



ДАРХАН-УУЛ АЙМГИЙН ЗАСАГ ДАРГЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ АГЕНТЛАГ
**УС ЦАГ УУР, ОРЧНЫ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ
ТӨВИЙН ДАРГЫН ТУШААЛ**

2025 оны 03 сарын 31 өдөр

Дугаар А/10

Дархан

Хүний нөөцийн стратеги, хөгжлийн
хөтөлбөр батлах тухай

Монгол улсын Засаг захиргаа нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.5 дахь хэсэг, Засгийн газрын 2020 оны 216 дугаар тогтоолын 2.1 дэх хэсэг, Төрийн албаны тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1 дэх хэсэг, 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь хэсэг, Байгаль орчин, аялал жуулчлалын сайдын 2024 оны А/191 дүгээр тушаалын 3.3, 4.3.2 дахь хэсэг, Дархан-Уул аймгийн Засаг даргын "2025-2028 оны үйл ажиллагааны хөгжлийн хөтөлбөр"-ийн 4.5.1 дахь заалтуудыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Тус төвийн 2025-2028 оны Хүний нөөцийн стратеги, хөгжлийн хөтөлбөрийг 1 дүгээр хавсралтаар, стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлэх журмыг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Хүний нөөцийн стратеги, хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг хэлтсийн дарга нар, хүний нөөц, дотоод асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэнд тус тус үүрэг болгосугай.

3. Хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллахыг төвийн Сургалтын баг, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний багт тус тус даалгасугай.

ДАРГА



С.АЛТАНДОЛГИОН

Ус цаг уур, орчны шинжилгээний төвийн даргын
2025 оны 03 дугаар сарын 31 ний өдрийн
1110 дугаар тушаалын нэгдүгээр хавсралт



ДАРХАН-УУЛ АЙМГИЙН УЦУОШТ-ИЙН 2025-2028 ОНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ, ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР

НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ШААРДЛАГА, НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь хэсэг, Дархан-Уул аймгийн Засаг даргын "2025-2028 оны үйл ажиллагааны хөгжлийн хөтөлбөр"-ийн 4.5.1 дахь заалт, Байгаль орчин аялал жуулчлалын сайдын 2024 оны А/191 дүгээр тушаалаар батлагдсан Ус цаг уур, орчны хяналт шинжилгээний салбарын Хүн төвт хөгжлийн төлөвлөгөө /2024-2028 он/ -ний 3.3, 4.3.1, 4.3.2 дахь заалтуудыг тус тус үндэслэн УЦУОШТ-ийн 2025-2028 оны хүний нөөцийн стратеги, хөгжлийн хөтөлбөрийг боловсруулсан.

ХОЁР. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ЗОРИЛГО

Энэхүү хөтөлбөрийн зорилго нь төвийн зорилго, зорилт, хэрэгцээ шаардлагад тулгуурласан олон талт үйл ажиллагааг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх замаар албан хаагчдын тасралтгүй хөгжих боломжийг бүрдүүлж мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх, ажиллах нөхцөлийг сайжруулж нийгмийн баталгааг хангаж чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд оршино.

ГУРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

Хүний нөөцийн судалгаа, бодлого, төлөвлөлтөд үндэслэн ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн түүнийг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр, төлөвлөгөөг үе шаттайгаар зохион байгуулан хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.

ДӨРӨВ. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗОРИЛТ, БОДЛОГО ТӨЛӨВЛӨЛТ, ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

4.1 Хүний нөөцийн тэргүүлэх чиглэл:

- 4.1.1. УЦУОШТөвийн албаны хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлж түүнд тулгуурлан хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийг тодорхойлох
- 4.1.2. Хүний нөөцийн мэдээллийг удирдлагын шийдвэр гаргах хэрэгсэл болгох
- 4.1.3. Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх сургалт, хөгжлийн хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх, суралцагч байгууллага болох
- 4.1.4. Төвийн 2025-2028 оны ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах, сургалтын хөтөлбөрийн шаардлагад нийцүүлэх

4.2 Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал.

ЦУОШГ-ын даргын 2019 оны А/83 дугаар тушаалын 2 болон 3 дугаар хавсралт, 2023 оны А/83 дугаар тушаалаар Дархан-Уул аймгийн Ус цаг уур, орчны шинжилгээний төвийн бүтэц, орон тооны хязгаарыг баталсан (Хүснэгт 1).

Д/д	Хэлтэс, нэгжийн нэр	Орон тоо	Хувь
1	Төвийн дарга	1	2.3
2	Захиргаа, санхүү, аж ахуйн хэлтэс	8	19.5

3	Цаг уур, мэдээлэл үйлчилгээний хэлтэс	22	53.6
4	Ус, орчны шинжилгээний хэлтэс	10	24.3
НИЙТ 41			

ТБАГ
1925020033
ОТ0139 9023291

Мэргэжлийн байдал:

Нийт албан хаагчдын 43.9% нь цаг уурын инженер, 7.3% нь цаг уурын техникч, 4.9% нь ус судлалын инженер, 4.9% нь экологич, байгаль хамгаалал, 4.9% нь ус судлалын ажиглагч, 7.3% нь бүрэн дунд, 26.8% нь бусад мэргэжилтэй (Хүснэгт 2).

Мэргэжил	Тоо	Хувь
Цаг уурын инженер	18	43.9
Цаг уурын техникч	3	7.3
Ус судлалын инженер	2	4.9
Экологич, байгаль хамгаалал	2	4.9
Ус судлалын ажиглагч	2	4.9
Бусад (Компьютер программ хангамж, Физик химийн багш, Хими-Экологич, Хүрээлэн буй орчны хими, нягтлан бодогч)	11	26.8
Бүрэн дунд (Жолооч, үйлчлэгч, жижүүр)	3	7.3

Ажлын туршлага:

Нийт албан хаагчдын улсад ажилласан хугацааг 5 жилийн шатлалаар авч үзвэл 27.2% нь 0-5 жил, 6.8% нь 6-10 жил, 22.7% нь 11-15 жил, 6.8% нь 16-20 жил, 11.3% нь 21-25 жил, 13.6% нь 26-30 жил, 11.3% нь 30-аас дээш жил ажилласан байна.

Албан хаагчдын төрийн албанд ажилласан жилийг авч үзвэл 31.7% нь 0-5 жил, 24.4% нь 6-10 жил, 12.2% нь 11-15 жил, 7.3% нь 16-20 жил, 7.3% нь 21-25 жил, 7.3% нь 26-30 жил, 9.8% нь 30-аас дээш жил ажилласан байна. (Хүснэгт 3)

Ажилласан жилийн шатлал	Хүний тоо	Хувь
0-5 жил	13	31.7
6-10 жил	10	24.4
11-15 жил	5	12.2
16-20 жил	3	7.3
21-25 жил	3	7.3
26-30 жил	3	7.3
30-аас дээш жил	4	9.8

Албан хаагчдын 17% нь магистр, 54% нь бакалавр, 10% нь дипломын дээд, 19% нь бүрэн дунд боловсролтой байна. (Хүснэгт 4)

Албан хаагчдын боловсролын түвшин:

Боловсролын зэрэглэл	Хүний тоо	Хувь
Магистр	7	17
Бакалавр	22	54
Дипломын дээд	4	10
Бүрэн дунд	8	19

4.3 Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого төлөвлөлт

4.3.1. Ус цаг уур, орчны шинжилгээний төвийн хүний нөөцийн удирдлагын хүрээнд дэвшүүлж буй стратегийн зорилтууд:

✓ Хүний нөөцийн цогц механизмийг төлөвшүүлэх

- ✓ Хүний нөөцийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төсөл боловсруулж батлуулах, хэрэгжилтийг зохион байгуулалт, удирдлагаар хангах
- ✓ Хүний нөөцийн асуудлаар бусад байгууллагатай хамтран хөгжүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх

4.3.2. Төвийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх

- ✓ Бүх шатны албан тушаалтнуудад стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үр дүн, бодлогын дүн шинжилгээ, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх зэрэг асуудлаар мэдлэг чадвар бий болгох, арга хэмжээ авах, хэрэгжүүлэх болон төлөвшүүлэх ажлыг зохион байгуулах
- ✓ Гүйцэтгэлийн удирдлагатай холбоотой дагаж мөрдөж буй эрх зүйн актуудыг боловсронгуй болгох талаар холбогдох субъектэд санал, дүгнэлт гаргаж өгөх
- ✓ Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болгох, ашиглах

4.3.3 Удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын чадавхыг хөгжүүлэх.

- ✓ Салбарынхаа хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэж, зорилгодоо хүрэх арга замыг зөв тодорхойлж чаддаг байх
- ✓ Байгууллагын дотоод болон гадаад орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг бий болгох
- ✓ Өөрийн биеэр үлгэрлэх, өөрийгөө дайчлах, шударгаар ажиллах, бусдад урам хайрлах, зоригжуулж чаддаг байх
- ✓ Бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, үр дүнд хүрэх зэрэг чухал чадваруудыг эзэмшсэн байх

2.3.4 Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, карьер өсгөх тогтолцоог бий болгох

- ✓ Мэргэшсэн, дадлага туршлагатай албан хаагчаар баг бүрдүүлэх
- ✓ Төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах механизмыг боловсронгуй болгох
- ✓ Албан хаагчдыг сэлгэн, хөрвөн ажиллах чадвар эзэмшүүлэх
- ✓ Салбар, нэгжийн удирдах албан тушаалтны нөөц бүрдүүлэх
- ✓ Тухайн ажилтныг хөгжүүлэх хэрэгцээг байгууллагын тэргүүлэх чиглэлтэй уялдуулан тодорхойлох

2.3.5 Нийт албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, хангах тогтолцоо бий болгох

- ✓ Сургалтын нэгдсэн төлөвлөгөө дагуу албан хаагчдыг сургалтад бүрэн хамруулах
- ✓ Мэргэшил, мэдлэг чадвар, хувь хүний хөгжилийн сургалтыг үе шаттайгаар зохион байгуулах
- ✓ Шинээр томилогдсон албан хаагчдад хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, төлөвлөгөө, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, албан тушаалын нийтлэг чиг үүргийг танилцуулах, сургалт зохион байгуулах
- ✓ Гадаадын болон дотоодын мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамруулах
- ✓ ЦУОШГ болон их дээд сургуультай хамтран мэргэшүүлэх богино хугацааны сургалтад хамруулах

2.3.6 Төрийн албан хаагчдыг ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаагаар хангах механизм төлөвшсөн байх

- ✓ Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжийн дагуу бүрэн хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг төсөвт жил бүр тусган хэрэгжүүлэх
- ✓ Урамшууллын системийг үр дүн, үр чадвартай уялдуулан бүтээмжийг нэмэгдүүлэх
- ✓ Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх үзлэгт тогтмол хамруулах
- ✓ Ажлын байрны орчин нөхцөлийг үе шаттайгаар сайжруулах
- ✓ Төрийн албанд ажиллах сонирхлыг төрүүлэх, дадлага, туршлага хуримтлуулах, тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх

ТАВ. ХӨТӨЛБӨРИЙН САНХҮҮЖИЛТ

- 5.1. Улсын болон орон нутгийн төсөв
5.2. Цаг уур, орчны тусгай хэрэгцээний мэдээ, мэдээллийг орчны шинжилгээ, цаг агаарт зориудаар нөлөөлж хур тунадас нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаа зэрэг аж ахуйн нэгж байгууллагын захиалгаар үйлчилсэн төлбөрийн орлого
5.3. Аж ахуйн нэгж байгууллагын төсөл, хамтын ажиллагааны дэмжлэг
5.4. Хуулиар хориглогдоогүй бусад эх үүсвэр

ЗУРГАА. ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛСНЭЭР ГАРАХ ҮР ДҮН

- 6.1. Албан хаагчид хууль тогтоомжид заасан нийгмийн баталгаагаар хангагдаж, үйл ажиллагаа тасралтгүй, тогтвортой байх зарчим хангагдана.
6.2. Хүний нөөцийн хувьд чадварлаг, ажлын дадлага туршлагатай, мэргэшсэн хамт олон бүрдэнэ.
6.3. Албан хаагчдын хувь хүний хөгжил, мэргэшлийн ур чадвар бүтээмж дээшилнэ.
6.4. Албан хаагчдын оролцоонд суурилсан арга хэмжээг тогтмол хэрэгжүүлэх замаар төрийн албаны ёс зүйг баримтлан, ажлын байрны хамтач эрүүл уур амьсгал, харилцааны зэрэг хандлагыг бүрдүүлнэ.
6.5. Албан тушаалын чиг үүргээ аливаа нөлөөллөөс ангид хэрэгжүүлэх нөхцөл боломж бүрдэнэ.

ДОЛОО. ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ

- 7.1. Энэхүү стратеги хөтөлбөрт тусгасан арга хэмжээг төвийн 2025-2028 оны сургалт, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх жил бүрийн төлөвлөгөөнд тусгуулан батлуулж, төвийн захиргаа, хүний нөөц, төвийн дэргэдэх баг хороод хэрэгжилтийг хангаж ажиллана.
7.2. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг төвийн захиргаанаас хагас, бүтэн жилээр тайлагнаж сургалтын баг, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний баг дүгнэх ажлыг хариуцна.
7.3. Хууль тогтоомж болон холбогдох журамд нэмэлт, өөрчлөлт орсон, цаг үе нөхцөл байдал шинэчлэгдсэн зэргээс шалтгаалан хөтөлбөрт тодотгол хийж, нэмэлт, өөрчлөлт оруулж болно.

--oOo--oOo--