

**Об утверждении Правил адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований)**

***Утративший силу***

Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года № 722. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года № 12772. Утратил силу приказом Председателя Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу от 6 января 2022 года № 8.

      Сноска. Утратил силу приказом Председателя Агентства РК по финансовому мониторингу от 06.01.2022 № 8 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      Сноска. Заголовок в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      В соответствии с пунктом 1 статьи 12 Закона Республики Казахстан от 6 января 2011 года "О правоохранительной службе" **ПРИКАЗЫВАЮ:**

      1. Утвердить прилагаемые Правила адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований).

      Сноска. Пункт 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      2. Комитету государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан (Ергожин Д.Е.) в установленном законодательством порядке обеспечить:

      1) государственную регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Казахстан;

      2) в течение десяти календарных дней после государственной регистрации настоящего приказа его направление на официальное опубликование в периодических печатных изданиях и информационно-правовой системе "Әділет", а также в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения "Республиканский центр правовой информации" Министерства юстиции Республики Казахстан для размещения в Эталонном контрольном банке нормативных правовых актов Республики Казахстан;

      3) размещение настоящего приказа на интернет-ресурсе Министерства финансов Республики Казахстан.

      3. Настоящий приказ вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

      *Министр Б. Султанов*

|  |  |
| --- | --- |
|   | Утвержденприказом Министра финансовРеспублики Казахстанот 29 декабря 2015 года № 722 |

 **Правила адаптации молодых сотрудников и осуществления**
**наставничества в оперативно-следственных подразделениях органов**
**государственных доходов (служба экономических расследований)**
**1. Общие положения**

      1. Настоящие Правила адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) разработаны в соответствии с пунктом 1 статьи 12 Закона Республики Казахстан от 6 января 2011 года "О правоохранительной службе" и определяют порядок адаптации молодых сотрудников и осуществления наставничества в оперативно-следственных подразделениях органов по финансовому мониторингу (служба экономических расследований) (далее – СЭР).

      Сноска. Пункт 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      2. Прохождение молодым сотрудником адаптационной процедуры необходима в целях овладения профессиональными знаниями и устойчивыми практическими навыками для самостоятельного и качественного выполнения возложенных на него оперативно-служебных задач по занимаемой должности, развития интереса к избранной профессии, воспитания казахстанского патриотизма, укрепления морально-психологической устойчивости к трудностям службы, дисциплинированности и строгого соблюдения законности.

      3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

      1) адаптация молодых сотрудников – процесс овладения молодым сотрудником профессиональных навыков, приобщения к организационной (корпоративной) культуре, формирования приверженности службе в СЭР;

      2) молодые сотрудники – лица, впервые поступившие на службу в СЭР и проходящие ее в течение одного года со дня поступления;

      3) наставник – сотрудник, закрепляемый за молодым сотрудником, оказывающий ему практическую помощь в профессиональной подготовке и развитии;

      4) Совет наставников (далее – Совет) – коллегиальный орган коллективной деятельности, координирующий деятельность наставников.

 **2. Порядок адаптации молодых сотрудников**

      4. В СЭР адаптация молодого сотрудника осуществляется посредством наставничества.

      5. В процессе становления молодой сотрудник проходит следующие этапы адаптации:

      1) профессиональная адаптация – процесс овладения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике;

      2) должностная адаптация – процесс адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество, к замещаемой должности, путем приспособления к условиям и режиму служебной деятельности, приобретения навыков качественного исполнения должностных обязанностей;

      3) межличностная адаптация – формирование чувства принадлежности к группе, путем построения определенных отношений с коллегами на основе профессиональных интересов и склонностей.

      При этом объективными факторами выступают структура общения, система коммуникаций, нормы и ценности коллектива, статус личности в коллективе.

      6. Организация адаптации молодых сотрудников СЭР возлагается на кадровую службу, заместителя председателя Комитета по финансовому мониторингу Министерства финансов Республики Казахстан (далее – Комитет), курирующего правоохранительную деятельность, заместителей руководителей департаментов экономических расследований по областям, городам республиканского значения и столицы (далее – территориальные органы), курирующие правоохранительную деятельность, которые:

      1) представляют вновь принятого или назначенного сотрудника личному составу, объявляют приказ о назначении наставника;

      2) оказывают им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми сотрудниками, обеспечивают действенный контроль за их выполнением;

      3) создают условия для совместного несения службы наставника с молодым сотрудником, выполнения ими служебных задач, изучения ими законодательства, дополнительной литературы;

      4) изучают и обобщают передовой опыт организации наставничества, вносят предложения о дальнейшем совершенствовании наставнической работы, повышения ее роли в решении служебных задач и соблюдения законности.

      Сноска. Пункт 6 в редакции приказа Министра финансов РК от 05.11.2018 № 966 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования); с изменением, внесенным приказом Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

 **3. Порядок осуществления наставничества**

      7. Наставничество устанавливается за молодым сотрудником продолжительностью от трех до шести месяцев.

      В срок осуществления наставничества не засчитываются периоды, когда молодой сотрудник или наставник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

      8. Наставники подбираются из числа сотрудников СЭР, имеющих определенный профессиональный опыт и соответствующие следующим требованиям:

      1) наличие выслуги лет в правоохранительных органах не менее пяти лет;

      2) отсутствие дисциплинарных взысканий.

      При отсутствии кандидатуры наставника, соответствующего указанным требованиям, в качестве наставника закрепляется непосредственный руководитель молодого сотрудника.

      9. Утверждение сотрудника в качестве наставника производится на основании представления, приказом председателя Комитета, либо руководителя территориального органа не позднее пяти рабочих дней со дня принятия молодого сотрудника на службу в СЭР.

      10. Результаты работы с молодым сотрудником отражаются в отзыве наставника, которые оцениваются на заседании Совета.

      11. Прекращение наставничества производится приказом председателя Комитета, либо руководителя территориального органа в следующих случаях:

      1) увольнения наставника из органов по финансовому мониторингу;

      2) перевода (назначения) наставника или молодого сотрудника в другой территориальный орган либо откомандирование в другой правоохранительный орган;

      3) перевода наставника или молодого сотрудника, на другую должность, связанную с другой спецификой деятельности.

      Сноска. Пункт 11 с изменением, внесенным приказом Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      При этом срок осуществления наставничества для молодого сотрудника не изменяется.

      12. За образцовое выполнение служебного обязанностей и значительный вклад в профессиональное становление и воспитание молодого сотрудника наставники могут поощряться видами поощрения, предусмотренными статьей 55 Закона Республики Казахстан "О правоохранительной службе".

      13. Наставник в соответствии с поставленными перед ними задачами:

      1) с учетом должностной инструкции, специфики работы, уровня интеллектуального развития, физической, образовательной и специальной профессиональной подготовки разрабатывает индивидуальный план адаптации молодого сотрудника по форме согласно приложению 1 к настоящим Правилам, и для учета проводимой работы с ним ведет дневник наставника по форме согласно приложению 2 к настоящим Правилам;

      2) оказывает помощь молодому сотруднику в выполнении мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом адаптации, осуществляет повседневный контроль его выполнения;

      3) оказывает помощь молодому сотруднику в овладении навыками избранной профессии, разъясняет ему должностную инструкцию, на личном примере показывает способы и методы качественного выполнения служебных задач и поручений, выявляет, своевременно устраняет и совместно анализирует допущенные ошибки;

      4) проявляет чуткость и внимательность, не допускает высокомерия, в корректной форме дает оценку результатам работы молодого сотрудника;

      5) всесторонне изучает волевые, морально-нравственные и деловые качества молодого сотрудника, его отношение к службе, коллективу, гражданам, бытовые условия, увлечения, наклонности, круг досугового общения, принимает активное участие в обсуждении социальных вопросов и укрепляет морально-психологическую устойчивость при несении службы;

      6) участвует в обсуждении вопросов, связанных со служебной и общественной деятельностью, поведением вне службы молодого сотрудника, вносит предложения руководителю СЭР о его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

      7) привлекает молодого сотрудника к активному участию в общественной жизни коллектива;

      8) составляет отзыв по истечении адаптационного периода по форме согласно приложению 3 к настоящим Правилам;

      9) отчитывается на Совете о процессе адаптации, дисциплине и поведении молодого сотрудника, и результатах своего личного влияния на его становление;

      За одним наставником закрепляется не более двух сотрудников.

      14. Молодой сотрудник:

      1) овладевает теоретическими и практическими навыками служебной деятельности;

      2) самостоятельно изучает законодательство и рекомендованную литературу, в установленные сроки выполняет мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом;

      3) овладевает необходимыми навыками, профессионально, грамотно, тактично строит свои отношения с гражданами, коллегами, представителями общественности;

      4) старательно учится у наставника всем передовым формам и методам работы, практическому решению поставленных задач и своевременно выполняет указания и рекомендации наставника;

      5) дорожит честью коллектива, с достоинством ведет себя на службе и вне службы, активно участвует в общественной жизни коллектива.

      15. Целями деятельности Совета являются:

      1) участие в подборе наставников из числа опытных, авторитетных сотрудников, обладающих необходимыми профессиональными, нравственными качествами;

      2) оказание практической, консультативной и методической помощи наставникам в планировании и проведении их работы с молодыми сотрудниками;

      3) изучение, обобщение и распространение положительного опыта наставничества.

