



ПРИКАЗ
по муниципальному учреждению казенного типа
«Методический кабинет»
Пестяковского муниципального района
№ 4 от 24 марта 2026 года

Об утверждении Корпоративного демографического стандарта для сотрудников
МУКТ «Методический кабинет»

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», во исполнение рекомендаций областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Корпоративный социально-демографический пакет для работодателей Ивановской области», утвержденных протоколом заседания областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2025 № 4, с целью обеспечения наиболее благоприятных экономических и социальных условий, а также условий для реализации сотрудниками МУКТ «Методический кабинет» родительских функций,

приказываю:

1. Утвердить Корпоративный демографический стандарт для сотрудников МУКТ «Методический кабинет» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Настоящий приказ подлежит размещению на официальном сайте Отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района в разделе «МУКТ «Методический кабинет».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник
МУКТ
«Методический
кабинет»



Ю.А. Лощилова

Корпоративный демографический стандарт для сотрудников МУКТ «Методический кабинет»

1. Общие положения

1.1. Целью реализации Корпоративного демографического стандарта для сотрудников МУКТ «Методический кабинет» (далее – Демографический стандарт) является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками МУКТ «Методический кабинет» родительских и других семейных функций. Демографический стандарт ориентирован на работающих родителей и тех, кто потенциально готов стать родителем.

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

1.3. Задачами реализации Демографического стандарта являются:

- рассмотрение сотрудников МУКТ «Методический кабинет» одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;

- учет при разработке и реализации кадровой, социальной политики, наличия семьи у работников как главной жизненной ценности;

- рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности.

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

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.

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

1.6. Для учреждений, в которых интересы работников защищает профсоюз, потребуется оформление коллективного договора с пакетом сопутствующих мер поддержки.

1.7. Для учреждений, в которых нет профсоюзной организации, при заключении коллективного договора интересы работников защищает представитель рабочего коллектива или представительный орган, избранный общим собранием сотрудников.

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

1.8.1. Обеспечение защиты жизни и здоровья работников. Основными мерами являются регулярная диспансеризация сотрудников, организация комфортного рабочего места и т. д.

1.8.2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки. К данной категории относится выплата заработной платы, материальной помощи из фонда экономии системы оплаты труда.

1.8.3. Эффективная система взаимодействия с работниками - гибкий график работы и отпусков, возможность удаленной работы и т. д.

2. Меры поддержки сотрудников

2.1. Работодатель осуществляет единовременное поощрение работников в связи юбилейными датами (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

50 лет со дня рождения в размере 2000 руб. ;

55 лет со дня рождения в размере 2000 руб.;

60 лет со дня рождения в размере 2000 руб.;

65 лет со дня рождения в размере 2000 руб.;

70 лет со дня рождения в размере 2000 руб.

2.2. При уходе на пенсию из фонда оплаты труда (при экономии фонда оплаты труда) выплачивать два должностных оклада.

2.3. Работодатель обязуется выделять средства на приобретение памятных адресов, грамот, поздравительных открыток для поздравления юбиляров и пенсионеров.

2.4. Работодатель осуществляет при наличии экономии по фонду оплаты единовременные выплаты по случаю празднования государственных и профессиональных праздников, установленных законодательством Российской Федерации (День Защитника Отечества, Международный женский день).

2.5. Работодатель обязан (на основании письменного заявления работника) предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х календарных дней;

- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;

- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам – до 30 календарных дней в году.

3. Поддержка семейных обязанностей сотрудников

3.1. Предоставление права на использование специального рабочего графика (гибкого, удаленного, сокращенного) работникам с детьми: предоставление семейным сотрудникам возможности гибкого графика работы, включая удалённый режим работы.

3.2. Создание организационных условий для работы в сокращенном режиме в период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком. Например, работник в период беременности или при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет имеет возможность обратиться за установлением режима работы (смешанный, дистанционный, полный).

3.3. Поздравление работников с годовщинами свадьбы и другими значимыми семейными событиями.

3.4. Содействие развитию в организации просемейных социальных проектов и сообществ.

3.5. Внедрение элементов корпоративной культуры, направленных на формирование благоприятного отношения к семьям с детьми: создание социальной инфраструктуры для работников с детьми.

3.6. Формирование культуры семейных династий.

3.7. Создание Клуба молодых семей, Сообщества приверженцев ЗОЖ.

3.8. Публикация историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, ведущих ЗОЖ, корпоративных мероприятиях в районных СМИ, сайте и страницах в соцсетях.