РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
КУЙТУНСКИЙ РАЙОН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«УХОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР»

ПРИКАЗ

п. Уховский

«25» сентября 2026 г. № 14

Об утверждении корпоративной программы «Поддержка семей, рождаемости, многодетности и традиционных ценностей»

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024№309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, руководствуясь Уставом МКУК «Уховский социально-культурный центр «Сибирь», в целях создания благоприятных условий для совмещения сотрудниками профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации к родительству, многодетности, сохранения и укрепления традиционных российских семейных ценностей

1. Утвердить Корпоративную программу МКУК Уховский социально-культурный центр «Сибирь» «Поддержка семей, рождаемости, многодетности и традиционных ценностей» (прилагается).
2. Разместить данное распоряжение на официальном сайте МКУК Уховский СКЦ «Сибирь»
3. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его подписания.
4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Директор МКУК Уховский СКЦ «Сибирь» Е.А.Гаврилина

Утверждаю
Директор МКУК Уховский «СКЦ»
_____ Гаврилина Е.А.

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА

МКУК УХОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР «СИБИРЬ» «ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ, РОЖДАЕМОСТИ, МНОГОДЕТНОСТИ И ТРАДИЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Корпоративная программа МКУК Уховский социально-культурный центр «Сибирь» «Поддержка семей, рождаемости, многодетности и традиционных ценностей» (далее — Программа) направлена на создание на рабочем месте дополнительных условий для сотрудников Учреждения, планирующих создание семьи и рождение детей, поддержку родителей с детьми, увеличение числа многодетных семей, создание условий для воспитания, образования, культурного роста и участия родителей в жизни детей, привлечение и удержание квалифицированных сотрудников, сохранение, укрепление и популяризацию традиционных семейных ценностей, формирование комплексной системы заботы о сотрудниках в целях создания корпоративной семейно-ориентированной культуры в Учреждении.

2. Программа разработана с учётом специфики Учреждения: малочисленный коллектив, сельская местность, ограниченный бюджет, профиль деятельности — культурно-досуговая работа с населением.

3. Программа должна способствовать осуществлению поддержки сотрудников с семейными обязанностями, формированию системы лояльности в первую очередь для семей сотрудников с детьми, внесению вклада в социально-демографическое развитие Иркутской области.

4. Учреждение как сельский социально-культурный центр обладает уникальным ресурсом: проводит мероприятия для населения, имеет площадку для культурно-просветительской работы. Это позволяет реализовывать меры поддержки семей не только внутри коллектива, но и для жителей села, формируя положительный образ семьи в местном сообществе.

Глава 2. ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ

5. Целями Программы являются:

5.1) поддержка и защита семей как фундаментальной основы российского общества;

5.2) укрепление традиционных духовно-нравственных и семейных ценностей, а также престижа многодетного образа жизни на корпоративном уровне и в местном сообществе;

5.3) формирование положительных семейных установок, включая позитивный образ многодетной семьи, многодетных матери и отца, ответственное родительство, укрепление межпоколенческих связей;

5.4) мотивация семей сотрудников Учреждения к рождению детей, приоритетное содействие рождению третьих и последующих детей;

5.5) содействие в семейной реализации сотрудников и обеспечении необходимых условий для всестороннего, гармоничного развития детей семей сотрудников (совмещение семейных обязанностей с профессиональной деятельностью);

5.6) повышение уровня лояльности, вовлечённости, ответственности и мотивации к профессиональной деятельности сотрудников;

5.7) развитие корпоративной культуры и доброжелательной атмосферы в коллективе, снижение текучести персонала;

5.8) использование культурно-досугового потенциала Учреждения для популяризации традиционных семейных ценностей среди жителей села.

Глава 3. ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

6. Для достижения целей Программы необходимо решение следующих задач:

6.1) создание условий для успешной семейной, многодетной и профессиональной реализации сотрудников;

6.2) организация информационно-коммуникационной кампании среди сотрудников, направленной на повышение ценности брака, мотивацию семей к рождению детей, распространение социальной рекламы, формирующей положительные семейные установки;

6.3) использование культурно-досуговых форматов Учреждения (праздники, концерты, выставки, беседы) для популяризации традиционных семейных ценностей среди жителей села;

6.4) предоставление сотрудникам гибких условий труда, облегчающих совмещение профессиональных и семейных обязанностей;

6.5) формирование в коллективе и в местном сообществе позитивного образа многодетной семьи, уважения к родительскому труду, ценности межпоколенческих связей.

Глава 4. МЕРЫ ПРОГРАММЫ

4.1. Организационные меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями

№	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок реализации	Ожидаемые результаты
1.1	Предоставление части ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для сотрудника с детьми время, в том числе в период школьных каникул, по заявлению сотрудника (ст. 262.2 ТК РФ — для работников с тремя и более детьми до 12 лет отпуск предоставляется по их заявлению)	Руководитель Учреждения	По заявлению сотрудника	Укрепление семейных отношений, совмещение профессиональных и семейных обязанностей
1.2	Предоставление дополнительных выходных дней без сохранения заработной платы: один день — сотрудникам, имеющим детей, по заявлению (в рамках ст. 128 ТК РФ — до 14 дней); работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет (или ребёнка-инвалида) — до 14 календарных дней в год	Руководитель Учреждения	По заявлению сотрудника	Обеспечение баланса работы и семейных обязанностей
1.3	Обеспечение возможности связаться с ребёнком или членом семьи в течение рабочего дня по телефону (в разумных пределах, не нарушающих трудовой	Руководитель Учреждения	Постоянно	Снижение тревожности сотрудников, повышение

	процесс)			работоспособности
1.4	Установление по согласованию сторон гибкого режима рабочего времени (неполный рабочий день, гибкое начало/окончание рабочего дня) для сотрудников с детьми дошкольного возраста — в порядке ст. 93 ТК РФ	Руководитель Учреждения	По заявлению сотрудника	Совмещение профессиональных и семейных обязанностей
1.5	Освобождение сотрудника от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни при наличии детей до 14 лет (за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ), приоритетное распределение таких работ между сотрудниками, не имеющими малолетних детей	Руководитель Учреждения	Постоянно	Защита прав родителей с малолетними детьми

4.2. Меры поддержки сотрудников в связи с рождением (усыновлением) ребёнка

№	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок реализации	Ожидаемые результаты
2.1	Оказание материальной помощи сотруднику в связи с рождением (усыновлением) ребёнка в размере, определяемом руководителем Учреждения с учётом финансового положения. Размер устанавливается: первый ребёнок — до 5 000 руб., второй — до 10 000 руб., третий и последующие — до 15 000 руб. (выплата — по возможности, при наличии средств в бюджете Учреждения)	Руководитель Учреждения, финансисит	При наступлении события	Мотивация сотрудников к рождению детей, в т.ч. третьих и последующих
2.2	Торжественное поздравление сотрудника в связи с рождением ребёнка: размещение поздравления на информационном стенде Учреждения и в социальных сетях (с согласия сотрудника)	Руководитель Учреждения	При наступлении события	Формирование положительного образа родительства в коллективе и сообществе
2.3	Информирование сотрудника о всех предусмотренных законодательством мерах социальной поддержки при рождении ребёнка (региональные пособия, материнский капитал, льготы, бесплатные юридические консультации): составление и выдача памятки	Руководитель Учреждения	При наступлении события, по мере изменения законодательства	Обеспечение сотрудников актуальной информацией о социальных гарантиях
2.4	Предоставление сотруднику, выходящему из отпуска по уходу за ребёнком, режима неполного рабочего времени по его заявлению с сохранением права на пособие — в порядке ст. 256 ТК РФ	Руководитель Учреждения	По заявлению сотрудника	Обеспечение плавного возвращения к трудовой деятельности

4.3. Меры по сохранению здоровья сотрудников и членов их семей

№	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок реализации	Ожидаемые результаты
3.1	Информирование сотрудников о возможности прохождения бесплатной диспансеризации и профилактических медицинских осмотров; предоставление освобождения от работы на 1 рабочий день	Руководитель Учреждения	Ежегодно	Снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью

	для прохождения диспансеризации — в порядке ст. 185.1 ТК РФ			
3.2	Информирование сотрудников о мерах социальной поддержки работников культуры, проживающих в сельской местности (Закон Иркутской области от 18.07.2008 № 50-ОЗ: компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг), содействие в подготовке документов для получения	Руководитель Учреждения	Постоянно	Улучшение материального положения семей сотрудников
3.3	Предоставление сотруднику, имеющему ребёнка до 14 лет, дополнительного оплачиваемого выходного дня при болезни ребёнка (в порядке, предусмотренном законодательством) — по согласованию с руководителем	Руководитель Учреждения	По факту болезни ребёнка	Снижение потерь рабочего времени, сохранение дохода семьи

4.4. Меры по сохранению и укреплению традиционных семейных ценностей (с использованием культурно-досугового потенциала Учреждения)

№	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок реализации	Ожидаемые результаты
4.1	Организация поздравлений и чествований сотрудников со значимыми семейными событиями (юбилеи семейной жизни, рождение ребёнка, вступление в брак, 50-летие совместной жизни) с использованием информационных ресурсов Учреждения — стенда, социальных сетей	Руководитель Учреждения	При наступлении события	Формирование у сотрудников положительных семейных установок
4.2	Оформление информационного стенда (или раздела в социальных сетях Учреждения) «Семья — основа России»: размещение материалов о традиционных семейных ценностях, позитивном образе многодетной семьи, ответственного родительства	Руководитель Учреждения	Постоянно, с обновлением не реже 1 раза в квартал	Формирование положительных семейных установок у сотрудников и населения
4.3	Проведение на базе Учреждения семейных культурно-досуговых мероприятий для жителей села, направленных на популяризацию традиционных семейных ценностей: конкурс «Семья года» (в рамках села); тематический вечер ко Дню семьи, любви и верности (8 июля); праздничное мероприятие ко Дню матери (последнее воскресенье ноября); конкурс детских рисунков «Моя семья» (к 1 июня); выставка семейных фотографий «Летопись села»	Руководитель Учреждения, сотрудники Учреждения	Ежегодно, согласно плану работы Учреждения	Укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей в местном сообществе, формирование позитивного образа многодетной семьи
4.4	Привлечение детей сотрудников Учреждения к участию в проводимых мероприятиях (концерты, выставки, конкурсы), что позволяет совмещать профессиональную деятельность родителей с вовлечением детей в культурную жизнь	Руководитель Учреждения	Постоянно, в рамках плана работы	Укрепление детско-родительских отношений, вовлечение детей в культурную среду
4.5	Информирование сотрудников и жителей	Руководитель	Постоянно	Укрепление