      16. Основными функциями Совета являются:

      1) заслушивание наставников о проведенной работе с молодым сотрудником их служебной деятельности и бытовых отношений;

      2) внесение предложений руководству органа по финансовому мониторингу по совершенствованию организации наставничества и о поощрении лучших наставников СЭР;

      3) рассмотрение обращений наставников и молодых сотрудников по совершенствованию служебной деятельности;

      4) рассмотрение конфликтных ситуаций между наставником и молодым сотрудником;

      5) внесение предложения председателю Комитета, либо руководителю территориального органа о дальнейшем прохождении службы в СЭР молодого сотрудника за неоднократные допущения нарушений служебной и трудовой дисциплины в период прохождения испытательного срока и адаптации.

      Сноска. Пункт 16 с изменением, внесенным приказом Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      17. Совет создается в Комитете, а также в территориальных органах.

      18. Состав Совета определяется приказом председателя Комитета, либо руководителя территориального органа, который состоит из председателя, заместителя, секретаря и его членов.

      Совет состоит менее из семи человек.

      Председателем Совета является заместитель председателя Комитета, либо заместитель руководителя территориального органа, курирующий правоохранительную деятельность.

      Заместитель председателя Совета – руководитель кадровой службы органов по финансовому мониторингу.

      Секретарь Совета – работник кадровой службы органов по финансовому мониторингу.

      Иные члены Совета состоят из числа сотрудников, занимающие руководящие должности СЭР.

      Сноска. Пункт 18 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      19. Заместитель председателя Совета организует работу и в случае отсутствия Председателя Совета исполняет его обязанности.

      20. Секретарь Совета:

      1) осуществляет организационно-техническое обеспечение работы Совета;

      2) информирует членов Совета о месте, времени проведения, повестке заседания;

      3) рассылает материалы по обсуждаемым на заседании вопросам;

      4) обеспечивает подготовку повестки дня, списка участников заседания, ведение протокола.

      21. Члены Совета:

      1) принимают участие в подготовке и предварительном рассмотрении вопросов, вынесенных на заседание Совета;

      2) вносят предложения по индивидуальному плану адаптации.

      Место и время проведения заседаний определяется председателем Совета.

      22. Заседания Совета проводятся не реже одного раза в квартал, и считаются правомочными при участии в нем более половины от общего числа членов.

      23. Члены Совета принимают личное участие в заседаниях.

      24. Решения Совета принимаются коллегиально и оформляются протоколом.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 1к Правилам адаптации молодыхсотрудников и осуществлениянаставничества в оперативно-следственных подразделенийорганов по финансовомумониторингу (службаэкономических расследований) |
|   | Форма |
|   | "Утверждаю"Руководитель оперативно-следственного подразделенияорганов по финансовомумониторингу (службаэкономических расследований)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года |

 **Индивидуальный план адаптации молодого сотрудника**

      Сноска. Приложение 1 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

      Фамилия, имя, отчество (при его наличии)

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

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

      Должность:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

      Дата начало адаптационного периода:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|
№ п/п |
Мероприятия |
Срок исполнения |
Отметка о выполнении |
|
1. |
Изучение Положения о Комитете по финансовому мониторингу Министерства финансов Республики Казахстан. (Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 10 октября 2014 года № 430 зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 октября 2014 года № 9846) |  |  |
|
2. |
Ознакомление с должностной инструкцией молодого сотрудника |  |  |
|
3. |
Проведение ознакомления с местом и ролью подразделения, в котором молодой сотрудник проходит службу, историей создания органа по финансовому мониторингу, традициями и лучшими сотрудниками СЭР |  |  |
|
4. |
Изучение Закона Республики Казахстан от 6 января 2011 года "О правоохранительной службе" и иных нормативных документов, регламентирующих деятельность органов государственных доходов |  |  |
|
5. |
Ознакомление с функциями и задачами СЭР и его структурой |  |  |
|
6. |
Разъяснение прав и обязанностей молодого сотрудника |  |  |
|  |
Итоговое собеседование |  |  |

      Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Фамилия, имя, отчество (при его наличии), должность, квалификационный класс)

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

"Согласовано"

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

             (Фамилия, имя, отчество (при его наличии) Председателя Совета)

 "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 2к Правилам адаптации молодыхсотрудников и осуществлениянаставничества в оперативно-следственных подразделенийорганов по финансовомумониторингу (службаэкономических расследований) |

      Сноска. Правый верхний угол приложения 2 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

|  |  |
| --- | --- |
|   | Форма |

 **Комитет по финансовому мониторингу Министерства финансов Республики Казахстан. Дневник наставника**

      Сноска. Заголовок в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

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

      должность, квалификационный класс,

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

      фамилия, имя, отчество (при его наличии)

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

      подразделение

      Начат \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

      Окончен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

      **Фамилия,** **имя,** **отчество** (при его наличии) **молодого**

      **сотрудника**

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

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

      **Принят на службу в СЭР приказом** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

      № \_\_\_\_

      Дневник ведется наставником в период прохождения адаптации молодого

      сотрудника. В период проведения наставнической работы составляется

      индивидуальный план адаптации молодого сотрудника, который

      утверждается руководителем управления, а также составляется отзыв,

      где отражаются волевые, морально-нравственные и деловые качества

      молодого сотрудника, его отношение к службе, коллективу, гражданам,

      принимает активное участие в обсуждении социальных вопросов и

      укрепляет морально-психологическую устойчивость при несении службы.

      Дневники хранятся у наставников либо у руководителей службы

      экономических расследований, которые обязаны контролировать

      выполнение планов наставнической работы, проверять и знакомиться в

      любое время с содержанием дневника.

      По окончании наставнической работы дневник сдается в Совет

      наставников для анализа, обобщения и принятия мер по

      совершенствованию наставничества.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|   | Приложение 3к Правилам адаптации молодыхсотрудников и осуществлениянаставничества в оперативно-следственных подразделенийорганов по финансовомумониторингу (службаэкономических расследований) |

      Сноска. Правый верхний угол приложения 3 в редакции приказа Министра финансов РК от 19.02.2019 № 121 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

|  |  |
| --- | --- |
|   | Форма |

      ОТЗЫВ

      о работе молодого сотрудника в период адаптации

      (заполняется наставником по истечении адаптационного периода)

      Фамилия, имя, отчество (при его наличии) молодого сотрудника

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

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

      Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

      Дата приема на службу в СЭР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

      Дата заполнения отзыва\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|
№ п/п |
Качества |
Степень выраженности |
|
Очень сильно |
Сильно |
Средне |
слабо |
Очень слабо |
|
1. |
забота о внешнем виде |  |  |  |  |  |
|
2. |
целеустремленность |  |  |  |  |  |
|
3. |
настойчивость |  |  |  |  |  |
|
4. |
чувство долга |  |  |  |  |  |
|
5. |
ответственность |  |  |  |  |  |
|
6. |
честность |  |  |  |  |  |
|
7. |
дисциплинированность |  |  |  |  |  |
|
8. |
самокритичность |  |  |  |  |  |
|
9. |
требовательность к себе |  |  |  |  |  |
|
10. |
коллективизм |  |  |  |  |  |
|
11. |
аккуратность |  |  |  |  |  |
|
12. |
бережливость |  |  |  |  |  |
|
13. |
творческое воображение |  |  |  |  |  |
|
14. |
кругозор |  |  |  |  |  |
|
15. |
трудолюбие |  |  |  |  |  |
|
16. |
умение слушать и располагать к общению |  |  |  |  |  |
|
17. |
тактичность |  |  |  |  |  |
|
18. |
умение легко и быстро налаживать контакты с людьми |  |  |  |  |  |
|
19. |
умение правильно строить отношения с вышестоящими сотрудниками |  |  |  |  |  |
|
20. |
умение правильно строить отношения с коллегами |  |  |  |  |  |
|
21. |
стремление самостоятельно повышать свою квалификацию  |  |  |  |  |  |
|
22. |
способность к обучению |  |  |  |  |  |
|
23. |
самообладание, сдержанность в напряженных ситуациях  |  |  |  |  |  |
|
24. |
способность организовать свою работу |  |  |  |  |  |
|
25. |
работоспособность |  |  |  |  |  |
|
26. |
инициативность в работе |  |  |  |  |  |
|
27. |
самостоятельность в работе |  |  |  |  |  |
|
28. |
качество изучения нормативно-правовых актов |  |  |  |  |  |
|
29. |
умение работать с нормативными правовыми актами |  |  |  |  |  |
|
30. |
умение применять нормативные правовые акты в работе |  |  |  |  |  |
|
31. |
исполнение функциональных обязанности |  |  |  |  |  |
|
32. |
соблюдение служебной дисциплины |  |  |  |  |  |
|
33. |
соблюдение трудовой дисциплины |  |  |  |  |  |

      Другие сведения: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

      Над чем необходимо работать по воспитанию молодого сотрудника:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

      ВЫВОДЫ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

      **Наставник**

      **"СОГЛАСЕН"**

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

      непосредственный руководитель

      "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

      *Примечание:* По окончании наставничества отзыв, индивидуальный план

      адаптации, дневник наставника приобщается к личному делу молодого

      сотрудника.

 © 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан» Министерства юстиции Республики Казахстан