

АЖ ҮЙЛДВЭР, ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН 2026-2027 ОНЫ ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭР

Энэхүү хамтын хэлэлцээр нь Монгол Улсын хууль тогтоомжид
нийцэж байгаа тул 2025 оны 11 сарын 11-ний өдөр бүртгэв.

Улаанбаатар хот
2025 он

Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв

**АЖ ҮЙЛДВЭР, ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН
2026-2027 ОНЫ ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭР**

НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.3, Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.3, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1, 34 дүгээр зүйлийн 34.1.2, 35 дугаар зүйлийн 35.2, 36 дугаар зүйлийн 36.1.2, 107 дугаар зүйлийн 107.5 дах заалтууд, Уурхай дахь аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай ОУХБ-ын 176-р конвенцыг тус тус үндэслэн энэхүү хамтын хэлэлцээрийг байгуулж байна.

Хэлэлцээрийн зорилго нь: МЭХГУУ-н ҮЭ-ийн холбооны гишүүн бөгөөд Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр үйл ажиллагаа явуулж буй өмчийн хэлбэр харгалзахгүй аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарын /цаашид салбарын гэх/ хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалж баталгаажуулах, ажилтнуудын нийгмийн хамгааллын асуудлыг дэс дараатай шийдвэрлэх, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, салбарын тогтвортой байдлыг хангахад оршино.

Нэг. Ерөнхий зүйл

- 1.1 Хууль тогтоомж, аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарын хамтын хэлэлцээрийг үндэслэн өмчийн хэлбэр харгалзахгүй аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хамтын гэрээ байгуулан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 32.1-т заасны дагуу холбогдох газарт бүртгүүлэн мөрдөж ажиллана.
- 1.2 Хэлэлцээрийн биелэлт, явц, үр дүнд хэлэлцээр байгуулагч талууд хамтран хяналт тавина.
- 1.3 Хэлэлцээрийн заалтуудыг хэрэгжүүлэхэд хэлэлцээрийн талууд болох Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам, Монголын эрчим хүч, геологи, уул уурхайн ҮЭ-ийн холбоо, Монголын уул уурхайн үндэсний ассоциаци хуулийн хүрээнд бодлого, шийдвэрээр дэмжиж ажиллана.

Хоёр. Хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар

- 2.1 Ажилтнуудыг бөөнөөр халах тохиолдолд аж ахуй нэгж, байгууллага /ажил олгогч/ нь 45 хоногийн өмнө холбогдох үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагад урьдчилан мэдэгдэж, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хангах, нийгмийн хамгааллын талаар хэлэлцээ хийн тусгай гэрээ байгуулж харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад бичгээр эсхүл цахимаар мэдэгдэнэ. Тэтгэмжийн хэмжээг ҮЭ-ийн хороотой хэлэлцэн тогтоох бөгөөд хуульд зааснаас доогуур тогтоож болохгүй. Төрийн өмчит байгууллагын ажилтны ажилласан жилийг тооцохдоо үндсэн болон гэрээт компанид ажилласан жилийг тухайн байгууллага, салбарт ажилласнаар тооцно.

**Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв**

- 2.2 Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомжийн дагуу салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын бүтцийг өөрчлөн зохион байгуулах, хувьчлах тохиолдолд ажилтнууд болон өндөр насны тэтгэвэрт гарсан, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас групп тогтоолгосон ажилтнуудын нийгмийн хамгааллын асуудлыг эрх залгамжилж авсан хуулийн этгээд хариуцна.
- 2.3 Салбарын төрийн байгууллагад болон салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байсан хугацааг тус салбарт ажилласанд тооцно./ҮЭ-ийн холбооны салбар хариуцсан нарийн бичгийн дарга, ҮЭ-ийн хороодын орон тооны ажилтнуудад нэг адил хамаарна./
- 2.4 Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан болон өндөр насны тэтгэвэрт гарсан ахмадуудыг ажил олгогч тэдний мэргэжлийн ур чадвар, дадлага туршлагыг ашиглах зорилгоор өөртэй нь зөвшилцсөний үндсэн дээр холбогдох хуульд заасан хувь хэмжээнд нийцүүлэн өөрийнх нь эрүүл мэндэд харшлахгүй, хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөл бүхий ажлын байраар хангаж болно.
- 2.5 Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбар хөгжих хууль эрх зүй, бизнесийн орчныг бүрдүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллана.
- 2.6 Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа компани, аж ахуйн нэгжүүдийг ажлын байрны мэдээллийн нэгдсэн сантай болох ажлыг хамтран зохион байгуулна.
- 2.7 Эрдэс баялаг, хүнд үйлдвэрийн салбарт орчин үеийн дэвшилтэт технологийн дагуу шинээр байгуулагдаж буй үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагааг дэмжиж, тус салбарт хөдөлмөр эрхлэлтийн хэмжээг нэмэгдүүлэхэд талууд хамтран ажиллах бөгөөд Хариуцлагатай уул уурхайн кодексийн "Ажилтнууд сайн дурын үндсэн дээр эвлэлдэн нэгдэж, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар зөвлөлдөх, төлөөллийн байгууллагаар дамжуулан шийдвэр гаргахад оролцоог нь хангах үйл явцыг бий болговол зохино" заалт болон Тогтвортой уул уурхайн төлөө стандартын Аюулгүй, эрүүл, хүндлэлтэй ажлын байрны протокол, Тэгш ба олон янз байдал, оролцоотой ажлын байрны протоколд тус тус заасны дагуу ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хэрэгжүүлж үйлдвэрчний эвлэлээ байгуулахад талууд дэмжлэг үзүүлж хамтран ажиллана
- 2.8 Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарын үйл ажиллагааг дэмжих, үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг хангах, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээг нэмэгдүүлэх замаар дам ажлын байрны тоог нэмэгдүүлэх, мөн орон нутгийн бизнес эрхлэлтийг дэмжихэд талууд хамтран ажиллах ба уг ажлын хүрээнд Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт хийх ажлыг санаачлан ажиллана.
- 2.9 Салбарын өнөөгийн үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг хангах, цаашдын өсөлт, тэлэлтийг дэмжсэн хууль эрх зүйн орчныг бий болгоход шаардлагатай холбогдох судалгааг хийж, санал боловсруулан шийдвэр гаргагч нарт хүргэхэд талууд хамтран ажиллана.
- 2.10 Аж ахуйн нэгж бүр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлийг хэрэгжүүлж ажиллах бөгөөд "Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт", Хариуцлагатай уул уурхайн кодекс, Тогтвортой уул уурхайн

Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв

төлөө стандартын Хүүхдийн болон албадан хөдөлмөр эрхлэхээс сэргийлэх протоколыг мөрдлөг болгон ажиллана.

- 2.11 Салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага нь залуучууд, эмэгтэйчүүд, ахмадуудад чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлж, жендерийн тэгш оролцоог хангаж, хүний эрхийг дээдэлсэн, олон талт ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрсөн, бүх төрлийн дарамт хүчирхийлэлгүй орчныг бүрдүүлэх ажлын хүрээнд Хариуцлагатай уул уурхайн кодексийн “Ажилтны эрхийг хүндэтгэн, жендерийн эрх тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхалт, шударга бус цалин хангамжийн асуудлыг тусгасан бодлого, төлөвлөгөөтэй байвал зохино” заалт болон Тогтвортой уул уурхайн төлөө стандартын Аюулгүй, эрүүл, хүндлэлтэй ажлын байрны протоколыг мөрдлөг болгон ажиллана.
- 2.12 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйл /Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл/-ийн 123.2.4, 123.2.5 дахь заалтуудад зааснаас бусад тохиолдолд ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулсан нь цалин хөлсний бүрэлдэхүүн хэсэг болох шагнал урамшууллыг хасах үндэслэл болохгүй.
- 2.13 Аж ахуй нэгж, байгууллагууд үйлдвэрлэлийн ба ар гэрийн нөхцөл байдал, ажилтнуудын ажилдаа ирж, очих зай зэргийг харгалзан ажлын цаг, ээлжийн хуваарийг хамтын гэрээгээр харилцан тохиролцоно.
- 2.14 Хамтын хэлэлцээр, түүнд нийцүүлэн байгуулсан Төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгжүүдийн хамтын гэрээ нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2.3-т заасанчлан Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон акт тул Төрийн Хэмнэлтийн тухай хуулийн 15.1.3-т хамаарахгүй болно.

Гурав. Цалин хөлсний талаар

- 3.1 Цалин хөлсийг жил бүрийн инфляцын түвшин, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, хөдөлмөрийн бүтээмж, хэрэглээний ба үйлдвэрлэлийн үнэ зэргийг харгалзан үндсэн цалинг жил бүрийн нэгдүгээр улиралд багтаан хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцсоны дагуу нэмэгдүүлнэ.
- 3.2 Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь Хөдөлмөр нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооноос тогтоосон улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна. /2026 онд ХНТГТҮХ-оос тогтоодог улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнд өөрчлөлт оруулаагүй тохиолдолд хэлэлцээ хийж салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2.2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү болгож нэмэлт өөрчлөлт оруулна./
- 3.3 Ажилтанд ажлын жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд олгох ээлжийн амралтын цалинг хөдөлмөрийн тухай хуулийн 110 дугаар зүйлийн 110.2-т заасан хэмжээнээс нэмэгдүүлж олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцон олгоно.
- 3.4 Ажил мэргэжил хавсран, хослон, орлон ажилласны нэмэгдлийг хавсран, хослон, орлон ажилласан албан тушаалын цалингийн 30-аас дээш хувиар бодох бөгөөд хавсран, хослон, орлон ажилласан хугацаанд нь ноогдуулан тооцож олгоно.

**Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв**

- 3.5 Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам, Монголын эрчим хүч, геологи, уул уурхайн ҮЭ-ийн холбооноос хамтран олгодог "Тэргүүний мастер" цол тэмдгийн дагалдах мөнгөн шагнал 200,000 төгрөгийг тухайн ажил олгогч олгоно.
- 3.6 Ажилтны буруу биш шалтгаанаар гарсан сул зогсолтын хугацаанд ажилтныг өөр ажилд шилжүүлээгүй бол сул зогсолтын олговор нь уг ажилтны үндсэн цалингийн 60 хувиас дээш байна. Хувь хэмжээг нэмэгдүүлэн олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр тохиролцоно.
- 3.7 Байгууллага нь жилийн ажлын үр дүнгийн нэмэгдлийг нэг ба түүнээс дээш сараар олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр тохиролцоно.
- 3.8 Эрхэлсэн ажлаа мэргэжлийн өндөр түвшинд гүйцэтгэдэг буюу бусдаас илүү дэвшилтэт арга барилаар өндөр үр чадвар гарган ажиллаж байгаа ажилтанд үр чадварын нэмэгдэл эсвэл гүйцэтгэлийн урамшуулал олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр шийдвэрлэнэ.
- 3.9 Сарын үр дүнгийн нэмэгдлийг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.
- 3.10 Оновчтой санал, төсөл арга хэмжээ хэрэгжүүлэх замаар зардал хэмнэсэн тохиолдолд олгох шагналын хэмжээг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.
- 3.11 Салбарт болон байгууллагад тасралтгүй ажиллаж байгаа ажилтанд удаан жил ажилласны нэмэгдлийг ажилласан хугацаанаас нь хамааруулан хамтын гэрээнд тусгаж олгоно.
- 3.12 Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтнуудад нөхцөлийн нэмэгдлийг хамтын гэрээнд тусгаж олгоно.
- 3.13 Ээлжээр ажилладаг ажилтны ээлж нийтээр амрах баярын өдөр таарсан бол Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109.2, 109.4-т заасан нэмэгдэл хөлсийг хамтын гэрээнд тусгаж олгоно.
- 3.14 Ажил олгогч нь цалин хөлсний журмыг баталж мөрдүүлэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 103.3 дахь заалтыг баримтална. Цалин хөлсний журам нь нийт ажилтнуудад ил тод, нээлттэй байна.
- 3.15 Ердийн ажлын цагийн зохицуулалтаар ажилладаг ажилтныг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84.4-т заасан хязгаараас илүү цагаар ажиллуулсан тохиолдолд ажилтан, ажил олгогч өөрөөр тохиролцоогүй бол 30 хоногийн дотор нөхөн амраана. Үйлдвэрлэлийн онцлог, ажлын шаардлагаар нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг 1.5 дахин нэмэгдүүлэн тооцож тухайн сард нь олгоно.
- 3.16 Ээлж болон уртын ээлжээр ажиллах ажилтны 8 цагаас дээш ажилласан цагийг нөхөн амруулаагүй бол илүү цагт тооцон түүний дундаж цалин хөлсийг 1,5 дахин нэмэгдүүлэн тооцож олгоно.

Дөрөв. Ажилтнуудын мэргэжил, боловсролын талаар

- 4.1 Захиргаа нь Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагаас зохион байгуулж байгаа сургалт, семинар болон бусад үйл ажиллагаанд ажилтнуудыг хамрагдах бололцоогоор хангах ба тус арга хэмжээнүүдийг үйлдвэрчний эвлэл нь компанийн хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахгүй байхаар зохион байгуулна.
- 4.2 Ажил олгогч нь ажилтны мэргэжил, мэдлэгийг дээшлүүлэх сургалтыг зохион байгуулна.
- 4.3 Салбарын хэмжээнд ажил мэргэжлийн уралдаан, тэмцээн зохион байгуулж, шинэ арга барил, ажлын туршлага, мэдээлэл солилцуулах ажлыг хэрэгжүүлнэ.

**Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв**

- 4.4 Салбарын хэмжээнд хийгдэж байгаа техник, технологийн шинэчлэлт, хүний нөөцийн бодлогын дагуу ажилтнуудын мэргэжил, боловсролын түвшинг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх сургалтад ажил олгогчийн санаачилгаар суралцсан ажилтанд сургалтын хугацаанд албан тушаалын холбогдох цалинг олгоно.
- 4.5 Салбарын 3 талт зөвлөгөөнийг жил тутамд Уул уурхайн долоо хоногийн хүрээнд талууд хамтран зохион байгуулна.
- 4.6 Ажилтан нь байгууллагын хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн чиглэлээр эрдмийн зэрэг горилж судалгаа шинжилгээний ажил хийж байгаа үед зайнаас ажиллах боломжийг бүрдүүлж ажилтантай холбогдох гэрээг байгуулна.
- 4.7 Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжид заасны дагуу өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хүсэлтээ илэрхийлсэн ажилтнуудад холбогдох хууль тогтоомжийн талаар мэдээлэл, мэргэжлийн зөвлөгөө өгөх сургалтыг захиргаа, ҮЭ-ийн хороо хамтран зохион байгуулна.

Тав. Нийгмийн асуудлын талаар

- 5.1 Ажилтнуудад хоол, унааны хөнгөлөлтийг хамтын гэрээгээр тохиролцон олгоно.
- 5.2 Төвлөрсөн халаалтын системд холбогдоогүй сууцанд амьдардаг ажилтанд тухайн жилийн халаалтын улирлын хөнгөлөлт олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр зохицуулна. /Энэ заалт ахмадууд, Үйлдвэрлэлийн осол, Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний групптэй хүмүүст нэг адил хамаарна./
- 5.3 Ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах үүднээс рашаан сувилалд сувилуулсны зардлыг ажил олгогч магадлан итгэмжлэгдсэн рашаан сувиллын илгээх бичгийг үндэслэн жилд 1 удаа 50-иас доошгүй хувиар тооцож хөнгөлөлт үзүүлнэ. /Энэ заалт ахмадууд, Үйлдвэрлэлийн осол, Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний групптэй хүмүүст нэг адил хамаарна/
- 5.4 Салбарт ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон ажилтанд салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмжийг салбарт ажилласан жилээр үржүүлэн тооцож олгоно.
- 5.5 Салбарын тэмдэглэлт ойг тохиолдуулан “Ажилтнуудын урлаг, спортын наадам”-ыг зохион байгуулах эсэхийг талууд харилцан тохиролцоно.
- 5.6 Байгалийн гамшиг, давагдашгүй хүчин зүйлд өртөж орон гэргүй болсон, эд хөрөнгийн хохирол учирсан ажилтанд хохирлын хэмжээг харгалзан үзэж нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.
- 5.7 Байгууллагын хөдөлмөрийн аварга, хүндэт дэвтэрт бичигдсэн ажилтан, ажил мэргэжлийн аваргыг шагнах шагналын хэмжээг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.
- 5.8 Салбарын тэргүүний ажилтан, гавьяат ажилтан, төрийн шагналтан, хөдөлмөрийн баатарт олгох шагнал урамшууллын хэмжээг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.
- 5.9 Монгол Улсын төрийн дээд шагнал /Төрийн соёрхолт, Гавьяат ажилтан, Хөдөлмөрийн баатар/-аар шагнагдсан салбарын ажилтан, өндөр настанд тухайн ажиллаж байгаа болон харьяалагдах байгууллагаас нэг удаагийн мөнгөн урамшуулал олгох асуудлыг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.

**Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв**

- 5.10 Ажилтны эцэг эх, эхнэр нөхөр, хүүхэд нас барж уй гашуу тохиолдоход үзүүлэх мөнгөн тусламжийн хэмжээг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.
- 5.11 Ажилтан болон ахмадуудаас ирсэн өргөдлийг үндэслэн тухайн өрхийн нэг хүнд ногдох орлого нь амьжиргааны баталгаажих доод түвшинд хүрэхгүй, тухайн байгууллагаас өндөр насны тэтгэвэрт гарсан ахмадууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, мөн өрх толгойлсон эхчүүд, эрчүүд, бүтэн өнчин үлдсэн айлын нэг хүүхдэд үзүүлэх мөнгөн тусламжийн хэмжээг хамтын гэрээ эсвэл Ахмадын сангийн журамд тусган хэрэгжүүлнэ.
- 5.12 Гурав хүртэлх насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байгаа эхчүүдэд /өрх толгойлсон эцэг/ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг сар бүр олгоно.
- 5.13 Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан бол Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйлд заасны дагуу хамтын гэрээгээр зохицуулна.
- 5.14 Ажилтан нас барсан тохиолдолд ар гэрт нь 6 сараас дээш үндсэн цалинтай тэнцэх буцалтгүй тусламжийг нэг удаа олгоно.
- 5.15 Харьяа аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэрт гарсан ахмадууд, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний групптэй хүмүүс нас барсан тохиолдолд олгох буцалтгүй тусламжийн хэмжээг хамтын гэрээ эсхүл Ахмадын сангийн журамд тусган хэрэгжүүлнэ.
- 5.16 Байгууллагын нэрийн өмнөөс олон улс, улс, хотын чанартай спорт, урлаг, уран сайханы тэмцээн, уралдаанд оролцон амжилт гаргасан ажилтны шагнал урамшууллын хэмжээг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.
- 5.17 Ажилтнуудын орон байрны нөхцөлийг сайжруулах орон сууцжуулах зорилгоор хөрөнгийн эх үүсвэрийг гаргах, зээлээр орон сууц бариулах, худалдан авахад дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг ажил олгогч байгууллагын жил бүрийн бизнес төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлж болно.
- 5.18 Тухайн байгууллагад 10-аас дээш жил ажилласан ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохын өмнө нас барсан тохиолдолд ар гэрт нь тэтгэвэрт гарах үеийн тэтгэмжийг олгоно.
- 5.19 Ажилтанд хөдөлмөрийн тухай хуулийн 99.5, 99.6 дахь заалтуудад заасан ээлжийн амралтын нэмэгдлээс гадна “Ээлжийн амралт олгох, ээлжийн амралтын цалин тооцох” журмын 1.6-д заасны дагуу ээлжийн амралтын нэмэгдэл өдрийг хамтын гэрээнд тусган олгоно.
- 5.20 Салбарт бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлтөөр орон тоог цомхотгох, ажлын байрыг цөөрүүлэх, хувьчлагдах тохиолдолд ажлаас халагдсан ажилтны нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор өмчийн хэлбэр үл харгалзан уг ажилтанд албан тушаалын болон үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг хамтын гэрээндээ тусган хэрэгжүүлнэ.
- 5.20.1 3-4 жил ажилласан бол 1-4 сарын
- 5.20.2 5-10 жил ажилласан бол 6 хүртэл сар
- 5.20.3 11-15 жил ажилласан бол 12 хүртэл сар
- 5.20.4 16 ба түүнээс дээш жил ажилласан бол 24 хүртэл сар

Зургаа. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар

Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв

- 6.1 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг үлгэр жишээ зохион байгуулсан аж ахуйн нэгж байгууллагыг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн үндэсний хорооноос олгодог “Эрүүл аюулгүй байдлыг эрхэмлэгч байгууллага”-аар шалгарахад талууд дэмжлэг үзүүлнэ.
- 6.2 Ажил олгогч ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээг мэргэжлийн байгууллагаар хийлгэж, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийг бууруулах арга хэмжээг авна.
- 6.3 Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцооны ISO-45001 стандарт, Хариуцлагатай уул уурхайн кодекс, Тогтвортой уул уурхайн төлөө стандартыг хэрэгжүүлэх, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, сургалт зохион байгуулах, менежментийн тогтолцооны баталгаажуулалт хийлгэх ажлыг талууд хамтран хэрэгжүүлнэ.
- 6.4 Ажил олгогч нь ажилтнуудыг гэнэтийн осол, эрүүл мэндийн багц даатгалд заавал даатгуулна.
- 6.5 Жил бүрийн 4 дүгээр сарын 28-нд үйлдвэрлэлийн ослоор амь эрсэдсэн хүмүүст хүндэтгэл үзүүлэх өдрийг тохиолдуулан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сарын аяныг салбарын хэмжээнд талууд хамтран зохион байгуулна.
- 6.6 Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн сайдын дэргэдэх Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн салбар хороонд талууд хамтран ажиллаж, салбарын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар санал дүгнэлт гаргах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, гарсан осол, гэмтлийн талаарх мэдээллийг солилцох, аж ахуйн нэгжүүдэд мэргэшил аргагүйн зөвлөмж өгч ажиллана.
- 6.7 Монгол Улсын холбогдох хууль, журмын дагуу хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг хийлгэж, мэргэжлийн байгууллагаар хийлгэсэн хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний тайлан дүгнэлтийг ҮЭ-ийн хороонд хүргүүлнэ.
- 6.8 Уурхай дахь аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 176-р конвенц, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 155-р конвенцыг хэрэгжүүлэх ажлыг талууд хамтран зохион байгуулж хэрэгжилтэд Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам болон Монголын эрчим хүч, геологи уул уурхайн үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын уул уурхайн үндэсний ассоциаци хамтран хяналт тавина.
- 6.9 Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд ажилтнуудад зориулсан сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн үйлчилгээ үзүүлнэ.
- 6.10 Уурхайн бүсийн тоосжилт, дуу чимээ, химийн хорт бодисын хэмжээг бууруулах чиглэлээр орчин үеийн дэвшилтэт технологийг нэвтрүүлэх ажлыг зохион байгуулна.
- 6.11 Үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал ба тодорхойлолт (YAMAT-08)-ын дагуу Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарын ажил мэргэжлийн ангилал, ажлын байрны нэршлийг зөв тодорхойлох, шинэчлэн тогтоох, индекс/кодыг дүйцүүлэн хэрэглэхийг аж ахуйн нэгж байгууллагууд заавал хэрэгжүүлнэ.

Долоо. Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийг хангах талаар

- 7.1 Ажил олгогч нь Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хууль, Монгол Улсын соёрхон баталсан ОУХБ-ын конвенцуудыг хэрэгжүүлнэ. Үүнд нь:

Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв

- 7.1.1 Аж ахуйн нэгж байгууллага нь хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой шаардагдах эдийн засаг, санхүү, үйл ажиллагааны мэдээллийг ҮЭ-д өгнө.
 - 7.1.2 Ажил олгогч нь ажилтны бичгээр гаргасан зөвшөөрлийг үндэслэн гишүүний татварыг цалингаас сар бүр бэлэн бусаар хурааж, ҮЭ-ийн хорооны дансанд шилжүүлнэ.
 - 7.1.3 ҮЭ-ийг үйл ажиллагаагаа явуулахад шаардагдах өрөө тасалгаа, техник хэрэгслээр хангана.
 - 7.1.4 Хамтын гэрээ байгуулахдаа хүрсэн түвшингээс нь бууруулахгүй байх зарчим баримтална.
- 7.2 Үйлдвэрчний эвлэл нь дараах үйл ажиллагааг ажлын цагаар зохион байгуулахад ажил олгогч нөхцөл боломжоор хангах ба Үйлдвэрчний эвлэл нь онцгой ажлын байруудад (Тэсрэх материал болон химийн бодисын агуулах, харуул хамгаалалтын алба, тусгай объектууд, мөн тасралтгүй ажиллагааг шаарддаг тоног төхөөрөмж бүхий ажлын байр) ажиллаж буй ажилтнуудыг хамруулахыг хориглоно.
- 7.2.1 Хамтын гэрээ, хэлэлцээр хийх, батлах, явц үр дүнг хэлэлцэх
 - 7.2.2 Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусгагдсан хичээл, семинар, зөвлөгөөн хийх
 - 7.2.3 Үйлдвэрчний байгууллагад тавьсан аливаа санал гомдлыг авч хэлэлцэх
 - 7.2.4 Үйлдвэрчний эвлэлийн бүх гишүүдийн хурал хийх
 - 7.2.5 Ажил олгогчтой тохиролцсоны дагуу зохион байгуулах бусад арга хэмжээнүүд
- 7.3 Үйлдвэрчний эвлэлийн орон тооны сонгуульт ажилтныг байгууллагын үндсэн ажилтантай адил хамтын гэрээний нөхцөлийг эдлүүлэх бөгөөд түүнд холбогдох бүх зардлыг ажил олгогч бүрэн хариуцна.
- 7.4 Ажил олгогч нь ҮЭ-ийн хороодын орон тооны ажилтнуудад сар, улирал, жилийн үр дүнгийн урамшууллыг хэлэлцээрийн 2.3 дахь заалтыг баримтлан журмын дагуу олгоно.

Найм. Хэлэлцээрийн хэрэгжилт, хариуцлагын талаар

- 8.1 Хэлэлцээр нь талууд гарын үсэг зурж, эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлсэн өдрөөс эхлэн 2 жилийн хугацаанд хүчинтэй. Талууд харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр цалин хөлс болон бусад асуудлаар хэлэлцээрт нэмэлт өөрчлөлт оруулж болно.
- 8.2 Хамтын хэлэлцээрийн биелэлтийн мэдээг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас авч, хэрэгжилтийг талууд /АҮЭБЯ, МЭХГУУ-н ҮЭ-ийн холбоо, МУУҮА/ жил бүр хамтран дүгнэж, баталгаажуулна.
- 8.3 Талуудын удирдлагын бүтэц бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт орох нь энэхүү хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхгүй байх үндэслэл болохгүй.
- 8.4 Хэлэлцээрийн биелэлтийн мэдээг тогтмол дүгнэн хүргүүлдэг, хэрэгжилтийг ханган ажилласан ажил олгогч, ҮЭ-ийн хороог талууд /МУУҮА, МЭХГУУ-н ҮЭ-ийн холбоо, АҮЭБЯ/ хамтран "Хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэгч шилдэг байгууллага" өргөмжлөл олгоно.

Гэр бүл, хөдөлмөр,
нийгмийн хамгааллын яам
хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв

- 8.5 Хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүйгээс үүссэн маргааныг аль нэг тал нь маргаантай асуудлыг шийдвэрлүүлэхийн тулд төлөөлөгчдийн хуралдааныг 7 хоногийн дотор зарлан хуралдуулна. Талууд зөвшилцөлд хүрээгүй тохиолдолд "Хөдөлмөрийн тухай хууль" болон бусад хууль тогтоомжид заасны дагуу шийдвэрлэнэ.
- 8.6 Хэлэлцээрээр харилцан хүлээсэн үүргээ биелүүлэх явцад талуудын үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс саад учруулсан этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг хуулийн дагуу шийдвэрлүүлнэ.
- 8.7 Энэхүү хамтын хэлэлцээрийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2.4-т заасны дагуу холбогдох талууд заавал дагаж мөрдөх үүрэгтэй.
- 8.8 Энэхүү хамтын хэлэлцээрийг эрх бүхий байгууллага бүртгэсний дараа хэлэлцээрийг танилцуулах уулзалтыг талууд хамтран зохион байгуулна.

Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн сайдын 2025 оны 10 дугаар сарын 15-ны өдрийн А/220 тоот тушаалаар эрх олгогдсон төрийн захиргааны төв байгууллагын төлөөлөгчид:

Монголын Эрчим хүч, геологи, уул уурхайн ҮЭ-ийн холбооны Тэргүүлэгчдийн хурлын 2025 оны 6 дугаар сарын 20-ны өдрийн 27 тоот тогтоолоор эрх олгогдсон салбарын ажилтнуудын төлөөлөгчид:

Монголын уул уурхайн үндэсний ассоциацийн Төлөөлөгчдийн нэрс хүргүүлэх тухай 2025 оны 10 дугаар сарын 01-ний 25/186 дугаар албан бичгээр эрх олгогдсон Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарын ажил олгогчийн төлөөлөгчид:

АҮЭБЯ-ны Төрийн нарийн бичгийн дарга

Б.Дашпүрэв

МЭХГУУ-н ҮЭ-ийн холбооны даргын үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч, ЕНБД

А.Дагвадорж

төлөөлөгчид

МУУҮА-ийн гүйцэтгэх захирал

Г.Эрдэнэтуяа

Аж үйлдвэр бодлогын газрын ахлах шинжээч

Д.Дамба

Геологийн бодлогын газрын ахлах мэргэжилтэн

Б.Цацрал

Уул уурхайн бодлогын газрын ахлах мэргэжилтэн

Н.Амартуул

Төрийн захиргааны удирдлагын газрын Хуулийн хэлтсийн дарга

Т.Ганбаатар-2

Төрийн захиргааны удирдлагын газрын ахлах шинжээч

Г.Мөнгөнзул

"Бор-Өндөр" УБҮ-ийн ҮЭ-ийн хорооны дарга

Б.Алтансүх

"Дарханы төмөрлөгийн үйлдвэр" ТӨҮГ-ын ҮЭ-ийн хорооны дарга

Ц.Сувдгэрэл

"Шивээ-Овоо" ХК-ийн ҮЭ-ийн хорооны дарга

С.Лхагвадорж

"Геологийн судалгаа шинжилгээний төв" ТӨҮГ-ын ҮЭ-ийн хорооны дарга

М.Бат-Эрдэнэ

"Оюу Толгой" ХХК-ийн ҮЭ-ийн хорооны дарга

Д.Оюунтунгалаг

"Багануур" ХК-ийн ҮЭ-ийн хорооны дарга

С.Нарантунгалаг

"Эрдэнэт Үйлдвэр" ТӨҮГ-ын Улаанбаатар дахь Төлөөлөгчийн газрын албаны дарга

Г.Тамир

"Энержи Ресурс" ХХК-ийн Төрийн байгууллагын харилцаа, Зөвшөөрөл хариуцсан захирал

3.Сугармаа

"Оюу Толгой" ХХК-ийн Хөдөлмөрийн харилцааны менежер

Л.Мөнх-Оргил

"Платинум ланд" ХХК-ийн Хүний нөөцийн ерөнхий менежер

Т.Мөнхтуяа

"Эрдэнэс Монгол" ХХК-ийн Захиргаа удирдлагын газрын дарга

В.Пүрэвсүрэн

"Хан Алтай Ресурс" ХХК-ийн Хүн ба байгууллагын соёлын газрын захирал

Ц.Цэрэнлхам

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам хамтын хэлэлцээрийг бүртгэв