РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАЗАЧИНСКО-ЛЕНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Администрация Казачинско-Ленского муниципального района

Р А С П О Р Я Ж Е Н И Е

с. Казачинское

13.10 2026 г. № 429

Об утверждении корпоративной программы

В соответствии с распоряжением правительства Иркутской области от 21.09.2026 года № 518-рп «Об утверждении корпоративного демографического стандарта Иркутской области», статьями 33, 39, 48 Устава Казачинско-Ленского муниципального района Иркутской области

1. Утвердить прилагаемую корпоративную программу администрации Казачинско-Ленского муниципального района по предоставлению мер поддержки работникам с семейными обязанностями на 2026-2030 годы.
2. Опубликовать настоящее распоряжение в районной газете «Киренга» и сетевом издании «Казачинско-Ленский вестник» (www.adminklr.ru).
3. Контроль исполнения настоящего распоряжения возложить на руководителя аппарата администрации Казачинско-Ленского муниципального района С.В.Борисову.

Врио мэра Казачинско-Ленского муниципального района С.Ж.Абраменко

Приложение
к распоряжению администрации
Казачинско-Ленского муниципального района
от 13.10 2026 года № 728

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
администрации Казачинско-Ленского муниципального района по предоставлению мер поддержки работникам с семейными обязанностями на 2026–2030 годы

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Корпоративная программа администрации Казачинско-Ленского муниципального района по предоставлению мер поддержки работникам с семейными обязанностями на 2026–2030 годы (далее — корпоративная программа) разработана в соответствии с:

1) Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

2) распоряжением Правительства Иркутской области от 21 сентября 2026 года № 518-рп «Об утверждении корпоративного демографического стандарта Иркутской области»;

3) Уставом Казачинско-Ленского муниципального района Иркутской области.

2. Корпоративная программа представляет собой комплекс мероприятий корпоративной социальной политики администрации Казачинско-Ленского муниципального района (далее — Администрация), направленных на совершенствование системы поддержки семей с детьми, создание благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышение престижа и мотивации граждан к семейно-детному образу жизни, многодетности, сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных, в том числе семейных, ценностей.

3. Корпоративная программа распространяется на всех работников Администрации, в том числе на структурные подразделения Администрации, наделенные правом юридического лица.

4. Меры поддержки, предусмотренные корпоративной программой, носят дополнительный характер по отношению к гарантиям, установленным законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

5. Меры поддержки устанавливаются в коллективном договоре (при наличии), правилах внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актах Администрации, содержащих нормы трудового права.

РАЗДЕЛ II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ

6. Целью корпоративной программы является обеспечение наиболее благоприятных экономических и социальных условий для совмещения

работниками Администрации профессиональной деятельности и семейных обязанностей.

7. Задачами корпоративной программы являются:

1) систематизация и закрепление принципов, ценностей и мер поддержки работников в целях поддержки и стимулирования родительства;

2) укрепление института традиционной семьи и ценностей материнства, отцовства, детства, сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений;

3) рассмотрение работников одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;

4) учёт при разработке и реализации кадровой и социальной политики Администрации наличия семьи у работников как одной из главных жизненных ценностей;

5) создание условий для поддержания уровня здоровья работников, их детей, повышение мотивации к ведению здорового образа жизни.

8. Принципами реализации корпоративной программы являются:

1) системность, комплексность, последовательность и вариативность инициатив, реализуемых в демографической сфере;

2) недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий работников;

3) соблюдение законодательных норм и обязательств, принятых Администрацией в сфере регулирования трудовых отношений;

4) учёт ожиданий работников в части баланса работы и семьи, гибкости условий труда, социальной поддержки;

5) интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников;

6) оценка эффективности действующей практики и её постоянное совершенствование;

7) информационная прозрачность.

РАЗДЕЛ III. ПАСПОРТ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ

Наименование программы:

Корпоративная программа администрации Казачинско-Ленского муниципального района по предоставлению мер поддержки работникам с семейными обязанностями на 2026–2030 годы.

Основание разработки:

Корпоративный демографический стандарт Иркутской области, утверждённый распоряжением Правительства Иркутской области от 21 сентября 2026 года № 518-рп.

Ответственный исполнитель:

Аппарат администрации Казачинско-Ленского муниципального района.

Участники программы:

Работники Администрации, имеющие обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо , наделенное правами и обязанностями опекуна или

попечителя), в том числе беременные женщины, работающие родители, многодетные родители, одинокие родители, работники, воспитывающие детей-инвалидов.

Период реализации программы:

2026–2030 годы.

Финансовое обеспечение программы:

Средства бюджета Казачинско-Ленского муниципального района.

РАЗДЕЛ IV. МЕРОПРИЯТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ

ГЛАВА 1. ПОДДЕРЖКА ЖЕНЩИНЫ В ПЕРИОД БЕРЕМЕННОСТИ И РОЖДЕНИЯ РЕБЁНКА

9. В целях создания условий для поддержки женщины в период беременности и рождения ребёнка Администрация реализует следующие меры поддержки:

1) Режим неполного рабочего времени, гибкий график работы, режим дистанционной работы или гибридный график для беременных женщин;

2) Предоставление очередного оплачиваемого отпуска мужчинам в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

3) Освобождение женщины от работы с сохранением средней заработной платы с 28-й недели беременности и до оформления отпуска по беременности и родам (при условии наблюдения беременности в медицинской организации);

4) Оборудование комфортного рабочего места.

ГЛАВА 2. СОДЕЙСТВИЕ В СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ.

10. В целях содействия работникам в совмещении профессиональных и семейных обязанностей Администрация реализует следующие меры поддержки:

1) Режим неполного рабочего времени, гибкий график работы, режим дистанционной работы или гибридный график для работников при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

2) Дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, воспитывающих ребёнка-инвалида, или осуществляющих уход за болеющим ребёнком;

3) Предоставление очередного оплачиваемого отпуска:

— в удобное для работника, имеющего детей, время (например, во время школьных каникул) при наличии возможности;

— супругам военнослужащих — одновременно с отпуском военнослужащих;

4) Оплата курсов/программ повышения квалификации для работников Администрации.

ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ МНОГОДЕТНЫМИ РОДИТЕЛЯМИ

11. В целях социальной поддержки работников, являющихся многодетными родителями, Администрация реализует следующую меру поддержки:

1) Предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для многодетного родителя с детьми время (приоритетное право при составлении графика отпусков по сравнению с работниками с семейными обязанностями, не являющимися многодетными).

ГЛАВА 4. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

12. В целях социальной поддержки работников с семейными обязанностями и членов их семей Администрация реализует следующую меру:

1) Материальная помощь работникам в случаях:

— значимые семейные события;

— трудная жизненная ситуация в семье работника.

ГЛАВА 5. ОТДЫХ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

13. В целях отдыха и оздоровления работников с семейными обязанностями и членов их семей Администрация реализует следующие меры:

1) Содействие в прохождении (организация прохождения) диспансеризации работников;

2) Предоставление компенсации (полной либо частичной) стоимости проезда к месту проведения отдыха работника и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) один раз в два года в соответствии с нормативно правовыми актами Казачинско-Ленского муниципального района.

3) Организация доставки работников в осенне-зимний период от места жительства до места работы и обратно корпоративным транспортом.

ГЛАВА 6. УЛУЧШЕНИЕ ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

14. В целях улучшения жилищных условий работников с семейными обязанностями Администрация реализует следующую меру:

1) Организация для работников бесплатных консультаций профильных специалистов (юриста, бухгалтера, финансового консультанта) в целях минимизации правовых и финансовых рисков при приобретении жилого помещения (в том числе организация проверки договоров и иных документов, связанных с приобретением жилого помещения, разъяснение порядка использования мер государственной поддержки и налоговых вычетов, помощь в оценке долговой нагрузки и планировании платежей по ипотечному кредиту).

ГЛАВА 7. СОХРАНЕНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ СЕМЕЙНЫХ ТРАДИЦИЙ И ЦЕННОСТЕЙ

15. В целях сохранения и укрепления семейных традиций и ценностей Администрация реализует следующие меры:

1) Организация поздравлений и чествований работников с семейными событиями (юбилеи семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

2) Поддержка инициатив работников по организации, участии в семейных мероприятиях (туристических слетах, спортивных мероприятиях и т.д.), а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций.

РАЗДЕЛ V. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ

20. В целях повышения эффективности реализуемых мер поддержки Администрация проводит ежегодную оценку мероприятий по динамике ключевых демографических показателей среди работников и уровню удовлетворённости работников мерами поддержки.

21. Для проведения оценки используются следующие показатели **КПД-рейтинга:**

1) «Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке»;

2) «Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника»;

3) «Среднее число детей на одного работника».

22. По результатам проведения оценки Администрация принимает решение о сохранении, изменении, введении новых или отмене отдельных мер поддержки, включённых в корпоративную программу.

РАЗДЕЛ VI. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

23. Финансовое обеспечение корпоративной программы осуществляется в пределах средств бюджета Казачинско-Ленского муниципального района, предусмотренных на соответствующий финансовый год и плановый период.

24. Объём финансирования уточняется ежегодно при формировании бюджета Казачинско-Ленского муниципального района.

25. Предоставление материальной помощи сотрудникам является правом, а не обязанностью Администрации, и зависит от финансового состояния и прочих факторов, способных оказать влияние на факт выплаты материальной помощи.