Корпоративный демографический стандарт Воронежской области

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий корпоративный демографический стандарт Воронежской области (далее – Стандарт) разработан в целях определения основных подходов к формированию и развитию системы нормативного регулирования отношений в сфере взаимодействия работодателя и работников организаций, осуществляющих хозяйствующую деятельность на территории Воронежской области.

Концептуальной основой корпоративной демографической политики является рассмотрение работников организаций и отношение к ним как к субъектам, занимающимся не только профессиональным трудом, но и как к членам семей, вносящим свой вклад в демографическое развитие Воронежской области.

Целью реализации Стандарта является:

* пропаганда развития и укрепления института традиционной семьи, формирование позитивного «просемейного» общественного мнения, повышение престижа социально-благополучной многодетной семьи;
* обеспечение наиболее благоприятных духовно-нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками родительских и других семейных функций при условии их занятости на рынке труда;
* реализации мер поддержки и стимулирования родительства и родительского труда;
* реализация мер поддержки ветеранов (пожилых сотрудников);
* создание атмосферы творческого взаимодействия разных поколений в коллективе;
* оказание помощи сотрудникам в реализации их творческого потенциала.

Задачами реализации Стандарта являются:

* осуществление государственной демографической и семейной политики;
* укрепление института традиционной семьи и ценностей материнства, отцовства, детства, возрождение и сохранение духовно­нравственных традиций семейных отношений;
* повышение статуса многодетной семьи, многопоколенной семьи;
* рассмотрение работников одновременно как субъектов профессионального труда и лиц, имеющих семейные обязанности;
* учет при разработке и реализации кадровой и социальной политики организаций наличия семьи у сотрудников как одной из главных жизненных ценностей;
* формирование трудовых коллективов с учетом эффективного межпоколенного взаимодействия;
* рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ПРИНЦИПЫ СТАНДАРТА

Понятия, используемые в Стандарте:

Работник организации  –  субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату. Правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективным договорами, локальными нормативными актами организации. Работник имеет права и несет обязанности, установленные трудовым законодательством страны.

 Работодатель – юридическое лицо, физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

 Семья – лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство.

 Молодая семья – лица, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, в том числе воспитывающие ребенка (детей), либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребенка (детей), в возрасте до 35 лет включительно.

 Демографическая политика Российской Федерации направлена на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения, и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране.

 Корпоративная политика – это система стандартных правил, в соответствии с которой строится поведение сотрудников и осуществляется деятельность организации в рамках выбранной стратегии развития.

Принципы разработки корпоративной демографической политики:

Кадровая политика организации – сформулированные (устно или письменно) руководством организации видение, принципы, приоритеты, нормы, правила поведения в отношении кадров, обязательные для всех участников процесса управления персоналом с целью достижения стоящих перед организацией стратегических целей с учетом постоянно изменяющихся внутриорганизационных условий и требований внешней среды.

 Социальная ответственность предприятий – концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на общественную сферу. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, формирования подходов, способствующих активному долголетию членов коллектива и рождению в семьях работников детей.

 Корпоративный демографический стандарт организаций – целостная система принципов, задач, норм правил поведения и приоритетных мер, реализуемых в организациях, направленных на поддержку государственных решений в области демографии, обязательных для всех участников процесса управления персоналом и разработанных с учетом внутриорганизационных условий и внешних демографических вызовов, стоящих перед Воронежской областью.

ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К РЕАЛИЗАЦИИ СТАНДАРТА

Стандарт опирается на базовые ценности и принципы социальной ответственности организаций. При этом он в наибольшей степени ориентирован на работников организации, имеющих или планирующих в будущем иметь детей, имеющих семейные обязательства перед членами семей.

Регулирование отношений в сфере реализации демографической политики на уровне организаций предполагает следующие этапы:

Разработка и систематизация целей, правил, принципов и норм построения внутренней политики в рамках организации соответствующей системы приоритизации демографической сферы.

Реализация Стандарта осуществляется на основе принципа вовлеченности сотрудников конкретной организации в этот процесс. В организации может быть создан Комитет корпоративной демографической политики (далее – Комитет). Работа Комитета должна быть основана на добровольных началах, при этом участие работников, являющихся родителями, в работе Комитетов может поощряться через материальные или нематериальные меры стимулирования. Состав Комитетов должен периодически обновляться.

ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СЕМЬИ И РОДИТЕЛЬСТВА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Группы направлений внутренней корпоративной социальной ответственности:

 Обеспечение защиты жизни и здоровья работников. Основными мерами в данной категории являются возмещение расходов на медицинские услуги (в том числе на ведение беременности и роды), корпоративная медицина, профилактические кампании, регулярная диспансеризация сотрудников, программы по организации спортивного досуга сотрудников, организация комфортного рабочего места, проект «Живи долго».

 Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки работников. К данной категории относится не только выплата заработной платы, соответствующей требованиям рынка труда, но и эффективный и соизмеримый с успехами компании премиальный фонд.

 Уважение семейных обязанностей работников. Данная категория направлена на повышение качества жизни работников. Это становится возможным через реализацию таких корпоративных мер, как:

организация досуга детей сотрудников;

меры, направленные на поддержание баланса между карьерой и семьей;

меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (повышения квалификации) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

предоставление льгот, услуг, материального и нематериального поощрения многодетных семей, неполных семей с детьми;

меры, направленные на формирование у детей и их родителей мотивации к здоровому образу жизни, популяризации здорового образа жизни и семейных ценностей;

меры, направленные на формирование условий, способствующих активному долголетию членов коллектива.

Эффективная система взаимодействия работников.

Подразумевает рассмотрение персонала как лиц, максимально заинтересованных в успешности компании, организации с высоким уровнем корпоративной социальной ответственности готовность предлагать сотрудникам прозрачную систему взаимодействия, гибкий график работы и отпусков, возможность удаленной работы и т.д., что может восприниматься сотрудниками репродуктивного возраста как конкурентные преимущества работодателя с одной стороны, с другой же – влиять на формирование положительного отношения к родительству, применение описанных выше подходов к представителям всех поколений, работающих в организации.

 Разработка системы информационно-коммуникативной поддержки корпоративной демографической политики. Поддержка и развитие профессиональных династий и взаимодействия представителей разных поколений.

Этот этап предполагает закрепление на уровне организационной культуры предприятия корпоративных ценностей, базирующихся на положительном отношении к родительству, а также включение результатов деятельности по реализации услуг, направленных на поддержание многопоколенных семей.

 В качестве инструментов нематериального стимулирования работников в рамках Стандарта могут рассматриваться:

 Предоставление работникам возможностей прохождения образовательных программ по вопросам родительства, охраны детства, воспитания детей;

 Организация и проведение конкурсов и соревнований для детей работников;

 Проведение экскурсий в организации для детей работников, организация дней карьеры и т.д.;

 Проведение корпоративных праздников по типу Дня матери, Дня отца, Дня семьи, иных общественно-культурных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей, а также межпоколенного взаимодействия между членами коллектива.

Форма материального стимулировании Стандарта в рамках корпоративной демографической политики:

 Предоставлять Работникам при регистрации брака отпуск до трех календарных дней, с оплатой в размере тарифной ставки (оклада).

 Предоставлять Работникам по случаю рождения ребенка (детей) отпуск до пяти календарных дней, с оплатой в размере тарифной ставки (оклада).

 Выплачивать Работнику материальную помощь при регистрации брака.

 Выплачивать Работнику (одному из родителей) материальную помощь при рождении ребенка в размере, за второго и следующих детей.

 Предоставлять Работникам – одному из родителей детей, обучающихся в общеобразовательных организация общего образования, один день отпуска с оплатой в размере тарифной ставки (оклада), в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий.

 Выплачивать работникам, состоящим в зарегистрированном браке имеющим семейный стаж 25 или 50 лет единовременную выплату из внебюджетных средств или ценный подарок.

 Предоставлять Работникам, по их заявлению, один день отпуска в месяц без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

ПОКАЗАТЕЛИ СТАНДАРТА

Наличие программ добровольного медицинского страхования (ДМС), дополнительных компенсационных выплат за медицинские услуги.

Реализация проекта «Живи долго».

Оказание сотруднику дополнительной материальной поддержки в период его временной нетрудоспособности по медицинским показаниям, по причине ухода за близким родственником.

Организация или стимулирование занятий спортом и физической культурой сотрудников компании.

Возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых.

Компания оплачивает детям сотрудников пребывание в организациях отдыха и оздоровления.

Компания оказывает материальную помощь сотрудницам (женам сотрудников) в период беременности.

Наличие специальных выплат при рождении детей сотрудников.

Наличие специальных выплат при рождении 3-го и последующих детей.

Наличие специальных выплат при усыновлении детей сотрудниками.

Наличие дополнительных особых условий рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребенка-инвалида, одиноких родителей.

Наличие доплаты до среднего заработка сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Наличие дополнительных оплачиваемых выходных дней по случаю рождения ребёнка, регистрации брака, иным семейным событиям.

Наличие дополнительных регулярных денежных выплат или иной материальной помощи на детей сотрудников.

Наличие компенсации затрат сотрудников на оплату детского сада и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей.

Финансовое и организационное содействие в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников.

Повышение квалификации работников в семьях которых родился ребенок.

Доля сотрудников, воспитывающих или воспитавших 3-х и более детей.

 Наличие жилищных программ, направленных на обеспечение сотрудников собственным жильем.

Предоставление сотрудникам арендного жилья из корпоративного жилого фонда на льготных условиях или компенсация сотрудникам затрат на аренду жилья.

Наличие корпоративных пенсионных программ.

Наличие единовременных или регулярных выплат, иной помощи сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста.

Предоставление корпоративных подарков сотрудникам и (или) членам их семей в честь государственных праздников.

Проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей.

Реализация благотворительных проектов, направленных на укрепление семейных ценностей, традиций, общества и безопасности региона.

Организация вправе самостоятельно выбирать (добавлять) показатели, которые считает необходимым указать в качестве характеристики своей корпоративной демографической ответственности.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

 Ориентация на предложенную модель и использование ее при реализации социальной политики позволит придать реализуемым в Воронежской области, комплексность, системность, что повысит как эффективность государственной демографической политики в целом, так и социальные и экономические эффекты реализации отдельных корпоративных программ.

 Включение реализации демографической политики позволит укрепить уверенность работников в своем работодателе, повысить их лояльность, а также создать прочную основу для развития человеческого капитала.

 Совместная деятельность в области поддержки и развития демографической сферы региона сможет привести к повышению удовлетворенности участников трудовых отношений, к усилению установок на родительство, к повышению объема и росту качества человеческого капитала, так необходимого для решения существующих социально-демографических проблем.

ПОРЯДОК ПРИСОЕДИНЕНИЯ

Стандарт – документ, открытый для присоединения любой организации вне зависимости от формы собственности, включая государственные учреждения, которая является работодателем и/или содействует любым доступным способом распространению и реализации основополагающих принципов настоящего Стандарта.

Для присоединения к Стандарту и последующего его внедрения необходимо направить в адрес Министерства труда и занятости населения Воронежской области заполненную регистрационную форму (прилагается). Регистрационная форма направляется любым из следующих способов:

• почтой по адресу: 394077, Воронеж, ул. Лизюкова, 7, с пометкой: «Присоединение к корпоративному демографическому стандарту»;

• по электронной почте: demzan@govvrn.ru с пометкой: «Присоединение к корпоративному демографическому стандарту».

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Стандарт носит бессрочный характер и может быть изменен или дополнен в соответствии с действующим законодательством.

Стандарт вступает в силу с 1 ноября 2023 года и действует на территории Воронежской области в организациях, присоединившихся к нему.

Приложение

**Регистрационные сведения об организации**

|  |
| --- |
| **Общие сведения об организации** |
| Полное наименование организации |  |
| Краткое наименование организации |  |
| Муниципальный район (городской округ)  |  | Город, населенный пункт |  |
| Фактический адрес |  |
| Юридический адрес |  |
| Код ОКВЭД (основной) |  | ИНН |  |
| Адрес в Интернете |  | Телефон |  | Факс |  |
| Среднесписочная численность персонала непосредственно в организации |  | Среднесписочная численность персонала в дочерних и других зависимых организациях |  |
| **Общие сведения о контактных лицах** |
| Руководитель организации |
| Фамилия, имя, отчество |  |
| Должность |  |
| Телефон | Электронная почта |  | Факс |  |
| Контактная информация лица, ответственного за корпоративные отношения, работу с персоналом и социальные вопросы |
| Фамилия, имя, отчество |  |
| Должность |  |
| Телефон | Электронная почта |  | Факс |  |
| Второе контактное лицо |
| Фамилия, имя, отчество |  |
| Должность |  |

Регистрируясь как организация, присоединяющаяся к Корпоративному демографическому стандарту Воронежской области:

Мы выражаем поддержку Стандарту.

Мы заявляем о присоединении к Стандарту и наме­рении следовать его принципам.

