



ДУНДГОВЬ АЙМГИЙН  
ИРГЭДИЙН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН ХУРЛЫН  
ТОГТООЛ

2021 оны 08 сарын 06 өдөр

Дугаар 06

Мандалговь

“Хүний нөөцийг хөгжүүлэх” дэд хөтөлбөр  
батлах тухай

Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1.2 ж дахь заалт, аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын 2020 оны 13 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Дундговь аймгийг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”-ийг тус тус үндэслэн аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлаас ТОГТООХ нь:

Нэг. Дундговь аймгийн “Хүний нөөцийг хөгжүүлэх” дэд хөтөлбөрийг хавсралтаар баталсугай.

Хоёр. “Хүний нөөцийг хөгжүүлэх” дэд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг улс, орон нутгийн төсөв, олон улсын байгууллагын хандив, тусламж, төсөл хөтөлбөрт тусган ажиллахыг аймгийн Засаг дарга (Ц.Мөнхбат), сумдын Засаг дарга нарт тус тус даалгасугай.

ДАРГА



С.ОД-ЭРДЭНЭ

Аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын  
2021 оны 08 дугаар сарын 06-ны өдрийн  
06 дугаар тогтоолын хавсралт

**ДУНДГОВЬ АЙМГИЙН**

**“ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ХӨТӨЛБӨР”**

**1. ХӨТӨЛБӨР БОЛОВСРУУЛАХ ҮНДЭСЛЭЛ, ШААРДЛАГА**

1.1 Нийтлэг үндэслэл

1.2 Аймгийн хүний нөөцийн хөтөлбөр боловсруулах шаардлага

**2. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА**

**3. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗАРЧИМ, ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ**

3.1 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зарчим

3.2 Хөтөлбөрийн зорилго, зорилт

**4. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ**

4.1 Зорилт 1-ийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа

4.2 Зорилт 2-ийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа

4.3 Зорилт 3-ийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа

**5. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, САНХҮҮЖИЛТ**

**6. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ТАВИХ ХЯНАЛТ**

**7. ХӨТӨЛБӨРИЙН ҮР ДҮН, ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ**

## **НЭГ. ХӨТӨЛБӨР БОЛОВСРУУЛАХ ҮНДЭСЛЭЛ, ШААРДЛАГА**

### **1.1. Нийтлэг үндэслэл**

1.1.1 Монголд Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарсан:

- Тогтоол, шийдвэр, дүрэм, журам
- Аймгийн стратеги төлөвлөгөө (2021-2025 он)
- 5 жилийн үндсэн чиглэл төлөвлөгөө
- Аймгийн Засаг даргын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр
- Аймгийн 2021 оны хөгжлийн төлөвлөгөө
- Монгол Улсын Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрүүд зэрэг баримт бичгийг үндэслэн Дундговь аймгийн “Хүний нөөцийг хөгжүүлэх хөтөлбөр” /цаашид хөтөлбөр гэх/-ийг боловсруулав.

1.1.2 Хүний нөөцийн удирдлага нь байгууллагын зорилго, зорилтыг биелүүлэхэд хүний нөөцийн мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, ур чадварыг үр ашигтай, үр нөлөөтэй ашиглах явдлыг хангасан, албан ёсны зохион байгуулалттай үйл ажиллагаа байна.

1.1.3 Аймаг, сумдын Засаг дарга, түүний Тамгын газар, аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний хэлтэс, агентлаг болон төрийн үйлчилгээний байгууллагуудын хүний нөөцийг хөгжүүлэхтэй холбоотой шийдвэр гаргах, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд энэхүү хөтөлбөрийг баримтална.

### **1.2 Хүний нөөцийг хөгжүүлэх хөтөлбөр боловсруулах шаардлага**

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлснээр төрийн албанд томоохон өөрчлөлт шинэчлэл хийгдэж, төрийн захиргааны бүх шатны байгууллагын өмнө шинэ зорилго, зорилтууд дэвшигдэн гарч, өндөр мэдлэг чадвартай, дадлага туршлагатай, төрийн албан хаагчдын хүчээр энэхүү шинэ зорилго, зорилтуудыг хэрэгжүүлж, иргэдэд чанартай төрийн үйлчилгээ үзүүлэх болж байна.

Өнөөдөр тус аймгийн төрийн 134 байгууллагад 3270 төрийн албан хаагч ажиллаж байгаагийн 8.7 хувь нь удирдах албан тушаалтан, 69.7 хувь нь гүйцэтгэх албан тушаалтан, 21.5 хувь нь туслах албан тушаалтан байгаа бөгөөд тэдгээрийн 80 хувь нь төрийн үйлчилгээний, 12 хувь нь төрийн захиргааны, 5 хувь нь төрийн тусгай албанд, 3 хувь нь төрийн улс төрийн албан тушаалд ажиллаж байна.

Насны ангиллаар нь авч үзвэл нийт төрийн албан хаагчдын 22 хувийг 29 ба түүнээс доош насны залуучууд, 33 хувийг 30-39 насны хүмүүс, 24 хувийг 40-49 насны хүмүүс, 21 хувийг 50 ба түүнээс дээш насны хүмүүс тус тус эзэлж байна.

Нийт албан хаагчдын 2317 буюу 71.8 хувь нь эмэгтэй, 953 нь буюу 29.1 хувь нь эрэгтэй албан хаагчид байгаа бөгөөд нийт албан хаагчдын 35 хувь нь аймгийн төвд, 65 хувь нь суманд ажиллаж байна.

Албан хаагчдыг ажилласан жилээр нь авч үзвэл 1 хүртэл жил ажиллаж байгаа албан хаагч 19 хувь, 1-3 жил ажиллаж байгаа албан хаагч 19 хувь, 3-5 жил ажиллаж байгаа албан хаагч 12 хувь, 5-10 жил ажиллаж байгаа албан хаагч 20 хувь, 10-15 жил ажиллаж байгаа албан хаагч 13 хувь, 15-аас дээш жил ажиллаж байгаа албан хаагч 13 хувийг тус тус эзэлж байна.

Боловсролын түвшингээр нь авч үзвэл магистр ба түүнээс дээш зэрэгтэй 7 хувь, бакалавр зэрэгтэй 53 хувь, тусгай дунд боловсролтой 17 хувь, бүрэн дунд боловсролтой 13 хувь, бүрэн бус дунд ба түүнээс доош түвшиний боловсролтой албан хаагч 9 хувь байна.

Төрийн албан хаагчдыг хөгжүүлэх, сургах, дадлагажуулах байдлын хувьд судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 5 хувь нь тухайн байгууллагад ажиллахад нь сургах, дадлагажуулах арга ажиллагаа байхгүй гэсэн бол харин дийлэнх нь буюу 81 хувь нь мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрт хамруулдаг гэж хариулсан бөгөөд ажлын байранд дадлагажуулах байдал 63 хувь байна. Түүнчлэн ажлын байранд дадлагажуулж дагалдуулдаг гэж хариуцсан төрийн албан хаагчид нь 10-аас дээш жил ажилласан албан хаагчдын хувьд өндөр байгаа бол шинээр томилогдсон албан хаагчдын тал нь л ажлын байранд сургаж дадлагажуулдаг гэжээ. Харин сүүлийн 3 жилд албан хаагчдын хүний нөөцийн хөгжилд зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ аймгийн төвийн төрийн байгууллагын хэмжээнд 324,1 сая төгрөг байгаа бол сумын төрийн байгууллагуудын хэмжээнд 190,1 сая төгрөг байна.

Нийгмийн баталгааг хангах хангамж дэмжлэгийн талаар төрийн байгууллагаас авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний хувьд нэмэгдэл цалин, урамшуулал олгодог гэж судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 64 хувь нь хариулсан бол түлээ нүүрсний хангамж үзүүлдэг гэж 47 хувь, эрүүл мэндийг дэмжих, шинжилгээ, эмчилгээ, сувилалд хамруулдаг гэж 44 хувь, тав тухтай орчин нөхцөлөөр хангадаг гэж 35 хувь, амьдрах орон байраар хангадаг гэж 29 хувь, өрхийн аж ахуй эрхлэх, амжиргаагаа сайжруулахад дэмжлэг үзүүлдэг гэж 13 хувь, хувийн орон байр, сууц худалдан авах, барихад дэмжлэг үзүүлдэг гэж 9 хувь, хангамж дэмжлэг үзүүлдэггүй, мэдэхгүй гэж 13 хувь нь тус тус хариулсан байна.

Төрийн албан хаагчдын байрны орон сууцыг төрлөөр нь авч үзвэл Монгол гэрт 42 хувь, хашаа байшинд 25 хувь, орон сууцанд 18 хувь, нийтийн байранд 9 хувь, хувийн сууцанд 6 хувь, бусад гэж 0,1 хувь нь хариулсан байна.

Удирдлагын манлайллын хувьд судалгаанд оролцсон албан хаагчдын дээд шатны удирдлагадаа өгч буй үнэлгээний хувьд сумын Засаг дарга, ЗДТГ-ын удирдлагууддаа итгэлтэй байдаг гэж 65 хувь, аймгийн Засаг дарга, ЗДТГ-ын удирдлагууддаа итгэлтэй байдаг гэж 60 хувь, аймаг дахь холбогдох дээд шатны байгууллагын удирдлага, албан хаагчдаа итгэлтэй байдаг гэж 65 хувь нь хариулсан байдаг бөгөөд манлайллын индексээр аймагт үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагын удирдлагын хувьд 78 хувьтай, суманд үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагын хувьд 69 хувьтай үнэлэгдсэн байна. Үүнийг албан тушаалын төрлөөр нь авч үзвэл манлайллын индексээр удирдах албан тушаалтан 75 хувь, гүйцэтгэх албан тушаалтан 70 хувь, туслах албан тушаалтан 75 хувийн манлайллыг үзүүлсэн байна.

Төрийн албаны хөгжлийн чиг хандлага өөрчлөгдөж, хүний нөөцийн хэрэгцээ өсөн нэмэгдэж, боловсон хүчинд тавигдаж байгаа өнөөгийн шаардлагын үүднээс авч үзэхэд аймгийн хэмжээнд хэлтэс, агентлаг, сум, салбар нэгжийн хэмжээнд хүний нөөцийн хэрэгцээ, төлөвлөлт, хүний нөөцөө хөгжүүлэх ойрын болон дунд хугацааны бодлого, хүнтэйгээ ажиллах, хүнээ хөгжүүлэх ажлын удирдлага, зохион байгуулалт оновчтой байх шаардлагатай байна.

Одоогоор аймгийн хэмжээнд хөдөө аж ахуй, эрүүл мэндийн болон соёл, боловсрол, дэд бүтцийн салбарт мэргэжилтэй боловсон хүчин дутагдаж сэтгүүлч, мэдээлэл технологийн мэргэжилтэн, бага ангийн багш, хими, биологи, математик, орос хэлний багш, сургуулийн өмнөх боловсролын багш, дуу хөгжмийн багш, хүний их эмч, сувилагч, бүх төрлийн инженер, эдийн засагч, малын эмч, мал аж ахуйн мэргэжилтний эрэлт хэрэгцээ ихсэж байна.

Нөгөө талаар орон нутагт ялангуяа сумдад төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа төдийлөн сайн биш зэргээс мэргэжилтнүүд орон нутагт тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байна. Түүнчлэн аймагт нэн шаардлагатай мэргэжлээр ирж ажиллах мэргэжилтнүүд цөөн, төгсөн ирж байгаа зарим мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар тухайн ажлын байранд тавигдаж байгаа шаардлагыг хангахгүй байна.

Аймгийн ерөнхий боловсролын салбарт 972 албан хаагч ажиллаж байгаагийн 54.8 хувь нь багш, СӨБ-ын байгууллагад 426 албан хаагч ажиллаж байгаагийн 31.9 хувь нь багш нар байна. Хүйсээр нь авч үзвэл ЕБС-д 21.7 хувийг эрэгтэй, СӨБ-ын байгууллагад 18.3 хувийг эрэгтэйчүүд тус тус эзэлж байна.

Эрүүл мэндийн салбарт 639 эмч, эмнэлгийн ажилтан ажиллаж байгаагаас 21 хувийг их эмч, 3 хувийг эм зүйч, 3 хувийг эх баригч, 8 хувийг бага эмч, 23 хувийг сувилагч, 3 хувийг

лаборант, 1 хувийг бусад техникч, 4 хувийг эм найруулагч, 3 хувийг нийгмийн эрүүл мэндийн ажилтан, 27 хувийг бусад ажилтан эзэлж байна. Хүйсээр нь авч үзвэл 19.9 хувь нь эрэгтэй албан хаагч байна.

Соёл урлагийн салбарт нийт 179 соёлын ажилтан ажиллаж байгаагаас найруулагч 1.1%, уран бүтээлийн удирдлага 5.6%, дуучин 6.1%, бүжигчин 5%, жүжигчин 3.9%, хөгжимчин 3.9%, хөгжмийн багш 7.2%, бүжгийн багш 6.7%, номын санч 11.7%, өвийн ажилтан 8.4%, гэрэлтүүлэгч 1.1%, дууны оператор, техникч 1.1%, захиргаа аж ахуй болон үйлчилгээний, бусад ажилтан 38.2 %-ийг эзэлж байна. Хүйсээр нь авч үзвэл 40.2% нь эрэгтэй албан хаагч байна.

Төрийн тусгай албан хаагчийн хувьд Цэргийн анги, Онцгой байдлын газрын албан хаагчдаас бусад 140 төрийн албан хаагч байгаагийн 42 буюу 30 хувь нь эмэгтэй албан хаагчид байна.

Төрийн захиргааны албанд 382 буюу нийт албан хаагчдын 11.6 хувь нь ажиллаж байгаагаас 254 буюу 66.4% хувь нь эмэгтэй албан хаагчид байна.

Байгууллагын үйл ажиллагаа, хүний нөөцийн оновчтой бодлого, ил тод байдлыг хангах хүрээнд зохион байгуулалтын болоод бодлогын чанартай олон ажил, арга хэмжээнүүд зохион байгуулагдаж ирсэн. Одоогоор аймгийн Засаг даргын Тамгын газар Олон улсын Чанарын менежментийн тогтолцоо ISO9001:2015 -ыг байгууллагадаа нэвтрүүлж “Гэрчилгээ” авсан бөгөөд Онцгой байдлын газар, Цагдаагийн газар зэрэг байгууллагууд тус стандартыг нэвтрүүлэхээр ажиллаж байна. Тус стандартыг нэвтрүүлснээр төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа алдаагүй, хэвийн явагдаж, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжид бүрэн дүүрэн нийцэж улмаар аймгийн Засаг даргын хуулиар олгогдсон үндсэн чиг үүрэг болон орон нутгийг хөгжүүлэх хөгжлийн бодлого боловсруулахад төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, төрийн үйлчилгээг иргэнд адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай хүргэх, төрийн албан хаагчид хоёргүй сэтгэлээр ажилладаг болох өндөр ач холбогдолтой арга хэмжээ нэвтрэлээ.

Аймгийн төрийн албан хаагчдын хүний нөөцийг хөгжүүлэх, тогтвортой байлгах бодлого, хөтөлбөр боловсруулах үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх хүсэлтийг Канадын Засгийн газрын санхүүжилтэй MERIT төсөлд гаргаснаар уг төсөлтэй хамтран VMLY&R Mongolia ХХК/KANTAR судалгааны байгууллагаар аймгийн хүний нөөцийн суурь судалгааны томоохон ажлыг хийж гүйцэтгүүллээ. /Тус судалгаа нь хөтөлбөрийн суурь бүрэлдэхүүн хэсэг болно./

Мөн Засгийн газрын 2020 оны 217 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах журам”-д “Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь стратеги төлөвлөгөө

болон төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр зэрэг бодлогын баримт бичиг төлөвлөгөөнд үндэслэнэ” гэсэн заалт нь байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдан хийгдэх тул аймгийн “Хүний нөөцийг хөгжүүлэх хөтөлбөр” боловсруулах шаардлагатайг харуулж байна.

## **ХОЁР. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА**

2.1 Хөтөлбөрийг 2021-2025 онд хэрэгжүүлэх ба жил бүр хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдалд үнэлгээ хийнэ.

### **ГУРАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ, ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТУУД**

#### ***3.1 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд баримтлах зарчим***

- 3.1.1 Ил тод, нээлттэй, шударга, өрсөлдөөний зарчмыг баримтлан, тэгш боломжоор хангана.
- 3.1.2 Авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байна.
- 3.1.3 Хүчирхийлэл, аливаа дарамтаас ангид байж, жендэрийн тэгш байдлыг хангана.
- 3.1.4 Төрийн алба нь мэргэшсэн, шударга, хариуцлагатай, чадвартай, өндөр бүтээмжтэй байж, иргэдэд шударга, чанартай үйлчилгээг шуурхай хүргэдэг байна.
- 3.1.5 Үйлчлүүлэгчдийн оролцоонд суурилсан үнэлгээний шударга системд үндэслэнэ.
- 3.1.6 Төрийн албан хаагчийн ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулж, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхийн төлөө ажиллана.
- 3.1.7 Чадахуйд суурилсан, хөгжихүйд тэмүүлэгч, иргэдээ дагуулан манлайлагч төрийн алба байна.

#### ***3.2 Хөтөлбөрийн зорилго, зорилт***

##### **3.2.1 Хөтөлбөрийн зорилго:**

Төрийн албан хаагчдын мэдлэг боловсрол, мэргэшлийн ур чадварыг дээшлүүлж, эцсийн үр дүнг дээдэлсэн, урамшуулал хариуцлагын тогтолцоо бүхий чадахуйн зарчимд тулгуурласан мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албыг бүрдүүлж, удирдлагын манлайллыг дээшлүүлэхэд оршино.

##### **3.2.2 Хөтөлбөрийн зорилтууд:**

**Зорилт 1:** Аймаг орон нутгийг хөгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай өндөр чадамжтай боловсон хүчнийг салбар бүрт тасралтгүй бэлтгэж, боловсон хүчний хангалт 2021 онд 64.9% байгаа бол 2025 онд 85%-д хүргэнэ

**Дэд зорилт:**

- 1.1 Орон нутагт хэрэгцээтэй боловсон хүчнийг шинээр бэлтгэх
- 1.2 Төрийн захиргааны албан хаагчид тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлага хангасан хүний нөөцийн санг сум, байгууллага бүр бий болгон боловсон хүчнээ бэлтгэх
- 1.3 Төрийн албанд шинээр орж байгаа залуучуудыг сургаж, бэлтгэх

**Зорилт 2:** Ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулж, төрийн алба хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэж, мэргэшсэн, шударга, хариуцлагатай, өндөр бүтээмжтэй чадварлаг төрийн албыг бий болгох

**Дэд зорилт:**

- 2.1 Ажиллах орчин нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах
- 2.2 Чадварлаг, мэдлэг боловсролтой, ёс зүйтэй төрийн алба байх
- 2.3 Төрийн албаны удирдлагын манлайллыг сайжруулах
- 2.4 Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг өндөржүүлэх, шударга үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлж, урамшуулах

## **ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА**

Д/д	Хэрэгжүүлэх хөтөлбөр	Код	Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа
Зорилт 1: Аймаг орон нутгийг хөгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай өндөр чадамжтай боловсон хүчнийг салбар бүрт тасралтгүй бэлтгэж, боловсон хүчний хангалт 2021 онд 64.9% байгаа бол 2025 онд 85%-д хүргэнэ			
1	4.1.1. Орон нутагт хэрэгцээтэй боловсон хүчнийг шинээр бэлтгэх	4.1.1.1	Аймгийн хэмжээнд шаардлагатай байгаа мэргэжилтэй боловсон хүчний хэрэгцээний судалгааг жил бүр салбар, салбарын чиглэлээр нь гаргах
		4.1.1.2	ЕБС төгсөгчдөд ажил, мэргэжлийн онцлогоо танилцуулж, тэднийг орон нутагт шаардлагатай байгаа мэргэжил сонгон авч суралцуулах чиглэлээр уулзалт, хэлэлцүүлэг, үзүүлэх сургалт зэрэг үйл ажиллагааг байгууллага бүр зохион байгуулах
		4.1.1.3	Их дээд сургууль, коллежийн элсэлтийн хуваарийн захиалгыг яам холбогдох байгууллагад тавьж оюутан элсүүлэх



		4.1.1.4	Орон нутагт хэрэгцээтэй байгаа бага ангийн багш, хими, биологи, математиик, орос хэлний багш, СӨБ-ын байгууллагын хөгжмийн багш нарыг ойрын 5 жилийн хугацаанд МУБИС-тай хамтран гэрээ байгуулж бэлтгэх
		4.1.1.5	Нэн шаардлагатай байгаа сувилагч, лаборант, хавдар, анатомийн эмгэг судлалын их эмч, нийгмийн эрүүл мэндийн ажилтанг АШУИС-тай гэрээ байгуулан орон нутгийн захиалгаар бэлтгэх
		4.1.1.6	Соёл, урлагийн байгууллагуудад бүжиг дэглээч, найруулагч, театрын зураач, ерөнхий найруулагч, хөгжмийн удирдаач, зохиолч, хөгжмийн багш, төгөлдөр хуурч, соёлын өвийн ажилтан зэрэг нэн шаардлагатай байгаа хүний нөөцийг СУИС-тай гэрээ байгуулан бэлтгэх
		4.1.1.7	Хөдөө аж ахуйн салбарт дутагдалтай байгаа мал зүйч, малын эмч, зоо техникч, агрономич зэрэг мэргэжлээр суралцах хүмүүсийг Хөдөө аж ахуйн их сургуультай гэрээ байгуулан бэлтгэх
		4.1.1.8	Орон нутагт шаардлагатай байгаа ИТ, инженер, архитектор, дулаан, халаалт сэлгэлт, усан хангамж, ариутгал татуургын инженерүүдийг ШУТИС-тай гэрээ байгуулан бэлтгэх
2	4.1.2. Төрийн захиргааны хаагчид ерөнхий болон тусгай шаардлага хүний нөөцийн санг сум, байгууллага бүр бий болгон боловсон хүчнээ бэлтгэх	4.1.2.1	Орон нутгаас их дээд сургуульд суралцаж байгаа оюутнуудын судалгааг гаргаж, орон нутагтаа ирж ажиллахад нь нөлөөлөх уулзалт, орон нутгаа танилцуулах үйл ажиллагааг зохион байгуулах
		4.1.2.2	Аймагт нэн шаардлагатай байгаа мэргэжлээр орон нутагтаа ирж ажиллах залуучуудад сургалтын төлбөрийн тэтгэлэг үзүүлэх
		4.1.2.3	Хүний нөөцийн ил тод байдлыг сайжруулж, өрсөлдөх тэгш боломжоор ханган төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг ил тод зохион байгуулж сурталчилах
3	4.1.3. Төрийн албанд шинээр орж байгаа залуучуудыг сургаж, бэлтгэх	4.1.3.1	Төрийн байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал бүрт хуулийн шаардлага хангасан 2-оос доошгүй иргэнийг дагалдуулан сургах замаар төрийн албанд бэлтгэх, нөөц бүрдүүлэх
		4.1.3.2	Орон нутагт тогтвортой ажиллаж, амжилт бүтээл гаргаж байгаа албан хаагчдын туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх, сурталчлах,
		4.1.3.3	Орон нутгийн хэрэгцээ, хөгжлийн онцлогт тулгуурлан мэргэшсэн мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн зөвлөх баг байгуулан ажиллуулах

<b>Үр дүн</b>		Төрийн байгууллагуудын хүний нөөцийн төлөвлөлт, боловсон хүчний нөөц бүрдүүлэлт, сургаж дадлагажуулах ажлын зохион байгуулалт оновчтой болж, төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байх чадахуйн зарчим хэрэгжинэ.	
Зорилт 2: Ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулж, төрийн албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэж, мэргэшсэн, шударга, хариуцлагатай, өндөр бүтээмжтэй чадварлаг төрийн албыг бий болгох			
4	4.2.1 Ажиллах орчин нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах	4.2.1.1	Төрийн албан хаагчдын ажиллах орчин нөхцөл, техник хэрэгслийн нөхцөл байдалд үнэлгээ хийх
		4.2.1.2	Ажиллах орчин нөхцөлийг шат дараатай сайжруулахад анхаарах
		4.2.1.3	Төрийн албан хаагчдыг хөгжүүлэх стандарт, шаардлага хангасан номын сан, уншлагын танхимыг байгуулах боломжийг судалж, шийдвэрлэх
		4.2.1.4	Төрийн албан хаагчдын амралт, чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх танхимтай болох
		4.2.1.5	Төрийн байгууллагууд албан хаагчдынхаа нийгмийн баталгааг хангах төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх
		4.2.1.6	Хөдөө сумдад ажиллаж байгаа төрийн захиргааны албан хаагч, эмч, эмнэлгийн ажилтан, багш нарыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад анхаарч, гэр бүлийн нь хүнийг ажлын байраар хангах бодлого баримтлах
		4.2.1.7	Орон нутагт ирж ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдыг байр, орон сууцанд оруулах, орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлд хамруулах, орон сууц барих газрын асуудлыг шийдвэрлэж өгөх зэргээр дэмжих бодлого баримтлах
5	4.2.2 Чадварлаг, мэдлэг боловсролтой, ёс зүйтэй төрийн алба байх	4.2.2.1	Албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйг дээшлүүлэх сургалтын хэрэгцээнд үндэслэн хөтөлбөр, төлөвлөгөө гарган сургалт тогтмол зохион байгуулах
		4.2.2.2	2 жилд нэг удаа төрийн албаны зөвлөгөөн зохион байгуулж, харилцан туршлага солилцох, мэдлэгээ тэлэх боломж бүрдүүлэх
		4.2.2.3	Төрийн албан хаагчдыг ажилласан жил, мэргэжил, ур чадвараар нь шатлан дэвшүүлэх бодлогын хүрээнд албан тушаалын тусгай шаардлагад нийцүүлэн мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах, ур чадварыг дээшүүлэх чиглэлээр сургаж хөгжүүлэх
		4.2.2.4	Төрийн албан хаагчдын албан тушаалын онцлог, ажлын мэдлэг, туршлага, үр дүн, ур чадварыг харгалзан жилд 5-аас доошгүй албан хаагчдыг гадаад улс оронд сургалт, арга хэмжээнд хамруулан туршлага судлуулах

		4.2.2.5	Байгууллагын соёл, уур амьсгалыг сайжруулах үйл ажиллагаанд идэвхитэй оролцогч албан хаагч, баг, хамт олныг дэмжиж урамшуулах
		4.2.2.6	Аймгийн хэмжээнд төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн хороог чадавхжуулах, үйл ажиллагааг нь үнэлж, урамшуулдаг байх
6	4.2.3 Төрийн албаны удирдлагын манлайллыг сайжруулах	4.2.3.1	Төрийн байгууллагын удирдлагуудын манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулж, чадавхийг дээшлүүлэх
		4.2.3.2	Шатлан дэвшүүлэх нээлттэй, өрсөлдөөний зарчмаар удирдах албан тушаалтнуудыг сонгон шалгаруулж, мэдлэг, ур чадварыг харгалзан албан тушаалд дэвшүүлэн томилдог байх
		4.2.3.3	Удирдах албан тушаалтнуудад өөрөө байнга суралцагч, манлайлагч байж, менежментийн арга барилыг бүтээлчээр эзэмшиж, зөрчлийн болон эрсдлийн менежментийг тооцож сурах арга барилд суралцуулах
		4.2.3.4	Удирдах албан тушаалтнууд орчин үеийн мэдээллийн технологийн чадварыг эзэмшин үйл ажиллагаандаа ашиглаж чаддаг байхад суралцах
		4.2.3.5	ISO9001 Чанарын удирдлагын тогтолцоо стандартыг төрийн байгууллагуудад хэрэгжүүлэх ажлыг өргөжүүлж, удирдах албан тушаалтнуудын ажлын үр дүнтэй нь холбон дүгнэж, урамшуулал, хариуцлага тооцдог байх
7	4.2.4 Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг өндөржүүлэх, шударга үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлж, урамшуулах	4.2.4.1	Байгууллагынхаа эрхэм зорилго, зорилтуудыг албан хаагч бүр бүрэн ойлгож, ухамсарласан, тэр үндсэн дээр албан үүргээ хуулийн хүрээнд үнэнч, шударгаар биелүүлэх, хууль тогтоомж, албаны чиг үүрэг, шаардлагын дагуу төрийн үйлчилгээг хөнгөн шуурхай, чирэгдэлгүй хүргэх
		4.2.4.2	Төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэгчийн байр сууринаас хандаж, алдаа гаргасан бол уучлал гуйж, алдаагаа засаж чаддаг чадварт албан хаагчдаа суралцуулах
		4.2.4.3	Төрийн байгууллагууд албан хаагчдын үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин, гүйцэтгэлийн болон хөдөлмөрийн гэрээний биелэлтийг жил, хагас жилээр дүгнэж, үнэлгээний мөрөөр шагнаж урамшуулах, зэрэг дэвийн болон ур чадварын нэмэгдэл олгох, хариуцлага тооцох асуудлыг шийдвэрлэж байх
		4.2.4.4	Орон нутгийн хөгжилд оруулсан хувь нэмэр, хариуцсан ажилдаа гаргасан амжилт бүтээлийг нь харгалзан жилд 20-оос доошгүй албан хаагчийг сонгон шалгаруулж тус бүр 5 хүртэл сая төгрөгөөр “Баялагийн сан”-аас шагнаж урамшуулах

		4.2.4.5	Сумдын Засаг даргын Тамгын газрын бүтцэд ажиллаж байгаа төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалтнуудад “Баялагийн сан”-аас жил бүр 500,000 төгрөгний дэмжлэг олгож тогтвор суурьшилтай ажиллуулах
	Үр дүн		Төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа хангагдаж, орон нутагт ёс зүй, харилцаа хандлага сайтай мэргэшсэн тогтвортой төрийн алба бүрдэнэ.

## **ТАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, САНХҮҮЖИЛТ**

### **5.1 Удирдлага, зохион байгуулалт:**

#### **5.1.1 Аймгийн Засаг дарга, түүний Тамгын газар**

5.1.1.1 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх жил бүрийн аймгийн төлөвлөгөөг нэгтгэн боловсруулж батлуулах, хэрэгжилтийг зохион байгуулах, нэгдсэн бодлого удирдлагаар хангах, зохицуулах

5.1.1.2 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд оролцож байгаа төр, иргэний нийгмийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулж, хамтран ажиллах

5.1.1.3 Аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, Төрийн албаны зөвлөлийн аймгийн салбар зөвлөл хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явцад жил бүр хяналт шинжилгээ хийж, шаардлагатай тохиолдолд салбарын болон байгууллагуудын удирдлагын сонголт, мэдээллийг хурлаар авч хэлэлцэн үнэлэлт дүгнэлт өгөх

5.1.1.4 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн арга хэмжээг аймгийн хөгжлийн төлөвлөгөөнд жил бүр тусган, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг шийдвэрлүүлэх

#### **5.1.2 Сумын Засаг дарга, түүний Тамгын газар, бүх шатны төрийн байгууллагууд**

5.1.2.1 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг жил бүрийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлж, үр дүнг хагас, бүтэн жилээр дүгнэж тайлагнаж ажиллах

5.1.2.2 Төрийн байгууллагууд хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах санхүүжилтийг жил бүр тооцож, байгууллагын төсөвт тусгах

5.1.2.3 Байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээний ойрын 5 жилийн судалгааг гаргаж, дутагдалтай боловсон хүчнийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр холбогдох арга хэмжээ авч, үр дүнг тооцож тайлагнах

5.1.2.4 Салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх, мэргэжил, ур чадварыг нь дээшлүүлэх чиглэлээр төрөл бүрийн арга хэмжээг зохион байгуулж, албан хаагчдыг чадавхжуулах ажлыг нэгдсэн удирдлагаар хангах

## **5.2. Хөтөлбөрийн санхүүжилт:**

### **5.2.1 Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх санхүүжилт дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.**

Төрийн байгууллагууд хүний нөөцийн бодлогын асуудлыг аймаг, сумын хөгжлийн төлөвлөгөөтэй уялдуулж төсөв, санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэнэ.

5.2.1.1 Төрийн байгууллагын төсөв, өөрийн орлого

5.2.1.2 Улсын болон орон нутгийн төсөв

5.2.1.3 Байгуулага, аж ахуйн нэгж, иргэдийн хандив, тусламж, дэмжлэг

5.2.1.4 Олон улсын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт

## **ЗУРГАА. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ТАВИХ ХЯНАЛТ**

6.1 Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явцад хяналт тавих, биелэлтийг дүгнэх ажлыг аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын Төрийн захиргааны удирдлагын хэлтэс хариуцна.

6.2. Аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын Хяналт- шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын хэлтсээс жил бүр хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ хийж зөвлөмж өгч үр дүнг тооцно.

## **ДОЛОО. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХҮРЭХ ҮР ДҮН, ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ**

7.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрнэ.

7.1.1 Төрийн байгууллагуудын хүний нөөцийн төлөвлөлт, боловсон хүчний нөөц бүрдүүлэлт, сургаж дадлагажуулах ажлын зохион байгуулалт оновчтой болж, төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байх чадахуйн зарчим хэрэгжинэ.

7.1.2 Төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа, тогтвор суурьшил сайжирч, орон нутагт мэргэжлийн боловсон хүчний хангалт нэмэгдэнэ.

7.1.3 Төрийн албан хаагчдын мэдлэг, мэргэшил, ур чадвар дээшилж, ажлын гүйцэтгэл, бүтээмж сайжирна.

7.1.4 Удирдах албан тушаалтнуудын манлайлах ур чадвар дээшилж, хүний нөөцийн удирдлагын арга хэлбэр, зохицуулалтын механизм боловсронгуй болно.

7.1.5 Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хандлага, харилцааны ур чадвар дээшилж, төрийн үйлчилгээний соёл сайжирна.

## 7.2. Хөтөлбөрийн үйл ажиллагааны шалгуур үзүүлэлт

№	Хөтөлбөрийн зорилт	Шалгуур үзүүлэлт	Хүрэх түвшин		Төсөв
			Суурь үзүүлэлт (2020 он)	2025 он	
Аймаг орон нутгийг хөгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай өндөр чадамжтай боловсон хүчнийг салбар бүрт тасралтгүй бэлтгэх					
1	Орон нутагт хэрэгцээтэй шинэ боловсон хүчнийг бэлтгэх	-Сум, байгууллага бүр 5 жилийн судалгаатай болсон байх	50%	100%	-
		- Гэрээ байгуулсан оюутны тоо	0	25	125,000,000
		-Боловсон хүчний хангалт	64.9%	85%	-
2	Төрийн захиргааны албан хаагчид тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлага хангасан хүний нөөцийн санг сум, байгууллага бүр бий болгон боловсон хүчнээ бэлтгэх	- Оюутнуудын дунд зохион байгуулсан арга хэмжээний тоо	0	10	45,000,000
		-Тэтгэлэгт хамрагдсан оюутны тоо	0	50	125,000,000
3	Төрийн албанд шинээр орж байгаа залуучуудыг сургаж, бэлтгэх	-Шилдэг тэргүүний албан хаагчдыг сурталчилсан байдал	0	100	10,000,000
		-Зөвлөх багийн тоо	0	6	21,000,000
Ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулж, төрийн алба хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэж, мэргэшсэн, шударга, хариуцлагатай, өндөр бүтээмжтэй чадварлаг төрийн албыг бий болгох					
4	Ажиллах орчин нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах	-Техник тоног төхөөрөмжийн хангалт	69%	85%	250,000,000
		-Гэр, орон сууцанд хамрагдсан ТАХ-ын тоо	0	40	2 тэрбум төгрөг
5	Чадварлаг, мэдлэг боловсролтой, ёс зүйтэй төрийн алба байх	-ТАХ-ын сургалтын тоо	501	3507	-
		ТАХ-ын зөвлөгөөн зохион байгуулагдсан байх	0	2	40,000,000
		-Гадаад сургалтад хамрагдсан ТАХ-ын тоо	0	25	75,000,000

		-Салбар зөвлөл, хороодын үйл ажиллагааг дэмжсэн байх	0	5	50,000,000
6	Төрийн албаны удирдлагын манлайллыг сайжруулах	-Сургалтад хамрагдсан удирдах албан хаагчдын хувь	89%	100%	134,000,000
		- ISO9001 Чанарын удирдлагын тогтолцоо стандартыг нэвтрүүлсэн байгууллагын тоо	1	11	550,000,000
7	Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг өндөржүүлэх, шударга үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлж, урамшуулах	-ТАХ-ыг ажлын үр дүнгээр урамшуулсан байх	21	100	500,000,000
		-Сумдын дэмжлэгт хамрагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын тоо	0	450	225,000,000
<b>ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТ САНХҮҮЖИЛТ</b>					4 тэрбум 150 сая төгрөг

ДУНДГОВЬ АЙМГИЙН

ЗАСАГ ДАРГЫН ТАМГЫН ГАЗАР