

“БАГАНУУРЫН ДУЛААНЫ СТАНЦ” ТӨХК-ИЙН ЗАХИРГАА,ҮЭ-ИЙН ХОРООНЫ ХООРОНД 2024-2025 ОНД БАЙГУУЛСАН ХАМТЫН ГЭРЭЭ

Нэг . Нийтлэг үндэслэл

1.1 Монгол Улсын “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн 2 дугаар бүлэг, “Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хууль”-ийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.1 дэх заалт, “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль”-ийн 5 дугаар зүйлийн 5.3 дахь заалт, Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн 3 талт үндэсний хорооны хурлын 2011 оны 1-р тогтоол, Эрчим хүчний салбарын 2023-2024онд мөрдөх хамтын /тарифын/ хэлэлцээрийг үндэслэн нэг талаас “Багануурын дулааны станц”ТӨХК /цаашид ажил олгогч гэх/, нөгөө талаас ажилтны төлөөлөгч /цаашид ҮЭ-ийн хороо гэх/ нар харилцан тохиролцож энэхүү хамтын гэрээг байгуулж байна.

1.2 Гэрээний зорилго нь: Компанийн жигд ажиллагааг хангах, нийт ажиллагсдын хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хуулиар тогтоосон баталгаанаас илүү нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах, ажиллагсдын нийгмийн баталгааг хангах зорилготой.

1.3 Энэхүү гэрээ хүчин төгөлдөр болмогц өмнө байгуулагдсан бүх хөдөлмөрийн гэрээний заалтуудад энэ гэрээний дагуу нэмэлт өөрчлөлт оруулах буюу шинэчлэн байгуулна.

1.4 Энэ гэрээний заалтуудаас илүү нөхцөлөөр байгуулагдсан хөдөлмөрийн гэрээний заалтууд хэвээр мөрдөгдөнө.

Хоёр. Ажил эрхлэлт

2.1 Ажил олгогч нь үйлдвэрлэл үйлчилгээг тасралтгүй хэвийн явуулах нөхцөл бүрдүүлж ажиллана.

2.2 Ажлын байрыг олноор цөөрүүлэх, орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлтийг хийх, хувьчлахдаа тус компанийн захиргаа 45 хоногийн өмнө ҮЭ-ийн байгууллагад урьдчилан бичгээр мэдэгдэж, ажилтны хууль ёсны эрх ашиг, сонирхлыг хангах, нийгмийн хамгааллын талаар тусгай хэлэлцээр хийж орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тасагт бичгээр мэдэгдэнэ.

2.3 Компанийн гүйцэтгэх захирал “Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хууль”-ийн 20 дугаар зүйлийг үндэслэн бүтэц, орон тоог баталж ажилтнаа хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажилд авч сарын албан тушаалын цалинг тогтоож, мөн гэрээг цуцлан ажлаас чөлөөлнө.

2.4 Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 16-р тушаалаар батлагдсан “Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт”-ын хүрээнд байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн дагуу албан тушаалын цалин ба тарифт цалин, ажлын байрны тодорхойлолт, хөдөлмөрийн норм нормативыг компанийн захиргаа боловсруулж гүйцэтгэх захирлын тушаалаар баталж мөрдөнө.

2.5 Компанийн бүтэц зохион байгуулалтын өөрчлөлтөөр ажлын байрыг цомхотгох явцад цомхотгогдож байгаа ажиллагсдын нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор:

- Ажилтан 1-4 жил ажилласан бол 4 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний
- Ажилтан 5-10 жил ажилласан бол 8 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний
- Ажилтан 11-15 жил ажилласан бол 12 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний
- Ажилтан 16-аас дээш жил ажилласан бол 24 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг тус тус олгоно.

2.6 Үйлдвэрийн нийт албан тушаалын 4%-ийн орон тоонд өмнө нь тус станцад ажиллаж байгаад ҮО, МШӨ, хурц хордлогод өртөж хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан хүмүүсийг авч ажиллуулна.

2.7 Үйлдвэрлэлийн удирдах албан тушаалд эрчим хүчний мэргэжлийн бус, ажлын дадлага туршлагагүй хүнийг ажиллуулахыг хориглоно.

2.8 Ажил олгогч эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг сар бүрийн 5-ны дотор шилжүүлэх асуудлыг хариуцаж ҮЭ-ийн хороо хяналт тавина. Шилжүүлээгүйгээс ажилтан эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах, гадаадад зорчиход хүндрэл үүсгэхгүй байх.

2.9 Компанийн захиргаа үйлдвэрлэлийн хэвийн ажиллагааг хангахын тулд зайлшгүй тохиолдолд өндөржүүлсэн байдлын тухай дэглэм тогтоон ажиллуулж болно.

2.10 Ажилтныг ажилд авах, ажлаас халах болон сахилгын шийтгэл ноогдуулахдаа компанийн хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулна.

Гурав. Хөдөлмөрийн хөлс, нэмэгдэл, урамшууллын талаар

3.1 Ажилтнуудын үндсэн цалинг компанийн эдийн засгийн боломж, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, хөдөлмөрийн бүтээмж, хэрэглээний ба үйлдвэрлэлийн үнэ, тарифын өсөлт, эрчим хүчний алдагдлын бууралт, батлагдсан зардлын хэмнэлт, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өөрчлөлт, Үнэ тарифын өөрчлөлт, Хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн улсын 3 талт хэлэлцээрийн заалтыг үндэслэн жил бүр ажилтнуудын албан тушаалын үндсэн ба тарифт цалинг 2025 онд 10 ба түүнээс дээш хувиар нэмэгдүүлнэ.

3.2 Эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн 3 талт үндэсний хорооноос тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 1,6 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна. Салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажилтан албан хаагчдын өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох, нэг удаагийн буцалтгүй тусламж үзүүлэх, мөнгөн шагнал олгох, дагалдан ажилтны цалин хөлсийг тогтооход хэрэглэнэ.

3.3 Салбарын аж ахуйн нэгж байгууллагууд нь байгууллагын хүчин чадал, эдийн засгийн чадавхиас хамаарч Хөдөлмөр Нийгмийн түншлэлийн Гурван Талт Үндэсний хорооноос тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр үржүүлж тооцно.

Салбарын хэмжээнд төсөвт ажил гүйцэтгэхэд тарифыг аж ахуйн нэгж бүр дагаж мөрдөнө. /Эрчим хүчний салбарын мэргэжлийн зэрэг, түүний итгэлцүүр/

№	Үзүүлэлтүүд	Мэргэжлийн зэрэг					
		I	II	III	IV	V	VI
1	Итгэлцүүр	1.0	1.11	1.25	1.44	1.66	1.92

№	Байгууллагууд	Үйл ажиллагааны чиглэл	Нөхцөл	
			Хэвийн	Хэвийн бус
1.	“ДЦС-4”ТӨХК, “ЦДҮС”ТӨХК, “УБТЦС”ТӨХК, “УБДС”ТӨХК, “ЭХДҮТ”ТӨХК, “ДЦС-3”	Ашиглалт	2.6	2.75
		Засвар угсралт	2.4	2.6
2.	“БНЗӨБЦТС”ТӨХК, “Да-СэЦТС”ХК, “Дарханы ДЦС”ТӨХК, “Эрдэнэтийн ДЦС”ТӨХК, “ДЦС-2”ТӨХК, “ДБЭХС” ТӨХК, “Эрдэнэт-Булганы ЦТС” ТӨХК, “ӨБЦТС”ТӨХК, Эрчим хүчний барилга, засвар угсралтын компаниуд	Ашиглалт	2.2	2.4
		Засвар угсралт	1.9	2.2
3.	Бусад ДЦС болон ДС, цахилгаан түгээх сүлжээ, дулааны шугам сүлжээ	Ашиглалт	2.1	2.3
		Засвар угсралт	1.9	2.1
4.	Аймаг орон нутгийн эрчим хүчний (дизель ба сэргээгдэх эрчим хүч) систем, байгууллага	Ашиглалт	2.0	2.2
		Засвар угсралт	1.8	2.0

3.4 Ажил, ажилчдын түгээмэл мэргэжлийн тариф мэргэшлийн лавлахыг Эрчим хүчний яам, Салбарын Ү.Э-н холбоо хамтран хянаж мөрдүүлэх бөгөөд ажил олгогч батлагдсан орон тоогоо үндэслэн инженер техникийн ажилтнуудын “Ажлын байрны тодорхойлолт”, “Ажил ажилчдын мэргэжил, тариф мэргэшлийн лавлах”-ыг шинэчлэн боловсруулж, батлан мөрдөнө.

3.5 Салбарын аж ахуй нэгж, байгууллагын ажилтнуудын цалин хөлсний өнөөгийн түвшинг буюу ажилтнуудын нийт орлогыг бууруулахгүй байх зарчмыг баримтлан зарим нэмэгдэл цалин хөлс, урамшууллыг тодорхой хэмжээгээр үндсэн цалинд шилжүүлэн оруулах замаар үндсэн цалинг ажилтнуудын үүрэг хариуцлага, мэргэшлийн түвшин, мэргэжлээрээ ажилласан жил зэргээс хамааруулан тогтоох талаар судалгаа хийх, санал боловсруулах үүрэг бүхий Эрчим хүчний яам, салбарын ҮЭ-н холбоо, ажил олгогч эздийн төлөөлөгчдийн хамтарсан ажлын хэсгийг томилж ажиллуулна

3.6 Нэмэгдэл хөлс

А. Ажил мэргэжил хавсран, хослон, орлон ажилласаны нэмэгдлийг хавсран орлон хослон ажилласан албан тушаалын үндсэн цалингийн 40%-иар бодож олгоно.

Салбарын хэмжээнд төсөвт ажил гүйцэтгэхэд тарифыг аж ахуйн нэгж бүр дагаж мөрдөнө. /Эрчим хүчний салбарын мэргэжлийн зэрэг, түүний итгэлцүүр/

№	Үзүүлэлтүүд	Мэргэжлийн зэрэг					
		I	II	III	IV	V	VI
1	Итгэлцүүр	1.0	1.11	1.25	1.44	1.66	1.92

№	Байгууллагууд	Үйл ажиллагааны чиглэл	Нөхцөл	
			Хэвийн	Хэвийн бус
1.	"ДЦС-4"ТӨХК, "ЦДҮС"ТӨХК, "УБТЦС"ТӨХК, "УБДС"ТӨХК, "ЭХДҮТ"ТӨХК, "ДЦС-3"	Ашиглалт	2.6	2.75
		Засвар угсралт	2.4	2.6
2.	"БНЗӨБЦТС"ТӨХК, "Да-СэЦТС"ХК, "Дарханы ДЦС"ТӨХК, "Эрдэнэтийн ДЦС"ТӨХК, "ДЦС-2"ТӨХК, "ДБЭХС"ТӨХК, "Эрдэнэт-Булганы ЦТС" ТӨХК, "ӨБЦТС"ТӨХК, Эрчим хүчний барилга, засвар угсралтын компаниуд	Ашиглалт	2.2	2.4
		Засвар угсралт	1.9	2.2
3.	Бусад ДЦС болон ДС, цахилгаан түгээх сүлжээ, дулааны шугам сүлжээ	Ашиглалт	2.1	2.3
		Засвар угсралт	1.9	2.1
4.	Аймаг орон нутгийн эрчим хүчний (дизель ба сэргээгдэх эрчим хүч) систем, байгууллага	Ашиглалт	2.0	2.2
		Засвар угсралт	1.8	2.0

3.4 Ажил, ажилчдын түгээмэл мэргэжлийн тариф мэргэшлийн лавлахыг Эрчим хүчний яам, Салбарын Ү.Э-н холбоо хамтран хянаж мөрдүүлэх бөгөөд ажил олгогч батлагдсан орон тоогоо үндэслэн инженер техникийн ажилтнуудын "Ажлын байрны тодорхойлолт", "Ажил ажилчдын мэргэжил, тариф мэргэшлийн лавлах"-ыг шинэчлэн боловсруулж, батлан мөрдөнө.

3.5 Салбарын аж ахуй нэгж, байгууллагын ажилтнуудын цалин хөлсний өнөөгийн түвшинг буюу ажилтнуудын нийт орлогыг бууруулахгүй байх зарчмыг баримтлан зарим нэмэгдэл цалин хөлс, урамшууллыг тодорхой хэмжээгээр үндсэн цалинд шилжүүлэн оруулах замаар үндсэн цалинг ажилтнуудын үүрэг хариуцлага, мэргэшлийн түвшин, мэргэжлээрээ ажилласан жил зэргээс хамааруулан тогтоох талаар судалгаа хийх, санал боловсруулах үүрэг бүхий Эрчим хүчний яам, салбарын ҮЭ-н холбоо, ажил олгогч эздийн төлөөлөгчдийн хамтарсан ажлын хэсгийг томилж ажиллуулна

3.6 Нэмэгдэл хөлс

А. Ажил мэргэжил хавсран, хослон, орлон ажилласаны нэмэгдлийг хавсран орлон хослон ажилласан албан тушаалын үндсэн цалингийн 40%-иар бодож олгоно.

Б. Ажилтан үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ эзгүй байгаа удирдах ажилтныхаа ажил үүргийг орлон гүйцэтгэвэл компанийн захиргаа тухайн ажилтанд орлон ажиллах хугацаанд удирдах ажилтны албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 40 хүртэл хувиар нэмэгдэл олгож болно. / ээлжийн амралттайгаас бусад тохиолдолд/

В. Ажилтан үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ ажлын байрныхаа тодорхойлолтонд заагаагүй нэмэгдэл ажил үүргийг гүйцэтгэвэл компанийн захиргаа ажилтантай тохиролцон 40 хүртэл хувиар нэмэгдэл хөлс буюу урамшуулал олгоно.

Г. Ээлжийн графикаар шөнө ажилласан ажилтанд / 22-06 цаг хүртэлх / дундаж цалин хөлснөөс 1,5 дахин нэмэгдүүлж олгоно.

Д. Ажлын өдрийн тогтоосон цагийг хэтрүүлэн илүү цагаар болон 7 хоногийн амралтын өдөр ажилтныг ажиллуулж нөхөн амруулаагүй бол түүнд дундаж цалинг 2,0 дахин нэмэгдүүлж олгоно. Нийтээр амрах баяр ёслолын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалинг 2 дахин нэмэгдүүлж олгоно.

Е. Эрхэлсэн ажлаа мэргэжлийн өндөр түвшинд гүйцэтгэдэг буюу бусдаас илүү дэвшилтэт арга барилаар ажиллаж мэргэшлийн өндөр ур чадвар гаргаж байгаа ажилтанд ур чадварын нэмэгдэл олгох журмыг гүйцэтгэх захирлын тушаалаар батлан мөрдөнө.

3.7 Нэмэгдэл:

А. Эрчим хүчний салбарт удаан жил ажилласны нэмэгдлийг 2-оос дээш жил эрчим хүчний байгууллагад тасралтгүй ажилласан хэвийн нөхцөлд ажилладаг ажилтанд сарын үндсэн цалингийн 35% хүртэл, хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтанд сарын албан тушаалын ба тарифт цалингийн 40 хүртэл хувиар ажилласан хугацааг харгалзан тогтооно. Үүнд:

№	Ажилласан жил	Үүнд	
		Хэвийн бус	Хэвийн
1	2-4 жил хүртэл	15%	10%
2	4-7 жил хүртэл	25%	20%
3	7-10 жил хүртэл	30%	25%
4	10-15 жил хүртэл	35%	30%
5	15 ба түүнээс дээш жил	40%	35%

/Энэхүү заалтад 2020 оны дөрөвдүгээр сарын 20-ны өдрийн хурлаар нэмэлт өөрчлөлт орсон удаан жилийг хуанлын сараар хөөж тооцно./

Б. Хөдөлмөрийн хэвийн бус буюу хүнд хортой нөхцөлд ажилладаг ажилчдад цагийн тарифт цалин болон үндсэн цалингийн 12 хувийг сар бүр нэмж олгоно.

3.8 Шагнал урамшуулал

А. Ажиллагсдад сарын үйл ажиллагааны үр дүнгээр олгох нэмэгдэл хөлсийг алба, цех, нэгжийн албан тушаалын ба тарифт цалингийн сангийн 50 хүртэл

хувиар төлөвлөж түүнийг олгох журмыг гүйцэтгэх захирлаар батлуулан мөрдөнө.

Б. Байгууллагын тухайн жилийн зорилго, зорилтын биелэлт, ажлын үр дүн, санхүүгийн ашиг, эдийн засгийн тогтвортой байдлыг харгалзан 3 хүртэл сарын албан тушаалын үндсэн ба тарифт цалинтай тэнцэх хэмжээний урамшууллын санг эрх бүхий байгууллагын шийдвэрийг үндэслэн тогтооно. Тухайн ажилтан албан хаагчийн жилийн ажлын үр дүнг харгалзан 5 хүртэлх сарын үндсэн ба тарифт цалинтай тэнцэх хэмжээний жилийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмгдэл хөлсийг тогтоосон санд багтаан олгож болно.

В. Үндсэн ажлынхаа гадуур өмч хамгаалахад нэмэгдэл ажил үүргийг гүйцэтгэж зүтгэлтэй ажиллаж алдагдсан хөрөнгийг олж илрүүлэхэд тусалсан тус компанийн болон гэрээт байгууллагын ажилтан иргэдэд мөнгөн урамшуулал олгож болно.

Г. Үйлдвэрлэлд тэргүүний технологи нэвтрүүлж зардал хэмнэсэн, шинэ санаачлага, тэргүүн туршлага нэвтрүүлсэн 15 хүртэл хүнийг дотоодод аялах эрхийн бичгээр шагнаж урамшуулна.

Д. Компанийн ҮЭ-ийн тэргүүлэгчдийн хурлын шийдвэрээр шагнуулахаар дэмжигдсэн Эрчим хүчний яам болон салбарын ҮЭ-ийн холбооноос хамтран олгож байгаа “Тэргүүний мастер” цол тэмдгээр шагнагдсан ажилтнуудад 100000 төгрөгөөс доошгүй дагалдах урамшууллыг ҮЭ-ийн хороо нь олгоно.

3.9 Ажилтны буруу биш шалтгаанаар гарсан сул зогсолтын хугацаанд ажилтныг өөр ажлаар хангах боломжгүй тохиолдолд 1 хүртэл сараар, ажилтан өөрөө хүсвэл 3 хүртэл сараар сул зогсолтонд хамруулж болох ба компанийн эдийн засгийн байдлаас шалтгаалан сул зогсолтонд ажилтнуудыг үргэлжлүүлэн хамруулах бол сул зогсолтын олговрыг уг ажилтны үндсэн цалингийн 60 хувиар тооцож олгох бөгөөд сул зогсолтын олговор нь салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байж болохгүй.

3.10 Сахилгын нэг төрөлд сахилгын шийтгэлийн хэлбэрүүдийг давхардуулж ногдуулахгүй байх зарчмаар сарын ажиллагааны болон жилийн үр дүнгийн шагналыг ноогдох хувиар олгоно.

3.11 Хөдөлмөрийн хөлс олгохтой холбогдсон дүрэм журам, тэдгээрт оруулсан нэмэлт өөрчлөлтийг мөрдөж эхлэхээс 10 хоногийн өмнө ажилтан бүрт танилцуулна.

Дөрөв. Ээлжийн амралт, түүний хугацаа, мөнгөн урамшуулал,

ажил амралтын цаг

4.1 Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилласан хугацааг харгалзан үндсэн амралт дээр нь дор дурьдсан нэмэгдэл амралтыг олгоно. Үүнд:

- 6-10 жил ажилласан бол ажлын 5 өдөр
- 11-15 жил ажилласан бол ажлын 7 өдөр

- 16-20 жил ажилласан бол ажлын 9 өдөр
- 21-25жил ажилласан бол ажлын 12 өдөр
- 26-31 жил ажилласан бол ажлын 15 өдөр
- 32 болон түүнээс дээш жил ажилласан бол ажлын 18 өдөр нэмж олгоно.

Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажилласан хугацааг харгалзан үндсэн амралт дээр нь дор дурьдсан нэмэгдэл амралтыг олгоно. Үүнд:

- 6-10 жил ажилласан бол ажлын 3 өдөр
- 11-15 жил ажилласан бол ажлын 5 өдөр
- 16-20 жил ажилласан бол ажлын 7 өдөр
- 21-25жил ажилласан бол ажлын 9өдөр
- 26-31 жил ажилласан бол ажлын 11 өдөр
- 32 болон түүнээс дээш жил ажилласан бол ажлын 14 өдөр нэмж олгоно.

4.2 Ажлын зайлшгүй шалтгаанаар ээлжийн амралтаа эдэлж чадаагүй ажилтанд ээлжийн амралтын цалинг 1,5 дахин нэмэгдүүлж олгоно.

4.3 Захиргаа нь ажилтанд өөрийнх нь хүсэлтээр үндсэн нэгжийн тодорхойлолтыг үндэслэн ажлын 3 хүртэл сарын цалингүй чөлөө олгож болно.

4.4 Ажил олгогч нь ажиллагсдад дор дурьдсан шалтгаан хугацаагаар цалинтай чөлөө олгоно. Үүнд:

- Эхнэр нь төрсөн бол ажлын 10 өдөр
- Өдрөөр ажилладаг эмэгтэйчүүдэд сард 1 удаа 8 цагийн
- Эцэг эх, хадам эцэг, эх, хань, үр хүүхэд, төрсөн ах эгч, дүү нь нас барвал ажлын 3-7 өдөр /хол ойроос хамааруулна/
- Ажилтан хуримаа хийвэл ажлын 3 өдөр
- Хүнд өвчний улмаас асрах зайлшгүй шаардлагатай эцэг эх, эхнэр, нөхөр, үр хүүхдээ асрамжилсан бол ажлын 3 өдөр
- Байгууллагын шагналаар гадаадын болон дотоодын тойрон аялалын эрхийн бичгээр шагнагдсан ажилтнуудад ажлын 10 өдөр хүртэл

4.5 Ажилтанд ажлын цагийг дор дурьдсан тохиолдлуудад богиносгоно.

А. 6 сар хүртэлх насны хүүхэдтэй эхэд 2 цаг, 1 хүртэлх настай хүүхэдтэй эхэд 1 цаг, / энэ заалт ганц бие эцэгт нэг адил хамаарна./

Б. Ажлын цагийг нь богиносгосон ажилтанд уг хугацаанд дундаж хөлсийг нь бүрэн олгоно. Ажил үүргийн онцлогоос шалтгаалан завсарлах боломжгүй ажилтай ажилтныг ажил олгогч хооллох бололцоогоор хангана.

В. Өдрийн ажиллагсад 9-р сарын 15-наас 5-р сарын 15-ны хооронд 7 цаг 40 минутаас 16 цаг 50 минут хүртэл, 5-р сарын 15-наас 9-р сарын 15-ны хооронд 7 цаг 20 минутаас 16 цаг 30 минут хүртэл ажиллана.

Тав. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс

шалтгаалсан өвчний хохирлыг нөхөн төлөх

5.1 Мэргэжлийн байгууллага /эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс/-оос тогтоох үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан нь тогтоогдсон ажилтан, нас барсан ажилтны ар гэрт нэг удаа хууль тогтоомжинд заасан хэмжээгээр нөхөн төлбөр олгоно.

Зургаа. Ажил амралтын цаг, урамшуулал, нэмэгдэл, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт, нийгмийн асуудал

6.1 Долоо хоногийн ажлын цаг нь 40 байна.

6.2 Ажилтанг илүү цагаар / Даалгаврын хуудсаар/ сард ажиллуулах дээд хэмжээ хуанлийн ажлын цагийн 30 %-иас хэтэрч болохгүй.

6.3 Станцад гарсан аваари устгах ажлыг зохион байгуулах, компанийн тайлан, тэнцэтгэл мэдээ гаргах, төлөвлөгөө төсөл зохиох зэрэг цаг алдалгүй яаралтай ажил гүйцэтгэх, гэрээ хэлэлцээр байгуулахаар захиргааны инженер техникийн ажилтан, албан хаагч ажлын өдрийн тогтоосон цагийг хэтрүүлэн илүү цагаар болон нийтээр амрах баярын ба долоо хоногийн амралтын өдөр ажиллуулах асуудлыг компанийн гүйцэтгэх захирал шийдвэрлэх бөгөөд уг ажилтанг илүү цагаар ажилласан цагийг нөхөн амруулаагүй бол илүү цаг ажилласны хөлс олгох гүйцэтгэх захирлын тушаал гарна.

6.4 Системийн байгууллага болон тус компанид 10-аас дээш жил ажиллаж байгаа ажилтанд 50, 60 насны ойгоор нь 100000 төгрөгтэй тэнцэх хэмжээний урамшуулал олгоно. Мөн өндөр настанд 60,70,80,90 насны ойгоор нь 100000 төгрөгтэй тэнцэх хэмжээний урамшуулал олгоно. /группэд гарсан хүмүүст нэгэн адил хамаарна./

6.5 Жил бүр байгууллагын "Хөдөлмөрийн аварга"-аар 1 хүнийг шалгаруулж хүндэт өргөмжлөл, салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 4 дахин нэмэгдүүлсэн мөнгөн дүнгээр, "Тэргүүний ажилтан"-аар 5 хүнийг шалгаруулж тус бүрийг өргөмжлөл, салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2,5 дахин, "Тэргүүний ИТА"-аар 1 хүнийг шалгаруулж салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2.5 дахин, "Байгууллагын хүндэт дэвтэр"-т бичигдсэн ажилтныг салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 4 дахин, төрийн одон медалиар шагнагдсан ажилтнуудад салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр, улсын ба хөдөлмөрийн баатар авсан ажилтанд өргөмжлөл, салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 1,5 дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээний мөнгөн шагналаар тус тус шагнаж урамшуулна.

6.6 Эрчим хүчний салбарын зөвлөх инженерт 20%, мэргэшсэн инженерт 15%, мэргэшсэн нягтлан бодогчид Засгийн газрын болон бусад тогтоолын дагуу үндсэн цалингаас нь 15%-иар тооцож бүтээлийн тайлан, үр дүнг үндэслэн олгож болно.

6.7 Захиргаа нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулахад бодит хувь нэмэр оруулсан ажил төрлийн холбоо бүхий аж ахуйн нэгж байгууллага, холбогдох хүмүүсийг шагнаж урамшуулж болно.

6.8 Ажилтнуудад үйлчилдэг цайны газрын өдрийн хоолны үнийг 60%-иар хөнгөлнө.

6.9 Халаалтын улирлын хөнгөлөлтийг нийт ажилтнууд, өндөр настан, МШӨ, хурц хордлогын улмаас группт байгаа хүмүүст жилд 1 удаа жил бүрийн 10 сард 100000 төгрөгөөр тооцож олгоно. /дагалданд жинхэлсэн хугацаанаас хойш олгоно/

6.10 Эрчим хүчний тэргүүний ажилтанд нэг сард 15000 төгрөг, гавьяат ажилтан, төрийн шагналтанд 10000 төгрөг, улсын ба хөдөлмөрийн баатарт 15000 төгрөгөөр тус тус тооцож урамшууллыг жилд нэг удаа олгоно. Энэ заалт тус байгууллагад ажиллаж байгаа бусад салбарын тэргүүний ажилтан, түүнтэй адилтгах шагналтанд нэг адил хамаарна. Энэ заалт ахмад настан, ҮО, МШӨ, групптэй хүмүүст нэг адил хамаарна.

6.11 Эрчим хүчний яамны жуух, Эрчим хүчний Тэргүүний ажилтан цол тэмдэгээр шагнагдсан ажилтанд дагалдах мөнгөн урамшууллыг /жуух 50.000, тэргүүн 100.000 төгрөг/ үндсэн байгууллага олгоно.

6.12 Ажиллагсдын төрсөн эцэг эх, эхнэр, нөхөр, хүүхэд нас барж уй гашуу тохиолдоход салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх төгрөгийн, ажилтан өөрөө нас барсан тохиолдолд ар гэрт нь салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх төгрөгийн буцалтгүй тусламж үзүүлнэ. /гэр бүлээрээ болон ах дүү, хэд хэдэн хүн ажилладаг бол зөвхөн нэг хүнд олгоно/

6.13 Өрх толгойлсон эцэг буюу эхэд өрхийн орлогыг нь дэмжих зорилгоор жилд нэг удаа салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх төгрөгийн тэтгэмж олгоно.

6.14 Тус компанийн харьяалал бүхий өндөр насны тэтгэвэрт гарсан ахмадууд, групп тогтоолгосон хүмүүс нас барвал салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх төгрөгийн тэтгэмж олгоно.

6.15 Компанид 5-аас дээш жил ажиллаж байгаа залууст анх гэр бүл болоход нь 500000 төгрөг олгоно. /Гэр бүлээрээ тус байгууллагад ажилладаг бол зөвхөн нэг хүнд нь олгоно/

6.15 Тус компанид ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэрт гарахаар ажлаас чөлөөлөгдсөн хүнд эрчим хүчний салбарт ажилласан бүх жилийг оролцуулан жил тутамд салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх төгрөгөөр тооцож нэг удаагийн буцалтгүй тэтгэмж олгоно.

6.16 Тэтгэвэрт гарах өргөдлөө гаргаж тэтгэмжийн зардал нь төсөв төлөвлөгөөнд тусгагдсан ажилтан тэтгэвэр тогтоологохоос өмнө нас барах нөхцөлд төсөвт тусгагдсан тэтгэмжийн зардлын 50 хувийг гэр бүлд нь олгоно.

6.17 Ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах үүднээс рашаан сувилалд сувилуулсаны зардлыг Улсын чанартай магадлан итгэмжлэгдсэн рашаан сувилалын илгээх бичгийг үндэслэн жилд 1 удаа ажилчдад 1 хоногийн 30000 төгрөг хөнгөлнө. (хоногийн дээд лимит нь 30.000 төгрөг ба 300.000 төгрөгнөөс доош үнийн дүнгээр сувилуулсан бол үнийн дүнгийн 50 хувиар олгоно) Жич: ахмад настан, ҮО, МШӨ, групптэй хүмүүст жилд нэг удаа 1 хоногийн 10000 төгрөгөөр тооцож хөнгөлнө.

6.18 Байгууллагын нэрийн өмнөөс улс, хотын чанартай биеийн тамир, урлаг, уран сайхны тэмцээн уралдаанд оролцож онцгой амжилт гаргасан шилдэг ажилтанг 200000 хүртэл төгрөгөөр шагнаж урамшуулна. Олон улсын спорт урлагийн тэмцээн болон олимпиадад оролцохоор шалгарсан сурагчдад тусламж үзүүлнэ.

6.19 Байгалийн гамшиг, давагдашгүй хүчин зүйлд өртөж орон гэргүй болсон, эд хөрөнгийн хохирол учирсан ажилтанд 500000 төгрөгийн буцалтгүй тусламж үзүүлнэ.

6.20 Компанийн найдвартай ажиллагааг хангах, чадвартай боловсон хүчнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах зорилгоор орон сууцгүй ажиллагсдыг сууцаар хангах үүднээс орон сууц бариулах, худалдан авахад зориулж тус компанид 2-оос дээш жил ажиллаж буй ажилтанд мөнгөн тусламж үзүүлнэ. Тухайн жилд орон сууцаар хангахад 20 сая төгрөг хүртэл хөрөнгийн эх үүсвэрийг гаргана.

6.21 Өрхийн 1 хүнд ногдох орлого нь амьжиргааны баталгаажих доод түвшинд хүрэхгүйн улмаас ар гэрт нь мөнгөн тусламж үзүүлэх шаардлагатай ажиллагсдад 150000 төгрөгийн тусламж үзүүлнэ. /Өндөр настан, ҮО, МШӨ, группт гарсан хүмүүст нэгэн адил хамаарна/.

6.21 Эх үрсийн баяраар ажилтнуудын 1-р ангид орох хүүхдүүдэд бэлэг дурсгалын зүйл гардуулна. Мөн 12-р ангийг 100% үнэлгээтэй төгсөгчдийг 50000 төгрөгөөр шагнаж урамшуулна.

6.22 Жирэмсэн эхчүүдийн амралтын өмнөх 22 хоногт ажилчдын цайны газраар үнэгүй хооллоно. Төрсөн эхчүүдэд хүүхдээ 2 нас хүртэл асрах хугацаанд сар бүр 200.000 төгрөг олгоно.

