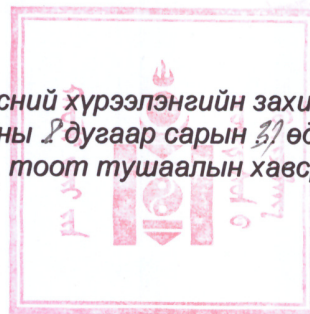


Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн захирлын
2020 оны 2 дугаар сарын 31 өдрийн
А/13... тоот тушаалын хавсралт



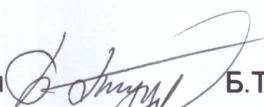
**ХУУЛЬ ЗҮЙН ҮНДЭСНИЙ ХҮРЭЭЛЭНГИЙН
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ**

2020-2024 ОН

БОЛОВСРУУЛСАН :

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ,

хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн

 **Б.Туул**

АГУУЛГА

1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн нийтлэг үндэслэл
 - 1.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго
 - 1.2. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн орчин
2. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн дунд хугацааны стратеги төлөвлөлт
 - 2.1. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн эрхэм зорилго
 - 2.2. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн тэргүүлэх чиглэл
3. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн хүний нөөцийн удирдлага
 - 3.1. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн тэргүүлэх чиглэл
 - 3.2. Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал
4. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилт, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ
 - 4.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн нэгдүгээр зорилт - Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах
 - 4.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилт - Албан хаагчдыг сургалтаар хангах
 - 4.3. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн гуравдугаар зорилт - Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах
 - 4.4. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн дөрөвдүгээр зорилт - Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах
 - 4.5. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн тавдугаар зорилт - Хүний нөөцийг эрсдлийн удирдлагаар хангах
 - 4.6. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилт - Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
 - 4.7. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн долоодугаар зорилт - Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх
5. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зохион байгуулалт
 - 5.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн санхүүжилт
 - 5.2. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн үр дүн

НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго:

Энэхүү хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго нь Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, өнөөгийн хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдлийг тооцоолж хөтөлбөр боловсруулах, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд албан хаагчдын авъяас, чадварыг нээн илрүүлэх замаар үйл ажиллагааны чадавхийг нэмэгдүүлэхэд оршино.

1.2. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилт:

- 1.2.1. Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах;
- 1.2.2. Албан хаагчдыг сургалтаар хангах;
- 1.2.3. Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах;
- 1.2.4. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах;
- 1.2.5. Хүний нөөцийг эрсдлийн удирдлагаар хангах;
- 1.2.6. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх;
- 1.2.7. Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх нь энэхүү баримт бичгийн зорилт болно.

1.3. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн орчин:

Тус хүрээлэн нь Монгол Улсын Төрийн албаны тухай, Төсвийн тухай, Хөдөлмөрийн тухай, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиудын хүрээнд хүний нөөцийн нийлүүлэлтийн талаарх бодлогыг баримталж ажиллана.

**ХОЁР. ХУУЛЬ ЗҮЙН ҮНДЭСНИЙ ХҮРЭЭЛЭНГИЙН ДУНД ХУГАЦААНЫ
СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

2.1. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн эрхэм зорилго

Хүний эрхэд суурилсан хууль зүйн тогтолцоог бүрдүүлэхэд арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх төв байгууллага мөн.

2.2. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн тэргүүлэх чиглэл

1. Эрх зүйн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэхэд бодлогын судалгаагаар хангах .
2. Хуульч, хууль зүйн салбарын албан хаагчдын чадавхийг дээшлүүлэхэд мэдээлэл, сургалтаар дэмжлэг үзүүлэх.
3. Хууль зүйн нэгдсэн мэдээллийн тогтолцоог бэхжүүлэх, иргэд олон нийтэд хүргэх хүртээмжийг сайжруулах
4. Хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах замаар чанарын удирдлагын тогтолцоог байгууллагад нэвтрүүлэх.

**ГУРАВ. ХУУЛЬ ЗҮЙН ҮНДЭСНИЙ ХҮРЭЭЛЭНГИЙН
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА**

3.1. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл:

Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн хүний нөөцийн удирдлага нь Хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах замаар чанарын удирдлагын тогтолцоог байгууллагад нэвтрүүлэх бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

- Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх
- Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох
- Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх, суралцагч байгууллага болох
- Хүний нөөцийн хөгжлийн болон цалин, хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох
- Хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулахад гадаад харилцаа хамтын ажиллагааг

3.2. Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал:

Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2016 оны 10 дугаар сарын 11-ний өдрийн “Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн дүрэм, зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоог батлах тухай” А/67 дугаар тушаал, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн захирлын 2019 оны 1 дүгээр сарын 17-ны өдрийн Б/05 дугаар тушаалын дагуу нийт 33 албан хаагчийн бүтэц, орон тоотой ажиллаж байна.

ДӨРӨВ. ХУУЛЬ ЗҮЙН ҮНДЭСНИЙ ХҮРЭЭЛЭНГИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ЗОРИЛТ – ТҮҮНИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

4.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн нэгдүгээр зорилт - Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах

Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3.-т “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ” гэж заасны дагуу тус хүрээлэнгийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлийн бодит хэрэгцээг үндэслэж тодорхой ажлыг зохион байгуулна. Энэхүү зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж батлуулах
- Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн хамтарсан албан хаагчдын орон сууцны төсөл хэрэгжүүлэх
- Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлийн хөтөлбөр, хямд чанартай орон сууцанд тус байгууллагын албан хаагчдыг идэвхитэй хамруулах
- Албан хаагчдын цалин, хөлсийг бүтээмжтэй уялдуулж, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох
- Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх үзлэг, арга хэмжээ авах
- Байгууллагын эерэг соёлыг бүрдүүлэх
- Зүй бус дарамтаас ангид орчныг бүрдүүлэх

4.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилт - Албан хаагчдыг сургалтаар хангах

Албан хаагчдад албан үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг байнга, тасралтгүй байнга эзэмшүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар сургалтыг үе шаттай явуулна. Сургалтын хэрэгцээг байгууллагын, нэгжийн, ажилтнуудын гэж тодорхойлж төлөвлөнө. Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Албан хаагчдын сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, батлуулах
- Мэдлэг, ур чадвар дээшлүүлэх сургалтыг тухай бүр зохион байгуулах

4.3. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн гуравдугаар зорилт - Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах

Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн нь Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу албан хаагчийг сонгон шалгаруулж ажилд томилно. Сул орон тоо гарсан тохиолдолд эхлээд байгууллагын дотоод албан хаагчдаас тус ажлын байранд тавигдах болзол шаардлагыг хангаж байгаа албан хаагчийг дэвшүүлнэ. Албан хаагч ажлын байранд

- Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ бүрэн биелүүлсэн;
- Ажлын цаг ашиглалт, гүйцэтгэл, бүтээмж өндөр ;
- Албан хаагчдыг хамарсан олон нийтийн ажилд идэвхтэй оролцдог ;
- Сахилгын шийтгэлгүй байх.

Энэхүү шаардлагыг хангасан албан хаагчийг сул гарсан ажлын байранд дэвшүүлэн ажиллуулах тухай тухайн харъяалах нэгжийн саналыг үндэслэн Захиргааны зөвлөлийн хурлаар шийдвэрлэнэ. Сул гарсан орон тоонд гадаад хэлний бичгийн болон ярианы сайн чадвартай, их, дээд сургууль, төрийн бус байгууллага, төсөл, хөтөлбөрт ажиллаж байгаа мэргэжлийн хүмүүсийг тэргүүн ээлжинд авч ажиллуулах чиглэлийг баримтална.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ:

- Сул орон тооны зарыг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлах;
- Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг болон түүний хэрэгжилтийг цахим хуудсанд байршуулан тухай бүр шинэчлэх;
- Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаарх мэдээллийг цахим хуудсанд байршуулах.

4.4. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн дөрөвдүгээр зорилт - Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах

Төрийн Албаны Зөвлөлийн 2019 оны 5 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-ын дагуу албан хаагчдын хувийн мэдээллийг цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлэн хүний нөөцийн мэдээллийн санг бий болгож өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа ашиглана.

Албан хаагчийн хувийн мэдээллийг багтаасан цаасан болон цахим гэсэн 2 төрлийн мэдээллийн сантай байна. Шинээр ажилд томилогдохоос эхлээд тухайн албан хаагч ажлаас чөлөөлөгдөх хүртэл бүх мэдээллийг багтаасан хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөх бөгөөд тухай бүр мэдээллийг багтааж товъёогжуулна. Албан хаагчийн хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөхдөө холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллана.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Ажилд орох хүсэлт гаргасан иргэдийн мэдээллийн сан үүсгэх
- Ажлын байр өөрчлөх хүсэлт гаргасан албан хаагчдын мэдээлэл үүсгэх
- Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг удирдлагын зүгээс гаргахад хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн тоо баримтад тулгуурладаг байх
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн нууцлалыг хангах
- Төрийн албаны зөвлөлд жил бүрийн 01 дүгээр сарын 15-ны өдрийн дотор хүний нөөцийн мэдээллийг хүргүүлдэг байх

4.5. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн тавдугаар зорилт - Хүний нөөцийг эрсдлийн удирдлагаар хангах

Бүтцийн өөрчлөлтөөр орон тооны цомхотгол хийгдэхэд хүрвэл тэр нь нийт орон тооны 15 хувиас хэтрэхгүй байна. Энэхүү эрсдэл тулгарсан тохиолдолд тухайн албан хаагчид хууль тогтоомжийн дагуу 3 сар хүртэлх цалинтай нь тэнцэх хэмжээний тэтгэмж өгөх, өөр ажил, албан тушаалын чиг үүрэгт хамаарах шаардлагатай сургалтад хамруулах замаар шийдвэрлэнэ.

4.6. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилт - Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх

Тус байгууллагаас хэрэгжүүлж байгаа бүхий л үйл ажиллагаа хүний нөөцөөс хамаарч байна. Иймд хүний нөөцийн бодлогод гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх чиглэлээр түлхүү анхаарч ажиллана. Хүрээлэнгийн албан хаагчдын хөгжилд тодорхой үр дүнг үзүүлэх зорилгоор хүний нөөцийн мэргэжилтний мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр тодорхой ажлыг зохион байгуулна.

Дээрх зорилтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Гадаадын өндөр хөгжилтэй орнуудад магистр, түүнээс дээш эрдмийн зэрэг, цол хамгаалуулах
- Төрийн болон хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн хүний нөөцийн бодлого, зорилгын талаар судлах, харилцан туршлага, мэдээ, мэдээлэл солилцох, хамтран ажиллах
- Ажилтнуудыг дотоод, гадаадын сургалт, эрдэм шинжилгээний байгууллагад суралцах, судалгаа хийж мэдлэг, мэргэшлээ дээшлүүлэх боломжийг бүрдүүлэх
- Хүний нөөцийн мэргэжилтэнг хүний нөөцийн чиглэлээр нарийн мэргэшүүлэх, холбогдох сургалтад хамруулах
- Гадаадын бусад орны ижил төстэй судалгаа, мэдээллийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлагыг судлах, харилцан туршлага солилцох

4.7. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн долоодугаар зорилт - Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх

УИХ-ын 2011 оны 6 дугаар сарын 16-ны өдөр баталсан “Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай” хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.2, 8 дугаар зүйлийн 8.1, Засгийн газрын 2013 оны 411 дүгээр тогтоолоор баталсан “Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах нийтлэг журам”-ыг тус тус үндэслэн хүрээлэнгийн хүний нөөцийн мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр олон нийтэд ил тод мэдээлнэ.

Дээрх зорилтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Сул орон тооны зарыг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлах
- Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг болон түүний хэрэгжилтийг цахим хуудсанд байршуулан тухай бүр шинэчлэх
- Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаарх мэдээллийг цахим хуудсанд байршуулах

ТАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

5.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн санхүүжилт

Хүрээлэнгийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг санхүүгийн дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ:

- Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн тухайн жилийн батлагдсан төсөв;
- Хууль тогтоомжоор хориглоогүй санхүүгийн бусад эх үүсвэр.

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг Захиргаа, удирдлагын хэлтэс хариуцан хэрэгжүүлнэ. Жил бүрийн 1 дүгээр сард Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг хэрэгжүүлэх буюу албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах, сургалтын хөтөлбөр зэргийг багтаасан төлөвлөгөө батлах ба оны эцэст гүйцэтгэлийг тооцож захиргааны зөвлөлийн хуралд танилцуулна.

Энэхүү хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь 2020-2024 оны хооронд хүрээлэнд хэрэгжих бөгөөд 4 жилийн хугацаанд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж дунд болон хэтийн зорилт бүхий хөтөлбөрийг боловсруулан ажиллана.

5.2. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн үр дүн

- Хүрээлэнгийн эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.
- Албан хаагчид нэг зорилгод чиглэсэн бүтээлч хандлага бий болно.
- Байгууллагын өдөр тутмын хэвийн үйл ажиллагааг хангахуйц хэмжээний хүний нөөцийн чадавхитай байна.
- Албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага сайжирна.
- Хүний нөөцийн чиглэлээр гадаад хамтын ажиллагаа өргөжинө.
- Албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар дээшилж, мэргэшсэн байна.
- Төрийн албаны тухай хуулинд заасан албан хаагчийн нийгмийн баталгаа сайжирна.
- Албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүхий бааз бүрдэж удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурлана.

-----oOo-----