



МОНГОЛ УЛСЫН
ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН
ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2025 оны 04 сарын 08 өдөр

Дугаар А/170

Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг
батлах тухай

Дээд боловсролын тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.1.6, Их сургуулийн дүрмийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.14, 4.2 дахь хэсэгт заасныг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1."Дотоод хэргийн их сургуулийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг"-ийг хавсралтаар баталсугай.

2.Тушаалыг бие бүрэлдэхүүнд танилцуулж, хэрэгжүүлэн ажиллахыг Захиргааны удирдлагын газрын Хүний нөөцийн албаны дарга (цагдаагийн хурандаа А.Гомбодорж)-д, баримт бичгийг үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллахыг бүрэлдэхүүн болон харьяа сургууль, институтийн захирал, бүтцийн нэгжийн дарга нарт үүрэг болгосугай.

3.Хөтөлбөрийн санхүүжилтийг жил бүрийн төсөвт тусгуулж, зардлыг зохих журмын дагуу тооцож олгохыг Санхүү, төлөвлөлтийн хэлтсийн дарга (цагдаагийн хурандаа Ч.Лхагважав)-д зөвшөөрсүгэй.

4.Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргааны удирдлагын газрын дарга (хурандаа Д.Алтангэрэл)-д даалгасугай.

ЗАХИРАЛ, ДОКТОР (Ph.D), ПРОФЕССОР
БРИГАДЫН ГЕНЕРАЛ

П.БАТБААТАР



Дотоод хэргийн их сургуулийн захирлын 2025 оны 07 сарын 08-ны өдрийн 1170 дугаар тушаалын хавсралт



ДОТООДЫН ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1.Зорилго

Дотоод хэргийн их сургуулийн алсын хараа, стратегийн зорилт, эрхэм зорилгыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, нийгмийн баталгааг хангах замаар гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангах, улс төрөөс хараат бус, чадахуйн зарчим, шатлан дэвших тогтолцоонд нийцүүлэн төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд оршино.

1.2.Эрх зүйн үндэслэл

“Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 25 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”, 17 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”, Дотоод хэргийн их сургуулийн дүрэм, бүтэц, орон тоог шинэчлэн баталсан нь энэхүү “Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

1.3.Хэрэгцээ

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, аудит хийх, арга зүйн зөвлөгөөгөөр хангах, төрийн албан хаагчийн томилгоонд улс төрийн нөлөө орсон эсэхийг шалгах, төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албаны төв байгууллага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахаар хуульчилсан.

Дээрх чиг хандлага нь их сургуулиас мэдлэг, мэдээлэл бүхий авьяас чадвартай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлж байхыг нэгэн адил шаардаж байна.

Иймд байгууллагын зорилго, стратегид хүрэхийн тулд шаардлагатай хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хангалтыг үнэлэх, хүний нөөцийн чадавхыг хөгжүүлэх, хадгалах, сургуулийн хүний нөөцийн төлөвлөлтийг оновчтой хийх, боловсронгуй болгох шаардлага, үндэслэл зүй ёсоор бий болж байна.

“Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг” нь өөрчлөлт, хөгжлийн бодлогоор тавигдсан зорилт чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд тоо болон чанарын шаардлага хангахуйц хүний нөөцийг бүрдүүлэх, хөгжүүлэх, хүний нөөцийг үр ашигтай ашиглах зорилгыг ханган биелүүлэх, нөгөө талаас хувь хүн (албан хаагч) өөрийгөө үнэлэх, карьераа төлөвлөх, түүнд хүрэх арга замаа тодорхойлох үндсэн баримт бичиг юм.

ХОЁР.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

2.1.Эрхэм зорилго

Хуулийг дээдлэн, хүнлэг ёс, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдэлсэн, мэргэжлийн, чадварлаг, үнэнч шударга, ёс зүйтэй, мэргэшсэн албан хаагчийг үр дүнтэй, тогтвортой ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэхэд оршино.

2.2.Тэргүүлэх чиглэл

2.2.1.Шинжлэх ухааны үндэслэлтэй судалгаанд суурилсан хүний нөөцийн бодлого хэрэгжүүлэх;

2.2.2.Хүний нөөцийн үйл ажиллагаа, эрх зүйн актуудын хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийж, холбогдох дүрэм, журмыг шинэчлэн баталж, мөрдүүлэх;

2.2.3.Сонгон шалгаруулалт (тусгай шалгалт)-ын үйл ажиллагаанд судалгааны болон техник, технологийн дэвшилтэт арга аргачлалыг нэвтрүүлэх;

2.2.4.Хүний нөөц хариуцсан албан тушаалтныг мэргэшүүлэх, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлж, байнга хөгжүүлэх;

2.2.5.Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим системийг боловсронгуй болгож, ашиглах;

2.2.6.Сургалтын шинэ тогтолцоог нэвтрүүлж, мэргэшсэн албан хаагчийг бэлтгэх;

2.2.7.Хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

2.2.8.Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох;

2.2.9.Шатлан дэвших (карьер) хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;

2.2.10.Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагаанд түшиглэн хүний нөөцийн чадавхыг дээшлүүлэх;

2.2.11.Энхийг сахиулах болон дэмжих ажиллагаанд албан хаагчдыг хамруулах;

2.2.12.Хүйсийн 40:60 харьцааг хангах.

2.4.Хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээ

Хүний нөөцийн чадавх байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэх, хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээтэй төсвийг уялдуулах, багш, ажилтан, иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээг ойртуулах, байгууллагын үйл ажиллагааг нээлттэй, ил тод болгох нь сургуулийн бүтэц, орон тоог боловсронгуй болгоход баримтлах үндсэн зарчим юм.

Дээрх зарчмыг иш үндэс болгон хүний нөөцийн эрэлт, хэрэгцээг дараах байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

Сүүлийн 5 жилийн судалгаанаас үзэхэд жилд дунджаар 68 албан хаагч, ажилтан ажлаас гарч, 73 албан хаагч, ажилтан томилогддог.

Их сургуулийн сул орон тоог нөхөн хангах ажил зохих журмын дагуу хийгдэж Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2025 оны 02 дугаар сарын 03-ны өдрийн А/33 дугаар тушаалаар төрийн тусгай ангилал бүхий Цагдаагийн ерөнхий газраас 34, Хил хамгаалах ерөнхий газраас 25, нийт 59 орон тоог цалингийн сангийн хамт шилжүүлж авсан. Дунджаар 1 жилд 20 орчим сул орон тоо (офицер, ахлагч, энгийн)-г гадна болон дотоод эх үүсвэрээр нөхөн хангах шаардлагатай болж байна.

Цаашид 1 жилд 15 орчим албан хаагчийг Оросын Холбооны Улс, бусад улс орон, мөн тус сургуулийн бүрэлдэхүүн болон харьяа сургуульд суралцаж төгссөн сонсогчдоос томилохоор байна. Үлдэх 5 орчим офицер (тусгай мэргэжил шаардах офицер), ахлагчийн сул орон тоог сонгон шалгаруулалт явуулах замаар нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдээс нөхөн хангах боломжтой.

2.5.Хүний нөөцийн нийлүүлэлт:

Төрийн албаны тухай хууль, Төсвийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Боловсролын ерөнхий хууль, Дээд боловсролын тухай, Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль, Шинжлэх ухаан, технологийн тухай хуулийн хүрээнд хүний нөөцийн бүрдүүлэлт буюу сул орон тоонд иргэд, албан хаагчийг томилох талаар дараах үндсэн зарчмыг баримталж ажиллана. Үүнд:

2.5.1.Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу албан тушаалын сул орон тоог нөхнө.

2.5.2.Сургуулийн захиалгаар үндэсний болон гадаадын их, дээд сургууль, академид суралцаж амжилттай төгссөн төгсөгчдийг тэргүүн ээлжид ажлын байраар хангах.

2.5.3.Сургуульд зайлшгүй шаардлагатай байгаа мэргэжил, мэргэшлийн жагсаалтыг баталж, албан хаагчийн өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг дэмжих замаар гадаад улсын их, дээд сургуульд боловсролын зэрэг олгох сургалт, гадаад хэлний сургалтад өөрийн зардлаар суралцах бол тухайн албан хаагчтай сургалтын гэрээ байгуулж, сургалтын үр дүнг үндэслэн албан тушаалд томилох.

2.5.4.Сургуульд шаардлагатай байгаа нарийн мэргэжил (инженер, техник, байгалийн ухаан)-ээр бусад их, дээд сургуулийн 3 дугаар дамжаанд суралцаж байгаа оюутнуудаас сонгон шалгаруулж, сургалтын гэрээ байгуулан, амжилттай төгссөний дараа шаардлагатай албан тушаалд томилох.

2.5.5.Гадаадад их, дээд сургууль төгссөн буюу мэргэжил дээшлүүлсэн эрдмийн зэрэг, цолтой эрдэмтэн, судлаачийг авч ажиллуулах.

2.5.6.Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхыг хөгжүүлэх, манлайллыг дээшлүүлэх чиглэлээр цогц арга хэмжээ авч, ёс зүйн зөрчил гаргасан тухай бүрт журмын дагуу дүгнэлт гаргаж, хэлэлцэн шийдвэрлэх.

