

От работодателя:  
Директор Государственного  
казенного учреждения  
города Севастополя  
«Социальный приют  
для детей и подростков»

  
Ю.С. Коробова  
«03» июня 2025  
М.П.

От работников:  
Медицинская сестра отделения  
приема и диагностики  
несовершеннолетних,  
представитель трудового  
коллектива Государственного  
казенного учреждения города  
Севастополя «Социальный  
приют для детей и подростков»

  
О.Г. Челпых  
«03» июня 2025

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения города Севастополя  
«Социальный приют для детей и подростков»  
на период с «03» июня 2025 года по «02» июня 2028 года

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения  
города Севастополя


Регистрационный номер 2328 «16» июня 2025 г.

Рекомендации регистрирующего  
органа \_\_\_\_\_

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Исполняющий обязанности  
директора Департамента  
и социальной защиты населения  
города Севастополя



  
(подпись)

Е.Ю. Бардакова

## **1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Государственное казенное учреждение города Севастополя «Социальный приют для детей и подростков» (далее – Учреждение) в лице директора Коробцовой Юлии Сергеевны, действующей на основании Устава, именуемое далее «Работодатель», и работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Челпых Ольги Геннадьевны, именуемые далее «работники Учреждения».

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками Учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение эффективной работы Учреждения, на обеспечение защиты социальных и экономических прав и интересов Работников, на поддержание достойного уровня их жизни.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников Учреждения, установленный действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников Учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

## **2. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

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

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника Учреждения по сравнению с

установленным действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

2.3. Работодатель и Работники Учреждения обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников Учреждения выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, в письменной форме, персонально, под роспись уведомлять Работников Учреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников.

Работодатель обязуется, при проведении мероприятий по сокращению численности и штата, предложить Работникам Учреждения другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Информация о возможном массовом высвобождении Работников Учреждения представляется в службу занятости не менее чем за три месяца. При возможном массовом высвобождении Работодатель также обязуется довести данную информацию до сведения Работников Учреждения на общем собрании работников не менее чем за три месяца до начала мероприятий по высвобождению.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

При сокращении численности и штата работников не допускается увольнение двух Работников Учреждения из одной семьи.

2.6. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) 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, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением

увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,2,5-8, 10, 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять все возможные меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - принять все возможные меры по трудоустройству с учетом пожеланий увольняемого Работника Учреждения с привлечением информации от органов службы занятости.

2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель по возможности обязуется содействовать Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения.

2.9. Работники, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий, соответствующих их профессии и квалификации.

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

2.11. Работодатель содействует Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

### **3. Рабочее время**

3.1. Работникам Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя; медицинским работникам 39-часовая рабочая неделя; воспитателям, педагогу-психологу, социальному педагогу 36-часовая рабочая неделя.

3.1.1. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Рабочее время работников Учреждения при пятидневной рабочей неделе с понедельника по четверг с 9:00 до 18:00, в пятницу с 9:00 до 16:45, за исключением работников, которые работают в соответствии со сменным графиком.

Рабочее время работников Учреждения устанавливается в соответствии со ст. 91 и ст. 94 Трудового Кодекса РФ.

3.1.2. Ночным считается время с 22:00 до 6:00 часов утра в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.1.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения ранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников допускается в следующих случаях (ст. 113 ТК РФ):

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

- 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, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации. При этом данные категории работников должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, осуществлявшего работу 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 (ст. 112, 149, 153 ТК РФ).

3.2. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.3. В Учреждении установлен ненормированный рабочий день для должностей: директор, заместитель директора по безопасности, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, специалист по социальной работе, педагог-психолог (ст. 101 ТК РФ).

3.4. В Учреждении, в соответствии с законом, может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего Работника помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Для инвалидов I и II группы, работающих в Учреждении, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется в соответствии с медицинским заключением (абз. 4 ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

#### 4. Время отдыха

4.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2. Перерыв на обед в Учреждении устанавливается с 13:00 до 13:45.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.5. В Учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных действующим законодательством Российской Федерации:

- за ненормированный рабочий день работникам, занимающим должности согласно приложения 2.

Дополнительные отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных Работнику действующим законодательством Российской Федерации, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней.

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

- в связи с регистрацией брака самого работника – до 3 календарных дней;

- в связи со смертью родственников и близких – до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- в связи с рождением ребенка – до 3 календарных дней;

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет – в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней;

- в связи с наличием ребенка школьного возраста с 1 по 4 класс в День знаний (1 сентября) – 1 день;

- в других случаях по договоренности между Работником и Работодателем.

4.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4.9. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в среднее профессиональное или высшее учебное заведение, которые расположены в другой местности.

## 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда осуществляется согласно Положению «Об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков», в соответствии со штатным расписанием Учреждения, утверждаемым директором Учреждения.

5.2. В заработную плату включаются: должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, начисление и выплата которых производится согласно Положению «Об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков», Положению «О стимулирующих выплатах работникам Государственного казенного учреждения города Севастополя «Социальный приют для детей и подростков».

5.3. Работодатель вправе осуществлять премирование работников по основаниям, установленным Положением «Об оплате труда работников Государственного казенного учреждения города Севастополя «Социальный приют для детей и подростков».

5.4. Заработная плата перечисляется на банковскую карту Работника два раза в месяц:

- за первую половину месяца, 20 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

Приступившим к работе после 15 числа текущего месяца заработная плата выплачивается 5 числа следующего месяца за фактически отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Каждому Работнику, до выплаты заработной платы, выдается расчетный листок по начислению заработной платы за месяц с указанием всех видов выплат и удержаний из заработной платы, с обязательным заверением подписью работника в журнале выдачи расчетных листов.

5.5. Лишение работника премии или снижение ее размера применяется при:

- вынесении замечания или выговора работнику;

- нарушении правил трудового распорядка (прогул, опоздание на работу, преждевременный уход с работы и т.д.);

- некачественное выполнение должностных обязанностей.

Лишение премии или снижение ее размера, оформляется приказом работодателя, с обязательным указанием причины лишения работника премии или снижения ее размеров.

В случае несогласия с установленным размером премии, работник вправе обратиться с заявлением на общем собрании трудового коллектива.

5.6. В случае образования экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь на оздоровление к отпуску в размере не более одного должностного оклада и единовременное материальное поощрение к профессиональному празднику (День социального работника).

5.7. По результатам специальной оценки условий труда отдельным категориям работников устанавливается повышенная оплата труда в размере 15% к заработной плате согласно приложения 1.

## **6. Условия работы, охрана и безопасность труда**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 3%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 года №467н.

6.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.3. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.4. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии

с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.7. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.11. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с представителями Работников Учреждения вопросы состояния и охраны труда и информировать Работников Учреждения о принимаемых мерах в этой области.

6.1.12. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

6.1.13. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.5. Работодатель обязуется регулярно рассматривать на совместных заседаниях с представителями Работников Учреждения вопросы состояния и охраны труда и информировать Работников Учреждения о принимаемых мерах в этой области.

6.6. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодатель проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

6.7. Работодатель обязуется следить за реализацией плана мероприятий по охране труда.

## **7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации**

Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель:

7.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. С учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

7.4. Повышает квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

7.5. В случае направления работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

## **8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников**

8.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным

заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

## **9. Социальное и медицинское обслуживание работников**

9.1. Работодатель обязуется обеспечить обязательное страхование Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения Работниками диспансеризации и периодического медицинского осмотра.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока (ст. 43 ТК РФ).

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в настоящий Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор, в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации для его заключения.

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

10.6. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников Учреждения в течение пяти рабочих дней после его подписания.

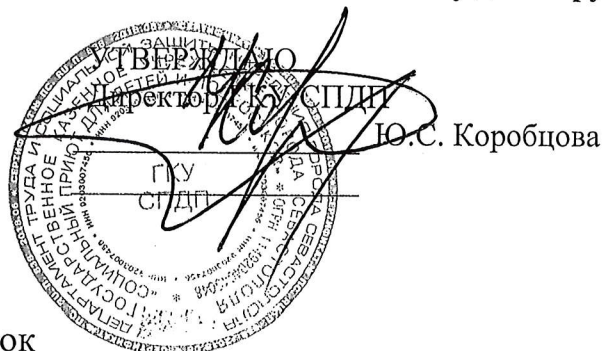
10.7. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий настоящего Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий Коллективный договор.

10.8. За неисполнение условий настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.9. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в трех экземплярах в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.10. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Коллективным договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение 1  
к Коллективному договору



Список

должностей, которым по результатам специальной оценки условий труда  
устанавливается повышенная оплата труда

- 1.Заведующий производством организации питания
- 2.Кухонный рабочий организации питания
- 3.Повар организации питания
- 4.Врач-педиатр отделения приема и диагностики несовершеннолетних
- 5.Заведующий отделением приема и диагностики несовершеннолетних
- 6.Медицинская сестра отделения приема и диагностики несовершеннолетних
- 7.Младший воспитатель отделения приема и диагностики несовершеннолетних
- 8.Воспитатель отделения социальной реабилитации несовершеннолетних
- 9.Помощник воспитателя отделения социальной реабилитации несовершеннолетних
- 10.Машинист по стирке и ремонту спецодежды бытового обслуживания
- 11.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий бытового обслуживания
- 12.Водитель транспортно-погрузочных работ

Приложение 2  
к Коллективному договору

Заведующий  
Директор ТКУ СПИИ  
Ю.С. Коробцова



Список

должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск,  
за фактически отработанное время в условиях ненормированного рабочего  
времени

Наименование должностей	Количество календарных дней
Директор	7
Заместитель директора по безопасности	4
Заместитель директора по воспитательной работе	4
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	4
Главный бухгалтер	4
Заведующий отделением социальной реабилитации несовершеннолетних	3
Заведующий производством (шеф-повар)	3



Пронумеровано, прошито  
и скреплено печатью на 14

*Ю. С. Коробцова*  
листках

Ю. С. Коробцова

19 июля 2025