



ШИНЖЛЭХ УХААН, ҮЙЛДВЭРЛЭЛ, ИННОВАЦИЙН ГАЗАР

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 2017-2020 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

Ажилтан авч ажиллуулахад баримтлах журам

Төрийн албаны тухай хууль, УИХ-ын 2013 оны 14 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам” болон Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан журам, заавар, зөвлөмж нь тус байгууллагын төрийн албаны сул орон тоон дээр шинээр ажилтныг авч ажиллуулахад баримтлах үндсэн эх сурвалж, зарчим байх болно.

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. УИХ-ын 2013 оны 14 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “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 дэвшүүлэн ажиллуулахтай холбогдсон харилцааг Төрийн албаны тухай, Засгийн газрын тухай, Төсвийн тухай хууль болон УИХ-ын 2013 оны 14 дүгээр 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:

- – Төсвийн тухай хууль, Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 134 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн төвшин, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн үр дүнгийн гэрээг үнэлж, дүгнэх журам”-д заасны дагуу жилийн ажлын үр дүнгийн үнэлгээгээр “А” буюу “Маш сайн” үнэлгээ авсан бөгөөд албан тушаал дэвшүүлэх санал гаргасан.
- – 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.
- – Англи хэлний мэргэжлийн зохих ярианы ба бичгийн мэдлэгтэй 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 хүнийг 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 6 сарын цалинтай нь тэнцэх тэтгэмж өгөх, өөр ажил, албан тушаал эрхлэхэд шаардлагатай сургалтанд хамруулах замаар шийдвэрлэх бодлогыг эн тэргүүнд баримтална.

ЗАХИРГАА, УДИРДЛАГЫН ХЭЛТЭС