



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ СУРГУУЛИЙН
РЕКТОРЫН ТУШААЛ

2025 оны 05 сарын 05 өдөр

Дугаар А/205

Улаанбаатар хот

МУИС-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журамд
нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай

Дээд боловсролын тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.1.9, 31 дүгээр зүйлийн 31.1.2 дахь хэсэг, МУИС-ийн Дүрмийн 5.4.1, 5.4.8.5 дахь хэсэг, МУИС-ийн Ректоратын зөвлөлийн 2025 оны 03 дугаар сарын 25, 2025 оны 04 дүгээр сарын 02, 2025 оны 04 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуралдааны шийдвэрийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. "МУИС-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журам"-д орсон нэмэлт, өөрчлөлтийг хавсралтаар баталсугай.

2. МУИС-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журам"-ын 10.17 дахь хэсгийн "Захиалга ирүүлсэн нэгж нь шаардлагатай гэж үзвэл мэргэжлийн шалгалт авах бөгөөд энэ тухай ажилтан авах хуудсанд заавал дурдсан байна." гэснийг, мөн журмын 22.8 дахь хэсгийн "Мөнгөн урамшуулал олгох харилцааг "МУИС-ийн багш, ажилтанд мөнгөн урамшуулал олгох журам"-аар зохицуулна." гэснийг тус тус хассугай.

3. Энэхүү тушаал батлагдсантай холбогдуулан "МУИС-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журам"-д орсон нэмэлт, өөрчлөлтийг 2025 оны 05 дугаар сарын 05-ны өдрөөс дагаж мөрдсүгэй.

4. Хөдөлмөрийн дотоод журамд орсон өөрчлөлтийг нэгтгэж, нийтэд танилцуулж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, хүний нөөцийн газрын дарга (С.Должин)-д үүрэг болгосугай.

РЕКТОР



Б.ОЧИРХУЯГ

Di tushaal 2025
1425061539

МУИС-ийн Ректорын 2025 оны ...05 дугаар сарын ...05...-ны
өдрийн ...12/05... дугаар тушаалын хавсралт



МУИС-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журамд
орсон нэмэлт, өөрчлөлт

Нэг: МУИС-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан заалтыг доор дурьдсанаар өөрчлөн найруулсугай.

7.2 дахь хэсэг:

“...жил бүрийн 07 дугаар сарын 01-ний дотор ЗХНГ-д ирүүлнэ.”
гэснийг “...жилд 2 удаа ЗХНГ-т ирүүлнэ.”

8.11 дэх хэсэг:

“8.11. Мэргэжлийн ур чадварын шалгалт авах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнийг бүрэлдэхүүн/салбар сургуулийн захирлын саналыг үндэслэн ректорын тушаалаар байгуулна.”

8.13.2 дахь хэсэг:

8.13.2 тухайн бүрэлдэхүүн/салбар сургуулийн бус их, дээд сургууль болон эрдэм шинжилгээний байгууллагад үндсэн орон тоонд ажилладаг байх;

8.16.1 дэх хэсэг:

“8.16.1. Судалгааны ажлын түвшин (30 оноо)

Ажлын хэсэг нь “МУИС-ийн профессор багшийн албан тушаалын зэрэглэл ахиулах, ажлын гүйцэтгэлийг тооцох журам”-ын багц цагийг оноонд дүйцүүлж судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажлын нийт оноог удирдамжийн дагуу дүгнэнэ. Дүгнэлтийг МУИС-ийн Судалгаа, хөгжүүлэлт хариуцсан нэгж хянан баталгаажуулна.”

8.21 дэх хэсэг:

“8.21. IELTS, TOFEL IBT, TOEIC шалгалтын нийт онооны 60 хувиас дээш оноотой бол англи хэлний шалгалтад тэнцсэнд тооцно.”

8.22 дахь хэсэг:

“8.22. ЗХНГ нь монгол хэлний түвшин тогтоох шалгалтыг мэргэжлийн тэнхимтэй хамтарч мэргэжлийн ур чадвар, англи хэлний шалгалтад тэнцсэн иргэнээс монгол хэлний шалгалт авна. Шалгалтанд нийт авбал зохих онооны 60 ба түүнээс дээш оноог авсан бол хангалттай үнэлэгдсэнд тооцно. Монгол хэлний шалгалтанд хангалттай үнэлэгдээгүй бол туршилтын хугацаанд түвшингээ ахиулж, дахин үнэлүүлнэ.”

