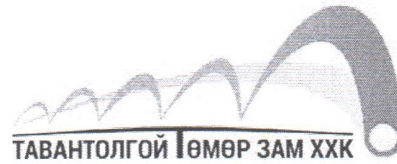


ИЛТГЭХ ХУУДАС



*“Хүний нөөцийн стратеги 2021-2030” хөтөлбөрийн
хэрэгжилтэд 2024 оны III улирлын байдлаар явцын хяналт
шинжилгээ, үнэлгээ хийсэн тухай
/2024 оны III улирал/*

АУДИТ ХИЙГДСЭН ГАЗАР:

ХҮНИЙ НӨӨЦ, СУРГАЛТЫН ХЭЛТЭС

АУДИТЫН ТӨРӨЛ:

ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ

АУДИТЫН ХУГАЦАА:


/2024.11.07-2024.11.11/

ТАНИЛЦСАН:
ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



Н.БУДБАЯР

ХЯНАСАН:
ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ,
ДОТООД АУДИТЫН АЛБАНЫ ДАРГА:



Н.МӨНХСҮРЭН

АУДИТ ХИЙЖ ГҮЙЦЭТГЭСЭН:
ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ,
ДОТООД АУДИТЫН АЛБАНЫ АХЛАХ АУДИТОР



С.УДВАЛ

2024 оны 11 дүгээр сарын 11

ТАВАНТОЛГОЙ ТӨМӨР ЗАМ ХХК-ИЙН “ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ 2021-2030” ХӨТӨЛБӨРИЙН 2024 ОНЫ III УЛИРЛЫН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ ХИЙСЭН ТАЙЛАН

Нэг. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний зорилго

“Тавантолгой төмөр зам” ХХК-ийн “Хүний нөөцийн стратеги 2021-2030” бодлогын баримт бичиг, хөтөлбөрийн 2024 оны III улирлын хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, цаашид анхаарч ажиллах зарим асуудлын талаар санал боловсруулах, удирдлагуудыг холбогдох мэдээ, мэдээллээр хангах зорилгоор хяналт-шинжилгээний ажлыг гүйцэтгэлээ.

Хоёр. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний аргачлал

“Тавантолгой төмөр зам” ХХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2021 оны 02 дугаар сарын 18-ны өдрийн 02 дугаар тогтоолоор батлагдсан. “Хүний нөөцийн стратеги 2021-2030” бодлогын баримт бичгийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ыг үндэслэн III улирлын хэрэгжилтийг дүгнэхэд:

/Хэрэгжилтийн дэлгэрэнгүйг хавсралтаас харах/

Хүснэгт-1

Нийт арга хэмжээ	Үүнээс							Биелэлтийн хувь
	100%	90%	70%	50%	30%	0.	Хугацаа болоогүй	
31	9	10	11	-	-	-	-	83,0%

Дүгнэлт: Тус хөтөлбөр нь нийт 5 зорилтын хүрээнд 31 арга хэмжээ хэрэгжиж байгаагаас 100% хэрэгжсэн-9, 90% хэрэгжсэн-10, 70% хэрэгжсэн-11 арга хэмжээ байна. Нийт хэрэгжилт 83,0 %-тай **“Тодорхой үр дүнд хүрсэн”** гэсэн үнэлгээтэй байна.

Зөвлөмж: Цаашид 90 хувьтай 10, 70 хувийн хэрэгжилттэй байгаа доорх 11 арга хэмжээг үр дүнтэй эрчимжүүлэн ажиллах нь зүйтэй.

70 хувьтай арга хэмжээ:

1. Хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримтыг хэрэгжүүлэх, нутагшуулах
2. Хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримтын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, тогтмол сайжруулалт хийх, тогтолцоо, загварыг илүү өөрт тохируулан сайжруулах
3. Сургалтын хэрэгцээг хувь хүний, нэгжийн, байгууллагын чадамж нарийвчлан тодорхойлох.
4. Ажилтнуудыг хөгжүүлэх урт хугацааны хөгжлийн хөтөлбөрүүд боловсруулан үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх.
5. Компанийн хэмжээнд дотоод сургагч багш нарыг бэлтгэх, хөгжүүлэх хөтөлбөрийг хөгжүүлэх, дотоод сургагч нарын урамшууллыг бий болгох.
6. Авьяас чадварын менежментийн бодлогыг тодорхойлох, батлуулах.
7. Өндөр гүйцэтгэлтэй ажилласан ажилтнуудын урамшуулал, нийгмийн халамж, сургалтын тэтгэлэг, томилолт аяллын бодлого гэх мэт хөнгөлөлт хангамжийн багцыг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх.
8. Хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажил үүргийн хуваарилалт болон албан тушаалын шатлалыг оновчтой тогтоох чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.

9. Удирдах ажилтнуудын ур чадварын зөрүүг нөхөх, эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан манлайллын хөтөлбөрийг боловсруулах, үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх
10. Байгууллагын үнэт зүйлсийг ажилтнуудад таниулах, ойлгуулах, байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаанд мөрдүүлэх зорилгоор сургалтын хөтөлбөр бэлтгэн нийт ажилтнуудад тодорхой давтамжтайгаар явуулах системийг бий болгох.
11. Байгууллагад дижитал орчин болон дижитал соёлыг бий болгох хөтөлбөр боловсруулах, үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх.

2022 онд хийгдэж дуусахаар төлөвлөгдсөн арга хэмжээ бүрэн гүйцэд хийгдээгүй байгаа тул хөтөлбөрийн заалтыг он тус бүрээр төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

Хавсралтхуудастай.

**“ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН СТРАТЕГИ 2021-2030” ХЭРЭГЖИЛТЭД ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭ
/2024 ОНЫ III УЛИРЛЫН БАЙДЛААР/**

2024.11.07

Хавсралт-3

№	Зорилтууд	Хэрэгжүүлэх хугацаа	Биелэлт	Хувь
Тэргүүлэх чиглэл 1: Компанийн тэргүүлэх чиглэлүүдийн зорилгыг хангахад чиглэгдсэн хүний нөөцийг үр дүнтэй удирдах өөрийн тохирсон загварыг бий болгох;				
1.	Компанийн хөгжилтэй уялдуулан хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримтыг боловсруулах, батлуулах, хэрэгжүүлэх.	2021-2022 он	Төлөөлөн Удирдах зөвлөлийн 2021 оны 18 тоот тогтоолоор “Хүний нөөцийн стратеги 2021-2030” бодлогын баримт бичиг батлагдсан. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг хангуулан хяналт тавьж, хэрэгжилт тооцож ажиллаж байна.	100%
2.	Бодлогын бичиг баримтын дагуу холбогдох дүрэм, журам заавруудыг боловсруулах, батлуулах, мөрдүүлэх	2021-2022 он	Баримт бичигт заасан шинэчлэн сайжруулах ажлын хүрээнд 2023 онд боловсруулсан дүрэм, журам. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Ёс зүйн дүрэм” ✓ “Хөдөлмөрийн дотоод журам” ✓ “Шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс олгох журам” ✓ “Ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох тухай журам” ✓ “Ажлын байрны тодорхойлолт”-ыг тус тус шинэчлэн батлуулж, мөрдөн ажиллаж байна. - Одоогийн байдлаар дараах эрх зүйн баримт бичгүүдийг шинээр болон шинэчилэн боловсруулан батлуулах шатандаа явж байна. Үүнд: <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Цаг ашиглалтын журам”; ✓ “Ажилтан сонгон шалгаруулах журам” 	90%
3.	Хүний нөөцийн стратеги, бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг удирдлага зохион байгуулалтаар хангах	2021-2024 он	2024 оны 09 дүгээр сарын 30-ны өдрийн байдлаар батлагдсан орон тоо 883, үүнээс орон тооны гүйцэтгэл 750 буюу 85 % байна. <ul style="list-style-type: none"> - Удирдах ажилтан 27 - Инженер 113 - Мэргэжилтэн 152 - Техникийн ажилтан 264 - Ажилтан 194 байна. - ЗТХ-ийн сайдын санаачлан зохион байгуулсан “Scholship road-2023” үйл ажиллагаанд оролцож төмөр замын мэргэжлээр суралцаж байгаа оюутнууд, мэргэжлээ сонгохоор судалж буй ЕБС-ийн төгсөгчдөд компанийн хэрэгжүүлж буй төслүүд, компанид нэн шаардлагатай мэргэжил, сул ажлын байрны талаар сурталчилж, мэдээлэл өгч ажиллав. Энэ үеэр 25 иргэн компанийн ажил горилогчийн санд бүртгүүлэв.	100%

			<p>- УБТЗ-ын Политехник коллежийн төгсөх ангийн суралцагчдад компанийн танилцуулгаа хийж, нээлттэй ажлын байрны зарыг түгээдэг суваг, сонгон шалгаруулалтын журмынхаа талаар танилцуулж, хамтран ажиллах нөхцөл боломжийн талаар туршлага солилцлоо.</p> <p>Тогтвортой ажил эрхлэлтийг хангах чиглэлээр:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ажилтнуудын Цалин, урамшуулал, нийгмийн асуудал, идэвхжүүлэлтийн талаар шийдвэрлэсэн тушаал, - Ажилтнуудын ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, гэр бүлдээ зориулах цаг, хувь хүний төлөвлөлтөд эерэг нөлөө, дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор ажлын цаг бүртгэлийн менежментийг уян хатан байдлаар шийдвэрлэсэн; - Монгол Улсын “Гэр бүлийн тухай хууль”-ийн хүрээнд компанийн ажилтнууд тэдний гэр бүлийн гишүүдийг хамгаалах, аливаа үйл ажиллагаанд хамтран ажиллах, нийгмийн хариуцлагын хүрээнд “Эцэг, эхийн зөвлөл”-ийг байгуулах журмыг боловсруулж, удирдлагуудад танилцуулан, батлуулах шатанд явагдаж байна. - 2023 онд Ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллах, нийгмийн асуудалд дэмжлэг үзүүлэх, компанийн соёл, нийгмийн хариуцлагын хүрээнд гачигдал тохиолдсон, шинээр гэр бүл, шинэ хүүхэдтэй болсон ажилтнуудад Хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу 200 орчим сая төгрөгийн дэмжлэг тусламжийг үзүүлсэн байна. - 2024 онд Ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллах, нийгмийн асуудалд дэмжлэг үзүүлэх, компанийн соёл, нийгмийн хариуцлагын хүрээнд гачигдал тохиолдсон, шинээр гэр бүл, шинэ хүүхэдтэй болсон ажилтнуудад Хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу 68,6 сая төгрөгийн дэмжлэг тусламжийг үзүүлсэн байна. - Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлд заасны дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй 7 иргэдийг тогтвортой ажлын байраар ханган ажиллаж байна. - Ар гэр нь галын аюулд өртсөн нэг ажилтны нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд хамт олноо манлайлан “Бидний нэг” аяныг зохион байгуулж газрын зөвшөөрлийг шийдвэрлүүлэн хамт олны дэмжлэг, оролцоотойгор тавилгатай гэр хүлээлгэн өгсөн. - УБТЗ-ын Төв эмнэлэгтэй 2023 оны 08 дугаар сарын 28-ны өдөр хамтран ажиллах гэрээ байгуулан 2024 онд ажилтнуудыг жилд нэг удаа эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах ажлыг зохион байгуулж 220 ажилтныг эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэг шинжилгээнд хамрууллаа. - 2023 оны 11 дүгээр сард “Цус сэлбэлт судлалын үндэсний төв”-тэй хамтран “Цусаа хандивлая аян”-ыг зохион байгуулснаар 57 ажилтан үзлэгт хамрагдан, шаардлагад 22 ажилтан цусаа хандивлав. - Тээвэрлэлтийн үйл ажиллагаа идэвхжиж байгаатай холбогдуулан шаардлагатай ИТА-ны тоо өсч, тэдний ажиллаж, амьдрах орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор Гашуунсүхайд өртөөнд 52 ортой амрах байрыг бүрэн 	
--	--	--	---	--

			<p>ашиглалтанд оруулаад байна. Тавантолгой өртөөнд 150 ортой ажилтнуудын амрах байрыг ашиглалтанд оруулах ажил 100 хувийн гүйцэтгэлтэй байна.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Компанийн батлагдсан “Өвөлжилтийн бэлтгэл ажлын төлөвлөгөөний дагуу шаардлагатай ажилтнуудад жилд 2 удаа хор саармагжуулах, нийт ажилтнуудыг витаминжуулах аяныг зохион байгууллаа. - Нийгмийн хариуцлагын хүрээнд 2024 онд ЗТЯ-аас өгсөн үүрэг даалгаварын дагуу 10 оюутанд тус бүр 2,000,000 төгрөг нийт 20,000,000 төгрөг тэтгэлэг өгсөн. - Ажилтны мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэхэд дэмжин ажиллах хүрээнд УБТЗ-ын Политехник коллежид 12 ажилтныг төлөвлөгөөт хугацаанд танхимаар суралцах нөхцөл боломжоор ханган ажиллаж байна. - 3 ажилтныг бакалаврын боловсрол эзэмшүүлэхээр УБТЗ-ын Дээд сургуульруу 2024.09.16-ны 4/2350 тоот албан бичиг хүргүүлсэн. 	
4.	Хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримтыг хэрэгжүүлэх, нутагшуулах	2021-2022 он	<p>“Сольюшн менежмент” ХХК-тай хамтран ажиллах гэрээний дагуу ОУ-ын 5 чиглэлийн стандарт (ISO9001:2015, ISO21500:2012, ISO14001:2015, ISO27001:2013, ISO45001:2018)-ыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэхээр ажиллаж батламжлалыг авлаа. Тус ОУ-ын стандарт нэвтрүүлэх ажлыг хэвшүүлэх 17 сургагч багш бэлтгэсэн.</p> <p>✓ Хүний нөөцийн менежментийн олон улсын стандартуудыг нэвтрүүлэх зорилт нь бодлогын баримт бичгийн дунд хугацаанд буюу 2023-2024 онд хамрагдаж байгаа ба судалгааны ажлын хүрээнд Хүний нөөцийн менежментийн олон улсын ISO 30400; 30405; 30406; 30407; 30408; 30409 стандартуудыг бүрэн хэрэгжүүлсэн Мишээл групп, Номин холдинг, Монос групп, Эрдэнэт концерн, АПУ ХХК зэрэг байгууллагуудын хүний нөөцийн багуудтай туршлага солилцох уулзалтуудыг зохион байгуулан ажиллалаа.</p>	70%
5.	Хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримтын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, тогтмол сайжруулалт хийх, тогтолцоо, загварыг илүү өөрт тохируулан сайжруулах	2021-2024 он	<p>Компанийн жилийн төлөвлөгөө, хэлтсийн жил, улирал, сарын төлөвлөгөөнд хүний нөөцийн бодлогын баримт бичигт тусгагдсан ажлуудыг зорилт болгон дэвшүүлэн ажиллаж байна. Хүний нөөцийн стратеги” бодлогын баримт бичиг нь компанийн хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, бодлого удирдамжийг тодорхойлох үндсэн баримт бичиг бөгөөд үе шаттайгаар компанийн үйл ажиллагаатай уялдуулан өөрчилж, сайжруулж, хэрэгжүүлж ажиллах баримт бичиг юм. 2021-2023 онд Хүний нөөц бүрдүүлэлт, ажлын байрны сонгон шалгаруулалтын журмын хүрээнд биечлэн 745, онлайнаар 338 нийт ирүүлсэн 1083 анкетыг хүний нөөцийн бүртгэлийн санд бүртгэв. 2023 онд ирүүлсэн ажил горилогчдын анкетийн 70 хувь нь төмөр замын тээврийн менежмент, инженерчлэлийн чиглэлийн ажил мэргэжлийн түүхтэй байна. Өнгөрсөн хугацаанд 1000 гаруй горилогчийг 1, 2 дугаар шатны ярилцлагад</p>	70%

			<p>урьж 700 гаруй горилогчийг шалгаруулж ажилд авсан байна. Сонгон шалгаруулалтын журмын дагуу 2022 онд 458, 2023 онд 145, 2024 оны 09 дүгээр сарын 30-ны өдрийн байдлаар 204 ажил горилогчийг ажлын байраар хангаж ажилласан.</p> <p>Компанийн үйл ажиллагаа өргөжиж байгаатай холбогдуулан “Хүний нөөцийн стратеги 2021-2030” бодлогын баримт бичигт сайжруулалт хийхээр Ажлын даалгаврыг батлуулан холбогдох нэгжид хүргүүлж, ХААХ-ээс тендерийн ажиллагааг зарласан байна.</p> <p>Хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримт бичиг сайжруулалт хийх суурь мэдээллийг хангах зорилгоор 2024 оны эхний хагас жилд дараах судалгаануудыг хийсэн байна.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл авах ажилтнуудын судалгаа ✓ Ажилчдын удаан жилийн нэмэгдлийн судалгаа ✓ Тухайн сард гэрээтээр ажилд орсон болон үндсэн орон тоонд шинээр ажилд орсон ажилчдын судалгаа ✓ Ажилчдын орон тооны гүйцэтгэлийн судалгаа /албан тушаал, овог нэр, газар, хэлтсээр/ ✓ Ажилчдын иргэний бүртгэлийн харьяаллын судалгаа ✓ Компанийн эмэгтэй ажилтнуудын судалгаа /газар, хэлтсээр/ ✓ Компанийн ажилчдын 16-с доош насны хүүхдийн судалгаа ✓ Байгууллагын ажилтнуудын 4 ба түүнээс дээш хүүхэдтэй ажилтнуудын судалгаа ✓ Тээврийн удирдлагын газар, Суурь бүтцийн газрын магистр зэрэгтэй ажилтнуудын судалгаа ✓ ДХЭХХ-ийн тусгай зөвшөөрөл авахад шаардагдах ажиллах хүчний чадамжийн судалгаа ✓ Ажилтнуудын анхан шатны тоон судалгааг гаргасан. (хүйсийн судалгаа, насны ангилал, боловсролын мэдээлэл) ✓ Байгууллагад ажиллаж буй “Хөдөлмөрийн чадвар алдсан ажилтан”-уудын дэлгэрэнгүй судалгаа ✓ Компанид гэр бүлээрээ ажилладаг ажилчдын судалгаа ✓ Компанид орсон, гарсан ажилчдын судалгаа 	
--	--	--	---	--

Тэргүүлэх чиглэл 2: Байгууллагад ажилтнууд тасралтгүй суралцдаг системийг бий болгох, авьяас чадварын хөгжлийн ба карьерын менежментийг цогцоор нь хэрэгжүүлэх;

№	Зорилтууд	Хэрэгжүүлэх хугацаа	Биелэлт	Хувь
Ажилтнуудыг ажил үүргээ өндөр төвшинд хийж гүйцэтгэхэд шаардлагатай чадамжийг эзэмших, тасралтгүй суралцах системийг сургалт хөгжлийн 70/20/10-ийн загварын дагуу бий болгох;				
1.	Компанийн сургалт хөгжлийн бодлогыг компанийн зорилго, зорилттой уялдуулан тодорхойлох, холбогдох дүрэм, журмуудыг боловсруулах, байнгын сайжруулалт хийх.	2021-2022 он	Сургалт хөгжлийн журмыг 2021 оны 11-р сарын 16-ны өдрийн А/65 тоот Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар батлуулан үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж эхэлсэн. Зам, тээврийн хөгжлийн сайдын А/154 тоот тушаалын 15 дугаар хавсралт "Төмөр замын мэргэжилтэй ажилтныг бэлтгэх, сургалт зохион байгуулах, мэргэшүүлэх, мэргэжлийн зэрэг олгох, шалгалт авах журам"-ын өөрчлөлтөд оруулах саналыг хүргүүлэн ажиллав Компаниас 2024.09.10-ны 4/2313 тоот албан бичгээр журам боловсруулах талаар чиглэл авахаар хүргүүлсэн. Тус албан бичгийн хариу 2024.09.23-ны 05/801 тоотоор ирсэн. Уг бичигт Зам, тээврийн хөгжлийн сайдын 2020 оны А/154 дүгээр "Төмөр замын тээврийн нийтлэн багц дүрэм батлах тухай" тушаалын 10-р хавсралтаар "Төмөр замын мэргэжилтэй ажилтныг бэлтгэх, сургалт зохион байгуулах, мэргэшүүлэх, мэргэжлийн зэрэг олгох, шалгалт авах журам"-ыг баталсан. Иймд төмөр замын байгууллага дээрх журмыг үйл ажиллагаандаа мөрдөж, шаардлагатай тохиолдолд уг журамд нийцүүлэн арга зүйн баримт бичгийг боловсруулан байгууллага дотроо мөрдөн ажиллах чиглэл өгсөний дагуу Гүйцэтгэх захирлын 2024 оны 10 дугаар сарын 09-ний өдрийн Б/165 дугаар тушаалаар 13 хүний бүрэлдэхүүнтэй ажлын хэсэг байгуулагдан сургалт, шалгалтын журмын ажлын хэсэг байгуулагдан тус журмуудыг боловсруулан ажиллаж байна.	90%
2.	Компанийн сургалт хөгжлийн үйл ажиллагааг сургалтын хөгжлийн 70/20/10-ийн загварын дагуу хөгжүүлэх, хэрэгжүүлэх.	2021-2024 он	2023 онд сургалтын төсөв багасч 235,325,000 төгрөг болж батлагдсантай холбогдуулан уг төсөвт багтаан төлөвлөгөөний төслийг боловсрууллаа. Нийт 49 сургалт төлөвлөгдсөнөөс гадаад сургалт-5, ажилтнуудын хувь хүний хөгжил, хуулийн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх сургалт-10, бусад сургалт нь ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалт төлөвлөсөн. 2023 оны 9 дүгээр сарын 30-ны байдлаар компанийн хэмжээнд нийт 344 цагийн сургалтыг танхим болон цахим хэлбэрээр зохион байгуулж нийт сургалт хөгжлийн үйл ажиллагаанд 21,960,000 төгрөг зарцуулсан байна. 10- Албан ёсны сургалт, боловсролоор суралцах хүрээнд: Гүйцэтгэх захирлын 2024 оны 01 дугаар сарын 17-ны өдрийн А/11 дугаар тушаалаар 2024 оны сургалтын төлөвлөгөөнд ХАБЭА-н чиглэлийн 68,200,000 төгрөг нийт 294,000,000 төгрөгийн төсөвтэй гадаад, дотоод сургалтыг зохион байгуулахаар төлөвлөгөөг батлуулсан. Тайлант хугацаанд зохион байгуулагдсан дотоод сургалт нь төлөвлөгөөт 27, төлөвлөгөөт бус 7 сургалтыг тус тус зохион байгуулан ажилласан. Мөн гадаад 1 төрлийн сургалтад 3 ажилтныг хамруулан ажилласан болно. Нийт 685 ажилтныг сургалтад хамруулсан.	90%

			<p>Тээврийн удирдлагын газар, Суурь бүтцийн газрын 12 ажилтан техникийн боловсрол эзэмшихээр, 3 ажилтан бакалаврын боловсрол эзэмшихээр өөрийн хүсэлтээр мэдлэг мэргэжлээ дээшлүүлэхээр суралцаж байна. Эдгээр ажилтныг танхимаар суралцах нөхцөл боломжоор ханган ажиллаж байна.</p> <p>20 - Бусадтай харилцах замаар суралцах хүрээнд: Компанийн ажилтнууд өдөр тутамд албан ажлын хүрээнд удирдлагаас өгсөн чиг үүргийг хамтран хэрэгжүүлж бие биенээсээ суралцаж, өөрсдийгөө хөгжүүлэн ажиллаж байна. Шинэ ажилтны чиглүүлэх сургалтаар компанийн танилцуулга, хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хэрэгжүүлж буй урамшуулал, ажлын байран дахь ХАБЭА-н завар зөвлөмж бусад мэдээллийг хүргэж 2024 оны 09 дүгээр сарын 30-ны байдлаар 204 ажилтныг хамруулан ажилласан байна.</p> <p>70 – Ажлын байран дээрх туршлагаас суралцах хүрээнд: ЗУГ-ын Хүний нөөц, сургалтын хэлтсийн мэргэжилтнүүдийн ажлын чиг үүрэгт өөрчлөлт оруулсан. /Өмнө нь тушаал хариуцсан мэргэжилтэн, цалингийн цаг хариуцсан мэргэжилтэн, албан бичиг, өргөдөл гомдол хариуцсан гэх мэт тухайн ажлыг дагнаж хийх чиг үүрэгтэй байсан./ Ингэснээр мэргэжилтэн хариуцсан газар, нэгжийн хүний нөөцийн бүхий л процессыг гардан хийж мэдлэг мэргэжлээ дээшлүүлж, бие биенээсээ суралцаж өөрийгөө хөгжүүлэн ажиллаж байна.</p> <p>ТУГ–ЗААХ шинэ машинчийг сэлгээний хөдөлгөөнд 2-оос доошгүй удаа дагалдуулдаг. Мөн мөр бүрт /Тавантолгой-Гашуунсухайт, Тавантолгой-Цогтэций чиглэлд шалан зааварчлах аялал хийнэ/ 2-оос доошгүй удаа аялал хийлгэж дадлагажуулдаг. Шинээр томилогдсон туслах машинчийг туршилтын хугацаанд туслах машинчийн дагалдангаар ажиллуулж ажлын байранд суралцуулан ажиллаж байна.</p>	
3.	Сургалтын хэрэгцээг хувь хүний, нэгжийн, байгууллагын чадамж нарийвчлан тодорхойлох.	2021-2023 он	Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлохдоо ажил мэргэжлийн онцлог, хэрэгцээ шаардлагыг үндэслэн газар, нэгжүүдээс ирүүлсэн саналыг үндэслэн боловсруулж батлуулсан. Мөн зайлшгүй шаардлагатай төлөвлөгөөнд тусгагдаагүй мэргэшлийн сургалтуудыг нэгжүүдийн захиалгаар зохион байгуулж байна.	70%
4.	Ажилтнуудыг хөгжүүлэх урт хугацааны хөгжлийн хөтөлбөрүүд боловсруулан үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх.	2021-2023 он	ШУТИС-тай хамтын ажиллагааны хүрээнд Механик тээврийн сургуулийн “Төмөр замын тээврийн менежмент”-ийн ангид нийт 19 ажилтан суралцаж, 2022 оны хичээлийн жилд нийт 9, 2023 оны хичээлийн жилд 10 оюутан төгсч тээврийн менежментийн чиглэлээр амжилттай суралцаж бакалаврын боловсрол эзэмшсэн байна. 2024 онд УБТЗ-ын Дээд сургуульд 3 ажилтныг мэргэжлээ дээшлүүлэх бакалаврын ангид суралцуулж байна. УБТЗ-ын Политехник коллежид 12 ажилтныг техникчийн боловсрол эзэмшүүлэхээр суралцах нөхцөл боломжоор ханган ажиллаж байна. /Хөтөлбөр боловсруулагүй./	70%

5.	Компанийн хэмжээнд дотоод сургагч багш нарыг бэлтгэх, хөгжүүлэх хөтөлбөрийг хөгжүүлэх, дотоод сургагч нарын урамшууллыг бий болгох.	2021-2024 он	<p>2023 онд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт үнэлгээ, судалгааны институт, Хүний нөөцийн судалгааны үндэсний хүрээлэнгээс зохион байгуулсан ISCO-08:2023 “Хүний нөөцийн брокер”-ын сургалтанд 1 сургагч багшийг бэлтгэсэн.</p> <p>2024 онд сургагч багш нарын тоог нэмэгдүүлэх, чадавхижуулах зорилгоор ХНСХ-ийн 3 мэргэжилтнийг ахисан шатны сургалтанд хамруулав.</p> <p>Сургагч багшийн урамшууллын талаарх зохицуулалтыг сургалт, шалгалтын журманд оруулахаар ажлын хэсэг байгуулагдан ажиллаж байна.</p>	70%
6.	Шинээр орж буй ажилтнуудад зориулсан чиглүүлэх сургалт, дасан зохицох хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх.	2021-2024 он	<p>Дасан зохицох хөтөлбөр батлагдсантай холбогдуулан чиглүүлэх сургалтын агуулгын чанарыг сайжруулах зорилгоор цахим хэрэглэгдэхүүн, материалыг дараах агуулгаар бэлтгэн нэг стандартад оруулан бэлтгэн гаргасан. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компанийн танилцуулга • Хөдөлмөрийн дотоод журам • Хүний нөөцийн үйл ажиллагаа • Цалин хөлс, ээлжийн амралтын цалин, нэмэгдэл хөлс, олговор, тэтгэмжийн тухай • ХЭМАБ-ын дүрэм, зааварчилгаа • Албан хэрэг хөтлөлт • Нууцын тухай <p>2022 онд нийт 25 удаа 192 цагийн сургалт зохион байгуулж, давхардсан тоогоор онлайн болон танхимаар 13400 ажилтан сургалтанд хамрагдсан байна.</p> <p>2023 онд шинэ ажилтнуудын дасан зохицох хөтөлбөрийн хүрээнд Архив, албан хэрэг хөтлөлтийн нийтлэг журам, Монгол хэлний тухай хууль, Баримт бичгийн стандарт тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан Компанийн албан хэрэг хөтлөлтийн дотоод журмын сургалтуудыг зохион байгуулж, нэгжийн дотоод албан бичиг хариуцсан ажилтнуудад бичиг хэргийн хэрэгжилтийг сайжруулж, ажилтнуудын мэдлэгийг нэмэгдүүлж, албан хэрэг боловсруулах арга зүйн үр дүнг дээшлүүлэх зорилгоор давтан сургалтыг зохион байгуулсан.</p> <p>Сургалтад хамрагдсан 36 ажилтнуудаас зохих онолын мэдлэгийн түвшинг тогтоож, сургалтын үр дүнд нийт ажилтнуудын мэдлэгийн түвшин 39.1 хувиар дээшилсэн.</p> <p>2024 онд компанийн үзэл баримтлал, үнэт зүйлс, хэрэгжүүлж байгаа төсөл хөтөлбөрийг судалж, манай компанийг сонгож ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн шинэ ажилтнуудад зориулан 29 удаагийн сургалтанд 204 ажилтныг хамруулсан байна.</p>	90%

			Компанийн үйл ажиллагааны цар хүрээ нэмэгдэж байгаатай холбогдуулан Шинэ ажилтны чиглүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг төслийн хэмжээнд шинэчлэн боловсруулсан.	
7.	Авьяас чадварын менежментийн бодлогыг тодорхойлох, батлуулах.	2021-2023 он	<p>Гүйцэтгэх захирлын 2019 оны 03 дугаар сарын 06-ны өдрийн А-1/06 дугаар “Ажлын гүйцэтгэлийг төлөвлөх, тайлагнах, дүгнэх, үр дүнгийн урамшуулал олгох журам”-ыг үндэслэн 2023 оны 3 дугаар улирлын байдлаар 90%-ээс дээш хугацаанд ажилласан ажилтнуудад 30% хүртэлх мөнгөн урамшуулал олгохоор Захирлын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлэн батлуулсан.</p> <p>- 2022 онд “Ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох тухай журам”, 2023 оны 06 дугаар сарын 08-ны өдрийн А/65 тушаалаар “Ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох тухай журам”-ыг шинэчлэн боловсруулж улсад 61 сар ажилласан бүх ажилтанд уг нэмэгдлийг олгож байна.</p> <p>- Гүйцэтгэх захирлын 2023 оны 4-р сарын 25-ны өдрийн А/43 тушаалаар “Шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс олгох журам”,</p> <p>- Гүйцэтгэх захирлын 2023 оны 6-р сарын 02-ны өдрийн А/62 тоот тушаалаар “Ажлын байрны тодорхойлолт батлах тухай” журмыг тус тус батлуулсан.</p> <p>Мөн Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 77-р тушаалыг үндэслэн нийт ажилтнуудын ажлын байрны нөхцөл, нэршлийг ангилан шинэчлэх ажлыг зохион байгуулж, компанийн батлагдсан орон тооны хүрээнд 3 удаа Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал тодорхойлолт (YAMAT)-д нийцүүлэв. Энэхүү ажлыг гүйцэтгэснээр цалингийн ангилал, зэрэглэлийг оновчтой болгох ажлыг эхлүүлээд байна.</p>	70%
8.	Өндөр гүйцэтгэлтэй ажилласан ажилтнуудын урамшуулал, нийгмийн халамж, сургалтын тэтгэлэг, томилолт аяллын бодлого гэх мэт хөнгөлөлт хангамжийн багцийг тодорхойлох, хэрэгжүүлэх.	2021-2024 он	<p>2023 онд ЗТХЯ-наас зарласан тэтгэлэгт хөтөлбөрт 15 ажилтнаа хамруулахаар материалыг нь бүрдүүлэн өгсөн.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ОУ-ын Койка төслийн хүрээнд тээвэр, дохиолол холбооны чиглэлээр 2 инженерийг БНСАУ-д 10 хоног, “Бодь интернэшл” ХХК-тай хамтран ажиллах гэрээний дагуу БНХАУ-д 22 инженер, техникийн ажилтан 10 хоног, ОХУ-ын Вагоны чиглэлээр 4 инженерийг тус тус сургалтад хамруулан дэмжиж ажилласан. • Ар гэр нь галд өртсөн ЗУГ-ын ААКҮХ-ийн жолооч С.Гантулгад дэмжлэг үзүүлэн 5 ханатай тавилгатай гэр бэлтгэн хүлээлгэн өгсөн. <p>Санхүү төлөвлөлтийн газрын Эдийн засагч П.Тамир ОХУ-д мэргэшихээр суралцаж байгаа тул компанийн ДЖ-ын дагуу заалтаар чөлөөний хугацаа хязгаарлагдсан хэдийч 33-ийн хурлаар хэлэлцэн дэмжин ажиллалаа.</p> <p>2024 онд Зам тээврийн хөгжлийн сайдын өгсөн үүрэг чиглэлийн дагуу төмөр замын болон нарийн мэргэжлээр суралцагч оюутан залуусын тоо, чанарыг нэмэгдүүлэх, урамшуулах зорилгоор тэтгэлэг олгох санаачилгыг дэмжиж Компаниас нийт 5 оюутанд 20 сая төгрөгийн сургалтын тэтгэлэг олгов.</p> <p>Компанид шаардлагатай, өөрийн мэдлэг чадвараа хөгжүүлж боловсрол мэдлэгээ хөгжүүлж байгаа ажилтнуудад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор</p>	70%

			суралцагчдын гаргасан өргөдлийн дагуу 10 ажилтанд шалгалтын үеэр цалинтай чөлөө олгов.	
9.	Ажилтнуудын тогтвор суурьшлыг сайжруулах цогц хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх.	2021-2024 он	Ажилтнуудаа тогтвор суурьшилтай ажиллуулах ажлын хүрээнд Компанийн хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгагдсан “Удаан жил ажилласны нэмэгдэл, Мэргэшсэн болон эрдмийн зэргийн нэмэгдэл” олгох ажлыг 2022 оны 4-р сараас хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. 2023 оны 6-р сарын 08-ны өдрийн А/65 тоот тушаалаар ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох журмыг батлуусан ба уг нэмэгдлийг хөдөлмөрийн гэрээ хийсэн бүх ажилтнуудад олгодог болсон. 2023 оны 10-р сард дахин нэмэлт өөрчлөлт оруулж бүх газрын дарга нар 100 хувийн саналаар дэмжсэн. 2023 оны эхний хагас жилд компани нийгмийн хариуцлагын хүрээнд ажилтнуудад дэмжлэг болгон, холбогдох хууль, Хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу нийт 53 ажилтан, ажилтан, тэдний гэр бүлд 500.000-5.280.0 сая төгрөгийн нийт 55.430.0 сая төгрөгийн дэмжлэгийг үзүүлж, өндөр насны тэтгэврээ тогтоолгосон 3 ажилтанд тэтгэмж, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай 33 ажилтанд цалинтай чөлөө тус тус олгосон байна. Түүнчлэн “Тавантолгой төмөр зам” ХХК-ийн үүсгэн байгуулагдсаны түүхт 5 жилийн ойн баяраар төрийн болон салбарын шагналд 76 ажилтан тодорхойлсноос 55 ажилтан шагнаж урамшууллаа. /Хөтөлбөр боловсруулах/ Ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, өндөр гүйцэтгэлтэй ажилтнуудыг нийгмийн хамгааллын бодлогоор дэмжих зорилгоор харилцагч Голомт банктэй удирдлагын төвшинд хэлэлцэж жилд 10 ажилтныг орон сууцны ипотекийн зээлд хамруулахаар газар бүрээс 2 ажилтныг хамруулахаар саналыг авч 33-ийн хурлаар шийдвэрлүүлэхээр ажиллаж байна.	90%

№	Зорилтууд	Хэрэгжүүлэх хугацаа	Биелэлт	Хувь
Тэргүүлэх чиглэл 3: Стратегийн зорилгод чиглэсэн ажлын гүйцэтгэл, урамшууллыг нягт уялдуулах удирдлагын тогтолцоог хөгжүүлэх;				
1.	Хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажил үүргийн хуваарилалт болон албан тушаалын шатлалыг оновчтой тогтоох чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.	2021-2024 он	Ажил, албан тушаалын үнэлгээ хийн цалингийн зэрэглэл, шатлалыг оновчтой тогтоох, ажилтнуудын ажлыг үнэлэх түлхүүр үзүүлэлтүүдийг (KPI) шинэчилж мөрдүүлэх ажлын хүрээнд гүйцэтгэх захирлын 2021 оны А/45, А/66 дугаар тушаалаар “Ажил дүгнэх журам”, “Ажлын цаг ашиглалтын журам”-ыг тус тус баталж, үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. 2023 онд “Ажлын цаг ашиглалтын журам”-ыг шинэчлэн боловсруулж, газар нэгжүүдээс санал авч байгаа ба одоогоор 86 хувийн гүйцэтгэлтэй байна. Компанийн тээвэрлэлтийн үйл ажиллагаа эрчимжиж байгаатай холбогдуулан газар, нэгжийн уялдаа холбоог сайжруулах, ажлын үр бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, ажлын байрны дотоод зохион байгуулалтыг оновчтой болгох зорилгоор ажилтнуудын ажлын байрны нөхцөл, нэршлийг ангилан шинэчлэх ажлыг зохион байгуулж, ажил мэргэжлийн 380 ажлын байрыг Үндэсний ажил, мэргэжлийн ангилал тодорхойлолтод нийцүүлэн 342 төрлөөр ангилан	70%

			<p>төрөлжүүлж 2024 оны 01 дүгээр сарын 31-ний өдрийн Гүйцэтгэх захирлын А/17 тушаалаар албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг шинэчлэн батлуулж 2024 оны 03 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хэрэгжүүлж эхлээд байна. Үүний үр дүнд нийт ажилтнуудын 76 хувийн үндсэн цалин нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байна. Мөн сарын үр дүнгийн нэмэгдэл цалинг 15 хүртэлх хувиар олгож, улирлын үр дүнгийн урамшууллыг 30 хүртэлх хувиар олгож байна.</p> <p>Ажилтнуудын хөдөлмөрийн эрхийг хамгаалах зорилгоор Гүйцэтгэх захирлын 2024 он 05 дугаар сарын 03-ны өдрийн А/75 тушаалаар 8 хүний бүрэлдэхүүнтэй байгуулан Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссыг байгуулан ажиллаж байна.</p> <p>Ээлжээр ажилладаг ажилтнуудыг 4/1 ростероор ажиллуулж байна.</p>	
2.	Ажилтнуудын гүйцэтгэл, цалин хөлс, урамшууллын тогтолцооны өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээнд тулгуурласан гүйцэтгэлийн удирдлагыг төлөвшүүлэх.	2021-2023 он	<p>Ажилтнуудад гүйцэтгэлд тулгуурласан цалин хөлс, урамшуулал олгох талаар ажлын хэсэг байгуулан цалин хөлсний шинэ системийг бий болгохоор ажиллаж байна. 2022 онд “Ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох тухай журам”, “Ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох тухай журам”, Гүйцэтгэх захирлын 2023 оны 6-р сарын 02-ны өдрийн А/62 тоот тушаалаар “Ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох тухай журам”-ыг шинэчлэн боловсруулж, батлуулан улсад 61 сар ажилласан үндсэн ажилтанд уг нэмэгдлийг олгож байна.</p>	90%
3.	Ажилтнуудын гүйцэтгэл, бүтээмжид суурилсан цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх, сайжруулах	2021-2024 он	<p>Ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх үнэлгээний системийг боловсруулаад байна. Улмаар 2023 онд гүйцэтгэлд суурилсан цалингийн системтэй болох зорилт тавин “Ажлын гүйцэтгэлийг төлөвлөх, тайлагнах, дүгнэх, үр дүнгийн урамшуулал олгох журам”-ыг үндэслэн шалгуур үзүүлэлтийн дагуу дүгнэн урамшуулал олгож байна. Гүйцэтгэх захирлын 2024 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн А/18 дугаар тушаалаар ажилтанд сар бүр 15 хувийн үр дүнгийн урамшуулал олгох тушаад албажин гарч тус урамшууллыг удирдлага ажлын үр дүнг журмын дагуу үнэлэн олгож байна. Мөн ажилтанд бүрт улиралд 30 хувийн үр дүнгийн нэмэгдлийг олгож байна.</p> <p>2024 оны байдлаар 3 дугаар улирлын байдлаар компани батлагдсан 883 орон тооноос 750 ажилтан ажиллаж байна. Үүнээс 483 ажилтанд удаан жилийн нэмэгдэл олгож байна.</p> <p>”Гүйцэтгэх захирлын 2023 оны 4 дүгээр сарын 25-ны өдрийн А/43 тушаалаар “Шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг батлуулан Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн дотоод журмын хэрэгжилтийг хангуулан ажиллаж байна.</p>	100%

Тэргүүлэх чиглэл 4: Компанийн үйл ажиллагааны өндөр гүйцэтгэл, эрчимтэй хөгжлийг хангах зөв манлайллыг төлөвшүүлэх;

№	Зорилтууд	Хэрэгжүүлэх хугацаа	Биелэлт	Хувь
Манлайллыг байгууллагын бүх төвшинд буюу хувь хүний манлайлал, багийн манлайлал, байгууллагын манлайллыг хөгжүүлэх;				

1.	Манлайллыг байгууллагын бүх төвшинд буюу хувь хүний манлайлал, багийн манлайлал, байгууллагын манлайллыг хөгжүүлэх системийг бий болгох, хэрэгжүүлэх.	2021-2022 он	Манлайлах ур чадвар олгох сургалтын хөтөлбөр боловсруулан сургалтын төлөвлөгөөнд тусгасан. 2023 оны 4-р улиралд бүх удирдах ажилтнуудыг “Манлайллын хөтөлбөр”-т хамруулах ажлыг зохион байгуулсан.	90%
2.	Манлайллын судалгааг жилд 1 удаа тогтмол авч, ямар түвшинд, ямар ур чадварыг хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх дутагдалтай ур чадварыг тодорхойлох.	2021-2022 он	Байгууллагын соёлын судалгаагаар 2020 онд ажилтнууд 54,9 хувь нь байгууллагад соёл төлөвшөөгүй гэсэн дүгнэлт өгсөн бол 2021 оны судалгаагаар байгууллагын соёлын үнэлэмж төлөвшсөн гэсэн үнэлгээ өгсөн нь Компанийн үйл ажиллагаа тогтвортой, эрчимтэй хөгжиж, ажилтнууд цаашид хэрэгжүүлэх томоохон төслүүд, стратеги төлөвлөлт, бодлого, алсын хараанд итгэх итгэл өссөнтэй холбоотой юм. Түүнчлэн 2022 онд байгууллагын соёлын судалгааг дахин авч харьцуулсан судалгааг хийн цаашид авах арга хэмжээний талаар төлөвлөгөө боловсруулсан ба 2023 онд дахин авахаар 4 дүгээр улирлын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгаад байна.	100%
3.	Удирдах ажилтнуудын ур чадварын зөрүүг нөхөх, эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан манлайллын хөтөлбөрийг боловсруулах, үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх	2021-2022 он	Ур чадварын үнэлгээний зөрүү гаргах үнэлгээний аргачлал боловсруулан удирдлагад танилцуулсан. Түүнчлэн удирдах ажилтны ур чадвар тодорхойлох асуулга судалгааг боловсрууллаа.	70%

Тэргүүлэх чиглэл 5: “Байгууллагын соёлд суурилсан зөв хандлагатай ажилтнуудыг төлөвшүүлэх”

№	Зорилтууд	Хэрэгжүүлэх хугацаа	Биелэлт	Хувь
Байгууллагын дотор хамт олны эерэг уур амьсгалыг бий болгох ажилтнуудыг өндөр гүйцэтгэл гаргах, сэтгэл ханамжтай байлгах байгууллагын соёлыг бий болгох, төлөвшүүлэх;				
1.	Компанийн ёс зүйн дүрмийг нийт ажилтнуудын оролцоотойгоор тодорхойлох, сайжруулах.	2021-2022 он	Ёс зүйн хороог 5 хүний бүрэлдэхүүнтэй байгуулсан бөгөөд улмаар ёс зүйн хороо нь ёс зүйн дүрмийг тодорхойлон батлуулж ёс зүйн дүрэм, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж үйл ажиллагаагаа явуулах стандартыг тогтоон ажиллаж байна. 2023 оны 3-р сарын 28-ны өдрийн Гүйцэтгэх захирлын А/28 тушаалаар Компанийн хөдөлмөрийн дотоод журам, Ёс зүйн дүрмийг тус тус шинэчлэн батлуулсан.	100%
2.	Ёс зүйн дүрмийг нийт ажилтнуудад таниулах, хэрэгжүүлэх хэвшүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрүүдийг боловсруулан тууштай хэрэгжүүлэх.	2021-2023 он		
3.	Байгууллагын үнэт зүйлсийг ажилтнуудад таниулах, ойлгуулах, байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаанд мөрдүүлэх зорилгоор сургалтын	2021-2022 он	Байгууллагын үнэт зүйлсийг ажилтнуудад таниулах, ойлгуулах зорилгоор Дасан зохицох хөтөлбөрийн хүрээнд компанийн танилцуулга, үнэт зүйлс, стратеги төлөвлөгөө, зорилго зорилт, хэрэгжүүлж буй төсөл хөтөлбөрийн талаар сургалтын материал бэлтгэн сургалтыг шинэ ажилчдад зориулан тогтмол зохион байгуулж байна.	70%

	<p>хөтөлбөр бэлтгэн нийт ажилтнуудад тодорхой давтамжтайгаар явуулах системийг бий болгох.</p>		<p>Байгууллагын үнэт зүйлсийг ажилтнуудад таниулах, байгууллагын хэмжээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг сахиж хэвшүүлэх, ажилтнуудын боловсролыг нэмэгдүүлэх зорилгоор хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаатай холбоотой сургалтуудад 2024 оны эхний хагас жилийн байдлаар нийт 89 ажилтныг хамруулав. Үүнд: “Оосорлогч дохиочны аюулгүй ажиллагааны сургалт”-д 10, “Хүнд машин механизмтай харьцаж ажиллах аюулгүй ажиллагааны сургалт”-д 10, “Даралтад сав, шугам хоолойтой харьцаж ажиллах аюулгүй ажиллагааны сургалт”-д 19, Хязгаарлагдмал орчинд ажиллах аюулгүй ажиллагааны сургалт”-д 11, “Тоног төхөөрөмжтэй харьцаж ажиллах аюулгүй ажиллагааны сургалт”-д 16, “Химийн хорт ба аюулгүй бодистой харьцаж ажиллах аюулгүй ажиллагааны сургалт”-д 3, “Цахилгааны аюулгүй ажиллагааны сургалт”-д 20 ажилтныг тус тус хамруулж, гэрээг дүгнүүлсэн байна. Эдгээр сургалтуудыг хуулийн хэрэгжилтийг хангах, ажилтнуудын боловсролыг дээшлүүлэх зорилгоор 2022 оноос жил бүр компанийн сургалтын төлөвлөгөөнд тусгаж, сургалтын зардлыг 100 хувь байгууллага хариуцаж байна. 2025 оноос Төрийн албан хэргийг крилл, монгол хос бичгээр хөтлөн явуулах тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор “Монгол бичигтэн төмөр замчид хөтөлбөр”-ийг системтэй хэрэгжүүлэхээр байгууллагын соёлын болон, идэвхижүүлэлтийн хөтөлбөрт тусган батлуулж, ажилтнуудыг онлайн сургалтанд хамруулах ажлыг эхлүүлээд байна.</p>	
4.	<p>Байгууллагын доторх хамт олны эерэг уур амьсгалыг бүрдүүлэх, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх арга хэмжээнүүдийг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх</p>	2021-2024 он	<p>Хамт олныхоо уур амьсгалыг таатай болгох улмаар ажилтнуудаа идэвхжүүлэх үүднээс “Идэвхжүүлэлтийн хөтөлбөр-2023” боловсруулж ажилтнуудаасаа санал авч байна. 2024 онд Байгууллагын хамгийн үнэт, орлуулшгүй баялаг нөөц болох ажилтнуудаа хөгжүүлэх, тэдний урам зоригийг нэмэгдүүлэх, санал санаачилгыг дэвшүүлэх, УИХ-аас баталсан Шинэ сэргэлтийн бодлогод тусгагдсан Ногоон хөгжлийн сэргэлт хөтөлбөрт тусгагдсан зорилтуудыг дэмжих, сурталчлахад чиглэсэн “ИДЭВХЖҮҮЛЭЛТ-2024” хөтөлбөрийг батлуулан газар нэгжүүдэд танилцуулан хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Мөн 3х3 сагсан бөмбөгийн тэмцээн, “Эрдэнэс тавантолгой” компанийн харъяа компаниудын дунд зохион байгуулагдсан спортын арга хэмжээнд компаниараа оролцож багаараа 2-р байр эзэлсэн. Уул уурхайн салбарын 100 жилийн ойн хүрээнд “Эрдэнэс Тавантолгой” ХК болон бүрэлдэхүүн компанийн ажилчдын чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх, биеийн тамир, спортын хөдөлгөөнд өргөнөөр хамруулах, тэдний спортын ур чадварыг дээшлүүлэх, хамт олны дунд нөхөрсөг уур амьсгалыг бүрдүүлэхэд спортын “Бага олимп 2022” наадмыг 6 төрлөөр 2022 оны 3-р сарын 4-ний өдрөөс 6-ны өдрүүдэд Улаанбаатар хот,</p>	100%

			<p>Буянт-Ухаа спортын ордон, “Степпа арена” цогцолборт зохион байгууллаа. Тэмцээнд “Тавантолгой төмөр зам” ХХК-ийн 87 тамирчин дартс, шатар, шагайн харваа, сагсан бөмбөг, гар бөмбөг, ширээний теннис гэсэн үндсэн 6 төрлөөр эрэгтэй, эмэгтэй баг, нэмэлтээр хөгжөөн дэмжигчид олс таталтын төрлөөр амжилттай оролцлоо. Хөгжөөн дэмжигч 20 хүний бүрэлдэхүүнтэй баг гаргасан. “Тавантолгой төмөр зам” ХХК-ийн Ерөнхий инженерийн нэрэмжит 3x3 сагсан бөмбөгийн тэмцээн 2022 оны 1-р сарын 8-ны өдөр “Gap” спорт төвд зохион байгуулагдлаа. Тэмцээнд компанийн газар, хэлтсүүдээс эрэгтэй нийт 12, эмэгтэй 5 баг тус тус өрсөлдсөн. “Тавантолгой төмөр зам” ХХК-ийн дараа дараагийн тэмцээн уралдаанд баг тамирчдыг бэлтгэх, ажилчдын эрүүл мэнд, бие бялдрын хөгжил, спортын ур чадварыг дээшлүүлэх, шинэ залуу, шилдэг тамирчдыг нээн илрүүлж, хамт олноороо чөлөөт цагаараа спортоор амьсгалж, ажлын эрч хүчийг нэмэгдүүлэх зорилгоор зохион байгууллаа.</p> <p>Компанийн бага олимп спортын арга хэмжээг 2024 оын 4 дүгээр сард зохион байгуулсан.</p> <p>2024 оны 05 дугаар сарын 06-ны өдөр байгууллагын хамгийн үнэт, орлуулшгүй баялаг нөөц болох ажилтнуудаа хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх, тэдний урам зоригийг нэмэгдүүлэх, санал санаачилгыг дэвшүүлэх, УИХ-аас баталсан Шинэ сэргэлтийн бодлогод тусгагдсан Ногоон хөгжлийн сэргэлт хөтөлбөрт тусгагдсан зорилтуудыг дэмжих, сурталчлах зорилгоор “ИДЭВХЖҮҮЛЭЛТ-2024” ХӨТӨЛБӨР-ийг батлуулан хэрэгжүүлж байна.</p> <p>Уг хөтөлбөрт тусгагдсан нийт 14 ажил төлөвлөснөөс "Бага олимп-2024" спортын тэмцээн, "Хуучин Монгол бичигтэн төмөр замчид хөтөлбөр", "Хүн байхын учир" хөтөлбөрийг хэрэгжүүлээд байна.</p>	
5.	Ажилтнуудын сонирхол дээр тулгуурласан идэвхжүүлэлтийн хөтөлбөрийг боловсруулан үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх.	2021-2023 он	<p>Компанийн ажилтнуудын санаачлагаар “Талархлын захидал” аян; “Хамтдаа цайлая” арга хэмжээ; “Play time-2023” арга хэмжээг тус тус зохион байгуулсан.</p> <p>2024 онд Байгууллагын хамгийн үнэт, орлуулшгүй баялаг нөөц болох ажилтнуудаа хөгжүүлэх, тэдний урам зоригийг нэмэгдүүлэх, санал санаачилгыг дэвшүүлэх, УИХ-аас баталсан Шинэ сэргэлтийн бодлогод тусгагдсан Ногоон хөгжлийн сэргэлт хөтөлбөрт тусгагдсан зорилтуудыг дэмжих, сурталчлахад чиглэсэн “ИДЭВХЖҮҮЛЭЛТ-2024” хөтөлбөрийг батлуулан газар нэгжүүдэд танилцуулан хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Байгууллагын соёл, ёс зүйг дээшлүүлэх, ажилтнуудын эерэг хандлагыг сайжруулж, сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх зорилго бүхий ажилтнуудыг идэвхжүүлэх 10 арга хэмжээг тусгасан хөтөлбөрийг боловсруулан батлуулж, хэрэгжилтийг хангуулан явцын тайланг нэгтгэн ЗТХЯ-нд тайлагнасан. Мөн Хуучин монгол бичигтэн төмөр замчид зорилтот ажлын хүрээнд 2024 оны 06 дугаар сарын 25-ны өдөр ажлын төлөвлөгөө батлуулан компанийн ажилчдыг Монгол бичгийн 3 шатны цахим сургалтад хамруулан холбогдох мэдээ тайланг</p>	100%

			ЗТХЯ-ны орон хэлний бодлогын орон тооны бус салбар зөвлөлд хүргүүлэн ажиллаж байна.	
6.	Хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажил үүргийг оновчтой, тодорхой болгох чиглэлээр төсөл, хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлэх	2021-2023 он	Компанийн нийт ажилтнуудын 80,4 хувь нь төмөр замын тээврийн салбарын мэргэжилтэй мэргэжлийн боловсон хүчин ажиллаж байна. Үүнд: Зүтгүүрийн аж ахуйн хэлтэс 2021 онд 14 ажилтны бүрэлдэхүүнтэй ажиллаж, 2022 онд орон тоо 96 ажилтнаар батлагдсан боловч илчит тэрэгний тоо хязгаарлагдмал байсан тул хүний нөөц 50 хүний бүрэлдэхүүнтэй ажиллаж, 52%-ийн бүрдүүлэлттэй байна. Вагоны аж ахуйн хэлтэс нь 2021 онд 21, 2022 онд 51 хүний бүтэц, орон тоотойгоор батлагдаж 34 ажилтантай, Хөдөлгөөн зохион байгуулалтын хэлтэс 45 ажилтантай, Ачаа тээвэр ложистикийн хэлтэс 48 ажилтантай ажилласан байна. 2023 онд батлагдсан орон тоо 883, III дугаар улирлын орон тооны гүйцэтгэлээр одоо ажиллаж байгаа 657 байна. 2023 оны 10-р сарын 15 байдлаар үндсэн болон туршилтын хугацаагаа нийт 145 ажилтныг ажилд томилсноос тээвэрлэлтийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэхтэй холбоотой 46 томилгоог хийсэн байна. Харьяа нэгжээс ирүүлсэн хүсэлтийн дагуу ажлын хэрэгцээ шаардлага, ур чадвар, дадлага туршлагын харгалзан 15 ажилтныг ажил олгогч болон ажилтны саналыг үндэслэн шаардлагатай ажлын байранд шилжүүлэн томилсон байна. Ажиллах хүчнийг үйл ажиллагааны чиглэлээр нь авч үзвэл: - Удирдах ажилтан 27 - Инженер 113 - Мэргэжилтэн 152 - Техникийн ажилтан 264 - Ажилтан 194 байна.	90%
7.	Суралцагч байгууллага болох зорилгоор суралцах үйл явцыг дэмжих тогтолцоог бий болгох, үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх.	2021-2022 он	Суралцах үйл явцыг дэмжин сургалтанд хамрагдаж буй ажилтнуудыг суралцах хугацааны болон шалгалт өгөх хугацаанд нь ажилласанд тооцон цалинг олгох, ээлжийн хуваарийг уян хатнаар зохицуулах зэргээр дэмжин ажилласан. Ажилтнууддаа “Карьер хөгжлийн төлөвлөлт” сэдвээр 2 удаа хичээл зааж сургалтад нийт 49 ажилтан хамрагдаж мэдлэг мэдээлэл туршлагаа солилцлоо. Сургалтад идэвхтэй хамрагдсан 3 ажилтныг хосоороо кино үзэх эрхийн бичгээр шагналаа. 2024 онд УБТЗ-ын Дээд сургуульд 3 ажилтынг мэргэжлээ дээшлүүлэн бакалаврын ангид суралцуулж байна. УБТЗ-ын Политехник коллежид 12 ажилтныг техникчийн боловсрол эзэмшүүлэхээр суралцах нөхцөл боломжоор ханган ажиллаж байна.	90%

8.	Асуудал-шийдэл хандлагаар бус асуудлыг нарийвчлан судалж боломжуудыг тодорхойлж түүнээс хамгийн оновчтой сонголтыг хийх хандлагаар аливаа асуудлыг шийддэг байх соёлыг төлөвшүүлэх чиглэлээр холбогдох хөтөлбөрүүдийг боловсруулан үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх.	2021-2022 он	Ажил горилогчдоос хандлага тодорхойлох тестийг авч үнэлж байна. “Хандлага, харилцаа” сэдвээр нийт 12 удаагийн сургалт зохион байгуулсан.	100%
9.	Ажилтнуудыг мэдлэгээ хуваалцах соёл, талбарыг бий болгох, ажилтнуудын мэдлэгээ хуваалцах үйлийг дэмжих, урамшуулах төсөл, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх.	2021-2023 он	Ажилтнуудын мэдлэгээ хуваалцах соёл талбарыг бий болгох зорилгоор “Скилл-апп” сургалтын программыг газар хэлтсүүдийн сургалт хариуцсан ажилтнуудад зааж, сургалтын материал оруулах эрхийг нээж өгсөн.	100%
10.	Байгууллагад дижитал орчин болон дижитал соёлыг бий болгох хөтөлбөр боловсруулах, үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх.	2021-2024 он	<p>Хүний нөөцийн Green ERP программ, ABLE программын хөгжүүлэлтийг сайжруулах, цаг бүртгэлийн апп-ыг ажилтнууддаа ашиглуулах зорилт тавин санхүүгийн асуудлыг компанийн төсвийн тодотголд тусган ажиллаж байна. ABLE, FB, Тавантолгой төмөр зам.мн вэб сайт, дотоод сүлжээ зэргийг ашиглан кампанийн дүрэм журам, бодлогын бичиг баримтуудыг судлах хэрэгжүүлэхэд өргөнөөр ашиглаж байна. “Skill up” сургалтын платформ дээр “Тавантолгой төмөр зам” ХХК-ийн нийт 559 ажилтныг “И-мэйл харилцааг суралцах нь” сэдэвт цахим сургалтыг байршуулсан бөгөөд нийт ажилтнуудын 78,5 хувь үзэж судалсан байна. Цаг бүртгэлийн системийг цахимжуулж, санхүүгийн программтай уяалдуулах мөн ажилтнуудын ажилласан цагийг нарийвчлан гаргах зорилгоор “Эйбл” программын цаг бүртгэлийн системийг нэвтрүүлэхээр ажиллаж байгаа. Уг ажлын хүрээнд ажилтнуудынхаа шаардлагатай мэдээллүүдийг “Эйбл” системд оруулж цаг бүртгэлийг нь сард 1 удаа системээс татаж ашигладаг болсон.</p> <p>Байгууллагад дижитал хэвшүүлэх зорилгоор 2024 онд “Эйбл софт”ХХК-тай хамтран ажиллах гэрээ байгуулж, нийт ажилтнуудын мэдээллийн дата шилжүүлэх ажил 90 хувь гүйцэтгэгдсэн. Үүний үр дүнд ажилтнууд эйбл програмд өөрийн бүртгэлээр нэвтэрч, цаг бүртгүүлэх, чөлөө мэдүүлэх, гадуур ажлын хүсэлт илгээх зэрэг ажилтнуудын цаг бүртгэлтэй холбоотой ажлууд бүрэн цахимжсан.</p> <p>Компанийн хэмжээнд Дотоод албан бичгийн эргэлт бүрэн дижитал хэлбэрт шилжсэн.</p> <p>Мөн компанийн ажлын байрны эрэлт хэрэгцээ, чадварлаг ажилтнуудыг хөдөлмөрийн зах зээлээс авах, компанийн эжил эрхлэлтийн мэдээллийг хөдөлмөрийн зах зээлд шилэн болгох зорилгоор хөдөлмөрийн зах зээлд</p>	70%

			хамгийн олон харилцагчтай zindaa.mn сайттай хамтран ажиллах гэрээ байгуулаад байна.	
11.	Өдөр тутмын үйл ажиллагааны цаг хугацаа шаардсан ажилбаруудыг хөнгөвчлөх төсөл, хөтөлбөрүүдийг боловсруулан хэрэгжүүлэх.	2021-2023 он	Засгийн газрын 2018 оны 259 дүгээр тогтоол “Төрийн үйлчилгээг цахим хэлбэрээр үзүүлэх арга хэмжээний тухай” тогтоолын хэрэгжилтийг хангах ажлын хүрээнд хүний нөөцийн стратегийн дунд хугацааны төлөвлөгөөнд тусгагдсан хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн систем нэвтрүүлэх ажлыг 2022 оны 2-р сараас эхлүүлэн үе шаттайгаар хэрэгжүүлсэн. Green ERP программд нийт ажилтнуудын үндсэн мэдээллийг 100 хувь оруулсан байна. 2024.01.31-д “Эйбл софт” ХХК-тай хамтран ажиллах гэрээг шинэчлэн байгуулсан. Тайлант хугацаанд 774 ажилчдын суурь мэдээллийг программд оруулж үйл ажиллагаандаа ашиглаж байна.	90%

Хөтөлбөрийн явцын үнэлгээний дүгнэлт: Тус хөтөлбөр нь нийт 5 зорилтын хүрээнд 31 арга хэмжээ хэрэгжиж байгаагаас

- 100% хэрэгжсэн-9
- 90% хэрэгжсэн-10
- 70% хэрэгжсэн-11

Нийт хэрэгжилт 83,0%-тай байна.

---ooOoo---