

МКУК «Балаганский историко-этнографический музей имени А.С.Башинова» по ОКПО

Форма по ОКУД

Код
0301005
97675727

ПРИКАЗ

Номер документа	Дата составления
22	12.08.2026

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

В целях поддержки и защиты семей работников МКУК БИЭМ и укреплении традиционных духовно-нравственных и семейных ценностей, а также престижа многодетного образа жизни в обществе и на корпоративном уровне

П р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Корпоративную программу муниципального бюджетного учреждения культуры «МКУК «Балаганский историко-этнографический музей имени А.С.Башинова» Поддержка семей, рождаемости, многодетности и традиционных ценностей»
2. Директору Загретдиновой Л.Ю. ознакомить работников с Программой под роспись.
3. Младшему научному сотруднику отправить в Главтехцентр для размещения Программы на официальном сайте учреждения.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУК БИЭМ



Загретдинова Л.Ю.

Лист ознакомления работников с приказом от 12 августа 2026 года № 22 «Об утверждении корпоративной программы «Поддержка семей, рождаемости, многодетности и традиционных ценностей»»

№ п/п	ФИО работника	Дата ознакомления	Подпись
1	Загретдинова Лариса Юрьевна	12.08.2026	Загретдинова
2	Дунаева Марина Викторовна	12.08.2026	Дунаева
3	Лифатова Татьяна Валерьевна	12.08.2026	Лифатова
4	Филатов Андрей Николаевич	12.08.2026	Филатов

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Приказ № 22 от 12.08.2026 г.



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
Муниципального казенного учреждения культуры
«Балаганский историко-этнографический музей имени А.С.Башинова»
«ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ, РОЖДАЕМОСТИ, МНОГОДЕТНОСТИ И ТРАДИЦИОННЫХ
ЦЕННОСТЕЙ»

2026 год

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Корпоративная программа Муниципального казенного учреждения культуры

«Балаганский историко-этнографический музей имени А.С.Башинова» Поддержка семей, рождаемости, многодетности и традиционных ценностей» (далее соответственно – программа, учреждение) 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 высококвалифицированных сотрудников учреждения, имеющих детей, сохранение, укрепление и популяризацию традиционных семейных ценностей, формирование комплексной системы заботы о сотрудниках учреждения, в целях создания корпоративной семейно-ориентированной культуры в учреждении (далее – сотрудники).

2. Настоящая 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.

Глава II. ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ

3. Целями программы являются:

- 1) поддержка и защита семей как фундаментальной основы российского общества;
- 2) укрепление традиционных духовно-нравственных и семейных ценностей, а также престижа многодетного образа жизни в обществе и на корпоративном уровне;
- 3) формирование положительных семейных установок, включая позитивный образ многодетной семьи, многодетных матери и отца, ответственное родительство, укрепление межпоколенческих связей;
- 4) мотивация семей сотрудников учреждения к рождению детей, приоритетное содействие рождению третьих и последующих детей;
- 5) содействие в семейной реализации сотрудников и обеспечении необходимых условий (духовно-нравственных, социальных, экономических, охраны жизни, здоровья и труда и иных) для всестороннего, гармоничного развития детей семей сотрудников (совмещение семейных обязанностей с профессиональной деятельностью);
- 6) повышение уровня лояльности, вовлеченности, ответственности, мотивации к профессиональной деятельности и общей производительности труда сотрудников;
- 7) развитие корпоративной культуры и доброжелательной атмосферы в коллективе сотрудников, создание условий для привлечения и закрепления наиболее компетентных и высококвалифицированных кадров, снижение текучести персонала, популяризация трудовых семейных династий, формирование культуры семейной профессиональной преемственности;
- 8) снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников;
- 9) повышение благосостояния и качества жизни семей сотрудников, в том числе в особых жизненных ситуациях.

Глава III. ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

4. Для достижения целей программы необходимо решение следующих задач:

- 1) достижение устойчивого роста рождаемости детей, в том числе третьих и последующих детей среди сотрудников;
- 2) создание условий для успешной семейной, многодетной и профессиональной реализации сотрудников;
- 3) распространение практики гибкого графика и дистанционного формата работы для беременных женщин и сотрудников с несовершеннолетними детьми;
- 4) проведение информационно-коммуникационной кампании среди сотрудников, направленной на повышение ценности брака, мотивацию семей к рождению детей, распространение

социальной рекламы, формирующей положительные семейные установки, включая позитивный образ многодетной семьи, многодетных матери и отца, ответственное родительство, популяризацию трудовых семейных династий, а также формирование традиционных семейных ценностей;

5) предоставление сотрудникам консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций;

6) проведение семейных мероприятий, направленных на повышение уровня физической активности всех членов семьи, укрепление семейных отношений, повышение приверженности к ведению здорового образа жизни;

7) увеличение трудового долголетия сотрудников;

8) обеспечение комфортных условий труда, психологической и физической устойчивости сотрудников, профилактика эмоционального выгорания;

9) повышение производительности труда сотрудников;

10) выработка дополнительных стимулирующих мер сотрудников для рождения детей.

Глава IV. КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ СОТРУДНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ В РАМКАХ КОРПОРАТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПАКЕТА

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

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок реализации	Ожидаемые результаты
1	2	3	4	5
1. Меры поддержки в период беременности сотрудника				
1.1	Установление гибкого графика работы	<i>Ответственный директор Загреддинова Л.Ю.</i>	В период беременности сотрудника	Создание для беременной женщины благоприятных и комфортных условий для осуществления трудовой деятельности в период вынашивания ребенка
2. Меры поддержки сотрудников в связи с рождением (усыновлением) ребенка				
2.1	Предоставление материальной помощи сотруднику в связи с рождением (усыновлением) ребенка 5 000,00 (Пять тысяч рублей)	<i>Ответственный директор Загреддинова Л.Ю.</i>	При рождении (усыновлении) ребенка у сотрудника	Увеличение количества семей, получивших материальную помощь в связи с рождением (усыновлением) ребенка

2.2	Подготовка ходатайства в муниципалитет о содействии в устройстве ребенка сотрудника в дошкольное учреждение	<i>Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.</i>	При рождении ребенка у сотрудника	Создание благоприятных и комфортных условий для совмещения воспитания несовершеннолетних детей и трудовой деятельности
-----	---	---	-----------------------------------	--

3. Меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для сотрудников с семейными обязанностями

3.1	Осуществление трудовой деятельности по гибкому графику работы при досрочном выходе сотрудников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	<i>Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.</i>	В случае досрочного выхода сотрудника из отпуска по уходу за ребенком	Создание благоприятных и комфортных условий для совмещения воспитания несовершеннолетних детей и трудовой деятельности
3.2	Предоставление части очередного отпуска в удобное для сотрудника с детьми время, для многодетных семей (в период школьных каникул)	<i>Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.</i>	При наличии у сотрудника трех и более детей	Увеличение количества многодетных семей
3.3	Предоставление дополнительного дня без сохранения заработной платы в связи со значимыми семейными событиями (рождение ребенка, регистрация брака, проводы или встреча ребенка с военной службы)	<i>Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.</i>	При наступлении значимого семейного события	Участие сотрудника в значимом семейном событии с сохранением ему заработной платы

4. Меры по сохранению здоровья сотрудников и членов их семей

4.1	Проведение спортивных	<i>Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.</i>	Один раз в год	Укрепление семейных отношений, популяризация
-----	-----------------------	---	----------------	--

	семейных мероприятий			семейных ценностей, сплочение коллектива учреждения
4.2	Организация семейных волонтерских акций, субботников с привлечением детей сотрудников (без ограничения возраста)	Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.	Один раз в год	Укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей, сплочение коллектива учреждения
4.4	Организация выставки детских рисунков детей и внуков сотрудников, приуроченных к праздникам	Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.	Ежегодно 1 июня, к Дню Матери	Укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей
4.5	Организация и презентация семейного фотоальбома сотрудников «Наше продолжение» ко Дню семьи, любви и верности	Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.	Ежегодно 8 июля	Укрепление семейных отношений, популяризация семейных ценностей
4.6	Выполнение комплекса физических упражнений в проветриваемых помещениях в технический перерыв (пятиминутка)	Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.	Ежедневно с 10.55 до 11.00	Повышение уровня физической активности, улучшение физической формы сотрудников, общего самочувствия, снижение уровня стресса
5. Меры поддержки сотрудников при выходе на пенсию				
5.1	Проведение мероприятий для пенсионеров отрасли, привлечение пенсионеров отрасли к мероприятиям учреждения	Ответственный директор Загретдинова Л.Ю.	Ежегодно ко Дню пожилого человека	Укрепление коллективных отношений, уважение к старшему поколению

6. Меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей

6.1	Осуществление выплаты материальной помощи при официальной регистрации брака сотрудником - 5 000,00 (Пять тысяч рублей)	Ответственный директор Загреддинова Л.Ю.	При вступлении в брак	Повышение финансового благополучия сотрудников
6.2	Организация поздравлений и чествований сотрудников со значимыми семейными событиями (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак) в том числе с использованием информационных ресурсов учреждения	Ответственный директор Загреддинова Л.Ю.	При наступлении значимого семейного события у сотрудника	Формирование у сотрудников положительных семейных установок
6.3	Обновление и актуализация почетного стенда семей сотрудников, являющихся многодетными	Ответственный директор Загреддинова Л.Ю.	Ежегодно, ко Дню многодетной семьи	Формирование у сотрудников положительных семейных установок включая позитивный образ многодетной семьи, многодетных матери и отца
6.4	Организация и проведение конкурса «Наша семья празднует Новый год»	Ответственный директор Загреддинова Л.Ю.	Один раз в год	Развитие корпоративной культуры и доброжелательной атмосферы в коллективе, укрепление семейных отношений
6.5	Информирование сотрудников о реализуемых мероприятиях для семей с детьми, в том числе с использованием	Ответственный директор Загреддинова Л.Ю.	Постоянно	Укрепление семейных отношений

	корпоративной группы в мессенджере и информационных рассылок			
--	--	--	--	--

Глава V. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

6. Срок действия программы – до 2030 года.

7. Программа действует для всех сотрудников, проработавших в учреждении не менее двух лет.

8. 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.

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

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

Глава VI. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

11. В ходе реализации программы проводится мониторинг с целью определения востребованности мероприятий, отслеживания исполнения мероприятий программы, ее эффективности, раннего выявления отклонений от запланированного уровня корпоративной поддержки, своевременного внесения изменений в программу в случае неудовлетворенности сотрудников программой, а также низкого охвата сотрудников мероприятиями программы.

Глава VII. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

12. Для оценки эффективности реализации программы используются следующие критерии:

- 1) отзывы сотрудников (удовлетворенность или неудовлетворенность программой);
- 2) охват сотрудников мероприятиями программы;
- 3) оценка достижения результатов программы.