



2019 оны 07 дугаар
сарын 18-ны өдөр

МОНГОЛ УЛС ШАДАР САЙДЫН ТУШААЛ

Дугаар 64

Улаанбаатар
хот

Хүний нөөцийн бодлого батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг, Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.1.5 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг хавсралтаар баталсугай.
2. Батлагдсан бодлогыг хэрэгжүүлж ажиллахыг Онцгой байдлын ерөнхий газар /хошууч генерал Т.Бадрал/-т үүрэг болгосугай.
3. Энэхүү тушаал батлагдсантай холбогдуулан Монгол Улсын Шадар сайдын 2016 оны 134 дүгээр тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

Монгол Улсын Шадар сайд



Ө.ЭНХТҮВШИН

0000180

Монгол Улсын Шадар сайдын 2019 оны
6 дугаар тушаалын хэвсрэлт

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын төрийн бодлого, хууль тогтоомжид үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг мөн.

1.2. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилго нь аливаа нам, улс төрөөс ангид байж, онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн талаар баримтлах зарчим, үндсэн чиглэлийг тодорхойлж, бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бүрдүүлж, байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад оршино.

1.3. Онцгой байдлын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын Захиргааны удирдлагын асуудал эрхэлсэн зохион байгуулалтын бүтцийн нэгж, төв, орон нутгийн онцгой байдлын байгууллага нь энэхүү бодлогын хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулна.

1.4. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг дээшлүүлэх, хүний нөөц, сургалт хөгжлийн хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлнэ.

Хоёр. Хүний нөөцийн талаар баримтлах
зарчим, үндсэн чиглэл

2.1. Онцгой байдлын байгууллага нь хүний нөөцийн талаар дараах зарчмыг баримтална.

- 2.1.1. шударга ёс, ил тод, тэгш байдлыг хангах
- 2.1.2. мерит тогтолцоо, мэргэшсэн тогтвортой байдал
- 2.1.3. хараат бус бие даасан байдал
- 2.1.4. сурч, хөгжих боломжийг бүрдүүлэх
- 2.1.5. авилга, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх

2.2. Онцгой байдлын байгууллагын хүний нөөцийн талаар баримтлах үндсэн чиглэл:

- 2.2.1. ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх,
- 2.2.2. хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх,
- 2.3.3. алба хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг сайжруулах,

3.5.2. хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бий болгож, хөгжүүлнэ.

3.5.3. хүний нөөцийн бүртгэл судалгаанд тавих хяналтыг боловсронгуй болгох, хүний нөөцийн мэдээллийн нууцлалыг хамгаална.

3.5.4. хүний нөөцийн талаарх төрийн болон албаны нууцад үл хамаарах мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд мэдээлнэ.

3.5.5. хүний нөөцийг төлөвлөх, сонгох, томилох, шагнаж урамшуулах, үнэлэх, санхүүгийн төлөвлөлт хийх, хуульд нийцсэн шийдвэр гаргах, архивын лавлагаа, ажил байдлын тодорхойлолт гаргахад хүний нөөцийн мэдээллийн санг ашиглана.

Хүрэх үр дүн:

Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдсэнээр хувь хүний мэдээллийг шуурхай авах, шийдвэр гаргах шат дамжлага багасч, гүйцэтгэлийн хяналт, үйл ажиллагаа сайжирна.

---oOo---

3.3.7. ажлын байрны ёс зүйн хэм хэмжээг дээшлүүлэх, хүний эрхийг дээдэлсэн, жендэрийн тэгш байдлыг хангасан ажиллах орчныг бүрдүүлэх чиглэлээр холбогдох мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, байгууллагын сэтгэл зүйн шинэ шатанд гаргана.

Хүрэх үр дүн

Алба хаагчдын ажиллах, амьдрах нөхцөл сайжирснаар сэтгэл санаа өөдрөг, ажил, албандаа үнэнч, эрч хүчтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэж, ажлын бүтээмж дээшилнэ.

3.4. "Удирдлагын манлайллыг хангаж, шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх" үндсэн чиглэлийн хүрээнд удирдах ажилтны манлайлал, өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагаар хангаж, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

3.4.1. удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэн, манлайлах үр чадварыг хөгжүүлэх, өөрчлөлт хийх хандлага, ёс зүйг төлөвшүүлэх арга хэмжээг авна.

3.4.2. гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт болон байгууллагын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

3.4.3. нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүсч болох үр дагаврыг тооцон, шаардлагатай үед эрсдэлийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлнэ.

3.4.4. эрсдэлийн удирдлагаар хангах бодлогод мэргэшсэн чадавхтай алба хаагчдыг хадгалах, алба хаагчдад хөрвөх, сэлгэх, хавсарч ажиллах чадавх бий болгох, байгууллагын зохион байгуулалтын болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх, ажилтнуудыг давхар мэргэжил, мэргэшил эзэмшүүлэх, алба хаагчдыг оновчтой байршуулах асуудлыг тусгасан байна.

3.4.5. хариуцлага хүлээх чадвартай, албан тушаал дэвших боломжтой, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий ажилтныг зорилтод сургалтад хамруулж, удирдах ажилтны нөөц бүрдүүлнэ.

3.4.6. удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагын тогтолцоог тэнцвэржүүлж, хүний эрхийг дээдлэнэ.

3.4.7. Орон нутагт үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа алба хаагчдыг Онцгой байдлын ерөнхий газарт дэвшин ажиллах боломжийг бүрдүүлнэ.

Хүрэх үр дүн:

Удирдлагын манлайлал, ёс зүй дээшилж, хариуцлагын тогтолцоо бүрдэх, учирч болох сорилт, эрсдэлийг хохирол багатай давах боломж бүрдэнэ.

3.5. "Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж хөгжүүлэх" үндсэн чиглэлийн хүрээнд дэвшилтэд техник, мэдээллийн технологид суурилсан хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлж, хүний нөөцийн талаар удирдлагаас хуульд нийцсэн, зөв шийдвэр гаргах үндэс болгох бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

3.5.1. хүний нөөцийн бүртгэл судалгаа, алба хаагчийн хувийн хэргийн мэдээллийг цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлж хадгална.

2.3.4. удирдлагын манлайллыг хангаж, шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх,

2.3.5. хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлж хөгжүүлэх.

Гурав. Үндсэн чиглэлийн хүрээнд
хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

3.1. "Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх" үндсэн чиглэлийн хүрээнд байгууллагын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн хүний нөөцийг нээлттэй сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүй, бие бялдрын өв тэгш хүний нөөцийг бүрдүүлж, хадгалах бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ;

3.1.1. Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн бодит байдалд үндэслэж хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, төлөвлөлтийг хийнэ.

3.1.2. хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг хангах мэргэжил, боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, туршлага бүхий хүний нөөцийг гадаад болон дотоод эх үүсвэрээс судалж, нээлттэй сонгон шалгаруулж, мерит зарчмаар хүний нөөцийн хэрэгцээг хангана.

3.1.3. албан ажлын хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзан хууль тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийг сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулна.

3.1.4. алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн үр дүн, мэдлэг, туршлага, хандлага, ур чадвар, сахилга, хариуцлага, мэргэшлийн байдлыг харгалзан албан тушаал дэвшүүлэх буюу бууруулна.

3.1.5. хүний нөөцийг томилох, чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах асуудлыг гагцхүү хууль тогтоомжийн хүрээнд шийдвэрлэнэ.

Хүрэх үр дүн

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагыг хангахуйц мэдлэг, ур чадвар бүхий хүний нөөцийг зохих албан тушаалд зөв байршуулан хөгжүүлж, идэвхжүүлснээр мэдлэг, чадвар, идэвх санаачилга бүхий хүний нөөц бүрдэнэ.

3.2. "Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх" үндсэн чиглэлийн хүрээнд хүний нөөцийн сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, анги, байгууллага бүр "суралцагч байгууллага" болох бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.2.1. байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, стратеги зорилт, алба хаагчийн мэргэжил, мэргэшил, мэдлэг, туршлага, ур чадварыг үндэслэн хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлно.

3.2.2. сургалтын хэрэгцээг үндэслэн хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөө, сургалтыг зохион байгуулах, үнэлэх журам, зааврыг боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

3.2.3. алба хаагчдыг мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэшүүлэх болон давтан сургах, бие бүрэлдэхүүний сургалт бэлтгэл гэсэн тогтолцоогоор сургаж бэлтгэнэ.

3.2.4. алба хаагчдыг сургаж хөгжүүлэх сургалт, бэлтгэлийн нэгдсэн төв, бүсийн болон зайн сургалтын танхимуудыг байгуулж, материаллаг баазыг бэхжүүлнэ.

3.2.5. алба хаагчдыг богино болон урт хугацаанд гадаад дотоодын их, дээд сургуульд өдөр, эчнээ, гарагийн ангид сургахаас гадна холбогдох мэргэжлийн байгууллага болон өөрийн харьяа нэгж, анги, байгууллага, ахмадын холбоо, зөвлөлийг түшиглэн сургаж хөгжүүлнэ.

3.2.6. хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлж, сургалтын шинэ арга барилыг идэвхтэй ашиглана.

3.2.7. хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн тогтолцоог байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсронгуй болгох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

3.2.8. газар, хэлтэс, анги, байгууллага бүр тасралтгүй суралцаж, мэдлэг, чадвар бий болгох явдлыг дэмжих, ажлын байран дээр болон ахмад үеэсээ суралцаж хөгжих боломжийг бүрдүүлнэ.

Хүрэх үр дүн

Алба хаагчийн мэдлэг, чадвар, туршлагыг байгууллагын мэдлэг, чадвар, туршлага болгон хөгжүүлснээр онцгой байдлын байгууллага суралцагч байгууллага болон хөгжинө.

3.3. "Алба хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг сайжруулах" үндсэн чиглэлийн хүрээнд алба хаагчдын ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх, гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бий болгох, алба хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулах замаар үйл ажиллагааг идэвхижүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

3.3.1. алба хаагчдын гамшигтай тэмцэх техник, тоног төхөөрөмж, тусгай зориулалтын болон бусад хувцас, хэрэгслийн хангалтыг сайжруулна.

3.3.2. байгууллагын удирдлагын зүгээс алба хаагчдын хууль ёсны эрх ашиг, нийгмийн хамгааллын талаар авах арга хэмжээний саналыг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлнэ.

3.3.3. алба хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулах, эрүүл мэндийг хамгаалах, гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, орон сууцжуулах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулна.

3.3.4. ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, шагнал, урамшуулал олгох, албаны бусад нэмэгдлийн хэмжээг төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий бусад байгууллагуудтай дүйцүүлэн эрх бүхий байгууллагаар батлуулж хэрэгжүүлнэ.

3.3.5. ажлын байрны орчин, стандарт, эрүүл ахуй, сэтгэл ханамжийг сайжруулах асуудлыг үе шаттай төлөвлөж хэрэгжүүлнэ.

3.3.6. алба хаагчдын гэнэтийн осол, эрүүл мэнд, амь насны болон бусад даатгалд жил бүр даатгуулж, нөхөн олговрын хувь хэмжээг нэмэгдүүлнэ.