

От работодателя:

От трудового коллектива:

Директор ГБПОУ Республики Марий Эл  
«Училище олимпийского резерва»

Представитель трудового коллектива  
ГБПОУ Республики Марий Эл  
«Училище олимпийского резерва»



Н.В. Беткузина  
2025 г.

О.И. Кузьмина  
«27» 12 2025 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения**  
**Республики Марий Эл «Училище олимпийского резерва»**  
**на 2025-2028 годы**

Принят на общем собрании  
трудоого коллектива  
«7» 11 2025 года  
Протокол № 3

Зарегистрирован Министерством труда и  
социальной защиты Республики Марий Эл  
«  » \_\_\_\_\_ 20   г.

Регистрационный № \_\_\_\_\_

г. Йошкар-Ола

Проведена уведомительная регистрация в Министерстве труда и социальной защиты Республики Марий Эл	
Регистрационный номер	<u>6</u>
от « <u>12</u> » <u>января</u> 20 <u>26</u> г.	
Ответственное лицо:	<u>Советникова Ольга О.Т. Зинцова</u>
(должность, подпись)	(Ф.И.О.)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Марий Эл «Училище олимпийского резерва» (далее - Училище).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Училища и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Училища, в лице их представителя, избранного в соответствии со статьей 31 Трудового Кодекса Российской Федерации, методиста-преподавателя О.И.Кузьминой (далее – представительный орган работников); работодатель, в лице его представителя директора Н.В. Беткузиной, (далее - совместно именуемые Стороны).

1.4. Работники имеют право уполномочить представительный орган работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Училища.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Училища.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Училища коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Училища коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Училища.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.15. Основными формами участия работников в управлении Училищем являются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Училища;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Училища, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Училища;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

участие представительного органа работников в заседаниях коллегиального органа управления Училища с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом Училища и иными локальными нормативными актами Училища, настоящим коллективным договором;

иные формы, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом Училища, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.16. Представительный орган работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации Училища;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом Училища, настоящим коллективным договором.

Представительный орган работников имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления Училища соответствующие предложения

и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.17. В части, не урегулированной настоящим коллективным договором, Стороны руководствуются Трудовым Кодексом Российской Федерации

и иными нормативными правовыми актами, регулиующими нормы трудового законодательства.

## **2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, договаривающиеся Стороны обязуются:

2.1. Обеспечивать соблюдение гарантий, предусмотренных законодательством о занятости населения по трудоустройству и переобучению высвобождаемых работников.

2.2. Способствовать сохранению существующей структуры Училища и рабочих мест в соответствии со штатным расписанием.

2.3. В случае ликвидации Училища или массового сокращения численности или штата работников в каждом конкретном случае рассматриваются совместно с учредителем, работодателем и представительным органом работников.

2.4. Способствовать достижению положительных результатов деятельности Училища, обеспечивающих повышение уровня заработной платы, социально-бытового обслуживания, создание безопасных условий труда и охраны здоровья работников.

2.5. Способствовать реализации Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании

в Российской Федерации», Закона Республики Марий Эл от 30 декабря 2008 г. № 81-З «О физической культуре и спорте в Республике Марий Эл», Закона Республики Марий Эл от 1 августа 2013 г. № 29-З «Об образовании в Республике Марий Эл» и в этих целях оказывать содействие сотрудникам Училища в защите их интересов.

2.6. Осуществлять общие начала управления охраной труда в Училище в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Марий Эл.

2.7. Содействовать улучшению материального положения работников Училища.

## **3. Трудовые отношения, регулирование оплаты труда, гарантии занятости**

В целях реализации настоящего коллективного договора, снижения социальной напряженности, совершенствования трудовых отношений, оплаты труда и занятости, договаривающиеся Стороны обязуются:

3.1. Соблюдать в Училище трудовое законодательство.

3.2. Осуществлять социальную защиту работников Училища в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Марий Эл.

3.3. Осуществлять оплату труда работников Училища в соответствии с принятым Положением об оплате труда работников Училища и другими нормативными правовыми актами. Изменение системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством.

Размер доплат и условия их выплат определяются Училищем самостоятельно, в пределах размера, установленного законодательством. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Училища, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Училищем на оплату труда работников.

3.4. Принимать необходимые меры для недопущения задержек выплаты заработной платы.

3.5. Обеспечивать минимальный размер оплаты труда, который не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

3.6. Работникам Училища устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 147, 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Повышение оплаты труда работников Училища, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее установленного действующим трудовым законодательством.

3.8. При выполнении работником Училища работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Особенности режима рабочего времени педагогических работников спортсменов, тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника,

оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.11. Привлекать работников к сверхурочной работе только в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплату сверхурочной работы производить в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В сфере трудовых гарантий, льгот и компенсаций:

3.13. Работодатель:

устанавливает выплаты стимулирующего характера в соответствии Положением об оплате труда работников Училища. Оказывает содействие в области повышения квалификации и профессиональной подготовки (переподготовки) работников: обеспечивает подготовку и дополнительное профессиональное образование, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, не реже чем один раз в пять лет;

устанавливает премиальные выплаты, оказывает материальную помощь, осуществляет иные выплаты работникам в соответствии с локальным нормативным актом Училище, изданным на основании Положения об оплате труда работников Училища. Устанавливает выплаты молодым специалистам, под которыми понимаются педагогические работники, тренеры и иные специалисты в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности и заключившие в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с Училищем по специальности, устанавливаются в размере 50 процентов от должностного оклада на срок первых трех лет работы со дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

## **4. Охрана труда**

4.1. В сфере охраны труда Стороны строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

4.2. Работодатель:

осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий

и охраны труда, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда (статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации);

в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), получение необходимых документов, подтверждающих, что работник не состоит на учете в психиатрических и наркотических диспансерах (при необходимости), внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований); обеспечивает условия и охрану труда инвалидов, принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах работников.

4.3. Стороны договорились, что на основе проведенной специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся доплаты в размере, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации; предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней при вредных условиях труда 2, 3, 4 степени (3 класс) или опасных условиях труда (4 класс) (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации); устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени при вредных условиях труда 3, 4 степени (3 класс) или опасных условиях труда (4 класс) – не более 36 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Представительный орган работников:

оказывает консультативную помощь работникам Училища по вопросам условий и охраны труда; принимает участие в проведении проверок условий состояния охраны труда в Училища, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в Училище Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми в порядке, определенном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом Училища.

5.2. Продолжительность рабочей недели работников Училища составляет 40 часов в неделю, для других категорий - в соответствии с тарификацией с учетом их возраста, но не ниже нормы часов в неделю, определенной трудовым законодательством, для педагогических работников

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. Устанавливается работникам в соответствии с графиком отпусков ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством с учетом их возраста. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и (или) законодательством Республики Марий Эл и иных локальных нормативных актов.

Педагогические работники Училища не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного

оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

#### 5.6. Работодатель обязуется:

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (статья 153 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

5.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 60 Трудового Кодекса Российской Федерации).

## **6. Права и обязательства Сторон, гарантия деятельности представительного органа работников**

6.1. Работодатель и представительный орган работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества

в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

6.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности представительного органа работников, общего собрания трудового коллектива, для чего:

безвозмездно предоставляет помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

представляет представительному органу работников по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, контроля за выполнением коллективного договора, данные статистических отчетов по согласованному перечню;

направляет представительному органу работников приказы, положения и другие документы по регулированию трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников;

предоставляет возможность представительному органу работников осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

включает представительный орган работников с их согласия в комиссию по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве, по реорганизации, ликвидации Училища;

предоставляет представительному органу работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний в согласованное время без нарушения нормальной деятельности Училища;

освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка на согласованный сторонами срок работников организации, участвующих в коллективных переговорах по заключению коллективного договора.

6.3. Стороны договорились, что представительный орган работников:

оказывает помощь в обучении и консультации работников по вопросам трудового и жилищного законодательства, оплаты труда, правил охраны труда и занятости, контролирует исполнение трудового законодательства;

в сфере охраны труда представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Училище.

6.4. Представительный орган работников вправе ходатайствовать перед работодателем о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в развитие физической культуры и спорта в Республике Марий Эл и Российской Федерации.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

Стороны договорились не позднее трех месяцев до истечения срока действия настоящего договора начать переговоры по продлению действующего или заключению нового договора.

По истечении установленного срока действия коллективный договор действует до заключения нового.

7.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон совместным решением работодателя и представительного органа работников в порядке, установленном для принятия коллективного договора.

7.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его. Ход выполнения рассматривается на общем собрании трудового коллектива работников по предложению одной из Сторон, не реже одного раза в год.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Подписанный Сторонами коллективный договор работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Республики Марий Эл.

7.6. Текст коллективного договора работодатель доводит до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания и направляет: в бухгалтерию для предоставления необходимых льгот, гарантий и компенсаций; в кадровую службу для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников; представительному органу работников - для контроля за его выполнением.

---