

РЕГИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПОДДЕРЖКИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Список изменяющих документов
(введен [Дополнительным](#) соглашением от 01.10.2025 N 4)

I. Общие положения

Региональный стандарт поддержки работодателями семей с детьми (далее - региональный стандарт) - это комплекс современных практик и мероприятий, встроенных в систему работы предприятий и организаций, 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.

Региональный стандарт разработан в целях укрепления семейных ценностей и повышения рождаемости в Самарской области в рамках достижения национальной цели "Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи", определенной 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".

Региональный стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для работодателей Самарской области.

В рамках реализации регионального стандарта каждому работодателю необходимо обеспечить создание и ведение реестра работников, имеющих несовершеннолетних детей.

Гарантии и компенсации, которые работодатели обязаны предоставлять работникам, имеющим детей, предусмотрены Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. Дополнительные гарантии и льготы могут быть установлены локальными правовыми актами организации. Работодателям с учетом финансово-экономических возможностей рекомендуется включать в коллективные договоры и локальные правовые акты организации следующие обязательства работодателей.

II. Региональный стандарт поддержки работодателями семей с детьми

Меры по организации режима труда и отдыха работников

1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих гарантий из нижеперечисленного перечня:

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, беременных женщин, одиноких матерей и отцов;

предоставление многодетным работникам ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

2. Работодатели могут с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

предоставление беременным женщинам по их желанию с 10-й недели - отпуск без сохранения заработной платы, с 20-й недели - оплачиваемый отпуск за счет средств предприятия (организации);

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в связи с регистрацией брака, рождением детей;

предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня (выходных дней) при наступлении одного или нескольких событий: при вступлении в брак; отцу в день выписки из роддома жены (либо при рождении ребенка); матерям или одиноким отцам школьников младших классов в день начала учебного года; родителям в день последнего звонка для учащихся 11-х классов; женщинам - для решения вопросов быта, семьи и детей;

предоставление беременным женщинам, женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, одиноким отцам, многодетным родителям особых условий работы: индивидуальный гибкий график; дистанционные формы занятости.

Меры финансовой поддержки работников

Работодатели могут при наличии финансовых возможностей осуществлять:

предоставление материальной помощи работникам в связи с рождением ребенка;

предоставление материальной помощи работникам при заключении первого брака;

предоставление материальной помощи работникам при наступлении одного или нескольких событий: при подготовке детей к школе (собира ребенка в школу); ко Дню знаний (на первоклассников); в связи с окончанием ребенком школы (9 и 11 классов); в связи с дорогостоящим лечением ребенка (медикаменты, услуги); к праздничным дням (День матери, День отца, День семьи, любви и верности и др.);

предоставление корпоративного семейного капитала при рождении третьего и последующих детей;

предоставление ежемесячных доплат работнику в период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет;

предоставление ежемесячных доплат работнику при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет при условии работы в режиме полного рабочего времени;

предоставление ежегодной материальной помощи работникам, являющимся многодетными родителями или одинокими родителями;

возмещение (частичное или полное) работникам стоимости содержания детей в детских дошкольных образовательных учреждениях;

возмещение (частичное или полное) работникам стоимости посещения детьми спортивных секций или кружков.

Меры по улучшению жилищных условий

Работодатели могут с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

реализация работодателями программ по строительству корпоративного и арендного жилья;

предоставление работникам общежития. Молодые семьи и семьи с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации), обладают приоритетным правом;

частичная компенсация затрат (субсидирование) на аренду жилья, на уплату услуг ЖКХ работникам, имеющим детей. Также молодые семьи и семьи с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации), обладают приоритетным правом;

предоставление беспроцентных займов, субсидий работникам на уплату первоначального взноса или оплаты части стоимости приобретенного жилого помещения. Молодые семьи и семьи с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации), обладают приоритетным правом;

софинансирование (субсидирование) процентов по ипотеке работникам, отработавшим на предприятии более 2 лет. Молодые семьи и семьи с детьми, в которых оба родителя работают на предприятии (в организации), обладают приоритетным правом.

Меры по сохранению здоровья и оздоровлению работников и членов их семей

1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам гарантий при реализации корпоративных программ укрепления здоровья.

2. Работодатели могут с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

проведение в рамках ежегодной диспансеризации работников в возрасте до 40 лет мероприятий по диагностике репродуктивного здоровья (при желании работника) с освобождением от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

предоставление полиса добровольного медицинского страхования работникам предприятия (организации);

бесплатное обеспечение диетическим питанием беременных женщин и работающих кормящих матерей, являющихся сотрудницами предприятия (организации);

полная либо частичная компенсация расходов работников по одному или нескольким направлениям: приобретение санаторно-курортных путевок; приобретение путевок детям в детские оздоровительные лагеря; оплата проезда к месту отдыха и обратно многодетным работникам и членам их семей.

Меры по созданию просемейной инфраструктуры и организации досуговых мероприятий

1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих гарантий из нижеперечисленного перечня:

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.;

продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей посредством проведения спортивных мероприятий, туристических слетов и экскурсионных поездок, семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий;

финансирование, в том числе через профсоюзные организации, детских новогодних мероприятий (включая обеспечение детей новогодними подарками), корпоративных детских утренников;

поощрение корпоративными наградами руководства (благодарности, грамоты и другие) работников предприятия (организации) при рождении третьего и последующих детей.

2. Работодатели могут с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

организация культурно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (День семьи, День пожилого человека, День матери, День отца, День защиты детей и другие праздники, совместные концерты, конкурсы, походы в театр, кино, на концерт);

организация спортивно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд);

выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет;

компенсация части родительской платы сотрудникам, чьи дети в возрасте до 23 лет обучаются по профилю деятельности предприятия (организации) на договорной основе по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования, осуществляющих свою деятельность на территории Самарской области;

полная либо частичная компенсация расходов многодетных работников на семейное посещение культурно-досуговых, образовательных, спортивных и иных мероприятий;

чествование детей сотрудников, рожденных в "день рождения" организации/предприятия;

проведение дней открытых дверей на предприятиях (в организациях) для детей работников.

"Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Областным союзом "Федерация профсоюзов Самарской области" и Ассоциацией "Союз работодателей Самарской области" о регулировании социально-трудовых отношений в 2024 - 2026 годах" (Заключено в г. Самаре 19.12.2023) (ред. от 01.10.2025) (Зарегистрировано в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области 19.12.2023 N 00052023) {КонсультантПлюс}

