

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

2022 оны 10 сарын 06 өдөр

Дугаар А/49

Өлгий

**Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг
хангах хөтөлбөр батлах тухай**

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

1. Биеийн тамир, спортын газрын "Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр"-ийг хавсралтаар баталсугай.

2. "Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр"-ийг 2022-2026 онд 4 жилийн хугацаатай үе шаттайгаар төлөвлөн зохион байгуулж хэрэгжүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд шинэчилж ажилласугай.

3. Дээрх хөтөлбөрийг 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 11 дугаартай тушаалын хавсралт

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



ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨР
/2022-2026/

БОЛОВСРУУЛСАН:

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

ХЯНАСАН:

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

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨР

Нэг. Хөтөлбөр боловсруулах үндэслэл, шаардлага:

Төрийн байгууллагын зорилт, чиг үүргийг бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийн хөгжил чухал үүрэгтэй тул спортын байгууллагын "Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр"-ийг боловсруулж, Аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр болон нийгэм, эдийн засгийг хөгжүүлэх Үндсэн чиглэлд тусгагдсан хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэхийг үндэслэл болгосон болно.

Төрийн захиргаа, төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэл нь төрийн захиргааны байгууллага зорилт, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд мэдлэг чадвартай хүний нөөцөөр бэхжүүлэн, иргэдэд ойр, уян хатан, үр дүнд чиглэсэн чанартай төрийн үйлчилгээ үзүүлэх шаардлага, хариуцлагын шинэ тогтолцоог бий болгоход оршино.

Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс:

Монгол улсын Төрийн албаны тухай хуульд:

55.3.Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

Хоёр: Хөтөлбөрийн зорилго:

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үндсэн зорилго нь тухайн байгууллагын зорилтын хүрээнд хүний нөөцийг сургах, хөгжүүлэх, хуваарилах, мэргэшсэн албан хаагчдыг сонгох болон тэдний мэргэжлийг дээшлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэхэд аль болох бага зардал гарган байгууллагыг цомхон, чавдарлаг аппарат бүхий мэргэшсэн албан хаагчдаар хангахад оршино.

Гурав: Хөтөлбөрөөр дэвшүүлж буй зорилтууд:

- 1.Байгууллагын эдийн засгийн чадавхийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн оновчтой бодлого, зохицуулалтаар хангах
 - 2.Ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх замаар байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулах
 3. Спортын байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг боловсронгуй болгох
 - 4.Байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын ил тод, нээлттэй байдлыг хангах
- Удирдлагын ил тод байдал
- Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг үнэлэх, шинэчлэх үйл ажиллагаанд албан хаагчдыг оролцуулах

-Байгууллагын үйл ажиллагааны талаар албан хаагчдаас судалгаа авах

-Сул орон тооны зарыг мэдээлэх

Дөрөв. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн

менежментийг боловсронгуй болгох

Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох бодлого

Төрийн болон төсөвт байгууллагууд хүний нөөцийн нэгж буюу ажилтантай байна. Ажилтны тоо нь арав хүрэхгүй бол аль нэг албан тушаалтанд хүний нөөцийн асуудлыг давхар хариуцуулна.

Хүний нөөцийн менежментийн гол зорилтуудын нэг болох хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд байгууллагын бүх шатны албан хаагчид хүний нөөцийн болон байгууллагын бодлого, төлөвлөлтийг боловсруулж, томъёолоход оролцдог, хариуцлагыг мөн хуваалцдаг байх.

Хүний нөөцийн менежментийн бас нэг чухал зорилт болох ажлын байр /албан тушаал/-ны тодорхойлолтод заагдсан чиг үүргийг хэрэгжүүлэх арга замаа зөв сонгох, тодорхойлох, үр дүнд хүрэх

Төрийн болон төсөвт байгууллага нь харъяа дээд байгууллагаас нь баталсан бүтэц, орон тоогоор ажиллах буюу хэрэв зөвхөн орон тооны дээд хязгаарыг тогтоож өгсөн тохиолдолд түүнд таарсан бүтцийг баталж мөрдөнө.

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 барих.

Байгууллага бүр боловсон хүчний хэрэгцээгээ урьдчилан төлөвлөж, уг төлөвлөгөөндөө тэтгэвэрт гарах, жирэмсний болон амаржсаны амралт, эмчилгээ сувилгаанд явуулах, сургууль, курст суралцах, ажлаас чөлөөлөгдөх, тушаал дэвших, буурах, өөр ажилд шилжих зэрэг хөдөлгөөн, өөрчлөлтийг тусгах.

Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох журмын дагуу ажиллана.:

Тав. Төрийн албан хаагчдыг ажиллах

нөхцөл, нийгмийн баталгаагаар хангаж,

сургаж, чадваржуулах бодлого:

Энэ хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Төрийн албан хаагчийн материаллаг бааз, техник хэрэгслээр хангах төлөвлөгөөтэй байх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулах

Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу бүрэн хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг хүүхдийн байгууллагын төсөвт жил бүр тусган хэрэгжүүлж байх

Ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, урамшуулал олгож байх журам баталж хэрэгжүүлэх

Боловсон хүчнийг сургаж, чадваржуулах бодлогыг байгууллагын "Төрийн албан хаагчийн сургалт" хөтөлбөрийн дагуу явуулах.

Байгууллагыг хөгжүүлэх, үйл ажиллагаагаа сайжруулах, бизнесээ өргөжүүлэх зорилгоор өндөр чадвартай, мэргэшсэн албан хаагчдаас бүрдсэн орон тооны бус, төрөлжсөн баг бий болгон ажиллах

Зургаа. Ажлын үнэлгээ ба шагнал урамшууллын бодлого:

Тухайн ажил, албан тушаалтныг үнэлэх гол арга бол хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчдийн төлөөллийн үнэлгээг хамт олны үнэлгээтэй хослуулан дүгнэх арга билээ. Иймд байгууллага бүр дээрхи үнэлгээг гаргахад шаардлагатай шалгуур үзүүлэлтүүд /саналын хайрцаг ажиллуулах, тодорхой тооны хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчдээс санал асуулга, судалгаа авах, тусгай төнөг төхөөрөмж, программ ашиглах г.м/-ийг боловсруулан мөрдөх

Зах зээлийн өрсөлдөөн ширүүсч буй өнөөгийн нөхцөлд аж ахуйн нэгж, төрийн бус байгууллагын өмнө тавигдаж буй чухал зорилгын нэг бол хүний нөөцийн чадварыг бүрэн дүүрэн ашиглах явдал юм. Үүний тулд хүний нөөцийн сайн менежментийн бодлого, хөдөлмөрийн оновчтой хуваарилалт, зохион байгуулалтын шилдэг бүтцийг бий болгох.

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хугацаа:

Хөтөлбөрийг 2022-2026 он хүртэл хугацаанд хэрэгжүүлнэ.

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг дараахь эх үүсвэрээс бүрдүүлнэ.

- улсын төсвийн хөрөнгө
- орон нутгийн төсөв, нөөц сангийн хөрөнгө
- бусад эх үүсвэр.

Долоо. Хөтөлбөрийн удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт-шинжилгээ, үр дүн

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, эрчимжүүлэх, дүгнэх ажлыг байгууллагын удирдлага хариуцан удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж, хяналт тавьж ажиллана.

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэгч байгууллага нь энэхүү хөтөлбөр болон бусад холбогдох хууль, тогтоомжид заагдаагүй асуудлыг дотоод журмандаа тусгаж хэрэгжүүлнэ.

Хөтөлбөрийн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний зорилго нь хөтөлбөрт дэвшүүлсэн зорилтыг хангах, үйл ажиллагааны удирдлага, зохион байгуулалт, туршлага, анхаарах асуудлыг нэгтгэн дүгнэх, хөрөнгийн зарцуулалтын үр ашгийг аймгийн Засаг дарга, холбогдох байгууллагад тайлагнах, шаардлагатай нөөцийг бүрдүүлэхэд чиглэгдэнэ.

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлыг байгууллагын Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан ахлах мэргэжилтэн, холбогдох нэгжтэй хамтран гүйцэтгэнэ.

Найм. Хөтөлбөрийн үр дүнг дараахь шалгуур үзүүлэлтээр гаргана:

- Байгууллагын хэмжээнд хөтөлбөр хэдэн хувьтай хэрэгжиж байгаа
- Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх талаар хийж буй удирдлага, зохион байгуулалтын ажил
- Төрийн болон төсөвт байгууллагуудаас ирүүлсэн сургалт, семинарын тоо, захиалга, тэдгээрийн хэрэгжилт, хамрагдсан хүний тоо
- Төвийн сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо, сургалтын хэлбэр, мэргэшсэн байдал

Хөтөлбөрийн үр дүнг жил бүрийн 12 дугаар сард дүгнэж хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ.

Ес. Хөтөлбөрийн эцсийн үр дүн:

“Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр” хэрэгжсэнээр:

- Хүний нөөцийн менежментийн ур чадвар бэхжинэ.
- Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, хуваарилалтад ахиц өөрчлөлт гарч чадвартай боловсон хүчнээр хангагдана.
- Төрийн албан хаагчийн мэдлэг чадвар сайжирна. Тэдний ажлын бүтээмж дээшилж, Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч, боловсон хүчин мэргэшсэн, тогтвортой болно.

Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшиж, байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжирна.

Төрийн албан хаагчид тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөл бүрдэнэ. Түүнчлэн энэхүү хөтөлбөр хэрэгжсэнээр хүний нөөцийн судалгаа боловсронгуй болно