ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО

ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ГОСТ Р 72119— 2025**

# МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ «КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ»

## Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)

**Издание официальное**

**Москва**
**Российский институт стандартизации**
**2025**

gost.e-ecolog.ru

## Предисловие

1 РАЗРАБОТАН Аппаратом полномочного представителя Президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе и Институтом демографической политики имени Д.И. Менделеева

2 ВНЕСЕН Техническим комитетом по стандартизации ТК 115 «Устойчивое развитие»

3 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июня 2025 г. № 546-ст

4 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

*Правила применения настоящего стандарта установлены в статье 26 Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации». Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодном (по состоянию на 1 января текущего года) информационном указателе «Национальные стандарты», а официальный текст изменений и поправок — в ежемесячном информационном указателе «Национальные стандарты». В случае пересмотра (замены) или отмены настоящего стандарта соответствующее уведомление будет опубликовано в ближайшем выпуске ежемесячного информационного указателя «Национальные стандарты». Соответствующая информация, уведомление и тексты размещаются также в информационной системе общего пользования — на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет (*gost.e-ecolog.ru

© Оформление. ФГБУ «Институт стандартизации», 2025

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии

## Содержание

1 Область применения . . . . . 1
2 Нормативные ссылки . . . . . 1
3 Термины, определения и сокращения . . . . . 2
4 Корпоративный демографический стандарт . . . . . 3
5 Правила формирования корпоративных программ . . . . . 8
6 Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга) . . . . . 10
Библиография . . . . . 12

## Введение

Настоящий стандарт разработан в целях содействия реализации Указов Президента Российской Федерации [1], [2], [3].

Сбережение российского народа определено высшим национальным приоритетом Российской Федерации.

Современная демографическая ситуация в Российской Федерации требует консолидации усилий государства, общества и бизнеса. Помимо мер государственной поддержки все большее значение приобретает проводимая бизнесом собственная социальная и демографическая политика.

Государственная демографическая и семейная политика, сосредоточенная на вопросах сбережения и приумножения населения России, включает в том числе вопросы активного вовлечения в этот процесс корпоративного сектора экономики, всех хозяйствующих субъектов. Фактически хозяйствующим субъектам предлагается взять на себя роль демографических агентов государства. Подобный подход тесно переплетается с обозначившимся в последнее время ростом количества хозяйствующих субъектов, нацеленных на ответственное ведение бизнеса, в том числе в части поддержки работников и членов их семей, внедрения программ лояльности для клиентов, социального инвестирования в регионы присутствия, благотворительности.

В результате такого подхода формируется корпоративная программа ценностно-этической, информационной и материальной поддержки хозяйствующими субъектами традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства.

Настоящий стандарт сводит воедино, систематизирует в формате конкретных мер существующий в стране многогранный опыт поддержки традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства, создает свод практических рекомендаций по его внедрению в деятельность хозяйствующих субъектов.

При разработке настоящего стандарта были использованы методические материалы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Института демографической политики имени Д.И. Менделеева.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

# МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ «КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ»

## Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)

Support measures «Corporate Demographic Standard». The order of formation of demographic programs. Organization assessment methodology (forming efficiency rating)

**Дата введения — 2025—07—10**

## 1 Область применения

1.1 Настоящий стандарт устанавливает меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт», правила формирования хозяйствующими субъектами Российской Федерации корпоративных программ, направленных на создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации граждан к родительству, многодетности, сохранения и укрепления традиционных российских семейных ценностей, а также методику оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга).

1.2 Положения настоящего стандарта предназначены для применения:

- хозяйствующими субъектами — для разработки и утверждения корпоративных программ, направленных на повышение лояльности работников и клиентов, формирование доброжелательного отношения к институту семьи, традиционным российским семейным ценностям;
- государством — для повышения эффективности демографической и семейной политики, предоставления мер государственной поддержки хозяйствующим субъектам, способствующим достижению национальных целей развития Российской Федерации, определенных [1], прежде всего в сфере демографии;
- профсоюзами — для защиты интересов и прав работников;
- гражданами — для выбора работодателя, продавца (поставщика) товаров, работ, услуг.

1.3 Настоящий стандарт применяется в отношении любого хозяйствующего субъекта, если иное не предусмотрено настоящим стандартом.

## 2 Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использована нормативная ссылка на следующий стандарт:

ГОСТ Р 71198 Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса

Примечание — При пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов в информационной системе общего пользования — на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет или по ежегодному информационному указателю «Национальные стандарты», который опубликован по состоянию на 1 января текущего года, и по выпускам ежемесячного информационного указателя «Национальные стандарты» за текущий год. Если заменен ссылочный стандарт, на который дана недатированная ссылка, то рекомендуется использовать действующую версию этого стандарта с учетом всех внесенных в данную версию изменений. Если заменен ссылочный стандарт, на который дана датированная ссылка, то рекомендуется использовать версию этого стандарта с указанным выше годом утверждения (принятия). Если после утверждения настоящего стандарта в ссылочный стандарт, на который дана датированная ссылка, внесено изменение, затрагивающее положение, на которое дана ссылка, то это положение рекомендуется применять без учета данного изменения. Если ссылочный стандарт отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, рекомендуется применять в части, не затрагивающей эту ссылку.

**Издание официальное**

## 3 Термины, определения и сокращения

3.1 В настоящем стандарте применены следующие термины с соответствующими определениями:

3.1.1 **хозяйствующий субъект:** Субъект экономической деятельности любой организационно-правовой формы, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

3.1.2 **работодатель:** Хозяйствующий субъект, вступивший в трудовые отношения с работником.

3.1.3 **работник:** Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

3.1.4 **Корпоративный демографический стандарт:** Комплекс мер, используемых для формирования корпоративных программ хозяйствующих субъектов, направленных на совершенствование системы поддержки семей с детьми, создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышение престижа и мотивации граждан к семейно-детному образу жизни, многодетности, на сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей.

3.1.5 **корпоративный социально-демографический пакет:** Совокупность корпоративных мер поддержки (выплат, поощрений, гарантий и льгот), предоставляемых работодателем своим работникам и (или) членам их семей.

3.1.6 **корпоративная программа лояльности:** Система поощрений хозяйствующего субъекта, мотивирующая клиентов к покупкам в будущем и позволяющая продвигать корпоративные идеи и ценности.

3.1.7 **благотворительные проекты:** Проекты, направленные на сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей посредством создания художественных материалов, проведения общественных мероприятий, осуществления волонтерской деятельности, включая помощь в реализации социальных инициатив работников, социального патронажа за отдельными категориями граждан, создания и (или) поддержки некоммерческих организаций.

Примечания

1 К художественным материалам, как правило, относят фильмы, социальную и коммерческую рекламу и т. п.

2 К общественным мероприятиям, как правило, относят фестивали, конкурсы, концерты, выставки, семинары и т. п.

3 К отдельным категориям граждан, как правило, относят беременных женщин, многодетные семьи, неполные семьи, семьи, воспитывающие ребенка-инвалида.

3.1.8 **инвестиции в социальную сферу:** Инвестиции, направленные на создание или приведение в нормативное состояние объектов социальной сферы, приобретение товаров, работ, услуг для нормального функционирования данных объектов.

3.1.9 **корпоративная программа:** Программа хозяйствующего субъекта, сформированная на основе мер Корпоративного демографического стандарта, а также иных мер, направленных на реализацию социальной и демографической политики.

3.1.10 **корпоративный социально-демографический патронаж:** Работа по систематическому отслеживанию различных жизненных ситуаций в семьях работников и исходя из индивидуальных потребностей таких семей оказание им необходимой помощи (материальной, информационной, правовой, психологической и т. п.).

Примечание — Корпоративный социально-демографический патронаж реализуется хозяйствующими субъектами, как правило, посредством современных способов информирования и коммуникаций (например, чат-боты, мобильные приложения, специализированные программы для ЭВМ, информационные сайты и т. п.).

3.1.11 **семейный куратор:** Работник, ответственный за предоставление мер, предусмотренных корпоративным социально-демографическим пакетом, и (или) реализацию корпоративного социально-демографического патронажа.

3.1.12 **демографический агент государства:** Хозяйствующий субъект, реализующий собственную корпоративную программу, в том числе включающую информирование и оказание помощи работникам в получении государственных и корпоративных мер поддержки семьи, материнства и детства.

3.1.13 **профсоюз (профсоюзная организация):** Добровольное общественное объединение людей, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

3.1.14 **рейтинг корпоративной поддержки демографии (КПД-рейтинг):** Комплексный результат оценки работодателей, выраженный в баллах и публикуемый на сайте кпд-рейтинг.рф.

