

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная  
школа № 2 г. Амурска Амурского  
муниципального района  
Хабаровского края



### **Демографический стандарт для работников МБОУ СОШ № 2 г. Амурска**

1.1. Целью реализации Демографического стандарта для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г. Амурска (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.

1.2. Главной задачей 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:

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

1.3.2. Учет при разработке и реализации кадровой и социальной политики в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 2 г. Амурска, должен учитывать наличия семьи у работников как главной жизненной ценности.

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

1.3.4. 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 организациями 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 может включать механизмы реализации по четырем направлениям:

2.1. Забота о здоровье работников.

2.1.1. 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 рекомендуются следующие меры:

2.1.2. Предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников.

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

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

2.1.5. 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.

2.1.6. 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.

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:

- 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; 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:

2.4.2. Создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы для беременных женщин;

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

2.4.4. Предоставление дополнительных 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.);

2.4.5. Формирование культуры семейных династий.