

2024 он 01 сар 26 өдөр

Дугаар 01

Улаанбаатар хот

## Ногдол ашиг хуваарилахгүй тухай

Говь ХК-ийн 2023 оны санхүүгийн үр дүнг харгалзан, Компанийн тухай хуулийн 46.5, 46.6, 47.1 дүгээр заалт болон Компанийн дүрмийн 8.9, 8.12 дэх заалт, Ногдол ашгийн журмын 3.1 дүгээр заалтыг тус тус удирдлага болгон Говь ХК-ийн Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлөөс **ТОГТООХ нь:**

**Нэг.** Говь ХК нь 2023 оны санхүүгийн үр дүнд компанийн ногдол ашгийн бодлогын 2.3-т заасан ногдол ашиг олгох нөхцөлийг хангаагүй буюу санхүүгийн зохистой харьцааг хангахгүй байгаа тул компанийн хувьцаа эзэмшигчдийн эзэмшиж буй хувьцаанд ногдол ашиг хуваарилахгүй байхаар шийдвэрлэсүгэй.

**Хоёр.** Говь ХК-ийн ногдол ашиг хуваарилахгүй байхаар шийдвэрлэсэн үндэслэлийг Хувьцаа эзэмшигчдийн ээлжит хурал дээр тайлагнахыг Гүйцэтгэх захирал /Ц.Баатарсайхан/-д даалгасугай.

**Гурав.** Ногдол ашиг хуваарилахгүй байхаар шийдвэрлэсэн тухай мэдээллийг зохих журмын дагуу эрх бүхий байгууллага болон олон нийтэд хүргэхийг ТУЗ-ийн нарийн бичгийн дарга /М.Сэлэнгэ/-д даалгасугай.

ТУЗ-ИЙН ДАРГА:

ТУЗ-ИЙН ГИШҮҮД:



Д.ГЭРЭЛМАА

Ц.БААТАРСАЙХАН

Б.АМАРСАЙХАН

Ц.ОРГИЛБОЛД

А.ЖАРГАЛМАА

ТАКЭШИ КАМБЭ

ХИДЭО САВАДА

Д.ХУЛАН

Д.ХҮРЭЛБААТАР

2024 он 01 сар 26 өдөр

Дугаар 01

Улаанбаатар хот

### Ногдол ашиг хуваарилахгүй тухай

Говь ХК-ийн 2023 оны санхүүгийн үр дүнг харгалзан, Компанийн тухай хуулийн 46.5, 46.6, 47.1 дүгээр заалт болон Компанийн дүрмийн 8.9, 8.12 дэх заалт, Ногдол ашгийн журмын 3.1 дүгээр заалтыг тус тус удирдлага болгон Говь ХК-ийн Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлөөс **ТОГТООХ** нь:

**Нэг.** Говь ХК нь 2023 оны санхүүгийн үр дүнд компанийн ногдол ашгийн бодлогын 2.3-т заасан ногдол ашиг олгох нөхцөлийг хангаагүй буюу санхүүгийн зохистой харьцааг хангахгүй байгаа тул компанийн хувьцаа эзэмшигчдийн эзэмшиж буй хувьцаанд ногдол ашиг хуваарилахгүй байхаар шийдвэрлэсүгэй.

**Хоёр.** Говь ХК-ийн ногдол ашиг хуваарилахгүй байхаар шийдвэрлэсэн үндэслэлийг Хувьцаа эзэмшигчдийн ээлжит хурал дээр тайлагнахыг Гүйцэтгэх захирал /Ц.Баатарсайхан/-д даалгасугай.

**Гурав.** Ногдол ашиг хуваарилахгүй байхаар шийдвэрлэсэн тухай мэдээллийг зохих журмын дагуу эрх бүхий байгууллага болон олон нийтэд хүргэхийг ТУЗ-ийн нарийн бичгийн дарга /М.Сэлэнгэ/-д даалгасугай.

