**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОМ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ «ИНФОРМАЦИОННО – КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР «СОВРЕМЕННИК»**

ПРИКАЗ
Об утверждении программы

30.10.2026 г. № 37

В целях реализации постановления администрации Заларинского муниципального округа Иркутской области от 13.10.2026 № 935 «Об утверждении Корпоративного демографического стандарта администрации Заларинского муниципального округа Иркутской области», руководствуясь уставом МБМУК «Информационно-культурного центра «Современник»» приказываю:

1. Утвердить прилагаемую Корпоративную программу МБМУК «Информационно-культурного центра «Современник»» на 2026–2030 годы (Приложение № 1)
2. Финансирование дополнительных мер поддержки, предусмотренных разделами 2.2 и 4.2 корпоративной программы, осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности (платных услуг) или экономии фонда оплаты труда.
3. Методисту при подготовке проекта нового Коллективного договора на 2028–2030 гг. включить наиболее эффективные меры настоящей Программы в текст нового Договора.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор МБМУК
ИКЦ « Современник» А.В. Баранова

*Приложение №1*
*к Приказу Комитета по культуре*
*Заларинского муниципального округа*
*Иркутской области от 27.10.2026 №61*

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБМУК «Информационно-культурного
центра «Современник»»
_____А.В. Баранова

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ИНФОРМАЦИОННО – КУЛЬТУРНОГО ЦЕНТРА «СОВРЕМЕННИК»**

**НА 2026–2030 ГГ.**

**Основание:**

1. Постановление администрации Заларинского муниципального округа Иркутской области от 13.10.2026 № 935 «Об утверждении Корпоративного демографического стандарта администрации Заларинского муниципального округа Иркутской области».

**В соответствии с:**

2. Приложением №1 к приказу администрации Заларинского муниципального образования №14 от 31.01.2019 «Об утверждении Положения о платных услугах, предоставляемых МБМУК «Информационно-культурным центром «Современник»».
3. Коллективным договором МБМУК «Информационно-культурного центра «Современник»» на 2025–2028 гг.

**Цель:** Реализация корпоративного демографического стандарта администрации Заларинского муниципального округа Иркутской области и обязательств Коллективного договора для сотрудников МБМУК «Информационно-культурным центром «Современник»» (далее – Учреждение) - комплексной системы поддержки работников и членов их семей, с учетом финансово-экономических нормативов.

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Программа разработана во исполнение Постановления администрации Заларинского муниципального округа Иркутской области от 13.10.2026 № 935 «Об утверждении Корпоративного демографического стандарта администрации Заларинского муниципального округа Иркутской области» и является инструментом реализации кадровой политики Учреждения.

1.2. Финансирование дополнительных мер поддержки, предусмотренных разделами 2.2 и 4.2 настоящей Программы, осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности (платных услуг) или экономии фонда оплаты труда. Указанные выплаты не входят в состав гарантированного фонда оплаты труда, финансируемого из бюджета Заларинского муниципального округа

1.3. На все выплаты, производимые в рамках настоящей Программы, начисляются районный коэффициент (1,3) и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области (в размере 20% или 30% в зависимости от стажа работы в регионе) в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области.

1.4. Настоящая Программа действует до 31.12.2030 года. В случае принятия нового Коллективного договора Учреждения, положения Программы подлежат пересмотру на предмет соответствия обязательствам по новому Договору.

**Глава 2. Поддержка женщин в период беременности и рождения ребенка**

2.1. **Особые условия труда:**

2.1.1. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка, не реже чем через каждые три часа **непрерывной** работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. (Основание: ст. 258 ТК РФ, п. 4.14 Коллективного договора).

