



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

ПРИКАЗ

31.08.2023

№ 318

Об утверждении Положения об эффективном контракте
профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «КГЭУ»

В целях совершенствования системы оплаты труда в ФГБОУ ВО «КГЭУ», в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», решением ученого совета КГЭУ от 29.06.2023 **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить и ввести в действие Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «КГЭУ» (Приложение).
2. Контроль за исполнением приказа возложить на проректора по ЭиФ-главного бухгалтера Шамееву А.И.

Ректор

Э.Ю. Абдуллазянов

Копия приказа в электронном виде переданы: проректорам, директорам институтов, заведующим кафедрами, Оргдепартамент, УМУ, ОК.

Приложение
к приказу КГЭУ
от _____ № _____



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
"КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ"
(ФГБОУ ВО КГЭУ)

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА
ФГБОУ ВО «КГЭУ»**

ПРЕДИСЛОВИЕ

РАЗРАБОТАНО проректором по ЭиФ – главным бухгалтером
Шамеевой А.И.

Положение вступает в силу с 1 сентября 2023г.

ПРИНЯТО решением ученого совета ФГБОУ ВО «КГЭУ» от
29.06.2023г., протокол №_____.

Периодичность ПЕРЕСМОТРА Положения по необходимости.

Положение соответствует требованиям ИСО 9001:2015 и СТО СМК
УД-16 «Управление документацией».

*Документ является собственностью ФГБОУ ВО «КГЭУ» и не подлежит передаче,
воспроизведению и копированию без разрешения руководства университета*

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Область применения.....	4
2.	Нормативные ссылки.....	4
3.	Общие положения	4
4.	Порядок оформления трудовых отношений.....	5
5.	Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС	6
6.	Порядок и периодичность оценки результативности деятельности ППС.....	6
7.	Порядок разрешения спорных ситуаций.....	7
8.	Заключительные положения.....	7
	Приложение №1	8
	Лист ознакомления.....	12
	Лист регистрации изменений.....	13

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «КГЭУ» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда профессорско-преподавательского состава (далее – работники, ППС), создания условия для дифференцирования вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Настоящее Положение определяет правила заключения эффективного контракта с работниками, показатели и критерии оценки их деятельности, порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.3. Настоящее Положение вводится в действие с учетом мнения профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «КГЭУ».

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

с Трудовым кодексом Российской Федерации» 30.12.2001 № 197-ФЗ;

приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы от 09.04.2021;

Методическими рекомендациями по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 23.09.2021;

Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «КГЭУ».

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, конкретизирующий его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

П 2090-23	Выпуск 1	Экземпляр №	Лист 4/13
-----------	----------	-------------	-----------

Эффективный контракт содержит согласованные сторонами трудовых отношений показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, влияющие на назначение стимулирующих выплат.

Основными целями внедрения эффективного контракта являются: сохранение и развитие кадрового потенциала, призванного обеспечить достижение стратегических целей университета; повышение престижности и привлекательности работы в университете; обеспечение соответствия оплаты труда работников эффективности их деятельности согласно установленным критериям.

Основными задачами внедрения эффективного контракта являются: создание прозрачных механизмов системы оплаты труда работников на основе показателей и критериев оценки эффективности их труда, ориентированной на достижение конкретных показателей деятельности каждого конкретного работника и университета в целом, совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности работников.

Применение системы эффективного контракта не снижает уровень трудовых прав и гарантий ППС.

Модернизация системы оплаты труда ориентирована на осуществление справедливого вознаграждения за реальные результаты, качество работы и эффективность деятельности ППС.

4. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Эффективный контракт заключается с работником по результатам конкурсного отбора или выборам в соответствии с занимаемой должностью в порядке, определенном трудовым законодательством.

4.2. Эффективный контракт оформляется путем заключения трудового договора с работником, в котором конкретизированы:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии с индивидуальным планом, утверждаемым в установленном порядке);
- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, компенсационные выплаты, постоянные стимулирующие доплаты, надбавки);
- условия осуществления иных выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда, порядок и периодичность результативности деятельности ППС;
- меры социальной поддержки;
- иные условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Индивидуальный план работника, содержит перечень показателей и критериев оценки деятельности работника и конкретизируется с учетом занимаемой должности.

4.4. Критерии и показатели эффективности и (или) пороговые значения показателей устанавливаются в зависимости от занимаемой доли ставки.

4.5. Перечень показателей эффективности деятельности работников применяется в зависимости от учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической, профориентационной, воспитательной видов деятельности.

4.6. В Приложении №1 приведена форма трудового договора с работником в ФГБОУ ВО «КГЭУ».

5. ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС

5.1. При определении показателей и критериев оценки эффективности деятельности ППС учитываются показатели деятельности образовательных организаций, по которым Министерством науки и высшего образования Российской Федерации проводится мониторинг и оценка эффективности образовательных организаций высшего образования.

5.2. Полный перечень показателей эффективности деятельности работников приведен в индивидуальном плане. Критерии и показатели эффективности деятельности дифференцированы на разделы по направлениям деятельности и в соответствии с занимаемой должностью: директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

5.3. Значения критериев и показателей эффективности труда работников устанавливаются исходя из тактических и стратегических задач, а также текущей ситуации в университете.

6. ПОРЯДОК И ПЕРИОДИЧНОСТЬ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППС

6.1. Порядок и периодичность результативности деятельности ППС, а также размер стимулирующих выплат определяется по результатам оценки эффективности деятельности ППС, проведенной в соответствии с:

Регламентом оценки эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу КГЭУ;

Регламентом мониторинга эффективности деятельности кафедр КГЭУ; (далее – Регламенты).

6.2. Регламенты устанавливают порядок и способы измерения объема, качества и результатов труда работников, а также порядок расчета оценки эффективности труда работников на основе измеряемых показателей.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах: баллы, проценты, абсолютный размер, иное.

6.3. Оценка эффективности деятельности ППС осуществляется по итогам мониторинга выполнения работниками индивидуальных планов в предыдущем учебном году в соответствии с Регламентом оценки эффективности деятельности педагогических работников КГЭУ и является

основанием для установления ежемесячных стимулирующих выплат в следующем учебном году.

6.4. Мониторинг эффективности деятельности кафедр осуществляется по итогам календарного года в соответствии с Регламентом эффективности деятельности кафедр КГЭУ и является основанием для установления ежемесячных стимулирующих выплат в следующем календарном году.

6.5. По результатам достижения работниками целевых показателей эффективности деятельности университета производятся стимулирующие выплаты в размерах, устанавливаемых ежегодно решением Ученого совета при принятии бюджета университета на очередной финансовый год.

6.3. Фонд стимулирующих выплат по итогам оценки эффективности деятельности работников формируется на основании решения ректора университета исходя из финансовых возможностей, а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

7. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРНЫХ СИТУАЦИЙ

7.1. В целях разрешения спорных ситуаций по вопросам, касающимся эффективного контракта в университете, работник может обратиться в Комиссию по трудовым спорам университета.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение регистрируется в Департаменте организации процессов управления. Оригинальный экземпляр настоящего Положения хранится в Департаменте организации процессов управления до его замены в установленном порядке.

Разработал:

Проректор по ЭиФ – главный бухгалтер  А.И. Шамеева

Трудовой договор № _____

г. Казань

"__" ____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский государственный энергетический университет», далее именуемый "Работодатель", в лице ректора **Абдуллазянова Эдварда Юнусовича**, действующего на основании Устава, с одной стороны и гражданин (-ка) Российской Федерации

(фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, образование)

далее именуемый (-ая) "Работник", с другой стороны заключили настоящий трудовой договор (далее – Договор) о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Работодатель обязуется:

1.1.1. предоставлять Работнику работу в должности

(полное наименование профессии, должности)

(профессиональная квалификационная группа)

для осуществления научно-педагогической деятельности в соответствии с индивидуальным планом, утверждаемым в установленном порядке на каждый учебный год. Содержание трудовой функции Работника определяется в должностной инструкции.

1.1.2. обеспечить условия труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

1.1.3. своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату.

1.2 Работник обязуется:

1.2.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора

1.2.2. соблюдать трудовую дисциплину;

1.2.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию и локальные нормативные акты, действующие у Работодателя.

1.2.4. выполнить индивидуальный план работы, в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, нормативными документами и локальными актами, регламентирующими деятельность ППС в КГЭУ, в том числе выполнение в пределах должностного оклада видов деятельности, с плановыми значениями показателей, устанавливаемыми решением ученого совета: учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической, профориентационной, воспитательной.

1.3. Место работы: ФГБОУ ВО КГЭУ, адрес: 420066, г. Казань, ул. Красносельская, д.51

Кафедра

(наименование кафедры)

1.4. Работа по Договору является для Работника:

- основной работой (ставка) _____

- совместительство (ставка) _____

1.5. По согласованию сторон Договора работник может принять на себя исполнение дополнительных обязанностей с соответствующей оплатой.

2. Сроки

2.1. Договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.

Дата начала работы: _____

Дата окончания работы: _____

2.2. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать Договор. Аннулированный Договор считается незаключенным.

2.3. Срок испытания:

2.3.1. В целях проверки соответствия Работника поручаемой работе ему устанавливается срок испытания продолжительностью _____ с даты начала работы по Договору.

(не более трех месяцев)

П 2090-23	Выпуск 1	Экземпляр №	Лист 8/13
-----------	----------	-------------	-----------

2.3.2. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Работодателя.

2.3.3. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3. Условия труда.

3.1. Работник занят на работе с допустимыми условиями труда (класс 2).

3.2. Работник обязуется в период действия Договора и в течение года после его прекращения не разглашать и не использовать в личных целях конфиденциальную информацию (в том числе составляющую коммерческую тайну), ставшую ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, без согласия обладателей данной конфиденциальной информации: Работодателя и его контрагентов.

3.3. Работник имеет право на обязательное государственное социальное страхование в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ, на период действия настоящего трудового договора.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работника регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Рабочее время: работнику устанавливается продолжительность рабочего времени _____ в неделю.

4.3. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней;

отпуск Работнику предоставляется в соответствии с графиком отпусков либо в любое другое время в течение рабочего года по соглашению сторон настоящего Договора.

По соглашению сторон Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работника осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников КГЭУ».

5.2. Работнику устанавливаются:

5.2.1. должностной оклад в размере _____ рублей в месяц согласно штатному расписанию.

5.2.2. компенсационная выплата в размере _____ руб. (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). В случае отсутствия таковых, поставить слово «нет».

5.2.3. Стимулирующие выплаты:

- за ученое звание в размере _____ (руб.);

- за почетное звание в размере _____ (руб.);

- за интенсивность труда в должности ассистент/преподаватель/старший преподаватель без степени в возрасте до 28 лет _____ (руб.).

5.2.4. Стимулирующие надбавки:

- по результатам мониторинга эффективности деятельности кафедр в соответствии с «Регламентом мониторинга эффективности деятельности кафедр КГЭУ»;

- по результатам оценки эффективности деятельности работника (выполнение индивидуального плана) в соответствии с «Регламентом оценки эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу КГЭУ»;

- по результатам достижения целевых показателей эффективности университета в размерах, устанавливаемых ежегодно решением ученого совета при принятии бюджета университета на очередной финансовый год.

5.2.5. Премияльные выплаты:

- по итогам мониторинга выполнения работником индивидуального плана;

- по итогам мониторинга эффективности деятельности кафедр.

5.3. Работнику могут быть установлены иные стимулирующие выплаты в соответствии с «Положением об оплате труда работников КГЭУ» и иными локальными нормативными актами университета.

5.4. Основанием для невыплаты или снижения размера стимулирующей надбавки может быть наличие дисциплинарного взыскания.

5.5. Расчеты по заработной плате производятся путем перечисления денежных средств на индивидуальный счет работника в банке на карту платежной системы «МИР».

5.6. Заработная плата Работника индексируется в соответствии с действующим законодательством и (или) нормативными документами Учредителя работодателя.

5.7. Порядок сроки выплаты заработной платы Работнику определяются Положением об оплате труда работников КГЭУ.

6. Ответственность сторон

6.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

6.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником (по его вине) возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Изменение и прекращение договора

7.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала действия изменений (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.5. Настоящий трудовой договор, может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81 ч. 3 ТК РФ).

