



**Российский союз промышленников  
и предпринимателей**

**Корпоративные практики по поддержке  
семьи, материнства, детства, сотрудников  
с семейными обязанностями,  
многодетных семей**

по материалам опроса компаний в 2025 г.

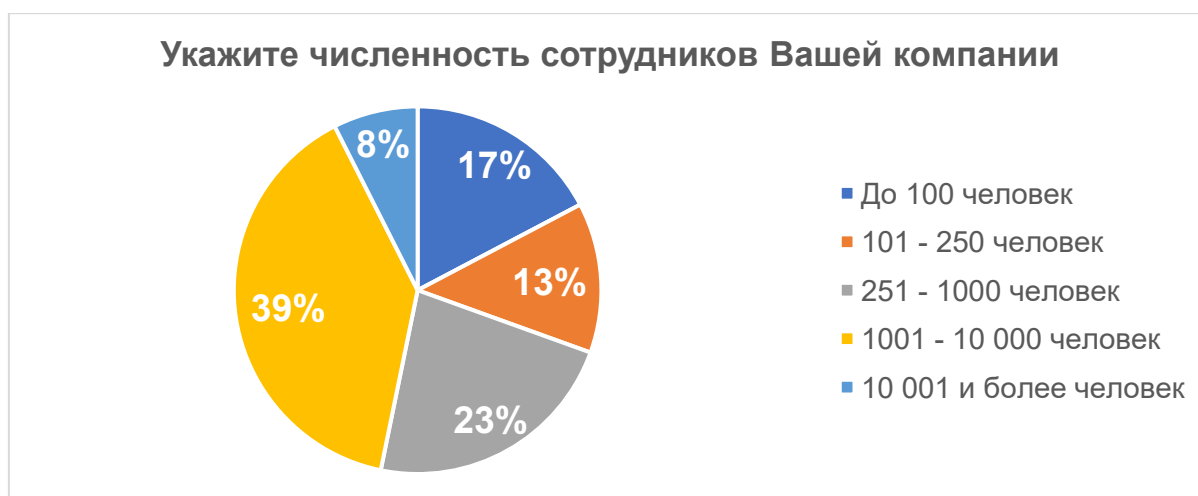
## КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ В ОБЛАСТИ ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ, ДЕТСТВА, МАТЕРИНСТВА, СОТРУДНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, МНОГОДЕТНЫХ СЕМЕЙ

(по материалам опроса компаний в 2025 г.)

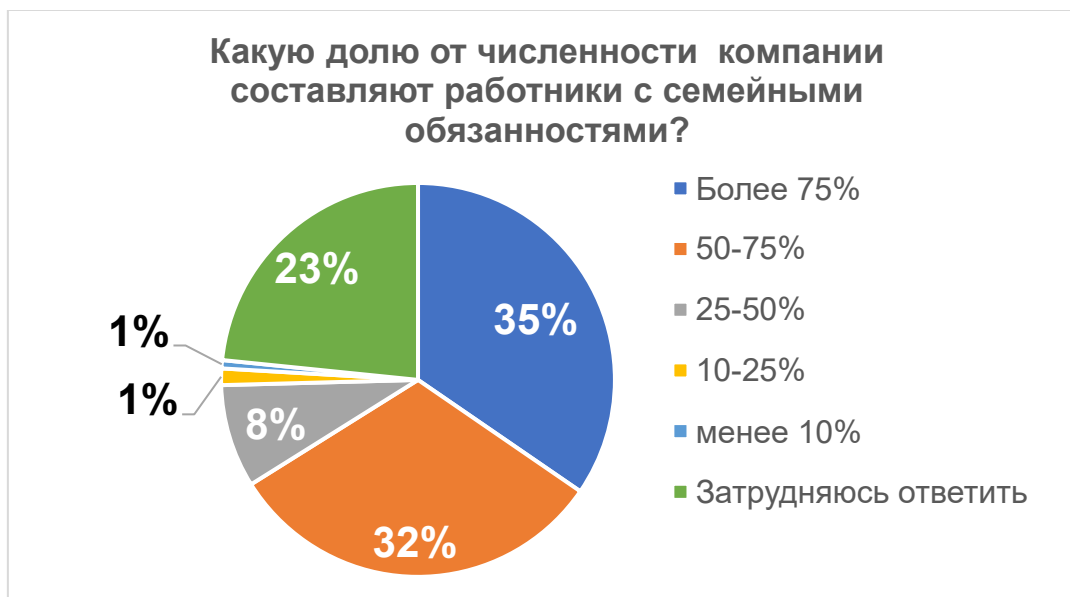
Благополучие тех, кто живет в городах присутствия компаний и работает на их предприятиях, является крайне важным аспектом социально устойчивого развития любой организации. В течении 10 лет РСПП проводит исследования российских компаний на тему поддержки семьи, материнства, детства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей. Опрос РСПП в 2024 г. стал самым масштабным исследованием практик российской бизнеса в сфере поддержки сотрудников с семейными обязанностями, в котором приняли участие 375 компаний. В 2025 году в опросе приняли участие **295** компаний.

Обширная выборка и широкий спектр рассматриваемых инструментов поддержки работников с семейными обязанностями позволяют составить по итогам анализа результатов достаточно целостное представление о текущем уровне вовлечённости российского бизнеса в реализацию задач социальной и демографической политик, поддержку семейных ценностей, а также представить ряд интересных примеров лучших корпоративных практик в этой сфере.

Большинство опрошенных компаний являются представителями крупного бизнеса – 39% (в т.ч. 8% компаний относятся к очень крупным, с численностью сотрудников более 10 тыс. чел.). 23 % составили компании с численностью до 1000 чел. Более трети компаний-респондентов составили представители МСП, а именно: 17% респондентов – субъекты малого бизнеса (численность сотрудников – менее 100 чел.) и 13% – среднего бизнеса (численность сотрудников – от 101 до 250 чел.).



Более трети (35%) опрошенных компаний на долю сотрудников, выполняющих семейные обязанности, приходится три четверти (более 75%) от общей численности сотрудников, в трети (32%) компаний-респондентов доля таких сотрудников составляет более половины (50–75%) от их общего числа. Примерно в каждой десятой компании они составляют более четверти – 25–50%. Отметим, что почти четверть опрошенных (23%) затруднились с ответом на данный вопрос.



Выборка компаний, принявших участие в опросе, включает представителей всех основных отраслей российской экономики. Анализ отраслевой принадлежности организаций свидетельствует, что более 40 % из них приходится на долю нефтегазового сектора. Предприятия по энергетике (9%), химической и нефтехимической промышленности (8%), производству машин и оборудования (8%) занимают почти треть. По 4% составляют отрасли образования, науки и культуры, а также транспорта и дорожного строительства. Деревообрабатывающий сектор составляет 3%.

На долю компаний ещё четырех отраслей – металлургии и горнодобывающей промышленности, строительства, финансов и страхования, а также производства пищевых продуктов – приходится по 2% от общего числа респондентов. Компании, относящиеся к торговой отрасли, здравоохранению, сельскому и лесному хозяйству, общественному питанию составляют небольшую долю опрошенных – по 1% от участников выборки.



Кроме того, в опросе приняли участие и другие компании по производству различных товаров и оказанию услуг. Общая доля в выборке составляет 8%.

### **Важный аспект в исследовании занимают документы компаний по реализации политики по поддержке семьи, материнства, детства, сотрудников с семейными обязанностями**

В подавляющем большинстве опрошенных компаний меры по поддержке сотрудников с семейными обязанностями, материнства и детства отражены в коллективном договоре, социальной политике, политике по правам человека или политике по устойчивому развитию. Так, более чем в половине (69%) компаний-респондентов основным документом, регулирующим меры в этой сфере, является коллективный договор, ещё в 5% компаний – отраслевое соглашение. Примерно в трети опрошенных компаний к таким документам относится социальная политика (36%), политика по правам человека составляет 8% опрошенных, политика по устойчивому развитию - 7%. В трети опрошенных (31%) организаций действует локальный нормативный акт (приказ или распоряжение), который регулирует меры для сотрудников с семейными обязанностями и имеющих детей.

Эти данные подтверждаются и результатами опроса, проведённого РСПП в 2024 г., согласно которым у половины опрошенных компаний в коллективном договоре или социальной политике предусмотрен раздел по оказанию поддержки женщин с семейными обязанностями, беременных женщин.

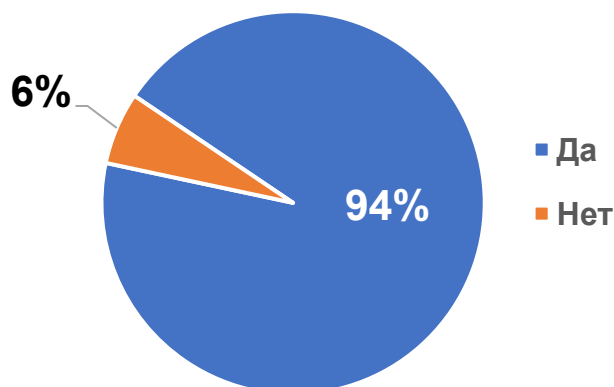


### **Поддержка компаниями инициатив по совмещению профессиональных и семейных обязанностей работников**

Инициативы, направленные на совмещение профессиональных и семейных обязанностей, сегодня реализуют большинство крупных компаний – лидеров российского бизнеса. В целом перечень соответствующих корпоративных программ примерно одинаков у большинства представителей крупного бизнеса, но различается по отраслям и размеру компаний.

Результаты опросов РСПП и анализа социальной политики корпораций свидетельствуют о том, что каждая из опрошенных компаний оказывает довольно широкий спектр мер социальной поддержки своих сотрудников, их семей, детей, ветеранов и пенсионеров, ориентируясь на особенности деятельности и сложившиеся традиции в компании и отрасли.

Действуют ли меры по созданию условий (содействию) в совмещении профессиональных и семейных обязанностей действуют в вашей компании?



Реализуемые компаниями меры поддержки можно условно разделить на несколько групп:

- меры материальной поддержки сверх установленных законодательством;
- гибкий график работы и отпусков, обеспечение возможности удалённой работы;
- организация летнего отдыха для детей и семей сотрудников и организация досуга для семей и детей сотрудников, содействие в получении мест в детских садах;
- жилищные программы, ДМС;
- обучение и повышение квалификации после перерыва в связи с рождением и уходом за ребёнком.

По результатам опроса РСПП 2025 г., среди ключевых мер поддержки работников для совмещения профессиональных и семейных обязанностей и поддержки семьи большинство опрошенных организаций указали предоставление отпуска (92%) и режим работы неполного рабочего времени (76%).

Почти в половине компаний (48%) предусмотрены различные меры материальной поддержки сотрудников, более чем в трети (38%) компаний предоставляются дополнительные дни отпуска в связи с семейными обязанностями. Эти данные перекликаются с результатами опроса, проведённого РСПП в 2022 г., согласно которым 53% опрошенных крупных предприятий реализуют программы поддержки, в т.ч. для работающих матерей, а также сотрудниц, планирующих уйти в декрет, для женщин, имеющих детей и/или возвращающихся на работу после декрета.



Отметим, что 68 % всех респондентов указали, что сотрудникам с семейными обязанностями и детьми в их организациях предоставляется гибкий график работы, ещё в половине компаний предоставляется возможность удалённой (дистанционной) работы. Такие меры, как гибкий график работы и удобный график отпусков, наиболее активно практикуются в небольших компаниях, их наличие в рамках опроса 2025 г. отметили более 50 % компаний.

Среди других мер поддержки компаниями-респондентами были отмечены: компенсация расходов на услуги присмотра за детьми, детский сад, обучение сотрудников - 58%, а также 28 % опрошенных отметили важность создания сервиса мобильности для женщин -работников в организации.

Следует отметить, что похожий вопрос задавался и в рамках опроса участников Социального форума РСПП «**Развитие человеческого потенциала как фактор устойчивого развития в условиях глобальных перемен**» в феврале 2024 г. Двумя самыми востребованными мерами для совмещения работниками своих профессиональных и семейных обязанностей респонденты указали возможность удалённой работы (66%) и гибкий график работы (57%), более половины респондентов указали, что реализуют эти меры в своих компаниях.

Также в рамках опроса **НАФИ и Евразийского совета женщин**, проведённого в 2024 г., 38% респондентов указали на необходимость расширения возможностей гибкой и удалённой занятости женщин, особенно во время декретного отпуска, в качестве наиболее важного направления реализации мер Национальной стратегии действий в интересах женщин.

Как показал анализ результатов опроса 2025 г., в компаниях используется широкий набор мер и социальных гарантий работникам с семейными обязанностями сверх установленных российским законодательством.

### **Рекомендации РТК сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями**

В рамках реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями, **Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений** подготовила рекомендации сторонам социального партнерства (Рекомендации Российской трехсторонней комиссии... (утв. решением РТК по регулированию социально-трудовых отношений от 29 ноября 2024 г., протокол № 9пр))).

В соответствии с Национальными целями развития Российской Федерации обеспечение сохранения населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семей относятся к приоритетам социальной и демографической политики. Работодателям наряду с государством и при участии профсоюзных организаций (при наличии) рекомендуется формировать корпоративную социальную политику, направленную на поддержку работников с семейными обязанностями и ориентированную на приоритеты демографического развития страны.

Настоящий документ, который носит рекомендательный характер, разработано Министерством труда и соцзащиты совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР) и др.

Меры объединены по четырем основным блокам: содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей; обеспечение социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства; забота о здоровье работников и их детей; укрепление и популяризация семейных ценностей.

Ключевая роль проекта Рекомендаций — помочь работодателям выстроить системную работу по поддержке сотрудников, у которых есть дети, на основе социального партнерства, а также наладить эффективную коммуникацию между кадровыми службами компаний и работниками, в том числе при рождении ребенка.

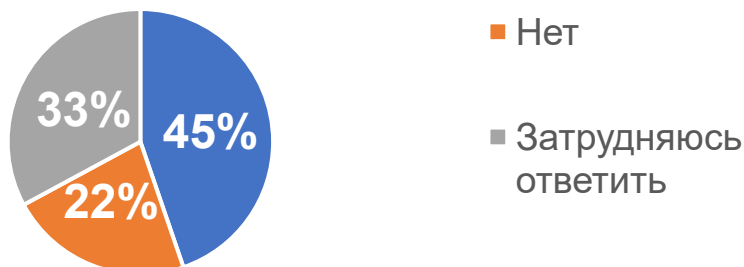
Например, с целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей, в частности, рекомендуется:



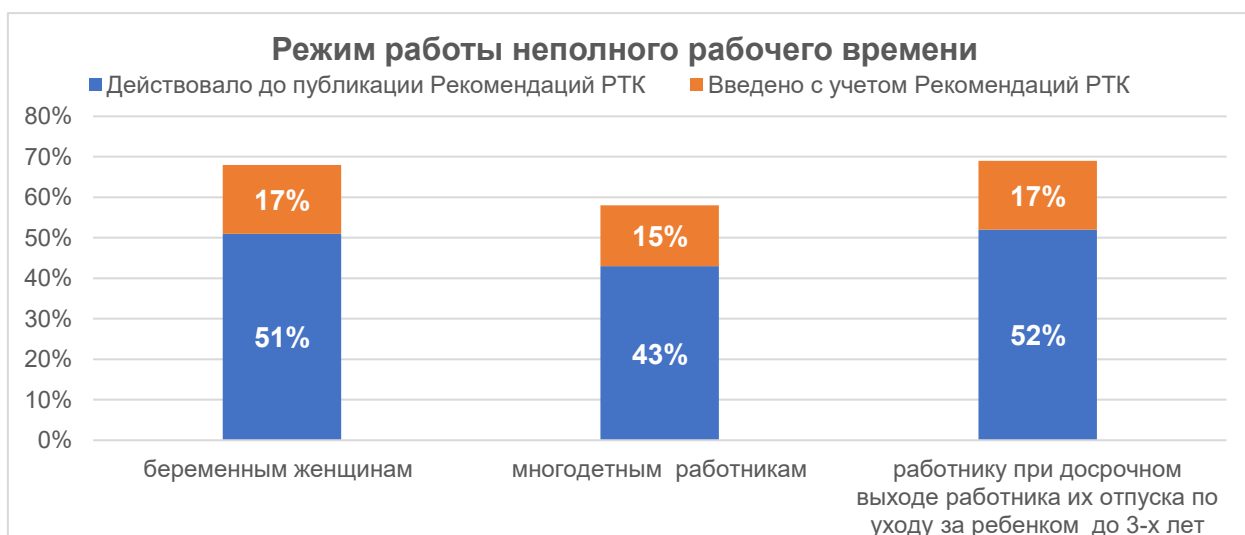
- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам, многодетным работникам, при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;
- 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.);
- компенсация (полная/частичная) стоимости услуг кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни работника;
- компенсация (полная/частичная) расходов на внеурочные занятия детей школьников, например, расходы на группы продленного дня, школьные кружки и др.
- Также рекомендуется рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики, например, таких мер:
- выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка, по случаю значимых семейных событий (регистрация 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, одинокому родителю из числа работников и пр.

На графике наглядно показана степень осведомленности о Рекомендациях РТК: 45% компаний сообщили, что знакомы с документом, 22% ответили отрицательно, а 33% затруднились. То есть почти у трети тема формально присутствует, но не институционализирована.

**Знакомы ли в компании с Рекомендациями РТК по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями?**



**Исследование РСПП в рамках опроса компаний показывает результаты до введения Рекомендаций РТК и после.**



По данным исследования, режим работы неполного рабочего времени: при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет – 69% (52% действовало ранее, 17% введено с учетом Рекомендаций РТК); для беременных – 68% (51%+17%); для многодетных – 58% (43%+15%).



Гибкий график: при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет – 65% (49%+16%); для беременных – 63% (47%+16%); для многодетных – 55% (38%+17%); до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей – 58% (34%+14%).



Дистанционная работа: при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет – 52% (38%+14%); для беременных – 53% (40%+13%); для многодетных – 44% (31%+13%); до окончания начальной школы – 40% (28%+12%).



Предоставление отпуска как мера поддержки сотрудников.

