ОМСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Координатор от стороны органов исполнительной власти	Координатор от стороны профсоюзов	Координатор от стороны работодателей
Заместитель Председателя Правительства Омской области, Министр труда и социального развития Омской области	Председатель Омского областного союза организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов"	Президент Союза "Омское Региональное объединение работодателей"
_____ И.П. Варнавская	_____ С.В. Моисеенко	_____ В.А. Березовский

РЕКОМЕНДАЦИИ
работодателям, осуществляющим деятельность в Омской области

Областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендует работодателям, осуществляющим деятельность на территории Омской области, присоединиться к реализации мероприятий, проводимых в рамках реализации Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 апреля 2025 года № 830-р.

Стороны социального партнерства рекомендуют работодателям увеличить количество и эффективность мер по поддержке работников средних и старших возрастов внутри предприятий и организаций. Комплекс мер должен будет способствовать активному профессиональному долголетию старшего поколения, повышению престижности работников с большим стажем, в том числе через развитие института наставничества и др.

В качестве лучших практик по дополнительным гарантиям и мерам поддержки работников старшего поколения рекомендуем использовать следующие обязательства:

1) организационные меры:

- включение в корпоративный демографический стандарт раздела, предусматривающего меры по содействию активного профессионального долголетия старшего поколения, в том числе организацию работы с лицами предпенсионного возраста;

- внедрение корпоративных пенсионных программ;

- проведение опросов удовлетворенности и вовлеченности сотрудников старшего возраста (опросы, чат-бот и др.) и учет их мнения при разработке и принятии кадровых решений;

2) обучение и адаптация к новым технологиям:

- оплата курсов повышения квалификации и переподготовки для работников старших возрастов;

- организация на базе предприятий и организаций краткосрочных курсов повышения квалификации и цифровой грамотности для работников средних и старших возрастов (без возрастных ограничений), в том числе: работа с корпоративным порталом, электронным документооборотом, офисным пакетом, видеоконференциями, практическое применение искусственного интеллекта и др.;

- содействие участию работников в региональных программах профессионального обучения;

3) адаптация рабочих мест и охрана здоровья:

- организация регулярных медицинских осмотров работников узкими специалистами на территории работодателя;

- расширенные программы добровольного медицинского страхования, включающие профилактику возрастных заболеваний;

- частичная или полная компенсация расходов на санаторно-курортное лечение и оздоровление;

- предоставление работникам предпенсионного и пенсионного возраста возможности перехода на неполный рабочий день (неделю), дистанционный или гибридный формат работы в соответствии с состоянием здоровья;

- адаптация рабочих мест с учетом эргономических потребностей и иных

возрастных особенностей сотрудников старших возрастов (эргономичная мебель, дополнительное освещение, увеличенный масштаб на экране и др.);

- улучшение условий труда с обязательным подтверждением по результатам проведения специальной оценки условий труда;

- перевод работников старших возрастов с тяжелых физических работ на позиции, связанные с осуществлением контроля, консультированием, обучением;

4) социальная и психологическая поддержка:

- материальная помощь в сложных жизненных ситуациях;

- дополнительные оплачиваемые отпуска для ухода за больными родственниками или в связи с семейными обстоятельствами;

- поддержка семейных ценностей и организация корпоративных мероприятий для сотрудников и их семей;

- организация клубов по интересам, мастер-классов, лекций, совместных посещений театров, музеев, а также массовых физкультурных мероприятий;

- создание условий для участия пожилых людей в волонтерских проектах;

- реализация программ, направленных на поддержание физического и ментального здоровья;

5) развитие института наставничества:

- утверждение положения о наставничестве с закреплением доплат наставникам из числа опытных работников старших возрастов;

- разработка и внедрение программ наставничества;

- материальное и нематериальное поощрение наставников (доплаты, благодарственные письма, премии и др.);

- организация "обратного наставничества", когда молодые сотрудники обучают коллег старшего возраста;

6) исключение дискриминационных барьеров по возрасту:

- поощрение создания межпоколенческих производственных бригад и проектных групп;

- проведение тренингов для руководителей и HR по управлению многопоколенческими коллективами, эффективной коммуникации и предотвращения возрастных стереотипов;

- организация совместных мероприятий и проектов, способствующих взаимодействию сотрудников разных поколений;

7) мотивация и признание:

- корпоративные программы популяризации ценности работников старших возрастов: награждения, галереи трудовых династий, конкурсы наставников, интервью с сотрудниками старших возрастов, публикации в ведомственных изданиях, на официальных сайтах, социальных сетях, размещение информации на корпоративном портале;

- присвоение статуса почетного работника организации;

- поощрение длительного стажа в организации;

- участие работников в корпоративных мероприятиях после их выхода на пенсию.

Рекомендуем работодателям разрабатывать дополнительные гарантии и меры поддержки во взаимодействии с представителями трудовых коллективов и закреплять их в коллективных договорах или локальных нормативных актах.