
	ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО	Дугаар: Б-ТУЗ-04-02
---	----------------------------	------------------------

Баримт бичгийн өөрчлөлтийн бүртгэл			
Хувилбарын дугаар	Хүчин төгөлдөр болсон огноо	Өөрчлөлт оруулж, боловсруулсан албан тушаалтан	Өөрчлөлтийн утга (баримт бичигт ямар өөрчлөлт орсныг товч тайлбарлана)
01	2016.12.19	Захиргаа, хүний нөөцийн газрын захирал Ч.Солонго	Баримт бичгийн анхны хувилбар
02	2024.01.26	Хүний нөөц хариуцсан захирал Д.Соёлмаа, ТУЗ-ийн нарийн бичгийн дарга М.Сэлэнгэ, Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийн хэлтсийн дарга Б.Уянга	Цалин урамшууллын бодлого, зорилт, зарчмуудыг шинэчилж, Цалин урамшууллын ангилал, ЭБАТ-уудын цалин, урамшууллын заалт, эрх үүргийн матрицыг шинээр оруулав.


Баримт бичгийн төлөв		
Эх хувь	Албан хэрэгцээний хувь	Хүчингүй хувь
<div style="border: 1px solid red; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>ГОВЬ ХК <b>ЭХ ХУВЬ</b> Гарын үсэг: <i>Ариунзала</i> 2024. он 01. сар 29 өдөр</p> </div>		

ИШ ТАТСАН БАРИМТ БИЧГҮҮД		
№	Баримт бичгийн нэр	Бүртгэлийн дугаар
1	"Компанийн засаглалын кодекс"	СЗХ-ны 2022.03.23-ны №145 тогтоол
2	"Компанийн тухай хууль"	УИХ-ын 2011.10.06-ны хурлаар батлагдсан, сүүлд 2022.06.17-нд нэмэлт өөрчлөлт орсон
3	"Хөдөлмөрийн тухай хууль"	УИХ-ын 2021.07.02-ны хурлаар батлагдсан, сүүлд 2022.11.11-нд нэмэлт өөрчлөлт орсон
4	"Говь ХК-ийн дүрэм"	Хувьцаа эзэмшигчдийн хурлын 2020.04.24-ний №02 тогтоол
5	Говь ХК-ийн "Засаглалын бодлого"	Б-ТУЗ-14-01
6	Говь ХК-ийн "Цалин урамшууллын хорооны үйл ажиллагааны журам"	Ж-ТУЗ-43-01

	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

**АГУУЛГА**

<b>1. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ</b> .....	<b>5</b>
1.1 Зорилго .....	5
1.2 Хамрах хүрээ .....	5
1.3 Нэр томъёоны тайлбар .....	5
<b>2. БОДЛОГО</b> .....	<b>6</b>
2.1 Цалин, урамшууллын бодлого .....	6
2.2 Цалин, урамшууллын зорилт.....	6
2.3 Цалин, урамшууллын зарчим .....	6
<b>3. ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН ТОГТОЛЦОО</b> .....	<b>7</b>
3.1 Цалин, урамшууллын ангилал.....	7
3.2 Эрх бүхий албан тушаалтнуудын цалин, урамшуулал .....	8
3.3 Компанийн нийт ажилтнуудын цалин, урамшуулал.....	9
<b>4. МАНЛАЙЛАЛ БА ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА</b> .....	<b>10</b>
4.1 Цалин, урамшууллын бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлэх эрх, үүрэг .....	10

	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

## 1. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

### 1.1 Зорилго

- 1.1.1 Энэхүү Цалин, урамшууллын бодлого (цаашид “Бодлого” гэх)-ын зорилго нь Говь ХК (цаашид “Компани” гэх)-ийн хэмжээнд баримтлах цалин хөлс, урамшууллын зарчмыг тодорхойлж Эрх бүхий албан тушаалтнууд болон нийт ажилтнууд (үүнд охин компанийн удирдлага болон ажилтнууд мөн хамаарна)-ын цалин хөлс, урамшууллын тогтолцооны үндсийг тодорхойлоход оршино.


### 1.2 Хамрах хүрээ

- 1.2.1 Энэхүү Бодлого нь олон нийтэд нээлттэй байх бөгөөд компанийн Эрх бүхий албан тушаалтнууд болон нийт ажилтнууд, охин компанийн ажилтнуудад мөн хамаарна.
- 1.2.2 Бодлогыг Монгол улсын Компанийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Санхүүгийн зохицуулах хорооноос баталсан Компанийн засаглалын кодекс, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенц, Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлал, Компанийн дүрэм, Засаглалын бодлого, болон бусад холбогдох хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичигт нийцүүлэн боловсруулж, үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгоно.