3.2 В настоящем стандарте применены следующие сокращения:
ДМС — добровольное медицинское страхование;
ЕГР ЗАГС — единый государственный реестр записей актов гражданского состояния;
КПД — корпоративная поддержка демографии;
СВО — специальная военная операция;
ЭВМ — электронная вычислительная машина.

## 4 Корпоративный демографический стандарт

### 4.1 Общие положения

4.1.1 Цель Корпоративного демографического стандарта состоит в оказании содействия хозяйствующим субъектам в выборе мер поддержки работников с семейными обязанностями, формировании системы лояльности для своих клиентов, в первую очередь с детьми, внесении вклада в социально-демографическое развитие регионов присутствия и страны в целом.

4.1.2 Корпоративный демографический стандарт способствует укреплению позиций хозяйствующих субъектов в ЭКГ-рейтинге ответственного бизнеса, который формируется в соответствии с ГОСТ Р 71198, что, в свою очередь, создает основу для получения различного рода преимуществ и преференций со стороны государства, бизнес-партнеров, финансового сектора и инвесторов, работников и общества в целом.

4.1.3 Корпоративный демографический стандарт состоит:
- из корпоративного социально-демографического пакета;
- корпоративной программы лояльности;
- благотворительных проектов;
- инвестиций в социальную сферу.

4.1.4 Меры поддержки в рамках корпоративного социально-демографического пакета и корпоративной программы лояльности рекомендуется предоставлять многодетным работникам и (или) клиентам в преимущественном (первоочередном) порядке.

4.1.5 Размер предоставляемой работникам поддержки рекомендуется увеличивать по мере роста количества детей в семье (чем больше детей — тем больше размер предоставляемой помощи).

### 4.2 Корпоративный социально-демографический пакет

4.2.1 В целях повышения адресности, своевременности и эффективности реализации корпоративного социально-демографического пакета, выстраивания максимально эффективного и понятного взаимодействия работодателя с работниками рекомендуется введение должности семейного куратора с утверждением соответствующего положения (прописываются цели, задачи, принципы работы семейного куратора, его права и обязанности).

4.2.2 Корпоративные меры поддержки, предоставляемые работодателем своим работникам и членам их семей, в рамках корпоративного социально-демографического пакета подразделяют:
- на меры поддержки в период беременности работниц и (или) жен работников;
- меры поддержки работников в связи с рождением (усыновлением) и воспитанием ребенка;
- меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями;
- меры жилищной поддержки работников с детьми;
- меры по сохранению здоровья работников и членов их семей;
- меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей;
- меры поддержки работников при выходе на пенсию;
- меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей.

4.2.2.1 Мерами поддержки в период беременности работниц и (или) жен работников выступают:
- корпоративный социально-демографический патронаж беременных работниц и (или) беременных жен работников;
- дополнительный оплачиваемый отпуск беременным работницам (освобождение от работы с сохранением средней зарплаты с 13-й недели беременности);
- корпоративная доплата к пособию по беременности и родам;
- материальная помощь (разовая, ежемесячная) беременным работницам, в том числе на питание;

- содействие и дополнительное материальное поощрение для беременных работниц при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;

- полная или частичная оплата (возмещение затрат) для беременных работниц и (или) жен работников медицинских услуг по направлениям «Ведение беременности» и «Роды»;

- организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов (включая услуги такси) от места жительства до места работы и обратно для беременных работниц (начиная со второго триместра и до оформления отпуска по беременности и родам, при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

- реализация программ (специализированных курсов) по повышению квалификации, обучению или переобучению беременных или планирующих беременность работниц, направленных на смену профессиональной траектории (например, перевод в другое менее вредное подразделение);

4.2.2.2 Мерами поддержки работников в связи с рождением (усыновлением) и воспитанием ребенка выступают:

а) единовременная материальная помощь работникам с детьми:

1) при рождении (усыновлении) ребенка. К ней могут быть отнесены единовременная денежная выплата (корпоративный семейный капитал), ценные подарки при рождении ребенка (детская кроватка, детская коляска, крупная бытовая техника, облегчающая уход за ребенком и организацию быта, комплекты детских вещей),

2) в связи с трудной жизненной ситуацией;

б) ежегодная материальная помощь работникам с детьми:

1) ежегодная денежная выплата на каждого ребенка,

2) ежегодная денежная выплата работнику в зависимости от его семейного статуса (многодетная семья, трудовая династия, семья участника СВО/ветерана боевых действий, юбиляр семейной жизни, семья, воспитывающая ребенка-инвалида и т. п.);

