



НИЙСЛЭЛИЙН ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТЫН ГАЗРЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ

2018 оны 02 сарын 12 өдөр

Дугаар А/17

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн хөгжлийн
хөтөлбөр батлах тухай

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 1.10, Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд Улаанбаатар хотын Захирагчийн 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 5.1.9 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. “Нийслэлийн Хөрөнгө оруулалтын газрын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг хавсралтаар баталсугай.

2. Хөтөлбөрийн зорилт, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусгаж ажиллахыг Санхүү, аж ахуйн хэлтэс /Ц.Алтангэрэл/-т даалгасугай.

3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргааны хэлтэс /Д.Цэрэнлхам/-т даалгасугай.

ДАРГА



Ц.АРИУНБАЯР

315060000137

НИЙСЛЭЛИЙН ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТЫН ГАЗРЫН 2018-2020 ОНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

НЭГ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО

Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд Улаанбаатар хотын Захирагчийн 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 5.1.9. /Төрийн албан хаагчдыг сургах, мэргэшүүлэх, хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг нь хангах хөтөлбөр" боловсруулж, хэрэгжүүлнэ/, Нийслэлийн эдийн засаг, нийгмийг 2018 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийн 5.12 /Нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагуудын төрийн албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг үе шаттай шийдвэрлэнэ/ зорилтын хүрээнд хүний нөөцийг сургах, хөгжүүлэх, чадавхижуулах, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бололцоог бүрдүүлэх асуудлыг шийдвэрлэж чадварлаг мэргэшсэн хүний нөөц бүхий байгууллага бий болгох, нийгмийн баталгааг хангахад хөтөлбөрийн зорилго оршино. Хөтөлбөр 2018-2020 онд хэрэгжинэ.

ХОЁР. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГО

Хүний нөөцийн өнөөгийн ерөнхий мэдээлэл

Байгууллага нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийг оновчтой зохион байгуулах, ажилтуудын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, эрх ашгийг хамгаалахад анхаарал хандуулан ажиллаж байна.

Байгууллагын нийт ажилчдын 46% нь буюу 38 эрэгтэй, 54% нь буюу 44 эмэгтэйчүүд бөгөөд насны ангилалаар нь авч үзвэл 20-30 насныхан 30%-ийг, 31-40 насныхан 46%-ийг, 41-49 насныхан 12%-ийг, 50-аас дээш насныхан 12%-ийг эзэлж байна.

Нийт ажилтнуудын 33% 1-5 жил, 32% нь 6-10 жил, 16% нь 11-15, 19% нь 16-аас дээш жил мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа мэргэжлийн чадварлаг хамт олон юм.

Ажилтан, албан хаагчдын зэрэг, цол, мэргэшлийн байдал:

- Монгол улсын зөвлөх инженер – 4
- Зөвлөх эдийн засагч -1
- Магистр – 21
- Мэргэшсэн инженер -23
- Мэргэшсэн архитектор -1
- Мэргэшсэн нягтлан бодогч – 2
- Мэргэшсэн дотоод аудитор – 1
- Мэргэшсэн төсөвчин -10

2.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн орчин

1995 оноос эхлэн мөрдөгдөж буй Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал түүнд тавигдах шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, төрийн алба хаах болзол, журмыг зааж, төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл баталгааны талаар зохицуулж өгсөн. Тухайлбал: Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.13-т "Төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг

хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах” гэж заасан.

Мөн Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд Улаанбаатар хотын Захирагчийн 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 5.1.9 /Төрийн албан хаагчдыг сургах, мэргэшүүлэх, хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг нь хангах хөтөлбөр” боловсруулж, хэрэгжүүлнэ/, Нийслэлийн эдийн засаг, нийгмийг 2018 онд хөгжүүлэх үндсэн чиглэлийн 5.12 /Нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагуудын төрийн албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг үе шаттай шийдвэрлэнэ/ гэж тус тус заасан нь энэхүү хүний нөөцийн бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болно.

ГУРАВ. БАЙГУУЛЛАГЫН ТҮҮХЭН ЗАМНАЛ, ЭРХЭМ ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

Нийслэлийн хөрөнгө оруулалтын газар нь анх БНМАУ-ын Сайд нарын Зөвлөлийн 1969 оны 229 дүгээр тогтоолыг үндэслэн Улаанбаатар хотын АДХГЗ-ны 1969 оны 392-р тогтоолоор Барилга захиалагчийн товчоо нэртэйгээр үүсэн байгуулагдсан.

Нийслэлийн хүн амын өсөлт, барилгын үйлдвэрлэлийн үсрэнгүй хөгжилт, үйл ажиллагааны цар хүрээнээс хамаарч бүтэц, орон тооны өөрчлөлтийг удаа дараа хийж, нэршил өөрчлөгдөж байсан хэдий ч “Барилга захиалагчийн хяналт” гүйцэтгэх үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл алдагдаагүй ирсэн билээ.

Тус газар нь Улс, Нийслэл, Орон нутгийн хөгжлийн сангийн хөрөнгө оруулалт, гадаадын зээл, тусламж болон бусад хөрөнгийн эх үүсвэрээр Нийслэл хотод хэрэгжүүлж буй төсөл арга хэмжээ, барилга байгууламжийн бүтээн байгуулалтын ажилд мэргэжлийн багтайгаар захиалагчийн хяналтыг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

ЭРХЭМ ЗОРИЛГО:

“Зөв төлөвлөлт, чанартай бүтээн байгуулалт, үр дүнтэй хяналт”

ҮНДСЭН ЗОРИЛТ:

Гадаад, дотоодын болон хувийн хэвшлийн хөрөнгө оруулалтыг нийслэлд татан оролцуулах замаар хөрөнгө оруулалтын зах зээлийг өргөжүүлэх, захиалагчийн хяналтын чанар, үр ашгийг дээшлүүлэх

ДӨРӨВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА,

Хүний нөөцийн удирдлага нь ОДОО БАЙГАА ХҮНИЙ НӨӨЦ, ИРЭЭДҮЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА, ТҮҮНИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХӨТӨЛБӨР, ТӨЛӨВЛӨГӨӨ гэсэн хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

- Хөрөнгө оруулалтын хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

- Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлж, нийслэлийн хэмжээнд тэргүүлэгч байгууллага болох;

- Цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоо, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;

ТАВ. “ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР”-ИЙН СТРАТЕГИ

Хөтөлбөрийг “Хүний нөөцийн хөгжил”, “Нийгмийн баталгаа” гэсэн чиглэлээр нийт 7 зорилтын хүрээнд жил бүр төлөвлөгөө гарган үе шаттайгаар хэрэгжүүлнэ.

5.1. Хүний нөөцийн хөгжил чиглэлээр:

5.1.1. Төрийн үйлчилгээний чанар, стандартыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн оновчтой бодлого, зохицуулалтаар хангах **нэгдүгээр зорилтын** хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Алба, хэлтсийн дарга нар алба хэлтсийнхээ тухайн оны гүйцэтгэх ажлын төлөвлөгөөг газрын даргаар, ажилтан, албан хаагчид алба хэлтсийн дарга нараар тус тус батлуулан хэрэгжилтийг ханган ажиллана.
- Ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан чиг үүргийн хүрээнд ажил үүргээ гүйцэтгэж буй эсэхэд хяналт шинжилгээ хийнэ.
- Газрын цахим хуудас <http://invest.ub.gov.mn/> -аар ажлын байрны нээлттэй зар, ажилтан, албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн, мэдээ мэдээллийг тухай бүр хийж баяжуулна.
- Ажилтан, албан хаагчтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, үр дүнг тооцон ажиллана.

5.1.2. Ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх замаар байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулах **хоёрдугаар зорилтын** хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Мэргэшил дээшлүүлэх сургалтанд ажилтан, албан хаагчдыг сурах бололцоогоор бүрэн хангаж дэмжлэг үзүүлнэ.
- Худалдан авах ажиллагааны мэргэшсэн ажилтны сертификат олгох сургалтанд хамруулна.
- Хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичиг, шинэчлэл, стандартын талаар холбогдох мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран сургалт зохион байгуулна.
- Гадаад оронд туршлага судлах, сургалт семинарт хамруулна.

5.1.3. Хүний нөөцийн менежмент, бодлогын ил тод нээлттэй байдлыг хангах **гуравдугаар зорилтын** хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- “Ёс зүйн дүрэм”-ийг мөрдлөг болгон ажиллана.
- Ажлын байрны сул орон тоо гарсан тохиолдолд зарыг цахим хуудсанд нээлттэй байршуулж, сонгон шалгаруулах замаар уг орон тоог нөхнө.
- Ажилтнуудын ажилласан жил, мэргэшлийн зэргийн нэмэгдлийг шинэчлэн батлана.
- Алба, хэлтсүүдийн бүтэц, орон тоо, шилжилт хөдөлгөөн өөрчлөлтийг цахим хуудсанд тухай бүр шинэчлэн байршуулна.

5.2. Нийгмийн баталгаа чиглэлээр:

5.2.1. Ажиллах таатай орчинг бүрдүүлэх нэгдүгээр зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Ажилтан, албан хаагчдыг ажиллах нөхцөл бололцоогоор хангаж шаардлагатай техник хэрэгслээр ханган ажиллана.

- Ажилтан албан хаагчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхэд ажлын өвөл зуны хувцсаар хангаж ажиллана.

5.2.2. Нийгмийн баталгааг хангах, тусламж дэмжлэг үзүүлэх **хоёрдугаар зорилтын** хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Ажилтны гэр бүлд шинэ хүн мэндэлсэн бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 1.5 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх олговрыг олгоно.
- Ажилтан анх удаа гэр бүл болж хурим хийвэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 5 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх олговрыг олгоно.
- Ажилтны гэр бүлийн гишүүн /эхнэр, нөхөр, хүүхэд, эцэг, эх/ нас барсан тохиолдолд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 3 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх олговрыг олгоно.
- Ажилтны орон байр байгалийн гэнэтийн давагдашгүй хүчин зүйлд өртсөн тохиолдолд даргын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж мөнгөн тусламж үзүүлж болно.

5.2.3. Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах **гуравдугаар зорилтын** хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг зохион байгуулна.
- Албан хаагчдын эрүүл мэнд чийрэгжүүлэлтэд анхаарч заал авч тоглох, бассейнд хамруулна.
- Цасны баяр, явган болон уулын аялалыг жилд 1-ээс доошгүй удаа зохион байгуулна.

5.2.4. Албан хаагчдыг үр бүтээлтэй, тогтвор, суурьшилтай ажиллуулах **дөрөвдүгээр зорилтын** хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- ЭРТЭЧ НХОГ өглөөний уулзалт зохион байгуулна.
- Биеийн тамирын тэмцээн уралдаан зохион байгуулна.
- Ажлын бүтээмж, үр дүнг холбогдох журмын хүрээнд сар бүр үнэлж дүгнэн урамшуулал олгоно.
- Эрхэлсэн ажилдаа идэвх зүтгэл гаргаж, үүргээ бүрэн биелүүлж, амжилт гаргасан ажилтан, албан хаагчдыг шагнаж урамшуулна.
- Ээлжийн амралтын хуваарийг батлуулж, олговрыг тухай бүр олгоно.

5.3. Хөтөлбөрийн үр дүн

Хүний нөөцийн нэгдсэн бодлого, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүн хүрнэ. Үүнд:

- ✓ Хүний нөөцийн удирдлага, удирдах албан хаагчийн манлайлах чадвар дээшилж, төлөвшинө.
- ✓ Албан хаагчдын дунд хамт олонч уур амьсгал, нэгэн зорилго чиглэлд чиглэсэн бүтээлч хандлага бий болно.
- ✓ Албан хаагчдын ажилд хандах хандлага сайжирч холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.
- ✓ Албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар дээшилнэ.
- ✓ Ажилтан, албан хаагчдын нийгмийн баталгаа хангагдаж тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бололцоо бүрдэнэ.
- ✓ Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдал хангагдана.