

Председатель профсоюзной
организации муниципального
бюджетного учреждения
города Костромы
«Централизованная
библиотечная система»


И.С. Рыжова

«28» декабря 2024 г.

Директор муниципального
бюджетного учреждения
города Костромы
«Централизованная
библиотечная система»


Е.А.Егорычева

«28» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
муниципального бюджетного учреждения города Костромы
«Централизованная библиотечная система»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Управление экономики
Администрация города Костромы

Дата регистрации: 09.01.2025

Инвентарный №: 0388-1

Личное лицо: 
(регистратор) ФИО

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система» между администрацией и трудовым коллективом муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система» на 2025-2027 годы.

Договор является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работодателя и работников в муниципальном бюджетном учреждении города Костромы «Централизованная библиотечная система».

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель в лице директора Егорычевой Елены Алексеевны,
- работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Рыжовой Ирины Сергеевны.

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, положения об условиях труда и его оплаты, занятости, улучшения условий труда, социальных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения работающих по трудовому договору, по срочному трудовому договору, совместителей.

1.5. 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, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. В учреждении утверждены, действуют и являются приложениями к настоящему коллективному договору локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система»,
- положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система».

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. Труд работников оплачивается на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) в соответствии со штатным расписанием утвержденным работодателем.

2.2. Основанием для компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок и доплат является положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система».

2.3. Минимальный размер оплаты труда в учреждении устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

2.4. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

2.5. Заработная плата работника выплачивается не реже чем два раза в месяц путем перечисления на его лицевой счет в учреждении банка за первую половину месяца 17 числа каждого месяца, за вторую половину месяца 02 числа месяца следующего за отчетным.

2.6. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, несет ответственность, предусмотренную ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Юбилеям (50,55,60,65 лет) производится единовременная выплата согласно положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система» – приложение № 2 к настоящему договору.

2.8. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные для поездок по территории России.

2.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим договором.

Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости, гарантии при сокращении численности или штата

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор является основанием для создания приказа о приеме на работу.

3.2. При заключении трудового договора соглашением сторон (Работодатель - Работник) предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии со ст.70 и ст.71 Трудового кодекса Российской Федерации. В период испытания на работника учреждения распространяется трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и настоящий договор. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.3. Трудовой договор оформляется в соответствии с требованиями трудового законодательства на основании ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, также в трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала мероприятий.

3.5. Трудовой договор может быть изменен сторонами только в двустороннем порядке согласно действующего законодательства (ст.73 Трудового кодекса Российской Федерации) и заключается в письменной форме.

3.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий договора допускается, (работы по определенной специальности, квалификации или должности, изменение режима работы и т.п.) согласно ст.73 Трудового кодекса Российской Федерации. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.7. Работодатель или его полномочный представитель 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 муниципальном бюджетном учреждении города Костромы «Централизованная библиотечная система».

3.8. Работники обязуются:

- выполнять трудовые функции, принимать участие в управлении через общее собрание коллектива, профсоюзные комитеты, вносить предложения по улучшению работы;
- содействовать выполнению производственных заданий коллектива, повышать профессиональное мастерство и творческую активность;
- соблюдать профессиональную этику;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

3.11. Стороны обязуются совместно разрабатывать меры по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращении численности или штата.

3.12. Работодатель принимает следующие меры по содействию занятости:

- приостанавливает наем новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий высвобождения работников.

3.13. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 20 лет;
- имеющим специальное образование;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста.

3.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю или 16 часов в месяц) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном трудовым законодательством.

Раздел 4. Повышение квалификации работников

4.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4.2. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.3. Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные настоящим договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

4.4. Организовать проведение аттестации работников в соответствии с положением о порядке аттестации работников муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система».

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для работников учреждения режим работы и время отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 Трудового

кодекса Российской Федерации), режимом работы, утвержденным работодателем – приложение № 1 к настоящему договору.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Все структурные подразделения муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система» работают по двум режимам рабочего времени: летний и зимний. Дата перехода с одного режима на другой определяется приказом директора учреждения.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или рабочая неделя устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии, в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере (ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации) с учетом базового оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. 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. Работники, имеющие дни отгула за ранее отработанное время, обязаны использовать их в течение календарного года.

5.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам - продолжительностью 30 календарных дней, а также отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются учебные отпуска (ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации) по предъявлению справки-вызова из учебного заведения.

По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Отдельным категориям работников оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 Трудового кодекса Российской Федерации), либо по соглашению сторон.

5.9. В учреждении могут предоставляться дополнительные отпуска сверх установленного законодательством Российской Федерации - за работу с ненормированным рабочим днем, за сдачу объектов под охранно-пожарную сигнализацию – в количестве до 5 дней. Количество дополнительных дней к отпуску ежегодно определяет руководитель в приказе по учреждению.

5.10. Дополнительный отпуск может не предоставляться работникам, если им вынесены замечания, стаж работы в данном учреждении не превышает 1 года.

5.11. Дополнительный отпуск за неполный рабочий день предоставляется не более 2 дней.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск не обязательно должны предоставляться вместе.

5.13. Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- день бракосочетания самого работника – 1 день;
- одному из родителей ребенка до 10 лет в День знаний – 1 день;
- смерти близких родственников (супруга, родителей, детей) – 3 дня.

5.14. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до трех календарных дней;
- для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения;
- в других случаях, предусмотренных ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации, и по соглашению между работодателем и работником.

5.15. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному 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 (ст.263 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником.

5.17. Работник в обязательном порядке должен подать письменное заявление работодателю о предоставлении отпуска в следующих случаях:

- для предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- для предоставления дополнительного отпуска;
- для предоставления дня отгула,
- для предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

5.18. Работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) от новой коронавирусной инфекции, по письменному заявлению могут предоставляться дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы продолжительностью два календарных дня за прохождение каждого этапа вакцинации (за день прохождения вакцинации и один день после вакцинации).

По соглашению работодателя и работника дополнительно оплачиваемые дни отдыха могут предоставляться в другое время или присоединяться к ежегодному отпуску.

Раздел 6. Охрана труда и экология

6.1. Работодатель обеспечивает:

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- проведение инструктажа по охране труда для всех поступающих на работу лиц, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством, и по результатам её проведения работникам устанавливаются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3. Работодатель своевременно и бесплатно выдает работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.4. Ежемесячно проводить санитарный день.

6.5. Работникам (членам их семей) устанавливается единовременное денежное пособие сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника – в размере оклада;
- получения работником инвалидности - в размере оклада.

6.6. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивать их правилами,

инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять время в течение рабочей смены с сохранением средней заработной платы, установить дополнительные социальные гарантии (в т.ч. формы материального и морального поощрения, оплата труда или доплаты к базовым окладам за счет организации, работникам являющимся членами выборного профсоюзного органа и освобожденным от основной работы, и другие гарантии), а также сохранить средний заработок на время обучения уполномоченных по охране труда по специальной программе за счет средств организации или Фонда социального страхования.

6.7. Работодатель и представительный орган работников в целях сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители обеих сторон.

6.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии

7.1. Работодатель обеспечивает:

- обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- выдачу работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный Фонд Российской Федерации и полного пакета документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;
- предоставить работникам возможность оформления пенсии в рабочее время с сохранением заработной платы.

7.2. В случае смерти работника выплачивается единовременная материальная помощь его родственникам в размере оклада, оказывается помощь в организации похорон; в случае смерти близкого родственника работника выплачивается единовременная материальная помощь согласно положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система» – приложение № 2 к настоящему договору.

7.3. Работодатель ходатайствует о награждении лучших работников учреждения ведомственными наградами Министерства культуры Российской

Федерации, администрации города Костромы и Костромской области, областной Думы и иными наградами регионального и муниципального уровня.

Раздел 8. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

8.1. Для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров в срок до трёх рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора создаётся примирительная комиссия.

8.2. Комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора, представителей администрации, председателя (или другого представителя) первичной профсоюзной организации на равноправной основе.

8.3. Коллективный трудовой спор должен рассматриваться примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания распоряжения (приказа) о её создании. Указанный срок может быть продлён при взаимном согласии сторон.

8.4. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

9.1. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

9.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о деятельности организации для переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора.

9.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

9.5. Обеспечивать в соответствии с законодательством участие представителей первичной профсоюзной организации, иного полномочного представительного органа работников в управленческих совещаниях.

Председатель, представители первичной профсоюзной организации включаются в комиссии: по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве, по трудовым спорам, по охране труда, рабочую группу по распределению средств «стабилизационного фонда».

9.6. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, представителям профсоюза предоставляется свободное от основной работы время

с сохранением среднего заработка для участия в работе комиссий организации, выполнения общественных обязанностей.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работники предоставляют право выборному органу первичной профсоюзной организации согласовывать с работодателем вопросы о внесении в настоящий коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива с последующей регистрацией в соответствующем органе по труду.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только после обсуждения и утверждения их на собрании работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

10.4. При выполнении в полном объеме работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.5. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают уполномоченные представители сторон.

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

10.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.8. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

10.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

10.11. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и действует с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

Примерный перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система».
2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Централизованная библиотечная система».

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 12 листа(ов).

Должность, ФИО Директор
МБУЗ «Курортная» ЦЗС
Егорова ЕА



Место печати
Магнитогорск 20 24 года