

**“ДБЭХС” ТӨХК-ИЙН ЗАХИРГАА, ҮЭ-ИЙН ХОРООНЫ ХООРОНД  
БАЙГУУЛСАН 2023 ОНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХАМТЫН ГЭРЭЭ**

2023.01.26

Хэрлэн сум

**Нийтлэг үндэслэл**

Монгол улсын “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай” хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.3, “Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай” хуулийн 5 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1, “Хөдөлмөрийн тухай” хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1, 33 дугаар зүйлийн 33.1, 34 дүгээр зүйлийн 34.1.2, 36 дугаар зүйлүйн 36.1.2, Эрчим хүчний салбарын 2023-2024 оны хамт /тариф/-ын хэлэлцээрийг үндэслэн энэхүү гэрээг байгуулж байна.

Энэхүү гэрээний ЗОРИЛГО нь тус компанийн хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолыг хамгаалж баталгаажуулах, ажилтнуудын нийгмийн хамгааллын асуудлыг дэс дараатай шийдвэрлэх, үйлдвэрийн үр ашигтай, тогтвортой үйл ажиллагааг хангахад оршино.

**Нэг. Ерөнхий зүйл**

1.1.Компанийн захиргаа нь Салбарын хамт /тариф/-ын хэлэлцээрийг үндэслэн Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой хамтын гэрээ байгуулан орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагад бүртгүүлж, мөрдөж ажиллана.

1.2.Захиргаа, ҮЭ-ийн хороо нь Хамтын гэрээний биелэлтийн мэдээг батлагдсан хүснэгтийн дагуу хагас, бүтэн жилээр Эрчим хүчний яам, МЭХГУУ-Н ҮЭ-ийн холбоонд заавал тайлагнана.

1.3.Захиргаа нь үйлдвэрийн хэвийн ажиллагааг хангах зайлшгүй тохиолдолд Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой санал солилцон өндөржүүлсэн дэглэм тогтоон ажиллуулж болно.

1.4.Компанийн захиргаа нь Монгол улсын Засгийн газрын мөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхийн тулд өмнөх хүрсэн түвшинг дордуулахгүйгээр Салбарын хамт /тариф/-ын хэлэлцээрийг үндэслэн хамтын гэрээ байгуулна.

**Хоёр. Хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар**

2.1.Ажлын байрыг олноор цөөрүүлэх, эсвэл хөдөлмөрийн нөхцөлийг дордуулахад хүргэх орон тоо, зохион байгуулалтын өөрчлөлтийг хийхдээ Компанийн захиргаа нь нэг сарын өмнө ҮЭ-ийн хороонд мэдэгдэж ажилтны хууль ёсны эрх ашиг, сонирхлыг хангах, нийгмийн хамгааллын талаар тусгай хэлэлцээр байгуулж, орон нутгийн Хөдөлмөр, Нийгмийн халамж үйлчилгээний хэлтэст бичгээр мэдэгдэнэ.

2.2.Компанийн захиргаа байнгын ажлын байранд ажилтан нэг бүртэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр хугацаагүй байгуулах ба зарим шаардлагатай түр ажлын байранд харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулж болно.

2.3.Шинээр батлагдан гарсан хөдөлмөрийн харилцаа, хүний эрх болон хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хуулиудыг сурталчлах, хэрэгжүүлэх ажлыг компанийн захиргаа, ҮЭ-ийн хороо хамтран зохион байгуулна.

2.4.Компанийн захиргаа нь залуучууд, эмэгтэйчүүд, ахмадуудад чиглэсэн бодлого явуулж, төсөв батлан жендерийн тэгш оролцоог хангаж ажиппана

2.5.Компанийн захиргаа, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо нь хамтран хүүхдэд ээлтэй бодлого хэрэгжүүлж, эцэг эхийн зөвлөлийн үйл ажиллагааг дэмжиж ажиллана.

2.6.Компанийн захиргаа нь ажилтны ажил, амралтын цагийг зохицуулах ходелморийн харилцааны уян хатан нөхцлийг бүрдүүлж ажиллана.

  
2023.03.17



2.7.Монгол улсын хуулийн дагуу Эрчим хүчний салбарын аж ахуй нэгж, байгууллагуудын бүтцийг өөрчлөн зохион байгуулах, хувьчлах тохиолдолд ажилтнууд болон өндөр насны тэтгэвэрт гарсан, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь тогтоолгосон ажилтнууд /иргэд/-ын нийгмийн хамгааллын асуудлыг шинэ бүтцээр зохион байгуулагдан хувьчилж авсан байгууллага хариуцна.

2.8.Захиргаа, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо нь "Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс"-ыг Засгийн газраас баталсан дүрмийн дагуу ажиллуулна.

### **Гурав. Цалин хөлсний талаар**

3.1.Эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Хөдөлмөр нийгмийн зөвшилцлийн 3 талт үндэсний хорооноос тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс 1,6 дахин нэмэгдүүлэн тогтоож, Хөдөлмөрийн тухай хуулын 107, 109 дүгээр зүйлийг мөрдлөг болгон ажиллана. Салбарын аж ахуй нэгж, байгууллагууд нь Эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажилтан, албан хаагчдын өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох, нэг удаагийн буцалтгүй тусламж үзүүлэх, мөнгөн шагнал олгоход хэрэглэнэ.

3.2.Компанийн захиргаа нь хөрөглөөний үнийн индекс, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, үнэ, тарифын өсөлт, эрчим хүчний алдагдал, өр авлагын бууралт, батлагдсан зардлын хэмнэлт, Хөдөлмөр нийгмийн түншлэлийн улсын 3 талт хэлэлцээрийг үндэслэн ажилтнуудын хөдөлмөрийн бүтээмж, ажлын ачааллыг харгалзан албан тушаалын үндсэн ба тарифт цалинг 10 түүнээс дээш хувиар 2023 оны 1 дүгээр сарын 01 ний өдрөөс эхлэн нэмэгдүүлнэ.

3.3.Компанийн захиргаа нь ажилтнуудын цалинг эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдуулан мэргэжлийн зэрэг түүний итгэлцүүрийг үндэслэн нэмэгдүүлнэ.

№	Үзүүлэлтүүд	Мэргэжлтийн зэрэг					
		I	II	III	IV	V	VI
1	Итгэлцүүр	1,0	1,11	1,25	1,44	1,66	1,92

3.4.Ажилтанд хөдөлмөрийн хөлсийг сард хоёр удаа тогтоосон өдөр олгоно.

3.5.Ээлжийн хуваарийн дагуу ажилласан ээлжийн ажилтанд илүү цагийн нэмэгдэл хөлс олгохдоо албан тушаалын үндсэн болон тарифт цалинг 2 дахин, шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг албан тушаалын үндсэн болон тарифт цалинг 1,2 дахин нэмэгдүүлж олгоно.

3.6.Ажлын бус цагаар дуудагдан ирж шөнө ажилласан өдрийн ажилтныг тухайн сард нь нөхөн амрааж, шөнийн цагийг ялган ажлын хөлсийг 1.2 дахин нэмэгдүүлэн бодож олгоно. Шөнө ажилласан цагийг илүү цагт тооцож цалин олгосон бол шөнийн цагийн хөлсийг давхардуулан олгохгүй.

3.7.Ажилтан байгууллагын зөвшөөрлөөр ажлын цагаар гэрээт ажил гүйцэтгэсэн тохиолдолд тарифт болон албан тушаалын цалинг давхардуулж олгохгүй.

3.8.Ажилтан өөрөө буруугүй бол сул зогсолтын олговрыг тухайн ажилтны үндсэн цалингийн 60 хувиар бодож олгоно.

3.9.Байгууллагын тухайн жилийн зорилго, зорилтын биелэлт, ажлын үр дүн, санхүүгийн ашиг, эдийн засгийн тогтвортой байдлыг харгалзан 3 хүртэлх сарын албан тушаалын үндсэн ба тарифт цалинтай тэнцэх хэмжээний урамшууллын санг эрх бүхий байгууллага тогтоох бөгөөд Компани нь ажилтан, албан хаагчийн жилийн ажлын үр дүнг харгалзан 5 хүртэлх сарын үндсэн ба тарифт цалинтай тэнцэх хэмжээний нэмэгдэл хөлсийг тогтоосон санд багтаан олгож болно.



3.10.Алба, хэлтэс, цех нэгжийн сарын үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл цалинг тухайн сарын үйлдвэрлэлийн аюулгүй, найдвартай ажиллагаа, үр ашиг, техник эдийн засгийн шалгуур үзүүлэлтийн гүйцэтгэлийн үр дүнд үндэслэн албан тушаалын үндсэн болон тарифт цалингийн 50 хүртэлх хувиар бодож олгоно.

3.11.Компанийн техник эдийн засгийн үзүүлэлтийг бодитоор дээшлүүлэх оновчтой санал, шинэ бүтээл, төсөл хэрэгжүүлэх замаар зардал хэмнэсэн тохиолдолд хэмнэлтийн 10-20 хувь хүртэл хэмжээнд урамшуулал олгоно.

3.12.Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 99 дүгээр зүйлд заасан нэмэгдэл амралтыг хөдөлмөрийн хэвийн болон хэвийн бус нөхцөлд ажилласан ажилтанд олгохдоо хэвийн болон хэвийн бус нөхцөлд ажилласан хугацааг тус тусад нь тооцож нэмэгдэл амралтыг нийт өдөрт тооцож олгоно.

3.13.Эрчим хүчний салбарт ажиллаж байгаа ажилтанд удаан жил ажилласны нөмөгдлийг ажилласан хугацаанаас хамааруулан хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд албан тушаалын болон үндсэн цалингийн 35 хүртэл, хэвийн бус нөхцөлд ажилласан ажилтанд 40 хүртэл, хэвийн бус нөхцөлд 10-аас дээш жил ажиллаж хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд шилжин ажилласан ажилтанд 15 дахь жилээс албан тушаалын болон үндсэн цалингийн 40 хүртэл хувиар бодож олгоно.

№	Ажилласан хугацаа	Албан тушаалын ба тарифт цалингаас олгох хувь	
		Хэвийн бус нөхцөл	Хэвийн нөхцөл
1	2-оос 4 жил хүртэл	15	10
2	4-өөс 7 жил хүртэл	25	20
3	7-оос 10 жил хүртэл	30	25
4	10-аас 15 жил хүртэл	35	30
5	15-аас дээш жил	40	35

3.14.Тус компанид ажиллаж байгаад өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтан эргэж ажилд орсон тохиолдолд өмнөх ажилласан жилийг удаан жил ажилласанд тооцно.

3.15.Салбарын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага, салбарын аль нэг үйлдвэр компани /Өмчийн хэлбэр харгалзахгүй, Эрчим хүчний чиглэлээр тусгай зөвшөөрлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаг/, салбарын ҮЭ-ийн холбоонд ажиллаж байгаад тус компанид ажилд орж байгаа тохиолдолд уг ажилласан хугацааг удаан жил ажилласанд тооцно.

3.16.Ажил олгогч ажилтантай тохиролцож ажлын 10 хоногоос дээш хугацаагаар ажил хослон, орлон, хавсран гүйцэтгүүлсэн бол нэмэгдэл хөлсийг хослон, орлон, хавсран ажилласан албан тушаалын цалингийн 30 хувиар бодож олгоно. Энэ заалт нь ээлжийн амралттай хүний оронд ажилласнаас бусад тохиолдолд хамаарах бөгөөд цех, алба, хэлтэс, салбарын дарга нар Захиргаа удирдлагын хэлтэс болон техникийн удирдлагад мэдэгдэж Гүйцэтгэх захирлын тушаал гаргуулна.

3.17.Эрчим хүчний салбарт 10-иос дээш жил ажиллаж буй ажилтны 50, 60 насны ойг тохиолдуулан эрхэлж буй албан тушаалын нэг сарын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний, Эрчим хүчний салбарт тасралтгүй 10-аас дээш жил ажиллаж байгаад тэтгэвэрт гарсан ахмадуудын насны ойн урамшууллыг 60 насанд 100 000 /нэг зуун мянга/, 70 насанд 150 000 /нэг зуун тавин мянга/, 80 насанд 200 000 /хоёр зуун мянга/, 90 насанд 250 000 /хоёр зуун тавин мянга/ төгрөгийг бичиг баримтыг үндэслэн олгоно. /ҮО, МШӨ-ний улмаас групптэй хүмүүс хамаарна/

3.18.Тухайн жилийн хөдөлмөрийн аварга ажилтныг Хүндэт дэвтэрт бичин алдаршуулж, салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй



тэнцэх, ажил мэргэжлийн аварга ажилтныг салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 7 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний мөнгөн шагналаар шагнаж урамшуулна.

3.19. Монгол улсын I өрийн дээд шагнал болох "Гавъяат ажилтан"-аар шагнагдсан ахмад ажилтан болон ажилтанд салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 15 дахин, "Хөдөлмөрийн баатар"-аар шагнагдсан ахмад ажилтан болон ажилтанд салбарын ходолморийн хөлсний доод хэмжээг 20 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний 1 удаагийн мөнгөн урамшуулал, "Хөдөлмөрийн хүндэт медаль", "Алтан гадас одон", "Хөдөлмөрийн гавъяаны улаан тугийн одон" хүртсэн ажилтанд нэг сарын үндсэн цалинтай тэнцэх, компанийн ахмад ажилтанд /10-аас дээш жил ажилласан/ салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх мөнгөн урамшууллыг тус тус олгоно. /Энэ заалт нь Хамтын гэрээ батлагдсан өдрөөс өмнө шагнал авсан ажилтан, ахмадуудад хамаарахгүй/

3.20. Тус компанийн тодорхойлолтоор Эрчим хүчний болон бусад салбарын Тэргүүний ажилтан цол, тэмдэг хүртсэн ажилтанг 200 000 /хоёр зуун мянга/, Эрчим хүчний яамны Жуух бичгээр шагнагдсан ажилтанг 150 000 /нэг зуун тавин мянга/ төгрөгөөр шагнаж урамшуулна. Тус компанийн Эрчим хүчний тэргүүний ажилтан болон бусад салбарын тэргүүний ажилтанд сар тутам 15 000 /арван таван мянга/ төгрөгийн урамшуулал олгоно. /Компанийн ахмадууд болон групптэй хүмүүст хамаарна/

3.21. Оны хөдөлмөрийн аварга /цех/ хамт олныг шалгаруулж Өргөмжлөл 3 000 000 /гурван сая/ төгрөгийн мөнгөн шагнал олгоно.

3.22. Оны хөдөлмөрийн аварга /алба, хэлтэс, салбар/ хамт олныг шалгаруулж Өргөмжлөл 2 000 000 /хоёр сая/ төгрөгийн мөнгөн шагнал олгоно.

3.23. Эрчим хүчний яам, ЭХГУУ-н ҮЭ-ийн Холбооны хамтарсан шагнал "Тэргүүний мастер" цол хүртсэн ажилтанд 150 000 /нэг зуун тавин мянга/ төгрөгийн урамшууллыг Захиргаанаас, салбарын ҮЭ-ийн Холбооны "Тэргүүний ажилтан"-д 120 000 /нэг зуун хорин мянга/ төгрөг, салбарын "Хүндэт тэмдэг"-ээр шагнуулсан ажилтанд 100 000 /нэг зуун мянга/ хүртэл төгрөгийн мөнгөн шагналыг ҮЭ-ийн хорооноос олгоно. Спортын мастер цол, тэмдгээр шагнагдсан тохиолдолд 100 000 /нэг зуун мянга/, Төрийн өмчийн хорооны Жуух болон аймгийн Тэргүүний ажилтан цол, тэмдэгт 50 000 /тавин мянга/, Аймгийн засаг даргын жуух бичигт 30 000 /гучин мянга/, Чойбалсан хотын Тэргүүний ажилтан цол, тэмдэгт 20 000 /хорин мянга/ төгрөг тус тус дагалдана. /Ахмадууд хамаарна/

3.24. Байгууллагын зөвшөөрлөөр компанийн нэрийн өмнөөс спортын ба ажил мэргэжил, урлагийн уралдаан тэмцээнд амжилт гаргасан азжилтныг Олон улсын хэмжээнд бол үндсэн цалингийн 30 хувь хүртэл, улсын чанартай болон Эрчим хүчний салбарын хэмжээнд 20 хувь хүртэл, бүс, аймаг орон нутгийн хэмжээнд 10 хувь хүртэлх мөнгөн шагналаар гаргасан амжилтаас хамааргч хувилан шагнаж урамшуулна.

3.25. Үйлдвэрт ажиллах дагалдан ажилтан нь Эрчим хүчний мэргэжлээр их, дээд сургууль, коллеж төгссөн бол тухайн албан тушаалын үндсэн цалингийн 85 хувь, бусад мэргэжлээр их, дээд сургууль, коллеж төгссөн бол салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр, курсээр мэргэжил эзэмшсэн болон бүрэн дунд боловсролтой бол дагалдангаар ажиллах хугацаанд нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тус тус цалинжуулна. Санхүү эдийн засаг болон бусад мэргэжлээр дээд сургууль төгссөн мэргэжлээрээ ажиллах бол туршилтаар ажиллах хугацаанд нь тухайн албан тушаалын үндсэн цалингаар цалинжуулна.

3.26. Эрхэлсэн ажлаа мэргэжлийн өндөр түвшинд гүйцэтгэж бусдаас илүү дэвшилтэт арга барилаар мэргэжлийн ур чадвар гарган үйлдвэрийг доголдлоос гаргахад үр бүтээлтэй ажилласан ажилтанд тухайн сард нь ур чадварын нэмэгдэл олгоно. Энэ нь үндсэн цалингийн 40 хувь хүртэл байна. Үндэслэлийг инженер, техникийн удирдлага тодорхойлон баримтжуулж Ерөнхий инженерээр батлуулан Гүйцэтгэх захирлын тушаал гаргуулна.



3.27. Эрчим хүчний зөвлөх инженерт үндсэн цалингийн 20 хувь, мэргэшсэн инженерт 15 хувь, мэргэшсэн дотоод аудиторт 15 хувь, мэргэшсэн нягтлан бодогчид 15 хувьтай тэнцэх хэмжээний хүртэл нэмэгдэл урамшууллыг бүтээлийн тайлан, үр дүнг үндэслэн зэргийн хүчинтэй байх хугацаанд нь Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар олгоно.

3.28. Сахилгын нэг төрөлд сахилгын шийтгэлийн хэлбэрүүдийг давхардуулж ногдуулахгүй байх зарчмаар сарын ажиллагааны болон жилийн үр дүнгийн шагналыг ноогдох хувиар олгоно.

3.29. Компанийн техник эдийн засгийн үзүүлэлт, ажилтнуудын сахилга хариуцлага, бүтээмжийг дээшлүүлэх зорилгоор "Нэгдсэн ээлжүүдийн дундах горим барилтын уралдаан", Засварын уралдаан"-уудад тэргүүлсэн ээлж хамт олон, бригадыг тухайн жилийн уралдааны болзол болон компанийн бизнес төлөвлөгөөнд тусгагдсан төсвийн дагуу 100 хувь шагнаж, урамшуулал олгоно.

#### **Дөрөв. Ажилтнуудын мэргэжил, боловсролын талаар**

4.1. Захиргаа нь Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаас зохион явуулж байгаа сургалт, семинар болон бусад үйл ажиллагаанд ажилтнуудыг хамруулан оролцуулна.

4.2. Ажилтнуудын ажлын байрны сургалтыг үйлдвэрийн захиргаа жилийн төлөвлөгөөний дагуу зохион байгуулж гарын авлага, компьютер бусад техник хэрэгслээр хангана.

4.3. Үйлдвэрийн хүний нөөцийн шаардлагыг үндэслэн бүрэн дунд боловсролын сургууль төгсөгчдөөс сонгон шалгаруулж, шаардлагатай мэргэжлээр их, дээд сургуульд гэрээгээр мэргэжилтэн бэлтгэнэ.

4.4. Компанийн хэмжээнд ажилтнуудын сургалтыг албан тушаал, ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангах, мэдлэг мэргэжил олгох хэрэгцээний дагуу Захиргаа, ҮЭ-ийн хороо хамтран төлөвлөгөөтэйгөөр зохион байгуулна.

4.5. Ажилтнуудын аттестатчилалыг журмын дагуу зохион байгуулна.

4.6. Үйлдвэрийн ажилтнуудад мэргэжлийн болон ХАБЭА-н чиглэлээр гаднаас уригдан ирж сургалт явуулсан багш нартай гэрээ байгуулан цагийн хөлсийг олгоно.

4.7. Салбарын хэмжээнд ажил мэргэжлийн уралдаан, тэмцээн зохион байгуулагдах, шинэ арга барил, ажлын туршлага, мэдээлэл солилцох арга хэмжээнд ажилтнуудыг хамруулж идэвхи, чадавхийг дээшлүүлнэ.

4.8. Байгууллагын гэрээгээр Эрчим хүчний мэргэжлээр суралцаж буй оюутнуудын сургалтын төлбөрийг сурлагын дүн чанарыг харгалзан гэрээгээр зохицуулна.

4.9. Шинээр ажилд орсон ажилтан бүртэй дагалдуулан сургах багш, шавийн гэрээ байгуулж, 3 сарын хугацаанд шавиа онц, сайн дүнтэй сургасан багшид багшийн үндсэн цалингийн 20%-иар шагналыг олгоно.

4.10. Их, дээд сургууль, коллежид эчнээ сурдаг ажилтнуудад төгсөлтийн диплом хамгаалалтанд явахад нэг сарын хугацаатай цалинтай чөлөө олгоно.

4.11. Компани инженер техникийн ажилтнуудын мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх, мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх зорилгоор мэргэжлийн сургуулиудтай хамтран ажиллаж, хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үүднээс компанийн хэмжээнд жилд 3 хүртэл ажилтныг өөрийн хүсэлтээр суралцах боломжийг олгоно.

4.12. Салбарын эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлын үр өгөөжийг сайжруулах үүднээс эрдмийн зэрэг хамгаалахаар судалгааны ажил хийж буй ажилтанд мэргэжлийн сургууль, судалгааны төвиин албан есны тодорхойлолт, бүтээлийн баримтыг үндэслэн нэг удаа 2-3 сарын цалинтай чөлөө олгоно.

4.13. Захиргаа, ҮЭ-ийн хороо хамтран ажилтнуудын эрх зүй, гадаад хэл, техникийн мэдлэгийг сайжруулах сургалтыг зохион байгуулна.

#### **Тав. Нийгмийн асуудлын талаар**



5.1. Байгууллага нь ажилтнуудын хооллох орчин нөхцөлийг бүрдүүлж, хоолны үнэ, чанарт анхаарал хандуулан, ажилтан бүрт ажлын хоног тутамд 5000 /таван мянга/ төгрөгөөр тооцож хөнгөлөлт олгоно.

5.2. Халаалтын улирлын хөнгөлөлтийг нийт ажилтанд нэг зуун мянган төгрөгөөр бодож олгоно. /Ахмадууд, ҮО, МШӨ-ний групптэй хүмүүс, хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа эхчүүдэд адил хамаарна. Нэг өрхийн хэд хэдэн гишүүн байдаг бол зөвхөн нэг хүнд олгоно/

5.3. Ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах үүднээс рашаан, сувилалд сувилуулж амарсны зардлыг Улсын чанартай магадлан итгэмжлэгдсэн рашаан, сувиллын илгээх бичиг, төлбөрийн баримтыг үндэслэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс хэтрүүлэхгүйгээр жилд нэг удаа 50 хувиар хөнгөлнө. /ҮО, ХХ, МШӨ-ний улмаас групптэй байгаа хүмүүс болон 55 нас хүрээгүй эмэгтэй, 60 нас хүрээгүй эрэгтэй ахмадууд хамаарна. Унааны зардал хамаарахгүй/

5.4. Ажилтны төрсөн эцэг, эх, эхнэр, нөхөр, хүүхэд нас барж уй гашуу тохиолдоход Гүйцэтгэх захирлын тушаалын дагуу салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний буцалтгүй тусламж олгоно. /Нэг гэр бүлийн болон ах дүү, хэд хэдэн хүн зэрэг ажилладаг бол зөвхөн нэг хүнд олгоно/

5.5. Ажилтны төрсөн эцэг, эх, ах, эгч, дүү, эхнэр, нөхөр, хүүхэд нас барсан, мөн эцэг, эх, эхнэр, нөхөр, хүүхэд хүнд өвчний хагалгаанд ороход асрах шаардлага гарсан тохиолдолд өргөдөл, албан ёсны баримт бичгийг үндэслэн хуанлийн 7 хоногийн, ажилтны эхнэр амаржсан тохиолдолд /аавуудад/ баримтыг үндэслэн ажлын 10 хоногийн цалинтай чөлөө олгоно. /сарын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс хэвийн олгогдоно/

5.6. Захиргаа нь ажилтан болон ахмадуудаас ирсэн өргөдлийг үндэслэн тухайн өрхийн нэг хүнд ноогдох орлого нь амьжиргааны баталгаажих доод түвшинд хүрэхгүй байгаа нь албан ёсны баримтаар тогтоогдсон; 3 хүртэлх насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байгаа эхчүүд, тухайн байгууллагаас өндөр насны тэтгэвэрт гарсан ахмадууд, тахир дутуугийн группэд орсон хүмүүс, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан хүний ар гэрт, өрх толгойлсон эхчүүд, эрчүүдэд мөнгөн тусламж үзүүлэх шаардлагатай бол жилд нэг удаа 50,000 /Тавин мянга/ төгрөгийн буцалтгүй тусламж үзүүлнэ.

5.7. Ажилтан зуурдаар болон өвчний улмаас нас барсан тохиолдолд Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний буцалтгүй тусламжийг ар гэрт нь нэг удаа олгоно.

5.8. Компанид ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэрт гарсан ахмадууд, ҮО, ХХ, МШӨ-ний улмаас групптэй байгаа хүмүүс нас барсан тохиолдолд Гүйцэтгэх захирлын тушаалын дагуу салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 3 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний буцалтгүй тусламжийг ар гэрт нь нэг удаа олгоно.

5.9. Тус компанид ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон ахмадуудад эрчим хүчний салбарт ажилласан жил тутамд салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр бодож нэг удаагийн мөнгөн тэтгэмж олгоно.

5.10. Тус компанид ажиллаж байгаад ҮО, МШӨ-ний улмаас группд байгаа иргэдээс өөрийн хүсэлтээр өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон тохиолдолд Эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тухайн байгууллагад ажилласан жилээр үржүүлж нэг удаа тэтгэмж олгоно.

5.11. 15-аас дээш жил ажиллаад орон тооны цомхотголоор халагдсан болон ердийн өвчлөлийн группэд гарсан хүмүүст тэтгэвэр тогтоолгосны дараа Эрчим хүчний салбарт ажилласан жил тутмыг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр үржүүлэн тооцож нэг удаагийн тэтгэмж олгоно.



5.12.Эрчим хүчний салбарт 10-аас дээш жил ажилласан буюу компаниас тэтгэврээ тогтоолгосон хүнийг өндөр насны харъяалалд бүртгэж авна.

5.13.Ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах чиглэлээр саам, айраг, эмийн бус эмчилгээний түр сувилалыг жил бүрийн 7 дугаар сарын 1 ний өдрөөс эхлэн хоёр сарын хугацаанд ажиллуулна. Компанийн ажилтан, ҮО, ХХ, МШӨ-ний улмаас групптэй байгаа хүмүүс болон ахмадууд амарсан тохиолдолд үнийн дүнгийн 50 хувийн хөнгөлөлт үзүүлнэ.

5.14.Ээлжийн ажилтнуудыг шөнийн ээлжинд гарах, буухад нь, өдрийн ажилтнуудыг ажлын өдөр бүр цайны цагаар ирэх, очих, хүйтний улирал буюу 11 дүгээр сарын 01 ний өдрөөс дараа оны 4 дүгээр сарын 01 ний өдөр хүртэл өглөө ажилдаа ирэх, орой тарахад нь автобусаар үйлчлэх бөгөөд маршрут, цагийн хуваарийг баталж мөрдөнө.

5.15.Компанийн бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлтөөр ажлын байрыг цөөрүүлэх, орон тоог цомхотгох, хувьчлагдсан тохиолдолд ажлаас халагдсан ажилтны нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор тус байгууллагад 1-4 жил ажилласан бол 4 сар, 5-10 жил ажилласан бол 6 сар, 11-15 жил ажилласан бол 12 сар, 16 ба түүнээс дээш жил ажилласан бол 24 сарын албан тушаалын цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг сүүлийн нэг жилийн дундаж цалингаар бодож олгоно.

5.16.Ажилтны гэр орон байгалийн гэнэтийн аюул /гал, усны үер, хүчтэй салхи, шуурга, газар хөдлөлт/-д өртвөл 1 000 000 /нэг сая/ хүртэл төгрөгийн буцалтгүй тусламж үзүүлнэ.

5.17.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээр шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтан болон эдгээр шалтгаанаар нас барсан ажилтны ар гэрт учирсан хохирлыг нөхөх зорилгоор ҮО, МШӨ-ний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлсийг дараах хэмжээгээр нэмэгдүүлэн нөхөн төлбөрийг ажилтан эсхүл түүний гэр бүлд нэг удаа олгоно.

5.17.1.ҮО, ХХ, МШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 хүртэл хувиар алдсан бол тав дахин, 30-50 хүртэл хувиар алдсан бол долоо дахин, 50-70 хүртэл хувиар алдсан бол ес дахин, 70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол 18 дахин;

5.17.2.ҮО, ХХ, МШӨ-ний улмаас нас барсан бол 36 дахин;

5.18.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, МШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ажилтны хөдөлмөрийн чадвар олголтын хувь нэмэгдсэн тохиолдолд зөрүү нөхөн төлбөрийг батлагдсан актыг үндэслэн нэг удаа олгоно.

5.19.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, МШӨ-ний улмаас амь үрэгдсэн ажилтны ар гэрт 4 жилд нэг удаа 1 000 000 /нэг сая/ төгрөгийн буцалтгүй тусламж үзүүлнэ. /Тухайн жилийн 4 дүгээр сарын 28 ны Хүндэтгэлийн өдрөөр/

5.20.Ажилтан нэг оношоор /хуанлийн 30 хоногоос дээш/ удаан хугацаагаар өвчилж хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан тохиолдолд 500 000 /таван зуун мянга/ төгрөгөөр, хорт хавдраар эмчилгээ хийлгэх тохиолдолд баримтыг үндэслэн 1 000 000 /нэг сая/ төгрөгийн буцалтгүй тусламжийг жилд нэг удаа үзүүлнэ.

5.21.Компанийн захиргаа нарийн мэргэжлийн Их эмчтэй гэрээ байгуулан, ажилтнуудыг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулж, эрүүлжүүлэх ажлыг холбогдох алба, хэлтэстэй хамтран зохион байгуулна. Мөн жилд нэг удаа эрүүл мэндийн үзлэг оношлогоонд хамруулах ажлыг Техник хяналтын алба хариуцан зохион байгуулж, ҮЭ-ийн хороо хяналт тавьж ажиллана.

5.22.Компани Саам сувилалын газрын нөхцөл сайжруулах тав тухыг нэмэгдүүлэхийн тулд төсөв, төлөвлөгөө гарган ХАБЭА-н тухай хуулийн дагуу нийгмийн зардалд тусгаж хэрэгжүүлнэ. Сувилалд зайлшгүй хамрагдах шаардлагатай ажилтнуудыг үнэ төлбөргүй амрааж, бусад ажилтнуудыг амраахад анхаарал хандуулна. /Зайлшгүй амрах шаардлагатай гэдэгт эмчийн бичиг үндэслэнэ/

5.23.Компанид тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллаж буй орон сууцгүй болон зээлээр орон сууц худалдан авсан 40 хүртэлх ажилтанд тус бүр 5.000.000-



10.000.000 /Таваас арван сая/ төгрөг хүртэлх нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг үзүүлж, орон сууцны нөхцөл сайжруулах хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ.

5.24.Ажилтан өвчний улмаас Эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрээр Улаанбаатар хотруу онош тодруулах, эмчилгээ хийлгээд ирэхэд нь 13Б маягт болон замын зардлын баримтыг үндэслэн Авто тээврийн Үндэсний төвийн баталсан тариф /эмнэлэгийн магадлах комиссын шийдвэрээр агаараар тээвэрлэсэн тохиолдолд тухайн агаарын тээврийн компанийн баталсан тариф/-аар ирэх, очих хоёр талын унааны зардлыг жилд нэг удаа олгоно. /ҮО, ХХ, МШӨ-ний улмаас групптэй хүмүүс хамаарна/

5.25.Тэтгэвэрт гарсан ахмадууд, МШӨ-ний групптэй байгаа хүмүүст Цагаан сар болон ахмадын өдрөөр хүндэтгэл, дэмжлэг үзүүлнэ.

5.26.Олон улс, Засгийн газар, түнш байгууллагын шугамаар ирсэн гадаадын зочид төлөөлөгчдийг хүлээн авах зардлын хэмжээг Удирдах дээд байгууллагын гаргасан тарифын дагуу зохион байгуулна.

5.27.Компанийн ажилтан амаржсаны дараа 5 сартайд нь хүүхэд асрах хугацааны тэтгэмжийг эрчим хүчний салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр баримт, хүсэлтийг үндэслэн нэг удаа олгоно.

5.28.Компанийн захиргаа нь байгууллагынхаа ахмадуудын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, туоламж домжлог үзүүлэхэд нийт цалингийн зардлын 1,0 хүртэлх хувийг зарцуулна.

5.29.Гадна талбайн үйлчлэгчид 11 дүгээр сарын 01 ний өдрөөс дараа оны 04 дүгээр сарын 01 ний өдөр хүртэл өвлийн улирлын нэмэгдлийг Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар үндсэн цалингийн 30 хувиар олгоно.

5.30.Тэтгэвэрт гарах өргөдлөө гаргаж, тэтгэмжийн зардал нь төсөв төлөвлөгөөнд тусгагдсан ажилтан тэтгэвэр тогтоолгохоос өмнө нас барах нөхцөлд төсөвт тусгагдсан тэтгэмжийн зардлын 50 хувийг гэр бүлд нь олгоно.

### **Зургаа. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар**

6.1.Компанийн хэмжээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын талаар Төр засгаас явуулах бодлого Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хүрээнд хөдөлмөрийн нөхцлийг 2023 онд сайжруулан хэрэгжүүлэх, Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн ажлын төлөвлөгөө гарган биелэлтийг жилийн эцэст хамтарсан хурлаар хэлэлцэж, цаашид авах арга хэмжээг төлөвлөн ажиллана.

6.2.Үйлдвэрийн аваарь саатал, доголдол, тоног төхөөрөмжийн гэмтэлд тогтоосон акт болон осолд өртсөн ажилтныг үйлдвэрлэлийн ослыг судлан бүртгэх комисс ҮЭ-ийн хороонд танилцуулж байна.

6.3.Ажилтнуудаас хөдөлмөр хамгааллын хувцас, багаж хэрэгслийн чанар, зарим нэр заасан хэсэгт шаардлага хангахгүй байгаа тухай санал хүсэлтийг судлан хөдөлмөр хамгааллын хувцасны чанар, эдэлгээний нормд онцгой анхаарч ажлын байрны онцлог, гүйцэтгэж буй ажил үүрэгтэй нь уялдуулан хянаж хангалтыг сайжруулна.

6.4.Ажлын байрны эрүүл ахуйн орчныг сайжруулах санал санаачилга гаргаж ХХ-ын 3-р шатны үзлэгээр амжилттай дүн үзүүлсэн ИТА болон ажилтанг ажлын үр дүнг үндэслэн 200 000 /хоёр зуун мянга/ төгрөгөөр урамшуулна.

6.5.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн орчныг сайжруулах ажлын төлөвлөгөө жил бүр гаргаж ажиппах ба эрүүл мэндийг хамгаалах талаар сургагч сурталчилгааны ажлыг тусгай төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлнэ.

6.6.Жил бүрийн 4 дүгээр сарын 28 ны өдөр үйлдвэрлэлийн ослоор амь эрсэдсэн, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, үйлдвэрлэлийн ослоор групп тогтоолгосон хүмүүст хүндэтгэл үзүүлэх ажлыг Техник хяналтын албатай хамтран зохион байгуулна.

6.7.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулийн хүрээнд ХАБЭА болон мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрны эрсдлийн үнэлгээ хийх, аюулгүй ажиллагааны арга барилд сургах арга хэмжээнд ХАБЭА хуулийн 26.2 дахь



заалтын үндэслэн компанийн үйл ажиллагааны зардлын 1,5 хувиас доошгүй хэмжээний хөрөнгө зарцуулна.

6.8.Байгууллага нь үйлдвэрийн хортой нөхцөлд ажил үүрэг гүйцэтгэж буй ажилтныг хор саармагжуулах бодис, хүнсний бүтээгдэхүүнээр ажлын өдөр бүр үнэ төлбөргүй хангана.

6.9.Зарим онцлог ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээг мэргэжлийн байгууллагаар хийлгэж хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийг бууруулах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.

6.10.Үйлдвэрлэлийн осол, осолд дөхсөн тохиолдол гаргаагүй нэгж, цех хэсэг болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн ажлыг үлгэр жишээ зохион байгуулсан ажилтан, цех нэгжийг улирал тутамд шалгаруулан, сурталчилах замаар урамшуулна.

6.11.Компанийн захиргаа нь нийт ажилтнуудыг жилд нэг удаа эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг оношлогоонд хамруулж ажиллана.

#### **Долоо. Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийг хангах талаар**

7.1.Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хуульд заасан эрх, баталгааг хангахын зэрэгцээ ажил олгогч нь байгууллагын эдийн засаг, санхүүгийн үйл ажиллагааны тухай мэдээллийг өгч байна.

7.2.Гишүүний татварыг Монголын Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн Холбооны дүрэм, Үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны бүх гишүүдийн хурлын шийдвэрийг үндэслэн сарын цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын нэг хувиар бодож цалингаас бэлэн бусаар хурааж Үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны дансанд сар бүрийн 15 ны өдрийн дотор шилжүүлнэ. /Жилийн үр дүнгийн шагнал цалин хамаарахгүй/

7.3.Үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа аль болох ажлын бус цагаар явагдах ба шаардлагатай үед дараах арга хэмжээг ажлын цагаар явуулж болно.

- ✓ Хамтын гэрээ, хэлэлцээр хийх, батлах, явц үр дүнг хэлэлцэх
- ✓ Хамтын гэрээний дагуу тусгагдсан хичээл, семинар, зөвлөлгөөн хийх
- ✓ Үйлдвэрчний байгууллагад тавьсан санал, гомдол авч хэлэлцэх
- ✓ Үйлдвэрчний эвлэлийн бүх гишүүдийн хурал хийх
- ✓ Компанийн захиргаатай тохиролцсоны дагуу зохион байгуулах бусад арга хэмжээ

7.4.Захиргаа нь Үйлдвэрчний эвлэлийн орон тооны сонгуульт ажилтанд Хамтын гэрээний дагуу жилийн болон сарын үр дүнгийн шагнал, удаан жилийн нэмэгдэл, цол, мэргэшлийн нэмэгдлийг олгоно.

#### **Найм. Үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны үүрэг**

8.1.Компанийн ажилтан бүр тоног төхөөрөмжийн бүрэн бүтэн байдал, хөдөлмөр хамгаалал, ариун цэврийн өрөө, ажлын байрныхаа эмх цэгц, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах, соёл олон нийтийн газар, гуанз, эмнэлэг, үйлчилгээний газрын дэг журмыг сахин биелүүлэх үүрэг хүлээнэ.

8.2.Үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны төлөөлөгч нь нэгж, хэсгүүдийн ажилтнуудын үр дүнг хэлэлцэн тогтоох хуралд оролцон хяналт тавьж, тэдний хөдөлмөрийн үнэлэмж үнэн зөв дүгнэгдэх, сэтгэл хангалуун хөдөлмөрлөх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд үүрэг хүлээж ажиллана.

#### **Ес. Гэрээг биелүүлэх талаар**

9.1.Энэхүү гэрээнд талууд гарын үсэг зурж, эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлсэн өдрөөс эхлэн нэг жилийн хугацаанд хүчинтэй. Гэрээнд талуудын харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр нэмэлт өөрчлөлт оруулж болно. Гэрээний хүчин төгөлдөр байх хугацаа дуусахаас өмнө шинэ хэлэлцээр байгуулаагүй эсвэл нэмэлт өөрчлөлт оруулаагүй бол энэхүү гэрээг үргэлжлүүлэн мөрдөнө.

9.2.Гэрээний биелэлтийг талууд хагас, бүтэн жилээр гаргаж, дүгнэн нийт ажилтанд мэдээлэх ба холбогдох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.



9.3.Компанийн бүтэц зохион байгуулалт, удирдлага өөрчлөгдөх нь энэхүү гэрээний дуусгавар болох үндэслэл болохгүй.

9.4.Гэрээгээр хүлээсэн үүрэг зөрчигдсөн тохиолдолд аль нэг тал маргаантай асуудлыг шийдвэрлүүлэхийн тулд төлөөлөгчдийн хамтарсан хуралдааныг зарлан хуралдуулах эрхтэй.

9.5.Гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх явцад талуудын үйл ажиллагаанд саад учруулсан этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг талуудын саналаар хууль, тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэнэ.

9.6.Хамтын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүйгээс үүдсэн маргааныг Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад холбогдох хууль, тогтоомж, дүрэм, журмын дагуу шийдвэрлэнэ.

### ГЭРЭЭ БАЙГУУЛСАН:

АЖИЛ ОЛГОГЧИЙГ ТӨЛӨӨЛЖ:

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ

Г.ОТГОНБААТАР

ЗАХИРЛЫН ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД:

Ө.ЖАРГАЛСАЙХАН

Т.ОЮУН

Н.БААСАНПҮРЭВ

Т.ТӨМӨРБААТАР

Д.ГЭРЭЛЧУЛУУН

Г.НАРАНТУЯА

Б.БЯМБАА

А.ТӨГСМАНДАХ

Ч.ОДБАЯР

Р.ЭРДЭНЭЦОГТ

ҮЭ-ИЙН ХОРООГ ТӨЛӨӨЛЖ:

ҮЭ-ИЙН ХОРООНЫ ДАРГА

Д.ГҮНСМАА

ТЭРГҮҮЛЭГЧИД:

Э.НОМИНЦЭЦЭГ

Б.ЗУЛЦАЦРАХ

С.ЗУЛХҮҮ

А.ГАНХҮҮ

М.ЦОГГЭРЭЛ

Г.САРАНХҮҮ

Л.БАЙГАЛМАА

Г.НЯМСҮРЭН

А.МӨНХ-ЭРДЭНЭ

Б.НЯМСҮРЭН