



## ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

### 1. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

- 1.1. Энэхүү бодлогын баримт бичгийн зорилго нь компанийн хэмжээнд баримтлах цалин, урамшууллын зарчмыг тодорхойлж, Төлөөлөн удирдах зөвлөл /цаашид “ТУЗ” гэх/, гүйцэтгэх удирдлагын болон компанийн нийт ажилтны цалин, 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 бусад эрх зүйн баримт бичиг.
- 1.3. 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.

### 2. ТУЗ-ИЙН ЦАЛИН, УРАМШУУЛАЛ

- 2.1. ТУЗ-ийн гишүүн нь тогтмол үндсэн цалинтай байна. Энэхүү цалин нь чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд ур чадвараа дайчлан ажиллах, гишүүдийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэхэд чиглэсэн байна.
- 2.2. ТУЗ-ийн гишүүдийн үйл ажиллагааг үнэлж, дүгнэх системийг ТУЗ-ийн дэргэдэх нэр дэвшүүлэх хороо болон цалин, урамшууллын хороо боловсруулж, батлан мөрдөх бөгөөд тайлангийн жил дууссаны дараа гишүүн бүрийн үйл ажиллагаанд дүгнэлт өгч, урамшууллын хэмжээг тогтоож болно.
- 2.3. ТУЗ-ийн нарийн бичгийн даргын цалинг ТУЗ тогтооно.

### 3. ГҮЙЦЭТГЭХ УДИРДЛАГЫН ЦАЛИН УРАМШУУЛАЛ

- 3.1. Гүйцэтгэх удирдлагын цалингийн бүрдэл нь үндсэн цалин болон урамшууллаас бүрдэнэ.



- 3.2. Гүйцэтгэх удирлагын 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.

#### **4. 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 ажилтнуудад гүйцэтгэх удирдлагаас цалин, урамшууллыг олгож байна.

#### **5. 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.