Приложение N 2
к Областному трехстороннему соглашению
между Правительством Тульской области,
Тульской Федерацией профсоюзов
и Тульским областным Союзом работодателей
на 2021 - 2023 годы от 21.12.2020
(срок действия продлен
на период 2024 - 2026 годов)

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ

Список изменяющих документов
(введен Дополнительным соглашением
от 11.10.2024;
в ред. Дополнительного соглашения
от 02.10.2025)

I. Общие положения

1. Региональный демографический стандарт (далее - Стандарт) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему управления предприятием (организацией), направленных на создание экономических, социальных и психологически комфортных условий для наиболее оптимального совмещения работниками профессиональной деятельности и семейных обязанностей, укрепление института семьи, сохранение семейных и корпоративных традиций и, как следствие, решение задачи сохранения трудового коллектива.

2. Стандарт разработан в целях улучшения демографической ситуации в Тульской области в рамках достижения национальной цели "Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи", обозначенной в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года N 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года".

3. Стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для руководителей предприятий (организаций).

II. Региональный демографический стандарт

1. Меры по сохранению здоровья работников

Реализация корпоративных программ сохранения здоровья работников с включением в них следующих положений:

1.1. Проведение ежегодной диспансеризации работников в возрасте до 40 лет с освобождением от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.2. Обеспечение создания и оборудования на предприятии (в организации):

помещений для оказания медицинской помощи (врачебного здравпункта, кабинета врача, медицинского кабинета, комнаты измерения давления и т.д.), санитарных постов с аптечками,

укомплектованными в соответствии с требованиями законодательства;

мест для самостоятельного измерения работниками основных параметров здоровья (артериального давления, частоты сердечных сокращений, температуры тела, сатурации и т.д.) с возможностью дистанционной передачи данных лечащим врачам для координирования или коррекции лечения;

кабинетов психологической разгрузки под руководством штатного психолога для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, проведения психотерапевтических и психологических мероприятий.

1.3. Обеспечение работников предприятия (организации), страдающих гипертонией, диабетом и другими заболеваниями, беременных женщин персональными медицинскими изделиями (тонометрами, глюкометрами, фетальными мониторами) в целях постоянного дистанционного мониторинга жизненно важных показателей их здоровья с последующим поступлением этой информации к лечащим врачам для координирования или коррекции лечения (в том числе посредством подключения к пилотному проекту по дистанционному наблюдению за состоянием здоровья пациента с использованием информационной системы (платформы) "Персональные медицинские помощники").

1.4. Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей.

1.5. Компенсация затрат на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей.

1.6. Организация горячего здорового питания работников.

1.7. Предоставление возможности для физической активности работникам, в первую очередь с малоподвижным режимом работы, во время перерывов в рабочем процессе.

1.8. Создание условий для проведения вакцинации работников против гриппа.

1.9. Поощрение работников, которые не курят или отказались от курения, ведут здоровый образ жизни (ездят летом на работу на велосипеде, самокате и т.д.).

1.10. Повышение уровня знаний, информированности, практических навыков работников по профилактике заболеваний, повышению качества жизни, сохранению здоровья работников (размещение информации на информационных стендах, билбордах, проведение ежегодного Дня здоровья и т.д.).

1.11. Финансирование мероприятий по содержанию столовых, оздоровительных и социально-бытовых объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

2. Меры по улучшению жилищных условий

Реализация корпоративных жилищных программ с включением в них следующих положений:

2.1. Предоставление работникам общежития с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.2. Частичная компенсация затрат (субсидирование) на аренду жилья, на уплату услуг ЖКХ работникам, имеющим детей, в том числе с выделением в приоритет работников, имеющих двух и

более детей в возрасте до 14 лет, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, являющихся одинокими родителями, молодым семьям, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.3. Предоставление беспроцентных займов, субсидий работникам на уплату первоначального взноса или оплату части стоимости приобретенного жилого помещения с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

2.4. Софинансирование (субсидирование) процентов по ипотеке работникам, отработавшим на предприятии более 2 лет, с выделением в приоритет молодых семей и семей с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации).

3. Меры по поддержке занятий физической культурой и спортом работников и членов их семей

Реализация корпоративных программ развития физической культуры и спорта с включением в них следующих положений:

3.1. Финансирование:

проведения корпоративных спартакиад, соревнований и турниров для работников и членов их семей;

проведения мероприятий, направленных на организацию, подготовку и выполнение нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

проведения семейных спортивных конкурсов;

участия работников и членов их семей в спартакиадах, соревнованиях, турнирах, забегах, эстафетах и иных массовых спортивных мероприятиях, проводимых на территориальном, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях.

3.2. Частичная компенсация работникам затрат на:

посещение спортивных объектов (бассейн, спортивный зал и т.д.);

участие детей работников в возрасте до 18 лет в спортивных сборах, спартакиадах, соревнованиях, турнирах и иных спортивных мероприятиях.

3.3. Поощрение работников предприятия (организации), выполнивших нормативы ГТО (золото, серебро, бронза), имеющих спортивные разряды, участников спартакиад, соревнований, турниров, забегов и т.д., проводимых на предприятии (организации), а также на территориальном, региональном, межрегиональном и федеральном уровнях.

3.4. Организация на территории предприятий (организаций) велосипедных (самокатных) дорожек, спортивных площадок с уличными тренажерами, теннисными столами для физической активности работников во время перерывов в работе в период с мая по сентябрь (при наличии возможностей).

3.5. Создание (при наличии возможностей) парковочных мест для велосипедов, самокатов в

период с мая по сентябрь для работников, которые добираются на работу на велосипеде, самокате.

3.6. Размещение информации по вопросам популяризации корпоративного спорта, о спортивных достижениях работников предприятия (организации) и членов их семей на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.

3.7. Финансирование мероприятий по сохранению объемов услуг и содержанию спортивных сооружений и объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

4. Меры финансовой поддержки работников

4.1. Корпоративный семейный капитал при рождении третьего и последующих детей.

4.2. Единовременные выплаты работникам предприятия (организации), материальная помощь работникам:

в связи с рождением ребенка;

при заключении брака;

ко Дню знаний (работникам с детьми - учащимися общеобразовательных организаций, идущими в первый класс);

в связи с окончанием ребенком школы (9 и 11 классов);

в связи с дорогостоящим лечением ребенка (медикаменты, услуги).

4.3. Ежемесячные доплаты работнику:

в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет;

при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет при условии работы в режиме полного рабочего времени.

4.4. Ежегодная материальная помощь работникам:

воспитывающим детей-инвалидов;

являющимся многодетными родителями;

являющимся одинокими родителями.

4.5. Финансирование, в том числе через профсоюзные организации, детских новогодних мероприятий (включая обеспечение детей новогодними подарками), корпоративных детских утренников.

4.6. Выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет.

4.7. 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.

(п. 4.7 введен Дополнительным соглашением от 02.10.2025)

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

Реализация корпоративных программ отдыха и оздоровления работников с включением в них следующих положений:

5.1. Предоставление работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

5.2. Полная либо частичная компенсация расходов работников на:

приобретение ими путевок детям в детские оздоровительные лагеря;

оплату проезда к месту отпуска и обратно многодетным работникам и членам их семей.

5.3. Продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей:

организация туристических слетов и экскурсионных поездок для работников и членов их семей;

проведение семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий и т.д.

5.4. Финансирование мероприятий по сохранению объемов услуг и хозяйственному содержанию культурно-просветительских и оздоровительных объектов, находящихся на балансе предприятий (организаций).

6. Меры по организации режима труда и отдыха работников, созданию просемейной инфраструктуры

6.1. Создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих на предприятии (в организации) и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т.д.

6.2. Развитие системы наставничества на предприятии (в организации).

6.3. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в связи с регистрацией брака, рождением детей.

6.4. Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц на каждого ребенка до 14 лет (по согласованию с работодателем).

6.5. Предоставление женщинам (одиноким отцам), многодетным родителям, имеющим несовершеннолетних детей, особых условий работы:

индивидуальный гибкий график;

дистанционные формы занятости;

сокращенная рабочая неделя (рабочий день) с сохранением среднего заработка) с выделением в приоритет женщин, досрочно вышедших на работу в период до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

6.6. Включение в категории работников, пользующихся правом преимущественного оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации, дополнительно к категориям работников, определенным действующим законодательством, работников - членов одной семьи.

6.7. Организация детской комнаты на предприятии (в организации) для обеспечения присмотра за детьми работников, в том числе в период школьных каникул.

7. Меры поддержки беременных женщин

(введен Дополнительным соглашением
от 02.10.2025)

7.1. Единовременная выплата при постановке на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель).

7.2. Ежемесячная выплата на приобретение витаминов и медицинских препаратов по рецептам, за исключением препаратов, приобретенных за счет средств родовых сертификатов.

7.3. Организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов от места жительства до места работы и обратно для беременных женщин (начиная со второго триместра и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинских организациях).

7.4. Компенсация расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования/добровольного медицинского страхования, связанных с беременностью и родами, послеродового восстановления и лечения женщины.

7.5. Предоставление беременным женщинам один раз в месяц дополнительного выходного дня до предоставления отпуска по беременности и родам.

8. Меры поддержки семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации

(введен Дополнительным соглашением
от 02.10.2025)

8.1. Организация наставничества семей, работающих на предприятии, над семьями, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.

8.2. Материальная помощь работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации.

8.3. Нематериальная помощь работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации (юридическая, психологическая, консультационная помощь при наличии соответствующих служб на предприятии).