



## КИНО УРЛАГИЙН ЗӨВЛӨЛИЙН АЖЛЫН АЛБАНД ШИНЭ АЖИЛТНЫГ ДАДЛАГЖУУЛАХ ЖУРАМ

### Нэг. Нийтлэг үндэслэл

- 1.1. Кино урлагийн зөвлөлийн ажлын албанд Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан, тушаалаар томилогдон орж буй шинэ ажилтныг дадлагажуулахтай холбоотой үйл ажиллагааг зохицуулахад энэхүү журмыг баримтална.
- 1.2. Шинээр ажилд томилогдсон ажилтныг дадлагажуулах ажлыг энэхүү журамд тухайлан заасан албан тушаалтнууд удирдлагын бүтэц, ажил үүргийн хуваарийн дагуу гүйцэтгэнэ.
- 1.3. Журмын хэрэгжилтэд Захиргаа, Санхүүгийн газраас ерөнхий хяналт тавина.

### Хоёр. Ажилтныг дадлагажуулах үйл ажиллагаа

- 2.1 Захиргаа, санхүүгийн газрын дарга нь шинээр ажилд орсон ажилтанг дадлагажуулах ажлыг зохион байгуулж, удирдана. Үүнд:
  - 2.1.1 Байгууллагын зорилго, зорилтууд, холбогдох үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, чиглэл, байгууллагын холбогдох дүрэм, журмуудын дагуу ажлын гүйцэтгэлийг хянах, дүгнэх болзол, зарчмаа танилцуулна.
  - 2.1.2 Дадлагажигч ажилтанд тухайн ажил мэргэжилд ажлын туршлагатай, ур чадвартай ажилтаныг дагалдуулах тухай саналыг Захиргаа, Хүний нөөцийн албанд гаргана.
  - 2.1.3 Ажилтанг дадлагажуулахдаа гурван сарын хугацаанд мэргэшүүлэхээр тооцож, газрын даргатай зөвшилцөн хувийн ажлын төлөвлөгөөг нь батлан, гүйцэтгэлд нь хяналт тавина.
- 2.2 Дадлагажигч ажилтанд удирдагч ажилтан томилох, түүний хавсралт болох дадлагажуулах хөтөлбөрийг Даргын тушаалаар баталгаажуулна.
  - 2.2.1 Эрхлэх ажлынхаа агуулгыг ахисан түвшинд бүрэн эзэмшиж, ур чадвараа дээшлүүлсэн байна.
- 2.3 Удирдагч ажилтан нь дадлагажигч ажилтны дадлагажуулах хөтөлбөр, ажлын төлөвлөгөөний биелэлтэд дадлагажих хугацаанд шууд хяналт тавьж, удирдан чиглүүлнэ.
- 2.4 Удирдагч ажилтан нь нэг жилд 2-оос илүүгүй ажилтанг дадлагажуулж болно.

### Гурав. Дадлагажуулах үйл ажиллагааны эцсийн үнэлгээ

- 3.1. Ажилтныг дадлагажуулах үйл ажиллагааны үнэлгээг захиргаа, санхүүгийн газрын дарга нэгтгэн, хугацааны эцэст дараах баримтуудад үндэслэн түүний

ажил байдлын тодорхойлолт, дүгнэлтийг гаргаж, үнэлгээний тайлангийн хуралд хэлэлцүүлнэ. Үүнд:

- 3.1.1. Ажилтныг чиглүүлэх, дадлагажуулах хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн тайлан
  - 3.1.2. Удирдагч ажилтны тодорхойлолт
  - 3.1.3. Газрын даргын тодорхойлолт, дүгнэлт
  - 3.1.4. Дадлагажсан хугацааны ажлын гүйцэтгэлийн тайлан, үнэлгээ
  - 3.1.5. Холбогдох бусад судалгаа, санал асуулгын дүн, ажлын оролцоо, ирц
- 3.2 Үнэлгээний тайлангийн хурлаар дадлагажигч ажилтан нь холбогдох журамд заасан зохих шаардлага, болзлуудыг биелүүлж, “ХАНГАЛТТАЙ” үнэлгээ авсан бол дадлагажуулах хөтөлбөр амжилттай хэрэгжсэнд тооцно. Энэ тохиолдолд тухайн удирдагч хуульчийн зохих хөдөлмөрийн нормын гүйцэтгэлийг бүрэн биелсэн тухай тодорхойлолтыг Захиргаа, санхүүгийн газарт гаргаж өгнө.

#### **Дөрөв. Холбогдох бусад үйл ажиллагаа, зохицуулалт**

- 4.1. Дадлагажигч ажилтан, түүний ажил үүргээ биелүүлэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар харьяа газрын дарга удирдагч болон дадлагажигч ажилтан өөрөө байгууллагын удирдлагад хандан санал гаргах, хэлэлцүүлэх, шийдвэрлүүлэх эрхтэй байна.
- 4.2. Шинээр ажилд орсон томилогдсон ажилтнаас бусад албан тушаалд томилогдсон ажилтныг дадлагажуулах ажлыг тухайн газрын дарга хариуцан зохион байгуулна. Захиргаа, санхүүгийн газар холбогдох бичиг баримт, мэдээллээр хангаж, хамтран ажиллана.
- 4.3. Энэ салбарт ажиллаж байсан туршлагатай, эсвэл Кино урлагийн зөвлөлийн ажлын албаны үндсэн албан тушаал түүнээс дээш зэрэглэлд шууд ажиллуулах Даргын тушаал гарсан болон мэргэжлийн өндөр ур чадвартай шинээр ажилд орсон ажилтан мөн энэхүү журмыг мөрдлөг болгоно.

#### **Тав. Хариуцлага тооцох, түүний зохицуулалт**

- 5.1. Дадлагажуулах үйл ажиллагаанд хамрагдсан ажилтан нь хугацааны эцэст харьяалах газраас “ХАНГАЛТГҮЙ” гэсэн дүгнэлт үнэлгээ авсан бол Захиргааны санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцална.
- 5.2. Дадлагажигч ажилтан нь хариуцлагаа ухамсарлаагүй, төлөвлөсөн ажил, үүргийн хугацааг ноцтой хэтрүүлэх буюу хүндэтгэх шалтгаангүйгээр биелүүлээгүй тохиолдолд дадлагажигчийн хөтөлбөрийг дахин 3 сар хүртэл хугацаагаар сунгаж, сануулах, цалинг бууруулах, хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах хүртэл саналыг Захиргааны зүгээс тавьж, тухай бүр шийдвэрлэнэ.
- 5.3. Энэ журмын 5.2 дахь заалтыг хэрэгжүүлсэн тохиолдолд удирдагч албан тушаалтанд сануулах, цалинг 3 хүртэл сараар 20 хувь хүртэл бууруулах хүртэл арга хэмжээ авч, хариуцлага тооцно.
- 5.4. Туршилтын хугацаанд ажиллаж буй ажилтан, дадлагажигч ажилчинтай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, сануулах хариуцлага тооцох шийдвэрийг зохих Хөдөлмөрийн хууль, хөдөлмөрийн дотоод журам болон



энэхүү журамд нийцүүлэн хэрэгжүүлж, тухай бүр нотлох баримтуудыг үндэслэн, Даргын тушаалаар баталгаажуулж байна.

oooOooo