



АГААРЫН ХӨЛГИЙН ОСОЛ, ЗӨРЧЛИЙГ  
ШИНЖЛЭН ШАЛГАХ АЛБАНЫ ДАРГЫН  
ТУШААЛ

2025 оны 12 сарын 03 өдөр

Дугаар А/27

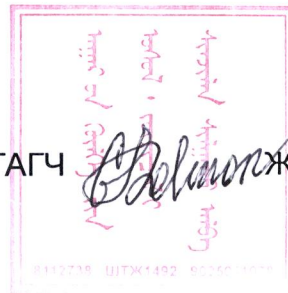
Улаанбаатар хот

Г Хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримт Г  
батлах тухай

“Агаарын хөлгийн осол, зөрчлийг шинжлэн шалгах албаны дүрэм-ийн нэгдүгээр зүйлийн 1.7 дахь заалт, дөрөвдүгээр зүйлийн 4.4.7, 4.4.9 дэх заалтуудыг үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Агаарын хөлгийн осол, зөрчлийг шинжлэн шалгах албаны “Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг хавсралтаар баталсугай.
2. Бодлогын баримт бичгийг албан хаагчдаар судлуулан, үйл ажиллагаанд мөрдөж ажиллахыг хэсгийн дарга нарт үүрэг болгосугай.
3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа судалгааны тасаг /П.Гэрэлчимэг/-т даалгасугай.

АЛБАНЫ ДАРГА БӨГӨӨД  
ЕРӨНХИЙ ШИНЖЛЭН ШАЛГАГЧ *Б.Долмонж* Ж.ЦОЛМОН



## АГААРЫН ХӨЛГИЙН ОСОЛ, ЗӨРЧЛИЙГ ШИНЖЛЭН ШАЛГАХ АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

### АГУУЛГА

Нэг. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн нийтлэг үндэслэл

- 1.1. Зорилго
- 1.2. Эрх зүйн орчин

Хоёр. Хүний нөөцийн бодлогын баримтлах зарчим, үйлчлэх хүрээ

- 2.1. Зарчим
- 2.2. Үйлчлэх хүрээ

Гурав. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилт, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

- 3.1. Албан хаагчдийн нийгмийн баталгааг хангах
- 3.2. Хүний нөөцийн сургалт, хөгжил, чадавхыг бэхжүүлэх
- 3.3. Албан хаагдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах
- 3.4. Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлж хөгжүүлэх
- 3.5. Манлайлал, албан тушаал дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх

Дөрөв. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зохион байгуулалт

- 4.1. Санхүүжилт
- 4.2. Хэрэгжилт
- 4.2. Үр дүн

## **НЭГ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ**

### **1.1. Зорилго:**

Агаарын хөлгийн осол, зөрчлийг шинжлэн шалгах алба /цаашид Алба гэх/-ны 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.

### **1.2. Эрх зүйн орчин:**

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төсвийн тухай хууль, Иргэний нисэхийн тухай хуулийн 9-р бүлэг болон тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан эрх зүйн баримт бичгүүдийг мөрдөнө.

## **ХОЁР. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ, ҮЙЛЧЛЭХ ХҮРЭЭ**

### **2.1. Зарчим:**

Хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ Алба нь Монгол Улсын хууль, дүрэм, “Хамтын гэрээ” болон “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ыг хүндэтгэн дараах чиглэлийг баримтлан ажиллана. Үүнд:

- ёс зүйтэй, ил тод, шударга, нээлттэй байх;
- авилгаас ангид байх;
- чадахуйн зарчмыг баримтлан шатлан дэвшүүлэх;
- мэргэшсэн, тогтвортой байх.

### **2.2. Үйлчлэх хүрээ:**

Энэхүү хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн үйлчлэх хүрээ нь албанд ажиллаж байгаа шинжлэн шалгагч болон бусад ажилтан албан хаагчдад хамаарна.

## **ГУРАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ЗОРИЛТ, ТҮҮНИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ**

### **3.1. Албан хаагчдийн нийгмийн баталгааг хангах зорилтын хүрээнд:**

Шинжлэн шалгагчид болон ажилтнуудын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах чиглэлийн бодит хэрэгцээг үндэслэж тодорхой ажлыг зохион байгуулна.

Энэхүү зорилтын хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- Ажлын байрны нөхцөл, хүртээмжийг сайжруулах
- Цалин хөлсийг бүтээмжтэй уялдуулж нэмэгдүүлэх, урамшуулалын системийг өрсөлдөх чадвартай болгох
- Шинжлэн шалгагч нарын цаг агаарын болон ослын газарт ажиллах нөхцлийг сайжруулах, шаардлагатай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл, багаж төхөөрөмжөөр бүрэн хангах
- Албан хаагчдыг мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх, эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамруулах
- Байгууллагын эерэг соёлыг бүрдүүлэх
- Зүй бус дарамтаас ангид орчныг бүрдүүлэх

3.2. Хүний нөөцийн сургалт хөгжил, чадавхыг бэхжүүлэх зорилтын хүрээнд:

Шинжлэн шалгагчид болон ажилтнуудыг тасралтгүй хөгжүүлэх сургалтын төлөвлөгөө, сургалт хөгжлийн бодлого боловсруулах ажилтнуудын мэдлэг, мэргэжлийн ур чадварыг байнга, тасралтгүй эзэмшүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх, хөгжүүлэх ажлын байрны сургалт, дотоод гадаадын сургалтанд хамруулах, хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

Сургалтын дараах чиглэлийг баримтлана. Үүнд:

- Анхан шатны сургалт
- Ажлын байрны сургалт
- Мэргэшүүлэх сургалт
- Ур чадварыг дээшлүүлэх сургалт
- Тусгай сургалт

Олон улсын иргэний нисэхийн байгууллагаас тавигдаж байгаа шаардлага, хувь хүний мэдлэг, ур чадварыг үндэслэн хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлно.

Сургалтын хэрэгцээг үндэслэн хүний нөөцийг сургаж хөгжүүлэх бодлого, хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

Сургалтыг гадаад дотоодын мэргэжлийн сургалтын байгууллага болон өөрийн нөөц бололцоог түшиглэн зохион байгуулна.

Хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн тогтолцоог байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсронгуй болгох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлнэ.

3.3. Албан хаагчдыг ажлын байранд сонгон шалгаруулах зорилтын хүрээнд:

Алба нь нээлттэй ил тод зарчмын дагуу шинжлэн шалгагч болон ажилтнуудыг сонгон шалгаруулж ажилд томилно. Сул орон тоо гарсан

тохиолдолд эхлээд байгууллагын дотоод албан хаагчдаас тус ажлын байранд тавигдах болзол шаардлагыг хангаж байгаа албан хаагчийг дэвшүүлнэ.

- Албан хаагч ажлын байранд
- Ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ бүрэн биелүүлсэн
- Ажлын цаг ашиглалт, гүйцэтгэл, бүтээмж өндөр
- Нийтийг хамарсан ажиллагаанд оролцох идэвхи чадвар сайн
- Сахилгын шийтгэлгүй байх

Энэ шаардлагыг хангасан албан хаагчийг сул гарсан ажлын байранд дэвшүүлэн ажиллуулах асуудлыг Даргын зөвлөлийн хурлаар шийдвэрлэнэ. Сул орон тооны зарыг цахим хуудсаар нийтэд мэдээлнэ.

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг болон түүний хэрэгжилтийг цахим хуудаст байршуулан тухай бүр шинэчлэнэ.

Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаарх мэдээллийг цахим хуудаст байршуулна.

3.4. Хүний нөөцийн мэдээллийн санг бүрдүүлж хөгжүүлэх зорилтын хүрээнд:

Мэдээллийн технологид суурилсан хүний нөөцийн мэдээллийн санг бүрдүүлж, хүний нөөцийн талаар удирдлагаас хуульд нийцсэн зөв шийдвэрийг гаргах үндэс болгох бодлогыг баримталж, дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

- Хүний нөөцийн бүртгэл судалгаа, шинжлэн шалгагч болон ажилтны хувийн хэргийн мэдээллийг цаасан болон цахим хэлбэрээр бүрдүүлж хадгалах,

- Шинжлэн шалгагч болон ажилтнаас өөрийн мэдээлэлтэйгээ танилцах, хянах, баяжилт хийх нөхцлийг бүрдүүлэх,

- Ажилд орох болон ажлын байр өөрчлөх хүсэлт гаргагчдын мэдээллийн санг үүсгэх,

- Хүний нөөцтэй холбоотой аливаа шийдвэрийг удирдлагын зүгээс гаргахад хүний нөөцийн мэдээллийн сангийн баримтад тулгуурладаг байх

- Хүний нөөцийн сангийн мэдээллийн аюулгүй байдал, найдвартай байдал, нууцлалыг хангах

- Сул орон тоонд өрсөлдөх иргэн, ажилтныг байгууллагын цахим хуудсаар дамжуулан бүртгүүлэх нөхцлийг бүрдүүлэх.

3.5. Манлайлал, албан тушаалын дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх зорилтын хүрээнд:

Удирдах ажилтны манлайлал, ажилтны албан тушаалын өсөлтийг хангахуйц тогтолцоог бүрдүүлж, хөгжүүлэх бодлогыг баримталж хэрэгжүүлнэ.

- Хариуцлага хүлээх чадвартай, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий шинжлэн шалгагч болон ажилтныг зорилтод сургалтанд хамруулж, удирдах ажилтны болон гүйцэтгэх, туслах албан тушаалтны нөөцийг бүрдүүлэх,

- Чадамжинд суурилсан зөв хүнийг шатлан дэвших тогтолцоог хөгжүүлж, сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг холбогдох хууль тогтоомжид нийцүүлэх,

- Мэргэшсэн чадварлаг шинжлэн шалгагч болон ажилтныг оновчтой байршуулж, ур чадварыг нь ахиулах замаар хөгжүүлэх, хадгалах.

## **ДӨРӨВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГИЙН ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ**

### **4.1. Санхүүжилт**

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн санхүүжилт нь Албаны тухайн жилийн батлагдсан төсөв болон хууль тогтоомжоор хориглоогүй санхүүгийн бусад эх үүсвэр.

### **4.2. Хэрэгжилт**

Хүний нөөцийн бодлогыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөн Албаны дарга, захиргааны асуудал хариуцсан мэргэжилтэн хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулж, энэхүү бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллана.

### **4.3. Үр дүн**

- Албаны зорилго, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийн чадварлага нөөц бүрдэнэ.

- Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт оновчтой хийгдэнэ.

- Албаны үйл ажиллагааг хэвийн хангаж ажиллуулах хүний нөөцийн чадавхитай байна.

- Шинжлэн шалгагч болон ажилтны ажлын ачаалал тэнцвэржиж, нийгмийн хамгаалалын асуудал шийдвэрлэгдэн, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.

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

- Ажилтан албан хаагчид нэг зорилгод чиглэсэн бүтээлч хандлага бий болох, ажилдаа хандах хандлага сайжирна.

---oOo---