



НИЙСЛЭЛИЙН НИЙТИЙН БИЕИЙН ТАМИР, СПОРТЫН ХОРООНЫ ДАРГЫН ТУШААЛ

2017 оны 11 сарын 23 өдөр

Дугаар 169

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр батлах тухай

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дэх хэсэг, Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж түүний удирдлагын тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.5 дахь заалт, Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.13 дахь заалт, Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг”-ийн 4.3 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Нийслэлийн Нийтийн биеийн тамир, спортын хорооны Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг хавсралтаар баталсугай.

2. Хөтөлбөрийн дагуу зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч, төлөвлөгөө төсөв батлуулан тайланг Даргын дэргэдэх Удирдлагын зөвлөлд танилцуулж ажиллахыг Нийтийн биеийн тамирын хөгжлийн хэлтсийн дарга А.Болдмаад даалгасугай.

ДАРГА  Ж.ГАНБОЛД

1116128787 9C77448

Нийслэлийн Нийтийн биеийн тамир, спортын
хорооны даргын 2017 оны 11 дүгээр сарын
23-ны өдрийн А/69 тоот тушаалын хавсралт



**НИЙСЛЭЛИЙН НИЙТИЙН БИЕИЙН ТАМИР,
СПОРТЫН ХОРООНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН
ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР /2017-2020/**

Нэг: Хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл

1.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго

Байгууллагын эрхэм зорилго дүрмээр хүлээсэн үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдлийг тооцоолж, төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд албан хаагчдын авъяас, чадварыг хөгжүүлэх, тэдний нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

1.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн орчин

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”, Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал түүнд тавигдах шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, төрийн алба хаах болзол, журмыг зааж төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл баталгааны талаар олон асуудлыг зохицуулж өгсөн байдгаас 35 дугаар зүйлийн 35.1.13-т “Төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах” гэж заасан байдаг.

Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг”-ийн 4.3-т “Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги”-т шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно гэж тусгасан нь энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

1.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ

Төрийн албанд мэдлэг, ур чадвар, ажлын туршлагатай, гадаад дотоод орчны өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвартай, орчин үеийн мэдээллийн технологийн дэвшлийг өөрийн үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэн хэрэглэж, иргэдэд төрийн үйлчилгээг хурдан шуурхай, хүртээмжтэй чирэгдэлгүй, чанартай үзүүлэх үүрэг хариуцлагын тогтолцоог бий болгохыг баримталж байна.

Манай байгууллага мэдлэг, боловсрол бүхий авъяас чадвартай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх, бусад төрийн байгууллагын жишиг болох манлайллыг хөгжүүлэхийг чухалчилж хэрэгцээгээ тодорхойлж байна.

1.4. Одоогийн нөхцөлд бэлэн байгаа хүний нөөц

Нийслэлийн Засаг даргын 2016 оны А/635 дугаар захирамжаар тус хороог дарга, 15 албан хаагчтай байхаар баталж, Монгол Улсын Засгийн газрын болон нийслэлийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, нийслэлийн эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийг хэрэгжүүлэх, нийслэлийн нутаг дэвсгэрт биеийн тамир, спортыг хөгжүүлэх таатай орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх, биеийн тамир, спортын үйл ажиллагааг зохион байгуулж, иргэдэд чанартай, хүртээмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх үндсэн үүрэг бүхий Нийслэлийн Засаг даргын хэрэгжүүлэгч агентлаг байхаар заасан.

Одоогоор тус байгууллагад дарга, 8 албан хаагчийн бүрэлдэхүүнтэй ажиллаж байгаа бөгөөд боловсролын 4 бакалавр, 4 магистр, мэргэжлээ ахиулан суралцаж байгаа 1 мэргэжилтэн ажиллаж байна.

Хоёр: Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилт, түүнийг хэрэгжүүлэх хугацаа, санхүүгийн эх үүсвэр

2.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилт

Нийслэлийн Нийтийн биеийн тамир, спортын хорооны Хүний нөөцийн удирдлага нь одоо байгаа хүний нөөцийг чадваржуулах, ирээдүйн хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох замаар хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хүний нөөцийн бодлого үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

2.1.1. Хувь хүний сонирхол, баг хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх.

2.1.2. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах.

2.1.3. Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх.

2.1.4. Удирдах албан тушаалтнуудын манлайлын чадавхийг хөгжүүлэх.

2.1.5. Албан хаагчдын ажлын байранд сонгон шалгаруулах.

2.1.6. Хүний нөөцийн эрсдлийн удирдлагаар хангах.

2.1.7. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоодын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх.

2.1.8. Хүний нөөцийн мэдээллийн сан бий болгох, ашиглах.

2.1.9. Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг хангах.

2.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжих хугацаа

Хөтөлбөрийг 2017-2020 он хүртэл хэрэгжүүлнэ.

2.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь санхүүгийн дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

- а/ Нийслэлийн Нийтийн биеийн тамир, спортын хорооны батлагдсан тухайн жилийн төсвөөс
- б/ Гадаад, дотоодын байгууллагын төсөл, хөтөлбөр
- в/ Бусад

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн ерөнхий удирдлагыг Хүний нөөц, дотоод асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн хариуцна. Жил бүрийн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан батлуулах бөгөөд хагас, бүтэн жилээр гүйцэтгэлийг гарган Даргын дэргэдэх Удирдлагын зөвлөлд танилцуулна.

Гурав: Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа

3.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд:

Хамт олны мэдлэг ур чадварыг нээн илрүүлж ашиглах, шавхагдашгүй баялаг болох хүний нөөцийн бүтээлч сэтгэлгээ туршлагыг баялаг бүтээхэд оролцуулах, ажилтнуудын сул талыг багасгах, давуу талыг дэмжиж тэднийг хөгжүүлэхэд чиглэнэ.

3.1.1. Хувь хүний зан чанар, хувийн зохион байгуулалтыг тодорхойлж, түүнд тохирсон арга барил ашиглах.

3.1.2. Албан хаагчдын ажлын идэвх, сонирхлыг нэмэгдүүлэхийн тулд зохион байгуулалт бүхий бүлэг, баг, хэсгийг дэмжин ажиллах.

3.1.3. Хүмүүс хоорондын харилцааг дэмжих, харилцан ойлголцох нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх.

3.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд:

Хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангаж тэдний тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэнэ.

3.2.1. Орон сууцны асуудлыг шийдвэрлэх, орон сууцны нөхцөлийг сайжруулах, зуслангийн бүсэд амины орон сууцтай болоход холбогдох хөтөлбөрийн хүрээнд дэмжлэг үзүүлэх.

3.2.2. Албан хаагчдын цалинг зохих хууль тогтоомжийн дагуу шат дараатай нэмэгдүүлж, урамшууллын системийг бий болгох.

3.2.3. Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх, тэдэнд бие бялдар гоо зүйн төлөвшил олгох.

3.2.4. Ажлын байрны орчин нөхцөлийг шат дараалалтай сайжруулах.

3.2.5. Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан дэмжлэг, тэтгэмж, тусламжид шаардагдах хөрөнгө, нөөцийг тус хорооны төсөвт жил бүр тусгуулан хэрэгжүүлэх.

3.3. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд:

Байгууллагын албан хаагчид албан үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг байнга, тасралтгүй эзэмшүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар тэднийг сургалтаар чадавхжуулахад чиглэнэ.

3.3.1. Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж түүнд тохирсон хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлэх.

3.3.2. Сургалтын төлөвлөгөөг жилээр нь гаргаж байгууллагын даргаар батлуулах /хуваарьт ороогүй цаг үеийн шинж чанартай сургалтуудад албан хаагчдыг хамруулах оролцох нөхцөл бололцоогоор нь хангах/.

3.3.3. Мэдлэг, ур чадвар, зан үйлийн сургалтыг тухай бүр зохион байгуулах.

3.3.4. Төрийн албаны манлайлах чадварын сургалтыг зохион байгуулах.

3.4. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд:

Байгууллагын үйл ажиллагааг чанартай, шуурхай зохион байгуулахад манлайлын буюу ур чадварын хэрэгцээ шаардлага тулгарч байгаа тул төсвийн шууд захирагч болон нэгжийн менежерүүд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, гадаад дотоод орчинд үр бүтээлтэй ажлын харилцаа холбоо тогтоож, бусдад нөлөөлж, өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах байдлаар илэрнэ.

3.4.1. Төсвийн шууд захирагч болон менежер нарыг төрийн албаны манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалтад хамруулах.

3.4.2. Удирдах албан тушаалын сул орон тоог Улсын Их Хурлаас баталсан журмын дагуу нөхөх.

3.4.3. Нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтны ёс зүйн дүрмийг сурталчлан таниулах, мөрдүүлэх, үнэлэх талаар удирдах ажилтнуудын үр дүнгийн гэрээнд тусгах.

3.4.4. Төсвийн шууд захирагчаас нэгжийн менежерүүдтэй байгуулах үр дүнгийн гэрээнд манлайллын шалгуур үзүүлэлт, манлайлах ур чадварт өгөх үнэлгээг тусгах.

3.5. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд:

Нийслэлийн Нийтийн биеийн тамир, спортын хороо нь Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Байгууллагын дотоод журам, Төрийн жинхэнэ

албан тушаалд анх орох иргэний нөөц бүрдүүлэх журмын дагуу Төрийн захиргааны болон Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийг сонгон шалгаруулж ажилд томилдог.

3.5.1. Сул орон тоо гарсан тохиодолд байгууллагын дотоод албан хаагчдаас дэвшүүлэх ажиллуулах.

3.5.2. Албан хаагчдад хөрвөх, сэлгэх, нөхөн ажиллах, хавсарч ажиллах чадавхи бий болгох

3.5.3. Удирдах болон төрийн жинхэнэ, төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд байгууллагын дотоод сүлжээ болон холбогдох журмын дагуу нийтэд ил тод мэдээлэх.

3.5.4. Ажлын байраа өөрчлөх хүсэлт гаргасан албан хаагчдын судалгааг улирал, хагас, бүтэн жилээр нэгтгэж удирдлагад танилцуулдаг байх.

3.5.5. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар төрийн байгууллагын зарим ажил үйлчилгээг гэрээгээр гүйцэтгүүлж гэрээт албан хаагчдыг авч ажиллуулах.

3.6. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд:

Байгууллагын удирдлага нь зорилт чиг үүргээ тасралтгүй хэрэгжүүлж чадах хүний нөөцийг төлөвлөж, ямар ч нөхцөл байдалд үүсч болох үр дагаврыг тооцсон, түүнийгээ байнгын бэлэн байдалд ашиглах **магадлал, бодлоготой** байна.

3.6.1. Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийн талаар албан хаагчдад таниулах.

3.6.2. Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтын оновчтой хувилбарыг бий болгох.

3.6.3. Ажил үүргийн давхардал, ажлын хэт ачааллыг оновчтой хуваарилах.

3.6.4. Холбогдох хууль, дүрэм, журмын болон бусад сургалтыг тухай бүр зохион байгуулж албан хаагчдыг мэдээ, мэдээллээр хангах.

3.7. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн долдугаар зорилтын хүрээнд:

Гадаад, дотоод хамтын ажиллагаа нь албан хаагчдын хөгжилд тодорхой нөлөөлж буй учраас хамтын ажиллагаа нь чадавхжуулах нэг үндэс юм.

3.7.1. Ажилтнуудыг дотоод, гадаадын сургалт, эрдэм шинжилгээний байгууллагад суралцах, судалгаа хийж мэдлэг, мэргэшлээ дээшлүүлэх боломжийг бүрдүүлэх.

3.7.2. Гадаадын өндөр хөгжилтэй орнуудад албан хаагчдыг сургалт семинарт хамруулах, эрдмийн зэрэг цол хамгаалахад дэмжлэг үзүүлэх.

3.7.3. Төрийн болон хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн хүний нөөцийн бодлого, зорилгын талаар судлах, харилцан туршлага, мэдээ мэдээлэл солилцох чиглэлээр хамтран ажиллах.

3.7.4. Гадаадын бусад орны ижил төстэй байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлагыг судлах, харилцан туршлага солилцох.

3.8. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн наймдугаар зорилтын хүрээнд

Шинээр ажилд томилогдохоос эхлээд тухайн албан хаагч ажлаас чөлөөлөгдөх хүртэл бүх мэдээллийг багтаасан хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөх бөгөөд тухай бүр мэдээллийг багтааж товъёогжуулна. Албан хаагчийн хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөхдөө холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллана.

3.8.1. "Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам"-ын дагуу албан хаагчдын хувийн мэдээллийг бүрдүүлнэ.

3.8.2. Албан хаагчдын хувийн мэдээллээр мэдээллийн сан үүсгэх.

3.8.3. Ажилд орох хүсэлт гаргасан иргэдийн мэдээллийн сан үүсгэх.

3.8.4. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн нууцлалыг хангах.

3.8.5. Төрийн албаны зөвлөлд жил бүрийн 01 дүгээр сарын 15-ны өдрийн дотор хүний нөөцийн мэдээллийг хүргүүлдэг байх.

3.9. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн есдүгээр зорилтын хүрээнд

"Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай" "Хувь хүний нууцын тухай хууль" "Байгууллагын нууцын тухай хууль" "Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах нийтлэг журам"-ыг тус тус үндэслэн газрын хүний нөөцийн мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд мэдээлнэ.

3.9.1. Сул орон тооны мэдээллийг хууль тогтоомжийн дагуу ил тод нээлттэй зарлах.

3.9.2. Байгууллагын албан хаагчдад болон иргэдэд хэрэгтэй мэдээллийг файл хэлбэрээр байршуулах.

3.9.3. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг болон түүний төлөвлөгөө, хэрэгжилтийг цахим хуудсанд байршуулж, тухай бүр шинэчлэх.

3.9.4. Байгууллагын бусад мэдээллийг цахим хуудсанд тухай бүр байршуулж, шинэчлэх.

Дөрөв: Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр хэрэгжсэний үр дүн

4.1. Байгууллагын эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.

4.2. Албан хаагчдын бүтээлч эерэг хандлага бий болно.

4.3. Холбогдох сургалт, семинарт хамрагдсанаар албан хаагчдын ур чадвар нэмэгдэж, байгууллагын өдөр тутмын хэвийн үйл ажиллагааг хангахуйц хэмжээний хүний нөөцийн чадавхтай байна.

4.4. Албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага сайжирна.

4.5. Хүний нөөцийн гадаад хамтын ажиллагаа өргөжнө.

4.6. Мэдлэг, ур чадвартай, чадварлаг мэргэшсэн хамт олон болно.

4.7. Төрийн албаны тухай хуульд заасан албан хаагчийн нийгмийн баталгаа сайжирна.

4.8. Албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүхий бааз бүрдэж удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурлана.

**Тав: Хүний нөөцийн эрсдэлийн талаар
баримтлах бодлого**

Тус хорооны дэвшүүлсэн зорилтыг хангах чиглэлээр байгууллагын бүтэц орон тоог боловсронгуй болгох хүрээнд бүтцийн өөрчлөлтөөр орон тооны цомхотгол хийгдэх шаардлага гарсан тохиолдолд нийт орон тооны 20 хувиас хэтрэхгүй байна. Энэхүү гарч болох эрсдэлийг тулгарсан тохиолдолд тухай албан хаагчид хууль тогтоомжийн дагуу 3 сар хүртэлх цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмж олгох, өөр ажил, албан тушаал эрхлэхэд шаардлагатай сургалтад хамруулах замаар шийдвэрлэх бодлогыг баримтална.