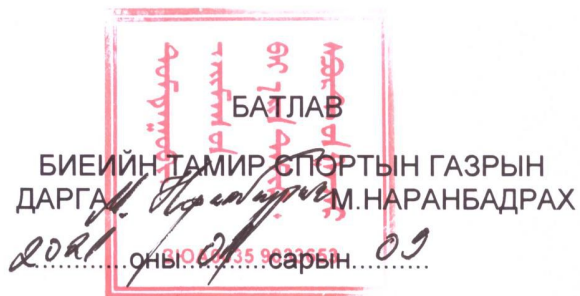


ДУНДГОВЬ АЙМГИЙН БИЕЙН ТАМИР, СПОРТЫН ГАЗАР



**БИЕЙН ТАМИР, СПОРТЫН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН
СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

2021 ОН



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТ

Эрхэм зорилго: Байгууллагын эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх чадавхтай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, тогтоон барих хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх замаар хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулахад оршино.

Нээлттэй ил тод, түргэн шуурхай, хүнд сурталгүй авлигаас ангид төрийн үйлчилгээг хүргэж ажиллана.

Алсын хараа: Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагыг хангахуйц мэдлэг, ур чадвар, бүхий хүний нөөцийг зохих албан тушаалд тухайн цаг үед нь зөв байршуулан хөгжүүлж, идэвхжүүлснээр мэдлэг, чадвар, идэвх санаачлага бүхий хүний нөөц бүрдэнэ.

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, бүтээлч, сурч, хөгжих тэмүүлэлтэй, зөв хандлага бүхий хамт олныг бүрдүүлэх

Үнэт зүйл: Үнэт зүйл: Мэргэшсэн ур чадвар бүхий мэргэжилтэн, дасгалжуулагч, ажилтан хамт олны баг бүрдүүлж ажиллах.

Аймаг орон нутгийн түвшинд гарсан бодлого шийдвэрийг Биеийн тамир, спортын салбарт тулгуурлан боловсруулах, үндэсний хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийг хангах, спортын салбарт чиглэсэн үйлчилгээ үзүүлдэг бусад байгууллагуудтай хамтарч ажиллах.

Биеийн тамир, спорт нийтийн биеийн тамирын чиглэлээр ард иргэдийн оролцоог идэвхижүүлэх хэрэгцээтэй мэдээллээр хангах, салбарын үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэх

Орон нутгийн түвшинд үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллага хамт олон, олон нийтэд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан мэдээлэл өгөх, Аймгийн Биеийн тамир, спортын газрын өнөөгийн болон хэтийн хөгжилд нэн тэргүүнд анхаарч ажиллана.

Аймгийн засаг даргын 2019 оны 12 сарын 24-ний өдрийн А/382 тоот захирамжаар Биеийн тамир, спортын газрын бүтэц, орон тоог 15-н орон тоотой баталж, Төрийн албаны зөвлөлийн 10 дугаар сарын 30-ны өдрийн 226 дугаар тогтоолын хавсралтаар 3 төрийн жинхэнэ албан хаагчдын албан тушаалын тодорхойлолтыг батлуулсан. Газрын даргын 2019 оны 12 сарын 24-ний өдрийн төрийн үйлчилгээний 13 албан хаагчийн ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсруулан газрын даргаар батлуулан ажиллаж байна.

Биеийн тамир спортын газар нь баруун бүс болон орон нутагт үйл ажиллагаа явуулах боломжтой инженерийн шугам сүлжээнд холбогдсон гурван ажлын байртайгаар биеийн тамир спортын үйл ажиллагааг орон нутагт хөгжүүлэн ажиллаж байна.

Биеийн тамир, спортын газрын албан хаагчдыг хүйсийн харьцаагаар нь авч үзвэл 33 хувь буюу 5 эмэгтэй 66 хувь буюу 10 эрэгтэй албан хаагч ажиллаж байна.

Боловсролын байдлаар нь авч үзвэл магистер зэрэгтэй 3 бакалавар зэрэгтэй 10 бүрэн дунд боловсролтой 2 албан хаагч байгаа бол спортын мастер 5 спортын зэрэгтэй 3 албан хаагч байна.

Мэргэжилээр нь авч үзвэл Биеийн тамирын багш дасгалжуулагч 7 эрх зүйч 2 нягтлан бодгч 1 бусад мэргэжилтэй 5 албан хаагч байна.

Дарга 1: Дээд боловсролтой, Биеийн тамирын багш, дасгалжуулагч тухайн салбарт 5 жил ажилласан. Төрийн захиргааны Ахлах түшмэлийн дөтгөөр зэрэгтэй.

Ахлах мэргэжилтэн 1: Дээд боловсролтой, Эрхзүйч мэргэжилтэй, волейболын спортын нэгдүгээр зэрэгтэй, улсад 18 жил тухайн салбарт 4 жил ажилласан туршлагатай.

Дасгалжуулагч: 4 Дээд боловсролтой тухайн салбарт 5-36 жил ажилласан туршлагатай багш дасгалжуулагчтай.

- Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох

Хүрэх үр дүн: Хувь хүний мэдлэг, чадвар, туршлагыг байгууллагын мэдлэг, чадвар, туршлага болгон хөгжүүлснээр суралцагч байгууллага болон хөгжинө. Хүний нөөцийг тогтмол хөгжүүлснээр байгууллагад өрсөлдөхүйц давуу тал бий болж, тэр хэмжээгээр баялаг бүтээх боломж нэмэгдэнэ.

- Ажилтны нийгмийн баталгаа, ажил амьдралын тэнцвэрийг хангах, ажлын байрны орчинг сайжруулах.

Хүрэх үр дүн: Хүний нөөцийн нийгмийн баталгаа хангагдсанаар ажиллагчдын сэтгэл санаа өөдрөг, ажилдаа сэтгэл ханамжтай, итгэлтэй болж, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэж, ажлын бүтээмж дээшилнэ.

- Гүйцэтгэлийн зөв шудрага үнэлгээ, цалин урамшууллын оновчтой системийг хэрэгжүүлэх

Хүрэх үр дүн: Ажлын гүйцэтгэлийг оновчтой хэрэгжүүлснээр удирдлага ажиллагчдынхаа ажлын гүйцэтгэлийн талаар бодитой мэдээлэлтэй болж, улмаар ололт амжилтыг хөхүүлэн дэмжиж, шагнаж урамшуулах, алдаа дутагдлыг олж илрүүлэн шалтгааныг тодорхойлж, арилгах арга хэмжээ авах боломж бүрдэнэ.

- Хүний нөөцийн дотоод эх үүсвэрээс карьерын төлөвлөлт хийх, менежмент, гол ажилтныг тогтоон барих, залгамж халааны хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.

Хүрэх үр дүн: Байгууллагын өндөр ур чадвар бүхий ажилтны тоо нэмэгдсэнээр хүний нөөцийн тогтвор суурьшил болон хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэх, залгамж халаа болон карьер төлөвлөлтийн хөтөлбөрөөр албан тушаалын эзэнгүйдэл арилж, байнгын нөөцтэй байх, ажилтны ажиллах идэвх нэмэгдэнэ.

- Байгууллагын соёлыг бүрдүүлэх, эерэг уур амьсгалыг төлөвшүүлэх

Хүрэх үр дүн: Эрч хүчтэй багийн ажиллагааг эрхэмлэсэн, нэгэн зорилго чиглэлд чиглэсэн бүтээлч хандлагатай хамт олон бий болно.

Биеийн тамир, спортын газрын эрхэм зорилго нь хүний хөгжлийн чиг хандлага, хүн амын хэрэгцээнд нийцүүлэн биеийн тамир, спортын салбарын бодлогын үр нөлөөг дээшлүүлэн олон талт, тэгш, хүртээмжтэй чанартай үйлчилгээг хэрэгжүүлэх замаар бие бялдрын боловсролтой, ёс суртахууны төлөвшилтэй, эрүүл чийрэг иргэнийг төлөвшүүлэхэд оршино.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТИЙН ДАВУУ ТАЛУУД

1. Байгууллага хүний нөөцийн өөрчлөлтийн удирдах бэлтгэлтэй болох
2. Ирээдүйн хүний нөөцийг хэрэгцээг авч үзсэнээр хүний нөөцийг удирдах шинэ арга

замыг олох, сайжруулах

3. Сургалт зохион байгуулах, удирдлагын хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлэх

Хүний нөөцийн нийлүүлэлт

Хүний нөөцийн нийлүүлэлтийн талаар авч хэрэгжүүлэх үзэл баримтлал:

Тус газар нь Монгол Улсын Төрийн албаны тухай, Төсвийн тухай, Хөдөлмөрийн тухай, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиудын хүрээнд хүний нөөцийн нийлүүлэлтийн талаар 2021-2024 онд дараахь зарчмыг баримталж ажиллана.

Үүнд:

- Их дээд сургууль, харьяа агентлаг, байгууллага, болоод төрийн бусад байгууллага, хувийн хэвшилд ажиллаж буй чадварлаг хүний нөөцийг тэргүүн ээлжинд авч ажиллуулах
- Гадаадад их, дээд сургууль төгссөн буюу мэргэжил дээшлүүлсэн, магистр ба түүнээс дээш эрдмийн зэрэг цол хамгаалсан хүнийг тэргүүн ээлжинд авч ажиллуулах /төрийн жинхэнэ албан хаагч буюу жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэгдсэн байх/
- Гадаад хэлний ярианы болон бичгийн сайн чадвартай хүнийг тэргүүн ээлжинд авч ажиллуулах /төрийн жинхэнэ албан хаагч буюу жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэгдсэн байх/
- Тухайн мэргэжлээрээ 3-аас доошгүй жил ажилласан, туршлагатай хүнийг тэргүүн ээлжинд авч ажиллуулах
- Газар, түүний нэгж доторх жендэрийн харьцааг тэнцүү буюу ойролцоо байлгахыг эрмэлзэх
- Удирдах албан тушаалд тухайн нэгжийн хамт олноос нь дэвшүүлэн ажиллуулах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалд шинээр ажилтан авч ажиллуулах
- Боломжтой бол сул орон тоонд заавал ажилтан авахгүйгээр төсөв, хөрөнгө хэмнэх, хэмнэсэн төсвийг бусад ажилтнаа урамшуулах, цалинг нь нэмэхэд зарцуулах
- Тухайн ажилтанд зарцуулах зардал нь уг ажилтны үйл ажиллагааны үр дүнтэй харьцуулахад бага байх

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд шинээр ажилтныг авч ажиллуулахад дараахь журмыг баримтална.

- а. удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд сонгон шалгаруулах захиалгыг ажлын байрны тодорхойлолтын хамт Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлнэ.
- б. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬ болон түүнийг дагаж мөрдөх журмын дагуу “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”-д заасны дагуу 1 иргэнийг сонгон шалгаруулж Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлнэ.
- в. сонгон шалгаруулах ажиллагааг олон нийтэд нээлттэй, ил тод байх зарчмыг ханган, журамд заасны дагуу шударгаар зохион байгуулна.
- г. сонгон шалгаруулалтын дүн, Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтийг үндэслэн томилох эрх бүхий албан тушаалтан ажилд авч ажиллуулах асуудлыг шийдвэрлэнэ.

Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх, туслах албан тушаалд шинээр ажилтныг авч ажиллуулахад дараахь журмыг баримтална.

- а. төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр тухайн ажлын байрыг нийтэд зарлаж, сонирхогч этгээд чөлөөтэй оролцох боломжийг хангана.
- б. ажиллаж буй төрийн жинхэнэ албан хаагч болон жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн судалгааг хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн албан тушаалтан гарган, хөтөлнө.
- в. төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхөх боломжгүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэгдсэн иргэдээс уг албан тушаалд тавих онцлог шаардлагыг харгалзан шалгаруулж авна.
- г. хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн албан тушаалтан хүний нөөцийн талаарх байгууллагын бодлого болон тухайн төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоонд тавигдах шаардлагыг хэрхэн хангаж буй талаар сонирхогч тус бүр дээр дүгнэлт гаргана.

- д. төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоо гарсан нэгжийн даргад уг дүгнэлтийг танилцуулан саналыг нь авч томилох эрх бүхий албан тушаалтанд танилцуулна.
- е. холбогдох нэгж, албан тушаалтны дүгнэлт, саналыг харгалзан томилох эрх бүхий албан тушаалтан ажилд авч ажиллуулах асуудлыг шийдвэрлэнэ.
- ё. ажлын шаардлагаар Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу 6 сар хүртэлх хугацаагаар ажилтныг түр авч ажиллуулж болох ба энэ тохиолдолд дээрх журмыг нэгэн адил мөрдөнө.

Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд шинээр ажилтныг авч ажиллуулахад дараахь журмыг баримтална.

- а. төрийн үйлчилгээний албан тушаалд сул орон тоо гарсан тохиолдолд хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн албан тушаалтан ажилд орохоор өргөдөл хүсэлтээ гаргасан бөгөөд хүний нөөцийн бүртгэлд байгаа хүмүүсээс судалж, дүгнэлт гарган төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоо гарсан нэгжийн удирдлагад танилцуулж саналыг нь авна.
- б. холбогдох нэгж, албан тушаалтны дүгнэлт саналыг харгалзан томилох эрх бүхий албан тушаалтан ажилд авч ажиллуулах асуудлыг шийдвэрлэнэ.
- в. төрийн үйлчилгээний албан тушаалд ажиллах иргэнд тухайн ажлын байр, гүйцэтгэх ажил, албан тушаалын цалингийн хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн гэрээний гол болон бусад нөхцлийг танилцуулж, ажилд томилсон эрх бүхий албан тушаалтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах ажлыг хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан тушаалтан хариуцан зохион байгуулна.

Шинээр орсон ажилтанд хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн албан тушаалтан байгууллага, түүний бүтэц, зохион байгуулалт; эрхэм зорилго, холбогдох дүрэм, журмыг танилцуулах ажлыг зохион байгуулна.

Албан тушаал дэвших /карьерын/ тогтолцоо

Тус газарт төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд ажилтныг шатлан дэвшүүлэн ажиллуулахтай холбогдсон харилцааг Төрийн албаны тухай, Төсвийн тухай хууль болон Засгийн газрын тогтоолоор батлагдсан "Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам"-аар тус тус зохицуулна.

Тус газар нь төрийн жинхэнэ албаны бусад албан тушаалд ажилтныг дэвшүүлэн ажиллуулах асуудлыг дараахь зарчим, бодлогыг иш үндэс болгон шийдвэрлэнэ. Үүнд:

- Тухайн нэгжийн хамт олны 70-аас доошгүй хувийн ирцийн бүрэлдэхүүнтэй хурлаар 70-аас доошгүй хувь нь албан тушаал дэвшүүлэх саналыг дэмжсэн байх.
- Мэргэжлээрээ 3 жил, тухайн албан тушаалд 1-ээс доошгүй жил ажилласан байх
- Харилцааны соёл, ажлын зохион байгуулалт, үзэл бодлын илэрхийлэл нь цэгцтэй, бичиг баримт боловсруулах, санаа бодлоо зөв илэрхийлэх чадвартай, аливаа асуудалд ноён нуруутай ханддаг, хүнтэй ажиллах ур чадвар, арга барилыг эзэмшсэн байх.
- Удирдахуйн ухааны онол арга барилыг эзэмшсэн, удирдах ажилд сонирхолтой, хийж бүтээх шаргуу тэмүүлэлтэй, шийдэмгий, хүмүүсийг нэгтгэн зохион байгуулж зорьсондоо хүрч чаддаг байх.
- Сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй байх

Эдгээр шаардлагыг хангасан албан хаагчийн нэрийг Төрийн албаны зөвлөл рүү дэвшүүлэн дүгнэлт гаргуулах ба уг дүгнэлтийг үндэслэн албан тушаал дэвшүүлэн ажиллуулах асуудлыг газрын дарга шийдвэрлэнэ.

Удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх чиглэл

Төрийн албан тушаалд тавих ерөнхий шаардлага болон ажилтныг дэвшүүлэн ажиллуулах дээрх зарчим, бодлогын шаардлагыг хангаж байгаа төрийн албан хаагчдыг сургах бэлтгэх үйл ажиллагааг тус газрын Захиргаа, удирдлагын хэлтэс хариуцан зохион байгуулна.

- Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнээс удирдах албан тушаалтны судалгаа гарган, албан тушаалын өсөлтийг төлөвлөх
- Удирдах авьяас чадавхитай албан хаагчдыг удирдлагын нэг түвшингийн янз янзын албан тушаалд тодорхой хугацаагаар сэлгэн ажиллуулах, ажиглалт хийлгэх, удирдах ажилд бэлтгэгдэж байгаа хүмүүсийг удирдагч удаан хугацаагаар албан томилолттой, ээлжийн амралттай үед эсвэл бусад шалтгаанаар албан тушаал сул байх тохиолдолд үүрэг гүйцэтгэгчээр ажиллуулах гэх мэт хүний нөөцийн менежмент дэх удирдах ажилтны мэргэшлийн өсөлтийг хангах үндсэн аргуудаас туршиж хэрэглэх
- Удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа албан тушаалтныг удирдахуйн ухаан, төрийн захиргааны менежментийн сургалтанд суралцуулж мэргэшүүлэх бодлого барина.

Хүний нөөцийн эрсдэлийн талаар баримтлах бодлого

Тус газраас дэвшүүлсэн тэргүүлэх зорилтуудыг хангах чиглэлээр байгууллагын бүтэц, орон тоог боловсронгуй болгохтой холбоотойгоор хүний нөөцийн эрсдэл гарч болох юм. Бүтцийн өөрчлөлтөөр орон тооны цомхотгол хийгдэхэд хүрвэл тэр нь нийт орон тооны 10 хувиас хэтрэхгүй байна. Энэхүү гарч болох эрсдлийг тухайн албан хаагчид хууль тогтоомжийн дагуу 3 сарын цалинтай нь тэнцэх тэтгэмж өгөх, өөр ажил, албан тушаал эрхлэхэд шаардлагатай сургалтанд хамруулах замаар шийдвэрлэх бодлогыг нэн тэргүүнд баримтална.

ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БОЛОВСРУУЛСАН:

АХЛАХ МЭРГЭЖИЛТЭН:  Б.ДАШБИЛЭГ