



**“ДУЛААНЫ ТАВДУГААР ЦАХИЛГААН СТАНЦ” ОНӨААТҮГ-ЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ**

2025 оны 12 сарын 26 өдөр

Дугаар А/53

Улаанбаатар хот

Журам батлах тухай

Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3.4 дэх заалт, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.1.6 дахь заалт, Газрын дүрмийн 4 дүгээр зүйлийн 4.4.5, 4.4.7 дахь заалт, Хөдөлмөрийн дотоод журмын 4 дүгээр зүйлийн 4.4.8 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

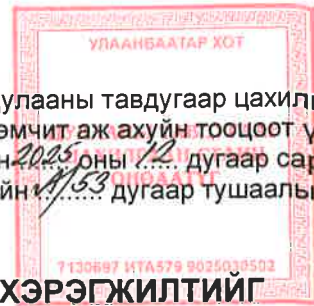
1. Тус байгууллагын Хүний нөөцийн стратеги, түүний хэрэгжилтийг хянаж, үнэлэх журмыг хавсралтаар баталсугай.
2. Энэ журмыг ажилтнуудад танилцуулах зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч ажиллахыг албаны дарга нарт, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, хүний нөөцийн албаны дарга (М.Чинбат)-д тус тус үүрэг болгосугай.
3. Энэ журмыг батлагдсан өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.

ДАРГА



А.БЯМБАДОРЖ

“Дулааны тавдугаар цахилгаан станц”
орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоот үйлдвэрийн
газрын даргын 2025 оны 12 дугаар сарын 26-ны
өдрийн 1/53 дугаар тушаалын хавсралт



ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ, ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХЯНАЖ, ҮНЭЛЭХ ЖУРАМ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Энэ журмаар “Дулааны тавдугаар цахилгаан станц” орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоот үйлдвэрийн газар (цаашид “газар” гэх)-ын хүний нөөцийн стратеги, түүний зорилго, зорилт, хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд баримтлах зарчмыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, хэрэгжилтийг хангах, хянах, үнэлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулна.

1.2. Хүний нөөцийн стратеги нь газрын алсын хараа, эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлийг хэрэгжүүлэх хүрээнд хүний нөөцийг оновчтой зохион байгуулахад чиглэсэн зорилго, зорилт, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, хүрэх үр дүн бүхий, санхүүжилтийн эх үүсвэрээр баталгаажсан, тасралтгүй хэрэгжих хэтийн төлөвлөлт байна.

1.3. Хүний нөөцийн стратегийн зорилго нь ажилтныг ажилд авах, оновчтой байршуулах, төлөвшүүлэх, мэргэшүүлэх, үнэлэх, нийгмийн баталгааг нь хангах замаар хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлж, гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвортой хүний нөөцийг бий болгон газрын хөгжлийг хангахад оршино.

1.4. Хүний нөөцийн стратегийн зорилт нь ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн, чадварлаг, ёс зүйтэй, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх; ажилтны ажлын гүйцэтгэл, урамшууллыг газрын алсын хараа, эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлтэй уялдуулах; газрын хэрэгцээ, шаардлагыг хангахуйц ажилтны сургалт, хөгжлийн тогтолцоог үе шаттай бүрдүүлэх, хэрэгжүүлэх; ажилтны ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг нь сайжруулах; газрын эерэг, бүтээлч, ёс зүйтэй соёлыг бий болгох болно.

1.5. Газар нь хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд дараах зарчмыг баримтална.
Үүнд:

1.5.1. тэгш боломж, олон талт байдлын;
Ажилд авах болон ажилтантай холбоотой аливаа шийдвэр гаргахад тэгш боломж, олон талт байдлыг хангах, ялгаварлахгүй байх.

1.5.2. эрүүл, аюулгүй орчны;
Ажлын байранд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангаж, ажилтны эрүүл, аюулгүй байдлыг эрхэмлэх.

1.5.3. цалин хөлсний шударга системийн;
Цалин хөлсийг ажилтны ажлын амжилт, гүйцэтгэлд үндэслэн шударга, ил тод тогтоох.

1.5.4. хүний нөөцийн хөгжүүлэлтийн;
Ажилтны мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, хөтөлбөрүүдийг зохион байгуулах.

1.5.5.эв нэгдэлтэй ажлын орчны;
Ажилтан хоорондын харилцаа, хамтын ажиллагааг дэмжиж, найрсаг, эв нэгдэлтэй ажлын орчин бүрдүүлэх.

1.5.6.идэвхжүүлэлт, оролцооны;
Ажилтныг газрын үйл ажиллагаа, шийдвэр гаргалтад оролцуулж, санал, санаачилга, бүтээлч сэтгэлгээг нь дэмжих.

1.5.7.хамтын ажиллагааны;
Удирдлага болон ажилтан хамтран хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэх.

1.5.8.ажилтны сэтгэл ханамжийн;
Ажилтны сэтгэл ханамжийг тогтмол үнэлж, сайжруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, тогтвортой ажиллах таатай орчин бүрдүүлэх.

1.5.9.үнэлгээ, сайжруулалтын.
Хүний нөөцийн стратегийн хэрэгжилтийг тогтмол үнэлж, шинэчлэлт, сайжруулалтыг тухай бүр хийх.

ХОЁР. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

2.1. Хүний нөөцийн стратегийг түүний зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлж ажиллана.

2.2. Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн, чадварлаг, ёс зүйтэй, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх стратегийн зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

2.2.1.сул орон тоонд ажлын байрны тодорхойлолтод заасан шаардлага хангасан хүний ажиллуулах;

2.2.2.хуульд заасны дагуу ажил хослон гүйцэтгүүлэх, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, ажилтны ажлын цагт багтаан өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгүүлэх, ажлын ачааллыг нь нэмэгдүүлэн ажиллуулахад ажилтны мэргэжил, мэргэшлийн чиглэлийг нь харгалзан үзэх;

2.2.3.удирдах албан тушаалын сул орон тоонд байгууллагад ажиллаж байгаа ажилтнаас шатлан дэвшүүлэн ажиллуулахыг эрмэлзэх;

2.2.4.ажилтнуудыг ажлын байран дээр болон дотоод, гадаадад сургах, мэргэшүүлэх;

2.2.5. хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг хангах.

2.3. Ажилтны ажлын гүйцэтгэл, урамшууллыг газрын алсын хараа, эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлтэй уялдуулах стратегийн зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

2.3.1.хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажил үүргийн хуваарилалтыг оновчтой тогтоох;

2.3.2.ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур Үзүүлэлтийг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх;

2.3.3.цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхэд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан цалин хөлс тогтоох зарчмыг баримтлах.

2.4. Газрын хэрэгцээ, шаардлагыг хангахуйц ажилтны сургалт, хөгжлийн тогтолцоог үе шаттай бүрдүүлэх, хэрэгжүүлэх стратегийн зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

2.4.1.ажилтны сургалт, хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагыг оновчтой тодорхойлох, хэрэгцээ, шаардлагын дагуу төлөвлөх, хэрэгжүүлэх;

2.4.2.ажилтны өөрөө бие даан суралцах, хөгжих үйл явцыг дэмжих, тэдгээрт технологийн дэвшлийг ашиглах боломжуудыг олгох.

2.5. Ажилтны ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг нь сайжруулах стратегийн зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

2.5.1.ажилтныг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байр, шаардлагатай тоног төхөөрөмж, техник хэрэгсэл, материалаар хангах, сайжруулах;

2.5.2.ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай багаж хэрэгслээр хангаагүйгээс хувийн багаж хэрэгсэл, эд зүйлээ ашигласан, эсхүл ажилтны багаж хэрэгсэл, эд зүйлийг хэрэглэхээр харилцан тохиролцсон тохиолдолд гарах зардлыг ажил олгогч нөхөн төлөх;

2.5.3.ажилтанд ажилласан жилийн, мэргэшлийн зэргийн, эрдмийн зэргийн нэмэгдэл, нийтийн тээврийн хэрэгслээр зорчих болон өдрийн хоолны үнийн хөнгөлөлт, ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийн урамшуулал олгох;

2.5.4.ажилтанд Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан тусламж олгох;

2.5.5.ажилтанд Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан чөлөөтэй байх хугацаанд олговор олгох;

2.5.6.батлагдсан төсөв, хуулиар зөвшөөрсөн бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлэн хэрэгжүүлэх ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахтай холбоотой бусад үйл ажиллагаа.

2.6. Газрын эерэг, бүтээлч, ёс зүйтэй соёлыг бий болгох стратегийн зорилтын хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

2.6.1.газрын ажилтны ёс зүйн дүрмийг боловсруулах, батлах;

2.6.2.хамт олны эерэг уур амьсгалыг бүрдүүлэх, газрын соёлыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх;

2.6.3.ажилтнуудын мэдлэгээ хуваалцах соёл, талбарыг бий болгох, дэмжих;

2.6.4.газрын дүрэм, журмуудыг цахим болгох, нээлттэй байлгах.

2.7. Хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тухайн жилийн батлагдсан төсөв, хуулиар зөвшөөрсөн бусад эх үүсвэрээр санхүүжүүлнэ.

ГУРАВ. ТАЛУУДЫН ЭРХ, ҮҮРЭГ

3.1. Хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэх хүрээнд ажил олгогч, ажилтан дараах эрх, үүрэгтэй. Үүнд:

3.1.1.газрын дарга:

3.1.1.1.хүний нөөцийн стратегийг газрын алсын хараа, эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлтэй уялдуулах;

3.1.1.2.хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд манлайлж, үлгэрлэн оролцох;

3.1.1.3.хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах төсвийг батлах;

3.1.1.4.холбогдох шийдвэрүүдийг хүний нөөцийн стратегитай уялдуулан шуурхай гаргах.

3.1.2.Захиргаа, хүний нөөцийн албаны дарга:

3.1.2.1.хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэх ажлыг удирдан зохион байгуулах;

3.1.2.2.хүний нөөцийн стратегийн хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийх, дүн шинжилгээнд үндэслэн удирдах ажилтнуудад шийдвэр гаргахад зөвлөх, мэдээллээр хангах;

3.1.2.3.хүний нөөцийн стратегийн хэрэгжилтийг тайлагнах.

3.1.3.албаны дарга:

3.1.3.1.хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаанд хамт олноо манлайлан идэвх, санаачилгатай оролцох, дэмжих;

3.1.3.2.харьяалах албаны ажилтнууддаа мэдээллийг үнэн зөв, шуурхай хүргэх, үйл ажиллагаанд татан оролцуулах.

3.1.4.ажилтан:

3.1.4.1.газрын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн өөрийгөө байнга хөгжүүлэх, чадавхижуулах, мэргэжлийн, суралцагч байх;

3.1.4.2.газрын хэмжээнд хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаа, өөрчлөлтөд эерэгээр хандах;

3.1.4.3.газраас зохион байгуулж байгаа аливаа үйл ажиллагаанд идэвхтэй, өөрийгөө дайчлан оролцох;

3.1.4.4.газрын үйл ажиллагааг сайжруулах санал санаачилгыг гаргах.

ДӨРӨВ. ХҮРЭХ ҮР ДҮН

4.1. Хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрнэ. Үүнд:

4.1.1. удирдлагын түвшинд шийдвэр гаргахдаа хүний нөөцийн мэдээлэлд тулгуурладаг хандлага тогтоно;

4.1.2. бэлэн байгаа хүний нөөцөд дүн шинжилгээ хийж, тэднийг оновчтой байршуулна;

4.1.3. хүний нөөцийн эрэлт, хэрэгцээ тодорхойлогдож, хөврөх чадвартай, мэргэшсэн, ёс зүйтэй хүний нөөцийг бүрдүүлж, нийлүүлэлт хийгдэнэ;

4.1.4. ажилтан шударгаар шатлан дэвших, шагнал, урамшуулал авах нөхцөл бүрдэнэ;

4.1.5. ажилтны ажлын ачаалал тэнцвэржиж, нийгмийн хамгааллын асуудал шийдвэрлэгдэн, тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрдэнэ;

4.1.6. ажилтны ажилдаа итгэх итгэл үнэмшил нэмэгдэж, ажлын үр дүн дээшилнэ;

4.1.7. ажилтны шилжилт хөдөлгөөн багасна.

ТАВ. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ ХЯНАХ, ҮНЭЛЭХ

5.1. Хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг Захиргаа, хүний нөөцийн алба хариуцан зохион байгуулж, хэрэгжилтийг хангуулан, хяналт тавьж ажиллана.

5.2. Хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа нь хууль тогтоомж, газрын дотоод хэм хэмжээний хэрэгжилт, ажилтны тогтвортой ажил эрхлэлт, сэтгэл ханамж болон хөдөлмөрийн маргаан, гомдол гаргасан эсэх байдлаар хэмжигдэнэ.

5.3. Хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг Захиргаа, хүний нөөцийн албанаас жил тутам тайлагнаж, 2 жил тутам үнэлгээ хийнэ.

5.4. Хүний нөөцийн стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд хийсэн үнэлгээтэй холбогдуулан дараах арга хэмжээг авч ажиллана:

5.4.1. гарсан алдаа, дутагдлыг засах, сайжруулах, үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэх чиглэлээр холбогдох арга хэмжээг авч ажиллах;

5.4.2. үр дүнтэй байгаа үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх.