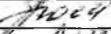
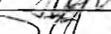


Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Республики Бурятия
«Республиканский многоуровневый колледж»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор _____
«14» 01 2026 г.

КОРПОРАТИВНЫЙ
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ
(КДС)

г. Улан-Удэ

	Должность	Фамилия / Подпись	Дата
Разработал	<Специалист по кадрам>	Аюшеева Г.Ю. / 	24.01.2026
Проверил	<Юрист>	Лушикова Ж.А. / 	24.01.2026
Согласовал	<Главный бухгалтер>	Босхолова Е.А. / 	19.01.2026
Версия: 1.0	Без подписи документ действителен 8 часов после распечатки. Дата и время распечатки:	КЭ: _____ УЭ № _____	Стр. 1 из 3

1. Общие положения

1.1. Настоящий Корпоративный демографический стандарт (далее — КДС) является локальным нормативным актом колледжа, разработанным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», № 125-ФЗ «О социальном партнёрстве в сфере труда», № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации», Федеральным законом № 157-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей с детьми», а также Указом Президента РФ № 474 от 21.07.2020 «О национальных целях развития Российской Федерации».

1.2. КДС определяет цели, задачи, принципы и комплекс корпоративных мер поддержки работников колледжа, направленных на укрепление института семьи, повышение рождаемости, улучшение условий труда и совмещение профессиональных и семейных обязанностей.

1.3. Настоящий документ является основным нормативным актом, регулирующим демографическую и социальную политику предприятия в рамках системы корпоративной социальной ответственности (КСО).

2. Цели и задачи КДС

2.1. Основной целью КДС является создание устойчивой системы корпоративной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, повышающей качество жизни работников и их семей.

2.2. Задачи КДС:

- обеспечение социальной стабильности и демографической устойчивости коллектива;
- формирование семейно-ориентированной корпоративной культуры;
- развитие программ здоровья, образования, гибких форм занятости и поддержки родителей;
- повышение привлекательности работодателя на рынке труда.

3. Принципы реализации КДС

3.1. Принципы реализации КДС включают:

- добровольность участия и равенство прав работников;
- системность и долгосрочность мер поддержки;
- адресность предоставляемых мер;
- прозрачность процедур предоставления и контроля;
- социальное партнёрство между работодателем и работниками.

3.2. КДС внедряется поэтапно, с ежегодным обновлением перечня мер в зависимости от финансовых возможностей колледжа.

4. Основные направления корпоративной демографической политики

4.1. В рамках реализации КДС колледж осуществляет следующие направления:

- поддержка впервые вступающим в брак (выплата);
- поддержка материнства и отцовства (выплата при рождении ребенка);
- организация гибких форм занятости, дистанционной и частичной занятости;
- предоставление работникам дополнительных оплачиваемых дней отдыха (в связи с рождением ребенка при выписке новорожденного из роддома, в связи с бракосочетанием, в случае бракосочетания детей, в связи с началом обучения ребенка первоклассника – «День знаний», окончанием обучения выпускника 11 класса «Последний звонок»);
- корпоративные программы здоровья и профилактики заболеваний;
- профессиональное развитие и обучение родителей, возвращающихся из отпуска по уходу за ребёнком;
- поддержка семей нуждающихся в жилье (размещение в общежитие колледжа).

5. Формы и меры корпоративной поддержки

5.1. Финансовые меры:

- единовременная выплата впервые вступающим в брак;
- единовременная выплата при рождении ребёнка;

5.2. Социальные меры:

- предоставление гибкого графика и дистанционной работы;
- дополнительные оплачиваемые выходные и отпуска;
- предоставление комнаты в общежитии колледжа (договор найма жилого помещения).

5.3. Оздоровительные и медицинские меры:

- организация медицинских осмотров и вакцинации;
- спортивные мероприятия;
- частичная компенсация затрат на оздоровительные мероприятия: фитнес-центр, бассейн, туризм (в конце календарного года);
- программы психологической поддержки и стресс-менеджмента.

5.4. Образовательные меры:

- обучение сотрудников по программам повышения квалификации;

5.5. Культурные и общественные меры:

- участие в социальных проектах региона;
- проведение родительского собрания работников.

6. Организация и порядок предоставления мер поддержки

6.1. Для координации и реализации мероприятий КДС назначается ответственный координатор (или комиссия по демографической политике).

6.2. Меры поддержки предоставляются на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов (свидетельства о рождении, справки, удостоверения многодетной семьи, договора фитнес-центра (кассового чека) и т.д.).

6.3. Решение оформляется приказом директора. Выплата производится при наличии денежных средств за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Колледж вправе предусматривать дополнительные меры поддержки по согласованию с трудовым коллективом.

7. Финансирование мероприятий КДС

7.1. Финансирование программ КДС осуществляется за счёт средств колледжа.

7.2. Размер и порядок выплат, компенсаций и иных мер поддержки устанавливается приказом директора в пределах утверждённого бюджета.

8. Контроль и отчётность

8.1. Контроль за реализацией КДС возлагается на специалиста по кадрам.

8.2. Ежегодно формируется отчёт о реализации программ КДС, включающий сведения о количестве участников, объёме финансирования и достигнутых результатах.

8.3. Отчёт утверждается директором колледжа и представляется в Министерство образования и науки Республики Бурятия.

9. Ответственность и заключительные положения

9.1. Ответственность за исполнение КДС несут руководители подразделений и назначенные ответственные лица.

9.2. Работники колледжа обязаны соблюдать правила и порядок предоставления мер поддержки, предоставлять достоверные сведения и своевременно уведомлять об изменениях.

9.3. КДС вступает в силу с момента утверждения приказом директора и действует бессрочно, с возможностью ежегодного пересмотра.