



## НИЙСЛЭЛИЙН БАЯНЗҮРХ ДҮҮРГИЙН БИЕЙН ТАМИР, СПОРТЫН ХОРООНЫ ДАРГЫН ТУШААЛ

2022 оны 11 сарын 01 өдөр

Дугаар А/70

Улаанбаатар хот

### “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг батлах тухай

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дах заалт, Төрийн албаны тухай хуулийн 24 дүгээр зүйл, 59 дүгээр зүйлийн 59.1 дэх заалт, 60 дугаар зүйл, 61 дүгээр зүйл, 62 дугаар зүйл, УИХ-ын 1996 оны 38 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны чиглэл, бүтцийн ерөнхий тогтолцооны өөрчлөлт, шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого”-ын 2.5.5 дах заалт, Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг”-ийн 4.3 дах заалт, Засгийн газрын 2019 оны 37 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах журам”-ын 2.3-т заасныг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Биеийн тамир, спортын салбарын үйл ажиллагааны тэргүүлэх стратегийн зорилтуудыг хангахад чиглэсэн хүний нөөцийг үр дүнтэй, тасралтгүй хөгжүүлэх нэгдсэн бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх механизмыг бий болгох зорилгоор “Биеийн тамир, Спортын хорооны хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг хавсралтаар баталсугай.

2. “Биеийн тамир, Спортын хорооны хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг 2022 оны 4 дүгээр улиралд багтаан батлуулж, хэрэгжүүлэхийг Хүний нөөц, бичиг хэрэг, архивын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн (А.Аззаяа)-д даалгасугай.

3. Хөтөлбөрийн хэрэгжилт, үр дүнг жил бүрийн эцэст гаргаж, удирдлагад танилцуулж ажиллахыг (А.Аззаяа)-д даалгасугай.

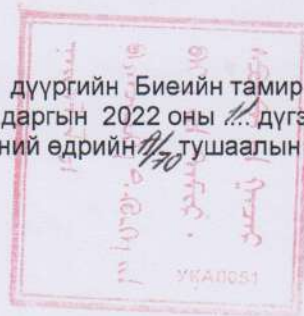
4. Тушаалын биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахыг Хяналт-шинжилгээ үнэлгээний асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн (Б.Мөнхзаяа)-д үүрэг болгосугай.

ДАРГЫН ҮҮРЭГ ГҮЙЦЭТГЭГЧ



Д.ОТГОНСҮРЭН

Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир, спортын  
хорооны даргын 2022 оны 11 дүгээр сарын  
30 ний өдрийн 170 тушаалын хавсралт



# ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР /2022-2025/

Улаанбаатар хот  
2022 он.

**АГУУЛГА**

**Нэг. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл**

- 1.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго
- 1.2.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс
- 1.3.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ, шаардлага

**Хоёр. Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хорооны үйл ажиллагааны стратеги**

- 2.1.Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хорооны эрхэм зорилго
- 2.2.Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хорооны тэргүүлэх чиглэл

**Гурав. Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хорооны хүний нөөцийн удирдлага**

- 3.1.Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хорооны тэргүүлэх чиглэл хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл
- 3.2.Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хорооны тэргүүлэх чиглэл хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

**Дөрөв. Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт**

- 4.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд */Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах/*
- 4.2.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд */Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх/*
- 4.3.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд */Удирдах албан хаагчдын манлайллын чадварыг хөгжүүлэх/*
- 4.4.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд */Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бий болгох, түүнийг ашиглах/*
- 4.5.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд */Хүний нөөцийн хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх/*
- 4.6.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд */Албан хаагчдын зан үйл, хандлагыг төлөвшүүлэх/*



**Тав. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зохион байгуулалт**

- 5.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үе шатууд
- 5.2.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт
- 5.3.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн

## НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хороо нь цаашид (БТСХ) гэх 2022-2025 онд баримтлах "Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг"-ийг батлан хэрэгжүүлж байна.

### 1.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго

Тус хөтөлбөрийн зорилго нь (БТСХ) эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг Дүүргийн хүний нөөцийн хэлтэстэй хамтран төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, нэр дэвшүүлэх, өнөөгийн хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцох, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгохын тулд албан хаагчдын мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг төлөвшүүлэх, хөгжүүлэх, ажилтан, албан хаагчид болон удирдах албан тушаалтнуудын харилцаа холбоог бэхжүүлэх, албан хаагчдыг давтан мэргэшүүлэн сургах, чадавхжуулах, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

### 1.2. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс

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 баталгааг зохицуулсан байдаг. Тухайлбал: Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т "Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно", 2002 онд батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т "Төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлнэ" гэж заасан байдаг.

Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг"-ийн 4.3-т "Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги"-ийн "Шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно.

Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд тусгасан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно.

Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно.", "Хүний нөөцийн удирдлагын загварын хүрээнд яам, агентлагийн хүний нөөцийн удирдлагын ур чадварыг бэхжүүлэх, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаалтны үндсэн мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх, албан тушаалд сонгон томилох үйл явцыг боловсронгуй болгох шаардлагатай" гэж тус тус заасан нь энэхүү хүний нөөцийн бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

### 1.3. Хэрэгцээ, шаардлага

Байгууллагын өөрийн өөрчлөлт, хөгжлийн бодлогоор тавигдсан зорилго, зорилтуудаа хэрэгжүүлэхэд тоо, чанарын шаардлага хангахуйц хүний нөөцийг бүрдүүлэх, нөөцийг аль болох үр ашигтай ашиглах зорилгоор тодорхой, дэс дараалласан үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх шаардлагатай, мэдлэг, мэдээлэл бүхий ур чадвартай, хариуцлагатай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, төрийн албаны залгамж халааг бэлтгэх, бусад төрийн байгууллагад жишиг болох манлайллыг хөгжүүлэх нь байгууллагын чиг үүрэгтэй нийцэж байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т заасны дагуу төрийн байгууллага нь "Төрийн албан хаагчийн сургалт хөтөлбөр"-ийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ гэж заасны дагуу уг хөтөлбөрийг боловсруулж мөрдөх эрх зүйн орчин бүрдсэн зэрэг нь уг хөтөлбөр зайлшгүй шаардлагатайг тодорхойлж байгаа болно.

Бичиг баримт бичиг

175

## **Хоёр.Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хорооны үйл ажиллагааны стратеги**

### **2.1.Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хорооны эрхэм зорилго**

Биеийн тамир спортын тухай болон бусад хууль, Засгийн газрын тогтоол, шийдвэр, Баянзүрх дүүргийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт спорт, нийтийн биеийн тамирын талаар тусгагдсан бодлого, зорилтуудыг хэрэгжүүлэх, дүүргийн иргэдэд спорт, биеийн тамирын үйлчилгээг чанартай хүртээмжтэй хүргэхэд оршино.

#### **Биеийн тамир спортын хорооны үндсэн үүрэг нь:**

- 1.Иргэдийг идэвхтэй хөдөлгөөнөөр хичээллэх (эрүүл мэндээ хамгаалах, сайжруулах) нөхцөлийг бүрдүүлж, олон нийтэд хүртээмжтэй болгох,
- 2.Спортын сургалт-дасгалжуулалтын үр дүнд тулгуурлан, дүүргийн Засаг даргын дэргэдэх өсвөрийн шигшээ багийн залгамж халааг бэлтгэх, тамирчдын спортын амжилтыг улс, бүс, олон улс, тив, дэлхийн түвшинд хүргэх,
- 3.Төрийн байгууллагын нийтлэг чиг үүрэг Баянзүрх дүүргийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт спорт, нийтийн биеийн тамирын талаар тусгагдсан бодлого, зорилтуудыг хэрэгжүүлэх, дүүргийн иргэдэд спорт, биеийн тамирын үйлчилгээг хүртээмжтэй хүргэх чиглэл барин ажиллаж байна.

#### **Биеийн тамир спортын хорооны үндсэн үүрэг, үйл ажиллагаа нь:**

Биеийн тамир спортын талаарх зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх ажлыг мэргэжил, арга зүйн дээд төвшинд удирдан зохион байгуулах, бодлого, зөвлөмжөөр шуурхай ханган, дүүргийн хүн амын бие бялдарын чийрэгжилт болон хариуцсан салбарынхаа ажлын үр дүн, үр нөлөөг дээшлүүлэн ажиллахад чиглэнэ.

### **2.2.Биеийн тамир спортын хорооны тэргүүлэх зорилт**

Үндсэн асуудлуудад тулгуурласан хөтөлбөрийн хэрэгжилт нь "Биеийн тамир спортын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, халдварт бус өвчнөөс сэргийлэх" ажлыг тэргүүлэх чиглэлийн зорилт болгон дэвшүүлсэн.

#### **Гурав. Биеийн тамир спортын хорооны хүний нөөцийн удирдлага**

### **3.1.Биеийн тамир спортын хорооны хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл**

Биеийн тамир спортын хорооны хүний нөөцийн удирдлага нь одоо байгаа хүний нөөц, ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлага, түүнийг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөө гэсэн хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

#### **Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох бодлого:**

Төрийн болон төсөвт байгууллагууд хүний нөөцийн нэгж буюу ажилтантай байна. Ажилтны тоо нь цөөн бол аль нэг албан тушаалтанд хүний нөөцийн асуудлыг давхар хариуцуулна.

Хүний нөөцийн менежментийн гол зорилтуудын нэг болох хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх. Үүний тулд байгууллагын бүх шатны албан хаагчид хүний нөөцийн болон байгууллагын бодлого, төлөвлөлтийг боловсруулж, томъёолоход оролцдог, хариуцлагыг мөн хуваалцдаг байна.

Хүний нөөцийн менежментийн зорилт болох ажлын байр (албан тушаал)-ны

тодорхойлолтод заагдсан чиг үүргийг хэрэгжүүлэх арга замаа зөв сонгох, тодорхойлох, үр дүнд хүрэх, Төрийн болон төсөвт байгууллага нь харьяа дээд байгууллагаас нь баталсан бүтэц, орон тоогоор ажиллах буюу хэрэв зөвхөн орон тооны дээд хязгаарыг тогтоож өгсөн тохиолдолд түүнд таарсан бүтцийг баталж мөрдөнө.

Нутгийн захиргааны байгууллагын албан хаагчийн албан тушаалын чиг үүргийн хуваарилалтын байдал, ажлын давхардал, хийдэл байгаа эсэхэд хяналт шинжилгээ хийж, дүгнэлт гаргах, ажлын байрны тодорхойлолт шинээр боловсруулах үүрэг бүхий байнгын, орон тооны бус ажлын нэгжүүдэд байгуулж ажиллуулна.

Байгууллагын бүтэц, орон тоонд өөрчлөлт орсон тохиолдолд энэхүү хөтөлбөрт заасны дагуу ажлын хэсэгт хандаж ажлын байрны тодорхойлолтыг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хамтран боловсруулж мөрдөнө.

Цаг үеийн өөрчлөлт, шинэ техник, технологийн хөгжил, дэвшил, эрх зүйн орчны шинэчлэлт зэргийг мэдэрч үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх, албан тушаалын чиг үүрэгтээ тусгах талаар хамт олны саналыг үндэслэсэн уян хатан бодлого барьж ажиллана.

**3.2. Хүний нөөцийн өнөөгийн хүний нөөцийн байдал**

Нийслэлийн засаг даргын 2016 оны 10 дугаар сарын 27-ны өдрийн "Дүрэм батлах тухай" А/826 дугаар тушаалын хавсралтаар батлагдсан Биеийн тамир спортын хорооны дүрэм, Баянзүрх дүүргийн Засаг даргын "Байгууллагын бүтэц, орон тоог шинэчлэн батлах тухай" 2022 оны А/74 тоот тушаалын дагуу нийт 14 албан хаагчийн бүтэц, орон тоотой ажиллаж байна.

**Дөрөв. Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт**

**4.1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд /Албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах/**

Монгол Улсад Төрийн албаны тухай хууль 1995 оноос эхлэн мөрдөгдөж уг 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 олон асуудлыг зохицуулж өгсөн байдаг. Тухайлбал Монгол улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т "Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно", 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 байдаг. Хуулийн заалт болон тус байгууллагын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлийн бодит хэрэгцээг үндэслэж тодорхой ажлыг зохион байгуулна.

1995 оны 10 сарын 27

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Биеийн тамир спортын хорооны албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах тухайн жилийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлнэ.
- Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлийн хөтөлбөр, төрийн албан хаагчийн орон сууцны хөтөлбөрт байгууллагын албан хаагчдыг хамруулах журам боловсруулан мөрдөх Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын 2014 оны 17/17 дугаар тогтоолоор батласан "Нийслэлийн орон сууцны хөтөлбөр", гэр хорооллын дахин төлөвлөлтийн хүрээнд баригдсан нийтийн болон амины орон сууцны барилгаас орон сууц худалдан авахад нь "Улаанбаатар орон сууцны сан"-гаас урьдчилгаа төлбөрийн дэмжлэг үзүүлэх, Албан хаагчдын цалин, хөлс урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох;
- Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх, тэдэнд бие бялдар

гоо зүйн төлөвшил олгох;

- Ажлын байрны орчин нөхцөлийг шат дараалалтай сайжруулах;
- Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан дэмжлэг, тэтгэмж, тусламжид шаардагдах хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусгуулан хэрэгжүүлэх,

**4.2.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд /Албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх/**

Биеийн тамир, спортын хорооны ажилтан, ажиллагсдад албан үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг байнга, тасралтгүй эзэмшүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар ур чадвар, ур дүй сайтай суралцагч байгууллага болох зорилгоор сургалтыг үе шаттайгаар явуулна.

- Албан хаагчдын сургалтыг бэлтгэх сургалтад хамруулах, мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх чиглэлд анхаарах;
- Мэдлэг, чадвар, зан үйлийн сургалтыг тухай бүр зохион байгуулах;
- Төрийн албаны манлайлах чадварын сургалтыг зохион байгуулах;

**4.3.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд /Удирдах албан хаагчдын манлайллын чадварыг хөгжүүлэх/**

Манлайлал гэдэг нь хувь хүн тодорхой зорилгод хүрэхийн тулд бусдад нөлөөлөл үзүүлэх үйл ажиллагаа юм. Манлайлах үйл ажиллагаа гэдэг нь Төрийн байгууллагууд удирдлагын тодорхойлсон зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд өөрийн удирдлагад байгаа хүмүүстэй нөлөөлөх явдал юм. Манлайлал болон баг бүрдүүлэх ур чадварыг хөгжүүлэх шаардлагатай. Төсвийн шууд захирагч байгууллагынхаа хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг буй болгох, бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, үр дүнд хүрэх явдал нь манлайллын шинж юм.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтан нь ажилтан албан хаагчиддаа ёс зүйн дүрмийг сурталчлан таниулах, мөрдүүлэх, үнэлэх талаар удирдах ажилтнуудын үр дүнгийн гэрээнд тусгах;Төсвийн шууд захирагчаас нэгжийн менежерүүдтэй байгуулах үр дүнгийн гэрээнд манлайллын шалгуур үзүүлэлт, манлайлах ур чадварт өгөх үнэлгээг тусгах.

**4.4.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд /Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бий болгох, түүнийг ашиглах/**

Төрийн албаны тухай хууль, Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөц бүрдүүлэх журмын дагуу Төрийн захиргааны болон Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийг сонгон шалгаруулж ажилд томилдог. Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу албанд ажлын 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 дэвшин ажиллахын тулд дараах шаардлагыг хангасан байна. Үүнд:

- Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ бүрэн биелүүлсэн;
- Үр дүнгийн гэрээгээр сүүлийн жилүүдэд тогтмол хангалттай үнэлгээ авч байсан;
- Ажлын цаг ашиглалт сайн баримталдаг;
- Албан хаагчдыг хамарсан олон нийтийн ажилд идэвхтэй оролцдог;
- Сахилгын шийтгэлгүй.

10.2.17.11

Дээрх шаардлагыг хангасан албан хаагчийг сул гарсан ажлын байранд дэвшүүлэн ажиллуулах талаарх холбогдох нэгжийн даргын саналыг үндэслэн байгууллагын дарга шийдвэрлэнэ.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Нөөцийн жагсаалт бүрдүүлэх;
- Удирдах болон төрийн жинхэнэ, төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоог холбогдох журмын дагуу нийтэд мэдээлнэ.
- Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тус байгууллагын дотоод сүлжээгээр албан хаагчдад мэдээлдэг байна.

Ажлын байраа өөрчлөхөөр хүсэлт гаргасан албан хаагчдын судалгааг улирал, хагас, бүтэн жилээр нэгтгэж бүртгэлжүүлнэ.

**4.5. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд /Хүний нөөцийн хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх/**

Байгууллагын албан хаагчдын хувийн мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлэн хүний нөөцийн мэдээллийн санг бий болгож өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа ашиглана.

Албан хаагчдын 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 цаасан сан (хувийн хэрэг)-г эрхлэн хөтлөх бөгөөд тухай бүр мэдээллийг баяжуулан товъёогжуулна.

- Албан хаагчийн хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөхдөө холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллана.
- Ажилд орох хүсэлтийг цаасан болон онлайн хэлбэрээр авч болно. Улирал, хагас, бүтэн жил тутамд тус байгууллагад ажилд орохоор хүсэлт гаргасан иргэдийн мэдээллийг холбогдох, ажлын байр өөрчлөх хүсэлт гаргасан албан хаагчдын мэдээлэл үүсгэх;
- Албаны албан хаагчийн хувийн хэргийг зохих журмын дагуу хөтлөх;
- Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг тус байгууллагын удирдлагын зүгээс гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан дахь тоо баримт, мэдээлэлд тулгуурладаг байх;
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн нууцлалыг хангах;

**4.6. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд /Албан хаагчдын зан үйл, хандлагыг төлөвшүүлэх/**

Тус газрын албан хаагчдын ажлын идэвх, сонирхолыг нэмэгдүүлэхийн тулд тодорхой зохион байгуулалт бүхий бүлэг, баг, хэсгийг дэмжин ажиллана. Энэхүү бүлэг зохион байгуулалтын нэгж нь албан бус байх бөгөөд дараах төрлөөр үйл ажиллагаа явуулж болно.

Биеийн тамир спортын хорооны ажилтан, албан хаагчдын хамт олонч уур амьсгалыг бүрдүүлэх, амралт чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх зорилготой байна. Шаардлагатай тохиолдолд энэхүү төрөлжсөн бүлэг нь тус байгууллагаас зохион байгуулах албан ёсны арга хэмжээг зохион байгуулж болно. Жишээ нь: спортын тэмцээн, урлагийн тоглолт гэх мэт.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Зохион байгуулалтын нэгжийг бодлогоор дэмжих;
- Хүмүүс хоорондын харилцааг дэмжих, харилцан ойлголцох нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх, хамтын ажиллагааны дэвшилттэй арга барил, арга хэрэгсэл бий болгох, хэрэгжүүлэх;



- Харьяа спортын байгууллагуудын оролцоог нэмэгдүүлэх ,чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх спортын тэмцээн уралдааныг тогтмол зохион байгуулж ажиллана.

## **Тав. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ**

### **5.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үе шат:**

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь 2021-2023 оны хооронд тус байгууллагын 6 хэмжээнд хэрэгжих богино хугацааны зорилттой байна. 3 жилийн хугацаанд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж ажиллах жил бүр төлөвлөгөө гаргаж ажиллана.

### **5.2.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт:**

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь санхүүгийн дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

- Биеийн тамир спортын хорооны тухайн жилийн батлагдсан төсөв;
- Бусад
- Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн ерөнхий удирдлагыг Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн гүйцэтгэж, Жил бүрийн эхэнд хөтөлбөр хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө батлах бөгөөд хагас, бүтэн жилээр гүйцэтгэлийг тооцож жилийн эцэст даргын зөвлөлийн хуралд танилцуулна. Шаардлагатай бол хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг түргэвчлэх чиглэлээр шийдвэр гаргаж болно.

### **5.3.Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн:**

Нийслэлийн Баянзүрх дүүргийн Биеийн тамир спортын хороо нь хүний нөөцийн нэгдсэн бодлого, төлөвлөлтэй явж ирснээр дараах үр дүн гарахаар тооцоолж байна. Үүнд:

- Хүний нөөцийн удирдлага, удирдах албан хаагчийн манлайлах чадвар дээшилж, төлөвшинө.
- Ажилтан, албан хаагчдын цалин урамшуулалыг нэмэх
- Албан хаагчдын дунд хамт олонч уур амьсгал, нэгэн зорилго чиглэлд чиглэсэн бүтээлч хандлага бий болж, байгууллагын соёл эерэгээр төлөвшинө.
- Албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага сайжирч холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.
- Хүний нөөцийн гадаад хамтын ажиллагаа өргөжинө.
- Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч боловсон хүчний мэргэшсэн байдал хангагдана.
- Албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар дээшилнэ.
- Төрийн албаны тухай хуулинд заасан албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдана.
- Албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүхий бааз бүрдэж, удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг чиг хандлага тогтоно.
- Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололт нэвтэрч, үйл ажиллагаа түргэн шуурхай болно.
- Биеийн тамир спортын хороо нь эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.