



**“ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ
БАЙГУУЛАМЖ” ТӨРИЙН ӨМЧИТ АЖ АХУЙН
ТООЦООТ ҮЙЛДВЭРИЙН ГАЗРЫН
ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ**

2022 оны 01 сарын 03 өдөр

Дугаар А/02

Дорноговь аймаг, Замын-Үүд сум

Журам шинэчлэн батлах тухай

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 1.10, 1.11 дэх заалт, газрын хөдөлмөрийн дотоод журмын 7 дугаар зүйлийн 1.1, 1.2 дахь заалтуудыг үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Газрын үр ашгийг дээшлүүлэх, ажилчдын идэвх санаачилгатай ажиллах нөхцөлийг хангах зорилгоор “Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг нэгдүгээр хавсралтаар, “Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Энэхүү тушаал батлагдсантай холбогдуулан 2020 оны 11 дүгээр сарын 13-ний А/37 тушаалыг хүчингүйд тооцсугай.

3. Батлагдсан тушаалыг 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.

4. Ажилчдын үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийг тодорхойлоход энэхүү журмыг дагаж мөрдөж ажиллахыг Ерөнхий инженер /Т.Мөнхзаяа/, Ерөнхий нягтлан бодогч /Б.Дэлгэрдалай/, Хуулийн зөвлөх, дотоод аудит /Д.Батчимэг/ нарт даалгасугай.

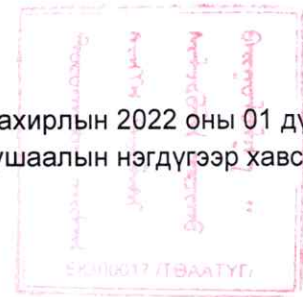
ЗАХИРАЛ

Г.ГАНСҮХ



0441220002

“ШТШАБ” ТӨААТҮГ-ын захирлын 2022 оны 01 дүгээр
сарын 03-ны өдрийн А/02 тушаалын нэгдүгээр хавсралт



“ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ БАЙГУУЛАМЖ” ТӨААТҮГ-ЫН
АЖИЛЛАГСДАД ЖИЛИЙН АЖЛЫН ҮР ДҮНГЭЭР
НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС ОЛГОХ ЖУРАМ

Агуулга:

1. Нийтлэг үндэслэл
2. Зорилго
3. Хамрах хүрээ
4. Хамаарах талууд
5. Ерөнхий зүйл
6. Үндсэн хэсэг
7. Дүгнэх үзүүлэлт
8. Оролцогч талуудын үүрэг хариуцлага
9. Бүртгэл
10. Хариуцлага

**“ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ БАЙГУУЛАМЖ” ТӨААТҮГ-ЫН
АЖИЛЛАГСДАД ЖИЛИЙН АЖЛЫН ҮР ДҮНГЭЭР
НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС ОЛГОХ ЖУРАМ**

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109.6, “Дотоод журам”-ын 7 дугаар зүйлийн 1.2, 2.3,- т нийцүүлэн төсвийн шууд захирагч “Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг батална.

ХОЁР. ЗОРИЛГО

Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам нь газрын төлөвлөгөөт зорилтыг биелүүлэх, эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх, ажиллагсдын хариуцлага, дэг журмыг дээшлүүлэх, тэдний материаллаг сонирхлыг өрнүүлэхэд оршино.

ГУРАВ. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

“ШТШАБ” ТӨААТҮГ-ын нийт ажилтануудад жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох асуудлыг зохицуулна.

ДӨРӨВ. ХАМААРАХ ТАЛУУД

“ШТШАБ” ТӨААТҮГ-т хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа нийт ажилтанууд болон ажил олгогч хамаарна.

ТАВ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

5.1. Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгоход шаардагдах хөрөнгийг газар жил бүр төсөвтөө тусгаж батлуулна.

5.2. Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох санхүүгийн эх үүсвэр нь цалингийн сан болно.

5.3. Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох үзүүлэлтүүдийн биелэлтийг газрын санхүүгийн тайлан тэнцэл, түүнтэй адилтгах бусад баримт материалыг үндэслэн оны эхнээс өссөн дүнгээр гаргана.

5.4. Ажилтаны жилийн ажлын үзүүлэлтийн биелэлтийг оны эхнээс өссөн дүнгээр гаргана.

5.5. Ажил гүйцэтгэлийн болон хөлсний гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан нарт энэхүү журам хамаарахгүй.