2.5.7.Сул орон тоог нөхөх тусгай шалгалтын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгож, үйл ажиллагаанд техник, технологийн дэвшилтэт арга хэрэгслийг ашиглан ил тод нээлттэй явуулах.

2.5.8.Эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлж байгаагүй болон тусгай чиг үүргийн агентлагийн үйл ажиллагааг зохицуулсан хууль тогтоомжид заасан үндэслэл, шаардлагыг харгалзана.

2.6.Чадахуйн (мерит) зарчимд үндэслэсэн шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо

Дараах шаардлага хангасан албан хаагчийг түүний эзэмшсэн мэргэжил, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан болон тодорхой чиглэлээр мэргэшсэн байдал зэргийг харгалзан дэвшүүлэн томилно. Үүнд:

2.6.1.Албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагыг хангасан албан хаагчдаас зохих журмын дагуу удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтны жагсаалт, судалгааг бүрдүүлж, төрийн албаны тусгай шалгалт (тухайн албан тушаалын) авч, нөөцөд бүртгэгдсэн албан хаагчдаас тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа албан хаагчийг ил тод, нээлттэйгээр нэр дэвшүүлж албан тушаалд томилно.

2.7.Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлага:

Хүний, санхүүгийн, техникийн нөөцийг үр дүнтэй хуваарилах, үйл ажиллагааны бүтээмж, үр ашгийг дээшлүүлэх, зорилт, чиг үүргийг тасралтгүй хэрэгжүүлэх чадвартай хүний нөөцийг төлөвлөж, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч ажиллана.

2.7.1.Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийн талаар албан хаагчдад сурталчлан таниулна.

2.7.2.Албан хаагчийг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгоно.

2.7.3.Холбогдох хууль, дүрэм, журмын талаар болон бусад шаардлагатай сургалтыг тухай бүр зохион байгуулж, албан хаагчдыг мэдээ, мэдээллээр хангана.

2.7.4.Албан хаагчдад чиглэсэн цалин нэмэгдэл болон бусад эдийн засгийн хөшүүргийг дэмжинэ.

2.7.5.Улс орны эдийн засгийн өсөлт, хүн амын төвлөрлийг тооцоолсон бодит судалгааг хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтөд ашиглана.

2.7.6.Ажил, чиг үүргийн давхардал, ажлын ачаалал, жендер болон албан тушаал, ажлын байрны албан хаагчийн сэтгэл хангамжийн талаар судалгаа хийж, судалгааны үр дүнг үндэслэн тэнцвэржүүлэх арга хэмжээ авна.

2.7.7.Тэтгэвэр тогтоолгох албан хаагч, орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлттэй холбоотой тооцоо судалгааг үндэслэлтэй гаргаж, тэдэнд олгох тэтгэмж, тусламжийг төсөв, санхүүтэй уялдуулна.

2.7.8.Сургалтын хэрэгцээг Их сургуулийн, зохион байгуулалтын нэгжийн, албан хаагч, ажилтны сургалтын гэсэн гурван үе шатаар тодорхойлно. Сургалт нь

хэмжээнийхээ хүрээнд болон эрх бүхий байгууллагад уламжилж шийдвэрлүүлнэ.

2.9.2.Албан хаагчдын бие бялдрын бэлтгэлжилт, чийрэгжүүлэлтийн түвшнийг дээшлүүлж, ердийн өвчин, ахуйн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр боловсруулж, албан хаагчдын өвчлөлийн дундаж хугацааг бууруулах арга хэмжээ авна.

2.9.3. Албан хаагч, ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулна.

2.10.Урамшуулал, хариуцлагын тогтолцоо

2.10.1.Албан хаагчийг ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээнд үндэслэн шагнаж, урамшуулах болон хариуцлага тооцно.

2.10.2.Албан хаагчийг Төсвийн тухай, Төрийн албаны тухай, Засгийн газрын газрын тогтоол, Төрийн албаны зөвлөлөөс тогтоосон болон холбогдох бусад хууль тогтоомжид заасны дагуу урамшууллыг олгож, дэмжиж ажиллана.

2.11.Хүний нөөцийн мэдээллийн систем:

2.11.1.Хүний нөөцийн мэдээллийн системийн боловсруулалт, хурд, аюулгүй байдал, мэдээллийн найдвартай байдал, нууцлалыг шаардлагын түвшинд хүргэснээр удирдлага болон хэрэглэгч албан хаагчдыг иж бүрэн, системтэй мэдээллээр хангагдах, удирдлагын оновчтой шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

2.11.2.Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим системийг боловсронгуй болгож, ашиглалтыг сайжруулна.

2.11.3.Оффисын зориулалт бүхий техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийн хангалтыг сайжруулан программ хангамжийг хөгжүүлж, цахим орчныг бүрдүүлэн аюулгүй байдлыг хангана.

2.12.Хүний нөөцийн ил тод байдал:

2.12.1.Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай хууль тогтоомжид үндэслэж, нууцад хамаарахаас бусад хүний нөөцийн талаарх мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд мэдээлнэ.

2.13.Ёс зүйн үнэт зүйлсийг хэвшүүлэлт

2.13.1.Сургуулийн нийт албан хаагчид төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахин биелүүлдэг, “итгэлцэл-хүндэтгэл-ажил хэрэгч байдал” гэсэн зарчмаар ажилладаг байх нь байгууллагын үйл ажиллагаа, соёлын чухал үндэс гэж үзнэ. Албан хаагчид нь Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, Авлигын эсрэг хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль болон төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж ажиллана.

2.13.2.Албан хаагчдаас ёс зүйн хэм хэмжээг сахин биелүүлсэн байдлыг албан тушаал дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулахад харгалзан үзэх нөхцөл болгоно.

2.13.3.Төрийн албан хаагчийн соёл, ёс зүйн үнэт зүйлс, түүний төлөвшилт, харилцааны ур чадвар, сэтгэл зүй, удирдлагын сэтгэл зүйн чиглэлээр албан хаагчдыг сургалтад хамруулах ажлыг үе шаттай зохион байгуулна.

ГУРАВ.ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

3.1.Хэрэгжүүлэх үе шат

3.1.1.Энэхүү баримт бичигт тусгагдсан зарчмыг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөө, журам боловсруулж, гүйцэтгэлд хагас, бүтэн жилээр хяналт-

шинжилгээ, үнэлгээ хийж, цаашид авах арга хэмжээг төлөвлөж ажиллана. Шаардлагатай үед баримт бичигт тодорхой нэмэлт, өөрчлөлт оруулж боловсронгуй болгоно.

3.1.2. Хүний нөөцийн төлөвлөлтийн ерөнхий удирдлагыг Их сургуулийн захирал, өдөр тутмын удирдлагыг энэ асуудлыг хариуцсан захирал, бүтцийн нэгжийн дарга хариуцан хэрэгжүүлнэ.

3.1.3. Их сургуулийн захиргааны удирдлага хариуцсан нэгж бодлогын баримт бичгийг хэрэгжилтийг удирдан зохион байгуулж, холбогдох харьяа, бүрэлдэхүүн сургууль, институт, бүтцийн нэгж хэрэгжилтийг ханган ажиллана.

3.1.4. Хөтөлбөрийн явц, үр дүнд эрх бүхий нэгж хяналт үнэлгээ хийж, зөвлөмж, зөвлөгөөгөөр дэмжиж ажиллана.

3.1.5. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусгуулж, зохих журмын дагуу зарцуулах, хяналт тавих ажлыг санхүү, төлөвлөлт хариуцсан нэгж зохион байгуулна.

3.1.6. Бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг жил бүр тооцож, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудит хариуцсан нэгжээр хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэж, дүгнэлт санал гаргуулна.

3.2. Санхүүжилт

3.2.1. Сургуулийн тухайн жилийн батлагдсан төсөв, олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөр, бусад хуулиар зөвшөөрөгдсөн санхүүгийн эх үүсвэрээр санхүүжнэ.

3.3. Хүлээгдэж байгаа үр дүн

3.3.1. Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж хэрэгжинэ;

3.3.2. Хүний нөөцийг оновчтой байршуулах нөхцөл бүрдэж, хүний нөөцийн чадавх дээшилж, мэргэшсэн албан хаагчаар бэхэжнэ.

3.3.3. Албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдэж, удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг хандлага тогтоно.

3.3.4. Сургуулийн эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.

3.3.5. Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололттой байдал нэвтэрч, үйл ажиллагаа түргэн шуурхай болно.

3.3.6. Хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааны ил тод байдал хангагдаж, албан хаагчийн албандаа итгэх итгэл дээшилнэ.

3.3.7. Албан хаагчийн ажилдаа хандах хандлага дээшилж, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.

3.3.8. Хамт олонч уур амьсгал, нэгэн зорилго чиглэлд чиглэсэн бүтээлч хандлага, байгууллагын соёл, дэг журам тогтоно.

3.3.9. Албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа дээшилнэ.

ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