

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
спортивная школа г. Амурска Амурского муниципального района  
Хабаровского края

УТВЕРЖДЁН

приказом директора

МБУ ДО СШ г. Амурска

от 25.02.2026 № 39-Д

**Демографический стандарт**

**для работников Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования спортивной школы г. Амурска  
Амурского муниципального района Хабаровского края**

Принят на общем собрании работников  
МБУ ДО СШ г. Амурска, протокол № 1  
от 25 февраля 2026 г.

1.Целью реализации Демографического стандарта для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края (далее - Демографический стандарт и Учреждение 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.

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

3. Задачами реализации Демографического стандарта являются:

3.1.рассмотрение работников одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;

3.2.учёт при разработке и реализации кадровой и социальной политики в Учреждении, должен учитывать наличия семьи у работников как главной жизненной ценности;

3.3.рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности;

3.4.создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни;

3.5.укрепление у работников приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

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

5. Основными принципами Демографического стандарта являются:

5.1.системность, комплексность, последовательность и вариативность инициатив, реализуемых в демографической сфере;

5.2.недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий персонала;

5.3.соблюдение законодательных норм и иных обязательств, принятых организациями в сфере регулирования трудовых отношений и стимулирования труда;

5.4.учёт ожиданий и интересов участников трудовых отношений и иных заинтересованных сторон;

5.5.интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников спортивной школы;

5.6.оценка результативности действующей практики реализации единого демографического стандарта и ее постоянное улучшение;

5.7.информационная прозрачность;

5.8.регулярный контроль и совершенствование действующих практик реализации единого демографического стандарта;

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

7. Демографический стандарт включает механизмы реализации по четырем направлениям:

7.1. Забота о здоровье работников:

7.1.1.предоставление оплачиваемых 3 рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

7.1.2.предоставление возможности получения психологической поддержки детям сотрудников на базе Учреждения;

7.1.3.разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;

7.1.4.предоставление работникам Учреждения и членам их семей (несовершеннолетним детям) 1 раз в два года компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту проведения отпуска;

7.1.5.публикация историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, ведущих здоровый образ жизни (ЗОЖ) в СМИ, на сайте и страницах в соцсетях.

7.2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки и дополнительных выплат к заработной плате:

7.2.1.выплаты стимулирующего характера, выплаты по итогам работы, ежегодная выплата материальной помощи в размере одного должностного оклада;

7.2.3.поддержка молодых специалистов в виде единовременного денежного пособия.

7.3. Уважение семейных обязанностей работников:

7.3.1.предоставление ежемесячных 4 оплачиваемых дополнительных дней отдыха родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами(ст.262 ТК РФ);

7.3.2.предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в случаях рождения/усыновление ребенка (ст.263 ТК РФ);

7.3.3.предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы до 5 календарных дней при регистрации брака (ст.128 ТК РФ);

7.3.4.предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной в связи со значимыми семейными событиями (поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребенка или супруга на военную службу, и другое.).

7.4. Эффективная система взаимодействия с работниками:

7.4.1.предоставление многодетным работникам очередного отпуска в удобное для него с детьми время (например, во время школьных каникул);

7.4.2.формирование культуры семейных династий;

7.4.3.проведение Дней здоровья для работников и членов их семей;

7.4.4.предоставление значимой единовременной материальной помощи (корпоративного семейного капитала) при рождении детей в семье работника с акцентом на прогрессивный характер (увеличением размера помощи при увеличении количества детей в семье работника);

7.4.5.наставничество для женщин, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, с целью более быстрой интеграции (адаптации) в рабочие процессы.