

**Дополнительное соглашение № 1 к
РЕСПУБЛИКАНСКОМУ СОГЛАШЕНИЮ
между Советом министров Республики Крым,
республиканскими объединениями профсоюзов,
объединениями работодателей
на 2025-2027 годы**

г. Симферополь, 2026 год

Совет министров Республики Крым (далее - Правительство), Союз организаций профсоюзов «Федерация независимых профсоюзов Крыма» от лица республиканских объединений профсоюзов (далее - Профсоюзы), Объединение работодателей Республики Крым от лица республиканских работодателей (далее - Работодатели), далее именуемые Стороны, заключили в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым» настоящее Дополнительное соглашение № 1 к Республиканскому соглашению между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2025-2027 годы (далее - Соглашение) о следующем:

1. Пункт 6.27 раздела VI «Обеспечение социальных прав и гарантий» изложить в следующей редакции:

«6.27. В рамках достижения национальной цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», определенной Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», рекомендовать работодателям включать в локальные нормативные акты о реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями, коллективный договор обязательства о дополнительных мерах поддержки работников с семейными обязанностями и беременных женщин за счет собственных средств с целью содействия повышению рождаемости и улучшению демографической ситуации с учетом положений Регионального корпоративного стандарта поддержки работодателями семей с детьми в Республике Крым (далее - Региональный корпоративный стандарт).

Региональный корпоративный стандарт устанавливается приложением 7 к настоящему Соглашению и учитывает рекомендации Сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 ноября 2024 года, протокол № 9пр, и положения Национального стандарта Российской Федерации Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт» (ГОСТ Р 72119-2025), утвержденного и введенного в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июня 2025 года № 546-ст.».

2. Дополнить Соглашение приложением 7 (прилагается).

3. Настоящее Дополнительное соглашение № 1 вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2027 года.

4. Настоящее Дополнительное соглашение № 1 составлено в трех идентичных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Подписи Сторон

от Правительства:

от Работодателей:

от Профсоюзов:

Глава Республики Крым

Председатель Объединения
работодателей
Республики Крым

Председатель
Союза организаций
профсоюзов «Федерация
независимых
профсоюзов Крыма»



Аксёнов С.В.

2026 года



Баталин А.С.

2026 года



Краденова Н.Н.

2026 года

Приложение
к Дополнительному соглашению № 1
к Республиканскому соглашению
между Советом министров
Республики Крым,
республиканскими объединениями
профсоюзов, объединениями
работодателей на 2025-2027 годы

Приложение 7
к Республиканскому соглашению
между Советом министров
Республики Крым,
республиканскими объединениями
профсоюзов, объединениями
работодателей на 2025-2027 годы

РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОРПОРАТИВНЫЙ СТАНДАРТ ПОДДЕРЖКИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

I. Общие положения

Региональный корпоративный стандарт поддержки работодателями семей с детьми (далее - региональный корпоративный 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 корпоративный стандарт разработан в целях укрепления семейных ценностей и повышения рождаемости в Республике Крым в рамках достижения национальной цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи», определенной Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», с учетом рекомендаций сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 ноября 2024 года, протокол № 9пр, и Национального стандарта Российской Федерации Меры поддержки «Корпоративный

демографический стандарт» (ГОСТ Р 72119-2025), утвержденного и введенного в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июня 2025 года № 546-ст.

Региональный корпоративный стандарт содержит унифицированные подходы и рекомендации для работодателей Республики Крым.

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 корпоративный стандарт поддержки работодателями семей с детьми

1. 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 родильного дома супруги (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.

2. Меры финансовой поддержки работников

Работодатели могут при наличии финансовых возможностей осуществлять:

- предоставление материальной помощи работникам (в размере не ниже минимального размера оплаты труда) 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;

- предоставление материальной помощи работникам, имеющим детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями до 18 лет.

3. 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 оплату 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.

4. 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;

частичная компенсация оплаты питания для работников, имеющих несовершеннолетних детей.

5. 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 Республики Крым;

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

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);

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