



ГЭРЛЭХ ЁСЛОЛЫН ОРДОН ОНӨААТҮГ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2021 оны 01 сарын 04 өдөр

Дугаар 1/02

Улаанбаатар хот

Г Хөтөлбөр, төлөвлөгөө батлах тухай

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1.10, Гэрлэх ёслолын ордон ОНӨААТҮГ-ын дүрмийн 6 дугаар зүйлийн 6.11 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

- Гэрлэх ёслолын ордон ОНӨААТҮГ-ын 2021-2024 оны хооронд баримтлах “Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр” бодлогын баримт бичгийг 1 дүгээр хавсралтаар, сургалтын төлөвлөгөөг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.
- Хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч гүйцэтгэлийн мэдээллийг тогтмол өгч байхыг Захиргаа, аж ахуйн менежер /Г.Бүжинлхам/-т үүрэг болгосугай.
- Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө батлагдсантай холбогдуулан шаардагдах төсөв зардлыг байгууллагын үйл ажиллагааны зардалд багтаан батлуулахыг нягтлан бодогч /Ч.Уранбилэг/-д даалгасугай.

ЗАХИРАЛ

С.ҮҮРИЙНТУЯА

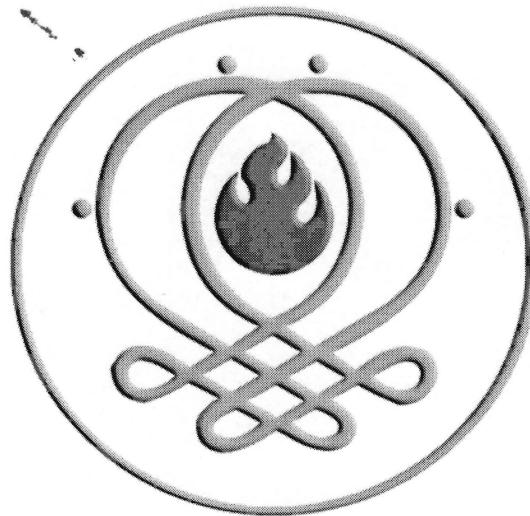




Гэрлэх ёслолын
захирлын 2021 оны
хавсралт-1

ордон
ОНӨААТҮГ-ЫН
дугаар тушаалын

УЛААНБААТАР ХОТ
1115106104 дп. 2117578



ГЭРЛЭХ ЁСЛОЛЫН ОРДОН

“ГЭРЛЭХ ЁСЛОЛЫН ОРДОН”ОНӨААТҮГ-ЫН
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР
/2021-2024/

Улаанбаатар хот

АГУУЛГА

1. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нийтлэг үндэслэл
 - 1.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго
 - 1.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн үндэс
 - 1.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ
2. “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын хүний нөөцийн удирдлага
 - 2.1 “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл
 - 2.2 “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын танилцуулга
 - 2.3 “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын хүний нөөцийн одоогийн байдал
3. “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт
 - 3.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах
 - 3.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд Ажиллагсадыг сургалтаар хөгжүүлэх
 - 3.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд Ажилтан албан хаагчыг ажлын байранд сонгох шалгаруулах
 - 3.4 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах
 - 3.5 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд Хүний нөөцийг эрсдлийн удирдлагаар хангах
 - 3.6 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоодын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх
 - 3.7 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн долоодугаар зорилтын хүрээнд Ажилтан албан хаагчдын ажиллах сонирхол, чиг хандлагыг төлөвшүүлэх
 - 3.8 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн наймдугаар зорилтын хүрээнд Хүний нөөцийн ил тод байдлыг бүрдүүлэх
4. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зохион байгуулалт
 - 4.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт
 - 4.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн

НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зорилго нь “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг зөв төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, ажилтан албан хаагч, хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, гүйцэтгэлд сууринсан бүтээлч байдал, чадварлаг, тогтвортсуурьшилтай боловсон хүчин бий болгохи тулд ажиллагсадын мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх нээн илрүүлэх замаар ур чадвартай, мэргэшсэн хүний нөөцийг хөгжүүлэн, тэдний ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад оршино.

1.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн эрх зүйн орчин

Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн баримт бичиг”-ийн 4.3-т “Байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратеги”-ийн 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 эрхэм зорилго, зорилтод 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”, “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоог бүрдүүлэх буюу ашиглах яам, агентлагийн ажилтанд зориулсан тусгай сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлнэ” гэж тус тус заасан нь энэхүү хүний нөөцийн бодлогын хөтөлбөрийг боловсруулах эрх зүйн үндэс болж байна.

1.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгцээ

“Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ нь мэдлэг, ур чадвар хосолсон, бүтээлч сэтгэлгээтэй хүний нөөцтэй байх, хүний нөөцийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байсаар байна.

ХОЁР. “ГЭРЛЭХ ЁСЛОЛЫН ОРДОН” ОНӨААТҮГ-ЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

2.1 “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ

“Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын одоо байгаа хүний нөөцийг хөгжүүлэх, ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд уг хөтөлбөр, төлөвлөгөө, хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана. Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл нь:

- “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын дүрмээр хүлээсэн чиг үүргийг бүрэн гүйцэтгэж чадах хүний нөөцийг бүрдүүлэх
- Хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн бодлого боловсруулан хэрэгжүүлэх
- Ажилтан албан хаагчдын ухамсар, соёлыг дээшлүүлж, карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох
- Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хүний нөөцийн чадавхийг сайжруулах хэрэгсэл болгох
- Ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах замаар ажиллагсадыг тогтвортсуурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллуулах

2.2 “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ЫН ТАНИЛЦУУЛГА

Нийслэлийн Гэрлэх ёслолын ордон нь 1976 оны 06 дугаар сарын 14-ний өдөр Улаанбаатар хотын АДХГЗ-ны Иргэний гэр бүлийн байдлыг бүртгэх Хэлтэс бөгөөд “Гэрлэх ёслолын ордон” оноосон нэртэй байгуулагдсан. 1976-1991 он хүртэл Иргэний гэр бүлийн байдлыг бүртгэх Хэлтэстэй хамтран үйл ажиллагаа, чиг үүргээ хэрэгжүүлж байгаад 1992 оны АДХГЗ-ны 10 дугаар сарын 09-ний өдрийн Б/222 дугаар захирамжаар татан буугдаж өөрт олгогдсон эд хөрөнгийн үндсэн дээр өөрийгөө санхүүжүүлэх зарчмаар ажиллаж бие даан иргэний гүйлгээнд ордог аж ахуйн тооцоонд шилжин ажиллахаар болсон. Тус ордон 1976 онд үүсэн байгуулагдснаас хойш 42 дахь жилдээ үндсэн үйл ажиллагаа эрхлэн гүйцэтгэж ирлээ. Монгол үндэстэн, зон олны голомтыг бадраах уламжлал зан үйл, заншлыг баримтлан, хүмүүний амьдралд тохиолдох хамгийн аз жаргалтай агшинг тэмдэглэн гэрлэх ёслолын дахин давтагдашгүй нандин үйл ажиллагааг ёслол төгөлдөр удирдан зохион байгуулах хүндтэй бөгөөд хариуцлагатай үүрэг хүлээн хамт олон билээ. Энэ хугацаанд нийтдээ **36 695** мянган залуу хосод хуримын ёслолын үйлчилгээ үзүүлээд байна. Хамтын амьдралаа эхлүүлэн 25 жил, 50 жил, 60 болон түүнээс дээш жил ханилсан гэр бүл, хосуудын “Мөнгөн хурим”, “Алтан хурим” “Очир-эрдэнийн”-ыг хуримын ёслолыг ёслол төгөлдөр тэмдэглэж буй нь залуу гэр бүлд үлгэр дууриалал үзүүлж, гэр бүлийн тогтвортой байдлыг хангасан, тэдэнд бахархах сэтгэгдэл төрүүлсэн, амьдралдаа тэмүүлэлтэй, тавьсан зорилготой амьдрах эрмэлзлэлийг бий болгосон чухал ач холбогдолтой арга хэмжээг зохион байгуулж байна. Тус ордоны дэргэд “Гэр бүлийн сургалтын төв”-ийг байгуулан ажиллуулж залуучуудын гэр бүлд бэлтгэх, тэдгээрийн зан ёс суртахууны төлөвлүүлжилд анхааран нийгмийн сэтгэл зүйн чиглэлээр сургалт зохион байгуулахын зэрэгцээ Нийслэлийн дүүргүүдийн Иргэний бүртгэлийн албадтай хамтран жил бүр их дээд сургуулиуд, ерөнхий боловсролын сургуулийн ахлах ангийн сурагчдад Гэр бүлийн ёс зүйн чиглэлээр уулзалт, ярилцлага зохион байгуулж ирсэн. 2013 оноос Багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын төвтэй хамтран өсвөр насын хүүхдийн хүмүүжил, гэр бүлийн төлөвшил зэрэг сургалтуудыг зохион байгуулж багш нарыг тус ордноос гаргасан ном гарын авлагаар хангах ажлыг эхлээд байна. Мөн төрийн болон төрийн бус байгууллагатай хамтран олон жил хамтран амьдарсан баталгаатай хосуудын гэрлэлтийн ёслолын ажлыг жил болгон уламжлал болгохоор төлөвлөсөн. Олгогдсон эрх хэмжээний хүрээнд ордны өдөр тутмын үйл ажиллагааг удирдан зохион байгуулж, ажлын үр дүнг Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд Улаанбаатар хотын захирагчийн өмнө хариуцаж, контрактаар хүлээсэн жил бүрийн нийгэм эдийн засгийн зорилтот түвшний биелэлтийг Нийслэлийн өмчийн харилцааны газарт тайлagnаж ирлээ. Тус ордоны ажилтан албан хаагчид нь хүмүүний амьдрал дахь алтан агшинг цаг алдалгүй, нандин дурсамж дүүрэн үлдээх хариуцлагатай бөгөөд хүндтэй албыг чанарын өндөр түвшинд эрхлэн гүйцэтгэдэг мэргэшсэн ажилсаг хамт олон юм.

Эрхэм зорилго:

САРУУЛ ОРЧИН

СОЁЛТОЙ ҮЙЛЧИЛГЭЭ

ҮҮРДИЙН ДУРСАМЖ

ҮНЭНЧ СЭТГЭЛГЭЭ

2.3 “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ОДООГИЙН БАЙДАЛ

“ГЭРЛЭХ ЁСЛОЛЫН ОРДОН” ОНӨААТҮГ-ЫН дүрэм, зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоог Нийслэлийн Засаг даргын 2016 оны 01 дүгээр сарын 18-ний өдрийн А/ 02 тоот захирамжаар батлуулсан.

Байгууллагын дүрэм, зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоо батлагдсантай холбогдуулан Захиргаа, аж ахуйн нэгж, Ёсполын үйлчилгээний нэгж гэсэн бүтэцтэй, менежер 2, тэдгээрт харьяалагдсан нийт 32 ажилтан, албан хаагчийн орон тоог шинэчлэн баталж үүрэгт ажилд нь томилон ажиллуулж байна.

Байгууллагын дүрэм, зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоо

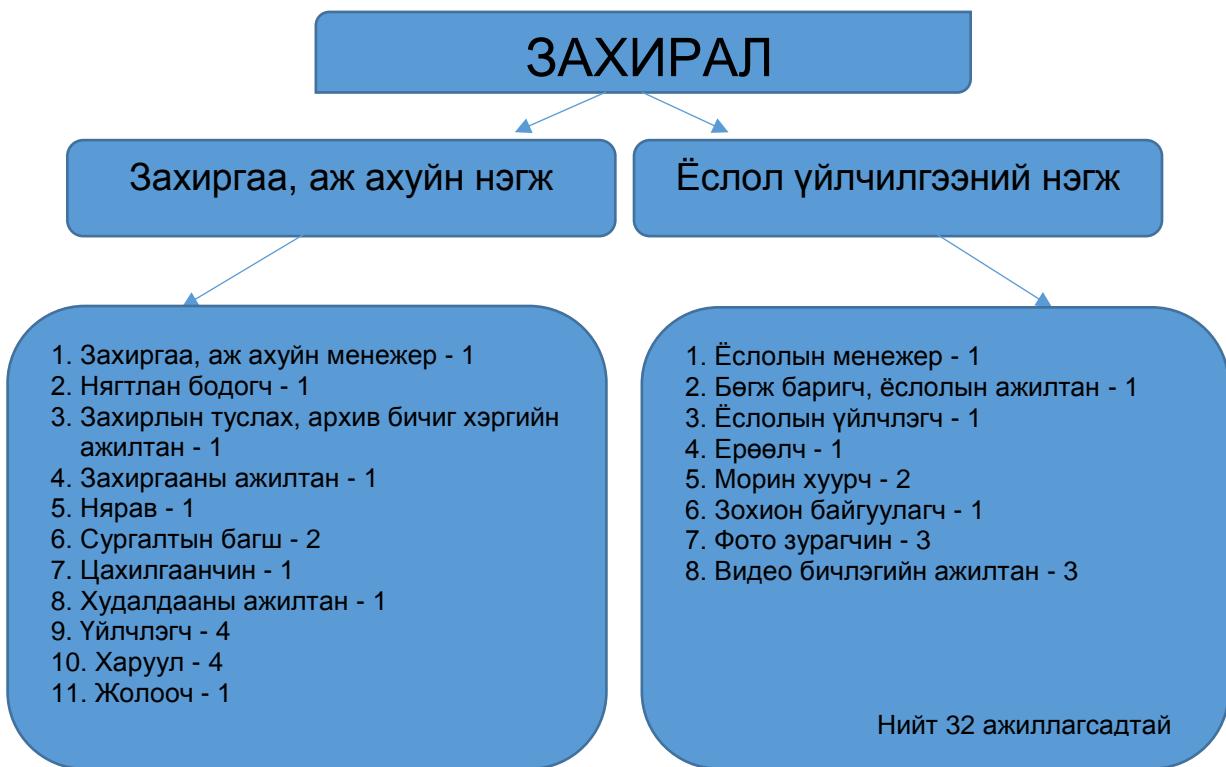


График №1



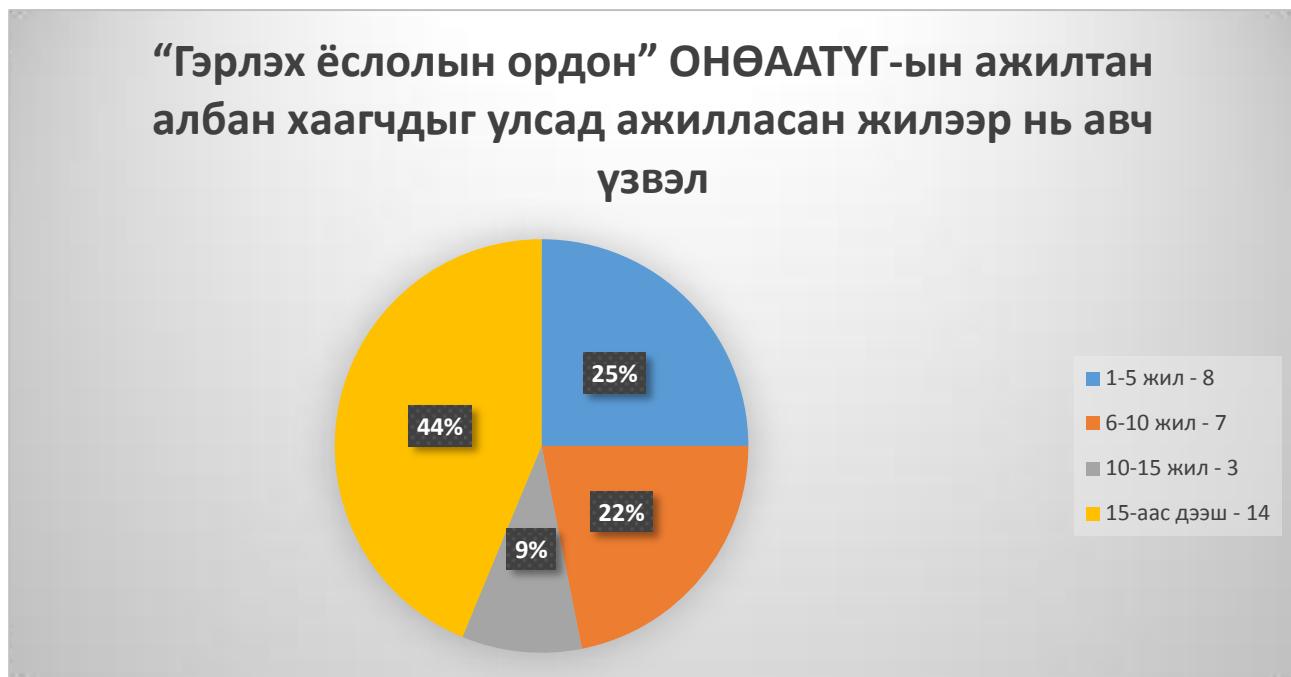
Ажлын онцлог болон ачаалалтай холбогdon тус газарт эмэгтэй ажиллагсад дийлэнх буюу 59 хувийг эзэлдэг бөгөөд захиргааны ажил, нярав, нягтлан бодогч, менежер, сургалтын багш, захирлын туслах, архивч, фото зурагчин, ёслолын үйлчлэгч зэрэг албан тушаалуудад ажиллаж байна. Эрэгтэй ажилтан 41 хувийг эзэлж байгаа ба ажил мэргэжлийн хувьд зураглаач, ерөөлч, морин хуурч, жолооч, цахилгаанчин, харуул хамгаалалтын ажилтан зэрэг ажлуудыг хийж гүйцэтгэж байна.

График №2



График №3

“Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын ажилтан албан хаагчдыг ажилласан жилээр нь авч үзвэл 15-с дээш жил ажилласан ажиллагсад 44 хувь, 10-15 жил ажилласан ажиллагсад 9 хувь, 6-10 жил ажилласан ажиллагсад 22 хувь, үлдсэн 25 хувь нь 1-5



жил ажилласан ажиллагсад эзэлж байна. Энэ нь дээрх шинэ ажиллагсдын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, байгууллагын ажилтан болгон төлөвшүүлэх хэрэгцээ шаардлага байгааг илтгэнэ.

График №4



График №04-т ажилтнуудын амьдардаг нөхцөлийг харуулав. Ажиллагсдын 71 хувь нь орон сууцанд, 23 хувь буюу нь гэр хороололд амьдардаг болох нь харагдаж байна. Гэр хороололд амьдарч байгаа ажиллагсдыг цахилгаан халаагуур худалдан авахад дэмжлэг үзүүлж агаарын бохирдолыг бууруулахад нэг айл нэг өрх яндангүй болгох бодлого баримтлан “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-д өөрчлөлт оруулсан. Цаашид орон сууцанд хамруулах амьдрах нөхцөлийг сайжруулахад анхаарч дэмжлаг үзүүлэх нийгмийн баталгаах хангах нь зүйтэй юм.

График №05



Нийт ажиллагсдын сарын нийт орлого 500 000-аас 1 000 000 төгрөг хүртэлх нь 52%-ийг эзэлж байна.

График №5 Орон сууцны төрөл

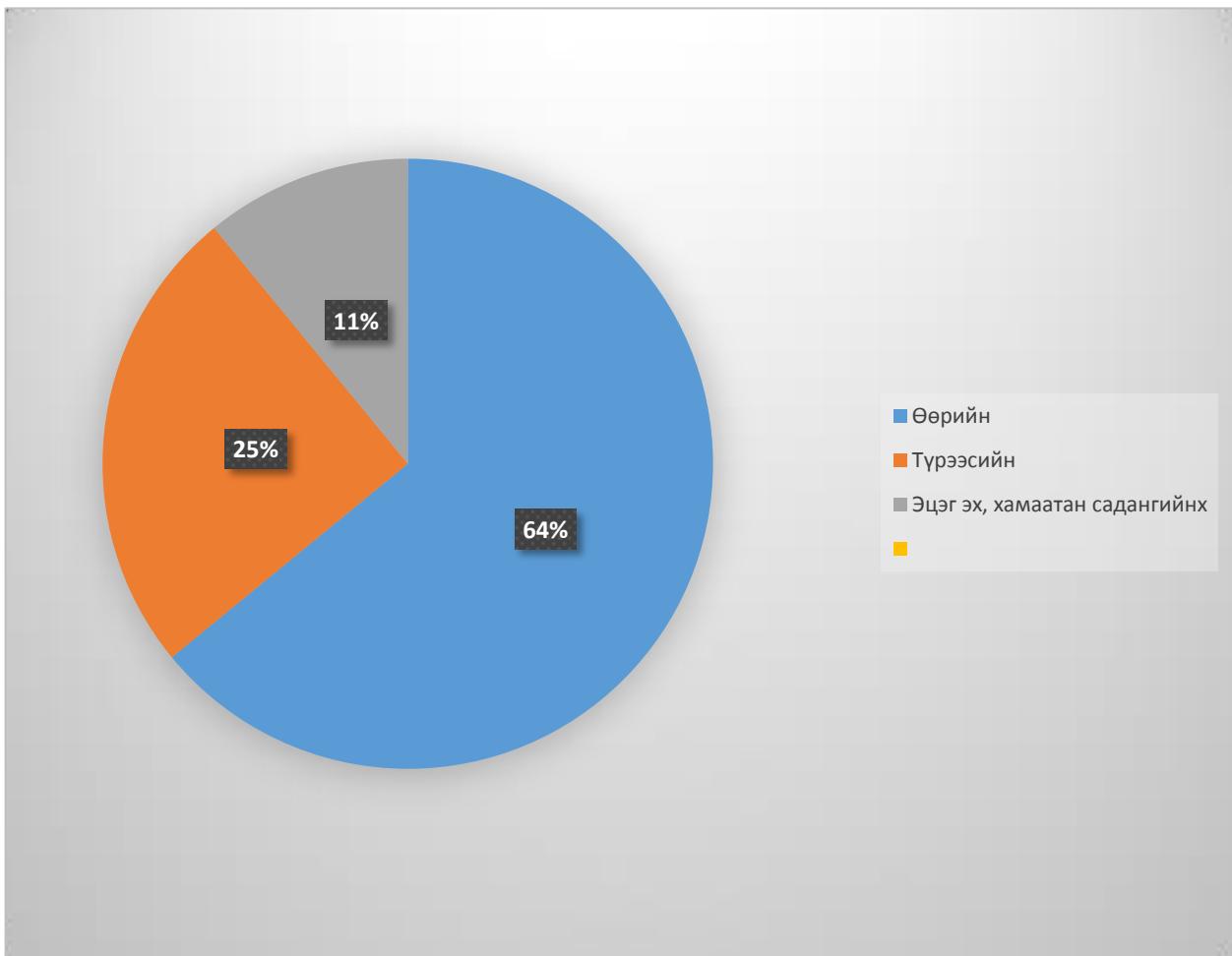


График №05-аар ажилтнуудын амьдралын чухал хэрэгцээ болсон орон сууцны төрлийг харууллаа. Судалгаагаар нийт ажиллагсдын 63 хувь нь өөрийн сууц, орон байранд амьдардаг бол 23 хувь нь эцэг эх, хамаатны харьяаллын байр сууцанд амьдардаг, үлдсэн 14 хувь нь түрээсийн байранд амьдардаг болохыг харуулж байна. Ингэснээр дээрх 14 хувийн нийгмийн баталгаа хангагдаагүй, 23 хувь нь эрсдэлтэй /хэзээ ч орон байргүй болох/, нийт ажиллагсдын 37 хувийн нийгмийн баталгаа хангагдаагүй, тусlamж дэмжлэг зайлшгүй шаардлагатай гэж үзэж байна. Тиймээс Ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангах төлөвлөгөөнд дараах зүйлсийг тусгав.

3.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хоёрдугаар зорилтын хүрээнд Ажилтан албан хаагчдыг сургалтаар хөгжүүлэх

“Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын ажилтан албан хаагчдын албан үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг тасралтгүй эзэмшүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, ажил хариуцах чадварыг сайжруулах замаар сургалтыг үе шаттайгаар явуулна. Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Ажилтан албан хаагчдыг сургалтанд хамруулах сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, батлуулах;
- Мэдлэг, чадвар, зан үйлийн сургалтыг тухай бүр зохион байгуулах;

3.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн гуравдугаар зорилтын хүрээнд Ажилтанг ажлын байранд сонгох шалгаруулах

“Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын үйл ажиллагааг тасралтгүй хэвийн явуулахад шаардлагатай орон тоонд мэргэшсэн чадварлаг боловсон хүчин сонгон шалгаруулж, ажлын байранд байршуулах үйл ажиллагааг зохицуулах зорилгоор “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ыг мэrdэн ажиллана.

“Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-т сул орон тоо гарсан тохиолдолд Сул орон тооны зарыг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартаяа ойлгомжтой байдлаар байршуулан тухай бүр шинэчлэх, энэ тухай олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлана. Мөн байгууллагын ажилтнуудаас уг ажлын байранд тохирох ажилтныг дэвшүүлж болно. Дээрх ажилтан нь дараах шаардлагыг хангасан байна. Үүнд:

- Ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан ажил үүргээ бүрэн биелүүлдэг
- Ажлын цаг ашиглалт сайн
- Олон нийтийн ажилд идэвхитэй оролцдог
- Сахилгын шийтгэлгүй

Дээрх шаардлагад нийцсэн ажилтныг сул ажлын байранд дэвшүүлэн ажиллуулах тухай харьяалах нэгжийн саналыг үндэслэн Захирлын шийдвэрээр шийдвэрлэнэ. Шаардлагатай гэж үзвэл Захирлын зөвлөлийн хурлаар асуудлыг хэлэлцүүлж болно.

3.4 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн дөрөвдүгээр зорилтын хүрээнд Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах

Ажилтан албан хаагчын хувийн мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлэн хүний нөөцийн мэдээллийн санг бий болгож өдөр тутмын үйл ажиллагаанд ашиглана.

Шинээр ажилд томилогодооос эхлээд тухайн ажилтны ажлаас чөлөөлөгдөх хүртэл бүх мэдээллийг багтаасан цаасан сан /хувийн хэрэг/-г ажилтан тус бүр дээр эрхлэн хөтлөх бөгөөд тухай бүр мэдээллийг баяжуулж товъёгжуулна. Ажилтны хувийн хэргийг хөтлөхдөө холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөж ажиллана.

3.5 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн тавдугаар зорилтын хүрээнд Хүний нөөцийг эрсдлийн удирдлагаар хангах

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын хүний нөөцийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх
- Ажилд орох хүсэлт гаргасан иргэдийн мэдээлэл үүсгэх; / цаасаар хүсэлтийг хүлээн авах/
- Ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтны хувийн хэргийг архивлах
- Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн нууцлалыг хангах;
- Хүний нөөцийг эрсдлийн удирдлагаар хангах зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.
- Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийн талаар ажиллагсадад танилцуулах;
- Ажилтан албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж ажлын байранд хөрвөх чадварыг бий болгох;
- Холбогдох хууль, дүрэм, журмын болон бусад сургалтыг тухай бүр зохион байгуулж ажиллагсдыг мэдээ, мэдээллээр хангах;

- Ажилтан албан хаагчдад чиглэсэн цалин нэмэгдэл, болон бусад эдийн засгийн хөшүүргийг дэмжих;
- Ажиллагсдыг ажлын байранд тогтвортой суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх;
- Ажилтан албан хаагчдыг мэргэшлээ дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх;
- Ажил үүргийн давхардал, ажлын хэт их ачааллыг оновчтой хувиарлах;

3.6 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зургаадугаар зорилтын хүрээнд Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоодын хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх

Байгууллагын хүний нөөцийн бодлогод гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх чиглэлээр түлхүү анхаарч ажиллана. Ялангуяа хүний нөөцийн мэргэжилтэн, ажилтан нарын мэдлэг үр чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр тодорхой ажлыг зохион байгуулна.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

- Төрийн болон хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжийн хүний нөөцийн бодлого, зорилгын талаар судлах, харилцан туршлага, мэдээ, мэдээлэл солилцох чиглэлээр хамтран ажиллах;
- Хүний нөөцийн мэргэжилтэнг хүний нөөцийн чиглэлээр нарийн мэргэшүүлэх, холбогдох сургалтад хамруулах;

3.7 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн долоодугаар зорилтын хүрээнд Ажилтан албан хаагчдын ажиллах сонирхол, чиг хандлагыг төлөвшүүлэх

Байгууллагын ажилтнуудын ажилдаа идэвхи сонирхолтой, тогтвортой суурьшилтай ажиллуулах, зөв зан үйл, хандлагыг төлөвшүүлэхийн тулд тодорхой зохион байгуулалт бүхий бүлэг, баг, хэсгийг дэмжин ажиллана. Тухайлбал:

- Биеийн тамир спортын хамтлаг

Энэхүү бүлэг зохион байгуулалтын нэгж нь албан бус байх бөгөөд дараах төрлөөр үйл ажиллагаа явуулж болно. Спортын, урлагийн, залуучуудын, эрүүл мэндийн гэх мэт. Уг бүлэг, нэгжид тус байгууллагад ажилладаг ямар ч түвшний ажилтан хамрагдаж болох бөгөөд ажиллагсдын хамт олонч уур амьсгалыг бүрдүүлэх, амралт чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх зорилготой байна. Шаардлагатай тохиолдолд энэхүү төрөлжсөн бүлэг нь тус газраас зохион байгуулах албан ёсны арга хэмжээг зохион байгуулж болно. Жишээ нь сагс, шатар болон спортын бусад тэмцээнийг спортын бүлэг, урлагийн наадам, шинэ жилийн урлагийн тогтолтыг урлагийн бүлэг гэх мэт.

3.8 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн наймдугаар зорилтын хүрээнд Хүний нөөцийн 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, 8.1.2, 8.1.3, 8.1.4, 8.1.5 дахь заалт, Засгийн газрын 2013 оны 411 дүгээр тогтоолоор баталсан “Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах нийтлэг журам”-ыг тус тус үндэслэж “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын хүний нөөцийн мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар /www.weddingpalace.mn/ болон пэйж хуудсаар /www.facebook.com /Гэрлэх ёслолын ордон/ дамжуулан нийтэд мэдээлнэ.

Дээрх зорилтын хүрээнд дараах мэдээллийг ил тод байлгана.

- Сул орон тооны зарыг цахим хуудас болон мэдээллийн самбартай ойлгомжтой байдлаар байрлуулан тухай бүр шинэчлэн олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлах;
- Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаар цахим хуудсандаа ойлгомжтой байдлаар байрлуулан мэдээлж байх;
- Хууль тогтоомжид заасан бусад мэдээллийг мэдээлэх

4. Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн зохион байгуулалт

4.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн санхүүжилт

Энэхүү хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр нь 2017-2020 оны хооронд Байгууллагын хэмжээнд хэрэгжих бөгөөд санхүүгийн дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

- “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын тухайн жилийн батлагдсан төсөв
- Аж ахуйн тооцоогоор олсон үйл ажиллагааны орлого
- Бусад эх үүсвэр

4.2 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн үр дүн

“Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ нь хүний нөөцийн нэгдсэн бодлого, төлөвлөлтэй явж ирснээр дараах үр дүн гарахаар тооцоолж байна. Үүнд:

- Хүний нөөцийн удирдлага, удирдах ажилтнуудын манлайлах чадвар дээшилж, төлөвшине.
- Ажилтан албан хаагчдын дунд хамт олонч уур амьсгал, нэгэн зорилго чиглэлд чиглэсэн бүтээлч хандлага бий болно

Ажиллагсдын ажилдаа хандах хандлага сайжирч түүнчлэн тогтвортой суурьшилтай ажиллах нөхцөл боломж бүрдэн холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангагдана.

- Ажилтан албан хаагчдын мэдээллийн нэгдсэн сан бүхий бааз бүрдэж удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг чиг хандлага тогтоно.
- Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололтой байдал нэвтэрч, үйл ажиллагаа түргэн шуурхай болно.
- “Гэрлэх ёслолын ордон” ОНӨААТҮГ-ын эрхэм зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлаг нөөц бүрдэнэ.
- Ажилтан албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар дээшилнэ.
- Хүний нөөцийн хувиарлалт сайжирч боловсон хүчиний мэргэшсэн байдал хангагдана.

-оОо-

ГУРАВ. “ГЭРЛЭХ ЁСЛОЛЫН ОРДОН” ОНӨААТУГ-ЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТ

3.1 Хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийн нэгдүгээр зорилтын хүрээнд ажилтан албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах

№	Авах арга хэмжээ	Хүрэх үр дүн	Төсөв		
			1 жилд	4 жилд	
1	Гэрлэх ёслолын ордны Захирлын тушаалаар амьдрах орчин нөхцөлөө сайжруулан анх удаа орон сууц худалдан авсан ажилтанд дотоод журмын дагуу нэг удаа буцалтгүй тусlamж олгох. (Амьдралын түвшин доогуур, тусlamж дэмжлэг шаардлагатай, ажил үүргээ сайн гүйцэтгэдэг ажилтныг шалгаруулж, материалыг Захиргаа, аж ахуйн нэгжид ирүүлэх)	Ажиллагсдын тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ. Мөн ажлын гүйцэтгэлийг шалгуур үзүүлэлт болгосноор ажлын үр бүтээмж дээшилж, өрсөлдөөн бий болно.			
2	Карьер хөгжлийн болон цалин хөлс, шагнал урамшууллын тогтолцоог ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх хөшүүрэг болгох	Ажилтан, албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл үр дүнг үнэлэж хагас, бүтэн жилээр цалингийн урамшуулал, ачаалалтай саруудад 35 хувь хүртэл нэмэгдэл цалин олгох Ажиллагсадад ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх улсад ажилласан жил, идэвх санаачлага зэргийг үнэлж, дээд шатны шагналд тодорхойлох, шагнаж урамшуулах	Тус ордны ажиллагсадад ажиллах урам зоригийг нэмэгдүүлэх замаар ажлын бүтээмж дээшилнэ. Ажилтнуудын хөдөлмөрийн бүтээмж, нийгэмд оруулсан хувь нэмрийг бодитоор үнэлнэ.		
3	Ажиллагсдыг жилд 1 удаа эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах	Ажиллагсдыг жил бүр урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулж, нийтлэг өвчлөлд онцгойлон анхаарна.			
4	Гэр хороололд амьдардаг ажилтанд жилд нэг удаа цахилгаан халаагуур худалдан авахад дэмжлэг үзүүлэх	Ажиллагсдын амьдрах нөхцөл сайжирч, нийгмийн баталгаа хангагдана. Улаанбаатар хотын агаарын бохирдлыг бууруулахад нэг айл нэг өрх яндангүй болно.			
5	Хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу тэтгэмж, буцалтгүй тусlamж олгох	Тухай бүрт тэтгэмж, тусlamж олгогдсон байна.			

Гэрлэх ёслолын ордон ОНӨААТҮГ-ЫН
захирлын 2021 оны дугаар тушаалын
хавсралт-2



**“ГЭРЛЭХ ЁСЛОЛЫН ОРДОН” ОНӨААТҮГ-ЫН
2021-2024 ОНД АЖИЛТНУУДЫГ СУРГАЛТААР ХӨГЖҮҮЛЭХ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

№	Сургалтын нэр	Сургалтын үргэлжлэх хугацаа	Хамрах хүрээ	Ажилтныг хамрах он	Хамрах хүний тоо	Хэрэгцээ шаардлага	Шаардлагатай хөрөнгө /төгрөгөөр/	
							1 жилд	2 жилд
1	2	3	4	5	6	7	8	
Нэг. Удирдах ажилтнуудад чиглэсэн сургалт								
1	Худалдан авах ажиллагааны А3 эрх олгох сургалт	3 хоног	Үнэлгээний хороонд ажиллах шаардлагатай мэргэжилтнүүд	2021-2024	4	Тендерийн үнэлгээний хорооны гишүүнээр ажиллах А3 сертификаттай ажилтнуудыг нэмэгдүүлэх	300 000	600 000
2	Хүний нөөцийн ахисан түвшний сургалт	21 хоног	Захиргаа, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч	2021-2024	1	Байгууллагын үйл ажиллагаа хэвийн явагдах	300 000	300 000
Нийт							600 000	900 000
Хоёр. Гадны байгууллагуудаас авах сургалт								
1	Архив, албан хэрэг хөтлөлтийн сургалт	5 хоног	Захиргааны ажилтнууд	2021-2024	3	Нийслэлийн Архивын газарт захиалга өгөх сургалт авах	810 000	1 620 000
2	Зурагчин, дүрс бичлэгийн	3 сар	Гэрэл зурагчин, зураглаач	2021-2024	3	Ажлын байрны тодорхойлолтын	1 440 000	4 320 000

	ажилтнуудыг мэргэшүүлэх сургалт					шаардлагыг хангасан ажилтанг бэлдэх мэргэшүүлэх.		
3	Хууль, эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх	1 хоног	Нийт ажиллагсад	2021-2024	32	Шинээр гарсан хууль тогтоомжийг сурталчлах, таниулах, байгууллагын дүрэм журам, зааврыг танилцуулах	60 000	120 000
4	Хүүхэд хамгаалах, хүүхдийн эрхийн тухай, гэр бүлийн хүчирхийлэлийн тухай хууль, ахуйн хүрээнд гарах гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх	1 удаа	Нийт ажиллагсад	2021-2024	32	Ажиллагсдын хууль, эрх зүйн мэдлэг дээшилж, хуулийн хүрээнд хүлээх хариуцлагаа ухамсарлах ёс зүй дээшилнэ.	60 000	120 000
Нийт							2 370 000	6 180 000

Гурав. Дотоод нөөц бололцоогоо ашиглан явуулах сургалт

1	Хэрэглээний програм дээр ажиллах сургалт	7 хоногт 2 удаа	Нийт ажиллагсад	2021-2024	31	Ажиллагсдын ажиллах ур чадвар нэмэгдэнэ	-	-
2	Үйлчилгээний ажилтны ёс зүй, харилцааны талаар	1 удаа	Нийт ажиллагсад	2021-2024	32	Иргэд үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж дээшилж, ажиллагсдын ёс зүй сайжирна.	-	-
3	Эрүүл амьдрах, эрүүл аж төрөх ёс	1 удаа	Нийт ажиллагсад	2021-2024	32	Ажиллагсдын эрүүл мэндээ сайжруулах эрүүл амьдрах	-	-

Нийт					2 970 000	7 080 000
------	--	--	--	--	-----------	-----------

ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БОЛОВСРУУЛСАН:

ЗАХИРГАА, АЖ АХУЙ ХАРИУЦСАН МЕНЕЖЕР

Ж.ЦЭЦЭГДАРЬ