

# КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ



г. Благовещенск  
2025 год

УТВЕРЖДЕН  
протоколом заседания  
Амурской областной  
трёхсторонней комиссии по  
регулированию социально-  
трудовых отношений  
от 17 декабря 2025 г. № 5пр

## **Корпоративный демографический стандарт Амурской области**

### **1. Цели, задачи и результаты**

1.1. Настоящий Корпоративный демографический стандарт Амурской области (далее – Стандарт) разработан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» с учетом положений федерального проекта «Поддержка семьи» в составе национального проекта «Семья» и на основе рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (утверждены протоколом заседания от 29.11.2024 № 9пр), ГОСТа Р 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт» (далее – ГОСТ) и плана реализации соглашения о сотрудничестве между Правительством Амурской области и автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» от 4 июля 2025 г. в сфере народосбережения, поддержки семьи, рождаемости и многодетности, защиты, сохранения и укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

1.2. Цель Стандарта – установление перечня рекомендаций, направленных на создание условий по совмещению профессиональных и семейных обязанностей, развитию социальной поддержки работников с детьми и лиц с семейными обязанностями, мотивации к родительству и многодетности, повышению здоровья работников и их детей, развитию семейных ценностей и укреплению института семьи, формирование корпоративной социальной ответственности и распространение корпоративной демографической культуры в организациях Амурской области. Предлагаемые мероприятия призваны обеспечить сотрудникам с родительскими и семейными обязанностями возможность без ущерба совмещать семейную жизнь и профессиональную деятельность.

1.3. Главной задачей Стандарта выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки работников в части поддержки и стимулирования родительства и родительского труда.

1.4. В результате разработки Стандарта формируется перечень рекомендаций и готовых практик, направленных на повышение социальной эффективности организаций, сохранение кадрового потенциала, мотивация персонала на продуктивность, укрепление семейных ценностей, укрепление корпоративного духа, а также повышение рождаемости.

## 2. Термины и определения

2.1. Стандарт – это комплекс рекомендаций и конкретных мер, направленных на обеспечение благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками предприятия родительских и других семейных функций при условии их занятости на рынке труда (согласно ГОСТ).

2.2. Основные направления корпоративного демографического стандарта: обеспечение защиты жизни и здоровья работников (профилактические кампании, регулярная диспансеризация сотрудников, помощь психологов, программы по организации спортивного досуга сотрудников, организация комфортного рабочего места и т. д.);

достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки; уважение семейных обязанностей работников (организация досуга детей сотрудников, возмещение расходов на мероприятия по уходу за престарелыми родственниками и членами семьи, требующими особого ухода, меры, направленные на поддержание баланса между карьерой и семьей, и т. д.);

эффективная система взаимодействия с работниками (гибкий график работы и отпусков, возможность удаленной работы и т. д.);

содействие в совмещении профессиональных семейных обязанностей;

обеспечение социальной поддержки работников с детьми и лицами с семейными обязанностями;

забота о здоровье работников и их детей;

укрепление и популяризация семейных ценностей.

2.3. Стандарт состоит из:

корпоративного социально-демографического пакета – совокупности корпоративных мер поддержки (выплат, поощрений, гарантий и льгот), предоставляемых работодателем своим работникам и (или) членам их семей;

корпоративной программы лояльности – системы поощрений, бонусов, скидок, позволяющая продвигать корпоративные идеи и ценности;

благотворительных проектов – социальных проектов, направленных 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;

инвестиций в социальную сферу – инвестиций, направленные на создание или приведение в нормативное состояние объектов социальной сферы,

приобретение товаров, работ, услуг для нормального функционирования данных объектов.

### **3. Содействие в совмещении профессиональных семейных обязанностей**

В целях создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы для беременных женщин и многодетных работников;

создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы для одного из родителей до завершения ребенком обучения в начальной школе;

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.);

создание сервиса внутренней мобильности для женщин-работников, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам/отпуска по уходу за ребенком до трех лет в другое подразделение;

компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей-школьников (школьные кружки и др.);

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска с ребенком - инвалидом или тяжело болеющим ребенком;

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми, длительность которого зависит от количества детей у работника;

оплата специализированных курсов/программ повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников;

создание в организации корпоративных яслей и детских садов;

создание в организации комнат матери и ребенка, детских комнат (детских уголков).

В случае создания в организации детской комнаты (детского уголка) для пребывания детей сотрудников организации в возрасте от 3 до 12 лет следует учитывать:

детская комната (детский уголок) – это специально обустроенное место в организации, где дети проводят время и досуг продолжительностью до 4 часов под присмотром сотрудника организации;

детская комната (детский уголок) не подменяет услуги дошкольной образовательной организации;

детская комната (детский уголок) должна быть оснащена всем необходимым оборудованием для поддержания безопасности время проведения ребенка.

