



**НИЙСЛЭЛИЙН
“ЗОРЧИГЧ ТЭЭВЭР ГУРАВ” ОНӨААТҮГ
ДАРГЫН ТУШААЛ**

2021 оны 04 сарын 05 өдөр

Дугаар А/12.

Улаанбаатар хот

**“Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшинг
тогтоох журам батлах тухай**

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 1.10 дах хэсэг, Монгол Улсын Засгийн газрын 2020 оны 43 дугаар тогтоол, “Зорчигч тээвэр гурав” ОНӨААТҮГ-ын дүрмийн 6.9 дэхь заалт, байгууллагын “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ын 3.1.4 дэхь заалтуудыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. “Зорчигч тээвэр гурав” ОНӨААТҮГ-ын “Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох журам”-ыг нэгдүгээр хавсралтаар, Мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох үнэлгээний хуудсыг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.
2. Энэхүү журмыг хэрэгжилтэдхяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа удирдлага, хүний нөөцийн хэлтэс /П.Алтантөгс/-т даалгасугай.

ДАРГА



О.ГАНБААТАР



АЖИЛТНЫ МЭРГЭЖИЛ, УР ЧАДВАРЫН ТҮВШИНГ ТОГТООХ, ҮНЭЛЭХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэхүү журам нь "Зорчигч тээвэр гурав" ОНӨААТҮГ /цаашид "үйлдвэрийн газар" гэх/-ийн чадварлаг мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх, ажилтан бүрийн мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох, үр дүнг харгалзан хүний нөөцийг зөв зохион байгуулалтад оруулах, техник технологийн дэвшлийг нэвтрүүлсэн байдал, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхтэй холбогдон гарах харилцааг зохицуулна.

1.2. Мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох комисс /цаашид "комисс" гэх/-ын зорилго нь:

1.2.1 Ажилтны мэргэжлийн мэдлэг, боловсрол, ур чадвар, ажлын байрны тодорхойлолтод тавигдаж байгаа шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг үнэлэх

1.2.2 Ажлын чиг үүргийн давхардлыг арилгах

1.2.3 Ажилтны ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг бодитой үнэн зөв үнэлэх

1.2.4 Ажилтны ёс зүйн төлөвшил, харилцаа, хандлагад дүгнэлт өгөх

1.3. Мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох үйл ажиллагааг 2 жил тутамд зохион байгуулж болно.

Хоёр. Удирдлага, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны үндсэн зарчим

2.1. Үйлдвэрийн газрын удирдах болон гүйцэтгэх ажлын байранд тавигдах шаардлага, ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн зэрэглэл, хөдөлмөрийн нөхцөлийг харгалзан мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох үйл ажиллагааг зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий комиссын бүрэлдэхүүн, журмыг үйлдвэрийн газрын даргын тушаалаар батална.

2.2. Үйлдвэрийн газрын захиргааны болон инженер техникийн ажилтнууд хамрагдана.

2.4. Комиссын бүрэлдэхүүнд мэргэжлээрээ 5 болон түүнээс дээш жил ажилласан дадлага, туршлагатай, ашиг сонирхлын зөрчилгүй, харилцааны өндөр соёлтой, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх чадвартай ажилтныг сонгож ажиллуулна.

2.5. Комисс нь ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоохдоо дараах зарчмыг баримтална.

2.5.1 Адил тэгш байдлыг хангасан байх

2.5.2 Баримт нотолгоонд тулгуурласан үндэслэлтэй байх

2.5.3 Шударга, ил тод байх

Гурав. Комиссын гишүүдийн үүрэг

3.1. Мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох шалгалтанд хамрагдах ажилтнуудын судалгаа, ажлын гүйцэтгэл, тайланг ажилтан тус бүрээр гаргуулах, холбогдох материалыг бэлтгэх

3.2. Мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох энэ журмын дагуу үйл ажиллагааг зохион байгуулах

3.3. Мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоосон дүнгээр ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах санал гаргах

3.4. Байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг цаашид хэрхэн сайжруулж, боловсронгуй болгох талаар санал гаргах

3.5. Комиссын үйл ажиллагаатай холбоотой нууцлалыг задруулахгүй байх.

3.6. Комиссын гишүүн ашиг сонирхлын зөрчилгүй ажиллах.

3.7. Мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоосон дүнг нэгтгэх, дэлгэрэнгүй тайлан, холбогдох арга хэмжээний тухай саналыг үйлдвэрийн газрын даргад танилцуулах

Дөрөв. Комиссын үйл ажиллагаа

4.1. Комисс нь үйлдвэрийн газрын захиргааны болон инженер техникийн ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадварыг тогтоох, ажлыг хариуцан гүйцэтгэнэ.

4.2. Мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох явц, гаргасан шийдвэрийн талаар комиссын нарийн бичгийн дарга тэмдэглэл хөтөлж баримтжуулна.

4.3. Комиссын шийдвэрийг ажилтанд танилцуулж, холбогдох материалыг тухайн ажилтны хувийн хэрэгт хадгална.

4.4. Комиссын гишүүд нь үйлдвэрийн газрын холбогдох журмын дагуу нууцын баталгаа гаргах бөгөөд мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох үйл ажиллагаа болон холбогдох шалгалтын материалууд нууцын зэрэглэлтэй байна.

4.5. Энэ журмын 4.4-т заасныг комиссын гишүүн зөрчсөн тохиолдолд байгууллагын "Хөдөлмөрийн дотоод журам", ажилтантай байгуулсан "Хөдөлмөрийн гэрээ"-нд заасны дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл болно.

4.6. Комисс нь ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох үйл ажиллагааны бэлтгэл ажлыг хангасан байна. Үүнд:

4.6.1. Ажилтанд мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох тухай журмын танилцуулга, холбогдох мэдээллийг мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох үйл ажиллагааг ажилтанд урьдчилж заавал мэдэгдэнэ.

4.6.2. Ажлын холбогдох тайлан, материалыг ажилтнаас гаргуулах

4.7. Комиссын дарга, гишүүд, нарийн бичгийн дарга нар хэлэлцэж байгаа асуудалд санал өгөх эрхтэй оролцоно.

4.8. Комиссын гишүүн энэ журмын 5.3-т заасан үнэлгээг өгөхдөө ашиг сонирхлын зөрчил үүссэн, үүсч болзошгүй нөхцөл байдал ажиглагдаж байгаа бол комиссын даргын санаачилгаар комисст санал оруулна. Комиссын гишүүд ашиг сонирхлын зөрчил үүссэн, үүсч болзошгүй нөхцлийг бүрдүүлсэн комиссын гишүүний талаар хуралдаж, ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэсэн эсэхэд дүгнэлт өгч, олонхийн саналаар тухайн гишүүний саналыг хүчингүйд тооцно.

4.9. Комиссын гишүүн өөрөө мэргэжил, ур чадварын түвшинг үнэлүүлэхээр болсон тохиолдолд комиссын хуралд оролцохгүй, бусад гишүүдийн үнэлгээнд нөлөөлөхгүй байх бөгөөд бусад гишүүдийн үнэлгээг 100 хувь гэж тооцож үнэлнэ.

4.10. Комиссын гишүүдийн зүгээс үйл ажиллагаанд хөндлөнгийн нарийн мэргэшсэн мэргэжилтэн оруулах шаардлагатай гэж үзвэл үйлдвэрийн газрын даргын дэргэдэх зөвлөлд санал оруулж шийдвэрлүүлж болно.

4.11. Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшингийн үнэлгээг Мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох үнэлгээний хуудсанд /Хавсралт/ тэмдэглэн ажилтанд танилцуулж, комиссын гишүүд гарын үсэг зурж баталгаажуулна.

Тав. Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоох шалгуур, үзүүлэлт

5.1. Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоохдоо дараах шалгуур үзүүлэлтийг ашиглана. Үүнд:

- 5.1.1. Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан шаардлага хангасан эсэх
- 5.1.2. Ажлын гүйцэтгэл, тайлан
- 5.1.3. Ажилтан өөрийгөө хөгжүүлж, мэдлэг чадвараа дээшлүүлсэн байдал, шинийг санаачилж ажилласан байдал
- 5.1.4. Ажилтны харилцаа, хандлага, ёс зүй, багаар ажиллах чадвар
- 5.1.5. Ерөнхий мэдлэг сорих болон холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журмын талаарх мэдлэгийг шалгахдаа комисс нь ажлын байр, албан тушаалын онцлогтой уялдуулан онолын мэдлэг шалгах тестээр шалгалтыг зохион байгуулж болно.
- 5.2. Комисс нь энэ журмын 5.1-т заасан үзүүлэлт тус бүрийн үнэлгээний нийлбэрийг 100 хүртэл оноогоор үнэлнэ.
- 5.3. Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан шаардлага хангасан эсэх үнэлгээг 20 хүртэл оноогоор, ажлын гүйцэтгэл, тайланг 20 хүртэл оноогоор, ажилтан өөрийгөө хөгжүүлж, шинийг санаачилж ажилласан байдал, ажилтны ёс зүй, хандлагын үнэлгээг 20 хүртэл оноогоор, ажилтны мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээг 20 хүртэл оноогоор, ерөнхий мэдлэгийг сорих /холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журмын талаарх мэдлэг/ шалгалтын үнэлгээг 20 хүртэл оноогоор тус тус дүгнэнэ.
- 5.4. Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтоохдоо шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн нийлбэр дүнгээр 80 буюу түүнээс дээш оноо авсан бол хангалттай, 80 оноонд хүрээгүй бол хангалтгүй гэж дүгнэнэ.
- 5.5. Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг тухайн ажилтны гаргасан тайланг үндэслэн дүгнэнэ.
- 5.6. Ажилтан өөрийгөө илэрхийлэх, хөгжүүлэх, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх, шинийг санаачилж ажилласан байдал, ажилтны харилцаа, хандлага, ёс зүй болон холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журмын талаарх мэдлэгийн үнэлгээг ярилцлага болон бусад хэлбэрээр дүгнэж болно.
- 5.7. Комисс нь ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшинг үнэлэн энэхүү журмын 5.4-т заасан 80 онооноос бага оноо авч хангалтгүй буюу тэнцээгүй үнэлгээ авсан ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах саналыг байгууллагын даргад танилцуулна.

Зургаа. Бусад

- 6.1. Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоосон шийдвэрийн эх хувь үйлдвэрийн газрын архивт хадгална.
- 6.2. Дараах ажилтан, албан хаагчдын мэргэжил, ур чадварын түвшинг тогтооход дараах ажилтнууд үл хамаарна. Үүнд:
 - 6.2.1. Жирэмсний амралттай байгаа болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа ажилтан
 - 6.2.2. Суралцахаар чөлөө авсан ажилтан
 - 6.2.3. Эрүүл мэндийн шалтгаантай буюу өвчтэй /урт хугацаанд/
- 6.3. Хүндэтгэн үзэх шалтгааны улмаас ажилтан мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох шалгалтанд хамрагдаагүй бол шалтгаан арилмагц нөхөн хамрагдана.
- 6.4. Хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр ирээгүй ажилтанг хангалтгүй дүн үзүүлсэнд тооцон тухайн ажилтны "Хөдөлмөрийн гэрээ"-г цуцлах үндэслэл болно.
- 6.5. Энэхүү журамд тусгагдаагүй бусад асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журмаар зохицуулна.

"Зорчигч тээвэр гурав" ОНӨААТҮГ-ын
даргын 2021 оны 08 дугаар сарын 25-ны
өдрийн 9/2 дугаар тушаалын хоёрдугаар
хавсралт



АЖИЛТНЫ МЭРГЭЖИЛ, УР ЧАДВАРЫН ТҮВШИНГ ТОГТООХ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХУУДАС

.....
/Байгууллага, албан тушаал/

.....
/Овог, эцэг /эх/-ийн болон өөрийн нэр/

1. Төрсөн он сар өдөр
2. Үндсэн захиргаа
3. Регистрийн дугаар Хүйс
4. Тухайн байгууллагад ажиллаж эхэлсэн огноо
5. Төгссөн сургууль /хаана, хэдэн онд, ямар мэргэжлээр/

.....
6. Мэргэжил

7. Боловсролын эрдмийн зэрэг

8. Ажил эрхлэлт:

Албан тушаал	Эхэлсэн, дууссан он, сар өдөр	Шалтгаан

9. Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох шалгуур, үзүүлэлтийн дүн:

Үнэлэх чиглэл	Өгвөл зохих оноо	Өгсөн оноо	Тайлбар
1. Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан шаардлага хангасан эсэх			
Мэргэжил, боловсролын түвшин, ажилласан жил нь ажлын байрны тодорхойлолтод тавигдаж буй шаардлагыг хангаж байгаа эсэх	0-20 хүртэл		
2. Ажлын гүйцэтгэл, тайлан			
Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг тухайн ажилтны гаргасан тайланг үндэслэн дүгнэнэ.	0-20 хүртэл		
3. Ажилтан өөрийгөө хөгжүүлж, мэдлэг чадвараа дээшлүүлсэн байдал, шинийг санаачилж ажилласан байдал			
Ярилцлага хийнэ.	0-20 хүртэл		
4. Ажилтны харилцаа, хандлага, ёс зүй, багаар ажиллах чадвар			
.....	0-20 хүртэл		
5. Ерөнхий мэдлэг сорих. Холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм, журмын талаарх мэдлэг			
Тестээр шалгалт авна.	0-20 хүртэл		
Нийлбэр оноо:	100		

Ажилтны мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох комисс:

Гишүүд:

Нарийн бичгийн дарга

Огноо

**АЖИЛТНЫ МЭРГЭЖИЛ, УР ЧАДВАРЫН ТҮВШИНГ
ТОГТООХ КОМИССЫН ХУРЛААС ГАРГАСАН ШИЙДВЭР**

№.....

2021.....

Улаанбаатар хот

.....

.....

.....

.....

.....

.....

КОМИССЫН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА