



**ДАРХАН-УУЛ АЙМГИЙН
“ДАРХАН-УС СУВАГ” ХУВЬЦААТ КОМПАНИЙН
ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ**

2018 оны 10 сарын 19 өдөр

Дугаар A/124

Дархан-Уул аймаг

ЖУРАМ БАТЛАХ ТУХАЙ

Компанийн “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ын 2 дугаар зүйлийн 2.5 дах заалтуудыг тус тус үндэслэн ТУШААХ НЬ:

Нэг. 2018 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдрөөс мөрдөж эхэлсэн “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ын хүрээнд шинэчлэн найруулсан “Нээлттэй ажлын байранд ажилтан сонгон шалгаруулж авах журам”-ыг хавсралтаар баталсугай.

Хоёр. Журмыг батлагдсан өдрөөс мөрдөж ажиллахыг Хуулийн зөвлөх, хүний нөөцийн менежер /А.Баттөр/, Сургалт судалгаа, чанарын мэргэжилтэн /Ж.Энхтүвшин/, Журмын хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллахыг Дотоод хяналтын мэргэжилтэн /Ц.Зол–Эрдэнэ/ нарт тус тус даалгасугай.

Гурав. Энэхүү журам батлагдсантай холбогдуулан 2017 оны 05 дугаар 10-ны өдрийн А/62 тоот тушаалын нэгдүгээр хавсралтыг хүчингүйд тооцсугай.

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



П.АРИУНДАЛАЙ

“Дархан-Ус суваг” ХК-ийн
Гүйцэтгэх захирлын 2018 оны
10-р сарын 19-ны өдрийн А/124
дугаар тушаалын хавсралт



НЭЭЛТТЭЙ АЖЛЫН БАЙРАНД АЖИЛТАН СОНГОН ШАЛГАРУУЛЖ АВАХ ЖУРАМ

БСТ-39:2018

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Энэхүү журмын зорилго нь “Дархан Ус Суваг” ХК-ийн /цаашид “компани” гэх/ хүний нөөцийн хэрэгцээг өргөн мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвартай ажилтнаар хангах, ажил горилогч иргэдийг сонгон шалгаруулах зарчмаар ажилд авах асуудлыг зохицуулахад оршино.

1.2. Сонгон шалгаруулалт гэдэг нь хөдөлмөрийн зах зээлээс тухайн ажлын байранд мэргэжил, боловсрол, ур чадвар, эрүүл мэндийн хувьд тохирох иргэдээс сонгох үйл ажиллагаа юм.

ХОЁР. АЖЛЫН БАЙРНЫ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

2.1. Шаардлагатай ажлын байр хэрэгцээтэй хүний нөөцийг захиалгын дагуу дараах тохиолдолд гаргана. Үүнд:

2.1.1. Шинээр ажлын байр бий болох

2.1.2. Жирэмсний болон амаржсаны амралт авах ажилтны ажлын байр

2.1.3. Ажлын байрны шилжилт хөдөлгөөн/мэргэжлийн ур чадварыг харгалзан/

2.1.4. Ажилтан өндөр насны тэтгэвэрт гарах ажлын байр

2.1.5. Тахир дутуугийн групп тогтоолгосон ажилтны ажлын байр

2.1.6 Захиргааны чөлөөтэй байгаа болон түр эзгүй байгаа ажилтны ажлын байр

2.1.7. Сургуульд суралцах болон гадаадад удаан хугацаагаар явах ажилтны ажлын байр

2.1.8 Өөрийн болон ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтны ажлын байр.

2.2. Хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах бэлтгэлийг ханган ажиллах үүргийг Хүний нөөцийн менежер хариуцна.

2.3. Ажлын байр болгонд мэргэжлийн анхан шатны асуулга бүхий 200-аас дээш асуулттай шалгалтын тестийн архивыг сургалт хариуцсан менежер бүрдүүлнэ.

ГУРАВ. СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ ХИЙХ ҮНДСЭН ЗАРЧИМ

3.1. Хүний нөөцийн менежер нь хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт хийхдээ дараах зарчмуудыг баримталж ажиллана.

3.1.1. Ил тод, нээлттэй байх

3.1.2. Хөндлөнгийн нөлөөнд үл автах

3.1.3. Шударга байх

3.1.4. Тэгш эрхийн зарчмаар хандах

3.1.5. Ашиг сонирхолын зөрчлөөс ангид байх
3.2. Хүний нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, албан тушаалд дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно.

ДӨРӨВ. СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН ҮЕ ШАТ

4.1. Сонгон шалгаруулалтыг Хүний нөөцийн менежерээр ахлуулсан комисс зохион байгуулна.

4.2. Нээлттэй ажлын байрны захиалга өгсөн хэлтэс, албаны дарга болон инженер техникийн ажилтнуудаас сонгон шалгаруулалтын комисст заавал оролцоно.

4.3. Сонгон шалгаруулалт явагдах дараалал:

4.3.1. Анкет шалгаруулалт

4.3.2. Шалгалт авах /мэргэжлийн онолын мэдлэг, IQ мэдлэг, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад/

4.3.3. Ярилцлага хийх

4.3.1. Анкет шалгаруулалт:

Дараах нөхцлийн хангасан анкетыг шалгаруулна. Үүнд:

а. Тухайн ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан мэргэжил, түүнд тавигдах шаардлагыг хангасан байх;

б. Голч дүн 2,8-аас дээш байх;

в. Мэргэжлийн ажилтан мэргэжлийн салбарт урт хугацаанд дадлага хийсэн байх;

г. Мөн эзгүй байгаа ажилтны оронд түр хугацаагаар ажиллуулах тохиолдолд ажил горилогчийг анкетийн аргаар сонгон шалгаруулж болно.

4.3.2. Шалгалт авах:

а. Энэхүү журмын 4.3.1-т тэнцсэн ажил горилогчоос ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан мэргэжлийн дагуу онолын мэдлэгийн болон бусад шаардлагатай асуултыг оролцуулан боловсруулсан тестээр шалгалт авна.

б. Шалгалтын ерөнхий тестийг сургалт хариуцсан менежер боловсруулах /их, дээд сургуулийн багш, тухайн мэргэжлээр олон жил амжилттай ажиллаж буй шинжээч, мэргэжилтнээс зөвөлгөө авч болно/ бөгөөд чиг үүргээр хамаарах хэлтэс, албаны инженер, мэргэжилтнүүд нь мэргэжлийн дагуух асуултыг боловсруулна.

в. Шалгалтын тестийг Дэд захирал, ерөнхий инженерээр батлуулна.

г. Онцгой мэргэжлийн болон шаардлагатай гэж үзсэн ажлын байранд нэр дэвшсэн ажил горилогчийн мэргэжлийн ур чадварыг сорилын ажлаар шалгаж, сонгон шалгаруулна.

д. Шалгалтын дүнг 24 цагийн дотор ажил горилогчид зөвхөн өөрт нь мэдээлнэ.

4.3.3. Ярилцлага хийх:

а. Энэхүү журмын 4.3.1, 4.3.2-т тэнцсэн ажил горилогчийг Хүний нөөцийн

менежер ярилцлагад урина. Ярилцлагыг ажил горилогч тус бүртэй хийнэ.

б. Ярилцлагыг ажил горилогчийн хувь хүний ёс зүй, хандлагыг тодорхойлох зорилгоор тандалтын асуулгаар авахаас гадна, ажлын туршлага, мэдлэгийн түвшинг тогтооход чиглэгдэнэ.

в. Ярилцлагад тухайн ажлын байрны онцлогоос шалтгаалан Хүний нөөцийн менежерээс гадна холбогдох хэлтэс, албаны дарга, инженер техникийн ажилтнуудыг заавал оролцуулна.

г. Мэргэжлээрээ ажилласан дадлага туршлага, ур чадвар нь илт давуу буюу гоц авьяастай ажил горилогчийг ярилцлага хийсний үндсэн дээр уг ажлын байранд шууд авч ажиллуулж болно.

ТАВ. СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН ҮНЭЛГЭЭ

5.1. Анкет шалгаруулалтын 30 оноо

5.1.1. Зарлагдсан ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан мэргэжил, бусад шаардлагыг хангаж байгаа эсэх 10 хүртэлх оноогоор;

5.1.2. Бакалаврын болон түүнтэй адилтгах боловсролын дипломын голч дүн 2.0-2,7 бол 5 оноогоор, 2,8-4.0 бол 10 оноогоор,

5.1.3. Ажлын туршлага 10 хүртэлх оноогоор тус тус дүгнэнэ.

5.2. Мэдлэгийн шалгалтын 50 оноо

5.2.1. Шалгалтын тестийн асуулт 25, хугацаа 90 минут, зөв хариулт бүрт 2 оноо ногдоно.

5.2.2. Шалгалтын нийт асуултын 60 ба түүнээс дээш хувийг зөв хариулсан нөхцөлд ажил горилогч тус шалгалтад тэнцсэнд тооцогдоно.

5.3. Ярилцлага 20 оноо

5.3.1. Ярилцлага авах комисс нь сондгой тоотой байх бөгөөд ярилцлага өгч байгаа ажил горилогчийг 1-4 хүртэлх оноогоор дүгнэж, үнэлгээ өгнө.

5.4. Сонгон шалгаруулалтын дүнг гаргах. Үүнд.

5.4.1. Комисс дээрх шалгалтуудын онооны нийлбэрээр ажил горилогчийн цуглуулсан оноог нэгтгэж гаргана.

5.4.2. Онооны нийлбэр 60 ба түүнээс дээш бол ажил горилогчийг "тэнцсэн" гэж үзэж онооны дарааллаар жагсаана.

5.4.3. Сонгон шалгаруулалтын дүнг комиссын гишүүд хэлэлцэн шийдвэрийг гаргана. Уг шийдвэрийг комиссын ахлагч, гишүүд гарын үсэг зурж баталгаажуулна.

5.4.4. Хүний нөөцийн менежер сонгон шалгаруулалтын дүн, мэдээг албажуулж, Захирлын зөвлөлийн хуралд танилцуулна.

5.5. Сонгон шалгаруулалтын бүх шатанд тэнцэж, хамгийн өндөр оноо авсан 1 ажил горилогчийг Захирлын зөвлөлийн хурлын шийдвэрийг үндэслэн тухайн ажлын

байранд туршилтын хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

5.6. Сонгон шалгаруулалтад хангалттай оноо авч тэнцсэн ажил горилогч нөөцөд 2 жилийн хугацаанд бүртгэлтэй байна. Нөөцийн бүртгэлийн шинэчлэлт, өөрчлөлт, хасалтыг Хүний нөөцийн менежер хариуцаж хийнэ.

5.7. Ажлын байрны нөөцийн жагсаалтад бүртгэлтэй иргэн тухайн мэргэжлийн сул орон тоо гарсан тохиолдолд шууд нэр дэвших эрхтэй.

5.8. Компани нөөцөд бүртгэлтэй иргэнийг ажлын байраар хангах үүрэг хүлээхгүй.

ЗУРГАА. БУСАД ЗҮЙЛ

6.1. Сонгон шалгаруулах комиссын гишүүн, холбогдох мэргэжилтэн шалгалтын материалын нууцыг задруулах, оролцогчдод мэдээлэл өгөх, тэднээс бэлэг авах, энэхүү журмын заалтуудыг илт зөрчсөн үйлдэл хийх зэргээр зөрчил гаргасан нь нотлогдсон тохиолдолд холбогдох хууль тогтоомж, компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу хариуцлага хүлээлгэнэ.

6.2. Компанийн хэлтэс, албанд ажиллаж байгаад Хөдөлмөрийн дотоод журмын 9 дүгээр бүлгийн 9.4 дэх заалтад хамаарагдах сахилгын зөрчил гаргасны улмаас ажил олгогчийн санаачилгаар халагдсан ажилтныг ажлын байрны сонгон шалгаруулалтанд оруулахгүй.

БОЛОВСРУУЛСАН:

СУРГАЛТ СУДАЛГАА, ЧАНАРЫН МЕНЕЖЕР

Ж.ЭНХТҮВШИН

ХЯНАСАН:

ХУУЛИЙН ЗӨВЛӨХ, ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЕНЕЖЕР

А.БАТТӨР