






BASALTWOOL®
МОНГОЛ БАЗАЛТ ХК

<p>Батлав.</p> <p> ТУЗ-ийн дарга Л.Арунболд</p> <p></p>	<p>Боловсруулсан:</p> <p>ТУЗ-ийн нарийн бичгийн дарга <u>О.Билгүүн</u> О.Билгүүн</p> <p>Хянасан:</p> <p>ТУЗ-ийн гишүүн <u>Ч.Зоригтбаатар</u> Ч.Зоригтбаатар</p> <p>Баталсан тогтоол: <u>2023.12.09</u></p>	
<p>Баримт бичгийн код: MBW-BOD-01</p>	<p>Хувилбар № 01</p>	<p>Шинэчилсэн:</p>

ЗАЛГАМЖ ХАЛААНЫ БОДЛОГО

<p>Баримт бичгийн төлөв:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Эх хувилбар</p> <p><input type="checkbox"/> Хуулбар</p> <p><input type="checkbox"/> Хүчингүй</p>	<p>Дардас</p>
--	---------------

	Залгамж халааны бодлого	Хувилбар:01
	Дугаар: MBW-BOD-01	Шинэчилсэн:

ЗАЛГАМЖ ХАЛААНЫ БОДЛОГО

Нэг. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1 Энэхүү бодлогын зорилго нь “Монгол базальт” ХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн гишүүн, гүйцэтгэх захирал болон бусад түлхүүр албан тушаалтан, инженерүүд, ажилтнуудын залгамж халааг урьдчилан бэлтгэх, хөгжүүлэх бодлогыг тодорхойлоход оршино.

1.2 Компанийн эрх бүхий албан тушаалтан гэдэгт Компанийн тухай хууль болон компанийн дүрэмд эрх бүхий албан тушаалтан гэж тусгагдсан, мөн тусгагдаагүй боловч бизнесийн үйл ажиллагааны тасралтгүй байдлыг хангах, компанийн алсын хараа, эрхэм зорилго, стратеги хэрэгжилтэд чухал ач холбогдол бүхий албан тушаалтнуудыг хамруулан ойлгоно.

1.3 Компани нь мэргэжлийн өндөр ур чадвартай, хариуцлагатай, мэргэшсэн боловсон хүчний нийлүүлэлтийг хангахын тулд ажилтнуудын карьер хөгжлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх, түлхүүр ажлын байранд тохирох хүний нөөцийн бэлтгэх бодлого баримтална.

1.4 Компанийн залгамж халааны бодлогод нийцүүлэн бусад дүрэм журам боловсруулах, хүний нөөцийн нөхөн бүрдүүлэлт хийх болон мэдээллийг дамжуулах чиг үүргийг Захиргаа, хүний нөөцийн менежер хариуцна.

Хоёр. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

2.1 Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн дэргэдэх нэр дэвшүүлэх хороо нь компанийн эрх бүхий албан тушаалтан, түлхүүр ажлын байранд нэр дэвшигчдэд тавигдах шаардлагыг тодорхойлж, ур чадвар, мэдлэг боловсрол, ажлын туршлага зэргийг үнэлэх шалгуурыг тогтооно.


2.2 Нэр дэвшүүлэх хороо нь ТУЗ-ийн гишүүн эсхүл эрх бүхий албан тушаалд шинээр буюу улираан нэр дэвшүүлэхээр төлөвлөж буй хүн тус бүрийн тухайн албан тушаалд тохирох эсэхийг ур чадвар, мэдлэг боловсрол, ажлын туршлага, гаргасан амжилтыг нь нягталж шалгасны үндсэн дээр шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг тодорхойлно.

2.3 Эрх бүхий албан тушаалтан нь өөрийн залгамж халааг бэлтгэхийн тулд гаднаас болон компанийн хүний нөөцөөс тохирох, шалгуурт нийцсэн нэр дэвшигчийг тодорхойлж, компанийн стратеги төлөвлөгөө, хүний нөөцийн бодлоготой уялдуулан Нэр дэвшүүлэх хороонд санал оруулж болно.

2.4 Эрх бүхий болон түлхүүр албан тушаалтны залгамж халаа болгон бэлтгэж буй ажилтантай сургалт, хөгжлийн тусгайлсан гэрээ байгуулж болох ба хэрэгжилтийг нь Захиргаа, хүний нөөцийн менежер хангаж ажиллана.

2.5 Эрх бүхий болон түлхүүр албан тушаалтны залгамж халаа болгон бэлтгэж буй нэр дэвшигчдийг жилд нэгээс доошгүй удаа ажлын гүйцэтгэл, сургалт хөгжлийн төлөвлөгөөний үр дүн, мэргэжил, ур чадварын өсөлтийн тухай Нэр дэвшүүлэх хороо дүгнэж, ТУЗ-д танилцуулж байна.

2.6 Өндөр насны тэтгэвэрт гарах, жирэмсэний болон хүүхэд асрах чөлөө авах зэрэг таамаглаж болохуйц нөхцөлийн хэрэгцээг урьдчилан төлөвлөж, эрх бүхий албан тушаалтнаар томилох, түр эзгүй хугацаанд орлон ажиллах нэр дэвшигчийг тодорхойлон, зохих ёсоор шат дараалалтай шилжилт хийх боломжийг тооцоолсон байна.

	Залгамж халааны бодлого	Хувилбар:01
	Дугаар: MBW-BOD-01	Шинэчилсэн:

2.7 Компанийн гүйцэтгэх удирдлагын баг буюу Захиргаа хүний нөөцийн менежер нь эрх бүхий болон түлхүүр албан тушаалтны хэрэгцээ, сонгогдсон нэр дэвшигчийн ахиц, дэвшлийн судалдгааг жилд нэгээс доошгүй удаа хийж, Залгамж халааны бодлогын хэрэгжилтийг Нэр дэвшүүлэх хороонд тайлагнах үүргийг хүлээнэ.

2.8 ТУЗ-өөс компанийн тодорхой чиг үүргийг удирдан ажиллах чадварлаг ажилтнуудыг олж тогтоох, хөгжүүлэхэд чиглэсэн дотоод бодлого, хөтөлбөр боловсруулах эрхийг нэр дэвшүүлэх хороонд олгож болно.

Гурав. ГЭНЭТИЙН ТОХИОЛДОЛД АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ

3.1 ТУЗ-ийн гишүүн эсхүл удирдах албан тушаалтан нас барсан, бусад шалтгааны улмаас ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй болсон тохиолдолд нэр дэвшүүлэх хороо яаралтай хуралдаж, түр орлох болон томилох этгээдийг тодорхойлон холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу санал, дүгнэлтийг албажуулна.

3.2 Гүйцэтгэх удирдлагын багийн эрх бүхий албан тушаалтан урт хугацаанд ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй байх, нас барсан эсхүл бусад шалтгаанаар ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй тохиолдолд түр орлох болон томилох этгээдийг гүйцэтгэх захирал тодорхойлон албажуулна. Гүйцэтгэх захирал хүсэлт гаргаагүй тохиолдолд ТУЗ-өөс энэхүү томилгоонд оролцохгүй байна.

Дөрөв. ХЯНАЛТ, САЙЖРУУЛАЛТ

4.1 Энэхүү бодлого нь холбогдох журмуудын хэрэгжилтэд хороо хяналт тавьж ажиллах ба ТУЗ-өөс энэхүү бодлогыг баримт бичгийн гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх, түүнийг дагалдах залгамж халааны төлөвлөгөөний хэрэгжилт, хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийн баримт бичгийн үр дүнг хянах зорилгоор тайлан гаргуулж, үнэлэлт дүгнэлт өгнө.

4.2 ТУЗ-өөс бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон асуулт байвал холбогдох этгээдээс тодруулга авах, аливаа асуудлыг сайжруулах зөвлөмж гаргах бүрэн эрхтэй байна.

Тав. БУСАД

5.1 ТУЗ, түүний дэргэдэх хороод болон гүйцэтгэх захирлын санал, дүгнэлтэд үндэслэн Залгамж халааны бодлогод өөрчлөлт оруулах саналыг ТУЗ-ийн хурлаар хэлэлцэж шийдвэрлэнэ.

5.2 Залгамж халааны бодлогын хэрэгжилтийг компанийн жилийн үйл ажиллагааны тайланд тусгаж нийтэд мэдээнэ.

--o0o--