



ЦАГДААГИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ

2024 оны 08 сарын 26 өдөр

Дугаар А/325

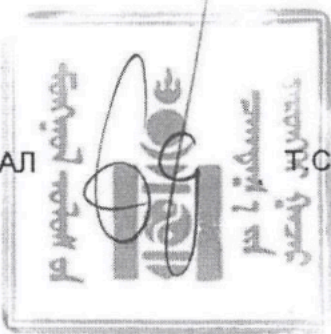
Улаанбаатар хот

Бодлогын баримт бичиг
батлах тухай

Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.4, Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.3, 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 алба хаагчдаар судлуулан, үйл ажиллагаанд мөрдөж ажиллахыг цагдаагийн алба, газар, хэлтсийн дарга нарт үүрэг болгосугай.
3. Энэ тушаал гарсантай холбогдуулан 2021 оны А/199 дүгээр тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.
4. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавихыг Захиргааны удирдлагын газрын дарга (цагдаагийн хурандаа Л.Нямдаваа)-д даалгасугай.

ДАРГА,
БРИГАДЫН ГЕНЕРАЛ



Т.СҮХБОЛД

Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын
2024 оны 08 дугаар сарын 26-ны
өдрийн 1345 дугаар тушаалын
хавсралт

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

АГУУЛГА

Нэг. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн нийтлэг үндэслэл

- 1.1. Нийтлэг үндэслэл
- 1.2. Бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн үндэслэл
- 1.3. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгцээ шаардлага
- 1.4. Давуу болон сул тал, боломж ба аюул занал

Хоёр. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлага

- 2.1. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго
- 2.2. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилт
- 2.3. Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим
- 2.4. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн орчин, хамрах хүрээ

Гурав. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилтыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

- 3.1. Ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх
- 3.2. Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх
- 3.3. Удирдлагын манлайллыг хангаж, шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх
- 3.4. Алба хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг сайжруулах
- 3.5. Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг хөгжүүлэх

Дөрөв. Хүний нөөцийн удирдлага, зохион байгуулалт, эрх, үүрэг, хариуцлага

- 4.1. Хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх удирдлага, зохион байгуулалт
- 4.2. Удирдах бүрэлдэхүүний үүрэг, хариуцлага

Тав. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн санхүүжилт, хэрэгжилт, үр дүнг тооцох

- 5.1. Санхүүжилт
- 5.2. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт
- 5.3. Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг хэрэгжсэнээр гарах үр дүн

Нэг.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1.Нийтлэг үндэслэл

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын төрийн бодлого, хууль тогтоомжид үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг мөн.

1.2.Бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн үндэслэл.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулиар 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.

Мөн 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 төлөвшсөн 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 тус тус заасан.

Цагдаагийн байгууллага нь хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд Төрийн албаны тухай, Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай, Цагдаагийн албаны тухай, Төсвийн тухай, Хөдөлмөрийн тухай хуулиуд болон тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн баримт бичгүүдийг мөрдөн ажилладаг.

Цагдаагийн албаны тухай хуульд байгууллагын тогтолцоо, зохион байгуулалтын бүтэц, цагдаагийн албан тушаалд тавигдах шаардлага, томилох, алба хаах журам, улс төр, хууль зүйн болон нийгэм, эдийн засгийн баталгааг хуульчилж өгсөн нь "Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг"-ийг шинэчлэн боловсруулах эрх зүйн үндэслэл болж байна.

1.3 Бодлогын баримт бичгийн хэрэгцээ шаардлага

1.3.1 Бэлэн байгаа хүний нөөц.

Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллага нь 12000 орчим алба хаагчтайгаар гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлж байна.

Алба хаагчдыг албан тушаалын ангиллаар нь авч үзвэл:

№	Төрийн албан тушаалын ангилал	Төсөвт	Гэрээт	Алба хаагчдын дотор эзлэх хувь
1.	Төрийн тусгай албан хаагч	10847	861	96
2.	Төрийн захиргааны албан хаагч	-	-	-
3.	Төрийн үйлчилгээний албан хаагч	492	11	4

Алба хаагчдын боловсролын байдлыг авч үзвэл:

№	Боловсролын түвшин	Хувь
1.	Доктор	0.1
2.	Магистр	11.3
3.	Дээд	56.6
4.	Тусгай дунд	6.7
5.	Бүрэн дунд	24.2
6.	Бүрэн бус дунд	1.1

Алба хаагчдыг мэргэжлээр нь авч үзвэл:

№	Мэргэжил	Хувь
1.	Эрх зүйч	50.0
2.	Авто инженер	2.7
3.	Эдийн засагч, нягтлан бодогч	2.9
4.	Холбооны инженер, техникч	0.6
5.	Багш	1.2
6.	Сэтгэл зүйч	0.5
7.	Хими	0.022
8.	Экологи, байгаль хамгаалал	0.3
9.	Статистик, хэрэглээний	0.5
10.	Компьютерын техник, программ, хангамж	0.5
11.	Цахилгааны инженер	0.2
12.	Орчуулагч	0.2
13.	Их эмч	1.5
14.	Сувилагч	0.4
15.	Бусад	18.0
16.	Мэргэжилгүй	23

Алба хаагч, ажилтнуудын мэргэжлийн бүтцийг авч үзэхэд нийт алба хаагчдын 50 хувь нь эрх зүйч, хуульч мэргэжилтэй, 56.4 хувь нь дээд боловсролтой алба хаагчид байгаа нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги, алсын хараа, эрхэм зорилгыг хэрэгжүүлэхэд мэргэжлийн түвшний хувьд боломжтой гэж үзэж байна.

Алба хаагчдыг туршлага /ажилласан жил/-аар нь авч үзвэл:

№	Ажилласан жил	Тоо	Хувь
1.	0-5 жил	3681	35.3
2.	5-7 жил	1371	13.1
3.	8-10 жил	1351	13

4.	11-15 жил	2148	20.6
5.	16-20 жил	1348	12.9
6.	21-25 жил	391	3.7
7.	26-аас дээш	145	1.4

Дээрх судалгаанаас харахад нийт алба хаагчдын 35.3 хувь нь 0-5 жил ажиллаж байгаа алба хаагчид байна. Иймд алба хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах чиглэлээр бодлого барьж, энэ чиглэлээр тодорхой ажлуудыг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Төрийн тусгай ангилал бүхий албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчдын насны байдал:

№	Нас	Тоо	Хувь
1.	18-20	201	20.3
2.	21-25	1824	17,5
3.	26-30	2614	25
4.	31-35	2662	25,5
5.	36-40	1628	15,6
6.	41-45	908	8,7
7.	46-50	385	3,7
8.	51-55	153	1,5
9.	56-60	49	0,5
10.	61-ээс дээш	11	0,1

Нийт алба хаагчдын 69.9 хувь нь 18-35 насны залуучууд байгаа тул манлайлагч, суралцагч байгууллага болох бүрэн боломжтой юм.

1.3.2 Ирээдүйд шаардлагатай хүний нөөцийг тодорхойлох.

Сүүлийн 5 жилийн байдлаар байгууллагад шинээр 6807 алба хаагч томилогдсон бол, 5344 алба хаагч чөлөөлөгдсөн, халагдсан, тэтгэвэрт гарсан, нас барсан болон бусад шалтгаанаар гарсан ба оролт нь гаралтаас 303-аар илүү байна. Дээрх судалгаанаас харахад жилд дунджаар 1361 алба хаагч шинээр томилогдож, 1058 алба хаагч албанаас халагдаж, чөлөөлөгджээ.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 153 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Цагдаагийн байгууллагын зарим ажил, үйлчилгээ, хангалтын жишиг норматив"-ын дагуу 6096 орон тоог нэмэгдүүлэх судалгаа гарсан. Үүний дагуу нэмэгдүүлэх орон тооны саналаа жил бүр Төсвийн тухай хуульд заасан хугацаанд холбогдох дээд шатны байгууллагад хүргүүлснээр сүүлийн 5 жилийн хугацаанд буюу 2020 онд 320, 2021 онд 650, 2022 онд 568, 2024 онд 425 нийт 1963 орон тоо байгууллагын хэмжээнд нэмэгдсэн.

Нэмэгдсэн орон тооны болон сул орон тооны нөхөн хангалтыг хийх зорилгоор жилд дунджаар 5-7 удаа Дотоод хэргийн их сургуулийн Ахлагчийн сургуулийн элсэлтийг шалгалтыг зохион байгуулж, 2020 онд 874, 2021 онд 1406, 2022 онд 1374, 2023 онд 1349 иргэн тус тус тэнцэж, улмаар сургалтад хамрагдан нөөцөд авагдсан. Мөн албан тушаал дэвшүүлэх нөөцөд 2020 онд 1495, 2021 онд 1300, 2022 онд 1138, 2023 онд 1459 алба хаагчийг бүртгэж, сул орон тооны нөхөн хангалтыг 90 гаруй хувьтай хийсэн байна.

Хүний нөөцтэй холбоотойгоор 2019-2023 онд удирдлагын 3090 шийдвэрээр давхардсан тоогоор 29675 алба хаагчтай холбоотой асуудлыг шийдвэрлэснээс

бүтцийн өөрчлөлтөөр 7171 алба хаагчийг ажлаас чөлөөлж, томилсон, 4035 алба хаагчийг шилжүүлэн томилсон байгаа нь шилжилт хөдөлгөөн их, тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байгааг харуулж байна.

Иймд Төрийн албаны болон Цагдаагийн албаны тухай хуульд байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг нийцүүлэх, чадахуйн зарчмын /мерит/ хэрэгжилтийг хангах, алба хаагчдыг тэгш хөгжих боломжийг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн удирдлагын зөв, оновчтой тогтолцоог бий болгоход байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг шинэчлэх зүй ёсны хэрэгцээ шаардлага тулгарч байна.

1.4. Давуу болон сул тал, боломж ба аюул занал

1.4.1 Давуу тал

а/Төрийн албаны болон Цагдаагийн албаны тухай хууль 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 дотоодод болон гадаадад сургаж, бүрдүүлэх боломж, нөхцөл бүрдсэн;

г/Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим сантай;

д/Дотооддоо сургалт явуулах нэгдсэн төвтэй;

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

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

ж/ Хүний нөөцийн хэрэг хөтлөгч, мэргэжилтэн, ахлах мэргэжилтэн нарын гүйцэтгэх ажлын чиг үүрэг нь тодорхой, хэвшмэл болсон.

1.4.2 Сул тал

а/Албанаас хүсэлтээрээ чөлөөлөгдөх алба хаагчдын тоо буурахгүй байгаа;

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 манлайлал, ур чадвар сул.

1.4.3 Боломж

а/Төр засгаас төрийн албаны чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа бодлого, улс орны нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөл байдалтай холбоотойгоор төрийн болон цагдаагийн байгууллагад ажиллах сонирхолтой иргэд нэмэгдэх боломжтой;

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.

д/Төрийн албанд ажиллах иргэний нийгмийн баталгаа сайжирсан.

е/Цагдаагийн байгууллагын эрхэм зорилго, алсын хараанд хүний нөөцийн хэлтсийн үйл ажиллагааг нийцүүлэх.

ё/Хүний нөөцийн менежментийн стандартыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх.

1.4.4 Эрсдэл

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;

д/Ажилд ороод 10-аас дээш жил ажилласан хүн албанаас чөлөөлөгдөж байгаа нь туршлагатай хүнээ алдах эрсдэлийг бий болгосон;

е/Хүний нөөцийн эргэцийн хувь өндөр /Эргэц нь байгууллагаас гарсан хүмүүсийн тоог илэрхийлдэг/.

Хоёр.ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

2.1.Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, төлөвлөх, сонгон шалгаруулах, сургаж бэлтгэх, мэргэшүүлэх, оновчтой байршуулах, төлөвшүүлэх, үнэлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар хүний нөөцийн эрсдэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлж, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгон байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад оршино.

