

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ, НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨР

1.1. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн зорилго.

Тус хөтөлбөрийн зорилго нь /СЗДТГ/ эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилго, байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг бүрдүүлэх, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд албан хаагчдыг сургах, чадавхжуулах, мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, ажилтан албан хаагчид ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

1.2. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс

Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь зүйлд "Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ." гэсэн заалт, байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журам, төрийн албан хаагчтай холбоотой хууль тогтоомж, эрх зүйн акт энэхүү хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэслэл болно.

1.3. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн хэрэгцээ, шаардлага

Байгууллагын өөрийн өөрчлөлт, хөгжлийн бодлогоор тавигдсан зорилго, зориултуудаа хэрэгжүүлэхэд тоо, чанарын шаардлага хангахуйц хүний нөөцийг бүрдүүлэх, нөөцийг аль болох үр ашигтай ашиглах зорилгоор тодорхой, дэс дараалсан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх шаардлагатай, мэдлэг, мэдээлэл бүхий ур чадвартай, хариуцлагатай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах төрийн албаны залгамж халааг бэлтгэх, бусад төрийн байгууллагад жишиг болох манлайллыг хөгжүүлэх нь байгууллагын чиг үүрэгтэй нийцэж байна. Засгийн газрын 2019 оны 37 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах журам"-ын Хоёр-ын 2.3 дахь хэсэгт "Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь стратеги төлөвлөгөө болон төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр зэрэг бодлогын баримт бичиг төлөвлөгөөнд үндэслэнэ" гэж заасны дагуу уг хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх эрх зүйн орчин бүрдсэн зэрэг нь уг хөтөлбөр зайлшгүй шаардлагатайг тодорхойлж байгаа болно.

Хоёр. Сумын Засаг даргын Тамгын газрын үйл ажиллагааны стратеги
Монгол Улсын шинэ Үндсэн хуулийн 61.4 дэх заалт болон Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын статусыг тодорхойлсон

байдаг. Энэ дагуу сумын Засаг даргын Тамгын газар нь сумын Засаг даргын ажлын алба юм. Сумын ЗДТГ-аас үзүүлж буй ажил үйлчилгээ нь Засаг даргаас шийдвэр гаргахад дэмжлэг үзүүлэх, бодлогын зөвлөгөө өгөх замаар сумын хөгжлийг хангах, иргэдийнхээ амьдрах нөхцөлийг сайжруулахад чиглэгддэг.

2.1. Сумын ЗДТГ-ын алсын хараа

Сумын нийгэм, эдийн засгийг хөгжүүлсэн, итгэл хүлээсэн, үйлчилгээ үзүүлэгч Тэргүүлэх байгууллага болох

2.2. Сумын Засаг даргын Тамгын газрын эрхэм зорилго :

Нийтийн үйлчилгээг хуулийн хүрээнд шуурхай, хариуцлагатай хүргэж, шууд ардчиллын зарчмыг баримталсан, мэдлэг чадварт суурилсан **НУТГИЙН ЗАХИРГААНЫ ТУНГАЛАГ БАЙГУУЛЛАГА** болоход оршино.

2.3. Үйл ажиллагааны стратегийн зорилт

Сумын ЗДТГазар нь хууль тогтоомжоор олгогдсон үндсэн чиг үүрэг, түүнд нийцүүлэн тодорхойлсон эрхэм зорилгыг хангахад чиглэгдсэн дор дурдсан стратегийн зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ:

1. Сумын нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, иргэдийн амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэхэд чиглэсэн мэргэжлийн зөвлөгөө, оновчтой бодлого зохицуулалтаар нутгийн удирдлагыг хангах
2. Хөгжлийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах, хэлэлцүүлэхэд иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх
3. Хууль, эрх зүйг чанд мөрдөж шударга, ил тод, хариуцлагатай үйлчилгээг үзүүлэх

Гурав. Сумын Засаг даргын Тамгын газрын хүний нөөцийн бодлого

3.1 Сумын Засаг даргын Тамгын газрын хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

Тэргүүлэх чиглэл 1.

Хүний нөөцийн хөгжлийн оновчтой тогтолцоог бүрдүүлж, тасралтгүй суралцагч байгууллага болох,

Тэргүүлэх чиглэл 2.

Харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг дээшлүүлэх хэрэгсэл болгох,

Тэргүүлэх чиглэл 3.

Ажлын гүйцэтгэлийн, карьерын болон эрсдлийн удирдлагыг боловсронгуй болгож, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх,

3.2. Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох бодлого:

Хүний нөөцийн менежментийн гол зорилтуудын нэг болох хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх. Үүний тулд байгууллагын бүх шатны албан хаагчид хүний нөөцийн болон байгууллагын бодлого, төлөвлөлтийг боловсруулж, томъёолоход оролцдог байх. Хүний нөөцийн менежментийн зорилт болох албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан чиг үүргийг хэрэгжүүлэх арга замаа зөв сонгох, тодорхойлох, үр дүнд хүрэх, Засгийн газраас баталсан бүтэц, орон тооны хүрээнд бүтцийг баталж мөрдөнө.

Албан хаагчийн албан тушаалын чиг үүргийн хуваарилалтын байдал, ажлын давхардал, хийдэл байгаа эсэхэд хяналт шинжилгээ хийж, дүгнэлт гаргах.

Байгууллагын бүтэц, орон тоонд өөрчлөлт орсон тохиолдолд энэхүү хөтөлбөрт заасны дагуу ажлын хэсэгт хандаж албан тушаалын тодорхойлолтыг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хамтран боловсруулж мөрдөнө.

Бүтэц, орон тоо тогтворгүй, албан тушаалын тодорхойлолт байнга өөрчлөгдөх нь байгууллагын стратеги бодлогын залгамж холбоо алдагдах, олон жилийн давтамж бүхий мэдээлэл, судалгааны сан тасалдах, улмаар үйл ажиллагааны чиглэл өөрчлөгдөх, нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх, хувийн ашиг сонирхол давамгайлах зэрэг сөрөг үр дагаварыг бий болгодог тул албан тушаалын тодорхойлолтыг оновчтой боловсруулж тодорхой хугацааны турш мөрдөх.

Цаг үеийн өөрчлөлт, шинэ техник, технологийн хөгжил, дэвшил, эрх зүйн орчны шинэчлэлт зэргийг мэдэрч үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх, албан тушаалын чиг үүрэгтээ тусгах талаар хамт олны саналыг үндэслэсэн уян хатан бодлого барьж ажиллана.

Дөрөв. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн зорилт, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

4.1.Хөтөлбөрийн зорилт

1.Хүний нөөцийн хөгжлийн оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар дадлага, туршлагатай мэргэшсэн тогтвортой хүний нөөцийг бүрдүүлэх,

2.Удирдах албан тушаалтан болон албан хаагчдыг мэргэшүүлэх багц сургалтаар хөгжүүлэх,

3.Харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг дээшлүүлэх хэрэгсэл болгох,

4.Ажлын гүйцэтгэлийн, карьерын болон эрсдлийн удирдлагыг боловсронгуй болгох

5.Нийгмийн баталгааг хангах, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх

4.2. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

4.2.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх замаар дадлага, туршлагатай мэргэшсэн тогтвортой хүний нөөцийг бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд:

4.2.1.1 Байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтын оновчтой хувилбарыг бий болгох;

4.2.1.2 Ажил үүргийн давхардал, ажлын хэт их ачлааллыг оновчтой хувиарлаж шийдвэрлэх,

4.2.1.3 Байгууллагын албан хаагчдын дадлага ур чадвар, хүсэл сонирхол, ажлын хэрэгцээг тооцсон судалгаа мэдээлэлтэй байх

4.2.1.4 Байгууллагын удирдлагын зүгээс хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан дахь тоо баримт, мэдээлэлд тулгуурладаг байх;

4.2.2.Удирдах албан тушаалтан болон албан хаагчдыг мэргэшүүлэх багц сургалтаар хөгжүүлэх зорилтын хүрээнд:

4.2.2.1.Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газраас батлагдсан сургалтын төлөвлөгөөний дагуу албан хаагчдыг сургалтанд бүрэн хамруулах;

4.2.2.2.Удирдлагын академийн мэргэшүүлэх багц сургалтанд албан хаагчдыг хамруулах

4.2.2.3.Төрийн албаны манлайлах чадварын сургалтыг зохион байгуулах;

4.2.2.4.Албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгох;

4.2.2.5.Шинээр томилогдон ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдад Төрийн албаны тухай хууль холбогдох хууль тогтоомж дүрэм журам, албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан чиг үүргийг таниулах, ажлын байранд сургах сургалтыг зохион байгуулах

4.2.2.6.Тухайн жилийн ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнгээр “Маш сайн” үнэлгээтэй үнэлэгдсэн албан хаагчийг хувь хүний ур чадварыг сайжруулах сургалтад хамруулахад нь дэмжлэг үзүүлэх

4.2.2.7.Албан хаагчдыг мэргэшлээ дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх;

4.2.3.Харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг дээшлүүлэх хэрэгсэл болгох зорилтын хүрээнд:

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

4.2.3.2.Олон Улсын Байгууллагаас хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр мэргэшил арга зүйн дэмжлэг тусалцаа, сургалт авах;

4.2.3.3.Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчийг хүний нөөцийн чиглэлээр нарийн мэргэшүүлэх, холбогдох сургалтад хамруулах;

4.2.4.Ажлын гүйцэтгэлийн, карьерын болон эрсдлийн удирдлагыг боловсронгуй болгох зорилтын хүрээнд:

4.2.4.1.Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн улирал бүр батлагдсан журмын дагуу бодитоор үнэлж урамшуулал, хариуцлага тооцох

4.2.4.2.Байгууллагын зорилго, зорилт түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэл, тэр дундаа хүний нөөцийн эрсдэлийг тооцох

4.2.4.3.Албан тушаал дэвших, өөр албан тушаалд шилжин ажиллах үйл ажиллагааг нээлттэй, ил тод болгон карьер хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх

4.2.5.Нийгмийн баталгааг хангах, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд:

4.2.5.1. Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх үзлэгт тогтмол хамруулж хэвшүүлэх

4.2.5.2. Ажлын байрны орчин нөхцөлийг сайжруулах асуудлыг үе шаттай авч хэрэгжүүлэх

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

4.2.5.4. Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, ажилласан жил, ур чадварыг харгалзан зэрэг дэв нэмэгдүүлэх асуудлыг тухай бүр шийдвэрлүүлнэ.

Тав. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн зохион байгуулалт

5.1. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хугацаа

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь 2020-2025 он хүртэл хугацаанд 5 зорилтын хүрээнд хэрэгжинэ. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх тухайн жилийн төлөвлөгөөг жил бүр гаргаж хэрэгжилтийн хангуулан ажиллана.

5.2. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн санхүүжилт:

Хөтөлбөрийн санхүүжилт дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

1. ЗДТГ-ын батлагдсан төсөв
2. Улсын төсөв
3. Бусад эх үүсвэр

5.1. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн үр дүн:

- Албан хаагчдын манлайлах чадвар дээшилж, төлөвшинө.
- Албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага сайжирч холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.
- Байгууллагын гадаад хамтын ажиллагаа өргөжинө.
- Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч боловсон хүчний мэргэшсэн байдал хангагдана.
- Албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар дээшилнэ.
- Төрийн албаны тухай хуулинд заасан албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдана.
- Албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүхий бааз бүрдэж, удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг чиг хандлага тогтоно.
- ЗДТГ-ын газрын эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах мэргэшсэн, чадварлаг хүний нөөц бүрдэнэ.
- Албан хаагчид тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.