### 1.3 Нэр томъёоны тайлбар

- 1.3.1 Уг бодлогын хүрээнд дараах нэр томъёог ашиглана.
- 1.3.1.1 **Эрх бүхий албан тушаалтан:** Компанийн ТУЗ-ийн гишүүд, Гүйцэтгэх захирал, дэд захирлууд, газрын захирлууд, хуулийн зөвлөх, ТУЗ-ийн нарийн бичгийн дарга зэрэг компанийн албан ёсны шийдвэрийг гаргахад болон гэрээ, хэлцэл хийхэд шууд болон шууд бусаар оролцдог удирдах албан тушаалтнууд;
- 1.3.1.2 **Менежмент баг:** Компанийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлэх, шийдвэр гаргах эрх үүргийг хүлээсэн Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар томилогдсон удирдлагын баг буюу түүний бүрэлдэхүүн;
- 1.3.1.3 **Цалин урамшууллын хороо:** ТУЗ-ийн дэргэдэх хороо бөгөөд компанийн ЭБАТ-уудын цалин, урамшууллын талаар баримтлах бодлогыг тодорхойлох, компанийн хэмжээнд цалин урамшууллын зохистой тогтолцоог бүрдүүлэх, түүний үр дүнтэй байдал болон
- Хуудас 5/11



	ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО	Дугаар: Б-ТУЗ-04-02
---	----------------------------	------------------------

хэрэгжилттэй холбоотой хяналт удирдлагын чиг үүргийг хэрэгжүүлэх зорилго бүхий хороо;

1.3.1.4 **Гүйцэтгэлийн үнэлгээний хувь:** Ажилтнуудын тайлант хугацааны Гүйцэтгэлийн үнэлгээний биелэлт;

1.3.2 Товчлол: Уг баримт бичигт дор дурдсан товчилсон үгийг ашиглана.

*Хүснэгт 1 Товчилсон үгийн тайлбар*

№	Товчилсон үгийн тайлбар	Товчилсон үг
1	Хувьцаа эзэмшигчдийн хурал	ХЭХ
2	Эрх бүхий албан тушаалтан	ЭБАТ
3	Төлөөлөн удирдах зөвлөл	ТУЗ
4	Цалин урамшууллын хороо	ЦУХ
5	Хүний нөөцийн газар	ХНГ
6	Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн ажлын алба	ТУЗАА

## 2. БОДЛОГО

### 2.1 Цалин, урамшууллын бодлого

2.1.1 Компанийн дотоод, гадаад зах зээлийн өөрчлөлт, бизнесийн урт хугацааны стратеги төлөвлөгөө, өсөлт хөгжил, санхүүгийн үр ашиг болон ажилтнуудын ажлын үр дүн, бүтээмжтэй уялдсан цалин, урамшууллын зохистой бөгөөд үр дүнтэй тогтолцоотой байна.

### 2.2 Цалин, урамшууллын зорилт


2.2.1 Ажиллах орчныг тасралтгүй сайжруулан, ажилтнууд ур чадвараа хөгжүүлэх, сурч хөгжих, хөдөлмөрөө шударгаар үнэлүүлэх, тогтвортой, сэтгэл ханамжтай, аз жаргалтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх замаар компанийн соёлын судалгааны дундаж үзүүлэлтийг жил бүр зөв зохистой түвшинд нэмэгдүүлнэ.

2.2.2 Хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн өсөлтийн зохистой харьцааг инфляцын түвшин болон бодит цалингийн өсөлттэй уялдуулна.

2.2.3 Компанийн цалин, урамшууллын зардлыг компанийн үр ашигтай жил бүр уялдуулан төлөвлөнө.

### 2.3 Цалин, урамшууллын зарчим

2.3.1 **Бизнесийн үйл ажиллагаа, стратеги зорилттой уялдуулах:** Компанийн санхүү, үйл ажиллагааны үр дүнд урт хугацааны өсөлтийг бий болгох, хувьцаа

	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

эзэмшигч нарын хүртэх ашгийг тасралтгүй нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн зорилтуудтай цалин урамшууллын тогтолцоог уялдуулна.


- 2.3.2 **Зах зээлд өрсөлдөхүйц байх:** Зах зээлд өрсөлдөхүйц цалин урамшууллын тогтолцоогоор дамжуулан мэргэшсэн, өндөр ур чадвартай ажилтнуудыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулна. Компанийн хэмжээнд салбартаа тэргүүлэгч цалин, урамшууллыг олгохыг зорино.
- 2.3.3 **Ижил тэгш байх:** Ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил хэмжээний цалин, урамшуулал олгох бөгөөд цалин, урамшууллын хуваарилалтад аливаа ялгаварлал, гадуурхал, тэгш бус байдлыг гаргахгүй, бүх шатны түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц, нэгдсэн байна.
- 2.3.4 **Гүйцэтгэл, бүтээмжид суурилах:** Ажлын бүтээмж болон гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхой, хэмжигдэхүйц байдлаар тогтоон, ажилтны ур чадвар, гүйцэтгэл, бүтээмжийг бодитоор үнэлэн цалин, урамшууллыг олгоно.
- 2.3.5 **Инфляцын түвшин болон бодит цалингийн өсөлтийг уялдуулах:** Эдийн засгийн нөхцөл байдал, инфляцын түвшинг тогтмол судалж цалин, урамшууллын хүртээмжийг бодит цалингийн өсөлттэй уялдуулна.
- 2.3.6 **Шударга, ил тод байх:** Цалин, урамшууллын хэмжээг тогтоох арга, шалгуур үзүүлэлт нь шударга, ил тод, хууль дүрэм журамд нийцсэн байх бөгөөд компани болон ажилтнуудын хооронд үр ашигтай хамтын ажиллагаа, харилцан ойлголцлыг төлөвшүүлнэ.
- 2.3.7 **Шинийг эрэлхийлэн, тасралтгүй сайжруулах:** Цалин урамшууллын үр дүнтэй тогтолцоог бүрдүүлэхдээ олон улсын сайн туршлагаас суралцан, үргэлж шинийг эрэлхийлэх бөгөөд бодлогын баримт бичиг болон зарчмуудаа компанийн үйл ажиллагааны онцлог, стратеги зорилтод нийцүүлэн тасралтгүй сайжруулна. Салбарын тарифын хэлэлцээр болон үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудтай байгуулсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр цалин хөлсний зохистой тогтолцоог бүрдүүлэн, бий болгоно.

### 3. ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН ТОГТОЛЦОО

#### 3.1 Цалин, урамшууллын ангилал

- 3.1.1 Компанийн хэмжээнд цалин, урамшууллыг ажлын байрны онцлог, чиг үүргээс хамааран дараах 2 бүлэгт ангилна. Үүнд:



	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

3.1.1.1 Эрх бүхий албан тушаалтнуудын цалин, урамшуулал

3.1.1.2 Компанийн нийт ажилтны цалин, урамшуулал

### 3.2 Эрх бүхий албан тушаалтнуудын цалин, урамшуулал

3.2.1 ЦУХ нь ЭБАТ буюу ТУЗ-ийн гишүүд, Гүйцэтгэх захирал болон Менежмент багийн удирдлагуудын цалин, урамшууллын талаар баримтлах бодлого, зарчмыг тодорхойлон ТУЗ-өөр батлуулан, хэрэгжилтэд хяналт тавина.

#### 3.2.2 ТУЗ-ийн цалин, урамшуулал

3.2.2.1 ЦУХ нь ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин, урамшууллын хэмжээ, олгох хэлбэр, давтамжийг оновчтой тодорхойлон санал боловсруулж, ХЭХ-аар нээлттэй хэлэлцэн батлуулж, гүйцэтгэлийг Компанийн жилийн үйл ажиллагааны тайланд тодорхой тусгана.

3.2.2.2 ЦУХ нь ТУЗ-ийн гишүүдийн хангамж, урамшууллын зарчмыг тодорхойлно.


3.2.2.3 ТУЗ-ийн дэргэдэх нэгжүүд буюу Дотоод аудитын хэлтэс болон ТУЗ-ийн ажлын албаны ажилтнуудын цалинг ТУЗ-ийн дэргэдэх хороодын саналыг үндэслэн ТУЗ тогтоох ба урамшууллыг компанийн хэмжээнд баримталж буй урамшууллын зарчмын дагуу олгоно.

#### 3.2.3 Гүйцэтгэх захирлын цалин, урамшуулал

3.2.3.1 Гүйцэтгэх захирлын цалин, урамшуулал нь компанийн санхүү, үйл ажиллагааны үр дүн болон ажлын гүйцэтгэл, ур чадварын үнэлгээтэй уялдсан байх бөгөөд цалин, урамшууллын хэмжээ, түүнийг олгох зарчмыг ЦУХ тогтооно.

3.2.3.2 Компанийн жилийн үйл ажиллагааны тайланд Гүйцэтгэх захирлын үндсэн цалин, шагнал, бусад урамшууллыг олгох гүйцэтгэлийн шалгуурыг тусгах бөгөөд хувьцаа эзэмшигчдэд Гүйцэтгэх захиралд бодитоор олгосон цалин, урамшууллын дүнгийн мэдээллийг ил тод байлгана.

3.2.3.3 Гүйцэтгэх захирал ТУЗ-ийн гишүүний үүргийг гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд ТУЗ-ийн гишүүний цалин, урамшууллыг олгох зарчмыг ЦУХ тогтооно.

	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

### 3.2.4 Менежмент багийн удирдлагуудын цалин, урамшуулал

3.2.4.1 Менежмент багийн удирдлагуудын цалин, урамшуулал, түүнийг олгох шалгуур үзүүлэлтийг ТУЗ-өөс баталсан бодлогын хүрээнд нь Гүйцэтгэх захирал тогтооно.

3.2.4.2 Менежмент багийн удирдлагууд нь ТУЗ-ийн гишүүний үүргийг давхар гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд ТУЗ-ийн гишүүний цалин, хангамж, урамшууллыг олгох зарчмыг ЦУХ тогтооно.

### 3.3 Компанийн нийт ажилтнуудын цалин, урамшуулал

3.3.1 Компанийн нийт ажилтнуудын цалин, урамшууллыг тогтоох зарчим, шалгуур үзүүлэлт болон цалин урамшууллын хэмжээг Гүйцэтгэх захирал тогтоох бөгөөд энэхүү Бодлого болон зарчимд нийцүүлэн жил бүр шинэчлэн тогтоож болно.

3.3.2 Компанийн нийт ажилтнуудын цалин, урамшууллыг тогтоохдоо гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт, бүрэлдэхүүн нь компанийн санхүү, үйл ажиллагааны үр дүн болон тухайн албан тушаалтны ажлын гүйцэтгэлтэй уялдуулсан байна.

#### 3.3.3 Тогтмол цалинтай ажилтнуудын цалин

3.3.3.1 Тогтмол цалинтай албан тушаалын цалингийн шатлалыг албан тушаалын ангилал, зэрэглэл болон тухайн албан тушаалтны ажлын туршлага, ур чадварын түвшнээс хамааралтай байхаар боловсруулж мөрдүүлнэ.


3.3.3.2 Ангилал бүрээр албан тушаалын хэрэгжүүлэх эрх мэдэл, үүрэг хариуцлага, тухайн албан тушаалд ажиллахад шаардагдах мэдлэг, мэргэшил, ур чадварын шаардлага, ажлын байрны нөхцөл, хэвийн бус ажлын горим, ажлын ачаалал, компанид оруулах хувь нэмэр зэрэгт үндэслэн ажлын байрны шинжилгээг хийсний үндсэн дээр албан тушаалуудын зэрэглэлийг тогтооно.

3.3.3.3 Албан тушаалын зэрэглэл, түвшин бүрийн хоорондын цалингийн шатлалыг үндэслэлтэй, зөв тогтооно.

3.3.3.4 Компанийн хэмжээнд мөрдөх үндсэн цалингийн хамгийн бага хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн бага хэмжээнээс багагүй байлгана.

3.3.3.5 Нэмэгдэл цалинг албан тушаал бүрийн зорилготой уялдсан Гүйцэтгэлийн үнэлгээний хувьтай холбож, гүйцэтгэлээр олгоно.



	ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО	Дугаар: Б-ТУЗ-04-02
---	----------------------------	------------------------

### 3.3.4 Хийснээр цалинтай ажилтнуудын цалин

3.3.4.1 Хийснээр цалинтай ажилтнуудын ажлын үнэлгээний тариф, нормыг оновчтой тогтооно.

3.3.4.2 Ажлын үнэлгээний суурийг нэг цагийн хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн бага түвшнээс багагүй байхаар тогтооно.

### 3.3.5 Урамшуулал цалин

3.3.5.1 Урамшуулал нь компанийн санхүүгийн үзүүлэлт болон үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний гүйцэтгэлтэй уялдах бөгөөд ажилтан бүрийн ажлын эцсийн үр дүнд оруулсан хувь нэмэр, хүчин чармайлтыг шударга үнэлж олгоно.

3.3.5.2 Компанийн санхүүгийн үр дүнгээс хамаарч урамшуулал олгохгүй байж болно.

3.3.5.3 Ажилтнуудыг идэвхжүүлэх, ажлын хариуцлагыг сайжруулах, урам зоригийг нэмэгдүүлэх зорилгоор хувь хүний болон нэгжийн амжилт, үр бүтээлийг цаг тухай бүрд нь урамшуулж болно.

## 4. МАНЛАЙЛАЛ БА ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА


### 4.1 Цалин, урамшууллын бодлогын хүрээнд хэрэгжүүлэх эрх, үүрэг

Хүснэгт 2 Цалин, урамшууллын бодлогын үүрэг, хариуцлагын матриц

Процесс	ХЭХ	ТУЗ	ЦУХ	Гүйцэтгэх захирал	ХНГ	Менежмент багийн удирдлагууд	ТУЗАА
Г-гүйцэтгэх, Х-хариуцах, З-зөвлөлдөн хамтран ажиллах, М-мэдээлэл авах							
Бодлогыг боловсруулах, батлах	М	Х	Г	З, М	Г	З, М	Г
Бодлогыг хэрэгжүүлэх	-	Г	Х, Г	Г	Г	Г	Г
Бодлогын хүрээнд холбогдох дүрэм журам, төсөл хөтөлбөрүүдийг боловсруулан хэрэгжүүлэх	М	З, М	Х, Г	Г	Г	З, М	Г
Бодлогын хэрэгжилтэд хяналт тавих, сайжруулах	-	З, М	Х, Г	Г	Г	З, М	Г
Шаардлагатай тохиолдолд шинэчлэх	М	Х	Г	З, М	Г	З, М	Г

Хуудас 10/11



	<p>ЦАЛИН, УРАМШУУЛЛЫН БОДЛОГО</p>	<p>Дугаар: Б-ТУЗ-04-02</p>
---	-----------------------------------	--------------------------------

- 4.1.1 ХЭХ нь ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин, урамшууллын хэмжээ, төсвийг батлах бөгөөд Бодлогын агуулга болон хэрэгжилтийн талаар мэдээлэл авч, хяналт тавина.
- 4.1.2 ТУЗ нь Бодлогыг хянан баталж, шаардлагатай тохиолдолд сайжруулалт хийн шинэчилнэ.
- 4.1.3 ЦУХ нь Бодлогыг тодорхойлон, ТУЗ-ийн хурлаар батлуулах бөгөөд энэхүү Бодлого болон компанийн цалин, урамшууллын тогтолцооны үр дүнтэй байдалд хяналт тавин, тасралтгүй сайжруулна.
- 4.1.4 ЦУХ нь Бодлогод нийцүүлэн ЭБАТ-уудтай холбоотой цалин, урамшууллын журам, зарчмыг тодорхойлно.
- 4.1.5 ЦУХ нь компанийн хэмжээнд мөрдөгдөж буй цалин, урамшуулалтай холбоотой дүрэм журам, хэрэгжүүлж буй систем, төсөл, хөтөлбөрүүдийн үр дүнг үнэлж, хяналт тавих бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт өөрчлөлт оруулах чиг үүргийг хэрэгжүүлж болно.
- 4.1.6 Гүйцэтгэх захирал нь Бодлогыг үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэхээс гадна хэрэгжилтэд хяналт тавьж, компанийн хэмжээнд цалин, урамшууллын зохистой тогтолцоог бүрдүүлэхэд ХНГ-ыг чиглүүлэн удирдлагаар хангаж ажиллана.
- 4.1.7 ТУЗАА нь Бодлогыг боловсруулах, хэрэгжилтийг хангах, ТУЗ-ийн гишүүдийн цалин урамшууллын үр дүнтэй системийг бүрдүүлэхэд ЦУХ-той хамтран ажиллана.
- 4.1.8 ХНГ нь Бодлогыг боловсруулах, хэрэгжилтийг хангах, компанийн хэмжээнд цалин, урамшууллын үр дүнтэй системийг бүрдүүлэх, төлөвлөгөө, хөтөлбөрүүдийг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд Гүйцэтгэх захиралтай хамтран ажиллана.
- 4.1.9 ХНГ нь жилийн эхэнд компанийн цалин урамшууллын төсвийг ТУЗ-д танилцуулан батлуулж, хэрэгжилтийг ханган ажиллах бөгөөд хагас жил тутам цалин, урамшууллын гүйцэтгэлийг ЦУХ-нд танилцуулна.
- 4.1.10 Менежмент багийн удирдлагууд нь Бодлоготой танилцан үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж, байнгын сайжруулалтыг дэмжин, үр нөлөөтэй байдлыг ханган, цалин урамшууллын зарчмуудыг баримтлан ажиллана.

ТӨГСӨВ.