



АВТО ТЭЭВРИЙН ҮНДЭСНИЙ ТӨВ
ТӨРИЙН ӨМЧИТ ҮЙЛДВЭРИЙН ГАЗРЫН
ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2019 оны 12 сарын 30 өдөр

Дугаар А/385

Улаанбаатар хот

"Автотээврийн үндэсний төв" төрийн өмчит
үйлдвэрийн газрын "Хүний нөөцийн бодлогын
баримт бичиг" батлах тухай

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1.10 дахь заалт, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.2 дахь хэсэг, 45 дугаар зүйлийн 45.1, 45.2 дахь хэсэг, 48 дугаар зүйлийн 48.3.4 дэх заалт, Төрийн өмчийн бодлого, зохицуулалтын газрын 2016 оны 55 дугаар тогтоолоор баталсан "Автотээврийн үндэсний төв" төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын дүрмийн 6.12 дахь заалт, Хөдөлмөрийн дотоод журмын 1.1, 4.4 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.Тус үйлдвэрийн газрын "Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг"-ийг хавсралтаар баталсугай.

2.Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулж ажиллахыг Захиргаа, сургалт, хүний нөөцийн хэлтэс /Б.Баатарцол/-т, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Тэргүүн дэд захирал /Б.Мөнхгарьд/-д тус тус үүрэг болгосугай.

ЗАХИРАЛ

Б.ГҮРСОРОНЗОН



"Авто тээврийн үндэсний төв" төрийн өмчит
үйлдвэрийн газрын захирлын 2019 оны 12
дугаар сарын 30. -ны өдрийн 4/33 дугаар
тушаалын хавсралт

"АВТОТЭЭВРИЙН ҮНДЭСНИЙ ТӨВ" ТӨҮГ-ЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧИГ

Нэг.Нийтлэг үндэслэл

1.1."Автотээврийн үндэсний төв" ТӨҮГ /цаашид үйлдвэрийн газар гэх/-ын хүний нөөцийн бодлого нь Монгол Улсын хууль тогтоомж болон үйлдвэрийн газрын Хөдөлмөрийн дотоод журамд үндэслэсэн хүний нөөцийн талаар баримтлах залгамж чанартай үндсэн баримт бичиг мөн.

1.2.Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь үйлдвэрийн газрын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар гүйцэтгэлд суурилсан бүтээлч, чадварлаг, тогтвор суурьшилтай хүний нөөцийг бий болгож байгууллагын тогтвортой хөгжлийг хангахад чиглэнэ.

Хоёр.Хүний нөөцийн бодлогын зорилго, баримтлах зарчим, үндсэн чиглэл

2.1.Хүний нөөцийн бодлогын зорилго

Үйлдвэрийн газрын зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх чадавхтай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, хүний нөөцийн манлайллыг хангах, мэдээллийн системийг сайжруулах замаар хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулахад оршино.

2.2.Хүний нөөцийн бодлогын зарчим

2.2.1. Шударга ёс, ил тод, тэгш байдал

2.2.2. Мерит тогтолцоо, мэргэшсэн тогтвортой байдал

2.2.3. Сурч хөгжих боломж

2.2.4. Гүйцэтгэлд суурилсан урамшуулал

2.3.Хүний нөөцийн бодлогын үндсэн чиглэл

2.3.1.Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх;

2.3.2.Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх;

2.3.3.Ажилтны нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах;

2.3.4.Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх;

2.3.5.Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах.

Гурав.Хүний нөөцийн бодлого

3.1.Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн чадварлаг, мэргэшсэн хүний нөөцийг бүрдүүлэх

Үйлдвэрийн газрын үйл ажиллагааны хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн нээлттэй мерит зарчмаар сонгон шалгаруулж, чадварлаг, мэргэшсэн, идэвх санаачилга бүхий ёс зүйтэй хүний нөөцийг бүрдүүлж хадгалах бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийг төлөвлөх, судлах, сонгох, томилох, сэлгэн болон шилжүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, ажлаас чөлөөлөх, халах, өнөдөр насны тэтгэвэрт гаргах, шийдвэрийг танилцуулах, ажил хүлээлцэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.1.1.Нийгэм, эдийн засгийн хөгжил, Засгийн газрын үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэл, мөрийн хөтөлбөр, үйлдвэрийн газрын өөрчлөлт, шинэтгэл, хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагааны хэтийн төлөвлөгөө, өнөөгийн бодит байдалд үндэслэн хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлж, хүний нөөцийн төлөвлөлтийг хийнэ.

3.1.2.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 сонгон шалгаруулалт явуулж, мерит зарчмаар хүний нөөцийн хэрэгцээг хангана.

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

3.1.4.Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, ажлын туршлага, мэдлэг, хандлага, ур чадвар, сахилга, хариуцлага, мэргэшлийн байдлыг харгалзан албан тушаал дэвшүүлж буюу бууруулна.

3.1.5.Хүний нөөцийг чөлөөлөх, халах, өндөр насны тэтгэвэрт гаргах асуудлыг гагцхүү хууль тогтоомжийн хүрээнд шийдвэрлэнэ.

Хүрэх үр дүн.

Ажлын байрны хэрэгцээ, шаардлагыг хангахуйц мэдлэг, ур чадвар бүхий хүний нөөцийг зохих албан тушаалд тухайн цаг үед нь зөв байршуулан хөгжүүлж, идэвхжүүлснээр мэдлэг, чадвар, идэвх санаачилга бүхий хүний нөөц бүрдэнэ.

3.2.Хүний нөөцийн хөгжлийг хангаж, чадавхыг бэхжүүлэх

Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, сургалт, хөгжлийн тогтолцоог боловсронгуй болгох, "суралцагч байгууллага" болох бодлого баримтална. Энэхүү бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, сургалтын бодлого төлөвлөгөө боловсруулах, мэргэжлийн боловсрол олгох, мэргэшүүлэх болон давтан сургах, сургагч багш бэлтгэх сургалтыг зохион байгуулах зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

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

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

3.2.3.Сургалтыг гадаад дотоодын их, дээд сургууль, мэргэшүүлэх давтан сургалтын төв, холбогдох мэргэжлийн байгууллага болон үйлдвэрийн газрын материаллаг бааз, хүний нөөцийг түшиглэн зохион байгуулна.

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

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

3.2.6.Үйлдвэрийн газрын нэгж бүр тасралтгүй суралцаж, мэдлэг, чадвар бий болгох явдлыг дэмжих, ажлын байрны орчинг суралцаж, хөгжих нөхцөл боломж бүрдүүлэн суралцах шинэ арга барилыг идэвхтэй ашиглана.

Хүрэх үр дүн.

Хувь хүний мэдлэг, чадвар, туршлагыг үйлдвэрийн газрын мэдлэг, чадвар, туршлага болгон хөгжүүлсэнээр суралцагч байгууллага болон хөгжинө. Суралцагч байгууллага болох зорилт нь ажилтны болон үйлдвэрийн газрын зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны чадавх дээшилснээр хэрэгжинэ.

3.3.Ажилтны нийгмийн баталгаа, ажлын байрны орчинг сайжруулах

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

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

3.3.2.Ажилтны нийгмийн баталгааг хангах, эрүүл мэндийг хамгаалах хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж үе шаттай хэрэгжүүлэх, шаардлагатай хөрөнгө, нөөцийг үйлдвэрийн газрын зорилтот түвшин /төсөв/-д жил бүр тусган зориулалтын дагуу зарцуулна.

3.3.3.Инфляци, ажилтны ажлын байрны чиг үүрэг, хариуцлагын түвшинтэй уялдуулан албан тушаалын үндсэн цалин хөлс нэмэгдүүлэх, гүйцэтгэлийн үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал олгох, бусад нэмэгдлийн хэмжээг төрийн болон төрийн өмчит бусад байгууллагуудтай дүйцүүлэн хууль тогтоомжид нийцүүлэн батлуулж хэрэгжүүлнэ.

3.3.4.Ажлын байрны орчин, ажилтны ажиллаж, амьдрах нөхцлийг сайжруулах асуудлыг үе шаттай төлөвлөж зохион байгуулна.

3.3.5.Ажилтныг жил бүр гэнэтийн осол, эрүүл мэнд болон бусад даатгалд даатгуулна.

Хүрэх үр дүн.

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

3.4.Удирдлагын манлайллыг хангаж, карьер хөгжлийн тогтолцоог бүрдүүлэх

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 ур чадварыг хөгжүүлэх, өөрчлөлт хийх зан үйлийн хандлага, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог төлөвшүүлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

3.4.1.Удирдах ажилтны манлайллыг дараах чиглэлээр хангана. Үүнд:

3.4.1.1.үйлдвэрийн газрын хэмжээнд стратегийн түвшинд бодож сэтгэх, зорилгодоо хүрэх арга замыг зөв тодорхойлж чаддаг байх

3.4.1.2.үйлдвэрийн газрын гадаад болон дотоод орчны хүрээнд үр бүтээлтэй ажлын харилцааг бий болгох, бусадтай нөлөө бүхий ажлын харилцаа тогтоох, бусдыг уриалан дуудаж чаддаг байх

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

3.4.1.4.өөрчлөлтийн удирдлага, эрсдлийн удирдлагаар хангаж чаддаг байх

3.4.2.Гадаад, дотоод орчны өөрчлөлт болон үйлдвэрийн газрын хөгжлийн хандлагаас хамааран хүний нөөцийн удирдлагын тодорхой асуудлаар өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

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

3.4.4.Эрсдлийн удирдлагаар хангах бодлогод мэргэшсэн чадавхтай ажилтныг хадгалж үлдэх стратеги, ажилтанд хөрвөх, сэлгэх, нөхөн ашиглах, хавсарч ажиллах чадавх бий болгох, үйлдвэрийн газрын зохион байгуулалтын болон бүтцийн өөрчлөлтөд бэлэн байх, ажилтнуудад давхар мэргэжил, мэргэшил бий болгох, ажилтныг өөрчлөн байршуулах, илүүдлийг шийдвэрлэх талаар тусгасан байна.

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

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

Хүрэх үр дүн.

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

3.5.Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем бүрдүүлж ашиглах

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

3.5.1.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.

3.5.2.Хүний нөөцийн талаарх шаардлагатай мэдээллийг үйлдвэрийн газрын цахим хуудсаар болон бусад хэлбэрээр нийтэд мэдээлнэ.

Дөрөв.Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилт

4.1.Үйлдвэрийн газрын Захиргааны удирдлага, хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж болон Улаанбаатар хот дахь техникийн хяналтын үзлэгийн болон зорчигч тээврийн төв, орон нутаг дахь аймгийн Автотээврийн төв, салбар нь хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулж, энэхүү бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллана.

4.2.Хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээтэй холбогдох баримт бичгийг үйлдвэрийн газрын захирлын тушаалаар баталж мөрдөнө.