#### **4. Обеспечение социальной поддержки работников с детьми и лицами с семейными обязанностями**

В целях создания и совершенствования целостной системы поддержки семей с детьми рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;

выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрация первого 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;

регулярная (ежемесячная/ежеквартальная/ежегодная) выплата материальной помощи одинокому родителю из числа работников;

выплата материальной помощи родителям школьников для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

оказание материальной помощи на оплату стоимости занятий ребенка по дополнительным общеобразовательным программам;

оказание материальной помощи родителю на нужды ребенка-инвалида или на осуществление ухода за больным ребенком;

оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

предоставление регулярной материальной помощи семьям работников с детьми, в которых работник погиб в результате несчастного случая на рабочем месте/погиб (либо получил ранение, контузию, увечье) в период его мобилизации для участия в боевых действиях, специальной военной операции (предоставляется до исполнения ребенку 18 лет или до момента окончания

обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, но не старше 23 лет);

оказание помощи в приобретении крупногабаритной техники, транспортных средств многодетным работникам;

полная или частичная оплата обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования ребенка из многодетной семьи работника, содействие обучению детей работников профессиям, востребованным в организации;

оплата дополнительных занятий для детей работников, нацеленных на поступление в профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования Российской Федерации по направлениям, соответствующим специализации деятельности организации;

создание жилищного фонда для работников с детьми, предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа на льготных условиях;

компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей;

предоставление жилищной ссуды многодетным семьям;

предоставление материальной помощи (выплаты или подарки) к праздничным датам, посвященным семье и семейным ценностям (День защиты детей, День семьи, любви и верности, День матери, День отца, Новый год).

## **5. Забота о здоровье работников и их детей**

В целях формирования системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

проведение обследований, не входящих в перечень диспансеризации, с учетом особенностей трудовых коллективов, учитывая индивидуальные риски развития профессиональных неинфекционных заболеваний;

разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;

полная или частичная компенсация стоимости медицинских программ по ведению здорового образа жизни и защите здоровья работников; разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;

предоставление ежегодной дополнительной выплаты на частичную компенсацию затрат платных медицинских услуг детям из многодетных семей работников;

предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога или частичная компенсация затрат на посещение соответствующего специалиста);

обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований, проведение производственной гимнастики (физкультминутки) на рабочем месте;

предоставление скидки и иных льгот по приобретению абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров, с которыми у организации имеются соглашения о партнерском взаимодействии и предоставлении корпоративных льгот;

компенсация (полная/частичная) расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей на территории Российской Федерации, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления;

предоставление расширенной программы добровольного медицинского страхования для работников и их детей;

компенсация (полная/частичная) расходов на оказание платных медицинских услуг, не вошедших в программы обязательного медицинского страхования, связанных с охраной и восстановлением здоровья работников;

компенсация (полная/частичная) 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, а также медицинских услуг ребенку до достижения им возраста 3 лет;

организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов (включая услуги такси) 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);

содействие и дополнительное материальное поощрение для женщины – работницы при постановке на учет до 12 недель беременности в женской консультации;

освобождение от работы с сохранением средней заработной платы, начиная с 28-й недели беременности (третий триместр) и до оформления отпуска по беременности и родам женщины-работницы (при условии наблюдения беременности в медицинских организациях);

разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на возобновление производственной медицины и института цеховых врачей в целях снижения уровня смертности среди работников.

## **6. Укрепление и популяризация семейных ценностей**

В целях укрепления института семьи, сохранения и продвижения традиционных духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать

включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

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

организация (или компенсация расходов) курсов молодых родителей и (или) посещения просветительских мероприятий по вопросам родительства для работников;

организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;

проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных семей);

организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;

организация создания и ведения чатов для работников с детьми и многодетных работников;

содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста, и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и другое.

## **7. Возможные корпоративные демографические практики для внедрения организациями Амурской области**

<b>№ п/п</b>	<b>Примеры практик</b>	<b>Ожидаемый эффект</b>
1	2	3
1	Ежемесячная помощь работникам в возрасте до 35 лет, воспитывающим детей	Удержание молодых сотрудников, повышение их лояльности к компании, улучшение материального положения молодых семей, стимулирование рождаемости
2	Ежемесячные выплаты многодетным сотрудникам, отработавшим на предприятии	Поддержка многодетных семей, повышение лояльности сотрудников, улучшение демографической ситуации

№ п/п	Примеры практик	Ожидаемый эффект
	не менее года, на содержание 3-го–5-го ребёнка	в регионе, привлечение квалифицированных кадров, желающих иметь большую семью
3	Ежегодная материальная помощь на подготовку детей к новому учебному году на каждого ребёнка школьного возраста	Снижение финансовой нагрузки на семьи с детьми школьного возраста, повышение лояльности сотрудников, улучшение успеваемости детей (за счет возможности приобретения необходимых учебных материалов)
4	Полное возмещение затрат сотрудников на оздоровительный отдых, полная оплата детям сотрудников пребывания в организациях отдыха и оздоровления	Улучшение здоровья сотрудников и их детей, профилактика заболеваний (в том числе профессиональной этиологии), повышение работоспособности, снижение количества больничных листов, повышение лояльности к компании
5	Оплата целевого обучения детям из многодетных семей или компенсация обучения в профильных образовательных учреждениях	Привлечение и удержание талантливых сотрудников, заинтересованных в образовании своих детей
6	Оказание медицинских услуг в рамках ДМС по направлениям «Роды» или «Ведение беременности»	Улучшение здоровья будущих матерей и новорожденных, снижение риска осложнений во время беременности и родов, повышение рождаемости, снижение затрат на лечение осложнений
7	Патронаж беременных сотрудниц	Своевременное выявление и предотвращение возможных проблем со здоровьем беременных сотрудниц, снижение риска осложнений, повышение рождаемости, проявление заботы о сотрудниках.
8	Софинансирование программы ведения беременности и родов для сотрудниц	Улучшение качества медицинского обслуживания беременных сотрудниц, снижение риска осложнений, повышение рождаемости, проявление заботы о сотрудниках
9	Доплата к пособию по беременности и родам	Улучшение материального положения молодых семей, повышение рождаемости, снижение финансовой нагрузки на семьи в период рождения ребенка

№ п/п	Примеры практик	Ожидаемый эффект
10	Дополнительный дородовый отпуск продолжительностью один месяц за счёт средств работодателя с сохранением средней заработной платы	Снижение стресса у беременных сотрудниц, улучшение их самочувствия, снижение риска осложнений, повышение рождаемости
11	Дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября работникам, имеющим детей школьного возраста	Укрепление семейных связей, создание позитивного имиджа компании как заботливого работодателя
12	Материальная помощь сотрудникам при рождении 3-го и последующих детей	Привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, заинтересованных в создании большой семьи, повышение престижа компании
13	Специальные выплаты при рождении 3-го и последующих детей. Материальная помощь как в денежном выражении, так и в форме подарка при рождении ребёнка: детские вещи, кровати или коляски, а также стиральные машины или другая техника, облегчающая уход за ребёнком и организацию быта	Улучшение материального положения многодетных семей, снижение финансовой нагрузки, повышение рождаемости, улучшение качества жизни многодетных семей
14	Подарок на рождение 1-го или 2-го ребёнка. Увеличение суммы выплат в 2 раза при рождении 3-го и последующих детей	Стимулирование рождаемости, поддержка молодых семей, улучшение демографической ситуации
15	Единовременная материальная помощь при рождении (усыновлении) каждого ребёнка	Поддержка семей, принимающих решение о рождении или усыновлении ребенка, стимулирование рождаемости и усыновление
16	Специальные выплаты при рождении 3-го и последующих детей: на День матери/отца; подарки ко Дню знаний (канцелярские наборы); полное возмещение затрат на детский отдых;	Комплексная поддержка многодетных семей, снижение финансовой нагрузки, повышение рождаемости, улучшение качества жизни многодетных сотрудников, повышение лояльности сотрудников
17	Дополнительный отпуск для отца с сохранением заработной платы при рождении ребёнка	Возможность для отцов принимать активное участие в уходе за новорожденным, укрепление семейных отношений, повышение лояльности сотрудников

№ п/п	Примеры практик	Ожидаемый эффект
18	Оплачиваемые компанией еженедельные тренировки по футболу, хоккею и йоге	Улучшение здоровья сотрудников, повышение физической активности, снижение стресса, укрепление командного духа
19	Программа для сотрудников по лечению бесплодия «Новая жизнь», включающая бесплатную диагностику и лечение	Повышение рождаемости, поддержка сотрудников, испытывающих проблемы с зачатием, улучшение репутации компании как социально ответственной
20	Патронаж многодетных сотрудников	Своевременное выявление и решение проблемы многодетных семей, оказание необходимой помощи, повышение лояльности сотрудников, улучшение качества жизни многодетных семей
21	Участие в подготовке детей сотрудников к выпускным экзаменам образовательных организаций: компенсация от 10% до 90% стоимости подготовки	Снижение финансовой нагрузки на семьи с детьми-выпускниками, улучшение результатов экзаменов, повышение лояльности сотрудников
22	Дополнительные ежемесячно для ухода за ребёнком для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребенка-инвалида, одиноких родителей	Возможность для родителей уделять больше времени детям, особенно нуждающимся в уходе, снижение стресса
23	Сокращённый рабочий день в неделю с его оплатой матерям, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери	Возможность для родителей уделять больше времени детям, особенно нуждающимся в уходе, снижение стресса
24	Организация работы детской игровой комнаты (пеленальных уголков) в офисе компании, где дети сотрудников находятся под присмотром педагога	Возможность для сотрудников работать, не беспокоясь о детях, повышение производительности труда, снижение стресса, улучшение психологического климата в коллективе
25	Вручение портфеля с набором канцтоваров и корпоративными книгами сотрудникам, чьи дети	Поддержка семей с первоклассниками, снижение финансовой нагрузки, повышение лояльности

