



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ТОГТООЛ

2023 оны 08 сарын 23 өдөр

Дугаар 301

Улаанбаатар хот

ЖУРАМ ШИНЭЧЛЭН БАТЛАХ ТУХАЙ

Төрийн албаны тухай хуулийн 55.2-т заасныг үндэслэн Монгол Улсын Засгийн газраас ТОГТООХ нь:

1."Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам"-ыг хавсралт ёсоор шинэчлэн баталсугай.

(Энэ тогтоолын хавсралт ад Засгийн газрын 2023 оны 442 дугаар тогтоолоор нэмэлт, өөрчлөлт орсон)

2.Энэхүү журамд заасан аргачлал, загварыг шинэчлэн баталж, мөрдүүлэхийг Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга Д.Амарбаясгаланд даалгасугай.

3.Энэ тогтоол гарсантай холбогдуулан "Журам шинэчлэн батлах тухай" Засгийн газрын 2020 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн 218 дугаар тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙ САЙД Л.ОЮУН-ЭРДЭНЭ

МОНГОЛ УЛСЫН САЙД, ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗРЫН ДАРГА Д.АМАРБАЯСГАЛАН

ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БОЛОВСРУУЛАХ АРГАЧЛАЛ

Нэг. Нийтлэг зүйл

1.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагч (цаашид “албан хаагч” гэх) “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын 1.3.1-д заасан гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулахад энэхүү аргачлалыг баримтална.

1.2.Албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулахад Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуульд заасан Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Улсын хөрөнгө оруулалтын хөтөлбөр, Улсын хөгжлийн жилийн төлөвлөгөө, Аймаг, нийслэл, хотын хөгжлийн жилийн төлөвлөгөө болон байгууллагын стратегийн баримт бичигт заасан зорилт, арга хэмжээ, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэгт үндэслэнэ.

Хоёр. Арга хэмжээг төлөвлөх

2.1.Албан хаагч гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний “Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээ”-ний “Зорилт” хэсэгт зөвхөн байгууллагын, эсхүл байгууллагын зохион байгуулалтын нэгжийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан өөрийн чиг үүрэгт хамаарах болон нийт албан хаагчдад хамаарах зорилтыг бичнэ.

2.2.Албан хаагч гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгасан зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөхдөө дараах зарчмыг баримтална:

2.2.1.арга хэмжээний хүрэх түвшинг нэг болон түүнээс олон шалгуур үзүүлэлтээр хэмжихээр тодорхойлох;

2.2.2.шалгуур үзүүлэлтийг үр дүнд суурилсан, хэмжигдэхүйц байдлаар тодорхойлох;

2.2.3.арга хэмжээний хүрэх түвшин нь “Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан”-ийн мэдээллээр, эсхүл тодорхой хугацаанд тогтмол хийгддэг судалгааны үр дүнгээр тодорхойлогдох боломжтой бол тус арга хэмжээний шалгуур үзүүлэлтийг эдгээр мэдээлэлд үндэслэн тодорхойлох;

2.2.4.арга хэмжээний хүрэх түвшинг шалгуур үзүүлэлт тус бүрээр хагас, бүтэн жилээр тодорхойлох.

2.3.Арга хэмжээ нь хэд хэдэн дэд арга хэмжээнд хуваагдаж болно.

2.4.Тухайн арга хэмжээний хувьд өмнө нь ямар нэг ажил хийгдэж байгаагүй, эсхүл өдөр тутам хийгддэг арга хэмжээ байвал суурь түвшинг тодорхойлохгүй байж болно. Энэ тохиолдолд зураасаар (-) тэмдэглэнэ.

2.5.Арга хэмжээний эхлэх, дуусах хугацааг сараар тооцож бичнэ.

2.6.Албан хаагч Төрийн албаны тухай хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомжид заасны дагуу суралцах, мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх, тасралтгүй хөгжих зорилтыг төлөвлөхдөө дараах арга хэмжээнээс 2-с доошгүй арга хэмжээг сонгон төлөвлөнө:

2.6.1.боловсролын зэргээ ахиулах, судалгааны ажил хийх, эрдэм шинжилгээний бүтээл туурвих;

2.6.2.Төрийн албаны тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлд заасан мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах;

2.6.3.Төрийн албаны тухай хуулийн 29.1-д заасан богино болон дунд хугацааны сургалтад хамрагдах;

2.6.4.албан тушаалын онцлогоос хамаарсан гадаад хэл, мэдээллийн технологийн хэрэглээний болон салбарын хууль тогтоомжид заасан зайлшгүй шаардлагатай ур чадварыг мэргэжлийн сургалтын байгууллагаар дамжуулж, эсхүл бие даан суралцаж эзэмших.

2.7.Төлөвлөсөн арга хэмжээнд оруулах өөрчлөлтийг “Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний нэмэлт, өөрчлөлт”-ийн маягтын дагуу хийнэ.

2.8.Тухайн байгууллагын албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө баталгаажсанаас хойш томилогдсон албан хаагч ажлын 15 өдрийн дотор гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж цахим системд илгээнэ.

----oO----

ЖИШЭЭ-#1: ТЭТГЭВРИЙН ДААТГАЛЫН АСУУДАЛ ХАРИУЦСАН АЛБАН ХААГЧИЙН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.5.1-д тусгагдсан “Нийгмийн даатгалын шинэчлэл хийж, иргэн бүрд суурь тэтгэвэр олгох, хувийн даатгалын үйлчилгээнд хамрагдах боломж бүхий олон давхаргад тэтгэврийн тогтолцоонд шилжинэ.” гэсэн зорилтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд Нийгмийн хамгааллын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага 2023 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөндөө “Нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчилж, хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоно.” гэсэн зорилтыг тусгасан байна.

Дээрх зорилтыг хэрэгжүүлэхээр тус төрийн захиргааны төв байгууллагын зохион байгуулалтын Нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан нэгж 2023 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөндөө “Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалыг нэвтрүүлэх эрх зүйн орчныг бүрдүүлнэ.”, “Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны лавлагаа авах үйлчилгээг цахим хэлбэрт шилжүүлнэ.” гэсэн зорилтуудыг тусгасан. Үүнтэй холбоотойгоор тус нэгжийн Тэтгэврийн даатгалын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн 2023 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөгөө дараах байдлаар төлөвлөж болох юм.

Нэг. Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээ

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин		Эхлэх хугацаа	Дуусах хугацаа
				Эхний хагас	Сүүлийн хагас		
	1	2	3	4	5	6	7
Зорилт 1.Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалыг нэвтрүүлэх эрх зүйн орчныг бүрдүүлнэ.							
1.	Арга хэмжээ 1.1. Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалын тухай хуулийн төсөл боловсруулна.	Хуулийн төсөл боловсруулалтын гүйцэтгэлийн хувь	0%	40%	60%	01	12
	Дэд арга хэмжээ – 1.1.1: Хуулийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандах судалгаа хийнэ.	Үндсэн арга хэмжээний гүйцэтгэлд эзлэх хувь	0%	10%	-	01	02
	Дэд арга хэмжээ – 1.1.2: Хуулийн төслийн үзэл баримтлалын төсөл боловсруулж, батлуулна.	Үндсэн арга хэмжээний гүйцэтгэлд эзлэх хувь	0%	10%	-	02	02
	Дэд арга хэмжээ – 1.1.3: Ажлын хэсэг байгуулна.	Үндсэн арга хэмжээний гүйцэтгэлд эзлэх хувь	0%	5%	-	3	3
	Дэд арга хэмжээ – 1.1.4: Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалын тухай хуулийн төсөл болон түүнийг дагаж гарах хуулийн төслүүдийг боловсруулна.	Үндсэн арга хэмжээний гүйцэтгэлд эзлэх хувь	0%	15%	35%	4	7
	Дэд арга хэмжээ – 1.1.5: Хуулийн төслийн үр нөлөөний үнэлгээ, зардлын тооцоо хийнэ.	Үндсэн арга хэмжээний гүйцэтгэлд эзлэх хувь	0%	-	10%	7	7

	Дэд арга хэмжээ – 1.1.6: Хэлэлцүүлгүүд зохион байгуулна.	Үндсэн арга хэмжээний гүйцэтгэлд эзлэх хувь	0%	-	10%	8	11
	Дэд арга хэмжээ – 1.1.7: Холбогдох төрийн болон төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн болон судалгааны байгууллагуудаас санал авна.	Үндсэн арга хэмжээний гүйцэтгэлд эзлэх хувь	0%	-	5%	12	12
Зорилт 2.Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны лавлагаа авах үйлчилгээг цахим хэлбэрт шилжүүлнэ.							
2.	Арга хэмжээ 2.1. Үйлчилгээний цахим систем нэвтрүүлнэ.	Цахим системийг хүлээн авсан акт үйлдэгдсэн эсэх (Тийм:1 / Үгүй:0)	0	0	1	7	11
		Цахим системээр дамжуулан үйлчилгээ авсан иргэдийн тоо	0	-	300	12	12
		Цахим системээр лавлагаа авсан иргэдийн үнэлгээний дундаж үзүүлэлт (1 – 5 оноо)	-	-	3.5	12	12

Хоёр. Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээ

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин		Эхлэх хугацаа	Дуусах хугацаа
				Эхний хагас жил	Сүүлийн хагас жил		
	1	2	3	4	5	6	7
1.	Арга хэмжээ 1. Ахлах түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдана.	Суралцсан кредит цаг	-	8 кредит цаг	-	9	12
2.	Арга хэмжээ 2.						

..... (нэгжийн нэр)-н (албан тушаалын нэр)
..... (албан хаагчийн овог, нэр)-н
20 ... ОНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (ЗАГВАР)

Нэг. Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээ

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин		Эхлэх хугацаа	Дуусах хугацаа
				Эхний хагас жил	Сүүлийн хагас жил		
	1	2	3	4	5	6	7
Зорилт 1. “”							
1.	Арга хэмжээ 1.1.						
2.	Арга хэмжээ 1.2.						
						
Зорилт 2. “”							
1.	Арга хэмжээ 2.1.						
2.	Арга хэмжээ 2.2.						
						
Зорилт 3. “”							
1.	Арга хэмжээ 3.1.						
2.	Арга хэмжээ 3.2.						
						

Хоёр. Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээ

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин		Эхлэх хугацаа	Дуусах хугацаа
				Эхний хагас жил	Сүүлийн хагас жил		
	1	2	3	4	5	6	7
1.	Арга хэмжээ 1.						
2.	Арга хэмжээ 2.						
						

ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БОЛОВСРУУЛСАН:

..... / /

(Албан тушаал) (Нэр, гарын үсэг) (Огноо)

ХЯНАН БАТАЛГААЖУУЛСАН:

..... / /

(Албан тушаал) (Нэр, гарын үсэг) (Огноо)

ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ (ЗАГВАР)

Нэг. Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээнд орсон нэмэлт, өөрчлөлт

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Өөрчлөлт (нэмсэн, хассан, өөрчлөлт оруулсан)	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин		Эхлэх хугацаа	Дуусах хугацаа
					Эхний хагас жил	Сүүлийн хагас жил		
	1	2	3	4	5	6	7	8
Зорилт 1. “								
1.	Нэмэлт, өөрчлөлт орсон арга хэмжээ 1.1.							
2.							
							

Хоёр. Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээнд орсон нэмэлт, өөрчлөлт

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Өөрчлөлт (нэмсэн, хассан, өөрчлөлт оруулсан)	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин		Эхлэх хугацаа	Дуусах хугацаа
					Эхний хагас жил	Сүүлийн хагас жил		
	1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Нэмэлт, өөрчлөлт орсон арга хэмжээ 1.							
2.							
							

ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ БОЛОВСРУУЛСАН:

.....

(Албан тушаал)

..... / /

(Нэр, гарын үсэг)

.....

(Огноо)

НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ ХЯНАН БАТАЛГААЖУУЛСАН:

.....

(Албан тушаал)

..... / /

(Нэр, гарын үсэг)

.....

(Огноо)

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ХАНГУУЛАХ
ЯВЦЫН ЯРИЛЦЛАГЫН ТЭМДЭГЛЭЛ (ЗАГВАР)

Албан хаагчийн овог, нэр: _____

Ярилцлага хийсэн огноо: 20__ оны __ сарын __ өдөр

Ярилцлагын хэлбэр: 1.Биечлэн 2.Утсаар 3.Цахим хэлбэрээр

Нэг. Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээ

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Хангалтгүй буюу эрчимжүүлэх шаардлагатай арга хэмжээний тухай	Нэгжийн даргаас өгсөн үүрэг даалгавар
Зорилт “.....”			
1.	Арга хэмжээ		
2.	Арга хэмжээ		
Зорилт “.....”			
1.	Арга хэмжээ		
2.	Арга хэмжээ		
		

ЯРИЛЦЛАГА ХИЙСЭН:

.....

(Албан тушаал)

..... / /

(Нэр, гарын үсэг)

НЭМЭЛТ ҮҮРЭГ ДААЛГАВАР (АРГА ХЭМЖЭЭ)-ЫН ХУУДАС (ЗАГВАР)

Нэмэлт үүрэг даалгавар (арга хэмжээ)

Д/д	Үүрэг даалгавар	Үүрэг даалгавар өгсөн удирдах албан тушаалтан	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин	Эхлэх хугацаа	Дуусах хугацаа
1.	Үүрэг даалгавар (арга хэмжээ) 1.						
2.	Үүрэг даалгавар (арга хэмжээ) 2.						

НЭМЭЛТ ҮҮРЭГ ДААЛГАВАР АВСАН:

.....

(Албан тушаал)

..... /

(Нэр, гарын үсэг)

.....

(Огноо)

ХЯНАН БАТАЛГААЖУУЛСАН:

.....

(Албан тушаал)

..... /

(Нэр, гарын үсэг)

.....

(Огноо)

..... (нэгжийн нэр)-н (албан тушаалын нэр)
..... (албан хаагчийн овог, нэр)-н
20 ОНЫ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ТАЙЛАН (ЗАГВАР)

Нэг. Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний биелэлт

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Гүйцэтгэлийн түвшин				
			Суурь түвшин	Хүрэх түвшин	Хүрсэн түвшин (биелэлт)	Эхэлсэн, дууссан хугацаа	Биелэлт ийн хувь
	1	2	3	4	5	6	7
Зорилт 1. “”							
1.	Арга хэмжээ 1.1						
2.	Арга хэмжээ 1.2.						
3.						
Зорилт 2. “”							
1.	Арга хэмжээ 2.1.						
2.	Арга хэмжээ 2.2.						
3.						

Нэмэлт үүрэг даалгавар (арга хэмжээ)-ын биелэлт

Д/д	Үүрэг даалгавар (арга хэмжээ)	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин	Хүрсэн түвшин (биелэлт)	Эхэлсэн, дууссан хугацаа	Биелэлт ийн хувь
1.	Үүрэг даалгавар (арга хэмжээ) 1.						

2.	Үүрэг даалгавар (арга хэмжээ) 2.						
3.						

Хоёр. Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлт

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Гүйцэтгэлийн түвшин					
			Суурь түвшин	Хүрэх түвшин	Хүрсэн түвшин (биелэлт)	Эхэлсэн, дууссан хугацаа	Биелэлт ийн хувь	
			1	2	3	4	5	6
1.	Арга хэмжээ 1.							
2.	Арга хэмжээ 2.							
3.							

ТАЙЛАН ГАРГАСАН:

.....
(Албан тушаал)

..... / /
(Нэр, гарын үсэг)

.....
(Огноо)

ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ, ҮР ДҮНГ, МЭРГЭШЛИЙН ТҮВШИНГ ҮНЭЛЭХ АРГАЧЛАЛ

Нэг. Нийтлэг зүйл

1.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тухайн жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт, арга хэмжээний биелэлт, үр дүнг үнэлэхэд энэхүү аргачлалыг баримтална.

Хоёр. Арга хэмжээний биелэлт, үр дүнг үнэлэх

2.1.Арга хэмжээний биелэлтийг 70 хүртэлх оноогоор үнэлэх бөгөөд арга хэмжээний гүйцэтгэлд 0-60 оноо, арга хэмжээг төлөвлөсөн хугацаанд гүйцэтгэсэн байдалд 0-10 оноо өгнө.

2.2.Арга хэмжээний биелэлтийн хувийг доорх томъёогоор бодож гаргана. Биелэлтийн хувь 100-с дээш гарсан тохиолдолд уг үзүүлэлтийг 100 хувь гэж үзнэ.

$$\text{Биелэлтийн хувь} = \frac{(\text{Хүрсэн түвшин} - \text{Суурь түвшин})}{(\text{Хүрэх түвшин} - \text{Суурь түвшин})} * 100\%$$

2.3.Арга хэмжээний гүйцэтгэлийг дараах байдлаар үнэлж, харгалзах оноог өгнө:

2.3.1.арга хэмжээний гүйцэтгэлийн хувь 29-с бага бол “хангалтгүй” гэж үзэн 0 оноо;

2.3.2.арга хэмжээний гүйцэтгэлийн хувь 30-100 хувь бол 18-60 оноо өгөх бөгөөд арга хэмжээний биелэлтийн хувьд харгалзах биелэлтийн оноог доорх томъёогоор бодож гаргана.

$$\text{Биелэлтийн оноо} = \frac{(\text{Биелэлтийн хувь} * 60)}{(100\%)}$$

2.4.Арга хэмжээг төлөвлөсөн хугацаандаа гүйцэтгэсэн байдалд дараах харгалзах оноог өгнө:

2.4.1.тухайн албан хаагчаас хамаарах шалтгаанаар арга хэмжээний хугацаа хоцорсон (нэг сараас дээш) бол 0 оноо;

2.4.2.тухайн албан хаагчаас хамаарах шалтгаанаар арга хэмжээний хугацаа бага зэрэг хоцорсон (нэг сар хүртэл) бол 5 оноо;

2.4.3.арга хэмжээг төлөвлөсөн хугацаанд эсхүл төлөвлөсөн хугацаанаас өмнө гүйцэтгэсэн бол 10 оноо;

2.5.Тухайн албан хаагчаас үл хамаарах шалтгаанаар арга хэмжээний хугацаа хоцорсон тохиолдолд албан хаагчийн оноог бууруулахгүй.

2.6.Нэмэлт үүрэг даалгавар (арга хэмжээ)-ын биелэлтийг энэхүү аргачлалын 2.1-д заасан арга хэмжээний нэгэн адил үнэлнэ.

2.7.Арга хэмжээ тус бүрийн биелэлтэд өгсөн онооны нийлбэрийг нийт арга хэмжээний тоонд хувааж албан хаагчийн гүйцэтгэлийн арга хэмжээний биелэлтийн дундаж оноог гаргана.

2.8.Арга хэмжээ нь 2 буюу түүнээс дээш дэд арга хэмжээнд хуваагдаж байгаа тохиолдолд дэд арга хэмжээ тус бүрт өгсөн биелэлтийн онооны нийлбэрийн дундаж нь тухайн арга хэмжээний биелэлтийн оноо болно.

Гурав. Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлт, үр дүнг үнэлэх

3.1.Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлтийг хүрсэн түвшинг хүрэх түвшинтэй харьцуулж 0-15 оноогоор үнэлэх бөгөөд биелэлтийн оноог доорх томъёогоор бодож гаргана.

$$\text{Биелэлтийн оноо} = \frac{(\text{Биелэлтийн хувь} * 15)}{(100\%)}$$

3.2.Энэхүү зорилт, арга хэмжээний биелэлтийг үнэлэхдээ “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах аргачлал”-ын 2.6-д заасан арга хэмжээнд хамрагдсан тухай гэрчилгээ, сертификат болон бусад нотлох баримт бичгийг үндэслэнэ.

3.3.Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлтэд өгсөн оноонуудын нийлбэрийг нийт арга хэмжээний тоонд харьцуулсан оноо нь албан хаагчийн мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлтийн дундаж оноо байна.

Дөрөв. Хандлага, ёс зүй, ур чадварыг үнэлэх

4.1.Нэгжийн дарга өөрийн харьяалах нэгжийн албан хаагчийн хандлага, ёс зүй, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх чадвар болон хариуцлагатай байдал, ажлын цаг ашиглалтыг “албан хаагчийн хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээний хүснэгт”-ийн дагуу үнэлж, үзүүлэлт тус бүрийг 0-7 оноогоор дүгнэнэ.

4.2.Мэргэжлийн ур чадвар шаарддаг хууль сахиулах байгууллага (цагдаа, дотоодын цэрэг, тагнуул, гааль, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, төрийн тусгай хамгаалалтын албаны болон авлигатай тэмцэх, хил хамгаалах, гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхэлсэн)болон дипломат алба, татвар, нийгмийн даатгал, халамж, дэд бүтцийн байгууллага (агаарын тээвэр, төмөр зам, авто зам, барилга, эрчим хүч гэх мэт)-ын ажлын онцлогоос хамаарч албан хаагчийн ур чадварыг 1-3 хүртэлх үзүүлэлтээр нэмэгдүүлэн үнэлж болно.

