

БҮРТГЭВ.
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

**ХАРИЛЦАА ХОЛБОО, МЭДЭЭЛЛИЙН ТЕХНОЛОГИЙН САЛБАРТ
2023-2025 ОНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХАМТ /ТАРИФ/-ЫН ХЭЛЭЛЦЭЭР**

2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдөр

Хэлэлцээрт оролцогч талууд:

ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ
БАЙГУУЛЛАГЫГ ТӨЛӨӨЛЖ:

Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам

АЖИЛ ОЛГОГЧДЫГ ТӨЛӨӨЛЖ:

Төрийн цахим үйлчилгээний зохицуулалтын газар, Харилцаа холбооны зохицуулах хороо, Монголын цахилгаан холбоо ХК, Мэдээлэл холбооны сүлжээ ХХК, Монгол шуудан ХК, Радио телевизийн үндэсний сүлжээ улсын төсөвт үйлдвэрийн газар, Үндэсний дата төв улсын төсөвт үйлдвэрийн газар, И-Монгол академи улсын төсөвт үйлдвэрийн газар, Мэдээлэл технологийн үндэсний парк төрийн өмчит аж ахуйн тооцоот үйлдвэрийн газар

АЖИЛТНЫГ ТӨЛӨӨЛЖ:

Монголын тээвэр, холбоо, газрын тосны ажилтны үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1.Хэлэлцээрийн зорилго нь харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын түвшинд хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын хууль ёсны эрх ашиг сонирхлыг хамгаалах, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагатай хамтран ажиллах, хэлэлцээрийн хэрэгжилтийн байдлыг талууд хамтран дүгнэхэд оршино.

1.2.Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой хуулийн этгээдийн хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлд заасан зарчмыг баримтлан салбарын ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, тариф, цалин хөлсний асуудал, нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх хүрээнд хуулиар тухайлан зохицуулаагүй харилцааг зохицуулах зорилгоор оролцогч талууд хэлэлцээ хийж, харилцан тохирч энэхүү хамтын хэлэлцээрийг байгуулав.

1.3.Хамтын хэлэлцээр нь талууд гарын үсэг зурж, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад бүртгүүлснээр хүчин төгөлдөр

болно. Хамтын хэлэлцээрийг 2 жилийн хугацаанд хэрэгжүүлж дуусахад шинээр санал гаргаагүй, хэлэлцээр байгуулаагүй, нэмэлт, өөрчлөлт оруулаагүй бол хугацааг 2 жилээр сунгасанд тооцно.

1.4. Талууд харилцан тохиролцсоноор хамтын хэлэлцээрт хэдийд ч нэмэлт, өөрчлөлт оруулж болох бөгөөд санал гаргагч тал хэлэлцээрийн бусад талуудад бичгээр мэдэгдэж, хуульд заасан хугацаанд хэлэлцэж шийдвэрлэнэ.

1.5. Хамтын хэлэлцээрийг батлуулах, бүртгүүлэх, талуудад хүргүүлэх, хэрэгжүүлэх, биелэлтийг талуудын хамтарсан хурлаар хэлэлцүүлэхтэй холбоотой зохион байгуулалтын арга хэмжээнд шаардагдах зардлыг талууд хамтран хариуцна.

1.6. Хамтын хэлэлцээрт талуудын төлөөлөгчид гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлэх, бүртгэсэн талаарх мэдээллийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдөрт багтаан оролцогч байгууллагуудад хамтын хэлэлцээрийн хувийг хүргүүлэх үргийг цахим хөгжил, харилцаа холбооны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хүлээнэ.

1.7. Хэлэлцээрт оролцогч тал өөрчлөн байгуулагдсан (нийлүүлэх, нэгтгэх, хуваах, тусгаарлах, өөрчлөх), эсхүл зохион байгуулалтын бүтэц, өмчийн харьяалал, удирдлагын бүтэц, бүрэлдэхүүн өөрчлөгдсөн нь хамтын хэлэлцээрийг хүчингүй болгох үндэслэл болохгүй.

1.8. Хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд талууд хамтран ажлын хэсэг байгуулж жил бүр хяналт тавих бөгөөд хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд ажил олгогчоос шаардагдах хөрөнгийг төсөвтөө тусгаж, хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлнэ. Ажилтны төлөөллийн саналын дагуу цахим хөгжил, харилцаа холбооны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага ажлын хэсгийг байгуулна.

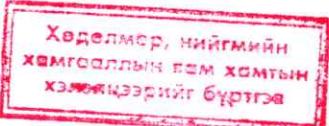
1.9. Талууд хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд тавих хяналтыг хэрэгжүүлэхдээ биелэлт, явцын талаар өөрт байгаа мэдээллээ харилцан солилцно.

1.10. Талууд хамтран буюу дангаар хамтын хэлэлцээрийн хэрэгжилтийн байдлыг жил тутамд дүгнэж, хамтарсан хурлаар хэлэлцэн хэлэлцээрийн үйлчлэлд хамаарах нийт ажилтныг мэдээллээр хангасан байна.

1.11. Талууд хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавих, биелүүлэхийг шаардах, шаардлагатай тохиолдолд хөдөлмөрийн маргаан үүсгэх зэргээр идэвхтэй ажиллана.

1.12. Хамтын хэлэлцээр нь тухайн хэлэлцээрт оролцогчдын төлөөлж байгаа нийт ажилтан, ажил олгогчид хамаарч үйлчлэх ба ажил олгогч, Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо /ажилтны төлөөлөл/ нь өөрийн байгууллагад нээлттэй мөрдөх хамтын гэрээг энэхүү хэлэлцээртэй уялдуулан хуульд заасны дагуу байгуулж, харьяа сум, дүүргийнхээ хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллагад бүртгүүлж мөрднө.

1.13. Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод дүрэм, журмыг боловсруулахад Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой, хэрэв тухайн байгууллага дээр үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага байхгүй бол ажилтны төлөөлөлтэй зөвшилцөж батална.



Хоёр. 2023-2025 онд зохион байгуулж хэрэгжүүлэх асуудал

A. Албан тушаалын болон тарифт цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшил, тэтгэмж, хөнгөлөлт, олговрын хэмжээг тогтоох, нэмэгдүүлэх, цалин хөлсийг олгох хэлбэр, хугацаа, хөдөлмөрийн норм, нормативыг тогтоох, өөрчлөх талаар

2.1.Үндсэн цалин, хийснээр хөлс авдаг ажилтны гүйцэтгэсэн ажлын нэгжид ногдох цалингийн үнэлгээг төрийн өмчийн болон төсөвт байгууллагын ажилтны цалин хөлсийг Засгийн газраас нэмэгдүүлэх, инфляцын түвшний өөрчлөлт болон ажлын ачаалалтай нь уялдуулан нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авна.

2.2.Хамтын хэлэлцээрийн үргэлжлэх хугацаанд харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын үндсэн ажилтны албан тушаалын болон тарифт цалингийн доод жишиг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооноос тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 1.2 дахин нэмэгдүүлснээс багагүй байна. Энэ дүнг улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох бүрд нэмэгдүүлж тооцно.Энэ заалт нь салбарын ажилтан, албан хаагчид үйлчилнэ.

2.3.Нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлсийг үндсэн ажил, албан тушаалын сарын үндсэн, хийснээр олгогдох цалин болон дундаж цалин хөлснөөс дараах хувиар бодож олгоно:

2.3.1.ажил, албан тушаалыг хавсран буюу хослон ажилласан бол 25, түүнээс дээш хувь;

2.3.2.эзгүй байгаа ажилтны үүргийг орлон гүйцэтгэсэн бол уг хугацаанд, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй ажил, үүрэг гүйцэтгэсэн бол 25, түүнээс дээш хувь;

2.3.3.нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй тохиолдолд өдөр, шөнийн ээлж ялгavarлахгүйгээр дундаж цалин хөлсийг 2,0 дахин, илүү цагаар болон 7 хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг 1,5 дахин нэмэгдүүлэх;

2.3.4.ээлжид ажилладаг ажилтны шөнийн цагаар ажилласан нэмэгдэл хөлсийг түүний дундаж цалин хөлсийг 1.2 дахин нэмэгдүүлэх;

2.3.5.ажлын байрны тодорхойлолтыг үндэслэн хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийн нэмэгдлийг үндсэн, хийснээр нь олгох цалингаас бодож олгоходоо хамтын гэрээгээр тогтоосон хувь хэмжээгээр.

2.4.Ажилтны мэргэшлийг дээшлүүлэх, өөр чиглэлээр мэргэшүүлэх, шинэ мэргэжил эзэмшүүлэх, байгууллага өөрчлөн байгуулагдах (нийлүүлэх, нэгтгэх, хуваах, тусгаарлах, өөрчлөх), эсхүл зохион байгуулалтын бүтэц, өмчийн харьяалал өөрчлөгдөхөд ажлын байрны баталгааг дараах байдлаар хангана:

2.4.1.харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын мэргэшсэн хүний нөөцийг бэлтгэх, чадваржуулах, салбарт мэргэжилтэй ажилтнуудыг ажиллуулах бодлого боловсруулах;

2.4.2.техник технологийн шинэчлэлийн улмаас ирээдүйд ажлын байргүй болох магадлалтай ажилтанд өөр ажлын байранд мэргэшүүлэх чиглэлээр

2.4.1.харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын мэргэшсэн хүний нөөцийг бэлтгэх, чадваржуулах, салбарт мэргэжилтэй ажилтнуудыг ажиллуулах бодлого боловсруулах;

2.4.2.техник технологийн шинэчлэлийн улмаас ирээдүйд ажлын байргүй болох магадлалтай ажилтанд өөр ажлын байранд мэргэшүүлэх чиглэлээр ажлын байрны сургалтыг зохион байгуулж, ажил олгогч ажлын байраар хангах арга хэмжээг авах;

2.4.3.байгууллага өөрчлөн байгууллагдах (нийлүүлэх, нэгтгэх, хуваах, тусгаарлах, өөрчлөх), эсхүл зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтөөр орон тоо нь хасагдсан, өөр ажилд шилжсэн ажилтанд цалин хөлс, тэтгэмжийг олгоход салбарт ажилласан жилийг нь харгалзан хамтын гэрээгээр тогтоох;

2.4.4.орон тоо нь хасагдсан ажилтанд 36 хүртэл сарын үндсэн цалинтай тэнцэх тэтгэмжийг хамтын гэрээнд заасны дагуу нэг удаа олгох; /Тэтгэмжийг сүүлийн 6 сарын цалингийн дунджаар бodoх ба ажилтны тухайн салбарт ажилласан хугацааг харгалзана./

2.4.5.өндөр насын тэтгэвэр тогтоолгож, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон ажилтанд 1-36 хүртэлх сарын үндсэн цалинтай тэнцэх тэтгэмжийг хамтын гэрээнд заасны дагуу нэг удаа олгох; /Тэтгэмжийг сүүлийн 6 сарын цалингийн дунджаар бodoх ба ажилтны тухайн салбарт ажилласан хугацааг харгалзана./

2.5.Ажил амралтын цагийн горимыг байгууллагын ажлын онцлогтой уялдуулж зохицуулан баталж мөрднө.

2.6.Хэвийн бус нөхцөлд ажиллагдын сувиллын зардлыг хамтын гэрээ, холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулна.

2.7.Салбарын мэргэшсэн, зөвлөх инженер болсон, ур чадвараа дээшлүүлж олон улсын болон байгууллагын мэргэжлийн шалгалтыг өгч тэнцсэн албан хаагчид үндсэн цалингийн 5-20 хувийн нэмэгдлийг сар бүр олгох ба нэмэгдлийн хувийг хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод дүрэм, журмаар тогтооно.

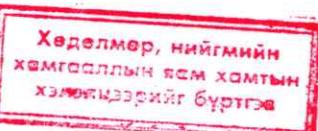
Б.Хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангах талаар

2.8.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах талаар дараах арга хэмжээг авна:

2.8.1.хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллах ажилтныг хамгаалах хэрэгсэл, ажлын тусгай хувцас, хор саармагжуулах хүнсний зүйлээр хангах;

2.8.2.ажлын тусгай зориулалтын хувцас, хамгаалах хэрэгслийн цэвэрлэгээ, ариутгал, засварыг компанийн болон харьяа байгууллагын хөрөнгөөр тухай бүр гүйцэтгэх;

2.8.3.ажилтнуудыг байгууллагын зардлаар эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэгт тогтмол хамруулах, эмнэлгийн байгууллагатай хамтран эрүүлжүүлэх арга хэмжээг авах.



2.9.Ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үр дүнтэй, шат дараалсан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас учирсан хохирлын нөхөн төлбөрийг амьжиргааны өртийн өөрчлөлттэй уялдуулан жил бүр индексжүүлэн хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулж олгоно.

2.10.Ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, ажлын байрны эрүүл ахуйн сургалтыг жил бүр, ажлын байрны нөхцөлийн үнэлгээг тоног төхөөрөмж нэмэгдэх, ажлын байрны орчин нөхцөл өөрчлөгдөх тухай бурд нь байгууллагын зардлаар хийлгэнэ.

2.11.Ажил олгогч доорх орон тооны бус зөвлөл, комиссыг байгуулж ажиллах нөхцөлөөр хангах ба тэдгээрийн ажиллах журмыг батална:

2.11.1.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан орон тооны бус зөвлөл;

2.11.2.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх комисс;

2.11.3.хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс.

2.12.Эрсдэлтэй ажлын байрны судалгааг үндэслэн даатгалд хамруулах ажлын байрны жагсаалтыг гаргах, тухайн ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтныг даатгалд хамруулах арга хэмжээ авна.

2.13.Салбарын ажиллагсдын эрүүл мэндийн байдалд холбогдох мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн судалгаа хийж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авах ажлыг аж ахуй нэгж байгууллагуудад хэрэгжүүлнэ.

Гурав. Нийгмийн хамгааллын асуудал

3.1.Ажилтны амьдрах нөхцөлөө сайжруулах, гэр, хашаа, хувийн орон сууцтай болоход дэмжлэг үзүүлэх, орон сууц шинээр худалдан авах, хөнгөлөлттэй зээл авахад зориулж ажил олгогчоос дэмжлэг үзүүлж тэтгэмж олгоно. Ажилтанд дээрх нөхцөлөөр тэтгэмж олгох асуудлыг Хамтын гэрээгээр зохицуулна.

3.2.Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын хэмжээнд ажил мэргэжлийн уралдаан, тэмцээн зохион байгуулж, шинэ арга барил, ажлын туршлага, мэдээлэл солилцуулах арга хэмжээ авна.

3.3.Байгууллагын нэрийн өмнөөс улс, салбар, хотын чанартай биеийн тамир, урлаг, уран сайхны тэмцээн уралдаанд оролцон амжилт гаргасан ажилтанд мөнгөн урамшуулалт олгоно. Мөнгөн урамшууллын хэмжээг хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.

3.4.Ажил олгогч ажилтанд хоол, унааны хөнгөлөлт үзүүлнэ. Хөнгөлөлтийн хэмжээг хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.

3.5.Ажилтан болон түүний асрамжид байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эмчилгээ, сувилгааны зардалд ажилтнаас гаргасан хүсэлт болон эмнэлгийн магадалгааг үндэслэн цалинтай чөлөө, буцалтгүй мөнгөн тусламж олгоно.

3.6.Салбарын ажилтан, албан хаагчдын амьдрах орон сууцны хотхон, хороолол барихад өөрийн эзэмшлийн газрыг ашиглуулах, холбогдох байгууллагад хүсэлт гаргах зэргээр ажилтан, албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд бүх талын дэмжлэг үзүүлнэ.

4.2.Ажил олгогч нь Үйлдвэрчний эвлэлийн хороог ажлын байр, хурал, зөвлөгөөн зохион байгуулах заал, танхим, шаардлагатай мэдээлэл, эдийн засгийн тооцоо судалгаа, холбогдох тушаал шийдвэр, дүрэм, журмын мэдээллээр бүрэн хангана.

4.3.Ажил олгогч нь олон улсын семинар, сургалт, хурал, зөвлөгөөнд харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарын байгууллагуудын Үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхтэн, сонгуультнуудыг оролцуулахад цалинтай чөлөө олгож, санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж болно.

4.4.Ажил олгогч нь аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсаны улмаас ажилтныг цомхотгох, бөөнөөр халах тохиолдолд Үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/-ийн 81 дүгээр зүйлийн 81.2 дахь хэсэгт заасан хэлэлцээг хийнэ.

4.5.Цахим хөгжил, харилцаа холбооны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагаас салбарын ажил, үйлчилгээний үнэ тарифыг нэмэгдүүлэх, үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулахад нь ажил олгогчид зохих дэмжлэг үзүүлнэ.

4.6.Салбарын нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх талаар үндэсний аж ахуй нэгжүүд, төрийн байгууллага, Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хамтарсан хурал, зөвлөгөөн зохион байгуулна.

4.7.Салбарын төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой байгууллага өөрчлөн байгуулагдсан (нийлүүлэх, нэгтгэх, хуваах, тусгаарлах, өөрчлөх), эсхүл зохион байгуулалтын бүтэц, өмчийн харьялал, удирдлагын бүтэц, бүрэлдэхүүн өөрчлөгдөх тохиолдолд ажилтны хөдөлмөрийн нөхцөлийг дордуулахгүй байх арга хэмжээг тэргүүн ээлжид авна.

4.8.Салбарын шинэчлэлийн хүрээнд төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой байгууллагын төсвийн орлого, зарлагын хэмнэлт, үндсэн үйл ажиллагааны нэмэлт орлогын байдалд Төсвийн тухай хуулийн 46 дугаар зүйлд заасны дагуу Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага хяналт тавьж ажиллана. Салбарын төсвийн шинэчлэлийн чиглэлээр судалгаа хийж, шийдвэр гаргахад Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага санал, санаачилга гарган хамтран ажиллана.

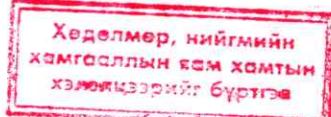
4.9.Ажлын байрны тоог цөөрүүлэх, бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлт хийх тохиолдолд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгоход 1 жил хүртэл хугацаа дутуу байгаа ажилтныг цомхотголд хамруулахгүй байх, урьд авч байсан цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөлийг бууруулахгүйгээр өөр ажлаар хангах арга хэмжээ авна.

Тав. Хүлээх үүрэг, хариуцлага

5.1.Хамтын хэлэлцээрт орсон асуудлыг хугацаанд нь биелүүлэх үүргийг хэлэлцээрт оролцогч ажил олгогч талын удирдлага хүлээнэ.

5.2.Салбарын Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо нь салбарын нийт ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалагчийн хувьд хамтын хэлэлцээрт туссан асуудлыг хэрэгжүүлэх, биелүүлэхийг ажил олгогчоос шаардаж, холбогдох мэдээллээр хангулна.

5.3.Хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд гишүүд, сонгуультан, идэвхтэн, ажилтан нарыг идэвхтэй оролцуулах үүргийг салбарын Үйлдвэрчний Эвлэлийн байгууллага хүлээнэ.



5.2. Салбарын Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн холбоо нь салбарын нийт ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалагчийн хувьд хамтын хэлэлцээрт туссан асуудлыг хэрэгжүүлэх, биелүүлэхийг ажил олгогчоос шаардаж, холбогдох мэдээллээр хангулна.

5.3. Хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд гишүүд, сонгуультан, идэвхтэн, ажилтан нарыг идэвхтэй оролцуулах үүргийг салбарын Үйлдвэрчний Эвлэлийн байгууллага хүлээнэ.

5.4. Хамтын хэлэлцээр байгуулах явцад болон хэлэлцээрт тусгагдсан асуудлыг биелүүлээгүйгээс гарсан хохирлыг ажил олгогчийн удирдлага хариуцах бөгөөд хөдөлмөрийн маргаан үүсгэх эрхийг Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага эдэлнэ.

ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭР БАЙГУУЛСАН:

Төрийн захиргааны төв байгууллагыг төлөөлж:

ЦАХИМ ХӨГЖИЛ, ХАРИЛЦАА
ХОЛБООНЫ САЙД

ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА

ЦАХИМ ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГЫН
ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ЗОХИЦУУЛАХ ГАЗРЫН
ДАРГА

КИБЕР АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН БОДЛОГЫН
ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ЗОХИЦУУЛАХ ГАЗРЫН
ДАРГА

ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ,
ДОТООД АУДИТЫН ГАЗРЫН ДАРГА

САЛБАРЫН ХЯНАЛТЫН ГАЗРЫН ДАРГА

ШУУДАН, ӨРГӨН НЭВТРҮҮЛГИЙН
ХЭЛТСИЙН ДАРГА

ХУУЛИЙН ХЭЛТСИЙН ДАРГА

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ШИНЖЭЭЧ

Н.УЧРАЛ

Б.БАТЦЭЦЭГ

Б.БИЛЭГДЭМБЭРЭЛ

Э.НАСАНБАТ

Х.СҮРЭНХОРОЛ

С.ГАНЗОРИГ

Л.ЭНХБАТ

Л.НЯМДОРЖ

Д.АРИУНЗУЛ

Ажил олгогч эздийг төлөөлж:

ТӨРИЙН ЦАХИМ ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ
ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ГАЗРЫН ДАРГА

П.БАТБААТАР

Хеделмэр, нийгмийн
хамгааллын язм хамтын
хэлэлцээрийг бүртгэв

ХАРИЛЦАА ХОЛБООНЫ
ЗОХИЦУУЛАХ ХОРООНЫ ДАРГА

МЭДЭЭЛЭЛ ХОЛБООНЫ СУЛЖЭЭ
ХК-ИЙН ЗАХИРАЛ

МОНГОЛЫН ЦАХИЛГААН ХОЛБОО
ХК-ИЙН ЗАХИРАЛ

РАДИО ТЕЛЕВИЗИЙН ҮНДЭСНИЙ
СУЛЖЭЭ УТУГ-ЫН ЗАХИРАЛ

ҮНДЭСНИЙ ДАТА ТӨВ УТУГ-ЫН
ЗАХИРАЛ

И-МОНГОЛ АКАДЕМИ УТУГ-ЫН
ЗАХИРАЛ

МЭДЭЭЛЭЛ ҮНДЭСНИЙ ПАРК ТЕХНОЛОГИЙН
ЗАХИРАЛ



Ажилтныг төлөөлж:

МОНГОЛЫН ТЭЭВЭР, ХОЛБОО,
ГАЗРЫН ТОСНЫ АЖИЛТНЫ
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮДИЙН
ХОЛБООНЫ ДАРГА

МЭДЭЭЛЭЛ ХОЛБООНЫ СУЛЖЭЭ
ХК-ИЙН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОРООНЫ ДАРГА

МЭДЭЭЛЭЛ ХОЛБООНЫ СУЛЖЭЭ
ХК-ИЙН ААҮХ-ИЙН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ
ЭВЛЭЛИЙН ХОРООНЫ ДАРГА

МОНГОЛЫН ЦАХИЛГААН ХОЛБОО
ХК-ИЙН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОРООНЫ ДАРГА

МОНГОЛ ШУУДАН ХК-ИЙН
ШУУДАНГИЙН АЖИЛТНЫ
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОРООНЫ ДАРГА

Г.ЧИНЗОРИГ

Б.МОНХБАТ

Б.ЧИНБАТ

Б.АНХБААТАР

Б.ДАГВАСҮМБЭРЭЛ

УЛААНБААТАР ХОТ

УХМ0078

2116545 1116 281417

М.БАТТУЛГА

Б.МЯГМАРНАРАН

Ж.ЗОЛЗАЯА

М.БОЛДСАЙХАН

Н.ОЮУНБИЛЭГ

Д.БАТХҮҮ

Б.МӨНГӨНТУЯА

Ч.СОЛОНГО

Хөдөлмөр, нийгмийн
хамгааллын язм хамтын
хөтөнчцээрийг бүртгэв

РАДИО ТЕЛЕВИЗИЙН ҮНДЭСНИЙ
СҮЛЖЭЭ УТУГЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ
ЭВЛЭЛИЙН ХОРООНЫ ДАРГА

МЭДЭЭЛЭЛ ТЕХНОЛОГИЙН
ҮНДЭСНИЙ ПАРК ТӨААТҮГЫН
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОРООНЫ ДАРГА

ЭМ ТИ СИ СЕРВИС ХХК-ИЙН
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН
ХОРООНЫ ДАРГА

МОНГОЛЫН ТЭЭВЭР, ХОЛБОО,
ГАЗРЫН ТОСНЫ АЖИЛТНЫ
ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛҮҮДИЙН
ХОЛБООНЫ ХУУЛИЙН ЗӨВЛӨХ



Р.УРАНЧИМЭГ

Ч.СУВД

Д.СУВДАА

Б.НОМИН-ЭРДЭНЭ

