



**БУЛГАН АЙМГИЙН  
ИРГЭДИЙН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН ХУРЛЫН ЭЭЛЖИТ  
ХУРАЛДААНЫ ТОГТООЛ**

2022 оны 09 сарын 28 өдөр

Дугаар XI/03

Булган сум

Г "Аймгийн төрийн албаны хүний нөөцийг  
2023-2028 онд хөгжүүлэх хөтөлбөр" батлах тухай

Монгол улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.3, 35 дугаар зүйлийн 35.1.13, 48 дугаар зүйлийн 48.1, Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3, аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын найм дахь удаагийн сонгуулийн 2020 оны II хуралдааны II/04 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Булган аймгийн Засаг даргын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны "Шинэ хөгжлийн зам" хөтөлбөр"-ийн 42,2 дахь заалтыг тус тус үндэслэн аймгийн ИТХ-ын найм дахь удаагийн сонгуулийн XI хуралдаанаас ТОГТООХ нь:

1."Аймгийн төрийн албаны хүний нөөцийг 2023-2028 онд хөгжүүлэх хөтөлбөр"-ийг хавсралтаар баталсугай.

2.Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх удирдлага зохион байгуулалтын арга хэмжээг авч, биелэлтийн үр дүнг бүтэн жилээр тооцон, шаардагдах зардлыг жил бүрийн төсөвт тусган ажиллахыг аймгийн Засаг дарга (Б.Ариун-Эрдэнэ)-д үүрэг болгосугай.

3.Энэхүү тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нарийн бичгийн даргын үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч (М.Батжаргал)-д даалгасугай.

ДАРГА

Д.ЭРДЭНЭБАТ



**БУЛГАН АЙМГИЙН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ  
2023-2028 ОНД ХӨГЖҮҮЛЭХ ХӨТӨЛБӨР**

**НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ**

Булган аймгийн Төрийн бүх шатны байгууллагууд алсын хараа, зорилго, зорилт, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албан хаагчдаар бүрэлдэхүүнээ бэхжүүлэн, төрийн үйлчилгээг иргэдэд ойр, шуурхай, чанартай үзүүлэх, шинэ залуу мэргэжилтнийг бэлтгэх, давтан сургах, тэдний нийгмийн баталгааг хангах болон хариуцлагын шинэ тогтолцоог бий болгож Төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэл хийх нь энэхүү хөтөлбөрийг боловсруулах үндэслэл болно.

***Хөтөлбөрийг боловсруулахад доорхи эрх зүйн актуудыг үндэслэл болгов. Үүнд:***

- Төрийн албаны тухай хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомж
- “Алсын хараа-2050” Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр
- Төрийн бүтээмжийн сэргэлтийн бодлого
- Аймгийн Засаг даргын “Шинэ хөгжлийн зам” үйл ажиллагааны хөтөлбөр



**ХОЁР. БУЛГАН АЙМГИЙН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ӨНӨӨГИЙН  
БАЙДАЛ, ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА**

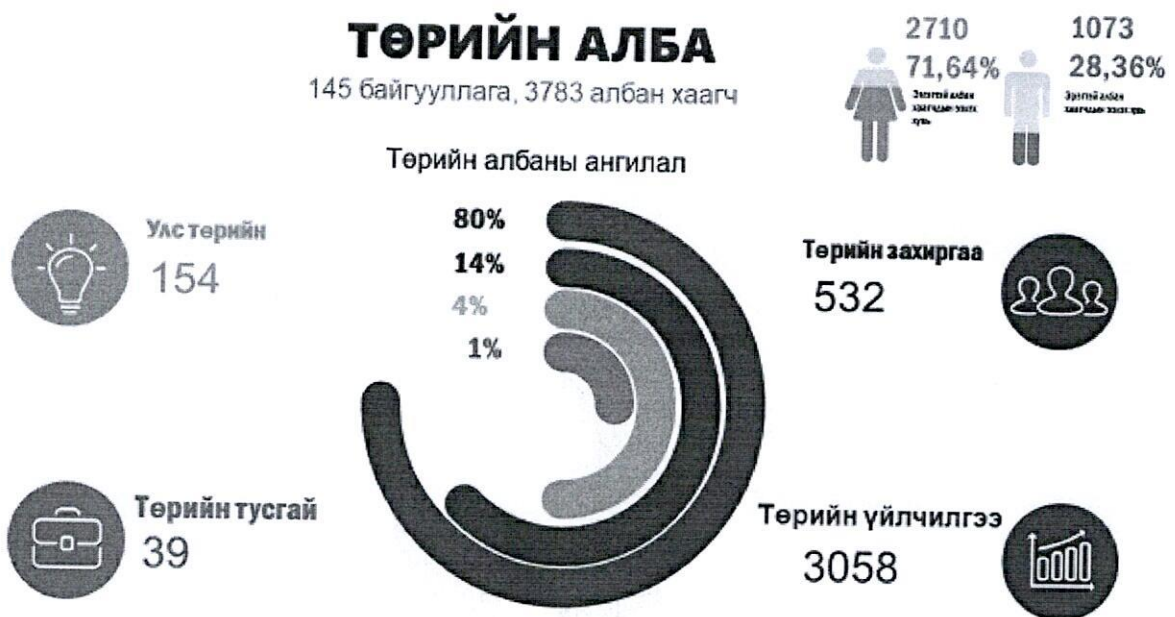
Булган аймгийн хүний нөөцийн удирдлагын SWOT шинжилгээ

<b>Дотоод хүчин зүйлүүд</b>	
<p><b>Давуу тал:</b>  Дээд болон дунд шатны удирдах албан тушаалтнууд хүний нөөцийн асуудлаар цаашид өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэдгийг ойлгон хүлээн зөвшөөрч, дэмжиж байгаа  Удирдлага, албан хаагчид аливаа өөрчлөлтийг хүлээн авах зан үйлийн хандлагатай  Төрийн болон төрийн бус сургалтын байгууллагуудад түшиглэн төрийн албан хаагчдыг давтан сургах, бэлтгэх боломжтой  Дотоод удирдлагын систем, төрийн байгууллагуудын цахим үйлчилгээг нэвтрүүлсэн, улмаар компьютерийн гадаад дотоод сүлжээг ашиглан зайн хэлбэрээр суралцах бүрэн боломжтой  Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах, сургалт хөгжилтэй холбоотой зардлыг орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлэх боломжтой  Төрийн албаны удирдах түвшинд чадахуйн зарчмаар шатлан дэвшүүлэх болзоол хангасан төрийн албан хаагчийн нөөц хангалттай.  Олон улсын ISO9001:2015 Чанарын менежментийн тогтолцоог нэвтрүүлж байна.  Төрийн албан хаагчдыг орон байраар хангах, эрүүл мэндийг дэмжиж ажилладаг.</p>	<p><b>Сул тал:</b>  Үйл ажиллагаа ихэнхдээ хатуу тогтоосон журмаар зохицуулагддаг учраас уян хатан биш,  Бүх үйл явц бичгээр үйлдэгддэг тул шийдвэр гаргах үйл явц удаашралтай, шинэ зүйл нэвтрэх нь удаан байна.</p> <p>Төрийн албанд шинээр томилогдон ажиллаж байгаа албан хаагчдын албан хэрэг хөтлөлт, төрийн албаны стандартын талаарх мэдлэг чадвар хангалттай бус  Цалин хөлс, урамшууллын системийн өрсөлдөх чадвар сул, ажлын эцсийн үр дүнтэй холбогдоогүй  Гадаад улс, орнуудад төрийн албан хаагчдыг сургах, дадлагажуулах хөрөнгө хязгаарлагдмал  Орон нутагт ялангуяа сумдад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа төдийлөн сайн биш зэргээс шалтгаалан тогтвор суурьшилтай ажиллах хүний нөөцийн тоо буурсаар байгаа.</p>
<b>Гадаад хүчин зүйлүүд</b>	
<p><b>Боломж:</b>  Гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг эрчимтэй хөгжүүлэх замаар хүний нөөцөө сургаж мэргэшүүлэх  Мэдээлэл, технологийн хөгжил дэвшлийг нэвтрүүлэх замаар төрийн</p>	<p><b>Бэрхшээл:</b>  Улс төрийн нөхцөл байдлаас шалтгаалж төрийн албан хаагчдын тогтвортой, мэргэшсэн байх зарчим алдагддаг</p>

<p>албан хаагчдыг сургаж хөгжүүлэх, үйл ажиллагаагаа олон нийтийн эрх ашигт нийцүүлэх чиглэлээр хөнгөн шуурхай хүртээмжтэй болгох</p> <p>Төрийн албаны зөвлөлөөс бүх талын дэмжлэг туслалцаа авах</p> <p>Хөдөлмөрийн дотоод зах зээлээс чадварлаг ажилтнуудыг сонгох</p> <p>Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг төлөвлөх, тайлагнах, үнэлж дүгнэх, хариуцлага тооцох тогтолцоо төлөвших</p> <p>Төрийн албан хаагчийг өөрчлөн байршуулах карьерын тогтолцоо төлөвших</p> <p>Төрийн албан хаагчийг сургах, хөгжүүлэх механизм бүрэлдэн тогтох</p>	<p>Мэргэшсэн төрийн албан хаагчид хувийн хэвшилд, өөр байгууллага, орон нутагт шилжин ажиллах эрсдэлтэй</p> <p>Нарийн мэргэжлийн албан хаагчдын хомсдол бий болох</p>
--	---

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлснээр төрийн албанд томоохон өөрчлөлт, шинэчлэл хийгдэж, төрийн захиргааны бүх шатны байгууллагууд өндөр мэдлэг, ур чадвар, дадлага туршлагатай, төрийн албан хаагчдаар хүрээгээ тэлж, иргэдэд чанартай төрийн үйлчилгээ үзүүлэх болж байна.

Булган аймагт 2022 оны 9 дүгээр сарын байдлаар Төрийн захиргааны 56, Төрийн тусгайлсан чиг үүргийн 4, Төрийн үйлчилгээний 85, нийт 145 байгууллага төрийн үйлчилгээ үзүүлж байна.





Үүнээс удирдах албан тушаалтан 330 буюу 8.8 хувь, гүйцэтгэх албан тушаалтан 2529 буюу 66.9 хувь, туслах албан тушаалтан 924 буюу 24.5 хувийг эзлэж байгаа бөгөөд тэдгээрийн 80.0 хувь нь төрийн үйлчилгээний, 14.0 хувь нь төрийн захиргааны, 1.2 хувь нь төрийн тусгай албанд, 4.0 хувь нь улс төрийн албан тушаалд тус тус ажиллаж байна.

Насны ангиллаар нь авч үзвэл нийт төрийн албан хаагчдын 19.8 хувийг 30 ба түүнээс доош насны залуучууд, 72.7 хувийг 31-55 насныхан, 7.1 хувийг 56-60 буюу түүнээс дээш насны албан хаагчид эзэлж байна.

Боловсролын түвшингээр нь авч үзвэл магистр ба түүнээс дээш зэрэгтэй 133 буюу 3.5 хувь, бакалавр зэрэгтэй 2037 буюу 54.8 хувь, тусгай дунд болон дипломын дээд боловсролтой 610 буюу 16.1 хувь, бүрэн дунд боловсролтой 709 буюу 18.7 хувь, бүрэн бус дунд ба түүнээс доош түвшиний боловсролтой албан хаагч 7.7 хувь байна.

2021 оны байдлаар аймгийн төрийн албан хаагчдыг орон байраар хангахад төрөөс 57.3 сая төгрөгийн дэмжлэг, төрийн албан хаагчийн эрүүл мэндийг дэмжихэд 4.4 сая төгрөг, нөхөн төлбөрт 1.5 тэрбум, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгоход олгох нэг удаагийн тэтгэмж 1.6 тэрбум төгрөг нийт 6021 албан хаагчдад 3,5 тэрбум төгрөгийг тус тус зарцуулсан байна.

Аймгийн нийт 145 байгууллагаас ажиллаж буй ёс зүйн зөвлөл 80, ёс зүйн сургалтад хамрагдсан албан хаагчид 8170 байна. Үүнээс албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа буюу ажлын байрандаа согтууруулах ундаа хэрэглэхийг цээрлэх хэм хэмжээг зөрчсөн 7, албан үүргээ гүйцэтгэхдээ бүдүүлэг зан авир гаргахыг цээрлэх хэм хэмжээг зөрчсөн 7 гэх мэт нийт зөрчлийн шийдвэрлэсэн ёс зүйн зөрчил 21 байна.

Одоогоор аймгийн хэмжээнд хөдөө аж ахуй, эрүүл мэнд, боловсрол, соёл, урлаг, дэд бүтцийн салбарт мэргэжилтэй хүний нөөцийн хангалт дутагдалтай байгаа бөгөөд нийгмийн ажилтан, сэтгүүлч, мэдээлэл технологийн мэргэжилтэн, хими, биологи, математик, орос, англи хэлний багш, сургуулийн өмнөх боловсролын багш, дуу хөгжмийн багш, хүний их эмч, сувилагч, лаборант, бага эмч бүх төрлийн инженер, эдийн засагч, нягтлан бодогч, малын эмч, хөдөө аж ахуйн мэргэжилтний эрэлт хэрэгцээ их байна.

Орон нутагт ялангуяа сумдад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа төдийлөн сайн биш зэргээс шалтгаалан орон нутаг тогтвор суурьшилтай ажиллах хүний нөөцийн тоо буурсаар байна.

2022 оны 9 дүгээр сарын байдлаар аймгийн төрийн захиргааны албан тушаалд 9 агентлаг, 14 суманд 99 (ахлах 3, дэс 80, туслах түшмэл 16) сул орон тоо байгаа бол эрүүл мэндийн салбарт их эмч 24, сувилагч 19, эх баригч 4, лаборант 6, бага эмч 4, техникч 3, багийн эмч 4 дутагдалтай байгаагаас чих, хамар хоолой, эрчимт эмчилгээ, мэдээгүйжүүлэг, эмгэг судлал, яаралтай тусламж, нярай эмч нэн шаардлагатай байна.

2022-2023 оны оны хичээлийн жилд эхний байдлаар боловсролын байгууллагад математик, хими, биологи, дүрслэх урлаг, дизайн технологи, дуу хөгжим зэрэг мэргэжлээр 25 үндсэн орон тоо, 7 түр орон тооны дутагдалтай ажиллаж байна.

Соёлын урлагийн салбарт номын санч-8, хөгжмийн багш-3, бүжгийн багш-10, жүжигчин-3, хөгжимчин-2, эрэгтэй бүжигчин-3 зэрэг 29 сул орон тоо байна. Аймгийн хэмжээнд төрийн үйлчилгээнээс бусад салбарт нийт 250 сул орон тоо байна.

Төрийн байгууллагууд хүний нөөцийн оновчтой бодлого, үйл ажиллагааны ил тод байдал, ажиллах ая тухтай байдлыг хангах чиглэлээр зохион байгуулалтын болоод бодлогын чанартай олон ажил, арга хэмжээ авч байна. Тухайлбал аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, Хутаг-Өндөр сумын Засаг даргын Тамгын газар, Нийгмийн даатгалын хэлтэс, Стандартчилал хэмжил зүйн хэлтэс, Онцгой байдлын газар зэрэг төрийн байгууллагууд олон улсын ISO9001:2015 Чанарын менежментийн тогтолцоог нэвтрүүлж "Гэрчилгээ" авсан бол Бүрэгхангай, Булган сумын ЗДТГазар зэрэг төрийн



байгууллагууд Чанарын менежментийн тогтолцоо, стандартыг нэвтрүүлэхээр ажиллаж байна.

Аймгийн Засаг даргын санаачлагаар төрийн албан хаагчдын мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, ёс зүйг сайжруулах зорилгоор 2022 оныг “Ёс зүйтэй, Мэдлэг чадвартай, Хариуцлагатай - Төрийн алба”-ны жил болгон зарласан.

