

СУМЫН ЗАСАГ ДАРГА

БАТЛАВ.

Б. ДОРЖСҮМБЭР

ГОВЬ - УГТААЛ СУМЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ ТҮҮНИЙ

ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХЯНАЖ ДҮГНЭХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл.

Говь –Угтаал сумын Засаг даргын тамгын газрын болон төрийн үйлчилгээний бусад байгууллагуудын боловсон хүчний бодлогын хэрэгжилтийг хянаж дүгнэхэд энэхүү журмыг мөрдөнө.

Хоёр. Хамрах хүрээ.

2.1. Доорхи нэр бүхий байгууллагуудын Хөдөлмөрийн дотоод журам, сургалт ба мэдлэг чадвар бий болгох хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангахад энэхүү журмын зорилго чиглэгдэнэ.

Үүнд:

1. Сумын ИТХ
2. Засаг даргын тамгын газар
3. Сум дундын Эрүүл мэндийн төв
4. 9-н жилийн сургууль
5. Соёлын төв
6. Хүүхдийн цэцэрлэг
7. АЦУОШ харъяа Говь Угтаал цаг уурын өртөө

Гурав. Хүний нөөцийн стратегийг хянах, тайлагнах

- 3.1. Байгууллага бүр хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөө боловсруулан ажиллах
- 3.2. Сургалт ба мэдлэг чадвар бий болгох хөтөлбөрийг шинэчлэн боловсруулж жил жилийн эхэнд төрийн албан хаагч нарынхаа эрэлт хэрэгцээнд суурилан тухайн жилд зохион байгуулах ажлын төлөвлөгөө хамт олноороо хэлэлцэн боловсруулж батлуулан хэрэгжилтийг нь ханган ажиллана.

3.3. Энэхүү хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг дараа оны 1-р улиралд багтаан хамт олны хуралд заалт тус бүрээр нь тайлагнана

3.4. Байгууллага бүрт дотоод хяналтын зөвлөлийг байгуулж тухайн зөвлөл хөтөлбөр төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хянаж хянасан тухайгаа тэмдэглэл хөтөлж хамт олны хуралд танилцуулж байх

3.5. Жил бүрийн 12 сарын 20-ны дотор байгууллагын дарга эрхлэгч нар хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайланг сумын засаг даргад гаргаж өгнө.

Дөрөв. Төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох журам

4.1. Төрийн албан хаагч нарыг албан тушаал бүрийн ангилалаар томилгоожуулна

4.1.1. Улс төрийн албан тушаалтанг томилох, чөлөөлөх

4.1.1.1 Багийн засаг дарга нарыг БИНХ-аас нэр дэвшүүлж хуралд оролцогчдын олонхийн санал авсан иргэний нэрийг дэмжсэн БИНХ-ын тогтоолыг сумын засаг даргад хүргүүлнэ. Сумын засаг дарга тухайн нэр дэвшигчийг ЗЗНДНТУТ хуулийн холбогдох заалтыг үндэслэн томилно. Хэрэв ажлын байрны тодорхойлолтонд заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд БИНХ-д санал хүргүүлж сумын засаг дарга чөлөөлнө.

4.1.1.2. Сумын засаг даргыг сумын ИТХ-аас нэр дэвшүүлж төлөөлөгчдийн олонхийн саналыг авсан иргэний нэрийг дэмжсэн сумын ИТХ-ын тогтоолыг аймгийн засаг даргад хүргүүлнэ. Аймгийн засаг дарга тухайн нэр дэвшигчийг ЗЗНДНТУТ-хуулийн холбогдох заалтыг үндэслэн томилно. Хэрэв сумын засаг даргыг ажлаас нь чөлөөлөх томиолдолд Аймгийн засаг дарга чөлөөлнө.

4.1.1.3. Сумын засаг даргын орлогчийг сумын засаг дарга ИТХ-ын Тэргүүлэгчидтэй зөвшилцөж томилно.

4.1.1.4. сумын ИТХ-ын Тэргүүлэгчдийн даргыг ИТХ-ын төлөөлөгчдөөс нэр дэвшүүлж хамгийн олон хүний санал авсан хүнийг сонгоно.

4.1.2. Төрийн захиргааны албан тушаалтанг томилох

4.1.2.1. ЗДТГ-ын даргын сул орон тоо гарсан тохиолдолд ажлын байрны захиалгыг аймгийн төрийн албаны салбар зөвлөлд хүргүүлнэ. Ажлын байрны захиалга хүргүүлэхдээ а/ ЗДТГ-ын даргын ажлын байрны тодорхойлолт

б/ Сумын засаг даргын өмнөх ЗДТГ-ын даргыг чөлөөлсөн тухай захирамж

в/ ажлын байр зарлуулах тухай сумын засаг даргын захирамж

Эдгээр бичиг баримтуудыг үндэслэн аймгийн төрийн албаны салбар зөвлөл удирдах ажилтаны сонгон шалгаруулалтыг зарлана. Сонгон шалгаруулалтанд тэнцсэн иргэний материалыг төрийн албаны салбар зөвлөлд хүргүүлж төрийн албаны салбар зөвлөлийн шийдвэрийг үндэслэн аймгийн төрийн албаны салбар зөвлөлөөс саналыг сумын засаг даргад ирүүлнэ. Засаг дарга санал дүгнэлт материалыг ирмэгц нэр дэвшигчийн ХОУМ-ийг АТГ-т хүргүүлнэ. ХОУМ нь АТГ-аас хянагдаад ирсэн тохиолдолд сумын засаг дарга ирсэн дүгнэлтийг үндэслэн ЗДТГ-ын даргыг томилно.

4.1.2.2. ЗДТГ-ын төрийн захиргааны албан тушаалд сул орон тоо гарсан тохиолдолд Аймгийн төрийн албаны салбар зөвлөлд ажлын байрны захиалгыг хүгүүлнэ. Захиалгад: а/ ажлын байрны тодорхойлолт

б/ Өмнө ажиллаж байсан төрийн албан хаагчийг ажлаас чөлөөлсөн тушаал

в/ ЗДТГ-ын даргын ажлын байр зарлуулах тухай хүсэлт

Эдгээр бичиг баримтуудыг үндэслэн аймгийн төрийн албаны салбар зөвлөл төрийн албаны мэргэжлийн шалгалтыг зарлана. Төрийн албаны шалгалтанд хамгийн өндөр оноо авч тэнцсэн иргэний материалыг төрийн албаны салбар зөвлөлд хүргүүлж төрийн албаны салбар зөвлөлийн шийдвэрийг үндэслэн аймгийн төрийн албаны салбар зөвлөлөөс саналыг сумын ЗДТГ-ын даргад ирүүлнэ. ЗДТГ-ын дарга санал дүгнэлт материалыг ирмэгц тухайн албан тушаалд нэр дэвшигчийг тушаалаараа томилно.

4.1.3. Төрийн үйлчилгээний албан тушаалтанг томилох, чөлөөлөх

Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд сул орон тоо гарсан тохиолдолд 14-өөс доошгүй хоногийн хугацаатайгаар ажлын байрыг нийтэд ил тод зарлана. Сумын вэб хуудас, аймгийн сайт, байгууллагын мэдээллийн самбар Нийтэд зарлахдаа ажлын байрны тодорхойлолт, өргөдөл хүлээн авах хугацаа, ажлын байранд тавирдах шаардлага зэргийг байршуулна. Өргөдөл хүлээн авах хугацаа дууссанаас хойш ажлын 1 хоногийн дотор ирсэн өргөдлүүдийг хамт олноороо хэлэлцэнэ. Ингэхдээ тухайн албан тушаал дээр шалгуур үзүүлэлтийг гарган хамт

олны 70-аас доошгүй хувийг оролцуулан бүх төрийн албан хаагч нараар шалгуур үзүүлэлт тус бүр дээр 1-5 оноо өгүүлж хамгийн өндөр оноо авсан иргэнд байгууллагын дарга хөдөлмөрийн гэрээ, байгууллагын дотоод журам, ажлын байрны тодорхойлолт зэргийн танилцуулна. Дээрх бичиг баримтанд тусгагдсан болзол журмыг тухайн иргэн хүлээн зөвшөөрсөн тохиолдолд байгууллагын дарга албан тушаалд томилно.

Дөрөв Хүний нөөцийн стратегийг дүгнэх шалгуур үзүүлэлт

- 4.1. Байгууллага бүр боловсон хүчний ойрын 5 жилийн болон боловсон хүчний нөөц бэлтгэх ирэх 5 жилийн судалгаатай байх
- 4.2. Тухайн жилдээ 1-2 төрийн албан хаагчийг мэргэжил дээшлүүлэх болон мэргэжил олгох сургалтанд хамруулсан байх
- 4.3. Тухайн жилд төрийн албан хаагч нараа улс, бүс, аймгийн хэмжээнд зохион байгуулсан нэгдсэн сургалт семинарт бүрэн оролцуулсан байх
- 4.4. Байгууллагын боловсон хүчнийг бэлтгэх, нөөц бүрдүүлэх зорилгоор гэрээний үндсэн дээр оюутан сурагчдыг сургасан байх
- 4.5. Дотоод нөөц бололцоогоо ашиглан төрийн албан хаагч нарынхаа хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн ажлын байран дээрх сургалтыг 2 –оос доошгүй чиглэлээр зохион байгуулсан байх
- 4.6. Сургалтын байгууллагатай хамтран байгууллагынхаа төрийн албан хаагч нарт ажлын чадвар, зөв хандлага олгох сургалтыг зохион байгуулсан байх
- 4.7. Сумынхаа төрийн үйлчилгээний байгууллагуудаас тэргүүний ажиллагаатай төрийн албан хаагч нарын ажлын туршлагыг бусдаар судлуулж сурталчилсан байх
- 4.8. Судласан туршлагаа үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлж тодорхой үр дүнд хүрсэн байх
- 4.9. Төрийн албан хаагч нарынхаа мэдлэг чадварыг сайжруулах чиглэлээр тодорхой төсөв санхүүг зарцуулсан байх
- 4.10. Аймгийн ЗДТГ-аас гаргасан "Шилдэг төрийн албан хаагч шалгаруулах журам"-ын болзлыг төрийн албан хаагч нараараа хангуулах талаар тодорхой ажлуудыг хийсэн байх

4.11. Томилгооны зөрчилгүй томилгоо хийхдээ батлагдсан журмыг мөрдөж ажилласан байх

Тав. Хүний нөөцийн стратегийг дүгнэх

5.1. Байгууллага бүрийн жилийн эцсийн тайланг сумын засаг даргын дэргэдэх зөвлөлөөр хэлэлцэн шалгуур үзүүлэлтийн дагуу ажлыг дүгнэнэ

5.2. Тухайн жилийн ажлыг дараа оны 01 сарын 15-ны дотор дүгнэж шалгарсан 1 байгууллагыг "Оюуны хөрөнгө оруулагч байгууллага"-аар тодруулж сар шинийн баяраар өргөмжлөл мөнгөн шагналаар шагнана.

Зургаа. Хариуцлагын тогтолцоо

6.1. Байгууллагынхаа хүний нөөцийн стратегийг хэрхэн төлөвлөж хэрэгжүүлж байгааг төсвийн шууд захирагчийн үр дүнгийн гэрээнд тусгаж дүгнэнэ.

6.2. Тайлангаа хугацаанд нь гаргаагүй, тодорхой үр дүнтэй ажил зохион байгуулаагүй төсөв шууд захирагчийн үр дүнгийн гэрээг бууруулж дүгнэнэ

305

ЗАСАГ ДАРГЫН ТАМГЫН ГАЗАР