8.23 дахь хэсэг:

“8.23. Мэргэжлийн ур чадвар, англи хэлний шалгалтанд тэнцэж, монгол хэлний түвшингээ үнэлүүлсэн иргэнийг холбогдох мэргэжлийн тэнхимийн хурал, бүрэлдэхүүн/салбар сургуулийн захиргааны зөвлөлөөр хэлэлцэн,

шийдвэрийг холбогдох бичиг баримтын хамт ЗХНГ-д ирүүлж, ректорын тушаалаар баталгаажуулна.”



10.15 дахь хэсэг:

“10.15. Гүйцэтгэх ажилтныг сонгон шалгаруулах ажлын хэсэг нь ЗХНГ-ын нэг төлөөлөл, захиалга ирүүлсэн нэгжийн удирдах албан тушаалтан нэг төлөөлөл, бүрэлдэхүүн/салбар сургуулийн мэдлэг, туршлагатай нэг төлөөлөл бүхий нийт 3 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байна. Сонгон шалгаруулалтын ажлын хэсгийн нарийн бичгийн даргын чиг үүргийг тухайн нэгжийг хариуцсан хүний нөөцийн мэргэжилтэн гүйцэтгэнэ.”

10.16 дахь хэсэг:

“10.16. Ажилтны сонгон шалгаруулалтын шалгалт 2 үе шаттай бөгөөд ажлын хэсэг нь тухайн ажлын байранд тохирох шаардлагад нийцсэн ерөнхий мэдлэгийн шалгалт болон ярилцлагыг тус тус зохион байгуулна.”

11.10 дахь хэсэг:

“Удирдах болон гүйцэтгэх ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, дүгнэх, үр дүнг тооцох харилцааг Удирдах болон гүйцэтгэх ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх журмаар зохицуулна. Гүйцэтгэх ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадварыг үнэлэх ажлыг зохион байгуулах, дүгнэх, үйл ажиллагаатай холбоотой харилцааг Ажилтны ажлын нэгдсэн үнэлгээ (аттестатчилал)-ний журмаар зохицуулна. Үйлчилгээний ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг тухайн ажилтны харьяалах нэгжийн удирдлага, хүний нөөцийн нэгж хамтран зохион байгуулж үнэлнэ.”

11.11 дахь хэсэг:

“Аттестатчилалд авсан онооны дарааллаар албан тушаалыг ахиулах, гадаад, дотоодын богино болон дунд хугацааны мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад байгууллагын зардлаар хамруулах үндэслэл болно.”

26.3 дахь хэсэг:

“Шаардлагатай тохиолдолд энэхүү журмын 12.4 дэх хэсэгт заасан хөдөлмөрийн сахилгын ноцтой зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг шалгах ажлын хэсэг нь ХШҮДАГ-ын нэг төлөөлөл, хуулийн зөвлөх нэг, тухайн салбарын мэдлэг, туршлагатай багш/ажилтны нэг төлөөлөл бүхий 3 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байна.”

Хоёр. МУИС-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журамд доор дурьдсан агуулгатай дараахь хэсгийг нэмсүгэй.

11.12 дахь хэсэг:

“Аттестатчилалд ажилтан “хангалтгүй” үнэлгээ авсан нь ажилтныг харьяалах нэгжид ажиллаж байсан албан тушаалыг бууруулж ажиллуулах үндэслэл болно.”

12.4.10 дахь хэсэг:

"Аттестатчилалд "хангалтгүй" үнэлгээ авсан ажилтанд анхааруулж, мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвараа дээшлүүлэхэд нь дараагийн аттестатчилал хүртэл боломжит хугацаа олгоно. Хэрэв ажилтан аттестатчилалд дараалан 2 удаа "хангалтгүй" үнэлгээ авсан бол түүнийг ажил үүрэгтээ тэнцэхгүй болох нь тогтоогдсон гэж үзэх бөгөөд ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах үндэслэл болно."

24.5 дахь хэсэг:

"МУИС-ийн багш, ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тухайн хичээлийн жилийн ажлын үр дүнг үндэслэн жил бүр МУИС-ийн ректорын тушаалаар мөнгөн урамшуулал олгож болно."