4.3.Албан хаагчийн хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээний хүснэгтийн 3 дугаар багана дахь онооны нийлбэрийг нийт үзүүлэлтийн тоонд харьцуулах журмаар албан хаагчийн хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээний оноог тооцно.

Албан хаагчийн хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээний хүснэгт

Д/д	Үзүүлэлт	Үнэлгээ өгөхөд баримтлах чиглэл	Нэгжийн даргын үнэлгээ (0-7 оноо)
	1		2
1.	Хандлага, ёс зүй*	1.Хууль тогтоомж, дүрэм, журмыг даган мөрдөж, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх; 2.Төрийн албаны ёс зүйг баримтлах;	

		3.Төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх.	
2.	Дүн шинжилгээ хийх	1.Аливаа асуудлын талаар бүрэн ойлголт авахын тулд шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах; 2.Мэдээллийн үнэн, бодит байдлыг шалган нягталж, дутуу, алдаатай байдлыг илрүүлэх; 3.Шийдвэрийн үр дагавар, эрсдэлийг тооцоолох.	
3.	Асуудал шийдвэрлэх	1.Асуудлын учир шалтгааныг зөв тодорхойлж, шийдвэрлэх оновчтой хувилбарыг тогтоох; 2.Бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хууль тогтоомжид нийцсэн, шуурхай, үр дүнтэй шийдвэр гаргах.	
4.	Хариуцлагатай байдал	Аливаа зүйлд хариуцлагатай хандаж, өөрийн алдаа дутагдлаа шударгаар хүлээх.	
5.	Ажлын цаг ашиглалт	Үнэлгээ хийх хугацаан дахь ажлын цаг ашиглалтын тайлан мэдээнд үндэслэх	
Ур чадварын үзүүлэлт (ажлын онцлогоос хамаарсан)			
6.	Мэргэжлийн ур чадвар 1.		
7.	Мэргэжлийн ур чадвар 2.		
8.	Мэргэжлийн ур чадвар 3.		
		Хандлага, ёс зүй, ур чадварын дундаж оноо = (Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үзүүлэлт тус бүрт өгсөн онооны нийлбэр) / (Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үзүүлэлтийн тоо)	

Тайлбар: *Дээрх хүснэгт дэх "Хандлага, ёс зүй"-н үзүүлэлтэд үнэлгээ өгөхдөө Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйл, 39 дүгээр зүйл, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажилласан байдлыг үндэслэнэ.

4.4.Албан хаагчийн хандлага, ёс зүй, багаар ажиллах, харилцааны чадварын хамт олны үнэлгээг нэгжийн албан хаагч бүрийн саналыг нууцаар авч, нэгтгэсэн үнэлгээгээр тооцно.

4.5.Нэгжийн хамт олон албан хаагчийн хандлага, ёс зүй, ур чадварыг үнэлэхдээ доорх хүснэгтэд дурдсан үнэлгээ өгөхөд баримтлах чиглэлийг харгалзан үнэлэх бөгөөд үзүүлэлт тус бүрт 0-8 хүртэлх оноог өгнө.

Д/д	Үзүүлэлт	Үнэлгээ өгөхөд баримтлах чиглэл	Хамт олны үнэлгээ (0-8 оноо)
	1	2	3
1.	Хандлага, ёс зүй*	1.Хууль тогтоомж, дүрэм, журмыг даган мөрдөж, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх; 2.Төрийн албаны ёс зүйг баримтлах; 3.Төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх.	
2.	Багаар ажиллах	1.Багт өөрийн гүйцэтгэх үүргээ тодорхойлж, хариуцлагатай хамтрагч байх; 2.Олон талт, эрх тэгш байдлыг хүлээн зөвшөөрч, мэдлэг чадвар, өөрт байгаа мэдээллийг баг, хамт олонтой хуваалцаж үр дүнтэй хамтран ажиллах.	
3.	Харилцаа	1.Бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, алдар хүнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх; 2.Бусдын санал, хүсэлтэд хүндэтгэлтэй хандах, нээлттэй харилцах, урам өгөх зэрэг үр дүнтэй харилцааг эрхэмлэх; 3.Өөрийн санал, бодлыг бусдад ойлгомжтой илэрхийлэх.	
		Хандлага, ёс зүй, ур чадварын дундаж оноо = (Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үзүүлэлт тус бүрт өгсөн онооны нийлбэр) / (Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үзүүлэлтийн тоо)	

Тайлбар: *Дээрх хүснэгт дэх “Хандлага, ёс зүй”-н үзүүлэлтэд үнэлгээ өгөхдөө Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйл, 39 дүгээр зүйл, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажилласан байдлыг үндэслэнэ.

4.6. Үнэлгээний хуудаст тавих оноог тооцохдоо хамт олны үнэлгээний үзүүлэлт бүрт харгалзуулах оноог хооронд нь нэмж, гарсан нийлбэрийг үнэлгээ хийсэн нэгжийн хамт олны тоонд хувааж дундаж оноог гаргана.

Тав. Нэгжийн даргын ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх

5.1. Нэгжийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт нь нэгжийн даргын гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний биелэлт болно.

5.2. Нэгжийн даргын гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний биелэлтийн оноог доорх томъёогоор тооцож гаргана.

$$\text{Биелэлтийн оноо} = \frac{(\text{Нэгжийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлтийн хувь} \times 70)}{100\%}$$

5.3. Төсвийн шууд захирагч нэгжийн даргын мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлтийг үнэлэхдээ энэхүү аргачлалын 3 дугаар зүйлийг баримтлан үнэлж, харгалзах оноог өгнө.

5.4. Төсвийн шууд захирагч нэгжийн даргын хандлага, ёс зүй, удирдах арга барилыг үнэлэхдээ хандлага, ёс зүй, удирдан зохион байгуулах, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, багаар ажиллах, харилцааны чадвар гэсэн 6 үзүүлэлтээр үнэлж, үзүүлэлт тус бүрийг 0-15 оноогоор дүгнэнэ.

5.5. Мэргэжлийн ур чадвар шаарддаг хууль сахиулах байгууллага (цагдаа, дотоодын цэрэг, тагнуул, гааль, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, төрийн тусгай хамгаалалтын албаны болон авлигатай тэмцэх, хил хамгаалах, гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхэлсэн) болон дипломат алба, татвар, нийгмийн даатгал, халамж, дэд бүтцийн байгууллага (агаарын тээвэр, төмөр зам, авто зам, барилга, эрчим хүч гэх мэт)-ын ажлын онцлогоос хамаарч нэгжийн даргын ур чадварыг 1-3 хүртэлх үзүүлэлтээр нэмэгдүүлэн үнэлж болно.

5.6. Нэгжийн даргын хандлага, ёс зүй, удирдах арга барилын үнэлгээг дараах хүснэгтийн 3 дугаар багана дахь онооны нийлбэрийг нийт үзүүлэлтийн тоонд харьцуулах журмаар нэгжийн даргын хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээний оноог тооцно.

Д/д	Үзүүлэлт	Үнэлгээ өгөхөд баримтлах чиглэл	Нийт (0-15 оноо)
	1	2	3
1.	Хандлага, ёс зүй*	1.Хууль тогтоомж, дүрэм, журмыг даган мөрдөж, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх; 2.Төрийн албаны ёс зүйг баримтлах; 3.Төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх.	
2.	Удирдан зохион байгуулах	1.Ажил үүргийн зорилгоо зөв тодорхойлж төлөвлөх, төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулах; 2.Нэгжийн албан хаагчдын ажил үүргийг оновчтой хуваарилах;	

		3.Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлд тогтмол хяналт тавьж, зохих заавар чиглэл өгөх.	
3.	Асуудал шийдвэрлэх	1.Асуудлын учир шалтгааныг зөв тодорхойлж, шийдвэрлэх оновчтой хувилбарыг тогтоох; 2.Бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хууль тогтоомжид нийцсэн, шуурхай, үр дүнтэй шийдвэр гаргах; 3.Бүтээлч хандлага, шинэ санаачилгыг дэмжих.	
4.	Манлайлах	1.Ёс зүйгээр бусдыг манлайлан үлгэр дууриал үзүүлэх; 2.Ажлаа сайжруулах бүтээлч, шинэ санаачилгыг гаргаж, нэвтрүүлэх; 3.Эрсдэлтэй нөхцөл байдлыг үр дүнтэй удирдах; 4.Байгууллагын зорилго, үйл ажиллагааны шинэтгэлийн үзэл санааг хамт олондоо итгүүлэн ойлгуулах, хэрэгжүүлэх.	
5.	Багаар ажиллах	1.Багт өөрийн гүйцэтгэх үүргээ тодорхойлж, хариуцлагатай хамтрагч байх; 2.Олон талт, эрх тэгш байдлыг хүлээн зөвшөөрч, үр дүнтэй хамтран ажиллах.	
6.	Харилцаа	1.Бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, алдар хүнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх; 2.Бусдын санал, хүсэлтэд хүндэтгэлтэй хандах, нээлттэй харилцах, урам өгөх, амжилтыг урамшуулах зэрэг үр дүнтэй харилцааг эрхэмлэн, ажиллах таатай орчинг бүрдүүлэх; 3.Асуудлын учир шалтгааныг тогтоож, буруу ойлголт, төөрөгдлийг залруулах.	
Ур чадварын үзүүлэлт (ажлын онцлогоос хамаарсан)			
7.	Мэргэжлийн ур чадвар 1.		
8.	Мэргэжлийн ур чадвар 2.		
9.	Мэргэжлийн ур чадвар 3.		
Хандлага, ёс зүй, ур чадварын дундаж оноо = (Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үзүүлэлт тус бүрт өгсөн онооны нийлбэр) / (Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үзүүлэлтийн тоо)			

Тайлбар: *Дээрх хүснэгт дэх “Хандлага, ёс зүй”-н үзүүлэлтэд үнэлгээ өгөхдөө Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйл, 39 дүгээр зүйл, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж ажилласан байдлыг үндэслэнэ.

Зургаа.Гүйцэтгэлийн үнэлгээний оноог өөрчлөх

6.1.Албан хаагч гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, төлөвлөгөөний биелэлтийг тайлагнахдаа батлагдсан аргачлал, загварын дагуу боловсруулж, тайлагнаагүй, журамд заасан хугацааг баримтлаагүй бол түүний гүйцэтгэлийн үнэлгээг 1-5 оноогоор бууруулна.

6.2.Нэгжийн дарга албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө болон төлөвлөгөөний биелэлтийг холбогдох журамд заасан хугацаанд багтаан хянан баталгаажуулаагүй бол түүний гүйцэтгэлийн үнэлгээг 1-5 оноогоор бууруулна.

6.3.Албан хаагч “Шалгуур үзүүлэлтийн мэдээллийн нэгдсэн сан”-д байхгүй, хэмжиж болохуйц, үр дүн бүхий шалгуур үзүүлэлтийг шинээр тооцоолон гаргасан бол гүйцэтгэлийн үнэлгээг 1-5 оноогоор нэмэгдүүлж болно.

6.4.Нэгжийн дарга “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын 3.1-д заасан явцын ярилцлагыг журамд заасан хугацаанд зохион байгуулаагүй, эсхүл

хангалтгүй зохион байгуулсан нь түүний гүйцэтгэлийн үнэлгээг 6-10 оноогоор бууруулах үндэслэл болно.

6.5.Нэгжийн дарга албан хаагчийн төлөвлөгөөний биелэлтийг бодитой бус үнэлсэн нь Үнэлгээний багийн дахин үнэлгээгээр тогтоогдсон тохиолдолд нэгжийн даргын гүйцэтгэлийн үнэлгээг 6-10 оноогоор бууруулна.

6.6.Албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээг энэхүү аргачлалын 6.3-т заасны дагуу нэмэгдүүлэхэд үнэлгээний нийт оноо нь 100-с дээш болсон тохиолдолд үнэлгээний оноог 100 гэж үзнэ.

Долоо.Үнэлгээний баг албан хаагчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хянан баталгаажуулах, дахин үнэлэх

7.1.Албан хаагч өөрийн гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй холбоотой гомдлыг холбогдох журмын дагуу гаргасан бол Үнэлгээний баг тухайн гомдолтой холбоотой албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээг дахин үнэлнэ.

7.2.Үнэлгээний баг “Маш сайн” болон “Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдсан албан хаагчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хянаж, дахин үнэлгээ хийнэ.

7.3.Үнэлгээний баг дахин үнэлгээг холбогдох баримтад суурилан хийх бөгөөд энэхүү баримт нь албан хаагчаас гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлттэй холбогдуулан нэгжийн даргад тайлагнасан баримтын хүрээгээр хязгаарлагдана.

7.4.Үнэлгээний баг аргачлалын 7.1, 7.2-т заасан үндэслэлээр албан хаагчийн үнэлгээг хянаж, дахин үнэлсэн бол үнэлгээний хуудасны “Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний биелэлт” хүснэгтийн 5, “Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлт” хүснэгтийн 4, “Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээ (Нэгжийн даргын үнэлгээ)” хүснэгтийн 3 дугаар баганад дахин үнэлсэн үнэлгээг бичнэ. Үнэлгээний “Хэвийн” ангилалд хамаарах албан хаагчид энэ багана хамаарахгүй.

7.5.Энэхүү аргачлалд зааснаас бусад үндэслэлээр албан хаагчийн үнэлгээг дахин хийхийг хориглоно.

7.6.Үнэлгээг хянаж, дахин үнэлснийг баталгаажуулж албан хаагчийн үнэлгээний хуудасны доор үнэлгээний багийн ахлагч, нарийн бичгийн дарга гарын үсэг зурна.

7.7.Байгууллагын албан хаагчдын үнэлгээний нэгдсэн жагсаалт, дүнг үнэлгээний оноогоор нь ихээс бага руу эрэмбэлэн гаргаж, нэгдсэн жагсаалтын хуудасны доор үнэлгээний багийн гишүүд танилцаж гарын үсэг зурна.

**ГАЗРЫН ДАРГА Т.БААСАНПҮРЭВИЙН 2023 ОНЫ АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ, ҮР ДҮН,
МЭРГЭШЛИЙН ТҮВШИНГ ҮНЭЛЭХ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХУУДАС**

Байгууллагын нэр: Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам

Нэгжийн нэр: Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар

1. Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний биелэлт

Д/д	Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээ	Гүйцэтгэлийн түвшин	Нийт (70 оноо)
1	2	3	4
1.	Нэгжийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт	Биелэлтийн хувь = (Нэгжийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлтийн хувь)	(Биелэлтийн хувь * 70 / 100%)

2. Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлт

Д/д	Зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Арга хэмжээний биелэлтийн хувь	Төсвийн шууд захирагчийн өгсөн үнэлгээ (15 хүртэл оноогоор)
“Төрийн албаны тухай хууль, салбарын хууль, дагалдан гарсан хууль тогтоомжид заасан мэдлэг чадварыг эзэмших, тасралтгүй хөгжүүлэх” зорилтын хүрээнд			
1.	Арга хэмжээ 1. Мэргэжлийн болон салбарын мэдлэгээ дээшлүүлэх хүрээнд холбогдох сургалт, семинар, хэлэлцүүлэгт хамрагдана.	Сургалт, семинар, хэлэлцүүлэгт хамрагдсан эсэх 0-үгүй 1-тийм	Засгийн газрын Хяналт хэрэгжүүлэх газраас зохион байгуулсан “Төрийн бүтээмж ба үнэлгээ, мониторинг” хэлэлцүүлэг (2023.08.28) Удирдлагын академи, НҮБ-ын Монгол дахь суурин зохицуулагчийн газар болон Хөгжлийн хөтөлбөртэй хамтран зохион байгуулсан Монгол Улсад тогтвортой хөгжлийг хэрэгжүүлэх үр дүнтэй засаглал: “Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний эргэх холбоо” хэлэлцүүлэг (2023.10.13) Сангийн яамны “Төрийн байгууллагын дотоод аудитор, санхүүгийн улсын байцаагчдыг чадавхижуулах” сургалт (2023.11.17)
Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний дундаж оноо			

3. Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээ

Д/д	Үзүүлэлт	Төсвийн шууд захирагчийн өгсөн үнэлгээ (15 хүртэл оноогоор)
1.	Хандлага, ёс зүй	
2.	Удирдан зохион байгуулах	
3.	Асуудал шийдвэрлэх	
4.	Манлайлах	
5.	Багаар ажиллах	
6.	Харилцаа	
Ур чадварын үзүүлэлт (ажлын онцлогоос хамаарсан)		
7.	Мэргэжлийн ур чадвар 1.	
8.	Мэргэжлийн ур чадвар 2.	

9.	Мэргэжлийн ур чадвар 3.	
Хандлага, ёс зүй, ур чадварын дундаж оноо		

4. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ

Д/д	Үнэлгээний үзүүлэлт	Үзүүлэлт тус бүрийн оноо
1.	Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний биелэлт (Нэгжийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт)	70 хүртэлх оноо
2.	Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний биелэлт (Төсвийн шууд захирагчийн үнэлгээ)	15 хүртэлх оноо
3.	Хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээ (Төсвийн шууд захирагчийн үнэлгээ)	15 хүртэлх оноо
4.	Үнэлгээний оноонд орсон өөрчлөлт (Аргачлалын 6 дугаар хэсэгт заасан холбогдох заалтыг бичих) оноо
Нийт оноо = (Гүйцэтгэлийн зорилт, арга хэмжээний оноо + Мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зорилт, арга хэмжээний оноо + Хандлага, ёс зүй, ур чадварын оноо) - Аргачлалын 6 дугаар хэсгийн холбогдох заалтын дагуу хассан оноо		

Үнэлгээ өгсөн:

Төсвийн шууд захирагч

Төрийн нарийн бичгийн дарга.
(албан тушаал)

.....
(гарын үсэг)

/ С.Магнайсүрэн /
(албан хаагчийн нэр)

..... (огноо)

Үнэлгээтэй танилцаж, зөвшөөрсөн:

Нэгжийн дарга:

ХШҮДАГ-ын дарга
(албан тушаал)

.....
(гарын үсэг)

/ Т.Баасанпүрэв /
(албан хаагчийн нэр)

..... (огноо)

..... / байгууллагын нэр /-ЫН
ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧДЫН
20 ... ОНЫ ЭХНИЙ ХАГАС ЖИЛИЙН / СҮҮЛИЙН ХАГАС ЖИЛИЙН
ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭГ МЭДЭЭЛЭХ ХУУДАС (ЗАГВАР)

20 ___ оны ___ сарын ___ өдөр

Д/д	Нэгжийн нэр	Албан хаагчдын тоо	“Маш сайн” үнэлгээ авсан		“Хэвийн” үнэлгээ авсан		“Хангалтгүй” үнэлгээ авсан	
			Албан хаагчдын тоо	Эзлэх хувь	Албан хаагчдын тоо	Эзлэх хувь	Албан хаагчдын тоо	Эзлэх хувь
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
Нийт дүн								

ҮНЭЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮНД ҮНДЭСЛЭН ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ
АРГА ХЭМЖЭЭГ МЭДЭЭЛЭХ ХУУДАС (ЗАГВАР)

Д/д	Үнэлгээний ангилал	Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Албан хаагчдын тоо
1.	“Маш сайн” үнэлгээ авсан албан хаагчдаас	Төрийн дээд болон салбарын шагналд тодорхойлох	
		Мөнгөн болон бусад хэлбэрийн шагнал, урамшуулал олгох	
		Зэрэг дэвийг хугацаанаас өмнө ахиулах	
		Албан тушаалд дэвшүүлэх зорилгоор мэргэшүүлэх багц сургалт, гадаад, дотоодын богино, дунд хугацааны сургалтад хамруулах	
2.	“Хэвийн” үнэлгээ авсан албан хаагчдаас	Төрийн дээд болон салбарын шагналд тодорхойлох	
		Зэрэг дэвийг ахиулах	
		Албан тушаалд дэвшүүлэх зорилгоор мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах	
3.	“Хангалтгүй” үнэлгээ авсан албан хаагчдаас	Сургалтад хамруулах (албан хаагчийн өөрийн зардлаар)	
		Төрийн албаны тухай хуульд заасан сануулах арга хэмжээ авах	
		Албан тушаалын цалинг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах	
		Албан тушаал бууруулах	

	Төрийн албанаас халах	
--	-----------------------	--

Үнэлгээний багийн ахлагч:

.....
(албан тушаал)

.....
(гарын үсэг)

/...../
(албан хаагчийн нэр)

Үнэлгээний багийн нарийн бичиг:

.....
(албан тушаал)

.....
(гарын үсэг)

/...../
(албан хаагчийн нэр)