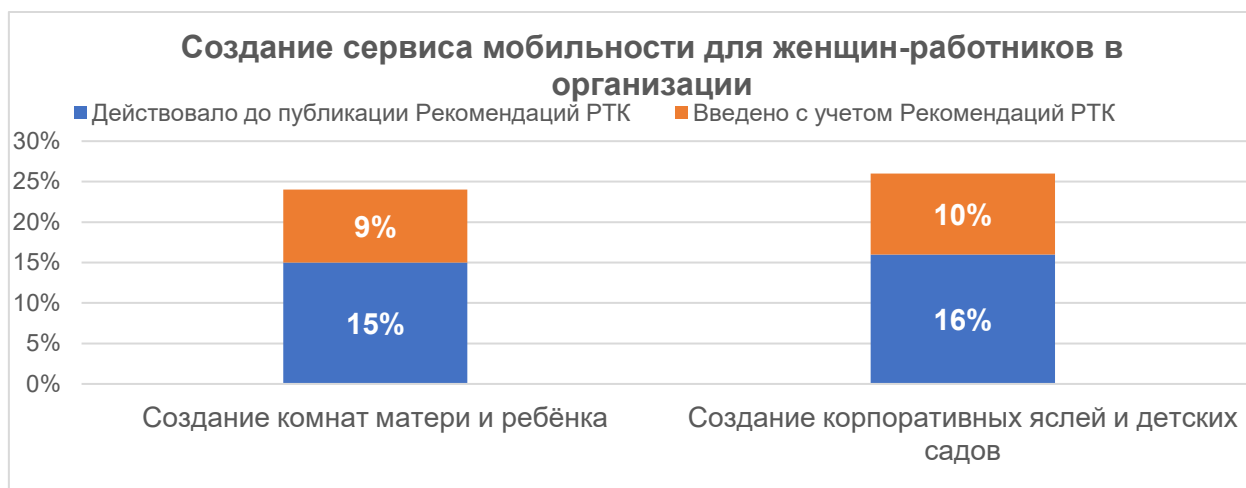
- Очередной отпуск в удобное для сотрудника с детьми время – 75% (60%+15%).
- Дополнительный оплачиваемый отпуск при уходе за ребенком-инвалидом или тяжело больным – 78% (62%+16%).
- Дополнительный оплачиваемый отпуск, длительность которого зависит от количества детей – 45% (33%+12%).
- Дополнительные дни отпуска по семейным событиям (рождение, усыновление, 1–й класс, выпуск, брак, смерть близкого родственника) – 83% (69%+14%).



Компенсации расходов на услуги присмотра за детьми, внеурочные занятия детей, детский сад, обучение сотрудников представлены на графике.

- Специализированные курсы и программы повышения квалификации – 49% (39%+10%).
- Обучение и переобучение для беременных и работников в отпуске, а также для многодетных – 37% (27%+10%).
- Компенсация дошкольного учреждения – 35% (26%+9%).
- Компенсация кратковременного присмотра за ребенком в рабочие дни – 28% (21%+7%).
- Компенсация внеурочных занятий школьников – 28% (20%+8%).

Компенсационные меры развиты умеренно, структура немного смещена к обучению персонала.



Инфраструктура и сервисы мобильности для женщин-работников внутри компании представлены на графике. Создание комнат матери и ребенка – 24% (15% действовало, 9% добавлено после публикации Рекомендаций РТК). Корпоративные ясли и детсады – 26% (16%+10%).

Исследование РСПП наглядно показывает: показатели с учетом Рекомендаций РТК увеличились в среднем на 10-17 %, а именно:

- по дистанционной работе 12-14 п.п.;
- по инфраструктуре 9-10 п.п.;
- по компенсациям 7-10 п.п.;
- по отпускам 12-16 п.п.

Меры по созданию условий (содействию) в совмещении профессиональных и семейных обязанностей действуют почти повсеместно, но основное – организационные и календарные настройки времени и отпусков. Поддержка наиболее сильна в острые периоды жизненного цикла сотрудника – беременность и возврат из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, слабее в длинной фазе школьного возраста. Инфраструктурные решения внутри организаций развиты ограниченно, компенсирующие выплаты и обучение занимают среднюю нишу.

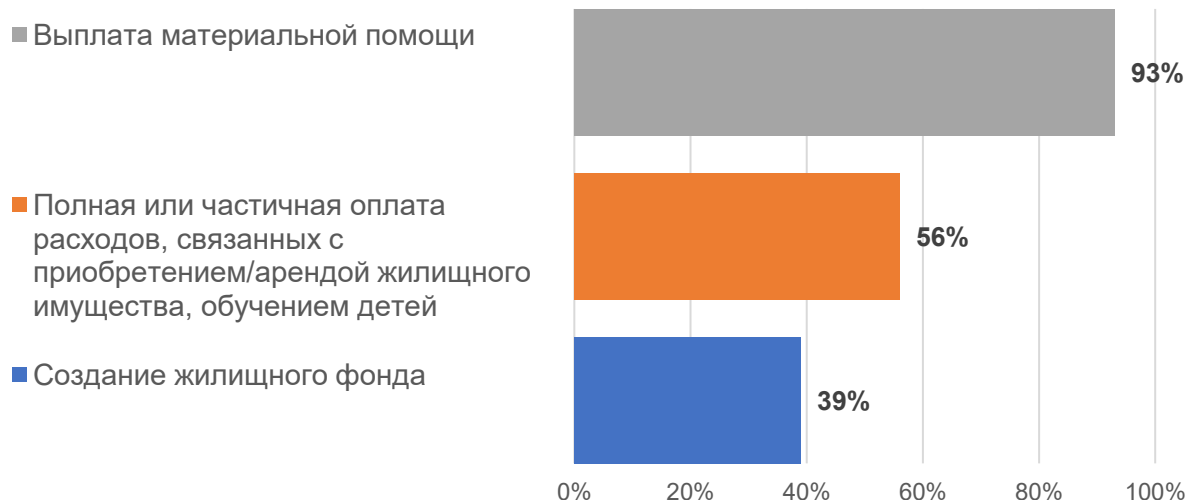


Наиболее популярной мерой является выплата материальной помощи, на что указало более 90 % опрошенных компаний. Среди других социальных гарантий на уровне компаний распространено предоставление полной или частичной оплаты расходов, связанных с приобретением/арендой жилищного имущества, обучением детей – 56%. А также создание жилищного фонда – 39% опрошенных. Набор инструментов в рамках реализации жилищных программ включает в себя:

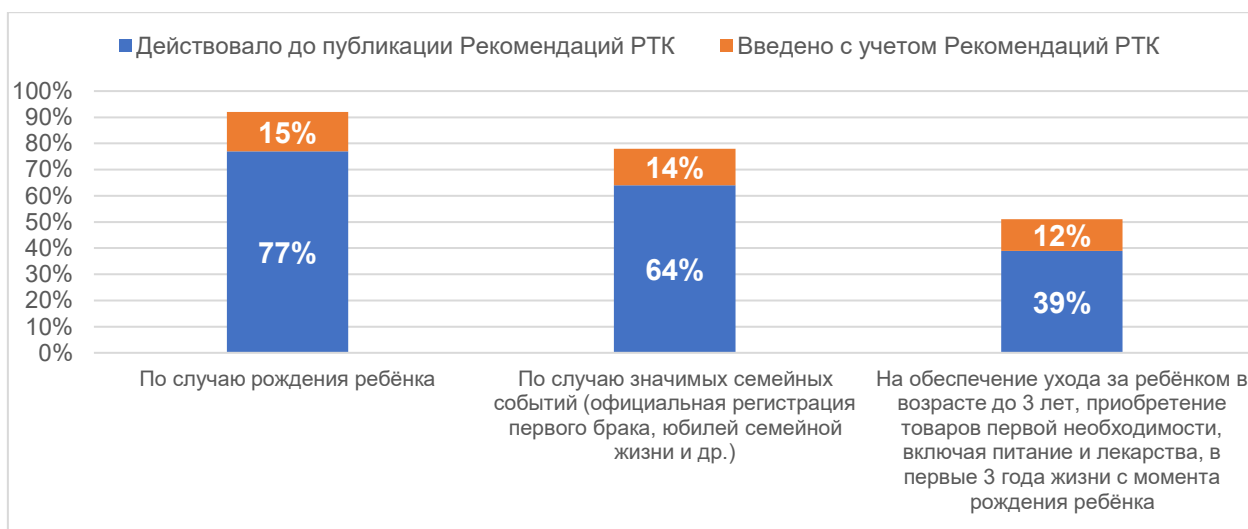
- жилищные сертификаты,
- погашение первоначального взноса,
- льготная ипотека,
- оплата арендного жилья,
- строительство новых домов и др.

