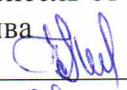


Согласовано

Представитель от трудового  
коллектива

  
Е.А. Попова  
« 24 » 02 2026

Утверждаю:

Заведующий учреждением  
Ю.А. Фомина  
« 24 » 02 2026



## **Демографический стандарт для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края**

1. Целью реализации Демографического стандарта для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Демографический стандарт, работник 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.

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

1.2. Задачами реализации Демографического стандарта являются:

1.2.1. Рассмотрение работников одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности.

1.2.2. Учет при разработке и реализации кадровой и социальной политики в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 9 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края, учитывает наличие семьи у работников как главной жизненной ценности.

1.2.3. Рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности.

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

1.4. Основными принципами Демографического стандарта являются:

1.4.1. Системность, комплексность, последовательность и вариативность инициатив, реализуемых в демографической сфере.

1.4.2. Недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий

персонала.

1.4.3. Соблюдение законодательных норм и иных обязательств, принятых учреждением в сфере регулирования трудовых отношений и стимулирования труда.

1.4.4. Учет ожиданий и интересов участников трудовых отношений и иных заинтересованных сторон.

1.4.5. Интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников организации.

1.4.6. Оценка результативности действующей практики реализации единого демографического стандарта и ее постоянное улучшение.

1.4.7. Информационная прозрачность.

1.4.8. Регулярный контроль и совершенствование действующих практик реализации единого демографического стандарта.

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

2. Демографический стандарт включает механизмы реализации по четырем направлениям:

2.1. Забота о здоровье работников.

2.5.1. В целях формирования системы мотивации граждан к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний приняты следующие меры:

2.5.1.1. Предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников:

- до 39 лет - 1 день в три года;

- от 40 лет до предпенсионного возраста - 1 день ежегодно;

- предпенсионерам и работающим пенсионерам - 2 дня ежегодно.

2.5.1.2. Разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников.

2.5.1.3. Предоставление компенсации расходов на проезд к месту проведения отдыха.

2.5.1.4. Продвижение ценности здорового образа жизни среди работников и членов их семей: организация корпоративных спортивных программ и мероприятий, включая спартакиады, соревнования и турниры, туристические слеты для работников, членов их семей и ветеранов.

2.5.1.5. Публикация историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, ведущих здоровый образ жизни (ЗОЖ) в городских/районных СМИ, на сайте и страницах в соцсетях.

2.2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки.

2.2.1. К данной категории относится не только выплата заработной платы, но и премирование работников, выплата материальной помощи в размере одного должностного оклада при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.2.2. Поддержка молодых специалистов в виде единовременного

денежного пособия и т.д.

2.3. Уважение семейных обязанностей работников.

2.3.1. Предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха:

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

2.3.2. Предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы (ст.263 ТК РФ):

- работнику, имеющему 2 и более детей до 14 лет – до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида (до 18 лет) - до 14 календарных дней;

- одинокому родителю, воспитывающему одного ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы - до 14 календарных дней;

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

2.4. Эффективная система взаимодействия с работниками.

2.4.1. В целях создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с реализацией работниками родительских и других семейных функций рекомендуется рассматривать следующие возможные меры:

2.4.1.1. Создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику для беременных женщин и многодетных работников;

2.4.1.2. Создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2.4.1.3. Предоставление очередного отпуска в удобное для работника время:

- работнику, имеющему трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

2.4.1.4. 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.);

2.4.1.5. Формирование культуры семейных династий.