

“Мандал Дижитал Кредит ББСБ” ХХК-ийн Төлөөлөн
Удирдах Зөвлөлийн 2023 оны 06 дугаар сарын 22-ны
өдрийн 23/007 тоот тогтоолын Хавсралт №14



Т.Батзул

“МАНДАЛ ДИЖИТАЛ КРЕДИТ ББСБ” ХХК-ИЙН ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

Баримт бичгийн үзүүлэлт:

Баримт бичгийн нэр:	Цалин, урамшууллын бодлого
Баримт бичгийн дугаар:	МДК- КЗКЖ-014-2023
Баримт бичгийн төрөл:	Компанийн засаглалын кодексийн журам
Баталсан огноо:	2023.06.22
Эргэж хянах огноо:	2024.06.30

Өөрчлөлтийн бүртгэл:

Хувилбар	Огноо	Боловсруулсан	Баталсан	Өөрчлөлтийн утга
1	2023/06/22	Ерөнхий хуульч Б.Ган-Эрдэнэ	Төлөөлөн Удирдах Зөвлөл	Анхны хувилбар

ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1.Энэхүү баримт бичгээр компанийн цалин, урамшууллын зарчим, хэрэгжүүлэх арга хэлбэрийг тодорхойлно.

ХОЁР. ҮНДСЭН ЧИГЛЭЛ

2.1.Цалин, урамшууллын талаар компанийн хэмжээнд баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ дараах зарчмыг баримтална:

2.1.1.ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин, урамшуулал олгох;

2.1.2.цалин, урамшууллын хуваарилалтад аливаа ялгаварлал, гадуурхал, тэгш бус байдлыг гаргахгүй байх;

2.1.3.цалин, урамшууллыг ур чадвар болон ажлын үнэлгээ, үр дүнд суурилж тогтоох;

2.1.4.хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өсөлтийн зохистой харьцаа болон инфляцын түвшинтэй уялдуулж бодит цалингийн өсөлтийг хангах;

2.1.5.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.

2.1.6.Ажлын байрны тодорхойлолт, Хөдөлмөрийн гэрээнд нэгэн адил тусгаагүй ажил, хөдөлмөрийг хавсран эрхлэх тохиолдолд нэмэгдэл олгодог байх.

2.2.ТУЗ нь компанийн эрх бүхий албан тушаалтан болон ажилтнуудад олгох цалин, урамшууллын дээд хязгаарыг тогтоох, тогтоосон хэмжээнд багтаан цалин, урамшуулал олгох санал боловсруулах, холбогдох хууль тогтоомж болон ТУЗ-өөс тухай бүр тодорхойлсон бусад асуудлын хүрээнд дараах хэлбэрээр, зохистой хэмжээг тогтоон цалингийн сүлжээг батална.

2.2.1.тогтмол цалин;

2.2.2.компанийн жилийн үр дүнг үндэслэн нэг удаа олгох урамшуулалт цалин;

2.2.3.мэргэжлийн, өндөр ур чадвартай гүйцэтгэх удирдлагыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, идэвхжүүлэхэд хангалттай хэмжээний цалин, урамшуулал;

2.2.4.компанийн үйл ажиллагааны чиглэл болон бусад нөхцөл байдлаас шалтгаалсан бусад хэлбэрийн урамшуулал.

2.3.Гүйцэтгэх удирдлага нь эрх бүхий албан тушаалтны цалин, урамшууллын талаар баримтлах бодлогыг ТУЗ-өөр батлуулж, хэрэгжилтэд нь хяналт тавих, холбогдох хууль, дүрэм, журамд нийцүүлэн санал, дүгнэлт гаргана.

2.4. Гүйцэтгэх удирдлага 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.

2.5.Компанийн дүрэмд өөрөөр заагаагүй бол ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин, урамшууллын хэмжээг тогтоох нь хувьцаа эзэмшигчдийн хурлын бүрэн эрхэд хамаарна.