

Подписи сторон

Заведующий МБДОУ детский сад
№ 12 «Светлячок»

Горюнова С.Н.

«18» 06 2026

*Приказ от 18.06.2026
№ 75-01*



Подписи сторон

Председатель ПК МБДОУ детский
сад № 12 «Светлячок»

Вакарюк Г.В.

«18» 06 2026

Вакарюк

Корпоративный

демографический стандарт

МБДОУ детский сад № 12 «Светлячок»

Ростовская область

г. Зверево

2026

1. Общие положения

- 1.1. Содействие в решение демографической проблемы является стратегической задачей Российской Федерации и для ее решения должны быть объединены возможности государства и другие слои общества, в том числе организации. При реализации корпоративной демографической политики организации получают определенные преимущества. К ним относят создание положительной репутации компании, а также повышение ее привлекательности для соискателей вакансий и инвесторов, возможность найма и удержания высококвалифицированных работников, снижение текучести кадров, повышение мотивации, производительности труда работников и ряд других преимуществ.
- 1.2. Организация системной работы работодателями по поддержке работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства, детства имеет прямое отношение к задачам развития и эффективного использования человеческого потенциала, они являются частью стратегии развития организации и относятся к регулированию высшими органами управления в организации.

2. Цели и задачи разработки и реализации корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями.

- 2.1. Целью реализации корпоративного демографического стандарта является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации работниками организации родительских и других семейных функций при условии их трудовой занятости. Демографический стандарт ориентирован на работающих родителей и тех, кто потенциально готов стать родителем, работая в организации.
- 2.2. Главной задачей корпоративного демографического стандарта выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки в части стимулирования работников на создание семьи, рождение и воспитание детей.
- 2.3. Задачами реализации демографического стандарта являются:
- рассмотрение работников организаций одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;
 - учет при разработке и реализации кадровой социальной политики организаций, наличия семьи у работников как главной жизненной ценности;
 - рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности;
 - поддержка работников в создании семей, заключении работниками браков, рождении детей, популяризации и поддержка многодетности;
 - создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;
 - предоставление социальной поддержки для работников с семейными обязанностями в дополнение к гарантиям и мерам поддержки, установленным законодательством;

- укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

2.4. В основе демографического стандарта лежат базовые ценности и принципы социальной ответственности организации. Основными принципами демографического стандарта организации являются:

- системность, комплексность, последовательность инициатив и мероприятий социальной политики;
- недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий персонала;
- соблюдения законодательных норм и иных обязательств, которые содержатся в локальных нормативных актах, коллективном договоре, соглашениях, принятых организацией в сфере регулирования социально-трудовых отношений;
- учет потребностей и интересов работников в сфере совмещения профессиональных и семейных обязанностей;
- интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников организации;
- контроль реализации мероприятий, оценки их результатов, совершенствования мероприятий в соответствии с результатами;
- прозрачность разработки и реализации мероприятий для работников, обеспечения доступности информации о мероприятиях и возможности участия в них;
- опора на социальное партнерство работодателей, совета трудового коллектива, профсоюзного комитета и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.).

3. Мероприятия корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями

3.1. Мероприятия корпоративной социальной политики в части поддержки работников с семейными обязанностями осуществляются с учетом оценки потребностей работников в реализации таких мер и мнения профсоюзного комитета или совета трудового коллектива.

3.2. С учетом ожидаемых эффектов от мероприятий, а также финансовых возможностей, которые имеются у организации, разработан комплекс мероприятий корпоративной социальной политики по направлениям, соответствующим приоритетам демографического развития, определенным национальными целями развития Российской Федерации.

Демографический стандарт может включать механизмы реализации по четырем направлениям:

1. 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 организации;

- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- публикация историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, ведущих здоровый образ жизни (ЗОЖ) в СМИ, на сайте и страницах в соцсетях.

2. *Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки.*

- дополнительные выплаты к заработной плате: выплаты стимулирующего характера, выплаты по итогам работы (при наличии финансирования).

3. *Уважение семейных обязанностей работников.*

- предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха: родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами- 4 дополнительных оплачиваемых дня (ст.2612 ТК РФ);
- предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:
 - * в случаях рождения/усыновление ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников- до пяти календарных дней;
 - * в связи со значимыми семейными (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).

4. *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.