

ХАВСРАЛТ

ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН ЗАР

Эрүүл мэндийн газрын ажлын байранд сонгон шалгаруулалт зарлаж байна. Ажлын байрны шаардлага:

1. Мэргэжлийн ур чадвар
2. Бусад ур чадвар

Тухайн ажлын байрыг сонирхож байгаа хүмүүс дараах материалыг бүрдүүлж Эрүүл мэндийн газрын хүний нөөцийн мэргэжилтэнд оны сарын өдрийн цагт өгнө үү.

1. Төрийн албан хаагчийн анкет 1-р маятаар
2. Мэргэжлийн диплом үнэмлэхний хуулбар
3. Иргэний үнэмлэхийн хуулбар
4. Мэргэжлийн эрхийн лицензийн хуулбар

Холбогдох мэдээллийг дараах утсаар лавлана уу. 99.....

ЭМГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН БҮРТГЭЛ

№	Сонгон шалгаруулсан ажлын байрны нэр	Хугацаа	Сонгон шалгаруулалтанд орсон хүний мэдээлэл			СШ-нд орсон хугацаа	СШ-ын комиссын шийдвэр
			Овог нэр	Мэргэжил	Өгсөн материал		

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 02 дугаар тогтоолын 7 дугаар хавсралт

**Төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалын туслах түшмэл, түүнтэй
адилтгах гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага**

Боловсрол		-Дээд боловсролтой ^[7]
Мэргэжил		-Албан тушаалын чиг үүрэгт хамаарах мэргэжилтэй байх
Мэргэшил		-Шаардлага тавихгүй
Туршлага		-Шаардлага тавихгүй
Үр чадвар	Дүн шинжилгээ хийх	-Албан ажлын хэрэгцээнд шаардагдах мэдээлэл цуглуулах -Гүйцэтгэж буй ажлын явц, үр дүнг тайлагнах
	Асуудал шийдвэрлэх	-Байгууллагын чиг үүргийн хэрэгжилтэд өөрийн ажил үүргийн оруулах хувь нэмэр, оролцоог ойлгодог -Өөрийн үйл ажиллагааны үр дүнд хяналт тавьж чаддаг
	Багаар ажиллах	-Өөрийн мэдлэг чадвар, өөрт байгаа мэдээллийг баг хамт олонтой хуваалцаж хамтран ажиллах -Багийн хүрээнд өөрт ногдсон үүргээ гүйцэтгэх
	Бусад	-Гадаад хэл, мэдээллийн технологийн болон бусад зайлшгүй шаардлагатай үр чадвар ^[8]



ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ГАЗРЫН ДАРГА

ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЖУРАМ

Баримт бичгийг хариуцах нэгж	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс		
Баримт бичгийн нууцлалын зэрэглэл:	Дотоод	Баримт бичгийн түвшин	1
	Нэр	Албан тушаал	Гарын үсэг
Боловсруулсан:	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс	ХШҮ-ний мэргэжилтэн Ч.Мөнхцэцэг	
	Эмнэлгийн тусlamж үйлчилгээний хэлтэс	Яаралтай тусlamжийн мэргэжилтэн Д.Ариунболд	
Санал өгч хянасан:	Хяналт- шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс	ХШҮМХ-ийн дарга Л.Отгондулам	

Цахим хувь, хэвлэл хувь нь хяналтгүй хувь болно.

ISO ЧАНАРЫН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО		
Баримт бичгийн № ХШҮМХ-05-С/01	Гүйцэтгэлийн үнэлгээний журам	2019-04-03
Хэвлэсэн огноо	Өөрчлөлт № Өөрчлөлтийн огноо	Хуудас №

АГУУЛГА

д/д Бүлэг

Хуудас №

Өөрчлөлтийн бүртгэл

Агуулга

1. Зорилго	3
2. Хамрах хүрээ	3
3. Нэр томъёо, товчилсон үгс, иш татсан баримт бичиг	3
a) Нэр томъёо	3
b) Товчилсон үгс	4
c) Иш татсан буюу хамааралтай баримт бичиг	4
4. ҮҮРЭГ, ХАРИУЦЛАГА (RACI матриц)	4
5. ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЖУРАМ	5
5.1. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний зохион байгуулалт	5
5.2. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ ба төрийн үйлчилгээний албан хаагчид, ажилтны мөнгөн урамшуулалын хувь	5-6
5.3. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийх үе шат	6
5.4. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний аргууд	6-7
5.5. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт	7-9
6. Журмын хяналт үнэлгээ	9
7. Холбогдох баримт бичиг	9
Хавсралтууд	

1. ЗОРИЛГО:

Төрийн албан хаагч, ажилтны хийж бүтээсэн ажлын гүйцэтгэлийг шударгаар үнэлэх, үнэлгээний тусlamжтай тусlamж үйлчилгээний чанар үр дүнг сайжруулах зорилгodoо хүрэх, хүний нөөцийн хөдөлмөрийн үнэ цэнийг өсгөхөд оршино.

2. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

Эрүүл Мэндийн Газрын Удирдлага төлөвлөлт, санхүүгийн хэлтэс /УТСХ/, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс /ХШУМХ/, Эмнэлгийн тусlamж үйлчилгээний хэлтэс /ЭТҮХ/, Нийгмийн эрүүл мэндийн төв /НЭМТ/-ийн дарга, удирдлагууд, албан хаагчид, ажилтнууд энэхүү журмыг хэрэгжүүлж хамрагдана.

