

**“МИАТ” ТӨХК ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО,  
ТӨЛӨВЛӨЛТ, ЗОРИЛТ**

Ажилтныг тасралтгүй суралцах, өсч хөгжих эрмэлзлийг идэвхтэй дэмжин ажиллаж мэдлэг, боловсролтой, ур чадвартай хүний нөөц бий болгох таатай нөхцлийг бүрдүүлэх

Ажилтан бүрийн мэргэжил, ажлын бүтээмж, хариуцлага, ур чадварт тулгуурлан чадварлаг баг бүрэлдэхүүнээр бүтээмжтэй ажиллах хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлж, бизнесийн урт хугацааны, тогтвортой амжилтын суурь бий болгох

Компанийг болзошгүй эрсдэлээс хамгаалахын тулд хүний нөөцийн эрэлт, хэрэгцээ шаардлагыг тогтмол хангах үүднээс чадварлаг, мэргэшсэн боловсон хүчний нөөц бүрдүүлэх, ажлын байрны давхардлыг арилган шаардлагагүй орон тоог хасах бодлого баримтлах

Ажилтнуудын хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, ажлын ачааллыг жигдрүүлэх, хариуцлагыг өндөржүүлэх үүднээс ажил үүргийн гүйцэтгэлийн үнэлгээний үйл ажиллагааг эрчимжүүлж чадварлаг ажиллах хүчин бий болгон компанийн ашигт ажиллагааг дээшлүүлэх

Компанийн хэмжээнд орлого, үр ашиг, бүтээмж, чанар дээшлүүлэхэд чиглэсэн аливаа шинэ санал санаачлагыг дэмжих, түүнийг үр дүнтэйгээр хэрэгжүүлэх

Ажилтнууд бие биедээ шаардлага тавих тогтолцоог хэвшүүлэх, хариуцлага, хяналтыг сайжруулах, үр дүнг тооцох, ажил үүргийн хуваарийг зөв зохион байгуулах

Шинэ ажилтныг албан тушаал, ажил үүрэг, ажиллах орчин нөхцөл, хамт олонтой нь танилцуулах, зохион байгуулалттай, дэс дараалалтай сургах, мэргэшүүлэх, чиглүүлэх дасан зохицуулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх богино хугацаанд бүтээлч, үр дүнтэй ажилтан болгох

Ирээдүйд шаардагдах хүний нөөцийн эрэлт, хэрэгцээг тасралтгүй хангах зорилгоор хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, төлөвлөлтийн оновчтой бодлогыг баримтлан ажилтан нээлттэй сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг илүү үр дүнтэй болгон сайжруулах

Компанийн стратеги болон бизнесийн үйл ажиллагаанд нөлөө бүхий гол Алба, хэлтэс нэгжүүдэд ажилладаг голлох албан тушаал бүхий ажиллагсдыг тогтвортой ажиллуулах бодлого баримтлах, тэдгээрийн залгамж халаа бэлтгэх, карьер өсөлт болон удирдах боловсон хүчин бэлтгэх чиглэлийг баримтлах

Ажилтнуудын хоорондын ажлын уялдаа холбоог сайжруулах, хэд хэдэн ажлын байранд ажиллах ур чадварыг эзэмшүүлэх, мэргэшүүлэх зорилгоор сэлгэн ажиллуулах бодлогыг хэрэгжүүлэх

Алба, хэлтэс, нэгжүүдийн хоорондын мэдээлэл солилцох урсгал болон ажлын уялдаа холбоо хэлхээг сайжруулах

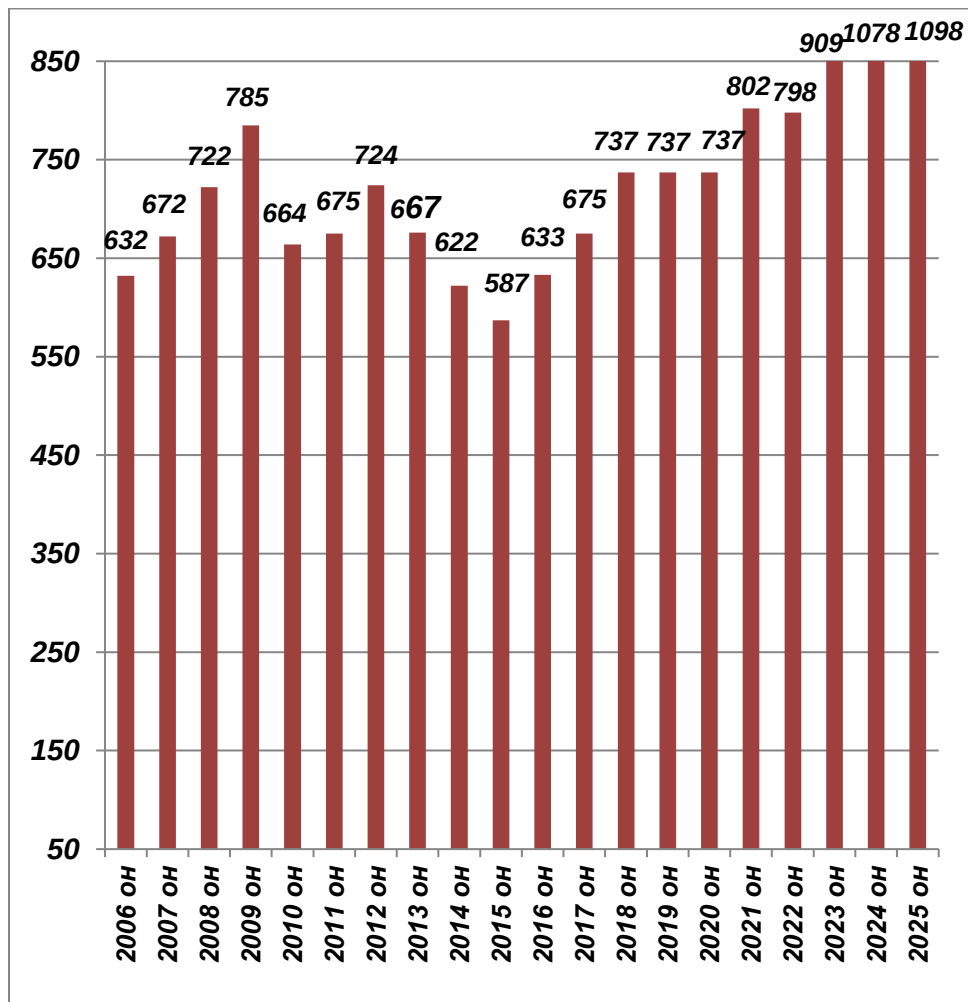
Ажлын байран дээр ажилтныг дэмжих, ажил үүрэгтэй холбоотой асуудлаар эрх тэгш, шударга байх, ажилтны санаа зовсон асуудал болон дарамт шахалтанд өртөхөөс сэргийлэх бодлого баримтлах

Ажилтны ажиллах орчин нөхцлийн бүх талаас нь сайжруулан дэмжиж ажиллах

## КОМПАНИЙН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

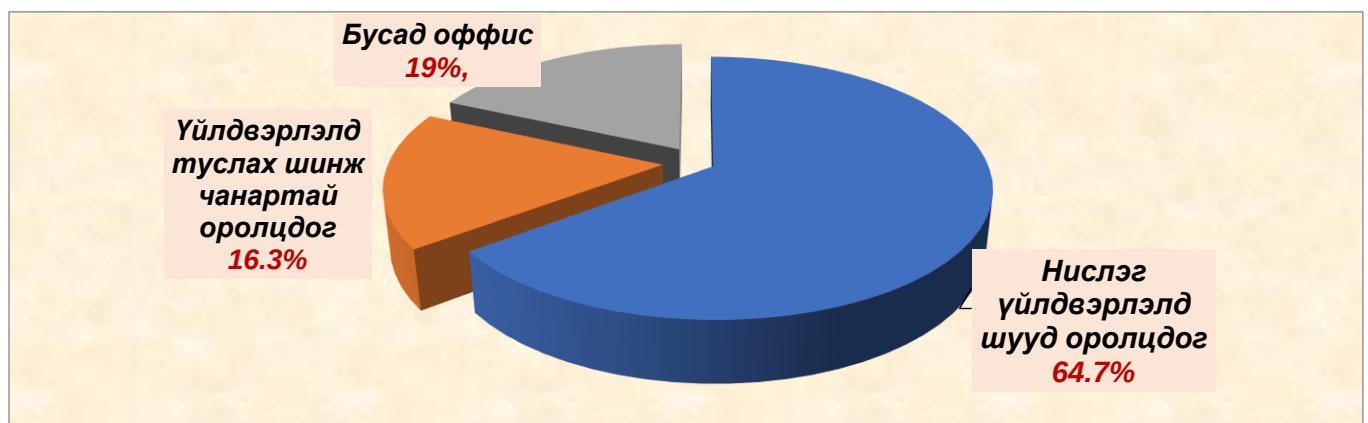
“МИАТ” ТӨХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн **2024** оны **12** дугаар сарын **10**-ны өдрийн **13/24** дугаар тогтоолоор компанийн удирдлага, бүтэц, зохион байгуулалт, орон тоог шинэчлэн баталсан бөгөөд **2025** онд **289** албан тушаалын ажлын байранд **1098** орон тоотой үйл ажиллагаа явуулж байна.