№ п/п	Примеры практик	Ожидаемый эффект
	пошли в первый класс	сотрудников, формирование позитивного имиджа компании
26	Частичное возмещение оплаты за питание детей работников в детских учреждениях	Снижение финансовой нагрузки на семьи с детьми, посещающие детские учреждения, улучшение питания детей, повышение лояльности сотрудников
27	Выплата на приобретение (улучшение) жилищных условий сотрудникам, при рождении 3-го и последующих детей	Значительное улучшение жилищных условий многодетных семей, стимулирование рождаемости, улучшение демографической ситуации в регионе
28	Компенсация процентов за пользование кредитом, уплачиваемых по кредитному договору с банком, составляющая 100% от ежемесячной суммы выплаченных процентов по кредиту, многодетным семьям, ежемесячный совокупный доход которых не превышает 100 тыс. рублей	Снижение финансовой нагрузки на многодетные семьи, имеющие кредиты, улучшение их материального положения, повышение лояльности сотрудников
29	Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей: компенсация стоимости полисов ДМС на детей в возрасте до 18 лет сотрудникам, имеющим двух и более детей; для сотрудников, имеющих четырех и более детей в возрасте до 18 лет стоимость детских полисов ДМС компенсируется полностью	Улучшение здоровья сотрудников и их детей, снижение риска развития профессиональных заболеваний из-за доступности медицинских услуг
30	Создание организационных условий для работы в сокращенном режиме (смешанный, дистанционный, полный) в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком	Возможность для родителей совмещать работу и уход за ребенком, сохранение квалифицированных кадров. Повышение лояльности сотрудников.

№ п/п	Примеры практик	Ожидаемый эффект
31	Дополнительный оплачиваемый отпуск работнику при государственной регистрации заключения брака	Укрепление института семьи, создание благоприятных условий для создания семьи, повышение лояльности сотрудников.
32	Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска многодетным работникам в любое удобное для них время	Повышение качества жизни многодетных семей, улучшение возможности планирования семейного отдыха и досуга, рост лояльности.
33	Единовременная материальная помощь на обустройство при переезде работника с семьей	Содействие в адаптации сотрудников и их семей при смене места жительства, снижение стресса, связанного с переездом.
34	Информирование работников о важности сохранения репродуктивного здоровья и ведения здорового образа жизни (соцреклама)	Формирование ответственного отношения к здоровью, повышение медицинской грамотности, профилактика заболеваний.
35	Полная или частичная оплата посещения спортивных объектов и проката спортивного инвентаря для работников и их семей	Популяризация здорового образа жизни, укрепление семьи через совместный активный отдых, улучшение физического здоровья.
36	Проведение тестирования по выполнению нормативов ГТО на корпоративном уровне	Мотивация к занятиям спортом, пропаганда здорового образа жизни, укрепление корпоративного духа.
37	Организация интерактивных экскурсий для детей на предприятия, где трудятся их родители	Профориентация, укрепление семейных связей, гордость детей за труд родителей, формирование кадрового резерва.
38	Приоритетное (вне очереди) обслуживание клиентов с детьми (например, при предъявлении удостоверения многодетной семьи)	Повышение комфорта для семей с детьми, формирование доброжелательного отношения к институту семьи в деловой среде.
39	Использование образов семей с тремя и более детьми в рекламной продукции	Популяризация и формирование в обществе позитивного отношения к многодетности, укрепление традиционных семейных ценностей.
40	Реализация благотворительных проектов силами корпоративного волонтерства	Развитие корпоративной культуры и социальной активности сотрудников, прямое вовлечение коллектива в поддержку семейных ценностей.

№ п/п	Примеры практик	Ожидаемый эффект
41	Предоставление возможности работникам выражать обратную связь о корпоративной программе	Постоянное улучшение и адаптация мер поддержки под реальные потребности коллектива, повышение вовлеченности и удовлетворенности сотрудников.
42	Проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (семейная спартакиада, новогодняя елка, экскурсионные поездки)	Формирование сильной семейно-ориентированной корпоративной культуры, укрепление связей между сотрудниками и их семьями.

