

Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн
2025 оны 06 дугаар сарын 24-ны өдрийн
29 дүгээр тогтоолын хавсралт



**“МОНГОЛЫН ХӨРӨНГИЙН БИРЖ” ХК-ИЙН
ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО**

ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

Нэг.Нийтлэг үндэслэл	2
Хоёр.Цалин, урамшууллын талаар баримтлах зарчим	2
Гурав.Цалин урамшууллын бодлого	2
Дөрөв.Бусад.....	3

“МОНГОЛЫН ХӨРӨНГИЙН БИРЖ” ХК-ИЙН ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

Нэг.Нийтлэг үндэслэл

- 1.1. Энэхүү Цалин, урамшууллын бодлого (цаашид “бодлого” гэх)-оор компанийн цалин, урамшууллын тогтолцоонд баримтлах зарчим, бодлогыг тодорхойлж, түүнийг Төлөөлөн удирдах зөвлөл (цаашид “ТУЗ” гэх), Гүйцэтгэх захирал, ажилтнуудын цалин, урамшууллын системтэй уялдуулахад оршино.
- 1.2. Компанийн хэмжээнд мөрдөгдөж буй ажилтнуудын цалин хөлстэй холбоотой дүрэм, журам нь энэхүү бодлогод нийцсэн байна.
- 1.3. Компанийн цалин, урамшууллын тогтолцоо нь зах зээлийн өөрчлөлт, стратеги төлөвлөгөө, санхүүгийн үр ашиг болон ажилтнуудын ажлын үр дүн, бүтээмжтэй уялдсан байна.

Хоёр.Цалин, урамшууллын талаар баримтлах зарчим

- 2.1. Цалин, урамшууллын талаар компанийн хэмжээнд баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ дараах зарчмыг баримтална. Үүнд:
 - 2.1.1. ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин, урамшуулал олгох;
 - 2.1.2. цалин, урамшууллын хэмжээг тогтооход аливаа ялгаварлал, гадуурхал, тэгш бус байдал гаргахгүй байх;
 - 2.1.3. цалин, урамшууллыг ур чадвар болон ажлын үнэлгээ, үр дүнд суурилж тогтоох;
 - 2.1.4. цалин, урамшууллыг компанийн үйл ажиллагааны чиглэл, онцлогт тохируулан зах зээлд өрсөлдөхүйц хэмжээнд тогтоох;
 - 2.1.5. хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өсөлтийн зохистой харьцаа болон инфляцын түвшинтэй уялдуулж бодит цалингийн өсөлтийг хангах;
 - 2.1.6. Монгол Улсын нэгдсэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын дагуу ажиллагсдын цалин, урамшууллыг шударга хуваарилах, хөдөлмөрчдийн эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээр болон хамтын гэрээ байгуулах эрхийг хүлээн зөвшөөрөх.

Гурав.Цалин урамшууллын бодлого

ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин, урамшуулал

- 3.1. Компанийн дүрэмд өөрөөр заагаагүй бол ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин, урамшууллын хэмжээг тогтоох нь хувьцаа эзэмшигчдийн хурлын бүрэн эрхэд хамаарна.
- 3.2. ТУЗ-ийн гишүүдэд олгох цалин, урамшууллын хэмжээ нь хууль тогтоомж, эрх бүхий байгууллагын дүрэм, журмын шаардлагад нийцсэн байна.
- 3.3. ТУЗ-ийн гишүүдэд ТУЗ-ийн дэргэдэх хороодын дарга, гишүүнээр ажилласны, байдлыг харгалзан Хувьцаа эзэмшигчдийн хурлаар батлагдсан цалин, урамшууллын төсөвт багтаан нэмэгдэл олгоно.
- 3.4. ТУЗ-ийн гишүүдийн үйл ажиллагааг холбогдох журамд заасны дагуу тогтмол үнэлж, дүгнэнэ.
- 3.5. ТУЗ-ийн гишүүдэд бодитоор олгосон цалин, урамшууллын хэмжээг ТУЗ-ийн үйл ажиллагааны тайланд тусгана.

ТУЗ-өөс томилогддог албан тушаалтнуудын цалин, урамшуулал

- 3.6. Гүйцэтгэх захирлын цалин, урамшууллын хэмжээг ТУЗ-ийн шийдвэр, гүйцэтгэх захирлын ТУЗ-тэй байгуулсан гэрээгээр тогтооно.
- 3.7. Гүйцэтгэх захирлын ажлын гүйцэтгэлд тохирсон урамшуулал олгох, цалинг шинэчлэн тогтоох асуудлаар ТУЗ-ийн дэргэдэх Цалин, урамшууллын хороо санал боловсруулан, ТУЗ-өөр шийдвэрлүүлнэ.
- 3.8. Цалин, урамшууллын хороо нь компанийн ажил үүргийн гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуурыг тодорхойлно.
- 3.9. Цалин, урамшууллын хороо нь Гүйцэтгэх захирал болон ТУЗ-өөс томилогддог албан тушаалтнуудын цалин, урамшууллыг тогтоохдоо мэргэшсэн, хараат бус зөвлөхийн зөвлөгөөг авч болно.
- 3.10. ТУЗ-өөс томилогддог албан тушаалтнуудын үндсэн цалингийн хэмжээг ТУЗ-ийн шийдвэрээр тогтооно. Тус албан тушаалтнуудад компанийн ажилтнуудтай нэгэн адил зарчим, давтамжаар нэмэгдэл, урамшуулал олгоно.

Ажилтнуудын цалин, урамшуулал

- 3.11. Компанийн ажилтнуудын жилийн цалингийн төсвийг ТУЗ батална.
- 3.12. Энэхүү бодлогод нийцүүлэн Монгол Улсын Засгийн газраас хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, компанийн ашигт ажиллагаа, бүтэц орон тооны төлөвлөлт, салбарын цалингийн жишгийг харгалзан нийт ажилтны үндсэн цалинг гүйцэтгэх захирал баталж, мөрдүүлнэ.
- 3.13. Гүйцэтгэх захирал нь өндөр ур чадвар, мэдлэг, туршлага бүхий ажилтны үндсэн цалингийн хэмжээг цалингийн сүлжээнээс гадуур тохиролцон, тогтоож болно.
- 3.14. Хэд хэдэн ажил үүрэг зэрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтанд гүйцэтгэсэн ажил үүрэгтэй холбоотойгоор, шөнийн болон илүү цагаар ажилласан үед холбогдох хууль тогтоомж, журмын дагуу олгох нэмэгдэл хөлсний хэмжээг Гүйцэтгэх захирал хөдөлмөрийн дотоод журмаар хуульд тогтоомжид нийцүүлэн тогтооно.
- 3.15. Гүйцэтгэх захирал нь ажилтанд эрхэлж байгаа ажил, албан тушаалын онцлог, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, ур чадвараас хамааруулан сар, улирал, жилээр олгох нэмэгдлийн хэмжээг тогтоож, олгох журам баталж мөрдүүлнэ.
- 3.16. Цалин, урамшууллын хороо нь компанийн ажилтны цалин, урамшуулалтай холбоотой дотоод дүрэм, журмын үр дүнтэй байдлыг үнэлж, сайжруулах санал, зөвлөмж гаргаж болно.
- 3.17. Ажилтнуудад зориулан хувьцаа эзэмшүүлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, тэтгэврийн хуримтлалын бүтээгдэхүүн авч болох ба энэ талаарх шийдвэрийг Цалин, урамшууллын хорооны зөвлөмжөөр ТУЗ гаргана.

Дөрөв.Бусад

- 4.1. Цалин урамшууллын хороо нь энэхүү бодлогын баримт бичгийг компанийн цахим хуудсаар дамжуулан олон нийтэд хүргэх арга хэмжээг авна.
- 4.2. Компанийн дотоод журамд заасан тохиолдолд сахилгын зөрчил гаргасан ажилтанд холбогдох журамд заасан нэмэгдэл, урамшуулыг хариуцлага ногдуулсан хугацаанд олгохгүй.
- 4.3. Энэхүү бодлогын хэрэгжилтэд Цалин, урамшууллын хороо хяналт тавина.
- 4.4. Цалин, урамшууллын бодлогын хэрэгжилт, үр дүнг 2 жил тутамд дүгнэнэ.
- 4.5. Цалин урамшууллын хороо нь компанийн ажилтны цалин, урамшуулалтай

холбоотой дотоод дүрэм, журам, системийн үр дүнг үнэлж, холбогдох хууль тогтоомжид нийцэж буй байдалд хяналт тавих, компанийн цалингийн бодлого, түвшин, бүтэц, цалин тогтоох журамд шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудлыг ТУЗ-д тайлагнаж, ТУЗ-ийн хурлаар шийдвэрлүүлнэ.

---o0o---