В большинстве опрошенных компаний данные программы были запущены относительно недавно – в последние 5-6 лет

### Какие меры по созданию социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства в вашей компании?



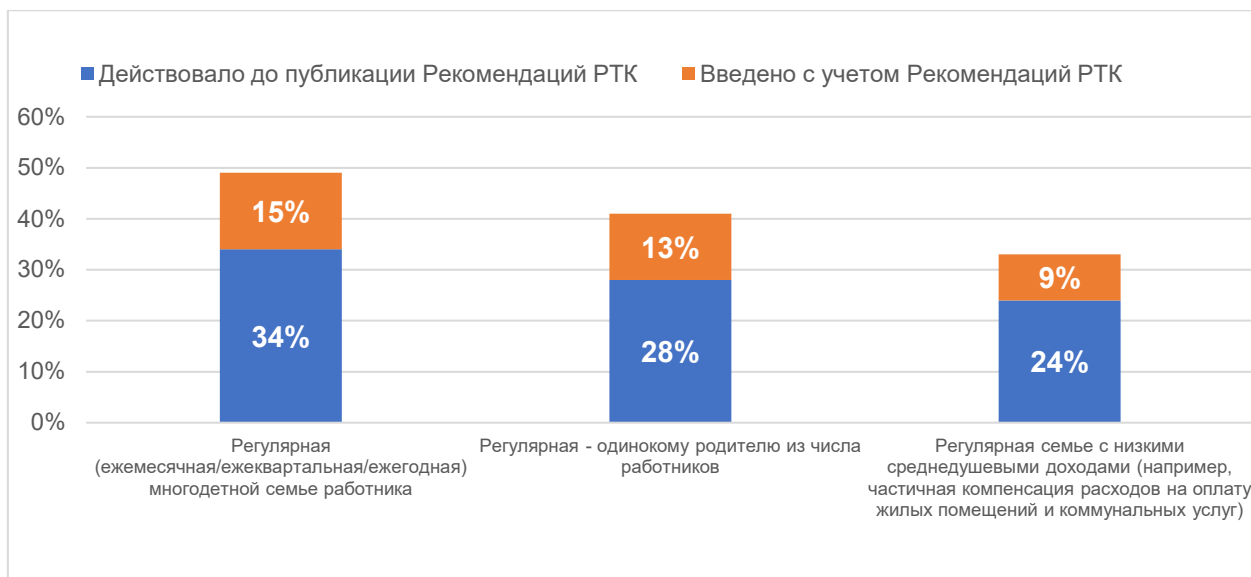
### Выплата материальной помощи



Самый высокий охват у единовременных выплат по случаю рождения ребенка – 92% (77% действовало ранее, 15% введено с учетом Рекомендаций РТК).

Выплаты по значимым семейным событиям закреплены у 78% компаний (64%+14%).

Поддержка на обеспечение ухода за ребенком до 3 лет и товары первой необходимости распределена заметно ниже – 51% (39%+12%).



Приоритеты по регулярным выплатам выстроены следующим образом: многодетные семьи работника – 49% (34%+15%), одинокие родители – 41% (28%+13%), семьи с низкими среднедушевыми доходами – 33% (24%+9%).

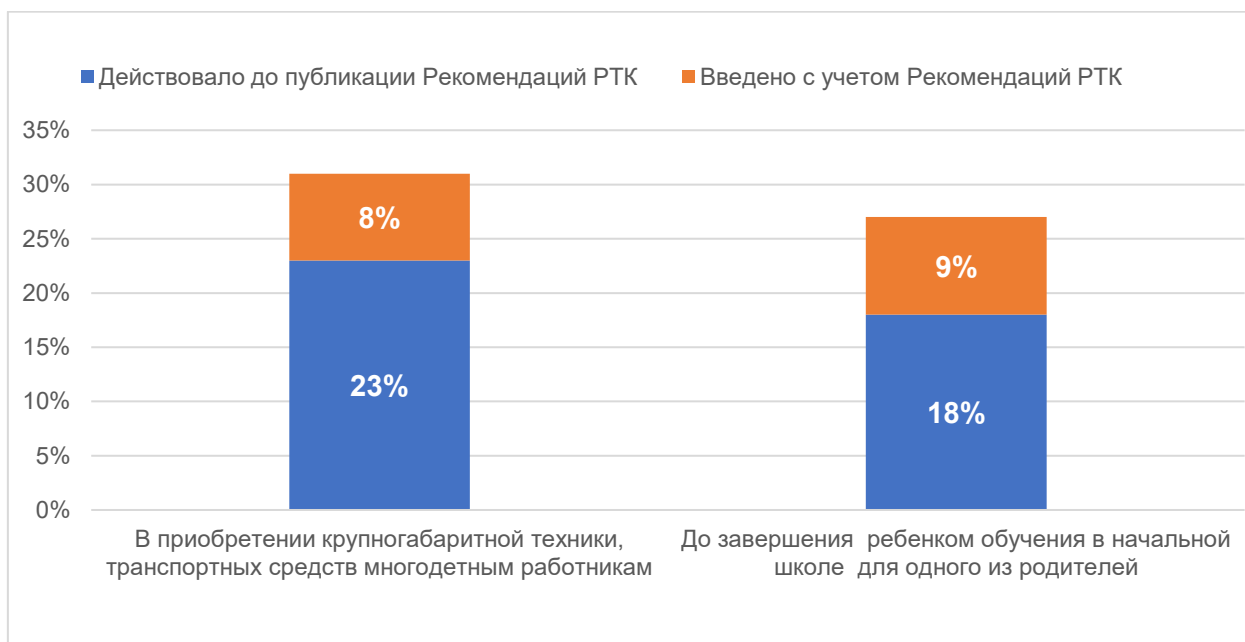


Помощь родителю на нужды ребенка-инвалида и при уходе за больным ребенком – 52% (40%+12%). Подготовка школьников к учебному году, выпуску и поступлению – 48% (39%+9%). Оплата дополнительных общеобразовательных занятий – 28% (20%+8%).





Разовая помощь при трудной жизненной ситуации закреплена у 76% компаний (63%+13%). Регулярные выплаты семьям работников с детьми в случаях гибели, ранения, контузии или в период мобилизации – 55% (49%+16%). Наличие этих мер указывает на сформированный механизм реагирования на внештатные обстоятельства.

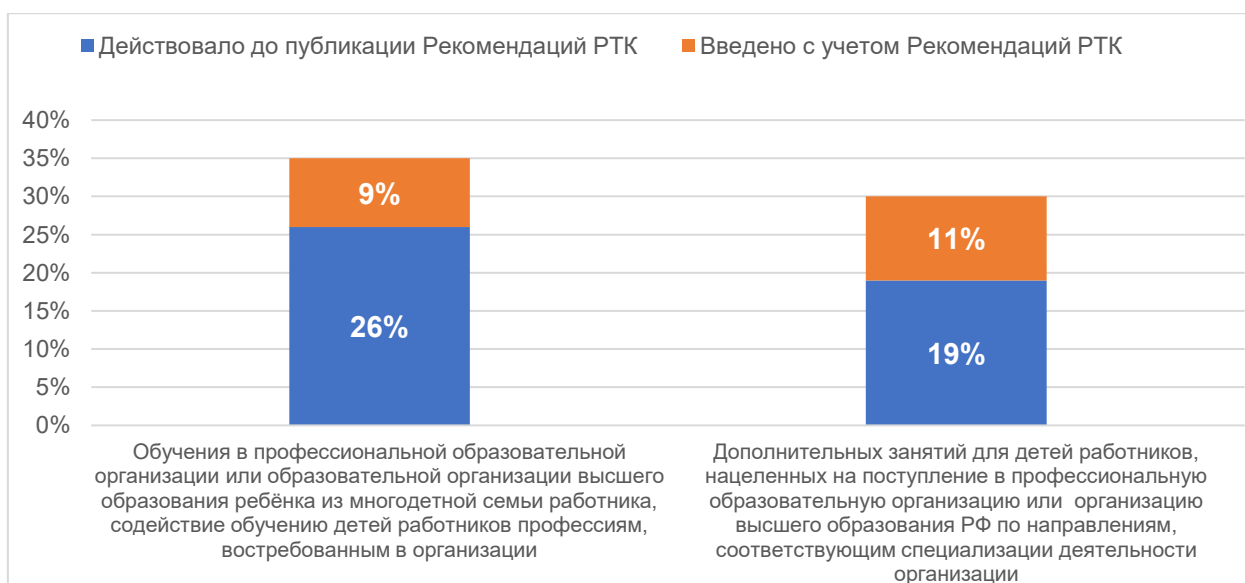


Содействие в приобретении крупной техники и транспортных средств для многодетных работников – 31% (23%+8%). Поддержка одному из родителей до завершения ребенком обучения в начальной школе – 28% (18%+9%).

