



НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ТУСГАЙ ТӨВИЙН  
ДАРГЫН ТУШААЛ

2024 оны 04 сарын 18 өдөр

Дугаар А/13

Улаанбаатар хот

Ажилтнуудад ур чадварын нэмэгдэл  
олгох журам батлах тухай

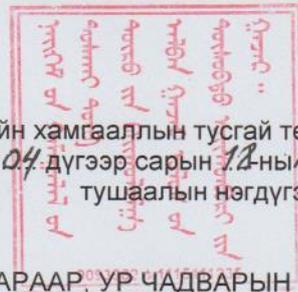
Монгол улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэр, түүний удирдлагын тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.5, Төрийн албаны тухай хуулийн 57 дугаар зүйлийн 57.7, 57.8, Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолын 4 дүгээр хавсралт, Төвийн даргын 2024 оны 02 дугаар сарын 26-ны өдрийн А/09 дугаар тушаалын Хөдөлмөрийн дотоод журмын 7.14 дахь заалтуудыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

- 1.Төвийн ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэлийн чадварын ур чадварын нэмэгдэл журмыг нэгдүгээр хавсралтаар баталсугай.
- 2.Ур чадварын үнэлгээний хуудсыг хоёрдугаар хавсралтаар баталсугай.
- 3.2022 оны 01 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/04 тоот төвийн даргын тушаалыг хүчингүй болгосугай.
- 4.Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, ажилтнуудад мэдээлж ажиллахыг ахлах арга зүйч (М.Мөнхсайхан)-д даалгасугай.

ДАРГА *Ш.Мөнхсайхан* Ш.МӨНХЦЭЦЭГ



Нийгмийн хамгааллын тусгай төвийн даргын  
2024 оны 04 дүгээр сарын 12-ны 1/3 дугаартай  
тушаалын нэгдүгээр хавсралт



АЖИЛТНУУДАД АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ЧАДВАРААР, УР ЧАДВАРЫН  
НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох асуудлыг тухайн байгууллагын төсвийн шууд захирагч шийдвэрлэнэ.

1.2. Ажилтнуудыг цаг хугацаанд нь ажлыг чанартай гүйцэтгэх тэдний хариуцлага, сахилга батыг дээшлүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийн чадварыг бодитой үнэлэх, албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

1.3. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн ажил гүйцэтгэх чадвар, ажлын арга барил, идэвх санаачилгыг нь дэмжиж, үр бүтээлтэй ажиллуулах зорилгоор ур чадварын нэмэгдэл олгоход энэ журмыг мөрдөнө.

Хоёр. Ажилтан, албан хаагчийн ажил дүгнэх

2.1. Ажилтны ур чадварын нэмэгдлийг тооцон олгохдоо шударга ил тод зарчмыг баримтлан ажлын гүйцэтгэлийн чадварыг улирал тутамд дүгнэж сар бүр олгоно.

2.2. Байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан хаагчид ур чадварын нэмэгдлийг сарын үндсэн цалингаас 10-25 хувиар тооцож, сар бүр олгоно.

2.3. Ажилтнуудыг дүгнэсэн үнэлгээг Ахлах арга зүйч нэгтгэж төвийн даргад танилцуулан баталгаажуулна.

Гурав. Ур чадварын нэмэгдэл олгох

3.1. Эрхэлсэн ажлаа мэргэжлийн түвшинд гүйцэтгэж байгууллагын зорилго, зорилтыг биелүүлэхэд идэвх санаачилга гаргаж, өгсөн үүрэг даалгаврыг хугацаанд нь биелүүлсэн, багаар ажиллах чадвар, өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлсэн байдал, асуудалд эергээр хандах чадвар зэргийг харгалзан ур чадварын нэмэгдлийг дараах шалгуур үзүүлэлтийн дагуу дүгнэж олгоно.

Ажил дүгнэх шалгуур үзүүлэлтийн хүснэгт

Үйл ажиллагааны үзүүлэлтүүд	
Зөөлөн ур чадвар	Багаар ажиллах чадвар
	Харилцааны чадвар
	Асуудлыг тодорхойлох, үнэлэх, холбох, шийдвэрлэх чадвар нь шуурхай, уян хатан байх чадвар
	Бүтээлч, шинийг эрэлхийлэх, манлайлах чадвар
	Асуудалд эергээр хандах чадвар
Бүгд	
Мэргэжлийн ур чадвар	Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ үр дүнтэй удирдах, хэтийн зорилгод нийцүүлсэн байдал
	Хууль, тогтоомж, дүрэм журам, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх
	Аливаад нээлттэй, тодорхой, шударга, ил тод байх
	Удирдах, удирдуулах соёл, мэргэжлийн ёс зүйг баримтлах

