

КОРПОРАТИВНЫЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ УНИВЕРСИТЕТОВ РОССИИ

Методическое пособие для образовательных организаций высшего образования

ОГЛАВЛЕНИЕ

| 1. ВВЕДЕНИЕ | 3 |
|---|----|
| 2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ | 7 |
| 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 8 |
| 3.1. Структура корпоративной демографической политики университета | 10 |
| 3.2. Цель, задачи и принципы | 11 |
| 3.3. Краткий обзор опыта университетов в реализации корпоративной демографической политики | 11 |
| 4. МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СТУДЕНТОВ | 13 |
| 4.2. поддержка студенческих семей | 14 |
| 4.3. поддержка студенческих семей при заключении брака | 16 |
| 4.4. поддержка студентов при беременности | 16 |
| 4.5. поддержка студентов при рождении/усыновлении ребенка | 17 |
| 4.6. поддержка студенческих семей с детьми | 17 |
| 4.7. поддержка здоровья студентов | 19 |
| 5.МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ | 19 |
| 5.1 Поддержка сотрудников при заключении брака | 20 |
| 5.2 Поддержка сотрудников при рождении/усыновлении ребенка | 20 |
| 5.3 Поддержка сотрудников с детьми, в том числе многодетных | 20 |
| 5.4 Поддержка сотрудниц при беременности | 21 |
| 5.5 Поддержка здоровья сотрудников и их детей | 21 |
| 6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ИЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ | 22 |
| 6.1. Формирование внутренней университетской корпоративной культуры поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения | 22 |
| 6.2. Трансляция культуры поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения за пределами университета | 23 |
| 7. КОРПОРАТИВНАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН | 23 |
| 8. УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКОЙ УНИВЕРСИТЕТА | 25 |
| 9. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ УНИВЕРСИТЕТА | 26 |
| 10. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ЦЕМОГРАФИЧЕСКОЙПОЛИТИКИ УНИВЕРСИТЕТА | 27 |
| 10.1. Система оценки эффективности реализации корпоративной демографической политики университета | 27 |
| 10.2. Социологический мониторинг эффективности реализации корпоративной демографической политики университета | 29 |
| 11. ПРИЛОЖЕНИЯ | 32 |

1. ВВЕДЕНИЕ

Обретение Россией позитивной демографической перспективы невозможно без целерациональной и многогранной политики по сбережению и приумножению народа. Локомотивом таковых усилий является российское государство, однако, безусловно, существует настоятельная потребность вовлечения в демографическую политику – в качестве её субъектов – корпораций и общественных институтов. Плачевная демографическая ситуация – это проблема всего общества, это угроза для всех. Факторы, угнетающие рождаемость, коренятся почти во всех структурах, практиках и нормах современного развитого социума. Наша задача – обнаружить эти факторы и, по возможности, ослабить.

Президент России В.В. Путин призывает сфокусировать общественногосударственные усилия на народосбережении в качестве национальной цели номер один: «Поддержка семей с детьми – наш фундаментальный нравственный выбор. Большая многодетная семья должна стать нормой, философией жизни общества, ориентиром всей государственной стратегии... В горизонте ближайших шести лет мы должны добиться устойчивого роста рождаемости. Для этого будем принимать дополнительные решения в системе воспитания и образования, регионального и экономического развития.

В течение последних нескольких лет социально ответственный бизнес выступил с инициативами по созданию и апробации корпоративных демографических стандартов. Вузы, безусловно, принципиально отличаются от предприятий реального сектора: лишь небольшая доля участников университетской корпорации связаны с ней трудовыми отношениями. Университет – это, прежде всего, студенты. Кроме того, крупные вузы оказывают на территорию присутствия колоссальное социальное, идейное и даже политическое влияние, сопоставимое с влиянием системообразующих хозяйственных субъектов (и нередко превосходящее его). Поэтому университеты должны, следуя в русле общенациональной тенденции, разработать и воплотить в своей деятельности собственные демографические политики, исходящие из специфичности самого феномена университетской корпорации. Настоящий документ претендует на то, чтобы стать в некоторой мере типовым вузовским демографическим стандартом, описывающим смыслы и механизмы вузовских демографических политик.

Понимание значимости университетской корпоративной демографической политики выкристаллизовалось относительно недавно. До 2022 года демографическая проблематика практически отсутствовала в повестке вузов. Университеты (за редким исключением) не владели данными о численности и составе студенческих семей среди обучающихся, не рефлексировали свои задачи понародосбережению. В 2023–2024 годы, в ответ на запросы Минобрнауки, университеты реализовали ряд протанаталистких мер. Эти усилия, в некоторых случаях, точечные и разрозненные, тем не менее, провели ко всеобщему признанию того факта, что назначение системы высшего образования должно быть дополнено демографическими задачами. Надеемся, что с 2025 стартует новый этап освоения вузами миссии народосбережения. Связываем это с двумя конкретными шагами: во-первых, с распространением в российских вузах корпоративного демографического стандарта, во-вторых, с изменяем статуса университетов в рамках

ФЕДЕРАЛЬНОЙ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПОЛИТИК.
— Мослоние Президента Федеральному Собранию, 29 февраля 2024 года // Сайт Президента России.

URL: http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/messages/73585/]

^{2.} Институт демографической политики имени Д. И. Менделеева Корпоративный демографический стандарт: лучшие практики ответственного бизнеса (по материалам ЭКГ-рейтинга). Методическое пособие для бизнеса — М.: ДПК Пресс, 2024. — 160 с., URL: https://indemp.ru/static/files/korpstandart2024.pdf

Специфика и, вместе с тем, значимость университетов как инфлюэнсеров демографических процессов обусловлена простым и фундаментальным фактом: вузы — это концентраторы молодёжи 18–25 лет; здесь сосредоточена целевая аудитория демографической политики. По словам министра науки и высшего образования В.Н. Фалькова на заседании Государственной Думы 30 июля 2024 года, почти 60 % выпускников школ смогут получить бесплатное высшее образование, начиная с 2024 года. Эта цифра, очевидно, не учитывает обучающихся на договорной основе. Таким образом, абсолютное большинство молодых людей несколько лет своей жизни находятся в стенах университетов. Именно эти годы в их личных жизненных траекториях являются ключевыми — это наиболее важный период не только для выбора карьеры и приобретения профессиональных и социальных компетенций, но и для построения семьи и рождения первенца.

Между тем, воздействие системы высшего образования на демографические стратегии населения во всех (не только в российском) современных развитых социумах можно считать депрессором по отношению к рождаемости: «С середины XIX и, особенно, со второй половины XX века удлинение и усложнение образовательного процесса, вовлечение в массовое школьное, а затем и в высшее образование женщин стало угнетающим фактором по отношению к демографическому росту. Обучение в вузе, как правило, совпадает с периодом, когда, в идеальном сценарии, люди должны создавать семьи и рожать первого ребёнка. Как правило, эти решения откладываются, в лучшем случае, до окончания обучения и выхода на стабильную карьерную траекторию":

В 2021–2022 годах в университетах 12-ти российских регионов было проведено крупномасштабное социологическое исследование «Студенческая семья России». Заместитель директора Института демографических исследований (ИДИ) ФНИСЦ РАН Т.К. Ростовская обозначила один из выводов этой работы: «Лишь 4,8% студентов имеют детей. Это значимо меньше, чем по стране в целом. По данным Всероссийской переписи населения 2020 г., 16,9% женщин России в возрасте до 24 лет имеют детей».

Существует представление, что длительное обучение не критично для рождаемости: обучение способствует лишь откладыванию рождения первого ребёнка, а затем семьи "навёрстывают упущенное". "Очевидно, этот тезис верен лишь отчасти: семьи, которые поздно стартовали, часто сходят с дистанции, не успев реализовать свои репродуктивные планы и возможности". Упомянутое выше исследование ИДИ ФНИСЦ РАН выявило, что:

14,7% российских студентов состоят в браке



из них 8,1% — в зарегистрированном

Показатели среднего желаемого числа детей составляют:

1,94 ребёнка для мужчин **1,91** для женщин

При этом
19,7% студентов мужского пола
16,6% студенток

хотели бы иметь троих и более детей 7

3. [Фальков рассказал, когда вузы закончат приём на бюджетные места // Парламентская газета. 2024. 30 июля.

https://www.pnp.ru/politics/falkov-rasskazal-kogda-vuzy-zakonchat-priem-na-byudzhetnye-mesta.html]
4. Моисеев П.С. Вузы как инструмент демографической политики // ДЕМ.ИНФОРМ. 21 августа 2024.
URL: https://deminform.ru/analytics/vuzy-kak-instrument-demograficheskoy-politiki

5. Ростовская Т.К. Студенческая семья как ключевое направление национального проекта «Семья» // Ректор вуза. 2024. № 6. С. 16

6. Моисеев П.С. Вузы как инструмент демографической политики // ДЕМ.ИНФОРМ. 21 августа 2024.

URL: https://deminform.ru/analytics/vuzy-kak-instrument-demograficheskoy-politiki

... <u>перазураетнятогт, ау анагу назучать тактаться с асторгальсяезкоў родых.</u> 7. Ростовская Т.К. Студенческая семья как ключевое направление национального проекта «Семья» // Ректор вуза. 2024. № 6. С. 16 Очевидно, что демографические установки студентов противоречивы: молодые люди в большинстве своём стремятся к созданию семьи с двумя и даже тремя детьми, но не планируют создавать семью и рожать первенца в ближайшей, обозримой перспективе. Между тем, возможности реализовать амбициозные целевые установки у молодых людей сокращаются по мере откладывания рождения: медицинская статистика, так же как и поведенческие модели, связывают снижение числа детей в семьях (и, в целом, снижение СКР) среди прочего, с увеличением возраста матери при рождении первого ребёнка. Н.В. Тонких рассчитал, что «средний возраст матери, родившей первого ребёнка:



Растёт интервал между фактическим вступлением в брак и рождением первенца (с 17 месяцев в 1990 г. до 27,8 месяца в 2005–2009 гг.)». Соответственно, растёт средний возраст матери при рождении ребёнка (не только первого): с 1990 по 2022 г., по данным Росстата, этот возраст увеличился с 25,3 до 28,9 лет.

"Оптимальное снижение возраста рождения первого ребёнка с нынешних 26 лет до 20–24 лет – один из значимых факторов повышения СКР. Такое снижение ведёт к улучшению показателей женского репродуктивного здоровья при появлении первенца и к увеличению периода, в течение которого показатели здоровья остаются высокими. Кроме того, семьи просто имеют больше времени для рождения второго и последующих детей".10

По мнению авторов аналитического обзора «Демографическое самочувствие регионов России», «средний возраст материнства – важнейшая характеристика рождаемости, отражающая календарные сдвиги в процессах рождаемости и темпы формирования семей. Основным трендом, характерным для российской рождаемости, приближающим её к западной модели рождаемости, является повышение возраста материнства, или "старение материнства", <...> В настоящее время в некоторых регионах реализуются программы поддержки первых рождений у женщин до 24 лет включительно, в основном поддержка направлена на предотвращение откладывания рождения первого ребёнка».

^{8.} Тонких Н.В. Родительское благополучие глазами российских женщин // Народонаселение. 2022. Т. 25. N° 4. C. 43

^{9.} Демографический ежегодник России. 2023: Стат.сб. / под ред. С.М. Окладникова и др. М.: Росстат, 2023. С. 66

^{10.} Моисеев П.С. Вузы как инструмент демографической политики // ДЕМ.ИНФОРМ. 21 августа 2024.

URL: https://deminform.ru/analytics/vuzy-kak-instrument-demograficheskoy-politiki

^{11.} Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад — 2023 / под ред. Т.К. Ростовской, А.А. Шабуновой и др. Вологда: Вологодский научный центр, 2024. С 90, 135

Итоги существующих тенденций очевидны на примере некоторых азиатских и европейских стран. Так, в Италии по данным на первое полугодье 2024 года суммарный коэффициент рождаемости составил 1,14. Страна движется к ситуации, когда на одну женщину рождается в среднем один ребёнок. Среди причин неуклонного снижения СКР итальянские исследователи особо выделили откладывание рождения первого ребёнка: "Из результатов исследования [национального статистического агентства] Istat следует, что многие итальянки рожают первенца примерно в 30 лет, пары откладывают появление детей из-за проблем с поиском стабильной работы и жилья".12

Операторами усилий по снижению возраста рождения первого ребёнка в России должны стать именно вузы, в которых, как упоминалось, концентрируется целевая аудитория данной политики именно в том возрасте, когда данная политика имеет смысл. Система высшего образования должна на 180 градусов развернуть направленность своего демографического воздействия на общество: из депрессора рождаемости высшее образование могло бы превратиться в механизм её стимулирования. Социальная установка, требующая от вчерашнего школьника "непременно поступить в хороший университет, чтобы добиться профессионального успеха" должна дополниться установкой "поступить в правильный университет, чтобы жениться/выйти замуж и родить ребёнка".

Наилучшим вариантом было бы придание университетам (главным образом – крупным региональным) статуса и функций полноценных субъектов государственной пронаталистской политики: "Университеты могли бы управлять некоторой частью федеральных средств, выделяемых на поддержку молодых семей. Вузы (сначала некоторые, потом – многие) могли бы на конкурсной основе получить статус операторов пронаталистской политики... Вузы постоянно тестируют разные механизмы поддержки семей – этой деятельности можно придать системность и понастоящему государственный размах. Мы нуждаемся в формировании комплексной государственной программы для инфраструктурной поддержки студенческой семьи – программы, подкреплённой бюджетным финансированием». Цель таковых усилий – снижение возраста рождения первого ребёнка через поддержку студенческих семей.

Крупные вузы являются не просто поставщиками образовательных услуг или трансляторами знания из поколения в поколение; во многих случаях вузы это социальные институты, ответственные за воспроизводство общества (во всех его аспектах) на территории присутствия. Пронаталистские задачи для таких вузов, в сущности, естественны.

Для реализации подобных задач вузы должны не только получить новый статус (включая финансирование, госзадание, показатели эффективности и пр.); но и измениться внутренне. Это предполагает принятие демографического целеполагания как органичной части вузовской деятельности, развитие новых управленческих структур и механизмов работы со студентами и сотрудниками, разработку локальных нормативных актов. Объём и социальная значимость этой деятельности настолько велики, что необходимо задуматься о внедрении четвёртой – демографической – миссии университетов. Предлагаемый стандарт – это часть усилий по разработке четвёртой миссии.

^{12.} Харчевникова П., Добрунов М. В Италии призвали к «шоковой терапии» для повышения уровня рождаемости // РБК. 23.10.2024. URL: https://www.rbc.ru/rbcfreenews/6718539d9a79478e00a16c1e

^{13.} Моисеев П.С. Мы нуждаемся в формировании комплексной государственной программы для инфраструктурной поддержки студенческой семьи // Ректор вуза. 2024. № 6. С. 25

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Для целей настоящего корпоративного демографического стандарта используются следующие понятия:

- 1. «Корпоративный демографический стандарт университета» это корпоративная программа ценностно-этической, информационной и материальной поддержки традиционной российской семьи издоровьесбережения, закреплённая в нормативных документах университета;
- 2. «студенческая семья» лица в возрасте до 35 лет включительно, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, обучающиеся по очной, очно-заочной форме обучения по образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования, в том числе воспитывающие в браке ребенка (детей). К студенческой семье также приравнивается лицо в возрасте до 35 лет включительно, которое обучается по очной, очно-заочной форме обучения по образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования и является единственным родителем (иным законным представителем) несовершеннолетнего ребенка (детей);
- **3. «университетская студенческая семья»** студенческая семья, в которой оба супруга являются обучающимися одной образовательной организации, в которая принят Корпоративный демографический стандарт;
- 4. «студент с семейными обязанностями» обучающийся очной, очнозаочной формы обучения образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, состоящий в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, и (или) являющийся родителем (иным законным представителем) несовершеннолетнего ребенка;
- **5. «молодой сотрудник»** лицо, находящееся в трудовых отношениях с университетом (основное место работы) в возрасте до 35 лет включительно;
- **6. «центр компетенций по вопросам корпоративной демографической политики»** постоянно действующая рабочая группа университета, создаваемая приказом ректора университета, организующая управление корпоративной демографической политикой университета и контроль за ее эффективностью;
- 7. «демографический патронаж» технология, обеспечивающая на базе единой информационной платформы постоянное информирование целевой аудитории о льготах, гарантиях и иных мерах поддержки в целях реализации государственной социально-демографической политики и настоящего Корпоративного демографического стандарта, а также обеспечивающая учет семей и оказанных им мер поддержки;
- **8. «университеты», «вузы»** образовательные организации высшего образования

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Объектами вузовской корпоративной демографической политики являются обучающиеся, сотрудники, общество на территории присутствия. Безусловно, приоритетным объектом являются студенты.

Представим ключевой механизм реализации четвертой миссии, а именно – механизм корректировки демографических установок студентов относительно рождения первого ребёнка в период обучения в вузе. В основе этого механизма – формирование объективных условий для создания семьи и рождения первого ребёнка в период обучения без (!) ухода в академический отпуск и прерывания карьерного развития (при наличии соответствующего желания обучающихся).

Студенты, абсолютное большинство которых нацелены на создание семьи и рождение двух-трёх детей, откладывают свои планы на время обучения. Существующая целевая установка требует "закончить учёбу и устроиться в жизни; всё остальное – потом". Эта установка генерирует доминирующий жизненный сценарий, который включает позднее рождение первенца и меньшее (нежели планировалось изначально) число детей. Кроме того, рождение ребёнка в более позднем возрасте (на разгонном этапе карьеры) оказывает на профессиональную траекторию матери не менее, а в большинстве случаев – более негативное воздействие, нежели рождение первенца до старта карьеры.

Ключевая задача предлагаемой корпоративной политики – изменить целеполагание молодых людей и, соответственно, подтолкнуть их к реализации иного жизненного сценария, который предусматривает как повышение демографических показателей всего общества, так и личный карьерный успех.

Осуществить такое переключение с одного (доминирующего ныне) сценария на другой (желаемый) сценарий легче именно в период обучения в вузе. Дело не только в том, что в это время множество молодых людей, находясь в стенах университетов, наиболее доступные для какой-либо корпоративной политики. Сам жизненный период, совпадающий с обучением в вузе, это время выбора, когда человек не успел сделать первые шаги по "тропе зависимости" – по пути, на котором каждый последующих шаг предопределён предыдущим. Наиболее логично было бы попытаться скорректировать формирующееся целеполагание, изменить жизненный сценарий в самый момент их становления.

Перспектива создания семьи и рождения детей для школьников является, конечно, чисто умозрительной конструкцией. В силу возраста и сложившихся образовательных практик школьники старших классов предметно планируют только сдачу ЕГЭ и поступление в вуз. После поступления в вуз – достигнув желаемого пункта – молодой человек выбирает новый ориентир. В соответствии с доминирующим ныне сценарием, таковым ориентиром является не брак и дети, а окончание обучения, приобретение жилья и относительно стабильного дохода. Именно в этот момент университет является, фактически, наиболее логичным и весомым актором, который может непосредственно и значимо содействовать переключению на другой сценарий.

Планируя создание семьи и рождение детей, молодые люди в большинстве своём, в конечном счёте, будут действовать так, как сочтут для себя выгодным. Соответственно, если мы хотим скорректировать их целеполагание, мы должны:

- во-первых, создать обстоятельства и условия, делающие желаемый (для общества в целом) сценарий более выгодным (для человека и семьи);
- во-вторых, разъяснить студентам, что прежний сценарий являются если не тупиковым, то, по меньшей мере, менее успешными (в т.ч. с точки зрения развития карьеры), нежели тот сценарий, который мы предлагаем.

Ценностное предложение университета заключается в том, что он представляет собой уникальное место, где можно создать семью и родить первого ребёнка, не прерывая карьеру, личностный и профессиональный рост. Студент, решивший завести ребёнка, должен иметь возможность не замораживать обучение — и выйти на рынок труда вместе со своими однокурсниками. Предлагаемый демографический стандарт требует от вузов создать необходимые для этого условия: академические свободы и гибкое обучение, обеспечение жильём, социальные гарантии, позволяющие совмещать обучение с созданием семьи.

Студент должен понимать (и разъяснить это ему – задача вуза), что университет предлагает наилучший жизненный сценарий по сравнению с иными вариантами. После выпуска из вуза ни один работодатель не сможет не отправить молодого специалиста в декретный отпуск в случае рождения ребёнка. В фазе старта и разгона карьеры это может быть критично. Кроме того, значительная часть работодателей не относятся с пониманием к перегруженности молодых отцов и их потребности в гибком рабочем графике. С точки зрения непрерывности и развития карьеры, появление на свет первенца более выгодно в вузе, если вуз обеспечит непрерывность обучения и социальные гарантии (включая жильё).

Данный стандарт, таким образом, нацелен на то, чтобы скорректировать жизненные траектории сотен тысяч молодых семей – изменить общественные представления о наилучших сроках рождения первого ребёнка. Мы пытаемся гармонизировать демографические потребности семей и индивидуальные потребности в профессиональном и карьерном успехе.

Меры, необходимые для таковой корректировки поведенческих стратегий, выходят далеко за рамки пропагандистских кампании или точечных субсидий. Создание инфраструктуры поддержки молодых семей, соединение обучения и материнства (или отцовства), комплексность социальной поддержки, решительное улучшение жилищной ситуации – все эти компоненты данного стандарта должны привести к перелому в установках молодых людей. Университет должен восприниматься как место куда поступают, чтобы выйти замуж/жениться и родить, потому что так «легче, выгоднее и более перспективно».

3.1. Структура корпоративной демографической политики

Корпоративная демографическая политика университета, в первую очередь, безусловно, направлена на содействие рождаемости среди студентов. Однако задачи университетов в отношении народосбережения гораздо шире.

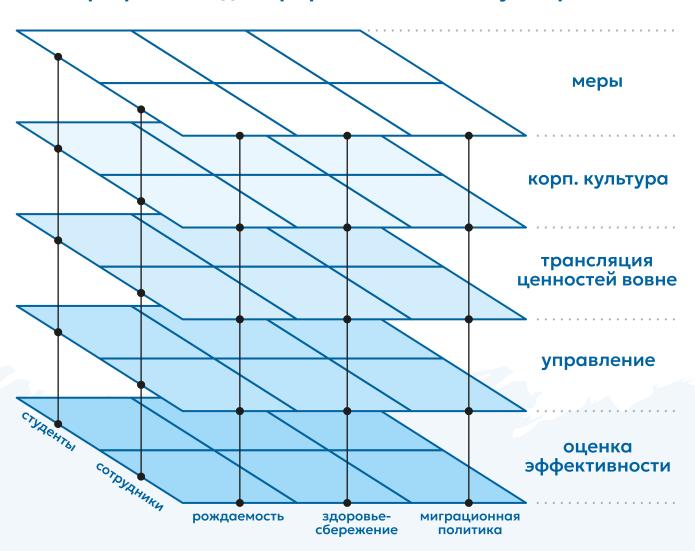
Во-первых, корпоративная демографическая политика должна распространяться, конечно, не только на студентов, но и на сотрудников вузов.

Во-вторых, демографические процессы включают в себя, как известно, не только рождаемость, но также смертность и миграцию. В этой связи университетам, комплексно реализующим демографическую политику, дополнительно предстоит систематизировать свои подходы:

- -к здоровьесбережению студентов и сотрудников;
- к миграционным процессам в части удержания иностранной высококвалифицированной рабочей силы на территории России, что также относится как к иностранным студентам-выпускникам, так и к научно-педагогическим работникам из зарубежных стран.

Наконец, в-третьих, университеты не могут ограничиваться внутрикорпоративными процессами и должны брать на себя роль транслятора пронаталистской культуры вовне, участвуя в формировании соответствующих ценностных установок общества на территории присутствия.

Корпоративная демографическая политика университета



3.2. Цель, задачи и принципы

Цель корпоративного демографического стандарта университета – создание в университете условий для роста численности населения и рождаемости без прерывания личного карьерного развития, повышение качества жизни и увеличение ее ожидаемой продолжительности среди сотрудников и обучающихся.

Задачи корпоративного демографического стандарта университета:

- 1. содействие созданию семей и рождению детей;
- 2. обеспечение здоровьесбережения студентов и сотрудников университета, в том числе сбережения репродуктивного здоровья;
- 3. привлечение квалифицированных и готовых к адаптации иностранных кадров на рынок труда России.

Принципы корпоративной демографической политики университета:

- 1. **Комплексность:** комплексность подхода к достижению цели и задач настоящего корпоративного демографического стандарта. Принцип презюмирует, что создание точечных, несистемных и нерегулярных мер не может привести к достижению целей университетской демографической политики.
- 2. Баланс: обеспечение поддержки создания семьи и рождения детей без прерывания получения образования и личного карьерного роста. Принцип подразумевает гармонизацию личных карьерных и семейных интересов, поиск взаимовыгодных механизмов достижения поставленных целей с учетом интересов и ожиданий всех заинтересованных сторон.
- **3. Измеримость:** оценка результативности внедренной корпоративной демографической политики, своевременное внесение необходимых изменений. Принцип предусматривает необходимость внедрения не только системы мер, но и системы оценки их эффективности.

3.3. Краткий обзор опыта университетов в реализации корпоративной демографической политики

В абсолютном большинстве учет студентов с семейными обязанностями, в том числе студенческих семей, не ведется в университетах.

Следует отметить, что до недавнего времени не было легитимного или общепризнанного понятия студенческой семьи. В большинстве случаев студенческой семьей признавалась (и до сих пор часто признается) семейная пара, в которой оба супруга являются студентами одной образовательной организации. В этой связи студенческие семьи, супруги которых обучаются в разных образовательных организациях, как правило, лишены каких-либо мер поддержки. Кроме того, для университетов типично распространять понятие студенческой семьи только на обучающихся очной формы обучения.

Нормативное закрепление мер поддержки отдельно для студенческих семей также не типично для университетов. Работа в этом направлении в университетах в основном началась лишь в 2024 году. Стимулом для этого стали объявление 2024 года Годом семьи, а также Указ Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

Ранее лишь немногие университеты системно подходили к защите этой категории студентов. В частности, в Саратовском национальном исследовательском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского, Тверском государственному университете, ДВФУ действуют комплексные программы поддержки студенческих семей с 2022 года.

В большинстве случаев меры поддержки студенческие семьи получают в рамках действующих коллективных договоров на общих основаниях (например, по основанию возникновения трудной жизненной ситуации). В ряде университетов появись единовременные выплаты при рождении ребенка, вступлении в брак. Часто эти выплаты осуществляются за счет средств профсоюзной организации. Распространена практика выделения за счет средств профсоюзной организации новогодних подарков, а также путевок (бесплатно или на льготных основаниях) в университетские базы отдыха, санатории, а также в более редких случаях – в сторонние организации.

Единовременное оказание материальной помощи студенческим семьям – одна и наиболее распространенных мер поддержки. Как правило, студенческим семьям оказывается единовременная материальная поддержка на основании их трудного материального положения, по случаю вступления в брак, рождения ребенка.

Значительно реже предусматривается периодическая выплата студенческим семьям – ежегодная, один раз в семестр или ежеквартальная (например, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, Амурская государственная медицинская академия, Башкирский государственный университет, МИРЭА - Российский технологический университет, Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», Оренбургский государственный медицинский университет и другие) В подавляющем большинстве случаев выплаты осуществляются только в случае, если оба супруга – студенты очной формы обучения одного вуза.

Перечень наиболее распространенных мер поддержки студенческих семей в университетах:

- 1) Разовое оказание материальной помощи студенческим семьям
- 2) Материальная помощь при вступлении в брак, при рождении ребенка
- 3) Перевод семейных студентов на индивидуальный учебный план
- 4) Предоставлении возможности совместного проживания в общежитиях
- 5) Льготная плата при проживании в общежитии
- 6) Льготная плата за пользование университетскими базами отдыха, санаториями и т.д.

В целом следует отметить, что наличие тех или иных мер поддержки в университетах зачастую зависит от наличия соответствующей инфраструктуры. Например, собственной базы отдыха, клиники, детского сада, юридической клиники и прочее.

Университеты крайне редко на системной основе оказывают студенческим семьям помощь и содействие в получении государственных мер поддержки. При этом большинство университетов декларирует наличие бесплатной юридической консультации.

Для университетов характерно отсутствие четкой системы управления внутренней демографической политикой, обычно за это отвечает проректор по воспитательной работе.

Наконец, университеты, как правило, не подходят к вопросу корпоративной демографической политики комплексно (меры поддержки семей по стимулированию рождаемости – поддержка репродуктивного здоровья студентов – формирование корпоративной культуры поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения), сводят работу по этому направлению к точечным мерам поддержки студенческих семей, оставляя за рамками остальные аспекты демографической политики.

4. МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СТУДЕНТОВ

Университет обеспечивает условия для принятия студентами решения о создании семьи и рождении первенца в период обучения. Эти условия возникают в результате реализации комплекса мер – финансовых, организационных, инфраструктурных. В этом комплексе приоритетные места занимают: возможность родить ребёнка без прерывания обучения; обеспечение студенческих семей жильём (или ощутимое содействие решению жилищных проблем); предоставление материальной поддержки (как прямой финансовой помощи, так и бесплатных услуг); адаптация университетской инфраструктуры к значительному количеству студентов с детьми; содействие привлекательности социального статуса "студенческой семьи"; а также ряд других мер. Необходимая предпосылка успеха таковых усилий – их взаимосвязанность и фокусировка на достижении главной цели. Реализация этого раздела демографической политики предусматривает трансформацию внутриуниверситетских структур и процессов: от организации образовательной деятельности до переоборудования учебных корпусов.

При закреплении в конкретном корпоративном демографическом стандарте университета перечня мер поддержки важно четко определить целевую аудиторию получателей этих мер.

- В зависимости от возможностей университета меры поддержки студенческих семей могут распространяться на:
- университетские студенческие семьи (в этом случае мера поддержки оказывается каждому студенту-супругу);
- на студенческие семьи (в этом случае для неуниверситетских студенческих семей мера поддержки оказывается только тому супругу, который является студентом университета, если иное не вытекает из существа самой меры);
- на всех студентов с семейными обязанностями (в этом случае основанием для получения меры поддержки будет наличие свидетельства о регистрации брака, либо свидетельство о рождении ребенка).

Кроме того, для студентов разных форм обучения меры поддержки также могут отличаться, что должно найти отражение в документе.

Университет может распространить все или отдельные меры поддержки как на студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования, так и среднего профессионального образования.

Рассмотрим предлагаемые в рамках корпоративного демографического стандарта меры поддержки студенческих семей.

4.2. поддержка студенческих семей

Основная:

1. Оказание материальной помощи малообеспеченным студенческим семьям – развгодвразмере не менее 10 000 рублей

Прямую материальную поддержку студенческий семей, не имеющих пока детей, целесообразно связывать непосредственно с материальным положением конкретной семьи. Под малообеспеченной студенческой семьей понимается студенческая семья, в которой доход на одного члена семьи ниже регионального прожиточного минимума. Источниками средств данной меры поддержки могут являться как внебюджетные средства, так и в определенных случаях средства бюджета. Так, студенты, обучающиеся за счет средств бюджета, получившие государственную социальную помощь, вправе претендовать на социальную стипендию (приказ Минобрнауки от 27.12.2016 № 1663), в связи с этим в данном случае выплаты могут осуществляться за счет средств стипендиального фонда в установленном законом порядке и размере. В этом случае университетам рекомендуется провести правовую консультацию и оказать содействие в сборе необходимых документов для подтверждения статуса получателя государственной социальной помощи.

Выплата осуществляется в размере не менее 10000 рублей каждому студенту – члену студенческой семьи.

Выплата осуществляется студентам, обучающимся за счет средств бюджета либо внебюджетных средств.

Дополнительно может быть закреплено правило об оказании единовременной материальной помощи студенческим семьям, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации (например, в случае болезни) с указанием повышенного размера выплат.

Прочие:

2. Предоставление места проживания в общежитии семейного типа

Университетским студенческим семьям обеспечивается возможность совместного проживания в общежитии

3. Предоставление индивидуального учебного плана с возможностью смешанного обучения

Предоставление индивидуального учебного плана принципиально необходимо для обеспечения возможности сочетать обучение с семейными обязанностями, вместе с тем это не должно ставить в заведомо значительно более выгодное положение члена студенческой семьи по сравнению с другими обучающимися (которые возможно тоже имеют семейные обязанности, но не относятся к категории студенческой семьи). В связи с этим само по себе наличие статуса члена студенческой семьи не должно быть безусловным основанием для предоставления индивидуального учебного плана, а соответствующее заявление должно быть обосновано. В частности, предоставление индивидуального учебного плана может быть связано с необходимостью совмещения обучения с работой, беременностью супруги и иными основаниями на усмотрение вуза.

4. Предоставление бесплатно расширенных периодических профилактических осмотров, включающих проверку репродуктивного здоровья

Университетам рекомендуется ввести практику расширенных профилактических осмотров, которые будут включать проверку репродуктивного здоровья членов студенческих семей. В зависимости от возможностей вуза услуга может быть оказана как сторонней медицинской организацией (в составе профилактического осмотра или отдельно), так и вузом самостоятельно при наличии соответствующей лицензии.

5. Оказание университетом услуг по льготному тарифу

В зависимости от возможностей вуза рекомендуется предоставление расширенного пакета льгот на услуги, предоставляемые университетом (дополнительное образование, пользование спортивной и иной инфраструктурой и т.д.)

6. Льготное проживание в университетской базе отдыха один раз в год

Как правило, предоставление этой меры поддержки обеспечивается за счет средств профсоюзной организации, либо за счет внебюджетных средств. Мера поддержки может быть выражена в льготной стоимости (по сравнению с другими студентами) или в преимущественном праве на приобретение (предоставление) путевки. Студенческие семьям также могут предоставляться санаторно-курортное лечение и отдых в иных организациях на льготных основаниях.

7. Бесплатное психологическое и юридическое консультирование

Эти меры должны предоставляться всем студентам с семейными обязанностями очной и очно-заочной формы обучения по вопросам, касающимся семьи.

Услуга психологической поддержки должна предусматривать возможность консультирования обучающихся по вопросам семьи (семейная психология), в том числе для семейных пар.

Правовая помощь студенческим семьям должна осуществляться в том числе по вопросам государственных мер поддержки с оказанием содействия в подготовке необходимых документов.

4.3. поддержка студенческих семей при заключении брака

Основная:

1. Оказание материальной помощи при вступлении в брак в размере не менее 10 000 рублей

Выплата осуществляется в размере не менее 5000 рублей каждому студенту – члену студенческой семьи. Мера должна предусматривать выплату на основании документа о регистрации брака, предоставленного в установленный вузом срок (обычно не более 6 месяцев). Мера может быть распространена на членов студенческих семей или на всех студентов с семейными обязанностями.

Прочие:

2. При вступлении в брак бесплатное (льготное) предоставление отдельных услуг при регистрации брака и организации свадебного торжества

Университет может оказывать различные формы содействия в организации свадебного торжества: бесплатные (льготные) услуги фотографа, услуги по проведению выездной регистрации, предоставление университетского помещения для организации торжества и др.

Данная дополнительная мера может быть предоставлена университетом при наличии возможности обеспечения вплоть до полной организации свадебного торжества (например, одно в год по результатам розыгрыша заявок студенческих пар).