в) ежемесячная материальная помощь работникам с детьми:

1) ежемесячная денежная выплата на каждого ребенка,

2) ежемесячная денежная выплата работнику в зависимости от его семейного статуса (многодетная семья, трудовая династия, семья участника СВО/ветерана боевых действий, юбиляр семейной жизни, семья, воспитывающая ребенка-инвалида и т. п.);

г) дополнительное пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) дополнительные выплаты при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

е) организация возможности получения дополнительного дохода для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, посредством выполнения заданий (например, с использованием специальной платформы с «открытыми» задачами);

ж) реализация программ (специализированных курсов) по повышению квалификации, обучению или переобучению работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а также многодетных работников, направленных на смену профессиональной траектории (перевод в другое подразделение);

и) материальная помощь (доплата до среднего заработка) работнику на период временной нетрудоспособности, связанной с осуществлением ухода за больным ребенком;

к) материальная помощь многодетному работнику в целях приобретения автомобиля;

л) материальная помощь работнику, воспитывающему ребенка школьного возраста, перед началом учебного года;

м) материальная помощь к отпуску работнику с детьми при совместном отдыхе;

н) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за присмотр и уход за детьми работников в дошкольных государственных, муниципальных или частных образовательных организациях, включая услуги кратковременного присмотра за ребенком;

п) полная или частичная оплата (возмещение затрат, предоставление образовательного займа) за обучение детей работников в образовательных организациях, в том числе заключение договоров о целевом обучении;

р) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за дополнительное образование детей работников;

с) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за горячее питание детей работников в образовательных организациях;

т) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за подготовку детей работников к вступительным/выпускным экзаменам в образовательных организациях;

у) поощрение детей работников за высокую успеваемость, научные и спортивные достижения, победу в различных олимпиадах и конкурсах и т. п. К нему могут быть отнесены вручение подарочных сертификатов и ценных подарков, денежные выплаты, иные меры;

ф) корпоративный социально-демографический патронаж работников с детьми;

х) организация работы корпоративного детского сада (яслей, детской комнаты, комнаты матери и ребенка) на территории (в офисе) компании;

ц) содействие временной занятости несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время.

4.2.2.3 Мерами по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями выступают:

а) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работнику:

1) при государственной регистрации заключения брака,

2) при рождении ребенка,

3) приуроченного к значимым событиям в жизни работника и его семьи [юбилей свадьбы, День рождения ребенка (детей), День знаний, последний школьный звонок и выпускной вечер, вступительные или выпускные экзамены ребенка, уход сына в армию (на военную службу по призыву) и т. п.],

4) для многодетных работников.

При этом длительность отпуска может пропорционально увеличиваться в зависимости от количества детей у работника;

б) предоставление многодетным работникам ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в любое удобное время;

в) установление для беременных работниц, многодетных работников и работников, воспитывающих малолетних детей, индивидуального графика работы:

1) сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы,

2) гибкий график работы,

3) дистанционный формат работы,

4) гибридный график работы.

4.2.2.4 Мерами жилищной поддержки работников с детьми выступают:

а) материальная помощь на улучшение жилищных условий (приобретение, строительство, ремонт, реконструкция жилого помещения):

1) единовременная целевая денежная выплата на приобретение (строительство) жилого помещения,

2) целевые займы (в том числе беспроцентные) на приобретение (строительство) жилого помещения,

3) корпоративная ипотечная программа (полное или частичное финансирование расходов: на первоначальный ипотечный взнос, на погашение ипотечного кредита, на уплату процентов по договору ипотеки),

4) предоставление жилого помещения с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;

б) полная или частичная компенсация стоимости найма жилья;

в) предоставление жилья из корпоративного жилищного фонда;

г) единовременная материальная помощь на обустройство при переезде.

