

**БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМГИЙН
БИЕИЙН ТАМИР, СПОРТЫН ГАЗРЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ**

2022 оны 10 сарын 06 өдөр

Дугаар A/50

Өдгөө

**Хүний нөөцийн хөгжил, сургалтын бодлогын
баримт бичиг батлах тухай**

Биеийн тамир, спортын тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 1.13 дахь хэсгийг үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Биеийн тамир, спортын газрын хүний нөөцийн хөгжил, сургалтын баримт бичгийг хавсралтаар баталсугай.

2. Хүний нөөцийн хөгжил, сургалтын баримт бичгийг 2022-2026 онд 4 жилийн хугацаатай үе шаттайгаар төлөвлөн зохион байгуулж хэрэгжүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд шинэчилж ажилласугай.

3. Дээрх баримт бичгийг байгууллагын ажилтан, албан хаагчдад таниулан сурталчилж, хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг Биеийн тамирын хэлтсийн даргыг түр орлон гүйцэтгэгч / А.Ром /-д үүрэг болгосугай.

ДАРГА



Х.ХАЙНАР

Баян-Өлгий аймгийн Биеийн тамир спортын
газрын даргын 2022 оны 10 дугаар сарын
өдрийн 10 дугаартай тушаалын хавсралт

БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМГИЙН БИЕИЙН ТАМИР СПОРТЫН ГАЗАР
ДАРГА /Х ХАЙНАР /



**БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМГИЙН БИЕИЙН ТАМИР СПОРТЫН ГАЗРЫН ХҮНИЙ
НӨӨЦИЙН СУРГАЛТ, ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ**

/2022-2026/

БОЛОВСРУУЛСАН:

Тогтоол, шийдвэрийн биелэлт, хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний хариуцсан
мэргэжилтэн *C. Dulguun* С.Бекет

ХЯНАСАН:

Спортын хэлтсийн даргын түр орлон гүйцэтгэгч *B. Sanat* Б.Санат

**БАЯН-ӨЛГИЙ АЙМГИЙН “БИЕИЙН ТАМИР СПОРТЫН ГАЗРЫН”
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ СУРГАЛТЫН
БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ**

Нэг.Нийтлэг үндэслэл

- 1.1. Биеийн тамир спортын газрын хүний нөөц, сургалтын бодлого, стратеги төлөвлөгөө менежментийг хэрэгжүүлэхэд энэхүү “Биеийн тамир спортын газар” /цаашид “БТСГ” гэх/-ийн хүний нөөцийн хөгжил, сургалтын бодлогын баримт бичиг /цаашид “бодлогын баримт бичиг” гэх/-ийн зорилго нь оршино.
- 1.2. Энэ бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлснээр “Биеийн тамир спортын газрын” хүний нөөцийн нээлттэй сонгон шалгаруулалт, бүрдүүлэлтийн хийж, ажлын байрны тогтвортой байдлыг хангах, ажилтны мэргэжил, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдлагын тогтолцоог сайжруулах, тэдний нийгмийн баталгааг хангахад гол түлхэц болно.
- 1.3 Биеийн тамир спортын газрын энэ бодлогын баримт бичигт үндэслэн нийцүүлж өөрийн үйл ажиллагааны хөтөлбөр зэргийг баталж үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгоно.

Хоёр.Алсын хараа, эрхэм зорилго,

Хүний нөөцийн стратеги

2.1 Алсын хараа:

Орон нутгийнхаа үндэстэн ястны онцлогт тулгуурласан хамтын үнэт зүйлс, хөгжил тэмүүлэл, төрөөс биеийн тамир, спортын талаар тавьж буй зорилтуудыг хэрэгжүүлэх буюу биеийн тамирын олон илэрхийллийг тэгш харуулсан, оновчтой зохион байгуулалт, менежмент бүхий төрийн захиргааны мэргэжлийн байгууллага байх.

2.2 Эрхэм зорилго

Баян-Өлгий аймгийн орон нутгийн онцлогт тулгуурлан түлхүү хөгжүүлэх спортын төрлүүдийг сонгох, сурталчлах, спортын залгамж халааг бэлтгэх, тамирчдын ур чадварыг сайжруулах, амжилтыг ахиулах, ард иргэд эрүүл саруул, эрүүл чийрэг амьдрах боломжийг төлөвшүүлэхэд оршино.

2.3. Хүний нөөцийн стратеги:

2.3.1. Биеийн тамир спортын газрын алсын хараа, эрхэм зорилгыг хэрэгжүүлэх мэргэшсэн ур чадвар бүхий хүний нөөцийг бүрдүүлнэ,

Гурав. Хүний нөөц,сургалтын бодлогын баримтлах зарчим

- 3.1. БТСГ нь хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд дараах зарчмыг баримтлан ажиллана.
- 3.1.1. Хууль, тогтоомжийн дээдлэх
- 3.1.2. Шударга, ил тод, тэгш, хяналттай байх,
- 3.1.3. Мэдээлийн ил тод, үнэн бодит байдлыг хангах,

- 3.1.4. Хүний эрх, жендерийн тэгш байдлыг хангах,
- 3.1.5. Техник, технологийн хөгжилд тулгуулах,
- 3.1.6. Байгууллага болон хувь хүний нууцыг хадгалах,

Дөрөв. Хүний нөөцийн хөгжил, сургалтын чиглэлийн зорилтууд

4.1. Хүний нөөцийн менежмент, стратеги, бодлого төлөвлөлтийн чиглэлээр:

- 4.1.1. БТСГ-ын ажиллах хүчний тухайн жилийн төлөвлөлтийг бодит судалгаан дээр ажлын байрны шинжилгээ зэрэг үндэслэн гаргаж, хүний нөөцийг дахин төлөвлөх,
- 4.1.2. БТГС-ын зохион байгуулалтын бүтцийг оновчтой болгох, орон тооны зохистой харьцааг тодорхойлох, ажлын байрны шинжилгээнд үндэслэн чиг үүргийн давхардлыг арилгах, хөдөлмөрийн хуваарийг боловсронгуй болгох,
- 4.1.3. Ажлын байрны стандартыг гүйцэтгэх чиг үүрэг, хөдөлмөрийн норм, норматив, тариф мэргэжлийн лавлахад үндэслэн тогтоох,
- 4.1.4. Шинээр бий болсон орон тоонд ажилтнуудын дутагдалтай байдлыг судалж, авах арга хэмжээг тодорхойлох,
- 4.1.5. Олон улсын хүний нөөцийн менежментийн ISO 30400 багц стандартыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх
- 4.1.6. Олон улсын ажил мэргэжлийн стандарт, ангилал-88/ISCO-88/-ын дагуу Монгол улсын үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолтод үндэслэн орчин үеийн технологийн хувьслын агуулга, үйл явцад тохирсон нэр, нэршлээр нь ангилж, ажлын байрны стандарт боловсруулах,
- 4.1.7. Орчин үеийн мэдээллийн технологи, инновац, программ хангамжийг хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд нэвтрүүлж, дижитал хүний нөөц хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зэрэг болно.

4.2. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын чиглэлээр:

- 4.2.1. БТСГ-ын хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн нэгдсэн бодлогыг хэрэгжүүлэх,
- 4.2.2. Ажлын байрны сонгон шалгаруулалтыг олон нийтэд нээлттэй, ил тод зарлаж, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байж, ажил горилогч иргэнийг үндэс, угсаа, арьс өнгө, нас хүйс, нийгмийн гарал, гэрлэлтийн байдал, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадна төрх, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн сонирхол зэргээр нь шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, хөдөлмөрлөх эрхийг хязгаарлах, давуу байдлыг олгохгүй байх,
- 4.2.3. Ажлын байрны сул орон тоог нөхөхдөө нэн түрүүнд байгууллагын дотроос дэвшүүлэн болон хөрвүүлэн ажиллуулах зарчмыг баримтлах,

4.3. Ажлын гүйцэтгэл, цалин хөлс, шагнал урамшуулын тогтолцооны чиглэлээр:

4.3.1. Цалин , урамшуулыг ажилтны ажлын байрны стандартад заасан ажлын хэрэгжилтийн үнэлгээтэй уялдуулах тогтолцоог сайжруулах,

4.3.2. Байгууллагын дотоод журмаар хүлээсэн чиг үүрэг, монгол улсын хууль тогтоомж, салбарт баримтлах бодлого, хөтөлбөр, байгууллагын үйл ажиллагааны урт болон дунд, богино хугацааны төлөвлөгөөнд үндэслэн бүтцийн нэгжүүдийн чиг үүргийг батална. Нэгжийн чиг үүрэг, зорилго, зорилт, ажлын байрны стандартад үндэслэн ажилтны гүйцэтгэх ажлын төлөвлөлтийг тодорхойлж, ажлыг дүгнэх,

4.3.3. Ажилтны ажлыг төлөвлөх, гүйцэтгэлээ тайлагнах, үнэлүүлэх, шагнаж урамшуулах, хариуцлага тооцох журмыг батлан мөрдөх,

4.3.4. Гүйцэтгэлийн менежментийг байгууллагын бүтээмжтэй нягт уялдуулах,

4.3.5. Цалин хөлсийг тогтоохдоо үндсэн болон ЗГ-ын тогтоолтой болон холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу уялдуулан тогтоох,

4.3.6. Цалин хөлс, урамшуулын систем нь шаталсан буюу ажилтны ажилласан жил, мэргэшил, ур чадвар, ажлын байрны стандартад заасан ажлын хэрэгжилтийн үнэлгээ харгалзсан албан тушаалын зэрэглэл, ур чадварынт түвшин гэсэн хоёр шалгууртай байх,

4.3.7. Цалин хөлсний нэгдсэн бодлогыг тодорхойлж мөрдөнө.

4.3.8. Шагнал урамшууллын тогтолцоо нь гүйцэтгэл, бодит үр дүн, өртөг зардлыг бууруулсан шинэ бүтээл, оновчтой санал, бодит хэмнэлтэд үндэслэж, ажилтныг урамшуулдаг байх,

4.3.9. Урлаг соёл, спортын олон улсын болон улс, бүс нутаг, салбарын болон байгууллагын хэмжээний уралдаан тэмцээнд амжилт гаргасан ажилтнуудыг урамшуулдаг байх,

4.3.10. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо хүн амын амьжиргааны доод түвшний өөрчлөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа, нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ, эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, инфляцийн түвшин зэргийг үндэслэх зэрэг болно.

4.4. Ажилтны сургалт, хөгжлийн чиглэлэр:

4.4.1. Ажилтны мэдлэг ур чадварыг тогтмол ахиулах, сургалтын судалгаа, мэдээллийн сан дээр үндэслэн дотоод хэрэгцээг тодорхойлж, чанар, үр дүнд суурилсан хүртээмжтэй дасан зохицох, мэргэшүүлэх, хөгжүүлэх, дадлагажуулах хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлж, сургалтын чанарыг сайжруулах.

4.4.2. Ажилтны тасралтгүй сурах үйл ажиллагааг дэмжин хос мэргэжил эзэмшүүлэх, хөрвөн ажиллах чадварыг хөгжүүлэх сургалтыг зохион байгуулах,

4.4.3. Ажилтныг аттестатчилж, албан тушаал дэвшүүлэх, буруулах, сургах хүний нөөцийн үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулах,

4.4.4. Шаардлагатай өндөр ур чадвар бүхий мэргэжилтнийг бэлтгэх, түлхүүр ажлын байруудад олон улсын түвшинд мэргэшүүлэн сургаж, мэргэжил дээшлүүлэх,

4.4.5. Ажилтны манлайллыг хөгжүүлэх дотоодын сургагч багшийг бэлтгэнэ. Мэдээллийн цаг гаргах зэргээр мэргэшлийн өндөр зэрэгтэй туршлагатай ажилтны туршлагаа хуваалцах боломжийг бүрдүүлэх.

4.4.6. Сургалтын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн, хувийн, олон улсын байгууллагуудыг судлан хамтын ажиллагааг өргөжүүлж, сургалт, хөгжлийн чиглэлээр олон улсын тэргүүн туршлагыг нэвтрүүлэн, үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэх,

4.4.7. Дээд болон дунд шатны удирдах албан тушаалтны менежментийг хэрэгжүүлэх зэрэг болно.

4.5. Албан тушаалын мерит тогтолцоо, талант менежментийн чиглэлээр:

4.5.1. Албан тушаалын шатлан дэвших /мерит/ тогтолцоо, талант менежментийн тогтолцоог бий болгох,

4.5.2. Олон байршилд өндөр гүйцэтгэлтэй ажиллах чадвартай ажилтныг бэлтгэх, өндөр ур чадвар шаардсан болон түлхүүр ажлын байранд ажилтнуудыг бэлтгэн хөгжүүлэх,

4.5.3. Өндөр ур чадвартай, гүйцэтгэл сайтай ажилтныг дэмжих, албан тушаал ахиулах, шагнаж урамшуулах замаар тогтоон барих бодлогыг хэрэгжүүлэх,

4.5.4. Өндөр ур чадвар шаардсан болон түлхүүр ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны цалин хөлс урамшууллыг ялгавартай тогтоох,

4.5.5. Хүний нөөцийн үйл ажиллагааны тасралтгүй найдвартай байдлыг хангах үүднээс өндөр ур чадвар шаардсан болон түлхүүр ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтныг нөхөн ажиллах, залгамжлан ажиллах нөөц ажилтныг сургаж бэлтгэх,

4.5.6. Ажилтныг сэлгэн ажиллуулах, хөрвүүлэн ажиллуулж хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх,

4.5.7. Талент ажилтныг илрүүлэн таних, тогтвортой ажиллуулах дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлэх зэрэг болно.

4.6. Хүний нөөц, сургалт хөгжлийн хамтын ажиллагааны чиглэлээр:

4.6.1. Гадаадын ижил төстэй байгууллагатай харилцаа тогтоож, жил бүр ажилтан солилцох, туршлага судлах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх,

4.6.2. Гадаад нарийн мэргэжлийн мэргэжилтнийг урьж ажиллуулах, дагалдуулан сургах хөтөлбөр, ажлын байрны хөтөлбөрийг "JOB FAIR" хөтөлбөрийг байгууллагын хэмжээнд хэрэгжүүлэх,

4.6.3. Их, дээд сургууль, МСҮТ-тэй хамтран ажиллан мэргэжилтэн бэлтгэх захиалга өгч, хөдөлмөрийн зах зээлээс ажилтан авах судалгааг гаргаж хамтын ажиллагааг эхлүүлэх,

4.6.4. Хүний нөөцийн чиглэлэр боловсролын байгууллага, гадаад дотоодын ижил төстэй спортын байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг эхлүүлэх зэрэг болно.

4.7. Нийгмийн хамгаалал, баталгаа, хөдөлмөрийн нөхцөлийн чиглэлээр:

4.7.1. Ажилтны нийгмийн баталгааг хангах сэтгэл санаа өөдрөг, ажилдаа үнэнч, эрч хүчтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлж ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх,

4.7.2. Нийгмийн хамгааллын хүрээнд "Эрүүл ажилтан хөтөлбөр, сургалт, өдөрлөг, сэтгэл зүйн тусламж, амьдралын зөв хэв маягийг бий болгох хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх,

4.7.3. Ажилтны төлөөлөл Үйлвэрчний эвлэлтэй хамтран хамтын гэрээний хүрээнд ажилтны эрүүл мэнд, нийгмийн баталгаа, тусламж дэмжлэгийн асуудлыг тусган шийдвэрлэх,

4.7.4. Шинэ цагийн илгээлтийн эзэд болон залуу гэр бүлийг дэмжих хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх,

4.7.5. Байгууллагын тэтгэвэр, тэтгэмжийн сангийн тогтолцоог бий болгож, нийгмийн хамгааллын асуудлыг тусгасан Нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх,

4.7.6. Ажилтны ажиллаж, амрах орчныг тогтмол сайжруулах, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийлгэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах, эрүүл ахуйн шаардлагуудыг хэрэгжүүлэх, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах урьдчилан сэргийлэх,

4.7.7. Ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ хийлгэх, эрсдэлийг бууруулж, эрсдэлийг удирдаж ажиллах зэрэгт болно,

4.8. Ёс зүй, жендерийн эрх тэгш байдал, ажлын байран дахь дарамт хүчирхийлийн чиглэлээр

4.8.1. Ажилтан ёс зүйн хэм хэмжээг сахиж, үнэнч шударгаар ажиллах,

4.8.2. Ажилтны төлөөллийг оролцуулан ёс зүйн хороог байгуулж, ёс зүйн дүрмээ батлан хэрэгжүүлэх,

4.8.3. Ажилтны ёс зүйг чанд сахиж, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байж, байгууллагын болон хувь хүний нууцыг хамгаалж мэргэжлийн өндөр түвшинд ажиллах,

4.8.4. Спортын салбарын жендерийн тэгш оролцоог хангах, хүний эрхийн үнэлгээг хийлгэх замаар нэгдсэн бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх,

4.8.5. Ажилтанд бие махбод, сэтгэл зүйн дарамт үзүүлэх, үүнтэй холбоотой сэдлээр урамшуулах, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах, болзол

тавих байдлаар дарамт үзүүлж ажлын байрны тэвчишгүй орчныг үүсгэхийг хориглох,

4.8.6. Ажлын байранд ёс зүйн хэм хэмжээ зөрчсөн үйлдэл гаргасан бол байгууллагын ёс зүйн хороо, бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол мэдээллийг нэгдлийн хүний нөөц, захиргаа, хуулийн асуудал хариуцсан нэгж хүлээн авч холбогдох хуулийн дагуу шийдвэрлүүлэх,

4.8.7. Ёс зүйн зөрчил, ажлын байрны дарамтыг талаарх гомдол мэдээлэл гаргасан ажилтныг хууль эрх зүйн бүх төрлийн туслалцааг үзүүлж хамгаалах зэрэг болно.

Тав. Дагалдан гарх дүрэм, журам, хөтөлбөр, баримт бичиг

5.1. БТСГ нь энэхүү бодлогын баримт бичигт нийцүүлэн дараах дүрэм, журам, хөтөлбөр, баримт бичгийг баталж, хэрэгжүүлнэ.

5.1.1. Хүний нөөц сургалтын баримт бичиг,

5.1.2. Бүтцийн нэгжийн зохион байгуулалт, орон тоо, ажлын байрны шинжилгээ,

5.1.3. БТСГ-ын хүний нөөцийн мэдээллийн систем,

5.1.4. Ажилчдыг дасан зохицох, мэргэшүүлэх, хөгжүүлэх, дадлагажуулах хөтөлбөр,

5.1.4. БТСГ-ын нийгмийн баталгааны хөтөлбөр,

Зургаа. Хүрэх дүн

6.1. БТСГ-ын хэмжээнд ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагыг хангахуйц хүний нөөцийн төлөвлөлт, ажилтны мэдээллийн нэгдсэн сан, баазыг байршуулснаар мэдлэг, чадвар, идэвх, санаачилга бүхий ажилтантай болсон байна.

6.2. Ажилтан бүрийн мэдлэг, ур чадвар, туршлагыг хөгжүүлснээр байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилго, стратеги зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чадавх дээшлэр нөхцөл бүрдсэн байна.

6.3. Ажилтны нийгмийн баталгаа хангагдсанаар тэдний сэтгэл санаа өөдрөг, ажилдаа үнэнч, эрч хүчтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэж, ажлын бүтээмж дээшилсэн байна.

6.4. Орчин техник, технологи, программыг нэвтрүүлж ажлын цагийн бүтээмжийг нэмэгдүүлж, бодитой, мэдээллээр удирдлагыг хангаснаар байгууллагын оновчтой шийдвэр гаргалтад дэмжлэг үзүүлсэн байна.

6.5. Хүний нөөцийн удирдлага, удирдах албан тушаалтны манлайлах чадвар дээшилж, тэдний гүйцэтгэлийн түвшин нэмэгдсэн байна.

6.6. Орчин үеийн техник, технологи, инновацыг нэвтрүүлснээр хүний нөөцийн залгамж чанар дээшилсэн байна.

6.7. Энэ бодлогын баримт бичгийг мөрдлөг болгосноор ажилтны сахилга, дэг журам сайжирсан байна.

6.8. БТСГ-ын хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр явуулах сургалтын чиг хандлага, агуулга тус тус тодорхой болсон байна.

Хяналтын хуудас

Баримт бичгийн нэр:	Баян-Өлгий аймгийн Биеийн тамир спортын газрын Хүний нөөцийн хөгжил, сургалтын бодлогын баримт бичиг
Баримт бичгийн код:	
Тодорхойлт:	Тус бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлснээр БТСГын хүний нөөцийн тогтвортой хөгжлийг хангах, бүрдүүлэх, удирдлагын үр дүнг сайжруулах, ажилтны мэргэжил ур чадварыг дээшлүүлэх, тэдний нийгмийн баталгааг хангахад чухал түлхэц болно.
Анхны зохиогч /Албан тушаал:	Ахлах дасгалжуулагч Б.Санат Тогтоол шийдвэрийн биелэлт, хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний асуудал хариуцсан мэргэжилтэн С.Бекет
Үүсгэсэн огноо:	
Баталсан албан тушаалтан:	БТСГ-ын дарга Х.Хайнар
Баталсан огноо	

Нэмэлт, өөрчлөлтийн жагсаалт

Хувилбар	Хянан засварласан огноо	Хянасан	Баталсан	Хянан засварын тэмдэглэл