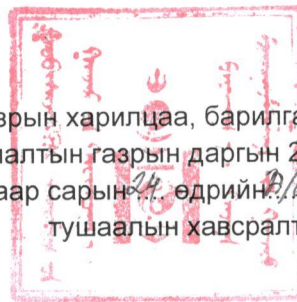


Газрын харилцаа, барилга, хот
байгуулалтын газрын даргын 2022 оны
01 дугаар сарын 24 өдрийн 01/02 дугаар
тушаалын хавсралт



ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР

ХӨТӨЛБӨРИЙН ЕРӨНХИЙ АГУУЛГА	
НЭГ.НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ.....	2
1.1. Хөтөлбөрийн үндэслэл, шаардлага.....	2
1.2.Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчин	2
ХОЁР. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ	3
ГУРАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА, УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	3
ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛТУУДЫН ХҮРЭЭНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА	3
4.1. Төрийн албаны хуулийн хэрэгжилтийг хангах мэргэшүүлэх багц сургалтад албан хаагчдыг тасралтгүй хамруулах зорилтын хүрээнд:.....	3
4.2. Мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх цаг үеийн зорилтот сургалтад албан хаагчдыг хамруулах зорилтын хүрээнд:	4
4.3. Суралцагч байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх зорилтын хүрээнд:	4
4.4. Сургалтын орчин нөхцөл, техник хэрэгсэлийг сайжруулах зорилтын хүрээнд:.....	4
4.5. Хүний нөөцийн сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх тогтолцоог боловсронгуй болгох зорилтын хүрээнд:	4
ЗУРГАА. ХӨТӨЛБӨРИЙН САНХҮҮЖИЛТ	5
ДОЛОО.ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛСНЭЭР ХҮРЭХ ҮР ДҮН	5
НАЙМ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ	5

НЭГ.НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Хөтөлбөрийн үндэслэл, шаардлага

1.1.1. Төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэлийг даган төрийн захиргааны байгууллага нь мэдлэг чадвартай албан хаагчдаар төрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, иргэдэд ойр, хэрэгцээг нь хангасан чанартай төрийн үйлчилгээг үзүүлэх, төрийн албан хаагчид сэтгэлгээний болон ур чадварын хувьд өөрчлөгдөн шинэчлэгдэх болон олон талт өргөн цар хүрээтэй мэдлэг чадвар бүхий хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцөө тасралтгүй хөгжүүлж байх шаардлага тавигдаж байна.

Төрийн албан хаагч нь Монгол Улсын төрийн албаны хамгийн үнэ цэнэтэй хөрөнгө бөгөөд төрийн албан хаагчийн мэдлэг чадварыг бий болгох аливаа арга хэмжээ нь оюуны хөрөнгө оруулалт юм. Мэдлэг чадвартай албан хаагч нь үйл ажиллагааны чадавхи сайтай төрийн захиргааны албыг бүрдүүлэхэд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэнэ. Иймд төрийн албан хаагчдаас мэдлэг чадвараа байнга дээшлүүлж байх хэрэгцээг тодорхойлох зорилгоор Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын албан хаагчдын дунд сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулсан нь нийт албан хаагчдын санал хүсэлтийг хамгийн хүртээмжтэйгээр илэрхийлсэн гэж үзэж болно.

Төрийн албан хаагч эрхэлсэн ажилтайгаа холбогдсон чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн тулд мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх, мэргэжлийн ур чадвараа сайжруулах, шинэ залуу ажилтныг богино хугацаанд дадлагажуулах, гадаад, дотоод нөхцөл цаг үеийн шаардлагад нийцсэн хөрвөх чадвартай боловсон хүчин бэлтгэх, сургах, давтан сургах хэрэгцээ шаардлага болон бусад хүчин зүйлийг үндэслэн сургалтын хөтөлбөр боловсрууллаа.

1.2.Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчин

1. Монгол улсын Үндсэн хууль
2. Төрийн албаны тухай хууль
3. Хөдөлмөрийн тухай хууль
4. УИХ, Засгийн газрын тогтоолууд зэрэг холбогдох хууль тогтоомж нь уг хөтөлбөрийн эрх зүйн орчин болно.

Монгол улсын үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт зааснаар Монгол улсын иргэн бүр ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай таатай нөхцлөөр хангуулах, 16 дугаар зүйлийн 16.7-д сурч боловсрох эрхтэй гэж тус тус заасан байдаг. Мөн Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-д төрийн байгууллага нь Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.2.9-д ажилтныг хууль тогтоомжинд заасны дагуу ажлын байрны чиг үүрэгт хамаарах чиглэлээр мэргэжлээ дээшлүүлэх, давтан сурах боломжоор хангах, байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журмын 9.2.5-д албан хаагч байгууллагын болон өөрийн зардлаар мэргэжил эзэмших, мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдах, магистр, докторантурт суралцах, 13.1.9-д ажилтныг хууль тогтоомжид заасны дагуу ажлын байрны чиг үүрэгт хамаарах чиглэлээр мэргэжлээ дээшлүүлэх, давтан сурах боломжоор хангах гэж

заасан нь Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх хөтөлбөр боловсруулах хууль, эрх зүйн үндэслэл болно.

ХОЁР. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

2.1.Хөтөлбөрийн зорилго:

2.1.1 хуульд нийцүүлэн Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчдыг үе шаттай сургаж, мэдлэг ур чадварыг нь нэмэгдүүлэх, хөгжүүлэх, боловсрол дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар үйл ажиллагааны чадавх сайтай төрийн албыг бүрдүүлэх, суралцагч байгууллага болоход оршино.

2.2. Хөтөлбөрийн зорилт:

Зорилт-1: Төрийн албаны хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор албан хаагчдыг богино болон дунд хугацааны мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах;

Зорилт-2: Төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн ур чадварыг сайжруулах;

Зорилт-3: Суралцагч байгууллагын соёлыг төлөвшүүлнэ

Зорилт-4: Сургалтын орчин, нөхцөл, хэрэглэгдэхүүн, техник хэрэгсэлийг сайжруулна;

Зорилт-5: Сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт- шинжилгээ, үнэлгээ хийх тогтолцоог боловсронгуй болгоно.

ГУРАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУГАЦАА, УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

3.1. Энэхүү хөтөлбөрийг 2022-2026 он хүртэл хэрэгжүүлнэ.

3.2. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг газрын дарга удирдах ба зохион байгуулалтыг ахлах нягтлан бодогч, хуулийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн болон холбогдох албан хаагчид хариуцна.

3.3. Албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлсон судалгааг авч сургалтын төлөвлөгөөг жил бүр боловсруулж хэрэгжүүлнэ. Сургалтын төлөвлөгөөнд тухайн жил зохион байгуулах сургалт, хамрах хүрээ, хугацаа, хариуцах хэлтэс, албан тушаалтныг тусгана.

3.4. Хөтөлбөрийн хүрээнд зохион байгуулагдах сургалтыг Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газрын хэлтэс, албад сургалтын төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулна.

3.5. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хамаарах хууль, тогтоомж, дүрэм, журам өөрчлөгдсөн тохиолдол бүрт Газрын харилцаа, барилга, хот байгуулалтын газар нэмэлт, тайлбар, тодруулга хийнэ.

ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛТУУДЫН ХҮРЭЭНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

4.1. Төрийн албаны хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор албан хаагчдыг богино болон дунд хугацааны мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг Төрийн албаны зөвлөл, Удирдлагын академтай хамтран хэрэгжүүлнэ:

4.1.1. Төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийг чиглүүлэх богино хугацааны сургалтад хамруулах;

4.1.2. Холбодох төрийн албан хаагчийг богино хугацааны зорилтот сургалтад хамруулах;

4.1.3. Холбогдох төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад хамруулах;

4.1.4. Холбогдох төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны давтан сургалтад хамруулах;

4.1.5. Хүний нөөцийн төлөвлөгөө, судалгаа, албан тушаалтны гүйцэтгэлийн чадвар зэргийг үндэслэн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтнуудыг мэргэжлийнх нь дагуу буюу ерөнхий мэдлэгийн чиглэлээр мэргэшүүлэх сургалтад хамруулах.

4.2. Төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн ур чадварыг сайжруулах зорилтын хүрээнд:

4.2.1. Мэргэжлийн бусад байгууллагатай хамтарсан буюу бие даасан сургалт, семинарыг зохион байгуулахаар жилийн төлөвлөгөөндөө тусгаж ажиллах;

4.2.2. Гадаад болон дотоодод явж суралцсан буюу туршлага солилцох хөтөлбөрт хамрагдсан албан хаагч бүр үзсэн, сурсан бүхнээ хамт олон, бусдад мэдээлэх, уулзалт ярилцлага хийх, сургалт зохион байгуулж хэвших, гарын авлага, заавар зөвлөмж гаргах;

4.2.3. Өөр аймаг, сумын туршлагаас суралцах

4.3. Суралцагч байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх зорилтын хүрээнд:

4.3.1. Төрийн албан хаагч бие дааж хөгжих орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх;

4.3.2. Байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааны хүрээнд мэргэжилтэн солилцож ажиллуулах, туршлага судлах;

4.3.3. Төрийн албан хаагчийн онцгой ур чадвар, ажлын туршлагад тулгуурласан тодорхой хугацаа, тодорхой сэдвээр шинэ зүйлийг боловсруулахаар томилон ажиллуулах, туршилт, судалгаа хийлгэх, шинэ санаа, шинэ арга барилд суралцах, шинээр олсон зүйлээ бусдад мэдээлэх, хуваалцах.

4.4. Сургалтын орчин нөхцөл, техник хэрэгсэлийг сайжруулах зорилтын хүрээнд:

4.4.1. Зайн сургалтын техник, тоног төхөөрөмж, программ хангамжийг сайжруулах;

4.4.2. Цахим орон зайг бий болгох, интернетийн хурд, төхөөрөмжийг сайжруулах;

4.4.2. Төрийн албан хаагчдад зайн сургалтад суралцах мэдлэг, ур чадвар эзэмшүүлэх.

4.5. Хүний нөөцийн сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх тогтолцоог боловсронгуй болгох зорилтын хүрээнд:

4.5.1. Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрийн дагуу жил бүр сургалтын төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлнэ.

4.5.2. Төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд 2 жил тутамд үнэлгээ хийх

ТАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН САНХҮҮЖИЛТ

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг дараах эх үүсвэрээс санхүүжүүлнэ.

- 5.1. Улсын төсвөөс
- 5.2. Гадаад улс, олон улсын байгууллага буюу хүлээн авагч талын зардлаар;
- 5.3. Гадаад улс, олон улсын байгууллагаас хэрэгжүүлж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн зардлаар;
- 5.4. Төрийн албан хаагчдын өөрсдийнх нь хөрөнгө;
- 5.5. Бусад эх үүсвэр;

ЗУРГАА.ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛСНЭЭР ХҮРЭХ ҮР ДҮН

6.1. Албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг үе шаттайгаар дээшлүүлэн мэргэжлийн онолын мэдлэгээ сайжруулснаар эрхэлсэн ажилдаа шинэ арга барилыг нэвтрүүлж, үр бүтээл гаргах боломж бүрдэнэ.

6.2. Мэргэшсэн төрийн албан хаагчид тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж нэмэгдэнэ.

6.3. Өндөр мэдлэг, чадвартай мэргэшсэн төрийн албан хаагчдаар бэхжүүлснээр байгууллагын чиг үүргийн хүрээнд шуурхай чанартай үйлчилгээ үзүүлэх нөхцлийг бүрдүүлнэ.

6.4. Тухай байгууллагад төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, давтан сургах тогтолцоо бүрдэж, төрийн албан хаагчдын байнга суралцан хөгжих боломж, нөхцөл хангагдана.

6.5. Төрийн албан хаагчдын манлайлал ба оролцооны түвшин дээшилнэ.

ДОЛОО. ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ

Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд дараах үзүүлэлтийг үндэслэн хяналт шинжилгээ хийнэ.

7.1. Сургалтын чиглэлээр зохион байгуулж байгаа ажлын үр дүн, ололт, дутагдлыг тодорхойлсон судалгаа .

7.2. Албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар дээшилсэн байдлын судалгаа

7.3. Сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлыг байгууллагын дотоод хяналт, шинжилгээ хариуцсан мэргэжилтэн хариуцах бөгөөд тайланг гарган байгууллагын даргад холбогдох санал дүгнэлтийн хамт танилцуулж байна.

-oOo-