4.2.2.5 Мерами по сохранению здоровья работников и членов их семей выступают:

а) создание и содержание медицинских организаций, обслуживающих работников и членов их семей;

б) создание и оборудование в организации помещений для оказания медицинской помощи (врачебного здравпункта, кабинета врача, медицинского кабинета, комнаты измерения давления и т. п.), санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором современных медицинских препаратов;

в) предоставление возможности получения психологической поддержки [наличие штатного психолога или полная (частичная) компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста];

г) программа ДМС для работников и членов их семей;

д) корпоративная программа страхования работников и членов их семей;

е) содействие в прохождении регулярной диспансеризации работников и членов их семей;

ж) полная или частичная оплата (возмещение затрат) дорогостоящего лечения [медицинских услуг, которые не входят в программу ДМС, и (или) медицинских препаратов] работников и членов их семей;

и) прохождение работниками дополнительных медицинских обследований за счет работодателя (например, расширенная компьютерная диагностика, консультации узких медицинских специалистов);

к) программа для работников по лечению бесплодия;

л) создание условий для психологической разгрузки на предприятии;

м) материальная помощь (доплата до среднего заработка) работнику на период его временной нетрудоспособности;

н) проведение утренних корпоративных зарядок, производственных гимнастик;

п) полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости санаторно-курортного лечения работников и членов их семей;

р) полная или частичная оплата (возмещение затрат) занятий по лечебной физической культуре работников и членов их семей;

с) организация горячего здорового питания работников;

т) проведения ежегодных плановых вакцинаций работников (например, против гриппа);

у) реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;

ф) улучшение условий труда на рабочих местах женщин фертильного возраста;

х) поощрение работников, которые не курят или отказались от курения, ведут здоровый образ жизни;

ц) информирование (в том числе посредством размещения социальной рекламы) работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, ведения здорового образа жизни.

4.2.2.6 Мерами по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей выступают:

а) полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости пребывания в организациях отдыха и оздоровления, в том числе детских лагерях, работников и членов их семей, включая транспортные расходы;

б) полная или частичная оплата (возмещение затрат) стоимости проезда работников и членов их семей в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно;

в) полная или частичная оплата (возмещение затрат) за посещения работниками, членами их семей спортивных объектов (включая корпоративные учреждения физической культуры и спорта), проката спортивного инвентаря;

г) полная или частичная оплата (возмещение затрат) групповых и (или) индивидуальных тренировок работников по различным видам спорта;

д) проведение корпоративных спортивных мероприятий, турниров, включая организацию и проведение тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;

е) поощрение работников, выполнивших нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», участвующих в спортивных соревнованиях и т. п.

4.2.2.7 Мерами поддержки работников при выходе на пенсию выступают:

а) корпоративная программа пенсионного обеспечения:

1) формирование накопительной части пенсии за счет добровольных взносов работодателя,

2) софинансирование добровольных взносов работников в рамках программы долгосрочных сбережений,

3) осуществление денежных выплат (единовременных, ежегодных, ежемесячных) работникам, прекратившим свою трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста (выходом на пенсию);

б) материальная помощь (единовременная, ежегодная, ежемесячная) работникам, прекратившим свою трудовую деятельность в связи с достижением пенсионного возраста (выходом на пенсию):

1) оказавшимся в трудной жизненной ситуации (тяжелое заболевание, ремонт, покупка техники и т. п.),

2) приуроченная к праздничным датам, профессиональным праздникам;

в) программа ДМС для работников, прекративших свою занятость в связи с достижением пенсионного возраста;

г) полная или частичная оплата (возмещение затрат) медицинских услуг, которые не входят в программу ДМС (стоматология, лазерная коррекция зрения, санаторно-курортное лечение, реабилитационно-оздоровительные мероприятия и т. п.).

4.2.2.8 Мерами по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей выступают:

а) поздравление и чествование (во взаимодействии с коллективом, посредством размещения поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации) работников со значимыми семейными событиями (юбилеи семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), в том числе с возможным премированием работников или вручением ценных подарков (подарочных сертификатов);

б) материальная помощь работнику на организацию и проведение свадьбы;

в) материальная помощь работникам, приуроченная к праздничным дням, посвященным семье и семейным ценностям (День семьи, любви и верности; День матери; День отца; Новый год; День защиты детей и т. п.). К ней также может быть отнесено вручение подарочных сертификатов, ценных подарков;

г) организация (полная или частичная оплата, возмещение затрат) курсов молодых родителей и (или) по вопросам родительства для работников и членов их семей, создание и ведение профильных корпоративных чатов;

д) проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (семейная спартакиада, новогодняя елка, экскурсионные семейные поездки, конкурсы трудовых династий и т. п.);

е) интерактивные экскурсии для детей на предприятия, в которых трудятся их родители;

ж) создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих в организации, и размещение указанных сведений на информационных стендах, уличных билбордах, медиаэкранах, корпоративных чатах и т. п.;

и) содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;

к) личная встреча собственника компании с многодетными работниками и их семьями;

л) благодарственные письма родителям лучших работников;

м) ежегодная лотерея с ценными подарками для работников в зависимости от их семейного статуса (многодетная семья, трудовая династия, семья участника СВО/ветерана боевых действий, юбиляр семейной жизни, семья, воспитывающая ребенка-инвалида, и т. п.);

н) проведение конкурсов семейной тематики среди работников и (или) их детей (генеалогическое древо, семейные традиции и т. п.);

п) организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и членами их семей культурных мероприятий, досуговых учреждений.

4.2.3 В рамках реализации корпоративного социально-демографического патронажа работникам может быть предоставлена возможность выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в организации мероприятий корпоративной программы, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях, сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной программы.

### 4.3 Корпоративная программа лояльности

4.3.1 Мерами поддержки в рамках корпоративной программы лояльности выступают:

а) скидки, бонусы, купоны на товары, работы, услуги для клиентов с детьми.

Скидка может быть фиксированная или накопительная, распространяться на все товары, работы, услуги или их часть. Ее размер также может увеличиваться в зависимости от количества детей (чем больше детей, тем больше размер скидки) или семейного статуса (базовая — для всех клиентов, повышенная — например, при предъявлении удостоверения многодетной семьи);

б) бесплатное предоставление товаров, работ, услуг определенной категории граждан.

***Пример — Бесплатное детское меню в заведениях общественного питания и т. п;***

в) приоритетное (вне очереди) обслуживание клиентов с детьми.

Такое право также может предоставляться в зависимости от семейного статуса (например, при предъявлении удостоверения многодетной семьи);

г) создание семейно-ориентированных пространств и сервисов.

***Пример — Игровые комнаты (детские зоны), анимационные программы для детей, комнаты матери и ребенка (пеленальные уголки), детские стулья и детское меню в организациях общественного питания, беспрепятственный доступ в туалет, включая служебный, для посетителей с детьми, семейные номера в гостиницах и т. п.***

4.3.2 В целях укрепления традиционных российских семейных ценностей, популяризации и формирования в обществе позитивного отношения к многодетности хозяйствующим субъектам рекомендуется при изготовлении (заказе на изготовление) и (или) размещении рекламной продукции использовать образы семей с тремя и более детьми.

### 4.4 Благотворительные проекты

В качестве мер поддержки в рамках благотворительных проектов выделяют:

а) оказание помощи российским семьям, члены которых не являются работниками хозяйствующего субъекта (например, многодетные семьи, семьи участников СВО/ветеранов боевых действий и т. п.);

б) осуществление пожертвований и оказание иной помощи некоммерческим организациям, реализующим программы поддержки семей с детьми и популяризации традиционных семейных ценностей.

Финансовое участие в благотворительных проектах может быть реализовано как за счет средств хозяйствующего субъекта, так и с привлечением личных средств работников;

в) непосредственная реализация благотворительных проектов силами корпоративного волонтерства.

### 4.5 Инвестиции в социальную сферу

4.5.1 К объектам социальной сферы относят:

- объекты образования;
- объекты здравоохранения;
- объекты культуры;
- объекты физической культуры и спорта;
- общественные пространства;
- иные объекты, предназначенные для повышения уровня и улучшения условий жизни людей.

4.5.2 Инвестиции в социальную сферу подразделяются на инвестиции, направленные:

- на создание или приведение в нормативное состояние объектов социальной сферы;
- приобретение товаров, работ, услуг для нормального функционирования объектов социальной сферы.

4.5.2.1 К инвестициям, направленным на создание или приведение в нормативное состояние объектов социальной сферы, относят:

- строительство объектов социальной сферы;
- реконструкцию объектов социальной сферы;
- ремонт объектов социальной сферы.

4.5.2.2 К инвестициям, направленным на приобретение товаров, работ, услуг для нормального функционирования объектов социальной сферы, относят приобретение:

- автотранспорта;
- оборудования;
- инвентаря;
- иных материальных ценностей (на усмотрение организации).

4.5.3 Финансовое участие может быть реализовано как за счет средств хозяйствующего субъекта, так и с привлечением иных источников.

4.5.4 Работы (услуги) могут оказываться как хозяйственным способом, так и подрядным (с привлечением сторонних организаций).

## 5 Правила формирования корпоративных программ

5.1 Выступая демографическим агентом государства, хозяйствующий субъект исходя из мер Корпоративного демографического стандарта (в любом их сочетании) формирует корпоративную программу с учетом собственных финансовых возможностей, масштаба и сферы деятельности.

5.2 Разработка и реализация корпоративной программы направлена на решение таких задач, как:

- поддержка работников в создании семьи, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
- создание для работников возможностей для комфортного совмещения трудовых и семейных обязанностей;
- создание условий для повышения у граждан Российской Федерации мотивации к ведению здорового образа жизни;
- предоставление социальной поддержки семьям в дополнение к установленным законодательством;
- укрепление в трудовом коллективе, российском обществе приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

5.3 Хозяйствующему субъекту рекомендуется выстраивать информационное сопровождение реализации корпоративной программы, фокусируя внимание не на проблемах семей с детьми, а на их высоком статусе в обществе.

5.4 Отдельные практики и мероприятия корпоративной программы на усмотрение хозяйствующего субъекта могут реализовываться с применением дополнительных условий.

***Пример — Единовременная материальная помощь работнику при рождении ребенка может выплачиваться с учетом стажа работы или обязательства отработать определенное количество времени на предприятии; скидка клиентам на товары (работы, услуги) может предоставляться в зависимости от их семейного статуса (многодетная семья) и т. п.***

5.5 Рекомендуется указанные в 5.4 специальные условия отражать в организационно-распорядительном документе, которым утверждена корпоративная программа хозяйствующего субъекта (при наличии).

5.6 Хозяйствующему субъекту рекомендуется осуществлять разработку мероприятий корпоративной программы с учетом оценки потребностей работников, клиентов и населения в реализации мер Корпоративного демографического стандарта, мнения выборного органа профсоюзной организации (при наличии), органов публичной власти, научного, делового, экспертного сообщества, некоммерческих организаций, институтов гражданского общества. Оценка потребностей работников, клиентов и населения в реализации мер Корпоративного демографического стандарта может проводиться как собственными силами хозяйствующего субъекта, так и с привлечением сторонних организаций.

5.7 Хозяйствующему субъекту рекомендуется на регулярной основе (не реже одного раза в год) проводить анализ реализуемой корпоративной программы на предмет ее эффективности и достаточности. Анализ эффективности и достаточности реализуемой корпоративной программы может производиться как собственными силами хозяйствующего субъекта, так и с привлечением сторонних организаций. По результатам анализа хозяйствующий субъект самостоятельно принимает решение о необходимости совершенствования содержания корпоративной программы.

5.8 Для оценки результативности корпоративной программы хозяйствующим субъектам рекомендуется:

а) использовать следующие показатели:

1) долю работников, состоящих в зарегистрированном браке,
2) среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника,
3) среднее число детей на одного работника.

Примечание — При расчете показателей под работником понимается гражданин Российской Федерации, получавший в течение не менее одного полного квартала отчетного года доход от работодателя по следующим кодам видов дохода: 2000, 2001, 2006, 2012, 2300, 2530, 2762 (см. [4]);

б) оценивать уровень лояльности работников и (или) клиентов по отношению к хозяйствующему субъекту, динамику текучести кадров и иные показатели, характеризующие степень удовлетворенности граждан от реализации корпоративной программы.

5.8.1 Показатель «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке» определяют как отношение количества работников, состоящих в зарегистрированном браке (имеется запись акта о заключении брака, сведения о которой содержатся в ЕГР ЗАГС), к общему количеству работников и рассчитывают по формуле

$$\text{Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке} = \frac{\text{Количество работников, состоящих в зарегистрированном браке}}{\text{Общее количество работников}} \cdot 100. \quad (1)$$

5.8.2 Показатель «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника» определяют как отношение количества детей работников в возрасте до 6 лет включительно (в том числе усыновленных) к общему количеству работников и рассчитывают по формуле

$$\text{Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника} = \frac{\text{Количество детей работников в возрасте до 6 лет включительно}}{\text{Общее количество работников}}. \quad (2)$$

5.8.3 Показатель «Среднее число детей на одного работника» определяют как отношение количества детей работников (включая совершеннолетних и усыновленных) к общему количеству работников и рассчитывают по формуле

$$\text{Среднее число детей на одного работника} = \frac{\text{Количество детей работников}}{\text{Общее количество работников}}. \quad (3)$$

5.9 В случае если у работодателя трудоустроены оба родителя, то при расчете показателей «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника» и «Среднее число детей на одного работника» значение «Количество детей работников» рассчитывают по каждому из родителей.

## 6 Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)

6.1 В рамках оценки вклада работодателей в реализацию демографической и семейной политики формируется КПД-рейтинг.

6.2 Оценка проводится в отношении всех работодателей, зарегистрированных на территории Российской Федерации.

6.3 Максимальное количество баллов, которое могут набрать участники оценки, составляет 100.

6.4 КПД-рейтинг рассчитывается как средневзвешенная сумма баллов по показателям «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке», «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника» и «Среднее число детей на одного работника» по формуле

$$\begin{aligned}\text{КПД-рейтинг} = {} & \text{Балл по показателю «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке»} \cdot 1/3 + \\ & + \text{Балл по показателю «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника»} \cdot 1/3 + \\ & + \text{Балл по показателю «Среднее число детей на одного работника»} \cdot 1/3.\end{aligned} \quad (4)$$

6.5 Значения показателей «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке», «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника» и «Среднее число детей на одного работника» определяются ФНС России по каждому работодателю в соответствии с 5.8.1—5.8.3.

6.6 Балл по показателю «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке» рассчитывают по формуле

$$\text{Балл по показателю} = \frac{\text{Значение показателя} - \text{Мин. значение показателя}}{\text{Макс. значение показателя} - \text{Мин. значение показателя}} \cdot 100, \quad (5)$$

где «Мин. значение показателя» соответствует минимальному значению показателя среди всех участников оценки;

«Макс. значение показателя» соответствует максимальному значению показателя среди всех участников оценки.

6.7 Балл по показателю «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника» рассчитывают по формуле

$$\text{Балл по показателю} = \frac{\text{Значение показателя} - \text{Мин. значение показателя}}{0{,}5 - \text{Мин. значение показателя}} \cdot 100, \quad (6)$$

где «Мин. значение показателя» соответствует минимальному значению показателя среди всех участников оценки.

Если фактическое значение показателя «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника» превышает значение 0,5, то балл по показателю равен 100.

6.8 Балл по показателю «Среднее число детей на одного работника» рассчитывают по формуле

$$\text{Балл по показателю} = \frac{\text{Значение показателя} - \text{Мин. значение показателя}}{2{,}3 - \text{Мин. значение показателя}} \cdot 100, \quad (7)$$

где «Мин. значение показателя» соответствует минимальному значению показателя среди всех участников оценки.

Если фактическое значение показателя «Среднее число детей на одного работника» превышает значение 2,3, то балл по показателю равен 100.

6.9 На основании полученного по формуле (4) КПД-рейтинга участнику оценки присваивается соответствующий уровень с учетом таблицы 1.

Таблица 1 — КПД-рейтинг

| КПД-рейтинг | Уровень |
|---|---|
| От 61 | Высокий |
| От 31 до 60 включ. | Средний |
| До 30 включ. | Низкий |

## Библиография

[1] Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»

[2] Указ Президента Российской Федерации от 23 января 2024 г. № 63 «О мерах социальной поддержки многодетных семей»

[3] Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»

[4] Приказ ФНС России от 10 сентября 2015 г. № ММВ-7-11/387@ «Об утверждении кодов видов доходов и вычетов»

УДК 334.02:006.354 ОКС 03.100.01

Ключевые слова: Корпоративный демографический стандарт, корпоративная программа, социальный пакет, традиционные российские семейные ценности, оценка работодателей, КПД-рейтинг, корпоративная поддержка демографии, демография, ответственный бизнес, демографический агент государства

Редактор *М.В. Митрофанова*
Технический редактор *И.Е. Черепкова*
Корректор *М.И. Першина*
Компьютерная верстка *И.А. Налейкиной*

Сдано в набор 11.06.2025. Подписано в печать 11.06.2025. Формат 60×84⅛. Гарнитура Ариал.
Усл. печ. л. 1,86. Уч.-изд. л. 1,68.

Подготовлено на основе электронной версии, предоставленной разработчиком стандарта

Создано в единичном исполнении в ФГБУ «Институт стандартизации»
для комплектования Федерального информационного фонда стандартов,
117418 Москва, Нахимовский пр-т, д. 31, к. 2.

gost.e-ecolog.ru gost.e-ecolog.ru

gost.e-ecolog.ru