

Департамент образования и науки Ивановской области
Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Кинешемский политехнический колледж»

ПРИКАЗ

10.03.2026

№ 35

г. Кинешма

Об утверждении корпоративного демографического стандарта

Руководствуясь Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт». Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)» (утвержден и введен в действие приказом Росстандарта от 10.06.2025 № 546-ст), рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников семейными обязанностями (утверждены протоколом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024 № 9пр), рекомендациями областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений «Корпоративный социально-демографический пакет для работодателей Ивановской области» (утвержден протоколом заседания областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2025 № 4), в целях совершенствования системы поддержки семей с детьми, создания благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышение престижа и мотивации граждан к семейно-детному образу жизни, многодетности, содействия сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей, на основании решения общего собрания работников колледжа от 10.03.2026 (протокол № 3) **п р и к а з ы в а ю**:

утвердить Корпоративный демографический стандарт областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кинешемский политехнический колледж» (прилагается).


Директор



Т.Б. Герасименко

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации
ОГБПОУ «Кинешемский политехнический колледж»

 Ж.А. Юрицкая
«10» марта 2026 г.
(протокол № 3)

Приложение к приказу по ОГБПОУ "Кинешемский политехнический колледж" от 10.03.2026 № 35 «Об утверждении Корпоративного демографического стандарта»

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кинешемский политехнический колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящий корпоративный демографический стандарт разработан в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт». Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга)» (утвержден и введен в действие приказом Росстандарта России от 10.06.2025 № 546-ст), рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников семейными обязанностями (утверждены протоколом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024 № 9пр) и рекомендациями областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений «Корпоративный социально-демографический пакет для работодателей Ивановской области» (утвержден протоколом заседания областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2025 № 4).

1.2. Корпоративный демографический стандарт сформирован для активного участия ОГБПОУ "Кинешемский политехнический колледж" в общенациональных процессах сохранения и дальнейшего укрепления традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства, основан на принципах ценностно-этической, информационной и материальной поддержки традиционной российской семьи, сотрудников ОГБПОУ "Кинешемский политехнический колледж" с детьми.

1.3. Реализация Корпоративного демографического стандарта направлена на решение таких задач, как:

поддержку работников в создании семьи, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;

создание для работников возможностей для комфортного совмещения трудовых и семейных обязанностей;

создание условий для повышения у сотрудников мотивации к ведению здорового образа жизни;

предоставление социальной поддержки семьям в дополнение к установленным законодательством;

укрепление в трудовом коллективе приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

1.4. Ценностно-этическая поддержка реализуется через создание на всех уровнях коллектива ОГБПОУ "Кинешемский политехнический колледж" понимания семьи как главной ценности в жизни человека, атмосферы дружелюбия, всесторонней поддержки, позитивного отношения к институту традиционной российской семьи, к сотрудникам, воспитывающим детей, к сотрудникам, планирующим создание семьи, рождение детей. Данная норма корпоративного демографического стандарта, в том числе, подразумевает для членов трудового коллектива наличие активной жизненной позиции по этому вопросу, исключая любое проявление дискриминации традиционной российской семьи, институтов отцовства, материнства и детства, как в публичной сфере, так и в быту.

1.5. В рамках реализации корпоративного демографического стандарта ОГБПОУ "Кинешемский политехнический колледж" также осуществляется постоянное информирование сотрудников о мерах государственной и корпоративной поддержки в сфере

семьи, материнства, отцовства и детства, помощь в получении сотрудниками указанных мер корпоративной поддержки в полном объеме.

Информационная поддержка реализуется через процесс корпоративного демографического патронажа, обеспечивающего постоянное информирование сотрудников ОГБПОУ "Кинешемский политехнический колледж" о мерах государственной и корпоративной поддержки в сфере семьи, материнства, отцовства и детства и оказания им необходимого содействия для получения указанных мер в полном объеме.

Базовым источником по вопросам мер социальной защиты и поддержки, в том числе семьи, материнства, отцовства и детства, оказываемых из бюджетов всех уровней, является Единая государственная информационная система социального обеспечения (ЕГИССО) - <https://egisso.ru>, включающая в себя Классификатор мер социальной защиты (поддержки) и рекомендации по его применению.

1.5. Корпоративная (материальная) поддержка сотрудников ОГБПОУ "Кинешемский политехнический колледж" с детьми в рамках настоящего Корпоративного демографического стандарта оказывается работодателем с учетом финансовых возможностей колледжа, в пределах имеющихся средств, полученных образовательной организацией от внебюджетной деятельности.

2. Корпоративная материальная и другая поддержка

2.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации сохраняет педагогическому работнику условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год.

2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.4. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида до восемнадцати лет или ребёнка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336

Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Работникам образовательной организации с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- на похороны близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей, брата, сестры) - 3 календарных дня;

- бракосочетание самого работника - 3 календарных дня;

- бракосочетание детей - 1 календарный день;

- работникам, чьи дети пошли в 1-класс на 1 сентября - 1 календарный день.

2.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанности военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

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

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса РФ)..

2.7. По заявлению Работника (матерью ребенка, отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком) ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям.

Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если Работник, выходит на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.8. Разовые надбавки, премии, выплаты, материальная помощь за счет средств, поступающих от внебюджетной деятельности и при наличии финансовых возможностей образовательной организации:

- в связи с рождением ребенка - до 3000 рублей;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников - до 5000 рублей;

- по случаю бракосочетания - до 5000 рублей.

Решение о назначении разовых надбавок, премий, выплат, материальной помощи и их

размере принимается руководителем колледжа по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для Работника время предоставляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации следующим категориям работников:

| № п/п | Категория работников | Период предоставления отпуска | Документальное обоснование | Норма |
|-------|--|--|--|--|
| 1. | Женщины | Перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя | Справка медицинской организации, подтверждающая беременность, листок нетрудоспособности по беременности и родам, заявление работницы | Абзац 2 ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ, Письмо Роструда от 18.03.2008 № 659-6-0 |
| 2. | | Непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя | Приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, заявление работницы | Статья 260 ТК РФ |
| 3. | Мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам | Период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Отпуск предоставляется независимо от времени непрерывной работы супруга у данного работодателя | Справка с места работы супруги, подтверждающая, что она находится в отпуске по беременности и родам, свидетельство о браке, заявление супруга | Часть 4 ст. 123 ТК РФ, ст. 30 Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ |
| 4. | Работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев | До истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя | Решение суда об усыновлении ребенка, заявление работника | Абзац 4 ч. 3 ст. 122 ТК РФ, ст. 274 ГПК РФ |
| 5. | Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет | Удобное для работника время. Отпуск предоставляется до дня достижения ребенком-инвалидом возраста 18 лет | Справка об установлении инвалидности ребенка Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, документ, подтверждающий установление опеки (попечительства) над ребенком Справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя, приемного родителя) о том, что он не воспользовался правом на предоставление отпуска в порядке, предусмотренном ст. 262.1 ТК РФ | Статья 262.1, ч. 4 ст. 123 ТК РФ, ст. ст. 23, 43 Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ, ст. 14 Федерального закона от 24.04.2008 № 48-ФЗ, п. п. 6, 7 ст. 145, п. 1 ст. 152 СК РФ, Приложение № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н |
| 6. | Супруги военнослужащих | Время отпуска супруга-военнослужащего | Свидетельство о заключении брака, документ, подтверждающий предоставление отпуска супругу-военнослужащему (например, справка с места службы, выписка из графика отпусков, копия приказа на отпуск) | Статья 30 Федерального закона от 15.11.1997 № 143-ФЗ, п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» |
| 7. | Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста | Удобное для работника время | Свидетельства о рождении детей, заявление работника | Статья 262.2 ТК РФ |

| | | | |
|--------|--|--|--|
| 14 лет | | | |
|--------|--|--|--|

2.10. Не допускается увольнение беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 Трудового кодекса РФ).

2.11. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый, конкретное время перерыва оформляется в дополнительном соглашении к трудовому договору по заявлению работницы.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

2.12. Предоставление сотрудником документов для получения компенсаций и льгот, предусмотренных настоящим корпоративным социально-демографическим пакетом, может осуществляться, в том числе, в формате электронных документов.

3. Оценка результативности реализации Корпоративного демографического стандарта

3.1. Для оценки результативности реализации Корпоративного демографического стандарта ОГБПОУ "Кинешемский политехнический колледж" оцениваются:

а) следующие показатели:

долю работников, состоящих в зарегистрированном браке,
среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника,
среднее число детей на одного работника.

б) уровень лояльности работников по отношению к работодателю, динамику текучести кадров и иные показатели, характеризующие степень удовлетворенности работников от реализации Корпоративного демографического стандарта.

3.2. По результатам оценки результативности реализации Корпоративного демографического стандарта перечень мер корпоративной материальной поддержки семей с детьми может быть расширен исходя из финансовых возможностей организации путем издания приказа организации.