

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ г. ЗЕИ»**

ПРИКАЗ

03.03.2026

г. Зея

№ 01-03/17

**Об утверждении Корпоративного демографического стандарта для
сотрудников МБУ Музей г. Зеи**

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 протокола рабочего совещания с руководителями органов исполнительной власти Амурской области от 06.05.2025 № 13, с целью обеспечения наиболее благоприятных экономических и социальных условий, а также условий для реализации сотрудниками МБУ Музей г. Зеи родительских функций:

1. Утвердить Корпоративный демографический стандарт для сотрудников МБУ Музей г. Зеи согласно приложению к настоящему приказу.
2. Настоящий приказ подлежит обнародованию официальном сайте музея в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Контроль исполнения настоящего распоряжения оставляю за собой.

Директор

М.А. Чухай



Корпоративный демографический стандарт для сотрудников
МБУ Музей г. Зеи

1. Общие положения

1.1. Целью реализации Корпоративного демографического стандарта для сотрудников МБУ Музей г. Зеи (далее — Демографический стандарт) является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации муниципальными служащими города Зеи 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 работников музея одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;
- учет при разработке и реализации кадровой, социальной политики учреждения 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. Демографический стандарт может включать механизмы реализации по следующим направлениям:

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

1.6.2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки. К данной категории относится выплата заработной платы, материальной помощи.

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

2. Меры поддержки сотрудников

2.1. Работодатель осуществляет единовременную материальную помощь работникам в связи с юбилейными датами:

50 лет со дня рождения;

55 лет со дня рождения;

60 лет со дня рождения;

65 лет со дня рождения;

70 лет со дня рождения;

75 лет со дня рождения.

С этой целью выдается единовременная материальная помощь, а также приобретается букет цветов.

2.2. При уходе на пенсию из фонда оплаты труда выплачивать единовременную материальную помощь.

2.3. Выплачивать единовременную материальную помощь в связи с регистрацией брака работника (если брак регистрируется впервые).

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

2.5. Работник, столкнувшийся с обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при рождении ребёнка в семье – 3 календарных дня;

- в случае свадьбы Работника (детей Работника) – 3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;

- в связи с выпуском ребенка из школы – 1 день;

- поступление ребенка в учебное заведение в другом городе – 3 дня;
- в связи с проводами ребенка в Вооруженные Силы РФ – 1 день
- на похороны близких родственников (мать, отец, брат, сестра, бабушка, дедушка, жена, муж, дети – 5 дней); с выездом – 9 дней (календарных);
- в связи с празднованием юбилейных дат со дня рождения работника (50,55,60,65) – 1 день.

3. Поддержка семейных обязанностей сотрудников

3.1. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с детьми. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.2. Поздравление и единовременная материальная помощь при регистрации брака работников и предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска.

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. Поддержка родителей первоклассников: оплачиваемый отпуск в сентябре.

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