

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 32 города Благовещенска»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ «ДС № 32 г. Благовещенска»
Н.В. Титова
«03» марта 2026 г.

Корпоративный демографический стандарт МАДОУ «ДС № 32 г. Благовещенска»

1. Цели, задачи и результаты

1.1. Настоящий Корпоративный демографический стандарт МАДОУ «ДС № 32 г. Благовещенска» (далее – Стандарт) разработан 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» с учетом положений федерального проекта «Поддержка семьи» в составе национального проекта «Семья» и на основе рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (утверждены протоколом заседания от 29.11.2024 № 9пр), ГОСТа Р 72119-2025 «Меры поддержки

«Корпоративный демографический стандарт» (далее – ГОСТ) и 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 Стандарта – установление перечня рекомендаций, направленных на создание условий по совмещению профессиональных и семейных обязанностей, развитию социальной поддержки работников с детьми и лиц с семейными обязанностями, мотивации к родительству и многодетности, повышению здоровья работников и их детей, развитию семейных ценностей и укрепление института семьи, 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 Стандарта выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки работников в части поддержки и стимулирования родительства и родительского труда.

1.4. В результате разработки Стандарта формируется перечень рекомендаций и готовых практик, направленных на повышение социальной эффективности организаций, сохранение кадрового потенциала, мотивация персонала на продуктивность, укрепление семейных ценностей, укрепление корпоративного духа, а также повышение рождаемости.

2. Термины и определения

2.1. Стандарт – это комплекс рекомендаций и конкретных мер, направленных на обеспечение благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками предприятия родительских и других семейных функций при условии их занятости на рынке труда (согласно ГОСТ).

2.2. Основные направления корпоративного демографического стандарта:

обеспечение защиты жизни и здоровья работников (профилактические кампании, регулярная диспансеризация сотрудников, помощь психологов, программы по организации спортивного досуга сотрудников, организация комфортного рабочего места и т. д.);

достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки;

уважение семейных обязанностей работников (организация досуга детей сотрудников, возмещение расходов на мероприятия по уходу за престарелыми родственниками и членами семьи, требующими особого ухода, меры, направленные на поддержание баланса между карьерой и семьей, и т. д.);

эффективная система взаимодействия с работниками (гибкий график работы и отпусков, возможность удаленной работы и т. д.);

содействие в совмещении профессиональных семейных обязанностей;

обеспечение социальной поддержки работников с детьми и лицами с семейными обязанностями;

забота о здоровье работников и их детей;

укрепление и популяризация семейных ценностей.

2.3. Стандарт состоит из:

корпоративного социально-демографического пакета – совокупности корпоративных мер поддержки (выплат, поощрений и льгот), предоставляемых работодателем своим работникам и (или) членам их семей.

3. Содействие в совмещении профессиональных семейных обязанностей

В целях создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);

предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение/усыновление ребенка,

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, смерть близкого родственника и др.);

предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска с ребенком - инвалидом или тяжело болеющим ребенком.

4. Обеспечение социальной поддержки работников с детьми и лицами с семейными обязанностями

В целях создания и совершенствования целостной системы поддержки семей с детьми рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;

выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрация первого брака, юбилей семейной жизни и др.);

оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

компенсация стоимости аренды жилья для молодых работников с детьми и многодетных семей.

5. Забота о здоровье работников и их детей

В целях формирования системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

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

разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни;

обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований, проведение производственной гимнастики (физкультминутки) на рабочем месте.

6. Укрепление и популяризация семейных ценностей

В целях укрепления института семьи, сохранения и продвижения традиционных духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни рекомендуется (с учетом имеющихся возможностей) рассматривать включение в комплекс мероприятий корпоративной программы следующие возможные меры:

организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, включая премирование (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и

проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;

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 семей).

7. Возможные корпоративные демографические практики для внедрения организациями Амурской области

№	Примеры практик	Ожидаемый эффект
1	Дополнительные ежемесячно для ухода за ребёнком для многодетных родителей, родителей, имеющих на попечении ребенка-инвалида, одиноких родителей	Возможность для родителей уделять больше времени детям, особенно нуждающимся в уходе, снижение стресса
2	Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска многодетным работникам в любое удобное для них время	Повышение качества жизни многодетных семей, улучшение возможности планирования семейного отдыха и досуга, рост лояльности
3	Информирование работников о важности сохранения репродуктивного здоровья и ведения здорового образа жизни (соцреклама)	Формирование ответственного отношения к здоровью, повышение медицинской грамотности, профилактика заболеваний.
4	Проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (семейная спартакиада, новогодняя елка, экскурсионные поездки)	Формирование сильной семейно-ориентированной корпоративной культуры, укрепление связей между сотрудниками и их семьями.