



ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

- 1.1 Энэхүү бодлогын баримт бичгийн зорилго нь компанийн хэмжээнд баримтлах цалин хөлс, урамшууллын зарчмыг тодорхойлж, Төлөөлөн Удирдах Зөвлөл, Гүйцэтгэх удирдлагын багийн болон компанийн нийт ажилтан ажиллагсдын цалин хөлс, урамшууллын тогтолцооны үндсийг тогтооход оршино.
- 1.2 Холбогдох баримт бичиг
 - 1.2.1 Монгол Улсын Компанийн тухай хууль
 - 1.2.2 Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль
 - 1.2.3 Компанийн дүрэм
 - 1.2.4 Санхүүгийн зохицуулах хорооноос баталсан Монголын Компанийн Засаглалын Кодекс
 - 1.2.5 Холбогдох бусал эрхзүйн баримт бичиг
- 1.3 Зарчим: Компани нь өөрийн цалин урамшууллын тогтолцоондоо дараах зарчмыг баримтална. Үүнд:
 - 1.3.1 Бизнесийн стратегитай уялдуулах. Урт хугацааны өсөлтийг бий болгож, хувьцаа эзэмшигчдэд хүртээх ашгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бизнесийн үйл ажиллагаатайгаа цалин урамшууллын тогтолцоогоо уялдуулна.
 - 1.3.2 Өрсөлдөхүйц байх. Бид мэргэшсэн, өндөр ур чадвартай ажилтнуудыг сонгон шалгаруулж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад шаардлагатай цалин урамшууллын тогтолцоог хэрэгжүүлнэ.
 - 1.3.3 Гүйцэтгэлд суурилах. Бид тодорхой, хэмжигдэхүйц зорилго тавьж, гүйцэтгэлийг шударгаар үнэлэн урамшуулал олгоно.
 - 1.3.4 Хүний хөгжилд анхаарах: Бид ажилтнуудын карьерийн ахиц дэвшил, хувь хүний хөгжилд анхаарч, албан тушаал дэвших, тасралтгүй суралцах нөхцөл боломжийг бүрдүүлнэ.

Хоёр. ТУЗ-ийн цалин, урамшуулал

- 2.1 ТУЗ-ийн гишүүн нь тогтмол үндсэн цалин хөлстэй байна. Энэхүү цалин хөлс нь чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд ур чадвараа дайчлан ажиллах, гишүүдийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэхэд чиглэсэн байна.
- 2.2 ТУЗ-ийн гишүүнд үндсэн цалин хөлснөөс гадна дараах хэлбэрийн нэмэгдэл цалин хөлс, урамшууллыг ТУЗ-ийн хурлын шийдвэрээр олгож болно. Үүнд:
 - 2.2.1 Хуралд ирсэн тохиолдол бүрд
 - 2.2.2 Хурал даргалсан үед
 - 2.2.3 ТУЗ-ийн удирдах цалин
 - 2.2.4 Хараат бус гишүүний нэмэгдэл цалин
 - 2.2.5 Компанийн жилийн үр дүнг үндэслэн нэг удаа олгох урамшуулал цалин
 - 2.2.6 Хорооны үйл ажиллагаанд оролцсон тохиолд бүрд
 - 2.2.7 Бусад урамшуулал шагнал
- 2.3 ТУЗ-ийн гишүүдийн үйл ажиллагааг үнэлж, дүгнэх системийг ТУЗ-ийн дэргэдэх Нэр дэвшүүлэх хороо ба /эсвэл цалин урамшууллын хороо боловсруулж, батлан мөрдөх

бөгөөд тайлангийн жил дууссаны дараа гишүүн бүрийн үйл ажиллагаанд дүгнэлт өгч, урамшууллын хэмжээг тогтоож болно.

2.4 ТУЗ-ийн нарийн бичгийн даргын цалинг ТУЗ тогтооно.

Гурав. Гүйцэтгэх удирдлагын багийн цалин урамшуулал

3.1 Гүйцэтгэх удирдлагын багийн гишүүдийн цалин хөлсний бүрдэл нь үндсэн цалин болон урамшууллаас бүрдсэн байна.

3.2 Гүйцэтгэх удирдлагын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх, урамшуулал олгох, цалинг шинэчлэн тогтоох системийг ТУЗ-ийн дэргэдэх Цалин урамшууллын хороо боловсруулж, батлан мөрдөнө.

3.3 Гүйцэтгэх удирдлага болон удирдлагын багийн гишүүдийн ажлын гүйцэтгэлд үнэлэлт дүгнэлт өгч, урамшуулал олгох, цалинг шинэчлэн тогтоох шийдвэрийг ТУЗ энэхүү бодлого зарчимд нийцүүлэн гаргана.

Дөрөв. Компанийн ажилтны цалин, урамшуулал

4.1 Энэхүү бодлого зарчимд нийцүүлж компанийн нийт ажилтны цалин урамшууллыг ТУЗ тогтооно.

4.2 Тухайн жилийн батлагдсан бизнес төлөвлөгөөний хүрээнд энэхүү бодлого, зарчимд нийцүүлэн компанийн ажиллагсад гүйцэтгэх удирдлагаас цалин, урамшууллыг олгож байна.

Тав. Хяналт, сайжруулалт

5.1 Энэхүү бодлогын баримт бичгийг ТУЗ-ийн шийдвэрээр өөрчилж, сайжруулж, хүчингүйд тооцож болно.

5.2 Энэхүү бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтэд ТУЗ-ийн дэргэдэх Цалин Урамшууллын хороо хяналт тавьж ажиллана.

ТӨЛӨӨЛӨН УДИРДАХ ЗӨВЛӨЛ