

Краевая научно-практическая конференция

«Глобальная трансформация сферы здравоохранения: инициативы специалистов со средним медицинским и высшим сестринским образованием в реализации национальных проектов»

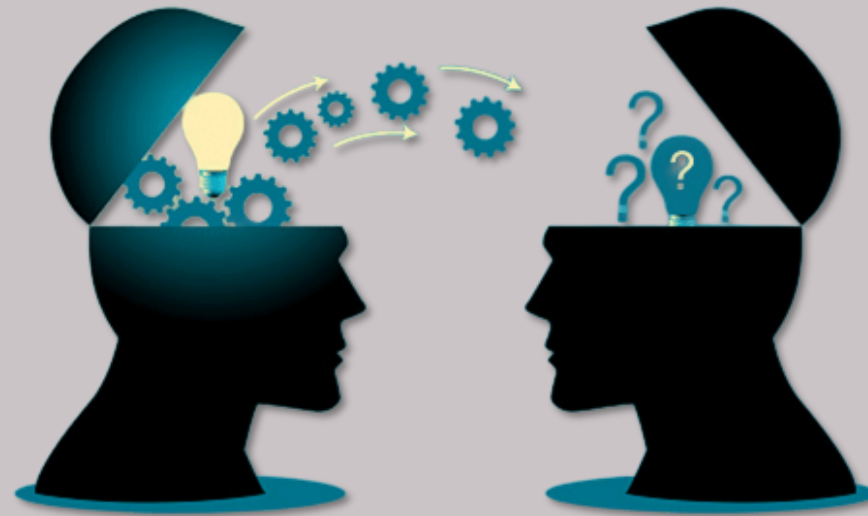
**ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ
И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К СИСТЕМЕ
НАСТАВНИЧЕСТВА
КГБУЗ КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА**

Елена Николаевна ТРЯПИЦЫНА,
заведующая учебно-
методическим кабинетом,
врач-методист



НАСТАВНИЧЕСТВО – ПРОЦЕСС ПЕРЕДАЧИ ЗНАНИЙ, ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ОПЫТА И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

Наставник – участник процесса, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделитья опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.



Наставляемый – участник процесса, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

ЭВОЛЮЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Истоки наставничества

Первобытное общество: обряды инициации, передача опыта от старших к младшим

Древняя Греция: учитель как личный гид, обучающий не только знаниям, но и жизненным урокам

Древний Египет: системная передача знаний от жрецов, писцов и мастеров к ученикам



Средневековье и Новое время

Средние века: гильдии и ремесленные школы как центры наставничества

Эпоха Возрождения: наставничество как ключевой элемент профессионального становления

XIX век: формализация отношений “учитель-наставник” и “молодой специалист”

XX век: развитие менторства в профессиональной сфере. Опытные специалисты передают свои знания и помогают в карьерном росте младшим коллегам.



ИСТОРИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОССИИ

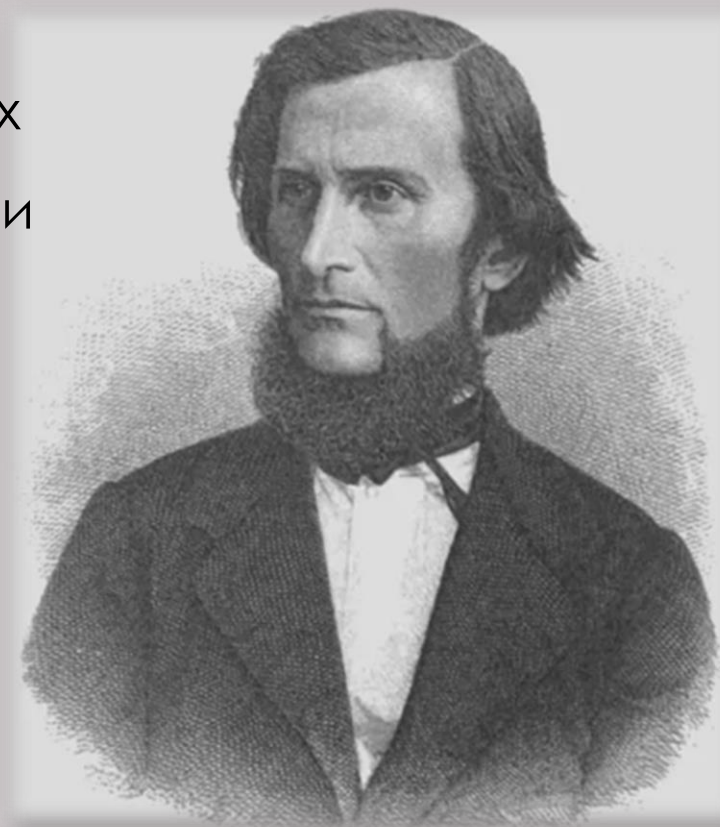
1813 год: введение должности наставника в учебных заведениях

Середина XIX века: вклад К.Д. Ушинского в развитие концепции наставничества

СССР 1930-е годы: обязательное наставничество в подготовке рабочих кадров

Советский период: массовое внедрение наставничества в производство.

1954 год: понятие «наставник» было введено официально постановлением Совета министров СССР



«Ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета»

СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП

2019 год

- Министерством просвещения РФ утверждена методология наставничества обучающихся для СОШ и учреждений СПО

2023 год

- Объявлен Годом педагога и наставника
- Обсуждается проект профессионального стандарта «Наставник» («предоставление возможности организациям ввести должность наставника, установить единые требования, определить необходимую модель компетенций для наставников»)

2024 год

- Дума принимает в первом чтении поправки к Трудовому кодексу РФ

2025 год

- С 1 марта 2025 года в Трудовом кодексе России введены нормы о наставничестве
- Ежегодно 2 марта в России отмечается День наставника
- Концепция развития наставничества в РФ до 2030 года

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РФ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА

утверждена распоряжением
Правительства РФ от 21 мая
2025 года №1264-р.

Некоторые задачи концепции:

- формирование единых подходов к реализации наставничества с учётом целей и задач экономического и социального развития общества;
- обобщение действующих наставнических практик;
- совершенствование мер, которые предпринимают органы власти, представители бизнеса, образовательные организации и организации социальной сферы для развития наставничества.

В рамках реализации концепции запланировано более 20 мероприятий:

- подготовка рекомендаций по регулированию социально-трудовых отношений для организации наставничества в сфере труда;
- разработка методических рекомендаций по реализации наставничества в различных коллективах и расширению практик наставничества на предприятиях;
- развитие цифровой платформы «Наставник.рф», которая объединяет крупные организации и наставников из разных сфер и т.д.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 09.11.2024 №381-ФЗ

Оформление наставничества

Дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием содержания, сроков и формы.

Оплата наставничества

Установление размеров и условий коллективными договорами, соглашениями или локальными актами.

Согласие работника

Назначение наставником только с письменного согласия.

Отказ от наставничества

Возможность досрочного отказа работником или отмены работодателем с предупреждением за 3 дня.

КРАЕВАЯ БОЛЬНИЦА 1950–2025 ГГ.



**Система наставничества
в Краевой клинической
больнице функционирует со
дня ее основания**



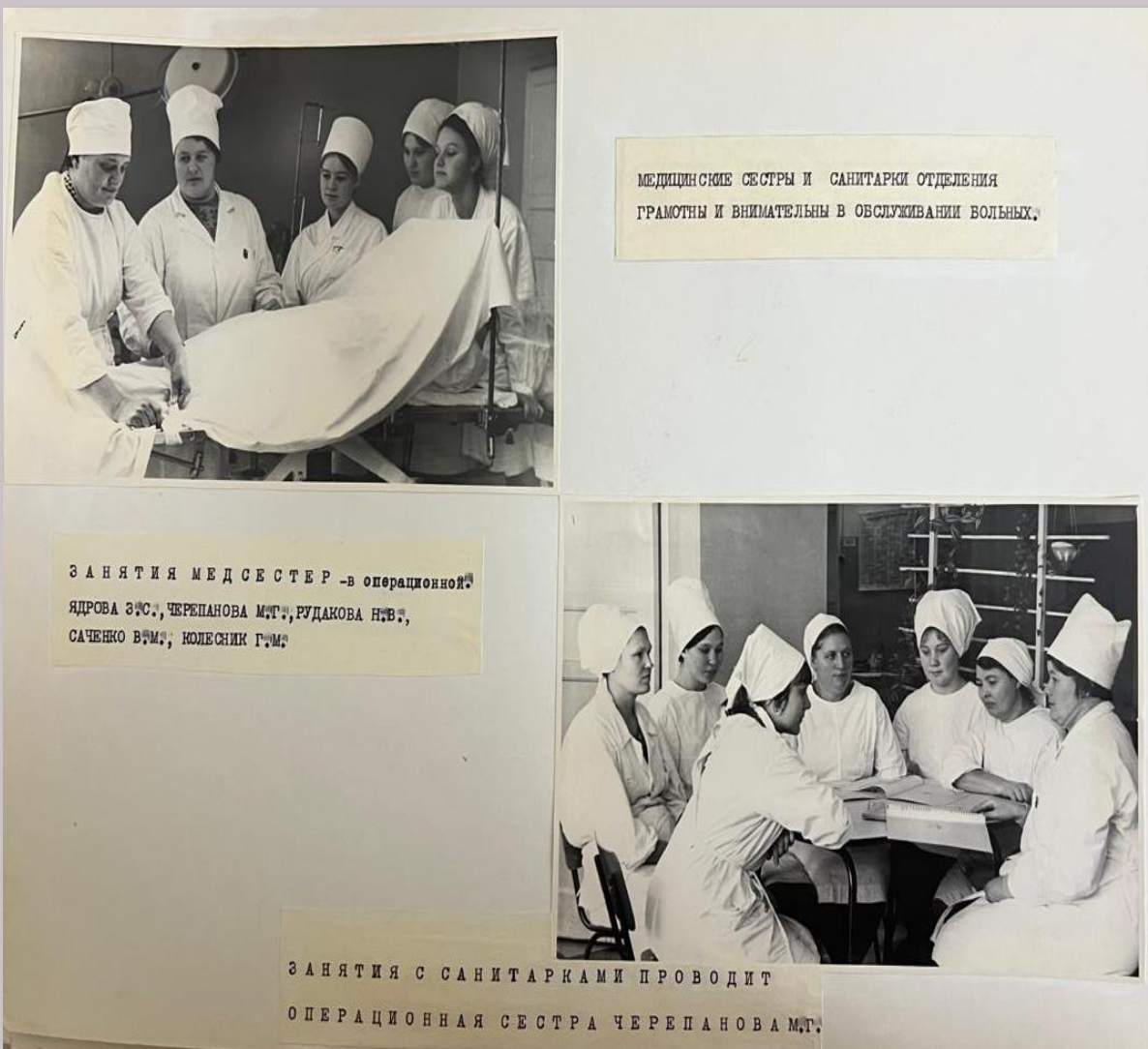


Фото 1 - Архивные материалы, обучение молодых специалистов, 1965-1967 гг.



Фото 2 - Архивные материалы, соцобязательства медицинской сестры Ядровой З.С., 1973г.

ПЕРИОД	ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ
Период «Старших Товарищей» 1950 – начало 1970 гг.	Неформальное обучение – «ученик-мастер», передача опыта, часто без четких методических материалов.
Период «Кураторства» 1970 – 1990 гг.	Систематизация и формализация - связана с открытием кафедр медицинских вузов и площадок производственной практики СПО.
Период «Компетенций» 1990 – 2010 гг.	Западная модель - акцент с технических навыков смещается на развитие компетенций (клиническое мышление, коммуникация).
Период «Цифровизации» 2010 – 2019 гг.	Междисциплинарное наставничество. Пациент-ориентированный подход.
Период «Спада» 2020 – 2023 гг.	Пандемия.
Период «Обновлений» 2023 – настоящее время	Структурированная программа - от неформального к формальному . От индивидуального мастера к командной работе. От навыка к компетенции: как делать? → почему делать, как общаться?

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

КГБУЗ Краевая клиническая больница

ЦЕЛЬ: эффективная адаптация, профессиональное развитие и успешная интеграция молодых специалистов в профессиональную среду.

ЗАДАЧА – 1

Создание структурированной системы наставничества

- Усовершенствование официальной, документированной программы наставничества.
- Актуализация нормативной базы, определение ролей и обязанностей всех участников.
- Процедура подбора и обучения наставников.

ЗАДАЧА – 2

Формирование профессиональных компетенций у молодых специалистов

- Целенаправленная передача специфических знаний.
- Развитие "жестких" (hard skills) и "мягких" (soft skills) навыков через прямое взаимодействие с опытным наставником.
- Обратная связь и совместное выполнение задач.