### ОРОН ТООНЫ ӨСӨЛТ, БУУРАЛТ /2006-2025 он/



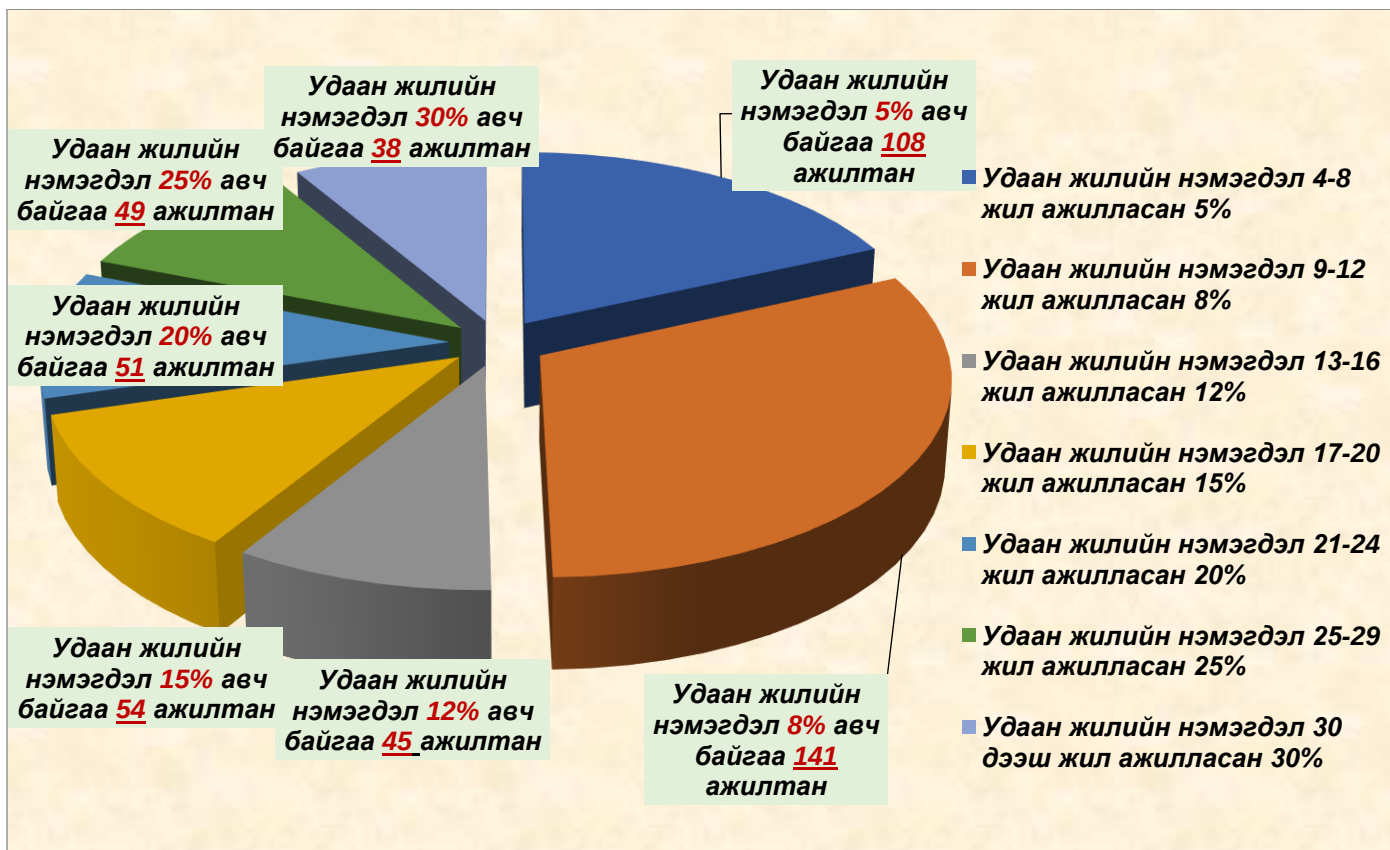
| №  | Он      | Орон тоо |
|----|---------|----------|
| 1  | 2006 он | 632      |
| 2  | 2007 он | 672      |
| 3  | 2008 он | 722      |
| 4  | 2009 он | 785      |
| 5  | 2010 он | 664      |
| 6  | 2011 он | 675      |
| 7  | 2012 он | 724      |
| 8  | 2013 он | 667      |
| 9  | 2014 он | 622      |
| 10 | 2015 он | 587      |
| 11 | 2016 он | 633      |
| 12 | 2017 он | 675      |
| 13 | 2018 он | 737      |
| 14 | 2019 он | 737      |
| 15 | 2020 он | 737      |
| 16 | 2021 он | 802      |
| 17 | 2022 он | 798      |
| 18 | 2023 он | 798      |
| 19 | 2024 он | 1078     |
| 20 | 2025 он | 1098     |

### ҮНДСЭН НИСЛЭГ ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН БОЛОН БУСАД САЛБАРЫН ХАРЬЦУУЛСАН ҮЗҮҮЛЭЛТ



**КОМПАНИЙН САНХҮҮГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛТАЙ УЯЛДУУЛАН АЖИЛТНУУДЫН ЦАЛИН ХӨЛС, УРАМШУУЛАЛ, НИЙГМИЙН АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭН АЖИЛЛАНА.**

**ИРГЭНИЙ АГААРЫН ТЭЭВЭРТ АЖИЛЛАСАН УДААН ЖИЛИЙН НЭМЭГДЭЛ**



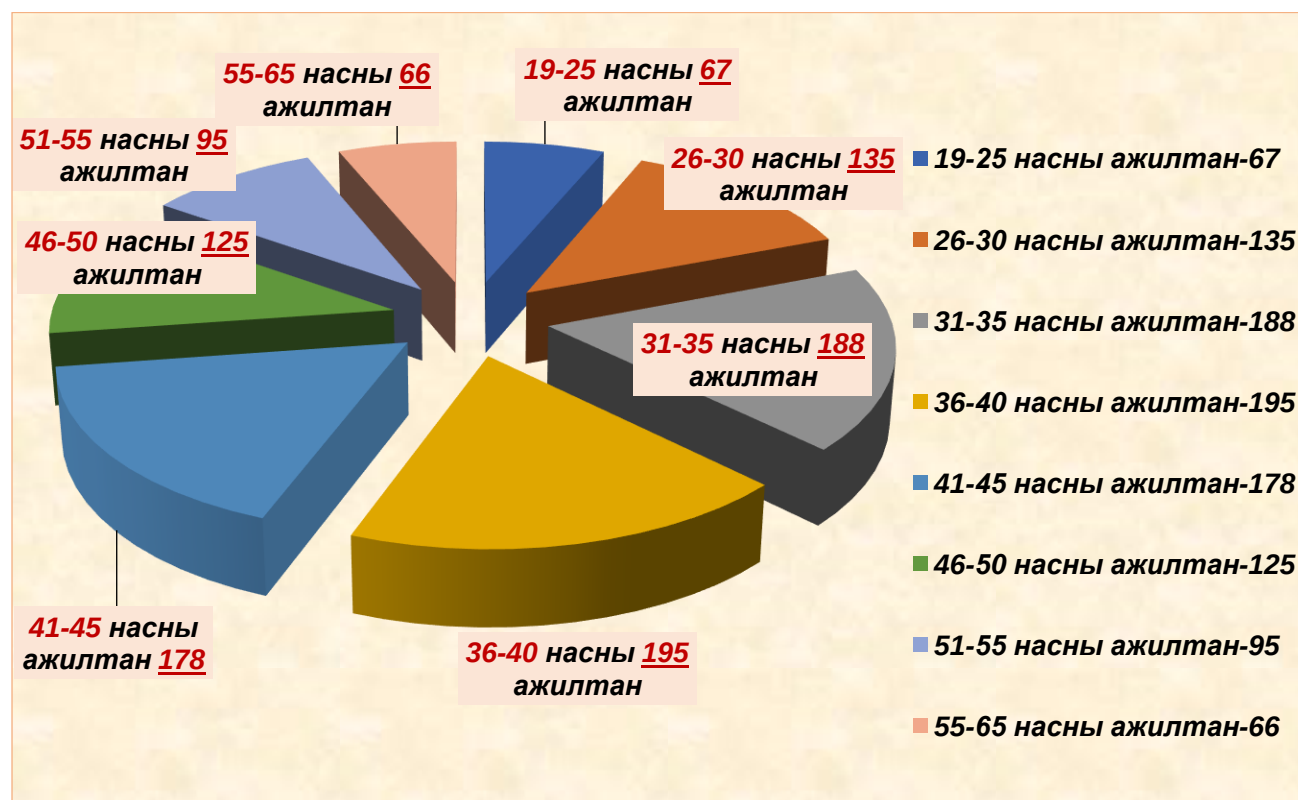
7.3.3.1. Ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах зорилгоор ажилласан хугацааг харгалзан үндсэн цалингаас удаан жилийн нэмэгдлийг **7** шатлаар тооцож **5-30** хувь хүртэл олгож байгаа бөгөөд цаашид нэмэгдүүлэх болон ажилласан жилийн тооцооллыг өөрчлөх саналыг боловсруулан хэрэгжүүлнэ.

7.3.3.2. Компанид **3** жил ажилласан ажилтанд жилд нэг удаа гэр бүлийн хамт компанийн нислэг үйлддэг чиглэлд суудлын боломжтой нөхцөлд олгодог хөнгөлөлттэй билетний хугацааг **1** жил болгон өөрчлөх.

7.3.3.3. Компанид **3** жил ажилласан эмэгтэйчүүдэд хүүхэд асрахад нь дэмжлэг болгон нэг удаагийн **1.000.000** төгрөгийн тэтгэмжийг **1** жил ажилласан ажилтанд олгодог болгох мөн тэтгэмжийг хэмжээг нэмэгдүүлэх саналыг боловсруулан хэрэгжүүлнэ.

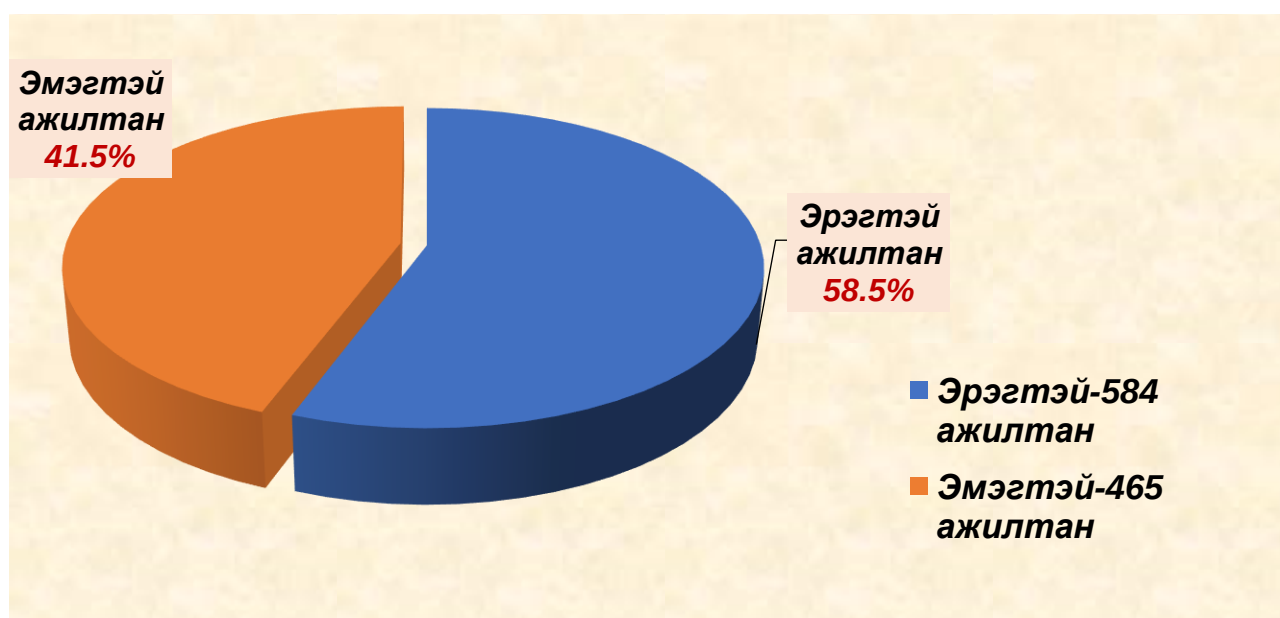
## НАСНЫ СУДАЛГАА

### /АЖИЛТНУУДЫН ДУНДАЖ НАСЛАЛТ 30-40/



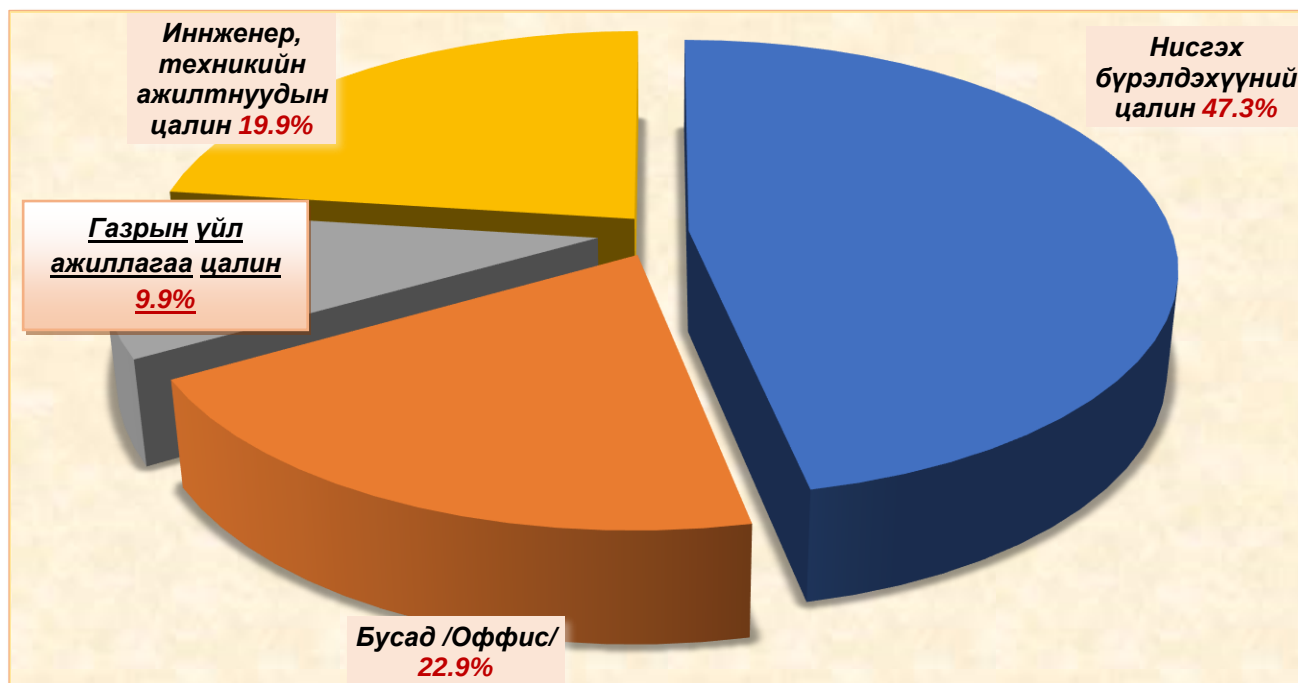
7.3.4.1. Компанид ажилласан жилийг харгалзан өндөр насны тэтгэвэрт гарч байгаа ажилтанд олгодог **6-36** хүртэлх сарын үндсэн цалинтай тэнцэх нэг удаагийн мөнгөн тэтгэмжийн хэмжээг хэвээр хадгалах чиглэл баримтлана.

## АЖИЛТНУУДЫН ХҮЙС



### ЦАЛИНГИЙН САНГИЙН ЭЗЛЭХ ХУВЬ

7.3.6.1. Зах зээлд өрсөлдөхүйц цалин хөлсний бодлого хэрэгжүүлэх, ажилтнуудыг идэвхижүүлэх, ажлын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, бүтээмж, ажлын гүйцэтгэл, ур чадварт тулгуурласан үндсэн цалингийн суурь жишгийг **12 зэрэг, 6 дэвээр** нэмэгдэх шатлалтай байхаар мөрдөн ажиллах цаашид хэрэглээний үнийн өсөлт болон компанийн санхүүгийн нөхцөл байдалтай уялдуулан нэмэгдүүлэх боломжийг судлан хэрэгжүүлнэ.



7.3.6.2. Нарийн мэргэжил, мэдлэг мэргэшил шаардагдах болон онцгой нөхцөлийн хөдөлмөрийн үнэлгээнд ур чадварын нэмэгдлийг тухайн ажилтанд олгохдоо үндсэн цалингийн жишгээр тогтоосон **40** хувиас хэтрүүлэхгүй байх бөгөөд ур чадварын нэмэгдэл олгох журмын боловсруулан хэрэгжүүлнэ.

7.3.6.3. Хүнд, хортой болон хүйтний нөхцөлд ажилладаг ажилтнуудад үндсэн цалингаас тооцон олгодог нэмэгдлийг өсгөх зарчим баримтлах.

7.3.6.4. Ажилтны амьдралд тохиолдсон ар гэрийн гачигдал болон бусад асуудлаар олгодог тэтгэмжийн хэмжээг тодорхой шатлалаар өсгөнө.

7.3.6.5 Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулсан хамтын гэрээний дагуу ажилтнуудад олгодог цалинтай чөлөө, хоолны мөнгө, сувилалын төлбөр, ээлжийн амралт мөнгө болон бусад тусламж дэмжлэгийг харилцан тохиролцон өсгөх боломжийг судлан хэрэгжүүлнэ.

