

Министерство здравоохранения  
Пермского края

Пермская краевая организация  
профсоюза работников  
здравоохранения Российской  
Федерации

Министр здравоохранения  
Пермского края

Председатель

  
А.В. Крутень  
« 21 » декабря 2022 г.  


  
Г.А. Шабалин  
« 21 » декабря 2022 г.  


**Соглашение**  
**о взаимодействии между Министерством здравоохранения**  
**Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза**  
**работников здравоохранения Российской Федерации в области**  
**социально-трудовых отношений и социальной защиты работников**  
**учреждений здравоохранения Пермского края**  
**на 2023-2025 годы**

Министерство  
промышленности и торговли  
Пермского края

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

№ 10 «21» декабря 2022г.

Подпись Миль

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено в целях обеспечения трудовых, социальных, экономических прав и интересов работников и руководителей государственных учреждений здравоохранения Пермского края с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами настоящего Соглашения (далее – Стороны) являются Пермская краевая организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в лице Краевого комитета (далее – Крайком) и Министерство здравоохранения Пермского края (далее – Министерство), представляющие интересы государственных учреждений здравоохранения Пермского края.

1.3. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для применения государственными учреждениями здравоохранения Пермского края (далее – Учреждения) и профсоюзными организациями, входящими в состав Пермской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и служат основой при заключении коллективных договоров и принятии локальных нормативных актов Учреждений.

1.4. Соглашение заключено с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации и не ограничивает права руководителей Учреждений с учетом финансово-экономического положения Учреждения в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий, определенных коллективными договорами.

1.5. Крайком и профсоюзные организации работников здравоохранения выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз), при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работающих), охраны труда и другое.

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01.01.2023 г. и действует по 31 декабря 2025 года.

1.7. Стороны Соглашения в течение 7 рабочих дней со дня его подписания обеими Сторонами размещают настоящее Соглашение на сайтах Министерства и Крайкома.

Уведомительную регистрацию Соглашения осуществляет Крайком.



1.8. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. В период действия настоящего Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовки).

## **2. Деятельность Сторон при исполнении Соглашения**

2.1. Стороны Соглашения:

2.1.1. принимают участие в работе коллегиальных органов Министерства и Крайкома;

2.1.2. направляют друг другу полную и своевременную информацию о перспективных планах и направлениях деятельности отрасли.

2.2. Итоги по выполнению настоящего Соглашения ежегодно рассматриваются на заседании Министерства при участии представителей Крайкома или Президиуме Крайкома при участии представителей Министерства.

2.3. Стороны вправе освещать в средствах массовой информации промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

## **3. Деятельность Сторон в части регулирования вопросов оплаты труда работников Учреждений**

3.1. Стороны Соглашения принимают необходимые меры в рамках своей компетенции в части обеспечения:

3.1.1. равной оплаты за труд равной ценности при установлении тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

3.1.2. сохранения Учреждениями гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

3.2. Стороны Соглашения рекомендуют Учреждениям при разработке локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда:

3.2.1. в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждениях, проводить мероприятия, направленные на совершенствование системы оплаты труда работников в части обеспечения доли выплат по окладам в структуре заработной платы не ниже 55 процентов без учета компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях;

3.2.2. при установлении выплат стимулирующего характера за достижение конкретных результатов деятельности работников предусматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников с отражением их в локальных нормативных актах и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками Учреждений;

3.2.3. учитывать, что размер заработной платы (с учетом выплаты за стаж непрерывной работы, но без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при реорганизации учреждений не может быть меньше размера заработной платы (с учетом выплаты за стаж непрерывной работы), выплачиваемой работнику до реорганизации учреждений, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

3.2.4. при установлении доплат за работу в ночное время (с 22-00 ч. до 6-00 ч.) в размерах:

не менее 50% тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника за каждый час работы при оказании скорой или экстренной медицинской помощи,

не менее 40% тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника за каждый час работы при оказании неотложной медицинской помощи;

при дежурствах на дому доплата за работу в ночное время производится только при вызове работника в Учреждение за фактическое время, затраченное на оказание медицинской помощи, с учетом времени доезда;

3.2.5. при осуществлении работниками дежурства на дому производить оплату труда из расчета тарифных ставок, оклада (должностного оклада) с учетом надбавки за наличие квалификационной категории, ученую степень и почетное звание, районного коэффициента.

В случае вызова работника в Учреждение для оказания медицинской помощи, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивать



из расчета тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом доплат компенсационного и стимулирующего характера;

3.2.6. производить повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда, в рекомендуемых размерах:

- класс (подкласс) 3.1 – не менее 4% должностного оклада,
- класс (подкласс) 3.2 – не менее 7% должностного оклада,
- класс (подкласс) 3.3 – не менее 10% должностного оклада,
- класс (подкласс) 3.4 – не менее 13% должностного оклада,
- класс 4 – 16% должностного оклада.

В учреждениях и отделениях, поименованных в приложении 2 к Положению о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края, подведомственных Министерству здравоохранения Пермского края, утвержденным постановлением Правительства Пермского края от 31 декабря 2015 г. № 1190-п «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края, подведомственных Министерству здравоохранения Пермского края» (далее – постановление № 1190-п), по отдельным категориям медицинского персонала при установленном классе (подклассе) 3.2 и более повышение оплаты труда производить в размерах, установленных указанным приложением с применением к последующему классу (подклассу) повышение кратное 3%.

3.2.7. исчислять минимальный размер оплаты труда с учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П согласно которым оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещения профессий (должностей), районный коэффициент не включаются в состав минимального размера оплаты труда;

3.2.8. производить оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П, согласно которому, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (оклада (должностного оклада) за день или час работы), начисляются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

3.2.9. сохранять медицинским работникам уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3х лет;

3.2.10. при определении фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) допускать установление иного размера тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами) должностей, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню соответствующей квалификационной группе, работникам, занимающим следующие должности:

сестра-хозяйка

медицинская сестра палатная (постовая),

врач-анестезиолог-реаниматолог,

врач-неонатолог,

врач-токсиколог,

заведующий отделением анестезиологии-реанимации.

Действие настоящего пункта применяется до вступления в силу изменений, внесенных в постановление № 1190-п, в части централизации функций по закреплению единых размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждений, либо принятие иного нормативного правового акта Правительства Пермского края, регулирующего вопросы оплаты труда работников Учреждений.

3.2.11. отражать информацию о заработной плате, которая выплачивается не реже чем каждые полмесяца. При этом размер заработной платы за первую половину месяца, включает в себя выплаты по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), компенсационным выплатам, надбавкам за квалификационную категорию, надбавкам за стаж непрерывной работы, надбавкам за учёную степень, надбавкам за почетное звание, и выплачивается за фактически отработанное время.

3.2.12. предусматривать индексацию (повышение) фонда оплаты труда в размерах и сроки, установленных Законом о бюджете Пермского края.

#### **4. Деятельность Сторон в части регулирования вопросов трудовых отношений, рабочего времени и отдыха**

4.1. Стороны договорились рекомендовать руководителям Учреждений здравоохранения:

4.1.1. формировать штатное расписание учреждения с учетом потребности в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объемов оказываемых медицинских услуг в соответствии с порядками оказания различных видов медицинской помощи;

4.1.2. учитывать, что изменение подведомственности (подчиненности) Учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение,



выделение, преобразование) либо изменение типа Учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками Учреждения;

4.1.3. при применении профессиональных стандартов руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» с учетом рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 июля 2016 года № 14-2/ООГ-6465;

4.1.4. в случае установления по результатам специальной оценки условий труда класса (подкласса) вредности 3.2. и более, а так же если в Учреждении не проведена специальная оценка условий труда, для определения продолжительности дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, применять постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (далее – Список), в части не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации;

4.1.5. дополнительный отпуск согласно Списку предоставлять работникам в полном размере, если они в рабочем году фактически проработали в профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Если работник проработал в профессиях и должностях, предусмотренных Списком менее 11 месяцев, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально фактически отработанному в таких условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ, п. 9 Инструкции, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20, Письмо Минтруда России от 18.10.2016 № 14-2/В-1045).

Механизм расчета продолжительности дополнительного отпуска пропорционально отработанному времени закрепить в локальном нормативном акте или коллективном договоре по следующей формуле расчета:



Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за "вредность"	=	Установленная работнику продолжительность дополнительного отпуска	/	11	×	Стаж работы во вредных условиях труда
---	---	---	---	----	---	---------------------------------------

4.1.6. на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, производить замену отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, определенных коллективным договором.

Не допускать предоставление денежной компенсации части дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если работниками в течение финансового года не использован ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве менее 28 календарных дней.

4.1.7. в целях соблюдения действующего законодательства, предусматривать в коллективном договоре предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дней отдельным категориям медицинских работников, поименованным в Постановлении Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников».

4.1.8. включать в состав комиссии, осуществляющей нормирование труда в Учреждении, представителя выборного органа работников с освобождением его от работы на время работы комиссии и сохранением средней заработной платы;

4.1.9. на основании коллективного договора с учетом финансово-экономического положения Учреждения предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) не более двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха в течение года с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с руководителем Учреждения.

4.2. Стороны договорились разрешить Учреждениям самостоятельно:

4.2.1. на основании коллективного договора при обязательном наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, допускать увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы



работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов,

при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов;

4.2.2. на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, увеличивать продолжительность рабочего времени, составляющую по результатам специальной оценки условий труда не более 36 часов в неделю, до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором;

4.2.3. на основании коллективного договора увеличивать учетный период до одного года в случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца;

## **5. Деятельность Сторон в части регулирования вопросов в сфере обеспечения охраны труда**

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. совместно рассматривать вопросы по охране труда на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.1.2. содействовать:

а) избранию в учреждениях уполномоченных по охране труда для участия в комиссиях по:

- проведению специальной оценки условий труда с учетом требований статьи 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (в действующей редакции) «О специальной оценке условий труда»;

- расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с порядком, установленным статьей 229 ТК РФ;

- проверке знаний требований охраны труда с учетом пункта 73 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

б) в предоставлении уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных обязанностей не менее 2 часов рабочего времени в неделю;

в) в проведении обучения по охране труда в образовательных организациях в соответствии с установленным законодательством порядком, по направлению работодателя и за счет средств работодателя;

г) в осуществлении морального поощрения уполномоченным по охране труда за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах.

5.1.3. рассматривать предложения профсоюзных органов, направленные на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

5.2. Стороны рекомендуют руководителям Учреждений:

5.2.1 в целях проведения анализа травматизма, предоставлять Крайкому информацию о произошедших несчастных случаях на производстве и проф. заболеваниях;

5.2.2. в целях осуществления контроля за качеством проводимой в Учреждении специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), в т.ч. предоставляемых гарантий и компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда, предоставлять Крайкому информацию о проведенной в Учреждении СОУТ;

5.2.3. при оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников руководствоваться, в том числе совместными разъяснениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№ 15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№ 16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (№ 01-А/475) от 9 октября 2018 г., направленными главам администраций субъектов Российской Федерации; руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере здравоохранения, руководителям государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, руководителям региональных организаций Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, руководителям организаций, проводящих специальную оценку условий труда;

5.2.4. в случаях проведения специальной оценки условий труда без учета воздействия биологического фактора проводить внеплановую специальную оценку условий труда с учетом воздействия биологического фактора;



5.2.5. в случае создания новых рабочих мест в результате перевода отдельных структурных подразделений из одного учреждения в другое, работникам, работавшим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на прежнем месте работы, производить повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда по прежнему месту работы до проведения специальной оценки условий труда;

5.2.6. осуществлять проведение специальной оценки условий труда в присутствии работника, рабочее место которого оценивается, с учетом его предложений по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, при проведении специальной оценки условий труда.

5.3. Крайком и выборные профсоюзные органы обязуются:

5.3.1. обеспечить общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Учреждениях посредством проведения проверок, рассмотрения жалоб, обращений;

5.3.2. принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;

5.3.3. обеспечивать взаимодействие правовой и технической инспекции труда профсоюза с другими органами государственного надзора с целью обеспечения безопасности труда и профилактики производственного травматизма;

5.3.4. оказывать необходимую консультативную помощь работникам и руководителям Учреждений по вопросам охраны труда.

## **6. Гарантии профсоюзной деятельности**

6.1. Министерство рассматривает обращения, заявления, требования и предложения органов Крайкома в установленные законодательством сроки и направляет письменный ответ органу Крайкома, направившему в его адрес обращение, заявление, требование или предложения.

6.2. Стороны договорились в целях развития социального партнерства не допускать агитационной деятельности против профсоюзного движения со стороны работодателей и безосновательных ограничений участия членов профсоюза в общественно-массовых мероприятиях.

6.3. Стороны договорились о проведении совместных обучений профсоюзного актива.

6.4. Стороны рекомендуют руководителям Учреждений создать на сайте Учреждения профсоюзную страничку для размещения информации о деятельности профсоюзной организации Учреждения.

6.5. Стороны рекомендуют руководителям Учреждений предусматривать в коллективном договоре:

- обязательное включение представителя выборного органа первичной профсоюзной организации во все комиссии организации по вопросам, касающимся специальной оценки условий труда, оплаты труда и прочих трудовых прав работников;

- принятие локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **7. Обязательства Крайкома**

7.1. Всемерно содействует реализации настоящего Соглашения.

7.2. Вносит предложение по совершенствованию законодательства о труде и о социальных гарантиях работников отрасли, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

7.3. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывает бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.

7.4. Осуществляет через свои органы на местах, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, техническую и правовую инспекцию труда, профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, соблюдением трудового законодательства.

7.5. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждений в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

7.6. Организует встречи с депутатами Законодательного Собрания Пермского края, представителями краевой администрации.

Принимает участие в работе Законодательного Собрания Пермского края при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

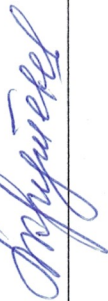
7.7. Проводит обучение членов Профсоюза по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательств.



Пронумеровано, прошнуровано,  
скреплено печатью

12 (двенадцать) листов

Министр здравоохранения  
Пермского края



А.В. Крутень



Председатель Пермской краевой организации  
профсоюза работников здравоохранения РФ

Г.А. Шабалин



## ПРОТОКОЛ ПОДПИСАНИЯ

Соглашения о взаимодействии между Министерством здравоохранения Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников учреждений здравоохранения Пермского края на 2023-2025 годы

г. Пермь

15.12.2022

В ходе переговоров между Министерством здравоохранения Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации стороны пришли к соглашению по всем вопросам о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников учреждений здравоохранения Пермского края.

Соглашение обсуждено и принято 15.12.2022 года на 2023-2025 гг., вступает в силу с 01.01.2023 года и действует по 31.12.2025 год.

Соглашение подписано:

- министром здравоохранения Пермского края - Крутень Анастасией Владимировной;
- председателем Пермской краевой организации профсоюза работников здравоохранения РФ – Шабалиным Геннадием Алексеевичем.

Подписи сторон:



Подписи сторон:

М.п.