Полная или частичная оплата расходов, связанных с приобретением/арендой жилищного имущества, обучением детей

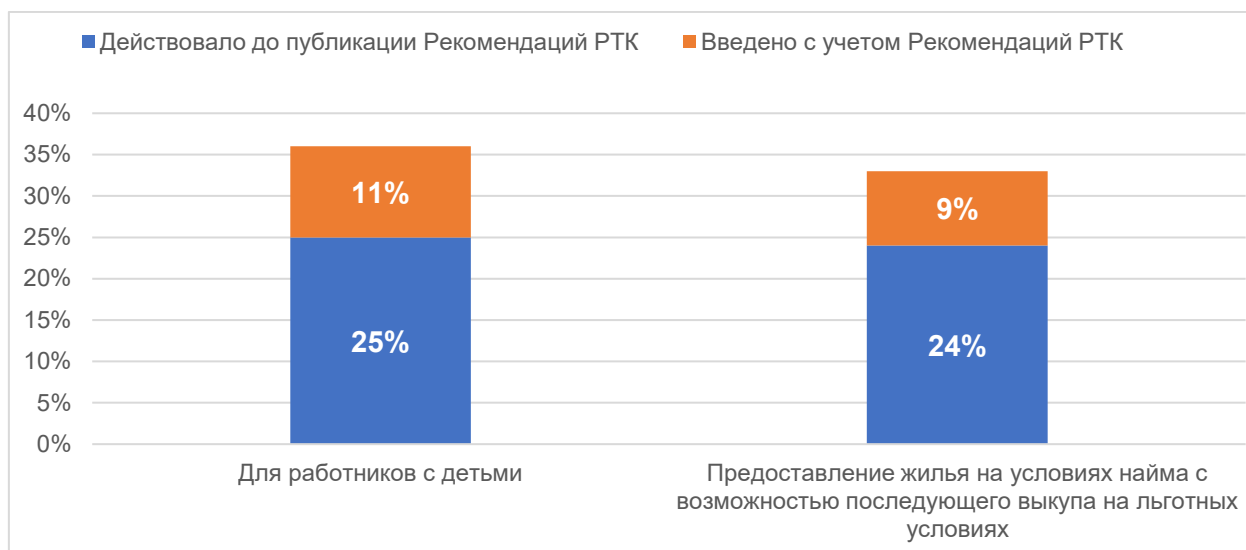


Компании используют несколько форматов: софинансирование первоначального взноса и погашение части ипотеки при рождении второго и последующих детей – 44% (34%+10%); оплата аренды для молодых работников с детьми и многодетных семей – 35% (25%+10%); жилищные ссуды многодетным – 39% (29%+10%). Институциональные решения представлены у сопоставимой доли работодателей: создание жилищного фонда для работников с детьми – 36% (25%+11%); предоставление жилья по найму с опцией последующего льготного выкупа – 33% (24%+9%).



Обучение в профессиональной образовательной сфере составляет 35% (26%+9%); дополнительные занятия для детей работников составляет 30% (19%+11%).

### Создание жилищного фонда



По исследованию создания жилищного фонда, 36% составляет работники с детьми (25%+11%). Предоставление жилья на условиях найма с возможностью последующего выкупа составляет 33% (24%+9%).

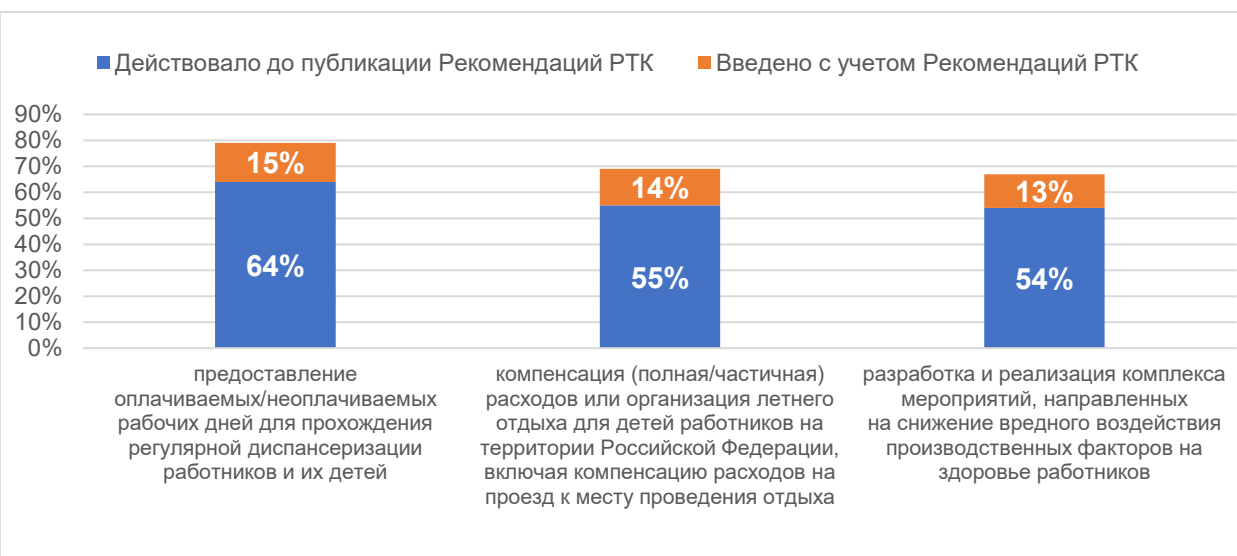
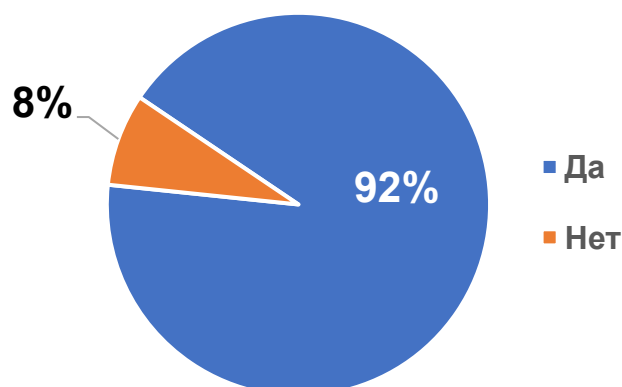
В рамках исследования по всем направлениям фиксируется прирост охвата после публикации Рекомендаций РТК в диапазоне 7-16 п.п. Максимальный прирост наблюдается по регулярным выплатам семьям в случаях гибели, ранения и мобилизации (+16 п.п.), по выплатам при рождении ребенка (+15 п.п.) и по регулярной помощи многодетным семьям (+15 п.п.). По жилищным и образовательным мерам прирост стабильный на уровне 9-11 п.п.

Система социальной поддержки в выборке компаний носит устойчивый и многоуровневый характер. Ядро составляют разовые и событийные выплаты, к ним добавлены адресные регулярные выплаты для приоритетных категорий и инструменты реакции на экстренные ситуации. Жилищные и другие долгосрочные меры представлены у существенно меньшей, но значимой доли работодателей.

### **Меры поддержки здоровья работников и их детей**

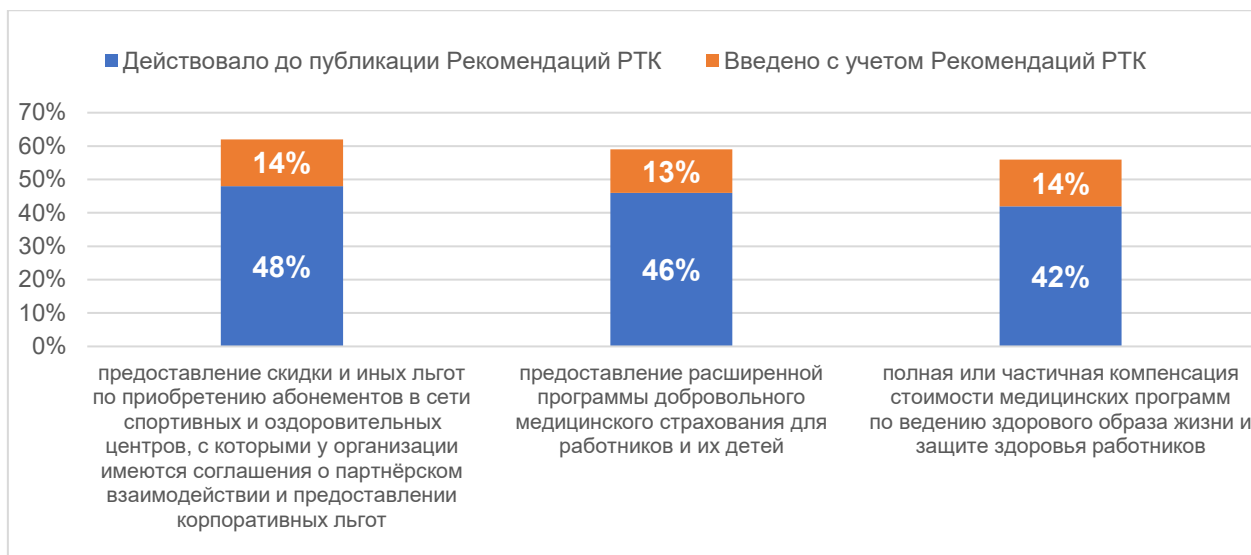
Еще одно важное направление в рамках реализации корпоративных социальных политик и демографических практик – это медицинские программы, поддержка здоровья работников и их детей. В подавляющем большинстве, а именно 92% опрошенных компаний реализуют различные медицинские программы по поддержке здоровья персонала.

**Действуют ли меры поддержки здоровья работников и их детей в вашей компании?**



**Структура мер поддержки здоровья работников и их детей:**

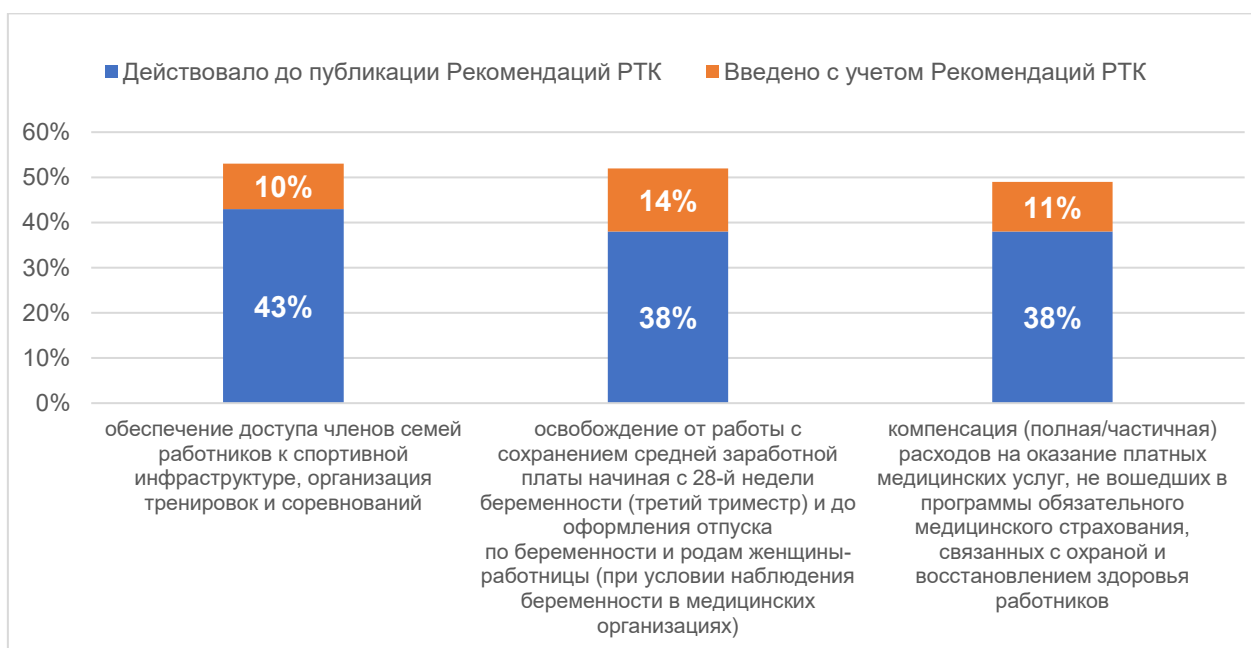
- Оплачиваемые или неоплачиваемые рабочие дни для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей применяются у 79% компаний. Из них 64% действовали ранее, 15 п.п. введены после публикации Рекомендаций РТК.
- Компенсация или организация летнего отдыха детей работников в РФ, включая проезд, у 69% (55% ранее, +14 п.п.).
- Комплексы мероприятий по снижению воздействия вредных производственных факторов на здоровье работников у 67% (54% ранее, +13 п.п.).



Скидки и льготы по приобретению абонементов в сети спортивных и оздоровительных центров у 62% (48% ранее, +14 п.п.).

Расширенные программы ДМС для работников и детей у 59% (46% ранее, +13 п.п.).

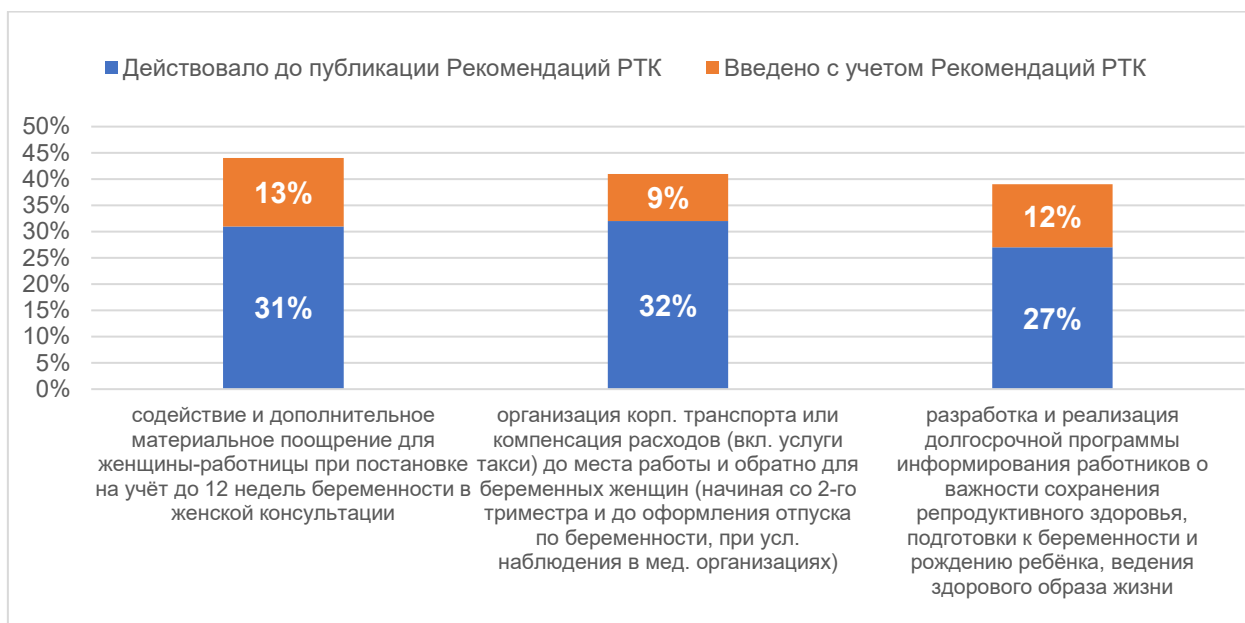
Компенсация стоимости медицинских программ по ЗОЖ и защите здоровья работников у 56% (42% ранее, +14 п.п.).



Доступ членов семей к спортивной инфраструктуре, тренировки и соревнования у 53% (43% ранее, +10 п.п.).

Освобождение от работы с сохранением среднего заработка с 28-й недели беременности до оформления отпуска у 52% (38% ранее, +14 п.п.).

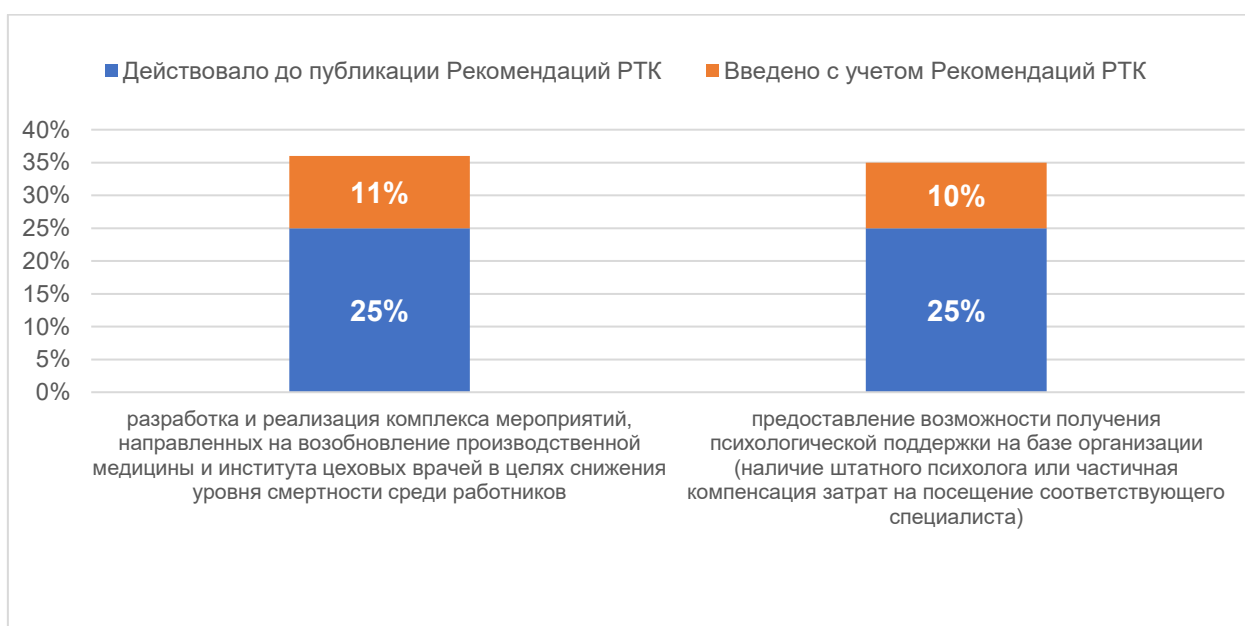
Компенсация расходов на оказание платных медицинских услуг, не входящие в ОМС, для работников у 49% (38% ранее, +11 п.п.).



Дополнительное материальное поощрение при постановке на учет до 12 недель беременности у 44% (31% ранее, +13 п.п.).

Корпоративный транспорт или компенсация проезда для беременных со 2-го триместра до оформления отпуска у 41% (32% ранее +9 п.п.).

Долгосрочные программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и родам, ЗОЖ у 39% (27% ранее, +12 п.п.).



Программы по возобновлению производственной медицины и института цеховых врачей у 36% (25% ранее, +11 п.п.).