2.2.Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилт

2.2.1.Ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн чадварлаг, ёс зүйтэй мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

2.2.2.Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, байгууллагын соёл, чадавхыг бэхжүүлэх;

2.2.3.Удирдлагын манлайллыг хангаж, шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх;

2.2.4.Алба хаагчдын ажиллах нөхцөл, сэтгэл ханамж, нийгмийн баталгааг сайжруулах;

2.2.5.Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг хөгжүүлэх нь энэхүү баримт бичгийн зорилт болно.

2.3.Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим

2.3.1.хууль дээдлэх;

2.3.2.ёс зүйтэй, ил тод, шударга, нээлттэй байх;

2.3.3.авлигаас ангид байх;

2.3.4.чадахуйн /мерит/ зарчмыг баримтлан шатлан дэвшүүлэх;

2.3.5. мэргэшсэн, тогтвортой байх.

2.4. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн эрх зүйн орчин, хамрах хүрээ

2.4.1. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай, Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай, Цагдаагийн албаны тухай, Төсвийн тухай, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн баримт бичгүүдийг мөрдөнө.

2.4.2. Энэхүү бодлогын баримт бичгийн үйлчлэх хүрээ нь цагдаагийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн тусгай болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчид хамаарна.

Гурав. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ЗОРИЛТЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

3.1. "Ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх" зорилтын хүрээнд байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээ шаардлагыг оновчтой тодорхойлж, нээлттэй, шударга сонгон шалгаруулалтаар чадварлаг, мэргэшсэн, ёс зүй, зөв хандлагатай, бие бялдрын өв тэгш хөгжилтэй, сэтгэл зүй тогтвортой хүний нөөцийг бүрдүүлж, залгамж холбоог хадгалах бодлого баримталж, дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.1.1. Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, төрөөс баримтлах бодлого, шийдвэр, байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн байдалд үндэслэн хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, төлөвлөлт хийх;

3.1.2. Шилжилт хөдөлгөөн ихтэй болон нийлүүлэлт багатай албан тушаалыг тодорхойлох, авах хариу арга хэмжээг төлөвлөх;

3.1.3. Байгууллагын хүний нөөцийн гадагш чиглэсэн хөдөлгөөн, шинээр нэмэгдэх орон тоо болон зорилго, зорилтыг хангахад шаардагдах шинэ төрлийн ажил мэргэжлээр байгууллагын хүний нөөцийн эрэлтийг тодорхойлох;

3.1.4. Албан тушаал бүрд тавигдах ур чадвар, мэдлэг мэргэжлийн шаардлагыг оновчтой тодорхойлох;

3.1.5. Цагдаагийн алба хаагчид тавигдах ерөнхий шаардлагыг хангасан 30 хүртлэх насны иргэнийг цагдаагийн албаны бага, дунд, болон түүнээс дээш цолны албан тушаалд, ажлын зайлшгүй шаардлага, мэргэжлийн онцлогийг харгалзан тусгай мэргэжил, мэргэшил шаардах албан тушаалд 35 хүртэл насны иргэнийг авч ажиллуулж болно;

3.1.6. Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагаас халагдаж, чөлөөлөгдөөд эргэж орох хүсэлт гаргасан 40 хүртэлх насны, халагдаж, чөлөөлөгдсөнөөс хойш таван жилийн хугацаа өнгөрөөгүй иргэнийг эгүүлэн авч ажиллуулж болох бөгөөд Цагдаагийн байгууллагад анх орох иргэнд тавигдах шаардлага, шалгуурыг хангаж, сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн байх;

3.1.7. Нээлттэй, шударга сонгон шалгаруулалтын тогтолцоог хөгжүүлэх;

3.1.8. Шинээр албан тушаалд томилогдсон алба хаагчдыг богино хугацаанд дасан зохицох хөтөлбөр, ажлын чиг баримжаа олгох, цэргийн бэлтгэл эзэмшүүлэх сургалтад хамруулах;

3.1.9. Албан ажлын хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзан хууль тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийг сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах;

3.1.10. Байгууллагын хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээг хангаж, иргэн, алба хаагчийг албан тушаалд томилохдоо Төрийн албаны тухай, Цагдаагийн албаны

тухай, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон тэдгээрт нийцүүлэн баталсан эрх зүйн баримт бичигт заасан ерөнхий шаардлагаас гадна мэргэжлийн ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүн, эрүүл мэнд, тогтвор суурьшил, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг харгалзан хүний нөөцийн хэрэгцээ, шаардлага, албаны эрх ашгийг үндэслэн томилно.

3.1.11. Хүний нөөцийн чиглэлээр баримталж байгаа хууль тогтоомж, эрх зүйн актад Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн журмуудыг нийцүүлэх, тогтмол сайжруулах;

3.1.12. Алба хаагчдын жендерийн тэгш байдлыг хангах, эрхийг хамгаалах, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх ажил, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;

3.1.13. Жил бүрийн 12 дугаар сард багтаан байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд эрсдэлийн үнэлгээ хийж, үнэлгээний мөрөөр хэрэгжүүлэх хариу арга хэмжээг төлөвлөх.

3.2. "Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх" зорилтын хүрээнд хүний нөөцийн сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, алба хаагч, ажилтны мэдлэг, мэргэжлийн ур чадварыг тогтмол дээшлүүлэх бодлого баримталж, дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.2.1. Байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн байдалд үндэслэн хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж, сургалтын бодлого, тогтолцоог боловсронгуй болгох, шинэчлэн сайжруулж байх;

3.2.2. Мэдлэгийн менежмент буюу шинэ мэдлэгийг бусадтай хуваалцах үйл ажиллагааг тогтмолжуулж, манлайлагч хамт олныг бий болгох;

3.2.3. Ур чадвартай алба хаагч, ажилтны чадварыг залгамжлах залуу халааг бэлтгэх, хөрвөж, орлон ажиллах чадварыг эзэмшүүлэх;

3.2.4. Алба хаагч, ажилтныг мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэшүүлэх болон давтан сургах, бие бүрэлдэхүүний сургалт бэлтгэл гэсэн тогтолцоогоор сургаж бэлтгэх;

3.2.5. Алба хаагчдыг сургаж, хөгжүүлэх сургалт, бэлтгэлийн нэгдсэн төвийг байгуулж, материаллаг баазыг бэхжүүлэх, зайны сургалтын болон бие даан суралцах нөхцөлийг бүрдүүлж, дэмжих;

3.2.6. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоодын хамтын ажиллагааг хөгжүүлж, суралцагчдын тоог нэмэгдүүлэх, байгууллагын захиалгаар гадаад, дотоодын их, дээд сургууль, академийн төрөл мэргэжлийн, эрдмийн зэргийн сургалтад суралцах иргэн, алба хаагчийг шударга, оновчтой сонгох;

3.2.7. Гадаад улсын их, дээд сургуульд боловсролын зэрэг эзэмших болон гадаад хэлний сургалтад өөрийн зардлаар суралцахад хууль, журамд нийцүүлэн дэмжлэг үзүүлэх, сургалтын үр дүнг үндэслэн ажлын байранд томилох, эхний ээлжинд 3 хүртэл жил тогтвортой ажиллуулах;

3.2.8. Байгууллагад шаардлагатай нарийн мэргэжил, мэргэшил /эмч, бага эмч, мэдээлэл, холбоо технологи, радио холбоо, программ хангамж гэх мэт/-ийн жагсаалтыг гаргаж, энэ чиглэлээр бусад их, дээд сургуулиудтай хамтран ажиллаж /шаардлагатай тохиолдолд санамж бичиг байгуулах/, захиалга өгөх, сургалтын гэрээ хийх, амжилттай төгссөний дараа шаардлагатай албан тушаалд томилох;

3.2.9. Суралцагчаар сургалтад хамрагдах хугацаандаа цагдаагийн байгууллагад хэрэгцээтэй чиглэлээр /шинжлэх ухаан, техник, технологи/ судалгаа,

шинжилгээний ажлыг хийлгүүлж, үйл ажиллагаанд ашиглах;

3.2.10.Байгууллагын зардлаар суралцагч сахилга, сурлагаар тэнцэхгүйн улмаас сургуулиас хасагдсан, сургууль төгсөөд хуваарилагдсан газарт томилсон албан тушаалд очоогүй буюу гэрээнд заасан хугацаанд ажиллаагүй бол суралцсан хугацааны зардлыг суралцагчтай байгуулсан гэрээнд заасны дагуу төлүүлэх, мэргэшүүлэх болон давтан сургалтад 2-оос дээш удаа хамрагдаж, ажлын үр дүнд ахиц гарахгүй тохиолдолд албан тушаал бууруулан томилох хүртэл арга хэмжээ авах;

3.2.11.Цагдаагийн байгууллагын захиалгаар суралцахаар бүртгүүлсэн иргэдийн мэдээллийг урьдчилан судалж, дүгнэлт гарган, санал хүргүүлэх.

3.3.“Удирдлагын манлайллыг хангаж, шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх” зорилтын хүрээнд удирдах ажилтны манлайлал болон эрсдэлийн удирдлагаар хангаж, чадахуйн заримд суурилсан шатлан дэвших /карьерын/ тогтолцоог хөгжүүлэх бодлогыг баримталж, дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.3.1.Чадахуйн зарчимд суурилсан шатлан дэвших /карьерын/ тогтолцоог хөгжүүлж, сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг холбогдох хууль тогтоомжид нийцүүлэх;

3.3.2.Хариуцлага хүлээх чадвартай, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий алба хаагчийг зорилтот сургалтад хамруулж, удирдах ажилтны болон гүйцэтгэх, туслах албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэх;

3.3.3.Мэргэшсэн чадвартай алба хаагчдыг оновчтой байршуулж, ур чадварыг нь ахиулах замаар хөгжүүлэх, хадгалах;

3.3.4.Алба хаагчийн гүйцэтгэлийн үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, ажлын туршлага, ур чадварт үндэслэн албан тушаал шатлан дэвшүүлэх мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах, шалгалт авч, нөөцөд бүртгэх бөгөөд дараах нийтлэг шаардлагыг баримтлах;

а/үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн сүүлийн гурван удаагийн үнэлгээний аль нэг нь “хангалтгүй” гэсэн үнэлгээ аваагүй байх;

б/сүүлийн 12 сарын хугацаанд ёс зүйн хариуцлага, сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй байх, эсхүл шийтгэлгүйд тооцогдсон байх;

в/мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх;

г/албан тушаалын тодорхойлолтод заасан ажилласан жилийн болон тусгай шаардлагыг хангасан 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 нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын 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, цагдаагийн албан тушаалд томилогдоод 6-аас доошгүй жил, үүнээс нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын офицер албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг харьяа нэгжийн болон албаны ахлахын, цагдаагийн албан тушаалд томилогдоод 8-аас доошгүй жил, үүнээс харьяа нэгжийн болон албаны ахлах, түүнтэй адилтгах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг харьяа нэгжийн болон албаны чиглэлийн ахлах, хэсэг, тасгийн даргын, цагдаагийн албан тушаалд томилогдоод 8-аас доошгүй жил, үүнээс харьяа нэгжийн

болон албаны ахлах, түүнтэй адилтгах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг цагдаагийн төв байгууллагын ахлахын албан тушаалд, 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 газар, хэлтсийн даргын, цагдаагийн албан тушаалд томилогдоод 15-аас доошгүй жил ажилласан, үүнээс газар, хэлтсийн дарга, түүнтэй адилтгах албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан алба хаагчийг албаны даргын албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх нөөцийн жагсаалтад бүртгэх;

/Энэ дэд заалтад ЦЕГ-ын даргын 2025 оны А/439 дүгээр тушаалаар өөрчлөлт орсон./

3.3.5.Алба хаагч нь ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшний тухайн жилийн гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр “Маш сайн” үнэлэгдсэн, Улаанбаатар хотоос бусад орон нутаг дахь нэгжийн албан тушаалд ажиллаж байгаа, ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан бол хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлэх нөөцөд бүртгэх;

3.3.6.Ажлын хариуцлага алдсан, сахилга, ёс зүйн зөрчил гаргаж сахилгын шийтгэл хүлээсэн, нөөцөд байх хугацаа дууссан, санал болгосон албан тушаалд томилогдохоос 2 буюу түүнээс дээш удаа татгалзсан, өөр албан тушаалд дэвшин томилогдсон алба хаагчийг нөөцийн бүртгэлээс хасах;

3.3.7.Нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүсэж болох үр дагаврыг тооцож, байгууллагын хүний нөөцөд учирч болох эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээг төлөвлөх;

3.4.“Алба хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг сайжруулах” зорилтын хүрээнд алба хаагч, ажилтны ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бий болгох, нийгмийн баталгааг сайжруулах замаар үйл ажиллагааг идэвхжүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлогыг баримталж, дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.4.1.Алба хаагч, ажилтны нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэнд, хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, тэдний гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих талаар эрх бүхий албан тушаалтанд санал тавьж, шийдвэрлүүлэх;

3.4.2.Ажлын байрны орчин, эрүүл ахуйн шаардлагыг стандартад нийцүүлэх, сэтгэл ханамжийн үнэлгээг ахиулах асуудлыг үе шаттай төлөвлөн хэрэгжүүлэх;

3.4.3.Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлийн болон бусад хямд чанартай орон сууцаар хангах хөтөлбөрт алба хаагчдыг хамруулах, орон нутагт томилогдон ажиллаж буй алба хаагчдыг орон сууцаар, гэр бүлийн гишүүдийг ажлын байраар хангуулах, тэдэнд дэмжлэг үзүүлэх чиглэлээр нутгийн захиргааны байгууллага, засаг дарга нартай хамтран ажиллах;

3.4.4.Алба хаагч, ажилтныг гэнэтийн осол, эрүүл мэнд, амь насны болон бусад даатгалд жил бүр даатгуулж, нөхөн олговрын хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх;

3.4.5.Албаны дүрэмт болон ажлын хувцасны эдэлгээний чанар, хэрэгцээ, шаардлагад анхаарч, нөөц бүрдүүлэх, нөхөн хангалтыг тогтоосон хугацаанд нь тасралтгүй хийх;

3.4.6.Алба хаагч, ажилтны ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, сахилгын болон ёс зүйн зөрчлийн байдлыг гол шалгуур үзүүлэлт болгон цалин хөлс, шагнал, урамшуулал, цол, шагнал олгох тогтолцоог шударга, өрсөлдөх чадвартай болгох;

3.4.7.Алба хаагчид цол, шагнал олгох, тодорхойлох, өргөн мэдүүлэхдээ холбогдох хууль тогтоомжид заасан цол хэрэглэсэн болон шагнал хоорондын хугацаа, шаардлагыг баримтлан Үндэсний их баяр наадам, Бүгд найрамдах Улс тунхагласан өдрийг тохиолдуулан олгох бөгөөд тэмдэглэлт ой, баярыг

тохиолдуулан эсхүл алба хаагчийн гаргасан онцгой гавьяаг үнэлж эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр тухай бүр нь олгож болно.

3.4.8. Цол олгох, бууруулах, хураан авах, сэргээх харилцааг Засгийн газрын тогтоолоор баталсан цагдаагийн бага, дунд, ахлах цол олгох, хураан авах, сэргээх журмаар зохицуулна.

3.4.9. Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагаас Цагдаагийн байгууллагад шилжүүлэн болон сэлгэн ажилласан алба хаагчид цол олгохдоо тухайн байгууллагад хэрэглэж байсан цолтой дүйцүүлэн олгоно.

3.4.10. Төрийн цэргийн болон хууль сахиулах байгууллагаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн алба хаагчийг Цагдаагийн байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд эгүүлэн томилсон тохиолдолд түүнд тухайн албан тушаалын зэрэглэлийн анхны цолыг олгох бөгөөд ажлын үр дүн, мэргэшлийн ур чадварыг харгалзан урьд эдэлж байсан цол сэргээн олгож болно.

3.4.11. Цагдаагийн албаны тухай хуульд заасан аймгийн төвөөс бусад суманд тасралтгүй 5 жил ажилласан алба хаагчид олгох мөнгөн урамшлыг Засгийн газрын тогтоолоор баталсан Цагдаагийн алба хаагчид мөнгөн урамшил олгох журмын дагуу олгоно.

3.4.12. Шагнал, урамшуулал, мөнгөн урамшилд зарцуулагдах хөрөнгийг байгууллагын төсөвт жил бүр хүрэлцэхүйц байдлаар тооцоолон тусгуулж, зориулалтын дагуу зарцуулна.

3.5. "Хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг хөгжүүлэх" зорилтын хүрээнд дэвшилтэд техник, мэдээллийн технологид суурилсан хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлж, хүний нөөцийн талаар удирдлагаас хуульд нийцсэн зөв шийдвэрийг гаргах үндэс болгох бодлогыг баримталж, дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.5.1. Хүний нөөцийн бүртгэл судалгаа, алба хаагч, ажилтны хувийн хэргийн мэдээллийг цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлж хадгалах;

3.5.2. Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим санг хөгжүүлж, программ хангамж, хиймэл оюун ухааныг ашиглан системийн боловсруулалт хийх чадвар, хурдыг өсгөн нэмэгдүүлэх;

3.5.3. Алба хаагч, ажилтнаас өөрийн мэдээлэлтэйгээ танилцах, хянах, баяжилт хийх нөхцөлийг бүрдүүлэх;

3.5.4. Хүний нөөцийн цахим сангийн мэдээллийн аюулгүй, найдвартай байдал, нууцлалыг шаардлагын түвшинд хүргэх;

3.5.5. Хүний нөөцийн талаарх төрийн болон албаны нууц, хувь хүний нууцад үл хамаарах мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд ил тод, нээлттэй, ойлгомжтой байдлаар мэдээлэх;

3.5.6. Сул орон тоонд өрсөлдөх иргэн, алба хаагч, ажилтныг байгууллагын цахим хуудсаар дамжуулан бүртгүүлэх, шалгалт өгөх нөхцөлийг бүрдүүлэх.

3.5.7. Хүний нөөцийн талаар удирдлага, алба хаагч, ажилтныг иж бүрэн мэдээллээр хангаж, удирдлагын оновчтой шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлэх.

Дөрөв. ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ЭРХ, ҮҮРЭГ, ХАРИУЦЛАГА

4.1. Байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг Цагдаагийн төв байгууллагын

дарга хууль тогтоомжоор олгогдсон бүрэн эрхийн хүрээнд тодорхойлон, хэрэгжүүлж, өдөр тутмын хэрэгжилтийг хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгжийн дарга хангана.

4.1.1.Цагдаагийн ерөнхий газрын дарга нь хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх чиглэлээр Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 21.1.1, 21.1.11, 21.1.12, 21.1.16, 21.3, Төрийн албаны тухай хууль, Төсвийн тухай хуулийн холбогдох заалтад зааснаас гадна дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

а/Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн нөхөн хангалт, алба хаагчийн нийгмийн баталгаа, хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх;

б/Албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх нөөцийн жагсаалтыг батлах, хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулах;

4.1.2.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.

4.2.Төрийн албыг авлига, хүнд суртлаас ангид, чирэгдэлгүй, шуурхай, ил тод нээлттэй болгож, сахилга, дэг журмыг бэхжүүлэх талаар төрөөс баримталж буй бодлогыг тууштай хэрэгжүүлж, хамт олны дунд сэтгэл зүйн таатай уур амьсгал бүрдүүлэх, тэднийг өөрийн дотоод итгэл үнэмшлээрээ хууль, дүрмийг сахин биелүүлдэг болгон төлөвшүүлэх нь бүх шатны удирдах бүрэлдэхүүний үүрэг, хариуцлага байна.

Тав.Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн санхүүжилт, хэрэгжилт, үр дүнг тооцох

5.1.Санхүүжилт

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

5.2.Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт

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

5.2.2.Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааны шалгуур нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, алба хаагчийн хөдөлмөрийн бүтээмж, тогтвор суурьшил, сэтгэл ханамжийн байдал, хөдөлмөрийн маргаан, гомдол гаргасан байдал, хуулиар хүлээсэн үүргийн хэрэгжилтийн эцсийн үр дүнгээр хэмжигдэнэ.

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

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

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

5.3.2.Хүний нөөцийн мэдээллийн цахим сан шинэчлэгдэж, боловсронгуй болсноор үйл ажиллагааны шуурхай байдал хангагдаж, удирдлагын түвшинд

шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээ, мэдээлэлд тулгуурладаг хандлага тогтоно.

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

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

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

5.3.6.Хүний нөөцийн бодлого, чиглэл, үйл ажиллагааны ил тод, шуурхай мэргэшсэн, тогтвортой байдал хангагдана.

5.3.7.Алба хаагчдын албандаа итгэх итгэл, үнэмшил нэмэгдэж, хүнд суртал багасч, ажлын үр дүн дээшилнэ.

5.3.8.Алба хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн багасна.

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

5.3.10.Удирдах албан тушаалтны манлайлал, ажлын арга барил сайжирна.

ЦАГДААГИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР

900.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ		Батлагдсан: 2024-06-27	Дугаар: А/279
Хавсралт:	Нэмэлт тайлбар:		
Тараасан: 2024-07-26 5г/7580, 2024-11-20 5г/11366, 2025-11-04 5г/11243	Шинэчилсэн: 2024-11-20 №А/441, 2025-11-04 №А/372	Хуудас:4	

900.1.ЗОРИЛГО

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхэд оршино.

900.2.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТОГТОЛЦОО

Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг цагдаагийн төв байгууллагын дарга холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд тодорхойлж, Хүний нөөцийн нэгж хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулах, харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллага үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллана.

900.3.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ

900.3.1.Цагдаагийн төв байгууллагын дарга нь хүний нөөц, сургалттай холбоотой асуудлаар Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3.5, Цагдаагийн албаны тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Төсвийн тухай хуулийн холбогдох заалтад зааснаас гадна дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

а/гадаад, дотоодын цагдаагийн их, дээд сургууль, академи төгсөгч, тусгай албаны алба хаагчийг албан тушаалд томилох, дэвшүүлэх, албанаас чөлөөлөх, халах;

б/хүний нөөцийн бодлого боловсруулж, алба хаагч, ажилтныг сургаж бэлтгэх, тэдний мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах;

в/цагдаагийн төв байгууллагын дэргэдэх Төрийн албаны салбар зөвлөлийг даргалах;

г/гадаад, дотоодын их, дээд сургууль, академи, коллежид захиалгаар суралцуулах;

д/хууль тогтоомжид заасан үндэслэл, журмын дагуу цагдаагийн цол олгох, бууруулах, хураан авах, сэргээх, байгууллагын шагналаар шагнах, салбарын болон төрийн дээд шагналаар шагнуулахаар нэр дэвшүүлэх;

е/цагдаагийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны хууль тогтоомжид нийцээгүй тушаал шийдвэрийг өөрчлөхийг даалгах, хүчингүй болгох;

ж/алба хаагч, ажилтанд хууль, журмын дагуу чөлөө олгох, тэтгэмж, тусламж үзүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх;

з/цагдаагийн бага цолны албан тушаалд болон хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах алба хаагч, ажилтныг томилох, чөлөөлөх, халах, гэрээ байгуулах, цол олгох, бууруулах, хураан авах, сэргээх эрхийг цагдаагийн төв байгууллагын харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын дарга нарт тушаалаар шилжүүлж болно;

и/цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн нөхөн хангалт, тэдний нийгмийн хамгааллын талаар авах арга хэмжээний саналыг төрийн захиргааны төв байгууллага болон эрх бүхий бусад байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлэх;

к/батлагдсан орон тоо, төсвийн хязгаарт багтаан цагдаагийн төв байгууллагын харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын бүтэц, орон тоонд өөрчлөлт оруулах асуудлыг шийдвэрлэх;

л/хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу албан тушаал /ажлын байр/-ын шинжилгээ хийж, давхардал, хийдлийг арилгуулах, албан тушаалын тодорхойлолтыг батлах, тодорхойлолтод заасан зорилго, зорилт, чиг үүргийн хэрэгжилтийг хангуулах, түүнийг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх.

