

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 247»
660112, г. Красноярск, ул. Воронова, д. 3а, тел: 224-38-31, e-mail dou247@mailkrsk.ru
ОКПО 55921342, ИНН/КПП 2465063159/246501001, ОГРН 1022402488481

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ № 247

_____ / Н.В. Лёвкина /
подпись

Приказ № 227/п от 26.10.2024

Программа
профессионального развития педагогов МБДОУ № 247
на 2024 - 2026 г.

Красноярск, 2024

Содержание

Паспорт программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 247	3
Пояснительная записка	4
Актуальность	4
Анализ кадровых ресурсов ДОУ	6
Механизмы реализации Программы.....	7
Сроки реализации Программы.....	7
Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы.....	7
Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов	10
Возможные риски.....	11
Заключение	11

Паспорт программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 247

название программы	программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 247 на 2024-2026 г.
разработчики программы	Ясинская Т.В. – зам.зав. по УВР Федюлина Т.В. – старший воспитатель Вилкова Т.Л. – воспитатель
цель программы	Создание условий в ДОУ для формирования культуры профессионального развития педагогов, способствующего повышению качества дошкольного образования.
задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;- деятельность по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;- деятельность по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;- деятельность по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов;- деятельность по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;- выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в МБДОУ № 247;- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;- работа по осуществлению профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных направлений дорожной карты.
срок реализации программы	2024-2026 гг.
целевая группа	Педагоги ДОУ
ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none">- Мотивация к качественному педагогическому труду;- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами ДОУ.

механизм реализации программы	Система запланированных мероприятий Дорожной карты, скоординированных по срокам, согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов.
мониторинг реализации программы	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместители заведующего по учебно-воспитательной работе.

Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 247 (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 №30384).
3. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 июля 2020 года №373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»;
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №544н от 18.10.2013г. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
5. Постановление Правительства Красноярского края «Об утверждении государственной программы Красноярского края «Развития концепции развития образования» №508-п от 30.09.2013 г.
6. Концепция развития дошкольного образования в Красноярском крае на период до 2025 г. от 07.06.2022 г.

Актуальность

Муниципальная концепция развития дошкольного образования в городе Красноярске разработана на основе приоритетных направлений развития системы дошкольного образования Красноярского края до 2025 года, в которой определены следующие направления:

- индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации;
- развитие начал технического образования детей дошкольного возраста;
- сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста;
- актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования;
- совершенствование механизмов управления качеством дошкольного образования.

В ходе анализа основных задач и направлений деятельности детского сада, был составлен портрет педагога. Это компетентный специалист, способный креативно и творчески мыслить, умеющий руководить образовательным процессом в своей группе, владеющий системой здоровьесберегающими технологиями, владеющий информационно-

коммуникационными технологиями, необходимыми для построения цифрового пространства в детском саду и группе, создающий возможность для развития игры у детей, владеющий эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций. Воспитатель, который владеет способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых методов, приемов и форм обучения и воспитания, создающих условия для позитивной социализации воспитанников, умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку, и ориентированный на личность ребенка, мотивированный на профессиональное и личностное самосовершенствование.

В результате мониторинга уровня компетентностей педагогического коллектива, была выявлена проблема: недостаточный уровень управления качеством профессионального развития педагогов, что в свою очередь, не позволяет качественно реализовать ОП ДО. Решение данной проблемы видим в совершенствовании управленческого механизма через использование современных методов работы с педагогическим коллективом и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации. К новым ресурсам развития можно отнести: возможности онлайн - образования; реализация программы наставничества; составление и реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.

Данная программа позволяет организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через формирование профессиональных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей.

Цель программы: создание условий в ДООУ для формирования культуры профессионального развития педагогов, способствующего повышению качества дошкольного образования.

Задачи: обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- деятельность по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;
- деятельность по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- деятельность по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов;
- деятельность по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в МБДОУ № 247;
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- работа по осуществлению профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных направлений дорожной карты.

Ведущие направления методической деятельности:

1. Для эффективной реализации ОП ДО - восполнение профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в ходе самообследования и экспертного диагностического

исследования по оценке профессионального развития и соответствия требованиям Профстандарта, ФОП ДО и ФГОС ДО, для реализации ОП ДО.

2. Включение педагогов в инновационную деятельность.

3. Сопровождение процедур аттестации.

4. Индивидуальное методическое сопровождение ИОМ

5. Наставническая деятельность

6. Включение педагогов в деятельность различных городских методических сообществ (РМО), конференции, форумы.

7. Участие с представлением обобщенного опыта на различных федеральных и региональных, муниципальных площадках, конкурсах: РМО, СМО, «взаимодействие городов», «Педагоги России», «Воспитатель года» «Педагогический дебют», и др.

8. Включение педагогов в программу совершенствования здоровья и формирование привычки к ЗОЖ у педагогических работников до 2025 года.

Принципы:

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (ФГОС ДО);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 89 % укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют: зам.зав. по УВР, методист, старший воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, 19 воспитателей. Педагогический коллектив последние годы регулярно обновляется, в большей степени вновь трудоустраиваются педагоги без опыта работы.

Кадры	Всего работников	Категория			Образование	
		ВКК	1КК	Б/К	Высшее	Среднее профессиональное
воспитатели	19	9	6	4	9	10
педагог-психолог	1	1	-	-	1	-
музыкальный руководитель	2	-	2	-	1	1
инструктор по физической культуре	1	1	-	-	-	1
всего	23	11 (48%)	8 (35%)	4 (17%)	11 (48%)	12 (52%)

Стаж					Возраст				
До 3 лет	3-10 года	10-15 лет	15-20 лет	20 и более	До 30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	Более 60 лет
2	5	10	2	4	3	5	9	5	1
9%	22%	43%	9%	17%	13%	22%	39%	22%	4%

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста (40-50 лет), которые имеют стаж не более 15 лет педагогической работы. Общий состав коллектива ДОУ: 54 человека. Педагогический коллектив состоит из 23 педагогов.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции, так у некоторых педагогов преобладают традиционные подходы к образовательному процессу и наличие стереотипных установок; «сопротивление» части педагогов к введению образовательных инноваций. Программа направлена на формирование культуры профессионального развития педагогов на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения. Инновационная направленность содержания Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремлении к инновационной деятельности и внедрению в педагогический процесс технологии проектирования, информационных технологий, презентации, социо-игровые технологии, методов музейной педагогики и технологии социально-педагогического проектирования.

Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 2 учебных года - в период с 2024 по 2026 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы

задача	мероприятия	срок	ответственный
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации	Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами. Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне ДОУ	Ежегодно	заведующий, зам.зав. по УВР

педагогов, их профессионального развития	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Ежегодно	старший воспитатель
	Разработка предложений по нематериальному стимулированию в ДОУ («Доска почета»)		старший воспитатель
	Материальное стимулирование	по итогам года	заведующий, зам.зав. по УВР

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Диагностики профессиональных дефицитов (контроль педагогической деятельности, тестирование)	сентябрь, апрель	старший воспитатель
Деятельность по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников	Построение индивидуальных маршрутов; Участие в РМО, семинарах, конференция. Курсы повышения квалификации.	в течении всего периода	старший воспитатель
	Создание условий для включения педагогов ДОУ в образовательное социальное пространство: - Школа молодого воспитателя (МКУ КИМЦ), - Совет педагогов, - Творческие группы по направлениям работы и образовательным областям, - Образовательные интернет-сайты, - Персональные сайты педагогов Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов. Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	сентябрь-май, ежегодно	зам.зав. по УВР старший воспитатель
Деятельность по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества	Разработка и реализация персонализированных программ наставничества. Включение молодых педагогов в педагогическое сообщество ДОУ	в течении всего периода	старший воспитатель

Сохранить и укрепить здоровье сотрудников	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе Создание оптимальных санитарно-гигиенических и безопасных условий с целью сохранения здоровья работников ДОУ Организация для сотрудников коллективной «Зарядки дня»	в течении всего периода	заведующий зам.зав. по УВР
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Освещение деятельности ДОУ в интернет-сообществе (официальный сайт ДОУ, официальные аккаунты в социальных сетях) Участие педагогов в педагогических конкурсах различного уровня (Воспитатель года, лучший педагогический проект, ФИР); участие в районных методических объединениях, СМО; участие в творческих конкурсах, мероприятиях (Район зажигает звезды, АРТ-вызов и др.) Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	в течении всего периода Май 2025, май 2026	заведующий зам.зав. по УВР зам.зав. по УВР

Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие персонифицированных программ наставничества, актуальные ИОМ, положения о конкурсах
Повышение уровня квалификации педагогов	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 30%. Рост числа педагогов – участников профессиональных конкурсов. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой

	педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации. Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями
Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах. Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование инновационных технологий в педагогическом процессе и повышения квалификации - 90%
Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий	Создан методический фонд ДОУ, достаточный для восполнения потребностей педагогов.
Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами ДОУ	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%, сотрудничество с КГПУ им. В.П. Астафьева.
Мотивация к качественному педагогическому труду	Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность, создана система нематериального поощрения педагогов («Доска почета», «Лучший наставник», благодарности и грамоты от учреждения)
Качественная реализация ОП ДО	Результаты ВСОКО

Возможные риски

Возможные риски	Пути решения
Низкая активность педагогов, пассивное отношение к работе	Разработка и реализация системы материального и нематериального стимулирования педагогов (грамоты, педагогический рейтинг, доска почета)
Сильная загруженность педагогов	Распределение нагрузки среди всего педагогического состава, привлечение в организации мероприятий студентов КГПУ
Страх педагогов в повышении квалификации	Помощь в аттестации педагогов. Мотивация педагогов.

Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.

Лист оценки квалификации педагогов

Ф.И.О воспитателя _____

Группа _____

Период _____

Шкала оценивания показателей (+/-)

Трудовое действие	Критерии оценивания	Показатели (уровни проявления)	Процедуры					
			Тематический контроль		Фронтальный контроль	Просмотр ООД		Анализ показателей оценки качества взаимодействия в системе «взр.-дети»
			дата	дата	дата	дата	дата	дата
Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ФОП ДО	Формулирует цели и задачи при планировании образовательной работы	а. формулирует без учета индивидуальных и возрастных особенностей детей						
		б. формулирует с учетом мониторинга и возрастных особенностей группы.						
		в. формулирует с учетом индивидуальных особенностей детей, мониторинга						
	Подбирает методы и приёмы при планировании образовательной работы	а. подбирает без учета индивидуальных особенностей детей						
		б. подбирает с учетом мониторинга и индивидуальных особенностей детей						

		в. подбирает для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники.							
	Подбирает формы организации деятельности детей при планировании образовательной работы	а. подбирает традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.).							
б. подбирает разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные) с учётом индивидуальных особенностей и рекомендаций узких специалистов.									
в. подбирает инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей.									
Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и ФООП ДО.	Реализует поставленные цели и задачи в образовательной работе	а. реализует без учета индивидуальных и возрастных особенностей группы.							
		б. реализует с учетом и возрастных особенностей группы.							
		в. реализует с учетом индивидуальных и возрастных особенностей группы							
	Использует запланированные методы и приёмы при реализации образовательной работы	а.1. применяет без учета индивидуальных особенностей группы							
		б.1. применяет с учетом индивидуальных особенностей детей.							
		в.1. применяет для развития инициативы и самостоятельности детей, используя различные источники. Импровизирует в соответствии с ситуацией.							
		а.2. начинает ОД без организации внимания детей или организационный этап носит только дидактический характер							
		б.2. начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей							
		в.2. начинает ОД с создания ситуации принятия и мотивирует детей к достижению цели, использует игровые формы и методы, чтобы психологически настроить детей. обеспечивая при этом включение каждого ребенка							
		а.3. раздаточный и демонстрационный материал не обеспечивает создание проблемной ситуации							

		<p>б.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает создание проблемной ситуации, способствует активизации познавательной, исследовательской и творческой деятельности</p>						
		<p>в.3. раздаточный и демонстрационный материал обеспечивает высокий уровень активности детей, создание проблемной ситуации, материал используется детьми для познавательной, исследовательской и творческой деятельности</p>						
		<p>а.4. педагог не формирует у детей умения организации своей деятельности</p>						
		<p>б.4. педагог формирует у детей умение организовать свою деятельность, использует перспективно-побуждающие мотивы, основанные на понимании значимости знаний ("мне это нужно, для того ")</p>						
		<p>в.4. стимулирует деятельность детей, опираясь на результат и ориентируясь на перспективу</p>						
		<p>а.5. педагог отслеживает, но не комментирует ответы детей. Они не влияют на ход образовательного процесса. Самоанализ и рефлексия детьми не предполагаются</p>						
		<p>б.5. дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. Рефлексию проводит сам педагог</p>						
		<p>в. 5 дает возможность проявить самостоятельность. Ответы принимаются, обсуждаются, резюмируются. поиск решения проблемной ситуации осуществляется в диалоге и формирующихся у детей навыков самоанализа и рефлексии</p>						
	Использует разнообразные формы организации деятельности детей при реализации образовательной	<p>а. использует традиционные формы (рассказывание, показ и т.п.);</p>						
<p>б. использует разнообразные формы (фронтальные, подгрупповые, индивидуальные). С учетом индивидуальных особенностей группы и рекомендаций специалистов.</p>								

	работы	в. использует инновационные формы (квесты, интегрированные занятия и т.д.), способствующие развитию инициативы и самостоятельности детей. Импровизирует в соответствии с ситуацией.							
<p>Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями)</p>	Реализует педагогические рекомендации специалистов в совместной деятельности.	а. не использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.							
		б. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями.							
		в. использует рекомендации специалистов при организации работы детьми с особыми образовательными потребностями, применяя оптимальное сочетание репродуктивных и проблемных заданий для коррекции индивидуальных нарушений.							
	Реализует педагогические рекомендации специалистов в самостоятельной деятельности.	а. не использует рекомендации специалистов при работе с детьми, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.)							
		б. использует рекомендации специалистов при работе с детьми, в самостоятельной деятельности детей (игровая, двигательная, продуктивная и др.).							
		в. применяет рекомендации специалистов для коррекции индивидуальных нарушений детей, используя разнообразные виды самостоятельной деятельности.							
<p>Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач</p>	Создает условия для вовлечения родителей в образовательный процесс	а. Не вовлекает родителей в образовательный процесс							
		б. Привлекает родителей к созданию атрибутов, изготовлению поделок для конкурсов.							
		в. привлекает родителей в качестве партнеров к участию в событийных мероприятиях (реализация совместных проектов, малые олимпийские игры и т.д)							
	При планировании подбирает формы и методы работы с родителями	а. Используются традиционные формы взаимодействия с родителями без учета запросов и интересов родителей							
		б. Используются разнообразные формы взаимодействия с родителями							

		в .Используются разнообразные формы взаимодействия на основе запросов и интересов родителей							
Организовывает разные виды деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование)	Показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый-дети» (по Тарасовой)	а. до 50% проявлений							
		б. от 50% до 70% проявлений							
		в. от 70% проявлений							

Основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности является: проявления 50% действий на продуктивном и творческом уровнях от общего количества проявлений в соответствии с Регламентом.

Для оценки уровня квалификации:

60% - репродуктивный уровень
 30% - продуктивный уровень
 10% - творческий уровень

} репродуктивный уровень

20% - репродуктивный уровень
 60% - продуктивный уровень
 20% - творческий уровень

} продуктивный уровень

10% - репродуктивный уровень
 30% - продуктивный уровень
 60% - творческий уровень

} творческий уровень

Принято на Педагогическом совете МБДОУ № 247
 Протокол № 3/1 от 26.10.2024 г.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
 УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 247"**, Лёвкина Надежда Владимировна,
 Заведующий

26.10.24 11:28 (MSK)

Сертификат 00EEAAE37A32611B9F5146B4943DEAD53A