	села о реализуемых государственных мерах поддержки семей с детьми, в том числе с использованием социальных сетей, мессенджеров и информационных рассылок	Учреждения		семейных отношений, рост обращений за социальной поддержкой
4.6	Популяризация в социальных сетях и мессенджерах (с согласия семей) историй, примеров о семьях села, имеющих хорошие семейные традиции, многодетных семьях, семьях, воспитывающих приёмных детей	Руководитель Учреждения	Постоянно	Формирование положительных семейных установок
4.7	Проведение Дня открытых дверей в Учреждении для детей сотрудников: знакомство детей с местом работы родителей и их профессией, экскурсия, небольшой мастер-класс	Руководитель Учреждения	1 раз в год	Укрепление межпоколенческих связей, популяризация трудовых династий
4.8	Организация встреч-бесед со старейшими жителями села о семейных традициях, поколениях, истории семей — в формате «живая память» (с участием сотрудников и их детей)	Руководитель Учреждения	1–2 раза в год	Укрепление межпоколенческих связей, передача семейного опыта

4.5. Меры по созданию доброжелательной атмосферы в коллективе

№	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок реализации	Ожидаемые результаты
5.1	Проведение совместных культурно-досуговых мероприятий для коллектива Учреждения и членов их семей (праздничные огоньки, выезды на природу, семейные посиделки) — за счёт собственных ресурсов, без привлечения бюджетных средств	Руководитель Учреждения	1–2 раза в год	Укрепление корпоративной культуры, сплочение коллектива
5.2	Поздравление сотрудников с личными и семейными праздниками (дни рождения, юбилеи, дни рождения детей) — устно, открыткой, через стенд	Руководитель Учреждения	При наступлении события	Формирование тёплой атмосферы в коллективе
5.3	Обсуждение семейных тем на собраниях коллектива: обмен опытом воспитания, обсуждение доступных льгот и мер поддержки, ответы на вопросы сотрудников	Руководитель Учреждения	Не реже 1 раза в полугодие	Повышение информированности сотрудников, сплочение коллектива

Глава 5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

7. Срок действия Программы — с момента утверждения до 2030 года (включительно).

8. Программа распространяется на всех сотрудников Учреждения, проработавших в Учреждении не менее 6 месяцев.

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

10. Предоставление материальной помощи сотруднику в связи с рождением (усыновлением) ребёнка распространяется только на детей, рождённых (усыновлённых) в период действия трудовых отношений между Учреждением и сотрудником.

11. В случае осуществления трудовой деятельности в Учреждении обоими членами семьи (супруг и супруга), выплата материальной помощи по одному и тому же основанию предоставляется только одному из них.

12. Финансирование Программы осуществляется за счёт средств местного бюджета, выделяемых Учреждению, а также за счёт иных источников, не запрещённых законодательством (гранты, добровольные пожертвования, спонсорская помощь). В случае отсутствия или недостаточности финансирования мероприятия реализуются в организационно-информационном формате без денежных затрат.

13. Условия труда, предусмотренные Программой (гибкий график, дополнительные выходные), предоставляются в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и не нарушают уставную деятельность Учреждения.

14. Ответственный за реализацию Программы — руководитель Учреждения.

15. Контроль за реализацией Программы осуществляется руководителем Учреждения. Итоги реализации Программы подводятся ежегодно (до 1 февраля года, следующего за отчётным), в виде краткого отчёта, включающего: какие мероприятия проведены, сколько сотрудников воспользовались мерами поддержки, результаты и предложения по корректировке Программы.

Глава 6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

16. Реализация Программы должна обеспечить:

16.1) создание в Учреждении доброжелательной, семейно-ориентированной атмосферы;

16.2) повышение мотивации сотрудников к рождению детей, в том числе третьих и последующих;

16.3) улучшение условий совмещения сотрудниками профессиональных и семейных обязанностей;

16.4) популяризацию традиционных семейных ценностей среди жителей села через культурно-досуговую деятельность Учреждения;

16.5) снижение текучести кадров, укрепление привязанности сотрудников к Учреждению;

16.6) формирование в местном сообществе позитивного образа многодетной семьи и ответственного родительства.