Возможность получения психологической поддержки на базе организации или с частичной компенсацией у 35% (25% ранее +10 п.п.).

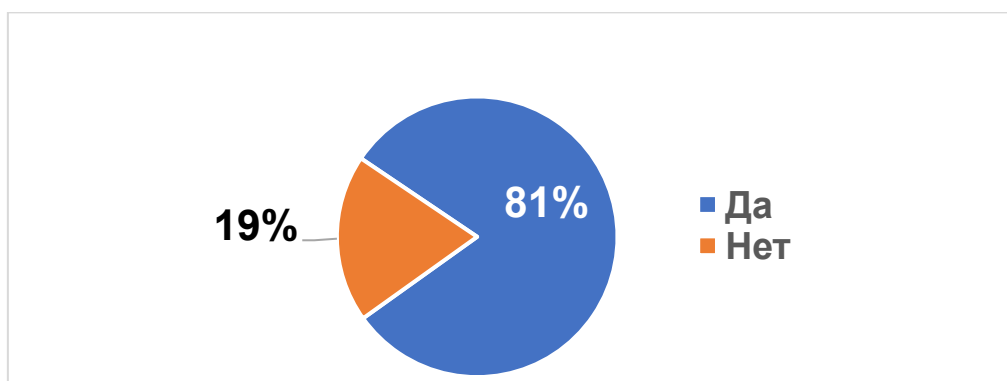


Компенсация расходов на оказание платных медуслуг, не входящих в ОМС/ДМС, по беременности и родам, послеродовому восстановлению, а также услуг ребёнку до 3 лет у 35% (24% ранее, +11 п.п.).

Ежегодные дополнительные выплаты на частичную компенсацию затрат платных медуслуг детям из многодетных семей у 35% (23% ранее, +12 п.п.).

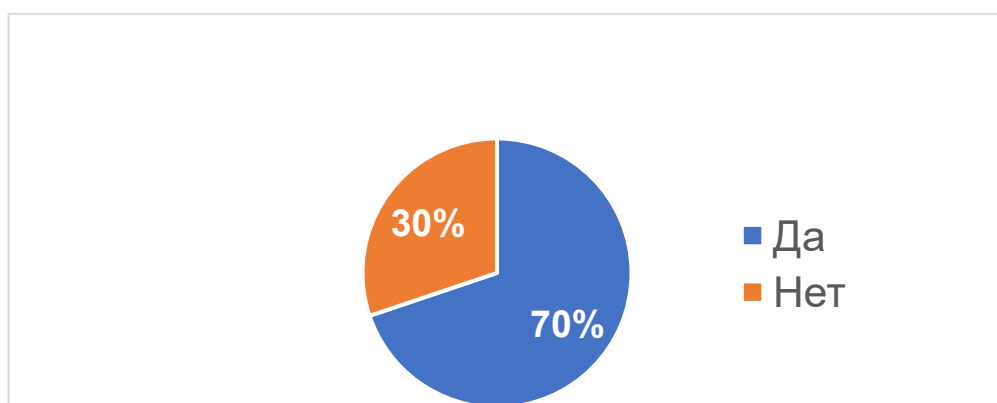
Поддержка здоровья охватывает подавляющее большинство работодателей. Основное направление - профилактика и охрана труда, дополненные ЗОЖ-инициативами и расширенным страхованием. Меры, связанные с беременностью, имеют стабильные гарантии по времени и финансам. Институциональные форматы производственной медицины и психологической поддержки растут, но пока остаются на уровне около 35-36% компаний. Публикация Рекомендаций РТК дала прирост 9-15 п.п. практически по всем направлениям, более всего по диспансеризации, гарантиям в период беременности и компенсации медуслуг.

## Меры поддержки укрепления и популяризация семейных ценностей



В соответствии с графиком, наличие мер поддержки укрепления и популяризация семейных ценностей подтверждено у 81% компаний, отсутствие отметили 19%. Это не разовые инициативы, а устойчивое направление внутри корпоративной политики компаний.

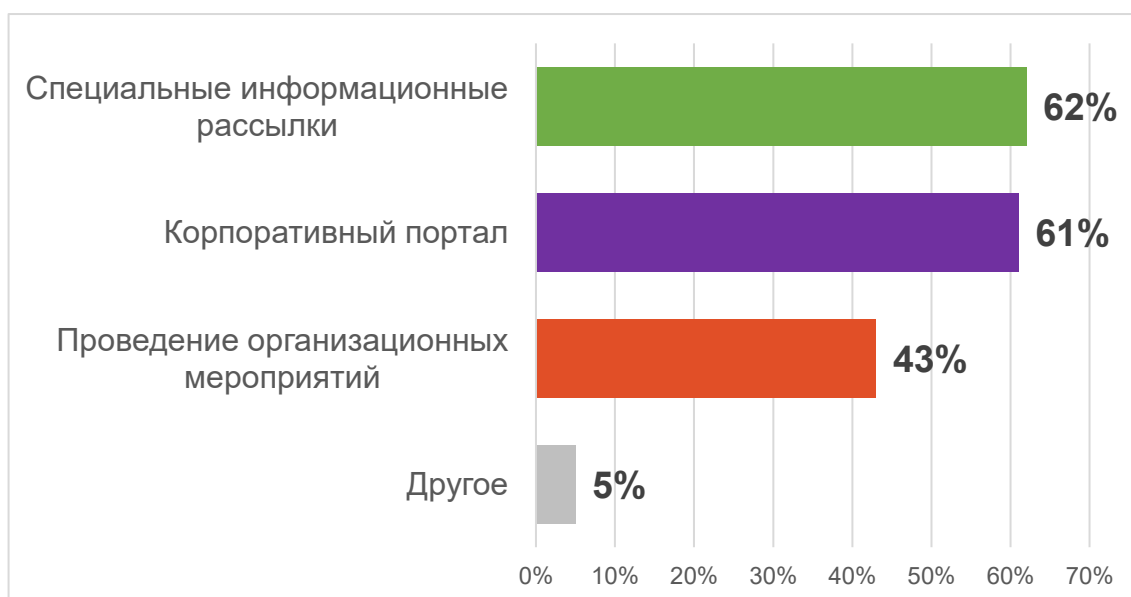
## Наличие в компании мер укрепления и популяризации семейных ценностей



Меры по укреплению и популяризации семейных ценностей представлены у 70% компаний, 30% не обеспечивают системное информирование и обратную связь, что отражено на графике.



**Наличие в компании информирования о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики и обратная связь**



В используемых каналах лидируют специальные информационные рассылки 62% и корпоративный портал 61%, офлайн-мероприятия как канал используются реже - 43%, к группе «другое» отнесено 5% (собrania, стенды, группы в мессенджерах, сообщения профкома, локальные акты, push-уведомления и т.п.).

**Корпоративные каналы информирования о государственных и корпоративных мерах поддержки семьи, материнства и детства, о мероприятиях корпоративной социальной политики и обратная связь**

Ключевые форматы, формирующие поддержку укрепления и популяризации семейных ценностей в компаниях, представлены на графиках.



Высокий охват у конкурсов семейной тематики среди работников - 71% (58% действовало ранее, 13 п.п. добавлено после Рекомендаций РТК). Поддержка инициатив работников и профсоюзов по корпоративным семейным проектам, а также встраивание соответствующих элементов корпоративной культуры зафиксированы у 65% компаний (53%+12%). Организация поздравлений и чествований по семейным поводам, включая премирование и публикации на внутренних ресурсах, у 59% (47%+12%). График наглядно отражает, что признание семейного статуса и видимость в корпоративной среде закрепились как базовый стандарт.

### **Меры поддержки укрепления и популяризация семейных ценностей в компаниях**

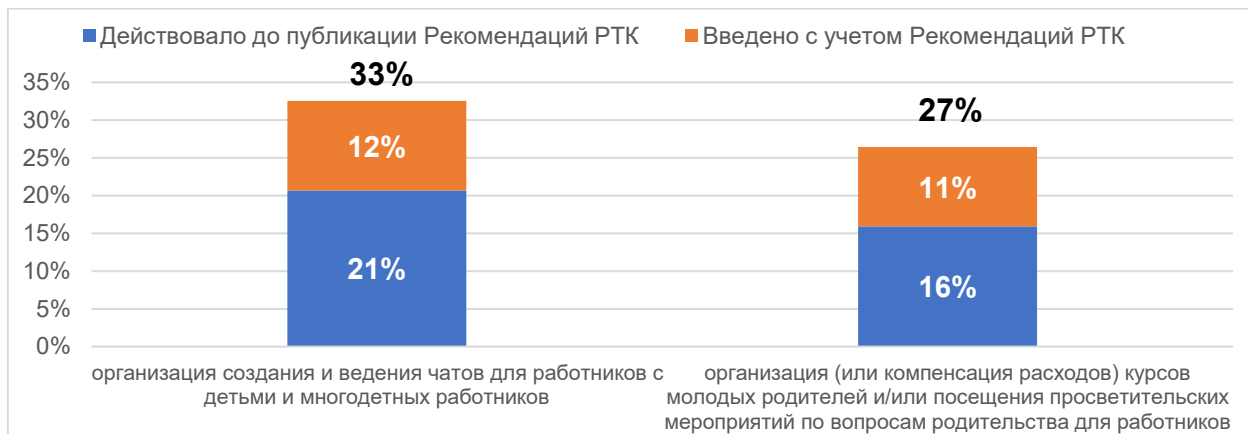
Совместные визиты работников и детей на культурные и досуговые мероприятия по льготным условиям присутствуют у 58% компаний (44%+14%). Это самый массовый формат взаимодействия с внешними партнерами в рамках данного блока и один из немногих с приростом выше среднего.

