|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2к приказу МБУК «БРИМ»от 12.12.2016 № 19-ОД |

**Положение о конфликте интересов работников МБУК «БРИМ»**

**1. Общие положения**

# 1.1.Настоящее Положение определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов работников МБУК «БРИМ», возникающих в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

# 1.2.Целями настоящего положения являются:

* противодействие коррупции, организация деятельности учреждения на началах законности, добросовестной трудовой деятельности, соблюдения норм деловой этики;

# соблюдение прав и законных интересов граждан, в том числе, потребителей предоставляемых учреждением услуг, организаций, в том числе, МБУК «БРИМ», общества и государства;

# повышение качества предоставляемых учреждением муниципальных услуг;

* повышение эффективности деятельности МБУК «БРИМ».

1.3. Задачи настоящего положения:

* дать понятие конфликта интересов;
* определить круг лиц, на которых распространяется настоящее положение, т.е. лиц, которые могут оказаться в ситуации конфликта интересов, определить порядок действий работников и руководителя МБУК «БРИМ», по выявлению и урегулированию конфликта интересов;
* установить порядок раскрытия (выявления) реального или потенциального конфликта интересов;
* установить меры по урегулированию (разрешению) конфликта интересов, которые позволят ограничить влияние частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

**2. Конфликт интересов руководителя МБУК «БРИМ»**

2.1. Законодательством о некоммерческих организациях выделяются случаи, в которых конфликт интересов неизбежен.

Согласно п. 1 ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой **конфликт интересов** заинтересованных лиц и некоммерческой организации.

В этом случае лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

Таким образом, работником МБУК «БРИМ»,заинтересованным в совершении МБУК «БРИМ»тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами при определенных обстоятельствах может быть директор МБУК «БРИМ».

2.2. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы МБУК «БРИМ», прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности МБУК «БРИМ» или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами МБУК «БРИМ».

Под термином «возможности МБУК «БРИМ» понимаются принадлежащие МБУК «БРИМ» имущество, имущественные и неимущественные права, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах МБУК «БРИМ», имеющая для него ценность.

2.3. В случае если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть МБУК «БРИМ», а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и МБУК «БРИМ» в отношении существующей или предполагаемой сделки:

* оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя МБУК «БРИМ»;
* сделка должна быть одобрена органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя МБУК «БРИМ».

**3. Конфликт интересов работников МБУК «БРИМ», возникающий при исполнении ими трудовых обязанностей**

3.1. Конфликт интересов может иметь место при исполнении трудовых обязанностей работниками МБУК «БРИМ»не только в указанных в разделе 2 случаях. Таким образом, положение о конфликте интересов распространяется на всех работников МБУК «БРИМ».

В этом случае ***под конфликтом интересов*** следует понимать ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника МБУК «БРИМ» влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (профессиональных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника МБУК «БРИМ» и правами и законными интересами МБУК «БРИМ», граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам МБУК «БРИМ»граждан, организаций, общества или государства.

Под личной заинтересованностью работника МБУК «БРИМ», которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (профессиональных) обязанностей, понимается возможность получения работником МБУК «БРИМ» при исполнении должностных (профессиональных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.2. Примерами конфликта интересов работников МБУК «БРИМ» могут являться следующие ситуации:

- работник МБУК «БРИМ» или его близкие родственники, супруг, друзья или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают от другого работника МБУК «БРИМ» дорогостоящие подарки (имущество, услуги имущественного характера);

- работник МБУК «БРИМ» или его близкие родственники, супруг, друзья или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, состоят в трудовых отношениях с контрагентами МБУК «БРИМ» и этот работник (его близкие родственники, супруг, друзья, иные лица)может влиять на принятие решений по вопросам взаимодействия МБУК «БРИМ» и его контрагента или обладает конфиденциальной информацией о деятельности МБУК «БРИМ»;

- работник МБУК «БРИМ» или его близкие родственники, супруг, друзья или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, являются должником или кредитором контрагента МБУК «БРИМ» и этот работник (его близкие родственники, супруг, друзья, иные лица) может влиять на принятие решений по вопросам взаимодействия МБУК «БРИМ» и его контрагента или обладает конфиденциальной информацией о деятельности МБУК «БРИМ»;

- работник МБУК «БРИМ» входит в жюри конкурса, в котором участвуют его супруг, близкие родственники, участники клубного формирования, которым руководит этот работник, друзья или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника;

- работник МБУК «БРИМ» или его близкие родственники, супруг, друзья или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, состоят в трудовых отношениях с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя МБУК «БРИМ»,и исполняют в этом органе контрольные функции по отношению к деятельности, которую осуществляет работник в МБУК «БРИМ», учреждение в целом;

- работник МБУК «БРИМ», который влияет на принятие решений по определению поставщиков товаров, работ, услуг для МБУК «БРИМ»или его близкие родственники, супруг, друзья или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, безвозмездно получают имущество или услуги имущественного характера от поставщика этих товаров, работ, услуг;

- работник МБУК «БРИМ», который влияет на принятие решений по определению поставщиков товаров, работ, услуг для МБУК «БРИМ» является близким родственником, супругом или другом иным лицом, с которыми связана личная заинтересованность представителя поставщика этих товаров, работ, услуг;

- работник МБУК «БРИМ» осуществляет руководство работником МБУК «БРИМ», который является его близким родственником, супругом, другом или иным лицом, с которыми связана личная заинтересованность работника, или участвует в принятии кадровых решений в отношении него;

- иные ситуации, в которых интересы работника МБУК «БРИМ» вступают в противоречие с интересами учреждения, граждан, организаций, общества и государства.

Под близкими родственниками в данном случае следует пониматьродителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер, под супругом – как супруга, так и партнера в гражданском браке.

**4. Порядок уведомления работодателя о возникшем (реальном) или потенциальном конфликте интересов, регистрации и рассмотрения уведомлений.**

4.1. При возникновении конфликта интересов, указанного в разделе 2 настоящего положения, то есть, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть МБУК «БРИМ», а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и МБУК «БРИМ» в отношении существующей или предполагаемой сделки, оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя МБУК «БРИМ»в порядке и форме, определенной этим органом.

В этом случае конфликт интересов урегулируется в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя МБУК «БРИМ».

4.2. При возникновении конфликта интересов, указанного в разделе 3 настоящего положения, работник МБУК «БРИМ»должен незамедлительно сообщить об этом директору МБУК «БРИМ».

Для более точного уяснения информации о конфликте интересов работника МБУК «БРИМ», возникшего при исполнении им трудовых обязанностей, уведомление о конфликте интересовработника МБУК «БРИМ», возникшем при исполнении им трудовых обязанностей (далее – уведомление о конфликте интересов),рекомендуется излагать письменно по форме, согласно приложению 1 к настоящему положению.Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Уведомление передается лично или направляется по почте директору МБУК «БРИМ».

В случае если на момент, когда работнику стало известно о возникшем или потенциальном конфликте интересов, работник находится в отпуске, в командировке, отсутствует в месте работы по каким-либо иным причинам, уведомить работодателя о конфликте интересов рекомендуется незамедлительно по прибытии работника к месту работы.

4.3. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении, содержит:

- фамилию, имя, отчество, должность лица, направившего уведомление;

- описание обстоятельств, при которых стало известно о конфликте интересов (дата, место, время);

- подробное описание ситуации конфликта интересов; если в нем участвуют третьи лица (близкие родственники, супруг работника, друзья, иные лица), то указываются сведения об этих лицах, необходимые для определения их участия в конфликте интересов (фамилия, имя, отчество, должностное положение, связь с работником, участие в конфликте интересов, иная информация);

- должностные обязанности работника, которые, по его мнению, могут исполняться им ненадлежащим образом или коррупционные правонарушения, которые могут быть им совершены под влиянием конфликта интересов (т.е. интересы МБУК «БРИМ», которые могут пострадать);

- предложения работника о возможных путях урегулирования конфликта интересов.

4.4.Уведомление подлежит регистрации директором МБУК «БРИМ» в Журнале регистрации уведомлений о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Бабушкинский районный исторический музей», который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском печати МБУК «БРИМ» (структура журнала изложена в приложении 2 к настоящему положению).

Ведение журнала возлагается на директора МБУК «БРИМ».

Директор МБУК «БРИМ» после регистрации уведомления в Журнале, обязан выдать работнику МБУК «БРИМ», направившему уведомление, под роспись талон-уведомление с указанием данных о лице, принявшем уведомление и дате его принятия(приложение 3). После заполнения корешок талона-уведомления остается у директора МБУК «БРИМ», а талон-уведомление вручается работнику МБУК «БРИМ», направившему уведомление.

В случае если уведомление поступило по почте, талон-уведомление направляется работнику МБУК «БРИМ», направившему уведомление, по почте заказным письмом.

Отказ в регистрации уведомления, а также невыдача талона-уведомления не допускается.

4.5. Уведомление рассматривается директором МБУК «БРИМ» в течение 10 рабочих дней с даты получения уведомления.

4.6. Сведения, изложенные в уведомлении о конфликте интересов, подлежат проверке директором МБУК «БРИМ». Проверка указанных сведений проводится путем проведения бесед и получения пояснений по сведениям, изложенным в уведомлении, от работника и лиц, указанных в уведомлении о конфликте интересов, изучения личного дела работника.

4.7. По результатам проверки директор МБУК «БРИМ» дает оценку серьезности возникающих для учреждения рисков.Директор может прийти к следующим выводам:

* что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
* что реальный или потенциальный конфликт интересов имеет место, и необходимо выбрать способы его разрешения.

4.8. В случае возможности возникновения или возникновения конфликта интересов работника учреждения в ходе исполнения им трудовых обязанностей, директор МБУК «БРИМ»принимает меры по его предотвращению или разрешению такие как:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями (с согласия работника и при наличии возможности);

- перевод работника с его согласия на должность, предусматривающую исполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника и при наличии возможности);

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

Указанные меры осуществляются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и не должны нарушать права и законные интересы работников учреждения.

**5. Обеспечение конфиденциальности информации**

Информация и документы, полученные от работника и иных лиц в процессе раскрытия и урегулирования конфликта интересов, обрабатываются директором МБУК «БРИМ» с соблюдением положений нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере защиты охраняемой законом тайны, Положения МБУК «БРИМ» «Об обеспечении защиты информации ограниченного доступа».

**6. Порядок действий работников по раскрытию и урегулированию конфликта интересов**

При принятии решений по вопросам деятельности МБУК «БРИМ» и исполнении своих трудовых обязанностей работники МБУК «БРИМ» обязаны руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Работникам рекомендуется избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

Работники должны раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, содействовать проверке сведений, изложенных в уведомлении о конфликте интересов.

Работникам рекомендуется содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

**7. Защита работников, уведомивших работодателя о конфликте интересов от неправомерных действий**

7.1. МБУК «БРИМ» принимаются меры по защите работника МБУК «БРИМ», уведомившего директора МБУК «БРИМ» о конфликте интересов, в части обеспечения работнику МБУК «БРИМ» гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижеоплачиваемую должность, лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления.

7.2. В случае увольнения, перевода на нижеоплачиваемую должность, лишения или снижения размера премии, переноса времени отпуска, привлечения к дисциплинарной ответственности работника МБУК «БРИМ», указанного в п. 7.1 настоящего положения, в период рассмотрения представленного им уведомления он вправе обратиться в антикоррупционную комиссию МБУК «БРИМ» для дачи рекомендательного заключения о справедливости увольнения, перевода на нижеоплачиваемую должность, лишения или снижения размера премии, переноса времени отпуска, привлечения к дисциплинарной ответственности.

**8.Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

Работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случае, если конфликт интересов работника МБУК «БРИМ», возникший в ходе исполнения им трудовых обязанностей стал причиной неисполнения или ненадлежащего исполнения его трудовых обязанностей, причинения материального ущерба работодателю.

Приложение 1

к Положению о конфликте

интересов работников МБУК «БРИМ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность представителя работодателя)

муниципального бюджетного учреждения культуры

«Бабушкинский районный исторический музей»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

УВЕДОМЛЕНИЕ

о конфликте интересов работника МБУК «БРИМ»,

возникшем при исполнении им трудовых обязанностей

Я,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, сообщаю, что:

(Ф.И.О., должность лица, направившего уведомление)

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(описание обстоятельств, при которых стало известно о конфликте

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

интересов (дата, место, время));

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подробное описание ситуации конфликта интересов; если в нем

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

участвуют третьи лица (близкие родственники, супруги работника), то указываются

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

сведения об этих лицах, необходимые для определения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

их участия в конфликте интересов (фамилия, имя, отчество, связь с работником,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

участие в конфликте интересов, иная информация);

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должностные обязанности работника, которые, по его мнению,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

могут исполняться имненадлежащим образом под влиянием конфликта интересов

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(т.е. интересы МБУК «БРИМ», которые могут пострадать);

4.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(предложения работника о возможных путях урегулирования

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

конфликта интересов)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата, подпись, инициалы и фамилия)

Приложение 2

к Положению о конфликте

интересов работников МБУК «БРИМ»

Журнал регистрации уведомлений о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Бабушкинский районный исторический музей»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Номер, дата уведомления (указывается номер и дата талона-уведомления) | Сведения о работнике, направившем уведомление | Краткое содержание уведом-ления | Ф.И.О., подпись лица, приняв-шего уведом-ление |
| Ф.И.О. | должность | контактный номер телефона |
|  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

к Положению о конфликте

интересов работников МБУК «БРИМ»

|  |  |
| --- | --- |
| ТАЛОН-КОРЕШОК№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Уведомление принято от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О., должность работника)Краткое содержание уведомления\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись и должность лица, принявшего уведомление)«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись лица, получившего талон-уведомление)«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г. | ТАЛОН-УВЕДОМЛЕНИЕ№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Уведомление принято от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О., должность работника)Краткое содержание уведомления\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Уведомление принято:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(номер по Журналу)«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись лица, принявшего уведомление) |