



**ЦАГДААГИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ**

2015 оны 03 сарын 20 өдөр

Дугаар Б/164

Улаанбаатар хот

Баримт бичиг батлах тухай

Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.4, Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1.9, 20.1.11-д заасныг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. "Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг"-ийг хавсралт ёсоор баталсугай.

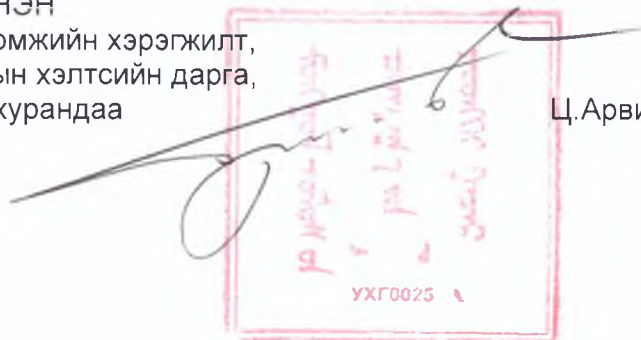
2. Тушаалыг хэрэгжүүлэх ажлыг үе шаттайгаар зохион байгуулж, үр дүнг тооцон, танилцуулж ажиллахыг Дэд дарга /дэд комиссар Д.Эрдэнэбаатар/-д, тушаалыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг тооцож, жил бүрийн төсөвт тусган зарцуулж ажиллахыг Санхүү, хангамжийн газар /туслах комиссар Л.Сүхээ/-т тус тус үүрэг болгосугай.

ДАРГА,
ТЭРГҮҮН КОМИССАР

Р.ЧИНГИС

ХУУЛБАР ҮНЭН
Хууль тогтоомжийн хэрэгжилт,
дотоод ажлын хэлтсийн дарга,
цагдаагийн хурандаа

Ц.Арвинбуудай



0900853

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

АГУУЛГА

Нэг. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн нийтлэг үндэслэл

- 1.1 Бодлогын баримт бичгийн зорилго
- 1.2 Бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн үндэслэл
- 1.3 Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн хэрэгцээ

Хоёр. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага

- 2.1 Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл
- 2.2 Эрхэм зорилго
- 2.3 Давуу болон сул тал
- 2.4 Одоогийн бэлэн байгаа хүний нөөц
- 2.5 Хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээ
- 2.6 Хүний нөөцийн нийлүүлэлт
- 2.7 Албан тушаал дэвших /карьерын/ тогтолцоо
- 2.8 Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлага
- 2.9 Алба хаагчдын нийгмийн хамгаалал
- 2.10 Ажлын байрны болон орчны аюулгүй байдлыг сахих, эрүүл ахуйг сайжруулах, алба хаагчдын эрүүл мэндийн хамгаалал
- 2.11 Урамшууллын тогтолцоо
- 2.12 Хүний нөөцийн мэдээллийн систем
- 2.13 Хүний нөөцийн ил тод байдал
- 2.14 Ёс зүйн үнэт зүйлс
- 2.15 Алба хаагчдын сонирхол, чиг хандлагын төлөвшүүлэлт

Гурав: Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зохион байгуулалт

- 3.1 Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх үе шат
- 3.2 Санхүүжилт
- 3.3 Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжсэнээр хүлээгдэж байгаа үр дүн

НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Бодлогын баримт бичгийн зорилго

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго нь цагдаагийн байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцоолох, алба хаагчдын авъяас, чадварыг нээн илрүүлж, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгоход оршино.

1.2 Бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн үндэслэл

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал түүнд тавигдах шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, төрийн алба хаах болзол, журмыг хуульчилж, төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар зохицуулж өгсөн. Тухайлбал, Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.13-т "төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах" гэж заасан.

Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичгийн 4.3-т "Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратегийг "Шинэтгэлийн дунд хугацаанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, ур чадвар, мэдлэг чадвар ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно. Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын бизнесийн стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон стратегид үндэслэсэн байх болно. Байгууллагын бүтэц болон хөгжлийн стратеги нь хүний нөөцийн төлөвлөлтийн нэг хэсэг байх болно."; "хүний нөөцийн удирдлагын загварын хүрээнд яам, агентлагийн хүний нөөцийн удирдлагын ур чадварыг бэхжүүлэх, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаалтны үндсэн мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх, албан тушаалд сонгон томилох үйл явцыг боловсронгуй болгох шаардлагатай" гэжээ.

Засгийн газрын 2014 оны 79 дүгээр тогтоолоор "Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр", Хууль зүйн сайдын 2014 оны А/222 дугаар тушаалаар "Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр" тус тус батлагдсан. Мөн Цагдаагийн албаны тухай хууль хэрэгжиж эхэлснээр байгууллагын бүтэц, тогтолцоо, орон тоо өөрчлөгдсөн зэрэг нөхцөл байдлууд нь энэхүү "Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг"-ийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болсон.

1.3 Бодлогын баримт бичгийн хэрэгцээ

Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэл, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилсан "Том төрөөс ухаалаг төр рүү" уриалга санаачилга нь төрийн албанд мэдлэг, ур чадвар, ажлын туршлагатай, гадаад дотоод орчны өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвартай, орчин үеийн мэдээллийн технологийн дэвшлийг өөрийн үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэн хэрэглэдэг, алба хаагч, иргэдэд ойр, тэдний хэрэгцээг нь хангасан чанартай төрийн үйлчилгээг үзүүлэх, үүрэг, хариуцлагын тогтолцоог бий болгохыг чухалчилсан.

Хөгжлийн чиг хандлага ч энэ зүгт явж байна.

Дээрх чиг хандлага нь цагдаагийн байгууллагаас мэдлэг, мэдээлэл бүхий авъяас 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 чадавхийг хөгжүүлэх, хадгалах,

цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөлтийг оновчтой хийх, боловсронгуй болгох шаардлага, үндэслэл зүй ёсоор бий болж байна.

“Цагдаагийн байгууллагын 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 /алба хаагч/-ий хувьд өөрийгөө үнэлэх, карьераа төлөвлөх, түүнд хүрэх арга замаа тодорхойлох үндсэн баримт бичиг байх болно.

Энэхүү баримт бичгийн хэрэгжилтийн явцад түүнд нэмэлт, тодотгол хийж, боловсронгуй болгох боломжтой юм.

ХОЁР. ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

2.1 Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

- Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, түүнд тулгуурлан бодлогыг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох;
- Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох;
- Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;
- Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг дээшлүүлэх хэрэгсэл болгох.

2.2 Эрхэм зорилго

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөлтийн эрхэм зорилго нь:

“Хуулийг дээдлэн, хүнлэг ёс, хүний эрх, эрх чөлөөг дээдэлсэн, иргэдийн амар тайван амьдралын баталгааг хангах мэргэжлийн, чадварлаг, үнэнч шударга, мэргэшсэн алба хаагчдыг үр дүнтэй, тогтвортой ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэхэд оршино.”

2.3 Давуу болон сул тал

Давуу талууд

- Цагдаагийн албаны тухай хууль батлагдсан.
- Нэгдсэн төвлөрсөн удирдлагатай тул харъяа албад, газар хэлтсийн хүний нөөцийн бодлогыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангадаг.
- Удирдлагын чадавхи тодорхой хэмжээнд бүрдсэн.
- Үйл ажиллагааны төсөв, санхүүгийн эх үүсвэр хуулийн хүрээнд шийдвэрлэгдсэн.
- Монгол улсын нийт нутаг дэвсгэрт харъяа нэгжүүд үйл ажиллагаа явуулах бүтэцтэй.
- Мэргэжлийн боловсон хүчнийг үндэсний болон гадаадын их, дээд сургууль, академид сургаж, мэргэшүүлдэг.
- Компьютер, техник, тоног төхөөрөмж, программ хангамжаар боломжийн түвшинд хангагдсан.

Сул талууд

- Алба хаагчийг сонгон шалгаруулах өнөөгийн зохицуулалт боловсронгуй бус.
- Зарим удирдах албан тушаалтны сонголтод субъектив хандлага давамгайлах хандлагатай байгаа нь оновчтой бус.
- Дунд шатны удирдлагын менежмент сул, ур чадвар дутагдалтай.
- Захиргааны үйл ажиллагааны цахим хэлбэр жигдэрч төлөвшөөгүй,
- Алба хаагчдыг мэргэшүүлэх, хөгжүүлэх асуудлыг зөвхөн төсвийн санхүүжилтээр бүрэн шийдвэрлэх боломжгүй.
- Алба хаагчдыг сургаж чадваржуулах бүтэц, сургалтын тогтолцоо оновчтой бус.
- Цалин хөлс, урамшууллын өрсөлдөх чадвар сул.
- Алба хаагчдын шилжилт хөдөлгөөний дундаж өндөр байдаг.

дамжаанд суралцаж байгаа оюутнуудаас сонгон шалгаруулж, суралтын гэрээ байгуулан, амжилттай төгссөний дараа шаардлагатай ажлын байранд томилох;

2.6.4 Мэргэжлийн өндөр ур чадвар, нарийн мэргэшил, туршлага шаардах ажлын байр /хяналт шинжилгээ үнэлгээ, эдийн засаг, санхүү, гадаад хэлний өндөр мэдлэг, холбоо мэдээлэл, инженер, техникийн болон бусад нарийн мэргэжил шаардах/-ыг нээлттэй зарлаж, иргэдээс сонгон шалгаруулан томилж, албан тушаалын цол олгох;

2.6.5 Удирдах албан тушаалтны болон офицерийн нөөцийн нэгдсэн бүртгэл, судалгааг зохих журмын дагуу бүрдүүлж, тус нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдаас тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа алба хаагчийг ил тод, нээлттэйгээр албан тушаалд томилох;

2.6.6 Удирдах албан тушаалд дэвшүүлэн ажиллуулахад Төсвийн тухай, Засгийн газрын тухай хууль болон УИХ-ын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам"-ыг баримтална. Удирдах албан тушаалтны нөөцийн сангаас онооны дараалал, удирдлагын чиглэлээр мэргэшсэн байдал, харилцааны ур чадвар, ёс зүйн төлөвшсөн байдал, манлайллын байдлыг тэргүүн ээлжинд харгалзан, сонгон шалгаруулж, албан тушаалд томилох;

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

2.6.8 Хэв журмын цагдааг энгийн мэргэжлийн бакалавр боловсролтой иргэдээс сонгон шалгаруулж, богино хугацааны шаталсан сургалтаар бэлтгэх;

2.6.9 Хэв журмын цагдаагийн орон тоонд ажиллаж байгаа бүрэн дунд боловсролтой алба хаагчдын эзлэх хувийг бууруулах;

2.6.10 Харуулын цагдаа, цагдаа-жолоочийн сул орон тоог цэргийн алба хаасан тухайн ажлын байр /албан тушаал/-нд тавигдах шаардлага хангаж байгаа иргэдээс сонгон шалгаруулж, богино хугацааны сургалтаар бэлтгэх;

2.6.11 Сул орон тоог нөхөх мэргэшлийн шалгалтын үйл ажиллагааг боловсронгуй болгож, үйл ажиллагаанд техник, технологийн дэвшилтэт арга хэрэгслийг ашиглан ил тод нээлттэй явуулах;

2.6.12 Алба хаагчдын тоо бүртгэлийн үйл ажиллагааг боловсронгуй /цахим хэлбэрт шилжүүлэх/ болгож, сул орон тооны нөхөн хангалтыг төлөвлөгөөтэй хийх;

2.6.13 Эрүүгийн хуульд заасан санаатай гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлсэн, эсхүл бусад төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлээд ялгүйд тооцох буюу ялгүй болох хугацаа нь дуусаагүй иргэдийг цагдаагийн байгууллагад авч ажиллуулахаас татгалзах;

2.7 Албан тушаал дэвших /карьерын/ тогтолцоо

Дараах шаардлага хангасан алба хаагчийг түүний эзэмшсэн мэргэжил, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны тодорхой чиглэлээр мэргэшсэн байдал, удирдахуйн чиглэлээр сургалтад суралцсан байдал зэргийг харгалзан дэвшүүлэн томилно. Үүнд:

2.7.1 "Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам"-д заасан биеийн эрүүл мэндийн болон бие бялдрын бэлтгэлжилтийн шаардлага хангасан байх;

2.7.2 Алба хаагчийн тухайн жилийн үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ /үр дүнгийн гэрээний биелэлтийн үнэлгээ/ А, В үнэлэгдсэн байх;

2.7.3 Гэрээг дүгнэх эрх бүхий менежерээс үр дүнгийн гэрээний биелэлтийн үнэлгээг үндэслэн хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаарх саналд алба хаагчийг дэвшүүлэн томилох санал тусгагдсан байх;

2.7.4 Гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдаж байгаагүй, холбогдон шалгагдсан боловч ЭБШХ-д заасан үндэслэлээр хэрэгсэхгүй болсон байх;

2.7.5 Ёс зүйн дүрэм, сахилгын хэм хэмжээ, захиргааны журмыг зөрчиж байгаагүй, зөрчиж байсан боловч шийтгэлгүйд тооцох хугацаа өнгөрсөн байх;

2.7.6 ахлагчийн бүрэлдэхүүнд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа алба хаагчийг офицерийн албан тушаалд;

2.7.7 цагдаагийн албанд албан тушаалд томилогдоод 5-аас доошгүй жил, үүнээс офицерийн албан тушаалд 2-оос доошгүй жил үр бүтээлтэй ажилласан, тухайн ажлын байранд

тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлага хангаж байгаа алба хаагчийг ахлахын албан тушаалд;

2.7.8 цагдаагийн албанд албан тушаалд томилогдоод 8-аас доошгүй жил, үүнээс ахлах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын дэд болон тасаг, хэсэг, дэд хэсгийн даргын албан тушаалд;

2.7.9 цагдаагийн албанд албан тушаалд томилогдоод 12-оос доошгүй жил ажилласан үүнээс тасаг, дарга, хэсэг, дэд хэсгийн даргын албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг тодорхой нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын даргын албан тушаалд;

2.7.10 цагдаагийн албанд албан тушаалд томилогдоод 15-аас доошгүй жил ажилласан тодорхой нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын даргын албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг төв байгууллагын болон түүний харъяа зохион байгуулалтын зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжийн даргын албан тушаалд тус тус дэвшүүлэн томилно.

Удирдах албан тушаалтныг Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн дүгнэлтийг үндэслэж, бусад дэвшин томилогдох шаардлага хангасан алба хаагчийг харъяалах нэгж байгууллага, албаны саналыг үндэслэн ЦЕГ-ын даргын зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэж, цагдаагийн төв байгууллагын дарга шийдвэрлэнэ.

2.8 Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлага:

Цагдаагийн байгууллагын хүний, санхүүгийн, техникийн нөөцийг үр дүнтэй хуваарилах, үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлэх, зорилт, чиг үүргийг тасралтгүй хэрэгжүүлж чадах хүний нөөцийг төлөвлөж, эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч ажиллана. Энэ хүрээнд:

2.8.1 Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийн талаар алба хаагчдад сурталчлан таниулна.

2.8.2 Алба хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгоно.

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

2.8.4 Алба хаагчдад чиглэсэн цалин нэмэгдэл болон бусад эдийн засгийн хөшүүргийг дэмжинэ.

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

2.8.6 Ажил, чиг үүргийн давхардал, ажлын ачааллын талаар судалгаа хийж, судалгааны үр дүнг үндэслэн тэнцвэржүүлэх арга хэмжээ авна.

2.8.7 Алслагдсан сум, сууринд ажиллаж байгаа алба хаагчдыг мэдээллийн технологи /Online/ ашиглах замаар зардал багатайгаар сургалтад хамруулах, тодорхой тохиолдлуудад мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө, зөвлөмж өгөх, мэдээ, мэдээллээр хангах, энэ чиглэлийн техник, технологийн болон санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлэнэ.

2.8.8 Тэтгэвэрт гарах алба хаагчид, орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлт, тооцоо судалгааг жил бүр үндэслэлтэйгээр гаргаж, тэдэнд олгох тэтгэмжийг төсөв, санхүүтэй уялдуулна.

2.8.9 Төв байгууллага, харъяа нэгж, нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын орон тоо, төсвийг тогтоох, төсөвт тодотгол хийхдээ тухайн орон нутгийн онцлог, алслагдсан байдал, гэмт хэргийн гаралтын түвшин, хэв журмын нөхцөл байдал, хүн амын нягтралыг судалж, харгалзан, холбогдох албанд санал хүргүүлж, шийдвэрлүүлнэ.

2.8.10 Алба хаагчдыг гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдах, ял шийтгүүлсэн алба хаагчдын нэгдсэн судалгаа хийж, тэднийг гэмт хэрэгт холбогдохоос урьдчилан сэргийлэх, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэх ажлыг системтэйгээр зохион байгуулна.

2.9 Алба хаагчдын нийгмийн хамгаалал:

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т "Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно", Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.13-т "төрийн байгууллагаас төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах" гэж заасан. Хуулийн холбогдох заалтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд:

2.9.1 ЦЕГ-ын даргын 2010 оны 68 дугаар тушаалаар баталсан "Гэр орон сууц, нийгмийн байдал, эрүүл мэндийн хамгаалал хөтөлбөр"-ийг 2009-2014 онд хэрэгжүүлж, тодорхой үр дүнд хүрсэн. Цаашид хууль тогтоомжид нийцүүлэн алба хаагчийн бодит хэрэгцээг үндэслэж нийгмийн баталгааг хангахад чиглэгдсэн ажил зохион байгуулна.

2.9.2 Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлийн болон бусад хямд чанартай орон сууцаар хангах хөтөлбөрт цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдыг өргөнөөр хамруулна.

2.9.3 Цагдаагийн байгууллагын орон сууцны бие даасан төсөл хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг дэмжинэ.

2.9.4 Алба хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх, тэдэнд бие бялдар, гоо зүйн төлөвшил олгох чиглэлээр хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ.

2.9.5 Нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын ажлын байрны орчин нөхцөлийг шат дараалалтай сайжруулна.

2.9.6 Алба хаагчийн нийгмийн баталгааг хангахад чиглэгдсэн төсөв, хөрөнгө, нөөцийг төсөвт жил бүр тусгуулан зарцуулна.

2.10 Ажлын байрны болон орчны аюулгүй байдлыг сахих, эрүүл ахуйг сайжруулах, алба хаагчдын эрүүл мэндийн хамгаалал:

2.10.1 Алба хаагч, ажилтны хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй байдал, хөдөлмөрийн нөхцөлийн судалгаа, дүгнэлт, төсөв санхүүгийн тооцоолол, төслийг боловсруулах ажлыг мэргэжлийн хяналтын байгууллага болон холбогдох эрх бүхий байгууллагатай хамтран гаргуулах, шаардлагатай асуудлыг эрх хэмжээнийхээ хүрээнд болон эрх бүхий байгууллагад уламжилж шийдвэрлүүлнэ.

2.10.2 Алба хаагчдын бие бялдрын бэлтгэлжилт, чийрэгжүүлэлтийн түвшинг дээшлүүлж, ердийн өвчин, ахуйн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр боловсруулж, алба хаагчдын өвчлөлийн дундаж хугацааг бууруулах арга хэмжээ авна.

2.11 Урамшууллын тогтолцоо

Цагдаагийн байгууллагаас алба хаагчдыг ажлын үр дүнгээр нь урамшуулахыг үйл ажиллагааныхаа чухал чиглэл гэж үзнэ.

Төрийн албан хаагчийг урамшуулахтай холбогдсон харилцааг Төсвийн тухай, Төрийн албаны тухай, Засгийн газрын тухай хууль, Цагдаагийн албаны тухай хууль, Засгийн газрын 2014 оны 86 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Цагдаагийн алба хаагчид мөнгөн урамшил олгох журам, Төрийн албаны зөвлөлөөс тогтоосон болон холбогдох бусад хууль тогтоомжид заасан урамшууллыг олгож, дэмжиж ажиллана.

2.12 Хүний нөөцийн мэдээллийн систем:

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

2.12.2 Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчийн хүний нөөцийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, ашиглах журмыг боловсруулж, батлуулах, үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллана.

2.12.3 Ажилд орох хүсэлт гаргасан, нөөцөд бүртгэгдсэн, захиалгаар үндэсний болон гадаад улсын их, дээд сургуульд элссэн иргэдийн мэдээллийн санг үүсгэж, хүний нөөцийн төлөвлөлтөд ашиглана.

3.1.5 Харъяа нэгж, нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллага хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусгуулж, зохих журмын дагуу зарцуулах бөгөөд төсвийн гүйцэтгэлд Цагдаагийн төв байгууллагын Санхүү, хангамжийн газар хяналт тавьж ажиллана.

3.1.6 Бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг жил бүр тооцож, дараа жилийн 1 дүгээр сарын 15-ны дотор даргын зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцүүлж байна.

3.2 Санхүүжилт

Энэхүү баримт бичгийн хэрэгжилт нь цагдаагийн байгууллагын тухайн жилийн батлагдсан төсөв, олон улсын байгууллагын төсөл, хөтөлбөр, бусад хуулиар зөвшөөрөгдсөн санхүүгийн эх үүсвэрээр санхүүжигдэнэ.

3.3 Хүний нөөцийн төлөвлөлтийн баримт бичиг хэрэгжсэнээр хүлээгдэж байгаа үр дүн

Цагдаагийн байгууллага нь хүний нөөцийн нэгдсэн бодлого, төлөвлөлттэй болсноор дараах үр дүн гарна гэж тооцож байна. Үүнд:

3.3.1 Хүний нөөцийг оновчтой байршуулах нөхцөл бүрдэж, хүний нөөцийн чадавхи дээшилж, мэргэшсэн алба хаагчдаар бэхжинэ.

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

3.3.3 Цагдаагийн байгууллагын эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.

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

3.3.5 Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааны ил тод байдал хангагдаж, алба хаагчдаас албандаа итгэх итгэл дээшилнэ.

3.3.6 Алба хаагчдын ажилдаа хандах хандлага дээшилж, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.

3.3.7 Алба хаагчдын дунд хамт олонч уур амьсгал, нэгэн зорилго чиглэлд чиглэсэн бүтээлч хандлага, байгууллагын соёл, дэг журам хангагдана.

3.3.8 Алба хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдана.

3.3.9 Хүний нөөцийн удирдлагын чадавхи, удирдах албан хаагчийн манлайлах чадвар дээшилж, төлөвшинэ.

3.3.10 Цагдаагийн алба мэргэшсэн тогтвортой болж, бие даасан хараат бус байдлаа хадгалж үлдэнэ.

ЦАГДААГИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР