

Приложение №1
Утвержден
Приказом директора
ГКОУ «Первый
Санаторный детский дом»
От 29.09.2026 г. № 146-О

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ
Государственного казенного образовательного учреждения
«Первый санаторный детский дом»

I. Общие положения

Корпоративный демографический стандарт ГКОУ «Первый санаторный детский дом» (далее — Стандарт), сформирован с учетом ГОСТ Р 72119-2025, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями от 29 ноября 2024 года, а также Регионального корпоративного демографического стандарта, утвержденного решением Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 26 июня 2026 г. № 3.

II. Базовые меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями

1. Предоставлять одиноким матерям, одиноким отцам, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, многодетным работникам (до достижения младшим ребенком шестнадцатилетнего возраста) ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время.

2. Предоставлять сотрудникам с семейными обязанностями возможность перехода на дистанционный формат работы при наличии возможности выполнения трудовых функций в таком формате.

3. Предоставлять 2 (два) дополнительных оплачиваемых дня отпуска в год работникам в связи с государственной регистрацией заключения брака.

4. Предоставлять 1 (один) дополнительный оплачиваемый день отпуска в год работникам по следующим основаниям:

- отцу в связи с рождением ребенка;
- в связи с Днем знаний (предоставляется работникам с детьми – учащимися в начальных классах образовательных организаций);

5. Предоставлять работникам до выхода в отпуск по беременности и родам возможность перехода на дистанционный формат работы, при наличии возможности выполнения трудовых функций в таком формате.

6. Организовывать и проводить корпоративные мероприятия по продвижению ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей (экскурсионная поездка, семейный конкурс, конкурс детских рисунков, новогодняя елка) – не менее 1 раза в год.

7. Оказывать нематериальную помощь работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации (юридическая, психологическая, консультационная помощь).

8. Поздравлять и чествовать работников в связи со значимыми семейными событиями (вступление в брак, юбилей свадьбы, рождение ребенка).

III. Дополнительные меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями

1. Меры по сохранению здоровья работников

1.1. Содействие проведению ежегодной диспансеризации работников с освобождением от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

1.2. Предоставление возможности прохождения физиопроцедур, имеющих в медицинском блоке учреждения.

1.3. Организация вакцинации сотрудников против гриппа.

1.4. Повышение уровня знаний, информированности и практических навыков работников по ведению здорового образа жизни, профилактике заболеваний, повышению качества жизни, сохранению здоровья, в том числе репродуктивного здоровья работников: размещение информации в рабочих чатах, на информационных стендах, проведение ежегодного Дня здоровья.

2. Меры по поддержке занятий физической культурой и спортом работников и членов их семей

2.1. Организация товарищеских матчей по волейболу, мини футболу. Флорболу между работниками учреждения, членами их семей и воспитанниками детского дома.

2.2. Организация выполнения нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в День Здоровья.

2.3. Организация корпоративных лыжных поездок на лыжную базу «Олень».

2.4. Предоставление возможности занятий в тренажерном зале с консультацией инструктора по физической культуре.

2.5. Поощрение работников, выполнивших нормативы ГТО, участников спортивных мероприятий, похвальными грамотами учреждения.

3. Меры по поддержке в совмещении профессиональных и семейных обязанностей

3.1. Предоставление 1 дня дополнительного оплачиваемого отпуска по следующим основаниям:

— в связи с юбилеем свадьбы;

— в связи с участием в мероприятиях последнего школьного звонка/выпускного вечера ребенка;

— в связи с проводами ребенка на военную службу по призыву;

3.2. Предоставление подарков детям работников на Новый год.

3.3. Предоставление возможности досрочного выхода работника на неполное рабочее время из отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

3.4. Проведение встреч работников с руководителем по вопросам обсуждения планов развития корпоративного демографического стандарта учреждения .
