

“ОЮУ ТОЛГОЙ” ХХК “ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК-ИЙН УУЛ УУРХАЙН АЖИЛТНЫ ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОРОО”, “ОЮУ ТОЛГОЙН ОРОН НУТГИЙН АЖИЛЧДЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОРОО”-НЫ ХООРОНД 2024-2026 ОНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХАМТЫН ГЭРЭЭНИЙ ТӨСӨЛ		
<i>ҮЭ-ийн хорооны санал</i>	<i>Ажил олгогчийн санал</i>	<i>Тайлбар тэмдэглэл</i>
НЭГ. ГЭРЭЭНИЙ ЗОРИЛГО		
1.1. Монгол Улсын хөдөлмөрийн тухай хууль,Хөдөлмөр нийгмийн зөвшилцлийн гурван талт хэлэлцээр болон Геологи, уул уурхайн салбарын хамтын хэлэлцээрийг үндэслэн хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын хууль ёсны эрх ашиг, сонирхлыг хамгаалж баталгаажуулах, тогтвортой ажиллагааг хангах, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, ажиллагсдын цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэх, Захиргаа, Үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны хамтын ажиллагааг сайжруулах тодорхой үр дүнд хүрэх үүргийг тодорхойлон баталгаажуулах, үнийн өсөлт, инфляцийн түвшингээс хамааран жил бүр ажиллагсдын цалинг нэмэгдүүлэхдээ өмчийн хэлбэр харгалзахгүйгээр ижил төрлийн уул уурхайн үйлдвэрүүдийн дотор тэргүүлэх түвшинд хүргэх зорилт тавьж, ажиллагсдын хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хүрээнд, хуулиар шууд зохицуулаагүй бусад хөдөлмөрийн харилцаатай холбогдсон асуудлыг бодлогоор зохицуулахад хамтын гэрээний зорилго оршино.		
1.2. Хамтын гэрээ гэж тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын 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 хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлыг шийдвэрлэхээр ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчийн хооронд байгуулж, зохих журмын дагуу бүртгүүлсэн хууль эрх зүйн баримт бичиг мөн.		
ХОЁР. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ		

2.1. Монгол улсын “Хөдөлмөрийн тухай” хууль, “Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай” хууль, “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай” хууль, мөн Монгол улсын Нэгдэн орсон Олон улсын гэрээ конвенци, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, Хөдөлмөр нийгмийн зөвшилцлийн гурван талт Улсын хэлэлцээр,		
---	--	--

салбарын хамтын хэлэлцээрийг үндэслэн ажил олгогчийг төлөөлж “Оюу толгой” ХХК-ийн захиргаа, (цаашид Ажил олгогч гэх), нийт ажилтныг төлөөлж “Оюу толгой ХХК-ийн уул уурхайн ажилтны Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо”, “Оюу толгойн орон нутгийн ажилчдын Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо” (цаашид Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо гэх)-ны хооронд энэхүү хамтын гэрээг байгуулж байна.		
2.2. Үйлдвэрчний Эвлэлийн Хороо нь өөрийн эрхээ Монгол улсын хуулийн хүрээнд хэрэгжүүлэх бөгөөд асуудлыг гэрээ, хэлэлцээр (зөвшилцөл)-ийн замаар шийдвэрлэж байхыг эрхэмлэнэ.		Хуульч
2.3. Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийг урт хугацаагаар сул зогсоох, орон тоо цомхотгох, ажилтны тоог цөөрүүлэх, бүтцийн өөрчлөлт хийхэд Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой урьдчилан зөвшилцөнө.		
2.4. Ажил олгогч ба ҮЭ-ийн хороо нь хамтын гэрээний биелэлтэнд харилцан хяналт тавьж, үр дүнг тухайн жилийн тайлангийн хугацаанд (бүтэн жилээр) хамтран хэлэлцэж байна.		
2.5. Ажил олгогч хамтын гэрээнд тусгасан заалтуудыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг батлагдсан төсөвт шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт өөрчлөлт оруулж харилцан тохиролцож, хэрэгжих нөхцлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй.		
2.6. Хамтын гэрээнд нэмэлт өөрчлөлт оруулах саналыг аль нэг тал бичгээр гаргах бөгөөд хамтын гэрээнд өөрчлөлт орсон тохиолдолд гэрээний заалтын хэрэгжилтийг хангах зорилгоор “хөдөлмөрийн дотоод журам” болон холбогдох бусад журмуудад нэмэлт өөрчлөлт оруулж болно.		

ГУРАВ. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ БАТАЛГААНЫ ТАЛААР

3.1. Хамтын гэрээний заалтууд нь МУ-н ХТХ болон бусад хуулийн нөхцөлөөс дордоогүй байх бөгөөд хууль тогтоомжид өөрчлөлт орж энэхүү гэрээний заалтууд тухайн нөхцөлөөс дордсон бол ажилтанд илүү таатай нөхцөлийг олгосон зохицуулалтыг хэрэглэнэ.		
3.2 МУ-н Хөдөлмөр нийгэм хамгааллын яамны сайдын 2022 оны 12-р сарын 22-ны А210 тоот тушаалын дагуу ажлын байрны тодорхойлолт, хөдөлмөрийн гэрээг шинэчлэх.		
3.3 Ажилтнуудын амжиргааны баталгааг хангах зорилгоор урт удаан хугацааны ажлын байрыг хамгаалах тогтвортой байдлын гэрээг байгуулна /Тогтвортой хөгжлийн тэргүүлэх 17 зорилт/		
3.4 Ажил олгогч нь ялгаварлан гадуурхлаас ангид ажлын байраар хангана. Ажил олгогч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд тус компанид ажилд орох болон ажиллахад нь дэмжлэг болох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.		

3.5 Ажлын байрыг цөөрүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөлийг дордуулахад хүргэх орон тоо, бүтэц зохион байгуулалтын өөрчлөлтийг хийхдээ ажил олгогч тал ажлын 45 хоногийн өмнө ҮЭ-ийн хороонд урьдчилан мэдэгдэж, ажилтны хууль ёсны эрх ашиг, сонирхлыг хангах, нийгмийн хамгааллын талаар зөвшилцөх үүрэг хүлээнэ.		
--	--	--

3.6. Доор дурдсан үндэслэлүүдээр тухайн ажлын байранд хамаарах хөдөлмөрийн гэрээ нь дуусгавар болох ажилтныг компанийн өөр газар, хэлтэс, хэсэг рүү урьд нь авч байсан цалин хөлсийг аль болох бууруулахгүйгээр тохирох ажлын байранд шилжүүлэх арга хэмжээ авна. Үүнд: А. Аж ахуйн нэгж, байгууллага болон түүний салбар, нэгж татан буугдсан; Б. Орон тоо хасагдсан; В. Ажилтны тоог цөөрүүлсэн; Г. Эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон нь тогтоогдсон. Д. Өрх толгойлсон (эцэг, эх) ажилтнуудыг харгалзан үзнэ. Е. Өндөр насны тэтгэвэрт гарахад 1 жил хүртэлх хугацаа дутуу байгаа ажилтныг бүтэц зохион байгуулалтын өөрчлөлтөөр ажлаас чөлөөлөх, хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахыг хориглох ба ажлын байрыг шилжүүлэн ажиллуулж болно. (Хөдөлмөрийн сахилгын ноцтой зөрчил гаргасны улмаас ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтанд энэ заалт хамаарахгүй)		
3.7 Ажил үүргээ гүйцэтгэж байгаад үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсний улмаас ажилтан хөдөлмөрийн чадвараа алдвал Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйл заалтыг үндэслэн нөхөн төлбөрийг олгоно. Хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан болон амь насаа алдсан тохиолдолд гэр бүлийн гишүүнээс 1 хүнийг ажлын байраар хангана.		
3.8. Ажилтан өөрийн мэргэжлийн чиглэлээр, мэргэжил дээшлүүлэхээр сурахаар чөлөө хүссэн тохиолдолд сурах, боловсрох нөхцлийг дэмжиж ажлаас чөлөөлөх боломжийг ажил олгогч хангана. А. Ажил олгогчоос зохион байгуулж буй сургалтанд хамрагдсан ажилтанд сургалтын хугацааны ажлын хөлсийг цалин бодох тогтсон аргачлалын дагуу бүтэн цагаар (ээлжийн зохицуулалтын дагуу) бодож олгоно. Б. Тухайн өдрийн сургалтын хугацаа богино байх нь цалин хөлс буурах үндэслэл болохгүй.		
3.9. Ажил олгогч болон ҮЭ-ийн хороо нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 156-р зүйлийн хэрэгжилтийг хангаж хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссыг Засгийн газрын 2022 оны 153 дугаар тогтоолын		

хавсралтаар баталсан дүрмийн дагуу хороодын төлөөллийг оролцуулж шинэчлэн зохион байгуулна.		
3.10. “Оюу толгой”ХХК-ийн бүтцийг өөрчлөн зохион байгуулах, бусдад эрхийн шилжүүлэх тохиолдолд нийт ажиллагсад болон өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон мөн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдсан ажилтнуудын нийгмийн хамгааллын асуудлыг хувьчилж /шилжүүлж/ авсан хуулийн этгээд бүрэн хариуцна.		хуульч
3.11. Ажил олгогч нь ажилтанд Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулснаас хойш 3 сарын дараа ажилтныг хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлгүйд тооцно.		
3.12. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдсан ажилтныг мэргэжлийн ур чадвар, дадлага туршлагад тохируулан эрүүл мэндэд нь харшлахгүй ажлын байранд шилжүүлэн ажиллуулна.		
3.13. Өндөр настны тэтгэвэр тогтоолгосон ажилтны хүсэлтийг үндэслэн ажлын байранд хугацаа тохирч ажиллуулна.		
3.14. Ажил олгогч нь аливаа ажил, албан тушаалд ажиллаж байгаа ажилтныг шатлан дэвших нөхцлийг хангахдаа тухайн багийн гишүүдийн саналыг авч ажлын туршлага, ур чадвар, манлайлал, ажилласан жилийг харгалзан тэгш эрхийн зарчмыг баримтлана.		
3.15. ХАБЭА-н дүрэм зөрчсөний улмаас алдаа дутагдал гарсантай холбогдуулан шагналт цалинг хасах буюу бууруулахгүй.		
3.16. Сахилгын нэг зөрчилд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл дээр компаний аливаа журмыг үндэслэн шийтгэлийг давхардуулахгүй.		

3.17. Энэхүү Хамтын гэрээний 3.3 дугаар зүйлийн а, б, в, г, д болон е дэх заалтуудад заасан үндэслэлүүдээр тухайн ажлын байранд хамаарах хөдөлмөрийн гэрээ 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: А. 0-4 жил ажилласан бол 3 сарын үндсэн цалин; Б. 4-5 жил ажилласан бол 3.5 сарын үндсэн цалин; В. 5-6 жил ажилласан бол 4 сарын үндсэн цалин; Г. 6-7 жил ажилласан бол 4.5 сарын үндсэн цалин; Д. 7-8 жил ажилласан бол 5 сарын үндсэн цалин; Е. 8-9 жил ажилласан бол 5.5 сарын үндсэн цалин; Ё. 9 жилээс дээш ажилласан бол 6 сарын үндсэн цалин.		
ДӨРӨВ. ЦАЛИН ХӨЛС, НЭМЭГДЭЛ, НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС, ОЛГОВОР, ШАГНАЛ, УРАМШУУЛЛЫН ТАЛААР		
4.1. Цалин хөлс		

4.1.1. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн дотоод журам батлах, ажилтнуудын эрх ашигтай холбогдох асуудлаар аливаа шийдвэр гаргахдаа ҮЭ-ийн хороонд ажлын 15 хоногийн өмнө урьдчилан мэдэгдэж Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 122 дугаар зүйлийн 122.1-дэх заалтын дагуу санал авсны үндсэн дээр шийдвэрлэнэ.		
4.1.2. Ажилтны ажлын цагийн бүртгэлийг тухайн сарын 1-30-наар тасалбар болгож цалинг сард 2 удаа олгох бөгөөд сар бүрийн 15-ны өдөр урьдчилгаа цалинг, 30-нд үлдэгдэл цалинг тус тус олгоно.		
4.1.3. Цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгох боломжгүй нөхцөл байдал үүссэн буюу хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол ажил олгогч албан ёсоор нийт ажилчдад тухай бүрд мэдэгдэх үүрэгтэй. А. Үндсэн цалин хөлсийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд нь олгоогүй бол Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 124 дүгээр зүйлийн 124.1 дэх хэсэгт заасны дагуу хэтрүүлсэн хоног тутамд 0,3 хувийн алданги тооцож ажилтанд нөхөн олгоно.		

4.1.4. Ажил олгогч ажилтанд цалин хөлс олгох бүрд цалин бодох аргачлал, цалин хөлсний бүрэлдэхүүн, цалингийн бодолтыг энгийн ойлгомжтой, тодорхой, бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэнэ. (цалин бодох аргачлалыг ажилчдад ойлгомжтой энгийн болгох)		
4.1.5. 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.		
4.1.6 Ажил олгогч нь ажилтантай тохиролцож ажил хослон гүйцэтгүүлсэн, ажилтны ажлын цагт багтаан ажлын байрны тодорхойлолтонд заагаагүй ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгүүлсэн, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгүүлсэн тохиолдолд үндсэн цалингийн 40% түүнээс доошгүй хувиар тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно.		
4.1.7 Ажилтан нь удирдлагын шийдвэрийн дагуу удирдах ажилтны ажил үүргийг орлон гүйцэтгэх шаардлагатай болсон бол удирдах ажилтны үндсэн цалингийн 40%-тай тэнцэх хэмжээний илүү хариуцлага бүхий ажил үүргийг орлон гүйцэтгэсний нэмэгдэл хөлсийг тухайн хугацаанд (цаг болон хоног) нь тооцон олгоно.		
4.1.8 Хавсран болон хослон, орлон ажил үүрэг гүйцэтгэсэн ажилтны нэмэгдэл цалин хөлсийг бүртгэлийн системд тусгайлан оруулж, баталгаажуулалт сайжруулалтыг АО тал хийнэ.		
4.1.9 Дундаж цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд: • Үндсэн цалин • Уртын ээлжийн нэмэгдэл • Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцлийн нэмэгдэл		

• Засвар үйлчилгээний зогсолтгүй үйл ажиллагааны нэмэгдэл • Зогсолтгүй үйл ажиллагааны нэмэгдэл • Ээлжийн амралтын цалин • Илүү цаг • Шөнийн нэмэгдэл • Уурхайн талбарын нэмэгдэл • Хоол унааны нэмэгдэл • Нэмэлт ажил гүйцэтгэсний нэмэлт хөлс • Өндөр хариуцлага бүхий ажилтны үүргийг орлон гүйцэтгэсний нэмэгдэл • Уурхайн удирдах ажилтны бэлэн байдлын нэмэгдэл • Орлон болон хавсран ажилласны нэмэгдэл хөлс зэргийг оруулж тооцно.		
4.2. Үндсэн цалингийн тухай		
4.2.1. Риотинтогийн бусад уурхайн ажилчдын тухайн улсын амьдралын чанарын индекс (Quality of Life) болон амьдралын өртгийн зардал (Cost of Living)-ын хоорондын уялдааг тэдний цалин хэрхэн зохицуулж байгаагаар Монгол ажилчдын амьдралын чанарын индекс (Quality of Life) болон амьдралын өртгийн зардал (Cost of Living)-ын хоорондын уялдааг тэдний цалин хэрхэн зохицуулж байгааг харьцуулан коэффициентээр харуулж зөрүүгээр үндсэн цалинг 30%-аар нэмэгдүүлэх.		Санхүүгийн зөвлөхөөс цалин бодолтын дүгнэлт хүлээгдэж байна.
4.2.2. Ажилтнуудын үндсэн цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх асуудлыг инфляцийн өөрчлөлт, борлуулж буй бүтээгдэхүүний дэлхийн зах зээлийн ханшийн үнийн өсөлтийг үндэслэн жил бүр ажил олгогч нь ҮЭ ийн хороотой зөвшилцөж цалингийн нэмэгдлийг шийдвэрлэнэ.		
4.2.3. Цалингийн зэрэглэл (band) -ийг жил бүр Риотинтогийн зэрэглэлтэй харьцуулах, ижил түвшинд хүргэх. Band-ийн хязгаарын дээд түвшинг ахиулах. А. Ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг үнэлэж Риотинтогийн Band-ний ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу ижил түвшинтэй болгох.		

4.2.4. Компаний хэмжээнд нарийн мэргэжлийн инженер техникийн ажилтнуудын цалингийн тарифыг ижил төрлийн мэргэжлийн дотор тэргүүлэх түвшинд нэмэгдүүлэн тогтооно. ИТА-н албан тушаалын зэрэглэлийг нягтлах Риотинтогийн жишгийг харгалзан өөрчлөлтийг оруулах зорилго бүхий төслийн цар хүрээ болон төлөвлөгөөг болосруулах хамтарсан ажлын хэсгийг байгуулах ажлуудыг 2024 оны 2-р улиралд багтаан хийх, 2024 оын 3-р улиралд багтаан албан тушаалын зэрэглэлийн өөрчлөлтийн хэрэгжилтийг эхлүүлнэ.		
4.3. Ажилтны ур чадварын нэмэгдэл олгох тухай		

4.3.1 Ажилтны ажил гүйцэтгэх чадвар, ажлын арга барил, идэвхи санаачилгыг нь дэмжиж, үр бүтээлтэй ажиллуулах зорилгоор үндсэн ажлын төлөвлөгөөний үзүүлэлт хангасан компаний нийт ажилтнуудад сарын үндсэн цалингийн 10-20 хувиар тооцож, сар бүр олгох. Ур чадварын нэмэгдлийн тусгай журам гаргаж хэрэгжүүлнэ.		
4.4. Ажилласан жилийн нэмэгдэл олгох тухай		
4.4.1. Компанид тасралтгүй удаан жил ажилласны нэмэгдлийг ажилласан жилийг үндэслэн үндсэн цалингаас дор дурдсан хувиар бодож сар бүр олгоно. • 3-5 жил хүртэл 10% • 5-8 жил хүртэл 15% • 8-11 жил хүртэл 20% • 11-15 жил хүртэл 25% • 15-аас дээш жил 30%		Хуулийн заалт оруулах
4.5. Эрдмийн цол, мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох тухай.		

4.5.1 Ажилтанд эрдмийн зэрэг, цолны болон мэргэшлийн цол зэргийн нэмэгдлийг ажлын үр дүнтэй уялдуулан дараах байдлаар зохицуулан олгоно. А. Ажил олгогч нь ажилтанд тухайн ажил үүрэгтэй нь холбоотой мэргэшлийн зэрэг дэв, эрдмийн цолны нэмэгдлийг холбогдох төрийн байгууллагын журамд заасны дагуу үндсэн цалингийн зохих хувиар олгоно. Б. Аюулгүйн тусгай зөвшөөрөл бүхий өндөр эрсдэлтэй ажил үүрэг гүйцэтгэх үед ажлын гүйцэтгэлийн хугацаагаар цалинг хоёр дахин нэмэгдүүлж олгоно. В. Оператор техникийн ажилтнуудын хөрвөх чадварыг харгалзан хоёр ба түүнээс дээш тоног төхөөрөмжийг ажиллуулж байгаа үед үндсэн цалингийн 10-20% хүртэл нэмэгдэл олгоно. Г. Дээрх заалтууд дээр үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал тодорхойлолтын дагуу хөдөлмөрийн гэрээг шинэчлэж хийнэ. Д. Ажлын шаардлагаар зэрэг дэв авах, дээшлүүлэх, мэргэшлийн зэргийн үнэмлэхний хугацааг сунгахтай холбоотой зардлыг ажил олгогч хариуцна.		
4.6. Хөдөлмөрийн нөхцлийн нэмэгдэл олгох тухай.		
4.6.1. Өмнө говь аймгийн нутаг дэвсгэрт ажиллаж буй нийт ажилчдад “Оюу толгой” ХХК-д мөрдөж байгаа журмыг үндэслэн говийн нэмэгдлийг 20 хувиар бодож олгох ба Монгол Улсын Засгийн газраас гарах говийн бүсийн нэмэгдлийн өөрчлөлтийг дагаж мөрдөнө.		Хуульч
4.6.2. Далд уурхайн хэсгийн газрын гүнд ажилладаг ажиллагсдад газрын гүний нэмэгдлийг улиралд нэг удаа мөрдөгдөж буй журмын дагуу олгоно.		123,128-р конвенц Хуульч
4.6.3. Цаг агаарын хүнд нөхцөлд буюу гадаа ажилладаг ажилчдад сар бүр цаг агаарын нэмэгдлийг олгоно. • Ил уурхайн өрөм, тэсэлгээний багийн цэнэглэгч операторууд • Усны машины операторууд • Баяжуулахын хаягдал хадгалах байгууламжийн болон шугам хоолойны операторууд		
4.6.4. Уурхайн талбарын “Гэнэтийн ослын баг”-т сайдын 77-р		Хуульч

тоот тушаалыг үндэслэн хөдөлмөрийн хэвийн бусын нэмэгдлийг олгоно.		
4.7. Нэмэгдэл хөлс олгох тухай		
4.7.1 Уртын ээлжийн ажилтны ажил үүрэг гүйцэтгэх 14 хоногт өдөрт 8 цагаас илүү ажилласан илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг олгох тухай Монгол Улсын Дээд шүүхийн 2024 оны 5 дугаар сарын 28-ний өдрийн 001/ХТ2024/00118 дугаар тогтоолын хэрэгжилтийг хангах үүднээс илүү цагийн цалинг 2024 оны 5 дугаар сарын 28-ний өдрөөс эхлэн тооцож олгох бөгөөд 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ээс хойш олгогдоогүй илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг нөхөн олгоно.		
4.7.2. Илүү цагийн нэмэгдлийг дараах байдлаар тооцон олгоно. А. Уурхайн талбарт ажиллах ажилтны 7 хоногийн 40 цагаас илүү ажилласан цагийг илүү цагаар тооцож олгоно. Б. Ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг 2 дахин В. Ажилтныг нөхөн амруулсан бол түүний дундаж цалин хөлсийг 1.5 дахин Г. Уртын ээлжийн ажилчид болон УБ, ДЗ, ХБ оффисын ажилтнууд 7/7/5-2, 7/7/5-2/5-2, 7/7/7 хуваарьт амралтаараа, ХАБЭА-н тухай хуулийн 14.2 заалтын шаардлагын дагуу урьдчилан сэргийлэх эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдсан цагийг үндсэн цалинг 1.5 дахин тооцож олгоно. Д. Долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг 2 дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.		
4.7.3. Үйлдвэрлэлийн тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах зорилгоор ажилтанг ажлын бус цагаар дуудлагаар илүү цагаар ажиллуулж болно. Дуудлагаар ажиллах ажилтны нэрс, албан тушаалийг баталж, жагсаалтыг ҮЭХ-нд улирал бүр өгч байх. Дуудлагын цаг: • утсаар зөвлөгөө өгөх бүрт 2 илүү цаг • биеэр очсон тохиолдол бүрт 4 илүү цаг түүнээс дээш бодит ажилласан цагаар • ERT on-duty call цагийн үнэлгээний 50% нэмэгдэл хөлс олгоно		

• шөнийн цагаар дуудлагаар ажиллавал шөнийн нэмэгдлийг нэмж олгоно		
4.7.4. Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг 1,75 дахин түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.		
4.7.5. Уртын ээлжийн ажилтан нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан тохиолдолд үндсэн цалинг 2.5 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэмэгдэл хөлсийг олгоно.		
4.7.6 Улаанбаатар хотын нэмэгдэл: 1,500,000 (нэг сая таван зуун мянга) төгрөгийн агаарын бохирдол, аюулгүй байдал, авто замын түгжрэл, дуу чимээний бохирдол болон хоол унааны нэмэгдлийг ХТХ 67.4, 68.3-т заасны дагуу гэрээсээ буюу зайнаас ажиллаж байгаа ажилтан ажлын байран дээрээ ажиллаж байгаа ажилтантай адил эрх эдэлж үүрэг хүлээх ба хамтын гэрээ түүнд нэгэн адил үйлчилнэ. А. Хэрэв ажилтан уурхайн талбар болон УБ, ДЗ, ХБ оффисын ажилтнууд 7/7/5-2, 7/7/5-2/5-2, 7/7/7 оффист ээлжлэн ажиллах батлагдсан хуваарьтай бол дээр дурдсан хоёр нэмэгдлийг авч болох ба эдгээр нэмэгдлүүдийг тус бүрд ажилласан хугацаанд нь тооцон олгоно		
4.7.7. Уртын ээлжээр ажиллаж буй ажилтнуудад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92.3 дахь заалтын дагуу илүү цагийн хөлсийг олгоно.		
4.7.8. Ээлжээр ажиллаж байгаа ажилтанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 87.3 дахь заалтыг баримтлан илүү цагийн хөлсийг олгоно.		
4.7.9. Ажил олгогч нь ажлын байруудад хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээг итгэмжлэл бүхий мэргэжлийн байгууллагаар хуулийн дагуу жил бүр хийлгэнэ. Хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээг хийлгэх бэлтгэл ажлын хэсэгт ҮЭХ-ны төлөөллийг оролцуулж, тайлан мэдээллийг тогтмол өгч байх үүргийг хүлээнэ. Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтны өдрийн ажлын үргэлжлэх хугацаа нь хөдөлмөрийн тухай хуулийн 85.2 дахь заалтын дагуу энгийн ажлын 6 цаг байх бөгөөд бусад цагийг илүү цагаар тооцож олгоно.		

4.7.10 УБ, ДЗ, ХБ оффисын ажилтнууд болон 7/7/5-2, 7/7/5-2 /5-2, 7/7/7 ажил амралтын хуваарьтай ажилчдад хоол унааны нэмэгдлийг гэрээсээ ажилласан эсэхээс үл хамааран бүрэн олгоно.		
4.7.11 Аюулгүй ажиллагааг бүрэн хангах зорилгоор ажил хүлээлцэх хугацааны зохих олговорыг үйлдвэрлэлийн тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах бизнесийн шаардлагын дагуу тодорхойлж олгоно. Ахлах ажилтнууд болон ажилтнуудад ижил үйлчлэнэ.		
4.8. Ээлжийн амралтын цалин олгох тухай		
4.8.1. Ээлжийн амралтын цалинг ажилтны тухайн ажлын жилийн дундаж цалин хөлснөөс тооцож олгоно.		

4.8.2. Ээлжийн амралт авсан хоногоор нь үндсэн цалингаас хасаж тооцох.		
4.8.3. Ажил олгогчийн санаачлагаар ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд ээлжийн амралтын цалинг 2 дахин нэмэгдүүлж олгоно.		
4.8.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болж байгаа ажилтанд ажилласан хугацаанд ногдох ээлжийн амралтын тооцоо хийж, цалинг олгоно.		
4.9. Шагнал урамшуулал олгох тухай		
4.9.1 Ажил олгогчоос нийт ажилтнуудад урамшуулалт цалинг ажилтны 4-5 сарын үндсэн цалингаар тооцож жил бүр олгоно. Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг ажилтны жилийн урамшуулалт цалинтай холбохгүй.		
4.9.2 Ажил олгогчоос нийт ажилтнуудад үйл ажиллагааны үр дүн болон ажлын гүйцэтгэлээс хамааруулан урамшуулалт цалинг үндсэн цалингийн 10-20 % -иар тооцон сар бүр олгоно.		

4.9.3. “Монгол Улсын төр, засгийн газрын шагналд нэр дэвшүүлэх” журмын дагуу ажилтныг төрийн болон салбарын шагналд тодорхойлно. Байгууллагын зүгээс нэр дэвшүүлж буй ажилтанд ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хамааруулахгүй. Ажилтан төрийн болон салбарын шагналаар шагнагдсан тохиолдолд дор дурьдсан хэмжээгээр мөнгөн шагналыг олгоно: Үүнд: А. Салбарын жуух бичгээр шагнагдсан ажилтанд 1,000,000 (нэг сая) төгрөг; Б. Салбарын тэргүүний ажилтан тэмдгээр шагнагдсан ажилтанд 2,000,000 (хоёр сая) төгрөг; В. Төрийн шагналаар шагнагдсан ажилтанд 5,000,000 (таван сая) төгрөг.		
4.9.4 Ажил олгогч нь жил бүр гарамгай амжилт гаргасан 5-аас доошгүй ажилтныг үнэлж, урамшуулах зорилгоор туршлага судлах танилцах олон улсын бизнес аялалд хамруулна.		
ТАВ. НИЙГЭМ АХУЙН АСУУДАЛ БА АЖИЛТАНД ҮЗҮҮЛЭХ ХӨНГӨЛӨЛТ, ТУСЛАМЖ, ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ТАЛААР		

5.1 Ажил олгогч нь нийт ажилтнууд болон тэдний гэр бүл, үр хүүхдэд ирээдүйн санхүүгийн баталгаа бий болгох найдвартай ирээдүйг цогцлоох тэтгэврийн хуримтлалын сан (“Тэтгэвэр/хуримтлалтын сан”)–г үргэлжлүүлэн, ажилтнуудын үндсэн цалингийн 6% (зургаа) хувьтай тэнцэх хэмжээний хуримтлалыг сар бүр Тэтгэвэр/хуримтлалын санд хуримтлуулна. Ажилтан сар бүр Тэтгэврийн хуримтлалтын санд үндсэн цалингийн 1- 6% (өөрийн сонголтоор) хувьтай тэнцэх хэмжээний хуримтлалыг оруулна.		
5.2. ХАБЭА-н тухай хууль, НХХС-ын 2004 оны 77-р тушаалаар баталсан жагсаалтыг үндэслэн өдөр тутамд хор саармагжуулах хүнсний бүтээгдэхүүн болон дархлаа дэмжих витамин зэргийг хүнд хортой нөхцөлд хамаарах уурхайн ажиллагсдад олгох.		171-р зүйл 77-р тушаалыг харах хуульч
5.3. Хөдөлмөрийн хортой, хэвийн бус нөхцлийн нөлөөллийг бууруулах зорилгоор, ажлын байрны ялгаатай байдлыг үндэслэн ажилтнуудыг 2 цаг тутамд 15 минут амраана. /хүний жам ёсны эрх/		
5.4. Ажилтнуудын дунд спорт, соёл урлагийн арга хэмжээг		

батлагдсан хуваарийн дагуу зохион байгуулна.		
5.5. Ажил олгогч нь хувийн төлбөртэй ЕБС, үйлчилгээ үзүүлэгч арилжааны түншүүд болон бусад байгууллагатай хамтран ажилтанд зориулсан хөнгөлөлт үзүүлэх хөтөлбөр боловсруулж төсөв батлана. • “Эрдэс баялгаас эрдэм мэдлэг, ур чадвар, үнэт зүйлс бүтээлцэнэ” алсын харааны хүрээнд ажилтан бүрийн нэг хүүдэд хувийн төлбөртэй ЕБС-ийн сургалтын төлбөрийн 50%-ийг байгууллагаас төлөх. • Өрх толгойлсон эх/эцэгт нэг хүүхдийн сургалтын төлбөрийг 100% төлөх. (хамтын гэрээний үйлчлэх хугацаанд) • Ажил олгогч нь ажилтны эрүүл мэнд сайн сайхныг дэмжих зорилгоор ажилтнуудын засаг захиргааны харьяаллыг судалж, магадлан итгэмжлэгдсэн сувиллын байгууллагад хөнгөлөлттэй үнээр үйлчлүүлэхэд ҮЭХ- той бүх талаар хамтарч, дэмжин ажиллана. • Ажил олгогч нь жилд нэг удаа ажилчдын эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлын төлөө дэмжлэг үзүүлэн 1,5 сая төгрөгийг олгоно. • Ажилчдын орон сууцны хангамж, нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор ажилтны орон сууц худалдан авах санхүүг бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлж урьдчилгаа төлбөрийг компаниас олгож, ажилтны цалингаас урт хугацаанд суутган авах хэлбэрээр хүүгийн дарамтаас чөлөөлөх хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.		

5.6. Ажилтан олон улс, улсын чанартай биеийн тамир, урлаг, спортын мэргэжлийн уралдаанд оролцсон тохиолдолд: А. Монгол улсыг төлөөлөн олон улсын арга хэмжээнд оролцож буй ажилтанд долоо (7) хүртэлх хоногийн урлаг, спортын арга хэмжээнд оролцох цалинтай чөлөөг олгоно. Нийт зардлын тодорхой хувиар дэмжлэг үзүүлнэ. Б. Үндэсний хэмжээний урлаг, спортын тэмцээнд оролцож буй ажилтанд 7 хүртэлх өдрийн олговортой чөлөө, салбарын тэмцээнд оролцож буй ажилтанд хүртэлх өдрийн цалинтай чөлөө олгоно. В. Ажилтан өөрийн хүсэлтээр цалингүй нэмэлт чөлөө авч болно. Г. Дээрх төлөөлөн оролцсон тэмцээн уралдаанд амжилт үзүүлсэн тохиолдолд компаниас нэг удаагийн мөнгөн шагнал олгож		
--	--	--

урамшуулна.		
5.7 Ажилтан мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийн хувьд ХТХ 17.6-д үндэслэн, гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтээ тэнцэхгүй болох нь тогтоогдож хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тохиолдолд Хамтын гэрээний 3.17 дах заалтад заасны дагуу ажилласан жилээс хамааран нэг удаагийн тэтгэмжийг ажилтанд олгоно.		
5.8. Энэхүү хамтын гэрээний хүчин төгөлдөр хугацаанд Ажилтан хуулийн дагуу тэтгэвэрт гарах болсон тохиолдолд түүнд 12 (арван хоёр) сарын дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмж олгоно. Энэхүү тэтгэмжийг Ажилтны тэтгэвэрт гарахдаа авч буй сүүлийн цалинтай хамт олгоно.		
5.9. Ажил олгогчоос ажилтнуудад дараах тохиолдолд буцалтгүй тусламж олгоно. Үүнд: 5.9.1. Ажил олгогч ажилтны гэр бүлийн гишүүн нас барах тохиолдолд буяны ажилд зориулан 5 (тав) сая төгрөг, ажилтан нас барах тохиолдолд ажил олгогч гэр бүлд нь тухайн ажилтны 12 (арван хоёр) сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмж олгоно.		
5.9.2. Оюу толгой ХХК-д ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэрт гарсан ахмадууд, тус компаниас үйлдвэрлэлийн осол, МШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь тогтоолгосон хүн нас барсан тохиолдолд 5 сая төгрөгийн мөнгөн тусламжийг олгоно.		
5.9.3. 5-аас доошгүй жил ажилласан ажиллагсад хүнд өвчний (бэртэл гэмтэл, хорт хавдар, хүнд мэс ажилбар) улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 3 сар буюу түүнээс дээш хугацаагаар алдсан тохиолдолд гурван сарын дундаж цалинг нэг удаа олгоно.		
5.9.4 Ажилтан ердийн өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдаж, эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон нь тогтоогдож хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тохиолдолд ажилтанд 12 (арван хоёр) сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг 1 (нэг) удаа олгоно.		

5.9.5. Тус компаний ажиллагсдын орон гэр гэнэтийн гал түймэр, үер ус, байгалийн гамшигт нэрвэгдэж орон гэр нь сүйдсэн тохиолдолд 10 сая төгрөгний буцалтгүй тусламжийг нэг удаа үзүүлнэ.		
5.9.6. Тус компанид ажиллаж байгаад хугацаат цэргийн албанд татагдсан ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгална.		
5.10. Гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхэд хөдөлмөрийн тухай хуулийн 139.1-дэх заалтыг үндэслэн чөлөө олгох ба хүүхдээ 1 нас хүртэл асарч ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байх хугацаанд, нийгмийн даатгалын тэтгэмжийн мөнгөнөөс тусад нь 180 (зуун наяд) хоногийн дундаж цалинтай тэнцэх олговор нэмж олгоно. Харин хүүхдээ 1 нас хүрээгүй байхад хүсэлт гаргаж ажил хөдөлмөр эрхлэх тохиолдолд тэтгэмжийг тухайн хугацаагаар дуусгавар болгон олгохгүй.		
5.11. Шинээр хүүхэдтэй болсон эцэгт 18 (арван найм) долоо хоногийн цалинтай чөлөө олгоно.		
5.12. Ажил олгогч нь эх үрсийн баярыг тохиолдуулан ажилтнуудынхаа хүүхэд бүрт (16 хүртэлх насны) бэлэг өгнө. Гэр бүлийн өдөрлөгийг жил бүр зохион байгуулж байх.		
5.13. Уурхайн талбараас бусад оффисын өрх толгойлсон эх/эцэгт ажлын цагийг богиносгох эсвэл 1-2 цагийг илүү цагаар тооцож олгох.		
ЗУРГАА. ХУВИЙН ЧӨЛӨӨ ОЛГОХ ТУХАЙ		

6.1. Хувийн чөлөө олгох журам, чөлөөний хугацаа, хувийн чөлөөтэй байх хугацаанд олговор олгох эсэхийг хамтын гэрээгээр зохицуулна. Ажилтны хүсэлтээр доорх төрлийн чөлөөг олгоно: А. Ажилтан хуримаа хийвэл ажлын 5 хоногийн чөлөө олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор олгоно. Б. Хүүхэд үрчилж авсан ажилтан хүсэлт гаргасан бол 180 (зуун наа) хоногийн дундаж цалинтай тэнцэх олговор олгоно. В. Ажилтны эхнэр, нөхөр, үр хүүхэд, төрсөн болон үрчилсэн аав ээж, хадам аав ээж, төрсөн ах, эгч, дүү нь нас барсан тохиолдолд холбогдох бичиг баримтыг үндэслэн ажилтны өөрийн ажиллаж буй орон нутагт ажлын 7 хоногийн, өөр аймаг орон нутагт бол хуанлийн 10 хоногийн чөлөө олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно. Г. Байгалийн гэнэтийн гамшиг, давагдашгүй хүчин зүйл (үер, ус, гал түймэр, өвчин тахал, хүчтэй салхи) зэргээс ажилтанд үлэмж хохирол учирсан үед хохирлын хэмжээ хор хөнөөлийг харгалзан ажилтанд 14 хүртэл хоногийн чөлөө олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно. Д. Ажилтны байнгын асаргаанд байдаг хөгжлийн бэрхшээлтэй эхнэр, нөхөр, төрсөн аав, ээж, хүүхэд, төрсөн ах эгч нараа асардаг ажилтанд		
--	--	--

өөрөө хүсэлт гаргасан тохиолдолд мэргэжлийн байгууллагын дүгнэлт болон холбогдох байгууллагын тодорхойлолтыг үндэслэн жилд 1 удаа 14 хүртэлх хоногийн чөлөө олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно. Е. Хорт хавдараар өвчилсөн, эмчлүүлж байгаа ажилтны өөрийн хүсэлтийг харгалзан эмнэлгийн магадлагааг үндэслэн Химийн эмчилгээнд явах үед 7 хоногийн цалинтай чөлөө олгоно.		
--	--	--

ДОЛОО. МЭРГЭЖИЛ ОЛГОХ, ДЭЭШЛҮҮЛЭХ ТАЛААР

7.1. Ажил олгогч, ҮЭ-ийн хороо хамтран ажилтнуудын эрх зүй, эдийн засаг, гадаад хэл, ХАБЭА, техникийн мэдлэг, мэргэжлийг дээшлүүлэх сургалтыг зохион байгуулна.		
---	--	--

7.2. Мэргэжлийн чиглэлээр магистрантур, докторантурт, мэргэшсэн, зөвлөх мэргэжилтнээр суралцаж байгаа ажилтны суралцаж буй сургуулийн тодорхойлолтыг үндэслэн үндсэн цалингаар тооцож чөлөө олгоно.		
7.3. Мэргэжлийн чиглэлээр олон улсын хурал, семинарт оролцохоор гадаад улсад зорчих ажилтанд холбогдох материалыг үндэслэн цалинтай чөлөө олгож болно. Энэ тохиолдолд ажилтан, ажил олгогчид ажлын 5 хоногийн өмнө мэдэгдэнэ.		
7.4. Байгууллагын санаачилгаар батлагдсан төлөвлөгөөний дагуу дотооддоо болон мэргэжлийн сургалтын байгууллагуудтай хамтран инженер техникийн болон мэргэжлийн ажилтнуудыг мэргэшүүлэх, мэргэжлийн зэрэг олгох, зэрэг ахиулах сургалтуудыг зохион байгуулсан нөхцөлд сургалтын зардлыг ажил олгогч хариуцна. Ажил олгогч нь ажилтнуудыг аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, байгаль орчны шаардлагуудыг ханган, хариуцлагатайгаар ажил үүргээ хийж гүйцэтгэхэд зориулан сургалтанд хамруулна. Ажилтан бүр компанийн шаардлагаар Ажил олгогчоос зохион байгуулж буй аюулгүй ажиллагааны болон ажил үүрэгтэй нь холбоотой сургалтанд оролцох боломжтой. Компанийн хэмжээнд явуулах сургалтын хөтөлбөрүүд нь ажлын байрны/ажил дээрх сургалтууд болон компаниас гадуур явуулах ажил үүргийн холбоотой урт болон богино хугацааны сургалтыг хамарна.		
7.5. 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.		

7.6. Ажил олгогч нь Монгол ажилтнуудыг сургаж хөгжүүлэх манлайллын хөтөлбөрүүдийг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлнэ. Эдгээр хөтөлбөрүүд нь монгол ажилтнуудын манлайлах, удирдах ур чадварыг ахиулахад дэмжлэг үзүүлнэ.		
--	--	--

7.7. Ажил олгогч нь Ажилтныг компанийн хэрэгцээ шаардлага болон тухайн ажилтны өөрийн чадвар, хүсэл сонирхолд нийцсэн сургалтанд хамруулж мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг нь дээшлүүлэх боломжоор хангана. Компанийн болон хувь хүний мэргэжлийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн, ажилтан суралцах, өөрийгөө хөгжүүлэх бололцоог бүрдүүлсэн Хувийн хөгжлийн төлөвлөгөөг ажилтнуудад танилцуулна.		
7.8. Ажил олгогч нь Оюу Толгой ХХК-д залгамж халаа бэлдэх төлөвлөгөөг боловсруулна. Тус төлөвлөгөө нь байгууллагын бүх түвшинд монгол 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.		
7.9. Ажил олгогч нь зайлшгүй дадлагажуулах шаардлагатай шинээр ажилд орж байгаа болон өөр техник тоног төхөөрөмж, машин механизмд шилжин ажиллаж буй ажилтнууд мөн тусгай зөвшөөрөл шаардагдах ажил үүрэг бүхий ажилтныг сургаж, дадлагажуулж байгаа тухайн ажилтанд дундаж цалингийн 20 хувиар тооцож урамшуулал олгоно.		
7.10. Ажил олгогч нь Үйлдвэрчний эвлэлийн хорооноос зохион явуулж байгаа сургалт, хурал, семинар бусад үйл ажиллагаанд ажилтнуудыг бүрэн оролцуулах боломжоор хангана.		
7.11. Их дээд сургууль, коллеж төгссөн, курсээр мэргэжил эзэмшсэн иргэнийг хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллуулах тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 62 дугаар зүйлийн 62.2 дахь заалтын дагуу дагалдан ажилтны үндсэн цалинг түүний ажил үүрэг, эзэмших ажлын дадлага, ур чадвар зэргийг өөртэй нь тохиролцож тогтоох бөгөөд ижил төрлийн ажил гүйцэтгэж байгаа үндсэн ажилтны үндсэн цалингийн 70 хувиас доогуур байж болохгүй.		
7.12. Ажил олгогч нь байгууллагын хэрэгцээг харгалзан ажилтныг мэргэжлийн дагуу гадаад, дотоодын их дээд сургуульд суралцах, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд хамруулж цалинтай чөлөө олгож, сургалтын төлбөрийн хөнгөлөлт үзүүлнэ.		
7.13. Тусгай мэргэжил шаардсан ажлын байр бэлтгэх гэрээний дагуу болон бусад мэргэжлийн сургууль төгссөн ажил		

горилогчоос дадлагажуулан сонгон шалгаруулж ажилд авна.		
НАЙМ. ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙН ТАЛААР		

8.1. Ажил олгогч нь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулийн хүрээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах хөтөлбөр хэрэгжүүлж, биелэлтийг хагас жил тутам хамтарсан хурлаар хэлэлцэж цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөх ба байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх ажлыг нэн тэргүүний үүрэг болгон ажиллана.		
8.2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй болон үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, ХАБЭА-н удирдлагын тогтолцоог хэрэгжүүлэх, ажлын байруудад эрсдлийн үнэлгээ хийх, аюулгүй ажиллагааны арга барилд сургах, Мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд ХАБЭА-н хуулийн 26-р зүйлийн 26.2 дахь заалтыг үндэслэн Компаний газрын үйлдвэрлэл, үйлчилгээний зардлын 2 хувиас доошгүй хэмжээний төсөв хөрөнгийг зарцуулна.		
8.3 Ажил олгогч нь эрсдэлийн түвшин их ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтнуудыг ХАБЭА-ийн тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.4 дэх заалтын дагуу амь нас, эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулна. Даатгалын тохиолдол үүссэн бол ажил олгогч гэр бүлд нь тухайн ажилтны 12 (арван хоёр) сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмж олгоно.		
8.4 Ажил олгогчийн буруугаас болж үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын улмаас өвчлөлд өртсөн ажилтны эмчилгээ, сувилгааны зардлыг ажил олгогч хариуцна.		
8.5 Ажил олгогч нь нийт ажилтнуудыг гэнэтийн осол, эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулна. Эрүүл мэнд гэнэтийн ослын даатгалд ОТ ХХК-ний ажилтнаас гадна нэмэлтээр гэр бүлийн гишүүдийг 2024 оны 8 дугаар сард багтаан хамруулах.		
8.6. Эрүүл мэндийн даатгалын үйлчилгээний өрсөлдөх чадварыг сайжруулах зорилгоор өндөр хамгаалалттай бүтээгдэхүүн		

үйлчилгээг санал болгох 2 компанийг сонгох.		
8.7. Ажиллагсад өөрийн амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учирч болзошгүй ажлын нөхцөлөөс татгалзах эрхтэй. А. Тухайн ажлын арга барил эсвэл нөхцөл байдал нь аюултай гэж үзвэл ажлаа даруй зогсооно. Б. Аливаа аюул осолтой ажлын арга барил, нөхцөл байдлын талаар албан ёсоор удирдах ажилтандаа цаг алдалгүй мэдэгдэнэ.		
8.8. Ажил олгогч нь баталсан ажлын тусгай хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслийг цаг тухайд нь олгоно.		