4.4. поддержка студентов при беременности

Основная:

1. Оказание единовременной материальной помощи беременной студентке, вставшей на учет в медицинской организации в установленном порядке, не менее 10 000 рублей

Основанием для предоставления материальной помощи будет являться предоставление документа о постановке на учет в медицинской организации в установленном законом порядке. Университет может обусловить выплату постановкой на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель), стимулируя ранний медицинский патронаж в отношении беременных. В случае наличия в университете собственной клиники альтернативой данной мере может служить бесплатное (льготное) обслуживание беременной в университетской клинике на установленных вузом основаниях. Также при наличии возможности рекомендуется организация обучающих курсов для будущих родителей («школа будущих мам/родителей».

Прочие:

- 2. Предоставление выделенных парковочных зон на территории кампуса
- 3. Предоставление индивидуального учебного плана с возможностью смешанного обучения
- 4. Бесплатное психологическое и юридическое консультирование беременных

4.5. поддержка студентов при рождении/усыновлении ребенка

Основная:

1. Единовременная материальная помощь в связи с рождением ребенка в размере 100 000 рублей

Прочие:

- 2. Организация церемонии торжественной выписки мамы из роддома.
- 3. Обеспечение возможности для проживания в общежитии (посещения общежития) одному из родителей (близких родственников) студенческой семьи, оказывающих помощь по уходу за ребенком.

4.6. поддержка студенческих семей с детьми

Основная:

1. Оказание материальной помощи – ежемесячно в размере 10 000 рублей

Выплата осуществляется в размере не менее 5000 рублей каждому студенту – члену студенческой семьи.

Для студентов, обучающихся на платной форме обучения, мера поддержки может выражаться в предоставлении соразмерной скидки на обучение.

Дополнительно может быть закреплено правило об оказании единовременной материальной помощи студенческим семьям с детьми, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации (например, в случае болезни ребенка) с указанием повышенного размера выплат.

2. Предоставление места проживания в общежитии семейного типа, в том числе на льготных условиях

Всем университетским студенческим семьям предоставляется возможность проживания в общежитиях студенческого типа или (при наличии) в университетском арендном доме на льготных условиях. Кроме того, университету рекомендуется инфраструктурно обеспечить возможность комфортного проживания семьи с ребенком, например посредством предоставления в пользование детской кроватки, выделенного места для хранения на нижнем этаже детской коляски и т.д. Данная мера может быть расширена на все студенческие семьи с детьми с возможностью совестного проживания супруга обучающегося на установленных университетом условиях.

Прочие:

3. Финансовое и иное содействие при направлении ребенка студенческой семьи в детский сад

Университет может оказывать организационное и иное содействие при необходимости направления ребенка студенческой семьи в муниципальный детский сад, в том числе предоставлять компенсацию фактически понесенных затрат по оплате родительской платы за пребывание ребенка в детском саду или предоставлять при наличии собственного детского сада места для ребенка нальготных условиях.

4. Организация университетской «Комнаты матери и ребенка» и «Групп кратковременного пребывания детей»

На кампусе университета должны быть созданы условия для возможности пребывания родителя-студента с ребенком. В частности, может быть оборудована «Комната матери и ребенка», доступ к которой обеспечивается бесплатно, а также организованы группы кратковременного пребывания детей разных возрастных категорий на бесплатных или льготных условиях.

5. Предоставление индивидуального учебного плана с возможностью смешанного обучения

Наличие ребенка в студенческой семье является самостоятельным и достаточным основанием для предоставления индивидуального учебного плана студентуродителю, так как наличие индивидуального учебного плана данном случае принципиально необходимо для обеспечения возможности сочетать обучение с семейными обязанностями. Университет должен предоставить максимально гибкий учебный график, учитывающий потребности молодого родителя и при этом обеспечить возможность своевременного освоения образовательной программы без прерывания процесса обучения.

Дополнительно студентов – родителей рекомендуется при необходимости обеспечить компьютерной техникой, в том числе для организации дистанционного обучения. Данная мера может вводиться вузом при наличии технической возможности предоставления во временное пользование компьютерной техники как по месту жительства студента, так и в местах общего пользования (студенческих коворкингах, в том числе на территории общежитий). В частности, возможно закрепление оборудованного рабочего места в студенческом коворкинге в определенные часы.

6. Помощь в трудоустройстве

Студентам – родителям в случае необходимости должно быть оказано содействие в трудоустройстве силами университетского центра карьеры или иных привлеченных ресурсов. В этом случае индивидуальный учебный план студента строится с учетом его рабочего графика.

7. Бесплатная патронажная помощь детям грудного возраста (до 1 года)

Для детей из студенческой семьи в возрасте до 1 года может быть организована дополнительная патронажная помощь: консультации по уходу, кормлению и иным вопросам материнства, в том числе онлайн

Дополнительно к указанным для студенческих семей с детьми сохраняются меры поддержки, предусмотренные для всех студенческих семей:

- 8. Предоставление бесплатно расширенных периодических профилактических осмотров, включающих проверку репродуктивного здоровья
 - 9. Оказание университетом услуг по льготному тарифу
 - 10. Льготное проживание в университетской базе отдыха один раз в год
 - 11. Бесплатное психологическое и юридическое консультирование

4.7. поддержка здоровья студентов

Одним из важных фокусов внимания является здоровьесбережение всех обучающихся, что требует от университетов отдельной системной работы. За период пребывания в вузе студенты должны получить необходимые навыки и привычки заботы о своем здоровье, а также иметь возможность качественно пройти профилактический медицинский осмотр.

Всем студентам может быть предоставлено бесплатно:

1. Дополнительный медицинский осмотр: комплексная оценка состояния репродуктивного здоровья

Университету рекомендуется отдельное внимание уделить заботе о репродуктивном здоровье своих обучающихся и организовать возможность для прохождения соответствующего скрининга для всех желающих

2. Ежегодные курсы для всех желающих по здоровому питанию, иным навыкам здоровьесбережения

Университету рекомендуется уделить системное внимание знаниям студентов в области здоровьесбережения. Эта просветительская работа должна проводиться в удобной для студентов форме в формате открытых лекций, мастер-классов, онлайн-курсов, треннингов и любых иных форм, привлекательных для студента.

5.МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ

Корпоративная демографическая политика университета в отношении сотрудников осуществляется по следующим направлениям:

1. материальная поддержка молодых семей, а также сотрудников с несовершеннолетними детьми; повышение корпоративного и социального статуса семейных сотрудников, имеющих детей

2. содействие здоровьесбережению сотрудников

Материальная поддержка семей может выражаться в прямой форме (например, выплаты при рождении ребенка, заключении брака), так и в косвенной – предоставление скидок на различные услуги и сервисы университета, предоставление бесплатного или преимущественного права пользования определёнными сервисами и услугами.

В отличие от многих предприятий реального сектора, вуз может предоставить гибкий рабочий график для своих сотрудников. Между тем, университет нуждается в том, чтобы сотрудники были не просто готовы выполнять возложенные на них функции, но способны к продуктивному творческому интеллектуальному труду – в научной, педагогической и инновационной сферах. Облегчение жизненной ситуации семейных сотрудников в критические для них периоды (пусть за счёт осложнения организационных проблем вуза), в конечном счёте, выгодно самому университету. Гармонизация корпоративной деятельности и семейный жизни повышает лояльность сотрудников и увеличивает производительность труда. Принципиальная особенность научного и педагогического труда состоит в том, что с наибольшей отдачей заниматься этими видами деятельности могут людина пике своих возможностей, а для этого люди должны быть социально успешными и счастливыми.

В рамках системы мер по сохранению здоровьесбережения сотрудников следует уделить особое внимание содействию сохранения репродуктивного здоровья среди мужчин и женщин репродуктивного возраста.

Меры поддержки и дополнительные гарантии для сотрудников как правило закрепляются в коллективном договоре, но могут иметь и непосредственное действие на основании корпоративного демографического стандарта.

5.1 Поддержка сотрудников при заключении брака

Основная:

1. Единовременная выплата не менее 10 000 рублей на бракосочетание сотрудника.

Прочие:

- 2. Предоставление дополнительного оплачиваемого в случае регистрации брака до 7 дней
- 3. Бесплатное (льготное) предоставление услуг по соорганизации свадебного торжества сотрудника (фотограф, музыкальное сопровождение и проч).

5.2 Поддержка сотрудников при рождении/усыновлении ребенка

Основная:

1. Единовременная материальная помощь в связи с рождением ребенка: при рождении первого ребенка – не менее 10 000 рублей; второго ребенка – не менее 20 000 рублей; третьего и последующих детей – не менее 100 000 рублей

Прочие:

2. Предоставление до 5 дней дополнительного оплачиваемого отпуска в случае рождения ребенка супругу

5.2 Поддержка сотрудников при рождении/усыновлении ребенка

- 1. Предоставление возможности дистанционной работы/гибкого графика на период декретного отпуска, а также при выходе на работу в возрасте ребенка до 7 лет.
- 2. Предоставление льготного проживания (приоритетного права проживания) в университетском общежитии семейного типа, университетском арендном доме, служебном жилье для семей сотрудников с детьми. Приоритет следует отдавать многодетным семьям.
- 3. Предоставление семьям молодых НПР с детьми содействия в участии в ипотечных программах
- 4. Организация университетских «Комнаты матери и ребенка» и «Групп кратковременного пребывания детей»

- 5. Предоставление места в университетском детском саду и/или частичная компенсация посещения детского сада для многодетных семей
 - 6. Оказание материальной помощи на лечение детей сотрудников
- 3. Возможность закрепления наставника за сотрудницей, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком.
- 7. Предоставление скидок на образовательные услуги, посещение кружков и спортивных секций университета детям сотрудников
- 8. Предоставление бесплатных (льготных) путевок в санатории, базы отдыха для семей сотрудников
- 9. Возможность предоставления дополнительных дней отпуска для многодетных сотрудников, родителей-одиночек, вдов/вдовцов.
- 10. Предоставление материальной помощи или подарка (рюкзака сканцтоварами) для детей сотрудников, идущих в 1 класс
- 11. Предоставление дополнительного выходного дня с сохранением средней заработной платы в связи с семейным событием (1 сентября, утренник, посвященный Новому году, окончание ребенком школы, детского сада, на последний звонок в школе)
- 12. Предоставление бесплатных новогодних подарков и утренников детям сотрудников

5.4 Поддержка сотрудниц при беременности

- 1. Создание условий для работы в сокращенном рабочем режиме, гибкого графика работы в период беременности
 - 2. Бесплатное посещение "школы родительства" на этапе беременности
- 3. Выдача сертификатов на бесплатное/льготное дополнительное медицинское обслуживание на период беременности
 - 4. Предоставление выделенных парковочных зон на территории кампуса

5.5 Поддержка здоровья сотрудников и их детей

Основные:

- 1. Ежегодный расширенный профилактический осмотр, программа ДМС
- 2. Проведение среди лиц репродуктивного возраста дополнительной диспансеризации по оценке репродуктивного здоровья мужчин и женщин

Прочие:

- 3. Корпоративные скидки на здоровьесберегающие услуги университета для сотрудников и членов их семей: посещение спортивных секций и кружков, медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение и проч.
 - 4. Бесплатные психологические консультации при университете

6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ

Усилия университета по продвижению в культурном пространстве традиционных семейных ценностей и пронаталистских установок должны быть направлены как внутрь корпорации, так и во вне.

Усилия, направленные внутрь, – ничто иное, как поощрение позитивного отношения к семейственности и многодетности среди сотрудников и студентов, формирование привычки заботиться о здоровье, приверженности к здоровому образу жизни в целом. Объективные условия, которые вуз создаёт для развёртывания позитивных демографических тенденций, должны быть отчётливо видны и понятны членам университетской корпорации.

Усилия, направленные вовне, имеют целью трансформацию целеполагания, ценностей и поведенческих стратегий в окружающем университет обществе. Крупные вузы, как правило, оказывают значимое влияние не только на компетенции локальных социумов, но и на их смыслы и нормы жизни. Образы желаемого будущего, жизненные принципы, стратегии успеха и прочее сначала моделируются в стенах университета, а затем транслируются вовне. В полной мере осознавая своё социальное лидерство на территории присутствия, университет должен стать транслятором пронаталистских идей.

В связи с этим усматривается два контура работы университета по этому направлению: внутренний корпоративный и внешний, направленный на влияние на территории присутствия.

6.1. Формирование внутренней университетской корпоративной культуры поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения

1. Программа корпоративных мероприятий по поддержке семейных ценностей и здоровьесбережения

Корпоративный демографический стандарт должен закрепить норму об утверждении такой программы на ежегодной основе с четкими требованиями по содержанию этих мероприятий, целевым группам, охвату задействованных студентов и сотрудников.

2. Создание внутрикорпоративных сообществ: «Семейный клуб», «Клуб будущих мам» и другие виды сообществ.

Один из самых эффективных способов формирования внутрикорпоративной культуры – через сообщества. Формирований таких сообществ является важной частью университетской работы. При этом важно, сформировав для них условия, предоставить возможность свободного внутреннего саморегулирования этих групп, при которых клубы сами будут определять наиболее актуальные для себя темы для общения и программы активностей.

6.2. Трансляция культуры поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения за пределами университета

1. Организация открытых лекций, мастер-классов, городских мероприятий в поддержку семейных ценностей и здоровьесбережения

Рекомендуется в рамках корпоративного демографического стандарта закрепить норму об утверждении программы открытых просветительских мероприятий в поддержку семейных ценностей и здоровьесбережения на ежегодной основе с четкими требованиями по содержанию этих мероприятий, целевым группам и охвату населения. В зависимости от университета масштаб инициатив может быть от городских до всероссийских.

2. Проведение исследований и аналитики в области демографических проблем и здоровьесбережения

Университету рекомендуется стимулировать создание исследовательских групп и аналитических центров, специализирующихся на вопросах демографии издоровьесбережения.

7. КОРПОРАТИВНАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

Нежелательная миграция – угроза для современных обществ, источник социальной напряжённости, конфликтов и политической нестабильности в развитых странах. Вместе с тем, контролируемая миграция – приток в страну людей компетентных, адаптированных к местным условиям и уважающих национальную культуры и закон – это потребность современных обществ. Университет в состоянии обеспечить и подтвердить высокую квалификацию мигрантов, прошедших обучение в его стенах. Университет, решая собственные традиционные образовательные и воспитательные задачи, осуществляет адаптацию иностранных студентов: люди, не уважающие российские закон и культуру, как правило не могут интегрироваться в образовательный процесс и закончить обучение.

Весьма эффективным механизмом контролируемой миграции, таким образом, может быть университет, содействуя переезду в Россию специалистов из числа своих лучших иностранных студентов. Сейчас функции вузов в качестве модераторов миграции находятся в зачаточном состоянии, но есть потенциал и потребность их развития.

Следует помнить, что привлечение иностранных граждан для работы на территории России не является самоцелью, а призвано решать задачу обогащения национального человеческого капитала.

Корпоративная демографическая политика в отношении иностранных граждан должна проводиться в университетах по двум направлениям:

1. Содействие трудоустройству лучших иностранных выпускников университета

В рамках этого направления университеты, в частности, могут реализовывать следующие инициативы:

- углубленное изучение иностранными студентами русского языка в период освоения основной образовательной программы
- организация точечной работы с иностранными обучающимися, выявление студентов, готовых рассмотреть возможность трудоустройства в России и сопровождение их на всем периоде обучения с целью создания условий для успешного трудоустройства
- организация практик для иностранных студентов у работодателей, потенциально заинтересованных в трудоустройстве иностранных граждан
- совместная разработка отдельных образовательных программ с международно-ориентированными компаниями, нуждающимися в иностранной рабочей силе и привлечение на нее иностранных обучающихся

Университеты самостоятельно разрабатывают внутреннюю программу по содействию трудоустройству иностранных выпускников с учетом специфики региона присутствия, портфеля образовательных программ и иных индивидуальных особенностей. Важно подчеркнуть, что речь при этом идет не о любом, а о профильном трудоустройстве в соответствии с полученной специализацией высококвалифицированных молодых сотрудников.

2. Привлечение высококвалифицированных иностранных научно-педагогических работников

Лучшие университеты мира в конкуренции за интеллектуальный ресурс создают условия для привлечения иностранных НПР, и университеты России не могут игнорировать этот тренд.

Данная работа строится университетами индивидуально. В рамках этого направления университеты, в частности, могут реализовывать следующие инициативы:

- углубленное обучение русскому языку иностранных приглашенных НПР
- развитие жилищных программ для иностранных НПР, готовых продолжать деятельность на территории России
- разработка пакетов среднесрочных и долгосрочных контрактов, включающих конкурентоспособную программу релокации
- содействие адаптации иностранных приглашенных НПР на территории присутствия
- содействие социализации иностранных НПР в российской профессиональной среде

8. УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКОЙ УНИВЕРСИТЕТА

При организации управления корпоративной демографической политикой рекомендуется:

- 1. назначение ответственного за ее реализацию
- 2. формирование в университете **Центра компетенций** (бэк-офис) по вопросам реализации корпоративного демографического стандарта, который организационно может представлять собой:
- действующее структурное подразделение, на которое возложены функции Центра компетенций;
- группу сотрудников, непосредственно организующих работу по реализации корпоративного демографического стандарта дополнительно к своим основным функциональным обязанностям (формат постоянно действующей рабочей группы)
- 3. организация единого центра взаимодействия с целевой аудиторией «Семейное окно» (фронт-офис). Может быть организовано на базе университетского МФЦ, быть общим или отдельным для сотрудников и студентов. Специалист «Семейного окна» непосредственно коммуницирует с людьми, принимает запросы, дает консультации, предоставляет всю необходимую информацию.
- 4. внедрение **цифровой информационной платформы (Патронаж)** в качестве устойчивого канала коммуникаций между Центром компетенций и пользователями (сотрудниками и студентами, получающими поддержку в рамках корпоративного демографического стандарта).

Основное задачей Центра компетенций по вопросам реализации корпоративного демографического стандарта является обеспечение и контроль эффективности реализации корпоративной демографической политики

Функции Центра компетенций по вопросам корпоративной демографической политики:

- 1. взаимодействие со всеми структурами университета по вопросам реализации
 - 2. мониторинг выполнения мероприятий
- 3. оценка эффективности реализации корпоративной демографической политики в рамках стандарта и выработка предложений по его совершенствованию



9. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ УНИВЕРСИТЕТА

Реализация корпоративной демографической политики требует обеспечения устойчивого источника финансирования, так как гарантии, единожды продекларированные в локальном нормативном акте, надлежит обеспечивать на протяжении ряда лет. Лишь устойчивое понимание в корпоративной среде наличия долгосрочных гарантий приводит не просто к поощрению, а именно к стимулированию рождаемости, изменению отношения в корпоративной среде к семейным установкам. Эффект «сдвига» ценностных установок может быть достигнут не ранее чем через несколько лет устойчивого финансирования программы.

В связи с этим принципиально важным становится вопрос поиска долгосрочного и стабильного механизма финансового обеспечения продекларированных мер.

В настоящее время вузы используют в первую очередь **внебюджетные средства**, а также **средства профсоюзной организации**.

В отдельных регионах существуют точечные успешные примеры запуска региональных программ для поддержки студенческих семей. В частности, единовременная материальная помощь при рождении ребенка в студенческой семье предоставляется в Белгородской, Калининградской, Челябинской, Нижегородской областях, Республике Удмуртия, Алтайском крае. Представляется, что инициирование в регионе подобной программы в целом позитивно повлияет на демографические процессы и репутацию не только университета, но и всего региона. При этом возможна организация софинансирования мер поддержки студенческих семей университетом и регионом на паритетных началах. То же касается и различного рода региональных жилищных программ, в рамках которых студенческие семьи могут получать дополнительные преференции.

В определенных случаях для поддержки студенческих семей можно использовать средства **стипендиального фонда**. Так, (ссылка на норму).

Альтернативным источником финансирования корпоративной демографической программы может быть **партнерство с банковскими организациями**. В частности, могут быть развернуты совместные партнерские корпоративные программы по финансированию мероприятий корпоративной демографической политики в рамках зарплатного проекта вплоть до совместных кредитных и ипотечных программ на особых условиях.

В отдельных случаях университет также может использовать средства эндаумент-фонда в качестве дополнительного источника финансирования программы.

10. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ УНИВЕРСИТЕТА

10.1. Система оценки эффективности реализации корпоративной демографической политики университета

Корпоративный демографический стандарт университета должен быть построен на принципах измеримости, который предусматривает разработку и внедрение не только системы мер, но и оценки их эффективности.

Измерению подлежит:

- результат, который должен оцениваться по ключевому показателю, отражающему рождаемость
- эффективность отдельных мер, позволяющая определить, какие из мер влияют на достижение результата

Важными условиями оценки эффективности реализации корпоративной демографической политики являются:

- ведение мониторинга объективных данных (университет должен обладать всеми необходимыми данными о численности и составе целевых групп, динамике состояния)
- 2. социологическая оценка эффективности демографической политики (выявление условий формирования семейно-брачных и репродуктивных установок целевых групп; комплексная оценка эффективности реализации демографической политики в вузе)
 - 1. Основной показатель результата

Оценивается ключевой показатель, отражающий изменение рождаемости в целевой группе. Отдельно рассчитывается для сотрудников и для студентов.

«Студенческий демографический коэффициент» (число детей на 1000 студентов)

СКД= общее количество детей студентов в году x 1000численность студентов

«Корпоративный демографический коэффициент»

КДК= общее количество детей сотрудников в году среднегодовое количество сотрудников

Ожидаемый результат: рост основных показателей до целевого значения, определенного в рамках корпоративного демографического стандарта университета с учетом базовых значений. Рекомендуемое целевое значение основных показателей:

СДК – 28,3 | КДК – 1,6

2. Дополнительные показатели результата

Линейка параметров, отражающих численность и динамику изменения структуры целевой аудитории. Дополнительные показатели выполняют функцию мониторинга демографической ситуации в университете и позволяют прогнозировать положительные или отрицательные сдвиги, оперативно реагировать на изменение ситуации.

Ожидаемый результат: изменение структуры показателей, обеспечивающее достижение основного показателя.

3. Показатели эффективности мер поддержки

Оценивается отдельно по каждой заявленной в корпоративном демографическом стандарте мере поддержки. Учитывает охват целевой аудитории этой мерой, ее популярность, а также обратную связь от пользователя мерой:

- 1) число пользователей (данные информационной системы)
- 2) число пользователей в % от целевой аудитории (данные информационной системы)
- 3) обратная связь по мере от целевой аудитории (метод социологического мониторинга).

Оценивая эффективность отдельных мер поддержки университет может корректировать их набор и механизма обеспечения для достижения оптимального результата

Ожидаемый результат: уровень удовлетворенности мерами поддержки не менее 80%, уровень доступности мер поддержки – не менее 85%

4. Показатели эффективности корпоративной демографической политики в отношении семейных ценностей и здоровьесбережения

Оценивается степень лояльности и приверженности семейным ценностям и здоровьесбережению со стороны сотрудников и студентов в целом, а также со стороны целевой аудитории отдельно. Проводится методом социологического мониторинга.

Ожидаемый результат: рост показателей до целевого значения, определенного в рамках корпоративного демографического стандарта университета с учетом базовых значений.

5. Показатели эффективности трансляции культуры поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения за пределами университета

Оценивается степень охвата населения мероприятиями по поддержке семейных ценностей и здоровьесбережения

Ожидаемый результат: рост показателей до целевого значения, определенного в рамках корпоративного демографического стандарта университета.

10.2. Социологический мониторинг эффективности реализации корпоративной демографической политики университета

Объектом социологического мониторинга выступают следующие целевые группы: студенты, в т.ч. находящиеся в брачных отношениях (студенческие семьи), сотрудники, в т.ч. сотрудники репродуктивного возраста.

Цель социологического мониторинга – выявление условий формирования семейно-брачных и репродуктивных установок целевых групп, комплексная оценка реализации демографической и здоровьесберегающей политики в вузе. Реализация поставленной цели предусматривает решение ряда задач:

- выявить ценностные ориентации, определяющие специфику демографического поведения в целевых группах, связанного с планированием и созданием семьи, рождением детей;
- определить факторы, формирующие установки на брачное поведение в целевых группах;
- установить факторы, определяющие установки на репродуктивное поведение в целевых группах;
- определить отношение целевых групп к корпоративным мерам поддержки семьи и рождаемости;
- определить направления развития демографической политики в вузе, релевантные потребностям целевых групп;
- выявить и систематизировать социальные стратегии и практики брачного и репродуктивного поведения в студенческих семьях
- установить долю студентов и сотрудников, систематически занимающихся физической культурой и спортом;
 - оценить приверженность студентов и сотрудников здоровому образу жизни;
 - выявить отношение студентов и сотрудников к своему здоровью.

В рамках социологического мониторинга рекомендуется комбинировать количественные и качественные методы сбора данных, что позволит значительно увеличить их (данных) полноту и обоснованность. Массовый анкетный опрос обеспечит максимально возможный охват всех целевых категорий (студентов и сотрудников). Глубинное интервью позволит составить более целостное представление о демографических стратегиях молодых студенческих семей. Таким образом, этап сбора данных будет включать в себя:

- опрос студентов (Приложение N° 1);
- опрос сотрудников университета (Приложение N° 2).
- глубинное интервью с членами студенческих семей (Приложение N° 3);

Инструментарий анкетного опроса включает следующие тематические блоки: отношение к семье и браку; определение оптимального возраста вступления в брак и рождения первого ребенка; оценка возможности вступления в брак во время обучения в вузе; факторы, влияющие на брачные и репродуктивные установки; состав семьи; отношение к существующим в вузе мерам поддержки семьи и рождаемости; оценка своего здоровья и отношение к ЗОЖ. Сценарий опроса подразумевает применение как очного анкетирования, так и использование доступных сервисов для проведения онлайн-анкетирования.

Инструментарий глубинного интервью включает следующие тематические блоки: история создания семьи; планирование ребенка и наличие детей; семейно-бытовые отношения; семья и социальная поддержка. Сценарий глубинного интервью допускает, как очную беседу, так и диалог, опосредованный интернет-сервисами.

Характеристика выборки. Для проведения опроса в целевой группе студентов, не имеющих опыта брачных отношений и сотрудников обосновано применение стратифицированной пропорциональной выборки с соблюдением стандартов репрезентативности в пределах допустимой погрешности 5%. Главным критерием отбора респондентов для проведения глубинного интервью является наличие семейно-брачного союза, поэтому численность и представленность данной целевой группы оценивается не столько количественными, сколько качественными показателями.

Методы обработки информации включают:

- первичное кодирование данных опросов, создание макета и ввод данных в статистический продукт, статистический анализ данных, описание результатов;
- транскрибирование данных глубинных интервью, интерпретация полученных результатов;
 - представление полученных данных.

Показатели эффективности корпоративной демографической политики университета

| ТИП ПОКАЗАТЕЛЯ | СТУДЕНТЫ | СОТРУДНИКИ |
|--|---|--|
| 1. Основные показатели результата | «Студенческий демографический коэффициент» (число детей на 1000 студентов) | «Корпоративный демографический коэффициент» |
| 2. Дополнительные показатели результата (мониторинговые) | 1) Число студентов с семейными обязанностями 2) Количество студенческих семей 3) Количество детей студентов 4) Количество семей на 1000 студентов 5) Количество рождений за год у студентов 6) Количество студентов, вступивших в брак в текущем году 7) Из п.6 образовали студенческую семью 8) Кол-во студентов в браке/кол-во студентов 9) Кол-во вступивших в брак/кол-во студентов в тек. году | 1) Число сотрудников с семейными обязанностями 2) Количество семей с детьми (1 + 2 + 3 и более) 3) Количество детей сотрудников 4) Количество детей сотрудников 4) Количество сотрудников с семейными обязанностями на 100 сотрудников 5) Количество рождений за год у сотрудников 6) Количество сотрудников, вступивших в брак в текущем году 7) Кол-во сотрудников в браке/кол-во сотрудников 8) Кол-во вступивших в брак/кол-во в тек. году |
| 2.1. Дополнительные показатели результата корпоративной демографической политики в отношении иностранных граждан | 1) Доля иностранных обучающихся в общем контингенте обучающихся. 2) Число трудоустроенных на территории РФ иностранных студентов | 1) Доля иностранных НПР, трудоустроенных в университете на срок более 1 года, в общей численности НПР. |
| 3. Показатели эффективности мер поддержки | По каждой мере: 1) число пользователей (число желающих получить меру и число фактически получивших) 2) число пользователей в % от целевой аудитории 3) обратная связь по мере (соц. опрос) | По каждой мере: 1) число пользователей 2) число пользователей в % от целевой аудитории 3) обратная связь по мере (соц. опрос) |
| 4. Показатели эффективности корпоративной демографической политики | 1) от всех студентов: - оценка отношения студентов к семье и браку; - оценка репродуктивных установок; - выявление факторов, формирующих (негативное или позитивное) отношение к брачносемейным отношениям; - общая оценка состояния своего здоровья студентами; - доля студентов, систематически занимающихся физкультурой и спортом; - оценка приверженности студентов к здоровому образу жизни - доля студентов с вредными привычками. 2) от целевой аудитории (с семейными обязанностями): - оценка репродуктивных установок (желаемое количество детей и ожидаемый период для их рождения); - оценка факторов, влияющих на решение стать родителями. | 1) от всех сотрудников: - оценка отношения сотрудников к семье и браку; - оценка репродуктивных установок; - выявление факторов, формирующих (негативное или позитивное) отношения к брачно-семейным отношениям; - общая оценка состояния своего здоровья сотрудниками; - доля сотрудников, систематически занимающихся физкультурой и спортом; - оценка приверженности сотрудников к здоровому образу жизни - доля сотрудников с вредными привычками. 2) от целевой аудитории (с семейными обязанностями): - оценка репродуктивных установок (желаемое количество детей и ожидаемый период для их рождения); - оценка факторов, влияющих на решение стать родителями. 3) Охват сотрудников, вовлеченных в корпоративные мероприятия |
| | решение стать родителями. 3) Охват студентов, вовлеченных в корпоративные мероприятия корпоративного демографического стандарта | корпоративного демографического стандарта |
| 5. Показатели эффективности трансляции семейных ценностей и культуры здоровьесбережения | 1) Число публичных мероприятий, напр ценностей и здоровьесберегающей кул 2) Охват населения мероприятиями, но | ıьтуры. |

семейных ценностей и здоровьесберегающей культуры.

за пределами университета

11. ПРИЛОЖЕНИЯ

- 1. Стандарт (локальный НПА)
- 2. Методика социологического мониторинга

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 «Пример локального нормативного акта об утверждении

Корпоративного демографического стандарта в университете»

«Наименование учредителя образовательной организации высшего образования» «Наименование образовательной организации высшего образования»

| ПРИНЯТО | «УТВЕРЖДАЮ» | |
|-----------------------------|-----------------------------|--|
| Решением Ученого совета | Ректор | |
| образовательной организации | образовательной организации | |
| высшего образования | высшего образования | |
| «» 2024 г. | | |
| (протокол №) | «»2024 г. | |

Корпоративный демографический стандарт «Наименование образовательной организации высшего образования»

І. Общие положения

- 1.1 Настоящий Корпоративный демографический стандарт «Наименование образовательной организации высшего образования» (далее - Корпоративный демографический стандарт) определяет цели, задачи, комплекса содержание критерии эффективности И мер сфере демографической политики «Наименование образовательной организации высшего образования» (далее - Университет).
- 1.2. Настоящий Корпоративный демографический стандарт разработан в соответствии со следующими нормативными актами:
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 09.10.2007 №1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2024 №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».
- 1.3 Для целей настоящего Корпоративного демографического стандарта используются следующие понятия:
- 1) «корпоративный демографический стандарт университета» это корпоративная программа ценностно-этической, информационной и материальной поддержки традиционной российской семьи и здоровьесбережения, закреплённая в нормативных документах Университета;
- 2) «студенческая семья» лица в возрасте до 35 лет включительно, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, обучающиеся по очной, очно-заочной форме обучения по образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования, в том числе воспитывающие в браке ребенка (детей). К студенческой семье также

приравнивается лицо в возрасте до 35 лет включительно, которое обучается по очной, очно-заочной форме обучения по образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования и является единственным родителем (иным законным представителем) несовершеннолетнего ребенка (детей);

- 3) **«университетская студенческая семья»** студенческая семья, в которой оба супруга являются обучающимися Университета;
- «студент с семейными обязанностями» обучающийся очной, 4) очно-заочной формы обучения образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, состоящий В заключенном В установленном Российской Федерации законодательством порядке браке, (или) И являющийся (иным представителем) родителем законным несовершеннолетнего ребенка;
- 5) **«молодой сотрудник»** лицо, находящееся в трудовых отношениях с Университетом (основное место работы) в возрасте до 35 лет включительно;
- 6) **«центр компетенций по вопросам корпоративной** демографической политики» постоянно действующая рабочая группа Университета, создаваемая приказом ректора Университета, организующая управление корпоративной демографической политикой Университета и контроль за ее эффективностью;
- 7) «демографический патронаж» технология, обеспечивающая на базе единой информационной платформы постоянное информирование целевой аудитории о льготах, гарантиях и иных мерах поддержки в целях реализации государственной социально-демографической политики и настоящего Корпоративного демографического стандарта, а также обеспечивающая учет семей и оказанных им мер поддержки.
- 1.4 Целью настоящего Корпоративного демографического стандарта является создание в Университете условий для роста численности населения и рождаемости без прерывания личного карьерного развития,

повышение качества жизни и увеличение ее ожидаемой продолжительности среди сотрудников и обучающихся.

- 1.5 Задачи настоящего Корпоративного демографического стандарта Университета:
 - 1) содействие созданию семей и рождению детей;
- 2) обеспечение здоровьесбережения студентов и сотрудников Университета, в том числе сбережения репродуктивного здоровья;
- 3) привлечение квалифицированных и готовых к адаптации иностранных кадров на рынок труда России.
- 1.6 Корпоративная демографическая политика в Университета основывается на следующих принципах:
- 1) Комплексность: комплексность подхода к достижению цели и задач настоящего корпоративного демографического стандарта. Принцип презюмирует, что создание точечных, несистемных и нерегулярных мер не может привести к достижению целей университетской демографической политики.
- 2) Баланс: обеспечение поддержки создания семьи и рождения детей без прерывания получения образования и личного карьерного роста. Принцип подразумевает гармонизацию личных карьерных и семейных интересов, поиск взаимовыгодных механизмов достижения поставленных целей с учетом интересов и ожиданий всех заинтересованных сторон.
- 3) Измеримость: оценка результативности внедренной корпоративной демографической политики, своевременное внесение необходимых изменений. Принцип предусматривает необходимость внедрения не только системы мер, но и системы оценки их эффективности.
- 1.7 Система корпоративной демографической политики Университета включает в себя:
- 1) Меры поддержки студенческих семей и обеспечения здоровьесбережения студентов
- 2) Меры поддержки сотрудников, имеющих детей и обеспечения здоровьесбережения сотрудников и членов их семей
- 3) Меры по формированию в Университете корпоративной культуры поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения
- 4) Меры по реализации корпоративной демографической политики в отношении иностранных граждан

2. Меры поддержки студентов университета

2.1. Меры поддержки студенческих семей

| | Категории | Локальный | Порядок предоставления меры |
|---|----------------------|----------------------|----------------------------------|
| | получателей и объем | нормативный акт, | поддержки |
| | льгот | на основании | |
| | | которого | |
| | | предоставляется | |
| | | мера поддержки | |
| 1 | Оказание материальн | ой помощи малообеспо | еченным студенческим семьям |
| | раз в год | | |
| | | | |
| | Предоставляется | 1. Положение о | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | членам студенческой | стипендиальном | предоставлением документов: |
| | семьи | обеспечении и | |
| | | других формах | 1. Заявление на имя ректора; |
| | | материальной | 2. Копии паспорта; |
| | | поддержки всех | 3. Копия свидетельства о браке |
| | Размер выплат: | категорий | 4. Документы, подтверждающие |
| | 1) 10000 рублей | обучающихся | доход семьи на одного члена |
| | каждому супругу, | | семьи ниже прожиточногоуровня |
| | обучающемуся в | 2. Корпоративный | в регионе (за предшествующие 3 |
| | Университете, либо | демографический | месяца); |
| | 20 000 рублей | стандарт | 5. Банковские реквизиты |
| | единственному | | * при обращении за мерой |
| | родителю | | поддержки члена |
| | | | университетской семьи заявление |
| | | | подается одним из супругов, к |
| | | | заявлению прикладываются |
| | | | документы в отношении двоих |
| | | | супругов; |
| | | | ** при обращении за мерой |
| | | | поддержки единственного |
| | | | родителя к заявлению |
| | | | прикладывается документ, |
| | | | подтверждающий статус |
| | | | единственного родителя |
| 2 | Оказание ежемесячной | | ци студенческим семьям с детьми |
| | Предоставляется | 1. Положение о | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | членам студенческой | стипендиальном | предоставлением документов: |
| | семьи | обеспечении и | 1. Заявление на имя ректора (от |
| | | других формах | одного из обучающихся супругов); |
| | | материальной | 2. Копия паспортов супругов; |
| | | поддержки всех | 3. Копия свидетельства о браке; |
| | Размер выплат: | категорий | 4. Копия свидетельства о |
| | 1) 5000 рублей | обучающихся | рождении ребенка; |
| | каждому супругу, | | 5. Банковские реквизиты. |
| | обучающемуся в | 2. Корпоративный | * при обращении за мерой |
| | Университете, либо | демографический | поддержки члена |
| | | | |

| | 10 000 рублей единственному родителю | стандарт | университетской семьи заявление подается одним из супругов, к заявлению прикладываются документы в отношении двоих супругов; ** при обращении за мерой поддержки единственного |
|---|--------------------------------------|------------------------------------|--|
| | | | родителя к заявлению |
| | | | прикладывается документ, |
| | | | подтверждающий статус |
| | | | единственного родителя |
| 3 | Предоставление индиг | <u> </u> видуального учебного | плана |
| | Предоставляется: | 1. Положение о | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | 1) членам | порядке обучения по | |
| | студенческих семей, | индивидуальному | |
| | не имеющим детей, в | учебному плану по | |
| | случае | образовательным | |
| | трудоустройства | программам | |
| | 2) членам | бакалавриата, | |
| | студенческих семей с | специалитета, | |
| | детьми | магистратуры и | |
| | 3) студентам очной | ординатуры | |
| | формы обучения, | 2 10 | |
| | имеющим детей до 7 | 2. Корпоративный | |
| | лет | демографический | |
| 4 | Предоставление ежего | стандарт одного бесплатного пре | филактического осмотра, |
| _ | включающего проверг | _ | _ |
| | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | членам студенческих | демографический | заявлением на получение |
| | семей | стандарт | сертификата |
| 5 | - | ного медицинского об | служивания в университетской |
| | клинике | I/ | OF THE STATE OF TH |
| | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | членам студенческих семей и их детям | демографический стандарт | заявлением на получение сертификата |
| | ссмей и их детям | Стандарт | Сертификата |
| | Скидка на посещение | | |
| | врача — 25% | | |
| | Скидка на анализы – | | |
| | 15% | | |
| 6 | Бесплатная патронаж | ная помошь (консульт | ации патронажной медсестры) |
| | детям грудного возрас | | |
| | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | членам студенческих | демографический | |
| | семей | стандарт | |
| 7 | | | ние в центре психологической |
| | поддержки обучающи | | , |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в центр |
| | студентам с | демографический | психологической поддержки |

| | семейными | отонном | obymorouniyog |
|----|---|--|---|
| | обязанностями очной | стандарт | обучающихся |
| | и очно-заочной | | |
| | | | |
| 0 | формы обучения | | |
| 8 | консультации | кое консультировани | е на базе студенческой правовой |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в студенческую |
| | студентам с | демографический | правовую консультацию |
| | семейными | стандарт | |
| | обязанностями очной | | |
| | и очно-заочной | | |
| | формы обучения | | |
| 9 | * * * | | ой путевки на отдых в |
| | университетской базе | | он путерки на отдых в |
| | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | членам студенческих | демографический | заявкой в адрес Профсоюза |
| | семей | стандарт | работников и обучающихся |
| | Comon | отиндирт | Университета |
| 10 | Обеспечение возможн | ⊥ Ости лпя проживяния | в общежитии (посещения |
| | | | родственников) студенческой |
| | семьи, оказывающих | | |
| | Предоставляется | 1. Положение о | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | членам студенческих | студенческом | 1. Заявление |
| | семей, проживающим | общежитии | 2. Копия паспорта родственника |
| | в общежитии | 2. Корпоративный | 3. Документ, подтверждающий |
| | | демографический | степень родства |
| | | стандарт | 4. Согласие на обработку |
| | | | персональных данных от |
| | | | родственника |
| 11 | Пользование услугами | и «Комнаты матери и | 1.1 |
| | кратковременного пр | | |
| | Предоставляется | | Подача заявки в администрацию |
| | студенческим семьям | Комнате матери и | Группы кратковременного |
| | и студентам с | ребенка и Группе | пребывания детей |
| | семейными | кратковременного | |
| | обязанностями очной | пребывания детей | |
| | формы обучения, | | |
| | имеющим детей до 7 | | |
| | | | |
| 12 | лет | | |
| | лет Предоставление «Мол | очной кухни» | |
| | | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | Предоставление «Мол | | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | Предоставление «Мол Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| 13 | Предоставление «Мол Предоставляется студенческим семьям Льготное предоставле | Корпоративный демографический стандарт ние дополнительных | образовательных услуг, в том |
| | Предоставление «Мол Предоставляется студенческим семьям Льготное предоставле | Корпоративный демографический стандарт ние дополнительных | |
| | Предоставление «Мол Предоставляется студенческим семьям Льготное предоставле | Корпоративный демографический стандарт ние дополнительных | образовательных услуг, в том ий, для детей из студенческих |
| | Предоставление «Мол Предоставляется студенческим семьям Льготное предоставле числе посещение дется | Корпоративный демографический стандарт ние дополнительных ких спортивных секци | образовательных услуг, в том |
| | Предоставление «Мол Предоставляется студенческим семьям Льготное предоставле числе посещение детскоемей | Корпоративный демографический стандарт ние дополнительных ких спортивных секци Корпоративный демографический | образовательных услуг, в том ий, для детей из студенческих |
| | Предоставление «Мол Предоставляется студенческим семьям Льготное предоставле числе посещение детскоемей Предоставляется студенческим семьям | Корпоративный демографический стандарт ние дополнительных ких спортивных секци Корпоративный демографический стандарт | образовательных услуг, в том ий, для детей из студенческих Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | Предоставление «Мол Предоставляется студенческим семьям Льготное предоставле числе посещение дется семей Предоставляется студенческим семьям Бесплатные спортивн | Корпоративный демографический стандарт ние дополнительных ких спортивных секци Корпоративный демографический стандарт ые/фитнес занятия дл | образовательных услуг, в том ий, для детей из студенческих Обращение в «Семейный МФЦ» |
| 13 | Предоставление «Мол Предоставляется студенческим семьям Льготное предоставле числе посещение детскоемей Предоставляется студенческим семьям | Корпоративный демографический стандарт ние дополнительных ких спортивных секци Корпоративный демографический стандарт ые/фитнес занятия дл | образовательных услуг, в том ий, для детей из студенческих Обращение в «Семейный МФЦ» |

| членам студенческих семей - студенткам Университета, имеющих детей до 3 лет 15 Скидка на проживание в университетском общежитии/Арендном доме Предоставляется студенческим семьям с детьми до достижения одним из родителей возраста 25 лет включительно Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка – 30% 2) при наличии трёх и болсе -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: членам студенческих семей демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется корпоративный демографический стандарт Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | | 1 4 4 | 1 |
|---|----|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| Темпромиративной демографический стандарт Томпроставляется студенческим семьям с детьми до достижения одним из родителей возраста 25 лет включительно Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка – 30% 2) при наличии трёх и более -100% Томпроставляется студенческим семьям студенческим семьям студенческим семьям стандарт Томпроставляется студенческим семьям студенческих семей стандарт Томпроставляется: членам студенческих семей стандарт Томпроставляется смей стандарт Томпроставляется смей стандарт Томпроставляется смей стандарт Томпроставляется смей предоставляется студентам очной демографический стандарт Томпроставляется студентам очной демографический стандарт | | | | |
| 15 Скидка на проживание в университетском общежитии/Арендном доме | | _ | стандарт | |
| лет Скидка на проживание в университетском общежитии/Арендном доме Предоставляется студенческим семьям с детьми до достижения одним из родителей возраста 25 лет включительно Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка – 30% 2) при наличии трёх и более -100% 2) при наличии трёх и более -100% Обращение в «Семейный МФЦ» 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме студенческим семьям стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» 17 Подарочный набор первоклассника предоставляется: членам студенческих семей стандарт Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» 18 Сладкий подарок из Новый год Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» 18 Сладкий подарок из Новый год Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | Университета, | | |
| 15 Скидка на проживание в университетском общежитии/Арендном доме Предоставляется студенческим семьям с детьми до достижения одним из родителей возраста 25 лет включительно Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка – 30% 2) при наличии двух детей – 50% 3) при наличии трёх и более -100% Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме студенческим семьям студенческим семьям предоставляется уленам студенческих демографический стандарт Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника семей стандарт Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» 18 Сладкий подарок на Новый год студентам очной формы обучения, Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | имеющих детей до 3 | | |
| Предоставляется студенческим семьям с детьми до достижения одним из родителей возраста 25 лет включительно Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка – 30% 2) при наличии трёх и более -100% Весплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям Предоставляется студенческим семьям Предоставляется: членам студенческих семей Предоставляется: Членам студенческих семей Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной демографический стандарт Толарочный набор нервоклассника Предоставляется: Членам студенческих семей Сладкий подарок на Новый год Сладкий подарок на Новый год Студентам очной демографический стандарт Корпоративный Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Стандарт | | лет | | |
| студенческим семьям с детьми до достижения одним из родителей возраста 25 лет включительно Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка — 30% 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студенчам очной формы обучения, стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Стандарт 19 Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» | 15 | Скидка на проживани | е в университетском о | общежитии/Арендном доме |
| с детьми до достижения одним из родителей возраста 25 лет включительно Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка — 30% 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% Весплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Подарочный набор первоклассника Предоставляется: членам студенческих семей Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Тандарт Корпоративный демографический стандарт Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Тандарт | | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| достижения одним из родителей возраста 25 лет включительно Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка — 30% 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% Толее -100% Весплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям стандарт Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Стандарт | | студенческим семьям | демографический | |
| родителей возраста 25 лет включительно Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка — 30% 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% Толее -100% Весплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт Подарочный набор первоклассника Предоставляется: корпоративный демографический стандарт Подарочный набор первоклассника Предоставляется: корпоративный демографический стандарт Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Толадкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной демографический стандарт Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» | | с детьми до | стандарт | |
| Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка — 30% 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям Тредоставляется: членам студенческих семей Тредоставляется: Членам студенческих семей Тредоставляется: Корпоративный демографический стандарт Торноставляется: Корпоративный демографический стандарт Тредоставляется: Членам студенческих семей Тредоставляется: Корпоративный демографический стандарт Тредоставляется Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной формы обучения, Стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» | | достижения одним из | | |
| Размер скидки: 1) При наличии одного ребенка – 30% 2) при наличии двух детей – 50% 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям Тредоставляется студенческим семьям Предоставляется: членам студенческих семей Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Тредоставляется: членам студенческих семей Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной формы обучения, Стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | родителей возраста 25 | | |
| 1) При наличии одного ребенка — 30% 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный членам студенческих демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется Корпоративный демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется корпоративный демографический стандарт Студентам очной демографический формы обучения, стандарт | | лет включительно | | |
| 1) При наличии одного ребенка — 30% 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный членам студенческих демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется Корпоративный демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется корпоративный демографический стандарт Студентам очной демографический формы обучения, стандарт | | | | |
| одного ребенка — 30% 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется корпоративный студентам очной формы обучения, демографический стандарт Порарочный набор первоклассника Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» | | | | |
| 2) при наличии двух детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется корпоративный демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется корпоративный стандарт Корпоративный обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» студентам очной демографический стандарт | | 1) При наличии | | |
| детей — 50% 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется Корпоративный демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется Корпоративный демографический студентам очной демографический формы обучения, стандарт | | одного ребенка – 30% | | |
| 3) при наличии трёх и более -100% 16 Бесплатное крещение ребенка в Университетском храме Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется Корпоративный стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной демографический формы обучения, стандарт | | 2) при наличии двух | | |
| Торарочный набор первоклассника Сладкий подарок на Новый год | | детей – 50% | | |
| Торарочный набор первоклассника Сладкий подарок на Новый год | | 3) при наличии трёх и | | |
| Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Корпоративный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Тамарт Предоставляется корпоративный год Предоставляется корпоративный стандарт Корпоративный демографический демографический стандарт Корпоративный демографический демографический стандарт Тамарт Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Студентам очной демографический стандарт | | | | |
| Предоставляется студенческим семьям демографический стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Корпоративный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Тамарт Предоставляется корпоративный год Предоставляется корпоративный стандарт Корпоративный демографический демографический стандарт Корпоративный демографический демографический стандарт Тамарт Обращение в «Семейный МФЦ» Обращение в «Семейный МФЦ» Студентам очной демографический стандарт | 16 | Бесплатное крещение | ребенка в Университе | етском храме |
| стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический демографический семей Обращение в «Семейный МФЦ» 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной формы обучения, Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | | | |
| стандарт 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический демографический семей Обращение в «Семейный МФЦ» 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной формы обучения, Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | студенческим семьям | демографический | |
| 17 Подарочный набор первоклассника Предоставляется: Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной демографический формы обучения, Корпоративный стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | | | |
| Предоставляется: Корпоративный членам студенческих демографический семей стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется Корпоративный студентам очной демографический формы обучения, стандарт Корпоративный Обращение в «Семейный МФЦ» студентам очной демографический формы обучения, | 17 | Подарочный набор пе | | |
| семей стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной формы обучения, Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | | | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| семей стандарт 18 Сладкий подарок на Новый год Предоставляется студентам очной формы обучения, Корпоративный демографический стандарт Обращение в «Семейный МФЦ» | | членам студенческих | демографический | , |
| Предоставляется Корпоративный Обращение в «Семейный МФЦ» студентам очной формы обучения, стандарт | | - | стандарт | |
| студентам очной демографический формы обучения, стандарт | 18 | Сладкий подарок на Н | Іовый год | |
| формы обучения, стандарт | | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | | студентам очной | демографический | |
| | | формы обучения, | стандарт | |
| имеющим детей | | имеющим детей | | |

2.2. Меры поддержки студентов при заключении брака

| | Категории | Локальный | Порядок предоставления меры |
|---|---------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| | получателей и объем | нормативный акт, | поддержки |
| | льгот | на основании | |
| | | которого | |
| | | предоставляется | |
| | | мера поддержки | |
| 1 | Оказание материальн | <mark>ой помощи при вступ</mark> л | ении в брак |
| | Предоставляется | 1. Положение о | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | членам студенческой | стипендиальном | предоставлением документов: |
| | семьи | обеспечении и | |
| | | других формах | 1. Заявление на имя ректора |
| | | материальной | (подается не позднее шести |
| | | поддержки всех | месяцев со дня бракосочетания); |
| | Размер выплат: | категорий | 2. Копия паспорта; |
| | 1) 10000 рублей | обучающихся | 3. Копия свидетельства о браке |

| | каждому супругу, обучающемуся в Университете | 2. Корпоративный демографический стандарт | 4. Банковские реквизиты * при обращении за мерой поддержки члена университетской семьи заявление подается одним из супругов, к заявлению прикладываются документы в отношении двоих супругов; |
|---|--|---|---|
| 2 | Бесплатное (льготное) | предоставление отдел | ьных услуг при регистрации |
| | | _ | при вступлении в брак (услуги |
| | | - | регистрации, предоставление |
| | университетского пом | | |
| | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | членам | демографический | заявкой на конкурс по |
| | университетской | стандарт | организации свадебного торжества |
| | студенческой семьи, | | (мотивационное письмо) |
| | на конкурсной основе | | |
| | | | |
| 3 | Бесплатное венчание и | в университетском хра | име |
| | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | членам | демографический | |
| | университетской | стандарт | |
| | студенческой семьи | | |