Мы соглашаемся информировать Министерство труда и занятости населения Воронежской области о действиях нашей организации, связанных с реализацией Стандарта.

Настоящим подтверждаю регистрацию моей организации как организации, присо­единившейся к Корпоративному демографическому стандарту Воронежской области.

Подпись:

Дата:

**Рекомендуемая форма предоставления в Министерство труда и занятости населения информации о результатах деятельности в соответствии с принципами корпоративного демографического Стандарта Воронежской области**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Деятельность в соответствии с принципами Стандарта** | **Мера реализуемая в компании (да/нет)** | **Размер** | **Охват, чел** | **Объем затраченных средств, тыс. руб.** | **Примечание** |
| Наличие программ добровольного медицинского страхования (ДМС), дополнительных компенсационных выплат за медицинские услуги |  |  |  |  |  |
| Реализация проекта «Живи долго» |  |  |  |  |  |
| Оказание сотруднику дополнительной материальной поддержки в период его временной нетрудоспособности по медицинским показаниям, по причине ухода за близким родственником |  |  |  |  |  |
| Организация или стимулирование занятий спортом и физической культурой сотрудников компании |  |  |  |  |  |
| Возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых |  |  |  |  |  |
| Компания оплачивает детям сотрудников пребывание в организациях отдыха и оздоровления |  |  |  |  |  |
| Компания оказывает материальную помощь сотрудницам (жёнам сотрудников) в период беременности |  |  |  |  |  |
| Наличие специальных выплат при рождении детей сотрудников |  |  |  |  |  |
| Наличие специальных выплат при рождении 3-го и последующих детей |  |  |  |  |  |
| Наличие специальных выплат при усыновлении детей сотрудниками |  |  |  |  |  |
| Наличие дополнительных особых условий рабочего режима, отпуска для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребёнка-инвалида, одиноких родителей |  |  |  |  |  |
| Наличие доплаты до среднего заработка сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком |  |  |  |  |  |
| Наличие дополнительных оплачиваемых выходных дней по случаю рождения ребёнка, регистрации брака, иным семейным событиям |  |  |  |  |  |
| Наличие дополнительных регулярных денежных выплат или иной материальной помощи на детей сотрудников. |  |  |  |  |  |
| Наличие компенсации затрат сотрудников на оплату детского сада и (или) иных дополнительных образовательных услуг для детей |  |  |  |  |  |
| Финансовое и организационное содействие в получении высшего или среднего профессионального образования детьми сотрудников |  |  |  |  |  |
| Повышение квалификации работников в семьях которых родился ребенок  |  |  |  |  |  |
| Доля сотрудников, воспитывающих или воспитавших 3-х и более детей |  |  |  |  |  |
|  Наличие жилищных программ, направленных на обеспечение сотрудников собственным жильём |  |  |  |  |  |
| Предоставление сотрудникам арендного жилья из корпоративного жилого фонда на льготных условиях или компенсация сотрудникам затрат на аренду жилья. |  |  |  |  |  |
| Наличие корпоративных пенсионных программ |  |  |  |  |  |
| Наличие единовременных или регулярных выплат, иной помощи сотрудникам, прекратившим свою занятость в компании в связи с достижением пенсионного возраста |  |  |  |  |  |
| Предоставление корпоративных подарков сотрудникам и (или) членам их семей в честь государственных праздников |  |  |  |  |  |
| Проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей |  |  |  |  |  |
| Реализация благотворительных проектов, направленных на укрепление семейных ценностей, традиций, общества и безопасности региона |  |  |  |  |  |

**Демографический паспорт организации (паспорт)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование** | **На момент присоединения к Стандарту,** **человек** | **По итогам первого года реализации Стандарта,** **человек** | **По итогам второго года реализации Стандарта,** **человек** |
| Среднесписочная численность персонала. |  |  |  |
| Количество сотрудников, которые: |  |  |  |
| Имеют детей до 7 лет |  |  |  |
| Имеют детей от 7 до 18 лет |  |  |  |
| Имеют детей-инвалидов |  |  |  |
| Количество: |  |  |  |
| Многодетных семей (3 и более детей) |  |  |  |
| Одиноких матерей |  |  |  |
| Одиноких отцов |  |  |  |
| Количество сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком  |  |  |  |
| Количество детей, родившихся у сотрудников организации и в их семьях в течение года  |  |  |  |