



ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ЗОХИЦУУЛАХ ХОРООНЫ ТОГТООЛ

2021 оны 09 сарын 02 өдөр

Дугаар 423

Улаанбаатар хот

Журам батлах тухай

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн 48.3.4 дахь заалт, Эрчим хүчний тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.1.23 дахь заалт, Эрчим хүчний зохицуулах хорооны дүрмийн 2 дугаар зүйлийн 2.1.2 дахь заалт, Эрчим хүчний зохицуулах хорооны Захиргаа, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо хооронд 2021 онд байгуулсан Хамтын гэрээний 3 дугаар зүйлийн 3.6 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн Эрчим хүчний зохицуулах хорооноос ТОГТООХ нь:

1. “Эрчим хүчний зохицуулах хорооны үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, шагнал, урамшууллын журам”-ыг хавсралтын ёсоор баталсугай.

2. Энэ тогтоол батлагдсантай холбогдуулан Эрчим хүчний зохицуулах хорооны 2017 оны “Журам шинэчлэн батлах тухай” 329 дүгээр тогтоол, 2018 оны “Журамд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай” 61 дүгээр тогтоол, 2019 оны “Журамд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай” 476 дугаар тогтоолыг тус тус хүчингүй болсонд тооцсугай.

3. Энэхүү тогтоолын биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахыг Ажлын алба (Г.Эрхэмбаяр)-нд даалгасугай.

ДАРГА

А.ТЛЕЙХАН

ЗОХИЦУУЛАГЧ

Э.ТҮВШИНЧУЛУУН

ЗОХИЦУУЛАГЧ

Б.БАТТУЛГА

ЗОХИЦУУЛАГЧ

У.МЯГМАРСҮРЭН

ЗОХИЦУУЛАГЧ

Э.САМДАН

Эрчим хүчний зохицуулах хорооны
2021 оны 09 дүгээр сарын 02-ны өдрийн
423 дугаар тогтоолын хавсралт

ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ЗОХИЦУУЛАХ ХОРООНЫ ҮНДСЭН ЦАЛИН, НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС, ШАГНАЛ, УРАМШУУЛЛЫН ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Эрчим хүчний зохицуулах хороо /цаашид "Хороо" гэх/-ны Ажлын алба, түүний бүтцийн нэгж /газар, хэлтэс г.м, цаашид "нэгж" гэх/-үүдийн ажилтан, албан хаагчийн сар, жилд хийх ажлыг төлөвлөх, гүйцэтгэлийг дүгнэх, ажилтан, албан хаагчид сар, жилийн үйл ажиллагааны үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс болон бусад шагнал, урамшуулал олгох, тэдний үндсэн цалингийн өөрчлөлттэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад энэхүү журмыг мөрдөнө.

1.2. Хорооны үндсэн үйл ажиллагааны хүрээнд зохицуулалтын арга механизмыг боловсронгуй болгож түүний үр ашгийг нэмэгдүүлэх, ажилтан, албан хаагчийн ажлын хариуцлагыг дээшлүүлж, бүтээлч идэвхи санаачилгыг өрнүүлэх, ажилтан, албан хаагчийг Хорооны болон бусад шагналаар шагнаж урамшуулах харилцааг зохицуулахад энэхүү журмын зорилго оршино.

Хоёр. Ажлын төлөвлөгөө боловсруулах, биелэлтийг тайлагнах, хянаж дүгнэх

2.1. Хорооны тухайн жилийн зорилтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг Ажлын алба боловсруулж 1 дүгээр сард багтаан Хорооны даргын зөвлөлөөр хэлэлцүүлэн Даргын тушаалаар батлуулна.

2.2. Нэгжийн дарга, ажилтан, албан хаагчид сарын ажлын төлөвлөгөөг Хавсралт №1-д заасан маягтын дагуу боловсруулж харьяалах даргаар, Хорооны сарын ажлын төлөвлөгөө, Хорооны хурлаар хэлэлцэх асуудлын төлөвлөгөөг Хорооны хурлын нарийн бичгийн дарга боловсруулж Хорооны даргаар тухайн сарын 3-ны дотор тус тус батлуулна.

2.3. Нэгжийн дарга, ажилтан, албан хаагч нь сарын ажлын төлөвлөгөөний биелэлтийг Хавсралт №2-т заасан маягтын дагуу гаргаж дараа сарын 05-ны дотор харьяалах даргад тайлагнана.

2.4. Ажлын албаны дарга нь нэгжүүдийн, нэгжийн дарга нь харьяалах ажилтан, албан хаагчдын сарын ажлын төлөвлөгөөний биелэлтийг дараа сарын 08-ны дотор хянаж дүгнэнэ.

2.5. Хорооны тухайн жилийн зорилтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний биелэлтийг тухайн жилийн 12 дугаар сарын 20-ны дотор холбогдох нэгжүүдийн дарга нар гаргах ба 12 дугаар сарын 25-ны дотор Ажлын албаны дарга хянаж дүгнэсэн байна.

2.6. Ажлын төлөвлөгөөнд тусгасан ажил, арга хэмжээ нь гаднын хүчин зүйлээс хамаарч биелээгүй бол уг үзүүлэлтийг тухайн нэгж, ажилтны ажлын дүнд нөлөөлөхгүй байхаар дүгнэж болно.

Гурав. Хорооны сарын үйл ажиллагааг дүгнэх

3.1. Хорооны сарын үйл ажиллагааг Хүснэгт 1-д заасан үндсэн үзүүлэлтүүд, шалгуур, зарчмын дагуу эерэг үр дүнд үндэслэн сар бүр дүгнэнэ.

Хүснэгт 1. Хорооны сарын үйл ажиллагааг дүгнэх үндсэн үзүүлэлтүүд, шалгуур, зарчим

№	Дүгнэх үзүүлэлтүүд	Дүгнэх шалгуур, зарчим
1	Эрчим хүчний хангамжийн найдвартай ажиллагаа:	
	а/ Эх үүсвэрүүдийн үндсэн тоноглолын аваарийн зогсолт	Аваарийн зогсолтын тоог сар бүр "ДҮТ" ХХК-ийн гаргасан мэдээнд үндэслэн урьд оны мөн сартай харьцуулан дүгнэнэ.
	б/ Цахилгаан дамжуулах сүлжээнд гарсан, системийн тогтвортой ажиллагаа алдагдахад хүргэсэн тасралт	Тухайн сард ТБНС, ББНС, ЗБНС АУЭХС-д гарсан тасралтын тоог "ДҮТ" ХХК-ийн мэдээнд үндэслэн урьд оны мөн сартай харьцуулан дүгнэнэ.
	в/ Дулааны сүлжээнд гарсан томоохон гэмтэл саатал	УБ, Дархан, Эрдэнэт, Багануур, Налайх, Чойбалсан, Даланзадгад зэрэг хотуудын дулааны сүлжээнд гарсан томоохон гэмтэл саатлын тоо, мэдээг ЭХЯ-ны болон тухайн компаниудаас сар бүр авах мэдээнд үндэслэн урьд оны мөн сартай харьцуулан дүгнэнэ.
	г/ Цахилгаан эрчим хүч үйлдвэрлэлтийн төлөвлөгөөний биелэлт	"ДҮТ" ХХК-ийн баталсан ТЭХС, ББЭХС, ДБЭХС, АУЭХС-ийн цахилгаан үйлдвэрлэлтийн төлөвлөгөөний биелэлтийн дундаж хувиар дүгнэнэ.
	д/ Дулааны эрчим хүч үйлдвэрлэлтийн төлөвлөгөөний биелэлт	ТЭХС, ДБЭХС-ийн болон Багануур, Налайх, Даланзадгад зэрэг хотуудын эх үүсвэрүүдийн дулаан үйлдвэрлэлтийн төлөвлөгөөний биелэлтийн дундаж хувиар дүгнэнэ.
2	Салбарын санхүү, эдийн засгийн тогтвортой байдал	
	а/ Эрчим хүчний авлага	Эрчим хүчний салбарын тухайн сарын нийт авлагын өөрчлөлтийг сарын эхэнтэй харьцуулна.
	б/ Нүүрс, эрчим хүчний өглөг	Эрчим хүчний салбарын тухайн сарын нийт өглөгийн өөрчлөлтийг сарын эхэнтэй харьцуулна.
	в/ Төвийн бүсийн НХА-тай зах зээлийн санхүүгийн тогтвортой ажиллагаа	НХА-аас худалдсан ЦЭХ-ний дундаж үнийг НХА-ийн худалдан авсан ЦЭХ-ний дундаж үнэтэй харьцуулсан харьцаагаар дүгнэнэ.
3	Эрчим хүчний үр ашиг	
	а/ ДЦС, ДС-уудын ЖТХЗ	ДХЦЭХ, цахилгаан дамжуулалт, түгээлтийн алдагдлыг ЭХЗХ-оос жилийн дүнгээр тогтоосон хувь хэмжээг сар бүрээр хуваарилан төлөвлөсөн хувь хэмжээтэй, ЖТХЗ, дулаан дамжуулалтын алдагдал, түгээсэн нэгж дулаанд ногдох усны зарцуулалтыг өмнөх оны мөн сарын үзүүлэлттэй харьцуулан дүгнэнэ.
	б/ ДЦС, ДС-уудын ДХЦЭХ	
	в/ Цахилгаан дамжуулалт, түгээлтийн алдагдал	
	г/ Дулаан дамжуулалтын алдагдал	
	д/ Түгээсэн нэгж дулаанд ногдох усны зарцуулалт	
4	Хэрэглэгчийн эрх ашиг	
	а/ ТЗЭ-дэд хэрэглэгчдээс ирүүлсэн гомдол, маргааны шийдвэрлэлт	ЭХЗХ-нд ТЗЭ-дээс сар бүр ирүүлдэг мэдээнд үндэслэн тухайн сард хэрэглэгчдээс гаргасан

		гомдол, маргааны шийдвэрлэлтийн хувь хэмжээтэй уялдуулан тогтооно.
	б/ ЭХЗХ-нд хэрэглэгчид/үүрэг хүлээсэн хэрэглэгчдээс ирүүлсэн гомдол, маргааны шийдвэрлэлт	ЭХЗХ-нд тухайн сард хэрэглэгчдээс гаргасан гомдол, маргааны шийдвэрлэлтийн хувь хэмжээтэй уялдуулан тогтооно.
5	Цахилгааны зах зээлийн өрсөлдөөн	Нэгдсэн сүлжээний хүрээнд өрсөлдөөн нэвтрүүлэх талаар хийсэн ажил, хүрсэн үр дүнг үндэслэн дүгнэнэ.
6	Хорооны төлөвлөсөн ажлын биелэлт	
	а/ Ажлын төлөвлөгөөний чанар	Хорооны нэгжүүдийн тухайн сарын төлөвлөгөө нь бодитой, шинэлэг, шаардлагатай ажлуудыг тусгасан эсэх, тухайн жилд дэвшүүлсэн зорилго, зорилтуудыг хангахад болон тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэхэд хэрхэн чиглэсэн зэрэг шалгууруудаар үнэлнэ.
	б/ Ажлын төлөвлөгөөний биелэлт	Хорооны нэгжүүдийн сарын ажлын төлөвлөгөөний биелэлтийн хувиар дүгнэнэ.
7	Хорооны удирдлагуудаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, идэвхи санаачлагатай ажилласан байдал	Хорооны удирдлагуудаас цаг үеийн ажилтай уялдуулан өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, ажилтнуудын идэвхи санаачлагатай ажилласан байдлыг харгалзан дүгнэнэ.
8	Хууль тогтоомж, Хорооны тогтоол, шийдвэрийн хэрэгжилт	Энэ үзүүлэлтийг журмын 3.4-д заасны дагуу Хариуцлагын оноогоор дүгнэнэ.

3.2 Хорооны нэгжүүдийн сарын үйл ажиллагааны үр дүнг Хүснэгт 1-д заасан үндсэн үзүүлэлтүүдийн биелэлттэй уялдуулан дор дурдсан Хүснэгт 2-оос Хүснэгт 7-д заасан харгалзах үзүүлэлтүүд, үнэлгээ (хүртэл)-гээр тус тус тооцож тогтооно.

Хүснэгт 2. Тусгай зөвшөөрөл, хяналтын асуудал хариуцсан нэгжийн сарын үйл ажиллагааг дүгнэх, харгалзах үзүүлэлтүүд, үнэлгээ

№	Дүгнэх үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ
1	Эрчим хүчний хангамжийн найдвартай ажиллагаа	7%
2	Салбарын санхүү, эдийн засгийн тогтвортой байдал	3%
3	Эрчим хүчний үр ашиг	6%
4	Хэрэглэгчийн эрх ашиг	4%
5	Нэгжийн сарын төлөвлөсөн ажлын биелэлт	20%
6	Хорооны удирдлагуудаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, идэвхи санаачлагатай ажилласан байдал	10%
	Дүн	50%

Хүснэгт 3. Үнэ тарифын асуудал хариуцсан нэгжийн сарын үйл ажиллагааг дүгнэх, харгалзах үзүүлэлтүүд, үнэлгээ

№	Дүгнэх үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ
1	Эрчим хүчний хангамжийн найдвартай ажиллагаа	5%
2	Салбарын санхүү, эдийн засгийн тогтвортой байдал	10%
3	Эрчим хүчний үр ашиг	3%
4	Хэрэглэгчийн эрх ашиг	2%
5	Нэгжийн сарын төлөвлөсөн ажлын биелэлт	20%

6	Хорооны удирдлагуудаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, идэвхи санаачлагатай ажилласан байдал	10%
	Дүн	50%

Хүснэгт 4. Хэрэглэгч, орон нутгийн асуудал хариуцсан нэгжийн сарын үйл ажиллагааг дүгнэх, харгалзах үзүүлэлтүүд, үнэлгээ

№	Дүгнэх үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ
1	Эрчим хүчний хангамжийн найдвартай ажиллагаа	5%
2	Салбарын санхүү, эдийн засгийн тогтвортой байдал	3%
3	Эрчим хүчний үр ашиг	2%
4	Хэрэглэгчийн эрх ашиг	10%
5	Нэгжийн сарын төлөвлөсөн ажлын биелэлт	20%
6	Хорооны удирдлагуудаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, идэвхи санаачлагатай ажилласан байдал	10%
	Дүн	50%

Хүснэгт 5. Эрчим хүч хэмнэлтийн асуудал хариуцсан нэгжийн сарын үйл ажиллагааг дүгнэх, харгалзах үзүүлэлтүүд, үнэлгээ

№	Дүгнэх үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ
1	Эрчим хүчний үр ашиг	10%
2	Хэрэглэгчийн эрх ашиг	5%
3	Эрчим хүчний хангамжийн найдвартай ажиллагаа	3%
4	Салбарын санхүү, эдийн засгийн тогтвортой байдал	2%
5	Нэгжийн сарын төлөвлөсөн ажлын биелэлт	20%
6	Хорооны удирдлагуудаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, идэвхи санаачлагатай ажилласан байдал	10%
	Дүн	50%

Хүснэгт 6. Захиргаа, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгжийн сарын үйл ажиллагааг дүгнэх, харгалзах үзүүлэлтүүд, үнэлгээ

№	Дүгнэх үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ
1	Эрчим хүчний хангамжийн найдвартай ажиллагаа	2%
2	Салбарын санхүү, эдийн засгийн тогтвортой байдал	2%
3	Эрчим хүчний үр ашиг	2%
4	Хэрэглэгчийн эрх ашиг	4%
5	Дотоод ажил үйлчилгээний чанар	5%
6	Нэгжийн сарын төлөвлөсөн ажлын биелэлт	25%
7	Хорооны удирдлагуудаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, идэвхи санаачлагатай ажилласан байдал	10%
	Дүн	50%

Хүснэгт 7. Зах зээлийн асуудал хариуцсан нэгжийн сарын үйл ажиллагааг дүгнэх, харгалзах үзүүлэлтүүд, үнэлгээ

№	Дүгнэх үзүүлэлтүүд	Үнэлгээ
1	Эрчим хүчний хангамжийн найдвартай ажиллагаа	2%
2	Салбарын санхүү, эдийн засгийн тогтвортой байдал	5%

3	Эрчим хүчний үр ашиг	3%
4	Цахилгааны зах зээлийн өрсөлдөөн	5%
5	Нэгжийн сарын төлөвлөсөн ажлын биелэлт	25%
6	Хорооны удирдлагуудаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, идэвхи санаачлагатай ажилласан байдал	10%
	Дүн	50%

3.3. Нэгжүүдийн сарын үйл ажиллагааг энэ журмын Хүснэгт 2-оос Хүснэгт 7-д заасан харгалзах үзүүлэлтүүдээр дүгнэсэн хувь хэмжээг журмын 3.4-д заасан Хариуцлагын оноогоор үржүүлж нэгжүүдийн сарын үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний санг тогтооно.

3.4. Нэгжүүдийн Хариуцлагын оноог энэ журмын Хүснэгт 8-д заасан үзүүлэлтүүдээр тооцох бөгөөд хугацаанд нь биелүүлсэн бол 1.0 оноо, хугацаа хоцорч байгаа бол 0.5-0.98 оноо, биелүүлээгүй бол 0 оноогоор холбогдох нэгж болон хууль тогтоомж, тушаал, шийдвэр, үүрэг даалгавар тус бүрээр Захиргаа, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж дүгнэж Ажлын албаны дарга хянана. Нэгж тус бүрийн дүнг арифметик дунджаар тооцно. Тухайн сард биелээгүй шийдвэрүүдийг дараагийн сард шилжүүлж хяналтад авна.

Хүснэгт 8. Хорооны нэгжүүдийн хариуцлагын оноог тодорхойлох үзүүлэлтүүд

№	Хууль тогтоомж, тушаал, шийдвэр, үүрэг даалгавар	Хуулиуд			УИХ, Байнгын хорооны тогтоол	Засгийн газрын тогтоол, шийдвэр	Эрчим хүчний сайдын тушаал, шийдвэр, үүрэг даалгавар /бусад байгууллага/	Хорооны тогтоол	Хорооны даргын тушаал	Хорооны шуурхай зөвлөлгөөнөөс өгсөн үүрэг, даалгавар	Хорооны даргаас өгсөн үүрэг, даалгавар	Хариутай албан бичгийн шийдвэрлэлт	Хорооны сарын ажлын төлөвлөгөөний биелэлт, %	Бусад	Дундаж дүн
		Эрчим хүчний тухай хууль	Сэргээгдэх эрчим хүчний тухай хууль	Эрчим хүч хэмнэлтийн тухай хууль											
	Нэгжийн нэр														
	Нэгжүүд														

3.5. Хүснэгт 8-д заасан “Бусад” гэсэн үзүүлэлтийг Хорооны төсөв, санхүүгийн боломж, тухайн нэгжийн ажлын ачаалал, цаг үеийн шаардлагаар гарсан онцлох ажлыг хийж гүйцэтгэсэн байдал зэрэгтэй уялдуулан Даргын зөвлөлөөр хэлэлцэн тодорхой үзүүлэлтээр дүгнэж болно.

3.6. Хууль тогтоомж, Хорооны тогтоол, шийдвэр, үүрэг даалгавруудыг хэрэгжүүлэх хугацаа нь гадаад болон үндэслэл бүхий бусад хүчин зүйлсээс шалтгаалж хойшлогдохоор бол Ажлын албаны даргын шийдвэрээр биелүүлэх хугацааг сунгаж болно.

3.7. Нэгжүүдийн сарын үйл ажиллагааг энэ журмын 3.11-д заасан холбогдох нэгжээс гаргасан мэдээ, тайланд үндэслэн Захиргаа, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж 3.3-д заасны дагуу дүгнэж Ажлын албаны дарга хянан, Даргын

зөвлөлөөр хэлэлцүүлэн нэгжүүдийн сарын үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний санг тогтооно.

3.8. Нэгжүүдэд олгосон нэмэгдэл хөлсний санд багтаан ажилтан, албан хаагч бүрт сарын ажлын дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох үзүүлэлтүүдийг Хорооны даргын тушаалаар батлах бөгөөд ажилтан, албан хаагч бүрт олгох нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг нэгжийн дарга нар тодорхойлж тухайн нэгжийн хуралд танилцуулна.

3.9. Нэгжийн даргын сарын ажлын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг тухайн нэгжийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээгээр тогтоох ба Хорооны дарга, зохицуулагчид, Ажлын албаны даргын нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг Хорооны нэгжүүдийн нэмэгдэл хөлсний дундаж хувьтай уялдуулан Даргын зөвлөл; Ажлын албаны менежер, мэргэжилтэн, Хорооны хурлын нарийн бичгийн даргын нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг Ажлын албаны дарга; дотоод аудиторуудын нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг Хорооны дарга болон зохицуулагчдын саналаар тус тус тогтооно.

3.10. Сарын үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээ болон санг Хорооны удирдлага, ажилтан, албан хаагчдын тухайн сард ажилласан хоногт ногдох үндсэн цалингаас тооцно.

3.11. Хорооны сарын үйл ажиллагааг дүгнэх үзүүлэлтүүдийн биелэлтийг Хүснэгт 9-т заасны дагуу холбогдох нэгжүүд дараа сарын 10-ны дотор Захиргаа, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгжид гаргаж өгөх ба мэдээллийн үнэн зөв байдлыг холбогдох нэгжийн дарга, мэргэжилтэн хариуцна.

Хүснэгт 9. Хорооны сарын үйл ажиллагааг дүгнэх үзүүлэлтүүдтэй холбоотой мэдээ, тайланг гаргах нэгж

№	Дүгнэх үзүүлэлтүүд	Холбогдох мэдээллийг гаргах нэгж
1	Эрчим хүчний хангамжийн найдвартай ажиллагаа	-
	а/ Эх үүсвэрүүдийн үндсэн тоноглолын аваарийн зогсолт	Тусгай зөвшөөрлийн асуудал хариуцсан нэгж
	б/ Цахилгаан дамжуулах сүлжээнд гарсан тасралт	
	в/ Дулааны сүлжээнд гарсан томоохон гэмтэл саатал	
	г/ Эрчим хүч үйлдвэрлэлтийн төлөвлөгөөний биелэлт	
2	Салбарын санхүү, эдийн засгийн тогтвортой байдал	-
	Эрчим хүчний авлага	Үнэ тарифын асуудал хариуцсан нэгж
	Нүүрс, эрчим хүчний өглөг	
	Төвийн бүсийн НХА-тай зах зээлийн санхүүгийн тогтвортой ажиллагаа	
3	Эрчим хүчний үр ашиг	-
	а/ ДЦС, ДС-уудын ЖТХЗ	Тусгай зөвшөөрлийн асуудал хариуцсан нэгж
	б/ Түгээсэн нэгж дулаанд ногдох усны зарцуулалт	
	в/ ДЦС, ДС-уудын ДХЦЭХ	Эрчим хүч хэмнэлтийн асуудал хариуцсан нэгж
	г/ Цахилгаан дамжуулалт, түгээлтийн алдагдал	
	д/ Дулаан дамжуулалтын алдагдал	
4	Хэрэглэгчийн эрх ашиг	-
	ТЗЭ-дэд хэрэглэгчдээс ирүүлсэн гомдол, маргааны шийдвэрлэлт	Хэрэглэгчийн асуудал хариуцсан нэгж
	ЭХЗХ-нд хэрэглэгчдээс ирүүлсэн гомдол, маргааны шийдвэрлэлт	
5	Цахилгааны зах зээлийн өрсөлдөөн	Зах зээлийн АХН
6	Хорооны төлөвлөсөн ажлын биелэлт	Ажлын алба

	а/ Ажлын төлөвлөгөөний чанар	АА-ны дарга
	б/ Ажлын төлөвлөгөөний биелэлт	Нэгжийн дарга нар
7	Хорооны удирдлагуудаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт, идэвхи санаачлагатай ажилласан байдал	Хорооны хурлын НБД, нэгжийн дарга нар
8	Хууль тогтоомж, Хорооны тогтоол, шийдвэрийн хэрэгжилт (Хариуцлагын оноо)	-
	а/ Эрчим хүчний тухай	Тусгай зөвшөөрөл, үнэ тариф, зах зээл, хэрэглэгчийн АХН-үүд
	б/ Сэргээгдэх эрчим хүчний тухай	
	в/ Эрчим хүч хэмнэлтийн тухай	Эрчим хүч хэмнэлтийн АХН
	г/ УИХ, Байнгын хорооны тогтоол	Хяналт шалгалтын АХН
	д/ Засгийн газрын тогтоол, шийдвэр	
	е/ Эрчим хүчний сайдын тушаал, шийдвэр	
	ж/ Хорооны тогтоол	Хорооны хурлын НБД, Захиргаа, хүний нөөцийн АХН
	з/ Хорооны даргын тушаал	
	и/ Хорооны даргаас өгсөн үүрэг, даалгавар	
	к/ Хорооны 7 хоногийн шуурхайгаас өгсөн үүрэг, даалгавар	
	л/ Хорооны сарын ажлын төлөвлөгөөний биелэлт	
	м/ Хариутай албан бичгийн шийдвэрлэлт	Захиргаа, хүний нөөцийн АХН

3.12. Нэгжийн сарын үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний сан жилийн эцэст хэмнэгдэх тохиолдолд түүнийг холбогдох ажилтнуудын урамшууллын арга хэмжээнд зарцуулж болох бөгөөд тухайн нэгжийн удирдлага нь зардлын төсвийг Хорооны даргын тушаалаар батлуулж урамшууллыг авах ба зарцуулалтыг тайлагнана.

3.13. Сарын ажлын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг дараах нөхцөлд олгохгүй:

3.13.1. Тухайн сард хөдөлмөрийн сахилгын арга хэмжээ авагдсан;

3.13.2. Үндсэн ажилтнаар ажилд орсон ажилтан, албан хаагчийн ажилласан эхний сард; (Энэ нь туршилтын хугацаагаар болон гэрээгээр ажиллаж байгаад үргэлжлүүлэн үндсэн ажилтнаар томилогдсон, мөн хүүхэд асрах чөлөөтэй байсан ажилтан, албан хаагчид хамаарахгүй)

3.13.3. Туршилтын хугацаагаар ажиллаж байгаа ажилтан, албан хаагчид;

3.13.4. Нэг сар ба түүнээс дээш хугацаагаар ажлаас чөлөөлөгдөж сургалтад хамрагдсан ажилтан, албан хаагчид;

3.14. Нэгжүүдийн сарын ажлын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг Хорооны даргын тушаалаар баталж олгоно.

Дөрөв. Жилийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хэмжээг тогтоох, олгох

4.1. Хорооны жилийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хэмжээ /сар/-г ЭХЗХ-ны Захиргаа, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулсан Хамтын

гэрээнд заасан хэмжээ, тухайн жилд Хорооноос дэвшүүлсэн зорилтууд, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний биелэлт, эрчим хүчний салбарын тухайн жилийн санхүү, эдийн засгийн төлөв байдал (урьдчилсан дүнг авч болно), үр ашиг зэргийг харгалзан Даргын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэн тогтооно.

4.2. Ажилтан, албан хаагчийн жилийн ажлын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хэмжээ /төгрөг/-г дараах томъёогоор тооцож тогтооно.

$$Ц_n = K_d * K_v * Ц_d$$

$Ц_n$ - тухайн ажилтан, албан хаагчид олгох нэмэгдэл хөлс /төгрөг/

K_d – энэ журмын 4.1-ээр тогтоосон нэмэгдэл хөлсний хэмжээ /сар/

K_v - тухайн ажилтан, албан хаагчийн ажлын үнэлгээний коэффициент /даргын тушаалаар баталгаажуулна/

$Ц_d$ – тухайн ажилтан, албан хаагчийн үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс тооцох сарын дундаж

цалин

4.3. Ажилтан, албан хаагчийн үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг тооцох сарын дундаж цалинг дараах томъёогоор тооцно.

$$Ц_d = \frac{\text{Тухайн жилд олгосон үндсэн цалин}}{11 \text{ сар}}$$

Тайлбар:

а/ Хэрэв ажилтан, албан хаагчийн тухайн жилд биеэр эдэлсэн ээлжийн амралтын хоног нь амарвал зохих хоногийн 60 хувьд хүрээгүй бол тухайн жилд олгосон үндсэн цалинг 12 сард хуваана.

б/ Ажилтан, албан хаагчийн тухайн жилд олгосон үндсэн цалинд ээлжийн амралтын цалинг оруулахгүй тооцно.

4.4. Ажилтан, албан хаагчийн жилийн ажлын үнэлгээний коэффициент / K_v /-ийг тогтоохдоо дараах зарчмыг баримтална.

4.4.1. Ажилтан, албан хаагч бүр тухайн жилд хийж гүйцэтгэсэн ажлын тайланг гаргаж 12 дугаар сарын 25-ны дотор Ажлын албаны даргад тайлагнана.

4.4.2. Нэгжийн дарга нар харьяалах ажилтан, албан хаагчийн жилийн ажлын тайланг хэлэлцэж дараах үзүүлэлт, хувиар дүгнэн 100 хүртэл хувиар үнэлгээ өгөх ба үнэлгээний хувийг 100-д хувааж ажлын үнэлгээний коэффициент K_v -г тооцон Ажлын албаны даргад танилцуулна. Ажлын албаны дарга нь жилийн ажлын үнэлгээний коэффициент K_v –г ажилтан, албан хаагч бүрээр хянаж дүгнэнэ.

№	Дүгнэх үзүүлэлт	Дүгнэх хувь
1	Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан болон төлөвлөсөн ажил, үүргийн биелэлт	60
2	Удирдлагаас өгсөн үүрэг, даалгаврын биелэлт	20
3	Санаачилж хийсэн ажил, үр дүн	15
4	Ажлын байран дээрх цаг ашиглалт, бүтээмж	5

4.4.3. Ажлын албаны дарга нь ажилтан, албан хаагчдын жилийн ажлын дүнг Зохицуулагчдын зөвлөлд танилцуулах ба зөвлөл нь жилийн ажлын үнэлгээний коэффициент K_v -г ажилтан, албан хаагч бүрээр хэлэлцэн эцэслэн тогтооно.

4.4.4. Нэгжийн дарга нар ажлын байрны тодорхойлолтод заасан үүргийн, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврын, Хорооны болон нэгжийн ажлын төлөвлөгөөний болон бусад хийж гүйцэтгэсэн ажлын биелэлт, үр дүнгийнхээ тайланг гаргаж Ажлын албаны даргад болон Зохицуулагчдын зөвлөлд танилцуулна.

4.4.5. Үйлчилгээний /жолооч, үйлчлэгч, харуул/ албан хаагчдын ажлын байрны тодорхойлолтод заасан үүргийн, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврын болон бусад ажлын биелэлт, үр дүнг харгалзан харьяалах нэгжийн дарга жилийн ажлыг нь үнэлж Ажлын албаны даргад болон Зохицуулагчдын зөвлөлд нэгтгэн танилцуулж болно.

4.4.6. Хорооны дарга, зохицуулагч нарын ажлын үнэлгээний коэффициентыг Хорооны нийт ажилтнуудын дунджаар тогтооно.

4.5. Хорооны даргын тушаалаар "сануулах" сахилгын арга хэмжээ авагдсан бол нэг сарын, "цалин бууруулах" сахилгын арга хэмжээ авагдсан бол тушаалд заасан хугацааны цалин хөлсийг жилийн ажлын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс бодох дундаж цалингаас тус тус хасаж тооцно.

4.6. Жилийн үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг дараах нөхцөлд олгохгүй:

4.6.1. Жилийн нийт ажлын цагийн 50-иас доош хувьд ажилласан;

4.6.2. Хорооны хэмжээнд мөрдөгдөж буй хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн дотоод журам зөрчсөний улмаас ажлаас халагдсан;

4.7. Тухайн жилийн үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг дараа оны 2 дугаар сард багтаан олгоно.

4.8. Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон, жирэмсний амралт авсан болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байсан ажилтанд 4 дүгээр зүйлийн 4.6.1 дэх заалт хамаарахгүй.

Тав. Үндсэн цалингийн хэмжээг өөрчлөх

5.1. Ажилтан, албан хаагчийн жилийн ажлын үнэлгээний коэффициентыг харгалзан тэдний цалингийн үндсэн шатлалыг доорх нөхцөлөөр жилийн эхэнд Хорооны даргын тушаалаар шинэчлэн өөрчилж болно.

№	Ажлын үнэлгээний коэффициент	Гаргах шийдвэр
1	0.95 - 1.0 /A/	Цалингийн үндсэн шатлалыг ахиулах, эсэхийг шийдвэрлэнэ.
2	0.8 - 0.94 /B/	Үндсэн цалингийн хэмжээг хэвээр үлдээнэ.
3	0.60 - 0.79 /C/	Цалингийн үндсэн шатлал/албан тушаалыг бууруулах, өөрчлөх эсэхийг шийдвэрлэнэ.
4	0.59 ба доош /D/	Ажилдаа тэнцэх эсэх асуудлаар дүгнэлт гаргах

5.2. Ажилтан, албан хаагчийн гүйцэтгэсэн ажлын үр дүн, чанар, хугацаа, мэргэжлийн ур чадварыг харгалзан үндсэн цалингийн дэд шатлалыг харьяалах нэгжийн даргын болон Ажлын албаны даргын саналыг үндэслэн хагас жилд бууруулах, өсгөх байдлаар өөрчлөн тогтоож болно.

Зургаа. Бусад нэмэгдэл олгох тухай

6.1. Бусад нэмэгдэлд зэргийн болон ур чадварын нэмэгдэл орно.

6.2. Зэргийн нэмэгдлийг доктор, зөвлөх болон мэргэшсэн инженер, мэргэшсэн нягтлан бодогч, бусад мэргэшлийн зэрэгтэй ажилтанд Хамтын гэрээнд заасны дагуу олгоно.

6.3. Ур чадварын нэмэгдлийг эрхэлсэн ажлаа мэргэжлийн өндөр түвшинд тогтмол сайн гүйцэтгэсэн буюу бусдаас илүү идэвх санаачилга, үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа албан хаагчид олгож болно.

6.4. Ур чадварын нэмэгдлийг олгох, нэмэгдлийн хэмжээг тогтоох, олгож байгаа нэмэгдлийн хэмжээг нэмэгдүүлэх, ажилтны ажлын үр дүн буурсан нөхцөлд бууруулах буюу олгохгүй байх асуудлыг улирал тутам ажилтнуудын тухайн улирлын ажлыг дүгнэсэн үнэлгээг харгалзан Даргын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэн шийдвэрлэнэ.

