



СҮХБААТАР АЙМГИЙН
ИРГЭДИЙН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН
ХУРЛЫН ТОГТООЛ

2022 оны 12 сарын 22 өдөр

Дугаар 04

Баруун-Урт

Хүний нөөцийн нийгмийн баталгаа хангах
хөтөлбөр батлах тухай

Монгол улсын Засаг захиргаа, нутаг, дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.6, 48 дугаар зүйлийн 48.1, 60 дугаар зүйлийн 60.1.8, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь заалтуудыг тус тус үндэслэн аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын ээлжит Арван хоёрдугаар Хурлаас ТОГТООХ нь:

1.Хүний нөөцийн нийгмийн баталгаа хангах хөтөлбөрийг хавсралтаар баталсугай.

2.Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг баталж, шаардагдах зардлыг жил бүрийн орон нутгийн төсөвт тусган шийдвэрлэхийг аймгийн Засаг дарга /М.Идэрбат/-д үүрэг болгосугай.

3.Тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нарийн бичгийн дарга (А.Чулуунбат)-д даалгасугай.



ДАРГА

Д.ХОСБАЯР

01000036

Аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн
Хурлын 2022 оны 12 дугаар сарын 02-ны
өдрийн 07 дугаар тогтоолын хавсралт

СҮХБААТАР АЙМГИЙН “ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН НИЙГМИЙН БАТАЛГАА ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨР” (2023-2027)

Нэг. Хөтөлбөр боловсруулах үндэслэл

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарсан хууль эрх зүйн акт, Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Хот хөдөөгийн сэргэлтийн бодлого, аймгийн стратеги төлөвлөгөө, 5 жилийн үндсэн чиглэл, аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр /2021-2025/, 2023 оны хөгжлийн төлөвлөгөө зэрэг хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичигт үндэслэн “ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН НИЙГМИЙН БАТАЛГАА ХАНГАХ ХӨТӨЛБӨР” -ийг боловсруулав.

Төрийн албаны хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ” гэж заасан. Төрийн албаны тухай хуулийн дээрх заалтын дагуу төрийн байгууллага бүр төрийн албан хаагчдад зориулсан сургалт хөгжил, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг заавал боловсруулж, хэрэгжүүлэх чиг үүргийг хүлээсэн. Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг холбогдох хууль журмаар зохицуулсан боловч тухайн байгууллагын дотоод нөөц бололцоо, төсөв санхүү, албан хаагчдын энэ төрлийн хууль зүйн мэдлэг дутмагаас үр дүнтэй ажиллаж байгаа албан хаагчид харилцан адилгүй дэмжлэг, баталгаагаар хангагдах байдал гардаг.

Төрийн байгууллага бүр сургалт, хөгжил нийгмийн баталгаа хангах хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлдэг боловч албан хаагчдын хэрэгцээ, хүний нөөцийн нэгдсэн бодлого байхгүй байна.

Иймд төрийн албан хаагчийн ажлын байрны тодорхойлолтоор хүлээсэн үүргийг бүрэн хэрэгжүүлэх, туршлага ур чадварыг хөгжүүлэх, ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулан нийгмийн баталгааг хангах арга хэмжээг үе шаттай, тасралтгүй төлөвлөж, нэгдсэн зохион байгуулалттай хэрэгжүүлэх шаардлага тулгарч байна.

Мөн төрийн албан хаагчдын ажилдаа хандах хандлага, идэвх санаачилга ялангуяа мэргэшсэн чадварлаг, залуучуудын төрийн албанд ажиллах хандлага

буурч, өөр ажил боломжуудыг хайж байгаа нь төрийн албаны тогтвор суурьшил, мэргэшсэн байх зарчимд нөлөөлж байна.

Иргэн бүр өөрийн болон гэр бүл, нийгмийн бусад хэрэгцээ шаардлагын дагуу хот суурин газарт шилжин, хот руу чиглэсэн их урсгал нэмэгдэж байгаа энэ цаг үед аймаг, сум хөдөө орон нутгаа сонгон ажиллаж, амьдарч байгаа төрийн албан хаагчдаа дэмжин, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг үе шаттай хангах ажлыг зохион байгуулах шаардлагатай байна.

1.1.1 Өнөөгийн байдал

Сүхбаатар аймгийн Засаг даргын Тамгын газар нь Канадын Засгийн газрын санхүүжилттэй MERIT төсөлд "Аймгийн хүний нөөцийг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулах" үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх хүсэлт гаргаснаар Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль, холбогдох журмыг үндэслэн ажлын даалгавар боловсруулсны дагуу Майнд Плас ХХК KANTAR олон улсын судалгааны баг (Судалгааны баг) энэхүү судалгааг хийж гүйцэтгэв.

Богино болон урт хугацааны хүний нөөцийн менежментийн төлөвлөгөөг боловсруулахын тулд Сүхбаатар аймгийн хүний нөөцийн өнөөгийн байдлыг тодорхойлж, нас, хүйс, ажилласан жил зэрэг нийгэм, хүн ам зүйн үзүүлэлтүүдээр задлан шинжилж, бүлэг хоорондын ялгааг тодорхойлох нь цаашдын бодлого боловсруулах, төлөвлөлт хийхэд чухал ач холбогдолтой ажил билээ. Төрийн албаны тухай хуульд албан хаагчийн эдлэх үүрэг, хариуцлага маш тодорхой байдаг ч гүйцэтгэлийг сайжруулах бодлого, хөтөлбөрүүдэд албан хаагчийн хүлээлт, оролцоог тэр бүр анхаарч авч үздэггүй. Судалгааны зорилго: Сүхбаатар аймгийн төрийн албан хаагчдыг хөгжүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад тулгарч буй асуудлуудыг тодорхойлоход оршино.

Судалгаанд агентлаг, байгууллага 30, Суманд үйл ажиллагаа явуулдаг 90 байгууллагын нийт 3548 төрийн албан хаагч хамрагдсан бөгөөд энэ нь нийт албан хаагчдын 98%-ийг эзэлж байна. Аймгийн Цагдаагийн газар, Онцгой байдлын газар хүний нөөцийн суурь судалгаанд хамрагдаагүй болно.

Албан тушаалын ангиллаар нь авч үзвэл: Төрийн үйлчилгээ 2974 албан хаагч буюу 84%, Төрийн захиргааны 411 албан хаагч буюу 12%, Улс төрийн 124 албан хаагч буюу 3 хувь, Төрийн тусгай 39 албан хаагч буюу 1% тус тус байна.

Албан тушаалын төрлөөр нь удирдах 345 буюу 10%, гүйцэтгэх 2357 буюу 66%, туслах 846 буюу 24% байна. Эмэгтэй албан хаагчид гүйцэтгэх төрлийн албан

тушаалыг хаших нь илүү өндөр байгаа бол эрэгтэй албан хаагчид удирдах төрлийн албан тушаалыг хаших байдал нь харьцангуй өндөр байна.

Насны ангиллаар авч үзвэл 29 ба доош нас 14%, 30-39 нас 39%, 40-49 нас 29%, 50 ба дээш нас 18% байгаа бөгөөд хамгийн их нь 30-39 насны залуучууд эзэлж байна. Харин 29 ба түүнээс доош насны албан хаагчдын эзлэх хувь хамгийн бага буюу 14% байна.

Сүхбаатар аймгийн төрийн албан хаагчдын 71% нь эмэгтэй албан хаагчид, үлдсэн 29% нь эрэгтэй албан хаагчид байна.

Тухайн байгууллагад ажилласан жил: 0-1 жил 10% /370/, 1-2 жил 7% /264/, 2-3 жил 6% /226/, 3-5 жил 12% /420/, 5-10 жил 24% /838/, 10-15 жил 17% /590/, 15-аас дээш жил 24% /840/ байна.

Төрийн албанд ажилласан хугацаа 0-1 жил 6% /219/, 1-2 жил 5% /173/, 2-3 жил 4% /167/, 3-5 жил 10% /339/, 5-10 жил 23% /802/, 10-15 жил 19% /682/, 15-аас дээш жил 33% /1166/

Нийт албан хаагчдын 64% нь дээд боловсролтой албан хаагчид байгаа ба үүний дийлэнх нь эмэгтэй албан хаагчид байна. Харин бүрэн дунд ба доош боловсролтой албан хаагчдын дунд эрэгтэй албан хаагчдын эзлэх хувь өндөр байна.

Сүхбаатар аймгийн нийт удирдах албан хаагчдын 53%-ийг эмэгтэй албан хаагчид байгаа ба тэдний 63% нь төрийн үйлчилгээний албанд ажилладаг. Сүхбаатар аймгийн төрийн албан хаагчдын бараг тал хүртэлх буюу 49% хувийг 3-4 ам бүлтэй албан хаагчид бүрдүүлж байна.

Төрийн албан хаагчдын 86% нь өөрийн эзэмшлийн сууцанд амьдарч байгаа ба бусдын эзэмшлийн болон албаны сууцад амьдарч буй албан хаагчдын дунд 18-29 насны албан хаагчдын эзлэх хувь өндөр байна. Сууцны төрлөөр, албан хаагчдын 63% монгол гэр болон хашаа байшинд амьдарч байна. Сүхбаатар аймгийн төрийн албанд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон 2%, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэвэрт хамрагдсан 3% албан хаагчид байгаа ба тэтгэвэр тогтоолгосон ч ажиллаж буй албан хаагчид нь гол төлөв гэрээт болон түр орлон гүйцэтгэж буй албан хаагчид байна.

Мөн нийт албан хаагчдын 9% нь өрх толгойлж байгаа ба үүнээс 81% нь эмэгтэй албан хаагчид байна. Харин хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагч 117 буюу 3% байгаа ба гол төлөв хөдөлгөөний, харааны хөгжлийн бэрхшээлийн асуудалтай байна.

Сүхбаатар аймгийн хүний нөөцийн хангалтыг тооцоход батлагдсан орон тоо 3686, хангагдаагүй орон тоо 170 байсан ба сул орон тоо нь нийт батлагдсан орон тооны 5% хувь байна. Харин сумдаар авч үзвэл Наран (14%), Халзан (9%) сум, байгууллагуудаас Мал Эмнэлгийн газар (50%), БШУГ (41%), Соёлын хэлтэст (38%) сул орон тооны эзлэх хувь өндөр байна. Сул буюу дутагдалтай байгаа орон тоо үүссэн шалтгааны 42% нь өмнөх албан хаагч өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсантай холбоотой байна.

Нийгмийн баталгаа хангах дэмжлэг авсан албан хаагчдыг ангилбал:

Цалин, хангамж, нэмэгдэл, урамшуулал олгох	68%
Эрүүл мэндийг дэмжих, шинжилгээ, эмчилгээ, сувилалд хамруулах	46%
Тав тухтай ажиллах орчин, нөхцөлөөр хангах	36%
Түлээ, нүүрсээр хангах	33%
Амьдрах орон байраар хангах	10%
Өрхийн аж ахуй эрхлэх, амьжиргаагаа сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх	5%
Хувийн байр, орон сууц худалдан авах, барихад дэмжлэг үзүүлэх	4%
Хангамж дэмжлэг үзүүлдэггүй, мэдэхгүй	3%

Жил тутмын эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэг, шинжилгээнд хамрагдсан байдал 67% нь хамрагдсан, 33% нь хамрагдаагүй. Нийгмийн баталгааны дэмжлэгийн хамгийн их нь Үр дүнгийн урамшуулал, эрүүл мэндийн үзлэг, ажиллах орчин нөхцөл, түлээ нүүрсний хөнгөлөлт төдийгөөр хязгаарлагдаж байна.

Сүхбаатар аймгийн төрийн албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн HiPO индекс 82 байна. Албан хаагчдын сэтгэл ханамжийг 4 бүрэлдэхүүн үзүүлэлтээр салгаж авч үзвэл Зорилго ба Стратегийн үзүүлэлт дээр сайн (90) гүйцэтгэлтэй байгаа бол Манлайлал буюу удирдлагын үзүүлэлт хамгийн доогуур 70 байна.

Тухайн албан тушаалд 6-10 жил ажиллаж буй албан хаагчдын сэтгэл ханамж 84 байгаа нь хамгийн өндөр байна. Эсрэгээр 4-5 жил ажилласан албан хаагчид сэтгэл ханамж хамгийн доогуур байгаа ба тэр дундаа манлайлал болон байгууллагын чадавхын үзүүлэлтүүдэд хамгийн сэтгэл ханамжгүй байна. Судалгаанд хамрагдсан сумын албан хаагчдын хувьд аймгийн төвд буюу Баруун-Урт суманд ажиллагсдын сэтгэл ханамж бусад суманд ажиллагсдаас өндөр байгаа бөгөөд байгууллагын төрлөөр авч үзвэл Эрүүл мэндийн төвд ажиллагсдын сэтгэл ханамж бусад байгууллагуудаас доогуур байна. Сумдын хувьд сэтгэл ханамж хамгийн доогуур байгаа сумд нь Дарьганга (72), Халзан (79) сумд байгаа бөгөөд сумын байгууллагуудын хувьд хамгийн их анхаарах шаардлагатай үзүүлэлт нь Удирдлагын манлайлал байна.

Сүхбаатар аймгийн төрийн албан хаагчдын хувьд 75% нь өөрсдийн хамт олныг ажилдаа хандах хандлага, идэвх оролцоо сайтай, 25 хувь нь дунд зэрэг гэж үнэлсэн байна.

Ажилтай холбоотой сайжруулах зүйл санал өгсөн байдал: Ажлын байр, орчин, нөхцөл 26%, ажлын хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж 25%, албан хаагч 9%, цалин урамшуулал 9%, бодлого төлөвлөлт 6%, ажлын ачаалал 5%, нийгмийн хамгаалал 5%, удирдлага 4%, бусад 6% нь тус тус сайжруулах шаардлагатай гэж санал өгсөн байна.

Албан хаагчдын насны бүлгээр задлан харвал 30-49 насны албан хаагчдын хүүхэдтэй байх байдал 18-29 болон 50-с дээш насны албан хаагчдаас харьцангуй өндөр байна. Нийт албан хаагчдын 30% нь 3 хүртэлх жил тухайн албандаа ажиллаж байгаа ба 13%-ийг шинээр томилогдсон буюу 1 хүртэлх жил ажиллаж буй албан хаагчид бүрдүүлж байна. Харин нийт албан хаагчдын 70% нь 3-с дээш жил тухайн албандаа ажиллаж байна.

Сүүлийн 3 жилийн хугацаанд өөрийн хүсэлтээр ажлаас гарсан нийт 472 албан хаагч байна. Өөрийн хүсэлтээр гарсан албан хаагчдын 57% нь 3 хүртэлх жил ажиллаад гарсан албан хаагчид байна.

Төрийн албан хаагчдын 85% нь гэрлэсэн, 8% нь гэрлээгүй, ганц бие, 7% нь салсан /тусгаарласан/ бэлэвсэн албан хаагчид байна. Салсан эсвэл тусгаарласан, бэлэвсэн албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 72-87 хувь байна. Өрх толгойлсон албан хаагчид нийт албан хаагчдын 9% нь хэдий ч тэдний 6% нь биет болон биет бус тусламж дэмжлэгийг хүртсэн байна.

Сүүлийн 1 жилд шинээр томилогдсон албан хаагчдад байгууллагын зүгээс ажлын чиг баримжаа олгож, дадлагажуулсан байдал 70 хувьтай бөгөөд төрийн албан хаагчдын 4 хувь нь байгууллагын дэмжлэгээр эмчилгээ, сувилалд эмчлүүлсэн байна. Аймгийн нийт төсвийн 0,2 хувийг төрийн албан хаагчдын сургалт хөгжилд зарцуулсан байна.

ХОЁР. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

2.1 Энэхүү хөтөлбөрийн зорилго нь Төрийн албан хаагчдын хуулиар тогтоосон нийгмийн баталгаа дэмжлэг авах боломжийг бүрдүүлж, үр дүнд суурилсан хариуцлага, урамшууллын тогтолцоо бүхий чадахуйн зарчимд тулгуурласан тогтвортой, мэргэшсэн төрийн албыг бэхжүүлэн, иргэдэд хүрэх төрийн үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулахад оршино.

2.2 Хөтөлбөрийн зорилтууд :

Зорилт-1: Орон нутгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулах, өндөр чадамжтай боловсон хүчнийг салбар бүрд тасралтгүй бэлтгэж, боловсон хүчний хангалтыг 2027 онд 98 хувьд хүргэнэ.

Зорилт-2: Хүний нөөцийн ажиллах орчин нөхцөл, нийгмийн баталгааны дэмжлэгийг 30 хувиар нэмэгдүүлж, мэргэшсэн, тогтвортой, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлнэ.

ГУРАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

3.1.Орон нутгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулах, өндөр чадамжтай боловсон хүчнийг салбар бүрд тасралтгүй бэлтгэж, боловсон хүчний хангалтыг 2027 онд 98 хувьд хүргэх зорилтын хүрээнд:

3.1.1 Орон нутагт хэрэгцээтэй боловсон хүчнийг хүний нөөцийн суурь судалгаанд тулгуурлан шинээр бэлтгэнэ.

3.1.2 Төрийн захиргааны албан хаагчдад тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлага хангасан хүний нөөцийн санг байгууллага бүр бүрдүүлэн, төрийн албанд шинээр орж байгаа залуу албан хаагчдыг чадавхжуулна.

3.1.3 Чадварлаг, нарийн мэргэжлийн боловсон хүчин, зөвлөхүүдийг орон нутагтаа урьж ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа хангах талаар дэмжлэг үзүүлнэ.

3.2.Хүний нөөцийн ажиллах орчин нөхцөл, нийгмийн баталгааны дэмжлэгийг 30 хувиар нэмэгдүүлж, мэргэшсэн, тогтвортой, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэх зорилтын хүрээнд:

3.2.1 Ажлын байрны тохижилт ногоон оффисын стандартын жишигт нийцүүлэн ажиллах орчныг сайжруулан, тоног төхөөрөмжөөр хангах ажлыг үе шаттай хэрэгжүүлнэ.

3.2.2 Төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг сайжруулж, хүний нөөцийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр санал санаачилгыг дэмжин хамтран ажиллана.

3.2.3 Төрийн албан хаагчдыг орон сууцны нөхцөлөө сайжруулах, өрхийн амьжиргааг дээшлүүлэхэд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлнэ.

3.2.4 Төрийн албан хаагчдыг мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлж, мэдлэг боловсролтой, ёс зүйтэй төрийн албыг бэхжүүлнэ.

3.2.5 Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг өндөржүүлэн, шударга үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлж, урамшуулна.

3.2.6 Төрийн албаны удирдлагын манлайллыг сайжруулна.

ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА

4.1 Хөтөлбөрийг 2023-2027 онд хэрэгжүүлнэ.

- Нэг дэх үе шат (2023-2025): хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхлэх;
- Хоёр дахь үе шат (2025-2027): хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үр дүнг үнэлэх;

ТАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД ШААРДЛАГАТАЙ НӨӨЦ

5.1 Хөтөлбөрийн санхүүжилт дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

1. Улсын төсөв
2. Орон нутгийн төсөв
3. Олон улсын байгууллага, хандивлагч орнуудын буцалтгүй тусламж, төслийн санхүүжилт
4. Бизнесийн байгууллага, иргэдийн хандив

5.2 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг жил бүр орон нутгийн төсвийн төсөлд тусган аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлаар батлуулж, орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлнэ.

ЗУРГАА. ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ

6.1 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлыг аймгийн ЗДТГ-ын Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний хэлтэс гүйцэтгэнэ.

6.2 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явц, түүний үр дүнгийн талаарх мэдээ, тайланг холбогдох байгууллагууд цахим хуудсаар дамжуулан олон нийтэд ил тод, нээлттэй мэдээлнэ.

6.3 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн 1-р үе шатны үнэлгээг 2024 онд хийж иргэдийн Төлөөлөгчдийн хуралд, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний биелэлтийг жил бүрийн 2 сарын 10-ны дотор дүгнэж, аймгийн Засаг даргын Зөвлөлд тайлагнана.

ДОЛОО. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

7.1 Хөтөлбөрийн ерөнхий удирдлага, зохицуулалт, хяналтыг аймгийн Засаг дарга хэрэгжүүлнэ.

7.2 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг Төрийн захиргааны удирдлагын хэлтэс, хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулна.

7.3 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг жил бүр боловсруулан батлуулах ажлыг Төрийн захиргааны удирдлагын хэлтэс, нийгмийн баталгаа хангах хөтөлбөрийн ажлын хэсэг зохион байгуулна.

- 7.4 Хөтөлбөрт хамрагдах албан хаагчдыг шалгаруулах журам боловсруулан, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлын хэсэг шалгаруулан нэр дэвшүүлж, аймгийн Засаг даргын зөвлөлийн хурлаар баталгаажуулна.
- 7.5 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэгч байгууллагууд энэхүү хөтөлбөрийг удирдлага болгон, байгууллагын албан хаагчдын нийгмийн баталгаа хангах төлөвлөгөө гарган, жил бүрийн байгууллагын төсөвтөө тусган хэрэгжүүлнэ.
- 7.6 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг жилээр төлөвлөнө. Төлөвлөгөө, төсвийг Засаг даргын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлэн, аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлаар батална.
- 7.7 Хөтөлбөрийн санхүүжилтийг хөтөлбөрт заасан арга хэмжээний хүрээнд тухайн жилийн төсөвт тусгагдсан хөрөнгийн дүнд багтаан батлагдсан хуваарийн дагуу зарцуулж тайлагнана.
- 7.8 Дэмжлэг авах албан хаагчдын 40-өөс доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийн төлөөлөл байна.
- 7.9 Албан хаагчдад үзүүлэх санхүүгийн дэмжлэгийг цалингийн хувиар биш тогтмол мөнгөн дүнгээр олгоно.
- 7.10 Ногоон орон сууц, ногоон оффис бүхий орчныг бий болгосон тохиолдолд илүү санхүүжилтийн дэмжлэг үзүүлнэ.

НАЙМ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХУГАЦАА ХҮРЭХ ҮР ДҮН, ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

- 8.1 Төрийн албан хаагчийн тогтвор суурьшил, эрхэлсэн ажлын үр бүтээл дээшилсэн байна.
- 8.2 Албан хаагчдын ажлын бүтээмж, санаачилга нэмэгдэж, үйл ажиллагааны үр дүнд ахиц гарч иргэдэд үзүүлэх төрийн үйлчилгээний чанар хүртээмж дээшилсэн байна.
- 8.3 Төрийн албан хаагчдын ажиллах орчин нөхцөл сайжирч, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль дүрмийн хэрэгжилт сайжирна.
- 8.4 Нийгмийн баталгаа хангах үйл ажиллагаанд ахиц гарч, орон сууцны нөхцөл сайжирсан албан хаагчдын тоо нэмэгдэнэ.
- 8.5 Төрийн албаны сул орон тоо бүрэн хангагдана.
- 8.6 Шинээр томилогдсон албан хаагчийг ажлын чиг баримжаа олгож, дадлагажуулна.
- 8.7 Төрийн албан хаагчийн өрхийн амьжиргааг сайжруулах, аж ахуй эрхлэх дэмжлэг, тусламж нэмэгдэнэ.
- 8.8 Эрүүл чийрэг, бүтээмжтэй албан хаагчдын тоо нэмэгдэнэ.
- 8.9 Удирдлагын манлайллын үнэлгээ дээшилнэ.

8.10 Төрийн албан хаагчдын чадамж дээшилнэ.

Хөтөлбөрийн шалгуур үзүүлэлт

№	Шалгуур үзүүлэлт	Хэмжиг нэгж	Суурь түвшин	Хүрэх түвшин			
				2023	2024	2025	2026
Зорилт-1: Орон нутгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулах, өндөр чадамжтай боловсон хүчнийг салбар бүрд тасралтгүй бэлтгэж, сул орон тооны хангалтыг 5 хувиар нэмэгдүүлж, төрийн албан хаагчийн ур чадварыг 20 дээшлүүлэх зорилтын хүрээнд							
1	Төрийн албаны нийт батлагдсан болон сул орон тоо	Хувь	95	97	98	99	100
2	Төрийн албаны сул орон тоо байгууллагаар /сумдад/	хувь	95	97	98	99	100
3	Төрийн албанд 3-аас дээш жил ажиллаж байгаа албан хаагчийн эзлэх хувь	Хувь	70	75	80	90	95
4	Шатлан дэвших шаардлага хангасан албан хаагч	Хувь	7	10	15	20	25
5	Албан тушаалын томилгоо дахь улс төрийн оролцоо, нөлөөлөл	хувь	25	0	0	0	0
6	Шинээр томилогдсон албан хаагчийг ажлын чиг баримжаа олгож, дадлагажуулсан байдал	хувь	73	100	100	100	100
7	Дадлагажуулах хөтөлбөрийг цахимжуулсан байдал	Хувь	0	30	50	70	100
8	Албан хаагчдын сургалт хөгжилд зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ	Хувь	0.2	0.5	1	2	2
Зорилт-2 Хүний нөөцийн ажиллах орчин нөхцөл, нийгмийн баталгааны дэмжлэгийг 30 хувиар нэмэгдүүлж, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлэх зорилтын хүрээнд:							
9	Байр сууцны хөнгөлөлтөд хамрагдалт	Хувь	15	20	30	50	60
10	Орон байрны нөхцөлөө сайжруулсан албан хаагчийн хувь	Хувь	-	30	40	50	60
11	Өрхийн амьжиргааг сайжруулах, аж ахуй эрхлэх дэмжлэг, тусламж, хөтөлбөрт хамрагдалт	Хувь	2	20	30	40	50
12	Жил тутмын эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэг, шинжилгээнд хамрагдалт	Хувь	67	75	80	90	90
13	Өрх толгойлсон албан хаагчдын нийгмийн баталгаа хангасан байдал	Хувь	9	20	30	40	50
14	30-49 насны 0-18 насны 4 ба түүнээс дээш хүүхэдтэй албан хаагчдад үзүүлэх дэмжлэг	Эзлэх хувь	-	10	10	10	10
15	Хамт олны идэвх, оролцоо	индекс	83	85	88	90	

16	Байгууллагын чадавхын индекс	Индекс	85	85	87	88	90
17	Шинэ арга барил, аргачлалыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэхийг хичээдэг	Индекс	82	85	88	90	95
18	Хамтын ажиллагаа	Индекс	76	80	85	90	95
19	Удирдлагын манлайлал	Индекс	70	80	85	90	95
20	Ажлын байрны дарамт шахалт үзүүлэх байдал	Хувь	26	20	15	10	5

ЕС.ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

Д/ Д	Зорилт, ажиллагаа	үйл	Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ
Зорилт-1: Орон нутгийн хөгжилд хувь нэмрээ оруулах, өндөр чадамжтай боловсон хүчнийг салбар бүрд тасралтгүй бэлтгэж, боловсон хүчний хангалтыг 2027 онд 98 хувьд хүргэнэ зорилтын хүрээнд:			
1	1.1 Орон нутагт хэрэгцээтэй боловсон хүчнийг хүний нөөцийн суурь судалгаанд тулгуурлан шинээр бэлтгэнэ.	1.1.1	Аймгийн хэмжээнд шаардлагатай ажлын байрны хэрэгцээний судалгааг жил бүр салбар, чиглэлээр нь гаргах
		1.1.2	Орон нутагт эрэлттэй мэргэжлийн танилцуулга, уулзалт хэлэлцүүлэг, үзүүлэх сургалт, контент бэлтгэх ажлыг тогтмол зохион байгуулах
		1.1.3	Орон нутагт нэн хэрэгцээтэй мэргэжлийн элсэлтийн хуваарийн захиалгыг их дээд сургууль болон яам холбогдох байгууллагад хүргүүлэн, оюутан элсүүлэх
		1.1.4	Аймагт хэрэгцээтэй ХАА, МАА, Эрүүл мэнд, боловсрол, соёл, байгаль орчны чиглэлийн мэргэжлийн боловсон хүчнийг орон нутгийн захиалгаар бэлтгэх
		1.1.5	Орон нутгаас их дээд сургуульд суралцаж байгаа оюутнуудын судалгааг гаргаж, орон нутагтаа ирж ажиллах талаар уулзалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах
		1.1.6	Аймагт нэн шаардлагатай мэргэжлээр суралцаж буй залуучуудыг нутагтаа ирж ажиллах гэрээ байгуулан сургалтын төлбөрийн тэтгэлэг үзүүлэх
2	1.2 Төрийн захиргааны албан хаагчдад тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлага хангасан хүний нөөцийн санг байгууллага бүр бүрдүүлэн, төрийн албанд шинээр орж байгаа залуу албан хаагчдыг чадавхжуулна.	1.2.1	Байгууллага, сум бүр төрийн захиргааны албан хаагчдад тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлага хангасан хүний нөөцийн сан бүрдүүлнэ.
		1.2.2	Төрийн байгууллагууд шинэ албан хаагчийг дадлагажуулах хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх
		1.2.3	Хүний нөөцийн ил тод байдлыг сайжруулан, улс төрөөс ангид байж, сонгон шалгаруулалтын ил тод байдлыг хангах

3	1.3 Чадварлаг, нарийн мэргэжлийн боловсон хүчин, зөвлөхүүдийг орон нутагтаа урьж нийгмийн баталгааны дэмжлэг үзүүлнэ.	1.3.1 Зөвлөх, мэргэжилтэн шаардлагатай салбар, байгууллагуудын судалгаа гаргах
		1.3.2 Зөвлөхүүдийг урьж гэрээ байгуулан хамтран ажиллах
		1.3.3 Мэргэжилтнүүдийг ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад дэмжлэг үзүүлнэ.
Зорилт-2 Хүний нөөцийн ажиллах орчин нөхцөл, нийгмийн баталгааны дэмжлэгийг 30 хувиар нэмэгдүүлж, мэргэшсэн, тогтвортой, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлнэ зорилтын хүрээнд:		
4	2.1 Төрийн албан хаагчдын техник, тоног төхөөрөмжийн хангалтыг сайжруулан ногоон оффис бүхий ажиллах орчныг бүрдүүлнэ.	2.1.1 Төрийн албан хаагчдын техник, тоног төхөөрөмжийн судалгаа, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг мэргэжлийн байгууллагаар гүйцэтгүүлэх
		2.1.2 Төрийн албан хаагчдын ногоон оффис бүхий ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулах, техник, тоног төхөөрөмжөөр хангах
		2.1.3 Ногоон ажлын байр бий болгох санал санаачилгыг дэмжих
		2.1.4 Төрийн байгууллагуудад ISO стандарт нэвтрүүлэх
		2.1.5 Хөдөө орон нутагт ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын гэр бүлийг нь нэн тэргүүнд ажлын байраар хангах бодлого баримтлах
5	2.2 Төр, хувийн хэвшлийн уялдаа, хамтын ажиллагааг сайжруулж хүний нөөцийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр гаргасан санал санаачилгыг дэмжин хамтарч ажиллах	2.2.1 Хувийн хэвшлийн байгууллагуудтай хамтран төрийн албан хаагчийг чадавхжуулах, нийгмийн баталгааг сайжруулах төсөл хөтөлбөр, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, дэмжих
		2.2.2 Хувийн хэвшил, олон нийттэй хамтран төсөл арга хэмжээ санаачлан хэрэгжүүлсэн албан хаагчийг урамшуулах
6	2.3 Орон сууцны нөхцөлөө сайжруулах, өрхийн амьжиргааг дээшлүүлэхэд бодитой дэмжлэг үзүүлнэ.	2.3.1 Хүний нөөцийн суурь судалгаа, жендер, ажлын бүтээмжийг үндэслэн төрийн албан хаагчдыг үе шаттай орон сууцны дэмжлэг үзүүлэх
		2.3.2 Орон нутагт хэрэгцээтэй нарийн мэргэжлийн албан хаагч УБ-аас аймагт, аймгийн төвөөс суманд ажиллахад орон байрны дэмжлэг үзүүлнэ.
		2.3.3 Төрийн албан хаагчдыг өрхийн амьжиргаагаа дээшлүүлэхэд зориулан дэмжлэг үзүүлэх
7	2.4 Төрийн албан хаагчдыг мэдлэг	2.4.1 Сургалтын хэрэгцээнд үндэслэн сургалт хөгжлийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх

	чадвараа дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлж, мэдлэг боловсролтой, ёс зүйтэй төрийн албыг бэхжүүлнэ.	2.4.2 Жил бүр төрийн албаны зөвлөгөөн зохион байгуулж, харилцан туршлага солилцон, тэргүүний арга туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх, харилцан суралцах сургалт, арга хэмжээг зохион байгуулж хэвшүүлэх
		2.4.3 Төрийн албан хаагчдыг дээд шатны байгууллагын тэргүүний арга туршлага, аймаг орон нутгийн төрийн байгууллагуудад туршлага судлах боломжийг дэмжих
		2.4.4 Жил бүр 5-аас доошгүй албан хаагчдын гадаадын өндөр хөгжилтэй оронд туршлага судлах, сургалт арга хэмжээнд оролцуулах боломжийг судлан хэрэгжүүлэх
		2.4.5 Өөрийн эрхэлсэн ажлын чиглэлээр дүн шинжилгээ хийх, онол арга зүйн үндсийг боловсруулах судалгаа хийх чадавхыг эзэмших нөхцөл боломжийг бүрдүүлнэ.
		2.4.6 Эх хэлээ төгс эзэмшиж ашиглах, бичих, илтгэх ур чадварыг хөгжүүлж, ажилтан бүр “Эх бичгээ дээдлэх” хөтөлбөр арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.
		2.4.7 Жил бүр төрийн албан хаагчийн ёс зүйн аяныг өрнүүлэн дүгнэж байх
		2.4.8 Нийтийн биеийн тамир, спортын олон төрөлт тэмцээн уралдаан зохион байгуулж, төрийн албан хаагчдын эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгийг тогтмолжуулан бие бялдар, эрүүл мэндээ сайжруулах санал санаачилгыг дэмжиж ажиллах
8	2.5 Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг өндөржүүлэн, шударга үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлж, урамшуулна.	2.5.1 Шинэ санаачилга, ажлын сайн арга туршлагыг илрүүлэх арга хэмжээг зохион байгуулж, албан хаагчдыг урамшуулан, туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх 2.5.2 Ажлын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, хөдөлмөрийн гэрээний биелэлтийг хагас бүтэн жилээр үнэлж, дүгнэн, үнэлгээний мөрөөр шагнаж урамшуулах, хариуцлага тооцох 2.5.3 Орон нутгийн хөгжилд оруулсан хувь нэмэр, ажлын үзүүлэлтийг харгалзан жил бүр албан хаагчдыг шалгаруулан урамшуулж байх журам боловсруулан хэрэгжүүлэх 2.5.4 Албан хаагчдын ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, тэдний ажлын байрны стрессийг бууруулах, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд анхаарах 2.5.5 Төрийн албан хаагчдын ур чадвар, чадамжийг үнэлэх аргачлал боловсруулан 2 жил тутам

		чадамжийн түвшнийг тогтоон өндөр чадамжтай албан хаагчдыг урамшуулна.
		2.5.6 Аймгийн төвд тасралтгүй ажиллаж байгаа төрийн захиргааны албан хаагчид таван жил тутамд нэг удаа зургаан сарын үндсэн цалинтай нь тэнцэх хэмжээний мөнгөн урамшуулал олгох асуудлыг судалж шийдвэрлэнэ.
9	2.6 Төрийн албаны удирдлагын манлайллыг сайжруулах	2.6.1 Төрийн байгууллагын удирдлагуудын манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулж, чадавхыг дээшлүүлэх
		2.6.2 Удирдлагын манлайллын үнэлгээг жил бүр хийж, үнэлгээний мөрөөр урамшуулал, хариуцлага тооцох
		2.6.3 Ажлын байран дээр болон өөрөө байнга суралцагч, манлайлагч байх, орчин үеийн менежментийн чиг хандлагад суралцах арга барилд тасралтгүй суралцуулах