

“Төв цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн ТУЗ-ын
2025 оны 10 дугаар сарын 17-ны өдрийн
27 тоот тогтоолын 2 дугаар хавсралт



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО

Улаанбаатар хот
2025 он

“ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО”

АГУУЛГА

1. Нийтлэг үндэслэл	3
2. Зорилго, зорилт	3
3. Бодлогын хэрэгжилтийг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагаа	3
4. Ажил горилогчийг сонгон шалгаруулах	4
5. Ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх буюу бууруулах	4
6. Байгууллагын соёл, ёс зүй, нууцлал	4
7. Ажилтнуудын үйл ажиллагаанд хориглох зүйл	5
8. Ажилтны ажлын байр	5
9. Цалин хөлс, амралт	5
10. Шагнал урамшуулал	5
11. Сургалт	6
12. Байгууллагаас үзүүлэх хөнгөлөлт	6
13. Хүний нөөцийг эрсдэлийн удирдлагаар хангах.....	6
14. Хариуцлага тооцох, ажлаас чөлөөлөх	6
15. Бодлогын хэрэгжилтийн хяналт	6

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО

1. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Хүний нөөцийн бодлого нь байгууллагын ажлын байр, албан тушаалд ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах, тохирсон ажил, албан тушаалд ажиллуулах, хөдөлмөрлөх таатай нөхцөлөөр хангах, ажилтны хөдөлмөрийг зөв хуваарилан ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, түүнд тохирсон цалин хөлс, шагнал урамшуулал олгох, сургаж, хөгжүүлэх, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, цаашид байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд баримтлан ажиллах чиглэлийг тогтоох явдал юм.

2. ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

2.1 Байгууллагын Хүний нөөцийн бодлого, зорилт нь шударга, эрх тэгш, эерэг таатай орчныг бий болгож байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөөнд тулгуурлан байгууллагын хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, төлөвлөх, судалж сонгох, ажилд томилох, сургаж хөгжүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, урамшуулах, ажилтнуудын тогтвортой үйл ажиллагааг хангах зорилгоор тэдгээрийн албан тушаалыг залгамжлах хүмүүсийг тодорхойлох, албан тушаалд сэлгэн ажиллуулах зэрэг хүний нөөцтэй холбоотой үйл ажиллагааг зохицуулах дүрэм, журам заавар боловсруулах чиглэлийг тогтооход оршино.

2.2 Хүний нөөцийн менежментийн гол зорилго нь ажилтнуудын авьяас чадвар, нөөц боломжуудыг нээн илрүүлж хөгжүүлэх, хүмүүсийг санаачилгатай ажиллахад уриалан дуудах, байгууллагын өмнө тавигдсан зорилгыг биелүүлэх хүсэл эрмэлзэлтэй байх орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, чадварлаг мэргэшсэн хүмүүсийг өөртөө татах, тэднийг тогтоон барих, ажилтан бүрийн хувийн чадварыг бүрэн нээж, оновчтой ашиглахад чиглэгдэнэ.

3. БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХАНГАХАД ЧИГЛЭСЭН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

3.1 Хүний нөөцийн менежер нь ажилтан байгууллага хоорондын холбох, харьцах гүүр болж ажиллах.

3.2 Байгууллагын хамгийн үр дүнтэй хөгжлийн чиг хандлагыг төлөвшүүлэх хөрөнгө оруулалт бол ажилтнаа байнгын сургалтад хамруулах.

3.3 Байгууллагад бүх насны хүмүүс ажилладаг бөгөөд нас хүйс, үндэс угсаа, нийгмийн байдлаар ялгаварлан гадуурхахгүй байх.

3.4 Ажилтан албан хаагчдын сургалт хөгжил, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх.

3.5 Байгууллагын дотоод журам, хамтын гэрээг нийт ажилчдад нээлттэй байлгаж, хөдөлмөрийн харилцааны холбогдох хуулиудыг чанд баримталж ажиллах.

3.6 Сул орон тоонд дотоод эх үүсвэрээс дэвшүүлэн ажиллуулах, сонгон шалгаруулалтыг зөв зохион байгуулж, шилдэг боловсон хүчнийг бэлдэх.

3.7 Аюулгүй, таатай, бүтээмж өндөр байх ажлын байраар ажилтнаа хангаж, нийт ажилчдын дунд найрсаг уур амьсгал бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллах.

4. АЖИЛ ГОРИЛОГЧИЙГ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАХ

4.1 Байгууллага нь сул байгаа орон тоо болон шинэ ажлын байранд ажилтан авахдаа, сонгон шалгаруулалт явуулна. Сонгон шалгаруулалтыг дараах шалгуураар явуулна.

Үүнд:

а/ Ажил горилогчдын анкет болон холбогдох материалыг судлан шаардлагад нийцсэнийг сонголт хийх.

б/ Анхан шатны шатны ярилцлага хийх.

в/ Ажлын байран дээр туршилтын хугацаагаар ажиллуулах.

5. АЖИЛД АВАХ, АЛБАН ТУШААЛ ДЭВШҮҮЛЭХ БУЮУ БУУРУУЛАХ

5.1 Байгууллага нь шинэ ажлын байр болон сул орон тоон дээр сонгон шалгаруулалтаар тэнцсэн ажилтныг дараах 2 хэлбэрээр ажилд авна.

а/ Туршилтын хугацаагаар ажиллуулах

б/ Үндсэн ажилтнаар ажиллуулах

5.2 Туршилтын хугацаа дууссан болон дуусахаас өмнө ажилтны ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээс хамаарч ажилтныг үндсэн ажилтнаар авах, туршилтын хугацааг сунгах, ажлаас чөлөөлөх асуудлыг хүний нөөцийн мэргэжилтэн, нэгжийн дарга нар зөвшилцөж шийдвэрлэнэ.

5.3 Туршилтын хугацаагаар ажиллаж буй ажилтан нь байгууллагын дотоод журам, бусад заавар журам гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэн ажиллана.

5.4 Тухайн албан тушаалд тэнцэхгүй нь тогтоогдвол уг ажилтантай байгуулсан туршилтын хугацааны гэрээг хугацаанаас нь өмнө цуцалж болно.

5.5 Үндсэн ажилтнаар томилогдсон ажилтантай газрын дарга хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээг байгуулна. Үндсэн ажилтан нь байгууллагын дотоод журам, бусад холбогдох дүрэм, журмыг мөрдөн ажиллаж, байгууллагаас үзүүлэх хөнгөлөлт, дэмжлэг тусламж болон шагнал урамшууллыг холбогдох журамд заасны дагуу хүртэх эрхтэй.

6. БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ, ЁС ЗҮЙ, НУУЦЛАЛ

6.1 Ажилтан ажлын байранд болон ажлын байрнаас гадуур байгууллагын нэрийн өмнөөс аливаа үйл ажиллагааг явуулахдаа ёс зүйн дүрэм, дотоод журмыг баримтлан ёс зүйн хэм хэмжээг удирдлага болгон ажиллана.

6.2 Байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм нь ажилтан нэг бүрийн дагаж мөрдөх журамд нэгэн адил хамаарна. Байгууллагын нэр хүнд нь ажилтан бүрийн шударга зан чанар, ажил хэргийн харилцаа, ёс суртахууны зарчмуудад тулгуурлана.

6.3 Ажилтан нь ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн аливаа мэдээллийг задруулахгүй, ямарваа нэгэн байдлаар ашиглахгүй байх үүрэг хүлээнэ.

6.4 Байгууллагын нууцад хамаарах зүйлсийг зэрэглэх бөгөөд нууцыг хадгалах хариуцах үүрэг бүхий ажилтан ажлын шугамаар олж авсан нууцыг задруулахыг хориглоно.

6.5 Хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд ажилтнуудын хувийн хэрэг, ажилтнуудтай байгуулсан гэрээ, цалингийн хэмжээ, өр авлагын хэмжээ, урамшуулал олгосон хувь хэмжээ, сахилга хариуцлага тооцсон тухай тушаал, шийдвэр нууцад хамаарна.

6.6 Ажилтан албан үүргээ гүйцэтгэхдээ Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, байгууллагын дотоод журам, дүрмийг мөрдөн ажиллана.

7. АЖИЛТНУУДЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ХОРИГЛОХ ЗҮЙЛ

7.1 Байгууллагын нэр хүндийг унагасан аливаа үйлдэл, эс үйлдэл гаргах.

7.2 Хариуцсан ажилдаа хувийн ашиг сонирхлын байдлаар хандах.

7.3 Хууль болон дотоод дүрэм, журам, зааврыг зөрчих үйлдэл гаргах.

8. АЖИЛТНЫ АЖЛЫН БАЙР

8.1 Ажилтнууд ажлын байрандаа тавьж олгосон нормын хувцсыг өмсөж ажил хэрэгч байдлыг хангаж хувцаслана.

8.2 Ажлын байрыг хэзээ ямагт цэвэр эмх цэгц, зохион байгуулалттай байлгах

8.3 Ажилтан нь хариуцсан баримт бичгийн бүртгэл хөтлөлтийг тухай бүр хийж архивын журмын дагуу цэгцэлж үдэн архив, бичиг хэрэг хариуцсан ажилтанд хүлээлгэн өгнө.

8.4 Ажилтнуудын ажлын байранд хэрэглэгдэх тоног төхөөрөмж, эд хөрөнгө, бичгийн хэрэгслийг ариг гамтай зориулалтын дагуу ашиглах ба тоног төхөөрөмжийн бүрэн бүтэн байдлыг хариуцна.

9. ЦАЛИН ХӨЛС, АМРАЛТ

9.1 Ажилтныг мэдлэг боловсрол, ур чадвар, туршлага, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нь үнэлэн олгож байгаа хөлс нь цалин юм. Цалин нь дараах бүтэцтэй байна.

а/ Үндсэн цалин

б/ Нэмэгдэл хөлс /илүү цаг ажилласан, ажил хавсран гүйцэтгэсэн/

в/ Ур чадварын нэмэгдэл /үр бүтээлтэй ажилласан/

г/ Олговор /унаа, хоолны олговор/

9.2 Жил бүр ажилтнуудад ээлжийн амралтыг биеэр хэсэгчлэн болон бүрэн эдлүүлэх бөгөөд ажлын шаардлагаар ээлжийн амралтыг биеэр эдэлж чадаагүй бол ээлжийн амралтын олговрыг холбогдох хууль тогтоомжид заасан хувь, хэмжээгээр тооцон олгоно.

9.3 Байгууллага нь ажилтны ээлжийн амралт, түүний хугацааг тооцохдоо Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох зүйл заалтыг баримтална.

10. ШАГНАЛ УРАМШУУЛАЛ

10.1 Байгууллага нь ажилтнуудын ажлын идэвхийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, үр бүтээлтэй ажилласныг урамшуулах зорилгоор мөнгөн болон мөнгөн бус байдлаар шагнаж урамшуулж болно.

10.2 Мөнгөн урамшууллыг биет хэлбэрээр дараах тохиолдолд олгож болно. Үүнд:

а/ Байгууллагын нэр хүндийг өргөсөн үйл хэрэг хийсэн, бүтээлч аянд санаачилгатай ажилласан, тэмцээн уралдаанд түрүүлсэн зэргийн үнэлж байгууллагын зүгээс мөнгөн болон бэлэг дурсгалын зүйлээр шагнаж болно.

б/ Ажил үйлсээрээ хамт олноо хошуучлан ажилласан ажилтныг байгууллагын өргөмжлөл болон мөнгөн шагналаар шагнана.

в/ Баяр ёслол, тэмдэглэлт өдрүүдийг тохиолдуулан байгууллагын шилдэг ажилчдын анкет тодорхойлолтыг холбогдох байгууллагад явуулж дээд газрын шагналаар шагнуулж болно.

10.3 Ажилтнуудын сургалт хөгжил, ажиллах, нөхцөл нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай хөрөнгийн эх үүсвэрийг байгууллагын жилийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ.

10.4 Мөнгөн бус байдлаар шагнаж урамшуулах хэлбэрт ажилтны ажлын амжилтыг хамт олон дунд сайшаан магтах, сургалтад хамруулах, ямарваа нэг хөнгөлөлтөд нэрийг нь оруулах зэргээр шагнаж урамшуулна.

11. СУРГАЛТ

11.1 Байгууллага нь үйл ажиллагааныхаа хүрээг өргөжүүлэх, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх зорилгоор өөрийн ажилтнуудыг тогтмол сургалтад хамруулах, сургалт зохион байгуулах, ажилтнуудын ур чадварыг хөгжүүлэх бодлого баримтлан ажиллана.

11.2 Хүний нөөцийн мэргэжилтэн байгууллагын жилийн төсөв төлөвлөгөөтэй уялдуулан сургалтын зардлыг төсвийн төсөлд тусгуулна.

12. БАЙГУУЛЛАГААС ҮЗҮҮЛЭХ ХӨНГӨЛӨЛТ

12.1 Байгууллагаас ажилтнуудад үзүүлэх тусламж, тэтгэмж, нөхөн олговор, хөнгөлөлтийн үйлчилгээг байгууллагын “Ажилтнуудын сургалт хөгжил, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр” болон “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-аар тус тус зохицуулж болно.

12.2 Ажилтнуудын нийгмийн асуудалд анхааралтай хандаж, ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэл, хөдөлмөр эрхлэлт, ар гэрийн байдалтай уялдуулж хэрэгжүүлнэ.

13. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ ЭРСДЭЛИЙН УДИРДЛАГААР ХАНГАХ

13.1 Бүтцийн өөрчлөлтөөр орон тооны цомхотгол хийгдэхэд хүрвэл тэр нь нийт орон тооны 15 хувиас хэтрэхгүй байна.

13.2 Эрсдэл тулгарсан тохиолдолд тухайн албан хаагчид хууль тогтоомжийн дагуу 3 сар хүртэлх цалинтай нь тэнцэх хэмжээний тэтгэмж өгөх мөн өөр ажил, албан тушаалын чиг үүрэгт хамаарах шаардлагатай сургалтад хамруулах замаар шийдвэрлэнэ.

14. ХАРИУЦЛАГА ТООЦОХ, АЖЛААС ЧӨЛӨӨЛӨХ

14.1 Ажилтан өөрийн үүрэгт ажилдаа хариуцлагагүй, хайхрамжгүй хандах, эд хөрөнгийг албан тушаалдаа урвуулан ашиглаж завшсан, байгууллагад хохирол учруулсан нь Эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хууль болон байгууллагын “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-аар зохицуулна.

14.2 Байгууллагын “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ыг баримтлан удирдлагаас сахилгын шийтгэл ногдуулна.

а/ Сануулах

б/ Үндсэн цалинг 3 сар хүртэлх хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах

в/ Ажлаас халах арга хэмжээ авах гэсэн шат дараатай арга хэмжээг авах.

15. БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ

15.1 Бодлогын хэрэгжилтэд байгууллагын дарга, нэгжийн дарга, дотоод ажилтан нар хяналт тавьж, биелэлтийг жилийн эцэст тооцож, гүйцэтгэх захирлын зөвлөлийн хуралд тайлагнана.

15.2 Энэхүү бодлого, бодлогыг дагаж гарсан дүрэм, журмын хэрэгжилтийн талаар байгууллагын удирдлага, албан хаагчид тодорхой санал, хүсэлт гаргасны тодотгол хийж, нэмэлт, өөрчлөлт оруулж болно.

---oOo---