ЗУРГАА. ҮНДСЭН ХЭСЭГ

6.1. Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох нөхцөл

6.1.1. Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох хувь хэмжээ, цалингийн сан зэргийг захирлын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлэн тушаалаар баталгаажуулна.

6.1.2. Жилийн ажлын үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийг газрын тухайн жилийн зорилтот түвшингийн биелэлт, ажлын үр дүн, санхүүгийн ашгийг харгалзан ажилтаны үндсэн цалинг 1 – 6 сар хүртэлх хугацаагаар тооцож олгоно.

6.1.3. Жилийн ажлын үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийг хөдөлмөрийн дотоод журам, албан тушаалын тодорхойлолт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, хөдөлмөрийн гэрээнд заасан үүргээ хангалттай гүйцэтгэсэн ажилтанд олгоно.

6.1.4. Ажилтан тухайн жилд ажиллавал зохих ажлын цагийн 70 ба түүнээс дээш хувьд ажилласан тохиолдолд урамшуулал авах эрх үүснэ.

6.1.5. Жилийн ажлын үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийн олгох хувь хэмжээ нь ажилтаны тухайн жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлт, тайлан хамгаалалтын дүн болон бусад үзүүлэлтээс шууд хамаарна.

6.1.6. Жирэмсэний амралт авсан болон группд, тэтгэвэрт гарсан ажилтанд ажилласан хугацаанд нь тооцож олгоно.

6.2. Жилийн ажлын үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийг олгохгүй болон бууруулан олгох нөхцөл

6.2.1. Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлээр хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдсан болон сахилгын арга хэмжээ 2 удаа авагдсан ажилтанд олгохгүй.

6.2.2. МУ-ын хууль тогтоомжийн дагуу шүүхийн тогтоол гарч иргэний болон эрүүгийн хариуцлага хүлээсэн ажилтанд олгохгүй.

6.2.3. Ажлын байранд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм журмыг зөрчиж үйлдвэрлэлийн осол гаргасан ажилтан, ажил хариуцсан албан тушаалтанд олгохгүй.

6.2.4. Жилийн ажлын тайлангаа хамгаалаагүй болон D үнэлгээ авсан ажилтанд олгохгүй.

6.2.5. Хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй, сахилгын зөрчил гаргаж сахилгын арга хэмжээ 1 удаа авагдсан тохиолдолд 50 хувиар бууруулан олгоно.

6.2.6. Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй боловч тухайн жилийн хугацаанд өссөн дүнгээрээ ажлын 5 өдөр болон түүнээс дээш удаа ажил тасалсан ажилтанд 50 хувиар бууруулан олгоно.

6.2.7. Албан тушаалын тодорхойлолт, хөдөлмөрийн дотоод журам, аюулгүй ажиллагааны дүрэм зөрчсөн болон удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг хангалтгүй биелүүлсэн ажилтаны урамшуулалыг захирал болон захирлын зөвлөлийн санаачлагаар бууруулах буюу олгохгүй байж болно.

ДОЛОО. ДҮГНЭХ ҮЗҮҮЛЭЛТ

7.1. Ажилтаны жилийн ажлын үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийг дүгнэхдээ дараах үзүүлэлтээр тооцно.

7.1.1. Үндсэн үзүүлэлт, хувь хэмжээ

Д/д	Ажилчдын нэрс	Жилийн ажлын тайлан хамгаалсан үзүүлэлт						
		Үзүүлэлтийн биелэлтэнд олгох урамшуулалын	Жилийн ажлын төлөвлөгөө	Гүйцэтгэл	Биелэлт	Үнэлгээ, хувь хэмжээ		
A (+100)	B (-10)					C (-20)	D (-100)	Тайлан хамгаалаагүй (-100)

7.1.2. Харгалзах үзүүлэлт, хувь хэмжээ

Д/д	Ажилчдын нэрс	Дүгнэх үзүүлэлт хувь									
		Үйлдвэрлэлийн осол гаргасан эсэх	Хөдөлмөрийн сахилгын арга хэмжээ авагдсан эсэх	Тухайн жилийн ажлын хоног	Тухайн жилд жинхэнэ ажилласан хоног	Тухайн жилд чөлөөтэй байсан хоног тугамд..... хувь /гэтгэмжтэй чөлөөнд хамаарахгүй/	Тухайн жилд ажил тасалсан хоног тугамд..... хувь	Тухайн жилд ажилд хоцорсон цаг тугамд..... хувь	ХАБЭА-н зөрчил дутагдал бүрт.....хувь	Удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг хангалтгүй биелүүлсэн, хөдөлмөрийн дотоод журам зөрчсөн тохиолдолд бүрт хувь	Нийт хувь

НАЙМ. ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫН ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА

8.1. Ажил дүгнэх комисс

8.1.1. Ажил дүгнэх комиссыг захирлын тушаалаар томилох ба комисс дараах үүргийг хүлээнэ.

8.1.1.1. Ажилтан тус бүрээр харгалзах үзүүлэлтүүдийг өссөн дүнгээр тооцож гаргана.

8.1.1.2. Журмын заалт бүрийг мөрдлөг болгон тайланг гаргаж захирлын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлнэ.

8.2. Ажилтан

8.2.1. Ажилтан тухайн жилийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлтээ сар, улирал, жилийн тайлангаар хамгаалах ба үнэлгээг хүлээн зөвшөөрч гарын үсгээр баталгаажуулна.

8.2.2. Ажилтан ажил дүгнэх комиссын гаргасан тайлантай танилцах, хяналт тавьж санал бодлоо илэрхийлнэ.

ЕС. БҮРТГЭЛ

9.1. Зорилтод түвшингийн биелэлт

9.2. Санхүүгийн тайлан

9.3. ХАБЭА-н ажлын тайлан

9.4. Ажил дүгнэх комиссын ажлын тайлан

9.5. Жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэдэл хөлс олгох ажилчдын нэрс, хувь хэмжээ, цалингийн жагсаалт, хурлын тэмдэглэл

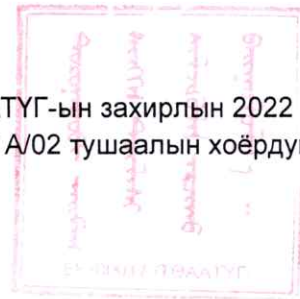
АРАВ. ХАРИУЦЛАГА

10.1. Энэхүү журмыг мөрдөж ажилтаны ажлын үр дүнг дүгнэхдээ үзүүлэлтийн биелэлттэй холбоотой тайлан мэдээг дутуу гаргасан, худал мэдээлсэн, тоо баримт засварласан ажилтанд олгох урамшуулалыг бууруулах эсвэл бүр мөсөн хасна.

10.2. Бусад холбогдох хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу хариуцлага хүлээлгэнэ.

.....

“ШТШАБ” ТӨААТҮГ-ын захирлын 2022 оны 01 дүгээр сарын 03-ны өдрийн А/02 тушаалын хоёрдугаар хавсралт



“ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ БАЙГУУЛАМЖ” ТӨААТҮГ-ЫН
АЖИЛЛАГСДАД САРЫН АЖЛЫН ҮР ДҮНГЭЭР
НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС ОЛГОХ ЖУРАМ

Агуулга:

1. Нийтлэг үндэслэл
2. Зорилго
3. Хамрах хүрээ
4. Хамаарах талууд
5. Ерөнхий зүйл
6. Үндсэн хэсэг
7. Дүгнэх үзүүлэлт
8. Хариуцлага

**“ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ БАЙГУУЛАМЖ” ТӨААТҮГ-ЫН
АЖИЛЛАГСДАД САРЫН АЖЛЫН ҮР ДҮНГЭЭР
НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС ОЛГОХ ЖУРАМ**

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109.6, Хөдөлмөрийн “Дотоод журам”-ын 7 дугаар зүйлийн 1.2, 2.2-т нийцүүлэн төсвийн шууд захирагч “Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг батална.

ХОЁР. ЗОРИЛГО

Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам нь газрын төлөвлөгөөт зорилтыг биелүүлэх, эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх, ажиллагсдын хариуцлага, дэг журмыг дээшлүүлэх, тэдний материаллаг сонирхлыг өрнүүлэхэд оршино.

ГУРАВ. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

“ШТШАБ” ТӨААТҮГ-ын нийт ажилтануудад сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох асуудлыг зохицуулна.

ДӨРӨВ. ХАМААРАХ ТАЛУУД

“ШТШАБ” ТӨААТҮГ-т хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа нийт ажилтанууд болон ажил олгогч хамаарна.

ТАВ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

5.1. Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгоход шаардагдах хөрөнгийг газар жил бүр төсөвтөө тусгаж батлуулна.

5.2. Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох санхүүгийн эх үүсвэр нь цалингийн сан болно.

5.3. Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгохдоо тухайн сарын үйлдвэрлэл, санхүү эдийн засгийн үзүүлэлтийг харгалзан ажилтны үндсэн цалингийн 25 хүртэлх хувиар тооцож сар бүр үндсэн цалин дээр нэмж олгоно.

5.4. Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлсийг тооцохдоо ажилтаны сарын ажлын тайлан болон харгалзах үзүүлэлтүүдийг үндэслэн захирлын зөвлөлийн хурлаар дүгнэж хурлын протоколыг тайланд хавсаргана.

5.5. Ажил гүйцэтгэлийн болон хөлсний гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан нарт энэхүү журам хамаарахгүй.

ЗУРГАА ҮНДСЭН ХЭСЭГ

6.1. Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох нөхцөл

6.1.1. Сарын ажлын үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийг хөдөлмөрийн дотоод журам, албан тушаалын тодорхойлолт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, хөдөлмөрийн

гэрээнд заасан ажил үүргээ хангалттай гүйцэтгэсэн, ажлын байранд хөдөлмөрийн сахилга, ёс зүйн зөрчил гаргаагүй ажилтанд олгоно.

6.1.2. Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох үндсэн үзүүлэлт нь газрын тухайн сарын ашгийн төлөвлөгөө биелсэн байна.

6.1.3. Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох харгалзах үзүүлэлт нь ажилтны тухайн сарын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлт, ажлын үр дүн байх ба тус журмын 7 дугаар зүйлд заасан харгалзах үзүүлэлтээс шууд хамаарна.

6.1.4. Сарын ажлын үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийг тухайн сард ажилтны жинхэнэ ажилласан цагт ногдох үндсэн цалингаас тооцож олгоно.

6.1.5. Цэргийн албанд татагдсан, орон тоо цомхотгосон, тэтгэвэр тогтоолгосон, сургууль дамжаанд суралцсан, хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдсан, захиргааны чөлөөтэй байсан зэрэг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар бүрэн ажиллаагүй ажилтанд тухайн сард жинхэнэ ажилласан хугацаанд нь тооцож олгоно.

6.2 Үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс олгохгүй нөхцөл:

6.2.1. Ажлын байранд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм журмыг зөрчсөнөөс үйлдвэрлэлийн осол гаргасан ажилтан, ажил хариуцсан албан тушаалтан.

6.2.2. Хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй, сахилгын зөрчил гаргасан нь тогтоогдож захирлын тушаалаар сахилгын арга хэмжээ авагдсан ажилтан.

6.2.3. Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй боловч тухайн сард ажил тасалсан ажилтан.

6.2.4. Сарын ажлын төлөвлөгөө, тайлан өгөөгүй ажилтан.

6.2.5. Хөдөлмөрийн дотоод журам, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан ажлууд болон удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг хангалтгүй гүйцэтгэсэн тохиолдол нь сахилгын арга хэмжээ авагдхааргүй бол үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг захирлын зөвлөлийн шийдвэрээр 25 хүртэл хувь бууруулж болно.

ДОЛОО. ДҮГНЭХ ҮЗҮҮЛЭЛТ

7.1. Үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хэмжээг дараах үндсэн болон харгалзах үзүүлэлтээр тооцно

Д/д	Үндсэн үзүүлэлт	Нийт хувь	Харгалзах үзүүлэлт	Олгох хувь
1	Тухайн сарын ашгийн төлөвлөгөө биелсэн байх	25%	Сарын ажлын төлөвлөгөө тайлан болон бусад мэдээ тайлангийн биелэлт	8
2			Удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврын биелэлт	3
3			Шинээр ажил санаачилсан байдал	5
4			Ажлаас хоцрох, хурал зөвлөгөөн олон нийтийн ажил таслаагүй бол	2
5			Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөрчил гаргаагүй бол	7

НАЙМ. ХАРИУЦЛАГА

8.1. Үзүүлэлтийн биелэлттэй холбоотой тайлан мэдээг дутуу гаргасан, худал мэдээлсэн, тоо баримт засварласан ажилтанд олгох урамшуулалыг бууруулах эсвэл бүр мөсөн хасна.

8.2. Бусад холбогдох хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу хариуцлага хүлээлгэнэ.