6.23 Ажилтны ар гэрт гачигдал гарсан, мөн зайлшгүй тохиолдолд өөрөө болон гэр бүлийн гишүүд хүсэлт гаргавал орон нутагт унаагаар хангана./цагийн хөлс тооцохгүйгээр/

6.24 Компани нь ажиллагсдын ажилдаа ирэх, буцах унаагаар заагдсан чиглэлийн дагуу тогтоосон цагт үйлчилнэ. зайлшгүй шаардлагаар хотын нийтийн тээврийн унаагаар ажлаа гүйцэтгэдэг ажилтнуудын унааны хөнгөлөлт олгох. Алслагдсан

хорооноос өөрийн унаагаар ажилдаа ирж буцдаг ажилтнуудад сард 22000 төгрөгийн хөнгөлөлт олгоно.

6.25 Компанийн захиргаа нь ахмад настны тухай хуульд заасны дагуу ахмадын сан байгуулж ажиллана.

**Долоо. Ажиллагсдын мэдлэг, мэргэжил,
боловсролыг дээшлүүлэх талаар**

7.1 Ажилтнуудын ажлын байрны сургалтыг тусгай төлөвлөгөөний үндсэн дээр зохион байгуулж гарын авлага, компьютер, бусад техник хэрэгслээр хангана.

7.2 Боловсон хүчний бодлогын хүрээнд компанийн зардлаар гадаад дотоодын их дээд сургууль, коллежид шаардлагатай мэргэжлээр мэргэжилтэн давтан бэлтгэх зорилгоор ажилтанг гэрээгээр суралцуулж болно.

7.3 Хууль эрхзүй, нягтланбодох, эдийн засаг, гадаад хэлний мэдлэгийг дээшлүүлэх сургалт, давтан сургалтанд ажилтнуудыг хамруулан зохион байгуулна.

7.4 Компани дээр зохион байгуулсан сургалтанд хичээл заасан багш нарт олгох хөлсийг хэлцлийн журмаар тогтооно

7.5 Эрчим хүчний салбарын хэмжээнд ажил мэргэжлийн уралдаан, тэмцээнд зохион байгуулалттай оролцож шинэ арга барил, ажлын туршлага мэдээлэл солилцоно.

7.6 Тус компанид ажиллаж байгаа ажилтан ажлын шаардлагаар мэргэжил солихоор, жирэмсэний амралтаас болон ажлаас түр хөндийрсөн ажилтнууд дагалдан ажиллавал уг хугацаанд өмнө авч байсан албан тушаалын ба мэргэжлийн зэргийн тарифт цалин, удаан жилийн нэмэгдлийг олгоно.

7.7 Ажилчдын дагалдан сургалтын хугацаа нь 3сараас илүүгүй байна.

7.8 Мэргэжил дээшлүүлэх курсэд компанийн зардлаар суралцахаар гадаад болон өөрийн оронд суралцахаар чөлөөлөгдсөн ажилтанд 3 хүртэл сарын хугацаанд нь үндсэн цалинг олгоно. / 2011 онд өөрчлөгдсөн/

7.9 Дээд боловсролтой ИТА үндсэн мэргэжлийн чиглэлээр аспирантур, докторантур, гадаадын их дээд сургуульд магистрантурт суралцаж цаашид тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлд гэрээний дагуу сургалтын төлбөрийг төлж болно.

7.10 Хөл хорио, цар тахалтай холбоотой гэрээр цахимаар ажил хийх боломжтой ажиллагсдын цалин хөлс, албан тушаалын цалинг 60-100 хувь олгоно.

7.11 Жил бүрийн 4 дүгээр сарын 28-д үйлдвэрлэлийн ослоор амь эрсэдсэн, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, үйлдвэрлэлийн ослоор групп тогтоолгосон хүмүүст хүндэтгэл үзүүлж осол аваарь гаргахгүй байх ажлыг зохион байгуулна.

Найм. Хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагаа, хөдөлмөрийн

нөхцөлийг сайжруулах талаар

8.1 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг сурталчлах, хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулна.

8.2 Компанийн инженер техникийн ба ажилчдын ажлын байрны онцлогт тохирсон ажлын хувцасны хангалтыг нэгдсэн журмаар зохион байгуулах арга хэмжээ авна.

8.3 Ажлын байрны хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагаа, үйлдвэрлэлийн эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах, силикозоос урьдчилан сэргийлэх, тоосжилт, чийгшлийг бууруулах төлөвлөгөө боловсруулж батлуулан мөрдөнө.

8.4 Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн орчныг сайжруулах төлөвлөгөө боловсруулж ажиллахын зэрэгцээ олон нийтийн бусад байгууллагатай хамтарч ажиллана.

8.5 Ажиллагсдыг ажлын байрны онцлогт тохирсон ажлын тусгай хувцасаар хангах ба тусгай хувцас хамгаалах хэрэгслийн чанар, стандарт, нийлүүлэлтийн хуваарь, гүйцэтгэлд нь ХАБЭА-н зөвлөл, ХХ-н инженер хамтран үзлэг шалгалт хийх ба хяналт тавьж ажиллана. Хувцас хамгаалах хэрэгсэл хугацаандаа олгогдоогүй бол хожимдуулсан хугацааг элэгдлийн хугацаанд оруулж тооцно.

8.6 Компанийн захиргаа нийт ажлын байр хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн стандартад нийцэж байгаа эсэхэд ажлын байрны нөхцлийн үнэлгээг мэргэжлийн байгууллагаар 2 жил тутам хийлгэнэ.

8.7 Хортой бодистой харьцан ажилладаг албан тушаалын жагсаалтад зуухны машинч, үнсний машинч, засварчин нарыг нэмж оруулах, мэргэжлийн байгууллагаас гаргасан шаардлагад нийцсэн бүтээгдэхүүнээр хангана.

8.8 Нийт ажилтнуудыг нарийн мэргэжлийн эмч нарын үзлэгт жилд 1-ээс доошгүй удаа, улсын мэргэжлийн өвчлөлийн диспансерийн төвтэй хамтарч 2 жилд 1 удаа зардлыг 100% гарган хамруулж, дүгнэлтийг үндэслэн эрүүлжүүлэх ажлыг зохион байгуулна.

8.9 Үйлдвэрлэлийн хүрээнд ажиллагсдын хувцсыг сард 4 удаа угааж цэвэрлэнэ.

8.10 Хөдөлмөрийн чадвар түр алдалтыг бууруулах зорилгоор захиргаа нийт ажиллагсдыг 3 сарын турш, ҮЭ-ийн хороо 1 сарын турш дархлаа дэмжих бүтээгдэхүүнээр хангана. Цайны газраар аарц, цагаан хоолоор үйлчлүүлэх боломжоор тогтмол хангана.

8.11 Жил бүр "Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн асуудлаар салбарын хэмжээнд зөвлөгөөнийг талууд хамтран зохион байгуулах ба ISO 45001 стандартыг хэрэгжүүлнэ.

Ес. Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийг хангах зорилгоор

9.1 Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хуульд заасан эрх баталгааг хангахын зэрэгцээ компани нь:

А. Аж ахуй нэгж байгууллагын эдийн засаг, санхүүгийн үйл ажиллагааны тухай мэдээлэл өгч байна.

Б. ҮЭ-ийн гишүүдийн хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг нь хөндөх аливаа шийдвэрийг гаргахдаа ҮЭ-ийн хороонд танилцуулж саналыг тусгах,

В. ҮЭ-ийн хороог ажиллах нөхцлөөр хангахад туслалцаа үзүүлэн гишүүдийн татварыг бэлэн бусаар хурааж сар бүрийн 15-ны дотор ҮЭ-ийн дансанд шилжүүлж байх

9.2 Үйлдвэрчний эвлэлийн сонгуульт ажилтныг хамтын гэрээнд хамруулан жилийн болон сар, улирлын ажлын үр дүнгийн шагнал/нэмэгдэл цалин/, цол, мэргэжлийн нэмэгдлийг захиргаа олгоно.

9.3 Эрчим хүчний салбарын хэвийн найдвартай ажиллагааг хангах зорилгоор цахилгаан, дулааны үнэ тарифыг нэмэгдүүлэхэд ҮЭХороо нь дэмжлэг үзүүлж ажиллана.

9.4 Компанийн захирлын зөвлөлд ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байр, бүтэц зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн нөхцөл, шагнал урамшил, цалин хөлсний асуудал зэргийг хэлэлцэхэд ҮЭ-ийн хорооны даргыг зөвлөх эрхтэйгээр оролцуулна.

Арав. Гэрээг биелүүлэх талаар

10.1 Гэрээний биелэлтийн явцыг жилд 2 удаа талууд төлөөлөгчдийн хамтарсан хурлаар хэлэлцэж холбогдох арга хэмжээг авч ажиллана.

10.2 Гэрээгээр хүлээсэн үүрэг зөрчигдсөн тохиолдолд аль нэг тал маргаантай асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд төлөөлөгчдийн хуралдааныг 7 хоногийн дотор зарлан хуралдуулах эрхтэй. / нөгөө талдаа бичгээр мэдэгдэнэ/

10.3 Гэрээнд оролцогч талууд харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр нэмэлт өөрчлөлт оруулж болно.

10.4 Гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх явцад талуудын үйл ажиллагаанд саад учруулсан этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг Монгол улсын хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэнэ.

10.5 Хамтын гэрээ нь талууд гарын үсэг зурж эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлсэн өдрөөс эхлэн дараагийн хамтынгэрээ байгуулах хугацаанд хүчинтэй.

10.6 Удирдлагын бүтэц бүрэлдхүүн, өмчлөлийн харьяалалд өөрчлөлт орох нь энэхүү хамтын гэрээгээр тохирсон асуудлыг цуцлах үндэслэл болохгүй.

“БАГАНУУРЫН ДУЛААНЫ СТАНЦ” ТӨХК-ИЙН:

Захиргааг төлөөлж:

ҮЭ-ийн хороог төлөөлж:

Гүйцэтгэх захирал

Б.Ариун-Эрдэнэ

Дэд захирал

А.Лхамсүрэн

СЭЗХ-н даргын албан үүрэг түр

орлон гүйцэтгэгч

Б.Ариунжаргал

Хуулийн зөвлөх

Е.Ариунаа

ҮЭ-ийн хорооны дарга

Н.Мөнхзул

Зуухан цехийн горимын инженер

Э.Сэлэнгэ

Авто хэсгийн жолооч

П.Батсайхан

ДХХА слесарь

Г.Гантулга

Талууд тус гэрээг 2024 оны 01 дүгээр сарын 15ны өдөр эцэслэн батлав.

Энэхүү гэрээ нь Монгол улсын хууль тогтоомжид нийцэж байгаа тул 2024 оны 01 дугаар сарын 16 өдөр бүртгэв.

БҮРТГЭСЭН: БАГАНУУР ДҮҮРГИЙН “ХХҮХ”-ИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН

АЛБАНЫ ДАРГА... Д.ОДМАНДАХ