900.3.2.Цагдаагийн төв байгууллагын Хүний нөөцийн нэгж дараах үүрэг гүйцэтгэнэ:

а/цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгцээг төлөвлөх, сургаж бэлтгэх талаар ажил хариуцсан нэгжид санал хүргүүлэх, хамтран ажиллах, нөхөн хангалтыг зохион байгуулах;

б/хүний нөөцийг судлах, сонгон шалгаруулах, ажилд томилох, шилжүүлэх, албан тушаал бууруулах, дэвшүүлэх, албанаас халах, чөлөөлөх, тэтгэвэр тогтоох, тэтгэмж олгох, тусламж үзүүлэх, шагнах, урамшуулах, цагдаагийн цол олгох, бууруулах, хураах, сэргээх, сахилгын шийтгэл ногдуулах асуудлыг тус тус судалж, дүгнэлт, саналаа цагдаагийн төв байгууллагын даргын зөвлөлийн хуралд танилцуулж, шийдвэрлүүлэх;

в/удирдах албан тушаалд томилогдох алба хаагчийн саналыг цагдаагийн төв байгууллагын дэргэдэх Төрийн албаны салбар зөвлөлд танилцуулж, дүгнэлт гаргуулах;

г/цагдаагийн бага цолны болон тодорхой албан тушаалд томилогдох иргэн, алба хаагчийн талаар хийсэн судалгааг хянаж, зөвшөөрөл олгох эсэх асуудлыг судалж, шийдвэрлэх;

д/алба хаагчийг бэлтгэх, албаны сургалтад хамруулах чиглэлээр Сургалтын нэгжид захиалга өгөх, санал хүргүүлэх, мэдээлэл солилцох зэргээр хамтран ажиллах;

/Энэ заалтыг ЦЕГ-ын даргын 2024 оны А/441 дүгээр тушаалаар өөрчлөн найруулсан./

е/цагдаагийн алба хаагч, иргэнээс авах мэргэшлийн шалгалтыг Сургалтын нэгжтэй хамтран зохион байгуулах;

/Энэ заалтад ЦЕГ-ын даргын 2024 оны А/441 дүгээр тушаалаар өөрчлөлт орсон./

ж/алба хаагч, ажилтны бүртгэл судалгаа хийх, хөтлөх, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилттэй холбоотой шаардлагатай мэдээллээр цагдаагийн төв байгууллагын удирдлагыг хангах, тайлан мэдээг тогтоосон хугацаанд гаргах;

з/цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчийг тухайн албан тушаалд ажиллахад бэлтгэх чиглэлээр Сургалтын нэгжтэй хамтран ажиллах, үр дүнг тооцох;

/Энэ заалтад ЦЕГ-ын даргын 2024 оны А/441 дүгээр тушаалаар өөрчлөлт орсон./

и/хүний нөөцтэй холбоотой асуудлаар иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага, алба хаагчаас гаргасан өргөдөл, гомдол, хүсэлтийг хүлээн авах, цагдаагийн төв байгууллагын даргад танилцуулах, судалж, шийдвэрлэх, хариу өгөх;

к/алба хаагчийн талаар гарсан тушаал, шийдвэрийг ажлын 3 өдөрт багтаан холбогдох алба хаагч, цагдаагийн байгууллагад мэдэгдэх;

л/хүний нөөцийн бодлогын асуудлаар Монгол Улсын хууль тогтоомж, дээд шатны байгууллага, албан тушаалтнаас гаргасан эрх зүйн баримт бичгүүд болон цагдаагийн төв байгууллагын даргын тушаал шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, үр дүнг тооцох;

м/цагдаагийн алба хаагч, ажилтны хувийн хэргийг бүрдүүлэх, хөтлөх, баяжуулах, хадгалах;

н/алба хаагч, ажилтанд албаны үнэмлэх, хувийн дугаар, энгэрийн тэмдэг олгох, хураан авах, нөхөн олгох ажлыг зохион байгуулах.

900.3.3.Цагдаагийн төв байгууллагын Хүний нөөцийн нэгж нь дараах эрх эдэлнэ:

а/цагдаагийн байгууллагын бүтэц, орон тоо, зохион байгуулалтын талаар санал бэлтгэж, цагдаагийн төв байгууллагын удирдлагад танилцуулж шийдвэрлүүлэх;

б/цагдаагийн төв байгууллагын харьяа нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын удирдлагад хүний нөөцийн талаар арга зүйн чиглэл, зөвлөмж өгөх, биелэлтийг шалган зааварчлах;

в/хүний нөөц, түүний хөгжил, хөдөлгөөнтэй холбогдсон шаардлагатай тайлан, мэдээ, баримт бичгийг цагдаагийн төв байгууллагын харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагаас гаргуулан авах;

г/алба хаагчийг судлах, сонгон шалгаруулах, томилох чиглэлээр холбогдох төрийн болон төрийн бус байгууллагатай харилцах, хамтран ажиллах;

д/алба хаагчийн эрх ашгийг хөндсөн, хууль тогтоомжид нийцээгүй цагдаагийн төв байгууллагын харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн

байгууллагын удирдах ажилтны шийдвэрийг хүчингүй болгох, өөрчлөх саналыг цагдаагийн төв байгууллагын удирдлагад танилцуулан шийдвэрлүүлэх, биелэлтийг хангуулах;

е/хүний нөөцийн судалгаа, сонгон шалгаруулалтыг хангалтгүй хийсэн томилгоо, шагнал, урамшил болон холбогдох бусад асуудлаар хууль тогтоомж зөрчсөн удирдах албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх талаар санал бэлтгэж шийдвэрлүүлэх.

900.3.4.Цагдаагийн төв байгууллагын Сургалтын нэгж дараах эрх, үүргийг хэрэгжүүлнэ:

/Энэ хэсэгт ЦЕГ-ын даргын 2024 оны А/441 дүгээр тушаалаар өөрчлөлт орсон./

а/цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын захиалгаар гадаад улс, орны их, дээд сургууль, академид суралцах иргэд, алба хаагчдыг сонгон шалгаруулах, суралцуулах ажлыг зохион байгуулах, алба хаагчдыг урт болон богино хугацааны сургалтад өөрийн зардлаар суралцахад хууль, журамд нийцүүлэн дэмжлэг үзүүлэх, тухайн алба хаагчтай сургалтын гэрээ байгуулж, сургалтын үр дүнг үндэслэн ажлын байранд томилуулах санал гаргах;

б/цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын албаны /ажлын байрны/ сургалтын нэгдсэн хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж, үр дүнг тооцох, албаны сургалтын цахим бүртгэлийн санг бүрдүүлэх, хяналт тавих, үнэлгээ, дүн шинжилгээ хийх, санал зөвлөмж боловсруулах;

в/цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын соёл, соён гэгээрүүлэх ажил, алба хаагчдад гоо зүйн хүмүүжил олгох, урлаг, спортын арга хэмжээ зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлэх, алба хаагчийн чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, биелэлт үр дүнг тооцох, үнэлгээ, дүн шинжилгээ хийх;

г/цагдаа мэргэжлийн дээд боловсролын сургалтыг Дотоод хэргийн их сургуультай хамтран өдөр, эчнээ хэлбэрээр зохион байгуулж, алба хаагчдыг бакалавр, магистр, удирдлагын магистр, докторын сургалтад сонгон шалгаруулж суралцуулах, онол практик, эрдэм шинжилгээний хурлыг зохион байгуулах;

д/цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдын мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн бэлтгэлийг дээшлүүлэх зорилгоор давтан, мэргэшүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх багц сургалтыг төрийн болон төрийн бус байгууллагатай хамтран зохион байгуулах.

900.3.5.Цагдаагийн төв байгууллагын харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын даргын эрх, үүрэг:

а/цагдаагийн төв байгууллагын даргын эрх олгосны дагуу хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгжээс өгсөн зөвшөөрлийг үндэслэн цагдаагийн бага цолны болон энгийн орон тоонд ажиллах алба хаагч, ажилтныг томилох, шилжүүлэх, чөлөөлөх, халах, тэдэнтэй алба хаах болон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, цуцлах, цагдаагийн бага цол олгох, бууруулах, хураан авах, сэргээх;

б/өөрийн удирдлагад цагдаагийн бага цолны албан тушаалд ажиллаж байгаа алба хаагчийг цагдаагийн дунд, ахлах цолны албан тушаалд дэвшүүлэх, цол олгох талаар зохих журмын дагуу санал гаргах;

в/удирдлагадаа ажиллаж байгаа бүрэлдэхүүнийг албанд нь дадлагажуулан сургах, мэргэшүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах арга хэмжээ авах;

г/шагнал, урамшил олгох, олгуулахаар санал тавих;

д/хүний нөөцийн болон соён гэгээрүүлэх, сургалтын асуудал хариуцсан нэгжүүдээс албан тушаалд томилох, сургалтад хамруулах зорилгоор хийгдэх судалгааг журмын дагуу хийж, холбогдох материалыг хүргүүлэх;

е/шаардлагатай албан тушаалд иргэн, алба хаагчийг судалж, томилуулах, сэлгэн ажиллуулах саналаа цагдаагийн төв байгууллагад тавьж шийдвэрлүүлэх;

ж/цагдаагийн төв байгууллагын хүний нөөцийн болон сургалтын асуудал хариуцсан нэгж, албан тушаалтны шаардсан тайлан мэдээ, судалгаа, баримт бичгийг гарган хүргүүлэх;

з/туршилтын хугацаагаар томилогдон ажиллаж байгаа алба хаагч, иргэний цагдаагийн албанд ажиллах шаардлага хангаж байгаа эсэх талаар судалгаа, дүгнэлт гаргах;

и/сахилгын шийтгэл оногдуулах буюу шийтгэл хүлээлгэх саналаа эрх бүхий албан тушаалтанд тавьж, шийдвэрлүүлэх.

900.4.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН САНГИЙН НӨХӨН БҮРДҮҮЛЭЛТ, ХАСАЛТ

/Энэ зүйлийг ЦЕГ-ын даргын 2025 оны А/372 дугаар тушаалаар нэмсэн./

900.4.1.Цагдаагийн байгууллага нь төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэхдээ Төрийн албаны тухай хууль, Цагдаагийн албаны тухай хууль, Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”, “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам” болон холбогдох бусад эрх зүйн актыг баримтална.

900.4.2.Төрийн албаны зөвлөлийн Цагдаагийн төв байгууллагын дэргэдэх салбар зөвлөлийн тогтоолоор “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц”-д бүртгэгдсэн иргэнийг дараах үндэслэлээр нөөцийн сангаас хасна:

а/нөөцөд бүртгэгдсэн иргэн өөрөө хүсэлт (цагдаагийн байгууллагад ажиллах боломжгүй, өөр байгууллагад ажилд орсон, бусад шалтгаанаар гэх мэт) гаргасан;

б/иргэн нас барсан, эсхүл Иргэний хуулийн 18.2-д зааснаар шүүх иргэний эрх зүйн чадамжгүй гэж тооцсон;

в/цагдаагийн байгууллагын нэгдсэн санд зөрчилд холбогдсон талаар удаа дараа бүртгэгдэж, ёс зүйн болон бусад тусгай шаардлага, шалгуур үзүүлэлтийг хангахгүй болсон;

г/санал болгосон албан тушаалд ажиллахаас 2-оос доошгүй удаа татгалзсан;

д/албан тушаалын тодорхойлолтод заасан “Цагдаагийн анхан шатны дамжааны сургалтад хамрагдаж төгссөн байх” тусгай шаардлагыг 2-оос доошгүй удаа хангаагүй (сургалтад хамрагдаагүй, төгсөлтийн шалгалтад тэнцээгүй зэрэг);

е/нөөцөд байх хугацаандаа гэмт хэрэг үйлдэж, шүүхээр гэм буруутай нь тогтоогдсон;

ж/Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-д заасан нөөцөд байх хугацаа дууссан.

900.4.3.Энэ журмын 900.4.2-д заасан үндэслэлээр нөөцийн сангаас хасах иргэдийг улирал бүр Цагдаагийн төв байгууллагын дэргэдэх салбар зөвлөлийн тогтоолоор хасна.