ТУЗ-ИЙН ДАРГА:

Д.ГЭРЭЛМАА

ТУЗ-ИЙН ГИШҮҮД:

Ц.БААТАРСАЙХАН

Б.АМАРСАЙХАН

Ц.ОРГИЛБОЛД

А.ЖАРГАЛМАА

ТАКЭШИ КАМБЭ

ХИДЭО САВАДА

Д.ХУЛАН

Д.ХҮРЭЛБААТАР



20.24 он .01 сар .26 өдөр

Дугаар .03

Улаанбаатар хот

**2024 онд сонирхлын зөрчил бүхий этгээдтэй хийгдэх  
хэлцэлд зөвшөөрөл олгох тухай**

Говь ХК-ийн 2024 онд сонирхлын зөрчил бүхий этгээдтэй хийгдэх хэлцлийг хэлэлцсэний үндсэн дээр Компанийн тухай хуулийн 76.1.17 дугаар заалт, Компанийн дүрмийн 6.2.7.15 дугаар заалт, Сонирхлын зөрчилтэй хэлцэл хийх журмын 3.3.1.1 дүгээр заалтыг тус тус удирдлага болгон Говь ХК-ийн Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлийн хурлаас **ТОГТООХ нь:**

**Нэг.** Говь ХК нь 2024 онд компанийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд зайлшгүй шаардлагатай бараа, үйлчилгээг зах зээлийн үнэ, нөхцөлөөр худалдан авах болон худалдахыг зөвшөөрсөн сонирхлын зөрчилтэй буюу нэгдмэл сонирхолтой этгээдүүдийн жагсаалтыг Хавсралт 1 ёсоор баталсугай.

**Хоёр.** 2024 онд Нэгдмэл сонирхолтой этгээдүүдтэй хийх сонирхлын зөрчилтэй хэлцлийн төсвийг Хавсралт 2 ёсоор баталсугай.

**Гурав.** Хавсралт 1-д заагаагүй сонирхлын зөрчил бүхий этгээдтэй хэлцэл хийх болон Хавсралт 2-д баталсан төсвөөс хэтэрсэн сонирхлын зөрчилтэй хэлцэл хийх тохиолдолд тухай бүр Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлд мэдэгдэж, Компанийн тухай хуулийн 76.1.17, 92 дугаар зүйлд заасны дагуу сонирхлын зөрчилтэй хэлцэл хийх зөвшөөрөл авч байхыг Гүйцэтгэх захирал /Ц.Баатарсайхан/-д үүрэг болгосугай.

**Дөрөв.** Дээрх сонирхлын зөрчил бүхий этгээдүүдтэй хийгдэх хэлцэл нь батлагдсан төсвийн хүрээнд, зах зээлийн үнээр, хуулийн дагуу хийгдэж байгаа эсэх дээр улирал бүрийн хорооны хурлаар дамжуулан хяналт тавьж ажиллахыг Эрсдэл, аудитын хороо-нд үүрэг болгосугай.

**Тав.** Жилийн эцэст сонирхлын зөрчил бүхий этгээдүүдтэй хийгдсэн ажил гүйлгээний гүйцэтгэлийг гарган, зах зээлийн үнийн харьцуулсан судалгааны хамт Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлийн хуралд танилцуулахыг Гүйцэтгэх захирал /Ц.Баатарсайхан/-д үүрэг болгосугай.

ТУЗ-ИЙН ХАРААТ БУС ГИШҮҮД:



Д.ГЭРЭЛМАА

А.ЖАРГАЛМАА

ТАКЭШИ КАМБЭ

Д.ХҮРЭЛБААТАР



2024 он 01 сар 26 өдөр

Дугаар 03

Улаанбаатар хот

**2024 онд сонирхлын зөрчил бүхий этгээдтэй хийгдэх хэлцэлд зөвшөөрөл олгох тухай**

Говь ХК-ийн 2024 онд сонирхлын зөрчил бүхий этгээдтэй хийгдэх хэлцлийг хэлэлцсэний үндсэн дээр Компанийн тухай хуулийн 76.1.17 дугаар заалт, Компанийн дүрмийн 6.2.7.15 дугаар заалт, Сонирхлын зөрчилтэй хэлцэл хийх журмын 3.3.1.1 дүгээр заалтыг тус тус удирдлага болгон Говь ХК-ийн Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлийн хурлаас **ТОГТООХ нь:**

**Нэг.** Говь ХК нь 2024 онд компанийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд зайлшгүй шаардлагатай бараа, үйлчилгээг зах зээлийн үнэ, нөхцөлөөр худалдан авах болон худалдахыг зөвшөөрсөн сонирхлын зөрчилтэй буюу нэгдмэл сонирхолтой этгээдүүдийн жагсаалтыг Хавсралт 1 ёсоор баталсугай.

**Хоёр.** 2024 онд Нэгдмэл сонирхолтой этгээдүүдтэй хийх сонирхлын зөрчилтэй хэлцлийн төсвийг Хавсралт 2 ёсоор баталсугай.

**Гурав.** Хавсралт 1-д заагаагүй сонирхлын зөрчил бүхий этгээдтэй хэлцэл хийх болон Хавсралт 2-д баталсан төсвөөс хэтэрсэн сонирхлын зөрчилтэй хэлцэл хийх тохиолдолд тухай бүр Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлд мэдэгдэж, Компанийн тухай хуулийн 76.1.17, 92 дугаар зүйлд заасны дагуу сонирхлын зөрчилтэй хэлцэл хийх зөвшөөрөл авч байхыг Гүйцэтгэх захирал /Ц.Баатарсайхан/-д үүрэг болгосугай.

**Дөрөв.** Дээрх сонирхлын зөрчил бүхий этгээдүүдтэй хийгдэх хэлцэл нь батлагдсан төсвийн хүрээнд, зах зээлийн үнээр, хуулийн дагуу хийгдэж байгаа эсэх дээр улирал бүрийн хорооны хурлаар дамжуулан хяналт тавьж ажиллахыг Эрсдэл, аудитын хороо-нд үүрэг болгосугай.

**Тав.** Жилийн эцэст сонирхлын зөрчил бүхий этгээдүүдтэй хийгдсэн ажил гүйлгээний гүйцэтгэлийг гарган, зах зээлийн үнийн харьцуулсан судалгааны хамт Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлийн хуралд танилцуулахыг Гүйцэтгэх захирал /Ц.Баатарсайхан/-д үүрэг болгосугай.

ТУЗ-ИЙН ХАРААТ БУС ГИШҮҮД:



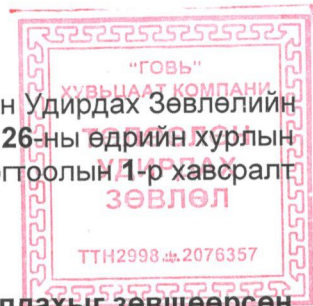
Д.ГЭРЭЛМАА

А.ЖАРГАЛМАА

ТАКЭШИ КАМБЭ

Д.ХҮРЭЛБААТАР

Говь ХК-ийн Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлийн  
2024 он 01 сарын 26-ны өдрийн хурлын  
03-р тогтоолын 1-р хавсралт



**2024 онд бараа, үйлчилгээг зах зээлийн үнээр худалдан авах, худалдахыг зөвшөөрсөн Сонирхлын зөрчилтэй буюу Нэгдмэл сонирхолтой этгээдүүдийн жагсаалт**

1. Таван Богд Группийн охин компаниуд

Д/д	Компанийн нэрс	Д/д	Компанийн нэрс
1	Таван Богд Трейд ХХК	12	Улаанбаатар Принт ХХК
2	Таван Богд Интернэйшнл ХХК	13	Таван Богд Фүүд Сервис ХХК
3	Таван Богд Дистрибьюшн ХХК	14	Таван Богд Солюшнс ХХК
4	Монгол Машин Концерн ХХК	15	Таван Богд Проперти ХХК
5	Таван Богд ХХК	16	Мон Бийф ХХК
6	Эйрлинк Монголиа ХХК	17	Таван Богд Финанс ББСБ ХХК
7	Улаанбаатар Гурил ХХК	18	Таван Богд Капитал ҮЦК ХХК
8	Жуулчин ХХК	19	Таван Богд Билдинг Саплай ХХК
9	Хаан Палас ХХК	20	Таван Богд Моторс ХХК
10	Таван Богд Фүүдс ХХК	21	Таван Богд Нура ХХК
11	Таван Богд Фүүдс Пицца ХХК		

2. Таван Богд Группийн хөрөнгө оруулалттай компаниуд

Д/д	Компанийн нэрс	Д/д	Компанийн нэрс
1	Хаан Банк ХК	2	Замайн Сервисиз ХХК

3. Бусад холбоотой талууд

Д/д	Компанийн нэрс	Д/д	Хувь хүмүүсийн нэрс
1	Ар И Ди Эженси ХХК	1	Ц.Оюунжав /ПБ62013022/
2	Ток Ток ХХК	2	Ц.Оюунсүрэн /УС67112700/
		3	Ц.Оюунбилэг /ПБ82100704/

4. Говь ХК-ийн охин компани, салбарууд

Д/д	Охин компанийн нэрс	Д/д	Охин компани, салбарын нэрс
1	Гоёо ХХК	5	Говь Кашмер Их Британи ХХК
2	Говь Кашмер Европ ХХК	6	Говь Кашмер Казахстан ХХК
3	Говь Кашмер Өвөр Монгол ХХК	7	Говь Австрали /салбар/
4	Говь Кашмер Америк ХХК		



20~~24~~ он .01 сар ~~26~~ өдөрДугаар ~~...~~<sup>04</sup>

Улаанбаатар хот

**Цалин, урамшууллын бодлого батлах тухай**

Говь ХК-ийн хэмжээнд баримтлах цалин хөлс, урамшууллын тогтолцооны үндсийг тодорхойлох зорилгоор Цалин, урамшууллын бодлогыг шинэчлэн батлах тухай асуудлыг хэлэлцсэний үндсэн дээр Монгол Улсын Компанийн тухай хуулийн 76 дугаар зүйлийн 76.1.13, Компанийн дүрмийн 6.2.7.11 дүгээр заалтыг удирдлага болгон Говь ХК-ийн Төлөөлөн Удирдах Зөвлөлөөс **ТОГТООХ нь:**

**Нэг.** Говь ХК-ийн “Цалин, урамшууллын бодлого”-ыг Хавсралт-1 ёсоор шинэчлэн баталсугай.

**Хоёр.** Энэхүү бодлогыг шинэчлэн баталсантай холбоотой Цалин, урамшууллын хорооны 2016 оны 12-р сарын 19-ний өдрийн №01 тоот тогтоолоор баталсан “Цалин, урамшууллын бодлого”, Нэр дэвшүүлэх хорооны 2019 оны 08-р сарын 20-ны №01 тоот тогтоолоор баталсан “Эрх бүхий албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах, тэдгээрийн цалин урамшууллын талаар баримтлах бодлого”-ыг тус тус хүчингүйд тооцсугай.

**Гурав.** Шинэчлэн батлагдсан бодлогыг үйл ажиллагаандаа мөрдөн, хэрэгжилтийг хангаж ажиллахыг ТУЗ-ийн дэргэдэх Цалин урамшууллын хороо, Гүйцэтгэх захирал /Ц.Баатарсайхан/, Хүний нөөц хариуцсан захирал /Д.Соёлмаа/ нарт үүрэг болгосугай.

ТӨЛӨӨЛӨН УДИРДАХ ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА



Д.ГЭРЭЛМАА

	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

**АГУУЛГА**

<b>1. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ</b> .....	<b>5</b>
1.1 Зорилго .....	5
1.2 Хамрах хүрээ .....	5
1.3 Нэр томъёоны тайлбар .....	5
<b>2. БОДЛОГО</b> .....	<b>6</b>
2.1 Цалин, урамшууллын бодлого .....	6
2.2 Цалин, урамшууллын зорилт .....	6
2.3 Цалин, урамшууллын зарчим .....	6
<b>3. ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН ТОГТОЛЦОО</b> .....	<b>7</b>
3.1 Цалин, урамшууллын ангилал .....	7
3.2 Эрх бүхий албан тушаалтнуудын цалин, урамшуулал .....	8
3.3 Компанийн нийт ажилтнуудын цалин, урамшуулал .....	9
<b>4. МАНЛАЙЛАЛ БА ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА</b> .....	<b>10</b>
4.1 Цалин, урамшууллын бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлэх эрх, үүрэг .....	10

	ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО	Дугаар: Б-ТУЗ-04-02
---	----------------------------	------------------------

## 1. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

### 1.1 Зорилго

1.1.1 Энэхүү Цалин, урамшууллын бодлого (цаашид “Бодлого” гэх)-ын зорилго нь Говь ХК (цаашид “Компани” гэх)-ийн хэмжээнд баримтлах цалин хөлс, урамшууллын зарчмыг тодорхойлж Эрх бүхий албан тушаалтнууд болон нийт ажилтнууд (үүнд охин компанийн удирдлага болон ажилтнууд мөн хамаарна)-ын цалин хөлс, урамшууллын тогтолцооны үндсийг тодорхойлоход оршино.

### 1.2 Хамрах хүрээ

1.2.1 Энэхүү Бодлого нь олон нийтэд нээлттэй байх бөгөөд компанийн Эрх бүхий албан тушаалтнууд болон нийт ажилтнууд, охин компанийн ажилтнуудад мөн хамаарна.

1.2.2 Бодлогыг Монгол улсын Компанийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Санхүүгийн зохицуулах хорооноос баталсан Компанийн засаглалын кодекс, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлал, Компанийн дүрэм, Засаглалын бодлого, болон бусад холбогдох хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичигт нийцүүлэн боловсруулж, үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгоно.

### 1.3 Нэр томъёоны тайлбар

1.3.1 Уг бодлогын хүрээнд дараах нэр томъёог ашиглана.

1.3.1.1 **Эрх бүхий албан тушаалтан:** Компанийн ТУЗ-ийн гишүүд, Гүйцэтгэх захирал, дэд захирлууд, газрын захирлууд, хуулийн зөвлөх, ТУЗ-ийн нарийн бичгийн дарга зэрэг компанийн албан ёсны шийдвэрийг гаргахад болон гэрээ, хэлцэл хийхэд шууд болон шууд бусаар оролцдог удирдах албан тушаалтнууд;

1.3.1.2 **Менежмент баг:** Компанийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлэх, шийдвэр гаргах эрх үүргийг хүлээсэн Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар томилогдсон удирдлагын баг буюу түүний бүрэлдэхүүн;

1.3.1.3 **Цалин урамшууллын хороо:** ТУЗ-ийн дэргэдэх хороо бөгөөд компанийн ЭБАТ-уудын цалин, урамшууллын талаар баримтлах бодлогыг тодорхойлох, компанийн хэмжээнд цалин урамшууллын зохистой тогтолцоог бүрдүүлэх, түүний үр дүнтэй байдал болон Хуудас 5/11



	ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО	Дугаар: Б-ТУЗ-04-02
---	----------------------------	------------------------

хэрэгжилттэй холбоотой хяналт удирдлагын чиг үүргийг хэрэгжүүлэх зорилго бүхий хороо;

1.3.1.4 **Гүйцэтгэлийн үнэлгээний хувь:** Ажилтнуудын тайлант хугацааны Гүйцэтгэлийн үнэлгээний биелэлт;

1.3.2 Товчлол: Уг баримт бичигт дор дурдсан товчилсон үгийг ашиглана.

*Хүснэгт 1 Товчилсон үгийн тайлбар*

№	Товчилсон үгийн тайлбар	Товчилсон үг
1	Хувьцаа эзэмшигчдийн хурал	ХЭХ
2	Эрх бүхий албан тушаалтан	ЭБАТ
3	Төлөөлөн удирдах зөвлөл	ТУЗ
4	Цалин урамшууллын хороо	ЦУХ
5	Хүний нөөцийн газар	ХНГ
6	Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн ажлын алба	ТУЗАА

## 2. БОДЛОГО

### 2.1 Цалин, урамшууллын бодлого

2.1.1 Компанийн дотоод, гадаад зах зээлийн өөрчлөлт, бизнесийн урт хугацааны стратеги төлөвлөгөө, өсөлт хөгжил, санхүүгийн үр ашиг болон ажилтнуудын ажлын үр дүн, бүтээмжтэй уялдсан цалин, урамшууллын зохистой бөгөөд үр дүнтэй тогтолцоотой байна.

### 2.2 Цалин, урамшууллын зорилт

2.2.1 Ажиллах орчныг тасралтгүй сайжруулан, ажилтнууд ур чадвараа хөгжүүлэх, сурч хөгжих, хөдөлмөрөө шударгаар үнэлүүлэх, тогтвортой, сэтгэл ханамжтай, аз жаргалтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх замаар компанийн соёлын судалгааны дундаж үзүүлэлтийг жил бүр зөв зохистой түвшинд нэмэгдүүлнэ.

2.2.2 Хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өсөлтийн зохистой харьцааг инфляцын түвшин болон бодит цалингийн өсөлттэй уялдуулна.

2.2.3 Компанийн цалин, урамшууллын зардлыг компанийн үр ашигтай жил бүр уялдуулан төлөвлөнө.

### 2.3 Цалин, урамшууллын зарчим

2.3.1 **Бизнесийн үйл ажиллагаа, стратеги зорилттой уялдуулах:** Компанийн санхүү, үйл ажиллагааны үр дүнд урт хугацааны өсөлтийг бий болгох, хувьцаа

	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------


эзэмшигч нарын хүртэх ашгийг тасралтгүй нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн зорилтуудтай цалин урамшууллын тогтолцоог уялдуулна.

- 2.3.2 **Зах зээлд өрсөлдөхүйц байх:** Зах зээлд өрсөлдөхүйц цалин урамшууллын тогтолцоогоор дамжуулан мэргэшсэн, өндөр ур чадвартай ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулна. Компанийн хэмжээнд салбартаа тэргүүлэгч цалин, урамшууллыг олгохыг зорино.
- 2.3.3 **Ижил тэгш байх:** Ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил хэмжээний цалин, урамшуулал олгох бөгөөд цалин, урамшууллын хуваарилалтад аливаа ялгаварлал, гадуурхал, тэгш бус байдлыг гаргахгүй, бүх шатны түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц, нэгдсэн байна.
- 2.3.4 **Гүйцэтгэл, бүтээмжид суурилах:** Ажлын бүтээмж болон гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхой, хэмжигдэхүйц байдлаар тогтоон, ажилтны ур чадвар, гүйцэтгэл, бүтээмжийг бодитоор үнэлэн цалин, урамшууллыг олгоно.
- 2.3.5 **Инфляцын түвшин болон бодит цалингийн өсөлтийг уялдуулах:** Эдийн засгийн нөхцөл байдал, инфляцын түвшинг тогтмол судалж цалин, урамшууллын хүртээмжийг бодит цалингийн өсөлттэй уялдуулна.
- 2.3.6 **Шударга, ил тод байх:** Цалин, урамшууллын хэмжээг тогтоох арга, шалгуур үзүүлэлт нь шударга, ил тод, хууль дүрэм журамд нийцсэн байх бөгөөд компани болон ажилтнуудын хооронд үр ашигтай хамтын ажиллагаа, харилцан ойлголцлыг төлөвшүүлнэ.
- 2.3.7 **Шинийг эрэлхийлэн, тасралтгүй сайжруулах:** Цалин урамшууллын үр дүнтэй тогтолцоог бүрдүүлэхдээ олон улсын сайн туршлагаас суралцан, үргэлж шинийг эрэлхийлэх бөгөөд бодлогын баримт бичиг болон зарчмуудаа компанийн үйл ажиллагааны онцлог, стратеги зорилтод нийцүүлэн тасралтгүй сайжруулна. Салбарын тарифын хэлэлцээр болон үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудтай байгуулсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр цалин хөлсний зохистой тогтолцоог бүрдүүлэн, бий болгоно.

### 3. ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН ТОГТОЛЦОО

#### 3.1 Цалин, урамшууллын ангилал

- 3.1.1 Компанийн хэмжээнд цалин, урамшууллыг ажлын байрны онцлог, чиг үүргээс хамааран дараах 2 бүлэгт ангилна. Үүнд:

	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

3.1.1.1 Эрх бүхий албан тушаалтнуудын цалин, урамшуулал

3.1.1.2 Компанийн нийт ажилтны цалин, урамшуулал

### 3.2 Эрх бүхий албан тушаалтнуудын цалин, урамшуулал

3.2.1 ЦУХ нь ЭБАТ буюу ТУЗ-ийн гишүүд, Гүйцэтгэх захирал болон Менежмент багийн удирдлагуудын цалин, урамшууллын талаар баримтлах бодлого, зарчмыг тодорхойлон ТУЗ-өөр батлуулан, хэрэгжилтэд хяналт тавина.

#### 3.2.2 ТУЗ-ийн цалин, урамшуулал

3.2.2.1 ЦУХ нь ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин, урамшууллын хэмжээ, олгох хэлбэр, давтамжийг оновчтой тодорхойлон санал боловсруулж, ХЭХ-аар нээлттэй хэлэлцэн батлуулж, гүйцэтгэлийг Компанийн жилийн үйл ажиллагааны тайланд тодорхой тусгана.

3.2.2.2 ЦУХ нь ТУЗ-ийн гишүүдийн хангамж, урамшууллын зарчмыг тодорхойлно.

3.2.2.3 ТУЗ-ийн дэргэдэх нэгжүүд буюу Дотоод аудитын хэлтэс болон ТУЗ-ийн ажлын албаны ажилтнуудын цалинг ТУЗ-ийн дэргэдэх хороодын саналыг үндэслэн ТУЗ тогтоох ба урамшууллыг компанийн хэмжээнд баримталж буй урамшууллын зарчмын дагуу олгоно.

#### 3.2.3 Гүйцэтгэх захирлын цалин, урамшуулал

3.2.3.1 Гүйцэтгэх захирлын цалин, урамшуулал нь компанийн санхүү, үйл ажиллагааны үр дүн болон ажлын гүйцэтгэл, ур чадварын үнэлгээтэй уялдсан байх бөгөөд цалин, урамшууллын хэмжээ, түүнийг олгох зарчмыг ЦУХ тогтооно.

3.2.3.2 Компанийн жилийн үйл ажиллагааны тайланд Гүйцэтгэх захирлын үндсэн цалин, шагнал, бусад урамшууллыг олгох гүйцэтгэлийн шалгуурыг тусгах бөгөөд хувьцаа эзэмшигчдэд Гүйцэтгэх захиралд бодитоор олгосон цалин, урамшууллын дүнгийн мэдээллийг ил тод байлгана.

3.2.3.3 Гүйцэтгэх захирал ТУЗ-ийн гишүүний үүргийг гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд ТУЗ-ийн гишүүний цалин, урамшууллыг олгох зарчмыг ЦУХ тогтооно.



	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

### 3.2.4 Менежмент багийн удирдлагуудын цалин, урамшуулал

3.2.4.1 Менежмент багийн удирдлагуудын цалин, урамшуулал, түүнийг олгох шалгуур үзүүлэлтийг ТУЗ-өөс баталсан бодлогын хүрээнд нь Гүйцэтгэх захирал тогтооно.

3.2.4.2 Менежмент багийн удирдлагууд нь ТУЗ-ийн гишүүний үүргийг давхар гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд ТУЗ-ийн гишүүний цалин, хангамж, урамшууллыг олгох зарчмыг ЦУХ тогтооно.

### 3.3 Компанийн нийт ажилтнуудын цалин, урамшуулал

3.3.1 Компанийн нийт ажилтнуудын цалин, урамшууллыг тогтоох зарчим, шалгуур үзүүлэлт болон цалин урамшууллын хэмжээг Гүйцэтгэх захирал тогтоох бөгөөд энэхүү Бодлого болон зарчимд нийцүүлэн жил бүр шинэчлэн тогтоож болно.

3.3.2 Компанийн нийт ажилтнуудын цалин, урамшууллыг тогтоохдоо гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт, бүрэлдэхүүн нь компанийн санхүү, үйл ажиллагааны үр дүн болон тухайн албан тушаалтны ажлын гүйцэтгэлтэй уялдуулсан байна.

#### 3.3.3 Тогтмол цалинтай ажилтнуудын цалин


3.3.3.1 Тогтмол цалинтай албан тушаалын цалингийн шатлалыг албан тушаалын ангилал, зэрэглэл болон тухайн албан тушаалтны ажлын туршлага, ур чадварын түвшнээс хамааралтай байхаар боловсруулж мөрдүүлнэ.

3.3.3.2 Ангилал бүрээр албан тушаалын хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, үүрэг хариуцлага, тухайн албан тушаалд ажиллахад шаардагдах мэдлэг, мэргэшил, ур чадварын шаардлага, ажлын байрны нөхцөл, хэвийн бус ажлын горим, ажлын ачаалал, компанид оруулах хувь нэмэр зэрэгт үндэслэн ажлын байрны шинжилгээг хийсний үндсэн дээр албан тушаалуудын зэрэглэлийг тогтооно.

3.3.3.3 Албан тушаалын зэрэглэл, түвшин бүрийн хоорондын цалингийн шатлалыг үндэслэлтэй, зөв тогтооно.

3.3.3.4 Компанийн хэмжээнд мөрдөх үндсэн цалингийн хамгийн бага хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн бага хэмжээнээс багагүй байлгана.

3.3.3.5 Нэмэгдэл цалинг албан тушаал бүрийн зорилготой уялдсан Гүйцэтгэлийн үнэлгээний хувьтай холбож, гүйцэтгэлээр олгоно.

	ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО	Дугаар: Б-ТУЗ-04-02
---	----------------------------	------------------------

### 3.3.4 Хийснээр цалинтай ажилтнуудын цалин

3.3.4.1 Хийснээр цалинтай ажилтнуудын ажлын үнэлгээний тариф, нормыг оновчтой тогтооно.

3.3.4.2 Ажлын үнэлгээний суурийг нэг цагийн хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн бага түвшнээс багагүй байхаар тогтооно.

### 3.3.5 Урамшуулал цалин

3.3.5.1 Урамшуулал нь компанийн санхүүгийн үзүүлэлт болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний гүйцэтгэлтэй уялдах бөгөөд ажилтан бүрийн ажлын эцсийн үр дүнд оруулсан хувь нэмэр, хүчин чармайлтыг шударга үнэлж олгоно.

3.3.5.2 Компанийн санхүүгийн үр дүнгээс хамаарч урамшуулал олгохгүй байж болно.

3.3.5.3 Ажилтнуудыг идэвхжүүлэх, ажлын хариуцлагыг сайжруулах, урам зоригийг нэмэгдүүлэх зорилгоор хувь хүний болон нэгжийн амжилт, үр бүтээлийг цаг тухай бүрд нь урамшуулж болно.

## 4. МАНЛАЙЛАЛ БА ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА

### 4.1 Цалин, урамшууллын бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлэх эрх, үүрэг

Хүснэгт 2 Цалин, урамшууллын бодлогын үүрэг, хариуцлагын матриц

Процесс	ХЭХ	ТУЗ	ЦУХ	Гүйцэтгэх захирал	ХНГ	Менежмент багийн удирдлагууд	ТУЗАА
Г-гүйцэтгэх, Х-хариуцах, З-зөвлөлдөн хамтран ажиллах, М-мэдээлэл авах							
Бодлогыг боловсруулах, батлах	М	Х	Г	З, М	Г	З, М	Г
Бодлогыг хэрэгжүүлэх	-	Г	Х, Г	Г	Г	Г	Г
Бодлогын хүрээнд холбогдох дүрэм журам, төсөл хөтөлбөрүүдийг боловсруулан хэрэгжүүлэх	М	З, М	Х, Г	Г	Г	З, М	Г
Бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавих, сайжруулах	-	З, М	Х, Г	Г	Г	З, М	Г
Шаардлагатай тохиолдолд шинэчлэх	М	Х	Г	З, М	Г	З, М	Г

- 4.1.1 ХЭХ нь ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин, урамшууллын хэмжээ, төсвийг батлах бөгөөд Бодлогын агуулга болон хэрэгжилтийн талаар мэдээлэл авч, хяналт тавина.
- 4.1.2 ТУЗ нь Бодлогыг хянан баталж, шаардлагатай тохиолдолд сайжруулалт хийн шинэчилнэ.
- 4.1.3 ЦУХ нь Бодлогыг тодорхойлон, ТУЗ-ийн хурлаар батлуулах бөгөөд энэхүү Бодлого болон компанийн цалин, урамшууллын тогтолцооны үр дүнтэй байдалд хяналт тавин, тасралтгүй сайжруулна.
- 4.1.4 ЦУХ нь Бодлогод нийцүүлэн ЭБАТ-уудтай холбоотой цалин, урамшууллын журам, зарчмыг тодорхойлно.
- 4.1.5 ЦУХ нь компанийн хэмжээнд мөрдөгдөж буй цалин, урамшуулалтай холбоотой дүрэм журам, хэрэгжүүлж буй систем, төсөл, хөтөлбөрүүдийн үр дүнг үнэлж, хяналт тавих бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт өөрчлөлт оруулах чиг үүргийг хэрэгжүүлж болно.
- 4.1.6 Гүйцэтгэх захирал нь Бодлогыг үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэхээс гадна хэрэгжилтэд хяналт тавьж, компанийн хэмжээнд цалин, урамшууллын зохистой тогтолцоог бүрдүүлэхэд ХНГ-ыг чиглүүлэн удирдлагаар хангаж ажиллана.
- 4.1.7 ТУЗАА нь Бодлогыг боловсруулах, хэрэгжилтийг хангах, ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин урамшууллын үр дүнтэй системийг бүрдүүлэхэд ЦУХ-той хамтран ажиллана.
- 4.1.8 ХНГ нь Бодлогыг боловсруулах, хэрэгжилтийг хангах, компанийн хэмжээнд цалин, урамшууллын үр дүнтэй системийг бүрдүүлэх, төлөвлөгөө, хөтөлбөрүүдийг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд Гүйцэтгэх захиралтай хамтран ажиллана.
- 4.1.9 ХНГ нь жилийн эхэнд компанийн цалин урамшууллын төсвийг ТУЗ-д танилцуулан батлуулж, хэрэгжилтийг ханган ажиллах бөгөөд хагас жил тутам цалин, урамшууллын гүйцэтгэлийг ЦУХ-нд танилцуулна.
- 4.1.10 Менежмент багийн удирдлагууд нь Бодлоготой танилцан үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж, байнгын сайжруулалтыг дэмжин, үр нөлөөтэй байдлыг ханган, цалин урамшууллын зарчмуудыг баримтлан ажиллана.

ТӨГСӨВ.

Хуудас 11/11