

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Уральский политехнический колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНПОО УРПК

Миннихметов Р.Р.

«15» сентября 2026г.



Положение
«Корпоративный демографический стандарт»

Уфа-2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Корпоративный демографический стандарт» является локальным нормативным документом колледжа, разработанным в целях определения основных подходов по созданию для его работников благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышению мотивации сотрудников к рождению детей, многодетности, и укреплению семейных ценностей, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 марта 2025г. № 615-р.

1.2. Положение разработано на основании:

- Конституции Российской Федерации
- Трудового кодекса Российской Федерации
- Федерального закона №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»,
- Указа Президента Российской Федерации от 09 ноября 2022г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»,
- Федерального закона №256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей с детьми»,
- Указом Президента РФ № 474 от 21.07.2020 «О национальных целях развития Российской Федерации»
- ГОСТ Р 72119-2025 «Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт»»

1.3. Целью реализации корпоративного демографического стандарта является:

- пропаганда развития и укрепления в колледже традиционной российской семьи,
- обеспечение наиболее благоприятных духовно-нравственных, экономических и социальных условий для реализации работниками колледжа родительских и других семейных функций при условии их занятости на рынке труда,
- реализация мер поддержки и стимулирования родительства и родительского труда,
- реализация мер поддержки ветеранов (пожилых сотрудников),
- создание атмосферы творческого взаимодействия разных поколений в коллективе,

1.4. Задачами реализации корпоративного демографического стандарта является:

- осуществление государственной демографической и семейной политики,
- укрепление в колледже принципов традиционной семьи и ценностей материнства, отцовства и детства, сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений,
- рассмотрение работников колледжа как одновременно субъектов профессионального труда и лиц, имеющих семейные обязанности,
- учёт при разработке и реализации кадровой, социальной политики колледжа, наличие семьи у работника как одной из главных жизненных ценностей,
- формирование коллектива с учётом эффективного взаимодействия между поколениями преподавательского состава,
- рассмотрение корпоративного демографического стандарта в качестве ключевого элемента социальной ответственности.

2. Основные понятия и принципы разработки корпоративного демографического стандарта для колледжа

2.1. Понятия корпоративного демографического стандарта:

-работник организации – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату. Правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективным договорами, локальными нормативными актами организации. Работник имеет право и несёт обязанности, установленные трудовым законодательством страны,

-работодатель – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником,

-семья – лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство,

-молодая семья – лица, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, в том числе воспитывающие ребёнка (детей), либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребёнка (детей) в возрасте до 35 лет включительно,

-демографический стандарт Российской Федерации направлен на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост уровня рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения, и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране,

-корпоративный стандарт – это система стандартных правил, в соответствии с которой строится поведение работников и осуществляется деятельность организации в рамках выбранной стратегии развития.

2.2. Принципы разработки корпоративного демографического стандарта:

-кадровая политика организации – сформулированные (устно или письменно) руководством организации видение, принципы, приоритеты, нормы, правила поведения в отношении кадров, обязательные для всех участников процесса управления персоналом с целью достижения стоящих перед организацией стратегических целей с учетом постоянно изменяющихся внутриорганизационных условий и требований внешней среды,

-социальная ответственность организаций – концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на общественную сферу. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, формирования подходов, способствующих активному долголетию членов коллектива,

-корпоративный демографический стандарт российских организаций – целостная система принципов, задач, норм и правил поведения, приоритетных мер, реализуемых в организациях, направленных на поддержку государственных решений в области демографии, обязательных для всех участников процесса управления персоналом и разработанных с учетом внутриорганизационных условий и внешних демографических вызовов, стоящих перед страной и конкретным регионом.

3. Общие подходы к реализации демографического стандарта в колледже

3.1. Корпоративный демографический стандарт опирается на базовые ценности и принципы социальной ответственности организаций. При этом она в наибольшей степени ориентирована на работников организации, имеющих или планирующих в будущем иметь детей, и (или) имеющих семейные обязательства.

3.2. Регулирование отношений в сфере реализации демографического стандарта на уровне российских организаций предполагает следующие этапы:

3.2.1. Разработка и систематизация целей, правил, принципов и норм построения внутренней политики в рамках организации соответствующей системы приоритизации демографической сферы,

3.2.2. Разработка корпоративного демографического стандарта осуществляется на основе принципа вовлеченности работников колледжа в этот процесс.

4. Формы стимулирования семьи и родительства сотрудников колледжа

4.1. Направления внутренней корпоративной социальной ответственности:

4.1.1. Основными мерами обеспечения защиты жизни и здоровья работников колледжа могут являться:

- ежегодная диспансеризация работников,
- проведение ежегодных плановых вакцинаций (например, против гриппа),
- организация горячего здорового питания,
- проведение программ по организации спортивного досуга,
- организация комфортного рабочего места.

4.1.2. Достойное вознаграждение за труд включает меры социальной поддержки работников, к которому относится не только выплата заработной платы, соответствующей требованиям на рынке труда, но и эффективный и соизмеримый с успехами колледжа премиальный фонд.

4.1.3. Уважение к семейным обязанностям работников колледжа должно проявляться через повышение их качества жизни через реализацию следующих корпоративных мер:

- организация досуга детей работников,
- меры, направленные на поддержание баланса между карьерой и семьей,
- меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей и трудовой деятельностью,
- организация профессионального обучения (повышение квалификации) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет,
- меры, направленные на формирование у работников колледжа и их детей мотивации к здоровому образу жизни, популяризация его и традиционных семейных ценностей,
- меры, направленные на формирование условий, способствующих активному долголетию работников коллектива.

4.1.4. Эффективная система взаимодействия с работниками колледжа подразумевает рассмотрение персонала как лиц, максимально заинтересованных в успешности профессиональной деятельности педагогического состава и колледжа в целом, высокий уровень корпоративной социальной ответственности, готовность предложения прозрачной схемы взаимодействия,

гибкий график работы и отпусков, что может восприниматься работниками репродуктивного возраста как конкурентные преимущества работодателя с одной стороны, а с другой стороны – влиять на формирование положительного отношения к родительству, применение описанных выше подходов к представителям всех поколений, работающих колледже.

4.2. Разработка системы информационно-коммуникативной поддержки корпоративного демографического стандарта, поддержка развития профессиональных династий и взаимодействие представителей разных поколений предполагает закрепление на уровне организационной культуры колледжа корпоративных ценностей, базирующихся на положительном отношении к родительству, включение результатов деятельности по реализации услуг, направленных на поддержание многопоколенных семей.

4.3. В качестве нематериальной мотивации работников колледжа в рамках корпоративного демографического стандарта могут рассматриваться:

- предоставление работникам возможности прохождения образовательных программ/курсов по вопросам родительства, охраны материнства и детства, по воспитанию детей,

- организация и проведение различных тематических конкурсов и соревнований с последующим награждением для детей работников,

- проведение экскурсий в колледже для детей работников, организация «Дней карьеры» по профильным специальностям и т.д.,

- проведение корпоративных праздников по типу Дня матери, Дня отца, Дня семьи, иных общественно-культурных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей.

4.4. Форма материального стимулирования работников колледжа в рамках корпоративного демографического стандарта зависит от наличия специального фонда (суммы стимулирования рассматриваются и утверждаются соответствующими локальными документами) и может включать:

- предоставление работникам при регистрации брака до 3-х дней отпуска с сохранением среднего заработка,

- единовременная материальная помощь по случаю первого бракосочетания работника колледжа,

- единовременная материальная помощь по случаю рождения первого ребёнка (выплата одному из родителей)

- предоставление работнику – одному из родителей детей, обучающихся в общеобразовательной организации (школе), один день отпуска с оплатой из расчёта среднего заработка в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий.

5. Ожидаемые результаты

5.1. Ориентация на предложенную модель и использование её при реализации корпоративного демографического стандарта позволит:

- обеспечить рост стабильности педагогического коллектива,
- снизить кадровый дефицит,
- повысить лояльность и вовлечённость персонала,
- улучшить баланс между работой и личной жизнью,
- способствовать формированию культуры преемственности,
- стать инструментом трансляции традиционных семейных ценностей обучающимся через образовательную среду.

5.2. Включение реализации демографического стандарта позволит укрепить уверенность сотрудников колледжа в своем работодателе, повысить их лояльность, создать прочную основу для развития человеческого капитала на мезоуровне, промежуточной социальной структуре, объединяющей людей.