

**КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ  
ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
«УСТЬ-ИЛИМСКИЙ ДОМ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий корпоративный демографический стандарт областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Усть-Илимский дом социального обслуживания» (далее - Учреждение), разработан в соответствии с корпоративным демографическим стандартом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, утвержденным распоряжением министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области № 53-140-мр от 27.03.2026 (далее – корпоративный стандарт).

1.2. Корпоративный стандарт разработан в целях содействия реализации Указов Президента Российской Федерации.

Корпоративный стандарт сводит воедино, систематизирует в формате конкретных мер поддержки семей с детьми работников Учреждения, создает свод практических рекомендаций по его внедрению в деятельность Учреждения.

1.3. Корпоративный стандарт устанавливает меры поддержки, правила формирования Учреждением корпоративных программ, направленных на создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышение мотивации граждан к родительству, многодетности, сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей.

1.4. Цель корпоративного стандарта состоит в поддержке работников с семейными обязанностями, формировании системы лояльности, в первую очередь для семей с детьми, внесении вклада в социально-демографическое развитие Иркутской области.

1.5. Разработка и реализация корпоративной программы направлена на решение таких задач, как:

- поддержка работников в создании семьи, рождении детей, популяризация и поддержка многодетности;
- создание для работников возможностей для комфортного совмещения трудовых и семейных обязанностей;
- создание условий для повышения у работников Учреждения мотивации к ведению здорового образа жизни;
- предоставление социальной поддержки семьям в дополнение к

установленным законодательством;

- укрепление в трудовом коллективе, российском обществе приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.

1.6. Меры поддержки в рамках Корпоративной программы предоставляются работникам Учреждения. Многодетным работникам меры поддержки предоставляются в преимущественном (первоочередном) порядке.

1.7. Размер предоставляемой работникам материальной поддержки может увеличиваться по мере роста количества детей в семье.

## **Глава 2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ**

2.1. В Корпоративном стандарте применены следующие термины и определения:

2.1.1. Корпоративный стандарт - комплекс мер, используемых для формирования корпоративных программ Учреждения на совершенствование системы поддержки семей с детьми, создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышение престижа и мотивации граждан к семейно-детному образу жизни, многодетности, на сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей.

2.1.2. Корпоративный социально-демографический пакет - совокупность корпоративных мер поддержки (выплат, поощрений, гарантий и льгот), предоставляемых работникам Учреждения и членам их семей.

2.1.3. Корпоративные программы - меры, направленные на сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей посредством создания художественных материалов, проведения общественных мероприятий, осуществления волонтерской деятельности, включающей помощь в реализации социальных инициатив работников, материальную помощь в трудной жизненной ситуации, социальный патронаж за отдельными категориями граждан из числа работников Учреждения. Корпоративная программа Учреждения формируется на основе мер Корпоративного стандарта, а также иных мер, направленных на реализацию социальной и демографической политики.

К художественным материалам относятся: фильмы, социальная и коммерческая реклама и др.

К общественным мероприятиям относятся: фестивали, конкурсы, концерты, выставки, семинары и др.

К отдельным категориям граждан относятся: беременные женщины, многодетные семьи, неполные семьи, семьи, воспитывающие ребенка-инвалида.

2.1.4. Корпоративная программа лояльности - система поощрений, предоставляемых работникам Учреждения и членам их семей.

2.1.5. Корпоративный социально-демографический патронаж - работа

по систематическому отслеживанию различных жизненных ситуаций в семьях работников и исходя из индивидуальных потребностей таких семей оказание им необходимой помощи (материальной, информационной, правовой, психологической и т.п.).

Корпоративный социально-демографический патронаж реализуется Учреждением, как правило, посредством современных способов информирования и коммуникаций (чат-боты, мобильные приложения, специализированные программы, информационные сайты и т.п.), а также в случае чрезвычайной ситуации или трудной жизненной ситуации, требующей материальной помощи работнику, по месту жительства.

### **Глава 3. КОМИТЕТ СЕМЕЙ**

3.1. Комитет семей (далее - Комитет) — это группа работников Учреждения, созданная для решения вопросов, связанных с семейной политикой, поддержкой семей, координацией деятельности в области защиты прав семей и реализации программ, направленных на улучшение семейного благополучия.

В комитет семей входят работники в количестве 6 человек, которые состоят в браке и имеют детей. Утверждение состава Комитета осуществляется посредством приказа директора Учреждения.

3.2. Комитет в своей деятельности руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами Учреждения, а также настоящим корпоративным демографическим стандартом.

3.3. Основная цель деятельности Комитета заключается в решении оперативных вопросов по своевременности и эффективности реализации корпоративного социально-демографического пакета, осуществлении социального патронажа семей, попавших в трудную жизненную ситуацию, выстраивания максимального эффективного и понятного взаимодействия работодателя с работниками Учреждения.

3.4. Задачи Комитета:

- мониторинг и анализ эффективности существующих мер социальной поддержки семей и выработка предложений по их совершенствованию;
- организация информационной и консультационной поддержки семей, включая распространение информации о доступных социальных услугах, льготах и пособиях;
- взаимодействие с государственными и негосударственными организациями, занимающимися вопросами семьи и детства, для координации усилий и обмена опытом;
- участие в разработке и реализации программ по укреплению института семьи, пропаганде семейных ценностей и ответственного родительства;
- организация мероприятий и кампаний, направленных на повышение осведомленности о важности планирования семьи и ответственного подхода к

родительству;

- взаимодействие с медицинскими учреждениями для организации консультаций и просветительских мероприятий по вопросам репродуктивного здоровья и планирования семьи;

- осуществление патронажа семей, попавших в трудную жизненную ситуацию.

3.5. Комитет имеет право:

- запрашивать и получать от руководителей и уполномоченных ими работников структурных подразделений Учреждения документы и сведения, необходимые для реализации целей и задач, возложенных на Комитет;

- привлекать при необходимости работников иных структурных подразделений Учреждения для решения задач Комитета;

- вносить предложения и рекомендации руководству Учреждения по вопросам, входящим в компетенцию комитета;

- участвовать в планировании и организации мероприятий, направленных на поддержку семей и детей, включая социальные, культурные и образовательные мероприятия;

- взаимодействовать с другими организациями и учреждениями, занимающимися вопросами семейной политики и поддержки семей, для обмена опытом и координации деятельности.

## **Глава 4. КОРПОРАТИВНЫЙ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПАКЕТ**

4.1. В целях повышения адресности, своевременности и эффективности реализации корпоративного социально-демографического пакета, осуществления социального патронажа семей, попавших в трудную жизненную ситуацию, выстраивания максимально эффективного и понятного взаимодействия работодателя с работниками Учреждения создан комитет семей.

4.2. Корпоративные меры поддержки, предоставляемые работодателем работникам и членам их семей в рамках корпоративного социально-демографического пакета (приложение № 1):

- меры поддержки в период беременности работниц;

- меры поддержки работников в связи с рождением (усыновлением) и воспитанием ребенка;

- меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями;

- меры по сохранению здоровья работников и членов их семей;

- меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей;

- меры поддержки работников при выходе на пенсию;

- меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей.

#### 4.3. Меры поддержки в период беременности работниц:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы.

#### 4.4 Меры поддержки работников в связи с рождением (усыновлением) ребенка:

- выплата материальной помощи работнику в связи с рождением ребенка (первого ребенка - 30 тысяч рублей, второго ребенка - 40 тысяч рублей, третьего и последующих детей - 50 тысяч рублей).

#### 4.5. Меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями:

- 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;

- создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы для одного из родителей до завершения ребенком обучения в начальной школе;

- предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми времени (например, во время школьных каникул);

- предоставление дополнительных (оплачиваемых/неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями рождение/усыновление ребенка, регистрации 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.);

- создание сервиса внутренней мобильности для женщин-работников, желающих сменить карьерное направление и перейти после отпуска по беременности и родам /отпуска по уходу за ребенком до трех лет в другое структурное подразделение.

#### 4.6. Меры по сохранению здоровья работников и членов их семей:

- организация прохождения работниками Учреждения ежегодного профилактического осмотра;

- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников по результатам СОУТ;

- предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

- проведение единых Дней здоровья в Учреждении;

- организация и проведение региональных спортивно-оздоровительных мероприятий (турслет, подледная рыбалка и т.д.);

- разработка и реализация долгосрочной программы информирования работников о важности сохранения репродуктивного здоровья, подготовки к беременности и рождению ребенка, ведения здорового образа жизни.

#### 4.7. Меры поддержки работников при выходе на пенсию:

- развитие деятельности ветеранских организаций в учреждении и региональной ветеранской организации;

- создание при центрах активного долголетия Клубов для пенсионеров отрасли;

- вовлечение пенсионеров отрасли в волонтерскую деятельность.

4.8. Меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей:

- выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрация первого брака 30 тысяч рублей, юбилей семейной жизни 40 лет - 20 тысяч рублей, 45 лет - 25 тысяч рублей, 50 лет - 30 тысяч рублей, увеличение на 5 тысяч за каждые последующие 5 лет совместной жизни и др.);

- выплата материальной помощи в размере 10 тысяч рублей для подготовки ребенка к поступлению на обучение в школу в первый класс;

- оказание материальной помощи работнику в случае возникновения в его семье трудной жизненной ситуации;

- корпоративный социально-демографический патронаж семей работников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;

- содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;

- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями, (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах Учреждения);

- поддержка инициатив работников и Комитета по организации и проведению корпоративных (семейных) мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;

- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных семей);

- организация во взаимодействии с партнерами льготного семейного посещения работниками и их детьми культурных мероприятий, досуговых учреждений;

- формирование культуры семейных династий в Учреждении;

- популяризация в социальных сетях и мессенджерах историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, многодетных семьях, семьях, воспитывающих приемных детей.

## **Глава 5. КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ЛОЯЛЬНОСТИ**

5.1. Предоставление скидки в размере 5% на санаторно-курортное лечение в учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, детские путевки в оздоровительных лагерях учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

5.2. Содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста или других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развитию взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др. в учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

5.3. Предоставление возможности получения психологической поддержки на базе подведомственных организаций работнику и членам семьи.

## **Глава 6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

6.1. Срок действия программы – до 2030 года.

6.2. Программа действует для всех сотрудников, проработавших в Учреждении не менее двух лет.

6.3. Предоставление материальной помощи сотрудникам является правом, а не обязанностью Учреждения, и зависит от финансового состояния и прочих факторов, способных оказывать влияние на факт выплаты материальной помощи.

6.4. В случае осуществления трудовой деятельности в Учреждении обоими членами семьи (супруг и супруга), выплата материальной помощи сотруднику в связи с рождением ребенка, по случаю значимых семейных событий (регистрация первого брака, юбилей семейной жизни), для подготовки ребенка к поступлению на обучение в школу в первый класс, в случае возникновения в семье трудной жизненной ситуации, предоставляется только одному из них.

6.5. Предоставление материальной помощи сотруднику в связи с рождением (усыновлением) ребенка, распространяется только на детей, рожденных (усыновленных) в период действия трудовых отношений между Учреждением и сотрудником.



Приложение № 1  
к корпоративному  
демографическому стандарту  
ОГБУСО «Усть-Илимский ДСО»,  
утвержденному приказом  
директора от 27.04.2026 № 116

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ОБЛАСТНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «УСТЬ-ИЛИМСКИЙ ДОМ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»**

1. В рамках программы реализуются следующие корпоративные меры поддержки, предоставляемые сотрудникам и членам их семей в рамках корпоративного социально-демографического пакета:

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок реализации	Ожидаемые результаты
1	2	3	4	5
<b>1. Меры поддержки в период беременности сотрудника</b>				
1.1	Предоставление дополнительных коротких перерывов для отдыха и восстановления сил (каждые два часа по десять минут)	Бухгалтерия, отдел кадров	В период беременности сотрудника	Создание для беременной женщины благоприятных и комфортных условий для осуществления трудовой деятельности в период вынашивания ребенка
1.2	Осуществление трудовой деятельности в режиме дистанционной работы			
<b>2. Меры поддержки сотрудников в связи с рождением (усыновлением) ребенка</b>				
2.1	Предоставление материальной помощи сотруднику в связи с рождением ребенка (на первого ребенка – 30 000 рублей, второго ребенка – 40 000 рублей, третьего и последующих детей –	Бухгалтерия, отдел кадров	При рождении ребенка у сотрудника	Увеличение количества семей, получивших материальную помощь в связи с рождением ребенка

	50 000 рублей)			
2.2	Отпуск вне утвержденного графика для сотрудников – мужчин в период нахождения в отпуске по беременности и родам супруги	Бухгалтерия, отдел кадров	При рождении ребенка у сотрудника	Создание благоприятных и комфортных условий для совмещения воспитания несовершеннолетних детей и трудовой деятельности
<b>3. Меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для сотрудников с семейными обязанностями</b>				
3.1	Осуществление трудовой деятельности в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику работы, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе сотрудников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	Бухгалтерия, отдел кадров	В случае досрочного выхода сотрудника из отпуска по уходу за ребенком	Создание благоприятных и комфортных условий для совмещения воспитания несовершеннолетних детей и трудовой деятельности
3.2	Предоставление части очередного отпуска в удобное для сотрудника с детьми время, для многодетных семей (в период школьных каникул)	Бухгалтерия, отдел кадров	При наличии у сотрудника трех и более детей	Увеличение количества многодетных семей
3.3	Предоставление дополнительного дня без сохранения заработной платы в связи со значимыми семейными событиями (рождение ребенка, регистрация брака, поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, проводы или встреча ребенка с военной службы)	Бухгалтерия, отдел кадров	При наступлении значимого семейного события	Участие сотрудника в значимом семейном событии
<b>4. Меры по сохранению здоровья сотрудников и членов их семей</b>				

4.1	Прохождение сотрудниками учреждения ежегодного профилактического медицинского осмотра, диспансеризации	Специалист по охране труда	Один раз в год	Обеспечена возможность прохождения сотрудниками профилактического медицинского осмотра, своевременное выявление заболеваний
4.2	Проведение спортивно-оздоровительного мероприятия «Турслет» для сотрудников, в том числе с детьми	Отделение социальной реабилитации	Один раз в год	Укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей, сплочение коллектива учреждения
4.3	Субботник по уборке территории, разработка клумб на выделенной территории с привлечением детей сотрудников (без ограничения возраста)	Хозяйственно-обслуживающий персонал	Один раз в год	Укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей, сплочение коллектива учреждения
4.4	Проведение спортивных семейных соревнований: семейная эстафета	Отделение социальной реабилитации, профильные отделы учреждения	Один раз в год	Укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей
4.5	Выполнение комплекса физических упражнений в проветриваемых помещениях в технический перерыв (пятиминутка)	Профильные отделы учреждения	Ежедневно с 9:30 - 9:35	Повышение уровня физической активности, улучшение физической формы сотрудников, общего самочувствия, снижение уровня стресса
4.6	Предоставление консультаций юриста, психолога по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и	Юрисконсульт, психологи	По необходимости	Формирование положительных семейных установок включая позитивный образ многодетной семьи, многодетных матери и отца, ответственного родительства

	преодоления кризисных ситуаций			
4.7	Проведение психологического тренинга для сотрудников с семейными обязанностями на темы «Мир взрослый и мир детский», «Связующая нить»	Психологи	По необходимости	Формирование положительных семейных установок, укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей
<b>5. Меры поддержки сотрудников при выходе на пенсию</b>				
5.1	Проведение праздника «Мои года, мое богатство», приуроченного ко Дню пожилого человека с приглашением сотрудников, вышедших на пенсию	Отделение социальной реабилитации, профильные отделы учреждения	Ежегодно до первого октября	Укрепление коллективных отношений, уважение к старшему поколению
5.2	Конкурс рисунков среди детей и внуков работников учреждения	Отделение социальной реабилитации, профильные отделы учреждения	Ежегодно до двадцать восьмого октября ко дню бабушек и дедушек	Укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей, уважение к старшему поколению
<b>6. Меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей</b>				
6.1	Осуществление выплаты материальной помощи при: 1) официальной регистрации сотрудником в возрасте до 35 лет включительно первого брака - 30 тысяч рублей, 2) совместной жизни с супругом в единственном браке 40 лет – 20 000 рублей, 45 лет – 25 тысяч рублей, 50 лет – 30 000 рублей, Далее увеличение на 5 тысяч рублей за каждые	Бухгалтерия, Отдел кадров	При вступлении в брак впервые; при наступлении юбилейной даты семейной жизни	Повышение финансового благополучия сотрудников

	последующие 5 лет совместной жизни.			
6.2	Выплата материальной помощи в размере 10 тысяч рублей для подготовки ребенка к поступлению на обучение в школу в первый класс	Бухгалтерия, Отдел кадров	При поступлении ребенка в первый класс	Обеспечена поддержка семьи сотрудника в процессе подготовки ребенка к школе
6.3	Организация поздравлений и чествований сотрудников со значимыми семейными событиями (юбилеи семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак) в том числе с использованием информационных ресурсов учреждения	Профильные отделы учреждения	При наступлении значимого семейного события у сотрудника	Формирование у сотрудников положительных семейных установок
6.4	Оформление почетного стенда (электронного) семей сотрудников, являющихся многодетными	Отдел кадров, специалист по связям с общественностью	Ежегодно, ко Дню многодетной семьи	Формирование у сотрудников положительных семейных установок включая позитивный образ многодетной семьи, многодетных матери и отца
6.5.	Семейный фотоконкурс среди семей учреждения «Семья – любви великой царство»	Профильные отделы	Ежегодно, двадцатого марта к Международному дню счастья	Формирование у сотрудников положительных семейных установок
6.6	Популяризация в социальных сетях и мессенджерах историй, примеров о семьях, династиях с хорошими семейными традициями, многодетных семьях, семьях, воспитывающих приемных детей	Специалист по связям с общественностью	Постоянно	Формирование у сотрудников положительных семейных установок
6.7	Информирование сотрудников о реализуемых мероприятиях для семей с детьми, в том числе с использованием корпоративных порталов и	Секретарь	Постоянно	Укрепление семейных отношений и формирование у сотрудников положительных семейных установок

	информационных рассылок			
--	----------------------------	--	--	--