

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ЯАМ



(ТӨСӨЛ)

**ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ САЛБАР 3 ТӨСЛИЙН
ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГЫН ЖУРАМ**

2024-01-15

Гарчиг

1. Хөдөлмөрийн Удирдлагын Журам.....	2
2. Төслийн ажилчдын ангилал	2
3. Болзошгүй хөдөлмөрийн томоохон эрсдэлүүдийн тандалт	4
4. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн товч тойм: Нөхцөл, болзолууд	6
5. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн товч тойм: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй	8
6. Хариуцах ажилтнууд	10
7. Бодлого ба журмууд.....	11
8. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нас	12
9. Нөхцөл, болзлууд	12
10. Ажилчдын өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоо	14
11. Гэрээт гүйцэтгэгчийн удирдлага	15
12. Олон нийтийн ажилчид.....	16
13. Үндсэн ханган нийлүүлэгчийн ажилчид	16

1. Хөдөлмөрийн Удирдлагын Журам

Зээлдэгч нь Дэлхийн Банкны “БОНС2: Хөдөлмөр болон ажлын нөхцөл”-д заасны дагуу төсөлд зориулан Хөдөлмөрийн Удирдлагын Журам (ХУЖ)-г боловсруулах шаардлагатай. ХУЖ-г боловсруулан, хэрэгжүүлэх зорилтууд нь:

- Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулах;
- Төслийн ажилчдыг ялгаварлан гадуурхахгүй, тэгш боломжоор хангах шударга харилцааг дэмжих;
- Төслийн ажилчдыг, ялангуяа эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, өсвөр насны хүүхдүүд (байгаль орчин, нийгмийн стандартад заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн насны дагуу) болон цагаач ажилчид, гэрээт ажилчид, олон нийтийн ажилчид болон анхдагч ханган нийлүүлэгчийн ажилчид зэрэг эмзэг бүлгийн хүмүүсийг хамгаалах;
- Бүх төрлийн албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх хэлбэр, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтээс сэргийлэх;
- Ажилчдын чөлөөт нэгдэл болон хамтын хэлэлцээрийн зарчимыг Монгол Улсын хууль тогтоомжид нийцсэн хэлбэрээр дэмжих;
- Төслийн ажилчдад (шаардлагатай бол гэрээт ажилчдыг хамруулан) ажлын байртай холбогдолтой өргөдөл гомдлоо хүргүүлэх хүртээмжтэй, үр дүнтэй сувгийг бий болгож өгөх.

ХУЖ нь амьд баримт бичиг бөгөөд төслийн бэлтгэл үе шатанд аль болох эрт бэлдэх хэрэгтэй. Мөн төслийг хэрэгжүүлэх үйл явцад сурч мэдсэн зүйлсийг тусган, эсвэл хөдөлмөрийн удирдлагын хууль тогтоомжинд төсөлтэй холбоотой зохицуулалтын өөрчлөлт гарсан үед баримт бичигт үе үе өөрчлөлт оруулж болно. ТУН нь байгаль орчин, нийгмийн зөвлөхүүдийн дэмжлэгтэйгээр Монгол Улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, БОНС2-ын шаардлагад нийцүүлэн, төслийн бүхийл үе шатанд шаардлага үүсвэл ХУЖ-ийг хянаж, шинэчилнэ.

2. Төслийн ажилчдын ангилал

БОНС2-т төслийн ажилчдын дөрвөн ангиллыг заасан ба тэдгээрийн тодорхойлолтыг 1-р хүснэгтэд нэгтгэн харуулав.

Хүснэгт 1: БОНС2-ийн төслийн ажилчдын тодорхойлолтууд

Ангилал	Тодорхойлолт
Үндсэн ажилчид	Зээлдэгч төсөл дээр ажиллуулахаар ажилд авсан, Зээлдэгчтэй шууд харилцаатай байх хүмүүс (ТУН болон төсөл хэрэгжүүлэгч байгууллагуудыг оролцуулна).
Гэрээт ажилчид	Байршлаас үл хамааран төслийн үндсэн чиг үүрэгт хамаарах ажлыг гүйцэтгэхийн тулд гуравдагч этгээдээр дамжуулан ажиллаж, оролцож байгаа хүмүүс. Гуравдагч этгээд гэдэг нь гэрээт гүйцэтгэгч, туслах гэрээт гүйцэтгэгч, брокер, төлөөлөгч болон зуучлагч байж болно. Төслийн үндсэн чиг үүрэг гэж төслийн тодорхой үйл ажиллагаанд зайлшгүй шаардлагатай үйлдвэрлэл, үйлчилгээний үйл явцыг хэлнэ. Үүнгүйгээр төсөл үргэлжилж чадахгүй юм. Ийм нөхцөлд хэдийгээр ажилчид төслийн ажлыг байнга гүйцэтгэж байгаа ч, хөдөлмөрийн харилцаа нь гуравдагч этгээд болон ажилчдын хооронд явагдана.

Ангилал	Тодорхойлолт
Олон нийтийн ажилчид	Олон нийтийн ажил хийж байгаа эсвэл оролцож буй хүмүүс. Олон нийтийн ажилчдыг хэд хэдэн байдлаар ажиллуулж болно. Үүнд, олон нийт нь төсөлд хувь нэмэр оруулах зорилгоор ажиллаж болно; эсхүл олон нийтийн санаачлага чиглүүлгээр хөгжлийг бий болгох төслийг хэрэгжүүлэх; жишээ нь, нийгмийн хамгааллын сүлжээг бий болгох, эмзэг, зөрчилдөөнд өртсөн нөхцөлд тодорхой зорилтын дагуу тусламж үзүүлэх гэх мэт.
Анхдагч ханган нийлүүлэгчийн ажилчид	Зээлдэгчийн үндсэн ханган нийлүүлэгчийн ажлуулж буй хүмүүс. Үндсэн ханган нийлүүлэгчид нь төслийн үндсэн чиг үүрэгт зайлшгүй шаардлагатай бараа, материалыг төсөлд шууд байнга нийлүүлдэг нийлүүлэгчид юм.

Эх сурвалж: Дэлхийн Банк, Байгаль Орчин Нийгмийн Стандарт 2 (БОНС2).

Төслийн ажилчидтай хөдөлмөрийн харилцааны мөн чанарыг тодорхойлсноор ажилчдыг зөв ангилж чадна. Хөдөлмөрийн харилцаа байгаа эсэхийг тодорхойлохдоо ажлын гүйцэтгэл, зохион байгуулалтын тухай баримт мэдээлэл, ажилчдын цалин хөлсний төрөл зэргийг үзнэ. Төслийн тодорхой нэг үйл ажиллагааны талаар илүү мэдээлэлтэй болсон үед ТУН нь хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын туслалцаатайгаар Хүснэгт 2-ыг бөглөж, төслийн ажлыг гүйцэтгэх төлөвлөгөөнд зориулсан ХУЖ-ийг боловсруулна.

Хүснэгт 2: Төслийн ажилчдыг гүйцэтгэх магадлалтай ажлуудад хуваарилсан анхан шатны зураглал

No.	Төслийн ажлууд ба үе шатууд	Ажилчдын ангилал			
		Үндсэн ажилчин	Гэрээт ажилчин	Анхдагч ханган нийлүүлэгчийн ажилчин	Олон нийтийн ажилчин
1	<i>Хэсэг 1. 187км-ын урттай 220 кВ-ын дамжуулах шугам барих, хоёр дэд станцыг өргөтгөх</i>				
1.1	Багануур-Чойрын хоорондох 220кВ дамжуулах шугам	Цахилгаан дамжуулах агаарын шугам (ЦДАШ) татах ажилчдын тоо			0
		Дэд станцын өргөтгөл 1-ийн ажилчдын тоо			0
		Дэд станцын өргөтгөл 2-ын ажилчдын тоо			0
2	<i>Хэсэг 2. Гүйцэтгэл ба Үйл ажиллагааг дэмжих, Зөвлөхийн ажил</i>				
2.1	Үйл ажиллагааны дэмжлэг	Гадаад ажилчдын тоо			0
		Дотоод ажилчдын тоо			0
2.2	Зөвлөхийн судалгааны ажил	Гадаад ажилчдын тоо			0
		Дотоод ажилчдын тоо			0

Одоогоор төслийн ажилчдын тоо, шалгуур нь тодорхой биш байна. Үүнийг ТУН нь төсөлтөй холбоотой илүү тодорхой мэдээлэл гарсны дараа төсөл хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын саналын дагуу Хүснэгт 3-т дараагийн шатанд бөглөнө. Энэ баримт бичигт дараах зүйлсийг тухайн үед байгаа мэдээлэл дээр тулгуурлан оруулна:

- Төслийн ажилчдад тавигдах шалгуур: Төслийн ажилчдыг сонгон шалгаруулахдаа хүсч буй чанаруудыг өргөн дэлгэрэнгүй байдлаар дүрслэх; жишээ нь, тухайн орон нутгийн ажилчид байх, монгол улсын иргэн байх, гадаадын цагаач байх, эмэгтэй ажилчид, Хөдөлмөр эрхлэхэд зөвшөөрөгдсөн хамгийн бага наснаас 18 хүртэлх насны иргэн байх гэх мэт.
- Ажиллах цаг хугацаа: Ажиллах хугацаа, дараалалыг шаардагдах хүн хүчний тоо, байршил, ажлын төрөл, шаардагдах ур чадвараар нь гаргах .
- Гэрээт ажилчид: Төслийн одоо байгаа болон дараа нь хийх гэрээт ажлууд, гэрээт гүйцэтгэгч/туслан гүйцэтгэгчдийн тоо, төрөл, тус бүрийнх нь төслийн ажилд авах, оролцуулах ажилчдын тоо. Хэрэв төслийн ажилчдыг брокер, зуучлагч, төлөөлөгчөөр дамжуулан татах магадлалтай бол энэ аргаар хичнээн ажилчин авахаар тооцоолж байгааг тэмдэглэх хэрэгтэй.
- Олон нийтийн ажилтан: Энэ төсөлд олон нийтийн ажилчидыг оролцуулахгүй билээ.

Хүснэгт 3. Төслийн ажилчдыг төрлөөр нь ангилах нь

Ажилчдын ангилал	Албан тушаал	Төслийн ажилчдын тоо	Эмэгтэй ажилчдын эзлэх хувь	Ажиллах шаардлагатай хугацаа
Үндсэн ажилчид	ТУН-н ажилчид	Тодорхой болгоно	Хамгийн багадаа 50% нь	Төсөл хэрэгжих нийт хугацаанд
	ЦДҮС-ний ажилчид	35	30%	Үйл ажиллагааны нийт хугацаанд
Гэрээт ажилчид	Тодорхой болгоно	150 орчим ажилчин	Хамгийн багадаа 30% нь	Барилга угсралтын үед
	Тодорхой болгоно	12 орчим	Тодорхой болгоно	Зөвлөхийн судалгааны ажлын үеээр
Үндсэн ханган нийлүүлэгчийн ажилчид				
	Угсралтын ажилчид	Ойролцоогоор 9	Тодорхой болгоно	Тоног төхөөрөмжийн угсралтын үеээр
	Үйл ажиллагаанд туслах	Ойролцоогоор 4	Тодорхой болгоно	Ажиллах үед тоног төхөөрөмжийн засвар, үйлчилгээ
Олон нийтийн ажилчид	байхгүй	байхгүй	байхгүй	байхгүй
	байхгүй	байхгүй	байхгүй	байхгүй

3. Болзошгүй хөдөлмөрийн томоохон эрсдэлүүдийн тандалт

Төсөлтэй холбоотой хөдөлмөрийн дараахь гол эрсдэлүүд гарч болзошгүй:

- Өндөрт болон битүү орчинд ажиллах, хүнд машин механизм ашиглах, аюултай материал ашиглах, өндөр хүчдэлтэй ажиллах зэрэг аюултай ажил гүйцэтгэх;
- Хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх магадлалтай тохиолдол (салбар, орон нутгаас хамаарч);
- Ажилчид бөөнөөр орж ирсний, эсвэл хүйсийн эсрэг хүчирхийлэлд өртөх эрсдэл;
- Болзошгүй осол, онцгой байдал (салбар, орон нутгаас хамаарч);
- Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын шаардлагын талаар ерөнхий ойлголт, хэрэгжилт.

Төслийн байгаль орчин, нийгмийн тандалтын явцад илрүүлсэн хөдөлмөрийн гол эрсдэлүүд:

ЦДАШ барих, дэд станц барих, одоо байгаа дэд станцуудыг өргөтгөх зэрэг төслийн хүрээнд хийгдэх ажлын мөн чанарыг харгалзан үзэхэд хөдөлмөрийн томоохон эрсдэлүүд нь голчлон гэрээт ажилчдын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ХАБЭА) болон төслийн бүс нутагт ажиллах хүчин бөөнөөр орж ирснээс үүсэх эрсдэл байх магадлалтай байна. Үндсэн ханган нийлүүлчийн ажилчид болон олон нийтийн ажилчдад учирч болох эрсдэл бага байна.

- **Осол, бэртэл гэмтэл:** Цахилгаан дамжуулах шугам, дэд станцын барилгын ажилчид нь ачааны машин, хүнд машин механизм, бусад хөдөлгөөнт тоног төхөөрөмжтэй харьцаж ажиллах, өндөрт ажиллах, цахилгаанд цохиулах, объект дээрээс юм унах, үйл ажиллагааны доголдолтой тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэлтэй холбоотой осол аваарт их өртдөг. Дэд станц барихад болзошгүй осол нь барилгын ажилтай холбоотой. Барилга угсралтын ажлын бүх үе шатанд ХАБЭА-н хатуу журмыг тогтоож, чандлан мөрдөх шаардлагатай. Гэрээт гүйцэтгэгч(үүд) нь Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, БОНС2-ыг баримтлан, аваар ослоос урьдчилан сэргийлэх, ХАБЭА-н арга хэмжээг сайн гүйцэлдүүлэхгүй бол ноцтой осол гарах магадлал үүснэ.
- **Төслийн бүсэд ажилчид бөөнөөр орж ирэх:** Цахилгаан дамжуулах шугам, дэд станцын барилга байгууламж, дэд станцын өргөтгөлийн ажлын явцад гаднаас нэлээд тооны ажилчид ажлын талбайд ирж, шугамын дагуу ажиллана. Эдгээр барилгын кемпуудыг дэд станц болон цахилгаан дамжуулах агаарын шугамын хамгаалалтын бүс дотор байгуулах боловч барилга угсралтын ажилчид, хүнд даацын техник, тээврийн хэрэгсэл дагалдан ирэх нь орон нутагт тодорхой нөлөө үзүүлэх болно. Ялангуяа төслийн талбайгаас холгүй орших нутгийн иргэдэд нөлөөлнө. Барилга угсралтын ажил нь мал сүргээ хариулахад тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж, орон нутгийн замын хөдөлгөөний ачаалалыг нэмэгдүүлнэ.
- **КОВИД-19 цар тахлын эрсдэл:** Дэлхий нийтийг хамарсан цар тахлын эрсдэлийн нөхцөлд Монгол Улс бага эрсдэлтэй бүсэд багтсан ч КОВИД-19 вирусын халдвар тархах эрсдэлтэй байна. Барилга угсралтын ажилд бусад бүс нутаг, эсвэл бүр гадаадаас дайчлагдсан ажилчид нь төслийн ажилчдад КОВИД-19-н халдварыг тараах боломжтой юм. Ажилчид хог хаягдлаар дамжуулан КОВИД-19-н вирусын халдвар авах магадлалтай байдаг ба энэ нь ариун цэврийн стандартыг баримтлахгүй бол гарах нэг эрсдэл юм. Төслийн ажилчид, ялангуяа ачааны машины жолооч нар төслийн таслагдсан бүс нутгийн бусад ажилчдад КОВИД-19-н халдвар тараах дамжуулагч болох боломжтой.
- **Илүү цаг хэтрүүлэн ажиллах:** Барилга угсралтын улирал харьцангуй богино, төслийн талбай нь гэр орноос нь хол байх тул ажилчид цахилгаан дамжуулах шугам, дэд станц

барих үед уртасгасан ажлын цагаар ажилладаг. Хэдийгээр Монгол Улсад илүү цагаар ажиллах дээд хязгаарыг тогтоосон, бүх аж ахуйн нэгжүүд хуулиа дагаж, нэмэлт цагаар ажилвал цалингийн нэмэлт өгөх шаардлагатай байдаг ч зарим алслагдсан бүс нутагт хөдөлмөрийн хууль журам бүрэн хэрэгжихгүй байх боломжтой. Зарим тохиолдолд аж ахуйн нэгжийн эзэд хөдөлмөрийн хуулийн талаарх мэдлэг дутуу дулимагаас болж ажилчдыг хуульд заасан дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллахыг шаардах боломжтой юм.

- **Бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл/бэлгийн дарамт:** төслийн бүтээн байгуулалтын ажил хөдөө орон нутагт хийгдэх бөгөөд ажиллах хүчний урсгал харьцангуй бага, зохицуулах боломжтой хэдий ч барилгын ажлын явцад төсөл хэрэгжиж буй бүс нутагт ажиллах хүчний эмэгтэйчүүдтэй харьцах оппортунист зүй бус үйлдэл гарч болзошгүй юм. Иймд ТУН нь Гүйцэтгэгч болон тэдгээрийн ажилчдад зөвшөөрөхгүй зан байдал, үйлдлийг тусгасан Ёс зүйн журмыг (ЁЗЖ) гаргаж, зөрчсөн тохиолдолд ноогдуулах торгуулийг тусган, тендерийн баримт бичигт хавсаргана. Мөн төслийн хүрээнд хамрагдах бүх ажилчдад уг баримт бичгийг танилцуулж, гарын үсгийг нь авна.

4. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн товч тойм: Нөхцөл, болзолууд

Монгол Улсын хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор Монгол Улсын хөдөлмөрийн болон ажлын нөхцөлтэй холбоотой хууль тогтоомжуудын жагсаалтыг Хүснэгт 4-д гаргав.

Хүснэгт 4. Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн нөхцөлийг зохицуулах Монгол Улсын хууль тогтоомжууд

No.	Нэр	Хэрэгжиж эхэлсэн он
1	Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль	1999
2	Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль	2011
3	Монгол Улсын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль	2015

Холбогдох хуулиуд, ялангуяа Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажлын нөхцөл, болзолын талаар (БОНС2, 11-р хэсэг) заасныг доор тоймлон харуулав.

Цалин хөлс: Цалин хөлсийг тогтоохдоо ажлын мөн чанарыг харгалзаж үзэж, ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх зарчмыг баримтална. Ажил олгогч нь ажилтан бүртэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулах үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн гэрээнд аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэл, бизнес, эдийн засгийн үр дүнд үндэслэн ажилчдын цалин хөлсийг олгох хэлбэр, хэмжээг заасан байна. Ажилчдын цалинг орон нутгийн засаг захиргаанаас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс дээгүүр тогтооно. Ажилчдын цалин хөлсийг сар бүр үндэсний мөнгөн тэмдэгтээр олгох ёстой бөгөөд үүнээс суутгаж, олголтыг үндэслэлгүйгээр хойшлуулж болохгүй. Ажил олгогч нь ажилчдад нийтээр амрах баяр, ээлжийн амралт, бусад амралтын үеэр хууль тогтоомжийн дагуу цалин хөлс олгоно.

Ажлын цаг: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар өдөрт 8-аас илүүгүй ажлын цаг, долоо хоногт 40-өөс илүүгүй цаг, болон дараалсан ажлын хоёр өдрийн хоорондох тасалдалгүй амрах хугацаа 12 цагаас доошгүй байна. Ажил олгогч нь Монгол улсын засгийн газраас тогтоосон ажлын цагийн тогтолцооны дагуу гүйцэтгэх ажлын хэмжээ, нэгжийн үнэлгээг үндэслэлтэй тогтооно.

Амралт, завсарлага, амралтын өдрүүд: Ажил олгогч нь хууль тогтоомжид заасан Цагаан сар, Үндэсний их баяр наадам (7-р сарын 11, 12, 13-ны өдөр), Олон улсын хүүхдийн эрхийг хамгаалах өдөр (6-р сарын 1) зэрэг нийтээр амрах баярын өдрүүдээр ажилчдыг амраана. Хэрэв ажилтан нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажилласан бол нөхөн амралтын өдрүүд олгох эсвэл нэмэгдэл хөлс олгох ёстой. Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан ажилтныг амралтын өдөр ажиллуулахаар дуудсан тохиолдолд долоо хоногийн ажлын өдрүүдэд нөхөн олговор болгон хоёр өдрийн амралт олгоно (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 77 дугаар зүйл).

Чөлөө: Ажлын жил бүр ээлжийн амралт эдлүүлнэ. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдсанаас хойш зургаан сар тасралтгүй ажилласны дараа ажилтанд жилийн ээлжийн амралт эдлэх эрх үүснэ. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол жилийн үндсэн амралт нь ажлын 15 хоног байна (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 99 дүгээр зүйл). Хэвийн нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд ажилласан жилээс хамааран жилийн үндсэн амралтаас гадна нэмэлт амралтын хоног олгоно. Энэ нь 6 дахь (ажлын) жилээс ажлын 3 хоног, 32 дахь (ажлын) жилээс 14 хоногийн нэмэлт амралт олгоно. Монгол Улсын хуулиар тогтоосон нийтээр амрах баярын өдрүүд болон долоо хоногийн амралтын өдрүүдийг ээлжийн амралтын өдрийн тоонд тооцохгүй. Чөлөөнд түр зуур ажлын чадвараа алдсаны, эсхүл жирэмсний болон амаржсаны амралтыг оруулахгүй болно.

Илүү цагаар ажиллах: Ажилтныг ажил олгогчийн санаачилгаар ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл, ээлжийн ажлын цаг, долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэл болон ажлын цагийг нэгтгэн бодох ердийн ажлын цагийн нийлбэрээс хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.

Долоо хоногийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл 40 цагаас хэтрэхгүй байна. Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй байх ёстой. Долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэл хамгийн ихдээ 56 цагаас хэтрэхгүй байна. Өдрийн илүү цагаар ажиллах хугацаа 4 цагаас илүүгүй байна. Ажил олгогч нь ажилтны ажилласан цагийн бүртгэл хөтлөх үүрэгтэй (Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 91 дүгээр зүйл).

Тэгш эрх: Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.

Ажилчдыг үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэгээр нь ялгаварлан гадуурхахгүй ажиллуулна. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх аливаа хэлбэрийг хориглоно. Ажил олгогч нь ажлын байран дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилгоор дараах үүргийг хүлээнэ: (1) Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн төлөвлөгөө/хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх; хэрэгжилт, үр дүнг тайлагнах; (2) Ажлын орон тоонд аль нэг хүйсийг илүүд үзэж байгааг ил тод заахгүй байх; (3) Тухайн байгууллага, нэгжид жендэрийн тэнцвэрийг хангах зорилгоор дутуу төлөөлөлтэй хүйсийн хүнийг ажилд авах.

Хөдөлмөрийн гэрээ: Хөдөлмөрийн гэрээнд хамгийн багадаа дараахь үндсэн нөхцлийг тохиролцсон байна: а) албан тушаал, ажлын байрны нэр; б) хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа; в) үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ; г) ажлын нөхцөл. Талууд дээр дурдсан заавал биелүүлэх заалтаас гадна бусад агуулгыг тохиролцож болно. Хөдөлмөрийн гэрээ нь гарын

үсэг зурсан өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болно. Ажил олгогч нь ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгнө. Хөдөлмөрийн гэрээг дараахь үндэслэлээр цуцална: а) талууд харилцан тохиролцсон бол; б) ажил олгогч иргэн эсхүл ажилтан болох иргэн нас барсан; в) хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусан, гэрээг сунгахгүй байхаар шийдсэн; г) хуульд заасан эрх бүхий байгууллага шаардсан; д) үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан ажилтныг өмнөх ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосноос болж уг орон тоонд ажиллаж байсан ажилтаны гэрээг цуцлаж байгаа; е) ажилтан цэрэгт үүрэгт алба хаахаар дуудагдсан; ж) ажилтан шүүхийн шийдвэрээр ял тогтоогдон, ажлын үүргээ биелүүлэх боломжгүй болсон; з) ажил олгогч, эсхүл ажилтны санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон.

Ажлаас халах, хүлээлгэн өгөх: Дараах журмыг мөрдөнө: а) ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахдаа ажил олгогч нь шинэ ажилтанд үүрэг шилжүүлэх хугацааг тогтоож, ажлаас халах тухай шийдвэрт энэ хугацааг тусгана. б) Ажилтан ажлаа шилжүүлсэн сүүлийн өдөр ажлаас халагдсанд тооцно. в) Ажил олгогч нь ажлаас халагдсан ажилтанд ажлаас халагдсан тухай шийдвэр, нийгмийн даатгалын дэвтэр, хуульд заасан бол ажлаас халагдсан өдөр ажлаас халагдсаны тэтгэмж олгох үүрэгтэй. г) Ажил олгогч нь ажилтны хүсэлтээр эрхэлсэн ажил, мэргэжил, мэргэшил, албан тушаал, цалин хөлсний тухай тодорхойлолт гаргаж өгөх үүрэгтэй.

Хөдөлмөрийн маргаан: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогч болон ажилтны хооронд хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн нөхцөл болон ажлын бусад асуудлаар санал зөрөлдөөн гарсан тохиолдолд тухайн ажилтанд үүссэн маргааныг шийдвэрлэх зохицуулалтыг тусгажээ. Сайн хөгжсөн эвлэрүүлэн зуучлах тогтолцоо нь албан ёсны үйлдвэрчний эвлэлийн тогтолцоон дотор аж ахуйн нэгжийн зуучлагчаар дамжуулан хөдөлмөрийн маргааныг хянан шийдвэрлэдэг. Ажилчид мөн орон нутгийн хөдөлмөрийн хэлтэст шууд гомдол гаргаж болдог. Хөдөлмөрийн тухай хуульд: Хөдөлмөрийн маргаан гарсан тохиолдолд талууд тухайн ажлын нэгжийнхээ хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр маргааныг зохицуулах тухай заасан. Зуучлах ажиллагаа амжилтгүй болж, талуудын аль нэг нь арбитраар маргааныг шийдвэрлүүлэхийг хүсвэл арбитрын хороонд хүсэлтээ гаргана. Талуудын аль нь ч хөдөлмөрийн маргааны арбитрын хороонд шууд хүсэлт гаргаж болно. Талуудын аль нэг нь арбитрын шийдвэрт сэтгэл хангалуун бус байвал хэргийг шүүхэд хүргүүлж болно. Түүнчлэн аж ахуйн нэгж дотор хөдөлмөрийн маргааныг зуучлах хороо байгуулж болно. Хороо нь ажилчдын төлөөлөл, аж ахуйн нэгжийн төлөөлөл, үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчдөөс бүрдэнэ. Хорооны дарга нь үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгч байна. Хөдөлмөрийн маргааныг зуучлалын дэмждэгтэйгээр шийдсэн тохиролцоог оролцогч талууд хэрэгжүүлнэ.

5. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн товч тойм: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй

Монгол Улсад Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үр дүнтэй, системтэй арга хэмжээ авахыг ажил олгогчоос шаарддаг. Ажил олгогч нь ажилчдыг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартад нийцсэн хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлөөр хангах үүрэгтэй. Ажилтан ажил, үүргээ гүйцэтгэхдээ хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг дагаж мөрдөх үүрэгтэй. Ажилтан нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах талаар ажил олгогчийн тавьсан шаардлагыг биелүүлэх үүрэгтэй. Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах, эрүүл, аюулгүй ажиллах орчныг

бүрдүүлэхтэй холбоотой харилцааг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар зохицуулна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2015 онд шинэчилсэн найруулга) нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар төрөөс баримтлах бодлого, зарчмыг тодорхойлж, удирдлага, хяналтын тогтолцооны харилцааг зохицуулдаг. Уг хуульд машин механизмыг өргөх, хүргэх, тээвэрлэх, даралтат сав, хоолой, суваг дээр ажиллах, химийн хорт болон аюултай бодис, тэсрэх бодис, цацраг идэвхт болон биологийн идэвхт бодистой харьцах зэрэг үйлдвэрлэлийн тоног төхөөрөмж, материалтай харьцах тухай нарийвчилсан шаардлагыг тусгасан.

Хуульд зааснаар ажил олгогч нь хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын бүтэн тогтолцоог бүрдүүлж, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын холбогдох бүх арга хэмжээ, стандартыг чанд мөрдөж, ажилчдад хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын талаар сургалт явуулах ёстой. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тогтолцоог бүрдүүлж, боловсронгуй болгох, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар төрөөс тогтоосон дүрэм, стандартыг чанд мөрдөж, ажилчдад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн боловсрол олгох, ажлын явцад гарах ослоос урьдчилан сэргийлэх, ажлын байран дахь эрсдлийг бууруулах үүрэгтэй. Ажлын байр байгууламж нь төрөөс тогтоосон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартад нийцсэн байх ёстой. Ажил олгогч нь ажилчдыг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлөөр хангах ёстой бөгөөд эрсдэл ихтэй ажлын байранд ажиллаж буй ажилчдыг эрүүл мэндийн үзлэгт тогтмол хамруулна. Мэргэшсэн үйл ажиллагаа эрхлэх ажилчид тусгай сургалтанд хамрагдаж, тухайн мэргэшлийг эзэмшсэн байх ёстой. Түүнчлэн, ажил олгогчийн удирдах ажилтнууд дүрэм, журмыг зөрчиж үйл ажиллагаа явуулахыг шаардсан, эсвэл эрсдэлтэй үйл ажиллагаа явуулахыг албадсан тохиолдолд ажилчид үйл ажиллагааг явуулахаас татгалзах эрхтэй. Ажилтан амь нас, эрүүл мэндэд нь эрсдэл учруулсан үйлдлийг шүүмжлэх, мэдээлэх, шүүхэд зарга үүсгэх эрхтэй. Эмэгтэй, насанд хүрээгүй (16-18 насны) ажилчдын биеийг тогтмол эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, эрүүл мэндэд нь хор уршиг үзүүлэх зарим төрлийн ажлыг гүйцэтгэхийг хориглох зэрэг хамгаалах тусгай арга хэмжээг авна.

КОВИД-19-ийн талаар анхаарах зүйлс

Энэ хэсэгт КОВИД-19-тэй холбоотой эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэхэд холбогдох хууль тогтоомж, шинэ дүрэм журам, засгийн газрын тушаал, зөвлөмжийг тусгана. Монгол улсын төр засгаас КОВИД-19-ийн талаар ямар журам чиглүүлгийг өгч байгааг (тухайн үед хэрэгжиж байгаагаар нь) тусгах нь чухал юм. Эдгээр журам чиглүүлэг хэр зэрэг шинэчлэгдсэн байгааг, мөн олон улсын аж үйлдвэрийн сайн туршлагаас (ОУАҮСТ) нарийвчлан оруулсан байна. Засгийн газраас энэ талаар удирдамж нийтлээгүй байгаа бол ДЭМБ-ын зөвлөмж болон ашиг тустай байх бусад зөвлөмжийг оруулна. Дараахийг зохицуулсан хууль тогтоомжууд бас хамааралтай байж болно:

- эмнэлгийн хог хаягдлын байгууламж барих, ажиллуулах
- өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх үндэсний протокол, тандалт
- эмнэлгийн хог хаягдлыг хадгалах/ялгах, устгах
- гол ажилтнуудаар хянуулах, удирдуулах, тайлан гаргуулах
- вакцин боловсруулах, турших
- онцгой байдлын бэлэн байдал, арга хэмжээ
- төрийн гол байгууллагуудын үүрэг, хариуцлага.

6. Хариуцах ажилтнууд

ТУН болон хэрэгжүүлэгч байгууллагууд нь Байгаль орчин, нийгмийн хариуцлагын төлөвлөгөөнд (БОНХТ) заасны дагуу дараахийн хариуцсан ажилтнуудыг томилсон байна:

- хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн нөхцөл, түүний удирдлага ба хяналт (Монгол Улсад хэрэгжиж байгаа дүрэм журмуудыг болон БОНС2-ын шаардлагыг биелүүлэхийн тулд);
- Оролцогч талуудаас ирсэн өргөдөл, гомдлыг хүлээн авах, бүртгэх, шийдвэрлэх үйл явцад хяналт тавих;
- Төслийн үйл ажиллагаа явагдаж байгаа бүх газарт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн (ХАБЭА) асуудлын анхаарч, хэрэгжүүлэлтэнд нь хяналт тавих.
- Бүх төрлийн ажилчдад ажилтай холбоотой чиглүүлэг, мэдээлэл өгөх;
- Байгаль орчин, нийгмийн үнэлгээний Ажлын даалгавар бэлтгэх, шалгах;
- Гэрээт гүйцэтгэгчийн гэрээний заалтуудыг бэлтгэх, шалгах;
- БОНМТ-ийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, ДБ-ны шаардлага, Монгол Улсын хууль тогтоомжийн дагуу Гэрээт гүйцэтгэгчийн ХАБЭА-н тайлантай танилцах, шаардлагатай тохиолдолд газар дээр нь очиж шалгах;
- Зээл олгох, зохицуулах байгууллагуудад шаардлагатай БОНМТ болон ХАБЭА-н гүйцэтгэлийн тайланг бэлтгэж, хүргүүлэх;
- Мэдээлэл, ойлголтыг бий болгох аянуудыг зохион байгуулах, удирдах, чадавхи хөгжүүлэх хэрэгцээг таниулах;
- Гэрээт гүйцэтгэгчийн БОНМТ-н шаардлагыг туслах гэрээт гүйцэтгэгч хэрэгжүүлэхэд удирдан зохион байгуулах;
- Дотоод болон гадаад (зээлдүүлэгч эсвэл зохицуулалтын) хяналт шалгалтын үр дүнд хариу өгөх;

Энэ төсөлд **Хяналтын зөвлөх** болох Эрчим хүчний хөгжлийн төв нь хэрэгжүүлэгч байгууллагыг төлөөлөн гэрээт гүйцэтгэгчдийн хөдөлмөр, аюулгүй байдалд өдөр бүр хяналт тавина. БОНМТ нь энэхүү хяналтад мэргэшсэн мэргэжилтнүүдийг ажиллуулж, гүйцэтгэлийн талаар сар бүр хэрэгжүүлэгч байгууллагуудад тайлагнаж байхыг шаарддаг.

Нийгмийн хөндлөнгийн хяналт нь төсөлд хамрагдаж буй бүх төрлийн ажилчдын гүйцэтгэлийг ажлын даалгаварт заасны дагуу Дэлхийн Банкны шаардлагад нийцүүлэн хянаж, үнэлнэ.

Гэрээт гүйцэтгэгч нь гэрээнд тусгагдсан БОНС2-ын шаардлагыг дагаж мөрдөнө. Гэрээт гүйцэтгэгч нь бүх туслах гэрээт гүйцэтгэгч нарт (хэрэв байгаа бол) эдгээр шаардлагыг мөн дамжуулах ёстой. Тухайн төслийн ХУЖ-д дараах хариуцлагыг оруулсан байна:

- Тухайн төсөлд зориулан Хөдөлмөрийн удирдлагын журам, ХАБЭА-н төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн удирдлагын журам, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын төлөвлөгөө боловсруулах. Эдгээр журам, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэгч байгууллагуудад хүргүүлж, хянан батлуулах;
- Гэрээт ажилчдыг ажилд авах, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл явцын бүртгэл хөтлөх;

- Ажлын байрны тодорхойлолт, хөдөлмөрийн нөхцөлийг гэрээт ажилчдад тодорхой мэдээлэх;
- Ажилчдын өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоог боловсруулж, хэрэгжүүлэх, гэрээт ажилчдаас ирсэн өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх;
- Хөдөлмөр, ХАБЭА-н гүйцэтгэлийг тогтмол хянаж, тайлагнах тогтолцоотой байх;
- Шинэ ажилтны сургалт (олон нийтийн ажилчдыг оролцуулан) болон ХАБЭА-н сургалтыг тогтмол явуулах;
- Төслийн ажил эхлэхээс өмнө бүх гэрээт ажилчид ажлын шаардлагыг ойлгож, гарын үсэг зурсан байх;
- Сонгон шалгаруулалт дуусч, гэрээт гүйцэтгэгч тодорхой болсны дараа шаардлагатай бол тэдний талаарх нэмэлт мэдээллийг ХУЖ-д оруулан баримт бичгийг шинэчилж болно;
- Төслийн газар, ажлын талбай, хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын болон/эсвэл гуравдагч этгээдийн гаргасан хөдөлмөрийн менежментийн бүртгэл, тайлангуудад үе үе аудит хийх, хянах, газар дээр нь очиж шалгах;
- Гэрээт гүйцэтгэгчидийн хоорондын үйл ажиллагааг удирдан зохион байгуулах, тайлагнах зохицуулалт;
- Гэрээнд заасан КОВИД-19-н арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх;
- КОВИД-19-тэй (КОВИД-19 голомт гарвал) холбоотой эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудалд хяналт тавих, тайлагнах;
- КОВИД-19-ийн тархалтыг бууруулах чиглэлээр гэрээт ажилчдын мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, сургах.

7. Бодлого ба журмууд

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу бүх аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо, бодлого, журам байх ёстой боловч аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагааны чиглэл, хэмжээнээс хамаарч утга агуулга нь хамрах цар хүрээ, нарийвчилсан байдлаараа бага зэрэг ялгаатай байж болно. Тухайн төслийг тодорхойлж, БОНС2-д хамааралтай болохыг баталгаажуулсны дараа энэ хэсэгт хэрэгжүүлэгч байгууллагуудаас тогтоосон хөдөлмөрийн удирдлагын журам, бодлого, тогтолцоог жагсааж бичнэ. Монгол Улсын хөдөлмөрийн тухай зохицуулалтууд болон БОНС2-ын заалтуудыг харьцуулсан, ялгаатай хэсгүүдийг шинжлэн дүгнэсэн судалгааг хийнэ. Энэ хэсэгт дэд зээлдэгчийн хөдөлмөрийн менежментийн бодлого, журмыг Монгол Улсын хууль тогтоомж, стандартууд болон БОНС2-ын шаардлагад нийцүүлэх зорилгоор нэмэлт журмыг боловсруулна.

Төсөлд албадан хөдөлмөрлөх болон аюулгүй байдлын томоохон эрсдэлүүдийг тодорхойлж, үнэлсний дараа энэ хэсэгт эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээ болон хариуцах талуудыг тоймлон харуулна.

- Төслийн ажлын байр бүрт ажилчдын бие махбод, сэтгэл санаа, нийгмийн харилцаанд нөлөөлж болзошгүй бүх аюулыг тодорхойлж, ялангуяа амь насанд аюул заналхийлж болзошгүй (КОВИД-19 гэх мэт) эрсдлийг анхаарч тогтоох.
- Аюулын эх үүсвэрийг өөрчлөх, орлуулах, устгах зэрэг болзошгүй аюулаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах зохих арга хэмжээг авах.

- Ажлаас шалтгаалсан осол гэмтэл, нас барах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, өвчин тусах зэрэг сөрөг нөлөөллийг арилгах арга хэмжээг авахын тулд Онцгой байдлын урьдчилан сэргийлэх, бэлэн байх, хариу арга хэмжээг авах зохицуулалтыг боловсруулж хэрэгжүүлэх.
- Төслийн ажилчдад аюулгүй, эрүүл ахуйн стандартанд хүрээгүй гэж үзэж буй ажлын нөхцөл байдлыг мэдээлэх боломжийг олгодог үйл явцыг ажлын байранд бий болгох.

КОВИД-19-ийн талаар анхаарах зүйлс

Төсөлд КОВИД-19-ээс үүдэлтэй эрсдэлийг үнэлж, ямар арга хэмжээ авч болохыг тодорхойлох шаардлагатай. Эрүүл ахуйн, олон нийтээс тусгаарлах, зай барих, түүнчлэн ажилчид өвдвөл авах арга хэмжээний талаар тодорхой журам гаргасан байна.

Барилга байгууламжийн ажил гүйцэтгэх төслүүдийн хувьд гэрээт гүйцэтгэгчид КОВИД-19-ийн дэгдэлтээс урьдчилан сэргийлэх, багасгах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авахын тулд зохих журам, төлөвлөгөөг боловсруулах ёстой бөгөөд ажилчин өвдсөн тохиолдолд авах арга хэмжээг тодорхойлсон байна. Энэ тухай Дэлхийн Банкны түр тэмдэглэлийн 5-р хэсэгт дэлгэрэнгүй өгүүлсэн байгаа: Барилга байгууламжийн ажлын төслүүдэд КОВИД-19-ийн талаар анхаарах зүйлс.

8. Хөдөлмөр эрхлэлтийн нас

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд (2021) хөдөлмөрийн насны доод хязгаарыг 15 нас гэж тодорхойлсон нь БОНС2 (14 нас)-ын шаардлагаас илүү хатуу байгаа боловч эрсдэлийн үнэлгээ, байнгын хяналт тавих гэсэн БОНТ-т заасан шаардлагууд алга байна. Хөдөлмөрийн тухай хуульд насанд хүрээгүй ажилчдыг (15-18 насны) тусгайлан хамгаалах тухай заасан байдаг. Насанд хүрээгүй ажилчдыг эрүүл бус, аюултай, хортой нөхцөлд, шөнийн цагаар, аюултай машин, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэлтэй ажиллах, хүнд ачаатай харьцах, зөөвөрлөх зэрэг хэд хэдэн аюултай нөхцөлд ажиллахыг хориглодог. Энэхүү төслийн хүрээнд хийгдэж буй ажлын мөн чанарыг харгалзан ажилчдын насны доод хязгаарыг 18-аар тогтоосон.

Төслийн хүрээнд хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэхгүй байхын тулд ТУН болон хэрэгжүүлэгч байгууллагууд, тэдгээрийн гэрээт гүйцэтгэгчид болон үндсэн ханган нийлүүлэгчид нь бүх ажилчдын нэр, насыг шалгах шаардлагатай. Тиймээс ажилчид төрсний гэрчилгээ, иргэний үнэмлэх, эмнэлгийн болон сургуулийн гэрчилгээ зэрэг албан ёсны бичиг баримтаа үзүүлэх ёстой болно.

Төсөлд 18-аас доош насны иргэнийг ажиллуулахгүй байхад хэрэгжүүлэх байгууллагууд анхаарах хэрэгтэй. Хэрэв 18 наснаас бага насны хүүхэд төсөлд ажиллаж байгаа нь тогтоогдвол хүүхдийн эрх ашгийг харгалзан, хариуцлагатай хандан хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэн даруй цуцлах арга хэмжээг авах шаардлагатай.

9. Нөхцөл, болзлууд

Хууль эрх зүйн тоймд (энэ загварын 4-р хэсэг) харуулсанчлан Монгол Улс хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл, болзлын талаар маш өргөн хүрээтэй зохицуулалтуудыг бий болгосон бөгөөд эдгээр нь БОНС2-ын холбогдох шаардлагад нийцсэн гэж үзэж байна. Ажил олгогч нь ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулах ёстой. Хөдөлмөрийн гэрээ нь үндсэн нөхцөл, болзлыг тусгасан байх ёстой. Үүнд тодорхой албан тушаалын хугацаа, ажлын агуулга, ажлын газар, ажлын цаг, амрах цаг, хөдөлмөрийн хөлс, урамшуулал, нийгмийн даатгал, хөдөлмөр хамгаалал,

хөдөлмөрийн нөхцөл, мэргэжлээс шалтгаалах аюулаас хамгаалах, эдийн засгийн тодорхой нөхөн олговор зэрэг багтана. Хөдөлмөрийн гэрээний агуулгыг ажил олгогч, ажилтан зөвшилцөн хийнэ. Гэрээний нөхцөлд Монгол Улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, БОНС2-ын шаардлагыг зөрчсөн заалт байж болохгүй. Гэрээт гүйцэтгэгчдийн хөдөлмөрийн удирдлагын журам нь гэрээт ажилчдад зориулсан нөхцөл, болзлыг тогтооно. Эдгээр нөхцөл, болзлууд нь хамгийн багадаа энэхүү ХУЖ-тай нийцсэн байх болно.

ТУН-ийн үндсэн ажилчдад тавигдах нөхцөл нь Монгол Улсын Сангийн яамнаас гаргасан хөдөлмөрийн гэрээний стандарт загварт нийцсэн байна. Банкны ажилд авсан зөвлөхүүдийн хувьд банкны нөхцөл, болзлыг баримтална.

Гэрээт ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцлүүд нь энэхүү ХУТ-ийн 4-р хэсэгт хураангуйлсан Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар байх болно. Ажилчдад дараахь зүйлийг тусгасан хөдөлмөрийн ганцаарчилсан гэрээг бичгээр олгоно: (а) ажилчдын нэр; (б) ажилчдын хаяг, мэргэжил, нас, хүйс; (в) ажил олгогчийн нэр, хаяг; (г) ажлын байрны нэр, гүйцэтгэх ажил үүрэг, гэрээний үргэлжлэх хугацаа; (д) ажил үүрэг гүйцэтгэх цаг, байршил; (е) цалин хөлсний хэмжээ; (ж) гэрээг түдгэлзүүлэх, цуцлах журам; (ж) урамшуулал, нийгмийн даатгал, (ж) хөдөлмөр хамгаалал, (к) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн нөхцөл, хамгаалал, (л) эдийн засгийн зарим нөхөн төлбөр. Уг гэрээг уншаад ойлгоход хүндрэлтэй байгаа ажилчдад хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлүүдийг аман байдлаар нэмж тайлбарлаж өгнө.

Гэрээний талуудын аль нэг нь дараах нөхцөлийг даган бичгээр мэдэгдэн хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж болно: (а) биеийн хүчний ажилчдын хувьд арваас доошгүй хоногийн өмнө бичгээр мэдэгдэх; (б) биеийн хүчний бус ажилчдын хувьд 30-аас доошгүй хоногт мэдэгдэх; эсвэл (в) гэрээ нөхцөл эсвэл гэрээт гүйцэтгэгчийн дотоод журманд заасны дагуу (үүнд эдгээр нөхцөлүүдийг ажилтанд гэрээнд гарын үсэг зурахаас өмнө нь тодорхой танилцуулсан байх ёстойг анхаарна уу).

Төслийн гэрээт ажилтны ажлын хэвийн цагийг Ээлжийн хэвийн цагийн хуваарь (91-р зүйл) гэж, эсвэл өдөрт 8 цаг буюу долоо хоногт 40, ажилтны хийх ажлын онцлогийг харгалзан долоо хоногт 56 цаг хүртэл сунгаж байхаар (Хөдөлмөрийн тухай хууль, 84.4-р зүйл) тогтоож болно.

Хэвийн ажлын цагаас илүү ажилласан цаг нь хэвийн ажлын өдөрт 4 цагаас хэтрэхгүй байх ёстой бөгөөд ажилтанд цалин хөлсийг зохих хэмжээгээр нэмэгдүүлнэ.

