

Дело № 2-2059-13

Решение  
Именем Российской Федерации

09 июля 2013 года

г. Пермь

Дзержинский районный суд г. Перми в составе:  
председательствующего судьи Суворовой К.А.,  
при секретаре Щетниковой Ю.Ю.,

с участием истца Вохмякова Ю.Г., представителя истца Волегова А.Н.,  
действующего на основании доверенности от 02.04.2013,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Вохмякова Юрия Георгиевича к Открытому акционерному обществу «Российские железные дороги» о взыскании недополученной заработной платы, компенсации морального вреда,

установил:

Истец обратился в суд с иском к ответчику о взыскании заработной платы в размере 4 080,11 руб. за период с марта по май 2013 года, взыскании компенсации морального вреда в размере 3 000 руб. Свои требования истец мотивирует тем, что состоит в трудовых отношениях с ОАО «РЖД» работает помощником машиниста электровоза в Эксплуатационном локомотивном депо ст. Пермь-Сортировочная Дирекции тяги СЖД филиала ОАО «РЖД». Работа осуществляется с суммированным учетом рабочего времени. В апреле 2013 года истец не выполнил установленную норму труда по не зависящим от него причинам, вместо 175 часов выработано 161,07 часов, недоработка составила 13,88 часов, т.е. по вине администрации общества он не исполнил свои трудовые обязанности в апреле 2013 года, что свидетельствует о нарушении норм трудового законодательства, в частности ст.ст. 22,163,155 ТК РФ. При получении расчетных листков за март, апрель, май 2013 года узнал, что работодатель не оплатил компенсационную выплату за разъездной характер работы по шифру 461L, за 4 поездки – 17.03.2013, 13.04.2013, 28.04.2013 и 17.05.2013, чем нарушил распоряжение ОАО «Российские железные дороги» № 2343р от 31.10.2011 года. Данные действия со стороны работодателя выполнены с нарушением п. 2 ст. 74 ТК РФ – не ознакомление работника с изменением оплаты труда за 2 месяца.

Истец и представитель истца в судебном заседании на удовлетворении исковых требований настаивают в полном объеме, в своих пояснениях подтверждают обстоятельства, изложенные в исковом заявлении.

Представитель ответчика в судебное заседание не явился, извещен надлежащим образом, о чем в деле имеется расписка от 18.06.2013, ранее были представлены возражения из содержания которых следует, что ответчик с иском не согласен. указывает, что ссылка истца на ст.155 ТК РФ не обоснована, т.к. действующее законодательство не содержит указаний на то, что норма рабочего времени приравнивается к норме труда, не содержит действующее трудовое законодательство и обязанности работодателя предоставить работнику работу на норму рабочего времени, на него возлагается обязанность предоставлять работу в пределах нормы рабочего времени, не превышая ее, в данном случае применению подлежит ст.157 ТК РФ, поскольку истец, помимо отработанных и оплаченных часов в апреле 2013 года, на работу не выходил, к выполнению трудовых обязанностей не приступал, следовательно, время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Ответчик является перевозчиком, оказывает услуги по перевозке пассажиров, багажа, грузо-багажа и грузов железнодорожным транспортом, в апреле истцу была предоставлена вся имеющаяся работа, предоставление работы в меньшем количестве является следствием объективных причин – отсутствием работы. Положением о возмещении расходов, связанных со служебными поездками работников филиала ОАО «Российские железные дороги», определены и категория работников и работы. при выполнении которых работникам выплачиваются компенсационные выплаты (суточные). В указанные истцом поездки последний не выполнял поездки с

пассажирскими, пригородными, грузовыми поездами продолжительностью 7 часов и более, в связи с чем, оснований для начисления ему компенсационных выплат (суточных) за соответствующие дни не имелось. Таким образом, оплата труда истца в указанный им период произведена в соответствии с установленной у работодателя системой оплаты труда. Истцом в обоснование требований о компенсации морального вреда не приведено никаких доказательств, обосновывающих и подтверждающих, какие именно нравственные и физические страдания он испытал.

Заслушав истца, его представителя, изучив письменные материалы дела, суд считает исковые требования подлежащими частичному удовлетворению.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Вохмяков Ю.Г. состоит в трудовых отношениях с ОАО «РЖД», работает с 01.07.2007 помощником машиниста электровоза 8 разряда в Эксплуатационном локомотивного депо Пермь-Сортировочная – структурное подразделение Свердловской дирекции тяги – структурного подразделения Дирекции тяги – филиала ОАО «РЖД», о чем в материалы дела представлены дополнительное соглашение к трудовому договору от 01.07.2007, трудовой договор № 837 от 10.07.2008, приказ о переводе от 01.10.2011 № 1к.

Согласно Правил внутреннего трудового распорядка Эксплуатационного локомотивного депо Пермь-Сортировочная Свердловской дирекции тяги – СП Дирекции тяги – филиала ОАО «РЖД», утвержденных 24.02.2012, следует, что графики работы и отдыха для рабочих, специалистов и служащих, работающих по графикам сменности, составляются на 1 год и объявляются работнику под расписку за месяц до начала его действия.

Для работников депо устанавливаются графики сменности: день, ночь, два дня междусменного отдыха; день, день, два дня междусменного отдыха; день, ночь, один день междусменного отдыха, день, ночь, три дня междусменного отдыха; день, день, день, три дня междусменного отдыха.

Для рабочих локомотивных бригад учетный период месяц. Локомотивным бригадам установлен (суммированный учет рабочего времени) продолжительность рабочей недели - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Графики работы и отдыха для локомотивных бригад, работающих по графикам сменности, составляются на месяц и объявляются работнику под расписку за месяц до начала его действия.

Истец работает помощником машиниста электровоза (пассажирское движение). В связи с чем, в отношении него действует положение Правил в отношении локомотивных бригад пассажирского движения, для которых работа организуется по именным графикам (не превышая нормы часов за месяц) с соблюдением установленной продолжительности непрерывной работы, полного предоставления еженедельных дней отдыха по количеству воскресных дней в месяце.

Таким образом, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, связанных с организацией непрерывного перевозочного процесса, обслуживанием технологического оборудования, введены сменный режим рабочего времени и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в месяц.

В соответствии с требованиями ст. 104 ТК РФ суммированный учет рабочего времени предполагает почасовой учет рабочего времени, когда фактически отработанное время учитывается в часах, а не днях, как при поденном учете.

Из расчетного листка по заработной плате истца за апрель 2013 года следует, что при норме часов в размере 175, у работника имеются часы недоработки – 13,88 часов, которые ему не оплачены.

Согласно ст. 163 ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Согласно ст. 160 ТК РФ нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Трудовым договором между сторонами для истца установлено полное рабочее время 40 часов в неделю. Норма рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе в апреле 2013 года составляла 175 часов.

Следовательно, работодатель при составлении графика рабочего времени должен запланировать предоставление работнику работы в количестве, не меньшем указанной нормы.

Представитель ответчика ранее пояснял, что предоставление часов работы в количестве меньшем, чем нормальная продолжительность часов работы в соответствующем месяце, явилась следствием объективных причин – отсутствием работы, таким образом, имел место простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

Оценив в совокупности представленные доказательства и объяснения сторон, суд приходит к выводу, что работодателем изначально предоставление работы истцу было запланировано менее установленной нормы, кроме этого, именно действиями работодателя были созданы условия, препятствующие выполнению работником норм труда. Следовательно, недоработка образовалась по вине ответчика, и подлежит оплате в соответствии с ч. 1 ст. 155 ТК РФ.

Представитель ответчика указывает, что в пользу работника может быть взыскана заработная плата за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, ссылаясь на положения ст. 157 ТК РФ.

Однако суд считает, что не доказан простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

В настоящем случае имело место неисполнение истцом своих должностных обязанностей по вине работодателя.

В частности, указано, что согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. При этом из материалов дела следует, что истец не исполнял свои трудовые обязанности не в виду каких-либо причин экономического, технологического характера и прочего. Истец работал в соответствии с составленным работодателем графиком. Более того, ответчиком не представлено доказательств простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

Таким образом, недоработанные до нормы часы в связи с неисполнением работником своих должностных обязанностей по вине работодателя должны быть оплачены в соответствии со ст. 155 ТК РФ - в размере не ниже средней заработной платы работника.

