



Оюу Толгой ХХК

Хүний Нөөц ба Ур чадварын хөгжил

Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын Төлөвлөгөө

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.2

ГАРЧИГ

1. ОРШИЛ	4
1.1 Зорилго.....	4
1.2 Хэрэглээ.....	4
1.3 Эхлэх огноо	4
1.4 Эрх мэдэл ба удирдлага	4
2. ХАМРАХ ХҮРЭЭ	5
2.1 Удирдлагын төлөвлөгөөний хамрах хүрээ	5
2.2 Бусад удирдлагын төлөвлөгөөтэй давхцах байдал	5
3. ГҮЙЦЭТГЭХ ҮҮРЭГ, ХАРИУЦЛАГА	9
3.1 Удирдлагын төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд гүйцэтгэх гол үүрэг, хариуцлага	9
3.2 Гол уялдаа холбоонууд	10
4. ТӨСЛИЙН СТАНДАРТУУД	10
4.1 Монгол Улсын холбогдох хууль, стандартууд.....	11
4.2 БОННБНУ-ний шаардлагууд	14
4.3 МУ-ын ЗГ-ын өмнө хүлээсэн бусад үүрэг амлалт, ЗГ-аас тавьж буй шаардлагууд	14
4.4 Олон улсын холбогдох стандарт, удирдамжууд	15
4.5 ОТ болон Рио Тинтогийн холбогдох стандартууд.....	16
4.6 Төслийн холбогдох стандартуудын хураангуй	17
5. НӨЛӨӨЛӨЛ БУУРУУЛАХ ХЭМЖИЛТ, УДИРДЛАГЫН ХЯНАЛТУУД	17
5.1 ОТ-н хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын зарчим, арга барил.....	22
5.1.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын үндсэн зарчмууд.....	22
5.1.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын үндсэн арга хэмжээ.....	23
5.1.3 Ажилд авах нөхцөл.....	27
5.1.4 Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг бодлого, санал гомдлын удирдлага.....	31
5.1.5 Ажилчдын орон сууц ба тээвэр.....	32
5.1.6 Кэмийн дотоод журам, ёс зүйн дүрэм.....	34
5.1.7 Эвсэл нэгдэл, хамтын хэлэлцээр.....	35
5.1.8 Гэрээт гүйцэтгэгчдийн удирдлага, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээ.....	36
6. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХУВААРЬ	39
6.1 Удирдлагын төлөвлөгөөг хянаж үзэх, засварлах	39
6.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхээр товлосон хугацаа	39
7. ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ	40
7.1 Хяналт шинжилгээний шаардлагуудын тойм	40
7.2 Гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлтүүд.....	41

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.2

7.3	Мониторингийн гол үйл ажиллагаа	41
8.	СУРГАЛТ	42
8.1	Ерөнхий тойм.....	42
8.2	Ажил үүрэгт тусгайлан зориулсан сургалт.....	44
8.2.1	<i>Чадамжийн түвшин болон сургалтын хэрэгцээ</i>	44
8.2.2	<i>Байгаль орчны болон нийгмийн сургалтын шаардлагын доод хэмжээ</i>	44
8.2.3	<i>ЭМААБО-ны сургалтын хөтөлбөрүүд, түүнийг хүргэх</i>	45
9.	АУДИТ БА ТАЙЛАГНАЛ	45
9.1	Дотоод аудит.....	46
9.2	Гэрээт гүйцэтгэгчийн аудит.....	46
9.3	Гадаад аудит.....	46
9.4	Баримт бичгийн хадгалалт	46
10.	БИЧИГ БАРИМТЫН ХЯНАЛТ	47
11.	ТУСЛАХ ХАВСРАЛТУУД	48
ХАВСРАЛТ А: ХӨРӨНГӨ ОРУУЛАЛТЫН ГЭРЭЭНИЙ ХОЛБОГДОХ ШААРДЛАГУУД		49
ХҮСНЭГТ		
Хүснэгт 1: БОННУ дэх Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, эдгээрийг Удирдлагын төлөвлөгөөнөөс хэрхэн олох тухай.....		5
Хүснэгт 2: Гол үүрэг, хариуцлага хүлээх хүмүүс.....		9
Хүснэгт 3: Удирдлагын гол хяналтууд		18
Хүснэгт 4: Хэрэгжүүлэхээр товлосон хугацаа		40
Хүснэгт 5: Хяналт шинжилгээний гол хэмжүүр		42

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

1 ОРШИЛ

1.1 Зорилго

Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөө дараах зорилготой. Үүнд:

- Удирдлагын төлөвлөгөөний цар хүрээг тодорхойлж, холбогдох Удирдлагын харилцах хүмүүсийг тодорхойлох
- Үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох
- Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөнд холбогдох Төслийн стандартуудыг заах
- Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөнд холбогдох Төслийн үүрэг амлалт, үйл ажиллагааны журам, зааварчилгааг тодорхойлох
- Гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлтүүд болон хяналт шинжилгээ хийх, тайлагнах журмыг тодорхойлох
- Сургалтын шаардлагуудыг тогтоох, ба
- Туслах материал, мэдээлэлд ашиглах эх үүсвэрийг заах

1.2 Хэрэглээ

Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөнд заасан шаардлагыг ОТ-н бүх үйл ажиллагаанд, тэр дундаа гэрээт ажилтнуудын үйл ажиллагаанд (энэхүү Төлөвлөгөөнд тохирох буюу заасны дагуу) мөрдөнө.

1.3 Эхлэх огноо

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

1.4 Эрх мэдэл ба удирдлага

ОТ-н Гүйцэтгэх хороо энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөг 2013 оны 9 сарын 1-ний өдөр батлав.

Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөг ОТ-н Хүн, байгууллага хариуцсан Ерөнхий менежер эзэмшинэ. Төслийн бүтэц, дүрэм журамд орсон өөрчлөлтийг тусгахаар илүү ойр давтамжтайгаар хянан шинэчлэх шаардлагатай болоогүй л бол тус Удирдлагын төлөвлөгөөг хоёр жил тутам хянаж, төлөвлөгөөнд нэмэлт өөрчлөлт, шинээр мэдээлэл оруулах шаардлагатай эсэхийг тодорхойлно. Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулах аливаа хүсэлтийг Өөрчлөлтийн Удирдлагын журамд заасны дагуу зохих ёсоор хянуулж, батлуулна.

2. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

2.1 Удирдлагын төлөвлөгөөний хамрах хүрээ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөө нь ОТ-н бүх үйл ажиллагааг, түүний дотор гэрээт гүйцэтгэгчдийг (энэхүү Төлөвлөгөөнд тохирох буюу заасны дагуу) хамарна. Гүйцэтгэгчийн зүгээс хийх хэрэгжилтийг Гэрээт гүйцэтгэгчийн Удирдлагын бичиг баримтад (ОТ-07-PLN-0001) тусгасан.

2.2 Бусад удирдлагын төлөвлөгөөтэй давхцах байдал

Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөө нь Байгаль орчин болон нийгмийн Удирдлагын төлөвлөгөөний (ОТ-07-PLN-0003) хүрээнд тодорхойлсны дагуу Оюу Толгой төслийн Үйл ажиллагааны Удирдлагын цогц төлөвлөгөөний нэг хэсэг юм.

Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөг ОТ-н Хүний нөөц ба Ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс эзэмших бөгөөд бусад хэд хэдэн Удирдлагын төлөвлөгөө, Хэрэгжилтийн бичиг баримттай зарим хэсгээрээ давхцаж, харилцан уялдаа холбоотой байна. Үүнд:

- Гэрээт гүйцэтгэгчийн Удирдлагын бичиг баримт (ОТ-07-PLN-0001), ялангуяа хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын асуудалтай холбоотойгоор ОТ-н гэрээт гүйцэтгэгчдийг сонгон шалгаруулах, удирдах, хянах журамтай холбоотой.
- Хүн амын шилжилт хөдөлгөөний Удирдлагын төлөвлөгөө (ОТ-10-PLN-0004), ялангуяа Төсөлд ажил эрхлэх, нэвтрэх боломж, орон нутгийн хүн ам болон ОТ-н ажилчдын бизнест үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг багасгах болон Ханбогд сумын нутаг дэвсгэрт шилжин ирж буй ажил гориллогч нартай холбоотой.
- Нүүлгэн шилжүүлэх хөтөлбөр (ОТ-10-PLN-0006), ялангуяа шалгуурт тэнцсэн, сонирхож буй малчдад ажил болон ажил мэргэжлийн сургалт олгохтой холбоотой.
- Дотоодын бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр
- Бэлчээр ба амьжиргаа дээшлүүлэх стратеги (ОТ-10-E2-PLN-0001)
- Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх хөтөлбөр.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө нь ерөнхийдөө ОТ-н ажилчидтай холбоотой үйл явц, журмыг тодорхойлно.

ОТ-н Хүний нөөц ба Ур чадвар хөгжүүлэх хэлтсийн ажил, үүргээс гаднах өргөн хүрээний Удирдлагын төлөвлөгөөнүүдтэй хэд хэдэн хэсгээрээ давхцаж байгаа тул дараах хүснэгтэд ОТ-н БОННБУ-нд заасан ажил эрхлэлттэй холбоотой нөлөөлөл бууруулах арга хэмжээнүүдийн талаар болон эдгээр үүрэг амлалтыг аль Удирдлагын төлөвлөгөөнүүд, ОТ-н хөтөлбөр, арга хэмжээнүүдээс олж болохыг харуулсан болно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Хүснэгт 1: БОННУ дэх хөдөлмөр, ажил эрхлэлтийн нөлөөлөл бууруулах арга хэмжээ ба Удирдлагын төлөвлөгөөнүүдийг хаанаас олж болох тухай

ОТ-н БОННБУ-ний С9-р бүлэгт заасан загвар, сайжруулалт болон нөлөөлөл бууруулах алхмууд	Төслийн дугаар
Өмнгөвь аймгийн хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, ур чадварын бүртгэл, мэдээллийн сан	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, 5.1.2 заалт – ур чадварын мэдээллийн сан
Монгол иргэдийг ажил авах зорилт. Барилгын болон үйл ажиллагааны ажиллах хүчний ажил дээрх болон мэргэжлийн сургалт.	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, L-KPI 01
Орон нутгийн болон Монгол улсын иргэдийг түлхүү ажиллуулах.	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, 5.1.2 заалт – орон нутгийн иргэдийг түлхүү ажиллуулах
Барилга угсралт, үйл ажиллагааны үе шатанд ажлын орон тоог өргөн дэлгэр зарлах.	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, 5.1.2 заалт – хүний нөөц бүрдүүлэлтийн нэг хэсэг болох мэдээллээр хангах заалт
Эмэгтэйчүүдийг ажилд авахыг дэмжих.	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, L-KPI 02
Дотоодын ажилчдад олгох ажлын бэлэн байдлын болон бусад сургалтууд	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, L05, L06 ба L07
Жижиг түвшний санхүүжилт болон бусад хөтөлбөр, төлөвлөгөөний дагуух уул уурхайн бус ажил эрхлэлт, бизнес хөгжлийн боломжууд.	<ul style="list-style-type: none"> Хүн амын шилжилт хөдөлгөөний Удирдлагын төлөвлөгөө, Хүснэгт 2 – Дотоодын бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн (Дотоодын Бизнес ба Эдийн Засгийн Хөгжил) хөтөлбөр
Орон нутгийн болон дотоодын ажиллах хүчинд тусгайлан зориулсан ажлын цаг/ээлж/ээлж солилцох.	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, 6-р заалт – Ажлын ээлж солилцох ба тээвэрлэлт
Зориулалтын ажил эрхлэлтийн төвүүд ба хүний нөөц бүрдүүлэлтийн тусгай ажилчид.	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, 5.1.2-р заалт – Хүний нөөц бүрдүүлэлтийн ажилтнууд болон оффис
Цалингийн жишиг тогтоох судалгаа.	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, 5.1.3-р заалт – Хөдөлмөрийн хөлс
2 шинэ МСҮТ-ийн коллеж байгуулж, одоо байгаа 5 МСҮТ-ийн коллежийг сэргээн засварлахад хувь нэмэр оруулах.	<ul style="list-style-type: none"> Хийж гүйцэтгэсэн.
Гэрээт гүйцэтгэгчид болон ханган нийлүүлэгч нар ХН/ЭМААБО болон бусад	<ul style="list-style-type: none"> Гэрээт гүйцэтгэгчийн Удирдлагын бичиг баримт, СМ03

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

холбогдох стандартуудыг дагаж мөрдөх шаардлагатай.	
ОТ болон гүйцэтгэгч нарын ердийн аудит	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, 9-р заалт Гэрээт гүйцэтгэгчийн Удирдлагын бичиг баримт – 7-р заалт: Өдөр тутмын үзлэг шалгалт ба улирал тутмын аудит
Цомхотгол, буцаан таталтын урьдчилсан төлөвлөлт ба Удирдлага.	<ul style="list-style-type: none"> Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө, L04
Ажилчдыг Рио Тинтогийн үйл ажиллагаануудад олон улсын солилцоогоор явуулах, сэлгэн томилгоо хийх.	<ul style="list-style-type: none"> Рио Тинтогийн албан тушаал ахиулах стандарт процесс
Орон нутгийн бизнес, хөрөнгө оруулалт, нөлөөлөлд өртөж буй малчдад зориулсан төрөл бүрийн сургалтын санаачилга.	<ul style="list-style-type: none"> Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Төслийн хангамж, худалдан авалтад үндэсний, бүс нутгийн болон орон нутгийн оролцоог түлхүү хангах.	<ul style="list-style-type: none"> Хүн амын шилжилт хөдөлгөөний Удирдлагын төлөвлөгөө, Хүснэгт 4 – IMP17
Орон нутгийн бизнесийн хөгжлийг дэмжих, туслалцаа үзүүлэх.	<ul style="list-style-type: none"> Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх төв байгуулах.	<ul style="list-style-type: none"> Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Төслийн нөлөөллийн бүс нутаг дахь одоогийн бизнес эрхлэгчдэд сургалт, техникийн туслалцааны хөтөлбөр болон зах зээлд нэвтрэх үйл ажиллагаа олгох.	<ul style="list-style-type: none"> Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд малчид болон нөлөөлөлд өртөх хүмүүст нэвтрэх түлхүү эрх олгох болон нэмэлт дэмжлэг үзүүлэх.	<ul style="list-style-type: none"> Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Зорилтот хангамж, худалдан авалтын хүрээнд орон нутгийн хөдөө аж ахуйн бизнесийг дэмжих.	<ul style="list-style-type: none"> Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Орон нутгийн бизнесийг хөгжүүлэхэд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх.	<ul style="list-style-type: none"> Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Жижиг, дунд бизнест бага хүүтэй зээл олгох	<ul style="list-style-type: none"> Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

тал дээр банкуудтай хамтран ажиллах.	<ul style="list-style-type: none"> хөгжлийн хөтөлбөр • Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Ханган нийлүүлэгчдийг хөгжүүлэх төв байгуулах.	<ul style="list-style-type: none"> • Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр • Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Төслийн нөлөөллийн бүс нутаг дахь одоогийн бизнес эрхлэгчдэд сургалт, техникийн туслалцааны хөтөлбөр болон зах зээлд нэвтрэх үйл ажиллагаа олгох.	<ul style="list-style-type: none"> • Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр • Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд малчид болон нөлөөлөлд өртөх хүмүүст нэвтрэх түлхүү эрх олгох болон нэмэлт дэмжлэг үзүүлэх.	<ul style="list-style-type: none"> • Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр • Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Зорилтот хангамж, худалдан авалтын дагуу орон нутгийн хөдөө аж ахуйн бизнесийг дэмжих.	<ul style="list-style-type: none"> • Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр • Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Бусад байгалийн баялгийн компаниудтай ажиллах хүчний боломж, бололцоог дэмжих зорилгоор сургалт олгох.	<ul style="list-style-type: none"> • Орон нутгийн бизнес, эдийн засгийн хөгжлийн хөтөлбөр • Өмнөговийн ханган нийлүүлэгчдийн хөгжлийн хөтөлбөр
Бусад (Рио Тинтогийн) дотоодын үйл ажиллагаануудад ажилтан томилох	<ul style="list-style-type: none"> • Рио Тинтогийн мэргэжил хөгжүүлэх стандарт процесс

3. ГҮЙЦЭТГЭХ ҮҮРЭГ, ХАРИУЦЛАГА

3.1 Удирдлагын төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд гүйцэтгэх гол үүрэг, хариуцлага

Дараах хүснэгтэд энэхүү төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үндсэн үүрэг, хариуцлага бүхий хүмүүсийг харуулав.

Хүснэгт 2: Үндсэн үүрэг, хариуцлага бүхий албан тушаалтнууд

Хариуцах эзэн	Үүрэг, хариуцлага
Хүн болон байгууллага хариуцсан Ерөнхий менежер	Төслийн хэрэгжилтийг ерөнхийд нь хариуцах. Хүний нөөцийн үйл явц, сургалт болон хөгжүүлэх санаачлагын Удирдлагыг ерөнхийд нь хариуцах. Энэхүү Төлөвлөгөө болон хэрэгжилтэд нь

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

	шаардлагатай нөөц, эх үүсвэрийг батлах. Ажилтны хөгжлийн стратеги, стратегийн санаачлагуудыг төлөвлөх. Ажиллах хүчний сургалт ба хөгжил.
Хүний нөөц, Бизнесийн түншийн баг	<p>ОТ төслийн талбайн интерфейс. Энэхүү төлөвлөгөөний хэрэгжилт болон ОТ уурхайн төслийн талбай дахь Хүний нөөцийн процессуудыг хянах. Хүний нөөцийн бүртгэлийг хөтлөх, Хүний нөөцийн ажил хэргийг явуулах. Шинээр ажилтан авах, сонгон шалгаруулах, шууд удирдлагуудтай нь хамтран ажлын байрны тодорхойлолт боловсруулах, эргэн хянах ажлыг ерөнхийд нь хариуцах. Хүний нөөц бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах журмыг мөрдүүлэх. Аливаа асуудал, гомдол, дүрэм журмын зөрчлийг шалган шинжлэх, тайлагнах, түүний мөрөөр арга хэмжээг авах. Гүйцэтгэгч, гэрээт ажилтнуудтай Хүний нөөцийн холбоо тогтоох.</p>
Хөдөлмөрийн харилцаа, стратеги хариуцсан Орлогч захирал	<p>Эвсэл холбоодын харилцаа, хамтын ажиллагааг удирдах. ХН-ийн бодлого, журам, стандартын боловсруулалт, хэрэгжилт болон мөрдөлт. ХН-ийн стандарт, үүрэг амлалтын мөрдөлтийг хянах. Хууль тогтоомжийн дагуу авсан үүрэг амлалтын биелэлт болон бусад тохиолдлуудын талаар төрийн болон бусад байгууллагуудад тайлагнах. Ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлт, ажиллах нөхцөлийг хянах: гүйцэтгэгч болон тэдний холбогдох бодлого, шаардлагыг дагаж мөрдөлтөд (ОТ-н журам, МУ-ын холбогдох хууль тогтоомж, олон улсын стандарт, ялангуяа ОУСК, ЕСБХБ, ОУХБ-ын стандарт)</p>
Хөдөлмөрийн хөлс, ажиллах хүчний төлөвлөлт хариуцсан Менежер	Зах зээлийн нөхцөл байдлыг хянах, цалин урамшууллын хэлэлцээрт өөрчлөлт санал болгох зэрэг цалин, урамшууллын Удирдлагыг ерөнхийд нь хариуцах.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Шууд удирдлага, менежерүүд	Ажлын багуудад Хүний нөөцийн бодлого, журам, стандартуудыг авч хэрэгжүүлэх. Ажилд тохиромжтой гүйцэтгэлийн үнэлгээ болон ажиллах хүчний сургалтыг хариуцах.
Бүх ажилчид	Танилцуулах сургалт болон бусад компанийн зүгээс олгох сургалт, харилцаа холбооны дагуу Хүний нөөцийн бодлого, журам, стандарттай танилцсан байх.

Хүний нөөцийн Удирдлага болон сургалттай холбоотой хувь хүний үүрэг, хариуцлагыг хувь хүний ажлын байрны тодорхойлолтод заасан болно.

3.2 Гол уялдаа холбоонууд

Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг дараах үндсэн харилцах хүмүүс (жишээ нь энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөний бүрдэл хэсгүүдийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий хүмүүс) хангана. Үүнд:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагатай холбоотой Хүн болон байгууллага хариуцсан Ерөнхий менежер.
- Ажилчдын эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааны асуудалтай холбоотой Эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаа, байгаль орчин, аюулгүй байдал, орон нутаг хариуцсан Ерөнхий менежер.

4. ТӨСЛИЙН СТАНДАРТУУД

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

- Монгол улсын холбогдох хууль тогтоомж, улсын стандартууд
- Монгол улсын төрийн эрх бүхий байгууллагуудын өмнө хүлээх бусад үүрэг, тэдний шаардлагууд
- Холбогдох Зээлдүүлэгчийн стандарт, дүрэм журам
- Рио Тинтогийн стандартууд
- ОТ-н дагаж мөрдөх үүрэг хүлээсэн бусад үйлдвэрийн зааварчилгаа, дүрэм

4.1 Монгол улсын холбогдох хууль, стандартууд

1991 оны 7 сарын 1-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль (Хөдөлмөрийн тухай хууль)

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогч болон ажилчдын эрх үүргийг тодорхойлно. Уг хуулинд маш олон сэдвийг хамрах бөгөөд үүнд, хамтын гэрээ хэлэлцээр, хамтын болон хувь хүний хөдөлмөрийн маргаан, ажлын байрны нөхцөл, заалтууд, хууль зөрчих үед хүлээх хариуцлага болон ажил олгох явцдаа хүйсийн тэгш эрхийг хангах зэрэг орно.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажилчин нь тодорхой хэмжээний эрх эдлэх бөгөөд үүнд эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааны хууль журманд нийцсэн ажлын нөхцлөөр хангуулах, ажил хөдөлмөртөө тохирсон хөлс авах, амрах, өөрийн эрх ба хууль ёсны ашиг сонирхолоо хамтран ажиллагсадтайгаа эвсэл холбоо байгуулан төлөөллийн байгууллага болон хамтын гэрээ хэлэлцээрээр дамжуулан хамгаалуулах, тодорхой нөхцөл байдлын улмаас ажил хаялт зохион байгуулах, тэтгэвэр тэтгэмж авах, нийгмийн халамжинд хамрагдаж улсаас нас барсны тэтгэмж авах зэрэг үйлчилгээнээс гадна хөдөлмөрийн болон хамтарсан гэрээ хэлэлцээрт тусгагдсан эрхүүдийг эдэлнэ.

Ажлын байран арьс өнгө, нас хүйс, нийгмийн давхрага, үндэс угсаа, сурвалж гарал, шашин шүтлэг, эд баялаг, үзэл суртлаар ялгаварлан гадуурхахыг хатуу хориглох бөгөөд тодорхой төрлийн ажилд эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлэхийг хориглосон асуудлыг тусдаа дүрэм журамд тусгагдсан. Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1-р зүйлд зааснаар “Эмэгтэйчүүд хийхийг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан Засгийн газрийн гишүүн батална”. Уг хуулийн заалтын дагуу Эрүүл мэнд, Нийгмийн хамгааллын сайд 1999 оны А/204 тоот тушаалаар Эмэгтэйчүүд болон цөөнхийн хийхийг хориглосон ажлын жагсаалтыг гарган баталсан.

Жирэмсэн болон хүүхэдтэй эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахыг хатуу хориглосон бөгөөд жирэмсний амралт авах эрхтэй. Гурваас доош насны хүүхэдтэй эхчүүдэд хүүхэд асрах хугацааны чөлөө авах эрх олгох бөгөөд чөлөө авсан ажилчдад ажил олгогч ажилдаа эргэн орох бололцоог олгоно.

Ажилчдын эрхийг хамтарсан гэрээ хэлэлцээрээр хамгаалах бөгөөд эдгээр хэлэлцээрийг мэргэжилтнүүд, эдийн засгийн салбар болон бүс нутаг, сум, аймаг, нийслэлийн түвшинд тус тус байгуулна. Хамтарсан гэрээ хэлэлцээрт ажилчдад олгох нийгмийн халамжийн талаар мөн тусгасан. Эдгээр хамтын гэрээ хэлэлцээрүүд холбогдох хууль тогтоомжийн байгууллагад бүртгэгдэнэ. Хөдөлмөрийн аливаа хамтын маргааныг Хөдөлмөр эрхлэлтийн арбитрын шүүхээр зохицуулах бөгөөд хувь хүний хөдөлмөрийн маргааныг шүүх болон комиссоор дамжуулан зохицуулна.

Ажил эрхлэлттэй холбоотой хэд хэдэн дүрэм журам байдаг бөгөөд бүгд энэхүү “шүхэр” хуульд үндэслэн батлагдсан.

Монгол улсын Нийгмийн даатгалын тухай хууль, 1995 оны 5 сарын 31

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Энэхүү хуулийн хүрээнд ажил олгогч Хөдөлмөрийн гэрээ, үйлчилгээний гэрээ эсвэл ажилчин хөлслөх гэрээний дагуу ажиллаж буй ажилтны өмнөөс нийгмийн даатгалын хураамж¹ төлнө.

Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль, 2006 оны 7 сарын 8

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, мэргэжлээр гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай гэрээг гадаадын хуулийн этгээдтэй байгуулж болно. Гадаад иргэд ажилд авах гэж буй байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас ажил эрхлэх зөвшөөрөл урьдчилан авах ёстой. Цуцлагдсан болон сунгасан гэрээний мэдээллийг тухай бүр гаргаж, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага буюу түүний эрх олгосон байгууллагад албан ёсоор ирүүлж байна.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, 2010 оны 4 сарын 16

Ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээгээр ажиллуулж байгаа ажил олгогч нь түүнд Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний Хорооноос тогтоосон хэмжээнээс багагүй үндсэн цалин /хөлс/-г олгох үүрэг хүлээнэ.

Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхий тухай хууль, 2003 оны 5 сарын 23

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

Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011 оны 2 сарын 2

Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхах ба Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хууль тогтоомжид зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд эрэгтэй, эмэгтэй хүйсийн аль нэгэнд давуу эрх олгох, хязгаарлалт тогтоохыг хориглоно. Ажил олгогч, жирэмсэн эсвэл жирэмсний чөлөө авсан ажилтныг ажлаас халахыг хориглоно.

¹ Нийгмийн даатгалын хураамжид тэтгэвэр, урамшуулал, эрүүл мэнд, ажилгүйдлийн болон үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалын хураамж орно.

Хуудас 12, нийт 48

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.2

Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эмэгтэй, эрэгтэй ажилтанд ажил, мэргэжлийн эрх ашиг, гэр бүлийн үүргээ хослуулах, хүүхэд төрүүлэх, асрах нөхцөл бололцоо олгох, эрүүл мэндээ хамгаалах нөхцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээг тусгана.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль, 2008 оны 5 сарын 22

Энэ хууль нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи төрийн бодлого, үндсэн зарчмыг тодорхойлно. Үүгээр ажлын байранд тавигдах хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэнийг эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи сургалтыг жилд хоёроос доошгүй удаа зохион байгуулж, нийт ажилтныг хамруулан, шалгалт авч байна.

Бусад холбогдох хууль эрх зүйн шаардлагуудад дараах баримт бичгүүд орно. Үүнд:

- *Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийг 2.0 ба 3.0 хувиар төлөх ажил олгогчийн жагсаалт, Засгийн газрын 142-р тогтоол, 2008 он.*
- *Аж ахуйн нэгж, байгууллага болон тэдгээрт ажиллаж буй даатгуулагчийн шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын бүрэлдэхүүн, Засгийн газрын 212-р тогтоол, 1994 он.*
- *Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнийг бүртгэх, судлах тухай журам, Засгийн газрын 14-р тогтоол, 2009 он.*
- *Ажлын цагийг нэгтэн бодох тухай засгийн газрын 122-р тогтоол, 1999 он.*
- *Тэтгэврийг хөнгөлөлттэй тогтоох газрын дор болон хөдөлмөрийн хорттой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил мэргэжлийн жагсаалт, Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны сайдын 77-р тушаал.*
- *Ээлжийн амралт олгох тухай Нийгэм хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны сайдын 166-р тушаал, Хавсралт 1, 2000 он.*
- *Хөдөлмөрийн хуулийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай Улсын дээд шүүхийн 33-р тогтоол, 2006 он.*

4.2 БОНБНУ-ний шаардлагууд

ОТ төсөлд өгсөн БОНБНУ-үүд болон холбогдох Байгаль орчин хамгаалах төлөвлөгөөнд хөдөлмөр эрхлэлттэй шууд холбоотой тусгай шаардлагууд байхгүй.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

4.3 МУ-ын Засгийн Газрын өмнө хүлээсэн бусад үүрэг амлалт, ЗГ-аас тавьж буй шаардлагууд

Монгол улсын нэгдэн орсон олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенциуд

Монгол улс Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) өргөн хүрээний конвенциудад нэгдэн орсон бөгөөд үүнд дараах гэрээ, конвенциуд орно:

- 29 Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх тухай (1930 он)
- 87 Эрх ашгаа хамгаалахын тулд зохион байгуулалттай эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө (1948 он)
- 98 Зохион байгуулах, хамтарсан хэлэлцээр хийх эрхийн тухай (1949 он)
- 100 Тэгш цалин хөлс олгох тухай конвенци (1951 он)
- 105 Албадан хөдөлмөр эрхлэлтийг устгах тухай (1957 он)
- 111 Ялгаварлан гадуурхалт (Хөдөлмөр эрхлэлт болон албан тушаал) 1958 он
- 138 Хөдөлмөрийн насны доод хэмжээний тухай (1973 он)
- 182 Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах тухай (1999 он)
- 155 Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай конвенци (1981 он)
- 159 Хөдөлмөрийн чадварын нөхөн сэргээлт ба ажил эрхлэлтийн (Тахир дутуу хүмүүсийн) Конвенци (1983 он).

Хөрөнгө оруулалтын гэрээний заалтууд

2009 оны 10-р сард Айвенху Майнз, Рио Тинто ПиЭлСи болон Монгол улсын Засгийн газрын хооронд байгуулсан Оюу Толгойн *Хөрөнгө оруулалтын гэрээний* (ХӨОГ) нэг хэсэг болох хөдөлмөр эрхлэлт, сургалт, болон ажлын байрны эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааны талаар үндэсний хэмжээний асуудлыг дараах амлалт үүргийг авсан. Үүнд:

- *Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43.1-р зүйлд зааснаар 90%- иас доошгүй хувь нь Монгол улсын иргэн байх ёстой гэж заасан байдаг.*
- *"...Хөрөнгө оруулагч нь Оюу Толгой Төсөлд хөдөлмөр эрхлэлтийг зуучлах байгууллагуудтай гэрээний үндсэн дээр хамтран ажиллах шилдэг арга барилыг ашиглан ажиллана гэсэн ба үүгээр:*

о Барилгын ажлын болон өргөтгөлийн хугацаанд авч ажиллуулах ажилчдын 60%- иас доошгүй хувь нь Монгол улсын иргэн байх шаардлагатай,

о Уурхайн болон уурхайтай холбоотой ажилд 75%- иас доошгүй хувь нь Монгол улсын иргэн болоод аж ахуйн нэгж байх ёстой.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

- Хөрөнгө оруулагчид Оюу Толгойд шударга өрсөлдөөний зарчмаар Монгол инженер, техникийн ажилчдаас сонгон авч өөрийн чадавхийг хамгийн дээд түвшинд хүргэхээр хичээн ажиллах ба эхний 5 жилд нийт инженер техникийн ажилчдын 50%, түүнчлэн 10 жилийн дотор 70%- ийг Монгол улсын иргэдээс бүрдүүлэх болно.
- Оюу Толгойн сургалтын стратеги, төлөвлөгөөгөөр Өмнийн Говийн бүс нутаг болоод нийт Монгол улсын нутаг дэвсгэр дээр хэрэгжиж буй уул уурхайн төслүүд мөн голчлон Оюу Толгой төсөлд мэргэжилтэн бэлтгэх, ажилчин албан хаагчдын мэргэжлийг дээшлүүлэхэд мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвүүдийн мэргэжилтнүүдийг сургаж, боловсруулахад гол анхаарлаа хандуулах болно.
- Хөрөнгө оруулагчид нь Монгол улсад даган мөрддөг Хөдөлмөрийн хууль болон бусад хамааралтай хууль дүрэмд нийцсэн ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйд зохицсон дүрэм журам, тогтолцоог Оюу Толгой төсөлд зориулан боловсруулна.

ХөОГ-тэй холбоотой шаардлагуудын дэлгэрэнгүй ишлэл заалтуудыг энэхүү Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөөний Хавсралт А-д хавсаргав.

4.4 Олон улсын холбогдох стандарт, удирдамжууд

ОТ-н хэрэгжүүлэх олон улсын стандартыг Олон улсын санхүүгийн корпораци (ОУСК) ба Европын сэргээн босголт, хөгжлийн банк (ЕСБХБ)-наас заасан байдаг.

ОУСК-ын Гүйцэтгэлийн Стандарт 2: Хөдөлмөр эрхлэлт ба ажлын байрны нөхцөл

ОУСК-ын Гүйцэтгэлийн стандарт нь хөдөлмөр эрхлэлт ба ажлын байрны нөхцөлтэй холбоотой (Гүйцэтгэлийн стандарт 2)² төрөл бүрийн санал зөвлөмжүүдийг тусгасан байдаг. Гүйцэтгэлийн стандарт 2-ыг нэг талаар хэд хэдэн ОУХБ ба НҮБ-ын Конвенциуд удирддаг. Гүйцэтгэлийн стандарт 2-ыг авч хэрэгжүүлсэнээр бизнесийн байгууллагууд хөдөлмөрийн дөрвөн үндсэн стандартыг үйл ажиллагаандаа дагаж мөрдөнө (хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, албадан хөдөлмөр эрхлэлт, ялгаварлан гадуурхахгүй байх).

Дараах үндсэн шаардлагууд орно. Үүнд:

- Ажилчдад хөдөлмөр, ажил эрхлэлтийн тухай үндэсний хууль тогтоомж болон холбогдох хамтарсан гэрээнүүдээр баталгаажих эрхийнх нь талаар тодорхой, ойлгомжтой баримтжуулсан мэдээлэл олгох;
- Ажлын байрны болон хөдөлмөр эрхлэлтийн зохистой нөхцөлөөр хангах

² Олон Улсын Санхүүгийн Корпорацийн Нийгэм болон байгаль орчны тогтвортой хөгжлийн гүйцэтгэлийн стандартууд , 2007 он. Гүйцэтгэлийн стандарт 2: Хөдөлмөр эрхлэлт ба ажлын байрны нөхцөл.

Хуудас 15, нийт 48

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

- Ажилчдын орон сууцны чанар болон Удирдлага, үндсэн үйлчилгээ үзүүлэх тухай бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх
- Шилжин суурьшсан ажилчдыг тодорхойлж, тэдэнтэй ижил төрлийн ажил хийж буй байнгын оршин суугч ажилчинтай тэнцүү ажлын нөхцөл, бололцоогоор хангах;
- Цомхотгол хийхээс өөр оновчтой аргагүй болсон тохиолдолд ажилчдад үзүүлэх цомхотголын сөрөг нөлөөллийг багасгах зорилгоор цомхотголын төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлэх;
- Ажлын байртай холбоотой асуудал тодруулах зорилгоор ажилчдад (мөн тэдний ажиллаж буй байгууллагад) санал гомдлын механизм бүрдүүлж өгөх.

ЕСБХБ- ны гүйцэтгэлийн шаардлага

ЕСБХБ- ны Гүйцэтгэлийн Шаардлага (ГШ) 2 буюу “Ажил хөдөлмөр эрхлэлт ба ажлын байрны нөхцөл” 3 -д эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтран хэлэлцээр хийх, ажилчдын эрүүл мэндийг хамгаалах зэрэг хүний нөөцийн зохистой Удирдлага, ажилчдын эрхийг хүндэтгэх явдал нь байгууллагын тогтвортой байдлын үндэс болдог. Олон улсын санхүүгийн корпорацийн Гүйцэтгэлийн стандарт 2 болон ЕСБХБ-ны гүйцэтгэлийн стандарт 2 нь хүүхдийн хөдөлмөр мөлжилт, албадан хөдөлмөр эрхлэлтийг устгах, хориглох асуудал, ажлын байрны ялгаварлан гадуурхах явдлыг зогсоох (ОУХБ-ын шаардлагын дагуу) зэрэг асуудалтай холбоотой үндсэн зарчим журмуудыг тусгасан. Стандартаар бас компанийн бус ажилчдын Удирдлага, цомхотголын үйл ажиллагаа болон ажлын байран дээрх санал гомдол зэргийг зохицуулна.

4.5 ОТ болон Рио Тинтогийн холбогдох стандартууд

Хүний нөөц бүрдүүлэлт ба Сонгон шалгаруулалтын цогц журмыг Хүний нөөцийн хэлтсээс боловсруулсан ба үүнд ажилд элсүүлэх, хүний нөөц бүрдүүлэх үндсэн үйл явцуудыг тусгасан.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын журмуудын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг 5.1.-р заалтаас харж болно.

4.6 Төслийн холбогдох стандартуудын хураангуй

ОТ нь үндэсний стандарт, зээлдүүлэгчийн стандартууд болон Рио Тинтогийн холбогдох стандартуудын аль илүү хатууг нь дагаж мөрдөх бөгөөд тэдгээр нь Төслийн стандартуудыг төлөөлнө.

5 НӨЛӨӨЛӨЛ БУУРУУЛАХ ХЭМЖИЛТ, УДИРДЛАГЫН ХЯНАЛТ

Ажилчин ажилд авах бодлого ба журмын нэг хэсэг болгон боловсруулсан Удирдлагын хяналтуудаас гадна Төслийн БОННУ-д тодорхойлсон эрсдэл болон нөлөөллийг

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

зохицуулах зорилгоор хэд хэдэн нөлөөлөл бууруулах арга хэмжээг боловсруулсан. Үндсэн Удирдлагын хяналтуудыг хэрэгжилтийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл тусгасан баримт бичгийн дугаарын хамт доорх хүснэгтэд үзүүлэв.

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Хүснэгт 3: Үндсэн Удирдлагын хяналтууд

ID	Сэдэв/чиглэл	Хэрэгжилт/Үйл ажиллагаа	Хяналтын тодорхойлолт	Хариуцах талууд	Баталгаажуулах арга
L01	Хууль эрх зүй	Мөрдлөг	ОТ Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж, ОУСК болон ЕСБХБ-ны холбогдох стандарт, шаардлагууд болон ОУХБ-ын гол конвенциудыг (4.3-р заалтад заасны дагуу) мөрдлөг болгох бодлого, журмыг авч хэрэгжүүлнэ. Мөрдлөгийг Боловсон хүчний мэдээллийн сан ба бүртгэлийн тогтолцооны дагуу хянан шинжилнэ.	ОТ Хүний нөөц, ур чадварын хөгжүүлэх хэлтэс	Боловсон хүчний мэдээллийн сан ба бүртгэлийн систем
L02	Хөдөлмөр эрхлэлт	Ажилчин ажилд авах журам болон ОТ-н Сургалтын стратеги ба төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх	Оюу Толгой нь ажилчин элсүүлэх болон сургалтын хөтөлбөрүүдийг Хөрөнгө оруулалтын гэрээ буюу 8-р бүлэгт зааснаар хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулна. ХөрОГ-ний холбогдох шаардлагуудыг Хавсралт А-д тусгасан.	ОТ Хүний нөөц, ур чадварын хөгжил болон сургалт; Санхүүгийн хэлтэс ба Хангамж, Гэрээний хэлтэс	Засгийн газарт тайлагнах
L03	Хөдөлмөр эрхлэлт	Хүний нөөцийн бодлого, журмын хэрэгжилт	ОТ ХХК Хүний нөөцтэй холбоотой дараах бодлого ба дүрэм журмыг баталж, хэрэгжүүлж байна. Үүнд: Татах, сонгон шалгаруулах: <ul style="list-style-type: none"> • HR-A1: Рио тинтогийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого 	ОТ Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс	Бодлого ба дүрэм журам

Хуудас 18, нийт 48

ХЭВЛЭСЭН ХУВЬ НЬ ХЯНАЛТААС ГАДУУР БОЛНО. ХАМГИЙН СҮҮЛИЙН ХУВИЛБАРЫГ ПРОСПЕКТ ЦАХИМ ХУУДАСНААС ХАРНА УУ

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

		<ul style="list-style-type: none"> • HR-A2: ОТ ХХК/Ажилчин ажилд авах, сонгох журам <p>Ур чадвар, сургалт</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-C1: ОТ ХХК-ийн Сургах, дагалдуулан сургах бодлого <p>Цалин хөлс, шагнал урамшуулал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-D1.1: ОТ ХХК-ийн Урамшуулалын журам • HR-D3: ОТ ХХК-ийн Стандарт бус ажлын нөхцөлийн олговор олгох журам <p>Авъяас:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-E1.5: ОТ ХХК-ийн Ажилтны санаачилгаар боловсрол эзэмшихийг нь дэмжих журам • HR-E2: ОТ ХХК-ийн Шалгалтын хураамжийг буцаан олгох журам <p>Дэмжлэг үзүүлэх:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-G1: Рио тинтогийн Хүний эрхийн бодлого • HR-G1.1: Рио тинтогийн Хүний эрхийн удирдамж • HR-G2: ОТ ХХК-ийн Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш эрхийн бодлого • HR-G6.1: Ажлын цагийн 		
--	--	--	--	--

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

		<p>журам</p> <p>Удирдан зохицуулах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-ST-01: ОТ ХХК-ийн Кэмпийн стандарт, ёс зүйн журам • HR-ST-02: ОТ ХХК-ийн Архи, мансууруулах бодисын удирдлагын стандарт • HR-H1.1: ОТ ХХК-ийн Гүйцэтгэлийн удирдлага, сахилга батын журам • HR-H2.1: ОТ ХХК-ийн Санал гомдол барагдуулах ба эрх тэгш хандах журам • HR-H.3.1: ОТ ХХК-иас гарах журам • HR-H4: Гадаад мэргэжилтний ёс зүйн журам <p>Ажлаас гарах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-I1.1: Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох журам <p><i>Тэмдэглэл: Ажилчид, гэрээт гүйцэтгэгч нар танилцуулах сургалтын нэгэн хэсэг болох Кэмпийн дотоод дүрэм, ёс зүйн журмын сургалтад хамрагдана. Үүнд ОТ жендерийн хүчирхийллийн аль</i></p>		
--	--	---	--	--

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

				<i>ч хэлбэрийг тэвчихгүй байх тухай заасан.</i>		
L04	Цомхотгол	Цомхотгол ба хаалтын журмын хэрэгжилт	ба журмын	Аливаа Цомхотголын төлөвлөгөөний (энэхүү төлөвлөгөөнд тайлбарласны дагуу) хүрээнд гүйцэтгэнэ.	ОТ Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс	Жил бүрийн бодлого ба дүрэм журмын аудит
L05	Сургалт	Орон ажиллах ажлын хангах	нутгийн хүчийг байраар	ОТ зохих ур чадвартай, сургагдсан ажиллах хүчээр хангагдахын тулд ажилчдыг сургалтад хамруулна. Уг сургалт нь хувь хүн болон ОТ-ын шаардлагаас хамаарч ажлын байран дээрх нарийн сургалт эсвэл хичээлийн танхим дахь мэргэжлийн сургалт байж болно. ХөрОГ-ний дагуу техникийн болон мэргэжлийн сургалттай холбоотой үүрэг, амлалтын хүрээнд 5 жилийн Сургалтын төлөвлөгөөг 2011-с 2015 он хүртэл хэрэгжүүлнэ.	ОТ Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс	Ажилчдын бүртгэл
L06	Сургалт	Орон ажиллах ажлын хангах	нутгийн хүчийг байраар	Жил бүрийн сургалтын төлөвлөгөөний дагуу ОТ үндсэн үйл ажиллагаануудын сургалтад ажилчдаа хамруулж, тэдний ур чадварыг дээшлүүлж, цаашдын практик туршлагыг шаардлагын дагуу олгоно. Сургалтын Удирдлагын тогтолцооны нэг хэсэг болох	ОТ Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс	Ажилчдын бүртгэл

Хуудас 21, нийт 48

ХЭВЛЭСЭН ХУВЬ НЬ ХЯНАЛТААС ГАДУУР БОЛНО. ХАМГИЙН СҮҮЛИЙН ХУВИЛБАРЫГ ПРОСПЕКТ ЦАХИМ ХУУДАСНААС ХАРНА УУ

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

			хувь хүний сургалтын хувийн хэргийн дагуу жил бүрийн сургалтын хэрэгцээг хувь хүн тус бүрээр тодорхойлж, хэрэгжүүлнэ.		
L07	Ажилчдын орон сууц	Орон сууцны стандарт	ОТ Монгол улсын холбогдох стандарт, ОУСК/ЕСБХБ-ны “Ажилчдын орон сууц. Процесс ба Стандарт” зааварчилгааны дагуу кэмпүүдийн үйл ажиллагааг явуулна.	ОТ Кэмп ба Төслийн талбайн үйлчилгээ	Ажилчны орон сууцны хэсгийн үзлэг шалгалт

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

5.1 ОТ-н Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын зарчим, арга барил

5.1.1 Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын үндсэн зарчмууд

1. Оюу Толгой нь төслийн талбай дээрх үйл ажиллагаанд дараах заалтуудыг мөрдлөг болгон ажиллана. Үүнд:

- Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль;
- ОУХБ-ын 87, 98, 29, 138, 182, 100 болон 111-р конвенцүүд;
- ОУСК-ын гүйцэтгэлийн стандарт 2;
- ЕСБХБ-ны гүйцэтгэлийн стандарт 2.

2. Эдгээр заалтуудыг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллахаас гадна төслийн үр ашгийг нэмэгдүүлж, болзошгүй сөрөг нөлөөллийг бууруулах зорилгоор Оюу Толгой нь тодорхой бодлогыг давхар баримталдаг. Үүнд:

- Ажилчин ажилд авах бодлого нь уурхайн үйл ажиллагаатай ойрхон аж төрдөг иргэдийн нийгэм эдийн засгийн үр ашиг нэмэгдэх зорилгоор Монгол иргэдийг түлхүү авах зорилгыг эрхэмлэнэ;
- Ажилчдын амьдрах орон сууцыг шийдэх бодлого зорилт нь хүн амын хэт төвлөрөлт, шилжин ирэгсдийн урсгалыг багасгаж, ажиллах хүчний бусад сөрөг нөлөөллийг бууруулах зорилготой;
- Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг бодлого болон санал гомдол шийдвэрлэх Удирдлагын дүрэм журам.

3. ОТ-н бизнесийн ёс зүйн дүрэм болох “Бидний арга барил”-д ажил эрхлэлттэй холбоотой дараах шаардлагуудыг тусгасан. Үүнд:

“Бид өөрсдийн болон бизнесийн түншүүдийнхээ үйл ажиллагааных нь бүхий л хүрээнд ажилтнуудын эрх, нэр төрийг хүндэтгэн үздэг. Энэхүү хүндлэл нь эрх тэгш ажлын байрны үндсэн хэсэг болдог. Энэ нь ажилтны эрхийг дээдлэн, нэр төрийг баталгаажуулж, аливаа айдас, ялгаварлан гадуурхалт, дарамтаас ангид байлгана гэсэн үг.

Иймд бид:

- *Арьсны өнгөө, хүйс, яс үндэс, шашин шүтлэг, нас, бэлгийн чиг хандлага, улс төрийн үзэл бодол зэрэг хуулиар хамгаалагдсан аливаа бусад хувийн онцлогоор нь ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог. Нөгөөтэйгүүр тухайн орны хуульд заасны дагуу буюу тусгай гэрээ хэлэлцээрийн дагуу орон нутгийн иргэдийг ажилд авахад илүү таатай нөхцөл тогтоож болно.*
- *Олон үндэстний ажилтнуудын өвөрмөц байдлыг эрхэмлэн олон төрлийн соёл, арьсны өнгөтэй ажилтныг найрсагаар хүлээн авч, эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд эрх тэгш ханддаг;*

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

- *Ажлын байран дээр бусдыг хэл амаар доромжлох, бүдүүлэг авирлах, үл хүндэтгэх, зохисгүй үг хэллэг хэрэглэх зэрэг үйлдлийг хатуу хориглодог;*
- *Ажлын байран дээр дарамт үзүүлэх, айлган сүрдүүлэхийг хориглодог;*
- *Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх болон хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлэх явдлыг эсэргүүцэж хориглодог;*
- *Ажилтнуудын үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, түүнд нэгдэх, үл нэгдэх эрх чөлөө болон хамтын гэрээ байгуулах эрхийг хүлээн зөвшөөрдөг;*
- *Шударга, ил тод цалингийн тогтолцоог хэрэгжүүлдэг;*
- *Ажлын гүйцэтгэлийн хяналтыг тогтмол хэрэгжүүлэх, шаардлагатай бол сургалт, дадлага явуулах замаар ажилтны ур чадвар, мэдлэгийг дээшлүүлж ажилладаг.*

Рио Тинто ажлын байран дахь бэлгийн дарамт болон аливаа хэлбэрийн дарамт шахалт үзүүлэхийг үл тэвчинэ. Бэлгийн дарамт гэдэгт хүсээгүй байхад бэлгийн харьцаанд орох санал тавих, сексийн холбогдолтой тоглоом тохуу хийх, шууд болон тойруу замаар секс хийж талархлаа илэрхийлэхийг санал болгох, доромжилсон санал тавих гэх мэт үйлдэл багтана. Ажлын байран дахь дарамт гэдэгт заналхийлэх, айлган сүрдүүлэх, дээрэлхэх, доог тохуу хийх, гадуурхах зэрэг багтана.”

Нөлөөлөл бууруулах болон багасгах гол арга хэмжээнүүдийг дор дурьдсан сэдэвчилсэн дарааллаар тусгав.(ажилд авах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, ялгаварлан гадуурхахын эсрэг болон санал гомдол шийдвэрлэлт, ажилчдын амьдрах орон сууц, эвсэл холбоо болон хамтарсан хэлэлцээр, гэрээт гүйцэтгэгч болон ханган нийлүүлэгчдийн сүлжээний Удирдлага).

5.1.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын үндсэн арга хэмжээ

Ажилчин Ажилд Авах - Ажлын хэрэгцээг тодорхойлох

Ажиллах хүчний хэрэгцээ шаардлагыг урьдчилан цаг алдалгүй, зохион байгууллалатай хийх нь үндэсний хэмжээнд болон орон нутгаас төсөлд шаардлагатай мэргэжилгүй, хагас мэргэшсэн болон өндөр мэргэжлийн тохиромжтой ажиллах хүчийг тогтооход хангалттай цаг хугацаа ба дотоод нөөцийг тогтооход ач холбодолтой. Ажиллах хүчний хэрэгцээг тодорхойлох журмыг *ОюуТолгойн Ажилчин ажилд авах журамд* дэлгэрэнгүй тусгасан (дараагийн хэсэгт тайлбарласан).

Оюу Толгойн хэлтсийн болон гэрээт гүйцэтгэгчийн менежерүүд өөрсдийн багт шаардлагатай ажиллах байрны урьдчилсан тооцоог гаргадаг. Хэлтсүүд ажлын байрны дэлгэрэнгүй тодорхойлолт, түүнд тавигдах мэргэшсэн, хагас мэргэшсэн, болон мэргэжилгүй зэрэг түвшин, ажилд авах хувь хүн/ажилчдын шаардлагатай тоо болон ажиллах хугацаа зэргийн талаар дэлгэрэнгүй тайлбар өгөх үүрэгтэй.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтсийн хариуцсан Ажиллах хүчний төлөвлөгөө нь ажил хөдөлмөр эрхлэлтийн шаардлагыг урьдчилан тооцоолж, холбогдох ажилчин элсүүлэх болон ажил эрхлэлтийн үйл ажиллагааг зохистой төлөвлөлтөөр хангахад тус болно.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлт болон ба ажилд авах дүрэм журам

Оюу Толгой нь ажилчин ажилд авах, ажил олголтын үйл ажиллагааны ил тод шударга зарчимд үндэслэсэн, орон нутгийн хэрэгцээ шаардлагыг хангасан, тухайн нөхцөл байдлыг хамгийн боломжит төвшинд тусгасан өргөн хүрээний бодлого, дүрэм журам боловсруулсан.

Ажил эрхлэлт болон ажилд авах харилцааны аль ч нөхцөлд хүнийг арьс өнгө, нас хүйс, хөдөлмөрлөрийн чадваргүй байдал, бэлгийн чиг баримжаа, итгэл үнэмшил болон улс төрийн үзэл суртлаас нь хамаарч ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс иж бүрэн *Ажилд авах дүрэм журмыг* (2010 он) боловсруулсан ба үүнд ажилчин ажилд авах үндсэн үйл явцыг тусгасан болно. Үүнд:

- Төслийн ажилчин авах хэрэгцээ ба ажилчдад тавигдах шаардлагыг тодорхойлно;
- Ажлын байрны тодорхойлолтыг Оюу Толгойн стандартад тохируулан боловсруулах. Бүх ажлын байрны тодорхойлолтыг хариуцсан менежерүүд чадамжид-суурилсан шалгуур нөхцөлд үндэслэн боловсруулж, тухайн ажлын байрны талаархи нарийвчилсан нөхцөл, заалт болон тавигдах шаардлагын мэдээллийг зохих түвшинд олгоно;
- Нээлттэй ажлын байрны талаар дотоод ба гадаад зар сурталчилгаа явуулах;
- Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтсээс анхан шатны шалгаруулалт хийж шаардлага хангасан ажилтнуудын жагсаалтыг боловсруулна;
- Шууд удирдлага болон Ажил олголтыг хариуцсан туслах ажилтан нарыг оролцуулсан анхан шатны шалгаруулалтын хороо шаардлага хангасан ажилтнуудтай шууд ярилцлага хийнэ;
- Хэлтсийн менежер болон Хүний нөөцийн ахлах менежер нарыг оролцуулсан хоёр дахь шатны сонгон шалгаруулалтын хороо дараагийн шатны ярилцлага авна;
- Ур чадварын буюу чадавхийн шалгалт болон ажилд орохоос өмнөх эрүүл мэндийн үзлэг: Тодорхойлт өгөх хүнтэй холбогдон нягтална;
- Ажлын байрны хөдөлмөрийн гэрээг боловсруулна.

Төслийн гэрээт гүйцэтгэгчид ажилд авах адил журмыг хэрэгжүүлэх бөгөөд холбогдох бүх баримт бичгийг боловсруулна. Оюу Толгой нь төслийн гэрээт гүйцэтгэгч болон туслан

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

гүйцэтгэгч талуудад ажил эрхэлж буй ажилчин, албан хаагчдыг тус компаний удирдлагуудтай урьдчилан тохиролцохгүйгээр ажилд авахгүй.

ОТ-н Хүний нөөцийн хэлтэс ажилчин ажилд авах, элсүүлэх үйл ажиллагаанд хяналт тавина.

Орон нутгаас ажилчин авах давуу тал

Төсөл нь ажилчин авах шалгаруулалтын үйл ажиллагаанд Төслийн нөлөөллийн бүсэд хамрагдах сумдууд ба Өмнөговь аймгийн орон нутгийн ажилчдад давуу тал олгоно. Энэ нь төслийн хэт төвлөрөлт, шилжин ирэгсдийн урсгалыг зохицуулах Удирдлагын үндсэн бүрэлдэхүүн юм. Гэсэн хэдий ч Оюу Толгой төсөлд шаардлагатай байгаа ажиллах хүчний хэрэгцээг Өмнийн Говь болон Монгол улсын бусадбүсээс ба гадаадаас авах зайлшгүй шаардлага гарна. Монголын бусад газраас нутгаас авна.

Оюу Толгой нь сургалтын хөтөлбөрөөр дамжуулан орон нутгийн буюу Өмнийн Говийн иргэдийг сурган, мэргэшүүлж ажилд авахаар анхааран ажиллаж байна.

Албан бус ажилд авахыг хориглох

Оюу Толгой төсөл нь ажилчин, албан хаагчдыг албан ёсны ажилчин элсүүлэх ажлын хүрээнд хийдэг. Энэхүү шаардлагыг хэрэгжүүлэхийн тулд Оюу Толгой нь дараахи арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг. Үүнд:

- Оюу Толгой ба түүний гэрээт гүйцэтгэгчид зөвхөн зориулагдсан хөдөлмөр зуучлалын төвүүдээр ажилчин элсүүлэн авах бөгөөд ажлын байр болон кэмп дээр орон нутгийн иргэд болон бусад ажил горилочгч хүмүүсийн аливаа албан бус хүсэлт, арга хэрэгсэл, томилолт буюу одоо ажиллаж буй ажилтнуудын хамаатан саднаар дамжуулан ажилд авах зэрэг үйлдлийг дэмжихгүй болно;
- Ажлын тавигдсан бүх зар мэдээлэлд Оюу Толгойн албан ёсны зөвшөөрөл, сонгон шалгаруулалтгүй аливаа албан бус ажилд авах байршил болон ажлын талбар дээр ажилд орохоор хүрэлцэн ирсэн хувь хүнийг ажилд авахгүй болохыг тодорхой заана;
- “Онцгой эрхийн дагуу санал болгосон хувь хүмүүс” жагсаалтыг хүлээн авахгүй;
- Оюу Толгой нь хөдөлмөр зуучлалын аливаа албан бус этгээдийн санал болгосон хувь хүмүүсийг ажилд авахгүй. Оюу Толгойд ажилд орох өргөдөл гаргахад элдэв төлбөр авахгүй болно.

Хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн нэг хэсэг болох мэдээллээр хангах заалт

Төсөлд ажилчин авах талаар бүх ажлын зарыг түгээх ажлыг холбогдох тусгай ажилчин болох Оюу Толгой (төсөлд шууд ажилчин элсүүлэлт) эсвэл төслийн гэрээт гүйцэтгэгчид

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

хариуцан гүйцэтгэнэ. Мэдээлэл түгээхтэй холбоотой ажилчин авах дүрэм журамд дараах зүйлс багтана. Үүнд:

- Ажлын байрны тухай зар болон мэдээллийг Оюу Толгой нь олон нийтэд түгээнэ;
- Оюу Толгой болон түүний гэрээт гүйцэтгэгчид нээлттэй бүх ажлын байрны тухай зарлал гарсан эсэхэд хяналт тавина;
- Мэдээлэл түгээх арга хэрэгсэлд орон нутгийн өдөр тутмын сонин хэвлэл, онлайн эх сурвалжууд (Оюу Толгойн цахим хуудас³), хөдөлмөр зуучлалын яармаг, Хөдөлмөрийн яамны сүлжээ, орон нутгийн телевизийн суваг, орон нутгийн ажилд зуучлах төвүүд, олон нийт/иргэдэд зориулсан мэдээллийн самбар, нийтээр цуглардаг хотын болон тосгоны уулзалтын танхим зэрэг газруудад зарлал байрлуулна;
- Мэдээлэл харилцааны хэлтэс ажлын байрны талаархи зар, мэдээллийг түгээх үүрэгтэй бөгөөд уг хэлтэс нь нь интернэтээр дамжуулан ажлын зар түгээхэд туслах үүрэгтэй;
- БХНАХХ нь төслийн нөлөөллийн бүсийн оршин суугчид ажлын байрны талаар мэдээлэл авах бүх бололцоогоор хангаж, орон нутгийн айл өрхийн тогтмол уулзалтуудыг хийх үеэр ажилд орох боломжийн талаар хэлэлцэх үүрэгтэй;
- Иргэдийн форум хэлэлцүүлгийг Ханбогдод зохион байгуулж, хөслийн ажилд зуучлах ба сургалтын аргачлал, түүнчлэн барилга болон үйлдвэрийн үе шатанд шаардагдах ур чадвар зэргийг иргэдэд танилцуулна. Эдгээр форум, хэлэлцүүлгүүд болон цахим хуудас дээр нэмэлт тодруулга материалууд нээлттэй тавигдана;
- Нээлттэй ажлын байрны талаархи мэдэгдлийг Улаанбаатар хот дахь Хөдөлмөрийн яаманд хүргүүлнэ;
- Мэргэжлийн хөдөлмөр зуучлалын байгууллагуудыг мэргэжлийн зөвлөхөөр ажилуулж болно.

Ажлын байрны талаархи танилцуулгыг Оюу Толгойн цахим хуудаснаас харж болно (www.ot.mn).

5.1.3 Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл

Хөдөлмөр эрхлэлтийн ангилал болон хөдөлмөр эрхлэх боломж

Оюу Толгойн ажиллах хүч үндсэн хоёр ангилалд хуваагддаг . Үүнд:

- Байнгын ажилчид;
- Түр гэрээт ажилчид (эсвэл гэрээт гүйцэтгэгчид) багтана.

³ www.ot.mn (“Хүний нөөц, сургалт” болон “Нээлттэй ажлын байр” гэсэн хэсэг)

Хуудас 27, нийт 48

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Ажилд авах бүх зар болон хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын байрны ангилал болон гэрээний хугацааг тухай тодорхой заана.

Байнгын гэрээт ажилчдыг тодорхойгүй бөгөөд удаан хугацаагаар хөдөлмөр эрхлэх гэрээтэй төслийн ажилчин/боловсон хүчин хэмээн үзнэ. Оюу Толгой Хүний нөөцийн холбогдох бичиг баримтандаа мэргэжлийн, хагас мэргэжлийн болон мэргэжилгүй ажилчдын зэрэглэлийг тодорхойлсон юм. Зэрэглэлийн дагуу ажилчдын цалингийн хэмжээ болон бусад хөдөлмөр эрхлэлтийн хүчин зүйлс, тухайлбал шагнал урамшуулал, амралтын мөнгө зэргийг тооцно.

Түр гэрээт ажилчид (эсвэл гэрээт гүйцэтгэгчид) гэдэг нь тухайн томилогдсон ажил дээр тодорхой заасан хугацаагаар ажиллахаар хөлслөн авсан хүмүүсийг хэлнэ. Гэрээт гүйцэтгэгчдийг мэргэжлийн, хагас мэргэжлийн болон мэргэжлийн бус гэсэн гурван дэд ангилалд хуваан үзнэ.

Төслийн гэрээт гүйцэтгэгчид болон туслан гүйцэтгэгчдийн нээлттэй ажлын байр нь гэрээт гүйцэтгэгчийн Оюу Толгой төсөлд бүтэн цагаар ажиллах эсвэл түр зуурын хугацаагаар ажиллах болон ажил олгох гэрээ тус бүрийн үргэлжлэх хугацааг баримтжуулна. Түр зуурын албан тушаалын үргэлжлэх хугацааны талаар ажил олгох үед дэлгэрээгүй, тодорхой тайлбарлан ажил горилж буй хүнд тухайн ажил түр хугацааны болохыг бүрэн ойлгуулна. Энэ нь ялангуяа, өмнө нь цалинтай/түр зуурын ажил эрхэлж байгаагүй бөгөөд тухайн ажлыг байнгын гэж ойлгох магадлалтай орон нутгийн иргэдэд хамааралтай. Гэрээний бичгээр тусгасан нөхцөл, заалтуудыг иргэдэд бүрэн ойлгуулахын тулд энгийн, ойлгомжтой хэллэгээр тайлбарлаж, ажил эрхлэлтийн хугацаатай холбоотой элдэв буруу ойлголтоос сэргийлэх шаардлагатай.

Хөдөлмөрэрхлэхэдшаардлагатай хэм хэмжээний тухай үндсэн шаардлагуудыг дор дурдав:

- Бүх ажил горилогчид өргөдлийн маягт бөглөж, тухайн ажилд тавигдах шаардлагыг хангаж буй эсэхийг гэрчлэх ажлын дадлага туршлагын талаархи товч танилцуулгын хамт ирүүлнэ;
- Ажил горилогч этгээд ажилд орох үедээ 18 буюу түүнээс дээш насанд хүрсэн байх шаардлагатай;
- Хуулийн дагуу аливаа гэмт хэрэгт холбогдсон эсвэл одоогоор ял эдэлж байгаа иргэн ажилд орох хүсэлт гаргах боломжгүй; ба
- Төслийн нөлөөллийн бүс болон Өмнөговь аймгийн ард иргэдэд ажилд орох давуу эрх олгоно.
- Ажилд орохоос өмнө ажил, албан тушаалд тохирох эсэхийг шалгах эрүүл мэндийн үзлэгт орох.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Хэвийн бус ажлын нөхцөлд ажиллах ажилд орох хүсэлт гаргагч этгээд (тухайлбал мэргэжлийн машины операторч) хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахаас өмнө эрүүл мэндийн бүрэн үзлэгт хамрагдсан байна.

Ажил горилогчийн насыг тогтоох зорилгоор иргэний үнэмлэх болон төрсний гэрчилгээг шалгана (хэрэв байхгүй бол холбогдох эрүүл мэнд болон бүртгэлийн хуудсууд). Хүүхдийн буюу албадан хөдөлмөр эрхлэлтийг хатуу хориглоно. Эдгээр шаардлагыг хатуу хянана.

Хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын цаг ба амралт

Хөдөлмөрийн гэрээг тогтоосон буюу тодорхойгүй хугацаатайгаар бичгээр байгуулна. Бүх ажилчин хөдөлмөрийн гэрээний хуулбарыг авах бөгөөд үүнд ажлын байрны нэр, ажил үүргийн тодорхойлолт, үндсэн цалин болон хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцлийг тус тус заасан байна.

Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хуулинд заасны дагуу ажлын цагийг тогтооно. Ирцтэй холбоотой шаардлагуудыг хувь хүнтэй байгуулсан гэрээ болон бусад Хүний нөөцийн баримт бичигт тусгаж зохицуулна.

Хөдөлмөрийн хөлс

Төслийн бүх ажилчид ба гэрээт гүйцэтгэгчид цалингийн нөхцөл болон бусад хөнгөлөлтүүдийг тодорхой тусгасан хөдөлмөрийн гэрээтэй байна. Цалин, хөнгөлөлтийг энэхүү гэрээний дагуу олгох ёстой.

Оюу Толгой төслийн бүх ажилчид, гэрээт гүйцэтгэгчдийн цалингийн хэмжээг жил бүрийн цалингийн жишиг тогтоох судалгаагаар хянана. Тусдаа бие даасан компани хөлслөн энэхүү судалгааг хийлгэж болох бөгөөд дараах хүчин зүйлсийг харгалзаж үзсэний үндсэн дээр цалингийн зэрэглэл бүрийг хянан зөвлөмж өгч болно. Үүнд:

- Инфляци болон амьжиргааний өртөгт тохируулах;
- Зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийн нөхцөл байдал;
- Монгол улсын бусад өрсөлдөгч байгууллагууд болон салбарын цалингийн хэмжээ, шагнал урамшуулал.

Энэхүү үйл ажиллагаагаар Оюу Толгойн бүх ажилчин албан хаагчид өнөөгийн зах зээлд тохирсон, өрсөлдөхүйц цалин хөлс, болон бусад шагнал урамшууллыг авч буй эсэхийг тодорхойлно.

Оюу Толгойд хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй Монгол улсын болон гадаадын харъяат бүх иргэд нийгмийн даатгалд хамрагдана.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Гэрээ цуцлах ба цомхотгол

Бүх ажилчдын гэрээг цуцлах ажлыг Оюу Толгойн цомхотгол хийх тухай дүрэм журамд заасны дагуу хийгдэх ба үүнд:

- Шинээр ажилчин ажилд авах үед ажиллах хугацаа, ажилд авах болон чөлөөлөгдөх нөхцөл зэргийг тодорхой тайлбарлаж ойлгуулан хувь хүнтэй байгуулж буй хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаж өгнө;
- Ажилчдын төлөөлөлтэй хийх уулзалт хэлэлцээрийн үеэр боловсон хүчний удирдлагууд төслийн төлөвлөгөө болон болзошгүй цомхотголын талаарх мэдээллийг танилцуулна (ялангуяа түр зуурын барилгын ажилтай холбоотой);
- Төслийн зүгээс Нийтийг хамарсан цомхотгол хийхээс зайлсхийнэ (ЕСБХБ-ныГШ2-т тодорхойлов).; ба
- Төслийн зүгээс цомхотголд орсон ажилчдыг авсан газар болон тэдний харъяа оршин суух газарт буцаан хүргэх үүрэгтэй (ажилд авсан газрыг тогтоож, тээвэрлэлтийн зардал, төлбөрийг төслөөс хариуцна).

Ажлаас халах болон түдгэлзүүлэхэд түр гэрээт гүйцэтгэгч нар хамрагдахгүй болно.

Оюу Толгойн Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс цаашдаа цомхотголын дүрэм журмын боловсруулалтыг хариуцан ажиллах болно.

Нийтийн цомхотгол

Олон нийтийг хамарсан цомхотгол гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлно (ЕСБХБ-ГШ2, 17-р мөр, ЕХ-ны 98/59-р удирдамж, 1-р заалтаас ишлэв): *“ажилтны хувийн шалтгаанаас үл хамаарсан ажил олгогчын зүгээс нэг болон түүнээс дээш шалтгааны улмаас ажлаас чөлөөлөлөх үйл ажиллагаа бөгөөд 30 өдрийн дотор ажлаас чөлөөлөх тоо нь”*:

Компанид ажилладаг нийт ажилчдын тоо	“Нийтийн цомхотгол”-ын хязгаар
20 хүртэл	Боломжгүй
21-с 99 хүртэл	10
100-с 299 хүртэл	10%
300 болон түүнээс дээш	30%

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Дээр тайлбарласан Нийтийн цомхотгол гарцаагүй хийгдэх тохиолдолд дараах байдлаар зохицуулагдана (Энэхүү шаардлагууд Оюу Толгой болон Төслийн гэрээт гүйцэтгэгч эсвэл туслан гүйцэтгэгчдэд мөн хамааралтай). Үүнд:

- Ажилтныг цомхотгох талаар 45 хоногийн өмнө урьдчилан мэдэгдэнэ;
- Гэнэт харагдсаны тэтгэмжийн талаар Үйлдвэрчний эвлэл буюу ажилчдын төлөөлөлтэй хэлэлцээр хийх (үйлдвэрчний эвлэл байхгүй тохиолдолд); ба
- Гэнэт халагдсаны тэтгэмж: хамгийн багадаа нэг сарын цалинтай дүйцэхүйц эсвэл үйлдвэрчний эвлэл буюу ажилчдын төлөөлөлтэй тохиролцсоны үндсэн дээр тооцож олгох.
- Цомхотголд орох ажилчдыг сонгохдоо дараахийг харгалзан үзнэ. Үүнд:
 - o Ажилласан хугацаа;
 - o Ур чадварын үнэлгээ;
 - o Сахилгын шийтгэлийн бүртгэл;
 - o Гүйцэтгэлийн үзүүлэлтүүд;
 - o Ажил таслалтын бүртгэл;
 - o Мэдлэг.

(Гүйцэтгэгчид тавих шаардлагыг Гүйцэтгэгчтэй харилцах стратегид тусгасан бөгөөд тухайн гэрээ тус бүрд үндэслэн тодорхойлно.)

- Цомхотгол хийх албан ёсны төлөвлөгөөг бэлтгэх ба түүнд дараах зүйлсийг тусгана. Үүнд:
 - o Цомхотгол хийх болсон шалтгаан;
 - o Хийж дуусгах хугацаа;
 - o Хэнтэй зөвлөлдөх;
 - o Ажилчдыг хэрхэн сонгох;
 - o Өөр ажил хэрхэн хайх;
 - o Гэнэт халагдсаны тэтгэмжийн хэрхэн тооцох;
 - o Халагдаж буй хүмүүсд шинэ ажил эрж олоход ямар туслалцаа үзүүлэх;
 - o Нийгмийн өргөн хүрээний нөлөөллийн асуудлыг хэрхэн тусгах.
- Дээр дурдсан Нийтийн цомхотголтой холбоотой саналыг зээлдүүлэгчдэд урьдчилан мэдэгдэнэ. Уг мэдэгдэлд санал болгосон цомхотгол хийх болсон шалтгаан, цомхотголд өртөх ажилчдын тоо болон хамрах хугацаа зэргийг тус тус тусгана;

5.1.4 Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг бодлого ба санал гомдол шийдвэрлэх удирдамж

Алагчлалгүй хандах зарчим

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Оюу Толгой нийт ажиллах хүчинд хамаарах Эрх тэгш хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах цогц бодлогыг (HR-G2) хэрэгжүүлдэг. Энэхүү бодлого нь хүн бүрт шударга, хүндэтгэлтэй харьцах боломжийг бүрдүүлэн ажилчдыг эрх тэгш хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах нөхцлийг бүрдүүлнэ.

Системд Санал гомдол барагдуулах ба эрх тэгш хандах бодлогыг (HR-H2) болон Санал гомдол барагдуулах, эрх тэгш хандах бодлогыг (HR-H2.1) мөн тусгасан бөгөөд ажилчин болон гэрээт гүйцэтгэгчид тодорхой үйл явцыг шударга бус хэмээн үзсэн тохиолдолд ажилчин, албан хаагч нар ахлах удирдлагуудад албан ёсоор санал гомдол хүргүүлж, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой аливаа асуудлыг хөндөж тавьж болдог. Эдгээр асуудлууд нь дараах үйл явцтай холбоотой (зөвхөн эдгээрээр хязгаарлагдахгүй). Үүнд:

- Менежерийн шийдвэр;
- Бусад ажилчин, менежер буюу гэрээт гүйцэтгэгчийн ёс суртахуун;
- Компаны бодлого.

Оюу Толгой нь Санал гомдол барагдуулах болон эрх тэгш хандах бодлогын хүрээнд ажилчдаас урган гарч буй бүх асуудлыг хичээнгүйлэн, шударга, нууцыг хадгалах зарчмаар шийдвэрлэхийг зорино. Ажилчдад санал гомдлын үйл явцын талаар үнэлгээ өгөх бөгөөд асуудлыг шийдвэрлэх цагийг хатуу баримтална.

Танилцуулах сургалтан дээр ажилчдад Санал гомдол барагдуулах болон эрх тэгш хандах бодлого болон “Спийк-АУТ” хөтөлбөрийн талаар танилцуулна. “Спийк-АУТ” хөтөлбөр ба ОТ-ын “Бидний ажлын арга барил” нь ажилчид, гэрээт гүйцэтгэгч нарыг ижил хамарна.

5.1.5 Ажилчдын Орон Сууц Болон Тээвэрлэлт

Ажилчдын орон сууц

Барилгын үе шатанд ажилчид уурхай дээр байрласан зориулалтынкэмп буюу Ханбогд суманд байрлах албан хаагчдын кэмпэд оршин сууж, ажилдаа автобусаар ирж-автобусаар буцах (АИАБ) тээвэрлэлтийн журмаар зорчино. Ханбогд сумын орон нутгийн уугуул ажилчидыг уурхай руу өдөр бүр тээвэрлэх бөгөөд бусад ажилчидтай адил ээлжээр солигдох зарчмаар ажил хөдөлмөр эрхэлнэ.

Оюу Толгой гэр бүлд зориулсан байр, орон сууцаар хангахгүй.

Ажилчдын орон сууц

Оюу Толгойн кэмпүүд Монгол улсын стандарт журам болон ОУСК/ЕСБХБ-ны удирдамжинд тусгагдсан “Ажилчдын орон сууц. Үйл явц болон стандарт”-ын дагуу

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

зохицуулагддаг. Дээрх стандарт шаардлагын үндсэн бүрэлдэхүүнд дараах зүйлс орно.
Үүнд:

- Цаг уурын нөхцөл байдал: Уурхай дээр тохиолдож болзошгүй цаг агаарын хүнд нөхцөлд тохирсон өвлийн улиралд зориулсан халаалтынсистеммөн зуны дулаан улиралд сэрүүцүүлэх агааржуулагч болон хөргүүрээр хангаж байгууламжийн дотоод хэвийг тогтмол 20 хэмд барих;
- Ундны ус: ундны усыг савласан байдлаар болон унды усны чанарт тохирсон тохиолдолд цоргоор дамжуулан хангалттай хэмжээгээр түгээх;
- Ерөнхий ариун цэвэр: Хортон шавьжний устгалт, тэдгээрийн нүүдлийн замд хяналт тавих, шаардлагатай үед ахуйн бүхий л барилга байгууламжуудад ариутгал хийж хортон шавьжийн байршил, нүүдэлд тогтмол хяналт шинжилгээ хийнэ;
- Орон байр болон ахуйн ариун цэврийн байгууламжуудад дараахь стандартуудыг мөрдлөгө болгоно:
 - Нэг өрөөнд наймаас доош тооны ажилчин амьдрах ба хүн тус бүр ортой байх бөгөөд хувийн орон зайг хангах зорилгоор тусгаарлагч хана суурилуулж, ор тус бүрийн хоорондын зайг нэг метрээр тусгаарласан байна;
 - Хүн тус бүрт таван хавтгай метр талбай(гадарга)ногдох бөгөөд 10 шоо метрт(ээзлхүүн)тус бүр нэг ажилчин байна;
 - Ахуйн ариун цэврийг хангах зорилгоор нэг хүнд өдөрт 100 л ус ногдоно. Тусгайлан тодорхойлох тэмдэглэгээ тавигдаагүй тохиолдолд энэхүү усыг ундны хэрэгцээндашиглаж болно;
 - Арван хүн тутамд нэг угаалтуур;
 - Арван хүн тутамд нэг ариун цэврийн өрөө;
 - Арван таван хүн тутамд нэг эрэгтэй бие засах газар;
 - Арван хүн тутамд нэг усанд орох шүршүүрийн өрөө;
 - Ахуйн ариун цэврийн болон ор дэрний хэрэглэл угаах угаалгын болон цэвэрлэгээний газар;
 - Хувийн хамгаалах хэрэгсэл болон гутал тус бүр тусдаа хадгалах шүүгээтэй байна.
- Хүйс: Эмэгтэй, эрэгтэй ажилчид тус бүр тусдаа амрах байр болон ахуйн ариун цэврийн байгууламжтай байна;
- Ая тух, соёлын арга хэмжээ болон амралт, чөлөөт цаг:
 - Ажилчдыг хувийн эд зүйлсээ хадгалах агуулах саваар хангана;
 - Ажилчдын төлөөлөлтэй хэлэлцсэний үндсэн дээр ажилчдын шашин шүтлэгт судалгаа явуулан мөргөлийн болон бусад шаардлагатай зүйлсээр хангана;
 - Зориулалтын газруудад телевиз, интернэтийн үйлчилгээгээр хангах бөгөөд интернэтэд суурилсан хямд зардлаар холбоо барих боломжтой програм хангамжийг ашиглах бололцоог ажилчдад бүрдүүлж өгнө;
 - Дасгал сургуулилт, чөлөөт цаг өнгөрөөх тоног төхөөрөмжөөр хангана.

Хуудас 33, нийт 48

ХЭВЛЭСЭН ХУВЬ НЬ ХЯНАЛТААС ГАДУУР БОЛНО. ХАМГИЙН СҮҮЛИЙН ХУВИЛБАРЫГ ПРОСПЕКТ ЦАХИМ ХУУДАСНААС ХАРНА УУ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

- Аюулгүй ажиллагаа:
 - Байгалийн болон зохиомол гэрэлтүүлгийг амьдрах орчинд хангаж өгнө. Гэнэтийн тохиолдолд ашиглах гэрэлтүүлгээр хангана;
 - Гал унтраах хэрэгсэл болон галын аюулгүй байдлын дүрэм журмыг байрлуулах бөгөөд амьдрах байр болгонд сургалтанд хамрагдсан галын ажилчин байрлана.

5.1.6 Кэмпийн журам болон ёс зүйн дүрэм

Оюу Толгой ажилтнууд хоорондын болон кэмпийн зөв зохистой харилцааг бий болгох зорилгоор төслийн бүх ажилтанд хүрэх *Кэмпийн журам болон харилцааны ёс зүйн дүрмийг (HR-ST-01)* боловсруулан төслийн бүх ажилчдыг удирдан чиглүүлж байна.

Уурхайн кэмпийн ажилчид болоод гэрээт гүйцэтгэгчид кэмпэд суурьшихаас өмнө энэхүү журам болон ёс зүйн дүрмийн хувийг хүлээн авч, “Танилцаж Хүлээн зөвшөөрсөн гэрээ”-нд гарын үсэг зурсанаар уг дүрэм журам, ёс зүйн дүрмийг даган мөрдөнө. Энэхүү дүрэм журам болоод ёс зүйн дүрмийн хувийг уурхай дээр мөн байлгана. Тус дүрэм журамд уурхай дээр мөрдвөл зохих харилцааны ёс зүй, орон нутгийн иргэдтэй харилцах харилцаатай холбоотой асуудлыг голчлон тусгасан.

Ажлын ээлж солилцох ба тээвэрлэлт

Ажлын ээлж болон тээврийн үйлчилгээний өнөөгийн төлөвлөгөөг дараахи байдлаар хураангуйлан

тайлбарлав. Үүнд:

- Ханбогд сумаас хөдөлмөр эрхэлж буй ажилчид өдрийн болон оройн ээлжээр ажиллах ба ажилчдыг Ханбогд сумын төвөөс, Ханбогд сумын төв хүртэл автобусаар (автобусаар ирж- автобусаар буцах (АИАБ)) тээвэрлэнэ;
- Орон нутгийн бус бүх монгол ажилчид ээлжлэн ажиллах ба ажлал хугацаандаа кэмпэд амьдарна. Тээвэрлэлтийн хэлбэр нь эдгээр ажилчдын суурьшин амьдарч буй сумын төв, хот суурин газрын оршин буй зайнаас хамааран -долоо хоногийн амралттайгаар Автобусаар Ирэх- Автобусаар Буцах эсвэл Нисэх онгоцоор Ирэх- Буцах (НОИБ) зарчмаар явагдана;
- Гадны мэргэжилтнүүд болон Оюу Толгойн удирдлагууд кэмп дээр байрлан ээлжээр өдөрт 12 цагаар ажиллах (эсвэл өөр ээлжээр) ба НОНБ хэлбэрээр өөрсдийн улс, хот руу эсвэл Улаанбаатар луу ирж буцна;

5.1.7 Эвсэл холбоо байгуулах ба хамтарсан хэлэлцээр хийх

Эвсэл холбоо болон ажилчдын төлөөлөл

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Энэхүү төсөл нь үйлдвэрчний эвлэл болон ажилчдын албан ёсны төлөөлөл болсон эвсэл холбоодтой хамтранажиллахсайнтүншлэлийнхарилцаагэрхэмлэн ажиллахыг зорьж байна. Ажилчдын нэгдсэн холбоод Монгол улсад нийтлэг байдаг. Оюу Толгойд 2010 оны 8-р сараас эхлэн үйлдвэрчний эвлэл байгуулагдсан байна. Зарим гэрээт ажилчдын эвсэл мөн байгуулагдаж байна.

Энэ талаар Оюу Толгой дараах цогц бодлогыг боловсруулаад байна. Үүнд:

- Төслийн зүгээс үйлдвэрчний эвлэл болон бусад ямарваа нэгэн хууль ёсны дагуу байгуулагдсан хөдөлмөрчдийн эвсэл холбоо байгуулахад хориг тавихгүй;
- Оюу Толгой болон түүний гэрээт гүйцэтгэгчид ажилчдын төлөөлөл болон хөдөлмөрийн байгууллагуудтай харилцах харилцааг зохицуулсан Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, ОУХБ болон бусад олон улсын стандарт шаардлагуудыг үйл ажиллагаандаа баримтлан ажиллана;
- Ажил зогсоолт ба ажил хаялтын үед Оюу Толгой холбогдох менежер, гэрээт гүйцэтгэгчид болон бусад талуудад түргэн шуурхай мэдэгдэн асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд шаардлагатай арга хэмжээг авна;
- Ажил зогсоолт ба ажил хаялт гарсан тохиолдолд Оюу Толгой тухайн үйл явдал гарах болсон шалтгааныг тодруулж, асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд холбогдох холбоод болон ажилчдын төлөөлөлтэй уулзалт зохион байгуулна;
- Шаардлагатай тохиолдод, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох заалт шаардлагыг хэрэгжүүлэх, түүнчлэн хуулийн зуучлагч болон арбитрын шүүхийг оролцуулна.

Хамтын хэлэлцээр

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулинд аль ч түвшинд эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй хэмээн заасан байдаг (салбар болон аж ахуйн нэгж). Хамтын хэлэлцээр хийх үеэр ажилчныг үйлдвэрчний эвлэл төлөөлөх бөгөөд ажилтнуудын хурлаар томилогдсон төлөөлөлтэй уулзана. Хэрэв хамтын хэлэлцээтэй холбоотойгоор ирээдүйд олон тооны үйлдвэрчний эвлэл үүсэх тохиолдолд нэгдсэн нэг бие болон оролцоно.

Албан ёсны дахин хэлэлцээрийн үйл явц эхлэхээс өмнө үйлдвэрчний эвлэл болон ажилчдын төлөөлөгч нарт хангалттай хугацааны өмнө мэдэгдсэний үндсэн дээр Оюу Толгой болон Төслийн үндсэн гэрээт гүйцэтгэгчид Монгол улсын Хөдөлмөрийн хуулинд зааснаар хийж бүртгэгдэнэ.

5.1.8 Гүйцэтгэгч ба ханган нийлүүлэгчийн Удирдлага

Шууд гүйцэтгэгчдийн Удирдлага

Төслийн талбай дээр ажиллах гэрээт үйцэтгэгч болон туслан гүйцэтгэгчид өмнө тайлбарласан бүх шаардлагуудыг даган мөрдөнө . Оюу Толгой гэрээний заалтууд дээрх

Хуудас 35, нийт 48
ХЭВЛЭСЭН ХУВЬ НЬ ХЯНАЛТААС ГАДУУР БОЛНО. ХАМГИЙН СҮҮЛИЙН ХУВИЛБАРЫГ ПРОСПЕКТ ЦАХИМ
ХУУДАСНААС ХАРНА УУ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

шаардлагуудтай нийцэж буйг хянах үүрэгтэй. Гэрээт гүйцэтгэгч болон туслан гүйцэтгэгчид Оюу Толгой төслийн бодлого, дүрэм журмыг дагах эсвэл ОюуТолгойгоор баталгаажсан тухайн төслийн шаардлагуудтай дүйцэхүйц хэмжээний өөрийн дүрэм журмыг даган баримтална.

БНХАУ-аас ажиллах хүч авах бол бүх Хятад гэрээт ажилчдын Оюу Толгой ажиллуулж, төслийн талбайд татаж, тэдний ОТ компани дах томилгоо, эсхүл ээлжийн ажил дуусахад Хятад улс руу буцаан татна. Төслийн ажлын явцад бүх гэрээт гүйцэтгэгчийн Хятад ажилчид уурхайн зориулалтын кэмпэдбайрлах бөгөөд чөлөөт цаг, амралтын үеэр уурхайг орхин явахыг хатуу хориглоно.

Гүйцэтгэгчийн ажиллах хүч тусдаа кэмпэд байрлана. Туслан гүйцэтгэгчийн кэмпийн зураг төсөл болон ажилчдын орон сууцны амьдрах орчин зэргийг Оюу Толгойн стандарт шаардлагуудад нийцүүлэх үүднээс Оюу толгой болон гүйцэтгэгч батална. Гүйцэтгэгчийн хөдөлмөр эрхлэлт ба ажлын байрны нөхцөл болоод эдгээртэй холбоотой бодлого ба шаардлагуудын хэрэгжилт хэрхэн явагдаж буйг хянана.

Хуулийн хэрэгжилтийн үйл явц нь гэрээт гүйцэтгэгчдийн гүйцэтгэл ОюуТолгойн дүрэм журам, холбогдох Монгол улсын хуультогтоомж болон олон улсын стандартуудад (голчлон ОУСК, ЕСБХБ болон ОУХБ) хэрхэн нийцэж буйд үнэлэлт дүгнэлт хийх зорилготой. Хяналт шалгалтыг ОТ шууд эсхүл эрх бүхий төрийн байгууллагаар хариуцуулан хийлгэж болно.

Гүйцэтгэгчдэд хийх хяналт шалгалтын зорилго нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл Монгол улсын холбогдох хууль дүрэм болоод олон улсын стандартууд зэргийг зөрчөөгүй, мөн төслийн уурхайн талбай ажиллах ба ажилчдын амьдрах байрны нөхцлүүд шаардлагад нийцэж байгааг баталгаажуулах явдал юм.

Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний Удирдлага

Оюу Толгой *Ханган нийлүүлэлтийн арга барил* хэмээх иж бүрэн *Зарчим болон Бодлого* (2012) тунхаглалыг боловсруулсан ба үүгээр Оюу Толгой болон ханган нийлүүлэгчдийн хоорондын бизнесийн үүрэг хариуцлагыг зохицуулна. Төслийн бүх ханган нийлүүлэгчид ОУСКГС болон ЕСБХБ-ны ГШ –ын 4-т заасан *Аюулгүй байдал, Хүний эрх, Хамгаалалтын албанд тавигдах шаардлагуудын зарчмуудтай* уялдах хүний эрхийн стандартай холбоотой Монгол улсын хөдөлмөрийн стандартууд (Хэсэг 17.4.1-д тайлбарласан) мөн ОУХБ –ын холбогдох стандартуудыг даган мөрдөх болно.

Шалгарсан ханган нийлүүлэгчид дараах стандартыг биелүүлнэ. Үүнд:

- **Ханган нийлүүлэгчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн стандарт** – Оюу Толгойн ханган нийлүүлэгчид Монгол улсын хууль тогтоомжид нийцсэн бодлогуудыг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай бөгөөд албадан хөдөлмөр эрхлэлт, боолын болон

Хуудас 36, нийт 48

ХЭВЛЭСЭН ХУВЬ НЬ ХЯНАЛТААС ГАДУУР БОЛНО. ХАМГИЙН СҮҮЛИЙН ХУВИЛБАРЫГ ПРОСПЕКТ ЦАХИМ

ХУУДАСНААС ХАРНА УУ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

хүүхдийн хөдөлмөр мөлжих зэргийг бүрэн хориглож холбогдох дүрэм журмыг чанд мөрдөнө.

- **Ханган нийлүүлэгчийн хүний эрхийн талаархи стандарт** – Оюу Толгойн ханган нийлүүлэгчид Монгол улс болон олон улсын хууль тогтоомж дүрэм журамд заасан хүний үндсэн эрхүүд болох амьд явах, эрх чөлөөтэй байх, халдашгүй дархан байх, боолчлол дарлалаас ангид байх, ялгаварлан гадуурхахгүйгээр эрх тэгш хамгаалуулах зэрэг хүний ердийн эрхүүдийг дээдлэх бодлогыг авч хэрэгжүүлнэ.
- **Ханган нийлүүлэгчийн Эрүүл мэнд ба аюулгүй ажиллагааны стандарт** – Оюу Толгойн ханган нийлүүлэгчид Оюу Толгойн Эрүүл мэнд, Аюулгүй ажиллагаа болон Байгаль орчны (ЭМААБО) шаардлагуудыг мөрдөн ажиллана. Түүнчлэн дотоод болон гадаадын аудит болон энгийн шалгалт, хяналт, тайлангаар дамжуулан ЭМААБО-ны хариуцлагатай Удирдлагаийг харуулах, ажлын байрны аливаа гэмтэл ба өвчлөлтийг арилгах бодлогуудыг хэрэгжүүлж буйг баталгаажуулан ажиллана.
- **Ханган нийлүүлэгчдийн баримтлах Олон нийттэй харилцах стандарт** – Оюу Толгойн ханган нийлүүлэгчид олон нийттэй хариуцлагатай, үр дүнтэй харилцах зарчим баримтлан ажиллана. Ханган нийлүүлэгчид орон нутгийн иргэд болон Оюу Толгойн үйл ажиллагааны нөлөөнд өртсөн олон нийт болон хөрш зэргэлдээ орших ард иргэдтэй эерэг, сайн үр дүн үзүүлэхүйц бизнесийн харилцаа тогтоох замаар энэхүү стандарт шаардлагыг мөрдөн хэрэгжүүлнэ.

Оюу Толгой нь бүх ханган нийлүүлэгчдэд тэдгээрийн туслан гүйцэтгэгчдийн Удирдлагаэд онцгой анхаарал хандуулан ажиллахыг шаардана. Бүх туслан гүйцэтгэгчид Хангамж үйлчилгээний багтай албан ёсны гэрээ хийх шаардлагатай ба гэрээний ЭМААБО болон чанарын шаардлагыг хатуу чанд биелүүлнэ. Оюу Толгойн аюулгүй ажиллагааны шаардлагуудыг үл биелүүлж дээр дурьдсан заалт шаардлагуудыг хангах чадваргүй туслан гүйцэтгэгчид Оюу Толгой төслийн ирээдүйн үйл ажиллагаа болон холбогдох бизнесийн үйл ажиллагаанд дахин оролцох боломжгүй болно.

Гэрээт гүйцэтгэгчэд хяналт тавих үйл явц

Гэрээт гүйцэтгэгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт болон ажлын нөхцөл холбогдох бодлого, ба шаардлагуудыг Худалдан авалтын хэлтэсээс явуулах нийлүүлэгчийн тогтмол хяналт шалгалтаар хянана. Дүрэм журмыг мөрдөж буйг хянах үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, ажилд авах болон хөдөлмөр эрхлэлтэй холбоотой үйл явц, ажлын байрны нөхцөл, Оюу Толгойн хэлсүүд болон гол гэрээт гүйцэтгэгчдэд зориулсан сургалт зэрэг орно.

Дүрэм журмыг мөрдөж буй эсэхэд хяналт нь Оюу Толгой болон түүний гэрээт гүйцэтгэгчдийн гүйцэтгэлийг Оюу Толгойн дүрэм журам, Монгол улсын хууль болон олон улсын стандартуудтай хэрхэн нийцэж байгааг хянана. (ялангуяа ОУСК, ЕСБХБ, ОУХБ-ын

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

стандартууд). Аудитыг Оюу Толгойн Аудитын хэлтсээс шууд явуулах эсвэл аудитын эрхтэй гадны гуравдагч этгээдээр хийлгэнэ.

Оюу Толгой өөрийн хэлтсүүддээ жилд нэг удаа аудит шалгалтыг хийнэ. Аудитын шалгалтаар илэрсэн үр дүнг тусгасан тайлан бэлтгэж, засч залруулах арга хэмжээний механизмыг боловсруулна.

Уурхайн олборлолтын дараах үйл явц болон ажиллах хүчны цомхотгол

Төслийн үйл ажиллагааны төгсгөлийн үе шатанд Оюу Толгойн ажилчид нь Өмнийн Говийн бүс нутгийн оршин суугчдын салшгүй нэг хэсэг болно. Төсөл хэрэгжих урт хугацааны турш ажиллах хүчний цомхотголын талаар тусгайн төлөвлөгөө болон таамаглал хараахан гараагүй байна.

Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс уурхайн хаалтын үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй нөлөөллийг хөнгөвчлөх албан тушаалын өөрчлөлтийг тогтолцоог бий болгох болон ажилчдад учирч болох сөрөг нөлөөллийг бууруулах хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх зорилгоор Засгийн газар, хувийн хэвшил болоод зуучлах агентлаг, сургалтын байгууллагуудтай хамтран ажиллана. Уурхайн үйл ажиллагаанаас уурхайн хаалтын дараагийн шатанд шилжих шилжилтийн үед орон нутгийн тогтвортой хөгжлийг хангасан сайн зохицуулалт хийх зорилгоор орон нутгийн иргэд болон ажилчин албан хаагчидтай тогтмол уулзалт хэлэлцээр зохион байгуулах нь чухал юм.

6. Хэрэгжүүлэхээр товлосон хугацаа

6.1 Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөг эргэн харж, хянан засварлах

Энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөг хоёр жил тутамд, эсхүл түүнээс наана хянах бөгөөд нөхцөл байдал өөрчлөгдсөн тухай бүрт эсвэл ОТ-н үйл ажиллагааны хэрэгцээг үндэслэн шаардлагатай засвар, өөрчлөлтүүдийг оруулна.

Үйл ажиллагааны журамд томоохон өөрчлөлт гарвал энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөг “шаардлагатай үед” гэсэн нөхцөлөөр шинэчилнэ.

Энэхүү Менежментийн төлөвлөгөөнд орсон аливаа засвар, өөрчлөлтийг ОТ-н Портал хуудсанд оруулах бөгөөд ингэснээр ажилчид энэхүү Удирдлагын төлөвлөгөөний хамгийн сүүлийн үеийн хувилбарыг авах боломжтой болно.

6.2 Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үндсэн төлөвлөгөөт ажлууд

Дараах төлөвлөгөөт ажлуудыг ОТ-н Хөрөнгө оруулалтын гэрээгээр хүлээсэн үүргийн нэг хэсэг болох Монгол улсын Засгийн Газартай 2010 онд зөвшилцөж, байгуулсан 5 жилийн Сургалтын төлөвлөгөөнд үндэслэж гаргасан. Уг төлөвлөгөөнд ОТ-г зохих ур чадвартай,

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

мэргэжлийн ажилтнаар хангах техникийн болон мэргэжлийн сургалтын хамрах хүрээг тусгасан.

Хүснэгт 4: Хэрэгжилтийн үндсэн төлөвлөгөөт ажлууд

Хийгдэх ажил	Төлөвлөж буй хугацаа	Үр дүн
Уул уурхайн дээд боловсролын сургалтын төлөвлөгөө боловсруулахад дэмжлэг үзүүлж, Монгол улсын Америк их сургуулийн Уул уурхайн инженерийн сургууль болон ОТ ХХК нарын хооронд байгуулсан Харилцан ойлголцлын санамж бичгийн үр дүнд туслалцаа үзүүлэх	Үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 5 жил	ОТ-н ажиллуулж буй инженерүүдийн 50-иас багагүй хувь нь Монгол улсын иргэн
Уул уурхайн дээд боловсролын сургалтын төлөвлөгөө боловсруулахад үргэлжлүүлэн дэмжлэг үзүүлж, Монгол улсын Америк их сургуулийн Уул уурхайн инженерийн сургууль болон ОТ ХХК нарын хооронд байгуулсан Харилцан ойлголцлын санамж бичгийн үр дүнд үргэлжлүүлэн туслалцаа үзүүлэх	Үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 10 жил	ОТ-н ажиллуулж буй инженерүүдийн 70-иас багагүй хувь нь Монгол улсын иргэн
2011-2015 Таван жилийн сургалтын стратеги ба төлөвлөгөөний хэрэгжилт	Үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 5 жил	Төлөвлөгөөний хэрэгжилт дуусах

7 ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ

7.1 Хяналт шинжилгээний шаардлагын тойм

Төслийн стандартуудыг (4-р хэсэг: Төслийн стандартуудыг харна уу) мөрдөж буй эсэхийг үнэлэх зорилгоор үйл ажиллагааны үе шатны явцад хэрэгжүүлэх хяналт шинжилгээний ажлуудыг энэ хэсэгт тодорхойлно.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

Хяналт шинжилгээгээр Төслийн стандартуудыг дагаж биелүүлээгүй болох нь тогтоогдвол тэдгээрийг судалж, засаж залруулах зохих арга хэмжээг тодорхойлно (14-р элемент: Эс тохирол ба ОТ ЭМААБОАБОН МС-ийн арга хэмжээний Удирдлагаас харна уу).

7.2 Гүйцэтгэлийн үндсэн үзүүлэлтүүд

ID	ГҮҮ	Зорилт
L-KPI 01	Ажиллах хүчинд Монгол иргэдийн эзлэх хувь	<p>ОТ-н Хөрөнгө оруулалтын гэрээний нөхцөлд заасны дагуу:</p> <ul style="list-style-type: none"> Барилга, бүтээн байгуулалтын үе шатан дахь ажиллах хүчний 60% нь Монгол улсын иргэд (гэрээт гүйцэтгэгчдийн хувьд) Уул уурхайн ба холбогдох уулын ажил дахь нийт ажиллах хүчний 75% нь Монгол улсын иргэд (гэрээт гүйцэтгэгчид) ОТ ХХК-д нийт ажиллах хүчний 90% нь Монгол улсын иргэд

7.3 Хяналт шинжилгээний үндсэн ажлууд

Хяналт шинжилгээ нь дараах ажлуудад түлхүү анхаарна. Үүнд:

- Монгол иргэд болон Төслийн талбай байрлаж буй орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлт ба хөгжил
- Ялгаварлан гадуурхалт ба ажлын байрны дарамт байхгүй эсэхийг баталгаажуулах
- Ажилтан/удирдлагын харилцаа ба ажилчны санал, гомдол
- Эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагаа
- Ажилчны орон сууц, ялангуяа Монгол улсын стандарт журам болон ОУСК/ЕСБХБ-ны удирдамжинд тусгагдсан “Ажилчдын орон сууц. Үйл явц болон стандарт” -тай холбогдуулан.

Хүснэгт 5: Хяналт шинжилгээний үндсэн хэмжүүр

ID	Сэдэв/чиглэл	Арга, хэрэглүүр	Хугацаа	Байршил
LMPm01	Хөдөлмөр эрхлэлт	Эрэгтэй/эмэгтэй ажиллах хүчний харьцааны үзүүлэлтэд дүн шинжилгээ хийх. Үүнд удирдах түвшний албан тушаал орно (ахлах ажилтан ба түүнээс дээш)	Жил тутам	ОТ төслийн талбай УБ оффисууд

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

LMPm02	Хөдөлмөр эрхлэлт	Гаргасан, боловсруулсан ба шийдвэрлэсэн санал гомдлын тоо	Жил тутам	ОТ төслийн талбай УБ оффисууд
LMPm03	Сургалт	Олгосон тэтгэлгийн тоо	Жил тутам	ОТ төслийн талбай УБ оффисууд
LMPm04	Сургалт	Сургалтын хувийн хэгийн мэдээлэл болон Жил бүрийн сургалтын төлөвлөгөөнд тусгасан заавал суух сургалтанд хамрагдаж дууссан ажилчдын тоо	Жил тутам	ОТ төслийн талбай
LMPm05	Бодлогын хэрэгжилт	Ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамтын тохиолдлын тоо	2 жил тутам	ОТ төслийн талбай УБ оффисууд
LMPm06	Бодлого ба дүрэм журмын хэрэгжилт	ОУСК ба ОУХБ-ын стандартын дагуух ажилчны орон сууцны аудит	2 жил тутам	ОТ төслийн талбай
LMPm07	Бодлого ба дүрэм журам	Дүрэм журмын хэрэгжилтийн баримтуудыг эргэн хянах	Жил тутам	ОТ төслийн талбай УБ оффисууд
	Хэрэгжилт			

8 СУРГАЛТ

8.1 Тойм

Сургалтын хувийн хэрэг

Ажилтан тус бүрээр Сургалтын хувийн хэргийг жил бүр боловсруулах бөгөөд үүнд заавал суух сургалтын шаардлага, ажилд суурилсан нарийн сургалтууд болон бусад тодорхой болсон мэргэжил хөгжүүлэх сургалтууд орно.

Компанийн түвшний сургалтын төлөвлөгөө

Сургалтын хувийн хэргийн мэдээллүүдийг нийлүүлж, Компанийн хэмжээний Сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулна. Ажиллах хүчний сургалтыг компанийн түвшний Сургалтын төлөвлөгөөний дагуу явуулж, чиглүүлдэг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

ОТ-н 5 жилийн сургалтын стратеги

Сургалтын стратеги ба төлөвлөгөөнд Монголын талын ажиллах хүчний сургалт, хөгжлийн 5 жилийн алсын хараа болон стратегийн үе шат бүрээр гаргасан, ялангуяа 1 ба 2-р үе шатанд санал болгох арга хэмжээ, үүрэг амлалтыг тусгасан байдаг. Энэхүү төлөвлөгөөг 2010 оны 3-р улиралд Монгол улсын Засгийн газарт өргөн барьж, батлуулсан. ОТ-н Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтэс энэхүү сургалтын стратеги ба төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.

ОТ-н Сургалтын стратеги ба төлөвлөгөө нь 3 үе шатад хуваагдана. Эдгээр ажлын хүрээ нь салангид биш боловч зэрэг эхлүүлж, шаардлагатай болсон үед нь хэсэг хугацааны дараа нэгтгэж болно. Үүнд:

- Яаралтай 1-2 жил (1-р үе шат): Сургалтын стратегийн 1-р үе шат нь чадамжид суурилсан, боловсон хүчнийг хөгжүүлэх сургалтын нэгдсэн системийг хөгжүүлэхэд чиглэнэ.
- Ажил эхлүүлэх 3-5 жил (2-р үе шат): Сургалтын стратегийн 2-р үе шат нь Монгол ажилчид ОТ төслийн үйлдвэрлэл эхлэхэд үйл ажиллагааны үе шатны албан тушаалуудад ажиллахад шаардлагатай тогтолцоо, дэд бүтцийг хөгжүүлэхэд чиглэнэ.
- Урт хугацааны 6-10 жил (3-р үе шат): Энэхүү сүүлийн үе шат нь сургалтын стратегийг бүрэн хэмжээнд хэрэгжүүлэх бөгөөд үүнд уурхайн нийт ашиглалтын хугацаанд өсөн нэмэгдэж буй уул уурхайн үйл ажиллагааг дэмжих процесс, арга хэрэгсэл, дэд бүтэц болон ажилчдыг багтаасан иж бүрэн сургалтын стратеги орно.

ОТ-н Сургалтын стратеги нь дараах үндсэн зарчим ба зорилттой:

- Өмнөговийн бүс нутгийн болон үндэсний хөдөлмөр эрхлэлт, хүний нөөц бүрдүүлэлтийн хөтөлбөрийг боловсруулах ба орон нутгийн оролцоо, засгийн газрын дэмжлэгт голлог анхаарал хандуулна.
- Монгол дахь Төслийн бүх үндсэн оролцогч талуудад сургалтын зорилгын талаар үр дүнтэй мэдээлэл өгөх
- Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам зэрэг холбогдох төрийн байгууллагуудтай ойр дотно хамтран ажиллах
- Орон нутгийн харилцааг хөхиүлэн дэмжиж, хүний түгээмэл эрхийг хүндлэх. Үүнд орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлт болон сургалтын хөтөлбөрт хамрагдаж буй Төслийн бүх гэрээт гүйцэтгэгч болон үндсэн ханган нийлүүлэгч нар хамаатай.

8.2 Ажил, мэргэжилд суурилсан сургалт

Дээр тайлбарласны дагуу ажил мэргэжилд суурилсан сургалт нь ажилтан бүрийн гүйцэтгэх үүрэг даалгавар, чадвар, туршлагаас хамаарна. Үүнийг ажилтан нэг бүрээр

Хуудас 42, нийт 48

ХЭВЛЭСЭН ХУВЬ НЬ ХЯНАЛТААС ГАДУУР БОЛНО. ХАМГИЙН СҮҮЛИЙН ХУВИЛБАРЫГ ПРОСПЕКТ ЦАХИМ
ХУУДАСНААС ХАРНА УУ

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

боловсруулсан Хувь хүний сургалтын хамрах хүрээнд тусгаж, Хүний нөөц, ур чадвар хөгжүүлэх хэлтсийн мэдээллийн санд хадгална.

8.2.1 Чадамжийн түвшин ба сургалтын хэрэгцээ

Тусгайлсан сургалтыг ЭМААБО-ны томоохон эрсдэл бүхий ажил үүрэг гүйцэтгэж буй ажилчдад олгох бөгөөд сургалтын хөтөлбөрийг Рио Тинтогийн ЭМААБО-ны Гүйцэтгэлийн стандарт бүрийг тусган оруулах байдлаар боловсруулна. Тодорхой сэдвээр (жишээ нь цацрагийн Удирдлага) хийх тусгайлсан сургалтыг гадны үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагаар хийлгэж болох бөгөөд Удирдлагууд болон ЭМААБО-ны салбараас тодорхойлсон Сургалт, чадамж ба мэдлэг олгох журам (ОТ-06-PRC-0001)-ын дагуу эдгээр шаардлагыг сургалтын эрэлт хэрэгцээний шинжилгээнд тусгана.

ОТ-д ажиллаж буй бүх ажилчид, гэрээт гүйцэтгэгч нар аюулгүй ажиллагааны мэдээлэл өгөх тогтмол хуралд оролцох ёстой.

Хангамжийн хэлтсийн ажилчид гэрээний Удирдлагын сургалт болон бусад шаардлагатай нарийн мэргэжлийн сургалтад хамрагдана.

Гэрээт гүйцэтгэгч нартай харилцах үйл явцын нэг хэсэг болох ажилтны чадвар болон сургалтын мэдээллийг Гүйцэтгэгчээс цуглуулж, чадамжийг баталгаажуулах ба ажилчдын чадамжийг удирдана.

Сургалтын мэдээллийг РТБШ-д оруулж, чадварын гэрчилгээний хуулбарыг ажилтны хувийн хэрэгт оруулна. ЭМААБО-ны тусгай сургалт, мэдлэг олгох хөтөлбөрийг ЭМААБО-ны Сургалтын мэдээллийн санд тодорхойлсон бөгөөд энэ нь РТБШ-ийн нэг хэсгийг бүрдүүлнэ. ОТ-н жил бүрийн сургалт, хөгжлийн хуваарийг боловсруулах бөгөөд ингэснээр ЭМААБО-ны томоохон эрсдэл бүхий ажил үүрэгт шаардлагатай чадамжийг тодруулна.

8.2.2 Байгаль орчин ба нийгмийн сургалтын наад захын шаардлагууд

Байгаль орчны болон нийгмийн сургалтын наад захын шаардлагуудыг холбогдох Удирдлагын төлөвлөгөө бүрт заасан. Мөн гэрээт гүйцэтгэгч нарын сургалтын шаардлагыг Гэрээт гүйцэтгэгчидтэй харилцах процесст тодорхойлсон.

8.2.3 ЭМААБО-ны Сургалтын хөтөлбөр ба хүргэлт/хэрэгжилт

ЭМААБО-ны сургалтын хөтөлбөр ба хэрэгжүүлэх арга замыг дараах дүрэм журам, баримт бичиг заасан. Үүнд:

- Сургалт, чадамж ба мэдлэг олгох журам (ОТ-06-PRC-001)
- ЭМААБО-ны Сургалтын мэдээллийн сан
- ОТ Сургалт ба Хөгжлийн хуваарь

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-М	Хувилбар: 1.2

9 АУДИТ БА ТАЙЛАН

9.1 Дотоод аудит

Энэхүү төлөвлөгөөг мөрдөж буй эсэхийг дотоод үзлэг шалгалт ба аудитаар жил бүр тогтооно.

Эдгээр үзлэг шалгалтын явцад илэрсэн аливаа зөрчлийг БОНУТ-ний стратегийн баримт бичгийн 14-р элементийн дагуу тайлагнана.

Дагаж мөрдөж буй эсэхийг БОНУТ-ний стратегийн баримт бичгийн 16-р элементийн дагуу жил бүрийн дотоод аудитын хөтөлбөрийн үндсэн дээр хянан шалгана.

9.2 Гүйцэтгэгчийн аудит

Гүйцэтгэгчийн Удирдлагын стратегид заасны дагуу Гэрээт гүйцэтгэгчийн анхны гэрээт ажил эхлэхээс өмнө болон түүний дараа тэдэнд ОТ-н зүгээс тогтмол үзлэг шалгалт, аудит хийнэ.

9.3 Хөндлөнгийн аудит

Энэхүү төлөвлөгөөг дагаж мөрдөж буй эсэхэд Рио Тинтогийн аудит болон баталгаажуулалтын хөтөлбөр ба Төслийн зээлдүүлэгч нарын зүгээс улирал тутам үнэлгээ, дүгнэлт өгнө.

Мөн ОТ-н Хүний нөөцийн систем, дүрэм журам болон Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөрөнгө оруулалтын гэрээний заалтыг мөрдөж буй эсэхэд засгийн газрын байгууллагууд тогтмол, гэнэтийн үзлэг шалгалт хийнэ. Эдгээр байгууллагуудад Монгол улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс, Улсын мэргэжлийн хяналтын газар болон Нийгмийн даатгалын газар орно.

9.4 Баримт хадгалалт

Рио Тинтогийн Бизнесийн Шийдлийг дотоод болон хөндлөнгийн аудитаар илэрсэн зүйлс болон холбогдох арга хэмжээ, зөрчил ба холбогдох судалгаа, арга хэмжээнүүдийг баримтжуулж, бүртгэх зорилгоор ашиглана.

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

10. БАРИМТ БИЧГИЙН ХЯНАЛТ

Файлын нэр	ХН-10-PLN-0002-M-Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө
Тодорхойлолт	Үйл ажиллагааны үе шатны Хөдөлмөр эрхлэлтийн Удирдлагын төлөвлөгөө
Эхийг зохиогч	Майкл Бек, Оюу Толгой ХХК-ийн хүний нөөц хариуцсан Дэд ерөнхийлөгч
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	Майкл Бек, Хүний нөөц, Ур чадварын Хөгжил хариуцсан Дэд ерөнхийлөгч	Жил бүр	2016.05.20

Хувилбар	Хянан засварласан огноо	Зохиогч	Баталсан	Хянан засварласан тэмдэглэл
1.0	2013.09.01	Майкл Бек, Хүний нөөц, Ур чадварын Хөгжил хариуцсан Дэд ерөнхийлөгч	Оюу Толгой ХХК-ийн Гүйцэтгэх хороо	Баталсан.
1.1	2013.11.23	Л.Мөнхцацрал	Оюу Толгой ХХК-ийн Гүйцэтгэх хороо	Лавлах баримт бичгийн дугаарыг засч, баримт бичгийн хяналт хийсэн.
1.2	2015.05.20	Махоний Д.Алтерио Содномын Надья Бэнжамин Бригс	Хүн болон байгууллага хариуцсан Ерөнхий менежер	Хянах хугацаа Өөрчлөлт оруулсан тэмдэглэл 2015-008

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

11. ТУСЛАХ ХАВСРАЛТУУД

ХАВСРАЛТ А: Хөрөнгө Оруулалтын Гэрээний холбогдох зүйл заалтууд

8-р бүлэг: Хөдөлмөрийн харилцаа, Хөдөлмөр эрхлэлт ба Сургалт

8.1. Хөрөнгө оруулагч, түүний түншлэгч этгээдүүд Монгол улсын хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлт ба нийгмийн хамгааллын холбогдох хууль тогтоомж, журмыг даган мөрдөнө. Цалин хөлс олгохдоо Хөрөнгө оруулагч ижил үнэлгээтэй ажил хөдөлмөрт шударга цалин ба тэгш хөлс олгох зарчмыг баримтална.

8.2. Энэхүү Гэрээ хүчинтэй байх хугацаанд Оюу Толгой төслийг цаг хугацаанд нь хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хэмжээний чадварлаг ажиллах хүчээр хангахын төлөө Хөрөнгө оруулагч, түүний түншлэгч этгээдүүд болон Засгийн газар хамтран ажиллана.

8.3. Хөрөнгө оруулагчтай гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн болон харъяалалгүй иргэд холбогдох хуульд заасны дагуу нийгмийн даатгалд заавал хамрагдана.

8.4. Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43.1-д заасны дагуу Хөрөнгө оруулагчийн нийт ажиллагсдын 90-ээс доошгүй хувь Монгол улсын иргэд байна.

8.5. "...хөрөнгө оруулагч болон түүнтэй гэрээ байгуулан ажиллаж буй аж ахуйн нэгжүүдийг дараахь нөхцөл байдлыг ханган ажиллахыг шаардана. Үүнд:

8.5.1. барилгын ажил гүйцэтгэх болон өргөтгөлийн хугацаанд ажил гүйцэтгэхээр Хөрөнгө оруулагчтай гэрээ байгуулан ажиллаж буй аж ахуйн нэгжүүдийн нийт ажиллагсадын 60-аас доошгүй хувь Монгол Улсын иргэд байна;

8.5.2. уурхайн болон уул уурхайн холбогдолтой ажил гүйцэтгэх ажиллагсадын 75-аас доошгүй хувь Монгол улсын иргэд байна.

8.6. Гадаадын иргэн хөдөлмөр эрхлэх, гадаадын иргэн тус бүрт төлөх төлбөр болон Монгол улсын иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн квоттой холбоотой ... "Хөрөнгө оруулагч сар бүр ажлын байрны төлбөр болох ийг (тодорхой хэмжээ), гадаадын иргэн бол ийг ... хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлнө".

8.7. Хэрэв Хөрөнгө оруулагч 8.4.-р заалтад заасан хувиас илүү хэмжээтэй гадаад иргэдийг ажилд авах бол Хөрөнгө оруулагч тухайн заасан хувиас илүү гарсан гадаадын иргэн бүрийн сарын цалингийн доод хэмжээг 10 (арав) дахин нугалсантай тэмцэх хэмжээний төлбөрийг сар бүр төлнө.

8.8. Эрдэс баялгийн тухай хуулийн 43.3-р зүйлд заасны дагуу 8.7-р зүйлд заасан төлбөрийг холбогдох сум, дүүргийн төсөвт шилжүүлсэний дараа тухайн сум, дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлаас баталсан журмын дагуу 8.13-р зүйлд заасан Монгол иргэдийн ур чадварыг дээшлүүлэх, шинэ ур чадвар эзэмшүүлэх ОТ-н Сургалтын стратеги ба төлөвлөгөөнд энэхүү төлбөрийн нэг хэсгийг нэмэрлэнэ.

8.9. 8.4 болон 8.5-р зүйлд заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн квотыг зөрчсөн тохиолдолд энэхүү Гэрээг зөрчсөн гэж үзэхгүй ба 10.7-р заалт үйлчлэхгүй.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

8.10. Засгийн газрын зүгээс ОТ төслийн ажиллах хүчийг бүрдүүлж буй гадаад иргэдтэй харилцахад шаардлагатай бүх Зөвшөөрлийг бүрдүүлж, олгоход Хөрөнгө оруулагчийн зүгээс хүсэлт тавьсан туслалцааг үзүүлнэ.

8.11. Хөрөнгө оруулагч нь Оюу Толгой төсөлд ажиллах Монгол Улсын иргэн инженер-техникийн ажилчдын тоог өрсөлдөөний зарчмаар аль болох нэмэгдүүлэх чармайлт гаргана. Тухайлбал, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа эхэлснээс хойш 5 жилийн дотор инженер-техникийн ажилтнуудын 50 –иас багагүй, 10 жилийн дотор 70–аас багагүй хувь нь Монгол улсын иргэд байх талаар бүхий л арга хэмжээг авна.

8.12. Энэхүү гэрээ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш 90 хоногийн дотор Хөрөнгө оруулагч Оюу Толгой төсөлд ажиллах Монгол ажилчдыг сургах 5 жилийн дэлгэрэнгүй, иж бүрэн сургалтын стратеги болон төлөвлөгөөг (цаашид “Оюу Толгой төслийн сургалтын стратеги төлөвлөгөө” гэх) Засгийн газарт хүргүүлэн олон нийтэд танилцуулна.

8.13. Оюу Толгой төслийн сургалтын стратеги төлөвлөгөө нь Монгол улсын уул уурхайн салбар, нэн ялангуяа Өмнийн Говийн бүс нутаг болон Оюу Толгой төсөлд шаардлагатай боловсон хүчин, техникийн, мэргэжлийн, нарийн мэргэшлийн мэдлэг ур чадварыг олгоход чиглэнэ.

8.14. Хөрөнгө оруулагч нь жил бүрийн сургалтын төлөвлөгөөний дагуу:

8.14.1. Ажилчдаа гол үйл ажиллагааны чиглэлээр сургалтад хамруулж, тэдний ур чадварыг дээшлүүлж, цаашдын практик туршлагыг олгоно.

8.14.2. Хөрөнгө оруулалтын богино болон дунд хугацааны хүний нөөцийн төлөвлөгөөний дагуу ажилчдыг сургалтанд хамруулах

8.14.3. Сонгогдсон ажилчдыг Монгол улсад болон гадаадад гэрээгээр сургаж, мэргэжлийн чадварыг нь дээшлүүлэх.

8.15. Хөрөнгө оруулагч нь Монгол улсын иргэдийг уул уурхайн салбарын мэргэжил, ялангуяа инженер-техникийн чиглэлээр мэргэжил эзэмшихэд туслах зорилгоор оюутны тэтгэлэгт хөтөлбөр хэрэгжүүлэх бөгөөд энэ хүрээнд 6 жилийн туршид дээд боловсрол эзэмшихээр суралцаж буй 30 оюутанд гадаад улсад сургахад зориулж, 120 оюутанд Монгол улсын их, дээд сургуульд сургахад зориулж тэтгэлэг олгоно. Энэхүү тэтгэлэгт хөтөлбөрт сургалтын төлбөр болон амьдрах зардлын мөнгө багтсан. Хөрөнгө оруулагч нь тэтгэлэг авсан оюутнуудад ОТ төслийн талбай эсвэл зохих олон улсын уул уурхайн талбарт ажиллах болон дадлага хийхэд оролцох бололцоогоор хангана.

8.16. Хөрөнгө оруулагч нь Монгол улсын хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны хууль тогтоомж, журамд нийцүүлэн Оюу Толгой төслийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны тогтолцоо, дүрэм журмыг боловсруулан батлан дагаж мөрдөнө. Хөрөнгө оруулагч нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн бүх шаардлагууд, түүний дотор хамтын хэлэлцээрийн заалтуудын шаардлагыг хэрэгжүүлнэ.

ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК

Хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлагын төлөвлөгөө		
Хүчин төгөлдөр болох огноо: 2013.09.01	Баримт бичгийн дугаар: HR-10-PLN-0001-M	Хувилбар: 1.2

8.17. Оюу Толгой төслийн ажилчдыг олон улсын стандартын түвшинд бэлтгэх боломжийг хангах үүднээс сонгосон дотоодын их дээд сургууль, мэргэжлийн сургалтын төвүүдийг олон улсын уул уурхайн мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрөөр хангахтай холбогдсон зөвшөөрлийг Засгийн газраас олгоно. Сургалтын олон улсын хөтөлбөрийг Гэрээг хүчин төгөлдөр болсоноос хойш 6 сарын дотор баталж хэрэгжүүлнэ.