



**“ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ
БАЙГУУЛАМЖ” ТӨРИЙН ӨМЧИТ АЖ АХУЙН
ТООЦООТ ҮЙЛДВЭРИЙН ГАЗРЫН
ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ**

2025 оны 03 сарын 29 өдөр

Дугаар А/07

Замын-Үүд сум

Журам батлах тухай

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1.10 дах заалтыг үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Байгууллагын хүний нөөцийн менежментийг сайжруулах зорилгоор “Шингэн түлш шилжүүлэн ачих байгууламж” ТӨААТҮГ-ын “Хүний нөөцийн стратеги, төлөвлөлт”-ийг 1 дүгээр хавсралтаар, “Түүний хэрэгжилтийг хянаж, үнэлэх журам”-ыг 2 дугаар хавсралтаар баталсугай.

ЗАХИРАЛ



Г.ГАНСҮХ



“ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ БАЙГУУЛАМЖ” ТӨААТҮГ-ЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ, ТӨЛӨВЛӨЛТ

Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго

Байгууллагын эрхэм зорилт, чиг үүргийг үр ашиг, үр нөлөөтэй боловсруулж, хэрэгжүүлэх болон өөрчлөлт шинэчлэлтэд зохицож чадах үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцийг төлөвшүүлэх.

Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги

Байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын хүрээнд дэвшүүлж буй стратегийн зорилтууд:

Нэг. Хүний нөөцийн цогц механизмыг төлөвшүүлэх

- 1.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг боловсруулан, батлуулж хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг зохион байгуулалт, удирдлагаар хангах
- 1.2. Хүний нөөцийн асуудлаарх хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх арга хэмжээ

Хоёр. Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх

- 2.1. Бүх шатны удирдах ажилтнууд болон бусад албан тушаалтнуудад стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн менежмент, бодлогын дүн шинжилгээ, мониторинг үнэлгээ хийх зэрэг асуудлаар мэдлэг чадвар бий болгох арга хэмжээ авах, хэрэгжүүлэх болон төлөвшүүлэх ажлыг зохион байгуулах

Гурав. Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхыг хөгжүүлэх

Манлайлал гэдэг нь шаардлагатай харилцааг тогтоож, ажилтнуудын эрч хүч, авьяасыг дайчлан, тодорхой үр дүнд чиглүүлэхийн зэрэгцээ үйлдвэрийн газрын үнэт зүйлс, ёс зүйг хүндэтгэх чадвар юм.

- 3.1. Стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, зорилгодоо хүрэх арга замыг зөв тодорхойлж чаддаг байх
- 3.2. Байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг буй болгох
- 3.3. Бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, бусдыг уриалан дуудаж чаддаг байх
- 3.4. Өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, бусдад урам хайрлаж, зоригжуулж чаддаг байх

- 3.5. Бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, үр дүнд хүрэх зэрэг гол чадварыг эзэмшсэн байх

Дөрөв. Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, карьер өсгөх стратеги хэрэгжүүлэх

4.1. Мэргэшсэн, дадлага туршлагатай албан хаагчдаар баг бүрдүүлэх

- 4.2. Ажилтан сонгон шалгаруулах механизмыг боловсронгуй болгох
- 4.3. Албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, карьер өсгөх тогтолцоог бүрдүүлэх
- 4.4. Удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтны нөөц бүрдүүлэх
- 4.5. Тухайн ажилтныг хөгжүүлэх хэрэгцээг байгууллагын тэргүүлэх чиглэлд тусган үр дүнг тодорхойлох

Тав. Нийт албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах сургалтын иж бүрэн тогтолцоо бий болгох

- 5.1. Нийт ажилчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хэрэгцээг хангах
- 5.2. Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг гаргаж, хэрэгжүүлэх
- 5.3. Хүний нөөцийн менежер бэлтгэх механизмтай болох
- 5.4. Шинээр ажилд орох ажилтнуудад шаардлагатай стандартын мэдлэг чадвар эзэмшүүлэх, тогтолцоотой болох

Зургаа. Ажилчдыг ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаагаар хангах механизм төлөвшсөн байх

- 6.1. Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжийн дагуу бүрэн хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг төсөвт жил бүр тусган хэрэгжүүлж байх
- 6.2. Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох
- 6.3. Ажлын байрны тохижилт, шинэчлэлтийг ажилчдын сэтгэл ханамжид нийцүүлэн тохижуулах ажлыг үе шаттай хэрэгжүүлэх
- 6.4. Байгууллагаас ажилчдын нийгмийн баталгааг хангах талаар тусгасан эрх зүйн баримт бичиг, дүрэм, журмын хэрэгжилтийг хангах, тухайн арга хэмжээнүүдийг жил бүр байгууллага хариуцаж санхүүжүүлэх.

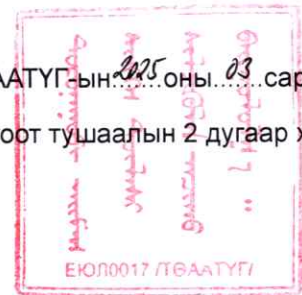
Долоо. Ёс зүйн үнэт зүйлсийг хэвшүүлэх

7.1. Тус байгууллагын нийт албан хаагчид ёс зүйн хэм хэмжээг сахин биелүүлдэг, итгэлцэл-хүндэтгэл-ажил хэрэгч байдал гэсэн зарчмаар ажилладаг байх нь байгууллагын үйл ажиллагаа, соёлын чухал үндэс гэж үзнэ.

7.2. Тус байгууллагын албан хаагчид нь Авлигалын эсрэг хууль болон Засгийн газрын 2024 оны 10 дугаар сарын 02-ны өдрийн 109 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ”, “ШТШАБ”ТӨААТҮГ-ын захирлын баталсан

“Ажилтны ёс зүйн дүрэм”-д заасан ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж байгууллагадаа үнэнч байж, ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандана.

7.3. Байгууллагын ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөж ажиллах явдлыг ажилтны жил бүрийн үр дүнгийн гэрээ болон төлөвлөгөөнд тусгаж дүгнэж ажиллана. Түүнчлэн ажилтны ёс зүй, харилцааны сэтгэл зүй, удирдлагын сэтгэл зүйн чиглэлээр ажилтнуудыг сургалт, лекц, хөтөлбөрт хамруулах ажлыг үе шаттай зохион байгуулна. Ингэснээр ажилтнуудын дунд ёс зүйн үнэт зүйлсийн үнэлэмж дээшилж, хамт олны дунд найрсаг, бие биеэ хүндэтгэсэн соёл төлөвшиж, тэр хирээр байгууллагын үйл ажиллагааны чадавх сайжирна.



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХЯНАЖ ҮНЭЛЭХ ЖУРАМ

Нэг. Үнэлгээний зорилго зорилт

1.1. Хүний нөөцийн стратегийн баримт бичгийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ үнэлгээ хийх үйл ажиллагааны зорилго нь баримт бичгийн төлөвлөлт, биелэлтэд чанарын үнэлгээ хийх, хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаа, шийдвэр нь үр дүнтэй байсан эсэхэд чанарын үнэлгээ хийх, үр нөлөөг үнэлэхэд оршино.

1.2. Хүний нөөцийн менежментийн гол зорилго нь албан хаагчийн мэдлэг, ур чадвар, нөөц боломжийг нээн илрүүлж, хөгжүүлэх, санаачилгатай ажиллахад уриалах, чадварлаг мэргэшсэн албан хаагчийг бүрдүүлэх тэднийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад чиглэгдэнэ.

1.3. Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь шударга, эрх тэгш, эерэг таатай орчныг бий болгож байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөөнд тулгуурлан байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээг зөв тодорхойлох, төлөвлөх, судалж сонгох, ажилд томилох шилжүүлэн сэлгэн ажиллуулах, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, урамшуулах зэрэг хүний нөөцтэй холбоотой үйл ажиллагааг зохицуулахад оршино

Хоёр. Хяналт үнэлгээ хийх зарчим, хамрах хүрээ

3.1. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийхэд дараах зарчмыг баримтална.

3.1.1. Шударга хараат бус байх

3.1.2. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний үйл ажиллагаа нээлттэй, гаргасан тайлан мэдээ нь ил тод байх

3.1.3. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ нь шалгуур үзүүлэлт, тоо баримтад үндэслэсэн байх

3.1.4. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тайлан дүгнэлт нь байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааны үр дүн, эрсдэлийг тодорхойлсон хотлогдохуйц байх

3.1.5. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээг 2 жил тутамд 1 удаа хийнэ.

Гурав. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний хамрах хүрээнд дараах хууль тогтоомж бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт багтана.

- Авлигалын эсрэг хууль
- Засгийн газрын 2024 оны 10 дугаар сарын 02-ны өдрийн 109 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ”
- “ШТШАБ”ТӨААТҮГ-ын захирлын баталсан “Ажилтны ёс зүйн дүрэм”
- Хамтын хэлэлцээр, гэрээ
- Хөдөлмөрийн дотоод журам
- Байгууллагын сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө

Дөрөв. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх зохион байгуулалт

4.1.Хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд дараах үе шаттай

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ.

4.1.1. Мэдээлэл цуглуулах нэгтгэх

4.1.2. Зорилтын биелэлтийн дүнг нэгтгэх

4.1.3. Биелэлтийн үр нөлөөг үнэлэх

4.1.4.Төлөвлөлт хэрэгжилтийг сайжруулах талаар санал, зөвлөмж боловсруулах

4.1.5. Журмын хэрэгжилтийн талаар байгууллагын удирдлага, албан хаагчид тодорхой санал хүсэлт гаргаж, журамд нэмэлт өөрчлөлт оруулж болно.