

Демографический стандарт для работников МБДОУ № 49 г. Амуурска

1. Целью реализации Демографического стандарта для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 49 г. Амуурска Амурского муниципального района Хабаровского края (далее МБДОУ № 49 г. Амуурска) (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.

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. Учет при разработке и реализации кадровой и социальной политики в МБДОУ № 49 г. Амуурска, должен учитывать наличия семьи у работников как главной жизненной ценности;

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

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. Учет ожиданий и интересов участников трудовых отношений и иных заинтересованных сторон;

5.5. Интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников организации;

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 может включать механизмы реализации по четырем направлениям:

7.1. Забота о здоровье работников.

7.1.1 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:

7.1.2 Предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников.

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

7.1.4 Предоставление компенсации расходов на проезд к месту проведения отдыха работникам организаций расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях раз в два года согласно ст. 325 ТК РФ.

7.1.5 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.

7.1.6 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.

7.2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки.

7.2.1 К данной категории относится не только выплата заработной платы, но и премирование работников, выплата материальной помощи при рождении/усыновлении ребёнка, в связи с праздничными датами, работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (болезнь/смерть близких родственников);

7.2.2 Компенсация части родительской платы на содержание детей в дошкольных учреждениях в соответствии с **Постановлением** Администрации «О внесении изменений в постановление администрации Амурского муниципального района Хабаровского края от 15.06.2021 № 395 «О порядке обращения граждан за получением компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в муниципальных, государственных и иных дошкольных образовательных учреждениях (организациях), реализующих образовательную программу дошкольного образования на территории Амурского муниципального района Хабаровского края, и порядке ее выплаты на территории Амурского

муниципального района Хабаровского края».

7.2.3 Поддержка молодых специалистов в виде единовременного денежного пособия и т.д.

7.3. Уважение семейных обязанностей работников.

7.3.1 Предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха:

— родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых дня (ст.262 ТК РФ).

7.3.2 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 одному ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней;

— работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней.

7.4. Эффективная система взаимодействия с работниками.

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:

7.4.1 Создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы для беременных женщин и многодетных работников;

7.4.2 Создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

7.4.3 Наставничество для женщин, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, с целью более быстрой интеграции (адаптации) в рабочие процессы;

7.4.4 Предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время согласно ст. 262.1, 262.2 ТК РФ, ст. 260 ТК РФ, ст. 123 ТК РФ;

7.4.5 Предоставление дополнительных (оплачиваемых/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.);

7.4.6 Формирование культуры семейных династий.