



**ХАЛДВАРТ ӨВЧИН
СУДЛАЛЫН ҮНДЭСНИЙ ТӨВИЙН
ЕРӨНХИЙ ЗАХИРЛЫН
ТУШААЛ**

2017 оны 02 сарын 08 өдөр

Дугаар A/6

Улаанбаатар хот

**Ажилтан сонгон шалгаруулах
журам батлах тухай**

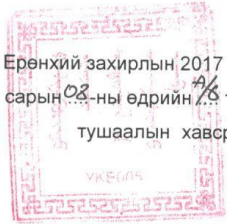
Монгол улсын Авлигын эсрэг хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.2, 6.1.3 дахь заалт, Монгол улсын Засгийн газрын “ил тод байдлыг илтгэх шалгуур үзүүлэлт батлах тухай” 2009 оны 143 дугаар тогтоол, байгууллагын ил тод нээлттэй байдлыг сайжруулах зорилгоор ТУШААХ нь:

1. Тус төвд ажилтан сонгон шалгаруулж авах журмыг нэгдүгээр хавсралтаар баталсугай.
2. Энэхүү журмыг 2017 оны 02 дугаар сарын 16-ны өдрөөс эхлэн мөрдөн ажилласугай.
3. Энэхүү тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Хүний нөөцийн албаны дарга /И.Орхон/-д даалгасугай.
4. Энэхүү тушаал гарсантай холбогдуулан Ерөнхий захирлын 2015 оны А/116 дугаар тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

ЕРӨНХИЙ ЗАХИРАЛ



Д.НЯМХҮҮ



АЖИЛТАН СОНГОН ШАЛГАРУУЛЖ АВАХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

- 1.1 Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, байгууллагын дотоод журмын холбогдох заалтуудыг үндэслэн ажилтан сонгон шалгаруулж авах үйл ажиллагааг зохион байгуулахад энэхүү журмын зорилго оршино.
- 1.2 Ажлын байранд сул орон тоо гарах болон шинээр бий болгох ажлын байранд тухайн нэгжийн удирдлагаас ирүүлсэн хүний нөөцийн захиалга өгөх, ажлын байрны тодорхойлолтыг үндэслэн сонгон шалгаруулалт явуулж хүний нөөцөөр хангана.

Хоёр. Сонгон шалгаруулалтын зохион байгуулалт

- 2.3. Ажилтан сонгон шалгаруулж авахдаа нөөц бүрдүүлэлтийн төрөл бүрийн эх үүсвэрийг ашиглана.

- Төрөл бүрийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл
- Байгууллагын цахим хуудас
- ЭМХТ-ийн цахим хуудас
- ЭМ-ийн ажилтны цахим хуудас гэх мэт

2.4. Сонгон шалгаруулах үе шат

- 2.4.1. Төрийн албан хаагчийн анкет, хавсралт материалуудын шалгаруулалт хийх
- 2.4.2. Мэргэжлийн ур чадварын шалгалт, онол суурь мэдлэгийн шалгалт
- 2.4.3. Ярилцлага хийх
- 2.4.4. Эцсийн шийдвэр гаргах үе шатууд багтана.

2.5 Сонгон шалгаруулах үе шатанд дараах материалыг бүрдүүлнэ. Үүнд

- 2.5.1. Анкет (цаас болон онлайн хэлбэрээр)
- 2.5.2. Намтар (Өөрийн эцэг, эх, хадам эцэг, эхийн)
- 2.5.3. 1 хувь зураг (4x6)
- 2.5.4. Иргэний үнэмлэх, нийгмийн даатгалын дэвтрийн хуулбар
- 2.5.5. Диплом, мэргэжлийн үнэмлэхний хуулбар
- 2.5.6. Өмнө нь ажиллаж байсан газрын тодорхойлолт (төгссөн сургуулийн тодорхойлолт)

2.5.7. Бусад баримт бичиг (шаардлагатай тохиолдолд) дэлгэрэнгүй мэдээллүүд

Гурав. Ярилцлага хийх

- 3.1. Анкетын шалгаруулалтанд тэнцсэн ажил горилогчийг ярилцлагад урина.
- 3.2. Ярилцлагыг Хүний нөөцийн албаны дарга хийнэ.
- 3.3. Ярилцлагаар анкетын холбогдолтой тодруулгыг хийх бөгөөд амжилтын шалгууруудад үндэслэн 3-4 асуулт асууж үнэлгээ өгнө.
- 3.4. Ярилцлагын үеэр ажил горилогчид цөөн асуулт асуух боломж олгоно.
- 3.5. Ярилцлагын дараа шалгууруудад үндэслэн асуултуудын хариулт бүрд үнэлгээ өгч, ярилцлагын үнэлгээний хуудсыг бөглөн дүгнэлт гаргана.
- 3.6. Анкетын шалгаруулалтанд тэнцсэн тохиолдолд мэргэжлийн ур чадварын шалгалт, онол суурь мэдлэгийн шалгалтыг ажлын хэсэг явуулж, дүгнэлтийг ажил олгогчид танилцуулна.
- 3.7. Ажил олгогч ажил горилогчид ажил санал болгох, нөөцөд авах, татгалзах талаар гаргасан саналыг үндэслэн эцсийн шийдвэр гарна.

Дөрөв. Ажилд сонгон шалгаруулж авсантай холбогдуулан хийгдэх ажилбарууд

- 4.1. Ажилд сонгон шалгаруулж авсантай холбогдуулан хийгдэх ажилбарууд ба хэрэгжүүлэх үе шатууд:
 - 4.1.1. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах;
 - 4.1.2. Тушаал гаргах;
 - 4.1.3. Байгууллага хамт олонд танилцуулах;
 - 4.1.4. Дасан зохицох хөтөлбөрт хамруулах;
- 4.2. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлд заасны дагуу ажил олгогч цалин хөлс бусад нөхцлийг ажилтантай харилцан тохиролцсны үндсэн дээр тухайн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан шинэ ажилтантай Хөдөлмөрийн гэрээ бичгээр байгуулж, ажилд авах тушаал гаргана. Хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны эрх, үүрэг хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлс, хүлээх хариуцлагыг тодорхой тусгаж өгнө.
- 4.3. Ажил олгогч нь ажилтныг шинээр ажилд авахдаа:
 - 4.3.1 Ажлын байрны тодорхойлолт, Хөдөлмөрийн дотоод журам болон холбогдох бусад журам, дүрэм заавартай танилцуулна.
- 4.4. Ёс зүй, сахилга батын зөрчлийн улмаас ажлаас халагдсан хүнийг ажилд авахгүй.