



“ОЮУ ТОЛГОЙ” ХХК

БОЛОН

“ОЮУ ТОЛГОЙ” ХХК-ИЙН УУЛ УУРХАЙН АЖИЛТНЫ
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОРОО,
ОЮУ ТОЛГОЙН ОРОН НУТГИЙН АЖИЛЧДЫН
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОРОО

ХООРОНД БАЙГУУЛСАН

2025-2027 ОНЫ ХАМТЫН ГЭРЭЭ

УЛААНБААТАР ХОТ, МОНГОЛ УЛС

ХАМТЫН ГЭРЭЭ

Энэхүү 2025-2027 оны Хамтын гэрээ (цаашид “Хамтын гэрээ” гэх)-г 2024 оны 11 дүгээр сарын 21-ний өдөр нэг талаас “Оюу Толгой” ХХК (цаашид “Ажил олгогч” эсхүл “Компани” гэх), нөгөө талаас “Оюу Толгой” ХХК-ийн Уул уурхайн ажилтны үйлдвэрчний эвлэлийн хороо болон Оюу Толгойн Орон нутгийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн хороод (цаашид хамтад нь “ҮЭХ” гэх) (цаашид хамтад нь “Талууд” гэх) Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжийг баримтлан, харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр байгуулав.

I БҮЛЭГ – ГЭРЭЭНИЙ ЗОРИЛГО

- 1.1 Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон тэдгээрт нийцүүлэн гаргасан холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журамд нийцүүлэн Оюу Толгой ХХК болон “Оюу Толгой” ХХК-ийн ажилтны хууль ёсны эрх ашиг, сонирхлыг хамгаалж баталгаажуулах, бизнесийн тогтвортой үйл ажиллагааг хангах, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, ажилтнуудын цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэх, уул уурхайн аж ахуйн нэгж байгууллагуудын дунд тэргүүлэх түвшинд хүргэх зорилт тавьж, ажилтны хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хүрээнд хуулиар шууд зохицуулсан болон зохицуулаагүй хөдөлмөрийн харилцаатай холбогдсон асуудлыг зохицуулахад Хамтын гэрээний зорилго оршино.
- 1.2 Энэхүү Хамтын гэрээг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомжид нийцүүлэн “Оюу Толгой” ХХК-ийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэх, түүнтэй холбогдох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор тогтоосон суурь хэм хэмжээнээс дордуулахгүйгээр харилцан тохиролцож, Ажилтныг илүү таатай нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалалтай холбоотой асуудлыг зохицуулахаар Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан журмын дагуу хийгдсэн хамтын хэлэлцээгээр харилцан тохиролцож байгуулав.

II БҮЛЭГ – НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

- 2.1 ҮЭХ нь өөрсдийн эрх, үүргээ Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд ажилтны хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах асуудлаар хэрэгжүүлэх бөгөөд аливаа асуудлыг харилцан ойлголцол, зөвшилцлийн замаар Ажилтан болон Талуудын аль алины эрх, ашиг сонирхлыг харгалзан бүхий л хүчин чармайлтаа гарган ажиллахыг эрмэлзэнэ.
- 2.2 Ажил олгогч тухайн жилийн төсөвт энэхүү Хамтын гэрээг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг суулгах бөгөөд Талууд хамтран хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэн ажиллана.
- 2.3 Энэхүү Хамтын гэрээ нь Талууд гарын үсэг зурж, Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу зохих эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлж, хүчин төгөлдөр болсноор хэрэгжиж эхлэх бөгөөд гурван (3) жилийн хугацаанд үйлчилнэ.
- 2.4 Талууд Хамтын гэрээний 2.3 дах заалтад заасны дагуу Хамтын гэрээ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн Талуудын хооронд байгуулагдсан 2022-2025 оны Хамтын гэрээг дуусгавар болсонд тооцохоор харилцан тохиролцов.
- 2.5 Энэхүү Хамтын гэрээ нь “Оюу Толгой” ХХК-тай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллаж буй бүхий л ажилтнуудад хамаарч үйлчилнэ.

- 2.6 Талууд арьсны өнгө, нас, хүйс, хөгжлийн бэрхшээлтэй байдал, бэлгийн чиг хандлага, шашин шүтлэг болон улс төрийн итгэл үнэмшлээр ялгаварлан гадуурхахыг үл тэвчинэ.
- 2.7 Энэхүү Хамтын гэрээнд хэрэглэсэн дараах нэр томъёог дор дурдсан утгаар ойлгоно. Үүнд:
- (1) **“Ажилтан”** гэж “Оюу Толгой” ХХК-тай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа иргэнийг;
 - (2) **“Бодлого”** гэж Ажил олгогчоос баталж тухай бүрд гаргасан, Компанийн бизнесийн санаа зорилгыг өргөн хүрээнд хамруулан тодорхойлсон баримт бичгийг хэлэх бөгөөд үүнд журам, стандарт зэргийг оруулах бөгөөд үүгээр хязгаарлагдахгүй;
 - (3) **“Оюу Толгой” ХХК** гэж Ажил олгогчийг;
 - (4) **“ҮЭХ”** гэж “Оюу Толгой” ХХК-ийн Уул уурхайн ажилтны үйлдвэрчний эвлэлийн хороо болон Оюу Толгойн Орон нутгийн ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн хороог;
 - (5) **“Уурхайн талбар”** гэж Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын нутаг дэвсгэрт орших Оюу толгой төслийн үйл ажиллагаа явуулж буй уурхайн талбайг;
 - (6) **“Уртын ээлжийн ажилтан”** гэж Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан уртын ээлжээр ажиллах ажил, амралтын хуваарийн дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэдэг ажилтныг;
 - (7) **“Тэтгэвэр/хуримтлалын сан”** гэж Ажилтан болон Ажил олгогчоос сар бүр ажилтны үндсэн цалингийн тодорхой хувиар оруулж буй хуримтлалыг ойлгоно.

III БҮЛЭГ – ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ БАТАЛГААНЫ ТАЛААР

- 3.1 Хамтын гэрээний заалтууд нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад хуулийн нөхцөлөөс дордоогүй байх бөгөөд энэхүү Хамтын гэрээний аливаа зохицуулалт нь ажилтны эрхийг хууль тогтоомжид зааснаас дордуулсан бол хуульд нийцүүлж өөрчлөх талаар Талууд хэлэлцэнэ.
- 3.2 Ажил олгогч нь Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2010 оны 02 дугаар сарын 10-ны өдрийн 16 дугаар тушаалаар батлагдсан “Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт-08”-ын дагуу ажлын байрны тодорхойлолтуудыг шинэчлэх шаардлагатай эсэхийг нягталж, шаардлагатай тохиолдолд нийцүүлэх арга хэмжээг авна.

Орон тоо цомхотгох ба өөр ажилд шилжүүлэх

- 3.3 Доор дурдсан үндэслэлүүдээр тухайн ажлын байранд хамаарах хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдах ажилтныг Компанийн өөр газар, хэлтэс, хэсэг рүү урьд нь авч байсан цалин хөлсийг аль болох бууруулахгүйгээр тохирох ажлын байранд шилжүүлэх шаардлагатай арга хэмжээ авна. Үүнд:
- (1) Аж ахуйн нэгж, байгууллага болон түүний салбар, нэгж татан буугдсан;
 - (2) Орон тоо хасагдсан;
 - (3) Ажилтны тоог цөөрүүлсэн;
 - (4) Эрүүл мэндийн хувьд ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй нь эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэрээр тогтоогдсон.
- 3.4 Энэхүү Хамтын гэрээний 3.3 дугаар зүйлийн (1), (2), болон (3) дахь заалтуудад заасан үндэслэлүүдээр тухайн ажлын байранд хамаарах хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь цуцлагдах ажилтныг Компанийн өөр газар, хэлтэс, хэсэгт шилжүүлэх боломжгүй үед “Оюу Толгой” ХХК-д ажилласан хугацаанаас хамаарч дараах хэмжээний тэтгэмжийг 1 (нэг) удаа олгоно:

- (1) 0-4 жил ажилласан бол 3 сарын үндсэн цалин;
 - (2) 4-5 жил ажилласан бол 3.5 сарын үндсэн цалин;
 - (3) 5-6 жил ажилласан бол 4 сарын үндсэн цалин;
 - (4) 6-7 жил ажилласан бол 4.5 сарын үндсэн цалин;
 - (5) 7-8 жил ажилласан бол 5 сарын үндсэн цалин;
 - (6) 8-9 жил ажилласан бол 5.5 сарын үндсэн цалин;
 - (7) 9-10 жил ажилласан бол 6 сарын үндсэн цалин;
 - (8) 11-14 жил ажилласан бол 9 сарын үндсэн цалин;
 - (9) 15-аас дээш жил ажилласан бол 12 сарын үндсэн цалин.
- 3.5 Ажилтан ердийн өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдаж, эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон нь тогтоогдож хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тохиолдолд ажилтанд 12 (арван хоёр) сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг 1 (нэг) удаа олгоно.
- 3.6 Ажилтан мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтээ тэнцэхгүй болох нь тогтоогдож хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тохиолдолд Хамтын гэрээний 3.4 дэх заалтад заасны дагуу "Оюу Толгой" ХХК-д ажилласан жилээс хамааран нэг удаагийн тэтгэмжийг Ажилтанд олгоно.
- 3.7 Ажил олгогч нь Ажилтнуудыг бөөнөөр халах тохиолдолд Ажилтан тус бүрд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай болон энэ талаар ҮЭХ-д 45-аас доошгүй хоногийн өмнө бичгээр мэдэгдэнэ.

IV БҮЛЭГ – ЦАЛИН ХӨЛС

- 4.1 Ажил олгогч нь нийт ажилтнуудын үндсэн цалинг 2025 оны 3 дугаар сарын 1-ний өдрөөс эхлэн 200 (хоёр зуу) ам.доллараар нэмэх ба 2026 оны 3 дугаар сарын 1-ний өдрөөс 3 (гурав) хувиар, 2027 оны 03 дугаар сарын 1-ний өдрөөс 3 (гурав)-н хувиар тус тус нэмнэ.
- 4.2 Ажил олгогч зах зээлийн судалгааг жилд нэг удаа хийж, Монгол Улс дахь хэрэглээний үнийн индекс, инфляцийн түвшин, үндэсний хэмжээний цалингийн судалгаа болон бусад хүчин зүйлсэд аливаа өөрчлөлт орж буй эсэхийг хянан үзэж, дээрх судалгааны үр дүнг ҮЭХ-нд жил бүрийн 03 дугаар сарын 01-нд багтаан танилцуулж байна. Хэрэв судалгааны үр дүнд илэрхий өөрчлөлт гарсан нь тогтоогдвол тухайн өөрчлөлтийн үндсэн цалинд нөлөөлөх байдлыг харгалзан үзэж цалинд өөрчлөлт оруулна.
- 4.3 Ажилтны нэмэгдэл хөлсийг тооцоход хэрэглэх "дундаж цалин хөлс"-ний бүрэлдэхүүнийг дараах байдлаар тооцно. Үүнд:
- (1) Үндсэн цалин;
 - (2) Уртын ээлжийн нэмэгдэл;
 - (3) Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийн нэмэгдэл;
 - (4) Засвар үйлчилгээний зогсолтгүй үйл ажиллагааны нэмэгдэл хөлс;
 - (5) Зогсолтгүй үйл ажиллагааны нэмэгдэл хөлс;
 - (6) Ээлжийн амралтын цалин.

"Ажилтны нэг цагийн дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо ажилтанд сүүлийн 3 сарын хугацаанд олгосон цалин хөлсний нийлбэрийг тухайн хугацаанд ажилласан нийт цагийн тоонд хувааж тооцох ба ажилласан нийт цагийн дээд хязгаар нэг сардаа 168 цагаас ихгүй байна."

4.4 Нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс

- (1) Илүү цагийн нэмэгдэл хөлс – Оффисын ажилтан ажлын шаардлагын улмаас өдөрт ажиллах ердийн 8 цагаас хэтрүүлэн ажиллаж түүнийг нөхөн амруулаагүй тохиолдолд түүний дундаж цалин хөлсийг 1.6 (нэг аравны зургаа) дахин нэмэгдүүлж олгоно.

Ээлжээр болон уртын ээлжээр ажиллах ажилтны өдөрт 8 цагаас дээш (эсхүл хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамаарч ердийн ажлын цагийг 1 цагаар богиносгоно) ажилласан илүү цагийг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг 1.6 (нэг аравны зургаа) дахин нэмэгдүүлж олгоно. Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ростерын амрах хугацааг нөхөж амарсанд тооцохгүй.

Илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг дараах аргачлалаар тооцож олгоно. Үүнд:
“Илүү цагийн нэмэгдэл хөлс = Нэг цагийн дундаж цалин хөлс X 1.6 X Илүү цаг”

- (2) Шөнийн ээлжийн нэмэгдэл хөлс – Ээлжийн хуваарийн дагуу оройн 10:00 (22:00) цагаас өглөөний 6:00 (06:00) цагийн хооронд ажилладаг ажилтанд энэ хугацааны ажилласан цагт нь дундаж цалин хөлсийг 1.3 (нэг аравны гурав) дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэмэгдэл хөлс олгоно.

Шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг дараах аргачлалаар тооцож олгоно. Үүнд:
“Шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлс = (Нэг цагийн дундаж цалин хөлс X 1.3 – Нэг цагийн үндсэн цалин*) X Шөнийн цаг

*Жич: *Сарын үндсэн цалинд багтаж давхардан олгогдож байгаа нэг цагийн цалин болно.*

- (3) Уртын ээлжийн ажилтан нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан тохиолдолд ердийн 8 цагийн (эсхүл хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамаарч ердийн ажлын цагийг 1 цагаар богиносгоно) үндсэн цалинг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэмэгдэл хөлсийг олгоно. Ажлын шаардлагаар оффисын ажилтнууд нийтээр амрах баярын өдөр ажиллах тохиолдолд дундаж цалин хөлсийг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэмэгдэл хөлсийг олгоно.

Хамтын гэрээний 4.4-р зүйлд заасан нэмэгдэл хөлс, 4.5.(2)-р зүйлд заасан хоол, унааны хөнгөлөлт болон 4.8-р зүйлд заасан хавсран болон орлон ажил үүрэг гүйцэтгэсэний нэмэгдлийг 2024 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрөөс эхлэн тооцож, 2025 оны 02 дугаар сарын эхний цалин дээрээс олгож эхэлнэ.

4.5 Байршлаас хамаарах нэмэгдэл, хөнгөлөлт

- (1) Уртын ээлжийн нэмэгдэл: Уртын ээлжийн нэмэгдэл нь сарын үндсэн цалингийн 13% (арван гурав)-тай тэнцэх бөгөөд уг нэмэгдлийг Уртын ээлжийн ажилтанд олгоно.
- (2) Хоол, унааны хөнгөлөлт: 1,000,000 (нэг сая) төгрөгийн хоол унааны хөнгөлөлтийг байнга ажилладаг газар болон гэрийнхээ хооронд өдөр тутам ирж буцах боломжтой ажил амралтын хуваарьтай Ажилтны хоол унааны зардалд нэмэр болох зорилгоор олгоно. Энэхүү хөнгөлөлтийг олгохдоо тухайн ажилтны ажилласан байршлаас үл хамааран олгох ба ажилтан чөлөө авах эсхүл ажилдаа ирээгүй тохиолдолд уг хугацаанд хөнгөлөлтийг олгохгүй.
- (3) Хэрэв Ажилтан уурхайн талбар болон оффист ээлжлэн ажиллах батлагдсан хуваарьтай бол уртын ээлжийн нэмэгдэл болон хоол, унааны хөнгөлөлтийг авч болно. Энэ тохиолдолд эдгээрийг тус бүрд нь ажиллах хуваарийн дагуу

тооцон олгох ба давхардуулан олгохгүй. Ажилтан чөлөө авах эсхүл ажилдаа ирээгүй тохиолдолд уг хугацаанд мөн хөнгөлөлтийг олгохгүй.

- 4.6 Дуудлагын цагийн олговрыг Ажил олгогчийн холбогдох журамд заасны дагуу олгоно.
- 4.7 Ажилтны буруу биш шалтгаанаар гарсан сул зогсолтын хугацаанд Ажилтныг өөр ажилд шилжүүлэх боломжгүй бол Ажилтны үндсэн цалингийн 70% (дал)-тай тэнцэх хэмжээний олговрыг сул зогсолтын хугацаанд олгоно.
- 4.8 Хавсран болон орлон ажил үүрэг гүйцэтгэх
- (1) Ажилтан өөрийн үндсэн ажил үүргээ гүйцэтгэхийн зэрэгцээ өндөр хариуцлага бүхий ажил үүргийг хавсран гүйцэтгэх тохиолдолд тухайн ажилтны үндсэн цалингийн 25% (хорин тав)-тай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг олгоно. Энэ хугацаа нь доод тал нь 1 (нэг) сар (календарын 30 хоног) дээд тал нь 3 (гурван) сар (календарын 90 хоног) байна.
 - (2) Ажилтан өөрийн үндсэн ажил үүргээ гүйцэтгэхийн зэрэгцээ ижил түвшний ажил үүргийг хавсран гүйцэтгэх тохиолдолд тухайн ажилтны үндсэн цалингийн 20% (хорь)-тай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг олгоно. Энэ хугацаа нь доод тал нь 1 (нэг) сар (календарын 30 хоног) дээд тал нь 3 (гурван) сар (календарын 90 хоног) байна.
 - (3) Ажилтан өөрийн үндсэн ажил үүргээ гүйцэтгэхгүй өөр өндөр үүрэг хариуцлага бүхий албан тушаалд түр шилжин орлон ажиллах тохиолдолд тухайн ажилтны үндсэн цалингийн 15% (арван тав)-тай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг тухайн хугацаанд олгоно. Энэ хугацаа нь доод тал нь 1 (нэг) сар (календарын 30 хоног) дээд тал нь 3 (гурван) сар (календарын 90 хоног) байна.
- 4.9 Ажил олгогч нь итгэмжлэгдсэн эрх бүхий байгууллагаас хийсэн хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийн үнэлгээний дагуу Компанийн Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай журмын дагуу холбогдох нэмэгдлийг олгоно.
- 4.10 Аюулгүй ажиллагааг бүрэн хангах зорилгоор ажил хүлээлцэх хугацааны зохих нэмэгдлийг үйлдвэрлэлийн тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах бизнесийн шаардлагын дагуу тодорхойлж олгоно.
- 4.11 Ажил олгогч нь ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг жил бүрийн 4 (дөрөв) дүгээр улиралд хийх бөгөөд уг үнэлгээгээр ажилтан, удирдах ажилтан хоёр харилцан санал бодлоо (санал, зөвлөгөө, шүүмжийг) солилцоно. Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний үр дүн нь Ажилтны жилийн урамшуулалтай холбогдоно.
- 4.12 Ажил олгогч нь бизнесийн гүйцэтгэлийн үр дүн болон бусад хүчин зүйлсийг харгалзан Ажилтнуудад жилийн урамшуулал олгоно. Гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй холбоотойгоор жилийн урамшууллыг тооцон олгох аргачлалыг Ажил олгогч сайжруулах ба ҮЭХ-ны саналыг тусгана.
- 4.13 Удаан хугацаанд ажилласан Ажилтны хувь нэмрийг үнэлэх үүднээс Ажил олгогч нь Ажилтны "Оюу Толгой" ХХК-д тасралтгүй ажилласан 5 дах жилээс эхлэн үнэлж урамшуулах ба ажилласан жилээс хамааран дараах дүнгээр урамшуулал олгоно. Үүнд:
- (1) 5 жилийн ойгоор 550,000 (таван зуун тавин мянга) төгрөг;
 - (2) 10 жилийн ойгоор 1,000,000 (нэг сая) төгрөг;
 - (3) 15 жилийн ойгоор 3,000,000 (гурван сая) төгрөг;
 - (4) 20 жилийн ойгоор 4,500,000 (дөрвөн сая таван зуун мянга) төгрөг;

- (5) 25 жилийн ойгоор 5,500,000 (таван сая таван зуун мянга) төгрөг;
- (6) 30 жилийн ойгоор 6,500,000 (зургаан сая таван зуун мянга) төгрөг.

- 4.14 Ажил олгогч нь Ажилтанд цалин хөлс олгох бүрд цалин бодох аргачлал, цалин хөлсний бүрэлдэхүүн, цалингийн бодолтыг энгийн ойлгомжтой, тодорхой, бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэнэ.
- 4.15 Талууд цаг бүртгэл, цалин бодолтын системийн сайжруулалтын төслийг хамтран хэрэгжүүлнэ. Энэхүү төслийн хүрээнд мөн урт хугацааны чөлөөтэй үеийн цалин хөлсний бодолтыг нягтлан, сайжруулахаар хамтран ажиллана.
- 4.16 Ажил олгогч нь нийт Ажилтны болон газар, хэлтсийн олонх ажилтны цалин хөлс, олговор, нэмэгдлийг бууруулах тохиолдол бүрт шийдвэр гарахаас ажлын 15 (арван тав) хоногийн өмнө ҮЭХ-нд мэдэгдэж, өөрчлөлт оруулна.

V БҮЛЭГ – АЖИЛТНЫ НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ, АЖИЛТНУУДАД ҮЗҮҮЛЭХ ХӨНГӨЛӨЛТИЙН ТАЛААР

- 5.1 Ажил олгогч нь нийт ажилтан болон тэдний гэр бүл, үр хүүхдэд ирээдүйн санхүүгийн баталгаа бий болгох найдвартай ирээдүйг цогцлоох Тэтгэвэр/Хуримтлалын санг өмнөх хамтын гэрээнд заасны дагуу үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх ба Ажил олгогч болон Ажилтан нь Тэтгэвэр/Хуримтлалын санд 2025 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс Ажилтны үндсэн цалингийн 3 (гурав) хувьтай тэнцэх хэмжээний хуримтлалыг үргэлжлүүлэн сар бүр уг санд тус тус хуримтлуулна.
- 5.2 Хамтын гэрээний 5.1-р зүйлд заасан Тэтгэвэр/Хуримтлалын сангийн талаарх холбогдох хууль тогтоомж өөрчлөгдөх эсхүл шинээр хууль батлагдвал Талууд хамтарсан ажлын хэсэг байгуулж, зохих өөрчлөлтийг оруулна.
- 5.3 Эрүүл мэнд, гэнэтийн ослын даатгалд нийт ажилтнуудаас гадна Ажилтны гэр бүлийн 2 гишүүнийг даатгуулна.
- 5.4 Ажилтнуудын хүүхдүүдэд зориулан дотоодын магадлан итгэмжлэгдсэн их дээд сургуульд суралцах тэтгэлгийг жил бүр 30 оюутанд олгоно. Ингэхдээ Ажил олгогчийн журмын дагуу тодорхой хүндэтгэн үзэх нөхцөлүүдийг харгалзан (хөгжлийн бэрхшээлтэй зэрэг) давуу байдал олгоно.
- 5.5 Гуравдагч байгууллагуудын хөнгөлөлтийн хөтөлбөрүүд нь зөвхөн ҮЭХ-ны гишүүдэд хамаарна.
- 5.6 "Монгол Улсын төр, засгийн газрын шагналд нэр дэвшүүлэх" журмын дагуу Ажилтныг төрийн болон салбарын шагналд тодорхойлж болно. Ажил олгогч болон тухайн Ажилтны ажил, үүрэгтэй холбоотойгоор бусад хамтран ажилладаг байгууллагуудаас Ажилтныг нэр дэвшүүлж, Ажилтан төрийн болон салбарын шагналаар шагнагдсан тохиолдолд дор дурьдсан хэмжээгээр мөнгөн шагнал олгоно. Үүнд:
 - (1) Салбарын жуух бичгээр шагнагдсан ажилтанд 400,000 (дөрвөн зуун мянга) төгрөг;
 - (2) Салбарын тэргүүний ажилтан тэмдгээр шагнагдсан ажилтанд 800,000 (найман зуун мянга) төгрөг;
 - (3) Төрийн шагналаар шагнагдсан ажилтанд 2,000,000 (хоёр сая) төгрөг.
- 5.7 Ажилтан нас барсан тохиолдолд Ажил олгогч нь түүний гэр бүлд нь тухайн Ажилтны 12 (арван хоёр) сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгоно.

- 5.8 Ажил олгогч Ажилтнуудад дараах тохиолдлуудад дор дурдсан хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг олгоно:
- (1) Ажилтны гэр бүлийн гишүүн нас барах тохиолдолд буяны ажилд зориулан 5 (тав) сая төгрөг;
 - (2) Ажилтан нас барсан тохиолдолд Хамтын гэрээний 5.7 дах заалтад заасан буцалтгүй тусламжаас гадна буяны ажилд зориулан 10 (арав) сая төгрөг болон 3 (гурав) сарын дундаж цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн тусламж;
 - (3) Ажилтны байнга оршин суудаг орон гэр байгалийн гамшиг, аюулт үзэгдэл, осолд нэрвэгдсэний улмаас сүйдсэн тохиолдолд 10 сая төгрөгийн буцалтгүй тусламжийг нэг удаа үзүүлнэ. Компанид нэг гэр бүлээс хоёр ажилтан (эхнэр, нөхөр, эцэг, эх, ах, эгч, дүү) ажилладаг тохиолдолд энэхүү буцалтгүй тусламжийг зөвхөн нэг удаа эрх бүхий байгууллагаас Компанид хүргүүлсэн холбогдох бичиг баримтыг үндэслэн олгоно.
- 5.9 Ажилтны амаржсаны амралтын эхний 4 сарын хугацаанд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжээс гадна 18 (арван найм) долоо хоногийн үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг Ажил олгогчийн холбогдох журмын дагуу нэмж олгоно.
- 5.10 Шинээр хүүхэдтэй болсон эцэгт 18 (арван найм) долоо хоногийн үндсэн цалинтай чөлөө олгоно.
- 5.11 Ажил олгогч нь эх үрсийн баярыг тохиолдуулан ажилтнуудынхаа 16 хүртэлх насны хүүхэд бүрт бэлэг өгнө.
- 5.12 Энэхүү Хамтын гэрээний хүчин төгөлдөр хугацаанд Ажилтан хуулийн дагуу өндөр насны тэтгэвэрт гарах тохиолдолд түүнд 9 (есөн) сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмж олгоно. Энэхүү тэтгэмжийг Ажилтны тэтгэвэрт гарахдаа авч буй сүүлийн цалинтай хамт олгоно.

VI БҮЛЭГ – АЖИЛ, АМРАЛТЫН ХУВААРИЙН ТАЛААР

- 6.1 Уртын ээлжийн ажилтнуудад Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажил үүрэг гүйцэтгэх 14 хоног, амрах 14 хоног байх уртын ээлжийн хуваарийг Ажил олгогч хэрэгжүүлнэ.
- 6.2 Хамтын гэрээний 6.1 дэх заалтад заасан хугацааг багасгах тохиолдолд ажил үүрэг гүйцэтгэх, амрах хугацаа нь тэнцүү байх ажил амралтын хуваарийг Ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр хэрэгжүүлнэ.
- 6.3 Ажил олгогч нь Ажилтны ажил, амралтын хуваарь болон ээлжийг зайлшгүй өөрчлөх шаардлагатай тохиолдолд 7 хоногийн өмнө мэдэгдэх ба Ажилтны ар гэр, эрүүл мэнд болон бусад онцгой нөхцөлийг харгалзан үзнэ.
- 6.4 Ажлын зайлшгүй шаардлагын улмаас Хамтын гэрээний 6.1 болон 6.2 дах заалтад зааснаас өөр ажил, амралтын хуваарийг Ажил олгогч болон Ажилтан нар харилцан тохиролцож тогтоон, ажиллаж болно.
- 6.5 Байгалийн гэнэтийн хүчин зүйлсийн улмаас үүссэн Ажилтны хувийн нөхцөл байдлыг харгалзан 3 (гурав) хүртэлх хоногийн үндсэн цалинтай Онцгой шалтгааны хувийн чөлөөг Чөлөө олгох бодлого, журамд тодорхойлсны дагуу олгоно.

- 6.6 Монгол Улсыг төлөөлөн олон улсын урлаг, спортын арга хэмжээнд оролцож буй Ажилтанд жилд 5 (тав) хүртэлх хоногийн олговортой чөлөөг Чөлөө олгох бодлого, журамд тодорхойлсны дагуу олгоно.
- 6.7 Үндэсний хэмжээний спортын тэмцээнд оролцож буй ажилтанд 5 хүртэлх өдрийн олговортой чөлөө, салбарын тэмцээнд оролцож буй ажилтанд 3 хүртэлх өдрийн олговортой чөлөө олгоно.

VII – МЭРГЭЖИЛ ОЛГОХ, ДЭЭШЛҮҮЛЭХ ТАЛААР

- 7.1 Ажил олгогч болон ҮЭХ-д Компанийн сургалт, хөтөлбөрийн төлөвлөгөөтэй уялдуулан хэрэгцээт сургалтыг хамтран зохион байгуулна.
- 7.2 Бизнесийн шаардлагаар эсхүл Ажил олгогчийн санаачилгаар батлагдсан төлөвлөгөөний дагуу Компани дотроо болон мэргэжлийн сургалтын байгууллагуудтай хамтран Ажилтнуудыг мэргэшүүлэх, мэргэжлийн зэрэг олгох, зэрэг ахиулах сургалтанд хамрагдсан Ажилтнуудын зардлыг Ажил олгогч хариуцна.
- 7.3 Ажил олгогч нь Ажилтнуудыг аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, байгаль орчны шаардлагуудыг ханган, хариуцлагатайгаар ажил үүргээ хийж гүйцэтгэхэд зориулан сургалтанд хамруулна. Ажилтнууд Ажил олгогчийн шаардлагаар Ажил олгогчоос зохион байгуулж буй аюулгүй ажиллагааны болон ажил үүрэгтэй нь холбоотой сургалтанд оролцох боломжтой. Компанийн хэмжээнд явуулах сургалтын хөтөлбөрүүдэд ажлын байрны сургалтууд болон Компаниас гадуур явуулах ажил үүрэгтэй холбоотой урт болон богино хугацааны сургалтууд хамаарна.
- 7.4 Ажилтан өөрийн мэдлэг боловсрол, ур чадвараа хөгжүүлэхэд эзэн нь байж ажлын байран дээрээ тасралтгүй суралцахыг эрмэлзэн ажиллана. Өөрийгөө хөгжүүлэх санаачлага гаргасан ажилтанд Компанийн Авъяас, ур чадварыг хөгжүүлэх стратегийн хүрээнд бизнесийн хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан, ажилтны ажил үүрэг, хувийн хөгжлийн төлөвлөгөөтэй нийцүүлэн дэмжлэг үзүүлнэ. Компанийн болон хувь хүний мэргэжлийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн, ажилтан суралцах, өөрийгөө хөгжүүлэх бололцоог бүрдүүлсэн Хувийн хөгжлийн төлөвлөгөөг ажилтнуудад танилцуулна.
- 7.5 Ажил олгогч нь Ажилтнуудын манлайлал болон удирдах ур чадварыг сайжруулж, хөгжүүлэх зорилгоор манлайллын хөтөлбөрүүдийг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлнэ.
- 7.6 Ажил олгогч нь “Оюу Толгой” ХХК-д залгамж халаа бэлдэх төлөвлөгөөг боловсруулна. Тус төлөвлөгөө нь Компанийн бүх түвшинд ажилтнуудыг сургаж хөгжүүлэх, албан тушаал ахиулах боломжийг олгоно. Ажил олгогчоос ажлын байр тус бүр дээр шаардагдах мэргэжлийн ур чадвар, туршлагатай, тохирох шилдэг нэр дэвшигчийг шалгаруулж тодорхойлно.
- 7.7 Ажилтан сургалтанд хамрагдах тохиолдолд Ажил олгогч сургалтанд хамрагдсан хугацааг дараах байдлаар тооцон цалин хөлсийг олгоно:
- (1) Ажилтан ажиллаж байх хугацаандаа ажлын шаардлагаар сургалт (үүнд үйлдвэрлэл дээр мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэшил дээшлүүлэх сургалт гэх мэт хамаарна)-нд хамрагдсан тохиолдолд тухайн ажилтны сургалтанд хамрагдсан уг цагийг ажилласнаар тооцон цалин хөлсийг бүтэн олгоно.
 - (2) Ажилтан амарч байх хугацаандаа ажлын шаардлагаар сургалт (үүнд үйлдвэрлэл дээр мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэшил дээшлүүлэх сургалт гэх мэт хамаарна)-нд хамрагдсан тохиолдолд сургалтанд суусан хугацаагаар

нөхөн амарч болно. Ажилтан нөхөн амрах тохиолдолд чөлөөний хүсэлтээ үүсгэн, зохих удирдах ажилтнаараа батлуулна. Ажилтныг нөхөн амруулах боломжгүй бол дээрх сургалтанд хамрагдсан уг хугацааг ажилласан цагаар тооцон Ерөнхий менежерийн урьдчилсан зөвшөөрөлтэйгээр үндсэн цалинг олгоно.

- 7.8 Талууд ажлын хэсэг байгуулан оператор болон техник мэргэжлийн ажлын байрны ур чадварын ялгааг нягтлах ажлыг хэрэгжүүлнэ.

VIII БҮЛЭГ – ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙН ТАЛААР

- 8.1 Ажил олгогч болон Ажилтан нь ажил үүргээ аюулгүй хийж гүйцэтгэхийн төлөө хамтран хичээж ажиллах ба Монгол улсын хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны хууль тогтоомж, стандартын дагуу аюулгүй ажлын байраар ханган, эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаанд (ЭМАА) дэлхийн шилдэг тэргүүний практик туршлагыг нэвтрүүлэх мөн ЭМАА-г бүх талаар тогтмол шинэчлэн сайжруулах зарчмыг баримтлан ажиллана.
- 8.2 Ажил олгогч болон ҮЭХ нь Хамтын гэрээний хэрэгжилтийг хангах, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн (“ХАБЭА” гэх) асуудлыг сайжруулах ажлын хүрээнд аливаа асуудлыг цаг алдалгүй ярилцах, шийдвэрлэх тогтолцоог бий болгохоор хамтран ажиллана. Ажил олгогч болон ҮЭХ-дын хамтран ажиллах тухай харилцан ойлголцлын санамж бичгийг Талууд батална.
- 8.3 Ажил олгогч нь эрсдэлийн түвшин их ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтнуудыг амь нас, эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулна.
- 8.4 Ажил олгогч дараах үүргийг хүлээнэ. Үүнд:
- (1) Оюу Толгой ХХК-ийн ажлын байранд шалгарсан нэр дэвшигчийг ажил эхлэхээс өмнөх эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулна.
 - (2) Ажилтныг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт жилд 1 (нэг) удаа Ажил олгогчийн зардлаар хамруулах ба холбогдох журамд заасны дагуу нэмэлт үзлэгт оруулж болно.
 - (3) Ажилтанд ажлын шаардлагынх нь дагуу өндөр чанартай хувийн хамгаалалтын хувцас хэрэгслээр (ХХХХ) цаг хугацаанд нь үнэ төлбөргүй хангана.
 - (4) ЭМАА-ны хороог нийт ажилтнуудаас сонгогдсон төлөөлөгч, компанийн удирдлагын болон ЭМАА-ны газар мөн ҮЭХ-ны гишүүдийн төлөөллийг оролцуулан байгуулж, ажиллана.
 - (5) Аюулгүй ажиллагаатай холбоотой асуудлаар Ажилтан эсхүл гэрээт компанийн ажилтнаас гаргасан санал хүсэлтийг шийдвэрлэнэ.
- 8.5 Ажил олгогч нь ажлын байруудад хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг итгэмжлэл бүхий мэргэжлийн байгууллагаар хуулийн дагуу хийлгэнэ. Хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээ хийх үйл явцад хамтарсан ажлын хэсэг байгуулж, уг ажлын хэсэгт ҮЭХ-ны төлөөллийг оролцуулж, хяналт тавина. Үүнтэй холбоотой тайлан мэдээллийг тогтмол өгч байх үүргийг Ажил олгогч хүлээнэ.
- 8.6 Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын улмаас өвчлөлд өртсөн Ажилтны эмчилгээ, сувилгааны зардлыг эмчлэгч эмчийн дүгнэлт, зааврыг үндэслэн Ажил олгогч хариуцах бөгөөд Ажил олгогчийн хариуцах зардалд сайн дурын үндсэн дээр эмчлүүлсэн аливаа зардал орохгүй.

8.7

8.8

IX БҮЛЭГ – ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

- 9.1 Жил бүрийн 6 дугаар сарын 13-ны өдрийг Ажилтнуудын дунд үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлмөрлөх эрхээ хамгаалах өдөр болгон тэмдэглэнэ. Ажил олгогч нь уг арга хэмжээг зохион байгуулах газар болон Ажилтнуудад мэдээлэл хүргэхэд ҮЭХ-д туслалцаа үзүүлнэ. Ажил олгогчийн төлөөллөөс уг үйл ажиллагаанд хамтран оролцоно. Уг арга хэмжээг ажлын бус цагаар зохион байгуулахыг Талууд харилцан тохиролцов.
- 9.2 ҮЭХ нь Ажил олгогчийн хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахгүйгээр сургалт, хурал, семинарын бусад үйл ажиллагааг зохион байгуулах бөгөөд Ажил олгогч нь Ажилтныг уг үйл ажиллагаанд оролцох боломжоор хангана.
- 9.3 Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг ажлын бус цагаар явуулах бөгөөд ҮЭХ-ны тэргүүлэгч гишүүд нь ажил үүрэг гүйцэтгэх хуваарьтай өдрүүдэд дараах үйл ажиллагаанд оролцоход цалинтай чөлөө олгох ба хуралд оролцох тэргүүлэгч гишүүд нь өөрийн шууд удирдах ажилтандаа урьдчилан мэдэгдэнэ. Үүнд:
- (1) Жилд 2 (хоёр) удаа зохион байгуулагдах ҮЭХ-дын тэргүүлэгч, хяналтын зөвлөлийн гишүүдийн нэгдсэн хурал;
 - (2) ҮЭХ-той байгуулах харилцан ойлголцлын санамж бичигт заасан хурлуудад оролцоход.
- 9.4 ҮЭХ-ны дарга нь орон тооны сонгуульт ажилтан байх бөгөөд энэ хугацаанд Ажил олгогчид ажил үүрэг гүйцэтгэх эсэхийг Компани болон ҮЭХ-ны дүрэм, журам, гэрээний дагуу тогтооно. ҮЭХ-ны даргад энэхүү Хамтын гэрээ бүрэн үйлчилнэ.
- 9.5 Аливаа төлөвлөөгүй, гэнэтийн зогсолт хийх нь Оюу Толгойн уурхайн шаардлагатай хэсгүүдийн тасралтгүй үйл ажиллагаанд нөлөөлж, засварлагдахгүй гэмтэл учирч уурхай зогсох хүртэл эрсдэлтэй болохыг Талууд хүлээн зөвшөөрч ойлголцов. Иймд үйлдвэрлэлийн аюулгүй, тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах чухал шаардлагатай ажлын байрны жагсаалтыг Ажил олгогч гаргана.
- 9.6 Ажил олгогч нь ҮЭХ-г ажлын байрны тохиромжтой газруудад мэдээллийн самбар байрлуулах боломжоор хангана.
- 9.7 Хуулийн дагуу, ҮЭХ-ны гишүүнийг ҮЭХ-ны үйл ажиллагаанд оролцсоных нь төлөө ажлаас халах эсхүл албан тушаал бууруулж үл болно.
- 9.8 Ажил олгогч нь ҮЭХ-ны тэргүүлэгч гишүүдийг урам зоригийн манлайллын сургалтанд хамруулна.
- 9.9 Ажил олгогч нь жил бүр амжилт гаргасан 5-аас доошгүй Ажилтныг үнэлж, урамшуулах зорилгоор туршлага судлах танилцах олон улсын бизнес аялалд хамруулна. Энэхүү аялалд хамрагдаж буй ажилтнуудын 50 хувь нь ҮЭХ-ны гишүүн байна.
- 9.10 Ажил олгогч нь ҮЭХ-ны ажлын хэрэгцээнд зориулан компьютер, принтер, суурин утсыг үнэ төлбөргүй ашиглуулахаар өгнө. Талуудын хороонд байгуулах харилцан ойлголцлын санамж бичигт заасан хурал, уулзалтуудад ҮЭХ-ны дарга нарын оролцох зохицуулалтыг (Уурхайн талбар руу ирэх, буцах нислэг, байр, уулзалт хурлын өрөө, хоол) Ажил олгогч хариуцна.
- 9.11 Энэхүү Хамтын гэрээний хэрэгжилтийн хугацаанд, Ажил олгогч нь ҮЭХ-ны гишүүнчлэлийн татварыг Ажилтны цалингаас нь суутгана. Тус суутгалыг Ажилтны

бичгээр өгсөн зөвшөөрлийг үндэслэн хийх болно. Ажилтан бичгээр зөвшөөрөл өгөөгүй тохиолдолд гишүүний татвар хураах ажлыг ҮЭХ хариуцна. Хамтын гэрээний хэрэгжилтийн хугацаанд Ажил олгогч нь гишүүдийн цугласан татварыг цалин тавьж олгосноос хойш ажлын 5 (тав) өдөрт багтаан ҮЭХ-ны дансанд нэг удаагийн төлбөрөөр шилжүүлнэ.

- 9.12 Ажил олгогч нь Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний сургалт, сурталчилгааг бүх шатны ажилтнуудад тодорхой, дэлгэрэнгүй хүргэх, үнэлгээний арга зүй, чанар, жигд хүртээмжид хяналт тавих, үнэлгээний аргачлал болон өөрчлөлтийн талаар ҮЭХ болон Ажилтнуудад цаг тухайд нь мэдээлэл хүргэж байна.
- 9.13 ҮЭХ-ны татвар төлөгч гишүүн нь давхар гишүүнчлэлтэй байх эсэхийг ҮЭХ-ны дүрэм, журамд заасны дагуу тодорхойлно. Ажил олгогч нь ҮЭХ-ны хүсэлтээр гишүүдийн мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу гарган өгч, хамтарч ажиллана.


Х БҮЛЭГ – ХАМТЫН ГЭРЭЭНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ, ХЯНАЛТ ТАВИХ, БИЕЛЭЛТИЙГ ДҮГНЭХ

- 10.1 Ажил олгогч нь хамтын гэрээний хэлэлцээ хийх, хэрэгжилтийг хянах ажлыг ажлын цагаар хийх бөгөөд ҮЭХ-ны тэргүүлэгч гишүүдийн цалин хөлсийг ажилласнаар тооцож олгоно.
- 10.2 ҮЭХ эсхүл Ажил олгогчийн хүсэлтээр, талууд Хамтын гэрээг хэрэгжүүлэх, хяналт тавихад холбогдолтой гэж үзсэн мэдээллийг харилцан солилцоно.
- 10.3 Энэхүү Хамтын гэрээ хүчин төгөлдөр үйлчлэх хугацаанд Талууд Хамтын гэрээнд дараах процессын дагуу нэмэлт өөрчлөлт оруулж болно. Үүнд:
- (1) Хамтын гэрээний хэрэгжилтийн явцыг хянах процессийг талууд харилцан ойлголцлын санамж бичгээр тохирно.
 - (2) Харилцан ойлголцлын санамж бичгээр тохирсны дагуу, 12 (арван хоёр) сар тутамд хэрэгжилтийг хянах үед нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай саналыг хэлэлцэж, өөрчлөлт оруулах эсэхийг шийдвэрлэнэ.
- 10.4 Энэхүү Хамтын гэрээний хугацаа дуусах үед Талуудын аль нэг нь цуцлах эсхүл нэмэлт өөрчлөлт оруулах талаар бичгээр мэдэгдээгүй тохиолдолд Хамтын гэрээг анх байгуулсан хугацаагаар сунгасанд тооцно.
- 10.5 Хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүрэг зөрчигдсэн гэж үзсэн тохиолдолд аль нэг тал нь маргаантай асуудлыг хэлэлцэж, шийдвэрлэх зорилгоор Талуудын төлөөлөгчдийн хурлыг ажлын 5 хоногийн дотор зарлан хуралдуулна.
- 10.6 Хамтын гэрээг байгуулах болон хэрэгжүүлэх явцад Талуудын хооронд үүссэн маргааныг хамтран хэлэлцэж шийдвэрлэнэ. Хэрэв хэлэлцэн шийдвэрлэж чадаагүй тохиолдолд уг маргааныг Монгол Улсын хууль, тогтоомжийн дагуу шийдвэрлүүлнэ.
- 10.7 Энэхүү Хамтын гэрээг Англи, Монгол хэл дээр үйлдэх бөгөөд Хамтын гэрээний агуулга, утга буюу тайлбартай холбоотой зөрүү гарсан тохиолдолд Монгол эхийг баримтална.


“ОЮУ ТОЛГОЙ” ХХК-ИЙГ ТӨЛӨӨЛЖ:



М.Ганболд
Баяжуулах үйлдвэр, Мэдээллийн
технологи, Логистик хариуцсан ерөнхий
менежер




Ж.Эрдэнэбилэг
Хөдөлмөрийн харилцаа хариуцсан
менежер




О.Цэрэннадмид
Бүс нутгийн хөгжил хариуцсан ахлах
менежер




Г.Алтансүвд
Бизнесийн үйл ажиллагаа сайжруулалтын
менежер



Ц.Бүжин
Мастер коуч



Т.Түвшинбаяр
Ил уурхайн Инженер техникийн хэлтсийн
менежер




О.Хулан
Дотоод мэдээлэл харилцааны ажилтан

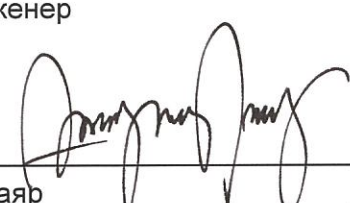
“ОЮУ ТОЛГОЙ” ХХК-ИЙН УУЛ УУРХАЙН
АЖИЛТНЫ ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОРООГ ТӨЛӨӨЛЖ:



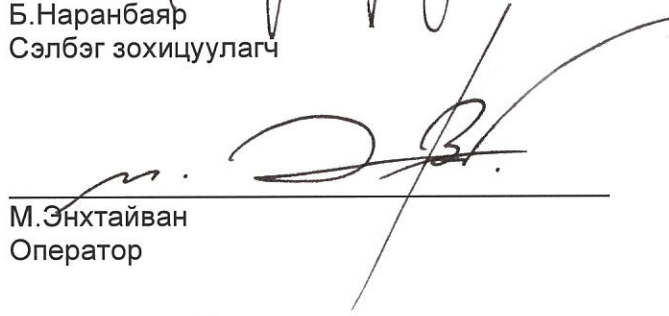
Д.Оюунтунгалаг
Гааль, татварын ахлах ажилтан



Г.Идэр
Ахлах инженер



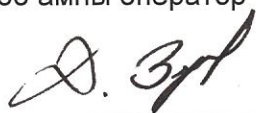
Б.Наранбаяр
Сэлбэг зохицуулагч



М.Энхтайван
Оператор



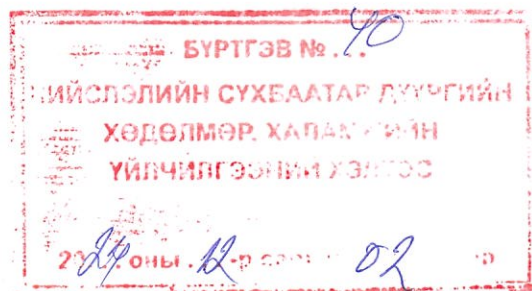
А.Үнэнбат
Босоо амны оператор



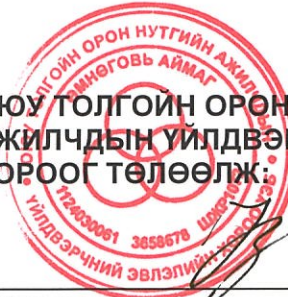
Д.Золжаргал
Босоо амны үйл ажиллагааны сургагч



Э.Хатанбаатар
Баяжуулахын оператор



ОЮУ ТОЛГОЙН ОРОН НУТГИЙН
АЖИЛЧДЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОРООГ ТӨЛӨӨЛЖ



Б.Байгалмаа
Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан
мэргэжилтэн

Ж.Баяржаргал
Хөдөлгөөнт хүнд машин механизмын
оператор

Б.Алтангэрэл
Олон нийтийн дотоод харилцаа хариуцсан
менежер

Б.Цогт-Эрдэнэ
Хөдөлгөөнт хүнд машин механизмын
оператор

А.Мандал
Хөдөлмөрийн харилцааны зөвлөх

Б.Булган-Эрдэнэ
Тэсэлгээний инженер

А.Намуун
Бизнесийн бэлэн байдлын мэргэжилтэн

Г.Баярмагнай
Хүнд машин механизмын оператор

М.Пагма
Цалин хөлс, урамшууллын ахлах зөвлөх

Ц.Амарбаясгалан
Гагнуурчин

Б.Гал-Ариун
Хуульч

С.Мөнхбаатар
Хөдөлгөөнт хүнд машин механизмын
оператор

Огноо: 2024 оны 11 дүгээр сарын 21-ний өдөр

