



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 мая 2026 года № 180-П

г. Ханты-Мансийск

**О корпоративном демографическом стандарте
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», Уставом (Основным законом) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 февраля 2003 года № 14-оз «О нормативных правовых актах Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», от 12 октября 2005 года № 73-оз «О Правительстве Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», перечнем поручений Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по итогам ежегодного Послания Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о положении дел и перспективах развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 декабря 2025 года, учитывая решения трехсторонней комиссии Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по регулированию социально-трудовых отношений от 17 апреля 2026 года № 2026/3, Общественного совета при Департаменте труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (протокол заседания от 14 мая 2026 года № 12), Правительство Ханты-Мансийского автономного округа – Югры **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемый корпоративный демографический стандарт Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания.

Временно исполняющий обязанности
Губернатора Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры



А.Г.Забозлаев

Приложение
к постановлению Правительства
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
от 29 мая 2026 года № 180-п

Корпоративный демографический стандарт Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Раздел I. Общие положения

1.1. Корпоративный демографический стандарт Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Стандарт, автономный округ) разработан в целях обеспечения создания условий для эффективного совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей.

1.2. Стандарт представляет собой систему рекомендаций по внедрению мероприятий, направленных на оказание мер поддержки работникам их работодателями (физическими лицами либо юридическими лицами (организации), вступившими в трудовые отношения с работниками) (далее – меры поддержки, работники, работодатели) путем принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, являющихся основой для формирования поддержки работников (далее – локальные акты).

1.3. Стандарт рекомендуется применять ко всем работникам, в том числе имеющим детей и (или) усыновленных (удочеренных) детей либо находящихся под их опекой и попечительством в возрасте до 18 лет, детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования (далее также – дети, учебное заведение).

Раздел II. Перечень рекомендованных мер поддержки

2.1. В целях создания условий для совмещения работы и профессионального развития работников для рождения и воспитания ими детей работодателям рекомендуется включать в локальные акты следующие меры поддержки:

2.1.1. Создание условий для работы в режиме гибкого рабочего времени, в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы, беременным работникам; работникам, имеющим 3 и более детей; работникам, имеющим ребенка-инвалида; работнику в случае необходимости сопровождения ребенка в дошкольную образовательную либо учебное заведение и обратно; работнику при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения

ребенком 3-летнего возраста; работникам на период временной нетрудоспособности, связанной с осуществлением ухода за больным ребенком.

2.1.2. Предоставление дополнительных (оплачиваемых и (или) неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение ребенка, усыновление (удочерение) ребенка, государственная регистрация заключения брака работника или его детей, выпускной ребенка из дошкольной образовательной организации или учебного заведения, поступление ребенка в 1 класс в образовательную организацию или в учебное заведение в другом городе, переезд на новое место жительства, сбор или встреча ребенка или супруга (супруги) работника на военную службу или увольнение с военной службы, смерть близкого родственника).

2.1.3. Создание по месту работы корпоративных яслей, детских садов (детских комнат (детских уголков)), комнат матери и ребенка.

2.2. В целях создания и совершенствования системы поддержки работников с детьми рекомендуется включать в локальные акты следующие меры поддержки:

2.2.1. Выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка, значимых семейных событий (государственная регистрация заключения брака работника, юбилей семейной жизни и др.), к праздничным датам (День защиты детей, День семьи, любви и верности, День матери, День отца, Новый год), а также для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из учебного заведения, для полной или частичной оплаты обучения в учебном заведении ребенка работника.

2.2.2. Регулярная (ежемесячная, ежеквартальная, годовая) выплата материальной помощи работнику, имеющему ребенка-инвалида, или для ухода за больным ребенком; работнику для обеспечения ухода за ребенком в возрасте до 3 лет; работнику, имеющему 3 и более детей; работнику, являющемуся единственным родителем.

2.2.3. Создание жилищного фонда для работников с детьми, предоставление жилья на условиях служебного найма с возможностью последующего выкупа жилья на льготных условиях, в том числе установление преимущественного права для его предоставления работникам, имеющим 3 и более детей.

2.2.4. Компенсация стоимости аренды (найма) жилья для работников, имеющих детей.

2.2.5. Организация трудоустройства детей работников на период летних каникул у работодателя.

2.2.6. Содействие в трудоустройстве совершеннолетних детей работника.

2.3. В целях повышения мотивации и профессиональных навыков работника рекомендуется включать в локальные акты следующие меры поддержки:

2.3.1. Организация (обеспечение) профессионального обучения и дополнительного профессионального образования (в том числе программ повышения квалификации, обучения, переобучения) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста.

2.3.2. Организация (обеспечение) проведения лекций или семинаров по вопросам воспитания, развития детей.

2.4. В целях формирования здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний рекомендуется включать в локальные акты следующие меры поддержки:

2.4.1. Организация проведения дополнительных медицинских обследований.

2.4.2. Проведение ежегодных плановых вакцинаций работников.

2.4.3. Полная или частичная компенсация стоимости медицинских услуг, направленных для поддержания здорового образа жизни и защиты здоровья работников.

2.4.4. Организация комнат отдыха и приема пищи.

2.4.5. Обеспечение доступа работнику и членам его семьи к спортивной инфраструктуре (в том числе предоставление компенсации расходов и иных льгот по приобретению абонементов для посещения спортивной инфраструктуры).

2.4.6. Компенсация (полная или частичная) расходов на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление для работников и членов их семей, включая компенсацию расходов на проезд к месту проведения лечения, отдыха и оздоровления.

2.4.7. Предоставление расширенной программы добровольного медицинского страхования для работников и их детей.

2.4.8. Организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов (включая услуги такси) от места жительства до места работы и обратно для беременных работников.

2.4.9. Организация сообществ по спортивным интересам работников.

2.5. В целях укрепления института семьи, сохранения и продвижения традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни рекомендуется включать в локальные акты следующие меры поддержки:

2.5.1. Организация посещения музеев, мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (семейная спартакиада, новогодняя елка, экскурсионные семейные поездки, конкурсы трудовых династий, субботники и т. п.).

2.5.2. Организация дней открытых дверей для семей работников.

2.5.3. Создание фотовыставки работников, успешно совмещающих профессиональные и семейные обязанности.

2.5.4. Вручение персональных благодарностей родителям работников ко Дню семьи, Дню защиты детей, Дню матери, Дню отца.

2.5.5. Организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений.

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

