

Настоящий коллективный договор принят на
общем собрании трудового коллектива
ОАУСО «Новгородский ЦСА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Администрации и трудового коллектива
Областного автономного учреждения социального
обслуживания «Новгородский центр социальной
адаптации» на 2012 – 2015 годы



Директор ОАУСО
«Новгородский ЦСА»
Е.А.Андреев

«14» декабря 2012 г.

Представитель трудового коллектива
ОАУСО «Новгородский ЦСА»
В.А.Постарнак

«14» декабря 2012 г.

Администрация Великого Новгорода
Комитет по социальным вопросам
ОТДЕЛ
охраны труда и трудовых отношений
173000, Великий Новгород, ул. Б. Московская, 28
тел./факс: 66-51-85

от 24.12.2012г. 189 АИФ

Великий Новгород

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное автономное учреждение социального обслуживания
«Новгородский центр социальной адаптации»

г. Великий Новгород

14 декабря 2012 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Стороны коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Областное автономное учреждение социального обслуживания «Новгородский центр социальной адаптации» в лице директора Андреева Евгения Алексеевича и работники Областного автономного учреждения социального обслуживания «Новгородский центр социальной адаптации» - «Работники», представленные советом трудового коллектива – «Представитель», в лице председателя Постарнака Владимира Александровича.

1.3. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников областного автономного учреждения социального обслуживания «Новгородский центр социальной адаптации» независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, региональным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. 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.

2.3. В трудовом договоре в отношении Работников могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайне. Сроки испытания и категории работников, в отношении которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определяются законодательством Российской Федерации.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в СТК проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечни вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5. Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется в службу занятости, а также в представительные органы Работников не менее чем за три месяца.

2.6. Стороны договорились, что при сокращении численности или штатов преимущественным правом на оставление на работе обладают следующие категории Работников:

- семейные работники – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в АОУСО «Новгородский ЦСА» увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- одинокие родители, воспитывающие детей до 14 лет;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- одновременно двух работников из одной семьи;
- иные категории Работников, обладающие таким правом в силу норм законодательства Российской Федерации.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями,

воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери допускается только в случаях предусмотренным законодательством Российской Федерации (ст.261 Трудового кодекса РФ).

2.8. Лицам получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.10. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством РФ:

- для лиц, проработавших в Учреждении свыше 20 лет, 50% среднемесячного заработка;
- от 10 до 20 лет, 25% среднемесячного заработка.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.12. Работодатель обязуется: обеспечить 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.

2.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- отказом работника от перевода на другую работу необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признание работника полностью 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.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (ФЗ от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «ОБ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ»

3.1. Права совета трудового коллектива:

- принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством, а также контролировать выполнение принятых решений;
- поручать членам коллектива подготовку к собраниям, заседаниям по тем или иным вопросам;
- рассматривать предложения администрации и работников по всем вопросам деятельности Учреждения и мероприятия по их выполнению;
- определять общий уровень работы Учреждения и вносить свои предложения по улучшению его работы;
- вносить предложения по награждениям, поощрениям и взысканиям работников.

3.2. Обязанности совета трудового коллектива:

- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников в рамках коллективного договора;
- содействовать повышению эффективности производства;
- содействовать повышению жизненного уровня работников;
- содействовать своевременности выплаты заработной платы;
- вести коллективные переговоры; заключать коллективный договор от имени работников в соответствии с законодательством РФ и контролировать его выполнение;
- представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам;
- участвовать в обеспечении безопасных условий труда;
- осуществлять совместно с фондом социального страхования контроль за правильным расходованием средств государственного социального страхования;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию;
- воздерживаться от объявления забастовок в период действия коллективного договора при условии его выполнения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в не может превышать 40 часов в неделю. В Учреждении применяется следующая

продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днем.

4.2. При пятидневной рабочей недели начало рабочего дня в 8 часов 00 минут. Окончание рабочего дня понедельник-четверг в 17 часов 00 минут, в пятницу в 15 часов 45 минут.

4.3. Фельдшеру, дезинфектору, санитарке и сестре-хозяйке установлена шестидневная рабочая неделя и с учетом вредных условий труда их продолжительность рабочего дня составляет: у фельдшера, санитарки, сестры-хозяйки, дезинфектора – 6 часов 00 минут.

4.4. Накануне перечисленных в Трудовом кодексе РФ праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

4.6. Работодатель принимает на себя обязательства при необходимости и наличия соответствующей квалификации работника практиковать прежде всего внутреннее совместительство, а также не препятствовать своим работникам в заключении трудовых договоров в порядке внешнего совместительства.

4.7. Продолжительность смены для работников, работающих в соответствии с графиками сменности, которые определяется Утвержденными администрацией графиками и доведенные до работников за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.8. Работа в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством (ст.113 ТК РФ) и может производиться лишь с письменного согласия работника и с учетом мнения Совете трудового коллектива. Мнение СТК должно быть выражено в день представления администрацией в СТК приказа о привлечении к работе в выходные и праздничные дни. СТК обязуется не препятствовать в привлечении работников к работам в выходные и праздничные дни для обслуживания проживающих, а также когда это вызвано производственной необходимостью.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Общим выходным днем Работников является воскресенье. При пятидневной рабочей недели вторым выходным днем является суббота.

5.2. Перерыв для отдыха и питания в Учреждении устанавливается с 12 часов 00 минут до 12 часов 45 минут. Для работников с ненормированным рабочим днем и для категории работников, выполняющих работу согласно графика работы Учреждения, устанавливается перерыв на основании трудового договора с Работодателем, который должен быть не менее 30 минут.

5.3. Кроме перерыва для отдыха и питания работникам Учреждения предоставляются регламентированные перерывы на 15 минут в 11 часов 00 минут и 15 часов 30 минут.

5.4. Ежегодно до 15 декабря Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

5.5. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника, а также со смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня;
- б) со свадьбой детей – 2 календарных дня
- г) с рождением ребенка – 5 дней.

5.6. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам продолжительностью 28 календарных дней по утвержденному администрацией графику. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день – 5 календарных дней

5.7. В соответствии с Федеральным законом РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работающим в Учреждении инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.8. Работникам (фельдшер, дезинфектор, санитарка, сестра-хозяйка), занятым на работах с вредными условиями труда предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

5.9. Для следующих категорий работников в Учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день:

- директор Учреждения;
- заместитель директора по социальной работе;
- главный бухгалтер.

Данным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

5.10. По согласованию между администрацией и работником допускается разделение отпуска на части любой продолжительностью. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Администрации не вправе отзываться работника из отпуска без его согласия.

5.11. В соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ 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.

5.12. В соответствии со ст. 286 Трудового кодекса РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.13. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающего ребенка до четырнадцати лет, отцу, воспитывающего ребенка до четырнадцати лет без матери по их желанию

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Система оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАУСО «Новгородский ЦСА» и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ОАУСО «Новгородский ЦСА», которые прилагаются к настоящему коллективному договору.

6.2. Выплата заработной платы производится в соответствии с требованием ст.136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца: 18 числа каждого месяца – аванс и 3 числа следующего месяца – заработная плата.

6.3. Доплата работнику, занятому на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в размере 4% тарифной ставки (оклада).

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы и размер оплаты устанавливается в размере 25% от оклада

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель обязан обеспечить соответствующие условия труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда. 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.

7.2. В случае грубых нарушений Работодателем нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечение работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника. Работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

7.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасные условия труда работникам на рабочих местах с целью сохранения здоровья в процессе трудовой деятельности;

- своевременно проводить инструктаж по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности;
- выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные коллективным договором;
- проводить ремонт и содержать служебные помещения в соответствии с правилами и нормами (СНиП, СанПин) для лечебных учреждений в пределах выделяемых на данные цели средств;
- обеспечить надлежащее техническое освещение рабочих мест;
- проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения в установленные нормативно-правовыми актами сроки;
- обеспечивать проведение медосмотров, аттестации рабочих мест;
- обеспечивать необходимой спецодеждой работников по перечню согласно приложения к коллективному договору;
- обеспечить ремонт, стирку, сушку спецодежды и спецобуви, ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.5. При наличии средств Работодатель также обязуется:

- обеспечивать благоустройство служебных помещений сверх уровня благоустройства, установленного нормативами;
- оказывать содействие в приобретении путевок в санатории и дома отдыха для поправки здоровья работников.

7.6. Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда, установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользования выдаваемой им спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

7.7. Учитывая специфику ОАУСО №Новгородский ЦСА» работники обязуются:

- строго соблюдать санитарно-эпидемиологический режим, действующие санитарные правила и нормы (СанПиНы), обязательные для учреждения, а также принимать необходимые меры и требовать их соблюдение проживающими;
- своевременно и в полном объеме проходить периодические обязательные медицинские осмотры за счет средств Учреждения.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

8.1. Организация несет материальную ответственности за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Кроме возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ Учреждение выплачивает единовременное пособие в размере одного минимального размера оплаты труда.

8.3. Работникам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за 5 лет, производит оплату расходов, связанных с погребением.

8.4. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если вследствие трудового увечья он не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения Работниками Учреждения один раз в год диспансеризации (выделять помещения, предоставлять транспорт для Работников и (или) медицинских работников).

9.2 Работодатель может:

При наличии денежных средств производить единовременные выплаты:

- при рождении ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении);
- на собственную свадьбу;
- при тяжелом заболевании на основании справки из лечебного учреждения;
- в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет;
- в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта.

9.3. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией Учреждения на основании приказа принимается решение о предоставлении единовременных выплат пострадавшим работникам.

9.4. Предоставлять ежегодно один день оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс).

9.5. Выделять единовременное вознаграждение:

- работникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию;
- при уходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья;
- по итогам конкретного мероприятия;
- к профессиональному празднику.

9.6. Проводить культурно-спортивную работу с привлечением работников Учреждения.

9.7. работодатель имеет право:

- предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучение и переобучение профилирующим профессиям;

- Привлекать работников Учреждения для выполнения общественных мероприятий проводимых Администрацией Великого Новгорода, а также Учреждением без оплаты труда и предоставления выходного дня.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.

10.3. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в течении срока его действия только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течении 3-х дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течении 3-х дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

СТК обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

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

10.8. СТК, подписавший коллективный договор, для контроля его выполнения вправе проводить проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивать у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получать ее не более 2-х раз в год. При необходимости он может потребовать от администрации проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией, заслушивать на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

10.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

10.11. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), то по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действия ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

Приложение 1 – состав комиссии для подготовки, заключения и контроля за выполнением настоящего коллективного договора между СТК и ОАУСО «Новгородский центр социальной адаптации».

Приложение 2 – перечень профессий и должностей к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда и для которых обязательны ежегодные проверки знаний.

Приложение 3 – план мероприятий по охране труда на 2013 год (соглашение)

Приложение 4 – перечень профессий и должностей, работникам которых выдается мыло, смывающие и обезвреживающие вещества.

Приложение 5 – перечень профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами выдаются средства индивидуальной защиты.

Приложение 6 – перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медосмотрам на основании ст.213 ТК РФ приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. №302н.

Приложение 7 – Перечень профессий и должностей, работникам по которым установлены доплаты за условия труда согласно нормативным отраслевым документам и ст.147 ТК РФ.

Приложение 8 – Правила внутреннего трудового распорядка ОАУСО «Новгородский центр социальной адаптации»

Приложение 9 – Положение об оплате труда работников ОАУСО «Новгородский центр социальной адаптации».

Приложение 10 – Положение о выплатах стимулирующего характера работников ОАУСО «Новгородский центр социальной адаптации»

12. ПОДПИСИ СТОРОН

От Работодателя:

Директор ИЦСА

Е.А.Андреев



От Работников:

Председатель СТК

В.А.Постарнак

Handwritten signature of V.A. Postarnak over a horizontal line.