

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Цыбиков Балдист Батович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 06.04.2026 13:51:47  
Уникальный программный идентификатор:  
056d9048c7e48c6f3c571e429957a8ae7b757ae8

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова»

(ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА)

Система менеджмента качества

СТО СМК 4.2. П – 1.0-2026

Демографический стандарт ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА

Страница 1

Введено в действие приказом  
ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА  
от «31» марта 2026 г. № 196-ЛС

## Демографический стандарт ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА

Улан-Удэ  
2026

## Введение

Настоящий стандарт разработан Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р. Филиппова» (далее - Академия) в целях содействия реализации Указов Президента Российской Федерации.

Сбережение российского народа определено высшим национальным приоритетом Российской Федерации.

Государственная демографическая и семейная политика, сосредоточенная на вопросах сбережения и приумножения населения России, включает в том числе вопросы активного вовлечения в этот процесс корпоративного сектора экономики, всех хозяйствующих субъектов.

Настоящий стандарт сводит воедино, систематизирует в формате конкретных мер существующий в стране многогранный опыт поддержки традиционной российской семьи, отцовства, материнства и детства, создает свод практических рекомендаций по его внедрению в деятельность хозяйствующих субъектов.

При разработке настоящего стандарта были использованы методические материалы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Института демографической политики имени Д.И. Менделеева.

## 1. Область применения

1.1. Настоящий стандарт устанавливает меры поддержки, правила формирования Академией корпоративных программ, направленных на создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации граждан к родительству, многодетности, сохранения и укрепления традиционных российских семейных ценностей.

1.2. Положения настоящего стандарта предназначены для применения:

- Академией - для разработки и утверждения корпоративных программ, направленных на повышение лояльности работников, формирование доброжелательного отношения к институту семьи, традиционным российским семейным ценностям;

- государством - для повышения эффективности демографической и семейной политики, предоставления мер государственной поддержки хозяйствующим субъектам, способствующим достижению национальных целей развития Российской Федерации, определенных, прежде всего в сфере демографии;

- профсоюзами - для защиты интересов и прав работников;

- гражданами - для выбора работодателя, продавца (поставщика) товаров, работ, услуг.

## 2. Термины, определения и сокращения

2.1. В настоящем стандарте применены следующие термины с соответствующими определениями:

2.1.1. **Хозяйствующий субъект:** Субъект экономической деятельности любой организационно-правовой формы, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

2.1.2. **Работодатель:** Хозяйствующий субъект, вступивший в трудовые отношения с работником.

2.1.3. **Работник:** Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

2.1.4. **Корпоративный демографический стандарт:** Комплекс мер, используемых для формирования корпоративных программ хозяйствующих субъектов, направленных 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.

2.1.5. **Корпоративный социально-демографический пакет:** Совокупность корпоративных мер поддержки (выплат, поощрений, гарантий и льгот), предоставляемых работодателем своим работникам и (или) членам их семей.

2.1.6. **Корпоративная программа лояльности:** Система поощрений хозяйствующего субъекта, мотивирующая клиентов к покупкам в будущем и позволяющая продвигать корпоративные идеи и ценности.

2.1.7. **Благотворительные проекты:** Проекты, направленные на сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей посредством создания художественных материалов, проведения общественных мероприятий, осуществления волонтерской деятельности, включая помощь в реализации социальных инициатив работников, социального патронажа за отдельными категориями граждан, создания и (или) поддержки некоммерческих организаций.

2.1.8. **Корпоративная программа:** Программа хозяйствующего субъекта, сформированная на основе мер Корпоративного демографического стандарта, а также иных мер, направленных на реализацию социальной и демографической политики.

2.1.9. **Профсоюз (профсоюзная организация):** Добровольное общественное объединение людей, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

2.2. В настоящем стандарте применены следующие сокращения:

ДМС - добровольное медицинское страхование;

ЕГР ЗАГС - единый государственный реестр записей актов гражданского состояния;

КПД - корпоративная поддержка демографии;

СВО - специальная военная операция;

ЭВМ - электронная вычислительная машина.

### 3. Корпоративный демографический стандарт

#### 3.1 Общие положения

3.1.1. Цель Корпоративного демографического стандарта состоит в оказании Академией в выборе мер поддержки работников с семейными обязанностями, формировании системы лояльности для своих сотрудников, обучающихся, в первую очередь с детьми, внесении вклада в социально-демографическое развитие регионов присутствия и страны в целом.

3.1.2. Корпоративный демографический стандарт способствует укреплению позиций Академии в ЭКГ-рейтинге ответственного бизнеса, который формируется в соответствии с ГОСТ Р

71198, что, в свою очередь, создает основу для получения различного рода преимуществ и преференций со стороны государства, бизнес-партнеров, финансового сектора и инвесторов, работников и общества в целом.

3.1.3. Корпоративный демографический стандарт состоит:

- из корпоративного социально-демографического пакета;
- корпоративной программы лояльности;
- благотворительных проектов;

3.1.4. Меры поддержки в рамках корпоративного социально-демографического пакета и корпоративной программы лояльности рекомендуется предоставлять многодетным работникам в преимущественном (первоочередном) порядке.

### **3.2. Корпоративный социально-демографический пакет**

3.2.1. Корпоративные меры поддержки, предоставляемые Академией своим работникам и членам их семей, в рамках корпоративного социально-демографического пакета подразделяют:

- на меры поддержки в период беременности работниц;
- меры поддержки семей сотрудников с детьми;
- меры жилищной поддержки работников с детьми;
- меры по сохранению здоровья работников и членов их семей;
- меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей;
- меры поддержки работников при выходе на пенсию.

3.2.2. Мерами поддержки в период беременности работниц выступают:

- предоставление более удобного рабочего места. Обустройство тихой комнаты отдыха, где можно спокойно посидеть (кабинет психолога 413 ауд.);
- возможность делать более частые и продолжительные перерывы для приема пищи или просто отдыха, если это необходимо;
- освобождение беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка по месту работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

3.2.3. Мерами поддержки семей сотрудников с детьми выступают:

- единовременная материальная помощь женщинам при рождении ребенка 50 000 рублей;
- приобретение детских товаров при рождении ребенка на сумму 20 000 рублей;
- содействие в организации кратковременного пребывания и дополнительного образования детей сотрудников академии на территории ЧДОУ детский сад «ПАНДА» (ул. Пушкина, д. 8а, ул. Добролюбова, д. 2а) в группах кратковременного пребывания детей раннего дошкольного возраста (с 2-х до 3-х лет), не посещающих муниципальные детские сады;
- предоставление женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день первого сентября с сохранением заработной платы;
- новогодние подарки на каждого сотрудника и детей до 14 лет включительно.

3.2.4. Мерами жилищной поддержки работников с детьми выступают:

Предоставление служебного жилого помещения (место, служебная комната, служебная квартира) в общежитиях академии для проживания преподавателей и сотрудников (преимущество имеют сотрудники с детьми);

- оказание помощи молодым научно-педагогическим работникам в оформлении

государственных жилищных сертификатов в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.04.2005 №260.

3.2.5. Мерами по сохранению здоровья работников и членов их семей выступают:

- организация и проведение лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий (вакцинация от гриппа и клещевого энцефалита и др., диспансеризация, профилактические медицинские осмотры работников, в том числе, маммологический и кардиологический и др.);
- частичная компенсация (не более 80%) стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников Бурятской ГСХА и их детей, в том числе в пансионатах Академии (УРБ Колос оз. Байкал);
- оплата (частичная) расходов по договорам добровольного медицинского страхования работающих сотрудников по жизненным показаниям;
- оказание материальной помощи при проведении дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающих детей, на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность и др., при предоставлении подтверждающих документов, рассматривается в индивидуальном порядке, по согласованию с профсоюзным комитетом;
- проведение академических спортивных и культурно-массовых мероприятий «Бодрость и Здоровье», «Сурхарбаан» и др.;
- оказание при необходимости медицинской помощи в оборудованном врачебном здравпункте (ул. Добролюбова, д. 8а);
- предоставление возможности получения психологической поддержки (кабинет психолога 413 ауд.);
- проведение утренних корпоративных зарядок, производственных гимнастик;
- бесплатное посещение и пользование спортивным инвентарем работниками, членами их семей спортивного комплекса Бурятской ГСХА;
- проведение тестирования по выполнению нормативов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

3.2.6. Мерами по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей выступают:

- проведение корпоративных мероприятий, направленных на укрепление семейных ценностей (новогодняя елка, конкурсы рисунков, стихов и др.);
- проведение семейных фотосессий;
- единовременная выплата работающим сотрудникам в связи с юбилейными датами (50 и далее каждые пять лет) в размере 1 (одного) полного должностного оклада;
- предоставление работнику дополнительного отпуска с сохранением заработной платы (пять календарных дней): на регистрацию брака (собственную или детей), в связи рождением ребенка, на похороны близких родственников (жены, мужа, родителей, детей);
- создана «просемейная» среда в формате «единое окно» по решению вопросов поддержки молодых студенческих семей, матерей (отцов) с детьми и семей молодых преподавателей и сотрудников.

3.2.7. Мерами поддержки работников при выходе на пенсию выступают:

а) единовременная выплата работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию при стаже работы в Бурятской ГСХА:

- от 5 до 10 лет - в размере полного должностного оклада;
- свыше 10 лет - в размере 1,5 полных должностных окладов;
- свыше 20 лет - в размере 2 полных должностных окладов;
- свыше 25 лет - в размере 2,5 полных должностных окладов;
- свыше 30 лет - в размере 3 полных должностных окладов;
- свыше 35 лет - в размере 3,5 полных должностных окладов;
- свыше 40 лет - в размере 4 полных должностных окладов.

б) единовременная материальная помощь ветеранам Академии, оказавшимся в трудной жизненной ситуации - в размере 2500 рублей, семьям ветеранов Академии, в связи со смертью ветерана - в размере 3000 руб., в связи с юбилейными датами (60 лет и каждые последующие 5 лет) – 3000 руб.;

в) материальная помощь неработающим пенсионерам ко Дню пожилых людей в размере 1000 рублей;

г) материальная помощь труженикам тыла - 1500 рублей.

д) проведение академических культурно-массовых мероприятий: вечера для ветеранов войны, тыла и труда «День Победы», посвященные Дню Защитника Отечества и Международному Женскому Дню, празднику Сагаалган, Масленица;

е) чествование ветеранов в связи с международным праздником «День пожилого человека»;

ё) предоставление неработающим ветеранам в количестве 12 человек, имеющих стаж работы в Академии не менее 20 лет, возможность отдыха по путевке со скидкой 50% в пансионатах Академии «Аршан», УРБ «Колос» сроком 3 дня.

3.2.8. В рамках реализации корпоративного социально-демографического патронажа работникам предоставлена возможность выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в Академии мероприятий корпоративной программы, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях, сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной программы.

### 3.3. Корпоративная программа лояльности

3.3.1. Мерами поддержки в рамках корпоративной программы лояльности выступают:

Частичная компенсация расходов (50%), связанных с обучением в Бурятской ГСХА детей сотрудников, при условии отсутствия со стороны обучающегося академической задолженности и пропусков занятий без уважительных причин.

3.3.2. Единовременное материальное поощрение преподавателей и сотрудников, защитивших диссертации на соискание учёной степени кандидата наук - в размере 250 000 рублей, на соискание ученой степени доктора наук - в размере 500 000 рублей; научным руководителям, подготовивших кандидата наук - 100 000 рублей, научным консультантам, подготовивших доктора наук - 200 000 рублей.

3.3.3. Оплата (не менее 50%) предварительной экспертизы диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук.

### 3.4. Благотворительные проекты

В качестве мер поддержки в рамках благотворительных проектов выделяют:

- оказание помощи российским семьям, члены которых не являются работниками Академии (например, семьи участников СВО/ветеранов боевых действий и т.п.);
- непосредственная реализация благотворительных проектов силами корпоративного волонтерства;
- предоставление служебного автотранспорта для реализации благотворительных проектов.

## 4. Правила формирования корпоративных программ

4.1. Выступая демографическим агентом государства, Академия исходя из мер Корпоративного демографического стандарта (в любом их сочетании) формирует корпоративную программу с учетом собственных финансовых возможностей, масштаба и сферы деятельности.

4.2. Ответственный орган: рабочая группа под руководством проректора по развитию.

4.3. Клуб молодых семей (председатель) ведет реестр молодых и студенческих семей, оказывает консультационную помощь.

4.4. 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 граждан Российской Федерации 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.

4.5. Академия осуществляет разработку мероприятий корпоративной программы с учетом оценки потребностей работников, обучающихся и населения в реализации мер Корпоративного демографического стандарта, мнения выборного органа профсоюзной организации, органов публичной власти, научного, делового, экспертного сообщества, некоммерческих организаций, институтов гражданского общества.

4.6. Академия на регулярной основе (не реже одного раза в год) проводит анализ реализуемой корпоративной программы на предмет ее эффективности и достаточности. По результатам анализа ежегодно заслушивается отчет о выполнении показателей стандарта на Ученом совете.

4.7. Для оценки результативности корпоративной программы Академия:

а) использует следующие показатели:

- 1) долю работников, состоящих в зарегистрированном браке,
- 2) среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника,
- 3) среднее число детей на одного работника,
- 4) количество семей, получивших жилье (койко-место);
- 5) количество детей, устроенных в детский сад;

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова»  
(ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА)

Система менеджмента качества  
Демографический стандарт ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА

СТО СМК 4.2. П – 1.0-2026

Страница 8

7) процент выпускников из числа молодых семей, устроившихся на работу в академию.

б) оценивать уровень лояльности работников и (или) клиентов по отношению к Академии, динамику текучести кадров и иные показатели, характеризующие степень удовлетворенности граждан от реализации корпоративной программы.

Показатель «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке» определяют, как отношение количества работников, состоящих в зарегистрированном браке (имеется запись акта о заключении брака, сведения о которой содержатся в ЕГР ЗАГС), к общему количеству работников и рассчитывают по формуле.

Разработано:

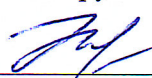
Начальник управления кадровой политики  
и организационной работы



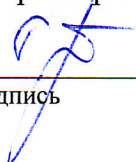
М.Ю. Егорува

СОГЛАСОВАНО:


Представитель руководства по качеству

  
Имескенова Э.Г.  
Подпись

Проректор по развитию

  
Гыргенова Б.С.  
Подпись

Начальник юридического отдела

  
Раднаева Т.Б.  
Подпись





федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия  
имени В.Р. Филиппова»  
(ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА)

**ПРИКАЗ**

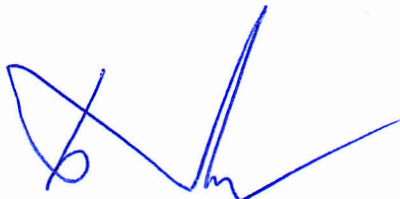
«31» марта 2026 г.

№ 196-лс

г. Улан-Удэ

Ввести в действие Демографический стандарт ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА.

Ректор



**Б.Б. Цыбиков**