ЗАДАЧА – 3

Снижение барьеров при трудоустройстве молодежи

- Помощь в преодолении стресса в связи с выходом на новое место работы.
- Интеграция в рабочую среду.
- Формирование сети внутренних социальных контактов.
- Создание ощущения поддержки и принадлежности.

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

5 этапов

01

Методическое обеспечение

Разработка нормативной базы: приказы, положения, методические материалы, обучающие программы. Создание реестра наставников.

02

Обучение наставников

Специализированная образовательная программа «Система наставничества в медицинской организации». Развитие компетенций и коучинг-сессии.

03

Взаимодействие с молодым специалистом

Оценка надпрофессиональных компетенций, психосоматического статуса, психокоррекционная работа. Индивидуальный подход для повышения эффективности адаптации.

04

Планирование индивидуальной траектории

Разработка плана развития наставником совместно с психологом в течение 10 дней после назначения. Согласование с руководителем подразделения. Ознакомление молодого специалиста.

05

Сопровождение наставником

Непосредственное взаимодействие на основе принципов открытости, доброжелательности, мотивации и вовлечения. Эффективная адаптация и интеграция.

I этап

Методическое обеспечение

Участники процесса: руководитель организации, отдел кадров, учебно-методический кабинет, наставники.

- Положение о наставничестве.
- Оценка профессиональных компетенций.

Программа обучения наставников

Реестр наставников
(профессионально-психологический портрет наставника для автоматизированного подбора пары по критериям совместимости).

Шаблон индивидуальной программы наставничества.

Формы анкет и отчетов наставника и молодого специалиста

Чек – листы.
Алгоритмы манипуляций и т.д.

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА

П Р И К А З

от 11.08.2022
№ 442-н

г. Барнаул

О наставничестве в КГБУЗ Краевая клиническая больница

В целях реализации статьи 5 закона Алтайского края «О регулировании отдельных отношений в сфере обеспечения кадрами медицинских организаций государственной системы здравоохранения Алтайского края» от 30.06.2022 № 45-ЗС, на основании приказа Минздрава Алтайского края от 05.08.2022 № 424 «О наставничестве в краевых государственных медицинских организациях»

приказываю:

1. Утвердить положение о наставничестве в КГБУЗ Краевая клиническая больница (приложение №1).
2. Руководителям структурных подразделений, в течение 5 рабочих дней со дня назначения молодого специалиста на должность, представить в отдел кадров информацию о закреплении за ним наставника из числа специалистов со стажем работы более 3 лет.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Краевая клиническая больница»
(КГБУЗ Краевая клиническая больница)

П Р И К А З

28.08.2022 № 410-н

Барнаул

Об утверждении Положения об организации и проведении оценки профессиональной компетентности персонала

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.07.2020 года №785н «Об утверждении Требований к организации и проведению внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности», Предложениями (практическими рекомендациями) по организации внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации (стационаре), утвержденными ФГБУ «Национальный институт качества» Росздравнадзора 01.03.2022, Предложениями (практические рекомендации) по организации внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации (поликлинике), утвержденными ФГБУ «Национальный институт качества» Росздравнадзора 27.07.2017, с целью обеспечения соответствия уровня профессиональной компетентности персонала КГБУЗ Краевая клиническая больница требованиям качества и безопасности медицинской помощи, вовлечения персонала в работу по внедрению технологий управления работникам

приказываю:

1. Утвердить Положение об организации и проведении оценки профессиональной компетентности персонала в КГБУЗ Краевая клиническая больница (Приложение 1).

II этап

Обучение наставников

Участники процесса: учебно-методический кабинет, специалист по оценке и обучению персонала (далее - психолог).

Программа обучения направлена на формирование всесторонних навыков, необходимых для эффективного сопровождения молодых специалистов и включает в себя основные направления обучения:

- ☐ Профессиональная адаптация и развитие.
- ☐ Выявление и использование потенциала наставляемых.
- ☐ Адаптация стиля руководства к индивидуальным особенностям наставляемого.
- ☐ Развитие коммуникативных навыков.
- ☐ Эффективная обратная связь.
- ☐ Предупреждение и управление конфликтами.
- ☐ Формирование нравственных ориентиров.

 КГБУЗ Краевая клиническая больница	Дополнительная профессиональная программа	Идентификационный номер: 002/003/2024 Количество страниц 14
	Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации на базе среднего медицинского образования «Система наставничества в медицинской организации» (очно – заочная форма обучения)	
СОСТАВИЛ: Заведующий учебно методическим кабинетом, врач методич. Е. Н. Тряпицына СОГЛАСОВАНО: Психолог Е. К. Такташева Председатель Совета по сестринскому делу (учебный сектор) Ю.А. Фролова		УТВЕРЖДАЮ: Главный врач КГБУЗ Краевая клиническая больница Д.М. Рудакова 2024г. (Подпись: Д.М. Рудакова)

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая клиническая больница» (КГБУЗ Краевая клиническая больница) УДОСТОВЕРЕНИЕ о повышении квалификации 080000653109	Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что Медведева Светлана Николаевна с 10 октября по 22 октября 2025 года прошла программу повышения квалификации в КГБУЗ Краевая клиническая больница по дополнительной профессиональной программе «Система наставничества в медицинской организации» в объеме 36 часов
Регистрационный номер 25.101.9 Город Барнаул Дата выдачи 27.10.2025	 Д. М. Рудакова Т. В. Ануфриева

III этап

Взаимодействие с молодым специалистом

Участники процесса: психолог, молодой специалист
(далее - наставляемый).

Оценка и анализ

- ❑ Оценка уровня и потенциала развития «надпрофессиональных» и профессиональных компетенций.
- ❑ Оценка психосоматического статуса.
- ❑ Определение копинг- стратегий для выявления стрессоустойчивости.

Коррекционная работа

- ❑ Психокоррекционная работа по стабилизации эмоционального состояния.
- ❑ Индивидуальные консультации для адаптации к новым условиям.
- ❑ Разработка рекомендаций для наставников по взаимодействию с учетом выявленных особенностей.



IV этап

Планирование индивидуальной траектории

Участники процесса: психолог, наставник,
руководитель отделения, наставляемый.

Планирование индивидуального развития молодого специалиста:

- ❑ Анализ сильных сторон, имеющихся знаний и компетенций молодого специалиста, области его роста с учетом рекомендаций психолога.
- ❑ Определение конкретных навыков и знаний, которые необходимо приобрести или улучшить.
- ❑ Практика на рабочем месте: перечень манипуляций.
- ❑ Определение необходимых ресурсов.
- ❑ Планирование формального и неформального обучения.

Индивидуальный план развития, наставляемого

КГБУЗ Краевая Клиническая больница

Фамилия, имя, отчество (при наличии) наставляемого: Зуев Роман Сергеевич

Структурное подразделение: гнойная хирургия

Должность: медицинский брат

Фамилия, имя, отчество (при наличии) наставника: Колмакова Елена Алексеевна

Период наставничества: 27.03.2025 - 27.05.2025

Цель: Подготовка к Всероссийскому конкурсу профессионального мастерства «Лучший специалист по профессии» по специальности «Сестринское дело»

Этапы конкурса: тестирование и практические навыки

Методы контроля и обратной связи:

- еженедельные встречи наставника с наставляемым для обсуждения освоения поставленных задач (прогресс)
- ведение дневника наставничества с фиксацией результатов и достижений;
- регулярные видеозаписи выполнения практических навыков для отслеживания динамики;
- промежуточное и финальное тестирование;
- еженедельные отчеты наставника специалисту по оценке персонала.

Ресурсное обеспечение:

- доступ к симуляционному центру с необходимым оборудованием;
- учебные пособия и профессиональная литература;
- материалы НОТ «Профессионалитет»;
- медицинские информационные системы для обучения;
- мобильное приложение MedEdTech;
- средства видеорегистрации для анализа практических навыков.

№ п/п	Проект, задание, мероприятия	Тематика	Рекоменд уемый срок	Срок исполнения
I. Социально-психологическая адаптация				
1. Подготовительный этап (27.03.2025 - 03.04.2025)				
1.1	Организационная встреча (27.03.2025)	Знакомство с наставляемым Обсуждение целей и задач наставничества Определение графика встреч и коммуникаций Подписание соглашения о наставничестве	27.03.2025	27.03.25
1.2	Первичная диагностика компетенций	Проведение входного тестирования по теоретическим знаниям Оценка исходного уровня практических навыков Выявление сильных сторон и зон развития наставляемого	28.03.2025 29.03.2025	29.03.25
1.3	Разработка детального индивидуального плана	Анализ Положения о проведении конкурса Определение ключевых компетенций для развития Согласование плана со специалистом по оценке персонала	30.03.2025 03.04.2025	03.04.25
II. Профессиональная адаптация				
1. Развитие теоретических знаний (04.04.2025 - 18.04.2025)				
1.1	Изучение профессиональной литературы	ГОСТ "Технологии выполнения простых медицинских услуг" Методики дежурности, иммобилизации, бандажа, ортопедических пособий Алгоритмы оказания первой помощи в чрезвычайных ситуациях	04.04.2025 11.04.2025	11.04.25
1.2	Организация обучения на платформе ПМГМУ им. И.М. Сеченова	Работа с электронными образовательными ресурсами Самостоятельное решение тестовых заданий предыдущих конкурсов	08.04.2025 18.04.2025	18.04.25
1.3	Промежуточное тестирование	Проверка усвоения теоретического материала Анализ результатов с наставником Корректировка дальнейшего плана при необходимости	18.04.2025	18.04.25
2. Развитие практических навыков (19.04.2025 - 10.05.2025)				

V этап

Сопровождение наставником

Участники процесса: психолог, наставник,
наставляемый.

- ❑ Практическая деятельность на рабочем месте.
- ❑ Открытый диалог между участниками процесса.
- ❑ Фиксация результатов выполнения мероприятий.
- ❑ Корректировка ИПР (при необходимости).
- ❑ Супервизии клинических случаев (трехсторонние встречи).
- ❑ Психологическое сопровождение.
- ❑ Регулярный мониторинг прогресса: периодические встречи для отслеживания выполнения плана, обсуждения успехов и возникающих сложностей.

Оценка деятельности наставляемого Зуева Романа Сергеевича.

1. Шефско-наставническая пара была сформирована и утверждена приказом главного врача КГБУЗ Краевая клиническая больница № 105-п от 25.03.2025 года в целях подготовки к Всероссийскому конкурсу профессионального мастерства среди молодых специалистов «Лучший специалист по профессии» по специальности «Сестринское дело».

Колмакова Е.А., старшая медицинская сестра поликлиники, в качестве наставника была прикреплена к медицинскому брату Зуеву Р.С. на период краткосрочного наставничества с 27.03.2025 г. по 27.05.2025 г.

Зуев Роман Сергеевич, медицинский брат отделения гнойной хирургии КГБУЗ Краевая клиническая больница, являлся конкурсантом, представляющим не только Краевую больницу и АРОО «Профессиональная ассоциация средних медицинских работников» но и весь Алтайский край.

В соответствии с индивидуальным планом наставничества показатели прохождения полного цикла конкурсных заданий в симуляционных условиях с учетом формирования психологической устойчивости к стрессовым ситуациям были значительно улучшены и представлены в Таблице №1.

Таблица №1 — Итоговая оценка развития ключевых компетенций

Компетенция	Исходный уровень	Итоговый уровень	Динамика
Теоретические знания	52%	72%	+20%
Базовые манипуляции	Базовый	Экспертный	+2 уровня
Техника десмургии, навыки иммобилизации	Начальный	Продвинутый	+2 уровня
Алгоритмы неотложной помощи	Базовый	Экспертный	+2 уровня
Работа с MedEdTech	Начальный	Продвинутый	+2 уровня
Коммуникационные навыки	Средний	Высокий	+1 уровень
Стрессоустойчивость	Средний	Высокий	+1 уровень
Организация рабочего пространства	Средний	Высокий	+1 уровень

Завершение: анализ эффективности реализованного индивидуального плана развития.

КРЕАТИВНЫЙ ПОДХОД

- ❑ Торжественное посвящение в профессию.
- ❑ Принесение клятвы «Молодого специалиста».
- ❑ Исполнение гимна больницы (автор-ветеран Краевой клинической больницы).
- ❑ Высадка молодых елей на «Аллее молодых специалистов».
- ❑ Использование корпоративной символики и т.д.



РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ

Задача 1 Создание структурированной системы

- * **Уровень вовлеченности:** увеличился % наставников, активно участвующих в программе.
В 2026 году доля наставников, прошедших специальное обучение по методикам работы составит 100%.
- * **Краевая клиническая больница** располагает инструментами контроля и управления процессом.

Задача 2 Формирование профессиональных компетенций у наставляемых

- * **Оценка компетенций:** результаты входного и выходного тестирования - рост оценки навыков на **20 %** за период наставничества (данные проведенных тестов).
- * **Качество работы:** снижение количества ошибок у молодых специалистов по результатам внутреннего аудита на **38 %** (данные отдела внутреннего контроля качества).
- * **Время достижения плановых показателей:** сокращение срока адаптации за последние два года - с 6 до 3 месяцев и времени для выхода на стандартную производительность молодого специалиста (данные анализа результативности).

Задача 3 Снижение барьеров при трудоустройстве молодежи

- * **Индекс вовлеченности:** составил **70,8%**.
- * **Удовлетворенность адаптацией:** результаты анонимных опросов удовлетворенности программой наставничества и атмосферой в коллективе (**средний балл 4.5** из 5).

НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

В декабре 2024 года представители больницы были приглашены для участия в «Фестивале наставников» на площадке мастерской управления «Сенеж», где состоялось заседание координационного совета Минпросвещения России, лекции и дискуссии по актуальным вопросам наставничества.



ПОБЕДА В КОНКУРСЕ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

В марте 2025 года презентация опыта больницы продолжилась на образовательном мероприятии, организованном президентской платформой «Россия – страна возможностей» и АНО Центр знаний «Машук».

Краевая клиническая больница в числе 60 участников из 35 регионов страны приняла участие в углубленной проработке наставнических компетенций, знакомстве с моделью наставничества «Бештау» и обсуждении ключевых вопросов современного наставничества.



ДОСТИЖЕНИЯ



Декабрь 2024

Всероссийский конкурс «Наставничество»- 2024 – практика КГБУЗ ККБ вошла в топ 50 лучших и рекомендована для тиражирования.



Май 2025

Молодой специалист, медицинский брат, занял 3-е место во Всероссийском конкурсе «Лучший по профессии» в г. Пензе.



Октябрь 2025

Старшая медицинская сестра поликлиники, заняла 1-е место в региональном профессиональном конкурсе «Лучший наставник -2025», АРОО ПАСМР



Ноябрь 2025

Практика Краевой клинической больницы вышла в финал Всероссийского конкурса «Лучших практик трудоустройства молодежи в 2025 году».



МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ТИРАЖИРОВАНИЯ ПРАКТИКИ КГБУЗ ККБ

01

Инструменты формирования наставнических пар

- Реестр наставников с профессионально-психологическими портретами.
- Оценка навыков и психологического состояния молодых специалистов.
- Психологическая совместимость, как критерий при создании наставнических пар.

02

Образовательные методы

- Специализированные программы обучения для наставников и наставляемых.
- Адаптированные к производственной среде учебные материалы.
- Образовательный портал, как платформа для дистанционного обучения участников.

03

Коммуникационные инструменты

- Раннее взаимодействие со студентами до их трудоустройства.
- Цифровой портал для поддержания коммуникации.
- Намерения о трудоустройстве, как инструмент планирования кадрового резерва.

04


Методы сопровождения наставничества

- Супервизии - трехсторонние встречи «наставник-наставляемый-психолог».
- Краткосрочное наставничество (1-3 месяца) для решения конкретных задач:
 - внедрение новых методик;
 - освоение новой специальности;
 - решение специфических производственных задач.


Возможность тиражирования практики


- Комплексное внедрение всей программы наставничества.
- Выборочное применение отдельных инструментов и методик.
- Универсальность подхода для адаптации в различных отраслях.

ТИРАЖИРОВАНИЕ ПРАКТИКИ КГБУЗ КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА



профессиональный
педагогов

 Меню



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Городского округа Балашиха "Средняя общеобразовательная школа №11 с углубленным изучением отдельных предметов" | Корпоративная модель взаимодействия педагогов

Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая клиническая больница» (КГБУЗ Краевая клиническая больница) | Профессиональная адаптация нового специалиста

<http://наставник.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%BE.%D1%80%D1%83>






Образовательный портал



Наставничество

<https://alt-hospital.ru/>




Документы 17:07

Стоимость услуг.pdf

General Nov 28

This group was upgraded to a supergroup



телефон для заявок 68-94-27