



Монгол Улс: Ухаалаг Засаглал-2 Төсөл ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГЫН ЖУРАМ

Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам
Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж

Энэхүү Хөдөлмөрийн удирдлагын журам нь Монгол Улсын хууль, эрх зүй, Дэлхийн Банкны Байгаль орчин, нийгмийн стандарт 2 (БОНС2)-ийн заалтуудын талаар ерөнхий мэдээлэл болон Ухаалаг засаг-2 төсөл (P176631)-ийг хэрэгжүүлэх явцад хөдөлмөрийн эрсдэлтэй холбоотой эрсдэлүүд, асуудлуудыг хэрхэн удирдах талаарх мэдээллийг агуулна.

2024 он

Агуулга

Монгол Улс: Ухаалаг Засаг-2 Төсөл	1
ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГЫН ЖУРАМ	1
1. ТӨСЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХЭРЭГЦЭЭНИЙ ЕРӨНХИЙ ТОЙМ	3
1.1 Төслийн ажилчдын тоо, төрөл	3
2. ХӨДӨЛМӨРИЙН БОЛЗОШГҮЙ ГОЛ ЭРСДЭЛҮҮДИЙН ҮНЭЛГЭЭ	9
2.1 Шууд ажиллагсад	9
2.2 Хувь зөвлөхүүд (дотоодын болон олон улсын)	10
2.3 Гэрээт ажилчид	10
2.4 Анхан шатны хангамжийн ажилчид	11
2.5 Иргэд	11
2.6 Бусад эрсдэлүүд	12
3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТАЛААРХ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ: ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ	12
3.1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн талаар	12
4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ТОЙМ: ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙ	13
5. ХАРИУЦАХ МЭРГЭЖИЛТНҮҮД	16
6. БОДЛОГО, ЖУРАМ	17
7. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ НАС	19
8. АЖЛЫН НӨХЦӨЛ	19
9. ГОМДОЛ БАРАГДУУЛАХ МЕХАНИЗМ	24
Хавсралт 1. Удирдах албан тушаалтны ёс зүйн дүрэм	28
Хавсралт 2. Хувь хүний ёс зүйн дүрэм	31
Хавсралт 3. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын бүртгэл	34

1. ТӨСЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ХЭРЭГЦЭЭНИЙ ЕРӨНХИЙ ТОЙМ

Энэхүү төсөл нь Ухаалаг Засаг Төсөл (P130891, 'эхний төсөл')-ийн үргэлжлэл бөгөөд иргэд, аж ахуйн нэгжүүдэд хүргэх төрийн цахим үйлчилгээний чанар, үр ашигтай байдлыг сайжруулж, Монгол Улсад дижитал үр чадвар, дижитал ажлын байрыг нэмэгдүүлэх зорилготой болно. Төслийг Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам (ЦХХХЯ) хэрэгжүүлж, хэд хэдэн төслийн үр шимийг хүртэгч агентлагууд оролцоно. ЦХХХЯ нь Төслийн удирдах хороо (ТУХ)-г байгуулж, удирдлагад холбогдох агентлагууд болох Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Эдийн засаг, хөгжлийн яам, Сангийн яам, Байгаль орчин аялал жуулчлалын яамны төлөөллийг оруулна. ТУХ нь Төслийг ерөнхий стратегиар ханган бодлогын чиглэл олгох ба Төслийн хяналт-шинжилгээний үйл ажиллагааг хянаж, төрийн байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааг дэмжинэ.

Төсөл нь таван бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрдэнэ. Бүрэлдэхүүн хэсэг 1 нь Монгол Улсын дижитал шилжилтийг дэмжих орчныг бүрдүүлэхэд шаардлагатай дижитал засаглал, эдийн засаг, холбоо харилцааны бодлого, зохицуулалтыг бэхжүүлнэ. Бүрэлдэхүүн хэсэг 2 нь e-Mongolia портал дахь төрийн цахим үйлчилгээний тоо, чанарыг сайжруулахад чиглэнэ. Бүрэлдэхүүн хэсэг 3 нь залуучуудын дунд дижитал ажлын байр бий болгож, ЖДҮ-н бүтээгдэхүүн, өрсөлдөх чадвар, үйл ажиллагааны уян хатан байдлыг сайжруулах дижитал шийдлүүдийг нэвтрүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлнэ. Бүрэлдэхүүн хэсэг 4-т эх төсөлд зориулан байгуулсан одоо үйл ажиллагаа явуулж буй Төслийн хэрэгжүүлэгч нэгж (ТХН)-ийн ажиллагааг үргэлжлүүлж, өргөжүүлэх ажлууд багтана. Бүрэлдэхүүн хэсэг 5 нь эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээ, хямрал үүссэн үед хариу арга хэмжээ авах уян хатан байдлыг хангах үүднээс нэмсэн "0" үнэ цэнтэй бүрэлдэхүүн хэсэг юм.

1.1 Төслийн ажилчдын тоо, төрөл

Төслийг хэрэгжүүлэх бүтэн мөчлөг дунд оролцох нийт ажилчдын тоо барагцаагаар 200 орчим байх тооцоотой байна (задаргааг Хүснэгт 1-ээс харна уу). Төслийн үйл ажиллагаанд дараах 3 төрлийн ажилчид шаардлагатай:

- A. **Шууд ажиллагсад**¹- Төслийн хүрээнд ажиллах хүмүүс, тухайлбал:
- a. Төслийн хэрэгжилтэд шууд оролцох, төсөлд зориулан цалинжуулах Төслийн хэрэгжүүлэх нэгж (ТХН)-ийн ажилтнууд (эрэгтэй, эмэгтэй),
 - b. Төслийн стратегийн чиглэл, бодлогын зөвлөгөө өгөх ЦХХХЯ-ны удирдлага доор ТХН-д ажиллах ажиллагсад (эрэгтэй, эмэгтэй),
 - c. Төслийн үр шимийг хүртэгч агентлагт ажиллах төсөлд шууд тайлагнах төрийн албан хаагчид (эрэгтэй, эмэгтэй) болон төсөлд ажиллах төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчид. Тухайлбал:
 - i. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар
 - ii. Эдийн засаг, хөгжлийн яам
 - iii. Сангийн яам, Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар
 - iv. Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар
 - v. Авлигатай тэмцэх газар

¹ Төсөлтэй хамааралтай ажилд тусгайлан оролцох, зээлдэгч талын ажиллуулах, шууд хамааралтай ажиллах хүмүүс (төсөл санаачлагч, хэрэгжүүлэх байгууллагууд үүнд хамаарна)

vi. Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам

vii. Төсөлд техникийн дэмжлэг үзүүлэх байгууллагуудын төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчид (эрэгтэй, эмэгтэй).

viii. Удирдлагын академи

ix. ЖДҮ-ийн газар

- d. Чадавхыг бэхжүүлэх, төслийн тодорхой үр дүнг/бүтээгдэхүүнийг хариуцах гэрээт ТББ/-үүд.
 - e. Чадавхыг бэхжүүлэх, барилга бүтээн байгуулалт, төслийн тодорхой үр дүнг хариуцах зөвлөх болон үйлчилгээ үзүүлэгч гэрээт компаниуд.
 - f. Төслийн зөвлөхүүд (эрэгтэй, эмэгтэй).
- B. Гэрээт ажилчид²** – гуравдагч талын гэрээт ажилчид. Тухайлбал:
- a. Чадавхыг бэхжүүлэх, төслийн тодорхой үр дүнг/бүтээгдэхүүнийг хариуцах зөвлөх болон үйлчилгээ үзүүлэгч гэрээт компаниуд;
 - b. Чадавхыг бэхжүүлэх, төслийн тодорхой үр дүнг/бүтээгдэхүүнийг хариуцах гэрээт аж ахуйн нэгж эсвэл ТББ.
- C. Иргэд** – төслийн үйл ажиллагаануудад сайн дураар оролцох, туслалцаа үзүүлэх боломжтой ажилчид (эрэгтэй, эмэгтэй). Эхний төслийн туршлагаас харахад цөөн байх төлөвтэй байгаа. Төсөлд ажиллах сайн дурын ажиллагсдыг сонгож авахдаа дижитал бодлогын тогтолцоо, дижитал ажлын байр, дижитал төрийн үйлчилгээ үзүүлэх платформын талаарх туршлага, мэдлэг дээр үндэслэн сонгож ажиллуулна.

КОВИД-19 БОЛОН БУСАД ХАЛДВАРТ ӨВЧИНТЭЙ ХОЛБООТОЙ АНХААРАХ ЗҮЙЛС:

Төсөлд оролцох төрийн албан хаагчид бүтэн цаг, хагас цагаар ажиллах эсэхээс үл хамаарч тэдний гүйцэтгэх үйл ажиллагааг тодорхой тайлбарлах. БОНС2-д тухайн ажилтнууд одоогийн төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн гэрээний дагуу хүлээх хариуцлага хэвээрээ гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн. Тэдний эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг бодолцож, КОВИД-19-д тусгайлан зориулсан арга хэмжээнүүдийг багтаасан хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудлуудыг шийдвэрлэх төслийн арга хэмжээнүүдийг тэдэнд хамруулна. Үүсээд буй онцгой байдлын улмаас төрийн зарим байгууллагуудын ажилтнууд өөрсдийн өдөр тутмын үүргийг гүйцэтгэхгүй байгаа ба төслийн үйл ажиллагаанд оролцохгүй байгаа болно. Ковид-19-ийн улмаас олон төрийн албан хаагчид өдөр тутмын ажилтай холбоогүй Ковид-19-тэй холбоотой бусад ажлыг (жишээ нь, хөл хорионы үеэр ээлжээр хянагчаар ажиллах гэх мэт) гүйцэтгэх үүрэг хүлээдэг. Энэ нь төрийн албан хаагчдын оролцох шаардлагатай төслийн үйл ажиллагааг хойшлогдоход хүргэж болзошгүй байдаг.

² Байрлалаас үл хамааран төслийн үндсэн чиг үүргийг гүйцэтгэх зорилгоор гуравдагч талын хөлсөлсөн эсвэл оролцох хүмүүс. Төслийн “Үндсэн чиг үүрэг”-т төслийн үйл ажиллагаанд нэн чухал, тэдгээргүйгээр төсөл үргэлжлэх боломжгүй тодорхой үйл ажиллагаанд зориулсан бүтээгдэхүүн, үйлчилгээнүүд багтана. Дор харуулсан Хүснэгт 1-д төсөлд ажиллагсдын төрөл, тайлбар, тоо хэмжээг харуулав. Төслийн ажилчдын тодорхойлолтыг төслийн бүрэлдэхүүн хэсэг тус бүрд мөн гаргасан болно.

Хүснэгт 1. Төсөлд ажиллагсдын төрөл, тоо хэмжээ, шаардлагатай цаг хугацаа

Тодорхойлолт	Тоо хэмжээ, байршлын тооцоолол	Ажиллах хугацаа	Төслийн бүрэлдэхүүн хэсэгт оролцох байдал			
			Бүрэлдэхүүн хэсэг 1	Бүрэлдэхүүн хэсэг 2	Бүрэлдэхүүн хэсэг 3	Бүрэлдэхүүн хэсэг 4
Шууд холбогдох ажилчид						
ТХН-ийн төрийн албан хаагчид	1 Төслийн Захирал 1 Төслийн ахлах мэргэжилтэн	Төслийн бүтэн мөчлөгийн туршид оролцоотой ажиллана	Төслийн бүх бүрэлдэхүүн хэсэгт оролцоотой ажиллана.			
ТУН-ийн ажлын алба (8)	8 Улаанбаатар хотод байрлах бүтэн цагийн ажилчид					
Төрийн байгууллагуудад ажилладаг, тэдгээрт тайлагнаж ажилладаг төрийн албан хаагчид	Барагцаагаар 60 хүнээр тооцоолсон. Орон нутаг,, дүүргүүдэд байрлах тус тусын ажлын байрнаасаа ажиллана.	Төслийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хүрээнд шаардлагатай үед оролцож ажиллана.	Дараах ажлын алба: ● ЦХХХЯ ● ЗГХЭГ	Дараах ажлын алба: ● ЦХХХЯ ● СЯ/ТХААГ ● ЭЗХЯ ● АТГ ● БОАЖЯ ● ҮДТ ● И-МОНГОЛ АКАДЕМИ ● УБЕГ	Дараах ажлын алба ● ЦХХХЯ ● ЗГХЭГ ● ЖДҮ-ийн газар ● Удирдлагын академи	Төслийн удирдлагыг дэмжих энэхүү бүрэлдэхүүн хэсэгт зөвхөн ТХН-ийн ажлын алба хамаарна.
Хувь зөвлөхүүд	Барагцаагаар тооцсон тоо: 14 Дотоодын зөвлөхүүд (эрэгтэй эмэгтэй) Улаанбаатар хотод ажиллана (богино хугацааны	Төслийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хүрээнд шаардлагатай үед оролцож ажиллана.	Дижитал шилжилт, дижитал холболтын талаарх бодлого, журмуудад техникийн туслалцаа үзүүлэх зөвлөхүүд. (1)	Худалдан авах ажиллагааны цахим системийн бие даасан зөвлөх (4) Цахим зөвшөөрлийн систем (4)	Дижитал эдийн засаг бие даасан зөвлөх (1) Silver IT бие даасан зөвлөх (4)	Төслийн удирдлагыг дэмжих энэхүү бүрэлдэхүүн хэсэгт зөвхөн ТХН-ийн ажлын алба хамаарна.

	томилолтоор хөдөө ажиллах боломжтой), Монгол Улсад өөрсдийн гэрээс ажиллана.					
Гэрээт ажилчид						
Зөвлөх, бусад үйлчилгээ үзүүлэх, бараа, бүтээгдэхүүн нийлүүлэх аж ахуйн нэгжийн ажиллагсад (хувийн хэвшлийн байгууллага эсвэл ТББ-үүд байж болно).	Барагцаагаар тооцсон тоо: 80 (Улаанбаатар хотод байрлана)	2022 оны 1-р улирлаас 2027 оны 3-р улирлын хооронд. Төслийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хүрээнд шаардлагатай үед оролцож ажиллана.	Дараах байгууллагын ажилчид: <ul style="list-style-type: none"> Өөрчлөлт болон оролцогч талуудын удирдлагын үйл ажиллагаанд зориулсан зөвлөх үйлчилгээний аж ахуйн нэгж (8) Иргэдийн цахим оролцооны платформыг хөгжүүлж, хэрэгжүүлэх компани (10) 	Дараах байгууллагын ажилчид: <ul style="list-style-type: none"> Төрийн цахим үйлчилгээний хөгжүүлэлтийг хийх, хэрэгжүүлэх аж ахуйн нэгж (14) Үндэсний цахим тооцооллын платформ, нийтлэг үйлчилгээг идэвхжүүлэгчийг боловсруулж, суурилуулах компаниуд (18) Хоёр дата төвийн жижиг хэмжээний барилгын ажлыг хариуцах компаниуд (16) Кибер аюулгүй байдлын яаралтай үеийн хариу арга хэмжээний багийг бүрдүүлэхэд зөвлөх бус үйлчилгээ үзүүлэх компани (6) Арилжааны зориулалттай үүлэн 	Дараах байгууллагын ажилчид: <ul style="list-style-type: none"> ЦХХХЯ, иргэдэд зориулсан дижитал үр чадвар олгох сургалтыг зохион байгуулах зөвлөх үйлчилгээний компани (24) Ажлын байр бий болгох зорилгоор Ажилд авах, Сургах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх зөвлөх үйлчилгээний компани (8) Цахимаар үйлчилгээ үзүүлэх цахим ажлын байр бий болгоход зориулсан сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зөвлөх үйлчилгээний компани (8) Төслийн дотоод аудитын зөвлөх үйлчилгээний компани (4) 	Төслийн удирдлагыг дэмжих энэхүү бүрэлдэхүүн хэсэгт зөвхөн ТХН-ийн ажлын алба хамаарна.

				<p>тооцооллын үйлчилгээний хэрэглээний ТЭЗҮ боловсруулах зөвлөх үйлчилгээний компани (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> Дээрх үйлчилгээг удирдан зохион байгуулж, хүргэх компаниуд (15) 	<ul style="list-style-type: none"> Төслийн хэвлэмэл материалуудыг хэвлэх зорилгоор дээрх зөвлөх үйлчилгээний компаниудын хөлсөлсөн хэвлэлийн компаниуд (10) 	
Олон нийтийн ажилчид						
Төслийн үйл ажиллагаанд хувь нэмэр оруулж, туслалцаа үзүүлэх сайн дурын иргэд	Барагцаагаар тооцсон тоо: 74 (эрэгтэй эмэгтэй) (Улаанбаатарт байрлана)	2022 оны 3-р улирлаас 2027 оны 1-р улирал хооронд. Төслийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хүрээнд шаардлагатай үед оролцож ажиллана.	<ul style="list-style-type: none"> Бодлого, журмын хүрээг үнэлэх сайн дурын иргэд(4) 	<ul style="list-style-type: none"> Төрийн дижитал үйлчилгээг бусад иргэдэд сурталчлах сайн дурын иргэд (50) 	Дижитал ажлын байрны туршлага, үр чадвараа хуваалцах сайн дурын иргэд (20)	Төслийн удирдлагыг дэмжих энэхүү бүрэлдэхүүн хэсэгт зөвхөн ТХН-ийн ажлын алба хамаарна.

2. ХӨДӨЛМӨРИЙН БОЛЗОШГҮЙ ГОЛ ЭРСДЭЛҮҮДИЙН ҮНЭЛГЭЭ

2.1 Шууд ажиллагсад

ТХН-ийн ажлын алба. Төслийн хүрээнд ТХН-ийн ажлын албанд тодорхой хугацаанд ажиллуулах гэрээт ажилтнуудыг ажилд авна. ТХН-ийн ажлын алба нь эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудаас бүрдэнэ. ТХН-д дараах ажилтнууд байна:

- 1) Төслийн зохицуулагч;
- 2) Төслийн менежментийн мэргэжилтэн ;
- 3) Техникийн мэргэжилтэн;
- 4) Худалдан авах ажиллагааны ахлах мэргэжилтэн;
- 5) Худалдан авах ажиллагааны мэргэжилтэн;
- 6) Санхүүгийн мэргэжилтэн;
- 7) Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний мэргэжилтэн;
- 8) Мэдээлэл харилцааны мэргэжилтэн.

ТХН-д ЦХХХЯ-аас Төслийн захирал болон Төслийн ахлах мэргэжилтэнг томилох ба төслийн захирал болон Төслийн ахлах мэргэжилтэн нь төрийн албан хаагч байх болно. ТХН-ийн ажилтнуудтай гэрээ байгуулж ажиллуулах бөгөөд гүйцэтгэлд нь үндэслэн жил бүр хугацааг нь сунгана. Тэдний ажил, үүргийн тодорхойлолтыг Монгол Улсын Сангийн яамнаас баталсан журмын дагуу зохицуулна. ТХН-ийн ажилтнууд Монгол Улсын нийгмийн даатгалд хамрагдах бөгөөд ажлын байрны нөхцөл нь Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдана. ТХН-ийн ажилтнуудын хөдөлмөрийн эрсдэл бага байхаар тооцсон.

Төрийн албан хаагчид

Төслийн үйл ажиллагааны дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсэгт бүгдэд нь дараах байгууллагуудын төрийн албан хаагчид (эрэгтэй эмэгтэй) оролцоно:

Ашиг шим хүртэгч байгууллагууд

- i. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар*
- ii. Эдийн засаг, хөгжлийн яам*
- iii. Сангийн яам, Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар*
- iv. Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар*
- v. Авлигатай тэмцэх газар*
- vi. Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам*

Төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд төрийн албан хаагчдыг ажиллуулах бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Монгол Улсын холбогдох журмаар холбогдох хөдөлмөрийн нөхцөлүүдийн (ажлын цаг, амралтын хугацаа, цалин, жилд авах амралт, чөлөө, хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах нөхцөл үүнд багтана) хүрээнд төрийн албан хаагчдыг ажиллуулна. Гэрээний хэрэгжилт, гэрээг цуцлах болон ажлаас чөлөөлөх нөхцөл зэрэг гэрээний нөхцөлүүдийн талаар Монголын Улсын шийдвэр гаргах холбогдох байгууллагууд болон шүүх шийдвэрлэнэ.

Төслийн ажилчдын энэхүү дэд бүлгийн хөдөлмөрийн эрсдэлүүд бага байхаар тооцсон. Шууд ажиллагсад нь бүтэн цагийн эсхүл тодорхой хугацаагаар байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд гарын үсэг зурснаар эрхээ эдэлнэ. Хуульд заасан эрхүүд зөрчигдсөн тохиолдолд төрийн албан хаагч нөхөн төлбөр эсвэл зөрчил барагдуулахаар нэхэмжлэх эрхтэй. Шууд ажиллагсад өдөр тутам илүү

цагаар ажиллах эсвэл жилийн ээлжийн амралтаа бүрэн эдэлж чадахгүй болох; ажлын байрны бэлгийн дарамт зэрэг хөдөлмөрийн тодорхой эрсдэлтэй тулгарах магадлалтай. Гэхдээ эдгээр эрсдэлийг хөдөлмөрийн зах зээлд байнга тулгарч байдаг асуудлуудын тусгал гэж авч үзэн төслийн тодорхой эрсдэлүүд гэж авч үзэхгүй. Санал болгож буй төслийн үйл ажиллагаануудын хүрээнд засгийн газрын агентлагууд, байгууллагууд нэмэлт ажилтан авах шаардлага үүсэхгүй.

2.2 Хувь зөвлөхүүд (дотоодын болон олон улсын)

Төслийн хүрээнд дотоод болон гадаадын хувь зөвлөхүүдийг (эрэгтэй эмэгтэй) оролцуулна (шаардлагатай тохиолдолд). Хувь зөвлөхүүдийг голцуу өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтаар ажиллуулах бөгөөд сонгох шийдвэрийг зөвхөн ажлын шалгуур болон санал гаргагчийн үр чадварт үндэслэж, Хөдөлмөрийн хуулиар тогтоосны дагуу ямар ч нөхцөлд ялгаварлан гадуурхалгүй сонгоно. Зөвлөхөд тавигдах насны доод шалгуур нь 18 нас байна. Төслийн ажилтнуудын энэхүү дэд бүлгийн хөдөлмөрийн эрсдэлүүд бага байхаар тооцсон.

Хувь зөвлөх тус бүртэй зөвлөх үйлчилгээний гэрээ байгуулж, энэ төрлийн гэрээний загварыг төслийн Худалдан авах ажиллагааны гарын авлагад оруулна. Зөвлөх үйлчилгээний гэрээний үндсэн нөхцөлд дараах зүйлс багтана:

- Зөвлөхүүдийн хөлсийг цаг тухай бүрд нь, төслийн шаардлага хангасан үйлчилгээг үзүүлсэн тохиолдол бүрд удаалгүй олгох бөгөөд зөвлөхүүд төлбөрөө нэхэмжлэх эрхээ эдэлнэ;
- Монгол Улсын Татварын тухай хуулийн дагуу төлбөрөөс зөвхөн хувь хүний орлогын албан татвар суутгагдана;
- Олон улсын зөвлөхийн хувьд буцах онгоцны тийз, амьжиргааны тэтгэмж, визийн зардлыг нөхөн олгох боломжтой;
- Зөвлөх нь даатгал эсвэл нийгмийн даатгалын системд хамрагдах эсэхээ өөрсдөө шийднэ;
- Зөвлөх нь шаардлагатай бол төслийн оффисыг ашиглах эрхтэй;
- Төслийн гомдол барагдуулах механизмын дагуу зөвлөх үйлчилгээний гэрээнд гарсан аливаа асуудлын талаар санал хүсэлт гаргах эрхтэй;
- Зөвлөх нь гэрээний хүрээнд хүлээсэн аливаа үүрэг, даалгавар, үйлчилгээг гуравдагч талд дамжуулах ёсгүй;

2.3 Гэрээт ажилчид

2.3.1 Барилгын ажлууд

Хэрэв жижиг хэмжээний барилгын ажил гарсан тохиолдолд тэдгээр ажилтнуудыг жижиг хэмжээний барилгын ажлыг гүйцэтгэхээр сонгогдсон гэрээт гүйцэтгэгчид ажиллуулна. Гэрээ гүйцэтгэгчдийг сонгон шалгаруулалтаар сонгоно. Гэрээ гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн удирдлагын шаардлагыг тендерийн үнэлгээний явцад дүгнэнэ. Үүнд:

- Санал ирүүлэгчийн ажилчидтай байгуулсан гэрээний талаарх түршлага;
- Санал ирүүлэгч ажилчин тус бүртэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах ба улирлын чанартай ажилчидтай гарын үсэг зурж гэрээ байгуулах талаар мэдэгдэлдээ тусгана;
- Санал ирүүлэгчийн ХАБЭМ-ийн шаардлагуудыг ажлын байран дээрээ хэрэгжүүлэх чадамж, үүнд хувийн хамгаалалтын хэрэгслийн хангамж багтана;

- Ажлын байрны ёс зүйн дүрэм (ЁЗД)-ийг ажилчдадаа мэдээлж, мөрдүүлж байгаа байдал болон барилгын талбайг хариуцагч, талбайд ажиллуулж буй ажилтнууд тус бүртэй ЁЗД байгуулж байгаа байдал.
- Ажилчдадаа Гомдол барагдуулах механизмд (ГБМ) эрх үүрэг эдэлдэг талаар мэдээлж буй байдал.

Ажлын байрны ЁЗД-д ажилчдын хариуцлагатай үйл ажиллагааны дараах арга хэмжээнүүд багтах бөгөөд дараах зүйлсээр хязгаарлагдахгүй:

- Үндэсний стандартаар тогтоосон ХАБЭМ-ын шаардлагуудыг мөрдөх, аюулгүйн малгай, тоноглол үүнд багтана;
- ажлын байран дээр осол гаргах, хүн бэртээх эрсдэл бий болгож болзошгүй үйл ажиллагаанаас зайлсхийх;
- хамтран ажиллагсад болон эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдэд бэлгийн дарамт үзүүлэхээс зайлсхийх;
- ажлын шугамаар холбогдох эрэгтэй, эмэгтэй эсвэл бусад бүх түвшний албан тушаалын ажилчид, тэр дундаа иргэдтэй ажлын байран дээрээ хүндэтгэлтэй харьцаж, ялгаварлан гадуурхахгүй, дарамт шахалт үзүүлэхгүй байх.
- ажлын цагаар архи дарс хэрэглэхээс татгалзах;
- ажлын байран дээр бусадтай муудалцах, зодолдохоос зайлсхийх.

2.3.2 Зөвлөх болон зөвлөх бус үйлчилгээний компаниуд, бараа бүтээгдэхүүн нийлүүлэгчид

Зөвлөх, зөвлөх бус үйлчилгээ үзүүлэгч компаниуд, бараа, бүтээгдэхүүн нийлүүлэгчид голцуу өгөгдөл цуглуулах, шинжлэх, судалгаанд оролцогчидтой биечлэн ярилцах, үүний дараа утсаар холбогдох, уулзалт, зөвлөлдөөнд туслах, сургалтууд, үйл ажиллагаанууд зохион байгуулж, туслах, олон нийт болон төслөөс ашиг тус хүртэх талуудын харилцааг хэвийн хадгалж, зохицуулах, мэдээллийн системийг хөгжүүлж, турших, олон нийттэй харилцах материалуудыг хэвлэх үүрэг даалгавруудыг гүйцэтгэнэ. Гэрээ гүйцэтгэгчдийн ажилтнууд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн эрсдэлд орох магадлал бага байхаар тооцсон ч төслийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх явцад эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын тусгай зөвлөмжийг мөрдөх хэрэгтэй. Тухайлбал ажилчид иргэдтэй ажиллахдаа малгай, хамгаалах хантааз, аюулгүй гутал, нүүрний хаалт/гар ариутгагч зэрэг хувийн хамгаалалтын хэрэгслээр хангаж, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдал зэрэг тээврийн хөдөлгөөнтэй холбоотой болзошгүй эрсдэлийг бууруулж ажиллана.

2.4 Анхан шатны хангамжийн ажилчид

Нэн шаардлагатай тоног төхөөрөмж болон бусад бараа, бүтээгдэхүүнийг нийлүүлэхээр сонгогдсон ханган нийлүүлэгчдийн ажилчид. Эдгээр ажилчдын ажлын орчинтой холбоотой хөдөлмөрийн эрсдэлүүд бага байхаар тооцсон. Хангамжийг дотоодоос эсвэл гаднаас татан авахаар байгаа. Энэ төрлийн бараа бүтээгдэхүүн, материалуудын хангамжид хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, аюулгүй байдлын ноцтой эрсдэлүүд тогтоосон, зонхилж байгаа, тодорхой салбар, үйлдвэрлэл, бүсэд байгаа нь тогтоогдсон бол болзошгүй ханган нийлүүлэгч, энэ төрлийн эрсдэлийг дагуулж буй шалтгааныг тодорхойлох зорилгоор зураглаж (mapping exercise) ажиллана .

2.5 Иргэд

Төслийн хүрээнд ажиллах иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт сайн дурын шинж чанартай байх хэрэгтэй. Иргэдийн хийх ажил нь ерөнхийдөө төслийн хүрээнд боловсруулах хууль, журмын талаарх

саналаа илэрхийлж, төслийн хүрээнд хөгжүүлэх төрийн цахим үйлчилгээг сурталчлах ажил орно. Эдгээр ажилд их цаг зарцуулахгүйгээс гадна үйл ажиллагаанд оролцох оролцоо хязгаарлагдмал тул ажлын нөхцөлтэй холбоотой хөдөлмөрийн эрсдэл бага байхаар байна.

2.6 Бусад эрсдэлүүд

Хүүхдийн хөдөлмөр, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөн зэргийг бусад гол эрсдлүүд гэж авч үзсэн. Эдгээр эрсдэл гарах магадлал бага, үр нөлөө нь өндөр. Өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх механизмаар дамжуулан өргөдөл, гомдол, санал хүсэлтийг авч, холбогдох арга хэмжээг хэрэгжүүлж ажиллана.

3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТАЛААРХ ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ: ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ

3.1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн талаар

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021), Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хууль (1991), Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011), Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2023 оны нэмэлт өөрчлөлт), Засгийн газрын баталсан холбогдох журмууд, гурван талт үндэсний хороо нь Монгол Улсын ажилтнуудын хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах хуулийн хүрээг тодорхойлно.

Хөдөлмөрийн хуулийн дагуу хөдөлмөрийн нөхцөл болон хөдөлмөрлөх эрхийг дараах байдлаар тодорхойлсон.

Хүснэгт 2. Ажлын байран дээрх суурь эрх

Хөдөлмөр эрхлэлтийн доод нас	Аюулгүй хөдөлмөр эрхлэлтийн доод нас 15. Аюултай хөдөлмөр эрхлэлтийн доод нас 18.
Албадан хөдөлмөр эрхлэлтээс хамгаалах заалт	Хууль бусаар хэнийг ч албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхгүй.
Ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалж, бүх хүнд ижил эрх, боломж бий болгох	<ul style="list-style-type: none">• Үндэс, угсаа, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө, шашин, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрх, үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхах, хязгаарлах, эрхийг боогдуулахыг хориглоно.• Ажил олгогч нь ажилтан шалгаруулж авахдаа гүйцэтгэх ажил, үүргээс хамааралгүй, эсвэл хувийн амьдралтай холбоотой, хувийн үзэл бодол, гэр бүлийн байдал, улс төрийн намын харьяалал, шашны итгэл үнэмшил, эрүүл мэндийн байдал эсвэл жирэмслэлтийн талаар асуухыг хориглоно.

<p>Аливаа холбоод нэгдэх, хамтран тохиролцох эрх чөлөө (Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай хуулиар олгогдсон)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Иргэд урьдчилан нэг зөвшөөрөл авалгүйгээр, өөрсдийн сайн дураараа үйлдвэрчний эвлэлд чөлөөтэй элсэж, үйл ажиллагаагаа явуулах, дүрмээ батлах, төлөөлөгчөө сонгох, хөдөлмөрлөх эрхээ аливаа ялгаварлан гадуурхалгүйгээр эдэлж, хуулиар олгогдсон ашиг сонирхлоо хамгаалах эрхтэй. • Үйлдвэрчний эвлэл нь аливаа удирдлага, ажил олгогчтой хэлэлцээр хийх, хамтарсан болон бусад гэрээ байгуулах, тэдгээрийн хэрэгжилтийг хянах, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх институт болон бусад байгууллагын өмнө гишүүдийнхээ эрх ашгийг төлөөлөх, хамгаалах үндсэн эрхтэй байна.
--	--

4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЕРӨНХИЙ ТОЙМ: ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд (2023 оны нэмэлт өөрчлөлт) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн төрийн бодлого, зохицуулалтыг тодорхойлж, ХАБЭМ-ийн удирдлага, хяналтын тогтолцооны шалгуур үзүүлэлтийг тогтоосон.

Өргөх, хүргэх, тээвэрлэх машин механизмд тавигдах шаардлага

- Өргөх, хүргэх, тээвэрлэх машин механизмууд техникийн шаардлагуудыг хангах шаардлагатай.
- Өргөх, хүргэх, тээвэрлэх машин механизмууд мэргэжлийн байгууллагаар магадлан итгэмжлэгдсэн, холбогдох зөвшөөрлийг авсан байх.
- Өргөх, хүргэх, тээвэрлэх машин механизмын арчилгаа, засварын үйлчилгээ, тохиргоог техникийн баримт бичгүүдэд тодорхойлсон цаг хугацаанд эсвэл энэ төрлийн машин, механизмын үзлэгээ, оношилгоо, тохиргоо, гэрчилгээ олголтыг эрх бүхий байгууллагын баталсан цаг хугацаанд хийх шаардлагатай.

Хорт болон аюултай химийн бодис, тэсрэх төхөөрөмж, цацраг болон биологийн идэвхт бодисуудын холбогдох шалгуурууд

- Ажил олгогч нь ажилчдынхаа амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, хорт, аюултай химийн бодисууд, тэсрэх төхөөрөмжүүд, цацраг болон биологийн идэвхт бодисууд, тэдгээрийн нөлөөнөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлнэ.
- Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд ашиглаж буй хорт, аюултай химийн бодисууд, тэсрэх бодис, төхөөрөмжүүд, цацраг болон биологийн идэвхт бодисуудыг бүртгэлжүүлж, холбогдох байгууллагаас баталсан журмын дагуу хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага болон бусад мэргэжлийн байгууллагуудад мэдээлнэ.
- Хорт, аюултай химийн бодисууд, тэсрэх бодисууд, төхөөрөмжүүд, цацраг болон биологийн идэвхт бодисуудтай харьцаж буй хүн тэдгээр бодисуудын хүний эрүүл мэндэд учруулах нөлөөллийн талаар мэдлэгтэй, түршлагатай байх шаардлагатай бөгөөд нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авна.
- Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд, иргэдийн хорт, аюултай химийн бодисууд, тэсрэх бодисууд, төхөөрөмжүүд, цацраг болон биологийн идэвхт бодисуудын хэрэглээ, зохицуулалтын бусад журмуудыг холбогдох хуулиудаар зохицуулна.
- Хорт, аюултай химийн бодисууд, тэсрэх бодисууд, төхөөрөмжүүд, цацраг болон

биологийн идэвхт бодисуудын хэрэглээтэй холбоотой осол, хүрц хэлбэрийн хордлогыг үйлдвэрлэлийн осол гэж үзэн эмчилж, шалгаж үзэн, бүртгэж авна.

Ажилчдыг тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангах

- i. Ажил олгогч нь ажилчдадаа ажлын нөхцөл, гүйцэтгэлд нь таарсан хамгаалалтын тусгай хувцас, хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжийг үнэ төлбөргүй хангах үүрэгтэй.
- j. Хамгаалалтын тусгай хувцас хэрэглэлийг шалгах, худалдаж авах, хадгалах, цэвэрлэх, засварлах, ариутгах зэрэг холбогдох зардлыг ажил олгогч хариуцна.
- k. Хамгаалалтын тусгай хувцас хэрэглэлийг ажил олгогч баталж, нэр, төрөл, хэрэглэх хугацааны жагсаалтыг хадгална.
- l. Ажил олгогч нь хамгаалалтын тусгай хувцас хэрэглэлийн чанарын дүгнэлтийг мэргэжлийн байгууллагуудаар гаргуулна. Хамгаалалтын тусгай хувцас хэрэглэлийг олон улсын стандартын дагуу үйлдвэрлэх болон чанарын баталгаа энэ заалтад хамаарахгүй.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, мэргэжлийн сургалт

- m. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагаас баталсан журмын дагуу хөдөлмөр эрхлэгч иргэд, ажилчид хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн богино хугацааны сургалтад хамрагдаж, мэдээлэл, дадлага олж авна.
- n. Өөр ажлын нөхцөлд шилжин ажиллах иргэд, ажилчдад явуулах сургалт;
- o. Хорт, аюултай үйлдвэрлэлийн нөлөөлөлд эсвэл ижил төрлийн орчинтой ажлын байранд ажиллах иргэд, ажилтнуудад явуулах сургалт.
- p. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтыг бүх ажилчдын дунд жилд багадаа хоёр удаа зохион байгуулж, тэднээс шалгалт авна.
- q. Хөдөлмөр эрхлэгч иргэд, ажилчид дараах нийтлэг эрхийг эдэлнэ:
 - i. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн ажлын байранд ажиллах;
 - ii. Үйлдвэрийн осол, ажил мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн эрүүл мэндийн даатгалтай байх;
 - iii. Ажлын байрны орчин, эрүүл мэндэд аюул учруулах эрсдэл, үйлдвэрийн аюултай, хорт хүчин зүйлсийн талаар мэдээлэл хүлээн авах;
 - iv. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын журмууд зөрчигдсөн эсвэл ажил гүйцэтгэх явцад хүний амь, эрүүл мэндэд аюул учруулах магадлалтай тодорхой нөхцөл үүссэн тохиолдолд ажлыг түр зогсоож, ажил олгогчид энэ талаар мэдээлэх;
 - v. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэлэлцүүлгүүдэд биечлэн эсвэл төлөөллөөрөө дамжуулан оролцох.
- r. Хөдөлмөр эрхлэгч иргэд, ажилтнууд дараах нийтлэг хариуцлага хүлээнэ:
 - i. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагууд, стандарт, журмууд, технологиудыг дагаж мөрдөх;
 - ii. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтад сууж, хуулиар шаардсан тохиолдолд болон аюулгүйн үйл ажиллагааг хангах шаардлагатай бол шалгалт өгөх;
 - iii. Ажил гүйцэтгэх явцад хүний амь нас, эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөлөл учруулах магадлалтай нөхцөл үүссэн үед аюулгүйн дүрэм, журмын дагуу яаралтай арга хэмжээ авах.

- iv. Эрүүл мэндээ хамгаалж, эмнэлгийн урьдчилсан үзлэгт хамрагдах;
- v. Хамгаалалтын тусгай хувцас, хэрэглэлийг зориулалтынх нь дагуу хэрэглэх;
- vi. Эрсдэл, осолгүй ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай техник, арга барил, мэргэжлийн ур чадвартай болж, осол, гэмтэл, бэртэл, хүнд хэлбэрээр хордох, аюул, осол гарсан үед анхны тусламж үзүүлэх ур чадвартай болох;
- vii. Өөрт болон өрөөлд аюул, эрсдэл учруулахгүй байх;
- viii. Холбогдох хууль, журамд нийцүүлэн боловсруулсан ажил олгогчийн ажилчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагуудыг ажил гүйцэтгэх явцдаа мөрдөх.

Түүнчлэн Монгол Улсын Засгийн газраас “Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг бүртгэх журам”-аар (№ 269) баталсан. Энэхүү дүрмийн үндсэн дээр аюулгүй үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын үед хэрэгжүүлэх арга хэмжээг Хавсралт 3-т оруулсан болно.

КОВИД-19 БОЛОН БУСАД ХАЛДВАРТ ӨВЧИНТЭЙ ХОЛБООТОЙ АНХААРАХ ЗҮЙЛС:

КОВИД-19-тэй холбоотой эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын холбогдох асуудлуудыг шийдвэрлэх холбогдох хууль, шинэ журмууд, засгийн газрын тогтоол эсвэл зөвлөмжүүдийг баталж гаргах. КОВИД-19-ийн арга хэмжээнүүдтэй холбоотой үндэсний зөвлөмжүүдийг тодорхой болгох нь чухал юм (одоогийн байгаа боломжид нийцүүлэх). Эдгээр зөвлөмжүүдийг олон улсын хөдөлмөрийн харилцааны сайн туршлагад (ОУУСТ) нийцүүлэн хэрхэн шинэчилж, өөрчилж байгааг нарийвчлах хэрэгтэй. Хэрэв засгийн газар энэ төрлийн зөвлөмжүүд гаргаагүй бол ДЭМБ-ийн зөвлөмжүүд болон бусад зөвлөмжүүдээс иш татан хэрэглэж болно. Цаашид ач холбогдолтой байж болох хууль, журмууд нь:

- олон нийтийг вакцинжуулах, дархлаажуулалтын аюулгүй байдлын тухай нийтийн эрүүл мэндийн шаардлагууд
- вакцины хог хаягдлыг зайлуулах, боловсруулах
- эмнэлгийн хог хаягдлын байгууламж барих, ажиллуулах
- өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх үндэсний журам, хяналт
- эмнэлгийн хог хаягдлыг хадгалах/тусгаарлах, устгах
- гол хариуцсан ажилтнууд хяналт, шалгалт явуулж, тайлагнах
- вакцин хөгжүүлж, турших
- онцгой үеийн бэлэн байдал, хариу арга хэмжээ
- засгийн газрын гол байгууллагуудын үүрэг, хариуцлага.

5. ХАРИУЦАХ МЭРГЭЖИЛТНҮҮД

ТХН болон төслөөс ашиг хүртэгчид дараах зүйлсийг хариуцна:

- төслийн шүүд ажиллагсдыг татан оролцуулах, удирдах;
- худалдан авалт, тендерийн үйл явцыг удирдах, гэрээний зохицуулалт хийх, гүйцэтгэгчдийг хянах, удирдах;
- төслийн түвшин/төсөлд зориулсан ГБМ-ыг байгуулж, холбогдох тал тус бүр эсвэл төслийн ажилтнуудын ГБМ-ын хүртээмж, шүүхэд хандах эрхийн талаар олон төрлийн аргаар мэдээлэл хүргэх;
- төслийн оролцогч талуудад зориулсан ГБМ-ын сургалт;
- ажилчдын гомдлыг шийдвэрлэх;

тахал орон нутагт тархах тохиолдолд COVID-19-аас урьдчилан сэргийлэх, хянах шаардлага, зааварчилгааны хэрэгжилтэд хяналт тавих.

6. БОДЛОГО, ЖУРАМ

Гэрээ гүйцэтгэгчид, шууд ажиллагсдын удирдлага болон зөвлөх, зөвлөх бус үйлчилгээ үзүүлэгчид дараах хариуцлагыг хүлээнэ:

- хуулиар хөдөлмөр эрхлэх доод насны хязгаараас залуу ажилчин хөлслөхгүй байх, бичиг баримтаар насыг нь баталгаажуулсан иргэдийг ажилд авах;
- ажилчин бүртэй хөдөлмөрийн гэрээг байгуулах, гарын үсэг зурах;
- аюулгүй, эрүүл ажлын байраар хангах;
- төслийн ГБМ-ын талаар ажилчдадаа мэдээлэх;
- ажилчид, хөдөлмөр эрхлэгчдэд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн дадлага, туршлагын чиг баримжаа олгох;
- хөдөлмөрийн болон ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой ажилчны санааг зовоосон асуудлууд, хуулийн шаардлагуудыг шийдвэрлэх;
- (гэрээ гүйцэтгэгчдийн барилгын ажлын явцад) ажилчид, хөдөлмөр эрхлэгчдэд ажлын байрны ёс зүйн дүрмийн талаар чиг баримжаа өгч, засварын ажлын талбайд ажиллаж буй хүн бүр ЁЗД-д гарын үсэг зурруулна.

Гэрээ гүйцэтгэгчид болон үйлчилгээ үзүүлэгчид энэ төрлийн аж ахуйн нэгжүүдтэй байгуулсан гэрээндээ дээр дурдсан үүрэг, хариуцлагыг багтаасан эсэхийг ТХН баталгаажуулна. ТХН нь гэрээ гүйцэтгэгчид болон үйлчилгээ үзүүлэгчдийг гэрээний үүргээ биелүүлэхийг шаардах эрхтэй бөгөөд үүнд ажилчдаас хүргүүлсэн санал, гомдолтой холбоотой асуудал багтана.

КОВИД-19 БОЛОН БУСАД ХАЛДВАРТ ӨВЧИНТЭЙ ХОЛБООТОЙ АНХААРАХ ЗҮЙЛС:

КОВИД-19 болон бусад халдварт өвчний үлмээс үүсэх эрсдэлүүдийг төслүүдэд үнэлж, ямар арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхийг тодорхойлох хэрэгтэй. Эрүүл ахуйн асуудлуудыг шийдвэрлэж, хүн хоорондын зай барих, цаашлаад ажилчид өвдсөн тохиолдолд баримтлах тодорхой журмуудыг гаргах хэрэгтэй. Хөдөлмөрийн удирдлагын журмын энэхүү хэсгийг боловсруулахад дараах зөвлөмжийн материалыг ашиглаж болно. Тухайлбал:

- ХАБЭМ зэрэг ажилчдын эрх, үүрэг, хариуцлагын талаарх зааварчилгааг ДЭМБ-ын КОВИД-19 түр удирдамжаас авна уу
- КОВИД-19-ийн сэжигтэй тохиолдол илэрсэн үед ашиглах халдвараас урьдчилан сэргийлэлт, хяналт (УСХ) стратегийн талаарх зааварчилгааг ДЭМБ-ын УСХ-ын түр удирдамжаас авна уу.
- ХХ-ийн зохистой хэрэглээний талаар зааварчилгааг ДЭМБ-ын КОВИД-19-ийн үед ХХ-ийг ашиглах түр удирдамжаас авна уу.
- Ажлын байртай холбоотой зааварчилгааг ДЭМБ-ын Ажлын байраа КОВИД-19-д бэлтгэх зөвлөмжөөс авна уу.
- КОВИД-19 зэрэг вирустай холбоотой ус, ариун цэвэр, эрүүл мэндийн хог хаягдлын талаарх зааварчилгааг ДЭМБ-ын түр удирдамжаас авна уу.

Нэмэлт зөвлөмжүүдийг КОВИД-19-ийн OPCS веб хуудас дахь лавлах материалуудын жагсаалтад оруулах болно.

Барилга/бүтээн байгуулалт шаардлагатай төслүүдэд КОВИД-19-ийн халдвараас урьдчилан сэргийлэх эсвэл эрсдэлийг аль болох бага байлгах хангалттай хэмжээний журам, төлөвлөгөөг гэрээ гүйцэтгэгчид боловсруулах хэрэгтэй бөгөөд ажилчин нь өвдсөн үед ямар арга хэмжээ авах нь тодорхой байх хэрэгтэй. Холбогдох асуудлуудыг Дэлхийн Банкны тэмдэглэл: Барилга/бүтээн байгуулалтын ажлын төслүүдэд COVID-19-тэй холбоотой анхаарах зүйлсийн 5-р Хэсэгт нарийвчлан тодорхойлсон.

7. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ НАС

Төслийн үйл ажиллагаанд бага насны хүүхдийг оролцуулахгүй. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу Монгол Улсад аюулгүй хөдөлмөрийн доод нас 15 байдаг (2021 онд баталсан хуулийн 142.1 дүгээр заалт) ч олон шалгуурууд бий. Тухайлбал эрүүл мэндийн үзлэг, хүнд жинтэй ачаа үүрэхийг хориглох, 18 нас хүртэл шөнийн цагаар ажиллахыг хориглох г.м. Төслийн хүрээний хөдөлмөр эрхлэлтийн онцлогоос хамаараад зөвхөн 18 ба түүнээс дээш насны хүмүүсийг ажиллуулна.

Төсөлд 18 ба түүнээс доош насны хүүхэд ажиллаж байгаа нь тогтоогдвол хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хариуцлагатайгаар, хүүхдийн эрх ашигт хамгийн оновчтой нийцсэн байдлаар таслан зогсоож, цуцална. ТХН (Төслийн зохицуулагч болон Байгаль орчин, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн мэргэжилтнүүд) гэрээ гүйцэтгэгчид болон хүүхэд/түүний гэр бүлтэй нь хамтран ажиллаж, таслан зогсоох арга хэмжээг аюулгүй бөгөөд хариуцлагатай байдлаар шийдвэрлэнэ.

8. АЖЛЫН НӨХЦӨЛ

Цалин

Цалин	<ul style="list-style-type: none"> ● Цалин хөлсийг сард 2-оос доошгүй удаа олгоно ● Хөдөлмөрийн хөлсийг хууль бусаар, хуульд заасан хэмжээнээс хэтрүүлэн хасахгүй; ● Цалин хөлс олгох өдөр нь амралтын өдрүүдээр байвал ажил олгогч нь хуулиар тогтоосон хугацаанд цалинг олгоно. ● Ажилчид баярын өдөр, илүү цагаар, амралтын өдөр, шөнийн цагаар ажилласан тохиолдолд нэмэлт цалин авах эрхтэй./Монгол Улсын холбогдох хуулийн дагуу /
Цалингийн доод хэмжээ	Монгол Улсад одоогоор хүчин төгөлдөр байгаа цалингийн доод хэмжээ нь сарын ₮660,000 (\$195). Ажил олгогч нь үр чадвар багатай ажилчдын хөдөлмөрийн хөлсийг энэ хэмжээнээс доогуур тогтоож болохгүй.
Ижил үнэ цэнтэй ажилд ижил цалин олгоно	Ижил төрлийн ажил гүйцэтгэж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд ижил хэмжээний цалин хөлс тогтооно.
Цагийн ажилтны эрхийг хамгаалах	Ажилтанд сард төлж буй цагийн хөлсний нийт хэмжээ нь ижил төрлийн ажилд бүтэн цагаар хөлсөлсөн ажилтны цалингаас бага байж болохгүй.

Ажлын цаг, амралт, амралтын өдрүүд

Ажлын цаг	<ul style="list-style-type: none">• өдөрт 8 цагаас хэтрэхгүй, долоо хоногт 40 цагаас хэтрэхгүй;• дараалсан ажлын хоёр өдрийн хоорондох үргэлжлэх амралтын хугацаа 12 цагаас багагүй байна.
Амралт	Ажил, үйлдвэрлэлийн тодорхой нөхцөл байдлын улмаас ажилтан бямба, ням гарагуудад амарч чадахгүй үед долоо хоногийн бусад өдрүүдэд хоёр хоног дараалан амарна.
Үндэсний хэмжээнд тэмдэглэдэг баяр	Наадмын баяр (7-р сарын 11, 12, 13, 14, 15) Хүүхдийн баяр (6-р сарын 1) болон хууль, журмаар тогтоосон бусад амралтын өдрүүдэд ажил олгогч нь ажилтнууддаа хуулийн дагуу амралт гаргаж өгнө;
Жилийн амралт	<ul style="list-style-type: none">• Ажилтан жилд нэг удаа цалинтай чөлөө авах эрхтэй• Жилийн амралтын үндсэн хугацаа багадаа 15 ажлын өдөр (18-аас доош настай болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан 20 хоног) байх бөгөөд ажилласан жилээс хамаараад хугацаа нь нэмэгдэнэ.

Ялгаварлан гадуурхахгүй, алагчлахгүй байх

1. Ажилчдыг үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, шашны итгэл үнэмшлээр нь ялгаварлан гадуурхахгүйгээр ажиллуулна;
2. Хамтын хэлэлцээр, гэрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс ажил, мэргэжил болон гэр бүлийн үүргээ хослуулан гүйцэтгэх, хүүхэд төрүүлэх, асран хамгаалах, эрүүл мэндийг нь сахих, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, ижил хөдөлмөрт ижил цалин, урамшуулал хүртэх, хөдөлмөрийн тэгш нөхцөлийг эдлэх заалтуудыг оруулж өгнө.
3. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. Монгол Улсын баталсан аливаа олон улсын гэрээ хэлэлцээр, холбогдох хуулиудад өөрөөр заагаагүй бол ажилтны хүйс, жирэмслэлт, хүүхэд асрах үүрэг хариуцлага, гэр бүлийн байдалд нь үндэслэн давуу хандах, хөдөлмөрийг нь хязгаарлах, ажлаас халахыг хориглоно.
4. Ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхахаас урьдчилан сэргийлэх, ажлын байран дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах тал дээр дараах үүргийг хүлээнэ.
 - 4.1 Монгол Улсын Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай /энэ хуулийн 6.5, 7 дугаар зүйл/-д заасан нөхцөлөөс бусад тохиолдолд ажлын байрны зарлал/сурталчилгаанд аль нэг хүйсийг илүүд үзэхийг шууд зааж өгөх, эсхүл ижил агуулгыг тусгахаас зайлсхийх;
 - 4.2 Тухайн байгууллага, нэгжид жендэрийн тэнцвэрийг хангах зорилгоор илүү цөөн байгаа хүйсийн хүнийг ажилд авах;
 - 4.3 Ижил хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтнуудад ижил цалин олгох, хөдөлмөрийн тэгш нөхцөлтэй байх тухай хуулийн зохицуулалтад хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах;

- 4.4 Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудын албан тушаалыг ахиулах, мэргэжил дээшлүүлэх, давтан сургах, үр чадварыг дээшлүүлэх, цалин хөлсийг нь нэмэгдүүлэхдээ нийт ажилтнуудын үр чадварыг эрэмбэлсэн жагсаалтад үндэслэх;
- 4.5 Бүтцийн өөрчлөлтийн улмаас ажилчдын гуравны нэгээс илүү нь нэг дор халагдсан тохиолдолд ажлаас халагдсан бүлгийн хүйсийн харьцаа нь ажилласан хугацаанаас үл хамааран нийт ажиллах хүчний харьцаатай шууд пропорционал, ажилласан хугацаанаас хамаарахгүй байлгах;
5. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 135.1-д заасан байгууллага татан буугдсанаас бусад тохиолдолд ажил олгогч нь жирэмсэн болон гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхийг ажлаас халахыг хориглоно.
6. Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнээс ангид байлгах, энэ төрлийн дарамтыг үл тэвчихийн тулд ажил олгогч дараах арга хэмжээг авна:
 - 1.1 Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, энэ төрлийн гомдлыг барагдуулах тодорхой хэм хэмжээг байгууллагын дотоод журамд тусгах;
 - 1.2 Бэлгийн дарамтаас ангид ажиллах орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургах хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэх, түүний үр нөлөөг ил тод мэдээлэх.
7. Ажил олгогч нь ажил, үүргийн онцлог, шаардлагын улмаас ажилд авах хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажилтны үндсэн эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан тохиолдолд түүнийхээ үндэслэлийг нотлох үүрэгтэй.

Хөдөлмөрийн гэрээ, гэрээг цуцлах

Хөдөлмөрийн гэрээ

1. Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна гэж заасан бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээнд дараах үндсэн нөхцөлийг тохиролцоно:
 - ажлын байрны нэр, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан гүйцэтгэх ажил үүрэг;
 - ажил үүрэг гүйцэтгэх байршил;
 - цалин хөлсний хэмжээ;
 - хөдөлмөрийн нөхцөл.
2. Ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн гэрээний хуулбарыг өгөх үүрэгтэй.
3. Ажлын байрны энгийн хөдөлмөрийн гэрээ нь тогтсон хугацаатай байна.
4. Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан бөгөөд талууд түүнийг цуцлах санал гаргаагүй ч ажилтан ажлаа үргэлжлүүлж байгаа бол гэрээнд заасан анхны хугацаагаар гэрээг сунгасанд тооцно.
5. Ажил олгогч нь ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгнө. Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр гэрээ байгуулахыг хориглоно.
6. Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдээгүйгээс үл хамааран ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнд тооцно.
7. Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдээгүй бол ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээс хойш ажил олгогч ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн гэрээг нөхөн байгуулах үүрэгтэй. Энэ үүргийг ажил олгогч зөрчсөн тохиолдолд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээнэ.

Хувь хүнтэй байгуулах гэрээ

8. Өмчлөгч буюу өмчлөгчөөс эрх олгосон этгээд нь өмчлөх эрхийн тодорхой хэсгийг хэрэгжүүлэх зорилгоор бусдаар хөдөлмөр эрхлүүлэхээр хөлслөхдөө тухайн иргэнтэй ганцаарчилсан гэрээ байгуулна; мөн аливаа үр чадварыг сайтар хөгжүүлсэн, ховор авьяастай буюу өндөр үр чадвартай иргэнийг ажилд авах зорилгоор ажил олгогч нь тухайн иргэнтэй онцгой нөхцөлтэй гэрээ байгуулна.
9. Ганцаарчилсан гэрээ байгуулж болох иргэний ажил, албан тушаалын хуваарийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.
10. Хувь хүнтэй байгуулах гэрээг бичгээр хийнэ. Ганцаарчилсан гэрээний хугацаа 5 жилээс илүүгүй байна.
11. Хувь хүнтэй байгуулах гэрээнд талууд ажилтны ажил гүйцэтгэх хугацаа, эцсийн үр дүн, ажил олгогчийн өмнө хүлээх үүрэг, гэрээг дүгнэх журам, ажилтны бүрэн эрхэд байх хөрөнгийн хэмжээ, тухайн хөрөнгийг өмчлөх, ашиглах, захиран зарцуулах, ажилтанд олгох цалин, урамшуулал, тэтгэмж, үйл ажиллагааны үр дүн, ашгийн хэмжээ буюу хувь, ажилтанд оногдуулах хариуцлагыг үнэн зөв, нарийн тодорхойлно.
12. Ганцаарчилсан гэрээг үнэлэх явцад ажилтан ажил, үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэсэн гэж үзвэл гэрээг сунгаж болно.

Гэрээг цуцлах

Хөдөлмөрийн гэрээг дараах үндэслэлээр цуцална:

- a. талууд харилцан тохиролцсон бол;
- b. ажил олгогч, ажилтан байсан иргэн нас барсан бол;
- c. хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан бөгөөд гэрээг сунгахгүй байхаар шийдвэрлэсэн бол;
- d. хуульд заасан эрх бүхий байгууллага шаардсан бол;
- e. ажилтан цэргийн жинхэнэ албанд татагдсан бол;
- f. шүүхийн шийдвэрээр ажилтан гэмт хэрэг үйлдсэн нь тогтоогдож, шийтгэл хүлээлгэхээр болсны улмаас хөдөлмөрийн үүргээ биелүүлэх боломжгүй болсон бол;
- g. ажил олгогч, ажилтны санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан бол.

Ажлаас чөлөөлөх

- h. Ажил олгогч нь ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахдаа түүний ажлыг орлох ажилтанд ажил, үүргээ шилжүүлэх хугацааг тогтоож, ажлаас чөлөөлөх тухай шийдвэрт энэ хугацааг тусгана.
- i. Ажилтны ажлаа шилжүүлсэн сүүлийн өдрийг ажлаас чөлөөлсөнд тооцно.
- j. Ажил олгогч нь ажлаас чөлөөлсөн ажилтанд ажлаас чөлөөлсөн тухай шийдвэр, нийгмийн даатгалын дэвтэр, хуульд заасан бол ажлаас чөлөөлсний тэтгэмжийг ажлаас чөлөөлсөн өдөр олгох үүрэгтэй.
- k. Ажил олгогч нь ажилтны хүсэлтээр эрхэлсэн ажил, мэргэжил, мэргэшил, албан тушаал, цалин хөлсний тухай тодорхойлолт гаргах үүрэгтэй.

Эмзэг бүлгийн ажилчид

Эмзэг бүлгийн ажилчдыг хамгаалах асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан байдаг. Шинэчилсэн хуулиар 18-аас доош насны хүүхдийг ажиллуулахгүй. Насны баталгаажуулалтыг ажил олгогч хийнэ. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа иргэний үнэмлэхийг шалгаж гэрээг байгуулна. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу Монгол Улсад аюулгүй хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар 15 (2021 оны хуулийн 142.1) байдаг ч 18 нас хүртэл эмнэлгийн оношилгоонд хамруулах, хүнд ачаа үүрэхийг нь хориглох, шөнийн цагаар ажиллуулахгүй байх зэрэг хэд хэдэн шаардлагыг тавьдаг. Хөдөлмөрийн тухай хуульд мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг хамгаалах олон заалт багтсан.

Монгол Улсад Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011) байдгаас гадна сүүлийн жилүүдэд ялгаварлан гадуурхал, жендэрийн хандлага, тэгш эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангахыг засгийн газарт үүрэг болгох тухай агуулгууд багтсан тус хуулийн хэрэгжилтийг хангуулахад ихээхэн хүчин чармайлт гаргаж байна.

9. ГОМДОЛ БАРАГДУУЛАХ МЕХАНИЗМ

Ажилчдын гомдлыг Байгаль орчин, нийгмийн стандарт №2-ын дагуу боловсруулсан ГБМ-ын дагуу шийдвэрлэнэ. Төслийн бүх ажилчид үүний дотор гэрээт ажилчид болон олон нийт ГБМ-д хандах боломжтой байна. Гомдол барагдуулах механизм нь дотоодын хууль, арбитрын журам, нэгдсэн гэрээ хэлэлцээрүүдээр байгуулсан орлуулах механизм зэрэг шүүхийн эсвэл захиргааны зөрчил арилгах бусад ажиллагаанд саад болох ёсгүй. Бүх ажилчдыг ажилд авах үед гомдлыг барагдуулах механизмын талаар мэдээлнэ. Хөдөлмөрийн удирдлагын журмын дагуу гүйцэтгэгчдэд зориулсан нэмэлт ГБМ байхгүй.

ХУЖ-д зориулсан ГБМ нь хоёр төрлийн гомдол/гомдлуудыг шийдвэрлэхэд зориулагдсан болно:

1) Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ), Хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл (ХЭХ), Бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл (БМХ) болон Бэлгийн дарамт (БД); 2) Хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой хөдөлмөрийн гомдол.

ЖСХ, ХЭХ, БМХ болон БД-тай холбоотой гомдлын хувьд үндэсний хууль тогтоомж болон Дэлхийн банкны хөдөлмөрийн менежментийн практикт нийцүүлэн ГБМ-ын хүрээнд дараах арга хэмжээг авахыг санал болгож байна.

1) ГБМ-д ЖСХ, ХЭХ, БМД болон БД-ын талаар мэдээлэх найдвартай мэдээлэх сувгийг бий болгох (Мэдээлэх сувгууд болох цахим шуудан, утасны дугаар, вэб сайт, тусламжийн утас, яаралтай тусламжийн дугаарын жагсаалтыг үүсгэх)

2) Бүх ажилчдад ЖСХ, ХЭХ, БМД болон БД-ын тохиолдлын талаар гомдол мэдүүлэх, гомдол гаргах боломжтой талаар мэдээлж, тэдний нууцлалыг хамгаалах

3) ГБМ нь гомдлыг хүний нөөцийн ажилтан/менежер (гэрээт ажилчид болон төрийн албан хаагчдын хувьд) эсвэл ТХН-ийн Мэдээлэл харилцааны мэргэжилтэнд (гэрээт ажилчид, сайн дурын ажиллагсад, үндэсний болон олон улсын зөвлөхүүдийн хувьд) хамгийн түрүүнд холбоо бариж гомдлоо мэдүүлэх ба дараа нь Ажлын хэсэгт (аж ахуйн нэгжийн түвшинд байгуулагдсан ба/эсвэл төрийн байгууллагад одоо байгаа байгууллага) хандана.

4) Дээрх албан тушаалтнууд гомдлыг ажлын 1-30 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэж, зохих арга хэмжээг авч (ГБМ хэрэгжүүлэх журамд илүү нарийвчлан тусгана), шаардлагатай тохиолдолд шийтгэл ногдуулна (жишээ нь Менежерт гүйцэтгэгчийг 14 хоногийн дотор залруулах арга хэмжээ авахыг даалгаж болно.).

5) Гомдлыг хариуцагч нь хохирлыг барагдуулах шийдвэрийг хэрэгжүүлж, үр дүнг ТХН, ЦХХХЯ-д хүргэж, ДБ-д мэдэгдэх ёстой.

6) Өргөдөл гомдлыг гүйцэтгэгч байгууллага, ТХН, Ажлын хэсэг шийдвэрлээгүй бол хохирогчид цагдаа, шүүхэд (иргэн, захиргааны болон эрүүгийн хэргийн шүүх) хандах боломжтой.

7) ТХН-с хэргийг цагдаагийн байгууллагад мэдээлэхэд ГБМ-г ашиглана.

8) ЦХХХЯ, Дэлхийн банкинд ТХН цагдаагийн байгууллагаар шалгагдаж буй ЖСХ, ХЭХ, БМД болон БД-ын хэргийн талаар нэн даруй мэдээлэх үүрэг хүлээнэ.

Энэ журмын ГБМ-ийг хэрэгжүүлэх журмыг ТХН-ээс боловсруулж, хэрэгжүүлнэ. Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой гомдлыг үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу дараах алхмуудаар шийдвэрлэнэ.

1) Гомдол гаргагч (бүх шууд болон гэрээт ажилчид) хөдөлмөрийн гэрээтэй холбоотой гомдол/саналыг ГБМ-р дамжуулан ажил олгогчид (гэрээт ажилчдын хувьд гэрээт гүйцэтгэгчид, төрийн албан хаагчдын хувьд яам, агентлагийн дарга, сайдад, ТХН-ийн ажилтнуудын хувьд Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яаманд, үндэсний болон олон улсын зөвлөхүүд ТХН-ын ГБМ хариуцсан мэргэжилтэнд гэх мэт.) гаргана.

2) ГБМ нь асуудлын төрөл, нарийн төвөгтэй байдлаас хамааран ажлын 1-30 хоногийн дотор өргөдөл, гомдлыг хянан шийдвэрлэнэ.

3) Гомдлыг ГБМ шийдвэрлээгүй тохиолдолд гомдол гаргагчид шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй.

Жич: Шинээр батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар 20-иос дээш ажилтантай аж ахуйн нэгжүүдэд Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулагдана. Энэхүү комисс нь хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээ, хамтын гэрээтэй холбоотой гомдлыг шийдвэрлэнэ. Албан бус салбарын ажилчид болон 20-иос доошгүй ажилтантай жижиг үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийн хувьд хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын гэрээ, хамтын гэрээтэй холбоотой гомдлыг сум, дүүргийн хэмжээнд Хөдөлмөрийн маргааны гурван талт хороо шийдвэрлэнэ. Өргөдөл гомдлыг аж ахуйн нэгж, сум дүүргийн түвшинд шийдвэрлэж чадаагүй тохиолдолд гомдол гаргагч хөдөлмөрийн зуучлагч, арбитр, шүүхэд хандах боломжтой. Эдгээр байгууллагын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх журмыг Хөдөлмөрийн тухай хууль 2022 оны нэгдүгээр сарын 1-нээс хэрэгжиж эхлэх үед Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас боловсруулж хэрэгжүүлнэ.

Хоёр төрлийн гомдлын хувьд гомдлыг хамгийн түрүүнд мэдээлэх суваг нь:

		Төсөл хэрэгжүүлэгч нэгж
Хариуцсан хүн:		Мэдээлэл, харилцааны мэргэжилтэн
Хаяг:		Монгол улс, Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг, 6-р хороо, Бага тойруу, Самбуугийн гудамж, Сити Капитал оффис, 3-р давхар, 301 302 тоот
Веб хаяг:		http://www.smart.gov.mn/
Утас		976-51-261068
И-мэйл		info@smart.gov.mn

Нийгмийн сүлжээний холбоос	https://www.facebook.com/smartgov2mongolia/
-----------------------------------	---

Тайлбар*: Ажилтан/ажилтантай холбоотой гомдлыг ТУН-д шууд илгээж болно.

Өөр нэг гомдол гаргах суваг нь ТХН-ээс төсөлд тусгайлан зориулсан веб хуудас байх бөгөөд үүнд төслөөс үр шимийг хүртэгч талууд, шууд болон гэрээт ажилчдаас санал/гомдол хүлээж авч, бүртгэлжүүлэх тусгай хэсэгтэй байна. Хамгийн их гомдол хүлээн авах/ирэх магадлалтай байдаг тул аймаг/дүүрэг, ажилчдын түвшинд гомдол хүлээн авах, хадгалах, тайлагнахад хялбар болгох үүднээс ТХН-ийн веб хуудаст тодорхой хэсэгт гомдол хүргүүлэх ГБМ-ын булан

гаргаж, аймаг/дүүргийн эрүүл мэндийн газрын ГБМ-ын хариуцагчийн шууданд шууд хүргүүлдэг байхаар зохицуулна. Төсөл хэрэгжүүлэх хугацаанд хэзээ ч хөдөлмөрийн болон ЖСХ, ХЭХ, БМХ болон БД-тай холбоотой гомдол гаргаж болно. Гомдол гаргахад ямар нэгэн төлбөр төлөхгүй.

Холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу гомдлыг бичгээр, амаар болон цахимаар гаргаж болно. Цахим хэрэгслээр ирүүлсэн гомдлыг бичгээр гаргасан гомдолд багтаана. Холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу бичгээр гаргасан гомдлыг овог нэр, оршин суугаа/шуудангийн хаягийн хамт бүртгэлжүүлж, ялгах боломжтой. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, ХЭХ-тэй холбоотой гомдлыг ГБМ шийдвэрлэж, нууцыг чандлан хадгална. Төрийн үйлчилгээний талаар гомдол хүлээн авах шууд утас болон дээрх дөрвөн сувгийн утсаар ирсэн гомдлыг аман хэлбэрээр ирүүлсэн гомдолд тооцно. Төрийн үйлчилгээний гомдол хүлээн авах шууд утсаар ирсэн гомдолд гомдол гаргагчийн нэр, хаяг тодорхойлогддоггүй тул тухайн гомдлын талаарх мэдээллийг бүртгэнэ.

Хүснэгт 4. Үндэсний хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөрийн гомдлыг шийдвэрлэх чиг үүрэг

Агуулга	Зохицуулалт	Гомдол барагдуулах
Хүйсийн ялгаварлан гадуурхалт, байрны ажлын жендэрт суурилсан хүчирхийлэл	Жендерийн тэгш байдлыг хангах тухай Монгол Улсын хууль (2011), Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021), 7-р зүйл	Төрийн албаны хүрээнд жендэрийн ялгаварлан гадуурхлын талаарх гомдлын шийдвэрлэлтэд Төрийн албаны зөвлөл хяналт тавина (21-р зүйл) 23 дугаар зүйл. Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлээс бусад заалтыг зөрчсөн үйлдэл нь Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдол гаргах үндэслэл болно. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, дарамттай холбоотой гомдлыг аж ахуйн нэгж, аж ахуйн нэгжийн удирдлага, Хүний эрхийн үндэсний комисс, үйлдвэрчний эвлэл, төрийн бус байгууллага, хөдөлмөрийн маргаан таслах байгууллага, шүүхэд гаргана.
Үндэслэлгүй халах, нөхөн олговор олгох, гэрээ байгуулах, шийтгэх,	Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)-ийн 154-158 дугаар зүйл	Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг аж ахуйн нэгжийн түвшинд Хөдөлмөрийн маргааны комисс, сум, дүүргийн Хөдөлмөрийн маргааны гурван талт хороогоор шийдвэрлэнэ. Эдгээр байгууллага гомдлыг шийдвэрлэхгүй бол гомдол гаргагч шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй.
Бусад бүх төрлийн хөдөлмөрийн маргаан	Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)-ийн 147-154 зүйл	Хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрч, хөдөлмөрийн арбитр нь бусад бүх хөдөлмөрийн маргааны гомдлыг шийдвэрлэнэ.

Хавсралт 1. Удирдах албан тушаалтны ёс зүйн дүрэм

Зааварчилгаа: Энэхүү Ёс зүйн дүрмийг барилга/тээвэрлэлтийн ажил гүйцэтгэх байгууллагуудын тендерийн баримт бичгүүд болон сонгогдсон компанитай байгуулах гэрээнд тусгагдана.

3.7.1 Удирдах албан тушаалтны ёс зүйн дүрэм

Гүйцэтгэгч нь төслийн хэрэгжилтийг орон нутгийн байгаль орчин, оршин суугчид, ажилчдад үзүүлэх аливаа сөрөг нөлөөллийг аль болох бага байлгахаар зорино. Байгаль орчин, нийгэм, аюулгүй байдал (БОНАБ)-ын стандартууд болон хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал (ХЭМАБ)-ын стандартуудад нийцүүлэх замаар үүнийг хэрэгжүүлнэ. Гүйцэтгэгч нь 18-аас доош насны хүүхдийг хамгаалах, бэлгийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртөхгүй байх аюулгүй орчныг бүрдүүлэх үүрэг хүлээнэ. Компанийн аль ч ажилтан, туслан гүйцэтгэгч, ханган нийлүүлэгч, хамтрагч, эсвэл төлөөлөгчийн хүүхдийн эсрэг зохисгүй үйлдэл, Хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл (ХЭХ), бэлгийн хүчирхийлэл/дарамт болон/эсвэл Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ) зэрэг үйлдэхийг хатуу хориглоно.

Бүх түвшний ажилтнууд гэрээ гүйцэтгэгчийн амлалтыг биелүүлэх үүрэгтэй. Гүйцэтгэгчид Ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг дэмжих, түгээх хэрэгтэй. Үүний тулд ажилтнууд энэхүү Ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдөхөөс гадна Хувь хүний ёс зүйн дүрэмд гарын үсэг зурах ёстой.

Хэрэгжилт

- a. Ёс зүйн дүрмийн үр нөлөөг хамгийн өндөр байлгахын тулд:
 - (i) Барилгын бригад, оффис, ажлын талбайн олон нийтийн газарт Ёс зүйн дүрмийг харагдахуйц тод харагдуулах. Тухайлбал хүлээлгийн танхим, амрах, хүлээн авах хэсэг, хоолны газар, эрүүл мэндийн байгууламжууд үүнд багтана.
 - (ii) Ёс зүйн дүрмийн нийтэлсэн болон тараагдсан хуулбарыг ажлын талбайд ашиглахад тохиромжтой хэлээр, мөн гадаад ажилтнуудын эх хэл дээр орчуулсан байх.
- b. Бүх ажилтнуудад Ёс зүйн дүрмийг амаар болон бичгээр тайлбарлана. Үүнийг анхны сургалтын үеэр мөн тайлбарлана.
- c. Дараах зүйлсийг дагаж мөрдөж байгаа эсэхийг баталгаажуулна:
 - (i) Бүх ажилтнууд "Хувь хүний ёс зүйн дүрэм"-д гарын үсэг зурж, ёс зүйн дүрмийг уншиж, хүлээн зөвшөөрч буйгаа илэрхийлнэ.
 - (ii) Ажилтны нэрсийн жагсаалт болон хувь хүний ёс зүйн дүрмийн гарын үсэгтэй хуулбарыг ХАБЭМ-ийн менежер болон ЦХХХЯ-ны хариуцсан нэгжид хүргүүлнэ.
 - (iii) Доор дурдсанчлан сургалтад хамрагдаж, ажилтнуудыг оролцож байгаа эсэхийг баталгаажуулах.
 - (iv) Ажилтнуудад дараах механизмыг бий болгох:
 - БОНЭАБ эсвэл ХАБЭА-н нийцлийн талаарх санал, гомдол мэдээлэх;
 - ЖСХ, ХЭХ, БМД/БД-ыг Гомдол барагдуулах механизм (ГБМ)-аар дамжуулан нууцаар мэдээлэх
 - (v) Бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл үйлдэгчдийг ажилд авах, эргүүлэн ажилд авах, ажиллуулахаас урьдчилан сэргийлэх, холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу БОНЭАБ, ХАБЭМ, ЖСХ, ХЭХ-ийн сэжигтэй буюу баттай тохиолдлуудын талаар мэдээлэхийг ажилтнуудад уриалж, ажилтны хуулийн хүрээний хариуцлагыг аль болох онцолж, мэдээлнэ. Бүх ажилчид, тэдний намтар, гэмт хэрэг үйлдэж байсан эсэхийг шалгана уу.

- d. Түншлэл, туслан гүйцэтгэгч, ханган нийлүүлэгч болон түүнтэй адилтгах гэрээ байгуулахдаа дараах зүйлсийг баталгаажуулна:
- (i) БОНЭАБ, ХАБЭА, ЖСХ, ХЭХ-ийн ёс зүйн дүрмийг хавсралт болгон оруулна.
 - (ii) Энэ төрлийн гэрээ гүйцэтгэгч, хувь хүмүүс, тэдгээрийн ажилчид, сайн дурын ажилтнуудаар ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдүүлэхийн тулд зөв зохистой үг, хэлээр ойлгомжтой байлгах хэрэгтэй.
 - (iii) БОНЭАБ, ХАБЭМ-ийн стандартуудыг мөрдүүлж, ЖСХ, ХЭХ-ээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнүүд авч, ЖСХ эсвэл ХЭХ үйлдсэн байх магадлалтай тохиолдолд мөрдөн шалгах, засаж, залруулах арга хэмжээ авахын тулд эдгээр аж ахуйн нэгж, хувь хүмүүсийн буруу үйлдлийг зохистой байдлаар тодорхой илэрхийлж, Хувь хүний ёс зүйн дүрмийн дагуу шийтгэл, торгууль хүлээлгэхээс гадна төслийн ажил гүйцэтгэх, бүтээгдэхүүн нийлүүлэх гэрээг цуцлах.
- e. ЖСХ, ХЭХ болон БОНМХ-д онцолсон бусад асуудлаар ажилтнуудын сургалт, сурталчилгааны стратегийг боловсруулахад хэрэгтэй дэмжлэг, нөөц бололцоогоор хангах.
- f. Цагдаагийн байгууллагаас арга хэмжээ авахыг шаардсан ЖСХ болон ХЭХ-ийн аливаа гомдлыг Цагдаагийн газар, ЦХХХЯ, Дэлхийн банканд нэн даруй мэдэгдэнэ.
- g. ЖСХ эсвэл ХЭХ-ийн сэжигтэй эсвэл баттай үйлдлүүдийг хариу арга хэмжээний тохиролцсон журмын дагуу (дээр дурдсан ГБМ болон доор дурдсаны дагуу) мэдээлж, арга хэмжээ авна.
- h. Харилцсан тохиролцсон тайлагнах журмын дагуу БОНЭАБ, ХАБЭМ-ийн томоохон ослуудыг ЦХХХЯ болон хяналтын инженерт нэн даруй мэдээлэх бөгөөд энэ төрлийн жижиг асуудлуудыг журмын дагуу арга хэмжээ авна.
- i. 18-аас доош насны хүүхдүүдийг барилгын талбайд байлгахгүй байх, аливаа аюултай үйл ажиллагаа, бусад ажилд оролцуулахгүй байх.

Сургалт

- j. Удирдах албан тушаалтнууд дараах хариуцлагыг хүлээнэ:
- (i) Ажилтнууд БОНМХ-ын талаар тодорхой ойлголттой байх, ялангуяа ХАБЭМ-ийн асуудлууд, КОВИД-19-өөс урьдчилан сэргийлэх, ЖСХ, ХЭХ-ийн зохих сургалтад хамрагдсан байх.

Хариу арга хэмжээ

k. Удирдах албан тушаалтнууд БОНЭАБ, ХАБЭМ-ийн аливаа ослуудыг шийдвэрлэх зохих арга хэмжээнүүдийг авах шаардлагатай.

i. ЖСХ, ХЭХ, БМД/БД-ын хүрээнд:

- i. ЖСХ, ХЭХ, БМД/БД-ын талаар сургалт явуулж, мэдлэгийг дээшлүүлэх үйл ажиллагаа явуулах.
- ii. ЖСХ, ХЭХ, БМД/БД-ын эрсдлийг тогтмол үнэлэх.
- iii. ЖСХ, ХЭХ, БМД/БД-ын эрсдэлд хяналт тавих.
- iv. ЖСХ, ХЭХ, БМД/БД-ын талаар тогтмол зөвлөгөө өгөх сургалтуудыг зохион байгуулна.

- v. Олон нийт болон бүх ажилчдад нууцаар мэдээлэх сувгийн талаар мэдээлэл өгч, урьдчилан сэргийлэх сургалтын материалыг түгээх
 - vi. ЖСХ, ХЭХ, БМД/БД-ыг мэдэгдсэн эсвэл үйлдсэн (байх магадлалтай) бүх ажилтнуудын мэдээллийг нууцлах (тухайн хүмүүсийг эсвэл эд хөрөнгийг хамгаалах зорилгоор нууцыг задруулах шаардлагатай төдийгүй тухайн мэдээлэл нь ноцтой аюул учруулахааргүй байгаа, аль эсвэл хуулиар шаардаагүй бол).
 - vii. Удирдах албан тушаалтнуудын доод түвшний ажилтнууд, аль эсвэл барилгын талбайд өөр гэрээ гүйцэтгэгчийн доор ажиллаж буй ажилтанд ЖСХ-ийн аливаа төрлийн асуудал, сэрдлэг үүсэж байвал ГБМ-ыг ашиглан мэдээлэх шаардлагатай.
 - viii. ГБМ-ын хүрээнд хориг арга хэмжээ авахаар болсон тохиолдолд тодорхой арга хэмжээг үр дүнтэй авч хэрэгжүүлсэн эсэхийг тухайн холбогдох удирдах албан тушаалтан ГБМ-ын шийдвэр гарсны дараа 14 хоногийн дотор биечлэн шалгана.
 - ix. Хүчирхийллийн хохирогч болон үйлдэгчтэй хувийн эсвэл гэр бүлийн харилцаа хамааралтайн улмаас тухайн удирдах албан тушаалтан ашиг сонирхлын зөрчилтэй байвал компани болон ГБМ-д мэдэгдэх үүрэгтэй. Компанийн зүгээс ашиг сонирхлын зөрчилгүй өөр удирдах албан тушаалтныг томилж, тухайн гомдолд хариу арга хэмжээ авах шаардлагатай.
 - x. Цагдаагийн байгууллагын оролцоо шаардлагатай ЖСХ-ийн аливаа асуудлыг цагдаа, ЦХХХЯ, Дэлхийн Банканд нэн даруй мэдэгдэнэ.
- m. БОНЭАБ эсвэл ХАБЭМ-ийн ослыг шийдвэрлэж чадаагүй эсвэл тайлагнаагүй эсвэл ЖСХ-ийн заалтыг мөрдөөгүй удирдах албан тушаалтанд компанийн зүгээс сахилгын арга хэмжээ авах үндэслэл болно. Арга хэмжээнд дараах зүйлс багтана:
- (i) Албан бус анхааруулга;
 - (ii) Албан ёсны анхааруулга;
 - (iii) Нэмэлт сургалт;
 - (iv) Нэг долоо хоног хүртэлх хугацаанд цалингаа хасуулах;
 - (v) Ажлаас түр чөлөөлөх (цалингүй), багадаа 1 сар, дээд тал нь 6 сар;
 - (vi) Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах.
- n. Компанийн удирдах албан тушаалтнууд БОНЭАБ, ХАБЭМ, ХЭХ, БМД/БД болон ЖСХ-ийн тохиолдлуудад үр дүнтэй хариу арга хэмжээ авахгүй байх нь эрх бүхий байгууллагаас хууль ёсны арга хэмжээ авах үндэслэл болж болзошгүй юм.

Миний бие энэхүү ёс зүйн дүрмийг уншиж, түүнд агуулагдах стандартуудыг дагаж мөрдөхийг зөвшөөрч, БОНЭАБ, ХАБЭМ, ХЭХ болон ЖСХ-ийн шаардлагаас урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах өөрийн үүрэг, хариуцлагыг ойлгож байгаагаа үүгээр хүлээн зөвшөөрч байна. Энэхүү Ёс зүйн дүрэмд харшлах аливаа үйлдэл эсвэл энэхүү Ёс зүйн дүрэмд заасан зүйлсийг хийгээгүй тохиолдолд сахилгын шийтгэл ногдуулж болзошгүйг би ойлгож байна.

Гарын үсэг: _____

Тайлал: _____

Албан тушаал: _____

Огноо: _____

Хавсралт 2. Хувь хүний ёс зүйн дүрэм

Зааварчилгаа: Энэхүү Ёс зүйн дүрмийг барилга/тээвэрлэлтийн ажил гүйцэтгэх байгууллагуудын тендерийн баримт бичгүүд болон сонгогдсон компанитай байгуулах гэрээнд тусгана.

Миний бие, _____, байгаль орчин, нийгэм, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал (БОНЭАБ)-ын стандартуудыг мөрдөж, төслийн хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал (ХАБЭМ)-ийн шаардлагуудыг дагаж, Хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл (ХЭХ), Жендерт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ)-ээс урьдчилан сэргийлэх нь нэн чухал гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байна.

БОНЭАБ болон ХАБЭМ-ийн стандартуудыг дагаагүй, эсвэл барилгын талбай, барилгын талбайн эргэн тойронд, барилгын бригад, ойр орчмын олон нийтийн газар үүссэн ХЭХ, ЖСХ-тэй холбоотой асуудалд оролцож, хариу арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд гэрээ гүйцэтгэгчийн зүгээс ноцтой буруутай үйлдэл гэж үзэх тул шийтгэл, торгуул ногдуулах үндэслэл болоод зогсохгүй хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах шалтгаан болох боломжтой. ЖСХ болон ХЭХ-ийн гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг зохих тохиолдолд цагдаагийн байгууллагаас мөрдөж болно.

Төсөл дээр ажиллахдаа миний бие:

- a) Миний зургаан сараас дээш хугацаанд ажилласан газруудын талаар судлахыг зөвшөөрнө.
- b) Ажил олгогчийн хүсэлтийн дагуу БОНЭАБ, ХАБЭМ, КОВИД-19-өөс урьдчилан сэргийлэх, ХЭХ, ЖСХ-тэй холбоотой сургалтуудад хамрагдаж, идэвхтэй оролцоно.
- c) Талбайд ажиллаж байхдаа эсвэл төсөлтэй холбоотой үйл ажиллагаанд оролцож байхдаа, тэр дундаа КОВИД-19-ийн халдварын эрсдэлтэй холбоотойгоор хувийн хамгаалалтын хэрэгсэл (ХХ)-ийг тогтмол зүүнэ.
- d) КОВИД-19-той холбоотой урьдчилан сэргийлэх бүх арга хэмжээг дагаж мөрдөнө. Үүнд:
 - i. хоол идэхийн өмнө ба дараа, ажлын талбайд нэвтрэхдээ, найтаасны/ханиалгасны дараа гараа ус, савангаар угаах г.м;
 - ii. тохой руугаа найтаах эсвэл ханиалгах, дараагаар нь гараа угаах;
 - iii. Хэрэв бие тавгүйрхэж, ханиад томуу, амьсгалын замын аливаа өвчний шинж тэмдэг илэрвэл удирдах албан тушаалтандаа яаралтай мэдэгдэж, гэртээ байж, ажилдаа ирэхгүй байх.
- e) Байгаль орчин, нийгмийн менежментийн хүрээ (БОНМХ)-ний тогтолцоог хэрэгжүүлэх бүх бодит алхмуудыг хийх.
- f) ХАБЭМ-ийн арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх.
- g) Барилгын ажлын үйл ажиллагааны явцад алкоголь хэрэглэхийг хориглох бодлогыг мөрдөж, хар тамхи эсвэл чадамжийг алдагдуулах бусад бодисууд хэрэглэхээс татгалзах.
- h) Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд (18-аас доош насны), эрчүүдийг угсаа гарал, арьс өнгө, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэс угсаа, нийгмийн гарал, өмчилсөн хөрөнгө, хөгжлийн чадамж, хүүхэдтэй эсэх болон бусад статусаас үл хамааран хүндэтгэлтэй хандах.

- i) Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд, эрэгтэйчүүдийн эсрэг зохисгүй, дарамталсан, хүчирхийлсэн, бэлгийн өдөөн хатгасан, гутаан доромжилсон, соёлын хувьд зохисгүй үг хэллэг, зан үйлийг ашиглахгүй байх.
- j) Төслийн үр шимийг хүртэгчид болон эргэн тойрны иргэдийн гишүүдийг бэлгийн мөлжлөгт өртүүлэх, хүчирхийлэхгүй байх.
- k) Ажилчид болон ажлын албаныханд бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх, тухайлбал, хүсээгүй бэлгийн харьцаанд орох, бэлгийн дур хүслээ хангуулахыг хүсэх, бэлгийн шинж чанартай үг хэллэг болон бие махбодын бусад үйлдлүүд хийхийг хориглоно: жишээлбэл, хэн нэгнийг дээш доош харах; үнсэх, орилох, цохих чимээ гаргах; хэн нэгний эргэн тойронд эргэлдэх; исгэрэх, хашгирах; зарим тохиолдолд бэлэг өгөх.
- l) Ямар ч тохиолдолд биеэ үнэлэлттэй холбогдохгүй байх.
- m) 18-аас доош насны хүүхэдтэй бэлгийн харьцаанд орох, үйл ажиллагаанд оролцохгүй байх, үүнд үс засах, дижитал мэдээллийн хэрэгслээр харилцах зэрэг багтана. Хүүхдийн насны талаарх буруу итгэл үнэмшил нь буруутгахгүй байх шалтгаан биш. Хүүхдийн зөвшөөрөл нь өмгөөлөх шалтгаан болохгүй.
- n) Манай компанид ажилладаг эсэхээс үл хамааран хамт ажиллагсдын сэжигтэй, бодитоор үйлдсэн ЖСХ-ийн тухай, эсвэл энэхүү Ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн тухай ГБМ-д эсвэл удирдах албан тушаалтнаар дамжуулан мэдээлнэ.

18 нас хүрээгүй хүүхдийн хувьд:

- o) Барилгын талбайд хүүхэд байгаа эсвэл аюултай үйл ажиллагаанд оролцож байгаа эсэхийг удирдах албан тушаалтанд мэдэгдэнэ.
- p) Хүүхдүүдтэй ойр орчимд ажиллахдаа насанд хүрсэн хүн байгаа эсэхийг нь аль болох шалгана.
- q) Гэр бүлийнхэнтэйгээ хамааралгүй, хараа хяналтгүй хүүхдүүдийг бэртэж гэмтсэн эсвэл бие махбодын аюулд өртсөнөөс бусад үед гэртээ урихгүй.
- r) Компьютер, гар утас, видео болон дижитал камер болон бусад хэрэгслийг хүүхдийг мөлжих, дарамтлах, хүүхдийн садар самуун бичлэг үзэх зорилгоор ашиглахгүй байх.
 - i. Хүүхдэд бие махбодын шийтгэл, хүмүүжлийн арга хэмжээ үзүүлэхээс татгалзах.
 - ii. Төслийн аливаа үйл ажиллагаанд хүүхэд ажилд авахыг хориглоно (18 нас хүрээгүй хүмүүс).

Хориг арга хэмжээ

Хэрэв би энэхүү Хувь хүний ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн тохиолдолд ажил олгогч талаас сахилгын шийтгэл ногдуулах бөгөөд үүнд:

- s) Албан бус сануулга;
- t) Албан ёсны сануулга;
- u) Нэмэлт сургалт;
 - i. Нэг долоо хоног хүртэлх хугацаанд цалингаа хасуулах;
 - ii. Ажлаас түр чөлөөлөх (цалингүй), багадаа 1 сар, дээд тал нь 6 сар;
 - iii. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах.
 - iv. Зөвшөөрөлтэй бол цагдаад мэдүүлэг өгөх.

Байгаль орчин, нийгэм, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын стандартыг хангах нь миний үүрэг гэдгийг миний бие ойлгож байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын менежментийн төлөвлөгөөг дагаж мөрдөх болно. Миний бие ХЭХ эсвэл ЖСХ гэж тайлбарлаж болох үйлдэл, зан үйлээс зайлсхийх болно. Энэ төрлийн аливаа үйлдэл нь энэхүү Хувь хүний ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн явдал болно.

Миний бие энэхүү ёс зүйн дүрмийг уншиж, түүнд агуулагдах стандартуудыг дагаж мөрдөхийг зөвшөөрч, БОНЭАБ, ХАБЭМ, ХЭХ болон ЖСҮ-ийн шаардлагаас урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах өөрийн үүрэг, хариуцлагыг ойлгож байгаагаа үүгээр хүлээн зөвшөөрч байна. Энэхүү Ёс зүйн дүрэмд харшлах аливаа үйлдэл эсвэл энэхүү Ёс зүйн дүрэмд заасан зүйлсийг хийгээгүй тохиолдолд сахилгын шийтгэл ногдуулж болзошгүй төдийгүй миний одоогийн хөдөлмөрийн гэрээнд нөлөөлнө гэдгийг миний бие ойлгож байна.

Гарын үсэг: _____

Тайлал: _____

Албан тушаал: _____

Огноо: _____