

“ГТХЗНТ” УТУГ-ЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРМЫН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХИЙСЭН ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТОВЧ ТАЙЛАН

2018.09.12

Нэг. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний зорилго

Хөдөлмөрийн дотоод журмын хэрэгжилтийг сайжруулах, төвийн хэмжээнд сахилга хариуцлага, дэг журмыг бэхжүүлэх, ажлын бүтээмж, үйл ажиллагааны уялдаа холбоог сайжруулах зорилгоор хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний ажлыг хийж гүйцэтгэлээ.

Хоёр. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний аргачлал

Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлыг “ГТХЗНТ” УТУГ-ын захирлын 2018 оны А/04 дүгээр тушаалаар батлагдсан ГТХЗНТ-ийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний журамд заасан аргачлалын дагуу гүйцэтгэв.

Гурав. Танилцуулга

Төвийн хөдөлмөрийн дотоод журам нь захирлын 2017 оны 03 дугаар сарын 31-ний өдрийн А/18 дугаар тушаалаар батлагдсан бөгөөд 2017 оны 09 дүгээр сарын 14-ний өдрийн А/53, 2018 оны 04 дүгээр сарын 05-ны өдрийн А/23 дугаар тушаалаар нэмэлт, өөрчлөлт орсон 14 зүйл, 141 заалт, 143 дэд заалттай.

Журмын зорилго нь төвийн үйл ажиллагааг зохион байгуулалтаар хангах, ажлын бүтээмж, цаг ашиглалтыг нэмэгдүүлэх, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил олгогчийн хоорондын нийтлэг харилцааг зохицуулна.

Нийтлэг үндэслэлийг 1 дүгээр зүйлээр, зохицуулах харилцааг 2 дугаар зүйлээр, захирлын шуурхай зохион байгуулалтыг 3 дугаар зүйлээр, албан тушаалд томилох, албан тушаалаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халах зохицуулалтыг 4 дүгээр зүйлээр, захиргаа, ажилтны эрх, үүргийг 5 дугаар зүйлээр, төлөвлөлт, тайлан гаргах, ажлын үр дүнг үнэлж, дүгнэх ажиллагааг 6 дугаар зүйлээр, тэмдэг, хэвлэмэл хуудас хэрэглэх, хадгалах, хамгаалах, албан хэрэг хөтлөх, архивын нэгж бүрдүүлэхийг 7 дугаар зүйлээр, ажил, амралтын цагийн горимыг 8 дугаар зүйлээр, чөлөө олгохыг 9 дүгээр зүйлээр, цалин хөлс, нэмэгдэл, шагнал, урамшуулалыг 10 дугаар зүйлээр, тусламж, тэтгэмжийг 11 дүгээр зүйлээр, нийгмийн баталгаа, орон сууцны хангамж, нөхцөлийг сайжруулах, тусламж, дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг 12 дугаар зүйлээр, хөдөлмөрийн сахилга зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг 13 дугаар зүйлээр, бусад асуудлыг 14 дүгээр зүйлээр зохицуулж өгсөн.

Дөрөв. Журмын хэрэгжилт, үнэлэлт

Журмын 260 заалтаас хэрэгжиж байгаа буюу хэрэгжилт нь тогтмолжсон 124 (100 хувь), 70 хувийн хэрэгжилттэй 27, 50 хувийн хэрэгжилттэй 10, 30 хувийн хэрэгжилттэй 3, хэрэгжээгүй буюу тасарсан 11, хугацаа болоогүй 42 заалттай, хэрэгжилт 71,47 хувьтай байна. /Хэрэгжилтийн байдлыг хавсаргав. Хавсралт №1/

Тав. Санал зөвлөмж

1. Хөдөлмөрийн дотоод журмын зорилго нь төвийн үйл ажиллагааг зохион байгуулалтаар хангах, ажлын бүтээмж, цаг ашиглалтыг нэмэгдүүлэх, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил

олгогчийн хоорондын нийтлэг харилцааг зохицуулах учир чиг үүрэг, үйл ажиллагаа дурдсан 1.2, 3.4 дэх заалтыг нэгтгэх, эсхүл хүчингүйд тооцох;

2. Журмын 3.5 дахь заалт нь Төрийн албаны зөвлөлийн 2004 оны 34 дүгээр тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Ажлын байр (албан тушаал)-ны тодорхойлолт боловсруулах зааврын 11.а заалттай зөрчилдөж байгаа учир тус зааварт нийцүүлэн өөрчлөх;

3. Хэрэгжээгүй, хэрэгжилт хангалтгүй, хэрэгжих шатанд байгаа 61 заалтын хэрэгжихгүй байгаа шалгаан, нөхцөлийг тодорхойлж боловсронгуй болгох, сайжруулах талаар холбогдох арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх;

4. Төсөвлөсөн зардал төлөвлөсөн хэмжээгээр батлагддаггүй, аж ахуйн тооцоотой бус, өөрийгөө санхүүжүүлэх зарчмаар ажилладаггүй төсөвт байгууллага учир нийгмийн баталгаа, орон сууцны хангамж, нөхцөлийг сайжруулах, тусламж, дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг зохицуулсан 12 дугаар зүйлийг хүчингүйд тооцох асуудлыг удирдлагатай зөвлөлдөн шийдвэрлүүлэх;

5. Засгийн газрын 2018 оны 2018 оны “Төрийн албаны сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай” 258 дугаар тогтоолын 1.7, 1.10 дахь заалтыг хэрэгжүүлж албан томилолтын явцад, ажлын болон ажлын бус цагаар ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх явдлыг таслан зогсоох, ажлын байранд согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис, галт болон хүйтэн зэвсэг, тэсэрч дэлбэрэх болон шатамхай бодис, хэрэгслийг нэвтрүүлэх, хадгалах, хэрэглэх, ашиглахыг хориглох, ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт, ялгавартай хандах үйлдлийг таслан зогсоож, ийм үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд нэмэлтээр тусгаж мөрдүүлэх;

6. Журамд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан тохиолдолд тухай бүр нийт ажилтанд танилцуулж хэвших, хөдөлмөрийн сахилга, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч ажиллах;

ТАНИЛЦСАН:
“ГТХЗНТ” УТҮГ-ЫН ЗАХИРАЛ

Т.АРИУНБААТАР

БОЛОВСРУУЛСАН:
ЗСХ-ИЙН ХШҮДАХА

Э.ОСОРЖАМАА