Содействие в получении консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам семейной жизни, воспитания и преодоления кризисов организовано у 36% (24%+12%). Поддержка семейных клубов и родительских сообществ для молодых и многодетных родителей у 33% (21%+12%). Эти форматы развиваются, но пока остаются менее распространенными, чем публичные и досуговые активности.



### Меры поддержки укрепления и популяризация семейных ценностей в компаниях

Создание и ведение рабочих чатов для сотрудников с детьми и многодетных работников используют 33% компаний (21%+12%). Курсы для молодых родителей и просветительские мероприятия по вопросам родительства присутствуют у 27% (16%+11%).



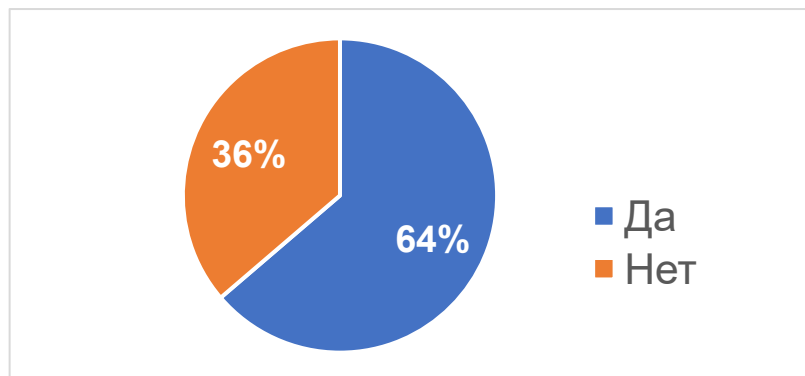
После публикации Рекомендаций РТК по всем направлениям зафиксирован сопоставимый прирост охвата в диапазоне 11-14 п.п. Максимальный прирост у партнерских культурно-досуговых программ +14 п.п. и конкурсов семейной тематики +13 п.п. Большинство практик существовало и ранее, Рекомендации РТК выступили фактором масштабирования и формализации.

- Основу составляют публичные форматы признания семейных ролей и участие семей в корпоративной жизни 59-71% и совместные культурные активности 58%.
- Практики, связанные с долгосрочным сопровождением семейного благополучия консультации, клубы, родительское обучение, развиты умеренно 27-36%.
- Коммуникационный контур в среднем развит, однако доля компаний без системного информирования 30% заметно выше доли компаний, в целом не реализующих меры 19%. Это указывает на неоднородность внутренних процессов распространения информации и сбора обратной связи.

В выборке сформирована устойчивая система поддержки и популяризации семейных ценностей. Преобладают видимые для коллектива форматы признания и событийные активности, к которым постепенно добавляются консультационные практики. Прирост 11-14 п.п. после публикации Рекомендаций РТК подтверждает их роль как стимулятора расширения практик в большинстве компаний.

### **Мероприятия, направленные на улучшение условий жизни, создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и членов их семей**

Мероприятия, направленные на улучшение условий жизни и создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и их семей, согласно графику, реализуют около двух третей компаний. Формально это отдельный контур корпоративной социальной политики, а не разовые акции.



## Проведение компанией мероприятий, направленных на улучшение условий жизни и создание на территориях присутствия комфортной среды для работников и их семей



Расширение возможностей для семейного досуга и отдыха - охват 55%. В эту группу входят благоустройство территорий, создание и поддержка детских площадок, парков и зелёных зон. Доля компаний, у которых подобные инициативы были и до публикации Рекомендаций РТК, составляет 42 п.п., дополнительный прирост после публикации – 13 п.п.

Доступность и качество услуг для детей - охват 51%. Речь о поддержке обучения и воспитания детей, культурного и спортивного развития, а также здоровья и ЗОЖ. До публикации Рекомендаций РТК – 37 п.п., последующее расширение – 14 п.п.

Инвестиционные проекты - охват 39%. В эту категорию респонденты отнесли капиталоемкие инициативы на территориях присутствия. База до Рекомендаций РТК – 27 п.п., плюс 12 п.п. после.

Другое - охват 38%. Сюда компании включают локальные инициативы, не попавшие в основные три блока. До Рекомендаций РТК – 29 п.п., прирост – 9 п.п.

Во всех категориях зафиксировано расширение после публикации Рекомендаций РТК. Наиболее выраженный прирост наблюдается в двух направлениях, наиболее чувствительных для семей работников, – досуг и доступ к детским услугам. Эти же направления и лидируют по общему охвату.

Компании системно выходят за пределы «внутренней» социальной повестки и инвестируют в среду присутствия. Приоритет – меры, которые непосредственно повышают качество жизни семей сотрудников в ежедневной рутине: благоустройство и доступ к услугам образования, спорта и здоровья. Капиталоёмкие инициативы присутствуют, но ожидаемо реже. Публикация Рекомендаций РТК выступила фактором масштабирования во всех категориях.

### **Общие выводы**

На основе анализа результатов опроса, проведенного РСПП в 2025 году (как и в предыдущие годы), корпоративных практик в сфере социальной политики, направленной на решение демографических задач, поддержку семьи, сотрудников с семейными обязанностями, можно сделать следующие выводы:

1. Российские компании достаточно активно используют различные инструменты поддержки работников с семейными обязанностями.
2. Основными регулирующими документами, в которых отражены положения о поддержке семей, являются коллективный договор, социальная политика, локальный нормативный акт, политика по правам человека или политика по устойчивому развитию.
3. Представители всех компаний примерно одинаково оценивают востребованность работниками мер материальной поддержки сверх установленных законодательством Российской Федерации.
4. Компании признают востребованность сотрудниками более гибких форм занятости (гибкие графики работы, удалённая работа, удобный график отпусков) и жилищных программ (аренда жилищного имущества, создание жилищного фонда, взнос по ипотечному кредиту, предоставление жилищной ссуды и др.) но пока не готовы в полной мере удовлетворить такой запрос работников.
5. Наиболее распространёнными мерами поддержки работников с семейными обязанностями относятся содействие со стороны компании в организации летнего отдыха детей и/или семейного отдыха, а также меры материальной поддержки сотрудников сверх установленных законодательством норм и предоставление дополнительных дней отпуска в связи с семейными обязанностями.
6. Большинство компаний указывают на наличие медицинских программ, направленных на поддержку женского здоровья и здорового образа жизни.

При этом основной акцент делается на поддержание здорового образа жизни в целом, и лишь небольшое количество компаний включают программы ведения беременности и родов в программу ДМС для своих сотрудниц.

7. Одними из критериев эффективности программ поддержки работников с семейными обязанностями можно рассматривать коэффициент возврата и коэффициент удержания сотрудников после использования отпуска по уходу за ребёнком. Это и гибкий график, и отпуск, и компенсация расходов на услуги присмотра за детьми, внеурочные занятия детей, детский сад, обучение сотрудников, и выплаты по случаю рождения ребенка, и поддержка на обеспечение ухода за ребенком до 3 лет и др.
8. Рекомендации РТК сыграли исключительно положительную роль: почти в каждом направлении отмечен прирост охвата на 7-17 п.п., особенно по гибким режимам, неполному времени, компенсациям медуслуг, разовым выплатам при рождении ребенка и мероприятиям по популяризации семейных ценностей. Значительная часть практик существовала и ранее, но после публикации документа они получили формализацию и масштабирование. Но в то же время долгосрочные и капиталоемкие меры развиты заметно слабее: жилье, инфраструктура, регулярные адресные выплаты для уязвимых групп и сервисы на территориях присутствия охватывают лишь треть-две пятых компаний. Коммуникационный контур закрыт у 70% организаций, что означает, что треть сотрудников не получает стабильного информирования и обратной связи.

Подводя итог, необходимо отметить важную роль бизнеса в достижении национальных целей, направленных на поддержку семьи, материнства, детства, сотрудников с семейными обязанностями, многодетных семей и улучшении ситуации в этой сфере. В большинстве компаний крупного бизнеса и во многих компаниях малого и среднего предпринимательства существуют специальные программы или наборы мер, направленные на содействие работникам в совмещении профессиональных и семейных обязанностей, поддержку материнства и детства. Такие корпоративные программы могут включать предоставление гибкого графика работы, отпусков, материальные выплаты, поддержку многодетных родителей, программы профессиональной подготовки и адаптации для женщин после длительного перерыва в связи с рождением ребенка, субсидии на оплату пребывания детей в детских дошкольных учреждениях, летних оздоровительных организациях, семейного досуга, программы поддержки здоровья, создание жилищного фонда. Успешный опыт в этой сфере компаний-лидеров требует большей информационной поддержки и общественного признания, продвижения и распространения в бизнес-сообществе.