



ХОВД АЙМАГ
БИЕИЙН ТАМИР, СПОРТЫН ГАЗРЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ

2023 оны 03 сарын 06 өдөр

Дугаар 1/24


Ховд

Хөтөлбөр батлах тухай

Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3, Төсвийн тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.5.3 дахь хэсэг, 41 дүгээр зүйлийн 41.2.2 дахь заалтыг тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Биеийн тамир, спортын газрын "Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр"-ийг нэгдүгээр, "Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр"-ийг хоёрдугаар, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг гуравдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. "Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр", "Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр"-ийг тухайн үеийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн, үе шаттайгаар төлөвлөн зохион байгуулж, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авч ажиллахыг зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, Биеийн тамирын хэлтсийн дарга (Ч.Сүхбаатар) нарт даалгасугай.

ДАРГА  Б.БЯМБАЖАВ
ТТ08232 - 916651

841550100052

Биеийн тамир, спортын газрын даргын
2025 оны 2 дугаар сарын 26-ны өдрийн
А...124 тоот тушаалын 2 дугаар хавсралт

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1 Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь хэсэгт “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь хэсэгт “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталганы хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ” гэж заасан нь энэхүү хүний нөөцийн бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэслэл болно.

1.2 Хамрах хүрээ:

1.2.1. Энэхүү хөтөлбөрт Ховд аймгийн Биеийн тамир, спортын газрын нийт албан хаагчид хамрагдана.

1.2.2 Дээд газрын шийдвэрээр байгууллагын тогтолцоо, зохион байгуулалтын бүтэц өөрчлөгдөх, гүйцэтгэх чиг үүрэгт өөрчлөлт орох, байгууллага татан буугдах, өөрчлөн байгуулагдах, албан тушаалын орон тоо хасагдах, хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний дүгнэлтэд үндэслэн байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр хүний нөөцийн бодлогод тухай бүр өөрчлөлт оруулж шинэчилж болно.

Хоёр. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго, баримтлах зарчим

2.1 Газрын эрхэм зорилго, алсын хараа, үйл ажиллагааны стратеги зорилт, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, сургах, мэргэшүүлэх, үнэлэх, хэрэгцээг тодорхойлох, эрсдлийг тооцох, мэдлэг ур чадвар бүхий хүний нөөцийг төлөвшүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлж, хүний нөөцийн хэрэгцээг хангахад оршино.

2.2 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд төрийн албаны зарчмаас гадна дараах зарчмыг баримталж ажиллана. Үүнд:

2.2.1 Чанартай, хүртээмжтэй байх

2.2.2 Хэрэгцээ шаардлагыг хангасан байх

2.2.3 Ил тод, нээлттэй, хяналттай байх

2.2.4 Шударга, бодитой байх

2.3 Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл :

2.3.1 Хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх

2.3.2 Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлэх

2.3.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал урамшууллын тогтолцоог тогтвор суурьшилтай, сэтгэл ханамжтай ажиллуулах хөшүүрэг болгох

2.3.4 Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах хэрэгсэл болгох

Гурав. Хүний нөөцийн хөтөлбөрийн зорилт

3.1 Албан хаагчийг ажлын байранд сонгон шалгаруулах, ажилд авах үйл ажиллагааны хүрээнд

3.1.1 Төрийн албан хаагчийг хараат бус, шатлан дэвших зарчмаар албан тушаал дэвшүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх

3.1.2 Албан хаагчийг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулах, ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгох

3.1.3 Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтын оновчтой хувилбарыг бий болгох

3.1.4 Ажилтан, албан хаагчид эзгүй байгаа ажилтан, албан хаагчийг орлон ажиллах чадварыг нэмэгдүүлэх

3.1.5 Сул орон тоо гарсан тохиолдолд байгууллагад ажиллаж байгаа ажилтан, албан хаагчдаас тус албан тушаалд тавигдах болзол, шаардлагыг хангаж байгаа ажилтан, албан хаагчийг сонгон шалгаруулах бөгөөд тухайн албан тушаалд сонгогдох албан хаагч байхгүй бол гадаад эх үүсвэрийг ашиглах

3.1.6 Байгууллагад төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоог Төрийн албаны тухай хуульд заасан нийтлэг болон тусгай шаардлага, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан болзол шаардлагыг хангасан иргэнийг холбогдох журмын дагуу нөхөх

3.1.7 Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоог албан тушаалын тодорхойлолтод заасан болзол шаардлагыг хангасан иргэнийг холбогдох журмын дагуу томилох

3.1.8 Иргэнийг төрийн үйлчилгээний албан тушаалд томилохдоо боловсролын талаарх мэдээлэл, ажлын туршлага, өөрийгөө илэрхийлэх чадвар болон ёс зүйг харгалзана.

3.2 Албан хаагчийг сургаж мэргэшүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд:

3.2.1 Албан хаагчийг ажил үүргээ бүрэн хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг, мэргэшлийн бэлтгэл, ур чадварыг нэмэгдүүлэхийн тулд Сургалтын төлөвлөгөөг жил бүр боловсруулан, хөтөлбөрийн дагуу сургалт зохион байгуулах, хамрагдах

3.2.2 Мэргэжлийн сургалтыг холбогдох байгууллагатай хамтран зохион байгуулах

3.2.3 Мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх зорилгоор гадаад, дотоодын их сургуульд суралцахад дэмжлэг үзүүлэх

3.2.4 Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний орчин үеийн чиг хандлага, манлайлал, төрийн албан хаагчийн ёс зүй , харилцааны сэтгэл зүйн чиглэлээр сургалт зохион байгуулах

3.2.5 Албан хаагч хоорондоо мэдлэг туршлага солилцох , танилцах, шинэ үйл ажиллагааг нэвтрүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх

3.2.6 Төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагч болон шаардлага хангасан төрийн албан хаагчийг Удирдлагын академийн мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах

3.3 Удирдах албан хаагчийн манлайллын чадварыг хөгжүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд;

3.3.1 Удирдах албан тушаалтны төрийн албаны манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтад хамруулж мэргэшүүлэх;

3.3.2 Удирдах албан тушаалтны ёс зүйн хууль, дүрмийг сурталчилан таниулах, мөрдүүлэх, үнэлэх талаах удирдах ажилтны гүйцэтгэлийн үр дүнд тусгах;

3.4 Гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хангах үйл ажиллагааны хүрээнд:

3.4.1 Хүний нөөцийн гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх чиглэлээр төлөвлөгөөнд тодорхой ажлуудыг тусгаж , албан хаагчдыг мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэх ажлыг зохион байгуулах;

3.4.2 Албан хаагчдыг олон улсын байгууллага болон гадаад орнуудад томилон ажилуулах, сургалтад хамруулах асуудлаар холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах;

3.4.3 Гадаад, дотоодын төрийн болон төрийн бус байгууллагуудтай төрийн бодлого, чиг хандлагыг судлах, албан чиг үүргийн хүрээнд харилцан туршлага солилцох.

Дөрөв. Хүний нөөцийн ил тод байдал

4.1. Хүний нөөцийн ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар байгууллагын цахим хуудаст ойлгомжтой байдлаар байршуулан нийтэд мэдээлнэ.

4.2. Байгууллагын удирдлага хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдэрийг гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан дэх тоо баримт, мэдээлэлд тулгуурладаг байх.

4.3. Байгууллага албан хаагчийн хувийн мэдээллийг багтаасан цаасан болон цахим мэдээллийн сантай байна.

4.4. Ёс зүйн дэд хороо үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, ажиллах журам, хурлын шийдвэрийн хураангуйг тухай бүр шинэчлэн, цахим хуудаст байршуулж ажиллана.

Тав. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангах үүрэг, зохион байгуулалт

5.1. Хөтөлбөрийг 2021-2026 онд хэрэгжүүлэх бөгөөд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг газрын дарга удирдан, нийт нэгжийн удирлага хамтран зохион байгуулж, хэрэгжилтийг хариуцна.

5.2. Биеийн тамир, спортын газрын Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэн хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд жил бүрийн 1 дүгээр улиралд хяналт, шинжилгээ, үнэлгээг хийж дүнг Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн болон удирдлагад тайлагнана.

5.3. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгө нь дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ,

5.3.1. Газрын жил бүрийн төсөвт батлагдсан хөрөнгө;

5.3.2. Газрын төсвийн зарлагын хэмнэлт;

Зургаа. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэнээр хүрэх үр дүн

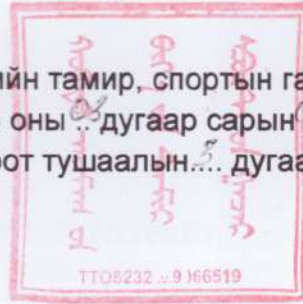
6.1 Байгууллагуудын хүний нөөцийн төлөвлөлт, албан хаагчийг сонгох, хувиарлах, нөөц бүрдүүлэх, ажлын зохион байгуулалт оновчтой болж төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байх зарчим үйлчилнэ.

6.2 Төрийн албан хаагчийн мэргэшлийн ур чадвар сайжирч, тогтвор суурьшилтай ажиллах, гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшин ажлын үр бүтээл гарах боломж нэмэгдэнэ.

6.3 Төрийн албан хаагч, удирдах албан тушаалтнуудын манлайлах ур чадвар дээшилж, хүний нөөцийн удирдлагын арга хэлбэр, зохицуулалтын механизм боловсронгуй болно.

6.4 Хүний нөөцийн гадаад, дотоодын хамтын ажиллагаа өргөжнө.

Биеийн тамир, спортын газрын даргын
2025 оны 08 дугаар сарын 06-ны өдрийн
А.1.18 тоот тушаалын 5 дугаар хавсралт



Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн

Зөвлөлийн дарга :

Биеийн тамирын хэлтсийн дарга

Гишүүд:

Биеийн тамирын бодлогын хэрэгжилтийн
асуудал хариуцсан мэргэжилтэн

Өсвөрийн шигшээ баг, хүүхдийн спортын
асуудал хариуцсан мэргэжилтэн

Нарийн бичгийн дарга :

Тогтоол, шийдвэр тайлан мэдээ, хүний нөөцийн
асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн