



“БАГАНУУРЫН ДУЛААНЫ СТАНЦ” ТӨХК-ийн
ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2022 оны 11 сарын 15 өдөр

Дугаар 1/82

Улаанбаатар хот

Журам батлах тухай

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуулийн 20 дүгээр зүйлийн 20.1.10 дахь заалт, “Багануурын дулааны станц” ТӨХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2022 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн 21 дүгээр тогтоол, “Багануурын дулааны станц” ТӨХК-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журмын 3 дугаар зүйлийн 3.1 дэх хэсгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ НЬ:

1. “Багануурын дулааны станц” ТӨХК-ийн ажилтнуудад “Сарын үйл ажиллагааны үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг нэгдүгээр хавсралтаар, сарын үйл ажиллагааг дүгнэх үзүүлэлтийг хоёрдугаар хавсралтаар, ажиллагсдын сарын нэмэгдэл хөлс дүгнэх үзүүлэлтийг гуравдугаар хавсралтаар, “Багануурын дулааны станц” ТӨХК-ийн ажилтнуудад жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг дөрөвдүгээр хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Батлагдсан журмуудыг компанийн нийт ажилтнуудад танилцуулж, үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллахыг хэсэг, нэгжийн удирдлагуудад үүрэг болгосугай.

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ

Н. ГАНБААТАР



**"Багануурын дулааны станц" ТӨХК-ийн ажилтнуудад
жилийн ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгох журам**

Нэг. Ерөнхий зүйл

1.1 Компанийн бүтээмж, үр ашгийг дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах, технологийн аваарь саатал, зөрчилгүй ажиллах, жилийн төлөвлөгөөт алдагдлыг бууруулах, зардлыг хэмнэх, ажилтнуудын идэвх санаачлага, хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд энэхүү журмын зорилго оршино.

Хоёр Жилийн үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс тооцох,
хуваарилах

2.1 Компани ашигтай ажилласан, төлөвлөгөөт алдагдлыг бууруулж болон барьж ажилласан, үйлдвэрт ноцтой осол, аваарь гараагүй нөхцөлд албан тушаалын болон сүлжээний тарифт цалинтай уялдуулан жилийн эцсийн төлөвлөгөөний биелэлт, эдийн засгийн үр ашгийн түвшинг харгалзан Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн шийдвэрт тусгагдсан хувь хэмжээгээр дараа оны эхний хагас жилд багтаан тухайн ажилтан албан хаагчийн жилийн үр дүнгээр 5 хүртэлх сарын жилийн үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс олгоно.

2.2 Компани ажиллагсдад олгох үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хэмжээг дараах байдлаар тогтооно. Үүнд:

-Жилийн ажлын тайлангаа 60 болон түүнээс дээш хувиар дүгнүүлсэн тохиолдолд жилийн эцсийн тайлангийн үнэлгээнд тогтоосон хувь хэмжээгээр тухайн хэлтэс, алба, хэсэг, нэгжийн ажиллагсдын жилийн үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг олгоно.

2.3 Гүйцэтгэх захирал нь Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн шийдвэрийг үндэслэн жилийн ажлын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс олгох тушаал гаргана.

Гурав.Нэмэгдэл хөлс бодож олгох нөхцөл

3.1 Өндөр насны тэтгэвэрт гарсан, орон тооны цомхотголд орсон, эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж буй ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй болох нь тогтоогдож ажлаас чөлөөлөгдсөн, жирэмсний амралт авсан ажилтнуудад ажилласан хугацаанд нь ногдох хэмжээгээр олгоно.

3.2 Шинээр ажилд орсон ажилтанд жинхэлснээс хойшхи ажилласан хугацаанд нь ногдох хэмжээгээр нэмэгдэл хөлс олгоно.

3.3 Нэмэгдэл хөлсийг нийт ажиллавал зохих цагаас өвчтэй, цалингүй чөлөөтэй, тасалсан, хоцорсон цагуудыг хасч жинхэнэ ажилласан цагт нь ногдох хэмжээгээр тооцож олгоно.

3.4 Байгууллагын аварга болон үйлдвэрийн үр ашгийг нэмэгдүүлсэн, шинэ бүтээл, оновчтой санал гаргасан, технологийн шинэчлэл хийж хэмнэлт гаргасан, салбар, дүүргийн хэмжээнд өндөр амжилт гаргасан ажилтнуудад жилийн үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг дээд хэмжээгээр олгож болно.

3.5 Компанийн үндсэн ажилтан нас барсан тохиолдолд тухайн жилд ажилласан хугацаанд нь ногдох үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг ар гэрийнхэнд нь олгоно.

3.6 Ажил, албан тушаал нь хууль болон бусад шийдвэрийн үндсэн дээр хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд 6 сараас дээш хугацаагаар ажиллаж байгаад ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтанд ажилласан хугацаанд нь ногдох хэмжээний үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг олгоно.

3.7 Ажилтны сул зогсолтод хамрагдсан хугацаа, Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар олгогдсон цалинтай чөлөөний хугацааг тухайн жилд ажилласан хугацаанд тооцно.

Дөрөв. Нэмэгдэл хөлс олгохгүй байх нөхцөл

4.1 Тухайн жилд Монгол Улсын "Хөдөлмөрийн тухай" хуулийн 80 дугаар зүйлийн 80.1.4-80.1.5 дахь заалтуудад заасны дагуу ноцтой зөрчил гаргаж, ажил олгогчийн санаачлагаар хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдсан бол

4.2 Байгууллагад эд хөрөнгийн хохирол учруулсан нь эрх бүхий байгууллагын шалгалтаар тогтоогдсон бол

4.3 Өвчтэй, тэтгэмжгүй чөлөөтэй, цэргийн албанд татагдсан, ажил тасалсан, суралцахаар чөлөөлөгдсөн, хүүхэд асрах чөлөөтэй хугацаанд

4.4 Улирлын чанартай ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаад ажлаас чөлөөлөгдсөн тохиолдолд

4.5 Өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдсөн тохиолдолд

4.6 Жилийн ажлын тайлангаа 60-аас доош хувиар үнэлүүлсэн тохиолдолд