Ажилтан бүр дараалсан ажлын хоёр өдрийн хооронд 12-оос доошгүй цаг амрах эрхтэй (95.1-р зүйл). Хэвийн хөдөлмөрийн нөхцөлд амралтын өдрүүдийг бямба, ням гараг гэж хуульд заасан байдаг (96.1-д). Хэрэв ээлжийн цагийн хуваарийг ашиглаж байгаа бол ажил олгогч нь ажилтантай тохиролцон ажлын онцлогийг харгалзан амралтын өдрийг өөр өдрүүдэд тавьж болно.

Ажилчид мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон буюу Засгийн газраас зарласан нийтээр амрах амралтын өдрүүдэд амрах эрхтэй. Амралтын өдөр ажилласан бол илүү цагийн хөлсийг төлнө.

Ажилчид гэрээт гүйцэтгэгчтэй хөдөлмөрийн гэрээг хийснээс хойш 6 сар ажилласан бол ажилласан жилээс хамаарч 15-29 хоногийн цалинтай ээлжийн амралт авах эрхтэй (99-р зүйл).

Эмэгтэй ажилчин амаржих огноог харуулсан эмнэлгийн магадалгааг үзүүлснээр жирэмсний болон амаржсаны 120-140 хоногийн чөлөө авах эрхтэй (137-р зүйл). Жирэмсний болон амаржсаны амралттай байх хугацаандаа Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасны дагуу эмэгтэй ажилтан жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй.

Ажил олгогчоос урьдчилгаа болгон авсан, бичгэн баримттай төлбөр тооцооноос бусад тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хууль (119 дүгээр зүйл) болон түүнд заасан журам, бусад хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн хамтын гэрээнд зааснаас бусад тохиолдолд ажилтны цалин хөлснөөс хасалт хийхгүй.

Гэрээт гүйцэтгэгч нь ажилчдыг ажилд оруулсны хариуд болон хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөлтэй холбоотой бусад шалтгаанаар мөнгөн төлбөр, бэлэг өгөхийг шаардах ёсгүй ба хүлээн авахгүй байна.

Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээний явцад ажил, ажлын орчин, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангаагүйгээс болж гэмтсэн, нас барсан тохиолдолд ажил олгогч өв залгамжлагчид нь 5-36 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгийг нөхөн төлнө (125 дугаар зүйл).

Хамтын гэрээ гэдэг нь нэг талаас нэг буюу хэд хэдэн үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл, нөгөө талаас нэг буюу хэд хэдэн ажил олгогчийн төлөөлөгчдийн хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой гэрээ юм. Ажил олгогч болон төслийн ажилчдын хооронд хамтын гэрээ байгуулсан тохиолдолд тухайн гэрээг холбогдох заалтуудынх дагуу хэрэглэнэ.

Ажилтны ёс зүйн журам (ЁЗЖ) дээр ажилчин бүр гарын үсэг зурсан байна. Ингэхдээ журмын танилцуулганд жендэрт мэдрэмжтэй хандах, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ), бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэлийн (БМХ) тухай оруулна.

10. Ажилчдын өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоо

Ажлын байртай холбоотой өргөдөл, гомдлыг гаргахын тулд бүх үндсэн болон гэрээт ажилчид ашигдаж болохуйц өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоог бий болгоно. Ажилд авах үед ТУН болон хэрэгжүүлэгч байгууллагууд төслийн бүх ажилтнуудад гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоог хөдөлмөрийн харилцаа эхлэхэд л танилцуулан, энэхүү тогтолцоог ашигласных нь төлөө хашраах, хариу авахаас сэргийлэх тогтолцоо бас байгааг мэдэгдэнэ. Үүний зэрэгцээ өргөдөл, гомдол мэдүүлэх тогтолцоог ажилтан бүр хүндрэлгүйгээр ашиглах нөхцөлийг бий болгох шаардлагатай. Өргөдөл, гомдол мэдүүлэх тогтолцоо нь төслийн ажил үүрэг, цар хүрээ, түүнчлэн болзошгүй эрсдэл, нөлөөлөлтэй уялдаа холбоотой байна.

Өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцооны зорилго нь ойлгомжтой, ил тод журмаар асуудлыг даруй шийдвэрлэх, холбогдох асуудлын талаар ажилчдад өөрсдийнх нь ойлгох хэлээр (хашраах, хариу арга хэмжээ авах биш) цаг тухайд нь хариу өгөх сувгийг бий болгоход оршино. Өргөдөл, гомдол мэдүүлэх тогтолцоог бие даасан агент аль нэг талын ашиг сонирхолд авталгүй хэрэгжүүлнэ. Өмнө нь байсан өргөдөл, гомдлын тогтолцоог зөв боловсруулж хэрэгжүүлсэн, асуудлыг цаг тухайд нь шийдвэрлэдэг, төслийн ажилчид ашиглахад бэлэн байгаа тохиолдолд үргэлжлүүлэн ашиглаж болно. Өмнө нь байсан өргөдөл, гомдол мэдүүлэх тогтолцоог тухайн төслийн хэрэгцээ, зохицуулалтанд тааруулан өөрчлөөд ашиглаж болно.

Өргөдөл, гомдол мэдүүлэх тогтолцоо нь ажилтан шүүхийн болон захиргааны сувгаар хууль эрх зүй, арбитрын үйлчилгээг авахад саад болохгүй, мөн хамтын гэрээгээр бий болгосон гомдол шийдвэрлэх бусад тогтолцоог үгүйсгэхгүй ажиллана.

Барилга угсралтын гэрээт гүйцэтгэгчид төслийн барилгын ажил эхлэхээс өмнө хөдөлмөрийн удирдлагын журмаа бэлтгэсэн байна. Үүнд ажилчдын өргөдөл, гомдол мэдүүлэх тогтолцоог нарийвчилан танилцуулсан байна. Ажилчдын өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоонд дараахь зүйлсийг оруулна:

- Санал хүсэлт/гомдлын маягт, санал хүсэлтийн хайрцаг, цахим шуудан, шууд утсаар залган холбогдох гэх мэт гомдлыг хүлээн авах үйл явц;

- Өргөдөл, гомдолд хариу өгөх хугацааг зааж өгөх;
- Өргөдөл, гомдлыг цаг тухайд нь шийдвэрлэхийн тулд бүртгэх, шийдвэрлэх ажиллагааг хянах;
- Өргөдөл гомдлыг хүлээн авах, бүртгэх, шийдвэрлэх ажиллагааг хянах үүрэгтэй нэгж.

Ажилчдын өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоог төслийн шинэ ажилчдын сургалтын үеээр тайлбарлана. Төслийн бүх ажилтан энэ сургалтыг авсан байна. Өргөдөл, гомдол мэдүүлэх тогтолцоо нь дараахь зарчимд суурилна:

- Энэ үйл явц нь ил тод байх бөгөөд ажилчдад санаа зовж буй асуудлаа илэрхийлэх, гомдол гаргах боломжийг олгоно.
- Гомдол гаргасан хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахгүй бөгөөд аливаа гомдлыг нууцалж үзнэ.
- Нэргүй гомдлыг бусад нэр нь тодорхой гомдлын нэгэн адил авч үзнэ.
- Өргөдөл, гомдлыг нухацтай авч үзэж, цаг тухайд нь зохих арга хэмжээг авна.

Гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцооны тухай мэдээллийг төслийн вэбсайт, ажилтнуудын уулзалт болон бусад хэрэгслээр дамжуулан төслийн бүх ажилчдад (үндсэн болон гэрээт) хүргэнэ.

Төслийн гомдлыг шийдвэрлэх тогтолцоо нь ажилчдыг Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан эвлэрүүлэн зуучлах журмыг хэрэгжүүлэхэд саад болохгүй. Үндсэн журам нь:

1-р шат: Арбитраар шийдвэрлүүлэх хүсэлт гаргагч тал нь хөдөлмөрийн маргаан үүссэн өдрөөс хойш 60 хоногийн дотор хөдөлмөрийн маргааны арбитрын хороонд бичгээр өргөдөл гаргана. Арбитрын хороо өргөдлийг хүлээн авснаас хойш 60 хоногийн дотор шийдвэрлэнэ. Оролцогч талууд эдгээр шийдвэрийг эсэргүүцээгүй тохиолдолд арбитрын шийдвэрийг хэрэгжүүлнэ. Хөдөлмөрийн маргааны арбитрын хороо нь хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан албуудын төлөөлөл, тухайн шатны үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл, мөн ажил олгогчийн төлөөллөөс бүрдэнэ. Уг хороог хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан албаны төлөөлөгч удирдана.