6.5. Ур чадварын нэмэгдлийг зөвхөн тухайн албан тушаалыг эрхэлж буй хугацаанд ажилласан цагт ногдох албан тушаалын үндсэн цалингаас тооцож сар бүр олгоно.

Долоо. Хорооны орон тооны бус зохицуулагчид урамшуулал олгох

7.1. Хорооны орон тооны бус зохицуулагчид олгох урамшуулал нь тэдгээрийн Хорооны хуралд болон урьдчилсан хэлэлцүүлэгт оролцсон 1 цагт 118,714.0 (нэг зуун арван найман мянга долоон зуун арван дөрөв) төгрөг байна.

7.2. Хорооны хурлын нарийн бичгийн дарга нь орон тооны бус зохицуулагчийн Хорооны хуралд болон урьдчилсан хэлэлцүүлэгт оролцсон ирцийн бүртгэлийг хөтлөх ба уг бүртгэлийг үндэслэн зохих урамшууллыг Хорооны төсвийн холбогдох зардлаас гаргаж орон тооны бус зохицуулагчид олгоно.

7.3. Орон тооны бус зохицуулагч нь Хорооны хуралд болон урьдчилсан хэлэлцүүлэгт хүндэтгэн үзэх шалтгаан (өвчилсөн, өвчтэй хүн асарсан, гадаадад буюу орон нутагт томилолтоор ажилласан, хорио цээрийн дэглэм тогтоогдсон, байгалийн болон нийтийг хамарсан гамшиг тохиолдсон)-аар оролцоогүй, хэлэлцсэн асуудлаар саналаа бичгээр урьдчилан өгсөн тохиолдолд энэ журмын 7.1.-д заасан урамшууллын 50 (тавь) хувийг олгоно.

7.4. Хорооны хуралд болон урьдчилсан хэлэлцүүлэгт орон тооны бус зохицуулагчийн оролцсон байдал, салбарын болон Хорооны жилийн ажлын үр дүнгээс хамаарч орон тооны бус зохицуулагчид жилийн эцэст урамшуулал олгож болно.

7.5. Орон тооны бус зохицуулагчийн бүрэн эрхийн хугацаа дуусгавар болсон тохиолдолд дуусгавар болсон хугацаанаас эхлэн тухайн гишүүнд олгох урамшууллыг зогсооно.

7.6. Орон тооны бус зохицуулагч нь Хорооны томилолтоор орон нутагт болон гадаад улсад ажиллах тохиолдолд Хорооны ажилтан, албан хаагчийн нэгэн адил томилолтын зардлыг олгоно.

7.7. Салбарын болон хорооны үйл ажиллагааг сайжруулахад бодитой хувь нэмэр оруулсан ажлын үр дүнг харгалзан салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 3 дахин хүртэл нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний шагналыг Хорооны даргын шийдвэрээр олгож болно.

Найм. Хорооны хэмжээний болон бусад шагнал, урамшууллыг олгох

8.1. Улс, салбар, байгууллагын томоохон тэмдэглэлт арга хэмжээ /Үндэсний их баяр наадам, Бүгд найрамдах улс тунхагласны баяр, Үндэсний эрх чөлөө, тусгаар тогтнолоо сэргээсний баярын өдөр, Цагаан сар, шинэ жилийн баяр, эрчим хүчний ажилтан, албан хаагчдын өдөр, байгууллагын ой г.м/-г тохиолдуулан тэргүүний ажилтнуудыг шалгаруулан, Төрийн дээд /төрийн алдар, цол, одон, медаль г.м/ болон бусад дээд шатны байгууллагын шагналд тодорхойлох ба Хорооны шагнал /хүндэт тэмдэг, жуух бичиг, өргөмжлөл, мөнгөн шагнал болон бусад/-аар шагнаж, урамшуулж болно.

8.2. Хорооны ажилтан, албан хаагчийн ажлын үр дүнг харгалзан шагналд тодорхойлох, шагнаж урамшуулах асуудлыг Ажлын албаны даргын санал болгосноор Даргын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэнэ.

8.3. Хүндэт тэмдгээр шагнах:

8.3.1. Эрчим хүчний салбарыг хөгжүүлэх, түүний зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, үр ашгийг дээшлүүлэх үйл хэрэгт үнэтэй хувь нэмэр оруулсан, дэвшилтэд техник, технологи нэвтрүүлсэн эрчим хүчний болон бусад салбарын ажилтан, гадаадын иргэнийг Хорооны "Хүндэт тэмдэг"-ээр шагнана.

8.3.2. Хорооны "Хүндэт тэмдэг"-ээр эрчим хүчний болон бусад салбарын ажилтныг шагнахад мөнгөн шагнал дагалдуулж болно. Гадаадын иргэнийг Хорооны "Хүндэт тэмдэг"-ээр шагнахад мөнгөн шагнал дагалдахгүй.

8.3.3. Хорооны "Хүндэт тэмдэг"-ээр Эрчим хүчний зохицуулах хорооны ажилтанг шагнахад 200,000 (хоёр зуун мянга) төгрөгийг нэг удаа олгох ба эрчим хүчний ба бусад салбарын ажилтанг шагнахад 100,000 (нэг зуун мянга) төгрөгийн дагалдах мөнгөн шагналыг нэг удаа олгож болно.

8.4. Хүндэт жуухаар шагнах:

8.4.1. Эрчим хүчний салбарыг хөгжүүлэх, зохицуулалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох үйл хэрэгт бодитой хувь нэмэр оруулсан эрчим хүчний ба бусад салбарын, эсхүл мэргэжил, ур чадвар, ажлын үр дүн, идэвхи санаачлагаараа бусдыгаа манлайлан амжилт гаргасан Эрчим хүчний зохицуулах хорооны ажилтанг Хорооны "Хүндэт жуух"-аар шагнана.

8.4.2. Хорооны "Хүндэт жуух"-аар Эрчим хүчний зохицуулах хорооны ажилтанг шагнахад 100,000 (нэг зуун мянга) төгрөгийг нэг удаа олгох ба эрчим хүчний ба бусад салбарын ажилтанг шагнахад 50,000 (тавин мянга) төгрөгийн дагалдах мөнгөн шагналыг нэг удаа олгож болно.

8.5. Хүндэт өргөмжлөл олгох:

8.5.1. Жилийн ажлын үнэлгээгээр "А" үнэлгээ авсан ажилтан, албан хаагчдаас мэргэжлийн ур чадвар, идэвх, санаачилга, манлайлалтай ажилласан байдал, хорооны үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд оруулсан хувь нэмрийг нь үндэслэн "Оны шилдэг ажилтан"-аар шалгаруулж, "Хүндэт өргөмжлөл", мөнгөн шагнал /ЭХЗХ-ны Захиргаа, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулсан Хамтын гэрээнд заасан/ гардуулж болно.

8.5.2. Энэ журмын 8.5.1.-д заасан "Оны шилдэг ажилтан"-г тухайн жилд Хорооны даргын тусгайлан баталсан журмын дагуу шалгаруулж болно.

8.6. Өргөмжлөл, мөнгөн шагнал, талархал, мэндчилгээ олгох:

8.6.1. Өргөмжлөлийг ажил үйлсээрээ тэргүүлсэн, амжилт гаргасан ажилтан, албан хаагчид олгоно.

8.6.2. Талархал, мэндчилгээг ажил хэргийн холбоотой байгууллагын ойн баярын үеэр болон тэмдэглэлт үйл явдлын үеэр олгож болно.

8.6.3. Ажил үйлсээрээ тэргүүлсэн, жилийн ажлын үнэлгээгээр "А" авсан, спорт, урлагийн өндөр амжилт гаргасан ажилтан, албан хаагчийг мөнгөн шагналаар шагнаж болно.

8.6.4. Мөнгөн шагнал /нэг удаагийн/-ын хэмжээг ЭХЗХ-ны захиргаа, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулсан Хамтын гэрээнд заана.

8.6.5. Мөнгөн шагналаар шагнагдагсдад өргөмжлөл олгож болно.

Ес. Санал санаачлага дэвшүүлсэн ажилтан, албан хаагчийг урамшуулах

9.1. Ажилтан, албан хаагч Хорооны хуулиар олгогдсон чиг үүрэг, зохицуулалтын үйл ажиллагааг сайжруулах, хурдан шуурхай явуулах, зардал мөнгийг хэмнэх болон бусад бодлого, чиглэлийн хүрээнд санал санаачилгыг дэвшүүлж болно. /хамтарсан байж болно/

9.2. Ажилтан, албан хаагч нь дэвшүүлсэн санал санаачилгаа харьяалах нэгжийн даргад танилцуулах бөгөөд дэвшүүлсэн санал санаачилгыг Даргын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж, хэрэгжүүлэх /энэ тохиолдолд хэн хэрэгжүүлэхийг шийдвэртээ тусгана/ эсэх шийдвэрийг гаргана.

9.3. Ажилтан, албан хаагчийн дэвшүүлсэн санал санаачилга давхардсан тохиолдолд анх дэвшүүлсэн ажилтны санал санаачилга гэж үзэх ба санал санаачилгатай холбоотой гарсан аливаа маргааныг Даргын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэн шийдвэрлэнэ.

9.4. Оновчтой санал санаачилга дэвшүүлсэн ажилтныг 10,000 (арван мянга) төгрөгөөс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 4 дахин хүртэл нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний мөнгөн шагналаар шагнаж урамшуулж болно.

9.5. Ажилтнууд хамтарч санал санаачилга дэвшүүлсэн тохиолдолд мөнгөн шагналыг дунд нь олгоно.

БАТЛАВ.
АЖЛЫН АЛБАНЫ ДАРГА

..... /НЭГЖ/-ИЙН ОНЫ ... – Р САРЫН АЖЛЫН
ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

№	Хорооны тухайн жилийн төлөвлөгөөнд тусгасан ажил	Хэлтэс, нэгжийн тухайн сард хийж гүйцэтгэх ажил	Хугацаа	Хариуцах
1.		1.		
		2.		
2.		1.		
		2.		

Төлөвлөгөө боловсруулсан:

БАТЛАВ.
/ХАРЬАЛАХ НЭГЖ/-ИЙН ДАРГА

..... ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТЭН –ИЙН
..... ОНЫ ... – Р САРЫН АЖЛЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

№	Хийж гүйцэтгэх ажил	Хугацаа	Тайлбар

Төлөвлөгөө боловсруулсан:

..... /НЭГЖ/-ИЙН ОНЫ ... – Р САРЫН АЖЛЫН
ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ БИЕЛЭЛТ

№	Хорооны тухайн жилийн төлөвлөгөөнд тусгасан ажил	Хэлтэс, нэгжийн тухайн сард хийхээр төлөвлөсөн ажил	Биелэлтийн байдал	Биелэлтийг дүгнэсэн хувь	
				Нэгжийн даргын санал	АА-ны даргын санал
1.		1.			
		2.			
2.		1.			
		2.			

Хянасан:

Ажлын албаны дарга

Биелэлт гаргасан:

..... ХАРИУЦСАН МЭРГЭЖИЛТЭН –ИЙН
..... ОНЫ ... – Р САРЫН АЖЛЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨНИЙ БИЕЛЭЛТ

№	Төлөвлөсөн ажил	Биелэлтийн байдал	Биелэлтийг дүгнэсэн хувь	
			Өөрийн санал	Нэгжийн даргын санал
1.				
2.				

Хянасан:

Нэгжийн дарга

Биелэлт гаргасан: