



Монлогистикс Холдинг ХХК

ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

Баримт бичгийн дугаар
BOD-0106.P



ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Зорилго

Энэхүү бодлогын зорилго нь компанийн хэмжээнд баримтлах цалин хөлс, урамшууллын зарчмыг тодорхойлж, Төлөөлөн удирдах зөвлөл, Гүйцэтгэх захирлууд, менежментийн багийн цалин хөлс, урамшууллын тогтолцооны үндсийг тогтооход оршино.

1.2 Холбогдох бичиг баримт

- 1.2.1 Монгол улсын Компанийн тухай хууль
- 1.2.2 Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль
- 1.2.3 Компанийн Дүрэм
- 1.2.4 Санхүүгийн Зохицуулах Хорооны баталсан Монголын Компанийн Засаглалын Кодекс
- 1.2.5 Холбогдох бусад эрх зүйн акт

1.3 Нэр томъёоны тодорхойлолт

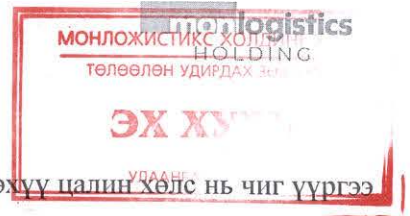
“Менежментийн баг” гэж алба, хэлтсийн эрхэлсэн захирлуудыг ойлгоно.

1.4 Зарчим

Компани нь өөрийн цалин урамшууллын тогтолцоондоо дараах зарчмыг баримтална. Үүнд:

- 1.4.1 Бизнесийн стратегитэй уялдуулах: Бид урт хугацааны өсөлтийг бий болгож, хувьцаа эзэмшигчдэд хүртээх ашгийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бизнесийн стратегитайгаа цалин урамшууллын тогтолцоогоо уялдуулна.
- 1.4.2 Өрсөлдөхүйц байх: Бид мэргэшсэн, өндөр ур чадвартай ажилтнуудыг сонгон шалгаруулж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад шаардлагатай цалин урамшууллын тогтолцоог хэрэгжүүлнэ.
- 1.4.3 Гүйцэтгэлд суурилах: Бид тодорхой, хэмжигдэхүйц зорилго тавьж, гүйцэтгэлийг шударгаар үнэлэн урамшуулал олгоно.
- 1.4.4 Хүний хөгжилд анхаарах: Бид ажилтнуудын карьерийн ахиц дэвшил, хувь хүний хөгжилд анхаарч, албан тушаал дэвших, тасралтгүй суралцах нөхцөл боломжийг бүрдүүлнэ.
- 1.4.5 Цалин урамшууллын хуваарилалтад ялгаварлан гадуурхахгүй байх, тэгж бус байдлыг хязгаарлана.
- 1.4.6 Хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өсөлтийн зохистой харьцаа болон инфляцийн түвшинтэй уялдуулж бодит цалингийн өсөлтийг хангана.

ХОЁР. ТУЗ-ИЙН ЦАЛИН, УРАМШУУЛАЛ



ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

- 2.1 ТУЗ-ийн гишүүн нь тогтмол үндсэн цалин хөлстэй байна. Энэхүү цалин хөлс нь чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд ур чадвараа дайчлан ажиллах, гишүүдийн үйл ажиллагааг идэвхжүүлэхэд чиглэсэн байна.
- 2.2 ТУЗ-ийн гишүүнд үндсэн цалин хөлснөөс гадна дараах хэлбэрийн нэмэгдэл цалин хөлс, урамшууллыг ХЭХ-ийн хурлын шийдвэрээр олгож болно. Үүнд:
 - 2.1.1 Хурал даргалах цалин
 - 2.1.2 ТУЗ-ийн даргын нэмэгдэл
 - 2.1.3 Компанийн жилийн үр дүнг үндэслэн нэг удаа олгох урамшуулал цалин
 - 2.1.4 ТУЗ-ийн хорооны дарга, хорооны гишүүдэд олгох цалин
 - 2.1.5 Бусад урамшуулал, шагнал
- 2.3 ТУЗ-ийн гишүүдийн үйл ажиллагааг үнэлж дүгнэх системийг ТУЗ-ийн дэргэдэх Нэр дэвшүүлэх болон цалин урамшууллын хороо боловсруулж, батлан мөрдөх бөгөөд тайлангийн жил дууссаны дараа гишүүн бүрийн үйл ажиллагаанд дүгнэлт өгч, урамшууллын хэмжээний саналыг боловсруулж ХЭХ-д оруулж батлуулна.
- 2.4 ТУЗ-ийн нарийн бичгийн даргын цалин урамшууллыг ТУЗ-ийн дарга санал болгон ТУЗ-аас батална.

ГУРАВ. ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРЛУУД, МЕНЕЖМЕНТИЙН БАГИЙН ЦАЛИН УРАМШУУЛАЛ

- 3.1 Гүйцэтгэх захирлууд болон Менежментийн багийн гишүүдийн цалин хөлсний иж бүрдэл нь үндсэн цалин болон урамшууллаас бүрдсэн байна.
- 3.2 Гүйцэтгэх захирлын ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэх, урамшуулал олгох, цалинг шинэчлэн тогтоох системийг ТУЗ-ийн дэргэдэх Нэр дэвшүүлэх болон цалин урамшууллын хороо боловсруулж ТУЗ-аас батлан мөрдөнө.
- 3.3 Менежментийн багийн гишүүдийн ажлын гүйцэтгэлд Гүйцэтгэх захирал үнэлгээ өгч дүгнэн, урамшуулал олгох, цалинг шинэчлэн тогтоох шийдвэрийг энэхүү бодлого, зарчимд нийцүүлэн гаргана.
- 3.4 Гүйцэтгэх захирлууд, менежментийн багийн гишүүдэд /охин компаниудын/ урамшуулал олгохдоо төлөвлөгөөт ашгаас буюу бизнес төлөвлөгөөний гүйцэтгэлээс 4%-8% (дээд хэмжээ нь 8% байна) тооцож олгоно.
- 3.5 Урамшууллыг олгохдоо компанийн үр ашгийг нэмэгдүүлэхэд бодитой хувь нэмэр оруулсан эсэхийг харгалзан үзнэ.

ДӨРӨВ. ХЯНАЛТ, САЙЖРУУЛАЛТ, ТАЙЛАГНАЛ

- 4.1 Энэхүү бодлогын баримт бичгийг Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн шийдвэрээр өөрчилж, сайжруулж, хүчингүй болгож болно.



ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО

4.2 Энэхүү бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтэнд Хүний нөөцийн хэлтэс хяналт тавьж ТУЗ-ийн дэргэдэх Нэр дэвшүүлэх болон цалин урамшууллын хороонд тайлагнана.

-----000-----