2-р шат: Хөдөлмөрийн маргаанд оролцогч талуудын аль нэг нь арбитрын шийдвэрийг эсэргүүцвэл шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж болно.

11. Гэрээт гүйцэтгэгчийн удирдлага

Банкны худалдан авах ажиллагааны бодлогод тендерийн баримт бичигт хөдөлмөр болон ХАБЭА-н шаардлагыг тусгасан байх ёстой гэж заажээ. Гэрээт ажилчдаар ажлыг гүйцэтгэх барилгын гэрээт гүйцэтгэгчийг сонгон шалгаруулахдаа ТУН болон хэрэгжүүлэгч байгууллагууд дараах мэдээллийг нягталж болох юм:

- Төрийн бүртгэлд байгаа мэдээлэл, жишээлбэл, аж ахуйн нэгжийн бүртгэл, олон нийтийн баримт бичгүүдээс хөдөлмөрийн харилцаа, эрхлэлтийн хууль тогтоомж зөрчиж байсан эсэх талаар шалгах, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, бусад хууль сахиулах байгууллагын тайлангаас лавлах;
- Бизнес эрхлэх тусгай үнэмлэх, бүртгэл, зөвшөөрөл, батламж;
- Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоотой холбоотой баримт бичгүүд, үүнд ХАБЭА-н талаарх баримт бичгүүд байх, жишээ нь, хөдөлмөрийн удирдлагын журам зэрэг.
- Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хариуцсан ажилтнууд, тэдгээрийн мэргэшил, гэрчилгээг шалгах;

- Ажлыг гүйцэтгэх ажилчдын гэрчилгээ/батламж/сургалт;
- Аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөрчлийн бүртгэл, авсан арга хэмжээ;
- Эрх бүхий байгууллагаас осол, нас баралтын тухай бүртгэл, мэдээлэл авах;
- Нийгмийн даатгал гэх мэт хуульд заасан тэтгэмжийн бүртгэл, нотлох баримт;
- Ажилчны цалингийн бүртгэл, үүнд ажилласан цаг, авсан цалин хөлс;
- Аюулгүй байдлын хорооны гишүүдийг тодорхойлсон эсэх, хурлын тэмдэглэл;
- Гэрээт гүйцэтгэгч, ханган нийлүүлэгчидтэй хийсэн өмнөх гэрээнүүдийн хуулбарт БОНС2-ыг тусгасан заалт, нөхцөлүүд оруулсан байгаа эсэхийг харах.

Хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлдэг эсвэл хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлж байсан аливаа гэрээт гүйцэтгэгч тендерт оролцох эрхгүй. Сонгогдсон гэрээт гүйцэтгэгчтэй хийх гэрээнд БОНС2 болон Монгол Улсын хууль тогтоомжинд заасан хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын тухайх заалтуудыг тусгана.

Гэрээт гүйцэтгэгчдийн хөдөлмөрийн удирдлагын бүртгэл, тайланд дараахь зүйлсийг багтаасан байж болно:

- Гуравдагч этгээд болон гэрээт ажилчдын хооронд байгуулсан зохицуулалт, хөдөлмөрийн гэрээний жишиг;
- Хүлээн авсан өргөдөл, гомдол, шийдвэрийн бүртгэл;
- Аюулгүй байдлын хяналт шалгалт, авар осолд амь насаа алдсан тохиолдол, ослын талаарх тайлан, засч залруулах арга хэмжээний хэрэгжилт;
- Монгол улсын хууль тогтоомжийг зөрчсөн тухай мэдээлэл, бүртгэл;
- Төслийн ажил, хөдөлмөрийн нөхцөл, ХАБЭА-н талаар тайлбарлах зорилгоор гэрээт ажилчдад өгсөн сургалтын бүртгэл.

12. Олон нийтийн ажилчид

Энэ төсөлд олон нийтийн ажилчдыг хамруулахгүй билээ.

13. Үндсэн ханган нийлүүлэгчийн ажилчид

Энэ хэсэгт анхан шатны хангамжийн ажилчдад хяналт тавих, тайлагнах журмыг тусгана.

- Сэргээгдэх эрчим хүчний боломжит төслүүдэд зөвлөхийн судалгааг санал болгох үүднээс нийгмийн үнэлгээ өгөхдөө ТУН болон хэрэгжүүлэгч байгууллагууд нь анхдагч ханган нийлүүлэгчдийн хувьд хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын боломжит эрсдэлүүдийг тодорхойлох ёстой юм.
- БОННУ нь анхдагч ханган нийлүүлэгчдийн нийлүүлэх барааны түүхий эдийн төрлүүдийг тодорхойлсон. Барааны түүхий эдийг тухайн орон нутгаас, Монгол улсын аль нэг хэсгээс, эсвэл гадаад улсаас (ихэнхдээ БНХАУ-аас) ханган нийлүүлнэ. Тендер шалгаруулалтын явцад хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, бараа бүтээгдэхүүнийг гаргах, үйлдвэрлэх явцад гарах аюулгүй байдлын боломжит ноцтой эрсдэлүүдийг бичиглэн тэмдэгдэж, ханган нийлүүлэгч болох магадлалтай компаниудад сайтар анхааруулж арга хэмжээг авна.
- Тодорхой анхдагч нийлүүлэгчдийг тодорхойлох боломжгүй бол тухайн бараа, түүхий эдийг нийлүүлдэг салбарын хөдөлмөрийн ерөнхий асуудал, эрсдэлийг шалгаж, үнэлнэ.

Төслийг хэрэгжүүлэх явцад анхдагч ханган нийлүүлэгчдэд учирч болзошгүй эрсдлийг тогтмол үнэлдэг байх нь тустай. Ханган нийлүүлэгчийн гүйцэтгэлийг хянадаг байснаар холбогдох журам болон нөлөөллийг бууруулах арга хэмжээг зөв хэрэгжүүлж байгаа эсэхийг, гүйцэтгэлийн үнэлгээг өгөх, шинэ эрсдэлийн талбар байгаа эсэхийг тодорхойлоход тустай.

- Хэрэв анхдагч ханган нийлүүлэгчийн ажилтнуудад хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхтэй холбоотой томоохон эрсдэлүүд байгаа бол ТУН болон хэрэгжүүлэгч байгууллага гол нийлүүлэгчээс эдгээр эрсдлийг тодорхойлохыг шаардана. Хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр эрхэлж байгаа нь тогтоогдвол түүнийг арилгах арга хэмжээ авахыг ТУН болон хэрэгжүүлэгч байгууллага гол нийлүүлэгчээс шаардана.
- Хэрэв анхдагч ханган нийлүүлэгчдийн ажилтнуудад ноцтой аюул үүсэх эрсдэл байвал ТУН болон хэрэгжүүлэгч байгууллагууд эдгээр аюулгүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэх журам, нөлөөллийг бууруулах арга хэмжээг нэвтрүүлэхийг анхдагч ханган нийлүүлэгчдээс шаардана. Эдгээр журам, нөлөөлөлийг бууруулах арга хэмжээнүүд нь хэр үр дүнтэй байгааг тогтмол хянаж байх ёстой.
- Зээлдэгчийн эдгээр эрсдлийг зохицуулах чадвар нь түүний удирдлагын хяналтын хэмжээ, мөн анхдагч ханган нийлүүлэгчиддээ хэр сайн нөлөөлж чаддагаас хамаарна. Засан залруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд зээлдэгч нь зохих хугацаанд төслийн үндсэн нийлүүлэгчийг байгаль орчин, нийгмийн стандартын шаардлагыг хангаж байгаа нь нотлох боломжтой өөр нийлүүлэгчээр солино.