2.1.2. При предоставлении справки о переводе на легкий труд — оформляется перевод (дополнительное соглашение к трудовому договору, приказ) на подходящую вакансию, исключающую неблагоприятные факторы. В случае, если такой вакансии в Учреждении нет, работодатель освобождает женщину от работы с сохранением средней заработной платы до тех пор, пока не появится подходящая вакансия или пока не наступит отпуск по беременности и родам. (ст.254 ТК РФ)

2.1.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

2.1.4. Работодатель, учитывая необходимость создания условий для нормального ухода за ребенком, предоставляет женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, по ее

заявлению другую работу при невозможности выполнения прежней работы. Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п. (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних")

2.1.5. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет. (Основание: ст. 96, 99, 259 ТК РФ).

2.2. **Дополнительные меры социальной поддержки работников**

Все выплаты, предусмотренные настоящим разделом, носят добровольный характер, осуществляются по решению руководителя Учреждения при наличии финансовой возможности (за счет средств от приносящей доход деятельности или экономии фонда оплаты труда) и не являются гарантированной частью системы оплаты труда.

**2.2.1 Материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску**

Руководителю Учреждения рекомендуется осуществлять выплату материальной помощи работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 (четырнадцати) календарных дней. Выплата производится на основании личного заявления работника.

При принятии решения руководитель учитывает:

- финансово-экономическое положение Учреждения;
- отсутствие у работника действующих (неснятых) дисциплинарных взысканий;
- стаж непрерывной работы в Учреждении (рекомендуемый порог — не менее 6 месяцев).

Рекомендуемый размер помощи составляет 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей. Выплата производится один раз в рабочем году.

**2.2.2. Материальная помощь при наступлении семейных событий**

По решению руководителя Учреждения может производиться единовременная выплата материальной помощи в следующих случаях:

- регистрация брака работника (впервые в период работы в Учреждении);
- рождение (усыновление) ребенка.

Размер выплаты составляет 0,5 (одну вторую) минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом в Российской Федерации на дату наступления события.

Условия предоставления:

- основанием является личное заявление работника и копия подтверждающего документа (свидетельство о браке или свидетельство о рождении);
- заявление должно быть подано не позднее 6 (шести) месяцев со дня наступления события;
- выплата не производится работникам, имеющим действующие дисциплинарные взыскания.

Выплата носит единовременный характер по каждому основанию (например, при рождении второго и последующих детей выплата производится повторно).

**2.2.3. Порядок оформления и ограничения**

Общий объем выплат по разделам 2.2.1 и 2.2.3 в течение календарного года не может превышать 200 000 (двести тысяч) рублей, если иное не решено руководителем в связи с исключительными обстоятельствами.

**Выплаты не производятся:**

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (в отношении пункта 2.2.1);
- работникам, работающим по договорам гражданско-правового характера (ГПХ);
- при наличии у Учреждения кредиторской задолженности по заработной плате или налогам.

2.3. **Поддержка отцов**.

Отпуск мужу: Предоставление мужу очередного оплачиваемого отпуска (или его части) по его заявлению в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (Основание: ст. 123 ТК РФ, п. 4.14 Коллективного договора).

**Глава 3. Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей**

3.1. **Гибкий график:** По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), работодателем устанавливается неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. (Основание: ст. 93 ТК РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.2. **Краткосрочные отпуска:**

3.2.1. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день 1 сентября для сопровождения ребенка в школу (Основание: п. 4.15 Коллективного договора).

3.2.2. Предоставление краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы (3 календарных дня) в случаях: рождение ребенка, собственная свадьба, свадьба детей, смерть близких родственников, а также в связи с непредвиденными обстоятельствами до одного календарного месяца без сохранения заработной платы. (Основание: п. 4.14 Коллективного договора).

**Глава 4. Социальная поддержка работников, являющихся многодетными родителями**

**4.1. Трудовые гарантии** Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время по заявлению (вне графика) *(Основание: ст. 262.2 ТК РФ)*.

**4.2. Гарантии при сокращении численности или штата (в дополнение к Коллективному договору)** В целях реализации демографического стандарта и защиты благополучия семей, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязуется:

**4.2.1.** Не допускать одновременного увольнения по сокращению двух и более работников из одной семьи, состоящих в близком родстве (супруги, родители и дети, братья и сестры).

**4.2.2.** Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации следующим категориям работников:

- одиноким родителям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим двух и более иждивенцев (детей, нетрудоспособных членов семьи);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

**4.2.3.** Высвобождаемым работникам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет или детей-инвалидов, предлагать все имеющиеся вакансии (в том числе нижестоящие) с обязательным переобучением в приоритетном порядке.

*(Основание: п. 2.11, 2.12, 2.13 Коллективного договора; ст. 179 ТК РФ)*.

**4.3. Льготы на платные услуги Учреждения (на основании Положения о платных услугах от 31.01.2019 № 14)**

4.3.1. **Для всех работников:** Предоставляется скидка 50% на оплату одного выбранного платного кружка или секции для каждого ребенка работника (в возрасте до 18 лет).

4.3.2. **Для многодетных семей (3 и более детей) из числа работников Учреждения:**

- Предоставляется 100% скидка на оплату одного творческого коллектива (кружка) для каждого ребенка. На второй и последующие кружки — скидка 50%.
- Предоставляется скидка 50% на аренду помещений Учреждения (зрительный зал, банкетный холл) для проведения семейных торжеств.

- Предоставляется право на приобретение входных билетов на все платные концерты, спектакли и выставки Учреждения для всех членов многодетной семьи со скидкой 50%.

4.3.3. Для получения льгот работник подает заявление на имя руководителя с приложением копий свидетельств о рождении детей. Льгота действует в течение календарного года.

**Глава 5. Социальная поддержка работников с семейными обязанностями и членов их семей**

**Право на образование:** Реализация права работников на профессиональную подготовку и переподготовку не реже одного раза в три года с сохранением среднего заработка

**Глава 6. Отдых и оздоровление работников с семейными обязанностями**

6.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работодатель обязуется предоставить очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки;
- по семейным обстоятельствам.

**Глава 7. Охрана труда и здоровья (в дополнение к демографии)**

7.1. **Освобождение для диспансеризации:** Предоставление работникам права на освобождение от работы с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации (1 день раз в 3 года; 1 день раз в год для лиц старше 40 лет; 2 дня раз в год для предпенсионеров)

7.2. **Спецоценка:** Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) и обеспечение работников средствами индивидуальной защиты согласно Приложению № 2 к Коллективному договору.

7.3. **Медицинские осмотры:** Работники в соответствии с установленным законодательством РФ порядком проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры

**Глава 8. Оценка эффективности**

**8.1. Ежегодный мониторинг** эффективности реализации Программы (до 1 февраля года, следующего за отчетным) включает анализ следующих показателей:

**8.1.1. Социально-демографические показатели:**

- Количество сотрудников, получивших материальную помощь (всего и в разрезе по видам выплат согласно разделам 2.2 и 4.2).

- Доля сотрудников, имеющих детей, охваченных мерами поддержки (отношение числа получателей к общему числу работников с детьми).
- Динамика сохранения численности работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (анализ коэффициента текучести кадров в данной категории по сравнению с прошлым годом).
- Количество работников, воспользовавшихся дополнительными гарантиями (выходной 1 сентября, гибкий график, льготы на кружки).

**8.1.2. Финансовые показатели:**

- Общий объем средств от приносящей доход деятельности (платных услуг) или экономии фонда оплаты труда, направленных на реализацию мер поддержки.
- Соблюдение установленного годового лимита выплат (п. 2.2.3 настоящей Программы).
- Средний размер выплаты на одного получателя (отношение общей суммы выплат к количеству уникальных получателей).

**8.2. Порядок подведения итогов**

8.2.1. Ответственным за сбор данных и подготовку отчета является методист (или специалист по кадрам).

8.2.2. Данные для отчета предоставляются:

- **Бухгалтерией:** сведения о суммах и количестве выплат (до 20 января).
- **Методистом:** сведения о составе коллектива, стаже и движении персонала (до 20 января).

8.2.3. По результатам мониторинга директор Учреждения принимает решение о целесообразности сохранения, увеличения или корректировки мер поддержки на следующий календарный год.