

Муниципальное бюджетное  
учреждение культуры  
«Сельский дом культуры  
с.Орловка» Администрации  
Отрадовского сельского  
поселения  
Директор

«10» января 2023 г.  
м.п.



О.В. Красноперова

Первичная профсоюзная  
организация Азовского районного  
совета председателей профкомов  
работников культуры

Председатель

«10» января 2023 г.



Т.И. Денищенко

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ  
«СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ С.ОРЛОВКА»  
АДМИНИСТРАЦИИ ОТРАДОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
с 10.01.2023 – 09.01.2026 гг.**

Коллективный договор прошёл  
уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_

Отрадовское сельское поселение  
2023

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящий коллективный договор заключено на 2023-2026 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально - трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателей.

Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются : работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Сельский дом культуры с.Орловка» Администрации Отрадовского сельского поселения (далее МБУК «СДК с.Орловка») в лице директора Красноперовой Ольги Викторовны, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, именуемые далее «Работниками» в лице Денищенко Татьяны Ивановны председателя первичной профсоюзной организации Азовского районного совета председателей профкомов работников культуры.

1.2.Стороны коллективного договора обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

1.3.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.4.В случае изменения законодательства или других нормативных документов в сторону ухудшения положения работников и их социальной защищенности, на период действия коллективного договора сохраняются

нормы, закрепленные в данном коллективном договоре.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативно-правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников, при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, и т.д.)

1.7. В случае реорганизации сторон коллективного договора права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, но не более срока действия настоящего коллективного договора.

## **2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.**

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются:

Работодатель обязуется:

-обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

-обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

-создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- представлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;
- создать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с ТК, законами, соглашениями;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, трудовым договором;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзу методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
- как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК РФ);

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.2.Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными нормативно-правовыми актами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.3.В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ. Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
  - по реорганизации и ликвидации работодателя;
  - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
  - свободно распространять информацию о своей деятельности;
  - оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.4.Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях предусмотренных ТК, иными федеральными законами.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором, Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

### 3.2.Работодатель обязуется:

-оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме преимущественно на неопределенный срок;

-заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ;

-выполнять условия заключенного договора;

-обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- 1) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- 2) лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- 3) работники моложе 18 лет;
- 4) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 5) проработавшие в учреждении 10 или 15 лет;

-не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя;

следующие категории работников:

- 1) работников в период временной нетрудоспособности, во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- 2) лиц моложе 18 лет;
- 3) работающих инвалидов;

4) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

5) лиц, получивших трудовое увечье у данного работодателя.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

### 3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

-представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении;

работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

-участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

-предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

4.1. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Продолжительность пятидневной рабочей недели составляет 40 часов. Для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.

4.3. В МБУК «СДК с. Орловка» используются следующие режимы рабочего времени:

-в отношении административно-управленческого персонала -5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

-в отношении работников, обслуживающих досуг населения - 5 -дневная рабочая неделя с предоставлением одного выходного дня по скользящему графику и общего выходного - понедельника.

4.4.Время начала работы -10 часов 00 минут. Время окончания работы -18 часов 00 минут, обеденный перерыв с 12-00 до 13-00.

## **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1.Работникам МБУК «СДК с.Орловка» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон отпуск может быть представлен и до истечения шести месяцев.

5.2.Ежегодный отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, наступившей во время отпуска.

5.3.Ежегодно до 31 декабря года, предшествующего отчетному, работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год, с обеспечением законодательно установленных прав отдельных категорий работающих, на пользование отпуском в удобное для них время.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному уведомлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением

увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.4. Отпуска без сохранения зарплаты предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

#### 5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при составлении графика отпусков работников в организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части предоставления времени отдыха

#### 5.6. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА.**

6.1. В учреждении устанавливается отраслевая система оплаты труда.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.3. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объёма работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определённые как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором. Так же не включают оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П).

6.4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Выплачивать зарплату не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором:

- заработная плата за первую половину месяца – до 23 числа текущего месяца;
- окончательный расчет за месяц - до 7 числа месяца, следующего за расчётным.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями, выплаты производятся накануне этого дня.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчётные листки.

6.6. Работодатель допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность, согласно статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Согласно части 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.8. Индексация заработной платы производится согласно статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9.Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст.177 ТК РФ, в том числе получающим второе высшее образование по специальности.

## **7. ОХРАНА ТРУДА.**

7.1.Работодатель обеспечивает строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ. Для этих целей он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях и условиях труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, средствам индивидуальной защиты.

### 7.2.Работодатель обязуется:

7.2.1.Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

7.2.2.Выполнять к 1 октября мероприятия по подготовке учреждений культуры к работе в зимних условиях.

7.2.3.Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами, работниками МБУК «СДК с.Орловка», требований правил и норм охраны труда.

### 7.3.Работодатель и профком:

7.3.1.Пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, создана постоянно действующая комиссия по вопросам охраны труда из представителей работодателя и представителей профсоюзной организации (ст.218ТКРФ).

7.3.2.Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

### 8.1.Работодатель обязуется:

- обеспечивать права на социальные гарантии и льготы, установленные федеральными законами
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами.
- обеспечить обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медицинскому страхованию
- организовать торжественные проводы выходящим на пенсию работникам с вручением ценных подарков.
- организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и их членами семей.

### 8.2.Стороны договорились:

- совместно проводить мероприятия, посвященные дням пожилых людей, защитников Отечества, 8 марта, День Победы, Нового года, профессиональных праздников с вручением цветов и подарков за счет средств учреждения и профсоюзной организации.
- стороны пришли к соглашению, что будут представлять работникам, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся работников, к награждению Почетными грамотами, к присвоению районных, областных и российских почетных званий, для награждения медалями и орденами.

### 8.3.Профком обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением прав работников;
- оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, состоящим в профсоюзе;
- защищать интересы членов профсоюза в судебных и правоохранительных органах, ст.29 Закона РФ о профсоюзах;
- ежегодно информировать трудовой коллектив о своей работе;

- ходатайствовать перед руководителями о поощрении работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий;
- добиваться предоставления работникам и их детям льготных путевок на отдых и лечение в оздоровительные лагеря;
- организовывать посещение больных работников, ветеранов труда, состоящих в профсоюзе, оказывать им материальную помощь из средств профсоюзной организации на приобретение медикаментов;
- проводить культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в коллективе, совместно с руководителем заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий работников;
- организовывать коллективные выезды и выходы работников в театры, концертные организации, музеи, картинные галереи для просмотра спектаклей, концертов, посещение художественных выставок и других мероприятий;
- совместно с администрацией организовывать новогодние мероприятия для работников и их детей, вручение новогодних подарков;
- поздравлять членов профсоюза с днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с памятливыми датами в жизни (50, 55, 60, 65, 70 лет) за счет средств профсоюзной организации.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

9.1. Первичная профсоюзная организация работников культуры действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.).

9.2. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

- бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкомую всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

- в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы;
- при наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, удерживать и перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы (ст. 377 ТК РФ);
- гарантировать возможность участия председателя профкома на заседаниях совета директоров, в оперативных совещаниях, планерках;
- предоставлять возможность выборному профсоюзному органу осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах;
- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». При этом условия коллективного договора не

могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

10.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива.

10.5. Стороны ежегодно информируют о выполнении обязательств коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.6. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.7. Работодатель издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора, предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательств;

10.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы.

#### **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Сельский дом культуры с. Орловка» Администрации Отрадовского сельского поселения.
3. Соглашение по охране труда.