



ЦАГДААГИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ

2021 оны 08 сарын 03 өдөр

Дугаар 1/199

Улаанбаатар хот

Баримт бичиг батлах тухай

Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.4, Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.9, 21.1.11 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. "Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг"-ийг шинэчлэн хавсралтаар баталсугай.

2. Бодлогын баримт бичгийг мөрдөж ажиллахыг цагдаа, дотоодын цэргийн анги байгууллага /дарга, захирагч/, шаардагдах хөрөнгийг тооцож жил бүрийн төсөвт тусган, зарцуулж ажиллахыг Санхүү, аж ахуйн алба /цагдаагийн хурандаа П.Батбаатар/-д тус тус үүрэг болгож, зөвшөөрсүгэй.

3. Энэ тушаал гарсантай холбогдуулан 2015 оны Б/164 дүгээр тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

4. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавихыг Захиргааны удирдлагын газар /цагдаагийн хурандаа П.Оростогоо/-т даалгасугай.

ДАРГА,
ХОШУУЧ ГЕНЕРАЛ

ХУУЛБАР ҮНЭН
Захиргааны удирдлагын газрын дарга,
цагдаагийн хурандаа

Ж.БОЛД

П.Оростогоо



ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

АГУУЛГА

Нэг. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн нийтлэг үндэслэл

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

Хоёр. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага

- 2.1 Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын тэргүүлэх чиглэл
- 2.2 Эрхэм зорилго
- 2.3 Давуу болон сул тал, боломж ба аюул занал
- 2.4 Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлага
- 2.5 Хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлт
- 2.6 Албан тушаал дэвших тогтолцоо
- 2.7 Алба хаагчдын нийгмийн баталгаа
- 2.8 Цагдаагийн алба хаагчийн цол, шагнал, урамшуулал
- 2.9 Хүний нөөцийн ил тод байдал
- 2.10 Хүний нөөцийн мэдээллийн сан

Гурав. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зохион байгуулалт:

- 3.1 Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт
- 3.2 Санхүүжилт
- 3.3 Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг хэрэгжсэнээр гарах үр дүн

НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго.

Цагдаагийн байгууллагын эрхэм зорилго, хөгжлийн хөтөлбөр, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, сонгон шалгаруулах, бүрдүүлэх, бэлтгэх, хуваарилах, хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, оновчтой байршуулах, мэргэшүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож, байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад оршино.

1.2 Бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн үндэслэл.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулиар /шинэчилсэн найруулга/ төрийн алба, төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, албан тушаалын төрөл, зарчим, төрийн албаны стандарт, төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг болон тусгай шаардлага, төрийн алба хаах болзол, журам, төрийн жинхэнэ албаны шалгалт, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийтлэг болон нэмэгдэл баталгааг хуульчилж өгсөн. Тухайлбал: Төрийн албаны тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэгт “Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална”, 29 дүгээр зүйлийн 29.1 дэх хэсэгт “Иргэнийг төрийн албан тушаалд томилсны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулна”, 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь хэсэгт “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ”, 64 дүгээр зүйлийн 64.1 дэх хэсэгт “Засгийн газар төрийн байгууллагын гүйцэтгэл, албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх тогтолцоог бүрдүүлэх, төрийн албаны хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд нийцүүлэн төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ”, 64.2.2 дахь заалтад “төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, төрийн албан хаагчийг давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагатай хамтран боловсруулж хэрэгжүүлэх”, 64.2.4 дэх заалтад “төрийн байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээг нэгдсэн удирдлага, зохицуулалтаар хангаж, үр нөлөөг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах” гэж заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа - 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод:

Зорилт 5.4. “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ” гэсэн зорилтын нэгдүгээр үе шатны 2.Сонгуулийн үр дүнгээс үл хамааран төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрдэж, төрийн албаны шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо боловсронгуй болсон байна”, 2 дугаар үе шатны 1.Чадахуйн зарчимд суурилсан, мэргэшсэн төрийн алба төлөвшсэн байна. мөн үе шатны 2.Төрийн албанд шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо бүрэн нэвтэрч, төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа

хангагдсан байна. 3 дугаар үе шатны 3.Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа сайжирч, амьдралын баталгаа бүрэн хангагдсан байна гэж заасан.

Зорилт 7.4. “Хууль сахиулах салбарын хууль, эрх зүйн орчныг сайжруулан, бүтээн байгуулалтыг дэмжиж, ажиллах нөхцөлийг дээшлүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэн өрсөлдөх чадварыг хөгжүүлнэ” гэсэн зорилтын 1.Эрх зүйн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, салбарын алба хаагчдыг бэлтгэх, мэргэшүүлэх тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэн хөгжүүлж, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлсэн байна. 3.Салбарын үйл ажиллагаанд шинжлэх ухааны өндөр түвшний технологийг нэвтрүүлэх бүтэц зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгож, судалгаа, шинжилгээний баазыг бэхжүүлсэн байна” гэж заажээ.

Монгол Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичгийн 4.3 дахь хэсэгт байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги зорилтыг “Төсвийн байгууллагын дотоод шийдвэр нь ил тод, байх, ажлын гүйцэтгэлд чиглэсэн байх явдлыг хангасан дүрэм, журам, зааврыг боловсруулах, хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоог хөгжүүлэх, Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн амжилт нь ерөнхий менежерээс тухайн байгууллагынхаа ажлын гүйцэтгэлд анхаарлаа төвлөрүүлж, ил тод, шударга байх наад захын стандартыг хангасан дүрэм, журам, хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоо бий болгосон байдлаас шалтгаална, Төрийн албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах журам нь төрийн алба мэргэшсэн тогтвортой байх, хүнийг тохирсон ажилд томилох, адил тэгш боломжоор хангах зэрэгт тулгуурласан байна, 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. Төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяалал зэргээр ялгаварлаж үл болно. Ерөнхий менежерийн болон бусад удирдах албан тушаалд уг албан тушаалыг хаших шаардлага хангасан иргэн, төрийн албан хаагчийг нээлттэй, өрсөлдөөний зарчмаар томилох зарчмыг мөрдөх болно” гэжээ.

Цагдаагийн албаны тухай хуульд /шинэчилсэн найруулга/ байгууллагын тогтолцоо, зохион байгуулалтын бүтэц, цагдаагийн албан тушаалд тавигдах шаардлага, томилох, алба хаах журам, улс төр, хууль зүйн болон нийгэм, эдийн засгийн баталгааг хуульчилж, Засгийн газрын 2020 оны 141 дүгээр тогтоолоор “Цагдаагийн байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр”, 218 дугаар тогтоолоор “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам” шинэчлэн батлагдсан нь тус тус “Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг шинэчлэн боловсруулах эрх зүйн үндэслэл болж байна.

Хоёр. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага

2.1 Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын тэргүүлэх чиглэл

2.1.1 Цагдаагийн байгууллагад шаардлагатай хүний нөөцийг тодорхойлох, түүнд тулгуурлан бодлого боловсруулж, төлөвлөх;

2.1.2 Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх;

2.1.3 Хүний нөөцийг бүрдүүлэх, оновчтой байршуулах, чадавхжуулах;

2.1.4 Хүний нөөцийг тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, эрх зүйн баталгаагаар хангах;

2.1.5 Чадахуйн заримд суурилсан цалин хөлс, шагнал, урамшуулал, шатлан дэвших /карьерын/ тогтолцоог бүрдүүлэх.

2.2 Эрхэм зорилго

2.2.1 Байгууллагын хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлт, тоо чанарын мэдээллийг боловсронгуй болгож, түүнд тулгуурлан байгууллагын эрхэм зорилго, чиг үүргийг хэрэгжүүлж чадахуйц хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд оршино.

2.3 Давуу болон сул тал, боломж ба аюул занал

2.3.1 Давуу тал

а/Төрийн албаны болон Цагдаагийн албаны тухай хуулиуд шинэчлэн батлагдаж, алба хаагчдын эрх зүйн баталгаа хуульчлагдаж, холбогдох журам зааврууд шинэчлэгдсэн;

б/Нэгдмэл төвлөрсөн удирдлагатай тул хүний нөөцийн удирдлагыг байгууллагын хэмжээнд хэрэгжүүлэх, мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах бүрэн боломжтой;

в/Хүний нөөцөө дотоод, гадаадын их, дээд сургуульд бэлтгэдэг;

г/Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим сантай болсон;

д/Цагдаа, дотоодын цэргийн сургалтын нэгдсэн төвтэй болсон;

е/Байгууллагын үйл ажиллагааг иргэдэд хүргэх, мэдээлэх чиг үүрэг бүхий нэгжтэй;

ё/Байгууллагын хэмжээнд компьютер, техник, тоног төхөөрөмж, программ хангамжаар боломжийн хэмжээнд хангагдсан.

2.3.2 Сул тал

а/Алба хаагчийг сонгон шалгаруулах өнөөгийн зохицуулалт зөрчилтэй;

б/Алба хаагчдыг чадавхжуулах, мэргэшүүлэх, давтан сургахад ажлын ачаалал сөргөөр нөлөөлөх хандлагатай;

в/Мэргэшсэн дадлага туршлагатай алба хаагчид олноор тэтгэвэрт гарах хандлагатай;

г/Алба хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн харьцангуй их;

д/Байгууллагын захиалгаар бэлтгэгдсэн хүний нөөцийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах хөшүүрэг, зохицуулалт хангалттай бус;

е/Дунд шатны удирдлагын менежмент, ур чадвар сул.

2.3.3 Боломж

а/Улс орны өнөөгийн нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдалтай холбоотойгоор төрийн болон цагдаагийн байгууллагад ажиллах сонирхолтой иргэд нэмэгдэх хандлагатай болсон;

б/Мэдээллийн технологийн орчин үеийн ололтыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх хандлага нэмэгдсэн;

в/Алба хаагчийг сургах, техник, тоног төхөөрөмжийг шинэчлэх боломжтой;

г/Алба хаагчдад мэдээ, мэдээллийг шуурхай хүргэх боломжтой.

2.3.4 Аюул занал

а/Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулах ерөнхий шалгалтад тэнцсэн иргэд цагдаагийн байгууллагын албан тушаалын тусгай шалгалтад орохгүй байх;

б/Байгууллага, алба хаагчийн нэр хүнд иргэд, олон нийтийн дунд унах;

в/Сургаж, бэлтгэсэн алба хаагчдаа бусад байгууллагад шилжүүлэх, албанаас халах, чөлөөлөх зэргээр алдах;

г/Мэргэжилтэй боловсон хүчний нөхөн хангалт шаардлагын хэмжээнд хүрэхгүй байх.

2.4 Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлага

2.4.1 Жил бүрийн 12 дугаар сард багтаан байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд эрсдэлийн үнэлгээ хийж, үнэлгээний мөрөөр хэрэгжүүлэх хариу арга хэмжээг төлөвлөх. Төлөвлөгөөнд дараах асуудлыг заавал тусгана. Үүнд:

а/Шилжилт хөдөлгөөн ихтэй болон нийлүүлэлт багатай /алба хаагчдын ажиллах дур сонирхол багатай/ албан тушаалыг тодорхойлох;

б/Цэргийн байнгын болон өндөр насны тэтгэвэрт гарах алба хаагч, ажилтан, орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлт, тооцоо судалгааг үндэслэлтэй гаргаж, тэдэнд олгох нэг удаагийн тэтгэмжийг төсөв, санхүүтэй уялдуулах;

в/Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиглэл, үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг иргэд, алба хаагчдад нээлттэй болгож, сурталчлах;

г/Шинээр албан тушаалд томилогдсон алба хаагчдыг богино хугацаанд дасан зохицох хөтөлбөр, ажлын чиг баримжаа олгох сургалтад хамруулах;

д/Алба хаагчдын хөрвөх чадварыг нэмэгдүүлж, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, албандаа итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх.

2.4.2 Шинээр батлагдсан хууль тогтоомж, эрх зүйн актад цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн журмуудыг нийцүүлэх.

2.4.3 Алба хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад чиглэсэн ажлын ачаалал тэнцвэржүүлэх, орон нутагт ажиллаж, амьдрах нөхцөл бололцоог дээшлүүлэх, орон сууцны асуудлыг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлэх чиглэлд анхаарах.

2.4.4 Улс орны нийгэм, эдийн засгийн байдал, өсөлт бууралт, хүн амын төвлөрөл, гэмт хэргийн гаралт, шинж чанарыг тооцоолсон бодит судалгааг хүний нөөцийн эрсдэлийг бууруулахад ашиглах.

2.5 Хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлт

2.5.1 Байгууллагын хүний нөөцийн гадагш чиглэсэн хөдөлгөөн, улс орны нийгэм, эдийн засгийн болон хүний амын өсөлт, нягтаршил, гэмт хэрэг, зөрчлийн гаралт, чиг үүрэг нэмэгдэх зэргээс хамааралтайгаар Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 153 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Цагдаагийн байгууллагын зарим ажил, үйлчилгээ, хангалтын жишиг норматив”-ын дагуу жил бүр нэмэгдэх орон тоогоор байгууллагын хүний нөөцийн эрэлтийг тодорхойлно.

2.5.2 Байгууллагын хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээг хангаж, иргэн, алба хаагчийг албан тушаалд томилохдоо Төрийн албаны тухай хуулийн 27 дугаар зүйлд заасан журмыг баримталж, дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

а/Дотоод хэргийн их сургуулийн өдөр, эчнээ анги, гадаад улсын цагдаагийн сургуульд суралцуулах иргэн, алба хаагчийн захиалгыг жил бүр шинэчлэн гаргах;

б/Суралцагч нарыг элсүүлэхдээ гэмт хэрэг үйлдэж ял шийтгүүлж байсан эсэх, эрүүл мэнд, бие бялдар, ёс зүйн болон бусад тусгайлсан шалгуур үзүүлэлтийг хангаж байгааг Дотоод хэргийн их сургууль, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагатай хамтран судалж, суралцагчтай гурвалсан гэрээ байгуулна. Гэрээнд сургууль төгссөний дараа төрийн тусгай албан тушаалын нөөцөд бүртгэж, тэргүүн ээлжид ажлын байраар хангах, суралцсан хугацаагаар цагдаагийн байгууллагад тогтвортой ажиллах, ажиллаагүй тохиолдолд сургалтын болон дүрэмт хувцасны төлбөр, сургалттай холбогдон улсаас гарсан бусад зардлыг нөхөн төлүүлэх талаар тусгах;

в/Гадаад улсын их, дээд сургуульд боловсролын зэрэг олгох болон гадаад хэлний сургалтад өөрийн зардлаар суралцахад хууль, журамд нийцүүлэн дэмжлэг үзүүлэх, тухайн алба хаагчтай сургалтын гэрээ байгуулж, сургалтын үр дүнг үндэслэн ажлын байранд томилох;

г/Цагдаагийн байгууллагад шаардлагатай байгаа нарийн мэргэжил, мэргэшил /цэргийн техник, эмч, бага эмч, мэдээлэл, холбоо технологи, радио холбоо, програм хангамж, пиротехникийн мэргэжилтэн, хими, физик, уул уурхай, мэргэн буудагч/-ийн жагсаалтыг гаргаж, энэ чиглэлээр бусад их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллаж, захиалга өгөх, сургалтын гэрээ хийх, амжилттай төгссөний дараа шаардлагатай албан тушаалд томилох.

2.6 Албан тушаал дэвших тогтолцоо.

2.6.1 Жил бүр Төрийн албаны тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх хэсэгт заасан төрийн албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага, Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.2 дахь хэсэгт болон албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан шаардлага, шалгуур хангасан алба хаагчдыг Засгийн газрын 2020 оны 218 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын дагуу албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх багц сургалтад хамруулан шалгалт авч, тэнцсэн тохиолдолд нөөцөд бүртгэнэ.

2.6.2 Албан тушаал дэвшүүлэхдээ иргэн, алба хаагчийн эзэмшсэн мэргэжил, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны тодорхой чиглэлээр мэргэшсэн байдал, албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан тусгай шаардлага, удирдахуйн болон мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан эсэхийг харгалзан Төрийн албаны тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3 дахь заалтад заасан чадахуйн /мерит/ зарчмыг удирдлага болгон, Төрийн албаны тухай хуулийн 26, 27, 52, Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 79 дүгээр зүйл, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 16 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам”-г баримталж дараах шаардлага хангасан алба хаагчийг дэвшүүлэн томилно.

а/Алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ гурван удаа дараалан “А” буюу “Маш сайн” үнэлэгдсэн байх;

б/Ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийг үнэлэх эрх бүхий албан тушаалтны үнэлгээг үндэслэн хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаарх саналд албан тушаалд дэвшүүлэх зорилгоор багц сургалтад хамруулах санал тусгагдсан байх;

в/Гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдаж байгаагүй, холбогдон шалгагдсан боловч Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 1.5 дугаар зүйлийн 1.1-д заасан үндэслэлээр хэрэгсэхгүй болсон байх;

г/Сахилга, ёс зүйн хэм хэмжээ зөрчиж байгаагүй, зөрчил гаргасан боловч сахилгын шийтгэлгүйд тооцох хугацаа өнгөрсөн эсхүл шийтгэлгүйд тооцогдсон байх;

д/Ахлагчийн албан тушаалд 3-аас доошгүй жил үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа алба хаагчийг офицерын, цагдаагийн албан тушаалд томилогдоод 5-аас доошгүй жил, үүнээс офицерын албан тушаалд 2-оос доошгүй жил үр бүтээлтэй ажилласан алба хаагчийг ахлахын, цагдаагийн албан тушаалд томилогдоод 8-аас доошгүй жил, үүнээс ахлах, түүнтэй адилтгах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын чиглэлийн ахлахын болон хэсэг, тасгийн даргын албан тушаалд;

е/Цагдаагийн албан тушаалд томилогдоод 12-оос доошгүй жил ажилласан үүнээс чиглэлийн ахлах, хэсэг, тасгийн даргын болон түүнтэй адилтгах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг хэлтсийн даргын, цагдаагийн албан тушаалд томилогдоод 15-аас доошгүй жил ажилласан, үүнээс хэлтсийн дарга, түүнтэй адилтгах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг газрын болон албаны даргын албан тушаалд;

ё/Тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагыг хангасан алба хаагчийг тус тус дэвшүүлэн томилно.

2.6.3 Хэлтсийн дарга болон түүнээс дээш албан тушаалтныг Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн дүгнэлтийг үндэслэж, бусад дэвшин томилогдох шаардлага хангасан алба хаагчийг харьяалах нэгж байгууллага, албаны саналыг үндэслэн цагдаагийн төв байгууллагын дарга шийдвэрлэнэ.

2.6.4 Удирдах албан тушаалтныг томилохдоо цагдаагийн албанд ажилласан жил, ажлын туршлага, боловсрол, мэдлэг чадвар, харилцааны ур чадвар, ёс зүйн төлөвшил, манлайлал,

нөөцөд бүртгэгдсэн эсэх, шалгалтын оноо зэрэг тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хамгийн их хангаж байгаа алба хаагчийг сонгон томилно.

2.7 Алба хаагчдын нийгмийн баталгаа.

2.7.1 Алба хаагч, ажилтанд Төрийн албаны тухай хуулийн 59 дүгээр зүйлд заасан нөхөх төлбөр, 60 дугаар зүйлд заасан тусламж, 61 дүгээр зүйлд заасан нийтлэг баталгаа, 62 дугаар зүйлд заасан нэмэгдэл баталгааг болон Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 83-90 дүгээр зүйлд тус тус заасан баталгааг бүрэн эдлүүлнэ. Түүнд шаардагдах санхүүжилтийг бодит судалгаанд үндэслэн байгууллагын жил бүрийн төсөвт хүрэлцэхүйц байдлаар бүрэн тусгуулна.

2.7.2 Алба хаагч хөдөлмөрийн чадвараа алдсан тохиолдолд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр, ажилтан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан тахир дутуугийн тэтгэвэр тус тус авна.

2.7.3 Хөдөлмөрийн чадвараа алдсан алба хаагч, ажилтан хөдөлмөрийн чадвар алдсаны болон тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгохоос татгалзаж, үргэлжлүүлэн ажиллах хүсэлт гаргавал Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 34.1-д заасны дагуу Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүгнэлтийг үндэслэн түүний цэргийн алба хаасны болон өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэхэд 24 сар хүртэл хугацаа дутуу тохиолдолд хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөрүүлэн ажиллуулах ажлын байр байгаа эсэхийг харгалзан, тухайн алба хаагчийн эрх зүйн байдлыг дордуулахгүйгээр цагдаагийн байгууллагын туслах чиг үүргийн албан тушаалд шилжүүлэн томилж болно.

2.7.4 Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлийн болон бусад хямд чанартай орон сууцаар хангах хөтөлбөрт алба хаагчдыг хамруулна.

2.7.5 Орон нутагт томилогдон ажиллаж буй алба хаагчдыг орон сууцаар, гэр бүлийн гишүүдийг ажлын байраар хангуулах, тэдэнд дэмжлэг үзүүлэх чиглэлээр Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал, Засаг дарга нартай хамтран ажиллана.

2.7.6 Албаны дүрэмт болон ажлын хувцасны эдэлгээний чанарт анхаарч, нөөц бүрдүүлэх, нөхөн хангалтыг тогтоосон хугацаанд нь тасралтгүй хийнэ.

2.8 Цагдаагийн алба хаагчийн цол, шагнал, урамшуулал.

2.8.1 Цагдаагийн алба хаагчид эрхэлж байгаа албан тушаал, алба хаасан хугацаа, ажлын үр дүнг харгалзан Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 73 дугаар зүйлд заасан цагдаагийн цолыг Монгол Улсын Засгийн газрын 2017 оны 72 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Цагдаагийн бага, дунд, ахлах цол олгох, бууруулах, хураан авах, сэргээх журам”-ын дагуу олгоно.

2.8.2 Цагдаагийн алба хаагч эрхэлсэн ажилдаа үр дүн гаргасан, онцгой гавьяа байгуулсан бол байгууллагын шагналаар шагнаж, Хууль зүй, дотоод хэргийн салбарын болон Төрийн одон, медалиар шагнуулахаар Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2020 оны А/55 дугаар тушаалаар батлагдсан “Хууль зүй, дотоод хэргийн салбарын шагнал олгох журам”, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 1999 оны 71 дүгээр зарлигаар батлагдсан “Монгол Улсын цол хүртээх, одон, медалиар шагнах журам”-д заасны дагуу тус тус нэр дэвшүүлнэ.

2.8.3 Алба хаагчдад цол олгох, шагнах, шагналд тодорхойлохдоо ажлын үр дүн, сахилгын болон ёс зүйн зөрчил гаргасан, сахилгын шийтгэлтэй эсэхийг гол шалгуур үзүүлэлт болгоно.

2.8.4 Төрийн албаны тухай хуулийн 55, Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 72 дугаар зүйлд заасны дагуу алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, улирлын ажлын үр дүнг үндэслэн Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоолын гуравдугаар хавсралтаар батлагдсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”-ын дагуу улиралд, Засгийн газрын 2020 оны 218 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын дагуу хагас, бүтэн жилээр ажлын үр дүнгээр урамшуулна.

2.8.5 Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 89 дүгээр зүйлийн 89.2 дахь хэсэгт заасан мөнгөн урамшлыг Засгийн газрын 2017 оны 74 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Цагдаагийн алба хаагчид мөнгөн урамшил олгох журам”-ын дагуу олгоно.

2.8.6 Шагнал, урамшуулал, мөнгөн урамшилд зарцуулагдах хөрөнгийг байгууллагын төсөвт жил бүр хүрэлцэхүйц байдлаар тооцоолон тусгуулах арга хэмжээ авч ажиллана.

2.9 Хүний нөөцийн ил тод байдал

2.9.1 Монгол Улсын Их Хурлаас 2011 оны 06 дугаар сарын 16-ны өдөр баталсан "Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай" хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.2, 8 дугаар зүйлийн 8.1.1-8.1.5 дахь заалт, Засгийн газрын 2013 оны 411 дүгээр тогтоолоор баталсан "Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах нийтлэг журам"-ыг тус тус үндэслэн, нууцад хамаарахаас бусад хүний нөөцийн талаарх мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр иргэд, алба хаагчдад хүргэж, мэдээллийн ил тод байдлыг хангана.

2.10 Хүний нөөцийн мэдээллийн сан

2.10.1 Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим сангийн шинэчлэл хийлгэж, системийн боловсруулалт, хурд, аюулгүй байдал, мэдээллийн найдвартай байдал, нууцлалыг шаардлагын түвшинд хүргэж, удирдлага, хэрэглэгч, алба хаагчдыг иж бүрэн мэдээллээр хангаж, удирдлагын оновчтой шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

Гурав. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зохион байгуулалт:

3.1 Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт.

3.1.1 Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг Цагдаагийн төв байгууллагын дарга, өдөр тутмын хэрэгжилтийг хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгжийн дарга хангана.

3.1.2 Цагдаагийн төв байгууллагын Захиргааны удирдлага хариуцсан нэгж нь бодлогын баримт бичгийг хэрэгжилтийг байгууллагын хэмжээнд удирдан зохион байгуулж, мэргэжлийн удирдлагаар хангана. Харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллага баримт бичгийн хэрэгжилтийг хангаж, биелэлтийг тайлагнана.

3.1.3 Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр зохион байгуулж хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөөг жил бүр гаргаж, биелэлтийг тооцон, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөнө.

3.1.4 Бодлогын баримт бичгийг боловсронгуй болгох, хууль, эрх зүйн актын өөрчлөлт шинэчлэлтэй холбогдуулан нэмэлт, өөрчлөлт оруулж болно.

3.2 Санхүүжилт.

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

3.3 Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг хэрэгжсэнээр гарах үр дүн.

3.3.1 Хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлагыг хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагаанд ашиглаж, хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт оновчтой хийгдэнэ.

3.3.2 Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим сан шинэчлэгдэж, боловсронгуй болсноор үйл ажиллагааны шуурхай байдал хангагдаж, удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг хандлага тогтоно.

3.3.3 Бэлэн байгаа хүний нөөцөд дүн шинжилгээ хийж, тэднийг оновчтой байршуулна.

3.3.4 Хүний нөөцийн эрэлт, хэрэгцээ тодорхойлогдож, хөврөх чадвартай мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлж, нийлүүлэлт хийгдэнэ.

3.3.5 Алба хаагчдын ажлын ачаалал тэнцвэржиж, нийгмийн хамгааллын асуудал шийдвэрлэгдэн, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.

3.3.6 Хүний нөөцийн бодлого, чиглэл, үйл ажиллагааны ил тод байдал хангагдана.

3.3.7 Төрийн албаны болон Цагдаагийн албаны тухай хуулийн чадахуйн зарчим бүрэн хэрэгжинэ.

3.3.8 Алба хаагчдын албандаа итгэх итгэл, үнэмшил нэмэгдэж, ажлын үр дүн дээшилнэ.

3.3.9 Алба хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн багасна.

3.3.10 Шударгаар шатлан дэвших, цол, шагнал, урамшуулал авах нөхцөл бүрдэнэ.

3.3.11 Удирдах албан тушаалтны манлайлал, ажлын арга барил сайжирна.

ЦАГДААГИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР