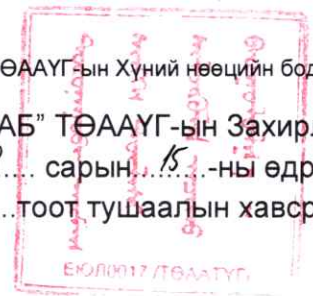


“ШТШАБ” ТӨААҮГ-ын Хүний нөөцийн бодлого

“ШТШАБ” ТӨААҮГ-ын Захирлын
2024 оны 08 сарын 15-ны өдрийн
1/27 тоот тушаалын хавсралт



“ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ БАЙГУУЛАМЖ” ТӨААҮГ-ЫН
2024-2025 ОНД БАРИМТЛАХ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН
БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

ЗАМЫН-ҮҮД СУМ 2024 ОН

АГУУЛГА

№	АГУУЛГА	ХУУДАС
1	НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ	3
2	ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО, БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ, ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛ	3
3	ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТҮҮНИЙ ЧИГ ҮҮРЭГ	4-8
4	ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ	8

"ШИНГЭН ТҮЛШ ШИЛЖҮҮЛЭН АЧИХ БАЙГУУЛАМЖ" ТӨААҮГ-ЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын хууль тогтоомж, төрийн бодлого шийдвэрийн хэрэгжилтийг хангах, "Шингэн түлш шилжүүлэн ачих байгууламж" ТӨААҮГ /цаашид газар гэх/-ын ажилтанд тавигдах шалгуур үзүүлэлт зэргийг үндэслэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг мөн.

ХОЁР.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ЗОРИЛГО, БАРИМТЛАХ ЗАРЧИМ, ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛ

2.1.Байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилго:

Энэхүү хүний нөөцийн бодлогын зорилго нь газрын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, бэлэн байгаа хүний нөөцийг үнэлэх, сургаж хөгжүүлэх, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчин бий болгох, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, мэдээллийн системийг сайжруулах замаар газрын тасралтгүй үйл ажиллагааг хангахад оршино.

2.2.Хүний нөөцийн бодлогын зарчим

- 2.2.1. Хууль дээдлэх, сахилга батыг бэхжүүлэх
- 2.2.2. Шуурхай мэдээлэх, шуурхай шийдвэрлэх
- 2.2.3. Хараат бус бие даасан байдал
- 2.2.4. Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал
- 2.2.5. Шударга ёс, ил тод, тэгш байдал
- 2.2.6. Сурч хөгжих боломжийг хангаж, хувь хүний хөгжлийг ямагт тэргүүнд тавих
- 2.2.7. Өрсөлдөх чадвартай байх
- 2.2.8. Технолгийн хөгжилд тулгуурлах

2.3.Хүний нөөцийн бодлогын үндсэн чиглэл

- 2.3.1.Хүний нөөцийн төлөвлөлт, бүтэц зохион байгуулалт;
- 2.3.2.Бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт;
- 2.3.3.Хүний нөөцийн судалгаа;
- 2.3.4.Сургалт хөгжил;
- 2.3.5.Цалин урамшуулал;
- 2.3.6. Идэвхижүүлэлт;
- 2.3.7. Нийгмийн халамж;
- 2.3.8. Карьер төлөвлөлт;
- 2.3.9 Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ;

ГУРАВ.ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТҮҮНИЙ ЧИГ ҮҮРЭГ

3.1. Хүний нөөцийн төлөвлөлт, бүтэц зохион байгуулалт:

3.1.1. БНХАУ-аас импортоор ирж байгаа газрын тосны бүтээгдэхүүнийг шилжүүлэн ачих, хадгалах үйл ажиллагааг стандартын дагуу тасралтгүй явуулах ТӨҮГ-ын зорилгоо биелүүлэхэд шаардагдах мэргэшил, ур чадварыг тодорхойлж хүний нөөцийн хэтийн төлөвлөгөөг гаргана.

Газрын хөгжил, байгууллагын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн бодит байдалд үндэслэж хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийнэ.

3.1.2. Үйл ажиллагааны зорилгод нийцсэн ажлын байрны тодорхойлолт (албан тушаалын тодорхойлолт) нь инженер техникийн ажилтан, эдийн засагч нарын ажлын байрны зураг авалт, судалгаа шинжилгээний үндсэн дээр хийгдсэн байна.

3.1.3. Албан тушаалын тодорхойлолт нь бүх ажилтанд нэг загвартай хийгдэх ба тухайн ажлын байранд хийгдэх тохирсон үйл ажиллагааг чиглэл бүрээр нь хоёрдмол утгагүйгээр тусгасан байвал зохино.

3.1.4. Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг нэгдсэн журмаар схемчлэн гаргах ба (Хавсралт1) захирах, захирагдах ёс нь байгууллагын соёлын нэг үндсэн ойлголт байна

3.1.5. Хүрэх үр дүн: Хүний нөөцийн төлөвлөлт, бүтцийн зөв зохион байгуулалтыг хийснээр Хүний нөөцийн урсгалыг бууруулж, тогтвор суурьшилтай боловсон хүчнийг бүрдүүлэх ба цаашдаа байгууллагын үйл ажиллагаа хэвийн явагдах улмаар газрын хэтийн төлөвлөгөө өсөлт хөгжилд хувь нэмэр оруулахуйц үнэтэй хүний нөөцүүд бэлтгэгдэх үндэс болно.

3.2. Хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах:

3.2.1. Хүний нөөцийн төлөвлөлтийн дагуу байгууллагад хүн хүчийг бүрдүүлэх шаардлага гарна. Бүрдүүлэлтийн зорилго нь хамгийн бага зардлаар, хамгийн богино хугацаанд, хамгийн тохиромжтой ажилтныг авахад чиглэгдсэн байна.

3.2.2. Хүний нөөцийн төлөвлөлттэй уялдуулан ажлын байрны хэрэгцээ шаардлагыг хангах мэргэжил, боловсрол, мэдлэг, ур чадвар, туршлага бүхий хүний нөөцийг гадаад болон дотоод эх үүсвэрээс судалж, нээлттэй, шударга сонгон шалгаруулалт явуулж, хүний нөөцийн хэрэгцээг хангана.

3.2.3. Албан ажлын хэрэгцээ, шаардлагыг харгалзан хууль тогтоомжийн дагуу хүний нөөцийг сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулна.

3.2.4. Ажилтныг ажлын үр дүн, ажлын туршлага, мэдлэг, хандлага, ур чадвар, сахилга, хариуцлага, мэргэшлийн байдлыг харгалзан албан тушаал дэвшүүлж буюу бууруулна.

3.2.5. Хүний нөөцийг чөлөөлөх, халах, тэтгэвэрт гаргах асуудлыг гагцхүү хууль тогтоомжийн хүрээнд шийдвэрлэнэ.

3.2.6. Хүрэх үр дүн.

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагыг хангахуйц мэдлэг, ур чадвар бүхий хүний нөөцийг зохих албан тушаалд тухайн цаг үед нь шударгаар зөв байршуулан хөгжүүлж, идэвхжүүлснээр мэдлэг, чадвар, идэвхи санаачлага, байгууллагад итгэх итгэл үнэмшил бүхий хүний нөөц бүрдэнэ.

3.3. Хүний нөөцийн судалгаа:

3.3.1. Үндсэн чиглэлийн хүрээнд дэвшилтэд техник, технологид суурилсан хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлж, хүний нөөцийн талаар удирдлагын зүгээс шийдвэр гаргах үндэс болгох бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санг үүсгэх, бүрдүүлэх, ашиглах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.3.2. Хүний нөөцийн судалгаа, түүнд тавих хяналтыг ил тод болгох, хүний нөөцийн мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах, шаардлагатай мэдээллийг түргэн шуурхай авах, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, санхүүгийн төлөвлөлт хийх, зөв зохистой шийдвэр гаргахад мэдээллийн санг ашиглана.

3.3.3. Хүний нөөцийн талаарх шаардлагатай мэдээллийг байгууллагын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд мэдээлнэ.

3.3.4. Хүрэх үр дүн: Нэгдсэн мэдээллийн сантай болсноор ажилчдын талаарх мэдээ мэдээллийг эрж хайх цагийг хэмнэх ба удирдах болон эрх бүхий инженер техникийн ажилтан нар холбогдох ажилчдын талаарх бүх төрлийн судалгааг богино хугацаанд гаргах эх үүсвэр бүрдэнэ.

3.4. Сургалт, хөгжил:

3.4.1 Үндсэн чиглэлийн хүрээнд хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, “суралцагч байгууллага” болох бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, сургалтын бодлого боловсруулах, мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэжил дээшлүүлэх болон давтан сургалт, бие бүрэлдэхүүний болон сургагч багш бэлтгэх сургалтыг зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.4.2. Байгууллагын өөрчлөлт, хөгжил, үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, стратеги зорилт, хувь хүний мэдлэг, ур чадварыг үндэслэн хүний нөөцийн сургалтын хэрэгцээг тодорхойлно.

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

3.4.4. Сургалтыг гадаад дотоодын их, дээд сургууль, мэргэжил дээшлүүлэх давтан сургалтын төв, холбогдох мэргэжлийн байгууллага болон байгууллагыг түшиглэн зохион байгуулна.

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

3.4.6. Хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр гадаад, дотоод хамтын ажиллагааг хөгжүүлнэ.

3.4.7. Ажилтан бүр тасралтгүй суралцаж, мэдлэг, чадвар бий болгох явдлыг дэмжих, ажлын байрны орчинг суралцаж, хөгжих боломжоор бүрдүүлэн суралцах шинэ арга барилыг идэвхтэй ашиглана.

3.4.8. Хүрэх үр дүн: Хувь хүний мэдлэг, чадвар, туршлагыг байгууллагын мэдлэг, чадвар, туршлага болгон хөгжүүлсэнээр суралцагч байгууллага болон хөгжинө. Суралцагч байгууллага болох зорилт нь байгууллагын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чадавх дээшилснээр хэрэгжинэ.

3.5. Цалин, урамшуулал:

3.5.1. Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ. /МУ-ын хөдөлмөрийн тухай хууль, 7 дугаар бүлэг, 101.1/

3.5.2. Цалин хөлсний хэмжээг тогооход дараах зарчмыг баримтална. /МУ-ын хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар бүлэг, 102-р зүйл/

- ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;
- хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах;
- ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх;
- хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх;
- цалин хөлсийг тооцох аргачлал ил тод, ойлгомжтой байх.

3.5.3. Хүрэх үр дүн: Цалин хөлсний бодлого ил тод, шударга байснаар ажилчдын байгууллагадаа итгэх итгэл үнэмшил нэмэгдэх ба ажлын бүтээмж, сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ.

3.6. Идэвхижүүлэлт:

3.6.1. Бүтээлч байдлыг урамшуулах соёлыг бий болгох замаар байгууллагын бүхий л хэсэгт байгаа ажилчдаа илүү олон шинэ санаа дэвшүүлэхэд нь идэвхижүүлэх ажлуудыг дэс дараатайгаар зохион байгуулах. Энэхүү эрчимжил нь шинэ санааны нөөцийг сайжруулж, амжилтын боломжийг нэмэгдүүлнэ. /Жишээ нь 5С /

3.6.2. Бүтээлч санаануудыг дэмжин түүнд оролцох ажилчдын санал санаачилгыг нэмэгдүүлэн, түүнчлэн онлайн санал авах, кайзен саналын хайрцаг ажиллуулж ажилчдын дэвшүүлсэн шинэлэг, ашигтай санаа санаачилгыг нийтэд зарлан идэвхижүүлэх.

3.6.3. Хамт олны дунд уралдаан тэмцээнүүдийг зохион байгуулах замаар ажлын санаа санаачилгийг сэдэлжүүлэх ажлуудыг төлөвлөгөөтэйгээр гүйцэтгэх

3.6.4. Хүрэх үр дүн: Ажилтнууд ажлын байран дээрээ урам зоригтой, эрч хүч дүүрэн, ур чадвар сайтай болж байгууллага амжилттай ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.

3.7. Нийгмийн хангамж:

3.7.1 Гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоог бүрдүүлэн ажилчдын нийгмийн баталгааг хангах замаар үйл ажиллагааг идэвхижүүлж, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд ажилчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хууль, эрх зүйн орчинг сайжруулах санал, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, ажлын байрны эрүүл ахуй, тохижилт соёлжилт, даатгал, цалин урамшууллын тогтолцоог боловсронгуй болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.7.2. Удирдлагын зүгээс ажилчдын хууль ёсны эрх ашиг, нийгмийн хамгааллын талаар авах арга хэмжээний саналыг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлнэ.

3.7.3. Ажилчдын нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг байгууллагын төсөвт жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулна.

3.7.4. Гүйцэтгэлийн үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал олгох, бусад нэмэгдлийн хэмжээг ижил чиг үүрэг бүхий бусад байгууллагуудтай дүйцүүлэн эрх бүхий байгууллагаар батлуулж хэрэгжүүлнэ.

3.7.5. Ажлын байрны орчин, ажилчдын ажиллаж, амьдрах нөхцлийг сайжруулах асуудлыг үе шаттай төлөвлөж зохион байгуулна.

3.7.6. Ажилчдыг жил бүр гэнэтийн осол, эрүүл мэнд, амь насны болон бусад даатгалд даатгуулна.

3.7.7. Хүрэх үр дүн. Хүний нөөцийн нийгмийн баталгаа хангагдсанаар сэтгэл санаа өөдрөг, ажил, албандаа үнэнч, эрч хүчтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэж, ажлын бүтээмж дээшилнэ.

3.8. Карьер төлөвлөлт:

3.8.1. "Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх" үндсэн чиглэлийн хүрээнд удирдах ажилтны манлайлал, өөрчлөлтийн болон эрсдэлийн удирдлагаар хангаж, ёс зүйг дээшлүүлэн хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх бодлого баримтлана. Энэхүү бодлогын хүрээнд удирдах ажилтны нөөц, карьерийн тогтолцоог бүрдүүлэх, удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, манлайлах үр чадварыг хөгжүүлэх, өөрчлөлт хийх зан үйлийн хандлага, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.8.2. Удирдах ажилтны манлайллыг дараах чиглэлээр хангана.

а/байгууллагынхаа хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, зорилгодоо хүрэх арга замыг зөв тодорхойлж чаддаг байх

б/байгууллагын гадаад болон дотоод орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг бий болгох, бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, бусдыг уриалан дуудаж чаддаг байх

в/өөрийн биеэр үлгэрлэн өөрийгөө дайчлан, шударгаар ажиллах, бусдад урам хайрлаж, зоригжуулж чаддаг, бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлж, үр дүнд хүрэх чадварыг эзэмшсэн байх

г/өөрчлөлтийн удирдлага, эрсдлийн удирдлагаар хангаж чаддаг байх

3.8.3. Гадаад, дотоод орчины өөрчлөлт болон байгууллагын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

3.8.4. Нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлтөөс үүсч болох үр дагаврыг тооцон, шаардлагатай үед эрсдлийн удирдлагын бодлогыг хэрэгжүүлнэ..

3.8.5. Эрсдлийн удирдлагаар хангах бодлогод мэргэшсэн чадавхтай албан хаагчдыг хадгалж үлдэх стратеги, албан хаагчдад хөрвөх, сэлгэх, нөхөн ашиглах, хавсарч ажиллах чадавхи бий болгох, байгууллагын зохион байгуулалтын болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх, ажилтнуудад давхар мэргэжил, мэргэшил бий болгох, албан хаагчдыг өөрчлөн байршуулах, илүүдлийг шийдвэрлэх талаар тусгасан байна.

3.8.6.Хариуцлага хүлээх, карьер өгсөх боломжтой, мэдлэг, дадлага, туршлага бүхий ажилтныг зорилтод сургалтад хамруулж, шаардлагатай ажлын байранд сэлгэн байршуулах, карьер хөгжлийн тогтолцоог бий болгоно.

3.8.7.Удирдах ажилтанд манлайлал, ёс зүйн өндөр шаардлага тавьж, эрх мэдэл, хариуцлагын тогтолцоог тэнцвэржүүлнэ.

3.8.8. Хүрэх үр дүн. Удирдлагын манлайлал, ёс зүй дээшилж, хариуцлагын тогтолцоо бүрдэх, учирч болох үр дагавар, эрсдлийг хохирол багатай давах боломж бүрдэнэ.

ДӨРӨВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ

4.1. Байгууллага нь хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулж, энэхүү бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллана.

4.2.Энэхүү бодлогын хүрээнд байгууллагын хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлнэ.

4.3.Хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг байгууллагын даргын тушаалаар батална.