



МОНГОЛ УЛСЫН
ЕРӨНХИЙ АУДИТОРЫН ТУШААЛ

2015 оны 08 сарын 21 өдөр

Дугаар А/203

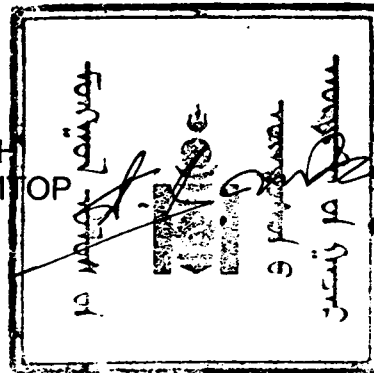
Улаанбаатар хс

Баримт бичиг батлах тухай

Төрийн аудитын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.4.5, 13.4.7 Үндэсний аудитын газрын 2013-2018 онд хэрэгжүүлэх стратегийн төлөвлөгөөг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. “Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг нэгдүгээр хавсралтаар, “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг хоёрдугаар хавсралтаар, “Нийгмийн хамгааллын хөтөлбөр”-ийг гуравдугаар тус тус баталсугай.
2. Дээрх хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг холбогдох ажилтнуудад үүрэг болгосугай.

МОНГОЛ УЛСЫН
ЕРӨНХИЙ АУДИТОР



А.ЗАНГАД

Монгол Улсын Ерөнхий аудиторын
2013 оны дугаар сарын 21-н өдрийн
дугаар тушаалын нэгдүгээр
хавсрагт
УХА0122

ТӨРИЙН АУДИТЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

Нэг. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Баримт бичгийн зорилго+

Энэхүү баримт бичгийн зорилго нь: Монгол улсын Ерөнхий аудитор бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх, Үндэсний аудитын газрын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөц бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, одоо ажиллаж байгаа хүний нөөцийг албан тушаал дэвшүүлэх, чадварлаг, ёс зүйтэй, үнэнч шударга, тогтвор суурьшилтай байлгах, удирдлагын манлайллыг хангахад оршино.

Төрийн аудитын байгууллагын эрхэм зорилго нь Улсын Их Хурлын хяналтын чиг үүргийн хэрэгжүүлэх болон төсвийн хөрөнгийг арвилан хэмнэлт, үр ашиг, үр нөлөөтэй байдлын хангахад дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.

1.2. Баримт бичгийн эрх зүйн орчин

Монгол Улсын Төрийн аудитын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад холбогдох эрх зүйн зохицуулах баримт бичиг

Улсын Их Хурлын болон МУЕА-ын дэвшүүлэн хэрэгжүүлэх бодлого, байгууллагын хүний нөөцийг хөгжүүлэх талаар баримтлах бодлого, ирээдүйд шаардагдах ажилтны орон тоо, үр чадвар, мэдлэг ба зардлыг тусгасан байгууллагын хүний нөөцийн төлөвлөгөөтэй нягт уялдуулан хэрэгжүүлэх болно. Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилт болон бодлогод үндэслэсэн байх болно.

ҮАГ-ын 2013-2018 оны Стратеги төлөвлөгөө зорилтод Төрийн аудитын байгууллагын хараат бус байдал ба хууль эрх зүйн орчинг төгөлдөржүүлэх гэсэн үндсэн зорилтыг тавин ажиллаж байна. Тус зорилтын хүрээнд хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

1.3. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн хэрэгцээ, шаардлага

Монгол Улсын Төрийн аудитын байгууллагын шинэтгэл, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилсан "Том төрөөс ухаалаг төр лүү" санаачилга нь төрийн албанд мэдлэг, үр чадвар, ажлын туршлагатай, гадаад дотоод орчны өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвартай, орчин үеийн мэдээллийн технологийн дэвшилийг өөрийн үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэн хэрэглэх Хүний нөөцийн чадамжийг бий болгох.

Энэ нь тус байгууллага мэдлэг, мэдээлэл бүхий авъяас, чадвартай хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх, бусад төрийн байгууллагад жишиг болох манлайллыг хөгжүүлэн ажиллах шаардлага гарч байна.

1.4. Төрийн аудитын байгууллагын үйл ажиллагааны стратегийн мөн чанар

Төрийн аудитын байгууллагын стратегийн мөн чанар нь ҮАГ болон түүний ажилтнууд Найдвартай – Шударга - Бодитой байдлыг эрхэмлэн дээдэлж, Төрийн

аудитын төв байгууллагын үйл ажиллагаа түүний үр дүнд хамгийн найдвартай аливаа нөлөөнд автаагүй, үнэн, бодитой бөгөөд мэргэжлийн өндөр түвшинд явагдаж байгаа гэдэгт Монголын төр, ард түмэнд итгэл төрүүлж, хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна.

Хоёр. БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛ

2.1. Төрийн аудитын байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, манлайлал

Үндэсний аудитын газар нь дор дурдсан үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлтэй байна.

2.1.1. Мэдлэг, мэдээлэл бүхий чадварлаг хүний нөөцийн хөгжил, удирдлагыг хэрэгжүүлэх.

2.1.2. Хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжих, санаачлахад манлайлах

2.1.3. Аудитад олон улсын стандарт, арга зүйг ашиглах, түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдох хууль, дүрэм, журмыг мөрдөх.

2.1.4. Үйл ажиллагааг мэргэжил, арга зүйн, зохион байгуулалтаар мэргэжлийн зөвлөгчийн байр сууринаас хандахад хүний нөөцийг бэлтгэх

2.1.5. Ажлын байрны тав тухтай орчин нөхцлийг бий болгох.

2.1.6. Аудитын үйл ажиллагаанд мэдээллийн технологийн дэвшилтыг ашиглах, нэвтрүүлэх.

2.2. Үндэсний аудитын газрын хүний нөөцийн удирдлага

Үндэсний аудитын газрын хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл

Үндэсний аудитын газрын хүний нөөцийн удирдлага нь ОДОО БАЙГАА ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ зөв зохион байгуулах, хүний нөөцийн ИРЭЭДҮЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГАД төлөвлөгөө хөтөлбөр боловсруулах түүнийг хэрэгжүүлэх гэсэн хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

2.2.1. Үндэсний аудитын газрын хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой зохион байгуулж, түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах.

2.2.2. Хүний нөөцийн карерийг ахиулахад албан тушаалын шат дараалал баримтлах

2.2.3. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, боловсрох үйл ажиллагааг зохион байгуулах

2.2.4. Төрийн аудитын байгууллагын албан хаагчийн хувийн мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлэн хүний нөөцийн нэгдсэн мэдээллийн санг бий болгох.

2.3. Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох;

/Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах/

Үндэсний аудитын газар нь албан хаагчийн хувийн мэдээллийг багтаасан цаасан болон цахим гэсэн 2 төрлийн мэдээллийн сантай байна. Шинээр ажилд томилогдохоос эхлээд тухайн албан хаагч ажлаас чөлөөлөгдөх хүртэл бүх мэдээллийг багтаасан цаасан сан/хувийн хэрэг/-г эрхлэн хөтлөх бөгөөд тухай бүр мэдээллийг багтааж товёогжуулна. Албан хаагчийн хувийн хэргийг эрхлэн хөтлөхдөө холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллана.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

2.3.1 Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг тус байгууллагын удирдлагын зүгээс шийдвэр гаргахад хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн тоо баримтад тулгуурладаг байх;

2.3.2. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн нууцлалыг хангах.

2.3.3. Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлж, суралцагч байгууллага болох.

2.3.4. Хүний нөөцтэй холбоотой судалгаа, шинжилгээ, үнэлгээ хийх.

2.3.5. Тэтгэмж, халамж, үйлчилгээ, нийгмийн халамж үзүүлэх.

2.4. Удирдах албан хаагчийн манлайллын чадварыг хөгжүүлэх:

Удирдах албан тушаалтныг илүү нээлттэй бөгөөд өрсөлдөөний зарчмаар сонгон шалгаруулж томилох нь удирдах албан тушаалын манлайллыг хангахад чухал ач холбогдолтой. Тус байгууллагын албан хаагчдын ажилдаа идэвх сонирхолтой байлгахын тулд тодорхой зохион байгуулалт бүхий арга хэмжээг дэмжин ажиллана. Төрийн аудитын байгууллагын албан хаагчдын хамт олонч уур амьсгалыг бүрдүүлэх, амралт чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх зорилготой байна.

Албан хаагчдын сонирхол, чиг хандлагыг төлөвшүүлэх

2.4.1. Нийт ажилтнуудыг хамарсан сонирхолтой, үр дүнтэй олон нийтийн арга хэмжээг зохион байгуулах,

2.4.2. Зохион байгуулалтын арга хэмжээг бодлогоор дэмжих;

2.4.3. Хүмүүс хоорондын харилцааг дэмжих, харилцан ойлголцох нөхцөл байдлыг бүрдүүлэх, хамтын ажиллагааны дэвшилттэй арга барил, арга хэрэгсэл бий болгох, хэрэгжүүлэх;

2.4.4. Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох;

2.4.5 Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах хэрэгсэл болгох.

2.4.6. Олон улсын байгууллагаас хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлд мэргэшил арга зүйн дэмжлэг тусалцаа авах

2.5. Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх

Монгол Улсын Их Хурлын 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, 8.1.1- 8.1.5 дахь заалт, Засгийн газрын 2013 оны 411 дүгээр тогтоолоор баталсан "Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах нийтлэг журам", "Төрийн аудитын байгууллагын мэдээллийн ил тод байдлын тухай журам"-ыг тус тус үндэслэж Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн мэдээллийг мэдээллэнэ.

2.5.1. Төрийн аудитын байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрмийг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэх;

2.5.2. Хүний нөөцийн стратеги, хөгжлийн хөтөлбөр түүний хэрэгжилтийг цахим хуудсандаа байрлуулан тухай бүр шинэчлэх;

2.5.3. Албан хаагч болон нийтэд хэрэгтэй мэдээллийг файл хэлбэрээр байршуулах

2.5.4. Хууль тогтоомжид заасан бусад мэдээллийг мэдээлэх

2.6. Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангах:

Байгууллагын удирдлага нь зорилт, чиг үүргээ тасралтгүй хэрэгжүүлж чадах хүний нөөцийг төлөвлөж, ямар ч нөхцөл байдалд үүсч болох үр дагаврыг тооцсон, түүнийг байнгын бэлэн байдалд ашиглах магадлал, бодлоготой байна.

2.6.1. Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийн талаар албан хаагчдад таниулах

2.6.2. Байгууллагын зорилго, зорилт түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэл, тэр дундаа хүний нөөцийн эрсдэлийг тооцох

2.6.3. Албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгох

2.6.4. Холбогдох хууль, дүрэм, журмын болон бусад сургалтыг тухай бүр зохион байгуулж албан хаагчдыг мэдээ, мэдээллээр хангах

2.6.5. Албан хаагчдад чиглэсэн цалин нэмэгдэл, болон бусад эдийн засгийн хөшүүргийг дэмжих

2.6.6. Албан хаагчдыг ажлын байранд тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх;

2.6.7. Албан хаагчдыг мэргэшлээ дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх

2.6.8. Төрийн аудитын байгууллагын аудитор, шинжээч, аудитын менежер, газрын дарга нарыг нууц баримт материалтай танилцахад хуулийн зохих мэдлэг мэдээллээр хангах

2.6.9. Аудитын байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнуудыг гадна болон дотны хөндлөнгийн нөлөөллөөс хамгаалах нөхцлийн бүрдүүлж өгөх

Гурав. БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН БҮТЭЦ

3.1. Бодлогын баримт бичгийн хамрах хүрээ

3.1.1. Төрийн аудитын байгууллагын Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн ҮАГ болон харьяа газрууд нэгэн адил мөрдөж ажиллана.

3.2. Бодлогын баримт бичгийн агуулга

3.2.1. Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг нь нийгмийн хөгжлийн болон хүний нөөцийн асуудалд чиглэсэн хөтөлбөрүүдийг өөртөө агуулсан байна.

АГУУЛГА

Нэг. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

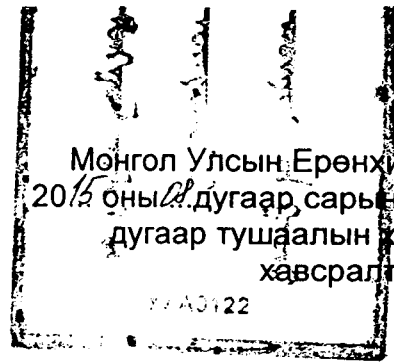
- 1.1. Баримт бичгийн зорилго**
- 1.2. Баримт бичгийн эрх зүйн орчин**
- 1.3. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн хэрэгцээ, шаардлага**
- 1.4. Төрийн аудитын байгууллагын үйл ажиллагааны стратегийн мөн чанар**

Хоёр. БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛ

- 2.1. Төрийн аудитын байгууллагын тэргүүлэх чиглэл, манлайлал**
- 2.2. Үндэсний аудитын газрын хүний нөөцийн удирдлага**
- 2.3. Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох**
- 2.4. Удирдах албан хаагчийн манлайллын чадварыг хөгжүүлэх**
- 2.5. Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх**
- 2.6. Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангах**

Гурав. БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН БҮТЭЦ, АГУУЛГА.

- 3.1. Бодлогын баримт бичгийн хамрах хүрээ**
- 3.2. Бодлогын баримт бичгийн агуулга**



Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр

Нэг. Хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл

- **Хөтөлбөрийн ойлголт**

Төрийн аудитын байгууллагын үйл ажиллагааны тэргүүлэх зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн хүний нөөцийн бодлого, удирдлагыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх үндсэн чиглэл, арга хэрэгсэл болно.

- **Хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс**

Төрийн аудитын тухай хууль

Төрийн албаны тухай хууль

- **Хөтөлбөрийн зориулалт**

Энэхүү хөтөлбөр нь төрийн аудитын дээд байгууллага, түүний харъяа төрөлжсөн болон орон нутаг дахь салбар байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж, хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах, гадаад харилцаа хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэхэд чиглүүлэх, хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн удирдлагыг хангах үйл ажиллагааны тулгуур болж мэдлэг чадвартай, тогтвор суурьшилтай ажиллах хүний нөөцийг бий болгож байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангана.

- **Хөтөлбөрийн зорилго**

Төрийн аудитын зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх чадавхитай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, мэдээллийн системийг сайжруулах хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааны удирдамж, чиглэл болж төрийн аудитын байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад оршино.

- **Хүний нөөцийн хөгжлийн үндсэн чиглэл**

1. Байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээг оновчтой тодорхойлж, албан тушаалд тавигдах мэдлэг чадварын шаардлагад нийцсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх
2. Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх
3. Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах
4. Төрийн албан хаагчийн манлайллыг ханган, карьерийн хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх
5. Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, мэдлэг чадварт тулгуурласан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэх
6. Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх хэрэгсэл болгох
7. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн системийг хөгжүүлж, ашиглах

Хоёр. Төрийн аудитын байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги

- **Төрийн аудитын байгууллагын алсын хараа**

Төрийн бодлого, шийдвэрийн үр дүн, үр нөлөөг сайжруулахад туслан Монгол Улсын хөгжил дэвшилд дэмжлэг үзүүлж, нийтэд хүлээн зөвшөөрөгдсөн дүгнэлт, зөвлөмж гаргах Монголын төр, ард түмэнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн төрийн аудитын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх

- **Төрийн аудитын байгууллагын эрхэм зорилго**

Төсвийн хөрөнгийн арвилан хэмнэлт, үр ашиг, үр нөлөөтэй байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх.

Монгол Улсад дэлхийн жишигт нийцсэн үндэсний аудитын тогтолцоог төлөвшүүлэн хөгжүүлэх

- **Үйл ажиллагааны зарчим**

Төрийн аудитын үндсэн зарчмыг баримтлан үйл ажиллагаандаа дараах зарчмыг мөрдөн ажиллана.

- Алс хэтийг харж, хөгжлийн бодлогод чиглэх
- Удирдлагын нэгдмэл байдлыг хангах
- Хариуцлагатай байх
- Ил тод, нээлттэй байх
- Үр дүнг эрхэмлэн дээдэлж ажиллах
- Идэвхтэй, бүтээлч, санаачлагатай манлайлан ажиллах
- Ажилтнуудын тасралтгүй суралцаж, хөгжихийг дэмжих
- Гүйцэтгэлийн өндөр үзүүлэлттэй баг бүрдүүлэх, түүнд дэмжлэг үзүүлэх
 - Ажил үүрэг, нөөцийг уялдуулах
- **Тэргүүлэх чиглэл**

Төрийн аудитын байгууллагын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлүүд

1. Төрийн аудитын хөгжлийн бодлого, стратегийг боловсруулан хэрэгжүүлэх
2. Хүний нөөцийн удирдлагыг сайжруулах
3. Санхүүгийн удирдлагыг сайжруулах

Гурав. Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын өнөөгийн байдал

- Хүний нөөцийн удирдлагад хийсэн шинжилгээ
- **Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал**

Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн мэдээлэл

Үндэсний аудитын газар, орон нутаг дахь салбар байгууллагын 2014 оны байдлаархи хүний нөөцийн мэдээлэлд тулгуурлан дүн шинжилгээ хийлээ.

Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн SWOT шинжилгээ

Дотоод хүчин зүйлс	
<p>Давуу тал</p> <ul style="list-style-type: none"> • Төрийн аудитын хараат бус байдал эрх зүйн хувьд харьцангуй сайн хангагдсан • Аудит хийх арга зүй, үндэсний болон олон улсын стандартууд мөрдөгддөг. • Дээд болон дунд шатны удирдлагууд хүний нөөцийн хөгжлийг хангах шаардлагатай гэдгийг хүлээн зөвшөөрч, дэмжиж байгаа. • Төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах боломжтой. • Үндэсний болон орон нутгийн түвшинд үйл ажиллагаа явагддаг. 	<p>Сул тал</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ажилтнуудын ёс зүй жигд тунгалаг биш • Ажилтнуудын нийгмийн асуудал шийдвэрлэх тогтвортой механизм бүрэлдээгүй • Хүний нөөцийн мэдээллийн систем боловсронгуй бус • Цалин хөлс, урамшууллын өрсөлдөх чадвар сул • Төрийн аудитын байгууллагын ажилтнуудын зан үйл, хандлагыг өөрчлөх нь түвэгтэй.
Гадаад хүчин зүйлс	
<p>Боломж</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нийгмийн тулгамдсан ямар ч асуудлаар аудит хийж дүгнэлт гаргах эрх зүйн боломж нээлттэй буюу Ерөнхий аудиторын бүрэн эрх харьцангуй өргөн • ASOSAI, INTOSAI болон олон улсын аудитын дээд байгууллагуудын туршлагаас судалж, туслалцаа, зөвлөгөө авах боломжтой • Аудитад судалгаа, шинжилгээний аргыг түлхүү хэрэглэх чиг хандлага нэмэгдэж байгаа • Аудитын үр дүнг олон нийт, хэрэглэгчид сонирхож хүлээдэг болсон 	<p>Бэрхшээл</p> <ul style="list-style-type: none"> • Улс төрийн нөхцөл байдлаас шалтгаалж төрийн албан хаагчдын тогтвортой, мэргэшсэн байх зарчим алдагддаг

- **Хүний нөөцийн удирдлагын тулгамдсан асуудлууд**
- Хүний нөөцийн удирдлагын стратегич хандлагыг хөгжүүлэх
- Хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, хангах чадавхийг сайжруулах
- Төв, орон нутгийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг шийдвэрлэх
- Төрийн аудитын байгууллагын цалин, урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох
- Төрийн аудитын байгууллагын албан хаагчийн манлайллыг ханган, карьерийн хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх
- Хүний нөөцийн хөгжлийн асуудлаар гадаад хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
- Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн системийг сайжруулах
- Төрийн аудитын байгууллагын ажилтнуудад шинэ хандлага, зан үйлийг төлөвшүүлэх хэрэгцээ нэмэгдэж байгаа

Дөрөв. Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн хөгжил, стратеги

- **Хүний нөөцийн хөгжлийн эрхэм зорилго**

Монгол Улсад дэлхийн жишигт нийцсэн үндэсний аудитын тогтолцоог төлөвшүүлэн хөгжүүлэхэд чиглэн ажиллах мэдлэг чадвартай хүний нөөцийг төлөвшүүлэх.

- **Хүний нөөцийн хөгжлийн тэргүүлэх чиглэл, стратеги**

“Байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээг оновчтой тодорхойлж, албан тушаалд тавигдах мэдлэг чадварын шаардлагад нийцсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх” хүрээнд

- Төрийн аудитын байгууллагын албан тушаалд тавигдах мэдлэг чадварын шаардлагыг харгалзан хүний нөөцийг оновчтой, зөв байршуулах
- Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийг харгалзан хуулийн дагуу ил тод, шударгаар бүрдүүлэх;

“Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхийг бэхжүүлэх” хүрээнд

- Үндэсний аудитын газар болон орон нутаг дахь салбар байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээний шинжилгээ, үнэлгээ хийж, шаардагдаж буй мэдлэг чадварыг тодорхойлох;
- Албан хаагчдын сурч, хөгжих орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Сургалтын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлж, албан хаагчдын мэдлэг чадварыг тасралтгүй дээшлүүлэх;
- Төрийн аудитын байгууллагын ажилтны сургалтын жил бүрийн төлөвлөгөөг боловсруулж, хэрэгжүүлэх;
- Сургалтын явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх тогтолцоог нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэх

“Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах” хүрээнд

- Төрийн аудитын байгууллагын ажилтны ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулж батлуулах;
- Үндэсний аудитын газрын албан хаагчдад зориулсан орон сууцны төсөл хэрэгжүүлэх;
- Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлийн хөтөлбөр, хямд чанартай орон сууцанд албан хаагчдыг идэвхтэй хамруулах;
- Албан хаагчдын цалин, хөлс урамшууллын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох;
- Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх, тэдэнд бие бялдар гоо зүйн төлөвшил олгох чиглэлээр хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;
- Орон нутаг дахь салбар байгууллагын ажлын байрны орчин нөхцөлийг шат дараалалтай сайжруулах;
- Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хөрөнгө, нөөцийг төсөвт жил бүр тусгуулан хэрэгжүүлж байх.

“Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, мэдлэг чадварт тулгуурласан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэх” хүрээнд

“Төрийн албан хаагчийн манлайллыг ханган, карьерийн хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх” хүрээнд

- Удирдах ажилтнуудын манлайлах чадварыг дээшлүүлэх сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх
- Манлайлах чадварын үнэлгээг хийх тогтолцоог бүрдүүлэх
- Удирдах ажилтны нөөцийн жагсаалт бүрдүүлэх

“Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх хэрэгсэл болгох” хүрээнд

- Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэн гүнзгийрүүлж, хөгжлийн хөтөлбөр, төсөл хэрэгжүүлэх
- Ижил чиг үүрэгтэй гадаад улс орны туршлагыг судлах, дэвшилтэт арга технологийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх;
- Төрийн аудитын байгууллагын ажилтнуудыг гадаадын урт, богино хугацааны сургалтаар системтэй бэлтгэх

“Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн системийг хөгжүүлж, ашиглах” зорилтын хүрээнд

- Мэдээллийг хүний нөөцийн хөгжил, хөдөлгөөнийг удирдах хэрэгсэл болгох
- Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг орчин үеийн технологийн дагуу үүсгэж, ашиглах, архивлах;
- Ажилд орох хүсэлт гаргасан иргэдийн мэдээлэл үүсгэх; /online болон цаасаар хүсэлтийг хүлээн авах/
- Ажлын байр өөрчлөх хүсэлт гаргасан албан хаагчдын мэдээлэл үүсгэх;
- Албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам батлуулах;
- Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг удирдлагын зүгээс гаргахад хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн тоо баримтанд тулгуурладаг байх;
- Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн нууцлалыг хангах;

Тав. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх механизм

- **Хөтөлбөрийн удирдлага, зохион байгуулалт**

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг стратегийн удирдлага, төлөвлөлтөөр хангах, бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах, хянах, үнэлэх үүргийг Үндэсний аудитын газрын Удирдлагын зөвлөл хүлээнэ.

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх бодлого, зорилт, холбогдох дүрэм, журам, шаардлагатай төсөв, хөрөнгө оруулалтыг Удирдлагын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж батална.

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд Тамгын газар удирдлага, арга зүйгээр хангах замаар манлайлан оролцох

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үйл ажиллагааг Ерөнхий менежер шууд удирдлагаар хангаж ажиллана.

Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн жил бүрийн нэгдсэн төлөвлөгөө, графикийг Тамгын газар нэгтгэн боловсруулж Ерөнхий аудитор хянаж баталгаажуулна.

Хүний нөөцийн хөтөлбөрийг нэгдсэн төлөвлөгөө, графикийн дагуу хэрэгжүүлэх, гүйцэтгэлийг нэгтгэн дүгнэх, тайлагнах ажлыг Үндэсний аудитын газрын Тамгын газар хариуцана.

Орон нутаг дахь салбарын удирдлага хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөний дагуу ажлаа зохион байгуулж хариуцан ажиллана.

- **Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үе шат**

Хөтөлбөр нь цаг хугацааны хувьд 2016-2020 оныг хамрах ба хэрэгжилт нь 3 үе шаттай байна.

- Эхний үе шат буюу 2016-2017
- Дунд үе шат буюу 2018-2019
- Төгсгөлийн үе шат буюу 2020

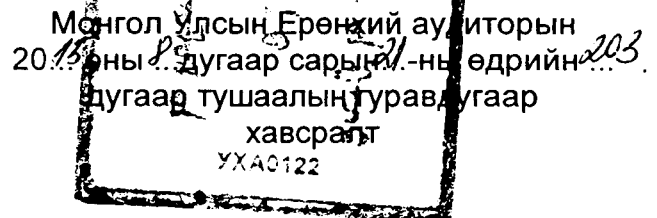
- **Хөтөлбөрийн санхүүжилт**

Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх санхүүжилт дараах эх үүсвэрүүдээс бүрдэнэ.

- Улсын төсөв
- Олон улсын байгууллага, хандивлагч орны буцалтгүй тусламж
- Хамтын ажиллагаатай гадаад орны байгууллагуудын тусламж, дэмжлэг
- Бусад

Зургаа. Хөтөлбөрийн үр дүн

- Мэдлэг чадвартай хүний нөөцөөр хангагдаж ажлын гүйцэтгэл, үр дүн дээшилнэ.
- Төрийн аудитын байгууллагын албан хаагчдын мэдлэг чадвар дээшилнэ.
- Удирдах албан хаагчийн манлайлах чадвар дээшилж, төлөвшинө.
- Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдана.
- Хүний нөөцийн гадаад хамтын ажиллагаа өргөжинө.
- Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдэж шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг чиг хандлага тогтоно.



**ТӨРИЙН АУДИТЫН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБАН ХААГЧДЫН
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ХӨТӨЛБӨР**
/дэд/

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэхүү хөтөлбөр нь Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.6.2 дахь заалтыг удирдлага болгон төрийн аудитын байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам болон төрийн албан хаагчтай холбоотой хууль тогтоомжийн хүрээнд ажилтнуудын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах зорилтыг хэрэгжүүлэх оршино.

Хоёр. Хөтөлбөрийн зорилго, зорилт

2.1. Энэхүү хөтөлбөрийн зорилго нь Төрийн аудитын байгууллагын албан хаагчдын хэвийн ажиллах нөхцөл бололцоог сайжруулах, ажлын үр дүнд тохирсон цалин хөлс олгох, бүтээлч, эвсэг хамт олныг төлөвшүүлэх, тогтвор суурьшил, идэвх санаачилга, үр бүтээмжтэй, шударга ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх, албан хаагчийг ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу эрхэлсэн ажлаа мэргэжлийн түвшинд чанартай гүйцэтгэх боломжийг бий болгох үүднээс нийгмийн баталгааг нь хууль тогтоомжийн хүрээнд хангахад оршино.

2.2. Хөтөлбөр нь дараах зорилтыг хангана. Үүнд:

2.2.1 Албан хаагчдын хэрэгцээ, шаардлагыг нь үндэслэн ахуйн нөхцлийг сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх;

2.2.2 Албан хаагчдын ажлын байрны ая тухтай, эрүүл ахуй, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангасан нөхцлийг бүрдүүлэх;

2.2.3 Албан хаагчдын санаачилга, ур чадвар, мэргэжлийн түвшингийн үнэлгээ, ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг харгалзан цалин хөлс, урамшуулал тогтоох;

2.2.4 Албан хаагчдын мэдлэг, мэргэшил, ур чадварыг дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;

2.2.5 Албан хаагчдад эрүүл мэндээ хамгаалахад нь дэмжлэг үзүүлэх;

2.2.6 Албан хаагчдад нийгмийн бусад тусламж, тэтгэмж, дэмжлэг үзүүлэх.

Гурав. Хөтөлбөрийн зарчим, хэрэгжүүлэх хугацаа, удирдлага

3.1. Төрийн алба, төрийн албан хаагчтай холбоотой хууль тогтоомжийн хүрээнд ажиллах;

- 3.2. Төрийн албан хаагч нэг бүрийг хамруулах;
- 3.3. Ил тод, нээлттэй хэрэгжүүлэх;
- 3.4. Бодитой, шударга байх;
- 3.5. Өөрийн нөөц бололцоог бүрэн дайчлах;
- 3.6. Хөтөлбөрийг 2015-2018 он хүртэлх хугацаанд хэрэгжүүлнэ.
- 3.7. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг Тамгын газрын дарга удирдах ба зохион байгуулалт, хэрэгжилтийг холбогдох ажилтан албан хаагч хариуцна.

Дөрөв. Ажиллах нөхцөлийн баталгаа

4.1. Ажлын байрны нөхцөл, баталгаа:

4.1.1 Төрийн аудитын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Үндэсний аудитын газрын хөдөлмөрийн дотоод журамд зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албанаас үндэслэлгүй халагдахгүй байх баталгаа эдлэнэ.

4.1.2 Төрийн аудитын байгууллагын тангараг өргөсөн төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн тусгай албан хаагчийн орон тоо, албан тушаалыг Төрийн албаны хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан холбогдох нөхцлийн дагуу хадгална.

4.1.3 Эрхэлж буй албан тушаалын болон албан хаагчийн үндсэн мэргэжлийн чиглэлээр мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх, давтан сурах, гадаад, дотоодын сургалтад хамрагдахыг дэмжих бөгөөд сургалтын хөтөлбөр, журмаар зохицуулна.

4.1.4 Эрхэлсэн ажилдаа үр бүтээлтэй, санаачилгатай, мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлж амжилттай ажиллаж буй албан хаагчийн нөхцөл бололцоог харгалзан дэвшүүлэх бодлогыг баримтална.

5.1. Хөдөлмөрийн нөхцөл, баталгаа:

5.1.1 Төрийн аудитын байгууллага нь албан хаагчийг норматив талбай, ариун цэвэр, тохижилт зэрэг ажиллах бололцоо нөхцлийг бүрэн хангасан албан тасалгаа, тавилга, техник, тоног төхөөрөмж, бичиг хэргийн материалаар хангана.

5.1.2 Албан хаагчдад номын сан, архиваар нээлттэй үйлчилнэ.

5.1.3 Албан хаагчдад нийтийн тээврийн унааны зардал, хоолны үнийн хөнгөлөлт олгож, үнийн өсөлттэй уялдан тухай бүр нэмэгдүүлнэ.

5.1.4 Албан хаагчийн ажлын өрөөг суурин утас, интернэтээр хангана.

5.1.5 Албан хаагч ажлын өдрүүдэд албан ажлын зайлшгүй шаардлага, яаралтай ажлын үед болон орон нутагт томилолтоор ажиллахдаа албаны унаа хэрэглэнэ.

5.1.6 Байгууллагын албан хаагчдыг компьютерийн дотоод сүлжээгээр дамжуулан мэдээллээр тогтмол хангана.

5.1.7 Албан хаагчдын ажлын байрны чиг үүргийг оновчтой тодорхойлох, ачааллыг жигдрүүлэх, ажил үүргийн давхардлыг арилгах чиглэлийг баримтална.

5.1.8 Албан хаагчийн ажлын байрны засвар үйлчилгээний судалгаа гарган үе шаттай засвар, тохижилт хийнэ.

5.1.9 Интернет, дотоод сүлжээний байнгын тасралтгүй ажиллагааг бий болгоно.

5.1.10 Албан ажлын хэрэгцээнд шаардлагатай өдөр тутмын сонин, "Төрийн мэдээлэл", Хууль эрх зүйн өөрчлөл гарын авлагуудыг захиалах, Төрийн аудитын байгууллагын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, тайлан, төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагаанд шаардагдах эрх зүйн баримт бичгийн гарын авлагаар тогтмол хангана.

Тав. Нийгмийн баталгаа

5.1. Цалин хөлсний баталгаа:

5.1.1 Албан хаагчдад албан тушаалын цалин, зохих зэрэг дэв, төрийн алба хаасан хугацааны, мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл болон төрийн албаны тухай хуульд заасан бусад нэмэгдлүүдийг холбогдох тогтоол, журмын дагуу сар бүр тооцон олгоно.

5.1.2 Албан хаагчдын үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, ажлын цаг ашиглалт зэргийг харгалзан үр дүнгийн урамшуулал олгоно.

5.1.3 Төрийн аудитын байгууллагын албан хаагчдад аудитын мэргэшлийн зэргийн нэмэгдлийг Монгол Улсын Ерөнхий Аудиторын баталсан журмын дагуу сар бүр тогтмол олгоно.

5.1.4 Албан хаагчдын ажлын зайлшгүй шаардлагыг харгалзан хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу тооцож олгоно.

5.1.5 Тэтгэвэрт гарч буй албан хаагчид Засгийн газраас баталсан журмын дагуу, дагуу тусламж үзүүлнэ.

5.2. Ахуйн нөхцөл, баталгаа:

5.2.1 Төрийн албан хаагчийн орон сууцны судалгааг төрөлжүүлэн гаргах, түүнд үндэслэн албан хаагчдыг орон сууцны асуудлаа шийдвэрлэхэд нь зохих журмын дагуу дэмжлэг үзүүлнэ.

5.2.2 Гэр болон галлагаатай байшинд амьдардаг албан хаагчдад өвлийн улиралд түлээ, нүүрсний үнийн хөнгөлөлт үзүүлнэ.

5.2.3 Төрийн аудитын байгууллагад тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллаж буй албан хаагчдад орон сууцны тусгай журмын дагуу амины орон сууц, зуслангийн байр барих, амьдралын нэн тэргүүний хэрэгцээт зүйлс худалдан авах, өөрийн хүсэлтээр суралцах болон хүүхдээ сургахад нь хууль тогтоомжийн дагуу дэмжлэг үзүүлнэ.

5.2.4 Шинээр гэр бүл болсон болон хүүхэд төрүүлсэн гэр бүлд эд хөрөнгийн болон санхүүгийн тусламж, дэмжлэг үзүүлнэ.

5.3. Эрүүл мэндийн баталгаа:

5.3.1 Албан хаагчид Улсын хоёрдугаар төв эмнэлгээр үйлчлүүлнэ. Жилд нэг удаа албан хаагчдаа нарийн мэргэжлийн эмч нарын үзлэгт нэгдсэн журмаар хамруулна.

5.3.2 Гадаад, дотоодод урт хугацаагаар эмчлүүлэх шаардлагатай албан хаагчдад холбогдох хууль, тогтоомж, журмын дагуу чөлөө, тэтгэмж олгоно.

5.3.3 Өөрөө болон гэр бүлийн гишүүн нь хүнд өвчний улмаас эмчилгээ, сувилгаа хийлгэх шаардлагатай болсон тохиолдолд тодорхой хэмжээний мөнгөн тусламж үзүүлнэ.

5.3.4 Албан хаагчдын эрүүл мэндийн боловсролыг дээшлүүлэх зорилгоор сургалт, бусад арга хэмжээ зохион байгуулна.

5.3.5 Идэвхитэй амралт, явган болон тойрон аяллыг жилд 2-оос доошгүй удаа зохион байгуулна.

5.3.6 Албан хаагчдын биеийн тамир, спортоор хичээллэх, фитнесийн дасгал сургуулилт, азробэк, бүжгийн секц дугуйланд хамрагдах боломж, хөнгөлөлтийг судалж хамруулан, арга хэмжээг тогтмолжуулна.

5.4. Амралт, чөлөөт цагаа зөв боловсон өнгөрөөх баталгаа:

5.4.1 Албан хаагчдын ээлжийн амралтыг хуулийн дагуу жилд нэг удаа биеэр эдлүүлнэ, албан ажлын зайлшгүй шаардлагын үүднээс ээлжийн амралтаа биеэр эдлээгүй тохиолдолд түүний зөвшөөрснөөр 1,5 сарын албан тушаалын цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн урамшил олгоно.

5.4.2 Ээлжийн амралтаараа өөрийн буюу эхнэр/нөхөр/ -ийн төрсөн нутаг явах бол ирэх, очих замын зардлыг, эсхүл магадлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр дотоодын сувилалд ирэх, очих замын зардлыг зохих журмын дагуу 2 жилд нэг удаа олгоно.

5.4.3 Албан хаагчдын амралт, чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэхэд чиглэсэн ажлыг төлөвлөж, тогтмол зохион байгуулна.

5.4.4 Албан хаагчдын эрүүл мэнд, чийрэгжилтэд зориулан бялдаржуулах танхимтай гэрээ байгуулан хөнгөлөлттэй явах боломжоор хангана.

5.4.5 Албан хаагчдыг өдрийн цайны цагийг зөв боловсон өнгөрөөх, харилцан мэдээлэл солилцох, энэ хөтөлбөрийн 5.1.10-т заасан хэвлэл, ном, сэтгүүлийг ашиглах зорилгоор өрөө тохижуулах асуудлыг судлан шийдвэрлэнэ.

5.5. Бусад баталгаа:

5.5.1 Албан хаагчдад шаардлагатай тохиолдолд холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу чөлөө, тэтгэмж олгох асуудлыг шийдвэрлэнэ.

5.5.2 Албан хаагчдын ажлын үр дүнг харгалзан Төрийн дээд шагнал, одон медаль, салбарын тэргүүний ажилтанд нэр дэвшүүлэх, байгууллагын тэргүүний ажилтнаар шалгаруулах болон үнэ бүхий зүйл, мөнгөн шагналаар зохих журмын дагуу шагнах асуудлыг шийдвэрлэнэ.

5.5.3 Төрийн албан хаагчийн үр дүнтэй ажиллах бололцоог хангаж, байнгын идэвхитэй үйл ажиллагааг дэмжинэ.

5.6. Төрийн албан хаагчийг чиг үүргээ аливаа нөлөөллөөс ангид хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангах баталгаа:

5.6.1 Албан үүргээ гүйцэтгэж байгаатай нь холбогдуулан хүчирхийлэх, заналхийлэх, доромжлох, гүтгэх болон бусад хууль бус үйлдэл, үйл ажиллагаанаас төрийн албан хаагч, түүний гэр бүлийн гишүүнийг хамгаалах,

5.6.2 Албан үүргээ гүйцэтгэхтэй нь холбогдуулан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд түүний ар гэрт 3 жилийн албан тушаалын үндсэн цалинтай нь, биед нь гэмтэл учруулсан тохиолдолд эмчилгээний зардлыг буцалтгүй тусламжийн хэлбэрээр олгох,

5.6.3 Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хуулийн 24, 25, 26.1.3.-т зааснаас бусад тохиолдолд ажлаас улс төрийн болон хууль бус шалтгаанаар халахгүй байх.

Долоо. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга зам

- 7.1. Төрийн нэгдсэн бодлогоор гүйцэтгэх;
- 7.2. Өөрийн байгууллагын боломжийг ашиглах;
- 7.3. Ижил төстэй байгууллагатай харилцан ажиллах;
- 7.4. Мэргэжлийн байгууллагатай хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх;
- 7.5. Харьяа байгууллагын дэмжлэгийг авах;
- 7.6. Гадаад хамтын ажиллагааны боломжийг нэмэгдүүлэх;
- 7.7. Хамт олны санаачлагыг өрнүүлэх.

Найм . Хөтөлбөрийн санхүүжилт

8.1. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийн эх үүсвэрийг байгууллагын жилийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ.

8.2. Гадны байгууллагын төсөл хэрэгжүүлэх, хандивлагчдын туслалцааг авах зэрэг замаар санхүүжүүлэх боломжийг судална.

Ес. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ

9.1. Төрийн албан хаагчийн сургалтын чиглэлээр зохион байгуулж байгаа ажлын үр дүнг судалгаагаар тодорхойлно.

9.2. Сургалтын хөтөлбөрт дотоод аудит, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан нэгж жил бүр үнэлгээ хийж, үр дүнг дүгнэнэ.

Арав. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр хүрэх үр дүн

10.1. Төрийн аудитын байгууллагын албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг 2015-2018 онд хэрэгжүүлснээр ажлын идэвх сонирхол нэмэгдэн, хамт олон төлөвших;

10.2. Төрийн аудитын байгууллагын хүний нөөцийн чадавхи, боловсрол, ажлын дадлага, туршлагатай мэргэшсэн боловсон хүчин бүрдэх;

10.3. Албан хаагчид чиг үүргээ аливаа нөлөөллөөс ангид хэрэгжүүлэх нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах;

10.4. Үр дүнтэй ажиллах орчин нөхцөлийг бий болгож, амьдралын баталгаат нөхцөл нь сайжирч төрийн үйл ажиллагааны тасралтгүй чанар, байнгын идэвхтэй үйл ажиллагаа хангагдана.