8.9. Ажил олгогчоос ажлын байрны нөхцлийг харгалзан ажлын тусгай хувцас, гутал, хувийн хамгаалах хэрэгслийн норм, хугацааг тогтоох бөгөөд Оюу толгой ХХК-ийн ажиллагсадад олгох ажлын тусгай хувцас, гутал, хувийн хамгаалах хэрэгслийн жагсаалт"-ыг жил бүр шинэчлэн батална.		
8.10. Ажил олгогч нь Хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлж ажилтны хөдөлмөрийн аятай нөхцөлийг хангах зорилгоор хэлтэс, нэгж бүрт ажлын байрыг тохижуулан, сайжруулж шинэчлэхэд зориулан хөрөнгө зарцуулах эрхийг хэлтэс, нэгжийн зардалд тусгаж өгнө.		
8.11. Уртын ээлжийн ажилтнуудын хоолны чанар болон шим тэжээллэг байдалд хяналт тавьж сайжруулах зорилгоор хоолны хороог шинэчлэн байгуулж үүнд ҮЭХ-с төлөөлөл оролцуулна.		
8.12. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын шалтгааныг судлан бүртгэсэн акт, дүгнэлт гаргах эрх, үүрэг бүхий комиссыг байгуулж ажиллана. Комисст ҮЭХ-ны төлөөллийг заавал оролцуулах ба Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас баталсан “Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм”-ийн дагуу явуулна.		
8.13. ХХХХ-г шинэчлэн байгуулж ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл чанар, стандартад нийцсэн эсэхэд ҮЭХ, тус компанийн ХАБЭА-н холбогдох мэргэжилтнүүд, тусгай ХХХ-тай мэргэжлийн ажилтан хамтран байнгын хяналт тавина.		

8.14. АО нь мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлд хүргэж буй ажлын байрны судалгааг гаргаж, жилд хичнээн ажилтан аль ажлын байрнаас МШӨ-ний хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь тогтоолгож байгааг тодорхойлсны үндсэн дээр ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээг мэргэжлийн байгууллагаар дахин хийлгэж баталгаажуулах ба илэрсэн сөрөг хүчин зүйлийг арилгах ажлыг зохион байгуулна		
8.15 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.		
8.16 Ажил олгогч дараах үүргийг хүлээнэ. Үүнд: А. Оюу Толгой ХХК-ийн ажлын байранд шалгарсан нэр дэвшигчийг ажил эхлэхээс өмнөх эмнэлгийн үзлэгт хамруулна Б. Ажилтныг эмнэлгийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт жилд 1 (нэг) удаа ажил олгогчийн зардлаар хамруулах ба Засгийн газрын журамд заасны дагуу нэмэлт үзлэгт оруулж болно.		
В. Ажилтанд ажлын шаардлагынх нь дагуу өндөр, чанартай хувийн хамгаалалтын хувцас хэрэгслээр (XXXX) цаг хугацаанд нь үнэ төлбөргүй хангана. Г. ЭМАА-ны өрөнхий болон ажлын байрны тусгай зориулалтын сургалтыг зохион явуулна.  Д. ЭМАА-ны хороог нийт ажилтнуудаас сонгогдсон төлөөлөгч, компанийн удирдлагын болон ЭМАА-ны хэлтэс мөн ҮЭХ-ны гишүүнийг оролцуулан уурхайн талбарт байгуулна. Тус хороо нь тогтмол хуралдаж өдөр тутмын үйл ажиллагаанд гарсан эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаатай холбоотой асуудлыг зохицуулж, төслийн хэмжээнд хөдөлмөрийн орчинг сайжруулах чиглэлээр ажиллана. Е. Аюулгүй ажиллагаатай холбоотой асуудлыг ажилтан эсвэл гэрээт компанийн ажилтнаас гаргасан санал хүсэлтийг шийдвэрлэнэ.		

8.17. Үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд тоосжилтыг өөрийн боломжит нөхцөл болон орчин үеийн техник технологийн дэвшилтэт арга барил, тоног төхөөрөмж ашиглах замаар бууруулах арга хэмжээг богино хугацаанд хэрэгжүүлнэ.		
ЕС. ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ЭРХ, ҮҮРЭГ		
Үйлдвэрчний эвлэлийн эрх:		
9.1 Жил бүрийн 6 дугаар сарын 13-ний өдөр Оюу толгойн ХХК-ний ажилтнуудын үйлдвэрчний эвлэлийн хөдөлмөрлөх эрхээ хамгаалах өдөр болгон тэмдэглэнэ.		
9.2 Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа нь аль болохоор ажлын бус цагаар явагдах бөгөөд шаардлагатай үед дараах арга хэмжээг ажлын цагаар явуулж болно.Үүнд: • Хамтын гэрээ хийх, батлах, явц үр дүнг хэлэлцэх • Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусгагдсан хичээл, семинар, зөвлөгөөн хийх, ажил мэргэжлийн уралдаан зохион байгуулах; • Үйлдвэрчний эвлэлийн хороонд тавьсан аливаа санал, гомдлыг авч хэлэлцэх Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн Эрхийн тухай хуульд заасан арга хэмжээнүүд: А.Үйлдвэрчний Эвлэлийн хорооны тэргүүлэгчдийн болон бүх гишүүдийн хурлыг зохион байгуулах Б. ҮЭХ-ны үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээ мэдээллийг гишүүдэд өгөх В. Гишүүдээс санал хүсэлт авах Г. Гишүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах, хангаж ажиллах		

9.3. Хамтын гэрээний үйлчлэх хүрээ нь МҮЭ холбооны дүрмийн 13.1.7 дагуу зөвхөн ҮЭХ-ны татвар төлөгч гишүүдэд хамаарна. ҮЭХ-ийн татвар төлөгч гишүүн нь давхар гишүүнчлэлтэй байх хориглоно.		
Үйлдвэрчний эвлэлийн хүлээх үүрэг:		
9.4. ҮЭХ нь ажилтны ажлын цаг, илүү цаг болон цалин хөлс, нэмэгдэл урамшуулалтай холбоотой асуудлуудад хяналт тавьж		

шийдвэрлэх арга замыг хайж ажиллана.		
9.5. Компанийн удирдлага болон ҮЭХ-ны дарга (түүний төлөөлөл) долоо хоног бүр уулзаж ажилчдын санал хүсэлтийг хэлэлцэнэ.		
9.6. Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын багц хууль, хөдөлмөрлөх эрхээ хамгаалах чиглэлээр мэргэжлийн байгууллагаас сургалт авах буюу харьяа холбооноос зохион байгуулж буй бусад сургалтанд ажиллагсдыг өөрийн зардлаар хамруулна.		
9.7. Нийт гишүүдийн хууль эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх зорилгоор ажилчдад хөдөлмөрийн харилцаа ба хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журмыг танилцуулах, ЭМААБО-ны мэдлэг, мэргэжил ур чадварыг дээшлүүлэх, харилцан туршлага солилцуулах арга хэмжээг хэлтэс, нэгжүүдийн дунд тэмцэн, уралдааны хэлбэрээр зохион байгуулна.		
9.8. Ажилтны хөдөлмөрлөх эрх ашигтай холбогдсон санал хүсэлтийг ажил олгогч болон бусад холбогдох байгууллагад уламжлан шийдвэрлүүлнэ.		
9.9 Ажил олгогчийн хүсэлтээр, талууд энэхүү гэрээг хэрэгжүүлэх, хяналт тавихад холбогдолтой гэж үзсэн мэдээллийг харилцан солилцоно.		
АРАВ. АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ХҮЛЭЭХ ҮҮРЭГ		
10.1. Ажил олгогч, ҮЭ-ийн хороо хамтран жил бүр гадаад аялалыг зохион байгуулж тэргүүний ажилтныг урамшуулна.		
10.2. Ажил олгогч нь ҮЭ-ийн хорооны ажлын хэрэгцээнд зориулан ажлын өрөө, телефон утас, интернет техник хэрэгслийг үнэ төлбөргүй ашиглуулах ба хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасны дагуу ажил олгогч хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд ажил олгогчоос шаардагдах хөрөнгийг төсөвтөө тусгаж, хэрэгжих нөхцлийг бүрдүүлэх үүрэг хүлээнэ. А. ҮЭХ-ийн орон тооны сонгуульт ажилтныг / ҮЭХ-ны дарга / уурхайн талбарт 7/7 ажлын хуваариар ажиллах бүхий л зохицуулалтыг хийнэ.		

10.3. ҮЭХ-ны гишүүнчлэлийн татварыг АО ажилтны цалингаас суутгана. Тус суутгалыг ажилтны бичгээр өгсөн зөвшөөрлийг үндэслэн хийх болно. Ажилтанг бичгээр зөвшөөрөл өгөөгүй тохиолдолд гишүүний татвар хураах ажлыг ҮЭХ өөрөө хариуцна. 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.		
10.4 Ажил олгогч нь ҮЭХ-г ажлын байрны тохиромжтой газруудад ҮЭХ-ны туг далбаа, мэдээллийн самбар байрлуулах боломжоор хангана.		
10.5 ҮЭХ-ны тэргүүлэгч гишүүдийн нэгдсэн хурлыг хийхэд тэргүүлэгч нарт цалинтай чөлөө олгоно.		
10.6 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		
10.7 Ажил олгогч нь ҮЭХ-ноос зохих хугацааны өмнө урьдчилан ирүүлсэн мэдэгдэл дээр үндэслэн ҮЭХ-ны даргыг шаардлагатай тохиолдолд Оюу толгой уурхайн талбарт ирэх, буцах нислэг болон байр, хоолоор хангана.		
10.8 Ажил олгогч нь шаардлагатай үед ҮЭХ-той уулзалт, хурал зохион байгуулахдаа Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон хамтын ажиллагааны зарчмыг баримтална.		
10.9 Хуулийн дагуу, ҮЭХ-ны гишүүнийг ҮЭХ-ны үйл ажиллагаанд оролцсоных нь төлөө ажлаас халах эсвэл албан тушаал бууруулж үл болно.		
10.10. Үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөөгүй үйлдвэрчний эвлэлийн сонгуульт ажилтныг үйлдвэрчний эвлэлийн сургалтанд хамрагдах, хурал, зөвлөгөөн, семинар, ярилцлагад оролцох үед чөлөө олгож цалин хөлсийг нь бүрэн олгоно. (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1 заасны дагуу бүрэн олгоно)		

10.11. Ажил олгогч нь ҮЭХ-нд хамтын гэрээний төсөл боловсруулах, хэлэлцээ хийх болон бусад үйл ажиллагаа явуулахад шаардлагатай санхүү, эдийн засгийн холбогдолтой мэдээ, тайлан, захиргааны шийдвэрийг гаргаж өгнө.		
10.12. ҮЭХ-ийн орон тооны сонгуульт ажилтныг хамтын гэрээний заалтанд бүрэн хамруулна.		
10.13. Уртын ээлжийн ажилтнуудад ажил үүрэг гүйцэтгэх 14 хоног, амрах 14 хоног байх уртын ээлжийн хуваарийг ажил олгогч хэрэгжүүлнэ.		

Хамтын гэрээний 10.13 дахь заалтад заасан хугацааг багасгах тохиолдолд ажил үүрэг гүйцэтгэх, амрах хугацаа нь тэнцүү байх ажил амралтын хуваарийг ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр хэрэгжүүлж болно. Ажил олгогч нь Ажилтны ажил, амралтын хуваарь болон ээлжийг өөрчилж болно. Энэ тохиолдолд 7 хоногийн өмнө мэдэгдэх ба ажилтны ар гэр, эрүүл мэнд болон бусад онцгой нөхцөлийг харгалзан үзнэ.		
--	--	--

АРВАН НЭГ. ХАМТЫН ГЭРЭЭНИЙ ХЭРЭГЖИЛТЭД ХЯНАЛТ ТАВИХ, БИЕЛЭЛТИЙГ ДҮГНЭХ ТАЛААР
--

11.1. Талууд хамтын гэрээний биелэлтэд тавих хяналтыг хэрэгжүүлэхдээ биелэлт, явцын талаар өөртөө байгаа бүх мэдээллийг харилцан солилцоно.		
11.2. Ажил олгогч нь хамтын гэрээг боловсруулах, гэрээ хэлэлцээ хийх, баталгаажуулах, хэрэгжүүлэх, хянах ажлыг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу ажлын цагаар хийх бөгөөд Үйлдвэрчний эвлэлийн тэргүүлэгчид болон идэвхтэн гишүүдийн ажилласан цалинг бүтэн тооцож олгоно. Шаардлагатай тохиолдолд ажлын бус цагаар оролцсон бол илүү цагаар тооцож олгоно.		

11.3. Хамтын гэрээ нь талууд гарын үсэг зурж, эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлсэн өдрөөс эхлэн 3 жилийн хугацаанд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөх ба хугацаа дуусахаас өмнө шинэ гэрээ байгуулаагүй эсвэл нэмэлт өөрчлөлт оруулаагүй, аль нэг тал нь санал тавиагүй бол дараагийн хамтын гэрээ батлагдах хүртэл хүчин төгөлдөр мөрдөгдөнө. 12 (арван хоёр) сар тутамд хэрэгжилтийг хянан. А. Аль нэг талын саналаар талуудын харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр хамтын гэрээнд нэмэлт өөрчлөлт оруулж болно. Б. Ажилтнуудын үндсэн цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх асуудлыг инфляцийн өөрчлөлтөд тохируулан жил бүр өөрчлөлт оруулна.		
11.4. Хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүрэг зөрчигдсөн тохиолдолд аль нэг тал нь маргаантай асуудлыг шийдвэрлүүлэхийн тулд төлөөлөгчдийн хуралдааныг ажлын 5 хоногийн дотор зарлан хуралдуулж болно.		
11.5. Хамтын гэрээ байгуулагч талуудын удирдлагын бүтэц бүрэлдэхүүн, өмчлөлд өөрчлөлт орох нь энэхүү хамтын гэрээг цуцлах, эсхүл хүчин төгөлдөр бус гэж үзэх үндэслэл болохгүй.		
11.6. Хамтын гэрээг хэлэлцэх, батлах, мөрдөх, биелэлтийг дүгнэх явцад талуудын үйл ажиллагаанд саад учруулсан аливаа этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг Монгол Улсын хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэнэ.		
11.7. Хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэхгүйгээс үүссэн маргааныг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 147 дугаар зүйлд заасны дагуу сонирхлын маргаан үүсгэх мөн бусад хууль тогтоомжид заасны дагуу шийдвэрлүүлнэ.		
11.8. Энэхүү хамтын гэрээний хугацаа дуусах үед талуудын аль нэг нь цуцлах эсвэл нэмэлт өөрчлөлт оруулах талаар бичгээр мэдэгдээгүй тохиолдолд гэрээг анх байгуулсан хугацаагаар сунгасанд тооцно. Хамтын гэрээний хэрэгжилтийн эхний 6 (зургаа) сард ямар нэгэн өөрчлөлт үл хийгдэнэ.		

11.9. Ажил олгогч нь ажилтны цалин хөлс, олговор, нэмэгдлийг бууруулах, хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой дүрэм журамд өөрчлөлт оруулах тохиолдол бүрт шийдвэр гарахаас ажлын 15 (арван тав) хоногийн өмнө ҮЭХ-нд мэдэгдэж саналыг авна.		
11.10. Хамтын гэрээнд хүлээсэн үүргийг оролцогч аль нэг талын санаачлагаар дангаар цуцлах, өөрчлөхийг хориглоно.		
11.11. Хамтын гэрээнд өөрчлөлт оруулах саналыг аль нэг тал нь ажлын 10 хоногийн өмнө бичгээр гарган нөгөө талтайгаа хамтран хэлэлцэж шийдвэрлэнэ.		
11.12. Хамтын гэрээнд орсон нэмэлт өөрчлөлтийг талуудын төлөөлөл гарын үсэг зурж баталгаажуулна.		
11.13. Хамтын гэрээг байгуулах болон хэрэгжүүлэх явцад талуудын хооронд үүссэн маргааныг хамтран хэлэлцэж шийдвэрлэх бөгөөд ийнхүү хэлэлцэн шийдвэрлэж чадаагүй тохиолдолд уг маргааныг Монгол Улсын хууль, тогтоомжийн дагуу шийдвэрлүүлнэ.		