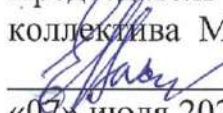


«Согласовано»

Председатель совета трудового  
коллектива МАУ ДО СШ №32

 Е.Ю. Вахитова  
«07» июля 2025 г.

«Утверждаю»

Директор МАУ ДО СШ № 32

И.И.Янчиев

«07» июля 2025 г.



## **Корпоративный демографический стандарт МАУ ДО СШ № 32**

### **I. Общие положения**

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.

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.

### **II. Цели и задачи разработки и реализации корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями.**

3. 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.

4. 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.

5. 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, популяризация 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.

6. 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 и 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 и органов власти в решении поставленных задач и в сотрудничестве с профильными организациями (в сфере образования, культуры, спорта и пр.).

### **III. Мероприятия корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями**

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

8. 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:

- созданы условия для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;
- созданы условия для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- предоставление очередного отпуска в удобное для работников с детьми время;
- предоставление Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в

возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

-предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с детьми (более 2-х), продолжительностью 4 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

-оплата специализированных курсов/программ повышения квалификации, переобучения для работниц в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетных работников;

-выплата материальной помощи в размере оклада одному из родителей школьников для подготовки ребенка к учебному году, к выпуску из общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (при наличии финансирования);

-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;

-предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога);

-обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;

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

-проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и много поколенных семей).