



“ДУЛААНЫ ТАВДУГААР ЦАХИЛГААН СТАНЦ” ОНӨААТҮГ-ЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ

2025 оны 05 сарын 05 өдөр

Дугаар А/162

Улаанбаатар хот

Журам батлах тухай

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэг, 103 дугаар зүйлийн 103.3 дэх хэсэг, 103.3.4 дэх заалт, 122 дугаар зүйлийн 122.1 дэх хэсэг, Газрын дүрмийн 4 дүгээр зүйлийн 4.4.5, 4.4.7 дахь заалтууд, Удирдах зөвлөлийн 2025 оны 05 дугаар сарын 01-ний өдрийн 07 дугаар тогтоолыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Тус байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журмыг 1 дүгээр хавсралтаар, Цалин хөлсний журмыг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Энэ журмуудыг ажилтнуудад танилцуулах зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч ажиллахыг албаны дарга нарт, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, хүний нөөцийн албаны дарга (М.Чинбат)-д тус тус үүрэг болгосугай.

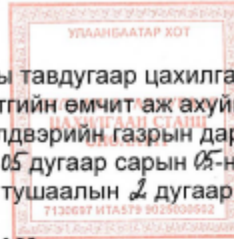
3. Энэ тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, хүний нөөцийн албаны дарга (М.Чинбат)-д даалгасугай.

4. Энэ журмуудыг батлагдсан өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.

ДАРГА *А.Бямбадорж* А.БЯМБАДОРЖ



"Дулааны тавдугаар цахилгаан станц"
орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоот
үйлдвэрийн газрын даргын 2025
оны 05 дугаар сарын 05-ны өдрийн
А/д дугаар тушаалын 2 дугаар хавсралт



ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ ЖУРАМ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Энэ журмаар "Дулааны тавдугаар цахилгаан станц" орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоот үйлдвэрийн газар (цаашид "ажил олгогч" эсхүл "газар" гэх)-ын ажилтны цалин хөлс, түүний бүрэлдэхүүн, олгох шалгуур, хувь хэмжээг тодорхойлохтой холбогдон үүсэх харилцааг зохицуулна.

1.2. Энэ журмын хүрээнд хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд нь хуульд заасан эрэмбийн дагуу үйлчлэх бөгөөд хоорондоо зөрчилдвөл ажилтанд илүү таатай нөхцөлийг олгосон зохицуулалтыг хэрэглэнэ.

1.3. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1-д заасны дагуу цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.

1.4. Цалин хөлсийг тогтооход дараах зарчмыг баримтална:

1.4.1. ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;

1.4.2. хүн амын амжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах;

1.4.3. ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдсан байх;

1.4.4. хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх;

1.4.5. цалин хөлсийг бодох аргачлал нь ил тод, ойлгомжтой байх.

ЗУРГАА. ШАГНАЛ УРАМШУУЛАЛ

6.1. "Шагнал урамшуулал" гэж Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журамд заасны дагуу ажилтны ажлын үр дүн, гүйцэтгэл эсхүл тухайн байгууллагын үйл ажиллагаанд оруулсан хувь нэмэр, онцгой чухал ажил гүйцэтгэсэн байдлыг үнэлэн олгож байгаа мөнгөн урамшууллыг ойлгоно.

6.2. Ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийн мөнгөн урамшууллыг ажилтны улирлын эсхүл бүтэн жилийн ажлын үр дүнг харгалзан олгож болно.

6.3. Энэ журмын 6.2-т заасны дагуу ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийн мөнгөн урамшууллыг олгох тохиолдолд ажилтан дараах шаардлага хангасан байна:

6.3.1. ажлын төлөвлөгөөний биелэлтийг 70-аас доошгүй хувь хангаж ажилласан байх;

6.3.2. хөдөлмөрийн сахилга, ёс зүйн зөрчил гаргаагүй байх.

6.4. Энэ журмын 6.2-т заасан мөнгөн урамшууллын дээд хэмжээ ажилтны сарын дундаж цалингийн 50 хувиас хэтрэхгүй байна.

6.5. Ажилтны газрын үйл ажиллагаанд оруулсан хувь нэмэр, онцгой чухал ажил гүйцэтгэсэн байдлыг үнэлж мөнгөн урамшуулал олгож болно.

6.6. Энэ журмын 6.5-д заасан мөнгөн урамшууллын хэмжээ тухай ажилтны албан тушаалын үндсэн цалинтай тэнцүү байна.

6.7. Мөнгөн урамшуулал олгох шийдвэрийг газрын дарга тушаалаар гаргана.

6.8. Ажил олгогч ажлын амжилт гаргасан ажилтныг салбарын болон төрийн дээд одон, медалиар шагнуулахаар тодорхойлно.