ЭРДЭНЭС МОНГОЛ
ХЯЗГААРЛАГДМАЛ ХАРИУЦЛАГАТАЙ
КОМПАНИЙН ТӨЛӨӨЛӨН УДИРДАХ
ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

2024 оны 12 сарын 13 өдөр Дугаар 87 Улаанбаатар хот

Хүний нөөцийн бодлогыг батлах тухай

Компанийн тухай хуулийн 76.1.13, "Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийн дүрмийн 3.2.7.6 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ НЬ:

1. "Эрдэнэс Монгол" нэгдлийн хэмжээнд мөрдөх "Хүний нөөцийн бодлого" ыг хавсралт ёсоор баталсугай.

2.Батлагдсан Хүний нөөцийн бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдөж, хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг "Эрдэнэс Монгол" ХХК, түүний охин, хараат компани, харьяа хуулийн этгээд болон нэгдлийн нийт компаниудын удирдлагуудад тус тус үүрэг болгосугай.

3.Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх ажлыг жил бүр зохион байгуулан үр дүнг тооцох, шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах саналыг Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн хуралд танилцуулан ажиллахыг "Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийн Гүйцэтгэх захирал С.Наранцогтод үүрэг болгосугай.

4.Тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, нэгдсэн удирдлагаар хангаж ажиллахыг "Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийн Гүйцэтгэх захирал С.Наранцогтод даалгасугай.

ДАРГА Ш.МӨНХЦЭРЭН

ЭРДЭНЭС МОНГОЛ ХХК
УЛААНБААТАР ХОТ
9024010755 5124913 НД2999

ЭРДЭНЭС МОНГОЛ ХХК
УЛААНБААТАР ХОТ
9024010755 5124913 НД2999

Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн
2024 оны 12 дугаар сарын 13-ны өдрийн
87 дугаар тогтоолын хавсралт

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО
(2025-2029)

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 108 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийн дүрмийн 3.5.1-т "Компани нь нэгдлийг үйл ажиллагааны чиглэлээр бүлэглэн, группийн зохион байгуулалтаар ажиллуулах бөгөөд стратеги төлөвлөгөө, бодлого, үйл ажиллагааны уялдаа зохицуулалт, нэгдсэн удирдлагаар хангаж, засаглал, удирдлага, менежментийг сайжруулж ажиллана" гэж заасныг үндэслэл болгоно.

1.2. Эрдэнэс Монгол нэгдлийн 2024-2028 оны дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөнд "Нэгдлийн стратегийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэг бүхий хууль эрх зүй, аюулгүй ажиллагаа, хүний нөөц, хамтын ажиллагааны стратегийг нэгдлийн мөрдөх бодлогын баримт бичигт үндэслэн хэрэгжүүлнэ" гэж тусгасан стратегийн хэрэгжилтийг хангана.

1.3. Хүний нөөцийн бодлогын зорилго нь хүний нөөцийг үр ашигтай удирдан зохион байгуулах, нөгөө талаас ажилтнуудад үр бүтээлтэй ажиллах орчныг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд баримтлах бодлогын үндсэн чиглэлийг тодорхойлж, хамтын нэгдмэл үйл ажиллагааны уялдаа бүхий тогтолцоог бүрдүүлэхэд оршино.

1.4. Хүний нөөцийн бодлого нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа дагаж мөрдөх, Эрдэнэс Монгол нэгдлийн соёлыг сайжруулах, авьяас чадварыг хөгжүүлэх, ирээдүйн хүний нөөцийг бэлтгэх, түлхүүр ажилтнуудыг хадгалах үндсэн зорилтыг хэрэгжүүлнэ.

1.5. Энэхүү бодлогыг "Эрдэнэс Монгол" ХХК болон түүний охин, хараат компани, харьяа хуулийн этгээдүүд дагаж мөрдөх бөгөөд хүний нөөцийн стратеги, шийдвэр гаргалтад баримтлах үндсэн зарчим, чиглэлийг тодорхойлж, хүний нөөцийн үйл ажиллагаатай холбоотой дүрэм, журам, заавар, хөтөлбөрийг боловсруулахад Эрдэнэс Монгол нэгдлээс баримтлах нэгдсэн бодлогын нийцлийг хангахад чухал ач холбогдолтой байна.

1.6. "Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийн охин, хараат компани, харьяа хуулийн этгээд нь энэ бодлоготой уялдуулан өөрийн байгууллагын соёл, үйл ажиллагааны чиглэл, онцлогт нийцүүлэн хөдөлмөрийн дотоод журам, холбогдох журмуудыг батлан мөрдүүлэхдээ хамтын ажиллагааны нэгдмэл байдлыг хангаж, хамтран ажиллана.

1.7. "Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийн охин, хараат компани, харьяа хуулийн этгээдүүд нь хүний нөөцтэй холбоотой эрх зүйн баримт бичгийг энэхүү бодлогын баримт бичигт нийцүүлэн боловсруулж, батална.

1.8. Энэ бодлогод дурдсан зарим нэр томьёог дор дурдсан утгаар ойлгоно. Үүнд:

1.8.1. "Нэгдэл" гэж "Эрдэнэс Монгол" ХХК болон түүний охин, хараат компани, харьяа хуулийн этгээдийг хамтад нь;

1.8.2. "Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд" гэж "Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийн охин, хараат компани, харьяа хуулийн этгээдүүд;
1.8.3. "Толгой компани" гэж "Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийг ойлгоно.

Хоёр. Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд баримтлах үнэт зүйл, зарчим

2.1. Эрдэнэс Монгол нэгдэл нь эрхэм зорилгодоо хүрэхийн тулд компанийн чадварлаг ажилтан, тэргүүлэх технологи, манлайлал, тэгш шударга байдлыг үнэт зүйлээ болгон ажиллана.
2.2. Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд оролцогч талууд дараах зарчмуудыг баримтална.
2.2.1. Тогтвортой хөгжил, хариуцлагатай уул уурхайн зарчмыг баримтлах;
2.2.2. Олон улсын тэргүүн менежментийн арга барил, дэвшилтэт технологийг ашигласан мэргэжлийн түвшний туршлагыг дээдлэх;
2.2.3. Чадварлаг хүн төвтэй, нөөцийн зохистой удирдлагыг хэрэгжүүлэх;
2.2.4. Нэгдлийн ажилтнуудыг сэлгэж, шилжүүлж ажиллах замаар мэдлэг, ур чадварыг түгээх;
2.2.5. Нэгдлийн стратегийн зорилгод хүрэхийн тулд бүхий л боломжийг дайчлан ажиллах.

Гурав. Бодлогын үндсэн чиглэл

3.1. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын бодлого
3.1.1. Ажлын байрны онцлог нь нас, хүйсийн ялгамжтай байдлыг шаардахаас бусад тохиолдолд нас, хүйс, улс төрийн үзэл баримтлал, нийгмийн гарал үүсэл, шашин шүтлэг, үзэл бодол, үндэс угсаагаар ялгаварлахгүйгээр бүх хамт олныг бүрдүүлнэ.
3.1.2. Тухайн албан тушаалын хувьд тавигдах тусгайлсан ур чадвар, туршлагын шаардлагаас бусад тохиолдолд тэргүүн эгнээний өөрийн байгууллага дотроос нээлттэй ажлын байранд өрсөлдөх, шилжүүлэх боломжийг олгоно.
3.1.3. Нэгдлийн оролцогч компанийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн гишүүд, гүйцэтгэх удирдлагыг сонгохдоо салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн, өндөр ёс зүйтэй, мэргэшсэн, гүйцэтгэх удирдлагын түвшинд ажиллаж байсан туршлагатай, ял шийтгэл эдэлж байгаагүй, Монгол Улсын иргэнийг сонгон шалгаруулж, томилно.
3.1.4. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтад оролцсон ажил горилогчдын нөөц бүрдүүлэлтийн нэгдсэн мэдээллийн сантай байх бөгөөд тусгайлсан журмаар нөөц дэх иргэнийг ажилд томилох үйл ажиллагааг зохицуулна.
3.1.5. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь хүний нөөц бүрдүүлэлтийн мэдээллийн санг нэгдсэн системд оруулах, хүний нөөцийг оновчтой төлөвлөхөд хамтран ажиллана.
3.1.6. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлж буй орон нутгийн иргэдийг ажлын байраар хангахыг чухалчилна.
3.1.7. Гадаадад ажиллаж байгаа чадварлаг монгол мэргэжилтнүүдийг салбартаа татаж, ажиллуулахыг дэмжинэ.

3.1.8. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулах үйл ажиллагааг "Төрийн өмчийн хуулийн этгээдийн ажлын байрны сул орон тоонд нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулах нийтлэг журам"-д нийцүүлнэ.

3.1.9. Нээлттэй сонгон шалгаруулалтыг нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдүүд хамтарч зохион байгуулахыг дэмжинэ.

3.1.10. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь ажил горилогчдод чиглэсэн, олон нийтэд нээлттэй үйл ажиллагааг нэгдсэн байдлаар хамтарч зохион байгуулна.

3.2. Авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид хамт олныг бүрдүүлэх бодлого

3.2.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдүүд ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн соён гэгээрүүлэх арга хэмжээг тогтмол зохион байгуулна.

3.2.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд бүр авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбогдох нийтлэг дүрэм, журмыг үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллана.

3.2.3. Ажилтан, ажил олгогчийн хооронд байгуулагдах хөдөлмөрийн гэрээ нь авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилсан сэргийлэхэд чиглэсэн заалтуудыг тусгасан байна.

3.2.4. Хуулийн холбогдох заалтыг зөрчсөн, авлига, ашиг сонирхлын болон бусад гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл гаргасан ажилтанд холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хариуцлага тооцох, хууль хяналтын байгууллагад шилжүүлж, мэдээллийг хувьцаа эзэмшигчдэд тайлагнах ажиллагааг журамласан байна.

3.3. Ирээдүйн хүний нөөцийг бэлтгэх бодлого

3.3.1. Ирээдүйд шаардлагатай түлхүүр ажлын байруудад хүний нөөцийг урьдчилан бэлтгэх зорилгоор дотоод эх үүсвэрээс ажилтнуудыг мэргэшүүлэх, их, дээд сургууль болон ерөнхий боловсролын сургуулийн оюутан, сурагчдад зориулсан хөтөлбөрүүд, нарийн мэргэжлийн салбартаа тэргүүлэгч хүний нөөцийг татах чиглэлээр арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлдэг байна.

3.3.2. Ирээдүйд шаардлагатай нарийн мэргэжлийн ажлын байруудад хүний нөөцийг урьдчилан бэлтгэх зорилгоор ерөнхий боловсролын сургуулийн сурагчдад мэргэжил сонгох, мэргэжлийн үнэ цэнийг таниулах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлдэг байна.

3.3.3. Салбар, чиглэлийн инженер, мэргэжилтнийг бэлтгэдэг их, дээд сургуулиуд, мэргэжлийн болон техникийн сургалтын байгууллага, болон бусад гадаад, дотоодын боловсролын байгууллагуудыг түшиглэн стратеги төлөвлөгөөнд тусгасан төслүүдийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэргэжилтнийг бэлтгэх хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ.

3.3.4. Нэн тэргүүнд шаардлагатай мэргэжилтнийг гадаадын өндөр хөгжилтэй орны болон дотоодын боловсролын сургалтын байгууллага, сургуулиудад сургах зардлыг санхүүжүүлэх зорилго бүхий сургалтын

төсвийг толгой компанийн төсөвт тусгайлан тусгаж, ажилтан, оюутан, сурагчдыг хамруулах төсөл, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлнэ.

3.3.5. Нэгдэл нь ирээдүйд шаардлагатай түлхүүр ажлын байрны жагсаалт бүхий нэгдсэн мэдээллийн сантай байна.

3.3.6. Төрийн байгууллагуудаас хэрэгжүүлж буй тэтгэлэгт хөтөлбөрт Эрдэнэс Монгол нэгдлийн ажлын байранд шаардлагатай түлхүүр, нарийн мэргэжлийг хамруулан, хамтарч ажиллана.

3.4. Ажилтныг дадлагажуулах, дасан зохицуулах хөтөлбөр хэрэгжүүлэх бодлого

3.4.1. Шинэ ажилтанд зориулсан ажлын орчинд дасан зохицох, байгууллагын нэг хэсэг болгоход шаардлагатай мэдээллийг өгөх, дадлагажуулах, байгууллагад дасан зохицоход нь туслах, чиглүүлэх хөтөлбөртэй байна.

3.4.2. Ажилтныг дадлагажуулах, дасан зохицуулах хөтөлбөр нь удирдлага, ажилтны уялдаа холбоог хангасан, шат дараалсан, цахим болон танхимын модуль сургалтыг багтаасан, үр дүнг хэмжих боломжтой цогц хөтөлбөр байна.

3.5. Сургалт, хөгжлийн бодлого

3.5.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн сургалт, хөгжлийн төлөвлөгөө, хөтөлбөр нь тасралтгүй, дэс дараалсан системтэй байх зарчмыг баримтлах бөгөөд сургалт нь ажилтнуудын ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх, ажлын чиг үүргийн хүрээнд тулгарах сорилтыг даван туулахад бэлтгэх, түүнчлэн алдаа дутагдал гаргахаас урьдчилан сэргийлж, тогтвортой урт хугацаанд ажиллах сэдлийг ажилтанд бий болгоход чиглэнэ.

3.5.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн сургалт, хөгжил хариуцсан нэгж, ажилтан нь сургалтын төлөвлөгөөний талаарх мэдээллийг харилцан солилцож, ижил төрөл хэлбэрийн сургалтыг хамтран зохион байгуулах, оролцох замаар сургалтын зардлыг бууруулах бодлогыг баримтална.

3.5.3. Компанийн сургалт, хөгжлийн хэрэгцээг тодорхойлохдоо компанид одоо ажиллаж байгаа ажилтнуудын ур чадварыг дээшлүүлэх зорилгоос гадна ирээдүйн хүний нөөцийг бэлтгэх бодлоготой уялдуулан тодорхойлно.

3.5.4. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд болон ажилтнуудад цахим болон зайнаас суралцах соёлыг төлөвшүүлнэ.

3.5.5. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь авьяас чадвартай ажилтан, түлхүүр ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтан болон залгамж халаагаар бэлтгэж буй ажилтнуудын сургалт, хөгжлийн төлөвлөгөөг тусгайлан боловсруулж, хэрэгжүүлнэ.

3.5.6. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн жилийн сургалтын төлөвлөгөө, сургалт хөгжлийн хөтөлбөр нь үр дүнг хэмжих, үнэлэх шалгуур үзүүлэлттэй байх бөгөөд, уг үзүүлэлтүүдээр сургалтыг тайлагнасан нь цаашдын сургалтын үйл ажиллагааг илүү боловсронгуй болгох суурь болно.

3.6. Албан тушаал дэвших боломж болон сэлгэн ажиллуулах бодлого

3.6.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн карьер хөгжлийн бодлого нь карьер хөгжлийн шат дарааллыг ойлгомжтой тодорхойлсон, нээлттэй ил тод байна.

3.6.2. Ажилтныг албан тушаалд томилохдоо туршлага, ур чадварыг чухалчлан үнэлж, тухайн албан тушаалыг эрхлэхэд тавигдаж буй шаардлага (merit-based)-ыг хангаж байгаа эсэхийг харгалзан үзэж, шударгаар томилно.

3.6.3. Цаашид хөгжин дэвших боломжтой, өндөр ур чадвартай, хариуцлага хүлээх чадвартай ажилтныг зорилтот сургалтад хамруулж, өөр ажлын байранд сэлгэн ажиллуулах боломжоор хангана.

3.6.4. Ажилтнуудыг сэлгэн ажиллуулах, шилжүүлэн ажиллуулах нь мэдлэг, ур чадварыг дотоод эх үүсвэрээс бүрдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

3.6.5. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд хооронд шилдэг, сайн туршлагаа хуваалцах, ажилтныг сургах боломжоор хангах зорилгоор ажилтан солилцооны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхийг дэмжинэ.

3.7. Хүний нөөцийн хөгжил, манлайллын бодлого

3.7.1. Ёс зүй, хариуцлага, ил тод байдал, манлайллыг удирдлагын бүх түвшинд бий болгоно.

3.7.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн хамтын ажиллагааг дэмжих зорилгоор ажилтнуудын дунд сургалт, зөвлөгөөнийг жил бүр зохион байгуулж, сургалтын үр дүнг тооцож ажиллана.

3.7.3. Нэгдлийн дотоодын сургагч нарын бүрдүүлж, урамшууллын жишиг тогтооно.

3.7.4. Удирдах ажилтны үлгэрлэл, манлайлал, амжилтад хөтлөх ур чадвар олгох хөтөлбөр (Mentoring and coach) нь хүний нөөцийн сургалт хөгжлийн чухал бүрэлдэхүүн байна.

3.7.5. Богино хугацаанд дэлхийн жишиг уул уурхайн компаниудын туршлага, чадварыг ажилтнууд эзэмших боломж нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

3.8. Гүйцэтгэлийн удирдлагын бодлого

3.8.1. Зорилго, зорилт, үр дүнд чиглэсэн болон хувь хүний хөгжлийг дэмжсэн гүйцэтгэлийн үнэлгээний системийг нэвтрүүлэх замаар бүтээмжийг нэмэгдүүлнэ.

3.8.2. Гүйцэтгэлийн явцад тухай бүр хяналт тавих, гүйцэтгэлийн үр дүнтэй байдлыг дэмжих зорилгоор богино, дунд хугацаанд үнэлгээг тогтмол хийнэ.

3.8.3. Албан тушаалын зэрэглэлээс хамааран ажилтан нь өөрийн шууд удирдлагатай урьдчилан зөвшилцөж, төлөвлөсөн “Хувь хүний хөгжлийн төлөвлөгөө”-тэй байх бөгөөд төлөвлөгөөний гүйцэтгэл нь зорилго, зорилт, үр дүнд чиглэсэн, гүйцэтгэлийг дүгнэх үзүүлэлттэй уялдсан байна.

3.9. Авьяас чадварын менежмент, залгамж халаа бэлтгэх бодлого

3.9.1. Ур чадвар, ажлын өндөр гүйцэтгэл, мэргэшсэн туршлага бүхий ажилтныг тодорхойлж, залгамж халааг төлөвлөх замаар байгууллагын тогтвортой өсөлт, ашигт ажиллагаанд хувь нэмэр оруулна.

3.9.2. Авьяас чадварын менежментийг (Talent management) хэрэгжүүлэхдээ нэгдлийн стратегитай уялдуулан, ирээдүйд шаардлагатай хүний нөөцийг тодорхойлоход чиглэнэ.

3.10. Цалин, урамшуулал, тэтгэмжийн бодлого

3.10.1. Нэгдлийн дундаж цалин хөлсний хэмжээ нь салбарын цалингийн дундаж хэмжээнээс багагүй байна.

3.10.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь цалин хөлсний доод хэмжээг тогтоохдоо Геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарын Хөдөлмөр нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооноос тогтоосон доод хэмжээнээс доошгүй байхаар тогтооно.

3.10.3. Ажилтанд нийгмийн баталгаа болгож тусламж, тэтгэмж, хөнгөлөлт, хангамжийг хуулийн дагуу эдлүүлэхээс гадна бусад төрлийн нийгмийн хамгаалал, баталгааны төрөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх чиглэлийг дэмжинэ.

3.10.3.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь ажилтнуудад зориулсан эрүүл мэндийн үзлэг, оношилгоог тодорхой давтамжтай зохион байгуулах, хоол унааны хөнгөлөлт үзүүлэх, өндөр насны тэтгэвэрт гарах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдах, гэнэтийн ослын даатгалд даатгуулах зэрэг нийгмийн асуудлыг хамтын гэрээ байгуулсан эсэхээс үл хамааран тогтоож, мөрдөнө.

3.10.3.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь стратеги төлөвлөгөөтэй уялдуулан нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшууллын хэмжээг ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, шинэ санал, санаачилга гаргасан байдал, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажилласан зэрэг шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох замаар хамтын гэрээ байгуулсан эсэхээс үл хамааран тогтоож мөрдөнө.

3.10.4. Нийт ажилтны хөдөлмөрийн хөлсийг тогтооход баримтлах бодлого

3.10.4.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь үндсэн цалингийн сүлжээ болон бусад нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлсний хэмжээ, цалингийн дээд хэмжээг тогтоохдоо байгууллагын хөгжлийн үе шат (төслийн үе шат, бүтээн байгуулалтын үе шат, олборлолтын үе шат, үйлдвэрлэлийн үе шат), үйл ажиллагааны чиглэл (олборлолт, үйлдвэрлэл, менежмент), онцлог (дотоод үйл ажиллагааны зохион байгуулалтын онцлог), үр ашиг, санхүүгийн ашигт ажиллагааны түвшин, жишиг судалгаа, хөдөлмөрийн бүтээмж, хэрэглээний ба үйлдвэрлэлийн үнэ болон ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнтэй уялдуулж, гадаад болон дотоод хүчин зүйлсийг харгалзана.

3.10.4.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлага байгууллагын үйл ажиллагааг тасралтгүй, хэвийн явуулах, эсвэл зайлшгүй шаардлагатай өөрчлөлт, сайжруулалтыг хийхээр ховор, өндөр ур чадвар, туршлагатай, нарийн мэргэжлийн ажилтныг цалингийн сүлжээ, жишгээс илүү хэмжээгээр цалинжуулахаар шийдвэрлэхдээ хэрэгжүүлж буй төсөл, үйл ажиллагааны үр дүн, үр ашгийн тооцооллыг үндэслэнэ. Энэ тохиолдолд нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь толгой компанитай зөвшилцсөн байна.

3.10.4.3. Толгой компани нь жил тутамд нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн цалин хөлсний бодлого, журам, үндсэн цалингийн сүлжээ болон бусад нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлсний жишиг хэмжээний өөрчлөлтөд мониторинг хийж, зөвлөмж өгнө.

3.10.5. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн ажилтнуудын цалингийн төсвийг нэмэгдүүлэхэд баримтлах бодлого

3.10.5.1. Толгой компани нь нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн цалингийн төсвийг нэмэгдүүлэх талаар санал дүгнэлтийг гаргахдаа байгууллагын хөгжлийн үе шат (төслийн үе шат, бүтээн байгуулалтын үе шат, олборлолтын үе шат, үйлдвэрлэлийн үе шат), үйл ажиллагааны чиглэл (олборлолт, үйлдвэрлэл, менежмент), онцлог (дотоод үйл ажиллагааны зохион байгуулалтын онцлог), үр ашиг, санхүүгийн ашигт ажиллагааны түвшин, салбарын дундаж цалинг харгалзана.

3.10.5.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь санхүүгийн тооцоолол дээр үндэслэсэн байгууллагын бүтээмжийн өсөлтийн талаарх тайлагнал, эсвэл ирээдүйд төлөвлөсөн бүтээмжийг сайжруулах тодорхой зорилго бүхий арга хэмжээний төлөвлөгөөг толгой компанид ирүүлсэн нь тухайн жилийн цалингийн төсвийг нэмэгдүүлэх тухай санал дүгнэлт гаргах суурь шалгуур үзүүлэлт байна. Толгой компаниас гаргасан тухайн байгууллагын санхүүгийн ачаалал даах чадварын тооцоолол нь цалингийн төсвийг нэмэгдүүлэх санал дүгнэлт гаргах гол шалгуур үзүүлэлт байна.

3.10.5.3. Төлөөлөн удирдах зөвлөлтэй компаниудын хувьд тухайн компанийн цалингийн дээд хязгаарыг тогтоох, цалингийн төсвийг нэмэгдүүлэх асуудлыг хувьцаа эзэмшигчээс өгсөн чиглэлийн дагуу шийдвэрлэнэ.

3.10.6. Гүйцэтгэх удирдлагын цалин, урамшуулал тогтооход баримтлах бодлого

3.10.6.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлагын цалинг компани, хуулийн этгээдийн нийт хөрөнгийн хэмжээ, ажилтнуудын тоо, тайлант жилийн цэвэр ашгийн хэмжээнээс харгалзан толгой компани тогтооно.

3.10.6.2. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээнд заасан эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлт, зорилтот түвшин, хөрөнгө оруулалтын төлөвлөгөөний хэрэгжилт, үүрэг даалгаврын биелэлтийг үндэслэн цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, эсхүл бууруулан тогтооно.

3.10.6.3. Гүйцэтгэх удирдлагын гэрээний хугацаанд гаргасан ёс зүйн зөрчил, хөдөлмөр хамгааллын аюулгүй байдлыг алдагдуулсан, хариуцлага алдсан, сайн засаглалын хэрэгжүүлээгүй, компани, хуулийн этгээдийн үйл ажиллагаанд доголдол гаргасан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу сахилга хариуцлага тооцох, гүйцэтгэх удирдлагын цалинг бууруулах үндэслэл болно.

3.10.6.4. Толгой компани нь нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлагын үйл ажиллагааг оновчтой үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлж, ажлыг үнэлж, гэрээг дүгнэх, урамшуулал, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх “Гүйцэтгэх удирдлагын үйл ажиллагааны журам”-ыг боловсруулж, баталж, мөрдүүлнэ.

3.10.6.5. Толгой компанийн гүйцэтгэх удирдлагын цалин хөлс, урамшууллын хэмжээг “Гүйцэтгэх удирдлагын үйл ажиллагааны журам”-ын дагуу толгой компанийн Төлөөлөн удирдах зөвлөл шийдвэрлэнэ.

3.11. Олон талт байдал, тэдгээрийн тэгш оролцоог хангах бодлого

3.11.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь үйл ажиллагаандаа жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах, ажлын байранд үндэс, угсаа, соёл, шашин шүтлэг, нас, хөгжлийн бэрхшээлтэй байдал, эрүүл мэндийн байдал, арьс өнгө, бэлгийн чиг баримжаа, хүйс, улс төрийн итгэл үнэмшил зэргээр ялгаварлан гадуурхалгүй ажилтанд тэгш боломжийг бүрдүүлэгч ажил олгогч байна.

3.11.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь орон нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг онцлогтой холбоотойгоор тухайн орон нутагт мөрдүүлж буй журам, шийдвэрт нийцүүлэн үйл ажиллагаагаа явуулахдаа тэгш боломж, ялгаварлан гадуурхахгүй байх болон жендерийн эрх тэгш байдлыг хангана.

3.11.3. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтаас зайлсхийх, олон талт төлөөллийн тэгш боломжийг бүрдүүлж, хамтран ажиллах, жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааг дэмжинэ.

3.11.4. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь “шүгэл үлээх” бодлого болон ажлын байрны бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрийн талаарх гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх тогтолцоотой байна.

3.12. Ажилтнуудын нийгмийн түншлэлийг хангах бодлого

3.12.1. Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага (ILO)-аас зөвлөдөг хөдөлмөрлөх эрхийг хангахтай холбоотой үл ялгаварлан гадуурхах, хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй

хэлбэрийг устгах, албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох, дарамт хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох, барьцаа хэрэглэхгүй байх, эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах талаарх суурь зарчмыг хүндэтгэнэ.

3.12.2. Ажилтан хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хүрээнд өөрийн хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор үйлдвэрчний эвлэл болон бусад түвшний оролцогч талуудтай идэвхтэй хэлэлцээр хийх, эвлэлдэн нэгдэхийг хориглож, хязгаарлахгүй.

3.12.3. Хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлоо илэрхийлэхээр бусадтай эвлэлдэн нэгдэж, үзэл бодлоо илэрхийлж буй ажилтанд чиглэсэн аливаа хэлбэрийн айлган сүрдүүлэлт, дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхах үйлдлийг гаргахгүй.

3.12.4. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь ажилтны төлөөлөл, үйлдвэрчний эвлэлээс тавьж буй хууль ёсны шаардлагын талаар харилцан зөвшилцөж, хамтран ажиллана.

3.12.5. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь ажилтныг илүү таатай нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалалтай холбоотой хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлыг шийдвэрлэхээр ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчийн хооронд хамтын гэрээг байгуулах ба хамтын гэрээ нь агуулгаараа хууль зөрчөөгүй, ялгаварлалгүй, тэгш оролцоог хангасан, эрх тэгш, аль нэг талд давуу байдал олгохгүй, шударга, ил тод байх зарчмуудыг хангасан байна.

3.12.6. Хамтын гэрээ хэлэлцээрийн нөхцөлийг сонгохдоо байгууллагын тухайн жилийн батлагдсан төсвийн хүрээнд шийдвэрлэх бодлогыг баримтална.

3.13. Ажлын цагийн зохицуулалтад баримтлах бодлого

3.13.1. Хөдөлмөрийн хуульд заасан хөдөлмөрийн гэрээний төрөл, ажиллах хэлбэр (гэрээс, зайнаас, ажлын байранд ирж ажиллах)-ийг ажилтнуудын эрхэлж буй ажил, албан тушаал, гүйцэтгэж буй үүргийн онцлог, хөдөлмөрийн бүтээмж, гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй уялдуулан нээлттэй зохицуулахыг дэмжинэ.

3.13.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлагын үйл ажиллагааг тусгайлсан журмаар зохицуулан, үнэлгээ хийдэг байна.

3.13.3. Ажилтны ажил үүргээ сэтгэл ханамжтай мэргэжлийн дагуу гүйцэтгэх, ажил амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангахад шаардлагатай шийдвэрийг дэмжинэ.

3.13.4. Хөдөлмөрийн хууль, тогтоомж болон хамтын гэрээ хэлэлцээрт заасны дагуу ажилтны ажилласан цагт ногдох цалин хөлсийг шударгаар тооцон олгох, илүү цагаар ажилласан бол зохих хувь хэмжээгээр тооцон олгоно.

3.13.5. Хөдөлмөрийн хуульд заасан долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаарыг 56 цагаас хэтрүүлэхгүй, нэг өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаарыг 4 цагаас илүүгүй байхаар хөдөлмөрийн зохион байгуулалтыг хийнэ. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд хамтын гэрээгээр энэ журамд зааснаас бага хугацаагаар ажиллуулахаар тохиролцохыг дэмжинэ.

3.14. Байгууллагын нэгдсэн арга хэмжээнд хамруулах бодлого

3.14.1. Ажилтан нас, хүйс, сонирхлоороо нэгдэн улс төр, нэгдлийн үйл ажиллагааны эсрэг эвлэл, бүлэглэлд нэгдэхээс бусад клуб, олон нийтийн бүлгийн зохион байгуулалтаар ажиллах санал, санаачилгыг дэмжинэ.

3.14.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн хэмжээнд болон хамтран толгой компаниас өгсөн чиглэл, удирдамжийн дагуу хүний нөөцийн чиглэлээр нэгдсэн арга хэмжээ зохион байгуулж болно.

3.15. Хөдөлмөрийн харилцаанд баримтлах бодлого

3.15.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлагын хөдөлмөрийн харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хууль, тогтоомж болон түүнтэй байгуулсан онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна.

3.15.2. Ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хууль, тогтоомж болон түүнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна.

3.16. Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд цахим технологийг нэвтрүүлэх бодлого

3.16.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдүүд нэгдсэн цахим системээр хүний нөөцийн үйл ажиллагааг зохион байгуулна.

3.16.2. Хүний нөөцийн нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлнэ.

3.16.3. Ил тод, нээлттэй сонгон шалгаруулалтыг ухаалаг систем, хиймэл оюун ухааныг ашиглан зохион байгуулна.

3.17. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгоход баримтлах бодлого

3.17.1. Хугацаатай болон түр хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусгавар болоход ажилтныг өөр ажлын байранд шилжүүлэн ажиллуулах боломжийг судлах, нэгдлийн бусад оролцогч компани, хуулийн этгээдийн нээлттэй ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад оролцоход дэмжлэг үзүүлэх замаар сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагааны зардлыг бууруулах бодлогыг баримтална.

3.17.2. Нэгдлийн оролцогч аль нэг компани, хуулийн этгээд нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан үндэслэлээр ажилтнуудыг бөөнөөр халах нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд тухайн ажилтнуудыг нэгдлийн оролцогч бусад компани, хуулийн этгээдэд ажиллуулах боломжийг судалж, ажилтнуудыг ажлыг байраар хангахыг эрмэлзэж, хамтарч ажиллана.

3.17.3. Ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болоход ажлаас гарах үеийн ярилцлагыг зохион байгуулах, ярилцлагын бүртгэлд шинжилгээ хийх, мөн сэтгэл ханамжийн судалгаа авч ажилтнуудыг сэтгэл ханамжгүй болгож буй хүчин зүйлүүдийг тодорхойлох замаар ажлаас гаралтыг бууруулах шийдлүүдийг боловсруулж, хэрэгжүүлдэг байна.

3.17.4. Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон ажилтны ажлаас гарч байгаа шалтгаан нөхцөлийг бүртгэсэн статистик тайлан мэдээллийн санг үүсгэж, шалтгаан нөхцөлд үнэлэлт дүгнэлт өгөх нь байгууллагын тогтвор суурьшлыг хангах, сайжруулах суурь мэдээлэл байна.

3.17.5. Аюулгүй ажиллагааны болон ёс зүйн ноцтой зөрчил гаргаснаас үүдэн хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгосон тохиолдлуудыг бүртгэж, тухайн

зөрчлийг давтан гаргуулахгүй байх зорилгоор урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч ажиллана.

3.18. Эрүүл, аюулгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого

3.18.1. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ нэн тэргүүнд ажилтнуудын эрүүл, аюулгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлогыг баримтална.

3.18.2. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь үйл ажиллагааны онцлогт нийцүүлэн боловсруулсан аюулгүй ажиллагааны баримт бичигтэй байх бөгөөд үүнийг дагаж мөрдөх нь ажилтан бүрийн үүрэг байна.

3.18.3. Эрүүл, аюулгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах тухай ойлголтоос гадна ажилтнуудын сайн сайхан байдал, амьдралын чанарт анхаарал хандуулж, алжаал ядаргааны удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

3.18.4. Ажилтны ажлын байран дээрх сэтгэл зүйд анхаарч, асуудлыг даван туулах, эрүүл, тэнцвэртэй амьдралын хэв маягийг сурталчлах нь нэгдлийн хүний нөөцийн удирдлагын чухал хэсэг байна.

3.19. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн соёлыг тодорхойлоход баримтлах бодлого

3.19.1. Нэгдлийн соёл нь аюулгүй, хүндэтгэлтэй, хүртээмжтэй, ёс зүйн хэм хэмжээг баримталсан, эрүүл ажлын орчин, нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн бие биеэ дэмжин хамтдаа хөгжих тэгш оролцоонд суурилсан хамтын ажиллагаа, хариуцлагаар тодорхойлогдож, байгууллагын соёлд хор хөнөөлтэй зан үйлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний цогц байна.

3.19.2. Гүйцэтгэх удирдлага болон удирдлагын баг нь сайн засаглалын хэрэгжилтийг хангах, байгууллагын соёлыг түгээн дэлгэрүүлэх гол хөшүүрэг байж, байгууллагын соёлыг таниулах, түгээн дэлгэрүүлэх, хамт олныг нэгтгэх зорилгоор аюулгүй, үр дүнтэй арга хэмжээг зохион байгуулна.

3.19.3. Байгууллагын соёл нь одоо болон ирээдүйд шаардлагатай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, мэргэшсэн ажилтнуудыг тогтоон барихад чухал хүчин зүйл тул одоогийн нөхцөл байдлаа үнэлэх, цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлох зорилгоор соёлын судалгааг жил бүр хийнэ.

3.19.4. Удирдлага, ажилтнууд хоорондын харилцааны хэм хэмжээг тодорхойлох, зөрчилдөөнөөс урьдчилан сэргийлэх, учир шалтгааныг тодруулах, зөрчилдөөнийг удирдах арга барилыг бий болгох нь байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх нэг арга байна.

3.20. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэхэд баримтлах бодлого

3.20.1. Хөдөлмөрийн тухай хууль нь нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж, ажилтны

хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад баримтлах үндсэн баримт бичиг байна.

3.20.2. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаанаас урьдчилсан сэргийлэх зорилгоор Хөдөлмөрийн тухай хууль, тогтоомжуудыг хэрэгжүүлж ажиллах, хүний нөөцийн ажилтнуудын чадварыг тогтмол сайжруулж байна.

3.20.3. Ажилтантай хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох үеийн шаардлагатай шат дарааллуудыг тогтоосон аргачлал, зөвлөмжийг боловсруулж, хэрэгжүүлж ажиллана.

3.20.4. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан, хөдөлмөрлөх эрхтэй холбогдох зөрчлүүдийн талаарх судалгаа мэдээллийн санг бүрдүүлж, мэдээлэлд үндэслэн холбогдох арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлж, бууруулж ажиллах бодлогыг баримтална.

3.20.5. Хөдөлмөрийн тухай хууль, тогтоомжийн мэдлэг олгох сургалт, танилцуулгыг тогтмол хийж ажилтан, ажил олгогчийн хуульд заасан эрхийг хамгаална.

3.20.6. Ажил олгогч болон ажилтны хооронд үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан, хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжид заасны дагуу урьдчилан шийдвэрлэж, цаг хугацаа, хөрөнгө хэмнэж хохирлыг багасгах бодлого баримтална.

3.20.7. Толгой компанийн зүгээс нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хуульд нийцүүлэн шийдвэрлэх талаар мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлж ажиллана.

3.20.8. Монгол Улсын Засгийн газраас батлсан “Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах журам”, “Хөдөлмөрийн арбитрын дүрэм”-ийн хүрээнд аливаа маргааныг шүүхээр бус, урьдчилан шийдвэрлүүлэх бодлого баримтална.

Дөрөв. Нэгдлийн хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх тогтолцоо

Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн үйл ажиллагаа

4.1. Нэгдлийн хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхдээ толгой компанийн Төлөөлөн удирдах зөвлөл нь дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.

4.1.1. Төлөөлөн удирдах зөвлөл нь нэгдлийн хэмжээнд мөрдөх хүний нөөцийн бодлогыг батална.

4.1.2. Хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх талаар холбогдох албан тушаалтанд үүрэг даалгавар, чиглэл өгч, хэрэгжилтэд нь хяналт тавина.

Толгой компанийн гүйцэтгэх удирдлагын үйл ажиллагаа

4.2. Хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхдээ толгой компанийн гүйцэтгэх удирдлага нь дараах үйл ажиллагааг явуулна.

4.2.1. Нэгдлийн хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулах зорилгоор Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөлийг байгуулж,

ажиллах журмыг толгой компанийн Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар батална.

4.2.2. Толгой компанийн гүйцэтгэх удирдлага нь нэгдлийн Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөлийг удирдлагаар хангаж, ажлын гүйцэтгэлд хяналт тавьж ажиллана.

4.2.3. Энэхүү бодлогын 4.4.5-т тусгасныг үндэслэн шаардлагатай арга хэмжээг авч, үр дүнг хангуулж ажиллана.

4.2.4. Толгой компанийн Гүйцэтгэх удирдлагаас нэгдлийн стратеги төлөвлөгөөтэй уялдуулан хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай дэмжлэгийг нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдэд үзүүлж, зохион байгуулалтаар хангаж ажиллана.

4.2.5. Ил тод байдал, ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлж, нэгдлийн хүний нөөцийн үйл ажиллагааг олон улсын жишигт хүргэх бодлогыг хэрэгжүүлнэ.

Нэгдлийн Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөлийн үйл ажиллагаа

4.3. Хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөлийн гишүүн бүр байгууллагын сайн засаглалыг бий болгох удирдлагын манлайллыг үлгэрлэн хэрэгжүүлнэ.

4.4. Хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөл нь дараах үйл ажиллагааг явуулна.

4.4.1. Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөл нь нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн хүний нөөцийн асуудал хариуцсан удирдах албан тушаалтнаас бүрдэнэ.

4.4.2. Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөл нь шаардлагатай гэж үзвэл хүний нөөцийн чиг үүргүүдийн дагуу дэд бүлэг үүсгэн, зохион байгуулж болно.

4.4.3. Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг дүгнэх тоон болон үйл ажиллагааны шалгуур үзүүлэлт бүхий аргачлалыг боловсруулж, батлуулна.

4.4.4. Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөл нь үйл ажиллагааны журамтай байх бөгөөд дараах зарчмуудыг баримтална.

4.6.4.1. Асуудалд мэргэжлийн, зарчимч хандах;

4.6.4.2. Харилцан идэвхтэй хамтран ажиллах;

4.6.4.3. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн төлөөллийн тэгш оролцоог хангах;

4.6.4.4. Тайлан мэдээний нэг урсгал, нэг стандарттай байх.

4.4.5. Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөл нь нэгдлийн хэмжээнд хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг хангахад дэмжлэг үзүүлж, хэрэгжилтийн талаарх нэгдсэн санал, дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

4.4.6. Хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ хүний нөөцийн менежментийн тогтолцооны олон улсын стандарт арга хэмжээг үе шаттай нэвтрүүлж ажиллана.

Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн хүний нөөцийн үйл ажиллагаа

4.5. Нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээд нь хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр дараах арга хэмжээг авч ажиллана.

4.5.1. Хүний нөөцийн бодлогод заасан арга хэмжээг хэрэгжүүлж, хамтран ажиллана.

4.5.2. Нэгдлийн Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд холбогдох албан тушаалтныг санал болгоно.

4.5.3. Энэхүү бодлогын 4.4.5-т тусгасан санал, дүгнэлт, зөвлөмжтэй холбогдуулан зохион байгуулсан арга хэмжээний хэрэгжилтийг хангаж, холбогдох тайлан мэдээллийг заасан хугацаанд Хүний нөөцийн орон тооны бус зөвлөлд хүргүүлнэ.

Тав. Хүлээгдэж буй үр дүн

5.1. Энэхүү бодлогыг хэрэгжүүлснээр дараах үр дүнд хүрч хамтран ажиллана.

5.1.1. Хүний нөөцийн засаглалын тогтолцоог хэрэгжүүлснээр нэгдлийн стратегийн хэрэгжилтийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, нэгдлийн оролцогч компани, хуулийн этгээдийн хамтын ажиллагааны нэгдмэл байдал сайжирч, харилцан зөвлөлдөх, шийдвэр гаргах, тайлагнах уялдаа холбоо бий болсон байна.

5.1.2. Хүний нөөцийн удирдлагын систем нэвтрүүлж, үр дүнд суурилсан үйл ажиллагааг хэмжих, хэрэгжүүлэх, хянах, төлөвлөх зэргээр нэгдлийн хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоо бий болно.

5.1.3. Хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагаанд хяналт тавих, мэдээллийг нэг урсгалд оруулах, бодит тоон мэдээлэл, эх сурвалжид үндэслэн шийдвэр гаргах суурь тавигдана.

5.1.4. Хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудлууд (зах зээлд дутагдалтай байгаа нөөц, түлхүүр ур чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэх, жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад шаардлагатай нөхцөл гэх мэт болон бусад)-ыг тодорхойлж, хамтран шийдлээ эрэлхийлж, хэрэгжилтийг дүгнэдэг болно.

Зургаа. Бодлогын хэрэгжилтийг дүгнэх

6.1. Толгой компани нь хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн тайланг жил бүр гаргаж, Төлөөлөн удирдах зөвлөлд танилцуулна.

6.2. Бизнес төлөвлөгөөнд хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах тухайлсан арга хэмжээнүүд болон түүнийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай төсвийг тусган, холбогдох ажлыг зохион байгуулна.

6.3. Энэхүү бодлогын хэрэгжилт болон түүнтэй холбоотой үйл ажиллагаанд Толгой компанийн Дотоод хяналтын нэгж хяналт тавьж ажиллана.

---------ooOoo---------