Жилийн ажлын хүрээнд “Төрийн алба хаагчийн нэгдсэн зөвлөгөөн”-ийг зохион байгуулж 16 сум, 1 тосгон, 47 агентлагын 300 гаруй төрийн албан хаагч нарт Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар, Удирдлагын академи, Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам, Нэгдсэн үндэсний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөрийн “Монгол улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн үндэсний зөвлөх зэрэг газруудтай хамтран ажилласан бол 13 сум болон төрийн байгууллага бүр “Төрийн албан хаагчдын зөвлөгөөн хэлэлцүүлэгийг тусгай хөтөлбөрийн дагуу зохион байгуулж 1800 гаруй албан хаагчдыг хамруулаад байна.

Эрхэлсэн түшмэлийн мэргэшүүлэх багц цагийн сургалтад 4, ахлах түшмэлийн мэргэшүүлэх багц цагийн сургалт 50, дунд хугацааны давтан сургалт 32, чиглүүлэх сургалт 18, төрийн албан хаагч эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөр-3, гадаад сургалт-5, чадавжуулах арга зүйн сургалтад давхардсан 2358 албан хаагч хамрагдаад байна.

Төрийн албаны хөгжлийн чиг хандлага өөрчлөгдөж, хүний нөөцийн хэрэгцээ, боловсон хүчинд тавигдах шаардлага өсөн нэмэгдэж байгаа тул төрийн албаны удирдлага, зохион байгуулалтыг оновчтой болгох, хүний нөөцийг бэлтгэх, чадавхижуулах, нийгмийн баталгааг хангах хүрээнд “Төрийн албаны хүний нөөцийг хөгжүүлэх аймгийн хөтөлбөр” боловсруулах шаардлагатайг харуулж байна.

Энэхүү хөтөлбөрийг боловсруулахдаа аймгийн төрийн албан хаагчдын нэгдсэн зөвлөгөөн, сум, байгууллагын зөвлөгөөнөөс гарсан саналууд, сумын ЗДТГ-ын дарга, хууль эрх зүйн мэргэжилтнүүдийн сургалт семинар, аймгийн ЗДТГ-аас сумдад ажилласан ажлын хэсгүүдээр өгсөн санал зэргийг судлаж тусгасан болно.

## **ГУРАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРЧИМ**

- 3.1. Шударга ёс, ил тод, тэгш байдал
- 3.2. Мэргэшсэн тогтвортой байдал
- 3.3. Сурч хөгжих боломж
- 3.4. Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал

## **ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ**

### **4.1. Зорилго**

Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн бодлогыг хэрэгжүүлэн, төрийн албан хаагчдыг хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

### **4.2. Хөтөлбөрийн зорилт**

- 4.2.1.Төрийн байгууллагын хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх
- 4.2.2.Төрийн албан хаагчдыг сургаж, мэргэшүүлэн, чадваржуулах
- 4.2.3.Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах

## **ТАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛТОД ХҮРЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧИГЛЭЛ**



## **5.1. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх**

5.1.1.Орон нутагт нэн шаардлагатай мэргэжлээр ерөнхий боловсролын сургууль төгсөгчдийг орон нутгийн бодлогоор сургах, төрийн албан хаагчдыг мэргэшүүлэх, давтан сургах

5.1.2.Төрийн захиргааны албан хаагчид тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлага хангасан хүний нөөцийн санг сум, байгууллага бүр бий болгон хүний нөөцийн бүрдүүлэлт хийх

5.1.3.Ерөнхий боловсролын сургууль төгсөгчдөд орон нутагт шаардлагатай байгаа мэргэжил сонгон авч суралцуулах чиглэлээр уулзалт, мэдээлэл хийх, их дээд сургууль төгсөх оюутнуудтай уулзалт хийх, сум, байгууллага, орон нутгаа сурталчлах үр дүнтэй ажлуудыг зохион байгуулах

5.1.4.Хүний нөөцийн ил тод байдлыг сайжруулж, өрсөлдөх тэгш боломжоор ханган төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг ил тод зохион байгуулж сурталчилах

## **5.2. Төрийн албан хаагчдыг сургаж, мэргэшүүлэн, чадваржуулах**

5.2.1.Төрийн байгууллага бүр “Төрийн албан хаагчийн сургалт”-ын төлөвлөгөөг боловсруулан, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх /Цогц чадамжид суурилсан сургалт/

5.2.2.Төрийн албан хаагчдыг боловсролын зэрэг ахиулах нөхцөл боломжоор хангаж, дэмжлэг үзүүлэх

5.2.3.Төрийн албаны сургалт ба мэдлэг чадвар бий болгох үйл явцад төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллах

5.2.4.Шинэ залуу мэргэжилтэн, ажилтнуудыг ажлын байрандаа суралцах, дунд болон ахмад үеийнхний мэдлэг, туршлагаас суралцах нөхцөл бололцоог хангах

5.2.5.Орон нутгийн хэрэгцээ, хөгжлийн онцлогт тулгуурлан мэргэшсэн мэргэжилтнүүдээс бүрдсэн зөвлөх баг байгуулан ажиллуулах

5.2.6.Төрийн албыг салбар бүрээр чадавхижуулах, туршлага судлуулах, мэдээлэл, мэдлэг авах нөхцөл бололцоог бий болгох

5.2.7.Төрийн албан хаагчдын чөлөөт цагийг өнгөрүүлэх, хамт олонч байдлыг бий болгох хүрээнд салбар дундын болон салбар хоорондын урлаг спортын арга хэмжээг зохион байгуулан идэвхижүүлэх арга хэмжээг тогтмолжуулах

## **5.3.Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах**

5.3.1.Төрийн байгууллагууд албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусгах

5.3.2. Байгууллага бүр албан хаагчдын эрүүл мэндийг дэмжиж, жил бүр үзлэгт хамруулж, бие бялдрыг чийрэгжүүлэх арга хэмжээг тогтмолжуулах

5.3.3. Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, орчны эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах, ая тухтай ажиллах орчинг бүрдүүлэх

5.3.4. Төрийн албан хаагчдад зохих хууль тогтоомжийн хүрээнд нэмэлт урамшуулал олгох журмыг батлуулан хэрэгжүүлэх

5.3.5. Суманд ажиллаж байгаа эмч, багш болон бусад нарийн мэргэжлийн ажилтнуудад орон сууцны нөхцлөө сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх

5.3.6. Сумдад ашиглагдаж байгаа болон ашиглагдахгүй байгаа орон нутгийн өмчийн барилга байгууламжийн ашиглалтын болон өмчлөлийн асуудлыг шийдэж, төрийн албан хаагчдын түрээсийн орон сууц болгох ажлыг судлаж шийдвэрлэх

## **ЗУРГАА. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИХ ХУГАЦАА**

Хөтөлбөрийг 2023-2028 онд хэрэгжүүлэх ба жил бүр хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн байдалд үнэлгээ хийнэ.

## **ДОЛОО. ХӨТӨЛБӨРИЙН УДИРДЛАГА ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ**

### **7.1. Аймгийн Засаг дарга, түүний Тамгын газар**

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

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

7.1.3. Аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, аймгийн Төрийн албаны салбар зөвлөл хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явцад жил бүр хяналт, шинжилгээ хийж, шаардлагатай тохиолдолд салбарын болон байгууллагуудын удирдлагын сонголт, мэдээллийг хурлаар хэлэлцэн үүрэг, чиглэл өгөх

7.1.4. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн арга хэмжээг аймгийн хөгжлийн төлөвлөгөөнд жил бүр тусган, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг шийдвэрлэх

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

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

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

7.2.3. Сум, байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээний ойрын 5 жилийн судалгааг гаргаж, дутагдалтай боловсон хүчнийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр холбогдох арга хэмжээ авч, үр дүнг тооцож тайлагнах

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



## **НАЙМ. ХӨТӨЛБӨРИЙН САНХҮҮЖИЛТ**

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

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

8.1.2. Төрийн байгууллагын төсөв, өөрийн орлого

8.1.3. Улсын болон орон нутгийн төсөв

8.1.4. Байгуулага, аж ахуйн нэгж, иргэдийн хандив, тусламж, дэмжлэг

8.1.5. Олон улсын төсөл хөтөлбөрийн санхүүжилт

## **ЕС. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХҮРЭХ ҮР ДҮН**

9.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрнэ.

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

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

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

## **АРАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ТАВИХ ХЯНАЛТ**

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

10.2. Аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, Төрийн албаны салбар зөвлөл хамтран жил бүр явцын үнэлгээг Засаг даргын зөвлөл, Иргэдийн төлөөлөгчдийн хуралд танилцуулна.



11.ХӨТӨЛБӨРИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

№	Шалгуур үзүүлэлт	Хүрэх түвшин							Төсөв
		Суурь үзүүлэлт (2022 он)	2023 он	2024 он	2025 он	2026 он	2027 он	2028 он	
<b>Төрийн байгууллагын хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх</b>									
1	Хүний нөөцийн 5 жилийн судалгаатай байгууллагын тоо	20%	50%	80%	100%				-
2	Орон нутагт нэн шаардлагатай мэргэжлээр гэрээ байгуулан тэтгэлгээр суралцаж байгаа оюутны тоо (гадаад дотоодод)	33	38	46	56	61	81	100	500 сая
3	Төрийн захиргааны албаны хүний нөөцийн хангалт	80%	85%	90%	95%	100%			-
4	Боловсролын салбарын хүний нөөцийн хангалт	95.1%	98%	100%					-
5	Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийн хангалт	85%	95%	100%	-	-	-	-	-
6	Хөдөө аж ахуйн салбарын хүний нөөцийн хангалт	81,3%	95%	100%	-	-	-	-	-
7	Соёл, урлагийн салбарын хүний нөөцийн хангалт	54.2%	65%	75%	85%	95%	100%		-
<b>Төрийн албан хаагчдыг сургаж, мэргэшүүлэн, чадваржуулах</b>									
1	Чадахуйн зарчмаар албан тушаал дэвшин ажиллах болзол хангасан мэргэшүүлэх багц цагийн сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо	35	40	45	50	55	60	65	117 сая
2	Магистрын зэрэгтэй албан хаагчдын тоо	111	116	121	126	131	136	141	70.5 сая
3	Докторын зэрэгтэй албан хаагчдын тоо	3		4		5		6	30 сая
4	Гадаад сургалтад хамрагдсан төрийн албан хаагчийн тоо	2	6	8	10	12	14	16	75 сая



5	Хамтран ажиллаж байгаа төрийн болон бус байгууллагын тоо	4	6	8	10	12	14	16	60 сая
<b>Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах</b>									
1	Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангахад зарцуулсан хөрөнгийн хэмжээ	1.6 тэрбум	1.7 тэрбум	1.8 тэрбум	1.9 тэрбум	2 тэрбум	2.1 тэрбум	2.2 тэрбум	2.2 тэрбум
2	Төрийн албан хаагчийн орон сууцны дэмжлэгт хамрагдсан төрийн албан хаагчийн тоо	57.3 сая	60 сая	70 сая	80 сая	90 сая	100 сая	110 сая	110 сая
3	Техник тоног төхөөрөмжийн хангалтийн хувь	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	280 сая
4	Эрт илрүүлгийн үзлэгт хамруулж эмчлэн эрүүлжүүлсэн албан хаагчдын тоо	50%	60%	80%	100%				
5	Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, орчны эрүүл ахуй, ажиллах нөхцлийг сайжруулсан байгууллагын тоо	7	9	11	13	15	17	19	665 сая
6	Төрийн албан хаагчдад зохих хууль тогтоомжийн хүрээнд нэмэлт урамшуулал олгох журмыг батлуулан хэрэгжүүлэх	0	10	15	20	25	30	35	972 сая
7	Суманд ажиллаж байгаа эмч, багш болон бусад нарийн мэргэжлийн ажилтнуудад орон сууцны нөхцлөө сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх	0	17	17	17	17	17	17	1.2 тэрбум
<b>ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТ САНХҮҮЖИЛТ</b>									6 тэрбум 279 сая 500 мянган төгрөг

**АЙМГИЙН ЗАСАГ ДАРГЫН ТАМГЫН ГАЗАР**