

**СҮХБААТАР ДҮҮРГИЙН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ГАЗРЫН 2024 ОНЫ
ЭХНИЙ ХАГАС ЖИЛИЙН АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ, ҮР ДҮН, МЭРГЭШЛИЙН
ТҮВШИНГ ҮНЭЛЭХ ҮҮРЭГ БҮХИЙ ҮНЭЛГЭЭНИЙ БАГИЙН ДҮГНЭЛТ, САНАЛ**

2024.06.25

Улаанбаатар хот

Сүхбаатар дүүргийн нийгмийн даатгалын газрын даргын 2024 оны 6 дугаар сарын 19-ний өдрийн “Үнэлгээний баг байгуулах тухай” А/22 дугаар тушаалаар Сүхбаатар дүүргийн нийгмийн даатгалын газрын төрийн албан хаагчдын 2024 оны эхний хагас жилийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх үүрэг бүхий Үнэлгээний багийг байгуулсан. Үнэлгээний баг нь Ахлагч 1, гишүүд 4, нарийн бичгийн дарга /саналын эрхгүй/ 1, нийт 6 хүний бүрэлдэхүүнтэй. Үнэлгээний баг хуралдаж Сүхбаатар дүүргийн нийгмийн даатгалын газрын 46 төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг тайлантай харьцуулж, зохион байгуулалтын нэгж тус бүрээр илэрсэн зөрчил дутагдал, давуу болон сул талыг гаргаж үнэлсэн болно.

Үнэлгээний багаас гаргасан давуу болон сул тал

Д/Д	Үнэлгээ хийлгэсэн газрын нэр	Гүйцэтгэлийн тайлан, үнэлгээ өгсөн байдалд илэрсэн зөрчил дутагдал, давуу тал	Үнэлгээний багийн хурлаар хэлэлцсэн цаашид анхаарах асуудал
1	Хяналт шалгалт дотоод аудитын тасаг	-Тасгийн дарга нь хувийн шалтгааны улмаас ажилдаа ирэхгүй байгаа тул албан хаагчдын гүйцэтгэлийг үнэлээгүй. -ТЖАХаагчийн үнэлэх, үнэлгээний хуудсанд үнэлгээний задаргаа бичээгүй. -Нэгжийн дарга албан хаагчдаа тогтоосон хугацаандаа үнэлээгүй, хугацаа хоцроосон. -Үнэлгээний хуудасны хандлага, ёс зүй, ур чадвар хэсгийн үнэлгээг зохих ёсоор үнэлээгүй, хавтгайруулан үнэлсэн. -хамт олны үнэлгээг нууц саналаар аваагүй. Нэгжийн дарга үндэслэлгүйгээр хамгийн өндөр оноо тавьсан. -Үнэлгээг ажлын гүйцэтгэл, ачаалал зэргийг харгалзалгүйгээр хэт өндөр оноо тавьсан. -ТЖАХаагчийн үнэлэх, үнэлгээг аргачлалын дагуу үнэлээгүй	-Мэргэжлийн ур чадвар шаардсан, хугацаандаа биелсэн ажилд үнэлгээг хангалттай өгөх --Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлтийг дүгнэхдээ бодитоор, аргачлал, зөвлөмжид заасны дагуу үнэлгээг өгөх - Нэгжийн дарга хууль, журамд заасан хугацаандаа албан хаагчдаа үнэлж байх. -Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд зөвхөн өөрт хамааралтай ажлыг төлөвлөх, гүйцэтгэлийн биелэлтийг тайлагнахдаа үнэлж, хэмжигдэхүйц байдлаар товч, тодорхой, нуршихгүйгээр бичих - Үнэлгээг журмын дагуу бүрэн гүйцэд хийж, албан хаагчиддаа үнэлгээг танилцуулж

			байх
2	Орлого шимтгэлийн тасаг	-Тасгийн дарга нь хувийн шалтгааны улмаас ажилдаа ирэхгүй байгаа тул албан хаагчдын гүйцэтгэлийг үнэлээгүй. -ТЖАХаагчийн үнэлэх, үнэлгээг аргачлалын дагуу үнэлээгүй -Нэгжийн дарга албан хаагчдаа тогтоосон хугацаандаа үнэлээгүй, хугацаа хоцроосон. -бусад газруудын үнэлгээтэй харьцуулахад хэт өндөр оноо тавьж, хийсвэр дүгнэсэн. -Үнэлгээг ажлын гүйцэтгэл, ачаалал зэргийг харгалзалгүйгээр хэт өндөр оноо тавьсан.	--Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлтийг дүгнэхдээ бодитоор үнэлгээг өгөх -Нэгжийн дарга хууль, журамд заасан хугацаандаа албан хаагчдаа үнэлж байх Үнэлгээг журмын дагуу бүрэн гүйцэд хийж, албан хаагчиддаа үнэлгээг танилцуулж байх
3	Үйлчилгээний тасаг	Бусад нэгжийн албан хаагчийг үнэлсэн байдалтай харьцуулахад бодитой үнэлсэн -Хугацаандаа хийгдээд дууссан ажилд үнэлгээ өгөхдөө тухайн ажилд шаардагдсан цаг хугацаа, албан хаагчаас шаардах мэргэжлийн ур чадвар, ажилдаа хандах хандлага зэргийг харгалзан үзсэн давуу талтай байна. - Зарим албан хаагчдыг үнэлэхдээ үндэслэл муутай, нийтээр нь хавтгайруулан хэт өндөр үнэлгээгээр үнэлсэн. -1 арга хэмжээг хэд хэдэн зорилтод давхардуулан тусгасныг давхардуулан үнэлж, оноог бүтэн өгсөн. -Судалгааны хэлтсийн дарга гүйцэтгэлийн тайланг нэгжийн даргын үнэлэх хуудсаар гаргасан. Тайлангаа зохих ёсоор гаргаагүй.	-Мэргэжлийн ур чадвар шаардсан, хугацаандаа биелсэн ажилд үнэлгээг хангалттай өгөх - Албан хаагчдын ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэхэд анхаарах, - Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд зөвхөн өөрт хамааралтай ажлыг төлөвлөх, гүйцэтгэлийн биелэлтийг тайлагнахдаа үнэлж, хэмжигдэхүйц байдлаар товч, тодорхой, нуршихгүйгээр бичих -Үнэлгээг журмын дагуу бүрэн гүйцэд хийж, албан хаагчиддаа үнэлгээг танилцуулж байх
4	Санхүү бүртгэлийн тасаг	-Үнэлгээний хуудсанд бичсэн албан хаагчийн албан тушаалыг алдаатай бичсэн. -Албан хаагчдыг үнэлчихээд үнэлгээг танилцуулж, гарын үсэг зуруулаагүй.	-Албан хаагчдын ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэхэд анхаарах, -Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний

		-Үнэлгээний хуудасны хандлага, ёс зүй, ур чадвар хэсгийн үнэлгээг зохих ёсоор үнэлээгүй, хавтгайруулан үнэлсэн. -хамт олны үнэлгээг нууц саналаар аваагүй. Нэгжийн дарга үндэслэлгүйгээр хамгийн өндөр оноо тавьсан.	биелэлтийг дүгнэхдээ бодитоор үнэлгээг өгөх. -Гүйцэтгэлийн тайлангийн утга агуулга, доторх бичвэрийг анхаарч, хийсвэр үнэлэхгүй байх. -гүйцэтгэл, биелэлтийг тайлагнахдаа үнэлж, хэмжигдэхүйц байдлаар товч, тодорхой, нуршихгүйгээр бичих -Үнэлгээг журмын дагуу бүрэн гүйцэд хийж, албан хаагчиддаа үнэлгээг танилцуулж байх
--	--	---	---

Үнэлгээний багаас гаргаж буй дүгнэлт:

Нэгжийн дарга нар төрийн албан хаагчдын гүйцэтгэлийн тайланг үнэлэхдээ жрамд заасан хугацаа, үнэлэх аргачлалыг баримталдаггүй, үнэлгээг үнэн бодитоор үнэлдэггүй, тодорхой бус ажилд үнэлгээ өгсөн /аяж үнэлсэн нь тодорхойгүй/ журамд заасан явцын ярилцлага хийдэггүй, хамт олны үнэлгээг санал хураалтаар авдаггүй, албан хаагчид гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг зохих ёсоор хийдэггүй, энэ талаар ойлголтгүй, бие биенээсээ хуулбарлан хийдэг, гүйцэтгэлийн тайланг мөн адил бие биенээсээ хуулбарлан тоог сольж тавьдаг, өөрт хамааралгүй ажил төлөвлөдөг, арга хэмжээний биелэлтийг тодорхой бус байдлаар тайлагнадаг гэх зэрэг дутагдал нийтлэг харагдаж байна. Тиймээс ажил сайжруулахаар доорх саналыг гаргаж байна.

Санал:

Үнэлгээний багийн гишүүдийн санал, хуралдаанаас үндэслэн гаргасан дүгнэлтийг үндэслэн дараах саналыг гаргаж байна. Үүнд:

1.Засгийн газрын 2023 оны 301 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж, батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын 6 дугаар хэсгийн 6.3-т заасны дагуу “...урамшууллын хэмжээг байгууллагын төсвөөс хамаарч тогтоох, үнэлгээний баг байгуулсан шийдвэртээ тусгана” гэснийг хэрэгжүүлэх;

2. Журмын 5 дугаар хэсгийн 5.5-д заасны дагуу “...албан хаагчийн хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээний багаар ажиллах чадварыг нэгжийн

хамт олноор үнэлүүлэх ажлыг нэгжийн дарга зохион байгуулах бөгөөд үнэлгээг албан хаагчдаас нууцаар авч нэгтгэн дүгнэнэ” гэснийг хэрэгжүүлэх, /техникийн дэвшлийг ашиглан түргэн хугацаанд хэн нэгний ажилд саад болохгүйгээр шийдвэрлэх боломжтой;

3.Журмын 5 дугаар хэсгийн 5.7-д “.... төлөвлөгөөний биелэлт дүгнэх хугацаа дуусахад 3 сараас бага хугацаа үлдсэн үед тухайн албан тушаалд томилогдсон бол түүний тус хугацаанд гүйцэтгэсэн ажлыг дараагийн үнэлгээний хугацаанд нэгтгэн дүгнэнэ” гэж заасныг 1 мөр олгох, өөрөөр хэлбэл албан хаагч Нийгмийн даатгалын салбарт ажиллаж байгаад шилжин ирж, ажиллаж буй тохиолдолд тэдний ажлыг дүгнэж, зохих урамшууллыг журмын дагуу олгох, харин нийгмийн даатгалын салбарын бус төрийн өөр байгууллагаас шилжин ирж ажиллаж байгаа албан хаагчийн хувьд дээрх заалтыг барьж, үнэлгээг дараагийн үнэлгээнд оруулж, нэгтгэн дүгнэх;

4.Нэгжийн дарга нар албан хаагчдыг үнэлэхдээ Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын даргын 2023 оны “Аргачлал, загвар батлах тухай” 98 дугаар тушаалын 7 дугаар хавсралтаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх аргачлал”-ын дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн арга хэмжээний биелэлтийн хувийг гаргаж, оноог үнэн, зөв үндэслэлтэй гаргах;

5. Тухайн нэгж бүрийн ажлын онцлог, гүйцэтгэлийн тайлан бичсэн байдлаас харахад албан хаагчдын ажлын ачаалал харилцан адилгүй байна. Цаашид нэгжүүд албан хаагчдын ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэхэд анхаарах, албан хаагчдыг үнэлэхдээ албан хаагчдын нэмэлтээр хийсэн ажлын үр дүнг харгалзан, үнэлгээг бодитоор дүгнэх;

6.Цаашид үнэлгээний багийг тухайн оны эхний улиралдаа багтаан байгуулж, хагас, бүтэн жилийн гүйцэтгэлийг үнэлж, эцэст нь хийсэн ажилдаа дүгнэлт хийж, ажлыг сайжруулах талаар санал боловсруулан зөвлөмж өгч, хэрэгжилтийг ханган ажиллах;

7. Албан хаагчдад ажлыг төлөвлөх, тайлагнах талаар сургалт зохион байгуулах, чадавхжуулах

8.Засгийн газрын 2023 оны 301 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж, батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ыг зөрчсөн албан тушаалтанд зохих журмын дагуу хариуцлага тооцох.

Үнэлгээний багийн ахлагч:
Гишүүд:

Г.Булганчимэг
Д.Энхтуяа
В.Чанцалдулам
Д.Баярхүү
Б.Цэвэлмаа