



МОНГОЛ УЛСЫН
БАТЛАН ХАМГААЛАХЫН САЙДЫН
ТУШААЛ

2019 оны 03 сарын 07 өдөр

Дугаар А/70

Улаанбаатар хот

Батлан хамгаалахын хүний нөөцийн
бодлого батлах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2 дахь хэсэг, Батлан хамгаалах тухай хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.3.4 дэх заалт, Батлан хамгаалахын сайдын зөвлөлийн 2019 оны 02 дугаар хуралдааны тэмдэглэлийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Батлан хамгаалахын хүний нөөцийн бодлогыг нэгдүгээр, Батлан хамгаалахын хүний нөөцийн бодлогод нийцүүлэн боловсруулж, албажуулах баримт бичгийн жагсаалтыг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Батлан хамгаалахын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч ажиллахыг Батлан хамгаалах яам /бригадын генерал Х.Батбилэг/, Зэвсэгт хүчний Жанжин штаб /даргын үүрэг гүйцэтгэгч, нэгдүгээр орлогч дарга хошууч генерал Р.Сүхбат/-т тус тус үүрэг болгосугай.

3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг яамны Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар /хурандаа Д.Ганхуяг/-т даалгасугай.

САЙД



Н.ЭНХБОЛД

080171

Батлан хамгаалахын сайдын 2019 оны
03 дугаар сарын 07-ны өдрийн 7-дугаар
тушаалын нэгдүгээр хавсралт

БАТЛАН ХАМГААЛАХЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Батлан хамгаалах тогтолцооны шинэчлэл, мэргэжлийн цэрэгт суурилсан Зэвсэгт хүчнийг хөгжүүлж, бэхжүүлэх зорилт нь батлан хамгаалахын хүний нөөцийн бодлогыг шинэчлэх хэрэгцээг нөхцөлдүүлж байна.

1.2. Хүний нөөцийн бодлогын зорилго нь батлан хамгаалах бодлого, зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр төвшинд хэрэгжүүлэх чадавхтай хүний нөөцийг төлөвлөх, бэлтгэх, байршуулах, хөгжүүлэх, удирдах, хянах тогтолцоог бүрдүүлэхэд оршино.

1.3. Батлан хамгаалахын хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд Монгол Улсын Үндсэн хууль, Төрийн албаны тухай хуульд заасан зарчмуудаас гадна дараах зарчмыг баримтална.

- 1.3.1. батлан хамгаалах эрх ашигт нийцсэн байх;
- 1.3.2. алба хаагчийг тасралтгүй хөгжүүлэх;
- 1.3.3. албан тушаалд өрсөлдүүлэн шатлан дэвшүүлэх;
- 1.3.4. алба хаагчийн үнэлгээнд мэргэжлийн ур чадварыг урьтал болгох;
- 1.3.5. байршуулахдаа чадахуйн ба шатлан дэвших зарчмыг оновчтой хэрэглэх.

Хоёр. Хүний нөөцийг төлөвлөх

2.1. Батлан хамгаалахын хүний нөөцийн төлөвлөлт нь хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, бэлтгэх, байршуулах, хөгжүүлэх үйл явцын цогц байна.

2.2. Батлан хамгаалах асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага урт хугацааны, цэргийн мэргэжлийн дээд удирдлагын байгууллага, төрлийн цэргийн командлал дунд хугацааны, цэргийн нэгтгэл, анги, байгууллага богино хугацааны хүний нөөцийн төлөвлөлттэй байна.

2.3. Хүний нөөцийн хэрэгцээг батлан хамгаалах бодлого, төрийн цэргийн байгууллагыг хөгжүүлэх стратеги, зэвсэгт тэмцлийн хөгжлийн хандлагад үндэслэн тодорхойлно.

2.4. Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь батлан хамгаалах эрх ашигт нийцсэн шаталсан сургалтын тогтолцооны дагуу цэргийн алба хаагчийг мэргэжил дээшлүүлэх, байршуулах, хөгжүүлэх үндэслэл болно.

Гурав. Хүний нөөцийг бэлтгэх

3.1. Зэвсэгт хүчинд офицер, ахлагчийг цэргийн мэргэжлийн боловсролын байгууллагад бэлтгэнэ.

3.2. Цэргийн мэргэжлийн боловсролын байгууллагад бэлтгэх боломжгүй хүний нөөцийг үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлээс сонгон шалгаруулан авч бэлтгэнэ.

3.3. Хүний нөөцийг бэлтгэхдээ боловсрол, мэргэжил, мэргэшил болон албан тушаалын тус тусын шаталсан сургалтын тогтолцоог мөрдөнө.

3.4. Үндэсний цэргийн боловсролын байгууллагад шаталсан сургалтын тогтолцоог бүрдүүлж, хэрэгжүүлнэ.

3.5.Гадаадын цэргийн болон иргэний сургуульд хэлний бэлтгэлийн үндсэн шалгуурыг хангасан алба хаагчийг цэргийн зэвсэглэл, технологийн инженер, техникийн болон үндэсний боловсролын байгууллагуудад бэлтгэдэггүй бусад мэргэжлээр бакалаврын төвшинд бэлтгэнэ.

3.6.Офицер, ахлагчийг гадаадын цэргийн сургууль, сургалт, эрдэм шинжилгээний байгууллагад ахисан төвшний боловсрол олгох, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамруулж болно.

3.7.Гадаадын цэргийн сургуулийн бакалаврын сургалтад үндэсний цэргийн мэргэжлийн боловсролын байгууллагын суралцагчдаас сонгон шалгаруулж, цэргийн анхан шатны бэлтгэлд хамруулсны үндсэн дээр суралцуулна.

3.8.Гадаадын цэргийн сургууль төгсөгчдийг дадлагажуулах нэмэлт сургалтад хамруулж, байршуулна.

3.9.Цэргийн гэрээт албыг байлдагч, түрүүчээр хаах иргэнийг элсүүлэх, сургаж бэлтгэх, байршуулах, хөгжүүлэх, дэвшүүлэх, урамшууллын тогтолцоог шинэчлэн бүрдүүлнэ.

3.10.Цэргийн гэрээт албыг үлгэр жишээчээр хааж, цэргийн мэргэжил эзэмшсэн байлдагч, түрүүчийг тухайн мэргэжлээр нь офицер, ахлагчийн албанд авч болно.

Дөрөв. Хүний нөөцийг байршуулах

4.1.Албан тушаалын шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг хангасан цэргийн алба хаагчийг цэргийн нэгтгэл, анги, байгууллагын албан тушаалд томилон байршуулна.

4.2.Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан хаагч, цэргийн жинхэнэ алба хааж буй инженер, техникийн бүрэлдэхүүн, багш, эрдэм шинжилгээний ажилтан, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтэн, мэргэжлийн ахлагчийг чадахуйн зарчмыг баримтлан байршуулна.

4.3.Цэргийн бүх шатны даргалах бүрэлдэхүүнийг байршуулахдаа шатлан дэвших зарчимд тулгуурлана.

4.4.Цэргийн даргалах албан тушаалд дэвшүүлэхдээ шаталсан сургалтаар бэлтгэгдсэн алба хаагчдаас өрсөлдүүлэн сонгон шалгаруулна. Сонгон шалгаруулалтыг тусгай журмаар зохицуулна.

4.5.Албан тушаалд томилогдсон цэргийн алба хаагч тухайн албан тушаалын зэрэглэлийн цэргийн цол эдлэх эрх нээгдэнэ. Цэргийн цол нь цэргийн алба хаагчийн эрхэлж байгаа албан тушаалын ангиллын илэрхийлэл, цэргийн боловсрол, цэргийн жинхэнэ алба хаасан хугацаанд харгалзуулсан зэрэг, дэв мөн.

4.6.Батлан хамгаалах чиглэлийн нарийн төвөгтэй тулгамдсан төсөл, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх зорилгоор иргэнийг сайн дурын үндсэн дээр офицер, ахлагчийн албанд хуульд заасан хугацаагаар авч ажиллуулж болно.

4.7.Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу цэргийн алба хаагчийн алба хаасан хугацаа, туршлага, ажиллаж буй газар орны нөхцөлийг харгалзан цолны зэрэглэл, цалингийн хэмжээг бууруулахгүйгээр мэргэжлийн дагуу албан тушаалын тодорхойлолтод заасантай адил чиг үүрэг бүхий албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулна.

4.8.Батлан хамгаалах асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв болон цэргийн мэргэжлийн удирдлагын байгууллага хооронд, цэргийн боловсролын байгууллага, цэргийн нэгтгэл, ангийн хооронд албан тушаалтныг ажлын арга барилд харилцан суралцах, дадлага эзэмшүүлэх зорилгоор сэлгэн ажиллуулж болно.

Тав. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх

5.1.Цэргийн алба хаагчийг ажлын байран дээр, боловсролын байгууллагад тасралтгүй хөгжүүлнэ.

5.2.Цэргийн алба хаагчийн ажлын байран дээрх сургалт нь цэргийн нэгтгэл, анги, байгууллагын албан болон албан бус сургалт бэлтгэлээр хангагдана.

5.3.Цэргийн алба хаагчийг боловсролын байгууллагад хөгжүүлэхдээ сургалт, эрдэм шинжилгээ, цэргийн нэгтгэл, анги, байгууллагад хүний нөөцийн төлөвлөлтийн дагуу шаталсан сургалтын тогтолцоогоор зохион байгуулна.

5.4.Цэргийн алба хаагч эрхэлж буй албан тушаалын шаардлага, мэргэжлийн шалгуур үзүүлэлтэд захируулан өөрийгөө хөгжүүлэх үүрэг хүлээнэ.

5.5.Цэргийн алба хаагчийн мэргэжлийн ур чадвар, мэргэшлийн төвшингийн илэрхийлэл нь цэргийн мэргэжлийн зэрэг байна. Цэргийн мэргэжлийн зэргийн шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг цэргийн мэргэжлийн дээд удирдлагын байгууллага тогтооно.

5.6.Цэргийн алба хаагч, ажилтныг ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээр нь шагнаж, урамшуулна. Батлан хамгаалах асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв болон цэргийн мэргэжлийн дээд удирдлагын байгууллага, төрлийн цэргийн командлал шагнаж урамшуулах тогтолцоотой байна.

5.7.Цэргийн алба хаагч, ажилтан албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан мэргэжлийн ур чадвар, мэргэшлийн төвшинг хангахгүй байгаа нь түүнд хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болно.

Зургаа. Хүний нөөцийн удирдлага, хяналт

6.1.Хүний нөөцийн удирдлагыг батлан хамгаалах асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын төрийн нарийн бичгийн дарга, цэргийн мэргэжлийн дээд удирдлагын байгууллагын дарга, төрлийн цэргийн командлагч, цэргийн нэгтгэл, анги, байгууллагын захирагч, дарга хэрэгжүүлнэ.

6.2.Хүний нөөцийн асуудлаарх бүх шатны удирдлагын шийдвэр нь хүний нөөцийн нэгжийн санал, дүгнэлтэд үндэслэнэ.

6.3.Цэргийн удирдлагын байгууллагын хүний нөөцийн нэгж нь хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, бүрдүүлэх, байршуулах, бэлтгэх, хөгжүүлэх, үнэлэх, нөхөн хангалтыг тасралтгүй зохион байгуулна.

6.4.Хүний нөөцийн нэгж нь нэгдсэн сүлжээнд холбогдсон хүний нөөцийн мэдээллийн сантай байна.

6.5.Цэргийн алба хаагчийн үнэлгээ нь гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт, цэргийн мэргэжлийн ур чадвар, мэргэшлийн төвшин, бие бялдрын шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийн цогц байна. Үнэлэх журмыг цэргийн мэргэжлийн дээд удирдлагын байгууллага тогтоож, мөрдүүлнэ.

6.6.Бүх шатны цэргийн удирдлагын байгууллагууд хүний нөөцийн төлөвлөлт, хөтөлбөр, төслийн хэрэгжилтийн явцын үнэлгээ, дүгнэлтэд тулгуурлан цаг үеийн удирдлага, зохицуулалтаар хангана.

6.7.Батлан хамгаалах асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний мөрөөр шийдвэр гаргана.

Батлан хамгаалахын сайдын 2019 оны
 05 дугаар сарын 07 өдрийн 170 дугаар
 тушаалын хоёрдугаар хавсралт

БАТЛАН ХАМГААЛАХЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГОД НИЙЦҮҮЛЭН
 БОЛОВСРУУЛЖ АЛБАЖУУЛАХ БАРИМТ БИЧГИЙН Ж АГСААЛТ

д/д	Баримт бичгийн нэр	Боловсруулж батлуулах хугацаа	Хариуцах байгууллага
1	Хүний нөөцийн төлөвлөгөө	2019 оны 2 дугаар улиралд	БХЯ
2	Зэвсэгт хүчний хүний нөөцийн нэгдсэн төлөвлөгөө	2 дугаар улиралд	ЗХЖШ
3	Батлан хамгаалахын шагнаж урамшуулах журмыг шинэчлэх	2 дугаар улиралд	БХЯ
4	Цэргийн жинхэнэ алба хаагчийг шалгаж, үнэлэх заавар	3 дугаар улиралд	ЗХЖШ
5	Батлан хамгаалах, Зэвсэгт хүчний удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах журам	2 дугаар улиралд	БХЯ, ЗХЖШ
6	Цэргийн мэргэжлийн зэрэг олгох журмыг шинэчлэх	4 дүгээр улиралд	ЗХЖШ
7	Цэргийн гэрээт албыг бэхжүүлэх хөтөлбөр	3-4 дүгээр улиралд	ЗХЖШ
8	Цэргийн мэргэжлийн боловсролын ба мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын тогтолцоо	2 дугаар улиралд	ҮБХИС
9	ҮБХИС-ийг хөгжүүлэх стратеги-2030	2 дугаар улиралд	ҮБХИС
10	Гадаадын цэргийн сургуульд суралцагсадыг сонгон шалгаруулах, суралцуулах журмыг шинэчлэх	2 дугаар улиралд	БХЯ
11	"Хүний нөөцийн цахим мэдээллийн нэгдсэн сан"-г ашиглах журам	2 дугаар улиралд	БХЯ, ЗХЖШ