Соответственно, если согласно графику сменности (по итогам учетного периода) в организации рабочее время у сотрудника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, меньше нормы, то фактически это означает недоработку. Такая недоработка возникает по вине работодателя, и в этом случае необходимо применять нормы ст. 155 ТК РФ. Из которой следует, что при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя производится доплата. При этом оплата труда осуществляется в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

В соответствии с ч. 1 ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

По смыслу указанной правовой нормы следует, что на работодателе лежит ответственность за невыполнение работником норм труда, заключающаяся в

возмещении работнику средней заработной платы за этот период (время недоработки) при выполненных нормах труда.

Из представленной ответчиком справки № 1610 от 13.06.2013 следует, что средняя часовая заработная плата истца составила 210,03 руб.

Согласно ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). При этом особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного указанной статьей, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утверждено Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. В пункте 13 Положения сказано, что при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, применяется средний часовой заработок. При этом средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с п. 15 Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период. Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

Исходя из заявленных требований, подлежащий взысканию размер заработной платы истца за невыполнение норм труда составляет: 175 часов x 210,03 руб. – 34 093,74 руб. = 2 661,51 руб.

В силу ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

В силу ст. 91 ТК РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены

настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Как следует из представленных истцом маршрутных листов 17.03.2013 истец осуществил поездку на поезде № 25 пассажиром до ст. Балезино, обогрев 12 часов, отдых и с поездом № 84 обратно до ст. Пермь-2, 13.04.2013 – поезд № 25 пассажиром до ст. Балезино, обогрев 12 часов, отдых и с поездом № 904 обратно до ст. Пермь-2, 28.04.2013 – поезд № 49 до ст. Балезино, обогрев 12 часов, отдых, и с поездом № 56 обратно до ст. Пермь-2, 17.05.2013 – поезд № 145 до ст. Балезино, обогрев 12 часов и пассажиром поездом № 10 обратно до ст. Пермь-2.

Таким образом, каждая поездка истца была продолжительностью 22-23 часа, т.е. более 7 часов.

Согласно Положению по возмещению расходов за время нахождения в поездке машинистам и помощникам машинистов локомотивов в поездном движении, утвержденном Указанием начальником Свердловской железной дороги филиала ОАО «Российские железные дороги» № Н-22/НЗ от 06.02.2006 года, возмещение расходов машинистам и помощникам машинистов локомотивов производится в поездном движении при работе с грузовыми (кроме передаточных и вывозных) и пассажирскими поездами, в т.ч. и пригородными, за поездку (туда и обратно) при нахождении вне места явки на работу продолжительностью не менее 7 часов рабочего времени в размере установленных РФ норм суточных при служебных командировках. При работе на «удлиненных плечах» продолжительностью работы более 31 часа (24+7) в двойном размере установленных РФ норм суточных при служебных командировках.

Из указанного Положения следует, что под поездкой необходимо понимать все рабочее время от явки на работу до возвращения в локомотивное депо приписки. Данное Положение является действующим и ОАО «РЖД» неотмененным.

Сумма выплаты за разъездной характер работы с 01.03.2013 года составляет 161,92 руб.

Как следует из расчетных листков, истцу за март 2013 года по шифру 461L оплачено 1 781,12 руб., за апрель 2013 года по шифру 461L оплачено – 1 619,20 руб., за май 2013 года по шифру 461L оплачено – 1 943,04 руб.

В соответствии с п.п. 2 п. 2 Положением о возмещении расходов, связанных со служебными поездками работников филиалов ОАО «РЖД», утвержденного распоряжением ОАО «РЖД» от 31.10.2011 № 2343р, постоянная работы которых осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава или имеет разъездной характер (далее – Положение), возмещении расходов, связанных со служебными поездками, осуществляется работникам: постоянная работа которых имеет разъездной характер, а именно выполняющим работу на линии вне места расположения структурного подразделения филиала ОАО «РЖД» или постоянного пункта сбора, постоянно перемещающимися из-за частой передислокации участка производства работ и выполняющим работы на отдельных объектах, когда нет возможности ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства. Согласно п.3 Положения, работникам возмещаются расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, и иные расходы, связанные со служебными поездками.

Согласно п. 5 данного Положения, компенсационные выплаты (суточные) выплачиваются: за сутки нахождения в поездке с момента выезда до момента возвращения к месту нахождения структурного подразделения филиала ОАО «РЖД» при выполнении работы в пути следования железнодорожного состава. При этом время, проведенное работниками в поезде, составляющее 12 и более часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки, за каждую поездку туда и обратно продолжительностью не менее 7 часов работникам локомотивных бригад при работе с пассажирскими, пригородными, грузовыми поездами, за каждые сутки нахождения на

отдельных объектах, когда по условиям сообщения и характеру выполняемой работы работники не имеют возможности ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства.

Компенсационные выплаты (суточные) работникам производятся на основании документов, подтверждающих количество и продолжительность поездок каждого работника в отчетном месяце (п. 9 Положения).

Основными подтверждающими документами для начисления компенсационных выплат являются маршруты машинистов, маршруты проводников, сменные рапорты, наряды на выполненные работы, ведомости учета разъездов и другие документы, подтверждающие количество выездов на линию и их продолжительность, утвержденные руководителем филиала ОАО «РЖД» или его структурного подразделения (п. 10 Положения).

Оплата за разъездной характер работы производится независимо от типа поезда, значение в данном случае имеет продолжительность поездки – не менее 7 часов.

Как следует из представленных истцом маршрутных листов, истцу не были оплачены по шифру 461L две поездки в апреле – 13, 28, одна в марте - 17 и одна в мае – 17, продолжительностью более 7 часов. Более того, поездка в марте составила 32,10 часов, 13.04.2013 – 32,27 часов, 28.04.2013 – 32,15 часов, т.е. за данные поездки оплата должна производиться по двойному тарифу, т.к. истец находился в поездках сутки и более чем 8 часов вторые сутки.

Из Положения о локомотивной бригаде ОАО «РЖД», утвержденного 29.12.2005 № ЦТ-40 ОАО «РЖД», следует, что после завершения поездки (смены) работники локомотивных бригад обязаны сдать дежурному по локомотивному депо в установленном порядке оформленный маршрут машиниста, другие бланки и разрешения (при их выдаче за время поездки (смены)). Как было установлено в судебном заседании и не опровергается ответчиком, истец именно после вышеуказанных поездок (смен) сдал такие документы.

Следовательно, в пользу истца подлежит взысканию с ответчика оплата за разъездной характер работы в размере 1 133,44 руб.: за четыре поездки  $161,92 \times 4 = 647,68$  руб., поскольку три вышеуказанные поездки производились на «удлиненных плечах», то оплата должна быть произведена по двойному тарифу, т.е.  $161,92 \times 3 = 485,76$  руб., итого 1 133,44 руб.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку работодатель неправомерно не выплатил истцу заработную плату, на которую последний рассчитывал, истец имеет право на взыскание компенсации морального вреда. Доказательств, в обоснование отсутствия своей вины ответчиком не представлено. Основываясь на степени вины ответчика, характере нравственных страданий, личности истца, суд считает, что сумма 1 000 руб. полностью компенсирует моральный вред, причиненный истцу.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в местный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

Судом удовлетворены требования истца имущественного и не имущественного характера, в связи с чем, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию госпошлина в размере 600 руб.

Руководствуясь ст. ст. 194 -199 ГПК РФ, суд

решил:

Взыскать с ОАО «Российские железные дороги» в пользу Вохмякова Юрия Георгиевича заработную плату за март, апрель, май 2013 года в размере 3 794,95 рублей, в счет возмещения морального вреда сумму в размере 1 000 рублей, в остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с ОАО «Российские железные дороги» в доход местного бюджета госпошлину в размере 600 рублей.

Решение в течение 1 месяца со дня изготовления его в окончательном виде может быть обжаловано в Пермский краевой суд через Дзержинский районный суд г. Перми.

Судья - подпись

Копия верна.

Судья –

К.А. Суворова

Судья  
Копия верна  
Судья –  
К.А. Суворова