	Бусдад урам зориг, итгэл найдвар өгч, сэдэлжүүлэх, нөлөөлөх, дэмжих чадвар
	Бүгд
Хатуу ур чадвар	Компьютер, техник хангамж, программууд, шинэ технологийг мэдэж хэрэглэх
	Аливаа асуудалд дүн шинжилгээ хийх, зөв гарцыг харах
	Ажлын цагийн ирц, цаг ашиглалт
	Бүгд
	Нийт

#### Ур чадварын нэмэгдлийн хувь

	Оноо	Хувь
1	90	10%
2	91	11%
3	92	12%
4	93	13%
5	94	14%
6	95	15%
7	96	16%
8	97	17%
9	98	18%
10	99	19%
11	100	20%
12	1. Байгууллагын аварга ажилтан (өмнөх оны)	Үнэлгээний хувь дээр 5% хүртэл нэмэх
	2. Онцгой ур чадвар гаргаж ажилласан	
	3. Хариуцсан багаа (3-аас дээш хүнтэй баг) амжилттай удирдсан (багийн гишүүдийн дундаж үнэлгээ 95%-д хүрсэн байх)	
	4. Байгууллагын дэргэдэх зөвлөлийн ажлын гүйцэтгэлийн үр дүн харгалзан, ахлах нарт	

3.2. Ур чадварын нэмэгдлийг зөвхөн тухайн албан тушаалыг эрхэлж буй хугацаанд, ажилласан цагт ногдох цалингаас тооцон сар тутам олгоно.

3.3. Байгууллагын хөдөлмөрийн харилцааны дотоод журмын 9.9 заалтыг үндэслэн тухайн ажилтан ур чадварын нэмэгдэл олгогдох эрх үүснэ.

#### Дөрөв. Ур чадварын нэмэгдэл олгохгүй байх үндэслэл

4.1. Төвийн даргын тушаалаар хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулсан болон ёс зүйн зөрчил гаргасан шийтгэлтэй байх хугацаанд.

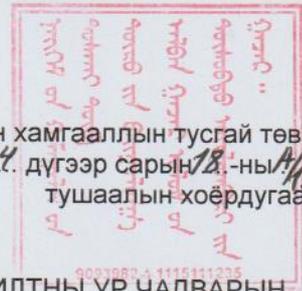
4.2. Цаг үеийн шинжтэй удирдлагаас өгсөн даалгаврыг цаг тухайд нь биелүүлээгүй тохиолдолд тус сарын ур чадварын нэмэгдэлийг бууруулна.

4.3. "Ёс зүйн тухай хууль"ийг зөрчсөн тохиолдолд.

#### Тав. Мөрдөж эхлэх хугацаа

5.1. Энэхүү журмыг Төвийн даргын тушаалаар баталсан өдрөөс эхлэн мөрдөнө.

Нийгмийн хамгааллын тусгай төвийн даргын  
2024 оны 07 дүгээр сарын 18-ны 4 дугаартай  
тушаалын хоёрдугаар хавсралт



НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ТУСГАЙ ТӨВИЙН АЖИЛТНЫ УР ЧАДВАРЫН  
ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХУУДАС

20.... оны .... дүгээр сарын...

Улаанбаатар хот

Үйл ажиллагааны үзүүлэлтүүд		Авбал зохих оноо	Авсан оноо
Зөөлөн ур чадвар	Багаар ажиллах чадвар	/0-10оноо/	
	Харилцааны чадвар	/0-10оноо/	
	Асуудлыг тодорхойлох, үнэлэх, холбох, шийдвэрлэх, шуурхай, уян хатан байх чадвар	/0-10оноо/	
	Бүтээлч, шинийг эрэлхийлэх, манлайлах чадвар	/0-5оноо/	
	Асуудалд эергээр хандах чадвар	/0-5оноо/	
	Бүгд	/0-40оноо/	
Мэргэжлийн ур чадвар	Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ үр дүнтэй удирдах, хэтийн зорилгод нийцүүлсэн байдал	/0-20оноо/	
	Хууль, тогтоомж, дүрэм журам, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх	/0-10оноо/	
	Аливаад нээлттэй, тодорхой, шударга, ил тод байх	/0-5оноо/	
	Удирдах, удирдуулах соёл, мэргэжлийн ёс зүйг баримтлах	/0-5оноо/	
	Бусдад урам зориг, итгэл найдвар өгч, сэдэлжүүлэх, нөлөөлөх, дэмжих чадвар	/0-10оноо	
	Бүгд	/0-50оноо/	
Хатуу ур чадвар	Компьютер, техник хангамж, программууд, шинэ технологийг хэрэглэх	/0-3 оноо/	
	Аливаа асуудалд дүн шинжилгээ хийх, зөв гарцыг харах	/0-3 оноо/	
	Ажлын цагийн ирц, цаг ашиглалт	/0-4 оноо/	
	Бүгд	/0-10 оноо/	
	Нийт бүгд	/0-100 оноо/	

ҮНЭЛГЭЭТЭЙ ТАНИЛЦАЖ, ЗӨВШӨӨРСӨН:  
АЖИЛТАН: