



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД СВОБОДНЫЙ»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СВОБОДНОГО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ _____

Об утверждении корпоративного демографического стандарта для работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «город Свободный»

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», в целях систематизации мер социальной поддержки, а также создания условий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить корпоративный демографический стандарт для работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «город Свободный» (приложение).

2. Руководителям органов местного самоуправления и муниципальных учреждений муниципального образования «город Свободный»:

2.1. Привести локальные нормативные акты в соответствие с настоящим постановлением в срок до 31 декабря 2026 г.

2.2. Предусмотреть финансовое обеспечение дополнительных мер социальной поддержки при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

2.3. Обеспечить опубликование настоящего постановления руководителю информационно-аналитического сектора аналитическо-правового управления (Галактионов А.Ю.) в сетевом издании admsvb.ru и

разместить на официальном сайте муниципального образования «город Свободный» в сети Интернет.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по социальной политике Грушко Н.И.

Глава города Свободного

В.А. Константинов

Подлежит включению в Регистр: <i>ДА</i> или <i>НЕТ</i>
Подлежит информационному обмену: <i>ДА</i> или <i>НЕТ</i>
Рассылка:
--Первый заместитель главы администрации города Будник М.В. --Заместитель главы администрации по безопасности Михолап Е.А. --Заместитель главы администрации города по строительству, землепользованию и имущественным отношениям Рожкова Е.Е. --Заместитель главы администрации по ЖКХ – начальнику управления по ЖКХ и благоустройству Горлова О.В. --Заместитель главы администрации по обеспечению развития местного самоуправления Овчаренко О.И. --Заместитель главы города по социальной политике Грушко Н.И. ООО « _____ » <i>электронная почта, телефон</i> МКП « _____ » <i>электронная почта, телефон</i> МУП « _____ » <i>электронная почта, телефон</i>
Исполнил _____ ФИО
Дата « » _____ 20__ г. (телефон)

**Корпоративный демографический стандарт
для работающих в органах местного самоуправления и муниципальных
учреждениях муниципального образования «город Свободный»**

I. Общие положения

1.1. Целью реализации корпоративного демографического стандарта для работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «город Свободный» (далее - Стандарт) является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации работающими в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования «город Свободный» (далее - Работники) родительских и других семейных функций. Стандарт ориентирован на работающих родителей и тех, кто потенциально готов стать родителем. Действие настоящего Положения распространяется на лиц, состоящих в трудовых отношениях с органами местного самоуправления и муниципальными учреждениями муниципального образования «город Свободный».

Главной задачей Стандарта выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки Работников в части поддержки и стимулирования родительства и родительского труда.

1.2. Задачами реализации Стандарта являются:

укрепление института традиционной семьи и ценностей материнства, отцовства, детства, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений;

рассмотрение Работников одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;

учет при разработке и реализации кадровой, социальной политики учреждений муниципального образования «город Свободный», наличия семьи у Работников как одной из главных жизненных ценностей;

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

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

В основе Стандарта лежат базовые ценности и принципы социальной ответственности учреждения.

1.3. Основными принципами Стандарта являются:

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

недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий Работников;

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

учет ожиданий и интересов Работников и иных заинтересованных сторон;

интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования Работников;

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

информационная прозрачность;

регулярный контроль и совершенствование действующих практик реализации единого демографического стандарта.

II. Меры поддержки Работников с семейными обязанностями

2.1. Меры поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных семейных обязанностей»:

2.1.1. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

рождение (усыновление) ребенка - 1 календарный день;

в связи с бракосочетанием Работника - до 3 календарных дней;

в связи с бракосочетанием детей Работников (впервые) - 1 календарный день.

2.1.2. Работодатель обязуется предоставить Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с семейными событиями:

сопровождение обучающихся с 1 по 4 класс в школу 1 сентября - 1 день;

смерть близкого родственника - до 3 календарных дней.

2.1.3. Работнику в период беременности или при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется право обратиться к работодателю за установлением иного режима работы (гибкий, дистанционный, смешанный).

2.1.4. Работникам в период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также многодетным предоставляется приоритетное право направления на обучение по программам повышения квалификации, переподготовки в рамках предусмотренных программ различного уровня.

2.2. Меры поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

предоставление оплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации Работников и их детей;

предоставление возможности получения психологической поддержки у штатных психологов в учреждениях муниципального образования «город Свободный»;

проведение тестирования по выполнению нормативов ГТО на корпоративном уровне;

предоставление бесплатного доступа Работнику и членам его семьи к спортивной инфраструктуре (спортзалы, спортплощадки, тренажёры и т.п.) учреждений муниципального образования «город Свободный», организация тренировок и соревнований;

информирование работников о важности сохранения репродуктивного здоровья и ведения здорового образа жизни (соцреклама).

2.3. Меры поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

организация поздравлений и чествований Работников со значимыми семейными событиями (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак и другие), используя в том числе, размещение поздравлений на информационных ресурсах муниципального образования «город Свободный»;

формирование культуры семейных династий в учреждениях муниципального образования «город Свободный»;

внедрение элементов корпоративной культуры, направленных на формирование благоприятного отношения к семьям с детьми;

создание социальной инфраструктуры для Работников с детьми;

организация корпоративного обучения и отдыха Работников и членов их семей;

организация интерактивных экскурсий для детей на предприятия, где трудятся их родители;

организация конкурсов семейной тематики среди Работников и/или их детей (конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных многопоколенных семей);

проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (семейная спартакиада, новогодняя елка, экскурсионные поездки);

публикация историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, ведущих здоровый образ жизни, корпоративных мероприятиях на сайтах учреждений муниципального образования «город Свободный» и страницах в социальных сетях;

организация создания и ведения чатов для Работников с детьми и многодетных Работников;

содействие в получении Работниками консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций;

создание условий для обратной связи с Работниками о востребованности и полезности реализуемых в муниципальном образовании «город Свободный» мероприятий корпоративной социальной политики, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях.

Работники вправе сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной социальной политики.

Работодатель проводит регулярный анализ обратной связи, получаемой от Работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

III. Заключительные положения

Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Стандарта (сверх гарантий, установленных ТК РФ), осуществляется за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете муниципального образования на содержание соответствующих органов и учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Настоящее Положение подлежит обязательному включению в коллективные договоры органов местного самоуправления и муниципальных учреждений.

Работники вправе вносить предложения по совершенствованию настоящего Положения через представительный орган работников. Руководители учреждений обязаны проводить ежегодный анализ обратной связи.