

# КОРПОРАТИВНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по созданию условий для успешного совмещения семейной и профессиональной реализации беременных женщин Амурской области

одобрены Амурской областной трёхсторонней комиссией  
по регулированию социально-трудовых отношений  
(протокол заседания от 27 февраля 2026 г. № 2пр`

## 1. Цели, задачи и результаты

1.1. Настоящие Корпоративные рекомендации по созданию условий для успешного совмещения семейной и профессиональной реализации беременных женщин Амурской области (далее – Корпоративные рекомендации) разработаны 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» в части народосбережения, на основе 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 Корпоративных рекомендаций – разработка перечня рекомендаций, направленных на создание благоприятных условий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей, включая период беременности, повышение мотивации работников к родительству, многодетности, 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 Корпоративных рекомендаций выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки беременных женщин при совмещении профессиональных и семейных обязанностей.

## 2. Роль работодателя в поддержке беременных сотрудниц

Корпоративные рекомендации включают меры, связанные с соблюдением законодательных норм, введением гибких графиков работы, материальной поддержкой и развитием профессиональных навыков и направлены на создание условий, сохраняющих сотрудницам баланс между профессиональными обязанностями и подготовкой к материнству.

### Создание благоприятной рабочей среды.

Работодатели могут внести значительный вклад в поддержание здоровья беременных сотрудниц.

Гибкий график: возможность регулировать рабочее время для посещения врачей или отдыха.

Удаленная работа: предоставление опции работать из дома при необходимости.

Специальные программы: организация тренингов и консультаций по здоровью.

### Преимущества для компании.

Удержание талантов: поддержка сотрудниц в период беременности способствует лояльности и снижает текучесть кадров.

Повышение репутации: забота о работниках улучшает имидж компании на рынке труда.

## 2.1. Дистанционная работа

Вопрос о переходе на дистанционную работу должен решаться с учётом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удалённо. Работодателю необходимо оценить технические возможности организации такой работы, как со своей стороны, так и со стороны работника.

Для организации режима дистанционной работы работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на дистанционную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой подготовку графика работы, определение способа обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Также необходимо издать приказ о переходе работников на дистанционную работу на дому и ознакомить с ним работников. Заработная плата при дистанционной работе при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на работников, должна остаться без изменений.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационные сети связи общего пользования, в том числе сети «Интернет» (глава 49.1. ТК РФ). Такой трудовой договор отличается от обычного, поскольку содержит ряд дополнительных условий.

Для перехода работника на дистанционную работу необходимо заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с ТК РФ.

Работодатель обеспечивает дистанционных работников необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-

техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, иными локальными нормативными актами, принятыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае дистанционной работы работник и работодатель могут, при необходимости, обмениваться электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

## 2.2. Надомная работа

Надомники - это лица, которые заключили трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых за свой счёт (глава 49 ТК РФ). Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи.

При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Результат работы надомника материален - это какая-то вещь. Таким образом, не любую работу, выполняемую вне офиса, можно считать надомной.

Вопросы организации надомной работы регламентируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в том числе использование материалов, инструментов и механизмов, транспортное обеспечение доставки материалов и продукции, а также основания для расторжения трудового договора.

## 2.3. Гибкий режим рабочего времени и разделение рабочего дня на части

Данные режимы позволяют оптимизировать величину рабочей нагрузки женщин (физической, нервно-эмоциональной).

При гибком режиме рабочего времени время начала, окончания рабочего дня или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон (статья 102 ТК РФ). При этом работодателем обеспечивается суммарное количество рабочих часов за принятый в

организации для этих целей учётный период (это может быть рабочий день, неделя, месяц и другие).

Режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 ТК РФ).

В качестве работ, рекомендуемых для выполнения женщинами в период беременности, могут быть использованы лёгкие сборочные, сортировочные, упаковочные операции с учётом гигиенических критериев трудового процесса, производственной среды и организации рабочего места.

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

#### 2.4. Режим неполного рабочего времени

Режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя) позволяет увязать оплату труда работника с продолжительностью отработанного времени (статья 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

При неполном рабочем времени допускается разделение рабочего дня на части. Также возможно чередование выходов на работу (неделя через неделю и т.п.). Продолжительность рабочего времени при неполном рабочем времени устанавливается по соглашению сторон. При этом гарантии, установленные ТК РФ, распространяются на работников, занятых неполное рабочее время, в полном объёме.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом, неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

### **3. Дополнительные льготы и гарантии. Корпоративные практики**

#### Некоторые программы поддержки беременных женщин в компаниях.

Предоставление дополнительных отпускных и льгот во время беременности и после рождения ребёнка. Например, увеличенный отпуск по беременности и родам, возможность использовать дни отпуска для посещения врачей и проведения обследований.

Возможность гибкого графика работы или работы из дома. Это позволяет беременным женщинам справляться с возможными проблемами со здоровьем или усталостью, не ощущая дополнительного стресса от поездок на работу и работы в офисе.

Сохранение текущей зарплаты при беременности сотрудниц. Некоторые компании производят доплату по листкам нетрудоспособности по беременности и родам до 100% среднего заработка.

Медицинская поддержка. Например, софинансирование программ ведения беременности и родов, предоставление медицинских услуг в рамках ДМС.

Дополнительные льготы во время беременности, такие как бесплатные медицинские обследования и консультации, доступ к фитнес-залу или возможность заниматься йогой и другими видами физической активности под присмотром профессионалов.

Система патронажа беременных сотрудниц. Специально обученные социальные менеджеры, готовые предоставить консультации по оформлению всевозможных корпоративных и государственных выплат и льгот.

Организация корпоративного транспорта или компенсация транспортных расходов от места жительства до места работы и обратно для беременных женщин (начиная со второго триместра и до оформления отпуска по беременности и родам).

Создание корпоративной «семейноцентричной» инфраструктуры – открытие корпоративных детских садов и игровых площадок с воспитателями на своей территории, развитие клубов по интересам для семей с детьми.

Создание корпоративной ИТ-платформы для будущих родителей и семей с детьми, где сотрудники могут получить информацию о мерах поддержки в конкретной компании, ответы на свои вопросы или помощь.

Предусмотреть возможность освобождения от работы с сохранением средней заработной платы начиная с 28-й недели беременности до оформления отпуска по беременности и родам (оформляется по общему правилу с 30-й недели).

#### Саморазвитие

Оплачивать специализированные курсы и программы повышения квалификации, обучения, переобучения для работниц в период беременности.

Создавать сервис внутренней мобильности для женщин-работниц, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам в другое подразделение.