



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

**НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ**

1.1 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийг 6 дахь заалт, Хөдөлмөрийн дотоод журмын 7 дугаар зүйлийн 1.2, 2.2 дахь заалтад нийцүүлэн төсвийн шууд захирагч “Сарын ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг батална.

**ХОЁР. ЗОРИЛГО**

2.1 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**

3.1 “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 олгоходоо 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 тооцоходоо 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 ашигтай ажилласан 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	Ашигтай ажилласан 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

Ашигтай ажилласан байх  
25%  
8  
3  
5  
2  
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.

