



# ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ С УЧЕТОМ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРИОРИТЕТОВ В ПРАКТИКЕ БИЗНЕСА

Результаты опроса - 2025



Москва, 2026



*"Семья в России была и остается высшей ценностью, краеугольным камнем общества. Поддержка материнства и детства, укрепление института семьи и брака, помощь молодым и многодетным семьям – в числе наших безусловных приоритетов"*

*В.В. Путин*

**Материал подготовлен  
Российским союзом промышленников и предпринимателей**

**Группа подготовки материала:**

Канд. экон. наук Феокистова Е.Н. (Руководитель группы), Гуляева Д.А., Жуковская М.Н., канд. экон. наук Копылова Г.А., Лискина А.С.

## **О МЕРАХ ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА, ДЕТСТВА, СОТРУДНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ**

Благополучие тех, кто живет в городах присутствия компаний и работает на их предприятиях, является крайне важным аспектом социально устойчивого развития любой организации. Российский союз промышленников и предпринимателей активно содействует продвижению в России стандартов ответственного ведения бизнеса, в том числе в области прав человека в аспекте предпринимательской деятельности. Тема корпоративных практик в сфере поддержки сотрудников с семейными обязанностями, семьи, материнства, детства, многодетных семей находятся в постоянном фокусе внимания РСПП. Она рассматривается в рамках Социальных форумов РСПП, круглых столов, а также отражена в Библиотеке корпоративных практик социальной направленности, представленной на веб-сайте РСПП.

Современные вызовы России в сфере демографии и развития человеческого потенциала, особенно с учетом проблемы дефицита квалифицированных работников в стране, ставят перед российским бизнесом новые задачи, включая сферу создания комфортных условий для работников с семейными обязанностями по успешному совмещению профессиональных и семейных обязанностей. Социальная политика, ориентированная на семью и решение демографических задач, может повысить производительность труда, делая компании более конкурентоспособными и устойчивыми к возникающим вызовам. Усиление внимания к вопросам участия бизнеса в реализации социальной политики, влияющей, в том числе на ее демографические процессы и меры поддержки работников с семейными обязанностями происходит на фоне активизации действий по продвижению к Целям в области устойчивого развития до 2030 года ООН (ЦУР-2030) и национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 г.

В целях привлечения внимания компаний к формированию корпоративной социальной политики с учетом демографических приоритетов на системном уровне Минтруд России совместно с РСПП и ФНПР подготовили Рекомендации по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, которые утверждены 29 ноября 2024 г. Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Задача Рекомендаций — быть ориентиром для компаний при выборе мер поддержки сотрудников с семейными обязанностями с учетом имеющихся возможностей.

### **Описание выборки: характеристика компаний, принявших участие в опросе**

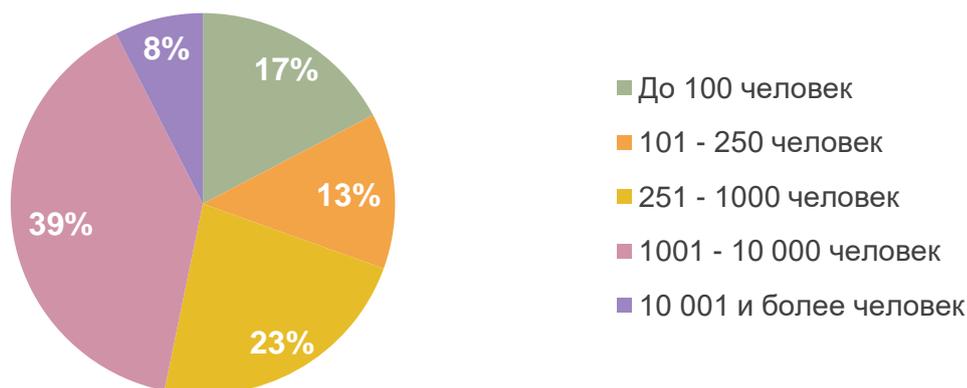
В опросе, проведенном РСПП в 2025 г., приняли участие 295 компаний, что является достаточно репрезентативной выборкой по отраслевому охвату и по представленности компаний различной величины для исследования вопросов поддержки бизнесом работников с семейными обязанностями и имеющих детей.

Обширная выборка и широкий спектр рассматриваемых инструментов поддержки работников с семейными обязанностями позволяют составить по итогам анализа результатов достаточно целостное представление о текущем уровне вовлеченности

российского бизнеса в реализацию задач социальной и демографической политики, и поддержку семейных ценностей.

Большинство опрошенных компаний являются представителями крупного бизнеса – 39% (в т.ч. 8% компаний относятся к очень крупным, с численностью сотрудников более 10 тыс. чел.), 23% - компании с численностью до 1 тыс. чел. Более трети компаний-респондентов составили представители МСП, где - 17% – это субъекты малого бизнеса с численностью сотрудников – менее 100 чел. и 13% – среднего бизнеса с численностью сотрудников – от 101 до 250 чел.

**Рис.1. Структура выборки по численности сотрудников компании**



Более трети (35%) опрошенных компаний, у которых на долю сотрудников, выполняющих семейные обязанности, приходится три четверти (более 75%) от общей численности сотрудников, в трети (32%) компаний-респондентов доля таких сотрудников составляет более половины (50–75%) от их общего числа. Примерно в каждой десятой компании они составляют более четверти – 25–50%. Отметим, что почти четверть опрошенных (23%) затрудились с ответом на данный вопрос.

Компании, принявшие участие в опросе, являются представителями всех основных отраслей российской экономики. Анализ отраслевой принадлежности организаций показывает, что более 40% приходится на долю нефтегазового сектора, предприятия энергетики составляют 9%, химической и нефтехимической промышленности - 8%, по производству машин и оборудования занимают почти треть - 8%. Доля организаций образования, науки и культуры, транспорта и дорожного строительства - по 4%, деревообрабатывающего сектора - 3%.

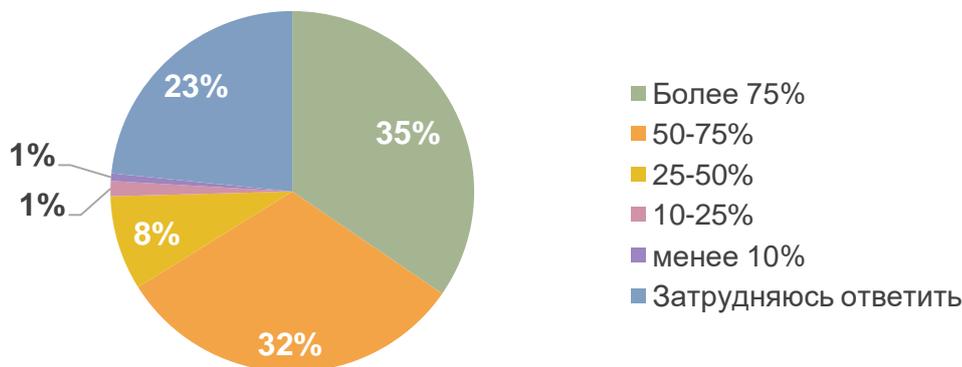
На долю компаний еще четырех отраслей – металлургии и горнодобывающей промышленности, строительства, финансов и страхования, а также производства пищевых продуктов – приходится по 2% от общего числа респондентов. Компании, относящиеся к торговой отрасли, здравоохранению, сельскому и лесному хозяйству, общественному питанию составляют небольшую долю опрошенных – по 1% от участников выборки. Кроме того, в опросе приняли участие и другие компании по производству различных товаров и оказанию услуг, общая доля в выборке которых составляет 8%.

**Рис.2. Отраслевая принадлежность компаний – участников опроса**



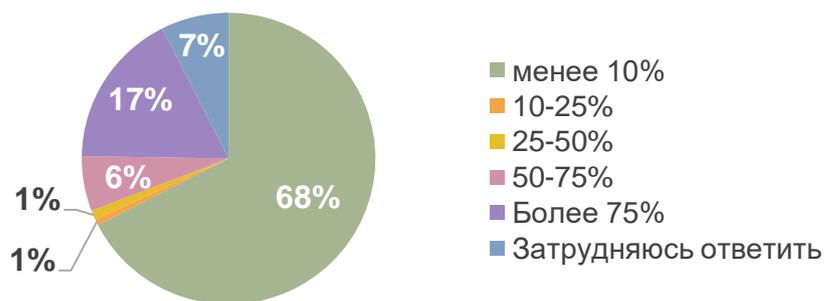
Результаты анализа показали, что в большинстве организаций тема семьи воспринимается как массовая, а не как льгота для узкой категории. Учет категории работников работники с семейными обязанностями ведется в 35% компаний. При этом, работники с семейными обязанностями составляют более 75% штата, еще 32% указали диапазон 50 – 75% затруднились с ответом – 23%. Только 2 % компаний назвали долю таких сотрудников менее 25%. Кроме того, можем говорить и о том,

**Рис.3. Доля работников с семейными обязанностями от общей численности компании**



При переходе к вопросу о сотрудниках с детьми фиксируется расхождение (Рис. 4). 68% респондентов отметили, что работников с детьми составляют менее 10%. На фоне предыдущей картины это выглядит скорее всего как как различие в интерпретации. Фактически можно говорить так: компании признают, что у персонала есть семейные обязанности, но не всегда располагают точными данными по конкретным основаниям этих обязанностей (дети, уход за родственниками и т.п.).

**Рис. 4. Доля сотрудников, имеющих детей**



Важный аспект в исследовании занимают документы компаний по реализации политики по поддержке семьи, материнства, детства, сотрудников с семейными обязанностями.

В подавляющем большинстве опрошенных компаний меры по поддержке сотрудников с семейными обязанностями, материнства и детства отражены в коллективном договоре, социальной политике, политике по правам человека или политике по устойчивому развитию. Так, более чем в половине (69%) компаний-респондентов основным документом, регулирующим меры в этой сфере, является коллективный договор, ещё в 5% компаний – отраслевое соглашение. Примерно в трети опрошенных компаний к таким документам относится социальная политика (36%), политика по правам человека составляет 8% опрошенных, политика по устойчивому развитию - 7%. В трети опрошенных (31%) организаций действует локальный нормативный акт (приказ или распоряжение), который регулирует меры для сотрудников с семейными обязанностями и имеющих детей.

Эти данные подтверждаются и результатами опроса, проведенного РСПП в 2024 г., согласно которым у половины опрошенных компаний в коллективном договоре или социальной политике предусмотрен раздел по оказанию поддержки женщин с семейными обязанностями, беременных женщин.

**Рис.5. Документы компаний, регулирующие меры по поддержке материнства и детства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей**

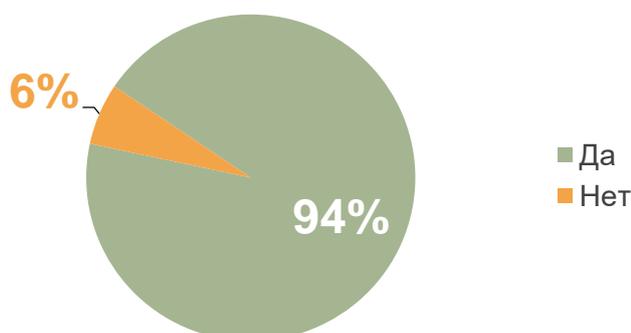


## Поддержка компаниями инициатив по совмещению профессиональных и семейных обязанностей работников

Инициативы, направленные на совмещение профессиональных и семейных обязанностей, сегодня реализуют большинство крупных компаний – лидеров российского бизнеса. В целом перечень соответствующих корпоративных программ примерно одинаков у большинства представителей крупного бизнеса, но различается по отраслям и размеру компаний.

Результаты опросов РСПП и анализа социальной политики корпораций свидетельствуют о том, что каждая из опрошенных компаний оказывает довольно широкий спектр мер социальной поддержки своих сотрудников, их семей, детей, ветеранов и пенсионеров, ориентируясь на особенности деятельности и сложившиеся традиции в компании и отрасли. Так, 94% опрошенных подтвердили, что в компании действуют меры по совмещению профессиональных и семейных обязанностей, и только 6% дали отрицательный ответ.

**Рис.6. Действующие меры по созданию условий (содействию) в совмещении профессиональных и семейных обязанностей**



Реализуемые компаниями меры поддержки можно условно разделить на несколько групп:

- меры материальной поддержки сверх установленных законодательством;
- гибкий график работы и отпусков, обеспечение возможности удаленной работы;
- организация летнего отдыха для детей и семей сотрудников и организация досуга для семей и детей сотрудников, содействие в получении мест в детских садах;
- жилищные программы, ДМС;
- обучение и повышение квалификации после перерыва в связи с рождением и уходом за ребенком.

По результатам опроса, среди ключевых мер поддержки работников для совмещения профессиональных и семейных обязанностей и поддержки семьи большинство опрошенных организаций указали предоставление отпуска (92%), режим работы неполного рабочего времени (76%) и гибкий график (68%). Такие меры, как гибкий график работы и удобный график отпусков, наиболее активно практикуются в небольших компаниях, их наличие в рамках опроса 2025 г. отметили более 50 % компаний.

Среди других мер поддержки компаниями-респондентами были отмечены: компенсация расходов на услуги присмотра за детьми, детский сад, обучение сотрудников - 58%, а также дистанционная работа (56%). 28 % опрошенных отметили важность создания сервиса мобильности для женщин - работников в организации.

**Рис.7. Меры поддержки работников для совмещения профессиональных и семейных обязанностей**



Следует отметить, что похожий вопрос задавался и в рамках опроса участников Социального форума РСПП «Развитие человеческого потенциала как фактор устойчивого развития в условиях глобальных перемен» в феврале 2024 г. Двумя самыми востребованными мерами для совмещения работниками своих профессиональных и семейных обязанностей респонденты указали возможность удалённой работы (66%) и гибкий график работы (57%), более половины респондентов указали, что реализуют эти меры в своих компаниях.

Также в рамках опроса НАФИ и Евразийского совета женщин, проведенного в 2024 г., 38% респондентов указали на необходимость расширения возможностей гибкой и удалённой занятости женщин, особенно во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком, в качестве наиболее важного направления реализации мер Национальной стратегии действий в интересах женщин. Как показал анализ результатов опроса 2025 г., в компаниях используется широкий набор мер и социальных гарантий работникам с семейными обязанностями сверх установленных российским законодательством.

### **Рекомендации РТК сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями**

В рамках реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений подготовила рекомендации сторонам социального партнерства (Рекомендации РТК сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями-далее Рекомендации РТК (утверждены решением РТК по регулированию социально-трудовых отношений от 29 ноября 2024 г., протокол №9пр)).

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 и при участии профсоюзных организаций (при наличии) рекомендуется формировать корпоративную социальную политику, направленную на поддержку работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны.

Настоящий документ носит рекомендательный характер, разработан Министерством труда и соцзащиты совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР) и др.

Меры объединены по четырем основным блокам: содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей; обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства; забота о здоровье работников и их детей; укрепление и популяризация семейных ценностей.

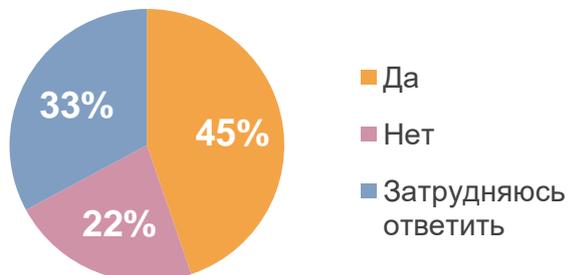
Ключевая роль проекта Рекомендаций — помочь работодателям выстроить системную работу по поддержке сотрудников, у которых есть дети, на основе социального партнерства, а также наладить эффективную коммуникацию между кадровыми службами компаний и работниками, в том числе при рождении ребенка.

Например, с целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей, в частности, рекомендуется:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам, многодетным работникам, при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 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.);
- компенсация (полная/частичная) стоимости услуг кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни работника;
- компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей школьников, например, расходы на группы продленного дня, школьные кружки и др.
- также рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики, например, таких мер:
- выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка, по случаю значимых семейных событий (регистрация 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, одинокому родителю из числа работников и пр.

**Рис.8. Осведомленность компаний о Рекомендациях РТК по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями**



На графике наглядно показана степень осведомленности о Рекомендациях РТК: 45% компаний сообщили, что знакомы с документом, 22% - ответили отрицательно, 33% - затруднились с ответом. То есть, почти у трети эта тема формально присутствует, но не институционализирована.

Анализ показал, что использование Рекомендаций в деятельности компаний дал увеличение системы мер, направленных на поддержку работодателями работников с семейными обязанностями. Так, например, режим работы неполного рабочего времени: при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет – 69% (52% действовало ранее, 17% введено с учетом Рекомендаций РТК); для беременных – 68% (51%+17%); для многодетных – 58% (43%+15%).

**Рис.9. Режим работы неполного рабочего времени**



**Рис.10. Гибкий график**



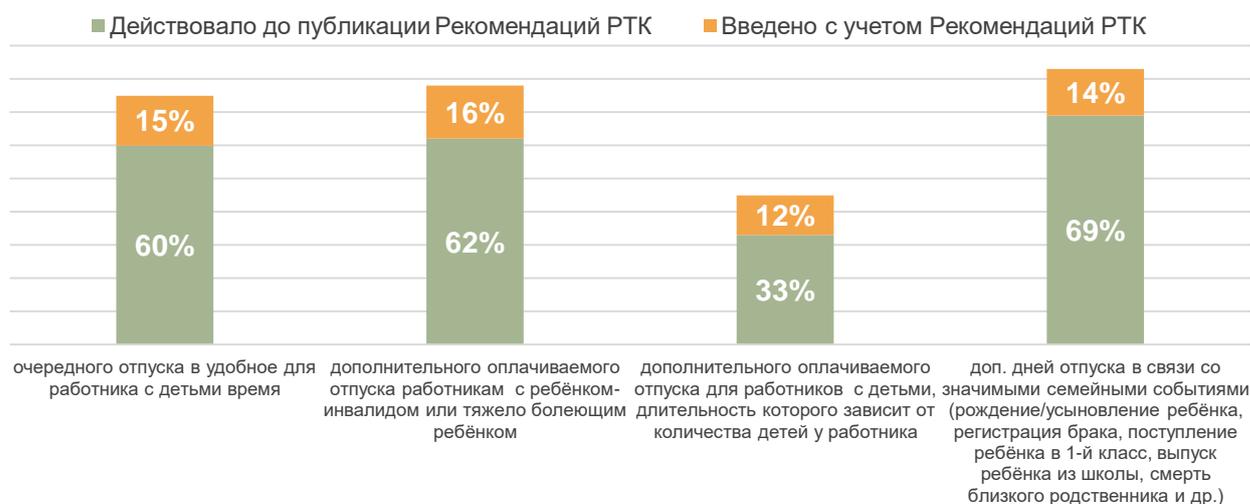
Гибкий график: при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет – 65% (49%+16%); для беременных – 63% (47%+16%); для многодетных – 55% (38%+17%); до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей – 58% (34%+14%).

**Рис.11. Дистанционная работа**



Дистанционная работа: при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет – 52% (38%+14%); для беременных – 53% (40%+13%); для многодетных – 44% (31%+13%); до окончания начальной школы – 40% (28%+12%).

**Рис.12. Предоставление отпуска**



Предоставление отпуска как мера поддержки сотрудников, включает:

- Очередной отпуск в удобное для сотрудника с детьми время – 75% (60%+15%).
- Дополнительный оплачиваемый отпуск при уходе за ребенком-инвалидом или тяжело больным – 78% (62%+16%).
- Дополнительный оплачиваемый отпуск, длительность которого зависит от количества детей – 45% (33%+12%).
- Дополнительные дни отпуска по семейным событиям (рождение, усыновление, 1–й класс, выпуск, брак, смерть близкого родственника) – 83% (69%+14%).

**Рис.13. Компенсация расходов на услуги присмотра за детьми, внеурочные занятия детей, детский сад, обучение сотрудников**



Компенсация расходов на услуги присмотра за детьми, внеурочные занятия детей, детский сад, обучение сотрудников, включает:

- Специализированные курсы и программы повышения квалификации – 49% (39%+10%).
- Обучение и переобучение для беременных и работников в отпуске, а также для многодетных – 37% (27%+10%).
- Компенсация дошкольного учреждения – 35% (26%+9%).
- Компенсация кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни – 28% (21%+7%).
- Компенсация внеурочных занятий школьников – 28% (20%+8%).

Компенсационные меры развиты умеренно, структура немного смещена к обучению персонала.

**Рис.14. Создание сервиса мобильности для женщин – работников в организации**

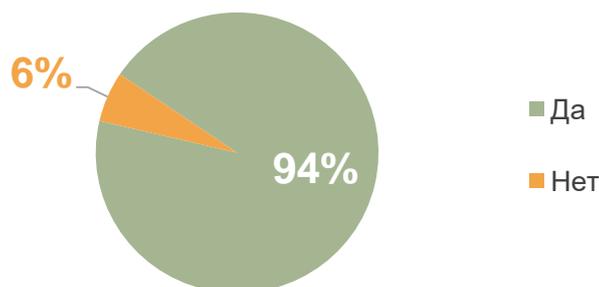


Инфраструктура и сервисы мобильности для женщин-работников внутри компании представлены на графике. Создание комнат матери и ребенка – 24% (15% действовало, 9% добавлено после публикации Рекомендаций РТК). Корпоративные ясли и детсады – 26% (16%+10%).

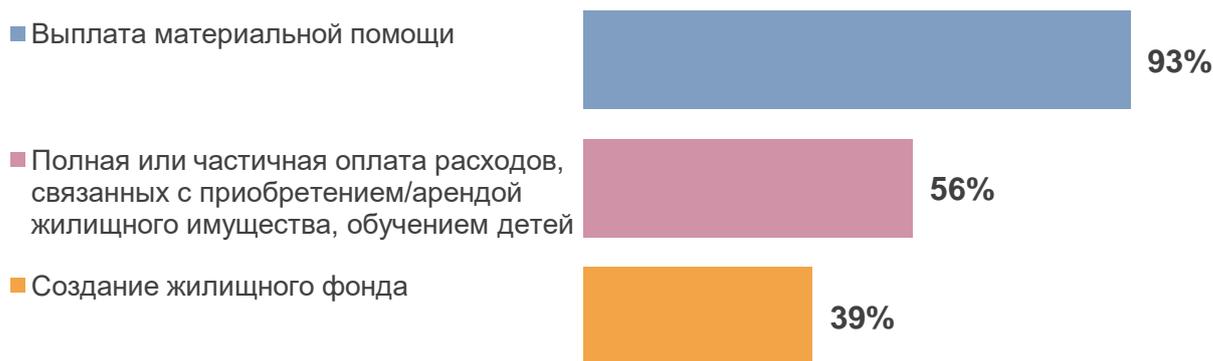
Исследование РСПП наглядно показывает: показатели с учетом Рекомендаций РТК увеличились в среднем на 10-17 %, а именно: по дистанционной работе 12-14 п.п.; по инфраструктуре 9-10 п.п.; по компенсациям 7-10 п.п.; по отпускам 12-16 п.п.

Меры по созданию условий (содействию) в совмещении профессиональных и семейных обязанностей действуют почти повсеместно, но основное – организационные и календарные настройки времени и отпусков. Поддержка наиболее сильна в острые периоды жизненного цикла сотрудника – беременность и возврат из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, слабее в длинной фазе школьного возраста. Инфраструктурные решения внутри организаций развиты ограниченно, компенсирующие выплаты и обучение занимают среднюю нишу.

**Рис.15. Действуют ли меры социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства в вашей организации?**



**Рис.16. Меры по созданию социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства в вашей организации?**



Наиболее популярной мерой является выплата материальной помощи, на что указало более 90 % опрошенных компаний. Среди других социальных гарантий на уровне компаний распространено предоставление полной или частичной оплаты расходов, связанных с приобретением/арендой жилищного имущества, обучением детей – 56%. А также создание жилищного фонда – 39% опрошенных. Набор инструментов в рамках реализации жилищных программ включает в себя: жилищные сертификаты, погашение первоначального взноса, льготная ипотека, оплата арендного жилья, строительство новых домов и др. В большинстве опрошенных компаний данные программы были запущены относительно недавно – в последние 5-6 лет.

### Выплата материальной помощи

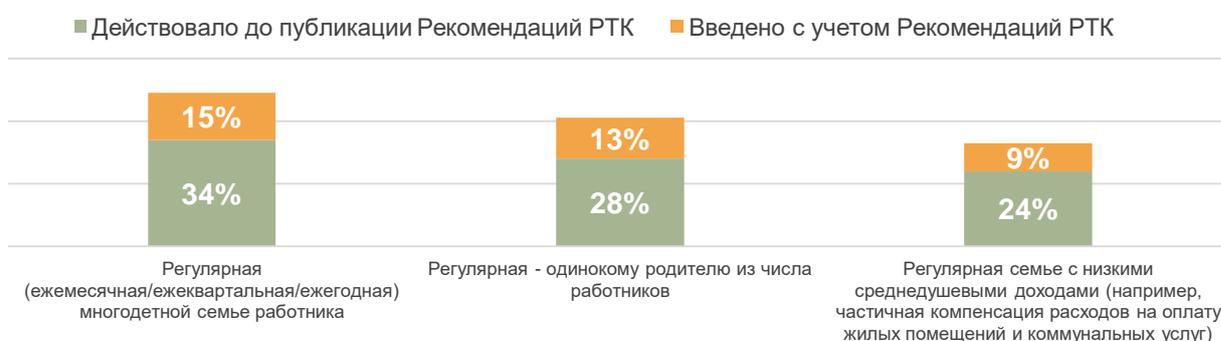
Самый высокий охват у единовременных выплат по случаю рождения ребенка – 92% (77% действовало ранее, 15% введено с учетом Рекомендаций РТК). Выплаты по значимым семейным событиям закрепились у 78% компаний (64%+14%). Поддержка на обеспечение ухода за ребенком до 3 лет и товары первой необходимости распределена заметно ниже – 51% (39%+12%).

**Рис.17. Выплаты материальной помощи**



Приоритеты по регулярным выплатам выстроены следующим образом: многодетные семьи работника – 49% (34%+15%), одинокие родители – 41% (28%+13%), семьи с низкими среднедушевыми доходами – 33% (24%+9%).

**Рис.17. Регулярные выплаты**



Помощь родителю на нужды ребенка-инвалида и при уходе за больным ребенком – 52% (40%+12%). Подготовка школьников к учебному году, выпуску и поступлению – 48% (39%+9%). Оплата дополнительных общеобразовательных занятий – 28% (20%+8%).

**Рис.18. Материальная помощь по уходу за больным ребенком, ребенком-инвалидом, подготовка школьников к учебному году**



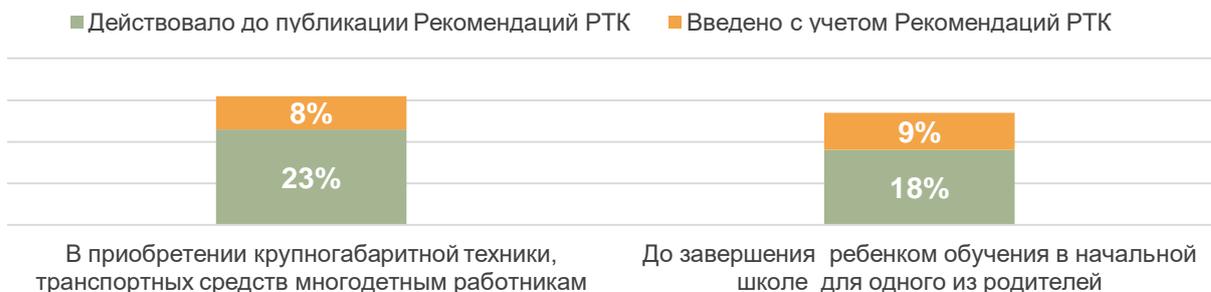
Разовая помощь при трудной жизненной ситуации закреплена у 76% компаний (63%+13%). Регулярные выплаты семьям работников с детьми в случаях гибели, ранения, контузии или в период мобилизации – 55% (49%+16%). Наличие этих мер указывает на сформированный механизм реагирования на внештатные обстоятельства.

**Рис.19. Единовременные выплаты**



Содействие в приобретении крупной техники и транспортных средств для многодетных работников – 31% (23%+8%). Поддержка одному из родителей до завершения ребенком обучения в начальной школе – 28% (18%+9%).

**Рис.20. Материальная помощь в приобретении транспорта и обучении в начальной школе**



### Полная или частичная оплата расходов, связанных с приобретением/арендой жилищного имущества, обучением детей

Компании используют несколько форматов: софинансирование первоначального взноса и погашение части ипотеки при рождении второго и последующих детей – 44% (34%+10%); оплата аренды для молодых работников с детьми и многодетных семей – 35% (25%+10%); жилищные ссуды многодетным – 39% (29%+10%). Институциональные решения представлены у сопоставимой доли работодателей: создание жилищного фонда для работников с детьми – 36% (25%+11%); предоставление жилья по найму с опцией последующего льготного выкупа – 33% (24%+9%).

**Рис.21. Оплата расходов по приобретению/аренды жилья**



Обучение в профессиональной образовательной сфере составляет 35% (26%+9%); дополнительные занятия для детей работников составляет 30% (19%+11%).

**Рис.22. Оплата расходов по обучению детей**



### Создание жилищного фонда

По исследованию вопросов по созданию жилищного фонда выявлено, что, 36% составляет работники с детьми (25%+11%). Предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа составляет 33% (24%+9%).

**Рис.23. Создание жилищного фонда**



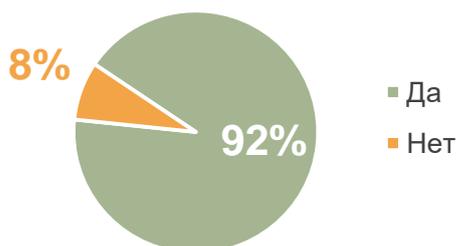
В рамках исследования по всем направлениям фиксируется прирост охвата после публикации Рекомендаций РТК в диапазоне 7-16 п.п. Максимальный прирост наблюдается по регулярным выплатам семьям в случаях гибели, ранения и мобилизации (+16 п.п.), по выплатам при рождении ребенка (+15 п.п.) и по регулярной помощи многодетным семьям (+15 п.п.). По жилищным и образовательным мерам прирост стабильный на уровне 9-11 п.п.

Система социальной поддержки в выборке компаний носит устойчивый и многоуровневый характер. Ядро составляют разовые и событийные выплаты, к ним добавлены адресные регулярные выплаты для приоритетных категорий и инструменты реакции на экстренные ситуации. Жилищные и другие долгосрочные меры представлены у существенно меньшей, но значимой доли работодателей.

### Меры поддержки здоровья работников и их детей

Еще одно важно направление в рамках реализации корпоративных социальных политик и демографических практик – это медицинские программы, поддержка здоровья работников и их детей. В подавляющем большинстве, а именно 92% опрошенных компаний реализуют различные медицинские программы по поддержке здоровья персонала.

**Рис.24. Меры поддержки здоровья работников и их детей**



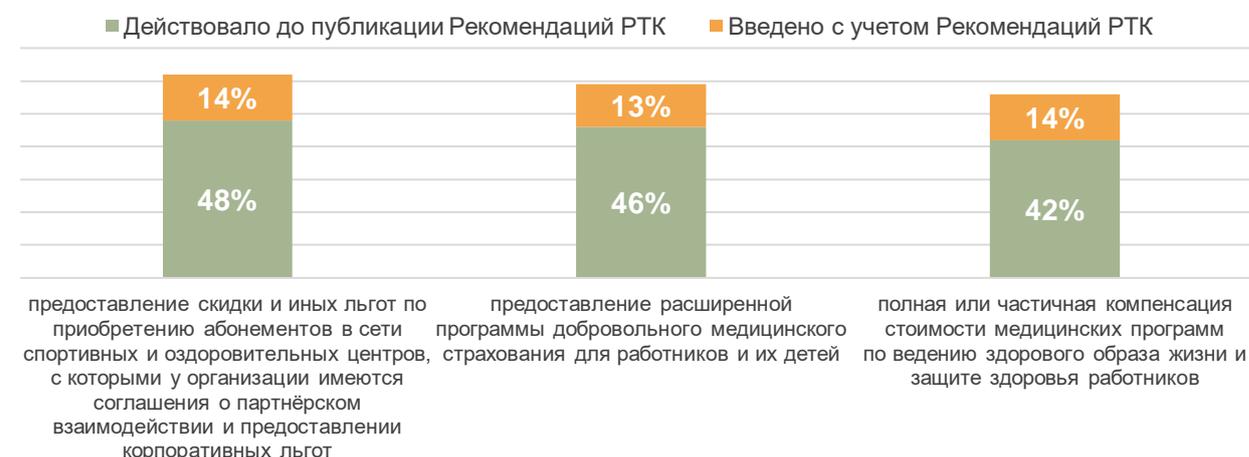
Структура мер поддержки здоровья работников и их детей: оплачиваемые или неоплачиваемые рабочие дни для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей применяются у 79% компаний. Из них 64% действовали ранее, 15 п.п. введены после публикации Рекомендаций РТК; компенсация или организация летнего отдыха детей работников в РФ, включая проезд, у 69% (55% ранее, +14 п.п.); комплексы мероприятий по снижению воздействия вредных производственных факторов на здоровье работников у 67% (54% ранее, +13 п.п.).

**Рис.25. Выплаты на организацию летнего отдыха, регулярной диспансеризации, комплекса мер по снижению воздействия вредных производственных факторов на здоровье работников**



Скидки и льготы по приобретению абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров у 62% (48% ранее, +14 п.п.). Расширенные программы ДМС для работников и детей у 59% (46% ранее, +13 п.п.). Компенсация стоимости медицинских программ по ЗОЖ и защите здоровья работников у 56% (42% ранее, +14 п.п.).

**Рис.26. Предоставление расширенного ДМС, льготы по приобретению абонементов в спортивные центры**



Доступ членов семей к спортивной инфраструктуре, тренировки и соревнования у 53% (43% ранее, +10 п.п.). Освобождение от работы с сохранением среднего заработка с 28-й недели беременности до оформления отпуска у 52% (38% ранее, +14 п.п.). Компенсация расходов на оказание платных медицинских услуг, не входящие в ОМС, для работников у 49% (38% ранее, +11 п.п.).

**Рис.27. Освобождение от работы с сохранением среднего заработка с 28-й недели беременности до оформления отпуска, организация доступа к спортивной инфраструктуре, компенсация расходов на оказание платных медуслуг**



Дополнительное материальное поощрение при постановке на учет до 12 недель беременности у 44% (31% ранее, +13 п.п.). Корпоративный транспорт или компенсация проезда для беременных со 2-го триместра до оформления отпуска у 41% (32% ранее +9 п.п.). Долгосрочные программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и родам, ЗОЖ у 39% (27% ранее, +12 п.п.).

**Рис.28. Дополнительное материальное поощрение при постановке на учет до 12 недель беременности, корпоративный транспорт или компенсация проезда для беременных со 2-го триместра до оформления отпуска, а также программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья**



Программы по возобновлению производственной медицины и института цеховых врачей у 36% (25% ранее, +11 п.п.). Возможность получения психологической поддержки на базе организации или с частичной компенсацией у 35% (25% ранее +10 п.п.).

**Рис.29. Программы по возобновлению производственной медицины**



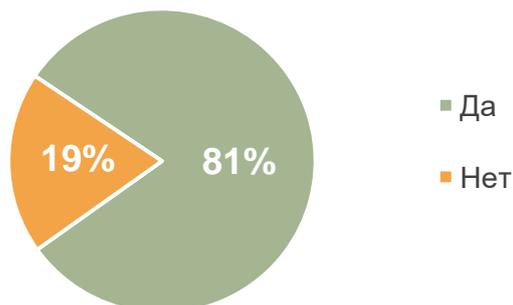
Компенсация расходов на оказание платных медуслуг, не входящих в ОМС/ДМС, по беременности и родам, послеродовому восстановлению, а также услуг ребенку до 3 лет у 35% (24% ранее, +11 п.п.). Ежегодные дополнительные выплаты на частичную компенсацию затрат платных медуслуг детям из многодетных семей у 35% (23% ранее, +12 п.п.).

**Рис.30. Компенсация расходов на оказание платных медуслуг, не входящих в ОМС/ДМС, по беременности и родам, послеродовому восстановлению, а также услуг ребенку до 3 лет**



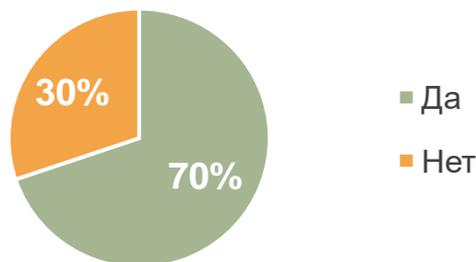
Поддержка здоровья охватывает подавляющее большинство работодателей. Основное направление - профилактика и охрана труда, дополненные ЗОЖ-инициативами и расширенным страхованием. Меры, связанные с беременностью, имеют стабильные гарантии по времени и финансам. Институциональные форматы производственной медицины и психологической поддержки растут, но пока остаются на уровне около 35-36% компаний. Публикация Рекомендаций РТК дала прирост 9-15 п.п. практически по всем направлениям, более всего по диспансеризации, гарантиям в период беременности и компенсации медуслуг.

**Рис.31. Меры поддержки укрепления и популяризация семейных ценностей**



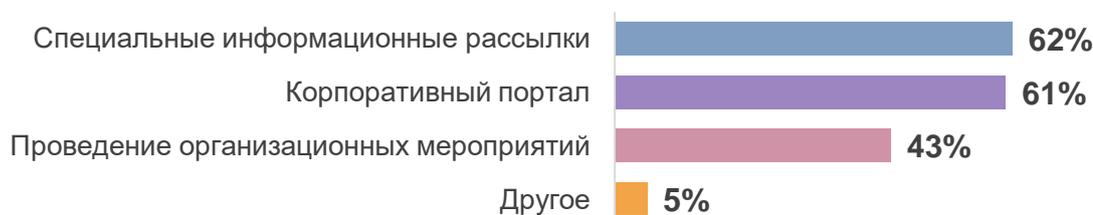
Как мы видим, наличие мер поддержки укрепления и популяризация семейных ценностей подтверждено у 81% компаний, отсутствие отметили 19%. Это не разовые инициативы, а устойчивое направление внутри корпоративной политики компаний.

**Рис.32. Наличие в компании мер укрепления и популяризации семейных ценностей**



Меры по укреплению и популяризации семейных ценностей представлены у 70% компаний, 30% не обеспечивают системное информирование и обратную связь, что отражено на графике.

**Рис.33. Информирование о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики и обратная связь**



В используемых каналах лидируют специальные информационные рассылки 62% и корпоративный портал 61%, офлайн-мероприятия как канал используются реже -43%, к группе «другое» отнесено 5% (собрания, стенды, группы в мессенджерах, сообщения профкома, локальные акты, push-уведомления и т.п.).

Ключевые форматы, формирующие поддержку укрепления и популяризации семейных ценностей в компаниях, представлены на графиках.

**Рис.34. Формат поддержки семьи, материнства и детства, популяризация семейных ценностей**



Высокий охват у конкурсов семейной тематики среди работников - 71% (58% действовало ранее, 13 п.п. добавлено после Рекомендаций РТК). Поддержка инициатив работников и профсоюзов по корпоративным семейным проектам, а также встраивание соответствующих элементов корпоративной культуры зафиксированы у 65% компаний (53%+12%). Организация поздравлений и чествований по семейным поводам, включая премирование и публикации на внутренних ресурсах, у 59% (47%+12%). График наглядно отражает, что признание семейного статуса и видимость в корпоративной среде закреплены как базовый стандарт.

### Меры поддержки укрепления и популяризация семейных ценностей в компаниях

Совместные визиты работников и детей на культурные и досуговые мероприятия по льготным условиям присутствуют у 58% компаний (44%+14%). И выступает как самый массовый формат взаимодействия с внешними партнерами в рамках данного блока и один из немногих с приростом выше среднего.

Содействие в получении консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам семейной жизни, воспитания и преодоления кризисов организовано у 36% (24%+12%). Поддержка семейных клубов и родительских сообществ для молодых и многодетных родителей у 33% (21%+12%). Эти форматы развиваются, но пока остаются менее распространенными, чем публичные и досуговые активности.

**Рис.35. Укрепление и поддержка материальных ценностей**



Создание и ведение рабочих чатов для сотрудников с детьми и многодетных работников используют 33% компаний (21%+12%). Курсы для молодых родителей и просветительские мероприятия по вопросам родительства присутствуют у 27% (16%+11%).

**Рис.36. Организация и ведение рабочих чатов, курсы молодых родителей**



В выборке сформирована устойчивая система поддержки и популяризации семейных ценностей. Преобладают видимые для коллектива форматы признания и событийные активности, к которым постепенно добавляются консультационные практики. Прирост 11-14 п.п. после публикации Рекомендаций РТК подтверждает их роль как стимулятора расширения практик в большинстве компаний.

### Мероприятия, направленные на улучшение условий жизни, создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и членов их семей

Мероприятия, направленные на улучшение условий жизни и создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и их семей, согласно графику, реализуют около двух третей компаний. Формально это отдельный контур корпоративной социальной политики, а не разовые акции.

**Рис.37. Мероприятия, направленные на улучшение условий жизни и создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и их семей**



**Рис.38. Организация досуга, услуги в сфере обучения**



Расширение возможностей для семейного досуга и отдыха - охват 55%. В эту группу входят благоустройство территорий, создание и поддержка детских площадок, парков и зелёных зон. Доля компаний, у которых подобные инициативы были и до публикации Рекомендаций РТК, составляет 42 п.п., дополнительный прирост после публикации – 13 п.п. Доступность и качество услуг для детей - охват 51%. Речь о поддержке обучения и воспитания детей, культурного и спортивного развития, а также здоровья и ЗОЖ. До публикации Рекомендаций РТК – 37 п.п., последующее расширение – 14 п.п. Инвестиционные проекты - охват 39%. В эту категорию респонденты отнесли капиталоемкие инициативы на территориях присутствия. База до Рекомендаций РТК – 27 п.п., плюс 12 п.п. после. Другое - охват 38%. Сюда компании включают локальные инициативы, не попавшие в основные три блока. До Рекомендаций РТК – 29 п.п., прирост – 9 п.п. Во всех категориях зафиксировано расширение после публикации Рекомендаций РТК. Наиболее выраженный прирост наблюдается в двух направлениях, наиболее чувствительных для семей работников, – досуг и доступ к детским услугам. Эти же направления и лидируют по общему охвату.

Компании системно выходят за пределы «внутренней» социальной повестки и инвестируют в среду присутствия. Приоритет – меры, которые непосредственно повышают качество жизни семей сотрудников в ежедневной рутине: благоустройство и доступ к услугам образования, спорта и здоровья. Капиталоемкие инициативы присутствуют, но ожидаемо реже. Публикация Рекомендаций РТК выступила фактором масштабирования во всех категориях.

Результаты опроса подтверждают важную роль бизнеса в достижении национальных целей, направленных на поддержку семьи, материнства, детства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей и улучшении ситуации в этой сфере. В большинстве компаний крупного бизнеса и во многих компаниях малого и среднего предпринимательства существуют специальные программы или наборы мер, направленные на содействие работникам в совмещении профессиональных и семейных обязанностей, поддержку материнства и детства.

#### **Основные выводы:**

- расширяется круг компаний, реализующих программы по поддержке сотрудников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства, прежде всего за счет крупных компаний, но и представители МСП тоже вовлекаются;
- наряду с традиционными мерами, внедряются новые инициативы работодателей, отвечающие современным вызовам, - корпоративный семейный капитал, ссуда на погашение первого взноса по ипотеке и др.;
- все большее количество компаний переходят от предоставления отдельных мер помощи к более системной работе, к сочетанию материальных и нематериальных мер поддержки, в том числе с учетом Рекомендаций РТК и успешного опыта коллег;
- основными регулирующими документами, в которых отражены положения о поддержке семей, являются коллективный договор, социальная политика, локальный нормативный акт, политика по правам человека или политика по устойчивому развитию;
- представители всех компаний примерно одинаково оценивают востребованность работниками мер материальной поддержки сверх установленных законодательством Российской Федерации. К наиболее востребованным относятся материальные выплаты, а среди них основное – единовременная помощь в связи с рождением ребенка (порядка 80% - по крупному бизнесу при том, что размеры

выплат варьируются). Крупные компании практикуют также доплаты к пособию по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, субсидирование летнего отдыха детей, дополнительную помощь многодетным семьям, жилищные субсидии и другие выплаты.

- распространенной мерой после материнской поддержки является содействие совмещению профессиональных и семейных обязанностей через регулирование режимов занятости (дополнительные дни отпуска, гибкие графики работы, удаленная занятость), - такие меры практикуют более 70% компаний;
- большинство компаний указывают на наличие медицинских программ, направленных на поддержку женского здоровья и здорового образа жизни. При этом основной акцент делается на поддержание здорового образа жизни в целом, и лишь небольшое количество компаний включают программы ведения беременности и родов в программу ДМС для своих сотрудниц;
- распространенными мерами поддержки работников с семейными обязанностями относятся содействие со стороны компании в организации летнего отдыха детей и/или семейного отдыха, а также меры материальной поддержки сотрудников сверх установленных законодательством норм и предоставление дополнительных дней отпуска в связи с семейными обязанностями;
- одним из критериев эффективности программ поддержки работников с семейными обязанностями можно рассматривать коэффициент возврата и коэффициент удержания сотрудников после использования отпуска по уходу за ребенком. Это и гибкий график, и отпуск, и компенсация расходов на услуги присмотра за детьми, внеурочные занятия детей, детский сад, обучение сотрудников, и выплаты по случаю рождения ребенка, и поддержка на обеспечение ухода за ребенком до 3 лет и др.

В целом полученные данные по результатам опросов показывают высокую вовлеченность компаний крупного бизнеса, которые предоставляют широкий набор мер поддержки сотрудников с семейными обязанностями, реализуют программы укрепления здоровья работников, здорового образа жизни.

Ключевые направления дальнейшего содействия развитию корпоративной социальной политики с учетом демографических приоритетов:

- повышение уровня узнаваемости Рекомендаций РТК;
- популяризация и продвижение системного подхода к формированию и реализации политики и программ по поддержке сотрудников с семейными обязанностями;
- содействие признанию успешного опыта компаний и распространению информации о лучших практиках;
- взаимодействие с органами власти в целях разработки и внедрения дополнительных мер государственной поддержки усилий работодателей по развитию семейно-ориентированной корпоративной социальной политики;
- дальнейшее расширение круга компаний, внедряющих меры поддержки сотрудников с учетом демографических приоритетов (особый акцент на компании МСП).

РСПП считает важной задачей продвижение успешных корпоративных практик, в том числе связанных с реализацией демографических приоритетов социального развития. РСПП ведет такую последовательную работу через свои конкурсы, через электронную Библиотеку корпоративных практик, развитие нефинансовой отчетности, комплексно отражающей ответственную деловую практику, развитие инструментов независимой оценки компаний с учетом их вклада в решение общественно-значимых задач.