



Согласовано:

Председатель профкома
управления культуры
администрации
Вейделевского района
Г.П. Черешенко
«4 марта» 2017 г.



Утверждаю:

Директор
МКУ «Вейделевский
краеведческий музей»
М.М. Ушатова
«4 марта» 2017 г.

Коллективный договор

Муниципальное казенное учреждение управления
культуры администрации Вейделевского района
«Вейделевский краеведческий музей»

(на период с 07 марта 2017 года по 07 марта 2020 года)

Зарегистрирован в отделе по труду
администрация Вейделевского района
Белгородской области
«4» марта 2017 г. № 10
Подпись _____

Коллективный договор

**Муниципального казенного учреждения управления культуры администрации Вейделевского района «Вейделевский краеведческий музей»
(на период с 07 марта 2017 года по 07 марта 2020 года)**

1. Общее положение

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора является муниципальное казенное учреждение управления культуры администрации Вейделевского района «Вейделевский краеведческий музей», именуемое далее «работодатель», в лице директора музея, и работники учреждения.

Настоящий договор является локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Положением об Управлении культуры от 25.12.12г. № 9, утверждённом решением Муниципального совета.

1.2. Предметом настоящего договора является укрепления трудовой дисциплины, эффективная организация труда, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокого качества и производительности труда работников.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Положением об управлении. И не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.1. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а так же одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой

организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости.

2.9. При увольнении работника по сокращению штата выплачивается выходное пособие с установленным законодательством Российской Федерации.

2.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.12. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях начального и высшего профессионального образования.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений.

4. Рабочее время

4.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы составляет не более 40 часов в неделю для сотрудников МКУ «Вейделевский краеведческий музей» и 36 часов в неделю для сотрудников филиала МКУ «Вейделевский краеведческий музей».

4.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.1. (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации) Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – воскресеньем и понедельником;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы - 9.00, время окончания работы - 18.00;

- время начала работы в филиале - Музее истории села Белый Колодезь - 9.00, время окончания работы - 18.00; в субботу, воскресенье время начала работы - 9.00, время окончания работы - 13.00;

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13.00 до 14.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.2.2. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

4.3. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 12 часов в неделю);

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении - не более 17,5 часа в неделю);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.4. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

4.4.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

4.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

4.5.1. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.6. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

5. Время отдыха

5.1. Общими выходными днями для работников является воскресенье, понедельник.

5.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. За работу в праздничные дни предоставляется отгул.

5.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13.00 до 14.00 в течение рабочего дня;
- два выходных дня - воскресенье, понедельник;
- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются за выслугу лет при наличии оснований, но не более 6 рабочих дней.

5.3.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

5.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а также дополнительный отпуск.

5.4.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.4.2. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

5.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не **позднее чем за две недели до его начала**.

5.6. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее

чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.7.1. Работникам учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации продолжительности социальных отпусков:

а) по беременности и родам женщинам предоставляется отпуск продолжительностью не менее 70 дней до родов и 70 дней после родов;

б) в связи с обучением в образовательных учреждениях на первом и втором курсах по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 50 календарных дней.

5.7.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 128 ТК РФ), также в связи:

а) со свадьбой самого работника 5 дней;

б) со свадьбой детей 3 дня;

в) со смертью родственников и близких 3 дня;

г) с рождением ребенка 3 дня;

д) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, состоит из должностного оклада, а также надбавок и доплат к нему.

6.1.1. Положением об оплате труда предусматривается установление повышающего коэффициента по учреждению (25% за работу на селе) и стимулирующую надбавку за эффективность, качество и высокие результаты работы.

Вышеуказанная надбавка выплачивается в соответствии с законодательством на основании приказа работодателя.

6.2. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплаты труда производится пропорционально отработанному им времени.

6.3. Работникам, у которых условие о разъездном характере работы закреплено в трудовом договоре, транспортные расходы компенсируются в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца 5-го и 20-го числа каждого месяца: 20 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц - в сумме не менее 40 процентов должностного оклада; 5-го числа месяца, следующего за расчетным, произ-

водится полный расчет с работником.

6.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

6.6. Выплата заработной платы производится безналичным расчетом путем перечисления на пластиковую карту Сбербанка России.

6.6.1. Заработная плата может быть выплачена в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный работником расчетный счет, если в трудовом договоре определены условия перечисления.

6.7. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Работодатель ежегодно выплачивает работникам вознаграждения в денежной форме или в виде подарков:

- День работника культуры России 25 марта;
- день учителя 1 октября;
- общероссийский день библиотек 27 мая;
- международный день музеев 18 мая;
- женщинам – к Международному женскому дню 8 Марта;
- мужчинам – ко Дню защитника Отечества 23 февраля.

7.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам при наличии финансовых средств по следующим основаниям:

- рождении ребенка производится единовременная выплата (только матери) в размере 1000 рублей;
- сотрудникам на юбилейные даты дня рождения выделяются средства для приобретения подарка или сумму в размере:
 - на 50 лет до 2000 рублей;
 - на 55 (пенсионеров женщин) до 4000 рублей;
 - на 60 (пенсионеров мужчин) до 4000 рублей;
- смерть родственников (родителя, жены, мужа, детей), предоставляется единовременная выплата в размере до 4000 рублей по заявлению.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя ст. 168 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях предусмотренных в ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Условия работы. Охрана и безопасность труда

8.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу техники безопасности предприятия.

8.3. Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- ознакомление «Работников» с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного «Работниками» органа инструкцией по охране труда для работников;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- проведение спец оценки условий труда рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

- профессиональную переподготовку за счет средств «Работодателя» в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до установления такой опасности (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя.

8.4. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, мерам пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- вносить предложения в проекты законов и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда;

- активно участвовать в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств;

- активно участвовать в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов организаций и спортивных мероприятиях физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО;

- соблюдать кодекс профессиональной этики;

- участвовать в создании комиссии по охране труда, в выборах уполномоченных по охране труда и осуществлении общественного контроля за качественным проведением специальной оценки условий труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- давать правдивые письменные объяснения комиссии по расследованию несчастного случая, очевидцем которого он был;

- проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и

отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

8.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.9. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

