

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 2 «Аленушка»

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Аленушка»
(наименование дошкольного образовательного учреждения)
Протокол № 3 от 15.06.2026г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад № 2 «Аленушка»
(наименование дошкольного образовательного учреждения)
_____/Анисимова О.В./
Протокол № 3 от 15.06.2026г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 2 «Аленушка»
(наименование дошкольного образовательного учреждения)
Иванова М.В. /
подпись расшифровка подписи
Приказ № 84 -ОД от 15.06.2026г.

**КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ
для работников
МБДОУ «Детский сад №2 «Аленушка»**

г.Зверево
2026г.

1. Целью реализации Демографического стандарта для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Аленушка» (далее - Демографический стандарт, Учреждение соответственно) является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации работниками родительских и других семейных функций. Демографический стандарт ориентирован на работающих родителей и тех, кто потенциально готов стать родителем.

2. Главной задачей Демографического стандарта выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки работников в части поддержки и стимулирования родительства и родительского труда.

3. Задачами реализации Демографического стандарта являются:

- рассмотрение работников одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;
- учет при разработке и реализации кадровой и социальной политики в Учреждении, должен учитывать наличия семьи у работников как главной жизненной ценности;
- рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности;
- создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
- укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

4. В основе Демографического стандарта лежат базовые ценности и принципы социальной ответственности организации.

5. Основными принципами Демографического стандарта являются:

- Системность, комплексность, последовательность и вариативность инициатив, реализуемых в демографической сфере;
- Недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий персонала;
- Соблюдение законодательных норм и иных обязательств, принятых организациями в сфере регулирования трудовых отношений и стимулирования труда;
- Учет ожиданий и интересов участников трудовых отношений и иных заинтересованных сторон;
- Интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников организации;
- Оценка результативности действующей практики реализации единого демографического стандарта и ее постоянное улучшение;
- Информационная прозрачность;
- Регулярный контроль и совершенствование действующих практик реализации единого демографического стандарта.

1.6. Разработка Демографического стандарта осуществляется на основе принципа вовлеченности работников в этот процесс.

6. Демографический стандарт может включать механизмы реализации по четырем направлениям:

Забота о здоровье работников.

- предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной

диспансеризации работников и их детей;

- предоставление возможности получения психологической поддержки детям сотрудников на базе Учреждения (наличие штатного психолога);

- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;

- проведение профилактической гимнастики (физкультурные пятиминутки каждый час в течении рабочего дня);

- публикация историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, ведущих здоровый образ жизни (ЗОЖ) в СМИ, на сайте и страницах в соцсетях.

Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки.

- дополнительные выплаты к заработной плате: выплаты стимулирующего характера, выплаты по итогам работы;

- оказание материальной помощи работнику с детьми (более 2-х) в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

- предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

- поддержка молодых специалистов в виде ежемесячной выплаты компенсационного характера «Молодой специалист», «Молодой работник».

Уважение семейных обязанностей работников.

- предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха: родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых дня (ст.262 ТК РФ);

- предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в случаях рождения/усыновление ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в связи со значимыми событиями (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, и др.) (по согласованию сторон).

Эффективная система взаимодействия с работниками.

- предоставление многодетным работникам очередного отпуска в удобное для него с детьми время (например, во время школьных каникул);

- формирование культуры семейных династий;

- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей.