



**ДОРНОГОВЬ АЙМАГ  
ИРГЭДИЙН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН ХУРЛЫН  
ТОГТООЛ**

2022 оны 10 сарын 18 өдөр

Дугаар 09/01

Сайншанд сум

**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 дэх заалт, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь заалт, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.2 дахь заалтыг тус тус үндэслэн аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлаас ТОГТООХ нь:

1. Аймгийн хэмжээнд дутагдалтай байгаа төрийн захиргааны албан тушаалын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, тэдний тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бий болгох, сургаж, дадлагашуулах замаар мэргэшсэн, ур чадвар бүхий төрийн албыг төлөвшүүлэн, иргэдэд хүргэх төрийн үйлчилгээний чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор “Дорноговь аймгийн төрийн захиргааны албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, нийгмийн баталгааг хангах зорилтот хөтөлбөр”-ийг хавсралтаар баталсугай.

2. “Хөтөлбөр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-г баталж хэрэгжилтийг ханган, шаардлагатай зардлыг жил бүрийн аймгийн төсөвт тусгаж ажиллахыг аймгийн Засаг дарга (О.Батжаргал)-д үүрэг болгосугай.

3. Тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Нутгийн удирдлагын хөгжлийн хорооны ахлагч (И.Батсүрэн), аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нарийн бичгийн дарга (Ц.Батсугир) нарт тус тус даалгасугай.

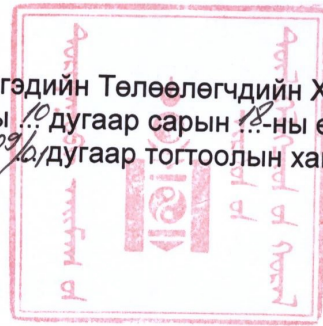
ДАРГА



Б.ГАНЗОРИГ

442220159

Аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын  
2022 оны 10 дугаар сарын 18-ны өдрийн  
09/10 дугаар тогтоолын хавсралт



**ДОРНОГОВЬ АЙМГИЙН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ  
АЛБАН ХААГЧДЫН АЖИЛЛАХ НӨХЦӨЛИЙГ САЙЖРУУЛАХ,  
НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ХАНГАХ ЗОРИЛТОТ ХӨТӨЛБӨР  
2023-2026**

2022 он

## АГУУЛГА



1. ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ
  - 1.1.Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэслэл
  - 1.2. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ шаардлага
  - 1.3.Хөтөлбөрийн хамрах хүрээ
  - 1.4. Хөтөлбөрийн зорилго
  - 1.5. Хөтөлбөрийн хугацаа, зохион байгуулалт
  
2. АЙМГИЙН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ХААГЧИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН УДИРДЛАГА
  - 2.1. Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал
  - 2.2.Хүн ам зүйн мэдээлэл
  - 2.3.Хүний нөөцийн тулгамдсан асуудал
  - 2.4.Хүний нөөцийн удирдлагын SWOT шинжилгээ
  
3. ДОРНОГОВЬ АЙМГИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ, СТРАТЕГИ
  - 3.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго
  - 3.2.Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги
  
4. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ, САНХҮҮЖИЛТ
  - 4.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга зам
  - 4.2. Хөтөлбөрийн санхүүжилт
  
5. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН
  - 5.1. Гүйцэтгэлийн үр дүн



## НЭГ. ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

### 1.1. Эрх зүйн үндэслэл

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь заалтад “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно.” гэж заасан байдаг.

Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь заалтад “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ” гэж заасан байхаас гадна уг хуулийн 61 дүгээр зүйлд “Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа”-г хуульчлан өгсөн.

Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.6 дахь заалтад “Аймгийн хүний нөөцийн бодлогын төлөвлөлт, хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлэхийг, 67 дугаар зүйлийн 67.1.6 дахь заалтад “Төрийн захиргааны ажилтныг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх, тэдний ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах ажлыг хууль тогтоомжийн хүрээнд зохион байгуулах” чиг үүргийг тус тус зохицуулсан байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.2 дахь заалтад “Хөдөлмөрлөх эрх чөлөөг баталгаажуулах, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс авах, амрах” үндсэн эрхийг хөдөлмөр эрхлэгч эдлэхээр заасан байгаа нь уг хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэслэлийг бүрдүүлж байна.

### 1.2. Хөтөлбөрийн хэрэгцээ шаардлага:

Хурдацтай хөгжиж байгаа төрийн үүрэг, нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, төрийн үйлчилгээг хүргэх хэрэгцээ, санхүү, төсвийн бодит байдалд төрийн албаны хэмжээ, өртөг зардал болон олон талт ур чадварыг тасралтгүй нийцүүлж байх шаардлагатай байна.

Иймд төрийн албаны шинэтгэлийн төрийн албаны өнөөгийн байдалд үнэлгээ өгч, төрийн албаны үр нөлөөтэй үйл ажиллагаа, хариуцлага хүлээх чадавхыг нь бэхжүүлэх талаар тодорхой саналыг тусган бодлогоор хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага урган гарч ирж байна.

Дорноговь аймгийн хэмжээнд аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын ажлын алба, аймгийн Засаг даргын эрхлэх



асуудлын хүрээний 18 агентлаг, сумдын Засаг даргын Тамгын газар, сумдын Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал зэрэг нийт 46 төрийн захиргааны байгууллагын 587 төрийн захиргааны албан тушаал байна.

Эдгээрт одоогийн байдлаар 441 албан хаагч ажиллаж, 146 сул орон тоо байгаа нь аймгийн хэмжээнд хүний нөөцийн хомсдолд орж, иргэдэд хүргэх төрийн үйлчилгээг түргэн шуурхай, хүртээмжтэй хүргэхэд хүндрэлтэй нөхцөл байдал үүсээд байна.

Хэдийгээр Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу байгууллага бүр төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг батлан ажиллаж байгаа боловч төсвийн боломжоос шалгаалан бие даан авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ бага, гагцхүү Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, хөнгөлөлт тусламж дэмжлэг, урамшуулал олгох, эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамруулах, эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын хураамжийн зохих хувийг төр хариуцах зэрэг үйл ажиллагаанд чиглэгдэж байна.

Иймээс орон нутагт мэдлэг чадвартай, туршлагатай төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, тэднийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах хэрэгцээ шаардлагад үндэслэн нийгмийн баталгааг нь хангах орон сууцны дэмжлэг үзүүлэх, орон нутгийн онцлог тохирсон нэмэгдэл олгох замаар төрийн ажлын зохион байгуулалтыг сайжруулж, иргэдэд төрийн үйлчилгээг чанартай хүргэх шаардлага үүсэж байна.

Энэхүү хөтөлбөр хэрэгжсэнээр аймгийн төрийн захиргааны албан хаагчдын нийгмийн баталгаа хангагдаж, цалин хөлсийг шат дараатай нэмэгдүүлэх, ажлын үр дүнг үндэслэн урамшуулал олгох, гэр бүлийг дэмжих, ажлын нөхцөлийг сайжруулж таатай орчин бүрдүүлэх зэрэг ач холбогдолтой юм.

Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулж, нийгмийн асуудлыг бодит, үнэн зөв судалгаанд үндэслэн нээлттэй, ил тод шийдвэрлэх, санхүүгийн боломжийг зөв тооцоолж албан хаагчдыг үр бүтээлтэй, идэвх, санаачилгатай, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах үндсэн нөхцөл болох юм.

### 1.3. Хөтөлбөрийн хамрах хүрээ:

Энэхүү хөтөлбөрт аймаг, сумдын Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын ажлын алба, аймаг, сумдын Засаг даргын Тамгын газрын төрийн захиргааны албан хаагчид, аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчид хамрагдана.

#### 1.4. Хөтөлбөрийн зорилго

Аймгийн хэмжээнд дутагдалтай байгаа төрийн захиргааны албан тушаалын хүний нөөцийг бүрдүүлэн, тэдний тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бий болгож, сургаж, дадлагажуулах замаар мэргэшсэн, ур чадвар бүхий төрийн албыг төлөвшүүлэн, иргэдэд хүргэх төрийн үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлж, төрийн бодлого шийдвэрийн үр нөлөөг дээшлүүлэхэд энэхүү хөтөлбөрийн зорилго оршино.

#### 1.5. Хөтөлбөрийн хугацаа, зохион байгуулалт

1.5.1. Энэхүү хөтөлбөрийг 2023-2026 онуудад хэрэгжүүлнэ.

1.5.2. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зохион байгуулалт:

- Төрийн нэгдсэн бодлогоор гүйцэтгэх
- Сум, байгууллага бүр өөрийн байгууллагын нөөц, боломжид тулгуурлах
- Ижил, төстэй байгууллагатай хамтран ажиллах
- Харьяа байгууллагын дэмжлэгийг авах
- Гадаад хамтын ажиллагааны боломжийг нэмэгдүүлэх
- Хамт олны санаачлагыг өрнүүлэх

### ХОЁР. АЙМГИЙН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ХААГЧИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН УДИРДЛАГА

#### 2.1. Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал

Аймгийн хэмжээнд нийт 4206 ажлын байранд 3669 төрийн албан хаагч ажиллаж байна.

Төрийн албан хаагчдын тоо мэдээлэл:

| Асуулт<br>№  | Аймгийн төрийн албан хаагчдын тоо |                |            |                |            |                |
|--------------|-----------------------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
|              | Батлагдсан                        | Ажиллаж байгаа | Батлагдсан | Ажиллаж байгаа | Батлагдсан | Ажиллаж байгаа |
| Ангилал      | УТ                                |                | ТЗ         |                | ТҮ         |                |
| Тоо          | 111                               |                | 337        | 441            |            |                |
| Сул орон тоо | 4                                 |                | 146        |                | 87         |                |



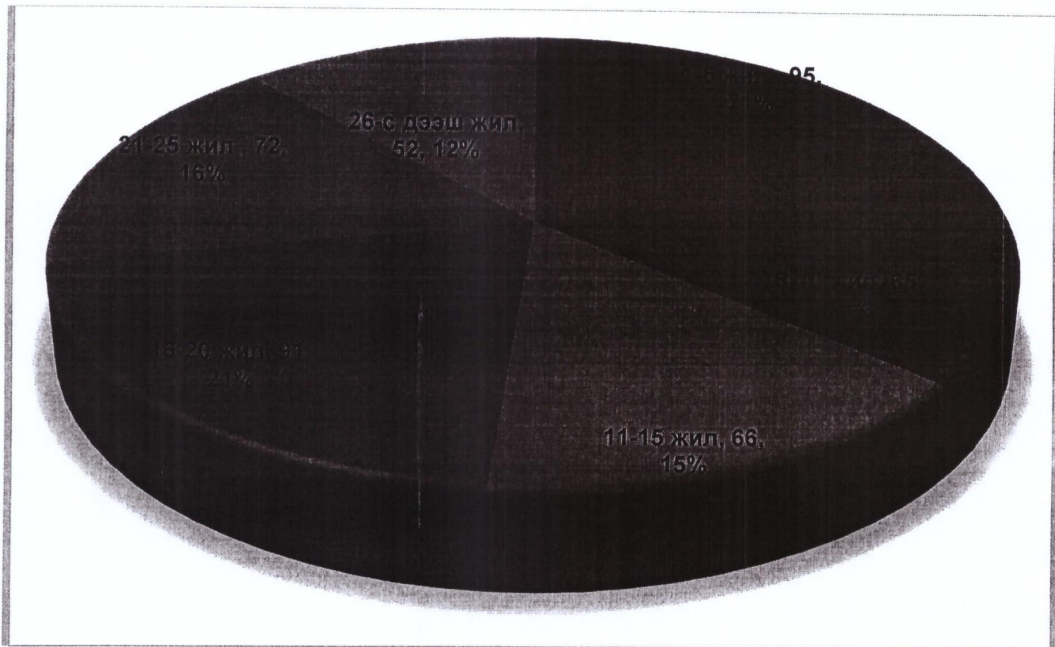
Төрийн захиргааны нийт албан хаагчдын албан тушаалыг ангиллаар нь авч үзвэл /Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 275 дугаар тогтоол/:

| №                    | Албан тушаалын ангилал | Албан тушаалын нэр   | Албан тушаалын тоо | Ажиллаж байгаа албан хаагчийн тоо | Сул орон тоо |
|----------------------|------------------------|--|--------------------|-----------------------------------|--------------|
| <b>Туслах түшмэл</b> |                        |  |                    |                                   |              |
| 1                    | T3-1                   | Багийн нийгмийн ажилтан, зохион байгуулагч   | 13                 | 8                                 | 5            |
| 2                    | T3-2                   | Байгаль хамгаалагч   | 16                 | 0                                 | 16           |
| 3                    | T3-3                   | Сумын иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын ажлын албаны ажилтан   | 16                 | 5                                 | 11           |
| <b>Дэс түшмэл</b>    |                        |  |                    |                                   |              |
| 4                    | T3-4                   | -Аймгийн зэрэглэлтэй хотын захирагчийн ажлын албаны мэргэжилтэн<br>-Сумын Засаг даргын Тамгын газрын мэргэжилтэн   | 115                | 88                                | 27           |
| 5                    | T3-5                   | Аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын мэргэжилтэн<br>Аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний нутгийн захиргааны байгууллагын мэргэжилтэн  | 177                | 110                               | 67           |
| 6                    | T3-6                   | Аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын ахлах мэргэжилтэн<br>Аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын СТСХ-ийн мэргэжилтэн<br>Аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний нутгийн захиргааны байгууллагын ахлах мэргэжилтэн | 155                | 139                               | 16           |
| 7                    | T3-7                   | Аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын тасгийн дарга, Аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний нутгийн захиргааны байгууллагын нэгжийн дарга, Сум, дүүргийн төсвийн ерөнхий нягтлан бодогч                        | 39                 | 35                                | 4            |
| 8                    | T3-8                   | Аймаг, нийслэлийн төсвийн ерөнхий нягтлан бодогч   | 1                  | 1                                 | 0            |



| Ахлах түшмэл    |       |  |            |
|-----------------|-------|--|------------|
| 9               | ТЗ-9  | Сумын ИТХ-ын НБД, Сумын ЗДТГ-ын дарга                                      | 28         |
| 10              | ТЗ-10 | Агентлагийн дарга, АЗДТГ-ын хэлтсийн дарга, ТАСЗ-ын НБД                    | 25         |
| Эрхэлсэн түшмэл |       |  |            |
| 11              | ТЗ-13 | Аймгийн ИТХ-н Тэргүүлэгчдийн Нарийн бичгийн дарга<br>Аймгийн ЗДТГ-ын дарга | 2          |
| <b>НИЙТ</b>     |       |  | <b>587</b> |

Ажилласан жил, туршлагаар нь ангилбал:



Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажилласан жилийн судалгаанаас харахад 1-5 жил ажилласан албан хаагчид хамгийн өндөр байгаа хэдий ч эдгээр залуу боловсон хүчнүүд тогтвор суурьшилгүй байна.

Мөн 16-20 жил ажилласан төрийн захиргааны албан хаагчид олон байгаа нь хуулиар олгогдсон цалингийн нэмэгдэл авдаг, ажилдаа мэргэшсэн, төрийн албаны үнэт зүйт, төрийн албан хаагчид байх ур чадварт суралцсантай холбоотой байх тул харьцангуй тогтвортой байх хандалагатай байна.

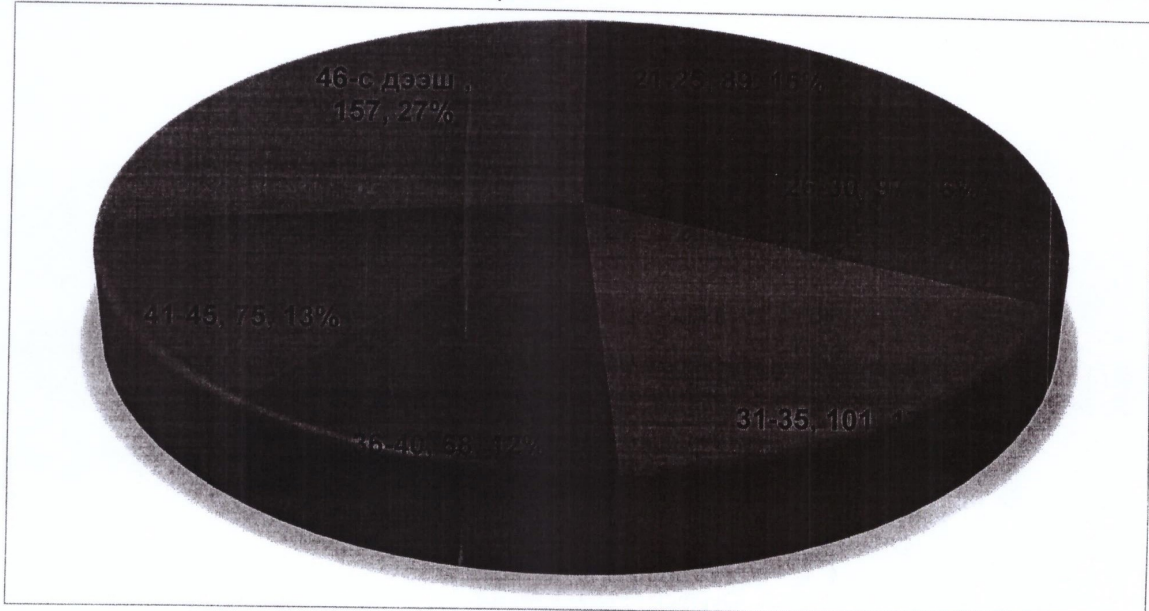
## 2.2. Хүн ам зүйн мэдээлэл

Дорноговь аймаг нь 2021 оны эцсийн байдлаар нийт 72113 хүн амтай байна.

Сумдын хүн амын тоо

| №  | Сумын нэр         | Хүн амын тоо |
|----|-------------------|--------------|
| 1  | Айраг сум         | 3598         |
| 2  | Алтанширээ сум    | 1533         |
| 3  | Даланжаргалан сум | 2983         |
| 4  | Дэлгэрэх сум      | 1918         |
| 5  | Замын-Үүд сум     | 18995        |
| 6  | Иххэт сум         | 2087         |
| 7  | Мандах сум        | 1550         |
| 8  | Өргөн сум         | 2155         |
| 9  | Сайншанд сум      | 27450        |
| 10 | Сайхандулаан сум  | 1411         |
| 11 | Улаанбадрах сум   | 1519         |
| 12 | Хатанбулаг сум    | 3007         |
| 13 | Хөвсгөл сум       | 1534         |
| 14 | Эрдэнэ сум        | 2418         |

Аймгийн хэмжээнд нийт 3669 төрийн албан хаагч ажиллаж байна. Эдгээрийг насны байдлаар ангилж үзвэл:





Хүйсийн ангилал:



### 2.3. Хүний нөөцийн тулгамдсан асуудал

- Хүний нөөцийн удирдлагын стратегийн механизм төлөвшөөгүй
- Байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшөөгүй
- Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавх сул
- Хүний нөөцийн өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, чадавх сул
- Төрийн захиргааны албан хаагчдын цалин, хөлс, урамшууллын систем боловсронгуй бус
- Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг шийдвэрлэх боломж нөхцөл хангалтгүй
- Төрийн захиргааны албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, хангах тогтолцоо төлөвшөөгүй
- Төрийн захиргааны албан хаагчдад шинэ зан үйл төлөвшүүлэхэд хүндрэлтэй
- Төрийн захиргааны албан хаагчдын шатлан дэвших тогтолцоо төлөвшөөгүй
- Төрийн захиргааны албан хаагчдын тогтвортой ажиллах механизм тогтоогүй
- Хүний нөөцийн удирдлагын асуудлаар гадаад, дотоод хамтын ажиллагаа хөгжөөгүй
- Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн систем боловсронгуй бус, статистик мэдээ гаргах боломжгүй
- Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлагын чадавх сул
- Аймгийн хөгжлийн хандлага хүний нөөцийн хөгжилтэй уялдаа муутай

### 2.4. Хүний нөөцийн удирдлагын SWOT шинжилгээ

| Дотоод хүчин зүйл   |  |
|---|--|
| <b>Давуу тал</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Харилцаа, холбоо, замын дэд бүтэц хөгжсөн</li><li>• Бүх шатны менежерүүд хүний нөөцийн асуудлаар өөрчлөлт хийх шаардлагатайг хүлээн зөвшөөрч дэмжиж байгаа</li></ul> | <b>Сул тал</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Төрийн албан хаагчдыг шилж сонгох өнөөгийн нөхцөл байдал оновчтой бус</li><li>• Шинээр ажилд орсон ажилтнуудын чадавх сул, хандлага муу</li></ul> |



|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Удирдлага, ажилтнууд аливаа өөрчлөлтийг хүлээн авах зан үйлийн эерэг хандлагатай</li> <li>• Гадаад орнуудад ажилтнуудыг сургах, дадлагажуулах, туршлага судлуулах боломжтой.</li> <li>• Ажилтнуудын сурах, мэргэших хүсэл эрмэлзлэл өндөр</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 буюу түүнээс дээш жил ажилласан ажилтнуудын сургалт, хөгжлийн асуудалд анхаарал хандуулдаггүй</li> <li>• Цалин хөлс, урамшууллын өрсөлдөх чадвар сул</li> <li>• Төрийн албан хаагчдад шинэ зан үйлийн хандлага бий болгох механизм хангалтгүй</li> </ul>  |
| <b>Гадаад хүчин зүйл</b>  |  |
| <p><b>Боломж</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Аймгийн төсвийг орлогоороо бүрдүүлж, өөрөө өөрийгөө санхүүжүүлдэг</li> <li>• Нутгийн зөвлөл, УИХ-ын гишүүд, орон нутгийн зүгээс дэмжлэг сайн</li> <li>• Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг төлөвлөх, үнэлж дүгнэх, хариуцлага тооцох тогтолцоог төлөвшүүлэх боломжтой</li> <li>• Төрийн албан хаагчдыг сургах, хөгжүүлэх боломжтой</li> <li>• Орон нутгийн онцлогт тохирсон бодлого, хөтөлбөрөөр төрийн албан хаагчдыг дэмжих боломжтой</li> <li>• Орон сууцны хүрэлцээ боломжийн түвшинд байдаг</li> </ul> | <p><b>Бэрхшээл</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мэргэшсэн албан хаагчдыг хувийн хэвшлийн байгууллага татан авах магадлалтай</li> <li>• Улс төрийн нөхцөл байдлаас шалтгаалж, төрийн албан хаагчийн тогтвортой мэргэшсэн байх зарчим алдагдах</li> <li>• Хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэхэд санхүүгийн дутагдалтай байдал</li> <li>• Залуучуудын мэргэжил сонголтын чадвар дутмаг</li> <li>• Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын босго өндөр</li> </ul> |

## **ГУРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖИЛ, СТРАТЕГИ**

### **3.1.Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго**

Төрийн бодлого, чиг үүргийг үр ашиг, үр нөлөөтэй боловсруулж, хэрэгжүүлэх болон төрийн алба, өөрчлөлт шинэчлэлтэд зохицож чадах үнэт зүйл, мэдлэг, чадвар бүхий хүний нөөцийг төлөвшүүлэх

### **3.2.Хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги**

3.2.1.Аймгийн хүний нөөцийн удирдлагын хүрээнд дэвшүүлж буй стратегийн зорилтууд:

#### **Нэг.Хүний нөөцийн цогц механизмыг төлөвшүүлэх**

- Хүний нөөцийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх, зохион байгуулалтын арга зүй, удирдлагаар хангах
- Хүний нөөцийн удирдлагад мэдээллийн технологийг нэвтрүүлж төрийн албан хаагчдын бүртгэл, хөдөлгөөний тайланг үнэн зөв гаргадаг болох
- Хүний нөөцийн асуудлаар гадаад хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх арга хэмжээ авах
- Олон улсын байгууллага болон гадаад орнуудад албан хаагчдыг ажиллуулах, сургаж хөгжүүлэх асуудлаар холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах

#### **Хоёр. Удирдах ажилтны манлайллын чадавхийг хөгжүүлэх**

- Ерөнхий болон дунд шатны менежерүүдэд хувийн зан төлөв, зарчимч, тууштай, ёс зүйтэй, ажил хэрэгч чанараараа манлайлах, бусдыг дэмжих, чиглүүлэх хандлагыг төлөвшүүлэх
- Бүх шатны менежер, удирдах ажилтнуудад манлайллын сургалтын модуль боловсруулж тасралтгүй хөгжүүлэх
- Менежерүүдийн ажил дүгнэх шалгуур үзүүлэлтэд ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгаанд үндэслэж байх тогтолцоог бий болгох

#### **Гурав. Аймгийн хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, хангах**

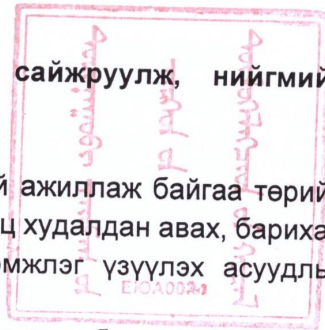
- Зайлшгүй хэрэгцээтэй, дутагдалтай байгаа мэргэжлээр оюутан элсүүлэх, суралцаж байгаа оюутнуудын судалгаанд үндэслэн орон нутагт ажиллуулах талаар их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллах
- Мэргэшсэн, ур чадвар бүхий албан хаагч, менежерийг орон нутагт урьж ажиллуулах асуудлыг судлан шийдвэрлэх, тэдгээрийн гэр бүлийг ажлын байраар хангах
- Төрийн захиргааны албан тушаалын болон ирээдүйд үнэ цэнэ нь өсөн нэмэгдэх мэргэжлийн судалгааг тогтмол шинэчлэх

#### **Дөрөв. Албан хаагчдыг сургаж хөгжүүлэх, шатлан дэвших зарчмыг хэрэгжүүлэх**

- Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээнд үндэслэн албан хаагчдыг сургаж, ажлын байран дээр тасралтгүй хөгжүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх
- Нэг ажлын байранд 10 ба түүнээс дээш жил ажилласан албан хаагчдыг сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулж ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, туршлага судлуулах тогтолцоог бүрдүүлэх
- Ажилтнуудын нуугдмал нөөцийг илрүүлэх, цогц чадамжийг бий болгох механизмыг бүрдүүлэх
- Албан тушаалын шаардлагад заагдсан сургалтад шат дараатай хамруулах замаар удирдах ажилтны нөөц бүрдүүлэх



**Тав. Албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулж, нийгмийн баталгаагаар хангах тогтолцоог төлөвшүүлэх**



- 5 ба түүнээс дээш жил тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа төрийн захиргааны албан хаагчдад анх удаа орон сууц худалдан авах, барихад нь зориулж 10,0 сая хүртэлх төгрөгийн дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг холбогдох журмаар зохицуулах
- Суманд ажиллах шинэ, залуу төрийн захиргааны албан хаагчдыг орон сууцаар хангах бодлого хэрэгжүүлэх
- Суманд тасралтгүй 5 жил ажилласан төрийн захиргааны албан хаагчдад орон нутагт ажилласны нэмэгдлийг 6 сарын үндсэн цалинтай нь тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн урамшууллаар тооцон 5 жил тутам олгох /2023 оноос эхлэн болзол хангасан албан хаагчдад олгоно/
- Ажилтан, албан хаагчдын ажлын байрыг орчин үеийн оффисын стандартын жишигт нийцүүлэн тохижуулах ажлыг үе шаттай хэрэгжүүлж, ая тухтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх
- Ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр нэмэгдэл хөлс, урамшуулал олгох журам баталж хэрэгжүүлэх
- Цалин хөлс, урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох асуудлыг судлах
- Өөрийн орон нутгийн рашаан сувилалд жил тутам хөдөөгийн сумын 20 төрийн захиргааны албан хаагчдыг амарч сувилуулан, зардлын дэмжлэг үзүүлэх

**ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨР ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ, САНХҮҮЖИЛТ**

**4.1. Хөтөлбөр хэрэгжүүлэх арга зам**

4.1.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг нэгдсэн бодлого, удирдамжаар хангах ажлыг аймгийн Засаг даргын Тамгын газар хариуцан зохион байгуулах ба сум, байгууллагууд өөрийн байгууллагын онцлогт тохируулан боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

4.1.2. Аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлаас баталсан “Дорноговь аймгийн төрийн захиргааны албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, нийгмийн баталгааг хангах зорилтот хөтөлбөр”-ийн стратеги зорилтуудыг хангах “Хөтөлбөр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө”-г аймгийн Засаг даргын зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцүүлж батлуулна.

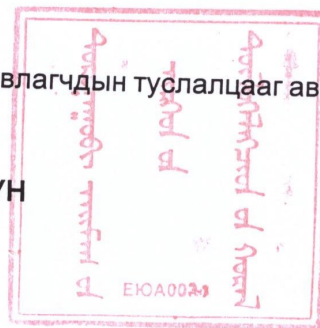
4.1.3. Хөтөлбөрийн жилийн тайланд хяналт-шинжилгээ үнэлгээ хийж, аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хуралд танилцуулж, үр дүнг тооцно.

**4.2. Хөтөлбөрийн санхүүжилт**

4.2.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийн эх үүсвэрийг жил бүр аймгийн Засаг даргын Хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зардалд тусгуулан төсөвлөнө.



4.2.2. Гадны байгууллагын төсөл хэрэгжүүлэх, хандивлагчдын тусалцааг авах замаар хэрэгжүүлэх боломжийг судална.



## ТАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН

### 5.1. Гүйцэтгэлийн үр дүн

Хөтөлбөрт тусгагдсан стратегийг хэрэгжүүлсэнээр дор дурдсан үр дүнд хүрнэ.

- Аймгийн хүний нөөцийн удирдлагын иж бүрэн зохицуулалтын механизм бүрдэн хэрэгжиж, төлөвших
- Хүний нөөцийн менежментийн ур чадвар бэхжих
- Хүний нөөцийн удирдлагын орчин үеийн хандлага, техник нэвтрэх
- Аймгийн боловсон хүчний бодлого, хөрөнгө оруулалт, стратегийн түвшин иж бүрэн тодорхойлогдож эрсдэл багасах
- Хүний нөөцийн хуваарилалт сайжирч боловсон хүчин мэргэшсэн, тогтвортой болох
- Гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо төлөвшиж төрийн бодлого, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө сайжрах
- Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавх дээшилж, байгууллагын зан үйлийн өөрчлөлт гарах
- Нийт төрийн захиргааны албан хаагчдын үнэт зүйлс, мэдлэг чадвар дээшилж, гадаад дотоод орчны өөрчлөлт, шаардлагад нийцэн хөрвөж чаддаг болох
- Хүний нөөцийн бодлого болон гадаад хамтын ажиллагааны уялдаа холбоо хангагдах

---o0o---