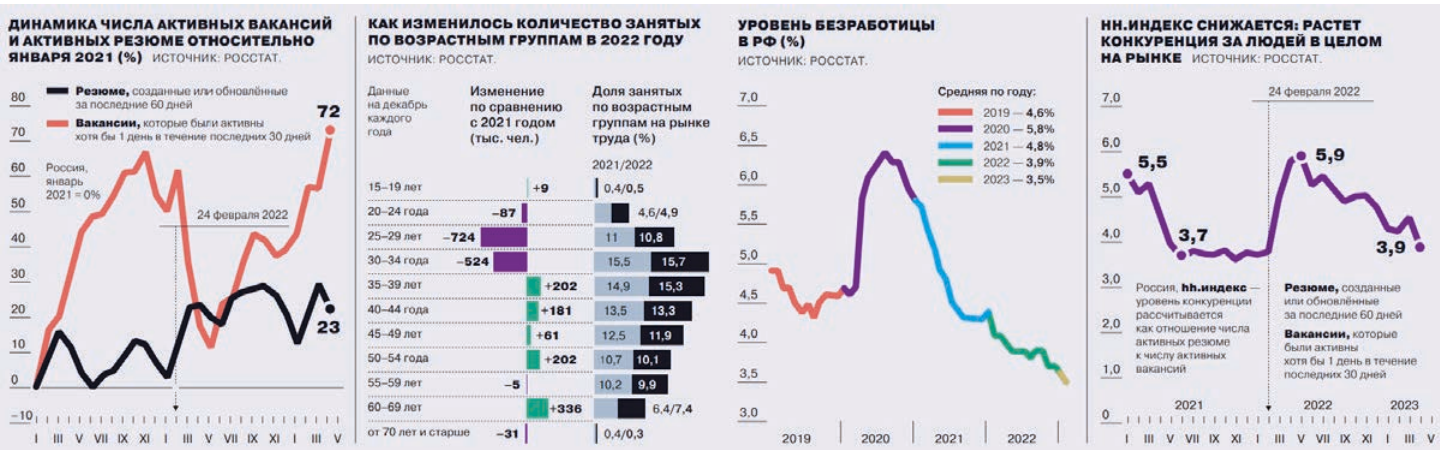


следующих детей в размере 1 млн руб., к обещанию текучести кадров компании.

В стандарте также приводится обзор распространенных практик корпоративной демографической поддержки сотрудников и членов их семей. Основные подходы корпоративной демографии сводятся к внедрению нескольких принципов — это достойное вознаграждение за труд и его сопровождение различными видами экономической и неэкономической поддержки, отношение руководства компании к сотрудникам не как к отдельным «физическим лицам», а как к людям, у которых кроме работы есть еще личная жизнь, и понимание, что семья для сотрудника не менее важна, чем трудовой коллектив. При этом руководство, собственники понимают, что счастливая семья и достойные жилищные условия существенно способствуют трудовой самоотдаче сотрудника на работе. В свою очередь, рождение детей или появление в семье приемных детей не должно создавать серьезные финансовые проблемы для нее, и этому должна способствовать корпоративная демографическая политика.

Среди компаний распространены меры материальной поддержки сотрудников с детьми — так, в компании «ФосАгро» осуществляется ежемесячная материальная помощь работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до двух лет, в размере 10 тыс. руб., в ПАО «ТрансКонтейнер» осуществляется компенсация до 80% (не более 10 тыс. руб.) фактических затрат на содержание детей



в дошкольных учреждениях, а также ежемесячная доплата в случае досрочного выхода из отпуска по уходу за ребенком в размере до 10 тыс. руб. (выплата осуществляется при досрочном прекращении отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет при условии выхода на работу в режиме полного рабочего времени). В ЛУКОЙЛе предоставляется ежегодная материальная помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, а в компании АЛРОСА — материальная помощь сотрудникам при исключительно затруднительном материальном положении по совместному решению компании и профсоюза.

Также компании компенсируют сотрудникам и их детям расходы на ДМС, организацию летнего отдыха, оплату стоимости проезда работникам с детьми к месту отдыха и обратно (к примеру, РЖД обеспечивает работникам и находящимся на их иждивении детям в возрасте до 18 лет бесплатный ежегодный проезд ж/д транспортом общего пользования к месту отдыха и обратно).

Еще одно популярное направление —

это меры поддержки здорового образа жизни сотрудников. Так, в ПАО «Акрон» некурящим работникам предоставляется один дополнительный оплачиваемый день к отпуску, компания Avast организует питание в корпоративной столовой для работников и членов их семей, а ЛУКОЙЛ регулярно организует корпоративные спортивные программы и мероприятия, включая спартакиады, региональные и областные соревнования и турниры, туристические слеты и экскурсионные поездки для работников, членов их семей и ветеранов. Также в компании действует специализированная защита беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей, женщин репродуктивного возраста на производстве во вредных и опасных условиях.

Отдельные меры принимаются и для беременных женщин: в ММК женщины начиная с 13 недели беременности и до рождения ребенка освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы при условии обязатель-

ного посещения центра «Материнство», осуществляющего психологическую и физиологическую подготовку к родам, а «ФосАгро» предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск (четыре дня) одиноким родителям и опекунам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет, родителям детей-инвалидов и многодетным родителям. Avast предоставляет семейным сотрудникам возможность гибкого графика работы, включая удаленный режим работы, также компания организовала курсы по программированию для детей работников. Холдинг «Мираторг» создал просе-мейную, в том числе детскую социальную, инфраструктуру для работников с детьми: два коттеджных поселка с тематическими зонами для прогулок и отдыха, детских игр и занятий спортом, с 2015 года работает корпоративный детский сад с образовательной лицензией. АЛРОСА же при приглашении на работу молодого специалиста содействует трудоустройству второго члена семьи в подразделениях компании.

ЕКАТЕРИНА ОРЛОВА



ОЛЬГА БОЧКАРЕВА

КОУЧ, ИГРОПРАКТИК,
ВЕДУЩАЯ
ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ
ИГРЫ THE BOSS

Научу превращать мечты в цели,
а цели в результат



Самара, ул. Стара-Загора, 21
+7 902 370-23-45
bo4karewa.olga@yandex.ru