



Оюу толгой ХХК

Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалт

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.3

АГУУЛГА

1 ОРШИЛ	4
1.1 Зорилго	4
1.2 Үйлчлэх хүрээ.....	4
1.3 хүчин төгөлдөр болох.....	4
1.4 Эрх хэмжээ ба удирдлага	4
2 ХАМРАХ ХҮРЭЭ	4
2.1 ХАМРАХ ХҮРЭЭ	4
2.2 Бусад төлөвлөгөөтэй давхцах байдал.....	5
3 АЛБАН ТУШААЛ, ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА	8
3.1 ЭНЭХҮҮ ТӨЛӨВЛӨГӨӨГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ГОЛ АЛБАН ТУШААЛ, ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА.....	8
3.2 Үндсэн чиг үүрэг бүхий албан тушаалтан	10
4 ТӨСЛИЙН СТАНДАРТ	11
4.1 Монгол улсын холбогдох хууль тогтоомж, үндэсний стандарт	11
4.2 БОНБНҮ-ний шаардлага.....	13
4.3 Монгол улсын эрх бүхий төрийн байгууллагуудын шаардлагууд, тэдний өмнө хүлээсэн бусад үүрэг амлалт	13
Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц	13
4.4 Олон улсын холбогдох стандарт, удирдамж.....	15
4.5 Оюу толгой ХХК болон Рио Тинтогийн холбогдох стандарт	16
4.6 Төслийн холбогдох стандартуудын хураангуй	16
5 НӨЛӨӨЛЛИЙГ БУУРУУЛАХ АРГА ХЭМЖЭЭ, УДИРДЛАГЫН ХЯНАЛТ	16
5.1 Оюу толгой ХХК-ийн Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн зарчим.....	20
5.1.1 Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн зарчим	20
5.1.2 Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн арга хэмжээ.....	21
5.1.3 Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл	24
5.1.4 Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бодлого ба санал гомдол барагдуулах	27
5.1.5 Ажилчдын байр, тээвэр.....	27
5.1.6 Кэмийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм.....	29
5.1.7 Үйлдвэрчний эвлэл ба хэлэлцээ.....	29
5.1.8 Гэрээт компани ба ханган нийлүүлэгч байгууллагуудын зохицуулалт.....	30
6 ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХУВААРЬ	32
6.1 ЭНЭХҮҮ ТӨЛӨВЛӨГӨӨГ НЯГТЛАХ, ХЯНАН ЗАСВАРЛАХ.....	32
6.2 Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үндсэн үе шат	32
7 ХЯНАЛТ	33

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.3

7.1 Хяналт	33
7.2 Гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлт	33
7.3 Хяналтын үндсэн чиглэл	34
8 СУРГАЛТ	35
8.1 Ерөнхий мэдээлэл.....	35
8.2 Өмнөговийн бүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр	36
8.3 Ажил мэргэжилд суурилсан сургалт.....	36
8.4 Оюу толгой ХХК-ийн Өргөтгөлийн төсөл (ОТӨТ)	37
8.4.1 Ур чадварын түвшин ба сургалтын хэрэгцээ.....	37
8.4.2 Байгаль орчин, нийгмийн чиглэлийн сургалтын шаардлага.....	38
8.4.3 ЭМААБО-ны сургалтын хөтөлбөр, хэрэгжилт	38
9 АУДИТ БА ТАЙЛАН	38
9.1 Дотоод аудит.....	38
9.2 Гэрээт компанийн аудит	38
9.3 Хөндлөнгийн аудит	38
9.4 Баримтын хадгалалт	38
10 БИЧИГ БАРИМТЫН ХЯНАЛТ	39
11 НЭМЭЛТ ХАВСРАЛТУУД.....	40
ХҮСНЭГТ	
Хүснэгт 1: Байгаль Орчин Нийгмийн Нөлөөллийн Үнэлгээ (БОННУ) дэх хөдөлмөр, ажил эрхлэлтийн нөлөөлөл бууруулах арга хэмжээ ба Төлөвлөгөөнүүдийг олж болох тухай	5
Хүснэгт 2: Үндсэн үүрэг, хариуцлага бүхий албан тушаалтнууд	8
Хүснэгт 3: Үндсэн удирдлагын хяналтууд	16
Хүснэгт 4: Хэрэгжилтийн үндсэн төлөвлөгөөт ажлууд.....	33
Хүснэгт 5: Хяналтын үндсэн хэмжүүр.....	34

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

1 ОРШИЛ**1.1 Зорилго**

Энэхүү төлөвлөгөө нь дараах зорилготой. Үүнд:

- Удирдлагын төлөвлөгөөний хамрах хүрээг тодорхойлж, холбогдох удирдлагын уялдаа холбоог тогтоох;
- Үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох;
- Удирдлагын төлөвлөгөөнд хамаарах Төслийн стандартуудыг заах;
- Удирдлагын төлөвлөгөөнд хамаарах Төслийн үүрэг амлалт, үйл ажиллагааны журам, зааварчилгааг тодорхойлох;
- Гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлтийг гаргах, хяналт шинжилгээ хийх, тайлагнах журмыг тодорхойлох;
- Сургалтын шаардлагуудыг тодорхойлох;
- Мэдээллийн эх сурвалжийг тодорхойлж заах.

1.2 Үйлчлэх хүрээ

Энэхүү төлөвлөгөөнд заасан шаардлагууд нь Оюу толгой ХХК болон гэрээт компанийн бүх үйл ажиллагаанд зохих ёсоор хамаарч үйлчилнэ.

1.3 Эхлэх огноо

Энэхүү төлөвлөгөөг 2013 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

1.4 Эрх хэмжээ ба удирдлага

Оюу толгой ХХК-ийн Гүйцэтгэх Хороо энэхүү төлөвлөгөөний сүүлийн хувилбарыг 2018 оны 1 дүгээр сард батлав.

Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалт хариуцсан Ерөнхий менежер нь энэхүү төлөвлөгөөг хариуцах эрх бүхий этгээд байна.

Төслийн бүтэц, эсхүл бодлого журмуудад өөрчлөлт оруулах шаардлагагүй тохиолдолд Удирдлагын төлөвлөгөөг хоёр жил тутам буюу түүнээс богино хугацаанд хянан үзэж, аливаа нэмэлт өөрчлөлтийг оруулах эсхүл шинэчлэх шаардлагатай эсэхийг тогтоож болно. Удирдлагын төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулах аливаа саналыг Өөрчлөлтийн Менежментийн журамд (ӨМЖ) заасны дагуу зохих ёсоор хянан үзэж, батална.

2 ХАМРАХ ХҮРЭЭ**2.1 Хамрах хүрээ**

Энэхүү төлөвлөгөө нь Оюу толгой ХХК болон гэрээт компаниудын үйл ажиллагаанд (тус төлөвлөгөөнд заасны дагуу) зохих ёсоор хамаарна. Гэрээт компаниудын үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг “ОТ-07-PLN-0001-Е Гэрээт байгууллагын ажил гүйцэтгэлийг зохицуулах журам”-ын дагуу хянан.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.5

2.2 Бусад төлөвлөгөөтэй давхцах байдал

Энэхүү төлөвлөгөө нь “ОТ-07-PLN-0003 Байгаль орчин, нийгмийн менежментийн төлөвлөгөөний (БОНМТ)” хүрээнд тодорхойлсны дагуу Оюу толгой ХХК-ийн Үйл ажиллагааны удирдлагын иж бүрэн төлөвлөгөөний нэг хэсэг байна.

Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс нь уг төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх бөгөөд дараах бусад төлөвлөгөө, хэрэгжилтийн баримт бичгүүдтэй зарим хэсгээрээ давхцсан, харилцан уялдсан байна. Үүнд:

- “ОТ-07-PLN-0001-Е Гэрээт байгууллагын ажил гүйцэтгэлийг зохицуулах журам”- ажиллах хүчийг удирдахтай холбогдуулан Оюу толгой төслийн гэрээт компаний ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах, удирдах, хянах талаар,
- “ОТ-10-PLN-0007-Е Шилжилт хөдөлгөөний удирдлагын төлөвлөгөө”- ажил хайгчдын шилжилт хөдөлгөөнийг бууруулах, ажиллах хүчний зан үйлийг хянах, орон нутгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх талаар,
- “ОТ-10-PLN-0006-Е Нүүлгэн шилжүүлэлтийн үйл ажиллагааны удирдах төлөвлөгөө”- сонирхлоо илэрхийлсэн, шалгуур хангасан малчдыг ажлын байраар хангах, ажил хөдөлмөрт бэлтгэх сургалтад хамруулах тухай
- Хамтын ажиллагааны гэрээ (2015 оны 4 дүгээр сарын 22),
- “ОТ-10-PLN-0013-Е Бэлчээрийн менежемент ба малчдын амьжиргаанд дэмжлэг үзүүлэх удирдлагын төлөвлөгөө- Оюу толгой ХХК-ийн ажилтнууд болон ажил хайгчид Ханбогд сумын ойр орчимд шилжин суурьшсанаас үүдэлтэйгээр бэлчээрт учирч болзошгүй сөрөг нөлөөллийг бууруулах талаар,
- “PR-06 Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийг дэмжих, хөгжүүлэх тухай бодлого”
- “PR-07 Үндэсний ханган нийлүүлэгчдийг дэмжих, хөгжүүлэх тухай бодлого”.

Энэхүү төлөвлөгөө нь Оюу толгой ХХК-ийн ажилтнуудын дагаж мөрдөх бодлого журам, процессыг тодорхойлно.

Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор үүсэх нөлөөллийг бууруулах арга хэмжээг БОННУ-д тусгасан бөгөөд дараах хүснэгтэд тоймлон харуулав.

Хүснэгт 1: БОННУ-д тусгасан хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд нөлөөлөх сөрөг нөлөөллийг бууруулах арга хэмжээг энэхүү төлөвлөгөөнөөс олж болох тухай

Оюу толгой ХХК-ийн БОННУ-ний С9 бүлэгт заасан зураг төсөл, сайжруулалт, нөлөөллийг бууруулах арга хэмжээ	Төслийн лавлах баримт бичиг
Монгол улсын иргэдийг ажилд авах зорилтууд	<ul style="list-style-type: none"> • Хөдөлмөрийн харилцааны удирдлагын төлөвлөгөө (L-ГҮҮ 01-ээс харах)
Орон нутгийн болон Монгол улсын иргэдийг ажилд түлхүү авах	<ul style="list-style-type: none"> • Хөдөлмөрийн харилцааны төлөвлөгөөний 5.1.2 хэсэг дэх “Орон нутгаас ажилтан авахыг дэмжих”
Төслийн бүтээн байгуулалт болон үйл ажиллагааны үе шатанд ажлын байрны зарыг олон нийтэд зарлах	<ul style="list-style-type: none"> • Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөний 5.1.2 хэсэг дэх “Хүний нөөц бүрдүүлэлтийн хүрээнд мэдээллээр хангах”

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

Өмнөговь аймгийн хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, ур чадварын бүртгэл, мэдээллийн сан	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөний 5.1.2 хэсэг дэх “Ур чадварын мэдээллийн сан”
Орон нутгаас хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн ажилтныг тусгайлан томилох	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөний 5.1.2 хэсэг дэх “Хүний нөөц бүрдүүлэлтийн ажилтнууд”
Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө (L-ГҮҮ 02-ээс харах) Оюу толгой ХХК-ийн Бизнесийн ёс зүйн зарчим “Бидний ажлын арга барил”-ын 5.1.3 заалт
2 МСҮТ-ийн коллежийг шинээр байгуулж, 5 МСҮТ-ийн коллежийг сэргээн засварлахад хувь нэмэр оруулах	<ul style="list-style-type: none"> Эдгээр ажлыг хийж гүйцэтгэсэн.
Орон нутгийн ажилтнуудад зориулсан ажилд бэлтгэх болон бусад сургалтууд	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө (L05, L06-аас харах)
Төслийн бүтээн байгуулалт болон үйл ажиллагааны үе шатны ажиллах хүчинд зориулсан ажлын байран дээрх сургалт, мэргэжлийн сургалт	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөний 8.3 дугаар хэсэг (L05, L06-аас харах)
Бичил зээл болон бусад тогтолцоогоор уул уурхайн бус хөдөлмөр эрхлэлт, бизнес хөгжүүлэх боломжууд	<ul style="list-style-type: none"> Шилжилт хөдөлгөөний удирдлагын төлөвлөгөө
Орон нутгийн болон дотоодын ажиллах хүчинд зориулсан ажлын цаг/ээлж/ажил, амралтын хуваарь	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөний 5.1.6 хэсэг дэх “Ажил амралтын хуваарь, тээвэр”
Цалингийн судалгаа	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөний 5.1.3 хэсэг дэх “Цалин хөлс”
Гэрээт байгууллага, ханган нийлүүлэгчид нь ХН/ЭМААБО болон бусад холбогдох стандартыг дагаж мөрдөх тухай	<ul style="list-style-type: none"> Гэрээт байгууллагын ажил гүйцэтгэлийг зохицуулах журам Гэрээний Ерөнхий нөхцөл, шаардлагад тусгасан байх Гүний уурхайн Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах Төлөвлөгөө (ХХЗТ)
Оюу толгой ХХК болон гэрээт компаниудад тогтмол аудитын шалгалт хийх тухай	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөний 9 дүгээр хэсэг Гэрээт компанийн ажилтнуудыг удирдах тогтолцооны 7 дугаар хэсэг, Өдөр тутмын үзлэг шалгалт, тогтмол аудит ХХУТ-ний 37-р заалт – ХХУТ-нд заасан хагас жил тутмын болоод төлөвлөгөөт бус аудит

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

	<ul style="list-style-type: none"> Гүйцэтгэгч болон эцсийн хэрэглэгч нартай тогтмол уулзалт (сар, улирал, жил бүр) хийх. Гэрээ тус бүрийг хариуцсан Хангамжийн тусгай баг болон ажилтан холбогдох гэрээний хэрэгжилтийг хянах.
Цомхотгох болон (төслийн талбайгаас) буцаан татах ажиллагааны удирдлага, урьдчилсан төлөвлөгөө	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө (L04-өөс харах)
Ажилтнуудыг Рио Тинтогийн салбаруудад түр хугацаагаар ажиллуулах	<ul style="list-style-type: none"> Бөмбөрцгийн нүүдэлчид хөтөлбөр Рио Тинто карьер хөгжлийн үйл явц
Орон нутгийн аж ахуй, бизнес эрхлэгч, нөлөөлөлд өртсөн малчдад зориулсан төрөл бүрийн сургалт	<ul style="list-style-type: none"> Амьжиргааг дэмжих сургалтын хөтөлбөр Хамтын ажиллагааны гэрээ
Бүс, орон нутгийн хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж буй үндэсний ханган нийлүүлэгч, үйлчилгээ үзүүлэгчдийг тодорхойлж, мэдээллийн санг бүрдүүлэх	<ul style="list-style-type: none"> Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх бодлого (2016)
Төсөлд үндэсний, бүс, орон нутгийн бүтээгдэхүүний худалдан авалтыг нэн тэргүүнд тавих	<ul style="list-style-type: none"> Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх бодлого.
Орон нутгийн бизнесийг хөгжүүлэхэд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх.	<ul style="list-style-type: none"> Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх бодлого
Жижиг, дунд бизнесийн бичил зээлийг санхүүжүүлэхээр банкуудтай хамтран ажиллах	<ul style="list-style-type: none"> Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх бодлого Хамтын ажиллагааны гэрээ
Ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн төв байгуулах	<ul style="list-style-type: none"> Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх бодлого
Төслийн нөлөөллийн бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулж буй бизнес эрхлэгчдэд сургалт явуулах, техникийн туслалцааны хөтөлбөрөөр хангах, зах зээлд нэвтрэх үйл ажиллагааг нь дэмжих	<ul style="list-style-type: none"> Хамтын ажиллагааны гэрээ (Нэмэлт хавсралт 9)
Малчид болон эмзэг бүлгийн иргэдэд нэн тэргүүнд нэмэлт дэмжлэг үзүүлэх.	<ul style="list-style-type: none"> Хамтын ажиллагааны гэрээ (Нэмэлт хавсралт 8)
Зорилтот худалдан авалтаар орон нутгийн хөдөө аж ахуйн бизнесийг хөгжүүлэхэд дэмжих	<ul style="list-style-type: none"> Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх бодлого.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

Уул уурхайн бусад компаниудад ажиллах боломж олгон сургалт явуулах. (Төсөл хэрэгжиж дуусах үед)	<ul style="list-style-type: none"> Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх бодлого
(Рио Тинтогийн) дотоод үйл ажиллагааны бусад нэгжүүдэд шилжүүлэн ажиллуулах. (Төсөл хэрэгжиж дуусах үед)	<ul style="list-style-type: none"> Рио Тинто карьер хөгжлийн үйл явц

3 АЛБАН ТУШААЛ, ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА

3.1 Энэхүү төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх гол албан тушаал, үүрэг хариуцлага

Төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх гол албан тушаал, үүрэг хариуцлагыг дараах хүснэгтэд харуулав.

Хүснэгт 2: Гол албан тушаал, үүрэг хариуцлага

Албан тушаал	Үүрэг, хариуцлага
Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалт хариуцсан Ерөнхий менежер	<p>Төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг ерөнхийд нь хариуцах.</p> <p>Хүний нөөцийн үйл ажиллагаа, сургалт, хөгжүүлэлтийн санал санаачилгуудыг удирдан зохицуулах ажлыг ерөнхийд нь хариуцах.</p> <p>Удирдлагын төлөвлөгөөг болон төлөвлөгөөний хэрэгжилтэнд шаардлагатай нөөц бололцоог батлах.</p> <p>Ажилтан хөгжүүлэх стратеги, стратегийн санаачилгуудыг төлөвлөх.</p> <p>Ажиллах хүчийг сургаж, хөгжүүлэх.</p>
Хүний нөөцийн бизнесийн түнш	<p>Хүний нөөцийн асуудлаар бизнесийн удирдах ажилтнуудтай нягт харилцаатай түншлэн ажиллаж, бизнес болон хүний нөөцийн хамтын ажиллагаа, тэдний уялдаа холбоог сайжруулахад холбох чиг үүрэгтэй.</p> <p>Хүний нөөцийн бизнесийн түнш нь хүний нөөцийн үйл ажиллагаа, бодлого, хөтөлбөрөөр дамжуулан бизнест дэмжлэг үзүүлнэ.</p> <p>Үүнд, Хүний нөөцийн зохих арга хэрэгсэл, системийг загварчлах, хэрэгжүүлэх, багуудын оролцоог зохион байгуулах, хөгжүүлэх, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлууд болоод бизнесийн багуудын гүйцэтгэлд дэмжлэг үзүүлдэг.</p> <p>Хүний нөөцийн бизнес түнш нь Хүний нөөцийн бусад мэргэшсэн багуудтай нягт хамтран ажиллаж Хүний нөөцийн стратегийн саналыг хүргэнэ.</p> <p>Аялал болон визний үйлчилгээ үзүүлэх.</p> <p>Гүйцэтгэл болоод Авьяас, ур чадварын удирдлагыг хариуцах.</p> <p>Бизнесийн түвшний ажиллах хүчний төлөвлөлтийг хариуцах.</p>

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

Албан тушаал	Үүрэг, хариуцлага
	<p>Зах зээлийн нөхцөл байдлыг харгалзан цалин хөлс, тэтгэмжийн зохицуулалтад өөрчлөлт оруулах, санал гаргах зэрэг цалин хөлс, тэтгэмжийн асуудлыг ерөнхийд нь хариуцах.</p> <p>Манлайлалын хөтөлбөр</p>
Хөдөлмөрийн харилцаа хариуцсан Менежер	<p>Үйлдвэрчний эвлэлтэй харилцах харилцаа, хамтын ажиллагааг зохицуулах.</p> <p>Аливаа асуудал, гомдол, журмын зөрчлийг судлах, магадлан шалгах, тайлагнах, ажилтны санал гомдлыг барагдуулах.</p> <p>Хуулиар хүлээсэн үүрэг амлалтандаа нийцүүлэн, мөн хууль тогтоомжоор шаардсан бусад тохиолдолд төрийн болон бусад байгууллагад тайлагнах.</p> <p>Хүний нөөцийн бодлого, журам, стандартыг боловсруулж, нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэх.</p> <p>Хүний нөөцийн эрх зүйн зохицуулалт нь хүлээсэн үүрэг амлалт, стандартуудтай нийцэж буй эсэхийг хянах.</p> <p>Удирдлагын төлөвлөгөөний хэрэгжилт болон хүний нөөцийн үйл ажиллагааг Оюу толгой компанийн хүрээнд хянах.</p> <p>Гэрээт компанийн ажиллах хүч, хөдөлмөрийн нөхцөлийг хянах: Холбогдох бодлого, шаардлагыг /Оюу толгой компанийн бодлого журам, Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, олон улсын стандартыг (тухайлбал ОУСК, ЕСБХБ, ОУХБ-ын стандарт) дагаж мөрдөж буй эсэхийг хянах. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны эрсдэлийн үнэлгээ, бүртгэл, зохицуулалт.</p>
Хөдөлмөрийн харилцаа, стратеги хариуцсан Ерөнхий зөвлөх	<p>Хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар Хүний нөөцийн багт зөвлөгөө өгч дэмжлэг үзүүлэх;</p> <p>Бизнесийн стратегийн оролцоо бүхий зорилтыг нэмэгдүүлэх зорилгоор хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар ажилтанд зөвлөх;</p> <p>Хууль эрх зүй, дүрэм журмын хэрэгжилт, хүний нөөцийн дотоод бодлогын асуудлууд дээр зөвлөх;</p> <p>Хөндлөнгийн болон дотоодын аудит шалгалтын үед дэмжлэг үзүүлэх;</p> <p>Гадны оролцогч талуудтай тогтоосон харилцааг хадгалахад дэмжлэг үзүүлэх.</p>
Хүний нөөцийн дэмжлэг, үйлчилгээ хариуцсан Ахлах мэргэжилтэн	<p>Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт, шинэ ажилтнуудыг удирдан чиглүүлэх ерөнхий чиг үүрэгтэй.</p> <p>“Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын тухай журам”-ын дагуу эрх зүйн хэрэгжилтийг хангах.</p> <p>Хүний нөөцийн бүртгэл/ мэдээллийг хөтлөх, Хүний нөөцийн дотоод үйл ажиллагаатай холбоотой бүртгэлийг хөтлөх.</p>

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

Албан тушаал	Үүрэг, хариуцлага
	Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний зохицуулалт.
Сургалт хариуцсан Менежер	<p>Аюулгүй ажиллагаа, үйл ажиллагаа, хууль эрх зүйн хэрэгжилтийн зорилтыг хангахад шаардлагатай дэмжлэг үзүүлэхээр Оюу толгой ХХК-ийн Ил уурхайн үйл ажиллагааны сургалтыг явуулах, хянах, стратеги боловсруулах үүрэгтэй. ЭМААБО, Өндөр эрсдэлүүд, Үйлдвэрлэл, Үйл ажиллагааны сургалт, Үйлдвэрлэлийн болон техник мэргэжлийн сургалтыг хариуцна. Сургалт хариуцсан Менежер нь Оюу толгой ХХК болон Гэрээт компанийн ажиллах хүчний тогтвортой хөгжлийг хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.</p> <p>Сургалт, хөгжлийн хөтөлбөр, санаачилгыг боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй. Үүнд:</p> <p>Ирээдүйн мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөр Дотоодын болон гадаадын тэтгэлэгт хөтөлбөр Залуусын хөгжлийн хөтөлбөр Оюутны дадлагын хөтөлбөр Шинэ төгсөгчийг төгөлдөржүүлэх хөтөлбөр</p>
Кемп, уурхайн талбарын үйлчилгээний Менежер	Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн талбар дахь ажилчдын байранд тавигдах стандарт шаардлага мөрдөгдөж байгаа эсэхийг хариуцна.
Шууд удирдлага/Менежер	<p>Хүний нөөцийн бодлого, журам, стандартыг холбогдох багуудад хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.</p> <p>Холбогдох багуудын өдөр тутмын үйл ажиллагаа, гүйцэтгэлийн удирдлага, сургалтыг хариуцна.</p>
Ажилтнууд	Компаниас хүргэдэг мэдээлэл, зааварчилгаа, сургалтаар дамжуулан Хүний нөөцийн бодлого, журам, стандартуудтай өөрөө танилцах.

Хүний нөөцийн удирдлага, сургалттай холбоотой албан тушаал, үүрэг хариуцлагыг ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтод заасан болно.

3.2 Үндсэн чиг үүрэг бүхий албан тушаалтан

Дараах албан тушаалтан нь энэхүү төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд үндсэн (Төлөвлөгөөний бүрдэл хэсгүүдийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий) үүргээр оролцоно. Үүнд:

- Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалт хариуцсан Ерөнхий менежер- Хөдөлмөрийн харилцааг удирдан зохицуулах
- Эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаа, байгаль орчин, аюулгүй байдал, орон нутаг хариуцсан Ерөнхий менежер-Ажилтнуудын эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаанд хяналт тавих.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

4 ТӨСЛИЙН СТАНДАРТ

Төслийн бүхий л үйл ажиллагаанд холбогдох стандартуудыг (“Төслийн стандартууд”) дагаж мөрдөнө. Төслийн стандартууд нь дараах баримт бичгүүдээс бүрдэнэ. Үүнд:

- Монгол улсын холбогдох хууль тогтоомж, стандартууд;
- Монгол улсын эрх бүхий төрийн байгууллагуудын шаардлагууд болон тэдний өмнө хүлээх бусад үүрэг амлалт;
- Зээл олгогч талын холбогдох стандарт, зааварчилгаа;
- Рио Тинтогийн стандартууд;
- Оюу толгой ХХК-ийн дагаж мөрдөхөөр үүрэг хүлээсэн бусад салбарын зааварчилгаа.

4.1 Монгол улсын холбогдох хууль тогтоомж, үндэсний стандарт***1999 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрийн Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (Хөдөлмөрийн тухай хууль)***

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогч болон ажилтнуудын эрх үүргийг тодорхойлно. Уг хууль нь хамтын гэрээ хэлэлцээ, хамтын гэрээ, хамтын болон хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа, хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага, ажлын байран дахь хүйсийн эрх тэгш байдал зэрэг маш олон сэдвийг хамарна.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажилтан нь аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, төлөөллийн байгууллага болон хамтын гэрээгээр хууль ёсны ашиг сонирхол, эрхээ хамгаалах зорилгоор эвлэлдэн нэгдэх, хууль тогтоомжид заасны дагуу ажил хаях, тэтгэвэр, тэтгэмж авах, хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээд заасан нийгмийн даатгал болон нас барсны тэтгэмж, бусад хөнгөлөлт эдлэх зэрэг эрхтэй байна.

Ажлын байранд үндэс, угсаа, арьс өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхахыг хатуу хориглох ба эмэгтэйчүүдийг тодорхой төрлийн ажилд хөдөлмөр эрхлэхийг хориглосон тухай тусдаа дүрэм журамд заасан байдаг. Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1 –д “Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална.” гэж заасан байдаг. Уг хуулийн энэхүү заалтын дагуу Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын 1999 оны А/204 тоот тушаалаар “Эмэгтэйчүүд болон насанд хүрээгүй хүүхдүүд хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”-ыг гаргасан. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны №107 тоот тушаалын дагуу энэхүү жагсаалтыг 2008 оны 9 дүгээр сарын 26-ны өдөр хүчингүй болгосон. Одоогийн байдлаар Засгийн газраас баталсан жагсаалт байхгүй бөгөөд эмэгтэйчүүдийг газрын гүнд ажиллахыг хориглосон аливаа хязгаарлалт байхгүй байна.

Жирэмсэн болон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахаас хамгаалсан бөгөөд жирэмсний болон амаржсаны амралт авах эрхтэй байна. Гурваас доош насны хүүхэдтэй эхчүүдэд хүүхэд асрах чөлөө авах эрх олгох бөгөөд ажил олгогч нь эдгээр ажилтнуудыг ажилдаа эргэн орох боломжоор хангана.

Ажил мэргэжлийн чиглэлээр эсвэл эдийн засгийн салбар, бүс нутаг, сум, аймаг, нийслэлийн түвшинд байгуулсан хамтын гэрээгээр ажилтнуудын эрхийг хамгаална. Ажилтнууд нь нийгмийн халамж авах эрхтэй байх талаар хамтын гэрээнд мөн тусгана. Бүх хамтын гэрээ хэлэлцээрийг холбогдох хууль эрх бүхий байгууллага бүртгэнэ. Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитр зохицуулах бөгөөд хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг шүүх буюу хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс хянан шийдвэрлэнэ.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5

Хөдөлмөрийн тухай хуулийг түшиглэн хөдөлмөрийн зохицуулалттай холбоотой дүрэм журмууд батлагдсан байдаг.

1994 оны 5 дугаар сарын 31-ний өдрийн Монгол улсын Нийгмийн даатгалын тухай хууль

Энэхүү хуулийн хүрээнд ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх эсхүл хөлсөөр ажиллах гэрээгээр ажиллаж буй ажилтны өмнөөс нийгмийн даатгалын шимтгэл төлнө.

2001 оны 4 дүгээр сарын 12-ны өдрийн Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь шинжлэх ухаан, боловсрол, үйлдвэрлэлийн дэвшилтэт техник, технологи нэвтрүүлэх, шинэ үйлдвэрлэл, үйлчилгээ явуулах, тоног төхөөрөмж угсрах, засварлах, төсөл хэрэгжүүлэх зорилгоор мэргэжлийн өндөр ур чадвар шаардах ажил, мэргэжлийн хувьд гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай гэрээг гадаадын хуулийн этгээдтэй байгуулж болно. Гадаад иргэн ажилд авах гэж буй байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас ажил эрхлэх зөвшөөрөл урьдчилан авах ёстой. Гэрээ дуусгавар болсон, сунгасан х мэдээллийг тухай бүр бэлтгэн гаргаж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны харьяа ерөнхий газарт албан ёсоор хүргэнэ.

2010 оны 4 дүгээр сарын 16-ны өдрийн Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль

Хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр иргэнийг ажиллуулж байгаа ажил олгогч нь Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний Хорооноос тогтоосон хэмжээнээс багагүй үндсэн цалин (хөлс)-г олгох үүрэгтэй.

1991 оны 4 дүгээр сарын 19-ний өдрийн Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхий тухай хууль

Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн мөн эсэхтэй холбогдуулан иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах буюу тэднийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль

Энэхүү хууль нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зарчим, тухайлбал эрх тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, төрийн үүрэг хариуцлага, тогтсон ойлголт, жендэртэй холбоотой хувийн нууц мэдээллийг тодорхойлно.

Дараах нэр томъёог хуулиар тодорхойлно. Үүнд: Жендэр, жендэрийн эрх тэгш байдал, жендэрийн хэвшмэл үзэл, жендэрийн шууд болон шууд бус ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, хүйсийн төлөөллийн доод хязгаар (квот). Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах, жендэрт суурилсан хязгаарлалт тогтоох, эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгохыг хориглоно.

Ажил олгогч нь жирэмсэн эсвэл жирэмсний болон амаржсаны чөлөө авсан ажилтныг ажлаас халахыг хориглоно.

Ажил олгогч нь ажилтныг хүүхэд төрүүлэх, хүүхэд асрах, эрүүл мэндээ хамгаалах нөхцөл бололцоо олгох, гэр бүлийн үүргээ ажил мэргэжлийн үүрэг хариуцлагатайгаа хослуулахад чиглэсэн арга хэмжээг тусгана.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5

2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль

Энэ хууль нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх төрийн бодлого, үндсэн зарчмыг тодорхойлно. Ажилтнууд болон ажил хөдөлмөр эрхэлдэг иргэдийг эрүүл болон аюулгүй орчинд ажиллуулах зорилгоор хөдөлмөрийн болон ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт, нөхцөлийг тогтооно. Ажил олгогч нь жилд хоёроос доошгүй удаа нийт ажилтнуудад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтыг зохион байгуулна.

Дараах баримт бичгүүд нь бусад холбогдох хууль эрх зүйн шаардлагуудад хамаарна. Үүнд:

- *Засгийн газрын 2008 оны 142 дугаар тогтоол, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийг 1.8 ба 2.8 хувиар төлөх ажил олгогчийн жагсаалт.*
- *Засгийн газрын 2015 оны 269 дүгээр тогтоол, Аж ахуйн нэгж, байгууллага болон тэдгээрт ажиллаж буй даатгуулагчийн шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын бүрэлдэхүүн.*
- *Засгийн газрын 2009 оны 14 дүгээр тогтоол, Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг бүртгэх, судлах тухай журам.*
- *Засгийн газрын 1999 оны 12 дугаар тогтоол, Ажлын цагийг нэгтэн бодох тухай.*
- *Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны сайдын 2004 оны 77 дугаар тушаал, Тэтгэврийг хөнгөлөлттэй тогтоох газрын дор болон хөдөлмөрийн хорттой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил мэргэжлийн жагсаалт.*
- *Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын 2000 оны 166 дугаар тушаал, 1 дүгээр хавсралт, Ээлжийн амралт олгох тухай,*
- *Улсын дээд шүүхийн 2006 оны 33 дугаар тогтоол, Хөдөлмөрийн хуулийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай.*

4.2 БОНБНҮ-ний шаардлага

Оюу толгой төслийг хэрэгжүүлэхэд БОНБНҮ болон холбогдох Байгаль орчин хамгаалах төлөвлөгөөнд хөдөлмөр эрхлэлттэй шууд холбоотой тусгай шаардлагууд байхгүй байна.

4.3 Монгол улсын эрх бүхий төрийн байгууллагуудын шаардлагууд, тэдний өмнө хүлээсэн бусад үүрэг амлалт

Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц

Монгол улс нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) олон тооны конвенцид, тэр дундаа дараах үндсэн конвенциудад нэгдэн орсон. Үүнд:

Үндсэн:

- C029 Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенц (1930 он)
- C087 Эвлэлдэн нэгдэх ба зохион байгуулах эрхийг хамгаалах конвенц (1948 он)
- C098 Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай конвенц (1949 он)

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

- C100 Тэгш шан хөлс олгох тухай конвенц (1951 он)
- C105 Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай конвенц (1957 он)
- C111 Ялгаварлан гадуурхлын (ажил эрхлэлт, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай конвенц (1958 он)
- C138 Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай конвенц (1973 он), *Хөдөлмөрийн насны доод хэмжээг 15 нас гэж тогтоосон*
- C182 Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай конвенц (1999 он)

Засаглал (Тэргүүлэх чиглэл)

- C122 Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай конвенц (1964)
- C144 Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай конвенц (1976)

Техникийн

- C088 Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний конвенц (1948)
- C103 Эхчүүдийн хамгааллын тухай конвенц (шинэчилсэн) (1952)
- C123 Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай (газар доорх ажлын) конвенц (1965), *Хөдөлмөрийн насны доод хэмжээг 18 нас гэж тогтоосон*
- C135 Ажилтнуудын төлөөллийн тухай конвенц (1971 он)
- C155 Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай конвенц (1981 он)
- C159 Тахир дутуу хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай (1983 он)
- C176 Уурхайн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл мэндийн тухай конвенц (1995)
- C181 Хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн агентлагуудын конвенц (1997)
- C186 Далай, тэнгисийн хөдөлмөр эрхлэлтийн конвенц (2006)

Хөрөнгө оруулалтын гэрээ

2009 оны 10 дугаар сард Айвенхоу Майнз (одоогоор Туркуоз Хилл Ресорсез ХК), Рио Тинто Пи Эл Си болон Монгол улсын Засгийн газрын хооронд байгуулсан “Оюу толгой ХХК-ийн Хөрөнгө оруулалтын гэрээний хүрээнд үндэсний хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлт, сургалт, ажлын байран дахь эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаатай холбоотой дараах үүрэг амлалтыг авсан. Үүнд:

- *Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.1д заасны дагуу Хөрөнгө оруулагч нь нийт ажиллагсдын 90 (ер)-ээс доошгүй хувьд нь Монгол Улсын иргэдийг авч ажиллуулна.*
- *“...Оюу толгойтөсөлд ажиллах хүч нийлүүлэн Хөрөнгө оруулагчтай гэрээ байгуулан ажиллаж буй аж ахуйн нэгжүүдээр дараахь нөхцөлийг хангуулах талаар Хөрөнгө оруулагч хүчин чармайлт гарган ажиллана:*

- Барилгын ажил гүйцэтгэх болон Өргөтгөлийн хугацаанд барилгын ажил гүйцэтгэж байгаа бол ажиллагсдынхаа 60 (жар)-аас доошгүй хувьд Монгол Улсын иргэдийг авч ажиллуулах,

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

- уул уурхайн болон уул уурхайн холбогдолтой ажил гүйцэтгэж байгаа бол ажиллагсдынхаа 75 (далан тав)-аас доошгүй хувьд Монгол Улсын иргэдийг авч ажиллуулах.

- Хөрөнгө оруулагч нь өрсөлдөөний зарчмыг баримтлан Оюу толгой төсөлд ажиллах Монгол Улсын харъяат инженер-техникийн ажилчдын тоог аль болох нэмэгдүүлэх чармайлт гаргах ба үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 5 (тав) жилийн дотор инженер-техникийн ажилтны 50 (тавь)-иас багагүй, 10 (арав) жилийн дотор 70 (дал)-аас багагүй хувь нь Монгол Улсын иргэд байх талаар боломжтой бүх арга хэмжээг авна.
- Оюу толгой төслийн Сургалтын стратеги, төлөвлөгөө нь Монгол Улсын уул уурхайн салбар, нэн ялангуяа Өмнөговь аймгийн бүс нутаг болон Оюу толгой төсөлд шаардлагатай мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, тэдгээрт төсөлтэй холбоотой мэргэжил олгох, мэргэжлийн болон мэргэшлийн ур чадварыг нь дээшлүүлэхэд чиглэгдэнэ.
- Хөрөнгө оруулагч нь ажлын байрны аюулгүй байдлыг хангахын тулд Монгол Улсын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журамд нийцүүлэн Оюу толгой төслийн эрүүл ахуй, аюулгүй үйл ажиллагааны систем, дүрэм журмыг боловсруулан баталж, дагаж мөрдөхийн зэрэгцээ Хөдөлмөрийн тухай хууль, түүний дотор хамтын гэрээний бүх шаардлагыг дагаж мөрдөнө.

Хөрөнгө оруулалтын гэрээний холбогдох шаардлагуудын дэлгэрэнгүй ишлэл заалтуудыг энэхүү баримт бичгийн Хавсралт А-д тусгав.

4.4 Олон улсын холбогдох стандарт, удирдамж

Оюу толгой ХХК-ийн хэрэгжүүлэх олон улсын стандартуудыг Олон Улсын Санхүүгийн Корпораци (ОУСК) ба Европын Сэргээн Босголт, Хөгжлийн Банк (ЕСБХБ)-наас тогтоосон байдаг.

ОУСК-ын Гүйцэтгэлийн 2 дугаар стандарт: Ажиллах хүч, хөдөлмөрийн нөхцөл

ОУСК-ын Гүйцэтгэлийн стандарт нь ажиллах хүч, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой (Гүйцэтгэлийн 2 дугаар стандарт)¹ санал зөвлөмжийг тусгасан Гүйцэтгэлийн 2 дугаар стандартыг ОУХБ ба НҮБ-ын конвенцыг удирдамж болгон боловсруулсан. Гүйцэтгэлийн 2 дугаар стандартыг хэрэгжүүлснээр бизнесийн үйл ажиллагааг хөдөлмөрийн үндсэн стандартад (хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, ялгаварлан гадуурхахгүй байх) нийцүүлэн явуулна.

Дараах үндсэн шаардлагууд орно. Үүнд:

- Монгол улсын хөдөлмөр болон хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль, холбогдох хамтын гэрээнд заасан ажилтнуудын эрхийн талаар ойлгомжтой, тодорхой мэдээллийг ажилтнуудад хүргэх;
- Хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангах;
- Байр сууцны чанар, менежмент, үндсэн үйлчилгээ үзүүлэх тухай бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх;
- Шилжин суурьшсан ажилтнуудыг тодорхойлж, тэдэнтэй ижил ажил хийж буй байнгын оршин суугч ажилтнуудтай ижил нөхцөл, болзлоор хангах;

¹ Олон улсын санхүүгийн корпорацийн Нийгэм, байгаль орчны тогтвортой хөгжлийн гүйцэтгэлийн стандартууд, 2007 он. 2-р Гүйцэтгэлийн стандарт: Ажиллах хүч, ажлын байрны нөхцөл.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

- Бөөнөөр халах, цомхотгол хийхээс өөр оновчтой хувилбар байхгүй тохиолдолд ажилтнуудад үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг багасгахын тулд цомхотголын төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлэх;
- Ажлын байртай холбоотой асуудлыг дэвшүүлэх санал гомдол барагдуулах процессыг (*тухайн компанид нь болон*) ажилтнуудад хүргэх.

ЕСБХБ-ны Гүйцэтгэлийн 2 дугаар шаардлага: Ажиллах хүч, хөдөлмөрийн нөхцөл

ЕСБХБ-ны Гүйцэтгэлийн Шаардлага -2 (ГШ) “Ажиллах хүч, хөдөлмөрийн нөхцөл”-д зааснаар хүний нөөцийн зохистой удирдлагаар хангах, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болоод ажилтны эрхийг хүндэтгэх, хамтын гэрээ хэлэлцээр хийх эрхийг хангах, ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах нь бизнесийн байгууллагын тогтвортой байдлын үндэс болдог. ОУСК-ийн Гүйцэтгэлийн 2 дугаар стандарт болон ЕСБХБ-ны Гүйцэтгэлийн 2 дугаар шаардлага нь хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг хориглох, албадан хөдөлмөрийг арилгах, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоохтой (ОУХБ-ын шаардлагын дагуу) холбогдох үндсэн зарчимуудыг заасан байдаг. Гэрээт ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал, цомхотгол, ажлын байран дахь санал гомдол зэргийг мөн энэхүү стандартаар зохицуулна.

4.5 Оюу толгой ХХК болон Рио Тинтогийн холбогдох стандарт

Хүний нөөц бүрдүүлэлтийн үндсэн үйл явцыг тусгасан Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын цогц журмыг Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс боловсруулсан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулахтай холбоотой журмуудын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг 5.1 дүгээр хэсгээс харж болно.

4.6 Төслийн холбогдох стандартуудын хураангуй

Оюу толгой ХХК нь үндэсний баримтлах стандарт, зээл олгогч талын болон Рио Тинтогийн холбогдох стандартуудыг дагаж мөрдөх бөгөөд эдгээр стандартууд нь Төслийн стандартуудыг төлөөлнө.

5 НӨЛӨӨЛЛИЙГ БУУРУУЛАХ АРГА ХЭМЖЭЭ, УДИРДЛАГЫН ХЯНАЛТ

Удирдлагын хяналтуудаас гадна төслийн БОННУ-д тодорхойлсон эрсдэл, нөлөөллийг зохицуулах зорилгоор нөлөөлөл бууруулах хэд хэдэн арга хэмжээг боловсруулсан. Үндсэн удирдлагын хяналтуудын хэрэгжилтийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг тусгасан баримт бичгийн дугаарын хамт доорх хүснэгтэд үзүүлэв.

Хүснэгт 3: Удирдлагын үндсэн хяналт

ID	Сэдэв/чиглэл	Хэрэгжилт/Үйл ажиллагаа	Хяналтын тодорхойлолт	Хариуцах талууд	Баталгаажуулах арга
L01	Хууль эрх зүй	Холбогдох зүйл заалтыг дагаж мөрдөх	Оюу толгой ХХК нь Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж, ОУСК болон ЕСБХБ-ны холбогдох стандарт,	Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц	Ажилтны мэдээллийн сан,

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

			шаардлагууд болон ОУХБ-ын гол конвенцуудыг (4-р заалтад заасны дагуу) мөрдлөг болгон бодлого, журмыг авч хэрэгжүүлнэ. Ажилтны мэдээллийн сан, бүртгэлийн тогтолцооны дагуу эрх зүйн хэрэгжилтийг хянаана.	зохион байгуулалтын хэлтэс	бүртгэлийн систем
L02	Хөдөлмөр эрхлэлт	Ажилтан ажилд авах журам болон Оюу толгой ХХК-ийн Сургалтын стратеги, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх	Оюу толгой ХХК нь Хөрөнгө оруулалтын гэрээний 8 дугаар бүлэгт заасан хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлт, сургалттай холбоотой үүрэг амлалтанд нийцүүлэхээр бодлого, журмыг хэрэгжүүлнэ. Хөрөнгө Оруулалтын Гэрээний холбогдох шаардлагуудын хуулбарыг Хавсралт А-д тусгасан.	Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс; Санхүүгийн хэлтэс; Хангамж, гэрээний хэлтэс	Засгийн газарт тайлагнах
L03	Хөдөлмөр эрхлэлт	Хүний нөөцийн бодлого, журмын хэрэгжилт	Оюу толгой ХХК нь дараах хүний нөөцийн холбогдох бодлого, журмыг баталж, хэрэгжүүлж байна. Үүнд: Сонгон шалгаруулалт: <ul style="list-style-type: none"> “ХН-А1: Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай бодлого” “ХН-А2.1: Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын тухай журам” Сургалт <ul style="list-style-type: none"> “ХН-С3: Хэлний сургалтын журам” “ХН-С4: Мэргэжлийн сургалтын журам” Цалин хөлс, шагнал урамшуулал: <ul style="list-style-type: none"> “ХН-D5.1: Олон жилийн хөдөлмөрийг үнэлэх тухай журам” “ХН-D3: Хөдөлмөрийн нөхцөлийн тухай журам” Дэмжлэг үзүүлэх:	Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс	Бодлого, журам

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

		<ul style="list-style-type: none"> • “ХН-D1.1: Нэмэгдэл болон нэмэгдэл хөлс олгох журам” • “ХН-G2: Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангах тухай бодлого” • “ХН-G6.1: Ажлын цагийн тухай журам” • “ХН-G1.1: Хүний эрхийн талаар дагаж мөрдөх журам” • “ХН-G1.1: Хүний эрхийн бодлого” • “ХН-G5.2: Монгол Улсын төр, засгийн газрын шагналд нэр дэвшүүлэх журам” <p>Удирдан зохицуулах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “ХН-N7.1: Кэмгийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм” • “ХН-ST02: Мансууруулах бодис ба Согтууруулах ундааны хэрэглээг зохицуулах стандарт” • “ХН-N4: Гадаад ажилтны дагаж мөрдөх сахилгын дүрэм” • “ХН-N2.1: Санал гомдол барагдуулах журам” • “ХН-N3.1: Чөлөө олгох тухай журам” • “ХН-C6: Оюутны дадлагын хөтөлбөрийн журам” • “ХН-N8: Гүний уурхайд хориглох зүйлс болон ёс зүйн хэм хэмжээ” • “ХН-N7: Аюулгүй ажиллагааны зөрчлийн тухай журам” • “ХН-N1.1: Ажлын гүйцэтгэл ба сахилгын журам” <p>Ажлаас гарах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “ХН-И1.1: Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болгох тухай журам” <p><i>Тэмдэглэл: Танилцуулах сургалтын хүрээнд Оюу толгой ХХК нь жендэрт суурилсан хүчирхийллийг тэвчих ёсгүйг</i></p>		
--	--	---	--	--

Оюу толгой ХХК

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

			<i>заасан Кэмгийн дотоод журам, ёс зүйн дүрмийн сургалтыг үндсэн болон гэрээт ажилтнуудад зохион байгуулна.</i>		
L04	Бөөнөөр халах, цомхотгох	Цомхотгол ба уурхайн хаалтын журмын хэрэгжилт	Оюу толгой ХХК нь ажилтнуудыг бөөнөөр халах тохиолдолд “Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болгох журам”-ын хүрээнд явуулна.	Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс	Бодлого, журм тогтмол аудитын шалгалт хийх
L05	Сургалт	Орон нутгийн иргэдийг ажилд орох боломжоор хангах	Оюу толгой ХХК- нь зохих ур чадвартай, сургагдсан ажиллах хүчийг бий болгохын тулд орон нутгийн иргэдийг сургалтад хамруулна. Уг сургалт нь хувь хүний болон Оюу толгой компаний хэрэгцээ шаардлагаас хамаарч, тухайн ажил үүрэгт бэлтгэсэн ажлын байран дахь сургалтаас эхлээд танхимын албан ёсны мэргэжлийн сургалт хүртэл байж болно. Оюу толгой ХХК нь стандартын дагуу мэргэжлийн ажилтнуудаа сургалтад хамруулж мэргэжлийг нь дээшлүүлдэг, мэргэшүүлдэг. Оюу толгой ХХК нь ихэнх тохиолдолд үндэсний стандартаас илүүтэйгээр олон улсын стандартуудыг дагаж мөрддөг. Жишээлбэл, Австрали улсын техник, мэргэжлийн стандарт болон бусад стандартууд. Хөрөнгө Оруулалтын гэрээний нэг хэсэг болох 5 жилийн сургалтын төлөвлөгөөг 2011-ээс 2015 онд хэрэгжүүлсэн болно.	Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс	Ажилтнуудын бүртгэл
L06	Сургалт	Орон нутгийн ажиллах хүчийг ажлын байраар хангах	Жилийн сургалтын төлөвлөгөөний дагуу Оюу толгой ХХК нь ажилтнуудын ур чадварыг сайжруулж, шаардлагатай тохиолдолд цаашид дадлага туршлага олгох	Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс	Ажилтнуудын бүртгэл

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

			зорилгоор ажилтнуудаа сургалтад хамруулна. Сургалтын удирдлагын тогтолцооны хүрээнд ажилтан бүрийн оролцох шаардлагатай сургалтуудыг жил бүр ажилтны сургалтын төлөвлөгөөнд нь тодорхойлж хэрэгжүүлнэ.		
L07	Ажилтнуудын байр сууц	Байр сууцны стандарт	Оюу толгой ХХК нь Монгол улсын холбогдох стандарт болон ОУСК/ЕСБХБ-ны “Ажилтнуудын байр сууцны стандарт” зааварчилгааны дагуу уурхайн талбар дахь кэмпийн үйл ажиллагааг зохицуулах болно.	Оюу толгой ХХК-ийн Кемп, уурхайн талбарын, үйлчилгээний хэлтэс	Ажилчдын байрны үзлэг шалгалт

5.1 Оюу толгой ХХК-ийн Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн зарчим

5.1.1 Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн зарчим

1. Оюу толгой ХХК нь компанийн бизнесийн үйл ажиллагаа болоод, Төсөлд ажиллаж байгаа гэрээт, туслан гүйцэтгэгч компаниудын үйл ажиллагаанд эрх зүйн хэрэгжилтийг ханган, дараах баримт бичгийг дагаж мөрдөн ажиллана. Үүнд:

- Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль;
- ОУХБ-ын 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 дугаар конвенцууд;
- ОУСК-ын Гүйцэтгэлийн 2 дугаар стандарт;
- ЕСБХБ-ын Гүйцэтгэлийн 2 дугаар шаардлага.

2. Оюу толгой ХХК нь төслийн үр ашгийг нэмэгдүүлж, болзошгүй сөрөг нөлөөллийг бууруулж, багасгах зорилгоор зохих бодлогуудыг боловсруулсан. Үүнд:

- Орон нутгийн нийгэм эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх зорилгоор Монгол иргэдийг түлхүү ажилд авахаар заасан “Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын журам”;
- Хүн амын шилжин суурьшилтыг багасгаж, ажиллах хүчний болзошгүй сөрөг нөлөөллийг бууруулах зорилгоор оролцогч талуудтай хамтран ажиллах “Кэмпийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм”;
- Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бодлого, санал гомдол барагдуулах журам.

3. Оюу толгой ХХК-ийн Бизнесийн ёс зүйн дүрэм болох “Бидний ажлын арга барил”-д хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дараах шаардлагуудыг тусгасан. Үүнд:

“Бид өөрсдийн болон бизнесийн түншүүдийнхээ үйл ажиллагааны бүхий л хүрээнд ажилтнуудын эрх, нэр төрийг хүндэтгэн ирсэн. Ажилтнуудын эрхийг дээдлэн, тэдний нэр төрийг хамгаалж, аливаа айдас, ялгаварлан гадуурхал, аливаа төрлийн дарамтаас ангид байлгах эв найртай ажлын байрыг бий болгоход хүндлэл маш чухал юм.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5

Иймд бид:

- *Арьс өнгө, хүйс, яс үндэс, шаашин шүтлэг, нас, бэлгийн чиг хандлага, улс төрийн үзэл бодол зэрэг хуулиар хамгаалагдсан аливаа бусад хувийн онцлогоор нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог бөгөөд тухайн улс орны хуулийн хүрээнд орон нутгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор Рио Тинто групп нь орон нутгийн иргэдэд түлхүү дэмжлэг үзүүлэх болно.*
- *Хувь хүний онцлог байдлыг дээдлэн, гарал үүсэл, соёлын ялгааг хүндлэн, хүйсийн эрх тэгш байдлыг хангадаг;*
- *Ажлын байранд бусдыг үг хэлээр гутаан доромжлох, харааж зүхэх, бүдүүлэг үг хэллэг ашиглах, хэл амаар доромжлох зэрэг зохисгүй үг хэллэг ашиглахыг хатуу хориглодог;*
- *Ажлын байранд дарамт үзүүлж, айлган сүрдүүлэхийг хориглодог;*
- *Албадан хөдөлмөр болон хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг эсэргүүцэж хориглодог;*
- *Ажилтнуудын үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, эвлэлд нэгдэх, үл нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын гэрээ байгуулах эрхийг хүлээн зөвшөөрдөг;*
- *Эрх тэгш, ил тод цалингийн тогтолцоог хэрэгжүүлдэг;*
- *Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг тогтмол хийж, шаардлагатай бол сургалтанд хамруулж мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх замаар ажилтны ур чадвар, мэдлэгийг дээшлүүлж ажилладаг.*

Рио Тинтод бэлгийн болон ажлын байрны дарамт шахалт үзүүлэхийг үл тэвчинэ. Бэлгийн дарамт гэдэгт хүсээгүй байхад бэлгийн сэдлээ илэрхийлэх, бэлгийн сэдлээ илэрхийлсэн хошигнол хийх, шууд болон тойруу замаар бэлгийн харилцаанд орохыг санал болгох, бэлгийн дур хүслээ илэрхийлэх, түрэмгийлж тулгаж шаардах гэх мэт үйлдэл багтана. Ажлын байрны дарамт гэдэгт заналхийлэх, айлган сүрдүүлэх, дээрэлхэх, доог тохуу хийх, гадуурхах зэрэг орно.

Хөдөлмөрийн харилцааны удирдлагын үндсэн арга хэмжээнүүдийг сэдэвчилсэн дарааллаар дор тусгав (үүнд: Ажилд авах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, ялгаварлан гадуурхлыг үл тэвчих, болон санал гомдол барагдуулах, ажилчдын байр, үйлдвэрчний эвлэл болон хамтын гэрээ, гэрээт компани болон ханган нийлүүлэгчдийн зохицуулалт).

5.1.2 Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах үндсэн арга хэмжээ

а. Ажилтан ажилд авах – Ажиллах хүчний хэрэгцээг тодорхойлох

Мэргэжил шаардаагүй, анхан шатны мэдлэг ур чадвар шаардлагатай, эсхүл нарийн мэргэшил шаардсан ажлын байранд тохирох бүс, орон нутгийн ажил горилогчдыг тодорхойлох, хайж олоход хангалттай цаг хугацаа, дотоод нөөц бололцоо шаардагдах тул ажиллах хүчний хэрэгцээ шаардлагыг цаг алдалгүй, зохион байгуулалттайгаар урьдчилан тооцоолох нь Төсөлд чухал ач холбогдолтой юм. Ажиллах хүчний хэрэгцээг тодорхойлох үйл явцыг Оюу толгой компанийн “Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын журам”-д дэлгэрэнгүй тусгасан болно. Оюу толгой ХХК-ийн хэлтсийн болон гэрээт компанийн удирдлагууд нь тухайн баг хэлтэст шаардлагатай ажлын байранд ажиллах ажиллах хүчийг урьдчилан тооцоолж, ажлын байрны тодорхойлолтыг гарган, ажлын байрны сул орон тоог

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

зэрэглэлийн дагуу тогтоож, шаардлагатай ажилтнуудын тоо, ажиллах хугацаа зэргийг тодорхойлох үүрэгтэй.

Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтсийн *Ажиллах хүчний төлөвлөгөө* нь ажиллах хүчний шаардлагыг урьдчилан тооцоолж, хүний нөөц бүрдүүлэлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагааг зохистой төлөвлөхөд тус болно.

б. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт ба ажилд авах журам

Оюу толгой ХХК нь хүний нөөц бүрдүүлэлтийн бодлого журам боловсруулахдаа орон нутгийн нөхцөл байдал ба хүлээлтийг харгалзан, ажилд авах үйл явцыг ил тод, шударга, байлгах зарчмыг баримтлан ирсэн.

Хөдөлмөр эрхлэлт, хүний нөөц бүрдүүлэлттэй холбоотойгоор хүнийг арьс өнгө, нас хүйс, хөгжлийн бэрхшээл, бэлгийн чиг хандлага, шашин шүтлэг улс төрийн үзэл баримтлалаар нь ялгаварлахыг хориглоно.

Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс нь “Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалтын тухай” цогц журмыг боловсруулсан. Үүнд, хүний нөөц бүрдүүлэлтийн дараах үндсэн үе шатууд багтсан болно:

- Боловсон хүчний хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох;
- Ажлын байрны тодорхойлолтыг жишиг загварын дагуу боловсруулж хянах;
- Нээлттэй ажлын байрны зарыг олон нийтэд болон дотооддоо зарлах;
- Хүний нөөц бүрдүүлэлтийн баг нь анхан шатны шалгаруулалтыг хийж шаардлага хангасан горилогчдын жагсаалтыг боловсруулах;
- Сонгон шалгаруулах комисс нь сонгогдсон ажилтантай ярилцлага хийх;
- Сонгон шалгаруулах комисс нь дараагийн шатны ярилцлага хийх;
- Шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн ур чадварын шалгалт авах;
- Эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах;
- Өмнөх ажил олгогчоос ажил байдлын тодорхойлолтыг авч нягтлан шалгах;
- Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах.

Гэрээт компаниудаас мөн хүний нөөц бүрдүүлэлтийн журам болон холбогдох бичиг баримтыг боловсруулж хэрэгжүүлэхийг шаардана. Оюу толгой ХХК нь гэрээт болон туслан гүйцэтгэгч компаниудын ажилтнуудыг тус компанийн удирдлагатай нь урьдчилан зөвшилцөхгүйгээр ажилд авахгүй.

Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс нь гэрээт компаниудын хүний нөөц бүрдүүлэх болон ажилд авах үйл ажиллагаанд хяналт тавина.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

в. Орон нутгаас ажилтан авахыг дэмжих

Ажилтан сонгон шалгаруулах явцад Оюу толгой ХХК нь нөлөөллийн бүсэд хамрагдах сумд болон Өмнөговь аймгийн нутгийн иргэдийг ажилд түлхүү авахыг дэмждэг нь Шилжин суурьших удирдлагын төлөвлөгөөний үндсэн шаардлагыг хангаж байгаа юм. Холбогдох сумдуудад хүний нөөц бүрдүүлэлтийн ажилтныг томилон ажиллуулж болно. Нөгөөтэйгүүр, Оюу толгой ХХК-д их хэмжээний ажиллах хүч шаардлагатай тул ажиллах хүчний зарим хэсгийг Говийн бүс, Монгол улсын бусад аймаг болон гадаадаас авах зайлшгүй шаардлага гарч байна.

Оюу толгой ХХК нь Өмнөговь аймгийн иргэдийг сургалтанд хамруулснаар өндөр ур чадвар шаардсан ажлын байранд ажиллуулах боломжоор хангахаар ажиллаж байна. Өмнөговь аймгийн хүн амын ажиллах хүч, ур чадварын судалгааг тогтмол хийснээр мэдээллийн сангаа шинэчлэх боломжтой.

г. Албан бусаар ажилд авахыг хориглох

“Оюу толгой” ХХК нь уурхайн талбар болон оффист албан бус хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийг зөвшөөрдөггүй бөгөөд хүний нөөц бүрдүүлэх бүх үйл явцыг албан ёсоор явуулдаг. Энэхүү шаардлагыг хангах зорилгоор Оюу толгой ХХК нь дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг. Үүнд:

- Оюу толгой ХХК болон гэрээт компаниуд нь хүний нөөц бүрдүүлэлтийн батлагдсан журмын дагуу ажилтан ажилд авах бөгөөд ажлын талбайд, уурхайн талбарт ажиллаж буй боловсон хүчний хамаатан садан, орон нутгийн иргэд, бусад ажил хайгчийн албан бус хүсэлт, гуйлтаар ажилд авахгүй;
- Оюу толгой ХХК-иас сонгон шалгаруулаагүй, албан ёсоор зөвшөөрөл олгоогүй үед ажлын талбай болон хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн бусад албан бус байранд хүрэлцэн ирсэн хүнийг ажилд авахгүй болохыг бүх ажлын байрны зард тодорхой заана;
- “Давуу эрх дархтай хүмүүс”-ийн жагсаалтыг хүлээн авахгүй;
- Оюу толгой ХХК нь тус компанид ажиллах хүч нийлүүлдэг гэх аливаа албан бус хөдөлмөр зуучлал эрхэлдэг хувь хүмүүстэй хамтран ажилладаггүй. Оюу толгой ХХК-д ажилд орох өргөдөл гаргахад ямар нэгэн төлбөр, хураамж төлөхгүй.

д. Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн хүрээнд мэдээллээр хангах

Ажил олгогч болох Оюу толгой ХХК (Оюу толгой ХХК-д ажилд авах тохиолдолд) эсхүл гэрээт компаниуд нь ажлын байрны зарыг түгээх бүх үйл явцыг хариуцан гүйцэтгэнэ. “Хүний нөөц бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулах тухай журам”-д ажлын байрны зарыг түгээх талаарх дараах зохицуулалт байдаг.

Үүнд:

Нээлттэй ажлын байрны зар, мэдээллийг нийтлэхдээ Оюу толгой ХХК-аас зохих зөвшөөрлийг авсан байна;

- Оюу толгой ХХК болон гэрээт компаниуд нь нээлттэй ажлын байрыг зарлах үүрэг хүлээнэ;
- Мэдээлэл түгээх арга хэрэгсэлд орон нутгийн өдөр тутмын сонин хэвлэл, цахим эх сурвалжууд (Оюу толгой ХХК-ийн цахим хуудас²), хөдөлмөр зуучлалын яармаг, Хөдөлмөрийн яамны тогтолцоо, орон нутгийн телевизийн суваг, орон нутгийн ажилд зуучлах төв, иргэдэд зориулсан

² www.ot.mn (“Хүний нөөц, сургалт” болон “Нээлттэй ажлын байр” гэсэн хэсэг)

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

мэдээллийн самбар, орон нутгийн нийтээр цугларах газар, сумын соёлын төв зэрэг багтах бөгөөд үүгээр дамжуулан хөдөлмөр эрхлэх боломжийг сурталчилж болно.

- Оюу толгой ХХК-ийн Хамтын ажиллагаа, мэдээлэл харилцааны хэлтэс нь нээлттэй ажлын байрны зарыг интернетээр олон нийтэд зарлахад дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй;
- Төслийн нөлөөллийн бүсийн орон нутгийн хүн амыг ажлын байрны зартай танилцах боломжоор хангана. Орон нутгийн иргэдтэй тогтмол зохион байгуулдаг уулзалтуудын үеэр хөдөлмөр эрхлэх боломжуудын талаар мөн хэлэлцэнэ.
- Нарийн мэргэжлийн ажлын байранд ажилтан авах тохиолдолд мэргэжлийн хөдөлмөр зуучлалын байгууллагаар дамжуулан ажилд авч болно.

Нээлттэй ажлын байрны заруудыг Оюу толгой ХХК-ийн цахим хуудаснаас харж болно (www.ot.mn). Оюу толгой ХХК-ийн “Нууцлал хадгалах тухай мэдэгдэл”-д дүрдсаны дагуу компани нь ажил горилогчдийн мэдээллийн нууцлалыг чанд хадгалж харьцах бөгөөд хуулиар шаардсан буюу зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд тухайн хүнийг ажлын байранд тохирох эсэхийг тогтоохоос бусад зорилгоор мэдээллийг задруулах буюу ашиглахгүй болно.

5.1.3 Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл

а. Хөдөлмөр эрхлэлтийн төрөл ба шалгуур

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасны дагуу хөдөлмөр эрхлэлт нь дараах 2 төрөлтэй байна. Үүнд:

- Байнгын ажлын байранд хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах үндсэн ажилтнууд
- Талууд харилцан тохиролцсоноор хугацаатай гэрээгээр ажиллах ажилтнууд (эсхүл гэрээт ажилтнууд) багтана.

Хүний нөөц бүрдүүлэлтийн мэдээлэл болон ажлын байрны төрөл, хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг тодорхой заана.

Оюу толгой ХХК нь Хүний нөөцийн холбогдох бичиг баримтдаа албан тушаалын зэрэглэлийн тогтолцоог тодорхойлж, үүнд нарийн мэргэжлийн, анхан шатны мэдлэг ур чадвартай болон мэргэшээгүй ажилтнуудын зэрэглэлийг багтаасан болно. Албан тушаалын зэрэглэлийн тогтолцоонд ажилтнуудын цалин хөлсний хэмжээ, шагнал урамшуулал зэрэг бусад хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дэлгэрэнгүй мэдээлэл багтана.

Ажил горилогчид дараах үндсэн шаардлагуудыг хангасан байна. Үүнд:

- Ажил горилогчид ажилд орох өргөдлийн маягтыг бөглөн, эзэмшсэн боловсрол, ур чадвар, туршлагынхаа тухай дэлгэрэнгүй танилцуулгыг илгээнэ;
- Ажил горилогчид ажилд орох үедээ 18-аас доошгүй настай байна (бүх албан тушаалын хувьд);
- Төслийн нөлөөллийн бүс болон Өмнөговь аймгийн иргэдэд ажилд орох давуу эрх олгоно.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

- Ажил горилогчид эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдсанаар тухайн ажил, албан тушаалд тохирох эсэх нь тогтоогдоно.

Гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхээр тогтоогдсон болон ял эдэлж буй иргэд нь ажилд орох шалгуурыг хангахгүй.

Ажил горилогчдын иргэний үнэмлэх болон төрсний гэрчилгээг (хэрэв байхгүй бол холбогдох эрүүл мэндийн, эсхүл бүртгэлийн хуудас) шалган, насыг нь баталгаажуулах журмыг хэрэгжүүлнэ. Хүүхдийн хөдөлмөр болон албадан хөдөлмөр эрхлэхийг хатуу хориглоно. Эдгээр шаардлагуудыг дагаж мөрдөхийг чандлан хянаана.

б. Хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын цаг, амралт

Хөдөлмөрийн гэрээ нь хугацаатай болон хугацаагүй байх бөгөөд бичгээр байгуулна. Ажлын байрны нэр, ажлын үүрэг, үндсэн цалин ба хөдөлмөрийн нөхцөл гэх гол нөхцлийг агуулсан хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгнө.

Ажлын цагийг Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу зохицуулна. Ажлын ирц болон чөлөөтэй холбоотой зохицуулалтуудыг хувь хүнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ болон бусад холбогдох хүний нөөцийн баримт бичигт тусгана.

в. Цалин хөлс

Цалингийн нөхцөл болон бусад олговрыг тодорхой тусгасан хөдөлмөрийн гэрээг ажилтнуудтай болон гэрээт ажилтнуудтай байгуулна. Энэхүү гэрээний дагуу ажилтнуудад цалин, бусад олговрыг олгоно.

Оюу толгой ХХК нь жил бүр цалингийн жишиг судалгаа хийснээр цалингийн сүлжээг хянан үзнэ. Хараат бус хөндлөнгийн байгууллагаар цалингийн зах зээлийн судалгааг хийлгэж болно. Судалгааны үр дүн болон дараах хүчин зүйлсийг харгалзан цалингийн сүлжээнд өөрчлөлт оруулах санал гаргаж болно. Үүнд:

- Инфляци, амьжиргааны өртөгийн өөрчлөлт;
- Зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн нөхцөл байдал;
- Монгол улсад үйл ажиллагаа явуулдаг бусад салбарын болон өрсөлдөгч компаниудын цалингийн нөхцөл, болзол, шагнал урамшууллын багц

Энэ үйл явцын дагуу Оюу толгой ХХК нь ажилтнууддаа зах зээлд өрсөлдөхүйц цалин хөлс, бусад шагнал урамшууллыг олгоно.

Оюу толгойд ХХК-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй Монгол улсын болоод гадаадын иргэдийг нийгмийн даатгалд хамруулна.

г. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах ба цомхотгол хийх

Бөөнөөр халах, цомхотгол хийх шаардлагатай тохиолдолд Оюу толгой ХХК-ийн бодлого журмыг үдирдлага болгон ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах ажлыг зохион байгуулна. Үүнд:

- Шинээр ажилтан ажилд авах үед ажиллах хугацаа, нөхцөл, ажлаас чөлөөлөх нөхцөл зэргийг тодорхой тайлбарлаж хувь хүнтэй байгуулж буй хөдөлмөрийн гэрээнд тусгана;

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

- Ажилтны төлөөлөлтэй хийх тогтмол уулзалтын үеэр хүний нөөцийн удирдлагууд төслийн хуваарь болон болзошгүй цомхотголын талаарх мэдээллийг танилцуулна (тухайлбал барилга, бүтээн байгуулалтын хугацаат ажил дуусах үед);
- Төслийн зүгээс ажилтнуудыг бөөнөөр халах арга хэмжээ авахаас аль болох зайлсхийнэ (ЕСБХБ-ны ГШ-ийн 2-т тодорхойлсны дагуу);
- Төслийн зүгээс цомхотголд хамрагдсан ажилтнуудыг ажилд авсан газарт нь, эсхүл харьяа оршин суух газарт нь буцаан хүргэх үүрэгтэй (ажилд авсан газрыг тогтоож, тээврийн үйлчилгээ үзүүлэх буюу тээврийн зардлыг гаргана).

Гэрээт компаниуд гүйцэтгэх ажлаа дуусган төслийн талбайгаас ажиллах хүчээ буцаан татах зэрэг түр ажил нь гэрээ төлөвлөгөөний дагуу дуусгавар болох тохиолдол нь цомхотголд хамаарахгүй.

Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс нь цомхотгол хийх тухай журмыг боловсруулах ажлыг хариуцна.

д. Бөөнөөр халах, цомхотгол хийх

Бөөнөөр халах, цомхотгох хийх гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлно (ЕСБХБ-Гүйцэтгэлийн 2 дугаар шаардлагын 19 дүгээр хэсэг, ЕХ-ны 98/59-р удирдамжийн 1 дүгээр заалт):

“Бөөнөөр халах, цомхотгох” гэж тухайн ажилтнаас үл хамаарах нэг болон түүнээс дээш шалтгааны улмаас ажил олгогчийн зүгээс дараах тооны ажилтныг 30 өдрийн дотор хөдөлмөрийн гэрээг нь цуцлахыг хэлнэ. Үүнд:

- 21 - 99 ажилтантай байгууллагаас хамгийн багадаа 10 ажилтныг;
- 100 - 299 ажилтантай байгууллагаас хамгийн багадаа ажилтнуудын 10%-ийг,
- 300 болон түүнээс их тооны ажилтантай байгууллагаас хамгийн багадаа 30 ажилтныг.

Бөөнөөр халах, цомхотгол хийх тохиолдолд дараах байдлаар зохицуулалт хийнэ. (Энэхүү шаардлагууд Оюу толгой ХХК-ийн ажилтнууд, гэрээт болон туслан гүйцэтгэгч компанийн ажилтнуудад хамааралтай). Үүнд:

- Ажилтнуудыг бөөнөөр халах тохиолдолд ажилтны төлөөлөлд 45 хоногийн өмнө мэдэгдэнэ;
- Ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөлтэй хэлэлцээгээр тохирч тогтооно;
- Ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг хамгийн багадаа нэг сарын цалинтай дүйцэхүйц эсвэл ажилтны төлөөлөлтэй тохирч тогтоосон дүнгээр тооцож олгоно.
- Цомхотголд хамрагдах ажилтнуудын жагсаалтыг гаргахдаа дараах үзүүлэлтийг харгалзаж болно. Үүнд:
 - o Ажилласан хугацаа;
 - o Мэдлэг;
 - o Ур чадварын үнэлгээний дүн;
 - o Сахилгын шийтгэлтэй эсэх;
 - o Ажил гүйцэтгэлийн үзүүлэлт;
 - o Ажил таслалтын бүртгэл;
 - o (Гэрээт компанийн ажилтнуудын хүвд гэрээт байгууллагын ажил гүйцэтгэлийг зохицуулах журмын дагуу болон гэрээ тус бүрээр зохицуулна.)
- Цомхотголын төлөвлөгөөг бэлтгэхэд дараах зүйлсийг тусгаж болно. Үүнд:
 - o Цомхотгол хийх шалтгаан, үндэслэл;
 - o Цомхотгол хийх цаг хугацаа;

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

- o Хэнтэй зөвлөлдөх;
- o Ажилтнуудыг хэрхэн сонгох;
- o Өөр ажилд шилжүүлэх боломжийг хэрхэн хайх;
- o Цомхотголд орсон ажилчдыг шинэ ажил хайхад туслах ямар арга хэмжээ байгаа тухай;
- o Ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг хэрхэн тогтоох тухай;
- o Орон нутгийн нөлөөллийн асуудлуудыг хэрхэн шийдвэрлэх.

- Ажилчдыг бөөнөөр халах арга хэмжээ авахаас өмнө зээл олгогч байгууллагуудад урьдчилан мэдэгдэж цомхотгол хийх болсон шалтгаан, цомхотголд орох ажилтнуудын тоо, хугацааг тусгана.

5.1.4 Ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг бодлого ба санал гомдол барагдуулах**а. Эрх тэгш байдлыг хангах**

Оюу толгой ХХК нь нийт ажилчдад хамаарах “ХН-G2 Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлыг хангах тухай бодлого”-ыг хэрэгжүүлснээр бүх ажилтнуудтай шударга, хүндэтгэлтэй харьцах, тэдэнд эрх тэгш хөдөлмөр эрхлэх боломжийг олгох юм.

Ажилтан болон гэрээт ажилтнуудад нөлөөлөх, тэдний шударга бус гэж үзсэн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой аливаа асуудлаа дээд түвшний удирдлагуудад өргөн мэдүүлэх эрх бүхий үйл явцыг “ХН-G2 Хүний эрхийн бодлого”, “ХН-G2.1 Санал гомдол барагдуулах журам”- д тусгасан бөгөөд асуудлууд нь дараах хүрээг хамрах бөгөөд эдгээрээр хязгаарлагдахгүй. Үүнд:

- Удирдах ажилтны гаргасан шийдвэр;
- Бусад ажилтан, удирдах ажилтан буюу гэрээт ажилтны зан үйл;
- Компанийн бодлого хэрэгжүүлэх байдал.

Оюу толгой ХХК нь ажилтнуудын гомдлыг “Санал гомдол барагдуулах журам”-ын тухай хүрээнд нухацтайгаар, шударгаар, хүндэтгэлтэйгээр, нууцыг хадгалах зарчмаар шийдвэрлэнэ. Ажилтанд санал гомдлын үйл явцын талаар мэдээлэх бөгөөд асуудлыг цаг хугацаанд нь шийдвэрлэхэд анхаарна.

“Санал гомдол барагдуулах журам” тухай журам болон “Спийк-АУТ” хөтөлбөрийг ажилтнуудад танилцуулах сургалтын үеэр мэдээлнэ. “Спийк-АУТ” хөтөлбөр ба Оюу толгой ХХК-ийн ёс зүйн дүрэм болох “Бидний ажлын арга барил” нь үндсэн болоод гэрээт ажилтнуудад нэгэн адил хамаарна.

5.1.5 Ажилчдын байр, тээвэр**а. Ажилтнуудын орон байрны хангамж**

Барилгын үе шатанд ажилтнууд уурхайн талбарт зориулалтын ажилтнуудын байранд байрлаж ажилдаа автобусаар ирж, автобусаар буцан (АИАБ) зорчино. Ханбогд суманд оршин суудаг ажилтнуудыг өдөр бүр уурхайн талбар руу тээвэрлэх бөгөөд бусад ажилтнуудтай адил ээлжээр ажиллана.

Оюу толгой ХХК нь гэрлэсэн хосуудад зориулж уурхайн талбарт хамт амьдрах байраар хангадаг.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

б. Ажилчдын байр

Оюу толгой ХХК-ийн кэмпиинг Монгол улсын холбогдох стандарт болон ОУСК/ЕСБХБ-ны “Ажилтнуудын байр сууц. Журам ба стандартууд” гэсэн удирдамжийн дагуу зохицуулдаг. Тус стандартууд нь дараах үндсэн бүрэлдэхүүнтэй болно. Үүнд:

- Цаг уурын нөхцөл байдал: Тус уурхай нь эрс тэс уур амьсгалтай бүсэд байрладаг тул амьдрах байрны доторх хэмийг 20⁰C -д барихын тулд өвөлдөө халаалт, зундаа агааржуулалтын төхөөрөмжөөр хангасан байдаг;
- Ундны ус: Ундны усны чанарыг хангах боломжтой тохиолдолд цоргоор, эсвэл савласан байдлаар хангалттай хэмжээгээр түгээдэг;
- Эрүүл ахуй: Шаардлагатай тохиолдолд уурхайн талбарт амьдрах байранд хортон шавьжны устгал хийх, халдваргүйжүүлэлт хийх бөгөөд хортон шавьж/өвчин тээгч амьтдыг тогтмол хянана.
- Амьдрах байр болон ариун цэврийн өрөөнүүдэд дараах стандартыг мөрдөнө. Үүнд:
 - Нэг өрөөнд гурваас доош тооны ажилтан байрлах ба хүн тус бүр ортой байна. Хувийн орон зайг хангах зорилгоор тусгаарлагчтай байх ба ор тус бүрийн хоорондын зайг нэг метрээр тусгаарласан байна;
 - 5м² талбайд нэгээс дээшгүй ажилтан байх ба ажилтан тус бүрд 10м³ эзлэхүүн ногдоно;
 - Ахуйн ариун цэврийг хангах зорилгоор нэг хүнд дунджаар өдөрт 100 литр ус ногдох бөгөөд энэхүү ус нь (тусгайлан тодорхойлох тэмдэглэгээ тавигдаагүй тохиолдолд) ундны усны чанартай байна.
 - Арван хүн тутамд нэг угаалтуур;
 - Арван хүн тутамд нэг ариун цэврийн өрөө;
 - Арван таван хүн тутамд нэг шээлтүүр;
 - Арван хүн тутамд нэг шүршүүрийн өрөө;
 - Ахуйн ариун цэврийн өрөө тасалгаа болон орны цагаан хэрэглэлийг тогтмол угааж цэвэрлэх;
 - Хувийн хамгаалах хэрэгсэл болон гутал хадгалах шүүгээ тусдаа байна.
- Эмэгтэй ажилтнуудад зориулсан амрах байр болон ариун цэврийн өрөөнүүд нь тусдаа байна;
- Ая тухтай байдал, соёлын арга хэмжээ болон амралт, чөлөөт цаг:
 - Ажилтнууд хувийн эд зүйлсээ шүүгээ саванд хадгална;
 - Ажилтны төлөөлөлтэй хэлэлцэж тохирсноор шашны зан үйл гүйцэтгэх байгууламжтай байна;
 - Зориулалтын газар, ажилчдын байрыг интернет протоколд суурилсан хямд зардлаар дуудлага хийх боломжтой суурин утасны програм хангамж зэрэг телевиз, интернетийн үйлчилгээгээр хангана (2018 онд Оюут, Манлай, Эрчим кэмпэд дэд бүтцийн боломжит хэмжээгээр утасгүй сүлжээ(wifi)-ний хурдыг нэмэгдүүлсэн);
 - Дасгал сургуулилт хийх тоног төхөөрөмжөөр хангана.
- Аюулгүй ажиллагаа:
 - Амьдрах байр нь байгалийн болон цахилгаан гэрэлтүүлэгтэй байх бөгөөд ослын үеийн гэрэлтүүлгийг мөн суурилуулна.
 - Галын аюулгүй байдлын журмын дагуу амьдрах байр бүрт сургалтад хамрагдсан галын идэвхтэн байрладаг бөгөөд галын хор байршуулсан болно.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5

5.1.6 Кэмийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм

Оюу толгой ХХК нь уурхайн талбарт зохистой харилцааг бий болгож, төслийн бүх ажилтнуудыг мэргэжлийн зөв зан үйл, хандлагатай ажиллахад чиглүүлэх зорилгоор “ХН-Н7.1 Кэмийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм”-ийг боловсруулсан.

Оюу толгой ХХК-ийн ажилтнууд болон гэрээт ажилтнуудыг уурхайн талбарт байрлахаас нь өмнө энэхүү журмын нэг хувийг олгоно. Ажилтнууд үг журамтай танилцан ойлгож, даган мөрдөхөө зөвшөөрөн “Кэмийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэмийг хүлээн зөвшөөрсөн тухай маягт”-д гарын үсэг зурна. Үг журмын хувийг уурхайн талбарт мөн ашиглах боломжтой. Энэхүү журам нь уурхайн талбарт мөрдвөл зохих зан үйл болон, орон нутгийн иргэдтэй харилцах харилцаатай зарчмын хувьд хамааралтай.

а. Ажил амралтын хуваарь, тээвэр

Ажил амралтын хуваарь болон тээврийн зохицуулалтыг дараах байдлаар хураангуйлан тайлбарлаж болно. Үүнд:

- Ханбогд сумын иргэдээс сонгогдон ажилд орсон Монгол ажилтнууд 4 өдөр ажиллах, 4 өдөр амрах өдрийн болон шөнийн ээлжийн хуваариар ажилладаг, Ханбогд сумын төвөөс уурхайн талбар руу өдөр тутам автобусаар (автобусаар ирж, автобусаар буцан (АИАБ)) зорчино;
- Орон нутгийн бус Монгол ажилтнууд нь өөр өөр ажил амралтын хуваарьтай ажиллан, уурхайн талбарт ажиллах хоногууддаа уурхайн кэмпэд байрлана. Эдгээр ажилтнууд нь ажил, амралтын хуваарийн дагуу уурхайн талбараас оршин суух газар, сумын хооронд (зайнаас хамааран) автобус эсвэл нисэх онгоцоор зорчино;
- Гадаад ажилтнууд болон Оюу толгой ХХК-ийн удирдлагууд уурхайн кэмпэд байрлах ба ажил, амралтын хуваарийн дагуу өдөрт 12 цагаар ажиллах ээлжээр (эсвэл бусад ээлжээр) ажиллан өөрсдийн улс эсвэл Улаанбаатар хот руу нисэх онгоцоор зорчино.

5.1.7 Үйлдвэрчний эвлэл ба хэлэлцээ

а. Үйлдвэрчний эвлэл ба ажилтны төлөөлөл

Оюу толгой ХХК нь үйлдвэрчний эвлэл болон ажилтны албан ёсны төлөөлөл болсон холбоодтой итгэлцэлийн харилцаа тогтоож, хамтран ажиллаж ирсэн. 2010 оны 8 дугаар сард Оюу толгой ХХК-ийн үйлдвэрчний эвлэл байгуулагдсан. Зарим гэрээт компанийн ажилтнууд мөн эвлэлдэн нэгдсэн байна.

Оюу толгой ХХК нь олон тооны бодлого журмыг хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд дараах зохицуулалтыг хийж ирсэн. Үүнд:

- Төслийн зүгээс үйлдвэрчний эвлэл болон хууль ёсны дагуу байгуулагдсан аливаа ажилчдын эвсэл холбоо байгуулагдахад саад болохгүй;
- Оюу толгой ХХК болон түүний гэрээт компаниуд нь ажилтны төлөөлөл ба бусад эрх бүхий хөдөлмөрийн байгууллагуудтай харилцахдаа Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, ОУХБ болон бусад олон улсын стандарт шаардлагуудыг баримталж ирсэн.
- Ажил саатсан эсвэл ажил хаялт болсон үед Оюу толгой ХХК нь холбогдох менежер, гэрээт ажилтнууд болон бусад талуудад шуурхай мэдэгдэж асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд шаардлагатай арга хэмжээ авна;

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

- Ажил саатсан эсвэл ажил хаялт зарласан тохиолдолд шалтгааныг тодруулах, асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд Оюу толгой ХХК нь холбогдох ажилтны төлөөлөлтэй уулзалт зохион байгуулна;
- Шаардлагатай тохиолдолд, зуучлагч болон хөдөлмөрийн арбитрын бусад арга хэрэгсэл зэрэг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох заалт шаардлагыг хэрэгжүүлнэ.

б. Хамтын гэрээ

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд хэлэлцээрийг хэд хэдэн түвшинд (салбар болон аж ахуйн нэгжийн хэмжээнд ч бас) хийх эрхийг хуульчилсан байдаг. Хэлэлцээр хийх үед ажилтны эрх ашгийг үйлдвэрчний эвлэл төлөөлж, үйлдвэрчний эвлэлгүй тохиолдолд ажилтны эрх ашгийг ажилчдын хурлаар сонгогдсон төлөөлөгчид илэрхийлнэ. Хэрэв хамтын хэлэлцээртэй холбоотойгоор олон тооны үйлдвэрчний эвлэл ирээдүйд үүсэх тохиолдолд эдгээр үйлдвэрчний эвлэлүүд нь нэгдсэн төлөөлөгчид сонгон хэлэлцээрт оролцох бөгөөд ажилтнуудын тоо хэмжээг харгалзан төлөөллийн асуудлаа шийднэ.

Монгол улсын холбогдох хуулийн дагуу аливаа хамтын гэрээг хэлэлцэн тохиролцож, бүртгүүлэх бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд мэдэгдэл хүргүүлснээр дахин хэлэлцэж болно.

5.1.8 Гэрээт компани ба ханган нийлүүлэгч байгууллагуудын зохицуулалт**а. Гэрээт компанийн зохицуулалт**

Оюу толгой уурхайн талбарт ажиллаж буй гэрээт болон туслан гүйцэтгэгч компаниуд нь Оюу толгой ХХК-ийн- стандарт, шаардлагуудыг (энэхүү төлөвлөгөө болон гүйцэтгэгчтэй байгуулсан гэрээний дагуу) дагаж мөрдөнө. Оюу толгой ХХК нь эдгээр шаардлагууд гэрээний заалтанд тусгахыг хариуцна. Гэрээт болон туслан гүйцэтгэгч компаниуд нь Оюу толгой ХХК-ийн бодлого, дүрэм журмыг дагаж мөрдөх буюу эсвэл Оюу толгой ХХК-иарн батлуулсан өөрсдийн журмуудыг хэрэгжүүлнэ.

Гэрээт компанийн ажиллах хүч нь тусдаа кэмпэд байрлаж болно. Оюу толгой ХХК болон гэрээт компани нь туслан гүйцэтгэгчийн кэмпийн зураг төсөл, байр сууцны байгууламжийг Оюу толгой ХХК-ийн ажилтны байранд тавигдах стандартад нийцүүлэн батална. Гэрээт компанийн хөдөлмөрийн нөхцөл нь холбогдох бодлого, шаардлагад нийцэж байгаа эсэхт хяналт тавина.

Гэрээт компаниудын гүйцэтгэл нь Оюу толгой ХХК-ийн бодлого журам, Монгол улсын холбогдох хууль болон олон улсын стандартад (тухайлбал ОУСК, ЕСБХБ, ОУХБ-ын стандарт) нийцүүлсэн эсэхийг шалгахдаа нотлох баримтаар баталгаажуулахыг шаардана. Оюу толгой ХХК эсвэл эрх бүхий төрийн байгууллага аудитын шалгалтыг хийж болно.

Гэрээт компанид хяналт шалгалтыг хийх зорилго нь гэрээт компанийн хөдөлмөр эрхлэлтийн зохицуулалт Монгол улсын холбогдох хууль тогтоомж болоод олон улсын стандарт зэргийг зөрчөөгүй эсэх, мөн уурхайн талбар дэх ажилтнуудын ажиллах ба амьдрах нөхцөл хангагдаж байгааг хянах явдал юм.

б. Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний зохицуулалт

Оюу толгой ХХК нь ханган нийлүүлэгчидтэй бизнесийн үйл ажиллагаа явуулахдаа Хангамжийн зарчим, бодлогын цогц бүрдлийг боловсруулан баримталж ирсэн. Бүх ханган нийлүүлэгчид нь Монгол улсын хөдөлмөрийн стандартууд, ОУХБ-ын холбогдох стандарт болон ОУСК Гүйцэтгэлийн 4 дүгээр стандарт болон ЕСБХБ-ны Гүйцэтгэлийн 4 дүгээр шаардлагад заасан *Аюулгүй байдал, хүний эрхийн*

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.5

сайн дурын зарчмууд болон Аюулгүй байдлын ажилтнуудын шаардлагуудад заасан стандарт зэрэг холбогдох хүний эрхийн стандартуудыг дагаж мөрдөнө.

Шалгарсан ханган нийлүүлэгчид дараах стандартыг биелүүлнэ. Үүнд:

- **Ханган нийлүүлэгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн стандарт** –Оюу толгой ХХК-ийн ханган нийлүүлэгчид нь Монгол улсын хууль тогтоомжид нийцсэн бодлого журамтай байж тэдгээрийг дагаж мөрдөх бөгөөд албадан болон хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хориглох үүрэгтэй.
- **Ханган нийлүүлэгчийн хүний эрхийн стандарт** –Оюу толгой ХХК-ийн ханган нийлүүлэгчид Монгол улсын Үндсэн хууль, олон улсын хууль тогтоомжид заасан хүний амьд явах эрх, халдашгүй, чөлөөтэй байх эрх, боолчлол, дарлалаас ангид байх эрх, эрх тэгш хамгаалуулах зэрэг хүний үндсэн эрх, нэр төрийг аливаа үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүйгээр хүндлэн дээдлэх бодлого болон түүнийг дагаж мөрдөж буй эсэхийг хянах процессыг авч хэрэгжүүлнэ.

Ханган нийлүүлэгчийн Эрүүл мэнд ба аюулгүй ажиллагааны стандарт –Оюу толгой ХХК-ийн ханган нийлүүлэгчид нь Оюу толгой ХХК-ийн Эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаа, байгаль орчны (ЭМААБО) шаардлагуудыг мөрдөж, ЭМААБО-ны хариуцлагатай удирдлагыг бий болгох ба ажлын байрны гэмтэл ба өвчлөлтийг арилгах байгууллагын үүрэг амлалтыг биелүүлж, тэдгээр бодлогыг дагаж мөрдөж буй эсэхийг дотооддоо болон хөндлөнгийн байгууллагаар шалгуулах, тогтмол аудитын шалгалт хийх, хяналт тавих, тайлан гарган хэрэгжүүлнэ.

- **Ханган нийлүүлэгчийн орон нутгийн харилцааны стандарт** –Оюу толгой ХХК-ийн ханган нийлүүлэгчид нь орон нутгийн харилцааг хариуцлагатай, үр дүнтэй байлгах зарчим баримтлан ажиллана. Ханган нийлүүлэгчид нь Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн үйл ажиллагааны нөлөөнд өртсөн хөрш зэргэлдээ орших ард иргэдтэй эерэг харилцаа тогтоох замаар энэхүү стандарт шаардлагыг мөрдөн хэрэгжүүлнэ.

Оюу толгой ХХК нь бүх ханган нийлүүлэгчдийг өөрсдийн туслан гүйцэтгэгч байгууллагуудын менежментэд онцгой анхаарал хандуулахыг шаарддаг. Оюу толгой ХХК-ийн хангамжийн баг нь туслан гүйцэтгэгчдийг бичгээр баталсан байх ёстой бөгөөд туслан гүйцэтгэгчид нь ЭМААБО болон тухайн гэрээнд тусгасан чанарын хатуу шаардлагуудыг чанд биелүүлэх үүрэгтэй. Оюу толгой ХХК-ийн аюулгүй ажиллагааны шаардлагуудыг зөрчиж, үйл ажиллагаагаа эдгээр дүрэм, журмуудтай нийцүүлэн ажиллах шаардлагыг биелүүлээгүй тохиолдолд тус туслан гүйцэтгэгч нь Оюу толгой ХХК-ийн төслийн ирээдүйн үйл ажиллагаа болон холбогдох бизнесийн үйл ажиллагаанд дахин оролцох боломжгүй болно.

в. Гэрээт компанийг хянах процесс

Оюу толгой ХХК-ийн Хангамж болон Боловсон Хүчин Бүтэц Зохион Байгуулалтын хэлтэс нь аудитын шалгалтыг тогтмол хугацаанд удирдан явуулж гэрээт компанийн хөдөлмөрийн нөхцөл болон холбогдох бодлого, шаардлагыг мөрдөж ажиллаж байгаа эсэхийг шалгана. Энэхүү аудитын шалгалт нь Оюу толгой ХХК-ийн болон гол гэрээт компаниудын хүний нөөц бүрдүүлэлт, ажилд авах болон хөдөлмөр эрхлэлтийн практик, хөдөлмөрийн нөхцөл, сургалт гэх хүрээг хамарна.

Энэхүү аудитын шалгалтаар Оюу толгой ХХК болон гэрээт компаниуд нь Оюу толгойн ХХК-ийн дүрэм журам, Монгол улсын хууль болон олон улсын стандартуудыг (тухайлбал ОУСК, ЕСБХБ, ОУХБ-ын стандарт) хэрхэн дагаж ажиллаж байгаа эсэхийг шалгана. Оюу толгой ХХК-ийн дотоодын

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5

аудитын хэлтэс эсвэл Оюу толгой ХХК-тай гэрээ байгуулсан гуравдагч этгээд уг шалгалтыг хийж болно.

Оюу толгой ХХК нь дотоод аудитын шалгалтыг жилд нэг удаа хийнэ. Аудитын шалгалтаар илэрсэн ур дүнг тайланд тусгах бөгөөд засаж залруулах шаардлагатай арга хэмжээ авах зөвлөмжийг багтаана.

Боловсон Хүчин Бүтэц Зохион Байгуулалтын хэлтэс нь Хангамжийн хэлтэс болон Ворлэй компанитай хамтран 2019 онд нийт 21 аудит хийж гүйцэтгэсэн байна.

г. Уурхайн олборлолтын дараах үе болон ажиллах хүчээ буцаан татах

Төслийн төгсгөлийн үе шатанд Оюу толгой ХХК-ийн ажилтууд Өмнөговь нутгийн салшгүй нэг хэсэг болсон байх нь лавтай. Оюу толгой төсөл нь урт удаан хугацаанд үргэлжлэх тул ажиллах хүчээ буцаан татах талаар тусгай төлөвлөгөө, төсөөлөл хараахан гараагүй байна.

Оюу толгой ХХК нь орон нутгийн ажилчдад уурхайн хаалтын үед хөдөлмөр эрхлэх бололцоогоо алдаж, орлого тасалдсанаас орон нутгийн бизнес эрхлэгчид болон засгийн газарт учрах нөлөөллийг татвараар дамжуулан шийдвэрлэж туслалцаа үзүүлэх болно. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг “OT-10-E9-PLN-0002 Уурхайн хаалтын төлөвлөгөө”-нд тусгасан.

Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс нь уурхайн хаалтын үед гарч болзошгүй сөрөг нөлөөллийг бууруулах зорилгоор төрийн болон хувийн хэвшлийн ажилд зуучлах агентлаг ба сургалтын байгууллагуудтай хамтран ажиллана. Орон нутгийн тогтвортой хөгжлийг дэмжихийн зэрэгцээ уурхайн хаалтын үед шилжилтийн хөтөлбөрийг орон нутгийн иргэд болон ажилтнуудтай зөвлөлдөж боловсруулах нь өндөр ач холбогдолтой.

6 ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХУВААРЬ

6.1 Энэхүү төлөвлөгөөг нягтлах, хянан засварлах

Оюу толгой ХХК-ийн үйл ажиллагааны хэрэгцээ шаардлага, өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдлыг тусгах зорилгоор хоёр жил тутамд, эсхүл түүнээс богино хугацаанд Удирдлагын төлөвлөгөөг шинэчилж болно.

Үйл ажиллагааны журамд томоохон өөрчлөлт орох тохиолдолд Удирдлагын төлөвлөгөөнд даруй тусгаж болно.

Энэхүү төлөвлөгөөний сүүлийн хувилбартай танилцах боломжийг ажилчдад олгох үүднээс Удирдлагын төлөвлөгөөнд орсон аливаа засвар, өөрчлөлтийг Оюу толгой ХХК-ийн цахим хуудсанд даруй оруулна.

Удирдлагын төлөвлөгөөний хамгийн сүүлийн хувилбар нь 2020 оны 2 дугаар сард шинэчлэгдсэн болно.

6.2 Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үндсэн үе шат

Оюу толгой ХХК-ийн Хөрөнгө оруулалтын гэрээгээр хүлээсэн үүргийн хүрээнд дараах төлөвлөгөөт ажлуудыг 2010 онд Монгол улсын Засгийн газартай харилцан тохирсон 5 жилийн Сургалтын төлөвлөгөөг үндэслэн гаргасан. Уг төлөвлөгөөнд Оюу толгой ХХК-ийг зохих ур чадвартай, бэлтгэгдсэн ажиллах хүчээр хангах мэргэжлийн сургалтын тогтолцоог тусгасан байна.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

Хүснэгт 4: Хэрэгжилтийн үндсэн үе шат

Хийгдэх ажил	Төлөвлөж буй хугацаа	Үр дүн
Уул уурхайн дээд боловсролын сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулахад дэмжлэг үзүүлж, Монгол дахь Америкийн их сургуулийн уул уурхайн инженерийн сургууль болон Оюу толгой ХХК нарын хооронд байгуулсан Харилцан ойлголцлын санамж бичгийн хэрэгжилтийг дэмжих.	Үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 5 жил	Оюу толгой ХХК-д ажиллах инженерүүдийн 50-иас доошгүй хувь нь Монгол улсын иргэн байх
Уул уурхайн дээд боловсролын сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулахад үргэлжлүүлэн дэмжлэг үзүүлж, Монгол дахь Америкийн их сургуулийн уул уурхайн инженерийн сургуулийг дэмжих. болон	Үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 10 жил	Оюу толгой ХХК-д ажиллах инженерүүдийн 70-иас доошгүй хувь нь Монгол улсын иргэд байх
Таван жилийн сургалтын стратеги, төлөвлөгөөний хэрэгжилт (2011-2015)	Үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 5 жил	Төлөвлөгөө хэрэгжиж дуусах

7 ХЯНАЛТ

7.1 Хяналт

Төслийн стандартуудыг (*Төслийн стандартуудын 4 дүгээр хэсгийг харна уу*) мөрдөж буй эсэхийг шалгах зорилгоор үйл ажиллагааны үе шатанд хэрэгжүүлэх хяналтын арга хэмжээг энэ хэсэгт тодорхойлно. Төслийн стандартуудыг дагаж биелүүлээгүй болох нь тогтоогдвол тэдгээрийг судалж, засаж залруулах зохих арга хэмжээг тодорхойлно. (Оюу толгой ХХК-ийн ЭМААБОАБОН МС-ийн үл нийцэл ба арга хэмжээний удирдлагын 14 дүгээр хэсгийг харна уу).

7.2 Гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлт

ID	ГҮҮ	Зорилт
L-ГҮҮ 01	Ажиллах хүчинд Монгол иргэдийн эзлэх хувь	Оюу толгой ХХК-ийн Хөрөнгө оруулалтын гэрээнд заасны дагуу: <ul style="list-style-type: none"> Барилгын ажил гүйцэтгэх болон Өргөтгөлийн үе шатанд ажиллах хүчний 60-аас доошгүй хувьд Монгол улсын иргэд (гэрээт компанид хамаарна) Уул уурхай ба уул уурхайн холбогдолтой ажил гүйцэтгэж байгаа бол ажиллах хүчний 75-аас доошгүй хувьд Монгол улсын иргэд (гэрээт компанид хамаарна)

Оюу толгой ХХК

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

ID	ГҮҮ	Зорилт
		<ul style="list-style-type: none"> Оюу толгой ХХК-ийн нийт ажиллах хүчний 90% нь Монгол улсын иргэд байх
L-ГҮҮ 02	Эмэгтэй ажилтнуудын эзлэх %	<ul style="list-style-type: none"> Оюу толгой ХХК –д ажиллаж байгаа эмэгтэй ажилтнуудын тоог одоогийн түвшинд хадгалах
L-ГҮҮ 02	Зорилтот хугацаанд хаагдсан санал гомдлын тоо	<ul style="list-style-type: none"> Холбогдох журамд тусгасны дагуу нэг сарын хугацаанд ажилчдын гомдлыг барагдуулах

7.3 Хяналтын үндсэн чиглэл

Хяналтын үед дараах чиглэлүүдэд анхаарах болно. Үүнд:

- Монгол Улсын иргэд болон орон нутгийн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт ба хөгжлийг дэмжих
- Ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалтаас ангид байхыг баталгаажуулах
- Ажилтан болон удирдлага хоорондын харилцаа, ажилтны санал, гомдол
- Эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаа
- Ажилчдын байр, Монгол улсын стандарт журам болон ОУСК/ЕСБХБ-ны удирдамжид тусгагдсан “Ажилтнуудын байр сууц журам ба стандартууд” –тай тусгайлан холбогдоно.

Хүснэгт 5: Хяналтын үндсэн хэмжүүр

ID	Сэдэв/чиглэл	Арга, хэрэглүүр	Хугацаа	Байршил
LMPm01	Хөдөлмөр эрхлэлт	Эрэгтэй/эмэгтэй ажиллах хүчний харьцааны мэдээлэлд судалгаа хийх. Үүнд, удирдах түвшний албан тушаал (ахлах ажилтан ба түүнээс дээш)	Жил тутам	Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн талбар, УБ дахь оффис
LMPm02	Хөдөлмөр эрхлэлт	Ажилтны гаргасан болон барагдуулсан, шийдвэрлэсэн санал гомдлын тоо,	Жил тутам	Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн талбар, УБ дахь оффис
LMPm03	Сургалт	Олгосон тэтгэлгийн тоо	Жил тутам	Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн талбар
LMPm04	Сургалт	Сургалтанд хамрагдсан ажилчдын бүртгэл	Жил тутам	Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн талбар, УБ дахь оффис

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

ID	Сэдэв/чиглэл	Арга, хэрэглүүр	Хугацаа	Байршил
LMPm05	Бодлогын хэрэгжилт	Ялгаварлан гадуурхах, дарамт шахалтын тухай мэдүүлсэн гомдлын тоо	6 сар тутам	Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн талбар, УБ дахь оффис
LMPm06	Бодлого, дүрэм журмын хэрэгжилт	ОУСК ба ОУХБ-ын стандартын дагуу хийгдэх ажилчдын байрны аудитын шалгалт	6 сар тутам	Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн талбар
LMPm07	Бодлого, дүрэм журмын хэрэгжилт	Бодлого журмын хэрэгжилтийн баримтуудыг нягтлах	Жил тутам	Оюу толгой ХХК-ийн уурхайн талбар, УБ дахь оффис

8 СУРГАЛТ

8.1 Ерөнхий мэдээлэл

Оюу толгой ХХК-ийн үйлдвэрлэл, үйл ажиллагааны сургалтын стратеги

Монгол ажилтнуудын сургалт, хөгжлийн алсын хараа болон стратегийн үе шат бүрт хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, үүрэг амлалтыг *Сургалтын стратеги, төлөвлөгөөнд* тусгасан байдаг. Энэхүү төлөвлөгөөг 2010 оны гурав дугаар улиралд Монгол улсын Засгийн газарт өргөн барьж, батлуулсан. Оюу толгой ХХК-ийн Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтэс нь уг сургалтын стратеги, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.

Оюу толгой ХХК-ийн *Сургалтын стратеги, төлөвлөгөө* нь 3 үе шаттай байна. Эдгээр үе шат нь салангид биш бөгөөд нэгэн зэрэг эхлүүлж, шаардлагатай бол нэгтгэж болно. Үүнд:

- **Нэн даруй:** 1-2 жил (1-р үе шат): Сургалтын стратегийн 1-р үе шат нь ур чадварт суурилсан нэгдсэн боловсон хүчнийг хөгжүүлэх сургалтын системийг хөгжүүлэхэд чиглэнэ. Төлөв: Дууссан
- **Бэлтгэл ажил:** 3-5 жил (2-р үе шат): Оюу толгой төслийн үйлдвэрлэл эхлэх үед Монгол ажилтнуудыг ил уурхайн (үйл ажиллагааны) албан тушаалуудад ажиллуулахад шаардлагатай тогтолцоо, дэд бүтцийг хэрэгжүүлэхэд Сургалтын стратегийн 2-р үе шат нь чиглэнэ. Төлөв: Үйлдвэрлэл, үйл ажиллагааны хувьд хэрэгжиж дууссан, гүний уурхайн хувьд хэрэгжиж байгаа.
- **Урт хугацааны:** 6-10 жил (3-р үе шат): Энэхүү сүүлийн үе шат нь сургалтын стратегийг бүрэн хэмжээнд хэрэгжүүлж дуусгах бөгөөд үүнд уурхайн нийт ашиглалтын хугацаанд өсөн нэмэгдэж буй уул уурхайн үйл ажиллагааг дэмжих үйл явц, арга хэрэгсэл, дэд бүтэц, ажилтнуудыг багтаасан иж бүрэн сургалтын стратеги орно. Төлөв: Хийгдэж байгаа.

Оюу толгой ХХК-ийн Сургалтын стратеги нь дараах үндсэн зарчим, зорилттой. Үүнд:

- Орон нутгийн оролцоо, засгийн газрын дэмжлэгт анхаарал хандуулан Өмнөговийн бүс нутгийн болон үндэсний хөдөлмөр эрхлэлт, хүний нөөц бүрдүүлэлтийн хөтөлбөрийг боловсруулах.
- Сургалтын зорилтуудын талаар Монгол Улс дахь Төслийн бүх үндсэн оролцогч талуудад мэдээдэх.
- Холбогдох төрийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

- Орон нутгийн харилцааг хөхүүлэн дэмжиж, хүний түгээмэл эрхийг хүндлэх. Үүнд, орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлт болон сургалтын хөтөлбөрт хамрагдаж буй Төслийн бүх гэрээт компани болон үндсэн ханган нийлүүлэгч нар хамаарна.
- Оюу толгой ХХК-ийн өсөлт хөгжилт, өргөжүүлэлтэй холбоотой ур чадварыг эзэмшүүлэхийн тулд ажиллах хүчийг бэлтгэх.

8.2 Өмнөговийн бүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөр

Оюу толгой ХХК болон орон нутгийн иргэдийн хооронд байгуулсан Хамтын ажиллагааны гэрээнд (2015 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдөр) заасан Өмнөговь аймгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжиж, ур чадварыг сайжруулах үүрэг амлалтын хүрээнд Оюу толгой ХХК нь орон нутгийн иргэдэд зориулсан сургалтыг үргэлжлүүлэн явуулж байна.

Ажилд орох боломж болоод хөдөлмөрийн чадварыг сайжруулах зорилгоор 2018 онд Ханбогд болон Даланзадгад сумын оршин суугчдад зориулан Оюу толгой ХХК-ийн Мэргэжил олгох хөтөлбөр болон Ажлын бэлэн байдлын хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлсэн. Эдгээр хөтөлбөрийн хүрээнд мэргэжлийн болон бусад хэлбэрийн сургалтыг (зөвшөөрөл, бизнесийн бэлэн байдал, багаар ажиллах ур чадвар зэрэг) Өмнөговь аймгийн оршин суугчдад зохион байгуулсан.

Ажил хөдөлмөрт бэлтгэх хөтөлбөр нь богино буюу гурван сарын хугацаатай зохион байгуулагддаг бөгөөд Өмнөговь аймгийн ХХҮГ-тай хамгийн эрэлт хэрэгцээтэй ажил мэргэжлүүдээр шаардлагатай ур чадвар, мэдлэг, практик туршлага эзэмшүүлэхэд чиглэсэн, орон нутгийн иргэдийг сургах зорилготой юм. Нийт 170 гаруй орон нутгийн иргэд тус хөтөлбөрт 2017-2020 оны хооронд хамрагдаж Монгол улсын чадамжийн гэрчилгээтэй төгсөөд байна.

Мэргэжил олгох хөтөлбөр нь нэг жилийн хугацаатай бөгөөд уул уурхайн салбарт хэрэгцээтэй мэргэжлийн ур чадварыг орон нутгийн иргэдэд эзэмшүүлэх зорилготой бөгөөд 2017-2020 оны хооронд уг хөтөлбөрт нийт 143 орон нутгийн иргэд хамрагдсан бөгөөд бүгд Австралийн мэргэшлийн CERT II түвшний гэрчилгээг хүлээн авсан.

Дадлагажигч ажилтны хөтөлбөр нь хоёр жилийн хугацаатай ажлын байран дээрх сургалт бөгөөд мэргэжил олгох хөтөлбөрийг дүүргэсэн 65 орон нутгийн оролцогчид Оюу Толгой ХХК-д дадлагажигч ажилтнаар шилжин орж Австралийн мэргэшлийн CERT III түвшинг амжилттай дүүргэсэн.

8.3 Ажил мэргэжилд суурилсан сургалт

Ажилтанд зориулсан сургалтын төлөвлөгөө

Жил бүр ажилтан тус бүрд зориулсан Сургалтын төлөвлөгөө үүсгэдэг бөгөөд үүнд заавал суух сургалт, ажил мэргэжлийн тусгай сургалт, мөн бусад мэргэжил дээшлүүлэх сургалтууд багтдаг.

Байгууллагын хэмжээний сургалтын төлөвлөгөө

Ажилтан тус бүрийн сургалтын төлөвлөгөөг нэгтгэж байгууллагын хэмжээний сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулна. Ажиллах хүчний сургалтыг компанийн түвшний сургалтын төлөвлөгөөтэй уялдуулан хэрэгжүүлнэ.

Дээр дурдсаны дагуу ажил мэргэжилд суурилсан сургалт нь ажилтан бүрийн гүйцэтгэх үүрэг даалгавар, ур чадвар, туршлагаас хамаарна. Үүнийг ажилтан бүрд боловсруулсан Сургалтын төлөвлөгөөнд нэгтгэн тусгаж, Боловсон хүчин, бүтэц зохион байгуулалтын хэлтсийн мэдээллийн санд хадгална.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

Оюу толгой ХХК-ийн Авьяас, ур чадвар, манлайллыг хөгжүүлэх стратеги (2017 оны 3 дугаар сард батлагдсан) нь ажиллах хүчний тодорхой хэсэгт зорилтот хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх боломжийг олгодог. Ирээдүйн манлайлагчдад чиглэсэн хөтөлбөр, үйл ажиллагаа нь Рио Тинтогоос санал болгосон хөтөлбөрийн хамт Менежерийн болон Ерөнхий менежерийн түвшинд үндэсний манлайлагчдыг хөгжүүлэхэд чиглэдэг. Өндөр үнэ цэнэтэй, ур чадвар бүхий ажилтнуудад зориулсан хөтөлбөр, ур чадвар, манлайллыг хөгжүүлэх санаачилга нь цаашид удирдах ур чадварыг сайжруулж, чадавхыг хөгжүүлж, ялангуяа гүний уурхайн техникийн ур чадвар, арилжааны болон үйл ажиллагааны давуу чанар, хөрөнгийн менежмент, ЭМААБО зэрэгт чиглэсэн байна.

“Залуусын хөгжлийн хөтөлбөр”-өөс эхлээд “Шинэ төгсөгчийг төгөлдөржүүлэх хөтөлбөр” зэрэг сургуулиас ажилд орох хүртэлх хөтөлбөрүүд нь ирээдүйн ур чадвар бүхий боловсон хүчинд чиглэсэн гол санаачилгууд юм. Төрөл бүрийн ур чадвар, манлайллын хөтөлбөрийг илүү сайн үр дүнтэй байлгах зорилгоор тэдгээрийн хэрэгжилтийг тогтвортой арга хэрэгслээр дэмжиж, баталгаажуулж байна. Уг стратегийн гол цөм нь ажилтнуудын чадавхжих үйл явц буюу өөрийн мэргэжлийн хөгжлийг хариуцах явдал юм.

8.4 Оюу толгой ХХК-ийн Өргөтгөлийн төсөл (ОТӨТ)

Оюу толгой ХХК-ийн Өргөтгөлийн төслийн (Гүний уурхай) “(ОТ2-0000-PMT-PLN-00013) Төсөл хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө”-нд хэрэгжиж дууссан болон хэрэгжиж буй гол санаачилгуудыг тусгасан.

8.4.1 Ур чадварын түвшин ба сургалтын хэрэгцээ

ЭМААБО-ны томоохон эрсдэл бүхий ажил үүрэг гүйцэтгэж буй ажилтнуудад мэргэжлийн сургалт явуулах бөгөөд Рио Тинтогийн ЭМААБО-ны Гүйцэтгэлийн стандарт бүрийг тусгах зорилгоор сургалтын хөтөлбөр боловсруулж байна. Тодорхой сэдвээр (жишээлбэл, цацрагийн удирдлага) хийх тусгай сургалтыг гадны үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагаар хийлгэж болох бөгөөд тус шаардлагыг Удирдлагууд болон ЭМААБО хариуцсан хэлтсийн тодорхойлсны дагуу “ОТ-06-PRC-0001-E Сургалт, ур чадвар, мэдлэг олгох журам”-д зааснаар сургалтын хэрэгцээний дүн шинжилгээнд тусгана.

Оюу толгой төсөлд ажиллаж буй бүх үндсэн болон гэрээт ажилтнууд тогтмол зохион байгуулагдах аюулгүй ажиллагааны хэлэлцүүлэгт оролцоно.

Хангамжийн хэлтсийн ажилтнууд гэрээний удирдлагын сургалт болон бусад шаардлагатай ажил мэргэжилд суурилсан сургалтад хамрагдана.

Гэрээт байгууллагуудын хамтын ажиллагааны процессын хүрээнд гэрээт ажилтнуудын боловсрол, чадвар болон сургалтын мэдээллийг Гэрээт компаниудаас цуглуулж, ажилтнуудын ур чадварыг баталгаажуулж, удирдана.

Сургалтын мэдээллийг РТБШ-д оруулж, боловсрол, чадварын гэрчилгээний хуулбарыг (хамаарах бол) ажилтны мэдээллийн санд хавсаргана. ЭМААБО-ны тусгай сургалт, мэдлэг олгох хөтөлбөрийг ЭМААБО-ны Сургалтын мэдээллийн санд тодорхойлсон бөгөөд энэ нь РТБШ-ийн нэг хэсэг байна. Оюу толгой ХХК-ийн жил бүрийн сургалт, хөгжлийн хуваарийг боловсруулахдаа ЭМААБО-ны томоохон эрсдэл бүхий ажил үүрэгт шаардлагатай ур чадварыг тусгасан байна.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5

8.4.2 Байгаль орчин, нийгмийн чиглэлийн сургалтын шаардлага

Холбогдох Удирдлагын төлөвлөгөө бүрт байгаль орчны болон нийгмийн чиглэлийн сургалтын шаардлагуудыг тодорхойлсон байна. Мөн гэрээт компаниудад тавигдах сургалтын шаардлагыг Гэрээт байгууллагуудын хамтын ажиллагааны процессоор тодорхойлсон.

8.4.3 ЭМААБО-ны сургалтын хөтөлбөр, хэрэгжилт

ЭМААБО-ны сургалтын хөтөлбөр болоод хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг дараах дүрэм журам, баримт бичгүүдэд заасан. Үүнд:

- “(OT-06-PRC-0001-E) Сургалт, ур чадвар, мэдлэг олгох журам”
- ЭМААБО-ны Сургалтын мэдээллийн сан
- Оюу толгой ХХК-ийн Сургалт, хөгжлийн хуваарь

9 АУДИТ БА ТАЙЛАН

9.1 Дотоод аудит

Дотоод шалгалт, аудитыг жил бүр хийж энэхүү төлөвлөгөө мөрдөгдөж буй эсэхийг шалгана.

Шалгалтын явцад илэрсэн аливаа зөрчлийг БОНМТ-ний ерөнхий баримт бичгийн 14 дүгээр хэсгийн дагуу тайлагнана.

Нийцүүлэн ажиллаж буй эсэхийг БОНМТ-ний ерөнхий баримт бичгийн 16 дугаар хэсгийн дагуу жил бүрийн дотоод аудитын хөтөлбөрөөр хянан шалгана.

9.2 Гэрээт компанийн аудит

Гэрээт компанийн ажилтнуудыг удирдах тогтолцоонд заасны дагуу Оюу толгой ХХК нь гэрээт компанийн ажилтнуудын анхны томилолтоос өмнө болон түүний дараа тогтмол хугацаанд гэрээт компанийн ажилтнуудад үзлэг шалгалт, аудит хийнэ.

9.3 Хөндлөнгийн аудит

Рио Тинтогийн байгууллагын аудит болон баталгаажуулалтын хөтөлбөр, мөн Төслийн зээл олгогчийн зүгээс энэхүү төлөвлөгөөг мөрдөн ажиллаж буй эсэхэд тогтмол үнэлгээ хийнэ.

Үүний зэрэгцээ, Монгол улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс, Улсын мэргэжлийн хяналтын газар, Нийгмийн даатгалын газар зэрэг Монгол улсын байгууллагуудаас Оюу толгой ХХК-ийн хүний нөөцийн систем, бодлого журам болон Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөрөнгө оруулалтын гэрээний заалтыг мөрдөж буй эсэхэд гэнэтийн болон тогтмол шалгалт хийнэ.

9.4 Баримтын хадгалалт

Рио Тинтогийн Бизнесийн шийдлийг (РТБШ) дотоодын болон хөндлөнгийн аудитаар илэрсэн зүйлс, холбогдох арга хэмжээ, осол зөрчил болон магадлан шалгах ажиллагаа, авсан арга хэмжээг бүртгэхэд ашиглана.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

10 БИЧИГ БАРИМТЫН ХЯНАЛТ

Файлын нэр	HR-10-PLN-0002-М-Хөдөлмөрийн харилцааны удирдлагын төлөвлөгөө
Тодорхойлолт	Үйл ажиллагааны хэсгийн Хөдөлмөрийн харилцааны удирдлага
Эхийг зохиогч	Оюу толгой ХХК-ийн Хүний нөөц, сургалт хариуцсан дэд ерөнхийлөгч Майкл Бек
Үүсгэсэн огноо	2013.09.01
Баталсан албан тушаалтан	Оюу толгой ХХК-ийн Гүйцэтгэх хороо
Баталсан огноо	2013.09.01
Өөрчлөлтийг бүртгэх дугаар	##

Эрсдэлийн зэрэглэл	Үнэлгээ хийсэн огноо	Үнэлгээ хийсэн албан тушаалтан	Хянах хугацаа	Дараагийн хянах огноо
Өндөр	2013.09.01	Оюу толгой ХХК-ийн Хүний нөөц, сургалт хариуцсан дэд ерөнхийлөгч Майкл Бек	Жил бүр	2016.05.20

Хувилбар	Хянан засварласан огноо	Зохиогч	Баталсан	Хянан засварласан тэмдэглэл
1.0	2013.09.01	Оюу толгой ХХК-ийн Хүний нөөц, сургалт хариуцсан дэд ерөнхийлөгч Майкл Бек	Оюу толгой ХХК-ийн Гүйцэтгэх хороо	Баталсан
1.1	2013.11.23	Л.Мөнхцацрал	Оюу толгой ХХК-ийн Гүйцэтгэх хороо	Лавлах баримт бичгийн дугаарыг засаж, баримт бичгийн хяналтыг гүйцэтгэсэн.
1.2	2015.05.20	Махоний Д.Алтерио Содномын Надя Бэнжамин Бригс	Боловсон хүчин, зохион байгуулалт хариуцсан Ерөнхий менежер	Тогтмол хяналт Өөрчлөлт оруулсан тэмдэглэл 2015-008
1.3	2018.10.19	Содномын Надя Лаура Томас	Боловсон хүчин, зохион байгуулалт хариуцсан Ерөнхий менежер	Тогтмол хяналт Шинэ ГҮҮ-ийг оруулсан (хүйсийн эрх тэгш байдлыг дэмжих, гомдол барагдуулах тогтолцоо); хууль тогтоомжид нийцүүлсэн. NOC 2018-006
1.4	2019.11.22	Содномын Надя Лаура Томас	Боловсон хүчин, зохион байгуулалт хариуцсан Ерөнхий менежер	Тогтмол хяналт
1.5	2020.02.14	Содномын Надя Лаура Томас	Боловсон хүчин, зохион байгуулалт хариуцсан Ерөнхий менежер	Тогтмол хяналт Гол албан тушаал, үүрэг хариуцлага хэсэгт өөрчлөлт оруулсан.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5

11 НЭМЭЛТ ХАВСРАЛТУУД

Хавсралт А: Хөрөнгө оруулалтын гэрээний холбогдох шаардлагууд

8 дугаар бүлэг: Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлт болон сургалт

8.1. Хөрөнгө оруулагч, түүний Хамааралтай этгээд нь Монгол Улсын хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгааллын холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмыг дагаж мөрдөнө. Хөрөнгө оруулагч нь цалин хөлсний бодлого хэрэгжүүлэхдээ цалин хөлсийг шударгаар олгох зарчим баримталж, адил үнэлэмж бүхий ажилд адил цалин хөлс олгоно.

8.2. Энэхүү Гэрээ хүчинтэй байх хугацаанд Оюу толгой төслийг цаг хугацаанд нь хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зохих түвшинд мэргэшсэн ажиллах хүчээр хангахын төлөө Хөрөнгө оруулагч, түүний Хамааралтай этгээдүүд болон Засгийн газар хамтран ажиллана.

8.3. Хөрөнгө оруулагчтай гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн болон харьяалалгүй хүн нь хуульд заасны дагуу нийгмийн даатгалд заавал хамрагдана.

8.4. Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.1-д заасны дагуу Хөрөнгө оруулагч нь нийт ажиллагсдын 90 (ер)-ээс доошгүй хувьд нь Монгол Улсын иргэдийг авч ажиллуулна.

8.5. Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн дагуу 2009 онд гадаадаас авах ажиллах хүч, мэргэжилтний хувь хэмжээг тогтоосон Засгийн газрын 2009 оны 59 дүгээр тогтоолын Хавсралтад нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай Засгийн газрын 2009 оны 9 дүгээр сарын 16-ны өдрийн 286 дугаар тогтоолын дагуу Оюу толгой төслийг ажиллах хүчээр хангахаар Хөрөнгө оруулагчтай гэрээ байгуулан ажиллаж буй аж ахуйн нэгжүүдээр дараах нөхцөлийг хангуулах талаар Хөрөнгө оруулагч хүчин чармайлт гарган ажиллана:

8.5.1. Барилгын ажил гүйцэтгэх болон Өргөтгөлийн хугацаанд барилгын ажил гүйцэтгэж байгаа бол ажиллагсдынхаа 60 (жар)-аас доошгүй хувьд Монгол Улсын иргэдийг авч ажиллуулах;

8.5.2. Уул уурхайн болон уул уурхайн холбогдолтой ажил гүйцэтгэж байгаа бол ажиллагсдынхаа 75 (далан тав)-аас доошгүй хувьд Монгол Улсын иргэдийг авч ажиллуулах;

8.6. Хөрөнгө оруулагч нь энэхүү Гэрээний 8.4-т заасан хувь хэмжээний дотор гадаадын иргэнийг хөдөлмөр эрхлүүлэх, орлого олох ажил үйлчилгээгээр хангах бол Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэхүйц хэмжээний ажлын байрны төлбөрийг сар бүр гадаадын иргэн бүрээр тооцож Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлнө.

8.7. Гадаад ажиллагсдын тоо энэхүү Гэрээний 8.4-т зааснаас хэтэрсэн тохиолдолд хэтэрсэн ажлын байр тутамд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 (арав) дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх төлбөрийг сар тутам Хөрөнгө оруулагч төлнө.

8.8. Энэхүү Гэрээний 8.7-д заасан төлбөрийг Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.3-т заасны дагуу холбогдох сум, дүүргийн төсөвт төвлөрүүлж шилжүүлсний дараа тухайн сум, дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлаас тогтоосон журамд заасны дагуу тодорхой хэсгийг нь энэхүү Гэрээний 8.12-д заасан Оюу толгой ХХК-ийн Сургалтын стратеги, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд зориулан хуваарилж, Монгол Улсын иргэдийг сургах ур чадварыг нь дээшлүүлэх, эсхүл шинээр ур чадвар эзэмшүүлэхэд зарцуулна.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө

Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.5
---	--	------------------

8.9. Энэхүү Гэрээний 8.4, 8.5-д тогтоосон ажиллах хүчний хувь хэмжээг зөрчсөн нь энэхүү Гэрээг зөрчсөн гэж үзэх үндэслэл болохгүй бөгөөд энэхүү Гэрээний 10.7 дахь заалтыг хэрэглэхгүй.

8.10. Оюу толгой төсөлд гадаадын иргэдийг ажиллуулахад шаардагдах бүхий л зөвшөөрлийг олгох үйл явцыг хөнгөвчлөх, шуурхайлах талаар Хөрөнгө оруулагчийн гаргасан хүсэлтэд Засгийн газар дэмжлэг үзүүлнэ.

8.11. Хөрөнгө оруулагч нь өрсөлдөөний зарчмыг баримтлан Оюу толгой төсөлд ажиллах Монгол Улсын харьяат инженер-техникийн ажилчдын тоог аль болох нэмэгдүүлэх чармайлт гаргах ба үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 5 (тав) жилийн дотор инженер-техникийн ажилтны 50 (тавь)-иас багагүй, 10 (арав) жилийн дотор 70 (дал)-аас багагүй хувь нь Монгол Улсын иргэн байлгах талаар боломжтой бүх арга хэмжээг авна.

8.12. Энэхүү Гэрээ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш 90 (ер) хоногийн дотор Хөрөнгө оруулагч нь Оюу толгой төсөлд ажиллах Монгол ажилчдыг сургах 5 (тав) жилийн дэлгэрэнгүй, иж бүрэн сургалтын стратеги болон төлөвлөгөөг (цаашид “Оюу толгой төслийн сургалтын стратеги болон төлөвлөгөө” гэх) олон нийтэд танилцуулахаар Засгийн газарт хүргүүлнэ.

8.13. Оюу толгой төслийн Сургалтын стратеги болон төлөвлөгөө нь Монгол Улсын уул уурхайн салбар, нэн ялангуяа Өмнөговь аймгийн бүс нутаг болон Оюу толгой төсөлд шаардлагатай мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, тэдгээрт Оюу толгой төсөлтэй холбоотой мэргэжил олгох, мэргэжлийн болон мэргэшлийн ур чадварыг нь дээшлүүлэхэд чиглэгдэнэ.

8.14 Хөрөнгө оруулагч нь бүтэн жилийн сургалтын төлөвлөгөөндөө дараах ажлыг тусгана:

8.14.1. Үндсэн үйл ажиллагааны хүрээнд сургалт зохион байгуулж, ажилчдын ур чадварыг дээшлүүлж, дадлагажуулах;

8.14.2. Хөрөнгө оруулагчийн ойрын болон дунд хугацааны хүний нөөцийн төлөвлөгөөний дагуу сургах;

8.14.3. Өөрсдийн сонгосон ажилчдын мэргэшлийн түвшинг ахиулахын тулд Монгол Улсад болон гадаад улсад гэрээгээр сургалтад хамруулах.

8.15. Хөрөнгө оруулагч нь Монгол Улсын иргэдийг уул уурхайн салбарын мэргэжил, ялангуяа инженер-техникийн чиглэлээр мэргэжил эзэмшихэд туслах зорилгоор оюутны тэтгэлгийн хөтөлбөр хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хүрээнд энэхүү Гэрээ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш 6 (зургаа) жилийн туршид Монгол Улсын их, дээд сургуульд суралцаж буй 120 (нэг зуун хорь), гадаадын их, дээд сургуульд суралцаж буй 30 (гуч) Монгол оюутанд тэтгэлэг олгоно. Уг тэтгэлэг нь сургалтын болон амьжиргааны зардлаас бүрдэнэ. Хөрөнгө оруулагч нь тэтгэлэгт хамрагдсан оюутнуудыг Оюу толгой төсөл, эсхүл олон улсын тохиромжтой уурхайд ажиллах, дадлагажих боломжоор хангана.

8.16. Монгол Улсын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журамд нийцүүлэн Оюу толгой төслийн эрүүл ахуй, аюулгүй үйл ажиллагааны систем, дүрэм журмыг боловсруулан баталж, дагаж мөрдөхийн зэрэгцээ Хөдөлмөрийн тухай хууль, түүний дотор хамтын гэрээний бүх шаардлагыг дагаж мөрдөнө.

8.17. Засгийн газар нь энэхүү Гэрээ хүчин төгөлдөр болсноос хойш 6 (зургаа) сарын дотор Оюу толгой төсөлд хэрэгцээтэй ажиллах хүчийг олон улсын стандартын дагуу бэлтгэх боломжийг хангах үүднээс сонгосон их, дээд сургууль, мэргэжлийн сургалтын байгууллагуудад уул уурхайн боловсрол, мэргэжлийн сургалтын олон улсын хэмжээний хөтөлбөрийг нэвтрүүлэхэд бүх талын дэмжлэг үзүүлнэ.