3. НЭР ТОМЬЁО, ТОВЧИЛСОН ҮГС, ИШ ТАТСАН БАРИМТ БИЧИГ

a. Нэр томъёо

Нэр томъёо	Тайлбар
Байгууллага	Дархан-Уул аймгийн Эрүүл мэндийн газар
Журам буюу процедур	Үйл ажиллагаа ба процесс эсвэл үйл явцыг гүйцэтгэх тогтсон арга зам
Гүйцэтгэлийн үнэлгээ	Гүйцэтгэлийн үнэлгээ гэдэг нь ажилтны тухайн байгууллагын эрхэм зорилго, чанарын бодлого, зорилт, тухайн жилийн зорилго, зорилтын хүрээнд ажил үүргээ гүйцэтгэсэн байдал, ажлын үр дүн, мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй харилцаа, хандлага зэргийг тодорхой шалгуур үзүүлэлтийн дагуу системтэй дүгнэж, үнэлэх үйл явц юм.
Гүйцэтгэлийн үнэлгээний зохицуулалт	Мөн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтод тусгасан ажил үүргийн гүйцэтгэлийг бодитоор үнэлэх, мөнгөн урамшуулалт олгох харилцааг энэхүү журмаар зохицуулна. Ажил үүргийн гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй холбоотой мэдээлэл нь нийт эмч, ажилтанд нээлттэй, ил тод байна.
Гүйцэтгэлийн үнэлгээнд баримтлах зарчим	<ul style="list-style-type: none">• Байгууллагад үнэ цэнэтэйд тооцогддог зүйлийг анхаарах, ажлын үнэ цэнийн ялгаа харгдахаар байх• Үнэлгээ зорилготой, ил тод, хараат бус байх• Хувь хүний нууцыг хадгалах, харилцан итгэлцэлтэй байж, бие биедээ хүндлэлтэй харьцаж, хариуцлагатай байх• Мэдээлэл солилцох боломжтой байх• Зөвлөмж зааварчилгaa ойлгомжтой байх• Цаг хугацаа хангалттай байх

в. Товчилсон ўгс

ЭМГ	Эрүүл мэндийн газар
ЭМГЗ	Эрүүл мэндийн газрын зөвлөл
ЭМГД	Эрүүл мэндийн газрын дарга
ХТД	Хэлтэс төвийн дарга
ГҮБ	Гүйцэтгэлийн үнэлгээний баг
НУ	Нэгжийн удирдлага
УТСХ	Удирдлага төлөвлөлт санхүү хэлтэс
ЭТҮХ	Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний хэлтэс
ХШҮМХ	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс
НЭМТ	Нийгмийн эрүүл мэндийн төв
ГҮ	Гүйцэтгэх
ХА	Хариуцах
ХАМ	Хамтран ажиллах
МЭ	Мэдээлэлтэй байх

с. Иш татсан буюу хамааралтай баримт бичиг

- Монгол Улсын Засгийн Газрын 2019 оны 5 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулалт олгох журам”
 - Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох нийтлэг журам”,
 - Төрийн албаны зөвлөлийн 2012 оны 134 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж, дүгнэх журам
 - ЭМГ-ын дотоод дүрэм
4. ҮҮРЭГ, ХАРИУЦЛАГА (RACI матриц)

Процесс	Албан тушаал	ЭМГД	ГҮБ	ХТД	НУ
Гүйцэтгэлийн үнэлгээг зохион байгуулах шийдвэр гаргах	ГҮ ХА	ХА	M	M	
Гүйцэтгэлийн үнэлгээг журмын дагуу хийж, зохион байгуулах	MЭ	ХА ГҮ	ХА ГҮ	ХА ГҮ	
Гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр урамшуулалт олгох шийдвэр гаргах	ГҮ ХА	MЭ	ХА	MЭ	
Гүйцэтгэлийн үнэлгээний үр дүн ил тод байдлын самбарт мэдээлэх	MЭ	MЭ	ГҮ	MЭ	

5. ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЖУРАМ

5.1. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний зохион байгуулалт

- a. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг Эрүүл мэндийн газрын дарга Төрийн жинхэн албан хаагчийн үр дүнгийн гэрээний биелэлтийг дүгнэх шалгуурын дагуу бүтэн жилээр дүгнэж “A”, “B”, “C”, “D”, “F” үнэлгээний аль нэгийг өгнө.
- b. Төрийн үйлчилгээний албан хаагч, ажилтны ажил үүргийн гүйцэтгэлийг Эрүүл мэндийн газрын хэлтэс, төвийн дарга нар, ажил дүгнэх багийн хамт шалгуур үзүүлэлтийн дагуу урд сарын ажлыг дараа сарын 05-ны дотор үнэлж дүгнэнэ.
- c. Ажил үүргийн гүйцэтгэлийг дүгнэсэн үнэлгээг Хэлтэс, төвийн дарга нар үнэлгээ хийлгэсэн ажилтанд танилцуулж, баталгаажуулаад үнэлгээний хуудас, холбогдох тэмдэглэлийн хамт хүний нөөцийн ажилтанд хүлээлгэж өгнө.
- d. Хүний нөөцийн ажилтан хэлтэс, төвийн ажилтнуудын ажил үүргийн гүйцэтгэлийг үнэлсэн үнэлгээг нэгтгэж, оноонд нь тохирсон мөнгөн урамшуулалын хувийг тооцно.
- e. Сард ажиллах хоногийн 70-аас доош хувьд ямар нэг шалтгаанаар ажил хийгээгүй, шинээр ажилд орсон, туршилтын 3 сарын хугацаанд ажиллаж байгаа эмч ажилтан, 70-аас доош оноогоор ажлын гүйцэтгэл нь дүгнэгдсэн тохиолдолд мөнгөн урамшуулал тооцогдохгүй.
- f. Хүний нөөцийн ажилтаны нэгтгэж тооцсон гүйцэтгэлийн үнэлгээний үзүүлэлтийг Эрүүл мэндийн газрын дарга хянаж, шийдвэрийг тушаалаар баталгаажуулна.

5.2. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ ба төрийн үйлчилгээний албан хаагчид, ажилтны мөнгөн урамшуулалын хувь

Шалгуур үзүүлэлтийн оноо	Мөнгөн урамшуулалын хувь
71-72	1
73-74	2
75-76	3
77-78	4
79-80	5
81-82	6
83-84	7
85-86	8
87-88	9
89-90	10
91-92	11
93-94	12
95-96	13
97-98	14

5.3. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийх үе шат

Гүйцэтгэлийн үнэлгээг дараах үе шатаар хийнэ. Үүнд:

I. Бэлтгэл үе шат

Хэлтэс, төвийн удирдлагууд болон хүний нөөцийн ажилтан оны эхэнд гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг ажилтнуудад танилцуулж, үнэлгээ хийх арга зүйн зөвлөгөөг үнэлгээ хийх багууд болон ажилтнуудад өгнө. Ажилтнуудын урьд сард хийсэн үнэлгээнээс хойш гүйцэтгэсэн ажлын тайлан, баримт, статистик мэдээллүүд, цаашид хийх ажлын чиглэлүүдийг тодорхой болгосон байна.

II. Үнэлгээний үе шат

Ажил үүргийн гүйцэтгэлийг үнэлэх баг, ажилтан нэг бүрийн ажлын гүйцэтгэлийг байгууллагын бодлого, зорилго, зорилт, тухай хүний ажлын байрны тодорхойлтонд тусгасан шаардлагад нийцүүлсэн шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлнэ.

Гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийхдээ дараах алдааг гаргахаас сэргийлнэ. Үүнд:

- Тогтмол нэг хэв маягийн үнэлгээ өгөх буюу ялгаатай бүлгийг нэг маягаар үнэлэх
- Магтаалын алдаа буюу хэт зөөлөн хандах, бүх үзүүлэлтэнд өндөр оноо өгөх, сайн харилцаатай байхын тулд гомдоохгүй гэсэн байдлаар хандах
- Дундыг барих, төвийг сахих, хэт сайн хэт муу гэхгүй байх
- Шинэ сэргэг байдал, сүүлийн шинж дээр тулгуурлах буюу сүүлийн үнэлгээгээр үнэлэх, өмнөх нөхцөл байдлыг харгалзахгүй байх
- Хувийн үзэмжээр хандахгүй байх, нас, хүйс, хувийн үзэмж, харьцаа, хүндэтгэх байдлаар хандах

III. Үнэлгээний дараах үе шат

Ажил үүргийн гүйцэтгэлийн үнэлгээний эцсийн үр дүн, дүгнэлтийг гаргаж тухай эмч ажилтанд танилцуулах, гаргасан алдаа зөрчлийг арилгах, цаашдын чиг үүргийг биелүүлэх талаар зөвлөмж, үүрэг даалгавар өгнө. Үнэлгээний үр дүнг харгалзаж, тухайн ажилтныг зохих шатны сургалтанд хамруулах, мэргэжлийн зэрэг ахиулах, бууруулах, сэлгэж ажиллуулах, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, цалин хөлс олгох түвшинг нэмэх, бууруулах, шагнал урамшуулалд тодорхойлох зэрэг хүний нөөцийн хөгжилтэй холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэнэ.

5.4. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийх аргууд

- I. Ажиглалтын арга. Үүнийг ажлын төрлөөр хийхэд тохиромжтой ба богино хугацаанд, олон давтагддаг ажлыг шинжлэхэд ашиглана.
- II. Баримт бичиг судалгааны арга. Энэ нь тухай ажилтай холбоотой бүх төрлийн баримт материал, мэдээллийг цуглуулж, шинжлэх арга юм.

- III. Ярилцлагын арга. Тодорхой нөхцөл байдлыг бүрдүүлж, ярилцлагын асуудлыг төлөвлөх ба харилцаа, тухай хүний оюун ухаан байдаас шалтгаална.
- IV. Ажлын асуулга. 200 орчим асуултын хариу байх ба сэтгэл зүйн байдал, ажлын үр дүн, бусадтай харьцсан харилцаа, ажлын нөхцөл байдал, онцлог зэргийг хамруулж болно.

5.5. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт

Үндсэн шалгуур	Шалгуур үзүүлэлт	Оноо	Дүгнэх аргачлал
Нэг: Нийтлэг үзүүлэлт			
I. Ёс зүй хандлага	Ёс зүй харилцаа хандлага	0-6	-Ёс зүй харилцааны талаар гомдол амаар болон бичгээр ирсэн байдал -хамт олонтой харьцах харилцааны хэм хэмжээгээр -хувийн соёл, хувцаслалтын хэм хэмжээгээр -багаар ажиллах ур чадварын үнэлгээгээр
	Үйлчлүүлэгч, сонирхогч талуудын сэтгэл ханамжийн байдал	0-4	-санал хүсэлт өргөдөл гомдол хүлээж авах бүртгэлд тэмдэглэгдсэн байдлаар -сэтгэл ханамжийн судалгаагаар
	Хамт олны сэтгэл ханамжийн байдал	0-4	-санал хүсэлт өргөдөл гомдол хүлээж авах бүртгэлд тэмдэглэгдсэн байдлаар -сэтгэл ханамжийн судалгаагаар
II. Ажлын үүрэг хариуцлага, ажлын байрны соёл	Ажлын цаг ашиглалт, ажлын ачаалал	0-4	-хурууны хээгээр бүртгэсэн бүртгэл -удирдлагуудын тойрон үзлэгийн тэмдэглэл -хөтөч дээрх өдөр тутмын ажлын гүйцэтгэлийн тэмдэглэл
	Үүрэг хариуцлага ба үүрэг даалгаврын биелэлт, хариуцлага хүлээх чадвар	0-6	-үүрэг хариуцлага хүлээсэн байдал, зөрчлийн талаарх баримт -удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврын биелэлтийн тэмдэглэл
	Ажлын байрны эмх цэгц, соёл ба 5S менежментийг хэрэгжүүлсэн байдал	0-4	-ажлын байрны эмх цэгц ба 5C багийн үнэлгээгээр -компьютерийн фолдерын эмх цэгц - бичиг хэрэг, ажлын багаж хэрэгслийн эмх цэгц
III. Байгууллагын тусламж үйлчилгээнд оруулсан хувь нэмэр	Шинэ бүтээл, оновчтой санааг нэвтрүүлж эрүүл мэнд, эдийн засгийн үр дүнг тооцсон байдал	0-6	Кейзен болон шинэ санааг нэвтрүүлсэн баримт тайлан мэдээгээр
	Олон нийтийн арга хэмжээг зохион байгуулсан, оролцсон байдал	0-3	-олон нийтийн арга хэмжээг зохион байгуулсан ажлын гүйцэтгэл тайлан -олон нийтийн арга хэмжээнд оролцсон бүртгэл

	Үр дүнгүй зардлыг багасгах талаар санал санаачлага гаргаж ажилласан байдал	0-3	-ус, цахилгаан зэрэг үргүй зардлыг хэмнэсэн үйл ажиллагааны тэмдэглэл баримтаар
	Нийтлэг үзүүлэлтийн нийт оноо	40 оноо	
Хоёр: Тусгай шалгуур үзүүлэлт /албан хаагч, мэргэжилтэн, эмч, арга зүйч/			
ЭМГ-ын үйлчилгээний чанар	Байгууллагын чанарын бодлого, зорилт ба 2019 оны зорилго зорилтод тусгасан ажлын гүйцэтгэл, чанар, үр дүн	0-10	-бодлого, зорилтын дагуу гүйцэтгэсэн ажлын үр дүн - хэрэгжилтийн хувь ба статистик үзүүлэлт -
	Ажил үүрэгтэй холбоотой стандарт дүрэм журмыг хэрэгжүүлж мөрдөж байгаа байдал	0-10	-стандарт удирдамжийн хэрэгжилтийн баримт мэдээлэл -зөрчилийн бүртгэл
	Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ, мэдээллийг бусдад түгээсэн байдал	0-10	- мэргэжлийн сургалт семинарт хамрагдсан байдал ба тайлан баримт -бусдыг сургаж дадлагажуулсан үйл ажиллагааны тайлан баримт -мэдээллийг түгээсэн ажлын тайлан
	Албан бичиг хэргийн боловсруулалтын ур чадвар	0-15	- боловсруулсан, хянасан тушаал, журам, төсөл, илтгэл, сургалтын материал, бичиг баримтуудын чанар, үр дүнгийн үнэлгээ -хугацаанд нь гүйцэтгэсэн байдлыг бүртгэлээс
	Ажлын байрны тодорхойлолтонд заагдсан ажил үүргийн гүйцэтгэл	0-15	- ажлын байрны тодорхойлолтонд заагдсан зорилт, үүргийн хэрэгжилт - ажлын чанар, үр дүнг тайлан үзүүлэлт
Тусгай үзүүлэлтийн нийт оноо			60 оноо
Гурав : Тусгай шалгуур үзүүлэлт /бусад ажилтнууд/			
ЭМГ-ын үйлчилгээний чанар	Байгууллагын чанарын бодлого, зорилт ба 2019 оны зорилго зорилтод тусгасан ажлын гүйцэтгэл, чанар, үр дүн	0-15	-бодлого, зорилтын дагуу гүйцэтгэсэн ажлын үр дүн - хэрэгжилтийн хувь ба тоон үзүүлэлт -
	Гүйцэтгэж байгаа ажил үүргийн холбогдолтой стандарт удирдамж зааврыг хэрэгжүүлсэн байдал	0-15	-стандарт удирдамжийн хэрэгжилтийн баримт мэдээлэл -зөрчилийн бүртгэл
	Гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтэй холбоотой мэдлэг, ур чадварын үнэлгээ	0-15	- бие дааж суралцсан байдлын баримтууд -бусдыг сургаж дадлагажуулсан үйл ажиллагааны тайлан баримт
	Ажлын байрны тодорхойлолтонд заагдсан ажил үүргийн гүйцэтгэл	0-15	- ажлын байрны тодорхойлолтонд заагдсан зорилт, үүргийн хэрэгжилт - ажлын чанар, үр дүнг тайлан үзүүлэлт
Тусгай үзүүлэлтийн нийт оноо		60	



ДАРХАН-УУЛ АЙМГИЙН ЗАСАГ ДАРГЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ
**ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ГАЗРЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ**

2019. оны 04 сарын 03 өдөр

Дугаар A/26.

Дархан

Журам батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох нийтлэг журам, 2019 оны 5 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулалт олгох журам”, Төрийн албаны зөвлөлийн 2012 оны 134 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж, дүгнэх журам, Эрүүл мэндийн газрын 2018 онд батлагдсан дотоод журмыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний журмыг нэгдүгээр, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын журмыг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний журмын дагуу албан хаагч, ажилтнуудын гүйцэтгэлийн үнэлгээг сар бүр зохион байгуулж ажиллахыг Удирдлага төлөвлөлт санхүү хэлтсийн дарга /Б.Эрдэнэчимэг/, Эмнэлгийн тусlamж үйлчилгээний хэлтсийн дарга /М.Мөнхбаатар/, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтсийн дарга /Л.Огондуулам/, Нийгмийн эрүүл мэндийн төвийн дарга /С.Энхжаргал/ нар тус тус үүрэг болгосугай.

3. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулах журмын дагуу хүний нөөцийг сонгон шалгаруулах, байршуулах ажлыг зохион байгуулж ажиллахыг Удирдлага, төлөвлөлт, санхүү хэлтсийн дарга /Б.Эрдэнэчимэг/, хүний нөөцийн менежер /Б.Төгсөө/- нарт даалгасугай.

4. Энэхүү тушаалын хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллахыг Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтсийн дарга /Л.Огондуулам/-д үүрэг болгосугай..

ДАРГА Б.БАТЦЭНГЭЛ

	Шалгуурын ДҮН	ОНОО	
		100 ОНОО	

Хэлтэс, төвүүд шалгур үзүүлэлтийн чиглэлийн дагуу ажил, үүргийн онцлог байдалд тохируулан өөрчилж болно. Мөн тухайн ажилтны ажил үүрэгтэй уялдуулан шалгур үзүүлэлтийг зорилтод суурилсан байдлаар хийж болно.

6. ЖУРМЫН ХЯНАЛТ ҮНЭЛГЭЭ

Энэхүү журмын хэрэгжилтэнд дараах байдлаар хяналт үнэлгээг хийнэ. Үүнд:

- Аймгийн Засаг даргын тамгын газрын Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний хэлтэс
- Аймгийн мэргэжлийн хяналтын газар
- Аймгийн Аудитын газар
- Бусад эрх бүхий хяналт, шалгалтын байгууллагууд
- Эрүүл мэндийн газрын Хяналт, шинжилгээ-үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс

7. ХОЛБОГДОХ БАРИМТ БИЧИГ

- МУЗГ-ын 2018 оны 382 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох журам-д заагдсан нэмэгдэл хөлс тооцож олгох, хуудас
- МУЗГ-ын 2018 оны 382 дугаар тогтоолын 5 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох нийтлэг журам”-д заагдсан мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох заалт
- Эрүүл мэндийн газрын албан хаагч, ажилтнуудын гүйцэтгэлийн үнэлгээг нэгтгэсэн үзүүлэлтийн хүснэгт
- ЭМГ-ын хэлтэс төвийн албан хаагч, ажилтаны гүйцэтгэлийн үнэлгээний шалгур үзүүлэлт

ХАВСРАЛТ

Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох журмын 2 дугаар хавсралт

НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС ТООЦОЖ ОЛГОХ ХУУДАС

20.... оныдугаар сарынны өдөр Дугаар..... ажилтайовогтой
.....д 20...оныдугаар сардцагийн нэмэгдэл хөлс олгохыг зөвшөөрөв.

№	Нэмэгдэл хөлс	Үндэслэл /журмын 4.1,4.4, 5.1, 5.2 дахь заалтын аль нь болохыг бичих /	Ажлын товч агуулга /Үндэслэл тус бүрээр бичих/	Ажилласан огноо, цаг, минут	Нэмэгдүүлсэн цалин хөлсний тооцоо	Тухайн ажлыг гүйцэтгэсэн байршил	Баталгаажуулсан нэгжийн дарга	
1				3	4	5	6	7
1	Илүү цаг ажилласан				1. 2. 3. гэх мэт	1. 2. 3. гэх мэт	1. 2. 3. гэх мэт	
2	Долоо хоногийн амралтын өдрөөр ажилласан				1. 2. 3. гэх мэт	1. 2. 3. гэх мэт	1. 2. 3. гэх мэт	
3	Нийтээр амрах баяр ёсполын өдөр ажилласан				1. 2. 3. гэх мэт	1. 2. 3. гэх мэт	1. 2. 3. гэх мэт	
4	Шөнийн цагаар ажилласан				1. 2. 3. гэх мэт	1. 2. 3. гэх мэт	1. 2. 3. гэх мэт	
5	Бүгд							

Зөвшөөрсөн: Төсвийн шууд захирагч / /

Хянасан: Нэгжийн дарга / /

Тооцоо хийх хүсэлт гаргасан: Төрийн албан хаагч / /

Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох журмын 5 дугаар хавсралт

ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛБАН ХААГЧИД МЭРГЭШЛИЙН ЗЭРГИЙН НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ ХУВЬ

Төрийн үйлчилгээний албан хаагч		Албан тушаалын сарын үндсэн цалингаас бодох хувь
Төрийн үйлчилгээний /дэмжих, туслах/ албан хаагчид олгох нийтлэг мэргэшлийн зэрэг	Сургуулийн нийгмийн ажилтан, архивын ажилтан, эмнэлгийн мэргэжилтэн	
I зэрэг	Зөвлөх	20%

II зэрэг	Тэргүүлэх	15%
III зэрэг	Ахлах	10%

Эрүүл мэндийн газрын хэлтэс төвүүдийн албан хаагч, ажилтнуудын
20..... оныдугаар улирлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг нэгтгэсэн үзүүлэлт

..... хэлтсийн гүйцэтгэлийн үнэлгээний үзүүлэлт

№	Овог нэр	Албан тушаалулирал			ЭМГ-ын хянасан хувь	Олгох мөнгөн урамшуулалын хувь
			I cap	II cap	III cap		



ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ГАЗРЫН ДАРГА

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН ЖУРАМ

Баримт бичгийг хариуцах нэгж	Удирдлага, төлөвлөлт санхүүгийн хэлтэс		
Баримт бичгийн нууцлалын зэрэглэл:	Дотоод	Баримт бичгийн түвшин	1
	Нэр	Албан тушаал	Гарын үсэг
Боловсруулсан:	Удирдлага төлөвлөлт санхүүгийн хэлтэс	Хүний нөөцийн менежер Б.Төгсөө	
	Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний хэлтэс	Сувилахуйн мэргэжилтэн О.Хишигсүрэн	
Санал өгч хянасан:	Удирдлага төлөвлөлт санхүүгийн хэлтэс	УТСХ-ийн дарга Б.Эрдэнэчимэг	

Цахим хувь, хэвлэл хувь нь хяналтгүй хувь болно.

ISO ЧАНАРЫН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО		
Баримт бичгийн № УТСХ-02-С/02	Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын журам	2019-04-03
Хэвлэсэн огноо	Өөрчлөлт № Өөрчлөлтийн огноо	Хуудас №

АГУУЛГА

д/д Бүлэг

Хуудас №

Өөрчлөлтийн бүртгэл

Агуулга:

- | | |
|--|-----|
| 1. Зорилго | 3 |
| 2. Хамрах хүрээ | 3 |
| 3. Нэр томъёо, товчилсон үгс, иш татсан баримт бичиг
а.Нэр томъёо | 3 |
| б. Товчилсон үгс | 3-4 |
| в.Иш татсан буюу хамааралтай баримт бичиг | 4-5 |
| 4. YYRЭГ, ХАРИУЦЛАГА (RACI матриц) | 5 |
| 5. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН ЖУРАМ | 5-6 |
| 5.1.Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын зохион байгуулалт | 5 |
| 5.2.Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг хийх үе шат | 6-7 |
| 6. Журмын хяналт үнэлгээ | |
| 7. Холбогдох баримт бичиг | |
| Хавсралт | |

1. ЗОРИЛГО

Байгууллагын хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн, мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвартай, ёс зүй харилцааны зөв хандлагатай, ажил үүргийг амжилттай гүйцэтгэх ажилтанг сонгож авах, улмаар байгууллагын бүтээмжийг дээшлүүлэхэд оршино.

2. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

Эрүүл Мэндийн Газрын Удирдлага төлөвлөлт, санхүүгийн хэлтэс /УТСХ/, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс /ХШҮМХ/, Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний хэлтэс /ЭТҮХ/, Нийгмийн эрүүл мэндийн төв /НЭМТ/-дэд ажилд орж буй ажил горилогч, түүнийг сонгон шалгаруулах үйл ажиллагаанд оролцож байгаа албан тушаалтнууд хамрагдана.

3. НЭР ТОМЬЁО, ТОВЧИЛСОН ҮГС, ИШ ТАТСАН БАРИМТ БИЧИГ

a. Нэр томъёо

Нэр томъёо	Тайлбар
Байгууллага	Дархан-Уул аймгийн Эрүүл мэндийн газар
Журам буюу процедур	Үйл ажиллагаа ба процесс эсвэл үйл явцыг гүйцэтгэх тогтсон арга зам
Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт	Орчин үед чадварлаг, зөв хүний нөөцийг сонгож, хүний нөөцийн чадавхийг бүрдүүлэх нь байгууллага бүрийн хөгжлийн гол хүчин зүйл болж байна. Иймээс хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт бол хариуцлагатай, тодорхой үе шатаар явагддаг, нарийн төвөгтэй үйл ажиллагаа юм. Хүний нөөцийг сонгон шалгаруулахдаа хуулийн дагуу, ямарч ялгаварлалгүй шудрага үнэлэх, байгууллага, хувь хүний аль алиных нь сонирхолд нийцүүлэх үнэлэх нь чухал байдаг.
Төрийн жинхэнэ албан хаагч	ЭМГ-ын хэлтэс, төвийн дарга нар нь төрийн жинхэнэ албан хаагч тул төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага болон төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах тухай Төрийн албаны тогтоолоор батлагдсан тусгай журмыг мөрдөнө
Ерөнхий хандлагын тест	Энэ тестээр юмыг сурх, ажлыг гүйцэтгэх авьяас чадварыг тодорхойлно. <ul style="list-style-type: none">➤ ярианы чадварт ярианы зохион байгуулалт, үгийн сонголт, дуудлага, ижил утгатай үг хэрэглэх, жишиж харьцуулах чадвар➤ Тоон мэдээлэлтэй харьцах чадварт цээжээр нэмж хасах, үржих, хуваах, хувь бodoх чадвар➤ Хийсвэрлэн бodoх чадварт орон зайд сэтгэх, эргэн санах, хийсвэр дүрс бүтээх чадвар

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 мэдрэхүйн хурдад юмсын адил ба ялгаатай талуудыг таних чадвар ➤ Учир шалтгааныг олох чадварт бэрхшээл асуудлыг зөв тодорхойлох, логик дараалалд байрлуулах, хувилбар боловсруулах, тэдгээрийг харьцуулан сонголт хийх чадвар
Мэргэжлийн чадварын тест	мэдлэг	Тухайн мэргэжлийн онолыг мэдлэгийг амаар болон тестээр авна. Харин тухайн ажлын гүйцэтгэх чадварыг симуляцид буюу гардан үйлдлээр гүйцэтгүүлнэ. Компьютерын программыг гүйцэтгүүлж үнэлнэ.
Сонирхлын тест		Тухайн байгууллагын болон ажлын байранд ажил горилогчийн сонирхол хир байгаа, ямар төрлийн ажилд сонирхолтой байгааг илрүүлэх ба шинэ хүн дуртай ажилдаа орвол ажилдаа амжилт гарган гэсэн таамаглалд үндэслэнэ.
Сэтгэл зүйн тест		Тухайн хүний хувийн зан байдлыг онцлогыг илрүүлэх ба сэтгэл зүйн темпраментийн онцлогыг мэдсэнээр тухайн ажилд, тухайн хамт олонд зохицох боломжийг харна.
Ярилцлагын асуулт бэлтгэх		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Асуултыг урьдчилж бэлтгэсэн ярилцлага. Асуултыг бэлтгээд ярилцлага хийж буй ажилтан ярилцлагыг удирдана. ➤ Асуултыг бэлтгээгүй ярилцлага. Чөлөөт ярилцлага ба асуулт хариултаар асуулт хариулт үүсгэж явагдана. Ярилцлага өгч буй хүн өөрийгөө олон талаар харуулах боломжтой байдаг. ➤ Дарамтанд оруулах ярилцлага. Ярилцагч олон тооны тааламжгүй бүдүүлэг асуулт тавьж тухайн хүний сэтгэл хөдлөл, уураа хир барьж байгаа, хүлээц тэвчээртэй байдлыг шалгана. ➤ Нөхцөл байдлыг үнэлэх ярилцлага. Энэ нь маш нийтлэг ярилцлагын хэлбэр ба ярилцагч та ийм албан тушаалд байсан байгаад ийм явдал тохиолдвол хэрхэн шийдвэрлэх вэ? Гэсэн зохиомол нөхцөл байдал үүсгэн асуулт тавьдаг. Ажил горилогч нөхцөл байдлыг төсөөлөөд санал бодлоо хэлнэ. Энэ нь тухайн нөхцөл байдалд ажил горилогч ямар арга хэмжээ авах, ямар зан үйлдэл гаргах, биеэ хэрхэн авч явах зэргийг тандахад ач холбогдолтой.

b. Товчилсон үгс

ЭМГ	Эрүүл мэндийн газар
ЭМГЗ	Эрүүл мэндийн газрын зөвлөл
ЭМГД	Эрүүл мэндийн газрын дарга
ХНМ	Хүний нөөцийн менежер
ХТД	Хэлтэс төвийн дарга
НУ	Нэгжийн удирдлага

УТСХ	Удирдлага төлөвлөлт санхүү хэлтэс
ЭТҮХ	Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний хэлтэс
ХШУМХ	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс
НЭМТ	Нийгмийн эрүүл мэндийн төв
ГҮ	гүйцэтгэх
ХА	хариуцах
ХАМ	Хамтран ажиллах
МЭ	Мэдээлэлтэй байх

c. Иш татсан буюу хамааралтай баримт бичиг

- Монгол улсын төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 04 дүгээр сарын 11-ны өдрийн 60 дугаар тогтоолоор батлагдсан “ Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам
- Монгол улсын төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 01 дугаар сарын 11-ны өдрийн 02 дугаар тогтоолоор батлагдсан “ Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага”
- Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 12 дугаар сарын 03-ны өдрийн 415 дугаар тушаалаар батлагдсан “Аймаг нийслэлийн эрүүл мэндийн газрын үлгэрчилсэн дүрэм, бүтэц үйл ажиллагааны чиглэл”
- ЭМГ-ын дотоод дүрэм
- Эрүүл мэндийн газрын “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”

4. ҮҮРЭГ, ХАРИУЦЛАГА (RACI матриц)

Албан тушаал	ЭМГД	ХНМ	ХТД	НУ
Процесс				
Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулах шийдвэр гаргах	ГҮ ХА	ХА ГҮ	ХАМ	ХАМ
Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу зохион байгуулах	МЭ	ХА ГҮ	ХА ГҮ	ХА ГҮ
Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын үнэлгээг хийх	МЭ	ХАМ	ХА ГҮ	ХАМ
Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын мэдээлэлийг хийх	МЭ	ГҮ	ГҮ	ГҮ
Хүний нөөцийг байршуулах	МЭ	ГҮ ХА	ГҮ ХАМ	МЭ

5. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН ЖУРАМ

5.1.Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын зохион байгуулалт

- Хүний нөөцийг сонгон шалгаруулах комиссын бүрэлдэхүүнийг 3-5 хүний бүрэлдэхүүнтэй томилно. Комисст ЭМГ-ыг хүний нөөцийн

ажилтан, тухайн хүний нөөц шаардлагатай байгаа хэлтэс, төвийн дарга, байгууллагын чанар, ёс зүй, хууль асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, мэргэжлийн ур чадварыг үнэлэх, чиглүүлэх мэргэжилтэн байна.

- Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалттай холбоотой асуудлыг комисс хурлаараа хэлэлцэж шийдвэрлэх ба хурлын тэмдэглэлийг хөтлөнө.

5.2.Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг хийх үе шат

Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг дараах үе шатаар хийнэ. Үүнд:

I үешат: Ажил горилогчийн анкет СВ-ний сонгон шалгаруулалт хийх

- Байгууллагад шаардлагатай хүний нөөцийн ажлын байрыг зарлана.
- Ажлын байрны зарыг байгууллагын цахим сайт, хүний нөөцийн ил тод байдлын самбар болон орон нутгийн телевиз, сонин зэрэг хэвлэл мэдээлэлд байршуулна. Зард тухайн ажлын байрны тодорхойлолтонд заагдсан зорилго, чиг үүрэг, ажил горилогчийн бүрдүүлэх материал, сонгон шалгаруулах хугацаа, холбогдож, тодруулга хийх ажилтаны утас зэргийг заасан байна.
- Ажил горилогчийг бүртгэж анкетыг хүний нөөцийн ажилтан хүлээж авна.
- Ажилд горилогчийн анкет нь тухайн ажлын байранд тавигдаж байгаа ерөнхий шаардлагуудыг хангаж байгаа эсэхийг хамгийн бага түвшинд тодорхойлоход туслана.
- Сонгон шалгаруулалтын комисс ажлын анкетанд үнэлгээ өгч, цаашдын сонгон шалгаруулалтанд оролцуулах эсхийг шийдвэрлэнэ.

II үе шат.Тестээр сонгон шалгаруулалт хийх

Энэ үе шатанд ерөнхий хандлагын тест, ерөнхий хандлагыг тодорхойлох тест, сэтгэл зүйн тест, сонирхлын тестүүдийг авна.

III үе шат .Ярилцлагын сонгон шалгаруулалт хийх

Ярилцлагын асуултыг бэлтгэж, зохион байгуулна. Тухайн ажлын талаарх ойлголт, ажилд орох хир зэрэг хүсэл эрмэлзлэлтэй байгаа, биеэ авч явах байдал, хувцаслалт, ярианы өнгө, аяс зэргийг харна. Мөн ирээдүйд гүйцэтгэх ажил үүрэг, авах цалин хөлс, эдлэх хөнгөлөлтийн талаар дэлгэрэнгүй ярилцана. Энэ нь тухай хүнийг ажилд орох эсэхээ шийдвэрлэхэд тус дөхөм болно.

IV үе шат .Ажилд авах тухай шийдвэр гаргах

Хүний нөөцийг сонгон шалгаруулах комисс байгууллагын удирдлагад сонгон шалгаруулалтын дүнг танилцуулах ба ажил горилогч бүрийн үнэлгээг нарийвчлан судласаны дараа ажлын байранд тэнцэх хүнийг сонгож, шийдвэр гаргана. Сонгогдоогүй ажил горилогчид байгууллагын нэрийн

өмнөөс сонгон шалгаруулалтанд оролцсонд талархал илэрхийлж, дахин өөр ажлын байранд өрсөлдөхийг албан ёсоор урина.

6. ЖУРМЫН ХЯНАЛТ ҮНЭЛГЭЭ

Энэхүү журмын хэрэгжилтэнд дараах байдлаар хяналт үнэлгээг хийнэ. Үүнд:

- Аймгийн Засаг даргын тамгын газрын Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний хэлтэс
- Аймгийн мэргэжлийн хяналтын газар
- Бусад эрх бүхий хяналт, шалгалтын байгууллагууд
- Эрүүл мэндийн газрын Хяналт, шинжилгээ-үнэлгээ мэдээллийн хэлтэс

7.ХОЛБОГДОХ БАРИМТ БИЧИГ

- Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын зарын загвар
- Хүний нөөцийг сонгон шалгаруулсан бүртгэл маягт
- Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын тестүүд
- Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 02 дугаар тогтоолын 7 дугаар тушаалаар батлагдсан “Төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалын туслах түшмэл, түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага”



ДАРХАН-УУЛ АЙМГИЙН ЗАСАГ ДАРГЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ
**ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ГАЗРЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ**

2019 оны 04 сарын 03 өдөр

Дугаар Аж16.

Дархан

Г Журам батлах тухай Г

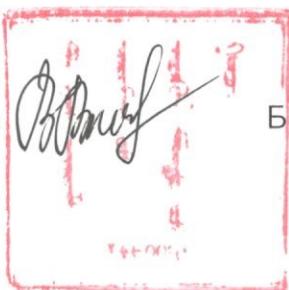
Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох нийтлэг журам, 2019 оны 5 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулалт олгох журам”, Төрийн албаны зөвлөлийн 2012 оны 134 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж, дүгнэх журам, Эрүүл мэндийн газрын 2018 онд батлагдсан дотоод журмыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний журмыг нэгдүгээр, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын журмыг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Гүйцэтгэлийн үнэлгээний журмын дагуу албан хаагч, ажилтнуудын гүйцэтгэлийн үнэлгээг сар бүр зохион байгуулж ажиллахыг Удирдлага төлөвлөлт санхүү хэлтсийн дарга /Б.Эрдэнэчимэг/, Эмнэлгийн тусlamж үйлчилгээний хэлтсийн дарга /М.Мөнхбаатар/, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтсийн дарга /Л.Огтлондулам/, Нийгмийн эрүүл мэндийн төвийн дарга /С.Энхжаргал/ нар тус тус үүрэг болгосугай.

3. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулах журмын дагуу хүний нөөцийг сонгон шалгаруулах, байршуулах ажлыг зохион байгуулж ажиллахыг Удирдлага, төлөвлөлт, санхүү хэлтсийн дарга /Б.Эрдэнэчимэг/, хүний нөөцийн менежер /Б.Төгсөө/- нарт даалгасугай.

4. Энэхүү тушаалын хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллахыг Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ мэдээллийн хэлтсийн дарга /Л.Огтлондулам/-д үүрэг болгосугай..

ДАРГА  Б.БАТЦЭНГЭЛ