**АЖИЛТНУУДЫН МЭРГЭЖИЛ, БОЛОВСРОЛ**

**7.3.7.1. Ажилтнуудын эзэмшсэн мэргэжил:**

| <b>№</b> | <b>Мэргэжил</b>          | <b>Тоо</b> |
|----------|--------------------------|------------|
| 1        | Нисгэгч                  | 114        |
| 2        | Инженер, техникч         | 216        |
| 3        | Тээвэр зохион байгуулагч | 62         |
| 4        | Бусад мэргэжлийн         | 522        |
| 5        | Тусгай дунд              | 86         |
| 6        | Бүрэн дунд               | 108        |

**7.3.7.2. Ажилтнуудыг боловсролын зэрэг:**

| <b>№</b> | <b>Түвшин</b> | <b>Тоо</b> |
|----------|---------------|------------|
| 1        | Магистр       | 105        |
| 3        | Бакалавр      | 799        |
| 4        | Тусгай дунд   | 86         |
| 5        | Бүрэн дунд    | 108        |

**7.3.7.3. Гадаадад их дээд сургууль төгссөн байдал:**

| <b>№</b> | <b>Бүс нутаг</b> | <b>Тоо</b> |
|----------|------------------|------------|
| 1        | Европ            | 169        |
| 2        | Ази              | 63         |
| 3        | Америк           | 126        |

### ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЭРЭЛТ, ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

| № | Үндсэн нислэг<br>үйлдвэрлэлд<br>шаардлагатай нөөц<br>бүрдүүлэх ажлын<br>байр | Үндсэн<br>орон<br>тоо | Хаана                                  | 2025<br>он | 2026<br>он | 2027<br>он | Тайлбар, үндэслэл, шаардлага                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------|------------|------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Агаарын хөлгийн<br>нисгэгч                                                   | 15                    | Нислэгийн<br>хэлтэс                    | 5          | 5          | 5          | 1.2025-2027 онд одоо ажиллаж байгаа 98 нисгэгчээс 6 нисгэгч хөдөлмөрийн хортой нөхцлөөр өндөр насны тэтгэвэрт гарна<br>2.Агаарын хөлгийн нислэгийн цаг нэмэгдэнэ<br>3.Жил бүр нислэгийн чиглэл, давтамж, ажлын ачаалал нэмэгдэж байгаа<br>4.Агаарын хөлгийн ашиглалтыг сайжруулах зорилгоор нойтон түрээсийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ<br>5.Өргөн биет шинэ агаарын хөлгийг үйл ажиллагаандаа ашиглана<br>6.Хүний нөөцийн эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх, залгамж халаа бэлтгэх                                               |
| 2 | Агаарын хөлгийн<br>үйлчлэгч                                                  | 25                    | Бүхээгийн үйл<br>ажиллагааны<br>хэлтэс | 0          | 10         | 15         | 1.2025-2027 онд одоо ажиллаж байгаа 163 агаарын хөлгийн үйлчлэгчээс хөдөлмөрийн хортой нөхцлээр өндөр насны тэтгэвэрт гарах 14 ажилтан байна<br>2.Хүүхэд асрах чөлөөтэй 10 ажилтан жил бүр тогтмол байгаа<br>3.Жил бүр нислэгийн чиглэл, давтамж, цаг, ажлын ачаалал нэмэгдэж байгаа<br>4.Агаарын хөлгийн ашиглалтыг сайжруулах зорилгоор нойтон түрээсийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ<br>5.Өргөн биет шинэ агаарын хөлгийг үйл ажиллагаандаа ашиглана<br>6.Хүний нөөцийн эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх, залгамж халаа бэлтгэх |
| 3 | Инженер, техникийн<br>ажилтнууд                                              | 35                    | АХЗҮГазар                              | 10         | 10         | 15         | 1.2025-2027 онд одоо ажиллаж байгаа инженер техникийн ажилтнуудаас хөдөлмөрийн хортой нөхцлөөр 17 ажилтан өндөр насны тэтгэвэрт гарна<br>2.Жил бүр нислэгийн чиглэл, давтамж, ажлын ачаалал нэмэгдэж байгаа<br>3.Агаарын хөлгийн ашиглалтыг сайжруулах зорилгоор нойтон түрээсийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ<br>4.Өргөн биет шинэ агаарын хөлгийг үйл ажиллагаандаа ашиглана<br>5.Хүний нөөцийн эрсдлээс урьдчилан сэргийлэх, залгамж халаа бэлтгэх<br>6.Бусад Олон улсын болон Дотоодын авиа компаниудад шугамын болон      |



Компанийн тухайн жилийн нислэг үйлдвэрлэлийн төлөвлөлт, зуны нислэгийн цагийн хуваарь, компанийн болон гадаадын тээвэрлэгчдийн тоо, нислэгийн давтамж нэмэгдэж зорчигч урсгал ихсэдэг ажлын ачааллын жил бүрийн 6.7.8.9 дүгээр саруудад зуны нислэгийн хугацаанд түр орон тоо бий болгон дараах ажлын байранд нэмэгдлээр түр ажилтан сонгон шалгаруулж авч нислэг үйлдвэрлэлийн хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахгүй тогтмол хүний нөөцөөр ханган ажиллана.

**Үүнд:**

- Агаарын хөлгийн үйлчлэгч-40
- Хөдөлгөөн хяналтын диспетчер-6
- Бүртгэгч диспетчер-12
- Ачигч-16
- Талбайн үйлчилгээ, мөстөлт, хяналтын диспетчер-8
- Сав хэрэглэл хариуцсан диспетчер-4
- Шуудангийн диспетчер-4
- Бичиг баримт бүрдүүлэлтийн ажилтан-4
- Суудал захиалагч-билет бичигч-8 тус тус нээлттэй сонгон шалгаруулж, холбогдох дотоод мэргэжлийн сургалтанд хамруулан ажиллуулна.

## **ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН НИЙЛҮҮЛЭЛТ**

### **Хүний нөөцийн нийлүүлэлтийн талаар авч хэрэгжүүлэх бодлого**

“МИАТ” ТӨХК нь Монгол Улсын хуулиуд, Иргэний нисэхийн хууль, дүрэм, Компанийн дүрэм, журмууд, зааврууд, нислэгийн аюулгүй байдал, чанарын бодлогын хүрээнд хүний нөөцийн нийлүүлэлтийн талаар дараах зарчмыг мөрдөнө. **Үүнд:**

Иргэний нисэхийн мэргэжлээр гадаад улс орнуудад мэргэжил эзэмшсэн, их дээд сургууль төгссөн буюу мэргэжил дээшлүүлсэн, магистр ба түүнээс дээш эрдмийн зэрэг цол хамгаалсан хүнийг тэргүүн ээлжинд ажилд авч ажиллуулах.

Эзэмшсэн мэргэжлээр тогтвор суурьшилтай ажиллаж байсан мэргэшсэн, гадаад хэлний ярианы болон бичгийн өндөр чадвартай хүнийг тэргүүн ээлжинд ажилд авч ажиллуулах.

Боломжтой бол сул орон тоонд заавал ажилтан томилохгүйгээр цалингийн зардлыг хэмнэх.

Хүний нөөцийн бүртгэлийн сан бүрдүүлж ажилд орох хүсэлт гаргасан хүний материалыг хүлээн авч компанид мөрдөгдөж байгаа албан тушаалын ажлын байрны тавигдах шаардлагыг бүрэн хангасан хүнийг хүний нөөцөд бүртгэн авч тухайн орон тоо сул гарсан тохиолдолд дуудан нээлттэй сонгон шалгаруулж ажилд авна.

Жил бүрийн 1 дүгээр сард багтаан тэтгэвэрт гарах ажилтнуудын судалгааг гаргана. Тэтгэвэрт гарах ажилтны орон тоон дээр хүний нөөц бүрдүүлэн төлөвлөгөө гарган ажиллана.

Албан тушаалд ажилтныг дэвшүүлэн ажиллуулахтай холбогдсон харилцааг Иргэний нисэхийн хууль, Монгол Улсын хөдөлмөрийн тухай хууль, Компанийн дүрэм, Үйл ажиллагааны зааврууд, холбогдох дүрэм, журмууд, ажлын байрны тавигдах шаардлагыг үндэс болгон ажиллана.

Түүнчлэн компанийн зүгээс аль болох ажилчдад хөгжиж дэвших, дотроо албан тушаал ахих боломж олгохын тулд бүх сул орон тооны талаар дотоод сүлжээний цахим шуудан, мэдээллийн самбаруудад зарлан хэрэгжүүлнэ.

## **ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ЭРСДЭЛИЙН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО**

Тус компаниас 2025-2027 онд дэвшүүлсэн бизнес төлөвлөгөөний тэргүүлэх зорилтуудыг хангах чиглэлээр байгууллагын бүтэц, орон тоог боловсронгуй болгохтой холбоотойгоор хүний нөөцийн эрсдэл гарч болох юм. Бүтцийн өөрчлөлтөөр орон тооны цомхотгол хийгдэхэд хүрвэл тэр нь нийт орон тооны 10 хувиас хэтрэхгүй байна. Энэхүү гарч болох эрсдлийг тухайн албан хаагчид хууль тогтоомжийн дагуу цалингийн тэтгэмж олгох, өөр ажил, албан тушаал эрхлэхэд шаардлагатай сургалтанд хамруулах замаар шийдвэрлэх бодлогыг нэн тэргүүнд баримтлана.