2.3. Меры поддержки беременных студенток

| | Категории | Локальный | Порядок предоставления меры |
|---|----------------------|-----------------------|--------------------------------|
| | получателей и объем | нормативный акт, | поддержки |
| | льгот | на основании | |
| | | которого | |
| | | предоставляется | |
| | | мера поддержки | |
| 1 | Сертификат на беспла | | |
| | университетской клин | ике (студенческий мед | цицинский пакет «Жду ребенка») |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | беременным | демографический | заявлением на получение |
| | студенткам, | стандарт | сертификата |
| | обучающимся в | | |
| | Университете | | |
| 2 | Предоставление индин | видуального учебного | плана |
| | Предоставляется всем | Положение о | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | беременным | порядке обучения по | |
| | студенткам, | индивидуальному | |
| | обучающимся в | учебному плану по | |
| | Университете | образовательным | |
| | | программам | |
| | | бакалавриата, | |
| | | специалитета, | |
| | | магистратуры и | |
| | | ординатуры | |
| 3 | Бесплатная психологи | ческая помощь берем | енным |

| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в центр |
|---|-----------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| | беременным | демографический | психологической поддержки |
| | студенткам, | стандарт | обучающихся |
| | обучающимся в | | |
| | Университете | | |
| 4 | Предоставление во вре | еменное пользование і | компьютерной техники для |
| | организации дистанци | юнного обучения | |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | беременным | демографический | |
| | студенткам, | стандарт | |
| | обучающимся в | | |
| | Университете | | |
| 5 | Предоставление выдел | тенных парковочных 1 | мест на территории кампуса |
| | Университета | | |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Нанесение специальной разметки |
| | беременным | демографический | на парковках |
| | студенткам, | стандарт | |
| | обучающимся в | | |
| | Университете | | |
| 6 | Бесплатные курсы «Ш | Ікола молодых родите | лей» |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ». |
| | беременным | демографический | Курсы организуются по мере |
| | студенткам, | стандарт | набора групп |
| | обучающимся в | | |
| | Университете, и их | | |
| | супругам | | |

2.4. Меры поддержки студентов при рождении (усыновлении) ребенка

| | Категории получателей и объем | Локальный нормативный акт, | Порядок предоставления меры поддержки |
|---|----------------------------------|----------------------------|--|
| | льгот | на основании | |
| | | которого | |
| | | предоставляется | |
| | | мера поддержки | |
| 1 | Единовременная мате | риальная помощь в св | язи с рождением ребенка |
| | Предоставляется | 1. Положение о | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | членам студенческой | стипендиальном | предоставлением документов: |
| | семьи | обеспечении и | |
| | | других формах | 1. Заявление на имя ректора; |
| | | материальной | 2. Копии паспорта; |
| | | поддержки всех | 3. Копия свидетельства о браке |
| | Размер выплат: | категорий | 4. Документы, подтверждающие |
| | 1) 50 000 рублей | обучающихся | доход семьи на одного члена |
| | каждому супругу, | | семьи ниже прожиточного уровня |
| | обучающемуся в | 2. Корпоративный | в регионе (за предшествующие 3 |
| | Университете, либо | демографический | месяца); |
| | 100 000 рублей | стандарт | 5. Банковские реквизиты |
| | единственному | | * при обращении за мерой |
| | родителю | | поддержки члена |
| | | | университетской семьи заявление |

| подается одним из супругов, к заявлению прикладываются документы в отношении двоих супругов; ** при обращении за мерой поддержки единственного родителя к заявлению прикладывается документ, подтверждающий статус единственного родителя Теревод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка и период обучения Предоставляется обучающих Янинобрнауки женщинам, родивших России «Об |
|---|
| Документы в отношении двоих супругов; ** при обращении за мерой поддержки единственного родителя к заявлению прикладывается документ, подтверждающий статус единственного родителя Теревод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка и период обучения Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| супругов; ** при обращении за мерой поддержки единственного родителя к заявлению прикладывается документ, подтверждающий статус единственного родителя Теревод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка и период обучения Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| ** при обращении за мерой поддержки единственного родителя к заявлению прикладывается документ, подтверждающий статус единственного родителя Теревод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка период обучения Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| поддержки единственного родителя к заявлению прикладывается документ, подтверждающий статус единственного родителя Теревод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка период обучения Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| родителя к заявлению прикладывается документ, подтверждающий статус единственного родителя Теревод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка период обучения Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| прикладывается документ, подтверждающий статус единственного родителя Теревод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка период обучения Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| подтверждающий статус единственного родителя Теревод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка и период обучения Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| единственного родителя Перевод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка и период обучения Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| 2 Перевод с платного обучения на бесплатное для женщин, родивших ребенка период обучения Предоставляется обучающимся Приказ (Семейный МФЦ) «Семейный МФЦ» |
| период обучения Предоставляется обучающимся Приказ Минобрнауки Заявление о переводе в «Семейный МФЦ» |
| Предоставляется Приказ Заявление о переводе в обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| обучающимся Минобрнауки «Семейный МФЦ» |
| |
| |
| |
| ребенка в период утверждении |
| обучения при Порядка и случаев |
| соблюдении перехода лиц, |
| требований, обучающихся по |
| предусмотренных образовательным |
| законодательством (не программам |
| имеющие среднего |
| академической профессионального |
| |
| задолженности, и высшего |
| дисциплинарных образования, с |
| взысканий, платного обучения |
| задолженности по на бесплатное» |
| оплате обучения, при |
| наличии вакантных |
| бюджетных мест) |
| 3 Организация временного проживания (до трех месяцев) одного из |
| родственников в общежитии при рождении ребенка |
| Предоставляется 1. Положение о Обращение в «Семейный МФЦ» |
| членам студенческих студенческом 1. Заявление |
| семей, проживающим общежитии 2. Копия паспорта родственника |
| в общежитии 2. Корпоративный 3. Документ, подтверждающи |
| демографический степень родства |
| стандарт 4. Согласие на обработк |
| персональных данных о |
| родственника |
| 4 Организация церемонии торжественной выписки из роддома |
| Предоставляется Корпоративный Обращение в «Семейный МФЦ» |
| членам демографический |
| университетской стандарт |
| студенческой семьи |

2.5. Поддержка здоровья студентов

| _ | | | |
|---|--------------|---------------|-----------------------------|
| ı | TA | | - |
| | Категории | Локальный | Порядок предоставления меры |
| | rai ci opini | JIVKAJIDIIDIN | поридок предоставлении меры |

| | получателей и объем льгот | нормативный акт, на основании которого предоставляется | поддержки |
|---|--|---|-------------------------------------|
| 1 | Помо жимто ж му мо можи | мера поддержки | |
| 1 | состояния репродукти | • | иочающие комплексную оценку |
| | Предоставляется всем студентам очной формы обучения | Корпоративный демографический стандарт | Обращение в университетскую клинику |
| 2 | Курсы по здоровому п | итанию | |
| | Предоставляется всем студентам очной и очно-заочной формы обучения | Корпоративный демографический стандарт | Обращение в «Семейный МФЦ» с |

3. Меры поддержки сотрудников университета

3.1 Поддержка сотрудников при заключении брака

| | Категории | Локальный | Порядок предоставления меры |
|---|----------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| | получателей и объем | нормативный акт, | поддержки |
| | льгот | на основании | |
| | | которого | |
| | | предоставляется | |
| | | мера поддержки | |
| 1 | Оказание материальн | | |
| | Предоставляется | 1. Положение об | 1. Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотруднику, | оказании | (подается не позднее шести) |
| | имеющему | материальной | месяцев со дня бракосочетания) |
| | непрерывный стаж работы в | помощи работникам | 2. Копия свидетельства о браке |
| | - | 2. Коллективный | |
| | Университете не менее 3-х лет по | | |
| | | договор | |
| | основному месту | | |
| | работы | | |
| | Размер выплат: | | |
| | 10000 рублей | | |
| 2 | Оплачиваемый дополи | нительный отпуск | |
| | Предоставляется всем | Коллективный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотрудникам | договор | |
| | | | |
| | Количество дней | | |
| | дополнительного | | |
| | отпуска: не более 5-ти | | |
| | календарных дней | | |

3.2 Поддержка сотрудников при рождении/усыновлении ребенка

| | Категории | Локальный | Порядок предоставления меры |
|---|------------------------|-------------------|-------------------------------|
| | получателей и объем | нормативный акт, | поддержки |
| | льгот | на основании | |
| | | которого | |
| | | предоставляется | |
| | | мера поддержки | |
| 1 | Единовременная мате | | язи с рождением ребенка |
| | Предоставляется | 1. Положение об | 1. Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотруднику, | оказании | 2. Копия свидетельства о |
| | имеющему | материальной | рождении ребенка |
| | непрерывный стаж | помощи работникам | |
| | работы в | | |
| | Университете не | 2. Коллективный | |
| | менее 3-х лет по | договор | |
| | основному месту | | |
| | работы | | |
| | Размер выплат: | | |
| | 1) 10 000 рублей – при | | |
| | рождении первого | | |
| | ребенка | | |
| | 2) 20 000 — при | | |
| | рождении второго | | |
| | ребенка | | |
| | 3) 100 000 — при | | |
| | рождении третьего и | | |
| | последующих детей | | |
| 2 | Оплачиваемый дополи | нительный отпуск | |
| | Предоставляется всем | Коллективный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотрудникам | договор | |
| | | | |
| | Количество дней | | |
| | дополнительного | | |
| | отпуска: не более 5-ти | | |
| | календарных дней | | |

3.3 Поддержка сотрудников с детьми, в том числе многодетных

| | Категории | Локальный | Порядок предоставления меры |
|---|----------------------|----------------------|------------------------------|
| | получателей и объем | нормативный акт, | поддержки |
| | льгот | на основании | |
| | | которого | |
| | | предоставляется | |
| | | мера поддержки | |
| 1 | Оказание материально | ой помощи многодетні | ым сотрудникам (1 раз в год) |
| | Предоставляется | 1. Положение об | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотруднику, | оказании | |
| | имеющему | материальной | |
| | непрерывный стаж | помощи работникам | |
| | работы в | | |
| | Университете не | 2. Коллективный | |

| | 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 | WODODO# | |
|---|---|--|----------------------------|
| | менее 3-х лет по | договор | |
| | основному месту | | |
| | работы | | |
| | | | |
| | | | |
| | Размер выплат: | | |
| | не менее 5 000 рублей | | |
| | | | |
| 2 | Оказание материальн | ой помощи работнику. | , воспитывающего ребенка- |
| | инвалида в возрасте д | | - |
| | Предоставляется | 1. Положение об | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотруднику, | оказании | _ |
| | имеющему | материальной | |
| | непрерывный стаж | помощи работникам | |
| | работы в | | |
| | Университете не | 2. Коллективный | |
| | менее 3-х лет по | договор | |
| | основному месту | Договор | |
| | работы | | |
| | раооты | | |
| | | | |
| | Размер выплат: | | |
| | 1 | | |
| | не менее 15 000 | | |
| | рублей | | |
| 3 | 0 | | |
| 3 | Оказание материальн | | |
| | Предоставляется | 1. Положение об | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотруднику, | оказании | |
| | имеющему | материальной | |
| | непрерывный стаж | помощи работникам | |
| | работы в | 2 10 | |
| | Университете не | 2. Коллективный | |
| | менее 3-х лет по | TOPODOM | |
| | | договор | |
| | основному месту | договор | |
| | | Договор | |
| | основному месту работы | договор | |
| | основному месту работы Размер выплат: | договор | |
| | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей | | |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн | ой помощи работнику, | , являющемуся единственным |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в | ой помощи работнику, зозрасте до 18 лет (1 ра | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материально родителем ребенка в в Предоставляется | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра | • |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании материальной | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему непрерывный стаж | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему непрерывный стаж работы в | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании материальной помощи работникам | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему непрерывный стаж работы в Университете не | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании материальной помощи работникам 2. Коллективный | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему непрерывный стаж работы в Университете не менее 3-х лет по | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании материальной помощи работникам | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему непрерывный стаж работы в Университете не менее 3-х лет по основному месту | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании материальной помощи работникам 2. Коллективный | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему непрерывный стаж работы в Университете не менее 3-х лет по | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании материальной помощи работникам 2. Коллективный | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материально родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему непрерывный стаж работы в Университете не менее 3-х лет по основному месту работы | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании материальной помощи работникам 2. Коллективный | з в год) |
| 4 | основному месту работы Размер выплат: не менее 5 000 рублей Оказание материальн родителем ребенка в в Предоставляется сотруднику, имеющему непрерывный стаж работы в Университете не менее 3-х лет по основному месту | ой помощи работнику, озрасте до 18 лет (1 ра 1. Положение об оказании материальной помощи работникам 2. Коллективный | з в год) |

| | рублей | | |
|---|------------------------|------------------------|--|
| 5 | * * | латных образователь | ных услуг Университета |
| | Предоставляется | Положение об | Заявление о предоставлении |
| | сотруднику, | основаниях и | скидки в «Студенческий МФЦ» |
| | имеющему | порядке снижения | |
| | непрерывный стаж | стоимости платных | |
| | работы в | образовательных | |
| | Университете не | услуг и иных форм | |
| | менее 3-х лет по | поддержки | |
| | основному месту | поддержки | |
| | работы | | |
| | paceria | | |
| | Размер скидки: | | |
| | 50% от стоимости | | |
| | образовательных | | |
| | | | |
| 6 | услуг | | ⊥ й работы/гибкого графика на |
| U | _ | | м расоты/тиского графика на коде на работу в возрасте ребенка |
| | до 3 лет | туска, а также при выг | коде на расоту в возрасте ресенка |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотрудникам | демографический | o opumentio b weekinibili ivi i 🚉 |
| | Сотрудинам | стандарт | |
| 7 | Возможность предоста | | ррабочего дня для сотрудниц с |
| • | детьми до 7 лет или ги | | |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотрудницам | демографический | |
| | F) Massachus | стандарт | |
| | Режим работы | | |
| | устанавливается по | | |
| | согласованию с | | |
| | непосредственным | | |
| | руководителем | | |
| | руповодителен | | |
| 8 | Скидка на проживани | е в университетском А | Арендном доме |
| | Переставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | многодетным | демографический | |
| | сотрудникам, | стандарт | |
| | имеющим | | |
| | непрерывный стаж | | |
| | работы в | | |
| | Университете не | | |
| | менее 3-х лет по | | |
| | основному месту | | |
| | работы | | |
| | | | |
| | Размер скидки: | | |
| | Будет установлен | | |
| | после введения | | |
| | Арендного дома в | | |
| | эксплуатацию | | |
| | | | |
| 9 | Пользование услугами | | |

| | кратковременного пре | бывания детей» | |
|----|------------------------|----------------------|--------------------------------|
| | Предоставляется | 1. Положение о | Подача заявки в администрацию |
| | сотрудникам по | Комнате матери и | Группы кратковременного |
| | основному месту | ребенка и Группе | пребывания детей |
| | работы, имеющим | кратковременного | The comment we com |
| | детей до 7 лет | пребывания детей | |
| | geren go / sier | 2. Корпоративный | |
| | | демографический | |
| | | стандарт | |
| 10 | Возможность закрепле | 1 | грудницей, вышедшей из отпуска |
| | по уходу за ребенком | | |
| | Предоставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотрудницам по | демографический | |
| | основному месту | стандарт | |
| | работы | , , 1 | |
| | 1 | | |
| | Наставник | | |
| | назначается на срок от | | |
| | 1 до 6 месяцев, по | | |
| | согласованию с | | |
| | непосредственным | | |
| | руководителем | | |
| 11 | 1 | аво на льготное прож | ивание на базе отдыха «Галдым» |
| | для многодетных сотр | | |
| | Переставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | многодетным | демографический | заявкой в адрес Профсоюза |
| | сотрудникам, | стандарт | работников и обучающихся |
| | имеющим | 1 | Университета |
| | непрерывный стаж | | |
| | работы в | | |
| | Университете не | | |
| | менее 3-х лет по | | |
| | основному месту | | |
| | работы | | |
| 12 | Подарочный набор пер | рвоклассника | |
| | Переставляется | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | многодетным | демографический | |
| | сотрудникам, | стандарт | |
| | имеющим | _ | |
| | непрерывный стаж | | |
| | работы в | | |
| | Университете не | | |
| | менее 3-х лет по | | |
| | основному месту | | |
| | работы | | |
| 13 | Сладкий подарок на Н | Іовый год | |
| | Предоставляется всем | Коллективный | Списки формируются |
| | сотрудникам по | договор | руководителем структурного |
| | основному месту | • | подразделения |
| | работы, имеющим | | . . |
| | 1 - ' | | I . |
| | детей до 18 лет | | |

| | 1_ | T = 2 | 1 |
|----------|--------------------------|----------------------|---------------------------------|
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Заявление в Профсоюз работников |
| | сотрудникам по | демографический | и обучающихся Университета |
| | основному месту | стандарт | |
| | работы, имеющим | | |
| | детей до 18 лет | | |
| 15 | Предоставление одног | о дополнительного вь | иходного дня с сохранением |
| | средней заработной платы | | |
| | Предоставляется всем | Коллективный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | сотрудникам | договор | F |
| | | Договор | |
| | - 1 сентября - для | | |
| | родителей детей | | |
| | получающих | | |
| | начальное общее | | |
| | образование | | |
| | - на утренник, | | |
| | посвященный Новому | | |
| | году - для родителей | | |
| | детей дошкольного | | |
| | | | |
| | возраста и детей | | |
| | получающих | | |
| | начальное общее | | |
| | образование | | |
| | - по окончании | | |
| | ребенком основного | | |
| | общего и среднего | | |
| | общего образования, | | |
| | детского сада, на | | |
| 4.5 | последний звонок | | |
| 16 | Бесплатные психологи | T | |
| | Переставляется | Корпоративный | Обращение в «Центр |
| | многодетным | демографический | психологической помощи» |
| | сотрудникам по | стандарт | |
| | основному месту | | |
| | работы | | |
| 17 | | | на базе студенческой правовой |
| | консультации «Юрид | ическая клиника» | |
| | Переставляется | Корпоративный | Обращение в «Юридическую |
| | многодетным | демографический | клинику» |
| | сотрудникам по | стандарт | |
| | основному месту | | |
| | работы | | |
| 18 | Бесплатные консульта | ации дефектолога для | детей |
| | Переставляется | Корпоративный | Обращение в университетскую |
| | многодетным | демографический | клинику «Доктор Профи» |
| | сотрудникам по | стандарт | 7 , 1 1 1 1 |
| | основному месту | , 1 1 - | |
| | работы | | |
| <u> </u> | Pacorpi | 1 | 1 |

3.4 Поддержка сотрудниц при беременности

| | Категории | Локальный | Порядок предоставления меры |
|---|----------------------|----------------------|---|
| | получателей и объем | нормативный акт, | поддержки |
| | льгот | на основании | , , , , |
| | | которого | |
| | | предоставляется | |
| | | мера поддержки | |
| 1 | Создание условий для | | м рабочем режиме, гибкого |
| | графика работы в пер | - | Post Post Post Post Post Post Post Post |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» |
| | беременным | демографический | 1 |
| | сотрудницам | стандарт | |
| | 1377 | | |
| | График работы | | |
| | согласовывается с | | |
| | непосредственным | | |
| | руководителем | | |
| 2 | Бесплатные курсы «П | Ікола молодых родите | лей» |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ». |
| | беременным | демографический | Курсы организуются по мере |
| | сотрудницам, и их | стандарт | набора групп |
| | супругам | , , 1 | 1 13 |
| | 3 13 | | |
| | | | |
| 3 | Сертификат на беспла | тный пакет мелицинс | кого обслуживания в |
| | университетской клин | | |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ» с |
| | беременным | демографический | заявлением на получение |
| | сотрудницам | стандарт | сертификата |
| 4 | | | вон на территории кампуса |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Нанесение специальной разметки |
| | беременным | демографический | на парковках |
| | сотрудницам | стандарт | _ |
| 5 | Бесплатная психологи | | енным |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Центр |
| | беременным | демографический | психологической помощи» |
| | сотрудницам | стандарт | |
| 6 | Бесплатная юридичест | • | |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Центр |
| 1 | _ = | демографический | психологической помощи» |
| | беременным | демографический | психологической помощи» |

3.5 Поддержка здоровья сотрудников и их детей

| Категории получателей и объем льгот | Локальный нормативный акт, на основании | Порядок предоставления меры поддержки |
|---|---|--|
| | которого предоставляется мера поддержки | |

| 1 | Бесплатный ежегодный расширенный профилактический осмотр | | |
|---|---|---|---|
| | сотрудников (медицинский пакет «Активное долголетие») | | |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в «Семейный МФЦ |
| | сотрудникам по | демографический | |
| | основному месту | стандарт | |
| | работы на полную | _ | |
| | ставку | | |
| | * для сотрудников из | | |
| | числа НПР, | | |
| | работающих на 0,5 | | |
| | ставки | | |
| | | | |
| 2 | Бесплатное проведени | е дополнительной ди | спансеризации по оценке |
| | репродуктивного здор | | |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в университетскую |
| | сотрудникам по | демографический | клинику «Доктор Профи» |
| | основному месту | стандарт | |
| | работы в возрасте до | | |
| | 45 лет | | |
| | | | |
| 3 | - | | бслуживания в университетской |
| | клинике «Доктор Про | • | |
| | Предоставляется всем | Корпоративный | Обращение в университетскую |
| | | 1 1 | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | сотрудникам по | демографический | клинику «Доктор Профи» |
| | основному месту | демографический стандарт | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 ставки | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 ставки Скидка на посещение | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 ставки Скидка на посещение врача — 20% | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 ставки Скидка на посещение врача — 20% Скидка на анализы — | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 ставки Скидка на посещение врача — 20% | * * | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| 4 | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 ставки Скидка на посещение врача — 20% Скидка на анализы — 10% | стандарт | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · |
| 4 | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 ставки Скидка на посещение врача — 20% Скидка на анализы — 10% Предоставление выде. Предоставляется всем | стандарт пенных парковочных Корпоративный | клинику «Доктор Профи» |
| 4 | основному месту работы на полную ставку и их детям * для сотрудников из числа НПР, работающих на 0,5 ставки Скидка на посещение врача — 20% Скидка на анализы — 10% Предоставление выде. | стандарт | клинику «Доктор Профи» зон на территории кампуса |

4. Корпоративная культура поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения

4.1 Во всех структурных подразделениях университета под руководством и при методической поддержке Центра компетенций по вопросам корпоративной демографической политики осуществляется популяризация здорового образа жизни и семейных ценностей. На уровне

институтов проводится не менее 1 мероприятия в семестр в поддержку здоровьесбережения и семейных ценностей. Центром компетенций ежегодно утверждается план мероприятий на год по институтам. Центр компетенций ежегодно проводит обзор лучших практик данных мероприятий с участием всех институтов для обмена опытом среди структурных подразделений.

4.2 Ежегодно утверждается план общеуниверситетских мероприятий в поддержку семейных ценностей и здоровьесбережения, в том числе:

| Мероприятие | Периодичность |
|---|------------------|
| | реализации |
| Семейный спортивный забег | Ежегодно, |
| | сентябрь |
| Внутрикорпоративное мероприятие, посвященное Дню | Ежегодно, |
| отца (конкурсы, концерты) | октябрь |
| Внутрикорпоративное мероприятие, посвященное Дню | Ежегодно, ноябрь |
| матери (акции благодарения, чествование многодетных | |
| семей) | |
| Новогодний спектакль для детей сотрудников и | Ежегодно, |
| студентов | декабрь |
| «Зимние забавы», спортивное семейное мероприятие, | Ежегодно, январь |
| направленное на пропаганду здорового образа жизни | |
| Зимний (лыжный)семейный забег | Ежегодно, |
| | февраль |
| Праздничное мероприятие, посвященное Дню защиты | Ежегодно, июнь |
| детей | |
| Праздничная программа ко Дню семьи, любви и | Ежегодно, июль |
| верности | |
| Фестиваль корпоративных ценностей | Ежегодно, август |
| Тренинг по профилактике эмоционального выгорания | Раз в полгода |
| Проведение семинаров по культуре семейных | Раз в полгода |
| отношений | |
| Проведение встреч со специалистами по здоровому | 1 раз в квартал |
| питанию | |
| Проведение мероприятия к Международному дню | Ежегодно, ноябрь |
| отказа от курения | |

4.3 В Университете создаются внутрикорпоративные сообщества для студенческих семей, беременных женщин, молодых родителей («Семейный студенческий клуб» и другие). Сообщества организуются на принципах

добровольного инициативного участия, действуют на принципах самоуправления, при этом Университет оказывает организационное содействие в работе сообществ: организуются культурные, досуговые мероприятия, оказывается методическая и инфраструктурная поддержка.

- 4.4 В целях трансляции культуры поддержки семейных ценностей и здоровьесбережения за пределами Университета Центром компетенций по вопросам корпоративной демографической политики университета при участии структурных подразделений организуются открытые лекции, мастерклассы, иные мероприятия в поддержку семейных ценностей и здоровьесбережения.
- 4.5 Университет обеспечивает поддержку научных групп и финансирование исследований в сфере демографических проблем и здоровьесбережения.
- 4.6 На культурно-массовые мероприятия университета приглашаются молодые семьи с детьми, многодетные семьи, в том числе с предоставлением условий для пребывания детей.

5. Реализация корпоративной демографической политики в отношении иностранных граждан

- 5.1 Университет содействует трудоустройству своих лучших иностранных выпускников.
- 5.2 Университет принимает на работу высококвалифицированных иностранных научно-педагогических работников, обеспечивая условия для длительного трудоустройства на территории Российской Федерации.

6. Управление в сфере корпоративной демографической политики университета

- 6.1 Реализацию Корпоративного демографического стандарта и контроль за его эффективностью обеспечивает Центр компетенций по вопросам реализации корпоративной демографической политики.
- 6.2 Функции Центра компетенций по вопросам корпоративной демографической политики:
- взаимодействие со всеми структурами Университета по вопросам реализации Корпоративного демографического стандарта;
- мониторинг выполнения мероприятий корпоративной демографической политики;

- оценка эффективности реализации корпоративной демографической политики и выработка предложений по совершенствованию Корпоративного демографического стандарта;
- 6.3 Центр компетенций по вопросам реализации корпоративной демографической политики создается ректором Университета.
- 6.4 Центр компетенций по вопросам реализации корпоративной демографической политики возглавляет ответственный за реализацию корпоративной демографической политики в Университете, назначаемый ректором.
- 6.5 В состав Центра компетенций вопросам реализации ПО корпоративной демографической входят политики руководитель структурного подразделения персонала, ПО развитию руководитель подразделения молодежной политики и воспитательной структурного работы, руководитель профкома Университета и иные лица в соответствии с приказом ректора Университета.
- 6.6 Секретарь Центра компетенций по вопросам реализации корпоративной демографической политики отвечает за ведение единой информационной платформы (демографический патронаж).
- единой информационной платформе (демографический патронаж) осуществляется учет студенческих семей, а также оказанных мер рамках Корпоративного демографического поддержки стандарта. Посредством демографического патронажа до целевой аудитории доводится информация о льготах, гарантиях и иных мерах поддержки в целях реализации государственной социально-демографической политики настоящего Корпоративного демографического стандарта.
- 6.8. Непосредственное взаимодействие с корпоративной целевой аудиторией по вопросам предоставления мер поддержки в рамках Корпоративного демографического стандарта осуществляется через «Семейный МФЦ».
 - 6.9. Функции «Семейного МФЦ»:
- информирование сотрудников и обучающихся о мерах поддержки при реализации государственной и корпоративной демографической политики;
- прием заявок на получение мер поддержки в рамках Корпоративного демографического стандарта от студентов и сотрудников, содействие получению сотрудниками и обучающимися всех видов помощи от государства и Университета.

7. Оценка эффективности реализации корпоративной демографической политики университета

- 7.1 Центр компетенций по вопросам реализации корпоративной демографической политики при содействии Центра социологических исследований Университета ежегодно проводит социологический мониторинг и дает оценку эффективности корпоративной демографической политики с использованием утвержденных метрик.
- 7.2 Центром компетенций по вопросам реализации корпоративной демографической политики для статистической оценки эффективности демографической политики Университета используются следующие основные показатели:
- 1) Основной показатель в отношении студентов: «Студенческий демографический коэффициент» (число детей на 1000 студентов)

$$CДK = \frac{Oбщее количество детей студентов в году}{Численность студентов} imes 1000$$

2) Основной показатель в отношении сотрудников: «Корпоративный демографический коэффициент»

$$\mbox{КДК} = \frac{\mbox{Общее количество детей сотрудников в году}}{\mbox{Среднегодовое количество сотрудников}}$$

Показатели эффективности корпоративной демографической политики университета

| ТИП ПОКАЗАТЕЛЯ | СТУДЕНТЫ | СОТРУДНИКИ |
|--|---|--|
| 1. Основные показатели результата | «Студенческий демографический коэффициент» (число детей на 1000 студентов) | «Корпоративный демографический коэффициент» |
| 2. Дополнительные показатели результата (мониторинговые) | 1) Число студентов с семейными обязанностями 2) Количество студенческих семей 3) Количество детей студентов 4) Количество семей на 1000 студентов 5) Количество рождений за год у студентов 6) Количество студентов, вступивших в брак в текущем году 7) Из п.6 образовали студенческую семью 8) Кол-во студентов в браке/кол-во студентов 9) Кол-во вступивших в брак/кол-во студентов в тек. году | 1) Число сотрудников с семейными обязанностями 2) Количество семей с детьми (1 + 2 + 3 и более) 3) Количество детей сотрудников 4) Количество детей сотрудников с семейными обязанностями на 100 сотрудников 5) Количество рождений за год у сотрудников 6) Количество сотрудников, вступивших в брак в текущем году 7) Кол-во сотрудников в браке/кол-во сотрудников 8) Кол-во вступивших в брак/кол-во в тек. году |
| 2.1. Дополнительные показатели результата корпоративной демографической политики в отношении иностранных граждан | Доля иностранных обучающихся в общем контингенте обучающихся. Число трудоустроенных на территории РФ иностранных студентов | 1) Доля иностранных НПР, трудоустроенных в университете на срок более 1 года, в общей численности НПР. |
| 3. Показатели эффективности мер поддержки | По каждой мере: 1) число пользователей (число желающих получить меру и число фактически получивших) 2) число пользователей в % от целевой аудитории 3) обратная связь по мере (соц. опрос) | По каждой мере: 1) число пользователей 2) число пользователей в % от целевой аудитории 3) обратная связь по мере (соц. опрос) |
| 4. Показатели эффективности корпоративной демографической политики | 1) от всех студентов: - оценка отношения студентов к семье и браку; - оценка репродуктивных установок; - выявление факторов, формирующих (негативное или позитивное) отношение к брачносемейным отношениям; - общая оценка состояния своего здоровья студентами; - доля студентов, систематически занимающихся физкультурой и спортом; - оценка приверженности студентов к здоровому образу жизни - доля студентов с вредными привычками. 2) от целевой аудитории (с семейными обязанностями): - оценка репродуктивных установок (желаемое количество детей и ожидаемый период для их рождения); - оценка факторов, влияющих на решение стать родителями. 3) Охват студентов, вовлеченных в корпоративные мероприятия корпоративного демографического стандарта | 1) от всех сотрудников: - оценка отношения сотрудников к семье и браку; - оценка репродуктивных установок; - выявление факторов, формирующих (негативное или позитивное) отношение к брачно-семейным отношениям; - общая оценка состояния своего здоровья сотрудниками; - доля сотрудников, систематически занимающихся физкультурой и спортом; - оценка приверженности сотрудников к здоровому образу жизни - доля сотрудников с вредными привычками. 2) от целевой аудитории (с семейными обязанностями): - оценка репродуктивных установок (желаемое количество детей и ожидаемый период для их рождения); - оценка факторов, влияющих на решение стать родителями. 3) Охват сотрудников, вовлеченных в корпоративные мероприятия корпоративного демографического стандарта |
| 5. Показатели эффективности трансляции семейных ценностей и культуры здоровьесбережения за пределами университета | 1) Число публичных мероприятий, нап ценностей и здоровьесберегающей кул | ьтуры. правленными на продвижение семейных |

8. Заключительные положения

- 8.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Корпоративный демографический стандарт осуществляется путем подготовки проекта в новой редакции.
- 8.2. настоящий Корпоративный демографический стандарт вступает в силу с момента его утверждения руководителем образовательной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Методика социологического мониторинга

I. ОТНОШЕНИЕ К СЕМЬЕ, БРАКУ И СВОЕМУ ЗДОРОВЬЮ ПОДДЕРЖКА СТУДЕНЧЕСКИХ СЕМЕЙ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Дорогие друзья!

Просим Вас принять участие в социологическом опросе. Его цель — изучение потребности студентов в различных мерах поддержки для создания гармоничных условий для учебы и личной жизни. Полученные ответы помогут руководству университета оценить существующие меры поддержки и разработать новые с учетом вашего мнения.

Вам будет предложено четыре блока вопросов: отношение к семье, браку и рождению детей; оценка существующих в университете мер поддержки студенческих семей и рождаемости; отношение к своему здоровью; вопросы социально-демографического характера.

Пожалуйста, внимательно прочтите вопросы анкеты, выберите из предлагаемых вариантов подходящий ответ(-ты) и/или напишите свой.

Внимание, анкета анонимная, результаты будут использованы в обобщенном виде.

Отношение к семье, браку и рождению детей.

- 1. Положительно
- 2. Отрицательно
- 3. Не задумывался(лась) об этом

2. Каково Ваше семейное положение?

| 1 | TT | | / | | |
|----|----|--------|----|------|------|
| Ι. | не | женат/ | не | заму | ∨жем |

- 2. Женат/замужем
- ПЕРЕХОД К В7
- 3. Состою в незарегистрированном браке (сожительство)
- 4. Разведен(а)
- 5. Вдова/вдовец
- 6. Помолвлен(а)
- 7. Другое (напишите)

3. На Ваш взгляд, в каком возрасте следует вступать в брак, создавать семью?

- 1. До 20 лет
- 2. От 21 до 25 лет
- 3. От 26 до 30 лет
- 4. От 31 до 35 лет
- 5. От 36 до 40 лет
- 6. В возрасте старше 40 лет
- 7. Я не планирую вступать в брак
- 8. Затрудняюсь ответить

4. Считаете ли Вы возможным вступление в брак, создание семьи во время обучения в вузе?

- 1. Да
- 2. Нет (поясните, почему) _____
- 3. Затрудняюсь ответить

5. Планируете ли Вы вступление в брак?

- 1. Да, в течение года
- 2. Да, в течение 2 лет

- 3. Да, через 3-5 лет
- 4. Да, через 5 лет и более
- 5. Не планирую
- 6. Затрудняюсь ответить

| 6. Что влияет на | Ваше решение о вступлении | / невступлении в бра | ак? Выберите не б | более 3-х |
|-------------------|---------------------------|----------------------|-------------------|-----------|
| вариантов ответа. | | | | |

- 1. Материальное благополучие
- 2. Жилищные условия
- 3. Социальные гарантии государства
- 4. Дополнительные меры социальной поддержки в университете
- 5. Наличие работы в моем населенном пункте
- 6. Желание получить образование
- 7. Религиозные традиции
- 8. Желание (нежелание) быть мужем/женой
- 9. Ничего, это стечение обстоятельств
- 10. Желание завести детей
- 11. Пример родителей
- 12. Пример других семей
- 13. Другое (что именно)

ПЕРЕХОД К В8

7. Ваш супруг(а):

- 1. Студент(ка) нашего университета
- 2. Студент(ка) другого вуза
- 3. Сотрудник(ца) нашего университета
- 4. Не является студентом(кой) или сотрудником(цей) нашего университета

8. Есть ли у Вас дети в возрасте до 18 лет? Если есть, отметьте, пожалуйста, сколько у Вас несовершеннолетних детей.

1. Детей нет

ПЕРЕХОД К В10

- 2. Есть один ребёнок
- 3. Есть двое детей
- 4. Есть трое детей
- 5. Есть четверо и более детей

9. Укажите, пожалуйста, пол и возраст Ваших детей:

| Пол ребенка (м/ж) | Возраст ребенка (полных лет) |
|-------------------|------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

10. Кто из родственников проживает вместе с Вами в настоящее время? Выберите все подходящие ответы.

- 1. Супруг/супруга (сожитель/сожительница)
- 2. Ребенок (дети)
- 3. Родитель(-ли)
- 4. Сестра(ы)/брат(тья)
- 5. Бабушка(ки)/дедушка(ки)
- 6. Родитель(ли) мужа/жены
- 7. Другие родственники
- 8. Никто из перечисленных, живу один (одна)

11. Когда Вы планируете завести первого/следующего ребенка?

- 1. В течение года
- 2. В течение 2 лет
- 3. Через 3-5 лет
- 4. Через 5 лет и более
- 5. Не планирую

ПЕРЕХОД К В13

12. Сколько детей Вы планируете (собираетесь) завести (еще)?

- 1. Одного
- 2. Двоих
- 3. Троих и больше
- 4. Не задумывался(лась) об этом

13. Что влияет на Ваше решение завести / не заводить детей? Выберите не более 3-х вариантов ответа.

- 1. Материальное благополучие
- 2. Жилищные условия
- 3. Состояние здравоохранения в моем населенном пункте
- 4. Социальные условия для развития и воспитания ребенка (ясли, садик, кружки и т.д.)
- 5. Социальные гарантии государства
- 6. Дополнительные меры социальной поддержки в университете
- 7. Наличие работы в моем населенном пункте
- 8. Стремление реализовать себя, получить (закончить) образование
- 9. Стремление построить карьеру
- 10. Религиозные традиции
- 11. Желание (нежелание) быть родителем
- 12. Ничего, это стечение обстоятельств
- 13. Пример родителей
- 14. Пример других семей с детьми
- 15. Состояние здоровья
- 16. Наличие партнера
- 17. Другое (что именно)

Оценка мер поддержки студенческих семей и рождаемости, которые реализуются в университете.

14. Знаете ли Вы о возможности получения следующих мер поддержки студенческих семей и рождаемости в нашем университете, и, если знаете, пользовались ли Вы какими-либо из них?

| Лично | Знаю об этом, | Знаю об этом, но | Ничего |
|-------------|---------------|-------------------|---------|
| получал(-а) | но не | не получал(-а) | не знаю |
| такую | получал(-а) | лично, т.к. такая | об этом |
| помощь от | лично (состою | помощь мне не | |
| университе | в браке и/или | положена (не | |
| та | _ | | |
| | | | |

| | есть ребенок/дети) | состою в браке, детей нет) | |
|---|-----------------------|-------------------------------|--|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| | | | |

15. Оцените, пожалуйста, степень важности и полезности существующих в нашем университете

мер поддержки студенческих семей и рождаемости.

| | Очень важно | Скорее важно | Скорее не важно | Совсем не важно | Затрудняюсь ответить |
|---|----------------|-----------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| | | | | | |

16. Какие еще меры поддержки студенческих семей и рождаемости Вы бы предложили реализовывать в нашем университете?

Отношение к своему здоровью

17. Как Вы, в общем, оцениваете состояние своего здоровья?

- 1. Плохое
- 2. Удовлетворительное
- 3. Хорошее
- 4. Отличное
- 5. Затрудняюсь ответить

18. Что Вы обычно делаете, когда заболеваете?

- 1. Обращаюсь в государственную, бесплатную поликлинику, больницу
- 2. Лечусь сам(а)
- 3. Обращаюсь в платную поликлинику, больницу
- 4. Обращаюсь к народным целителям, нетрадиционной медицине
- 5. Ничего не делаю, все пускаю «на самотек»
- 6. Затрудняюсь ответить

19. Курите ли Вы?

1. Да

Нет ПЕРЕХОД К В22

20. В каком возрасте Вы начали курить?

21. Как часто Вы курите?

- 1. Выкуриваю пачку сигарет в день
- 2. Выкуриваю несколько сигарет в день
- 3. Курю одну сигарету в несколько дней, когда нервничаю
- 4. Курю иногда, только чтобы поддержать компанию
- 5. Очень редко

| | ы употребляете алко Да | огольные напитки? |
|-------------------------------|--|--|
| | Нет | ПЕРЕХОД К В26 |
| 23. B | каком возрасте Вы | попробовали алкоголь в первый раз? |
| 1. 2. 3. 4. 5. | Пиво Коктейли Вино Водка Коньяк, виски, брен Самогон | , какие алкогольные напитки Вы предпочитаете? |
| 1. 2. 3. 4. 5. | ак часто Вы употреб Ежедневно 2-3 раза в неделю 1 раз в неделю 2-3 раза в месяц 1 раз в месяц Реже, чем 1 раз в ме | бляете алкогольные напитки? есяц |
| 26. Cı | солько часов в сутк | и (в среднем) Вы спите? |
| 1. 2. 3. 4. | ожете ли Вы назват Да Скорее да Скорее нет Нет Затрудняюсь ответи | ь свой рацион питания правильным? ить |
| упраж 1. 2. 3. 4. | кнения, тренировки Практически каждь Регулярно, 2-3 раза | ий день в неделю раз в месяц |
| 1. | Отве аш пол: Женский Мужской | тьте, пожалуйста, еще на несколько вопросов о себе |
| Д2. Ва | аш возраст (полных | лет): |
| полож 1. | кение? Денег с трудом хва | точнее всего описывает Ваше (Вашей семьи) материальное гает на питание ватает, но покупка одежды вызывает серьезные проблемы |

- 3. На питание и одежду денег хватает, но приобретение новой бытовой техники, мебели можем себе позволить только в случае острой необходимости
- 4. Денег хватает на все, кроме приобретения недвижимости
- 5. Материальных затруднений не испытываем, при необходимости могли бы приобрести дачу или квартиру
- 6. Затрудняюсь ответить

| Д4. Укажите все имеющиеся у Вас источники средств к существов: |
|--|
|--|

- 1. Заработная плата
- 2. Предпринимательский доход, самозанятость
- 3. Производство товаров для собственного использования
- 4. Сдача в аренду имущества
- 5. Доход от патентов, авторских прав
- 6. Сбережения, дивиденды, проценты, ссуды, реализация капитала
- 7. Пенсия (кроме пенсии по инвалидности)
- 8. Пенсия по инвалидности
- 9. Стипендия
- 10. Пособие по безработице
- 11. Другие пособия и выплаты от организаций, государства
- 12. Льготы, компенсации, субсидии, выигрыши
- 13. Обеспечение со стороны других лиц, иждивение
- 14. Другое _____

| Д5. | B | каком | институте | Вы | обучаетесь? |
|-----|---|-------|-----------|----|-------------|
|-----|---|-------|-----------|----|-------------|

- 1. ...
- 2. ...

Д6. На каком курсе Вы обучаетесь? ____

Д7. Какую религию Вы исповедуете?

- 1. Никакую
- 2. Православие
- 3. Католишизм
- 4. Протестантизм
- 5. Ислам
- 6. Буддизм
- 7. Иудаизм
- 8. Верю в существование безличной высшей силы
- 9. Увлекаюсь парарелигиозными учениями (йога, уфология, экстрасенсорика и т.п.)
- 10. Другая (какая именно)
- 11. Отказываюсь отвечать

| Д8. | Ваша | национальность? | |
|-----|------|-----------------|--|
| | | | |

Спасибо за участие в опросе!

II. ОТНОШЕНИЕ К СЕМЬЕ, БРАКУ И СВОЕМУ ЗДОРОВЬЮ ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Дорогие друзья!

Просим Вас принять участие в социологическом опросе. Его цель — изучение отношения сотрудников к семье, браку и своему здоровью. Полученные ответы помогут руководству университета разработать необходимые меры поддержки сотрудников с учетом вашего мнения.

Вам будет предложено четыре блока вопросов: отношение к семье, браку и рождению детей; оценка актуальности возможных мер поддержки семей молодых сотрудников и рождаемости; отношение к своему здоровью; вопросы социально-демографического характера.

Пожалуйста, внимательно прочтите вопросы анкеты, выберите из предлагаемых вариантов подходящий ответ(-ты) и/или напишите свой.

Внимание, анкета анонимная, результаты будут использованы в обобщенном виде.

Отношение к семье, браку и рождению детей.

1. Как Вы относитесь к браку, созданию семьи?

- 1. Положительно
- 2. Отрицательно
- 3. Не задумывался(лась) об этом

2. Каково Ваше семейное положение?

- 1. Не женат/не замужем
- 2. Женат/замужем
- ПЕРЕХОД К В6
- 3. Состою в незарегистрированном браке (сожительство)
- 4. Разведен(а)
- 5. Вдова/вдовец
- 6. Помолвлен(а)
- 7. Другое (напишите)

3. На Ваш взгляд, в каком возрасте следует вступать в брак, создавать семью?

- 9. До 20 лет
- 10. От 21 до 25 лет
- 11. От 26 до 30 лет
- 12. От 31 до 35 лет
- 13. От 36 до 40 лет
- 14. В возрасте старше 40 лет
- 15. Я не планирую вступать в брак
- 16. Затрудняюсь ответить

4. Планируете ли Вы вступление в брак?

- 1. Да, в течение года
- 2. Да, в течение 2 лет
- 3. Да, через 3-5 лет
- 4. Да, через 5 лет и более
- 5. Не планирую
- 6. Затрудняюсь ответить

5. Что влияет на Ваше решение о вступлении / невступлении в брак? Выберите не более 3-х вариантов ответа.

- 1. Материальное благополучие
- 2. Жилищные условия
- 3. Социальные гарантии государства
- 4. Дополнительные меры поддержки в университете

| 5. | Наличие работы в моем населенном пункте |
|-----|---|
| 6. | Желание получить образование |
| 7. | Религиозные традиции |
| 8. | Желание (нежелание) быть мужем/женой |
| 9. | Ничего, это стечение обстоятельств |
| 10. | Желание завести детей |
| 11. | Пример родителей |
| 12. | Пример других семей |
| 13. | Наличие партнера |

14. Другое (что именно)

ПЕРЕХОД К В7

6. Ваш супруг(а):

- 5. Студент(ка) нашего университета
- 6. Студент(ка) другого вуза
- 7. Сотрудник(ца) нашего университета
- 8. Не является студентом(кой) или сотрудником(цей) нашего университета

7. Есть ли у Вас дети в возрасте до 18 лет? Если есть, отметьте, пожалуйста, сколько у Вас несовершеннолетних детей.

1. Детей нет

ПЕРЕХОД К В9

- 2. Есть один ребёнок
- 3. Есть двое детей
- 4. Есть трое детей
- 5. Есть четверо и более детей

8. Укажите, пожалуйста, пол и возраст Ваших детей:

| Пол ребенка (м/ж) | Возраст ребенка (полных лет) |
|-------------------|------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

9. Кто из родственников проживает вместе с Вами в настоящее время? Выберите все подходящие ответы.

- 1. Супруг/супруга (сожитель/сожительница)
- 2. Ребенок (дети)
- 3. Родитель(ли)
- 4. Сестра(ы)/брат(тья)
- 5. Бабушка(ки)/дедушка(ки)
- 6. Родитель(ли) мужа/жены
- 7. Другие родственники
- 8. Никто из перечисленных, живу один (одна)

10. Когда Вы планируете завести первого/следующего ребенка?

- 1. В течение года
- 2. В течение 2 лет
- 3. Через 3-5 лет
- 4. Через 5 лет и более
- 5. Не планирую

ПЕРЕХОД К В12

11. Сколько детей Вы планируете (собираетесь) завести (еще)?

- 1. Одного
- 2. Двоих
- 3. Троих и больше
- 4. Не задумывался(лась) об этом

12. Что влияет на Ваше решение завести / не заводить детей? Выберите не более 3-х вариантов ответа.

- 1. Материальное благополучие
- 2. Жилищные условия
- 3. Состояние здравоохранения в моем населенном пункте
- 4. Социальные условия для развития и воспитания ребенка (ясли, садик, кружки и т.д.)
- 5. Социальные гарантии государства
- 6. Дополнительные меры поддержки в университете
- 7. Наличие работы в моем населенном пункте
- 8. Стремление реализовать себя, получить (закончить) образование
- 9. Стремление построить карьеру
- 10. Религиозные традиции
- 11. Желание (нежелание) быть родителем
- 12. Ничего, это стечение обстоятельств
- 13. Пример родителей
- 14. Пример других семей с детьми
- 15. Состояние здоровья
- 16. Наличие партнера
- 17. Возраст

| 18. Другое (что именно) | |
|-------------------------|--|
|-------------------------|--|

Оценка актуальности возможных мер поддержки семей молодых сотрудников и рождаемости

13. Оцените, пожалуйста, степень важности и полезности возможных мер поддержки семей молодых сотрудников и рождаемости в университете.

| | Очень важно | Скорее важно | Скорее не важно | Совсем не важно | Затрудняюсь ответить |
|---|----------------|-----------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| | | | | | |

| 14. Какие еще меры поддержки семей молодых сотрудников и рождаемости Вы бы предложил | ПИ |
|--|----|
| реализовывать в университете? | |

Отношение к своему здоровью

15. Как Вы, в общем, оцениваете состояние своего здоровья?

| 6. Плохое | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 7. Удовлетвори | тельное | | | |
| 8. Хорошее | | | | |
| 9. Отличное | | | | |
| 10. Затрудняюсь | ответить | | | |
| | делаете, когда заболеваете? | | | |
| | в государственную, бесплатную поликлинику, больницу | | | |
| 8. Лечусь сам(а | | | | |
| - | в платную поликлинику, больницу | | | |
| _ | народным целителям, нетрадиционной медицине | | | |
| | лаю, все пускаю «на самотек» | | | |
| 12. Затрудняюсь | ответить | | | |
| 17. Курите ли Вы? | | | | |
| 1. Да | | | | |
| 2. Нет | ПЕРЕХОД К В20 | | | |
| 18. В каком возрас | ге Вы начали курить? | | | |
| 19. Как часто Вы к | урите? | | | |
| 6. Выкуриваю г | пачку сигарет в день | | | |
| 7. Выкуриваю н | песколько сигарет в день | | | |
| | игарету в несколько дней, когда нервничаю | | | |
| 9. Курю иногда | , только чтобы поддержать компанию | | | |
| 10. Очень | редко | | | |
| • • | ге алкогольные напитки? | | | |
| 1. Да | | | | |
| 2. Нет | ПЕРЕХОД К В24 | | | |
| 21. В каком возрас | ге Вы попробовали алкоголь в первый раз? | | | |
| | туйста, какие алкогольные напитки Вы предпочитаете? | | | |
| 8. Пиво | | | | |
| 9. Коктейли | | | | |
| 10. Вино | | | | |
| 11. Водка | | | | |
| | к, виски, бренди и т.п. | | | |
| | 13. Самогон | | | |
| 14. Друго | е (напишите) | | | |
| = | потребляете алкогольные напитки? | | | |
| 7. Ежедневно | | | | |
| 8. 2-3 раза в нед | | | | |
| 9. 1 раз в недел | | | | |
| 10. 2-3 раза в мес | | | | |
| 11. 1 раз в месяц12. Реже, чем 1 р | | | | |
| | | | | |
| 24. Сколько часов | в сутки (в среднем) Вы спите? | | | |

25. Можете ли Вы назвать свой рацион питания правильным?

- 6. Да
- 7. Скорее да
- 8. Скорее нет
- 9. Нет
- 10. Затрудняюсь ответить

26. Как часто Вы занимаетесь физической культурой / спортом (зарядка, физические упражнения, тренировки)?

- 6. Практически каждый день
- 7. Регулярно, 2-3 раза в неделю
- 8. Изредка, несколько раз в месяц
- 9. Реже одного раза в месяц
- 10. Не занимаюсь

Ответьте, пожалуйста, еще на несколько вопросов о себе

Д1. Ваш пол:

- 1. Женский
- 2. Мужской

| Л2. | Ваш воз | раст (| полных | лет): |
|-----|---------|--------|--------|-------|
| | | P 1 | (| · / · |

ДЗ. Какое высказывание точнее всего описывает Ваше (Вашей семьи) материальное положение?

- 1. Денег с трудом хватает на питание
- 2. На питание денег хватает, но покупка одежды вызывает серьезные проблемы
- 3. На питание и одежду денег хватает, но приобретение новой бытовой техники, мебели можем себе позволить только в случае острой необходимости
- 4. Денег хватает на все, кроме приобретения недвижимости
- 5. Материальных затруднений не испытываем, при необходимости могли бы приобрести дачу или квартиру
- 6. Затрудняюсь ответить

Д4. Укажите все имеющиеся у Вас источники средств к существованию

- 1. Заработная плата
- 2. Предпринимательский доход, самозанятость
- 3. Производство товаров для собственного использования
- 4. Сдача в аренду имущества
- 5. Доход от патентов, авторских прав
- 6. Сбережения, дивиденды, проценты, ссуды, реализация капитала
- 7. Пенсия (кроме пенсии по инвалидности)
- 8. Пенсия по инвалидности
- 9. Стипендия
- 10. Пособие по безработице
- 11. Другие пособия и выплаты от организаций, государства
- 12. Льготы, компенсации, субсидии, выигрыши
- 13. Обеспечение со стороны других лиц, иждивение
- 14. Другое

Д5. Какую религию Вы исповедуете?

- 1. Никакую
- 2. Православие
- 3. Католицизм
- 4. Протестантизм

Ислам
 Буддизм
 Иудаизм
 Верю в существование безличной высшей силы
 Увлекаюсь парарелигиозными учениями (йога, уфология, экстрасенсорика и т.п.)
 Другая (какая именно)
 Отказываюсь отвечать

Д6. Ваша национальность?

Спасибо за участие в опросе!