8. Разрешение споров

8.1. Возникшие разногласия Работник самостоятельно или с участием своего представителя урегулирует при непосредственных переговорах с Работодателем.

8.2. Если разногласия с Работодателем не были урегулированы с помощью непосредственных переговоров, Работник вправе обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам, за исключением случаев, когда согласно закону спор подлежит рассмотрению в суде.

9. Заключительные положения

9.1. Работник согласен на обработку его персональных данных Работодателем в целях исполнения Договора.

Обработка персональных данных может осуществляться как автоматизированным способом, так и без использования средств автоматизации, и включает в себя совершение действий, предусмотренных п. 3 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".

Перечень персональных данных Работника, на обработку которых дано согласие:

- фамилия, имя, отчество, пол, возраст, дата и место рождения;
- адрес регистрации по месту жительства/пребывания, номер телефона (домашний, мобильный);
- паспортные данные или данные иного документа, удостоверяющего личность;
- данные документов об образовании, квалификации;
- сведения о семейном положении;
- отношение к воинской обязанности;
- сведения о трудовом стаже, местах работы и доходах с этих мест работы;
- СНИЛС, ИНН;
- сведения о деловых и иных личных качествах, носящих оценочный характер.

Настоящее согласие действует со дня вступления в силу Договора на время осуществления Работником трудовой деятельности у Работодателя. Согласие может быть отозвано путем подачи Работником письменного заявления Работодателю.

В случае нарушения Договора Работником Работодатель вправе осуществлять обработку указанных персональных данных перечисленными выше способами как в течение срока действия Договора, так и после его прекращения. Такая обработка осуществляется Работодателем в целях привлечения Работника к ответственности за допущенное нарушение.

9.2. В случае изменения своих персональных данных Работник обязан немедленно письменно проинформировать Работодателя об этом с указанием новых данных.

9.3. До подписания Договора Работник ознакомлен со следующими документами, связанными с работой: Коллективный договор; Правила внутреннего трудового распорядка; Должностная инструкция; Положение о конфиденциальной информации; Положение о конфиденциальности, правила хранения и использования персональных данных; Правила охраны труда; Антикоррупционная политика вуза; Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в КГЭУ; Кодекс этики и профессионального поведения работников КГЭУ; Регламент организации в КГЭУ по сообщению ректором и работниками КГЭУ о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации; Порядок уведомления работниками КГЭУ работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений; Правила сообщения работодателю о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых определен Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» в КГЭУ; Регламент о порядке оформления служебных командировок; Положение «Об организации пропускного режима в задании ФГБОУ ВО «КГЭУ» с использованием автоматизированной системы контроля и управления доступом»; Положение о дистанционной работе в ФГБОУ ВО «КГЭУ» и иные локальные акты.

9.4. Договор составлен в двух экземплярах. Один экземпляр Договора передается Работнику, а другой хранится у Работодателя.

10. Реквизиты и подписи сторон.

Работодатель:

420066 г. Казань, ул. Красносельская, д. 51.

Казанский государственный

энергетический университет, тел. № 519-42-02

реквизиты организации (Работодателя)

ИНН	165 601 9286
КПП	165 601 001
ОКПО	020 667 76
ОКОНХ	92 110
ОКОГУ	13 143
ОКАТО	92 401 370 000
ОКФС	12
ОК ПФ	81

Ректор КГЭУ Э.Ю. Абдуллазянов

Приказ от 22.02.2022г. №10-02-02/19 Минобрнауки России

«____» _____ 20__ г.

подпись

М.П.

Работник

Фамилия Имя Отчество

почтовый индекс, адрес по прописке (регистрации)

номер телефона

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан _____

Когда _____

ИНН _____

СНИЛС _____

_____ " " 20__ г.

подпись

Один экземпляр трудового договора
получил _____

подпись

Со сроком окончания трудового договора
ознакомлен _____

подпись

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

С настоящим Положением ознакомлен и принял к исполнению:

- | | | | |
|-----|-------------|-----------|----------------|
| 1. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 2. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 3. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 4. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 5. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 6. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 7. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 8. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 9. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |
| 10. | _____ | _____ | _____ |
| | (Должность) | (Подпись) | (И.О. Фамилия) |

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

[illegible]