

МАЛЧДЫН ЦАХИМ ХОРШОО

Төслийн дугаар Р174733

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААГ ЗОХИЦУУЛАХ ЖУРАМ**

Боловсруулсан: МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР, ХҮНС, ХӨДӨӨ АЖ АХУЙ, ХӨНГӨН ҮЙЛДВЭРИЙН  
ЯАМ

2020 оны 9 дүгээр сар

## ГАРЧИГ

1. ТАНИЛЦУУЛГА .....	3
2. ТӨСЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ТОЙМ .....	3
3. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТТЭЙ ХОЛБООТОЙ БОЛЗОШГҮЙ ЭРСДЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ .....	4
4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТОВЧ ТОЙМ: ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭНИЙ ХУГАЦАА БА НӨХЦӨЛ .....	5
5. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТОВЧ ТОЙМ: ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙ .....	6
6. ХАРИУЦАХ АЖИЛТАН .....	6
7. БОДЛОГО БА ЖУРАМ .....	7
8. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАС .....	8
9. ГЭРЭЭНИЙ ХУГАЦАА БА НӨХЦӨЛ .....	9
10. ГОМДОЛ МЭДҮҮЛЭХ МЕХАНИЗМ .....	9
11. ГҮЙЦЭТГЭГЧТЭЙ ХОЛБООТОЙ ХАРИЛЦААГ ЗОХИЦУУЛАХ .....	9

## 1. ТАНИЛЦУУЛГА

Малчдын цахим хоршоо төслийн хөгжлийн зорилт нь дижитал технологи, үйлчилгээг ашиглах замаар зорилтот газруудад алслагдсан малчдын амьжиргаа болон амьдралын чанарыг сайжруулахад оршино. Энэхүү хөгжлийн зорилтод хүрэхийн тулд төслийн хүрээнд дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ:

- Ядуу малчдыг хоршоонд элсүүлэх
  - Чадавхижуулах
  - Орон нутгийн хэрэгцээнд нийцсэн дижитал үйлчилгээний багцыг боловсруулж нэвтрүүлэх
- Малчдыг зах зээлтэй холбох
  - Дижитал санхүүгийн үйлчилгээ
  - Мал аж ахуйн үйлчилгээ
  - Маркетингийн үйлчилгээ
- Төслийн менежментээр хангах

Эдгээр үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэнээр төсөл дараах үр дүнд хүрнэ:

- Хөдөөгийн малчдыг хоршооны зохион байгуулалтанд оруулах (Тоо, хүйсээр ангилсан)
- Хөдөөгийн малчид дижитал платформыг ашиглан үйлчилгээ үргэлжлүүлэн авах боломжийг олгох (Тоо, хүйсээр ангилсан)
- Хөдөөгийн малчид Тогтвортой мал аж ахуйн менежментийн туршлагыг нэвтрүүлэх (Тоо, хүйсээр ангилсан)
- Бизнес эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн чадавхи, зах зээлийн харилцаа холбоог сайжруулах (Тоогоор).

Энэхүү төслийг 4 аймгийн 8 суманд хэрэгжүүлнэ. Энэхүү төслийг Япон улсын Нийгмийн хөгжлийн сан санхүүжүүлж, Дэлхийн Банк хяналт тавьж ажиллана. МAA-н ЭЗЭН Төслийн зүгээс төсөлд дэмжлэг үзүүлж ажиллана. Дэлхийн банкны Байгаль орчин, нийгмийн хамгааллын бодлогын дагуу *Байгаль орчин, нийгмийн хамгааллын стандарт 2 (БОНХС2) Хөдөлмөр ба хөдөлмөрийн нөхцөл-тэй адил хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах журам боловсруулах шаардлагатай гэж ХХААХҮЯ үзсэн. Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах журам нь хөдөлмөрийн үндсэн шаардлага, төслийн үйл ажиллагаатай холбоотой болзошгүй эрсдлийг тодорхойлох, аливаа эрсдэл байгаа тохиолдолд эдгээр эрсдлийг шийдвэрлэхэд шаардагдах нөөц бололцоог тодорхойлох зорилготой.*

## 2. ТӨСЛИЙН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ТОЙМ

ХХААХҮЯ нь төслийн хүлээн авагч байгууллага бөгөөд уг төслийг хариуцсан Төслийн удирдах Зөвлөл (ТУЗ)-ийг байгуулна. ТУЗ нь төслийн өдөр тутмын үйл ажиллагааны хэрэгжилт, зохицуулалтыг хариуцах ба зөвлөлийг МAAЭЗЭНТ-ийн Төсөл хэрэгжүүлэгч нэгж (ТХН)-ийн Төслийн зохицуулагч удирдана. Засгийн газрын гэрээт зөвлөх эсвэл сонгон шалгаруулалтын дүнд сонгогдсон гэрээт мэргэжилтнүүд Үндсэн ажилтанд багтана. ТУЗ нь МAAЭЗЭНТ-ийн ТХН-ийн хяналт шинжилгээ, аюулгүй байдал, олон нийтийн итгэлд суурилсан удирдлагын тогтолцоо болон бусад холбогдох ажлуудад туслалцаа үзүүлнэ. ТХН нь дараах мэргэжилтүүдээс бүрдэнэ.

- Мэдээлэл технологи/Холболтын мэргэжилтэн
- Нэмүү өртгийн сүлжээний мэргэжилтэн
- Ноос/Ноолуурын мэргэжилтэн

- Худалдан авалт хариуцсан мэргэжилтэн
- Санхүү зохицуулалтын мэргэжилтэн
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний мэргэжилтэн
- Байгаль орчин, нийгмийн хамгааллын мэргэжилтэн
- Захиргааны туслах ажилтан

Төсөлд аливаа нэгэн шилжин суурьшигч, мөн насанд хүрээгүй иргэн ажиллахгүй.

Төслийн техник туслалцааны Дижитал Грийн агентлаг нь өөрсдийн боловсон хүчинтэй бөгөөд бусад зорилтын хүрээнд төсөлд хэрэглэх дижитал платформыг урьдчилан төсөөлөх, боловсруулах, түгээх ажилд манлайлан оролцоно. ХХААХҮЯ нь Дижитал Грийн агентлагийг ажилтанууд болон төслийн хүрээнд үйлчилгээ үзүүлж байгаа гэрээт ажилтануудын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах өөрийн байгууллагын журмыг танилцуулахыг хүсч энэхүү журам нь БОНХС2-ын шаардлагын дагуу эсэхийг баталгаажуулна. Хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтын шаардлагыг Дижитал Грийнтэй хийх гэрээний хэлэлцээрт зөрчилд тохирох залруулгын хамт оруулна. ХХААХҮЯ нь Дижитал Грийнд ажилладаг гэрээт ажилтанууд шууд Дижитал Грийнээр дамжуулан эсвэл төслийн Гомдол шийдвэрлэх механизм (ГШМ)-ын хүрээнд гомдол мэдүүлэх боломжтой эсэхийг баталгаажуулна.

Төслийн хүрээнд хэрвээ хөдөө орон нутгийн малчдыг цахим хоршоонд элсүүлэх, тэднийг чадавхижуулах, малчдын хоршоонд үзүүлэх үйлчилгээг чиглүүлэх шаардлагатай бол Чиглүүлэгч Агентлагийг ажиллуулж болно. ХААХҮЯ нь Чиглүүлэгч Агентлагийг ажилтанууд болон төслийн хүрээнд үйлчилгээ үзүүлж байгаа гэрээт ажилтануудын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах өөрийн байгууллагын журмыг танилцуулахыг хүсч энэхүү журам нь БОНХС2-ын шаардлагад нийцсэн эсэхийг баталгаажуулна. Хөдөлмөрийн харилцааны зохицуулалтын шаардлагыг Чиглүүлэгч Агентлагтай хийх гэрээний хэлэлцээрт зөрчилд тохирох залруулгын хамт оруулна. ХХААХҮЯ нь Чиглүүлэгч Агентлагт ажилладаг гэрээт ажилтанууд шууд Чиглүүлэгч Агентлагаар дамжуулан эсвэл төслийн Гомдол шийдвэрлэх механизм (ГШМ)-ын хүрээнд гомдол мэдүүлэх боломжтой эсэхийг баталгаажуулна.

Төслийн бүрэлдэхүүн 2-ын хүрээнд малын зөөврийн хашаа болон зөөврийн банн гэх мэт энгийн байгууламж болон бага хэмжээний бүтээмжтэй байгууламжийг санхүүжүүлэх боломжтой. Төслийн хүрээнд ойролцоогоор 30 орчим цэгт зөөврийн дэд бүтэц, мөн төдий хэмжээний бага хэмжээний барилгын ажил хийгдэх ба ингэснээр нийт 60 орчим орон нутгийн ажил гэрээгээр хийгдэх боломжтой. Бага хэмжээний барилгын ажлын нэг төсөлд 4 хүртэлх орон нутгийн ажилтантай нэг зэрэг гэрээ байгуулж болно.

### **3. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТТЭЙ ХОЛБООТОЙ БОЛЗОШГҮЙ ЭРСДЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ**

Малчдыг чадавхижуулж, платформ үүсгэн олон төрлийн үйлчилгээ үзүүлэх цахим хоршоонд нэгдэх боломжтой малчид голчлон төслийн үйл ажиллагаанд хамрагдана. Үүнээс гадна мэргэжил арга зүйн туслалцаа, энгийн байгууламж, жижиг хэмжээний бүтээмжтэй дэд бүтэц болон цахим хоршоонд ажиллах хүчийг санхүүжүүлэх боломжтой. Гэсэн хэдий ч төсөлд дараах хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой эрсдэлүүд үүсч болох ба эдгээр эрсдлээр хязгаарлагдахгүй:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ялгаварлан гадуурхах, хасах,
- Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа болон нөхцөлтэй холбоотой хөдөлмөрийн маргаан, ялангуяа Чиглүүлэгч агентлагт,

- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулийг дагаж мөрдөөгүйтэй холбоотой,
- Бага хэмжээний барилгын ажилтай холбоотой гэмтэл болон осол,
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрмийг дагаж мөрдөөгүйтэй холбоотой үүссэн янз бүрийн түвшний гэмтлүүд.

#### **4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТОВЧ ТОЙМ: ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭНИЙ ХУГАЦАА БА НӨХЦӨЛ**

Монгол улс Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын хэд хэдэн конвенцид нэгдэн орсон бөгөөд эдгээрээс дурдвал:

- C029 –Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенц
- C111 –Ялгаварлан гадуурхалын тухай (хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжил) конвенц
- C138 –Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай конвенц
- C155 –Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай конвенц

Монгол улсын Хөдөлмөрийн хууль (1999) нь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах хууль эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаа, гэрээ, цалин хөлс урамшуулал, амралт чөлөө, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажил эрхлэх боломж, ялгаварлан гадуурхахгүй, тэгш боломж олгох, ажилтнуудын бусадтай эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээрийн зарчмууд зэрэг олон сэдвийг хамардаг. Энэхүү хууль болон түүний шаардлага нь удирдах, гэрээний, олон нийт болон анхан шатны хангамжийн ажилтнууд зэрэг төслийн бүх ажилтануудад хамааралтай.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох хэсгийг доор нэгтгэн харуулав.

*Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа ба нөхцөл*

*21 ба 23дугаар зүйл* – Төслийн ажилтануудыг тэдний ажлын нөхцөл, хугацааг тодорхой, ойлгомжтой бичсэн бичиг баримт болон мэдээллээр хангана. Энэхүү бичиг баримтад тухайн хүний албан тушаал, үүрэг, цалин, ажлын нөхцөл болон хугацааг тусгасан байна.

*49дүгээр зүйл.* Төслийн ажилтануудын цалинг тогтмол олгоно.

*63дугаар зүйл* - Ажил нь шаардлага хангаагүйн улмаас ажилтны нэг сарын цалингаас хэтрэхгүй хэмжээний хохирлыг нөхөн төлүүлэхээс бусад тохиолдолд ажилтаны цалин хөлснөөс суутгал хийхгүй.

*70дугаар зүйл* – Төслийн ажилтны ажлын цаг нь долоо хоногт 40 цаг буюу 5 өдрөөс хэтрэхгүй байна.

*76,79, 103 ба 104дүгээр зүйл* - Бүх ажилтанд жилийн ээлжийн амралт, нийтээр амрах баярын өдөр, жирэмсэний болон амаржсаны амралтыг олгоно.

*Ялгаварлан гадуурхахгүй байх ба тэгш боломж*

*7дугаар зүйл* – Төслийн ажилтануудын хөдөлмөр эрхлэлт нь тэгш боломж, шударга ёсны зарчимд үндэслэнэ.

*Ажилтны төлөөллийн байгууллага*

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажилтанууд өөрийн сонголтонд үндэслэн ажилтаны төлөөллийн байгууллага байгуулах, нэгдэх болон хөндлөнгийн оролцоогүйгээр хамтын хэлэлцээр хийх эрхтэй. Хэрвээ төслийн ажилтанууд ажилтны төлөөллийн байгууллага байгуулахаар шийдсэн тохиолдолд үүнд хүндэтгэлтэй хандаж, ач холбогдол бүхий хэлэлцээр хийхэд шаардлагатай мэдээллээр хангана.

*Ажиллах хүчнийг хамгаалах*

*7 ба 109дүгээр зүйл* - Төслийн хэрэгжилтийн түршид хүүхдийн хөдөлмөр болон албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

*48-аас 60дугаар зүйл* – Төсөлд ажиллаж байгаа бүх ажилтануудад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй тохирсон цалин хөлсийг олгоно.

*Гомдол мэдүүлэх механизм*

Хөдөлмөрийн тухай хууль, БОНХС2-ын дагуу төслийн бүх ажилтнууд ажлын байрны тулгамдсан асуудлыг хөндсөн гомдол мэдүүлэх боломжтой ба ажилд ороход ажилтнуудад гомдол мэдүүлэх механизмын талаар танилцуулсан байна.

## **5. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТОВЧ ТОЙМ: ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙ**

Монгол улсын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулийн дагуу Төслийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлдэг бөгөөд энэ нь гэрээний болон анхан шатны хангамжийн ажилтанаар хязгаарлагдахгүйгээр төслийн үйл ажиллагаанд хамрагдсан нийт ажилтануудад хамаарна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн (2008) тухай хуулийн шаардлагыг нэгтгэн харуулбал:

*7дугаар зүйл* – Барилга байгууламжийг барьж байгуулах, өргөтгөх, тоног төхөөрөмжийг сууриллуулах, засвар хийх зэрэг ажлууд нь тухайн үйл ажиллагаанд хамаарах эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн байна.

*15дугаар зүйл* – Ажил олгогч нь бүх ажилтануудыг тэдний хэрэгцээнд нийцсэн хувийн хамгаалах хувцас хэрэгслээр хангана

*18дугаар зүйл* – Төслийн ажилтнууд эрүүл, аюулгүй ажлын орчинд ажиллах эрхтэй. Шаардлагатай тохиолдолд ажил олгогч нь бүх ажилтнуудаа үйлдвэрийн ослын даатгалд даатгуулна.

*28дугаар зүйл* – Ажил олгогч нь ажилтны хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй (ХЭМАБ) байдалд эрсдэл учруулах бүхий л нөхцөл байдлыг арилгаж, бүх ажилтаны эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тогтолцоог нэвтрүүлнэ.

Төслийн хэрэгжилтийн түршид Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг (2008) биелүүлж, үргэлж дагаж мөрдөнө.

## **6. ХАРИУЦАХ АЖИЛТАН**

МАОЭЗЭНТ-ийн ТХН нь ажил хөдөлмөр болон ажлын нөхцөл гэх мэт харгалзах шаардлагыг дагаж мөрдөх асуудлыг оролцуулан төслийн менежмент болон зохицуулалтын асуудлыг бүхэлд нь

хариуцна. МААЭЗЭНТ-ийн ТХН-ийн Байгаль орчин, нийгмийн хамгааллын мэргэжилтэн нь ажил болон ажлын нөхцөлтэй холбоотой дараах ажлуудыг хариуцан гүйцэтгэнэ:

- Байгаль орчин, нийгмийн хамгааллын менежментийн бодлого (БОНХМБ) дахь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой асуудал болон Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах журам (ХХЗЖ)-ыг бүхэлд нь хэрэгжүүлэх,
- Гүйцэтгэгч ХХЗЖ-д нийцсэн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах төлөвлөгөө болон гэрээлэгчийн Байгаль орчин, нийгэм хамгааллын менежментийн төлөвлөгөө (БОНХМТ) бэлтгэсэн эсэхийг баталгаажуулах,
- Гүйцэтгэгч нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон төслийн ХХЗЖ, БОНХМБ-д тусгасан хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар хүлээсэн үүргээ биелүүлж байгаа эсэхийг хянах,
- Гүйцэтгэгчтэй холбоотой хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх болон аюулгүй байдалтай холбоотой болзошгүй эрсдлийг хянах,
- Төслийн ажилтануудтай холбоотой сургалтыг хянах,
- Төслийн ажилтануудын гомдол мэдүүлэх механизмыг бүрдүүлсэн, хэрэгжүүлж байгаа болон ажилтнууд үүнийг мэддэг эсэхийг баталгаажуулах,
- Хөдөлмөр эрхлэлт болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой ажлын гүйцэтгэлийн талаар Дэлхийн Банканд тайлагнах.

Мөн түүнчлэн МААЭЗЭНТ-ийн ТХН нь төслийн хэрэгжүүлэх, зохион байгуулах үүргээс гадна төслийн ажилтнууд, гүйцэтгэгч болон туслах гүйцэтгэгчдийн сургалтыг хариуцна. Төслийн бүх ажилтанууд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Монгол улсын Хууль (2008)-ийг дагаж мөрдөнө. Төслийн хүрээнд ХХЗЖ-ын хэсэг болох ажилтны гомдол мэдүүлэх механизмыг батлаж, хэрэгжүүлнэ.

## 7. БОДЛОГО БА ЖУРАМ

МААЭЗЭНТ-ийн ТХН нь Здугаар бүлэгт тодорхойлсон хөдөлмөрийн гол асуудлуудад чиглэсэн дараах бодлого журмыг хэрэгжүүлнэ. Бодлогыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай журмыг дор харуулав:

- **Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ХАБЭА).** Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008), БОНХБ-ын БОНХС2 болон төслийн БОНХМБ-ын холбогдох заалтуудын дагуу Гүйцэтгэгч нь барилгын бүх талбайд ажилчид болон орон нутгийн иргэдийг ХАБЭА-н болзошгүй эрсдлээс хамгаалагдсан байдлаар удирдан зохион байгуулна. Гүйцэтгэгч нь төслийн ажилтнуудад мэдээлэл өгөх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтыг явуулах замаар ХАБЭА-н шаардлагын талаарх ойлголт, арга зүй, хэрэгжилт болон хувийн хамгаалах хувцас хэрэгслийг төслийн ажилтнуудад үнэ төлбөргүй хангах заалтыг сурталчлахад төслийн ажилтануудтай идэвхтэй хамтран зөвлөлдөж ажиллана. Мөн Гүйцэтгэгч нь Дэлхийн банкны удирдамжийн дагуу ажлын байран дээрээ КОВИД19-ын халдвар дамжих эрсдлийг бууруулах арга хэмжээ (өдөр тутам халуун хэмжих, хүн хоорондын зай барих, нийтийн бүс/багаж хэрэгслийг тогтмол халдваргүйжүүлэх, сургалт/уулзалтыг задгай талбайд зохион байгуулах гэх мэт)-г хэрэгжүүлнэ.
- **Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт.** Төслийн хүрээний аливаа ажилд (барилгын ажлыг хамруулан) хамрагдах боломжтой төслийн ажилтны насны доод хязгаар нь 18 нас гэж тогтоосон. Насанд хүрээгүй хүмүүсийг ажиллуулахаас сэргийлэхийн тулд бүх гэрээнд насны доод хязгаарын шаардлагыг мөрдөх ба зөрчсөн тохиолдолд ноогдуулах торгуулийг

багтаасан гэрээний заалтыг оруулсан байна. Гүйцэтгэгч нь бүх гэрээт ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээг хийхдээ насыг нь баталгаажуулсан байх шаардлагатай.

- **Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөн.** Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг багасгахын тулд ТХН нь гүйцэтгэгчээс орон нутгийн болон ойр орчмын бүсийн мэргэжилгүй ажиллах хүчнийг давуу эрхтэйгээр ажилд авахыг гэрээний дагуу шаардана.
- **Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа болон ажлын нөхцлийн талаарх хөдөлмөрийн маргаан.** Хөдөлмөрийн маргаанаас зайлсхийхийн тулд төслийн ажилтануудад тодорхой хугацаа, нөхцлийг санал болгоно. ТХН нь төслийн ажилтануудын ажлын байран дах гомдлыг шуурхай шийдвэрлэхийн тулд аливаа үйл ажиллагааг эхлэхийн өмнө тухайн ажилтануудад чиглэсэн гомдол мэдүүлэх механизмтай болсон байна.
- **Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмзэг бүлгийн иргэдийг ялгаварлан гадуурхах, хасах.** Төслийн ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэлт нь тэгш боломж болон шудрага ёсны зарчимд суурилсан бөгөөд ажилд орох, хөлслөх, хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа (цалин урамшууллыг оролцуулан), гэрээ дуусгавар болгох, сургалтанд хамрагдах зэрэг хөдөлмөрийн харилцааны аливаа асуудалд ялгаварлан гадуурхахгүй, хүндэтгэлтэй хандана. Эмзэг бүлгийн иргэдийг (эмэгтэйчүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд гэх мэт) хөдөлмөр эрхлэх боломжоос хасах эрсдлийг шийдвэрлэхийн тулд ТХН нь Гүйцэтгэгчээс ийм хүмүүсийг мэргэжилгүй ажиллах хүчний нэг хэсэг болгож ажиллуулахыг шаарддаг. Мөн Гүйцэтгэгч нь жирэмсэний болон амаржсаны амралтыг оролцуулан ажлын байран дах жендерийн тэгш байдлыг хангахдаа Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999) болон Жендерийн тэгш байдлыг дэмжих хуулийг (2011) дагаж мөрдөх ёстой.

**Хяналт шинжилгээ ба тайлан.** Гүйцэтгэгч нь дээрх бодлого журмын хэрэгжилтийн байдлын талаар сар бүр ТХН-д тайлагнана. Төслийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний амь нас хохирсон эсвэл хүнд гэмтэл авсан тохиолдолд Гүйцэтгэгч энэ талаар нэн даруй ТХН-д мэдэгдэнэ.

**Нас баралт болон ноцтой тохиолдол.** Ажил хөдөлмөрөөс шалтгаалан хүний амь нас хохирсон эсвэл хүнд гэмтсэн тохиолдолд ТХН нь тухайн тохиолдлын талаар Банк болон Монгол улсын холбогдох хуулийн дагуу төрийн байгууллагуудад яаралтай мэдэгдэнэ. Төслийн үйл ажиллагаатай холбоотой тохиолдол болон осол гэмтлийн хор уршгийг арилгах хариу арга хэмжээг авна. ТХН эсвэл холбогдох гүйцэтгэгч цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхийн тулд уг ослын шалтгааныг тогтоох дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай.

## **8. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАС**

Төслийн хүрээнд хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар нь 18 нас байна. Насанд хүрээгүй хүмүүсийг ажиллуулахаас сэргийлэхийн тулд Гүйцэтгэгчийн ажилтай холбоотой бүх гэрээнд насны доод хязгаарын шаардлагыг мөрдөх ба зөрчсөн тохиолдолд ногдуулах торгуулийг багтаасан гэрээний заалтыг оруулсан байх бөгөөд үүнийг мэргэжилгүй ажиллах хүчин болох орон нутгийн иргэдийг оролцуулан бүх оролцогч талуудад сайтар мэдээллэсэн байх ёстой. Гүйцэтгэгч нь бүх гэрээт ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээ хийхдээ насыг нь баталгаажуулсан байх шаардлагатай. Төрсний гэрчилгээ болон регистрийн дугаар зэрэг албан ёсны бичиг баримт дээрх төрсөн өдрийг ажилтны насыг баталгаажуулах зорилгоор тогтмол болон санамсаргүй байдлаар сонгон шалгаж болно. Хэрвээ төсөлд заасан насны хязгаарын хангаагүй төслийн ажилтан төсөлд ажиллаж байгаа тохиолдолд ажил олгогч (гүйцэтгэгч, туслан гүйцэтгэгч эсвэл анхан шатны ханган нийлүүлэгч) хариуцлагынхаа хүрээнд тухайн төслийн ажилтаны гэрээг дуусгавар болгохыг шаардана.



## 9. ГЭРЭЭНИЙ ХУГАЦАА БА НӨХЦӨЛ

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999) нь энэхүү төсөлд оролцож байгаа болон төслөөс цалинжиж байгаа бүх ажилтануудын хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа, нөхцлийг зохицуулах эрх зүйн удирдамж болно. Дараах мэдээллийг тусгасан хөдөлмөрийн гэрээг ажилтанд өгнө. Үүнд: (a) ажилтны нэр; (b) ажилтны хаяг, мэргэжил, нас болон хүйс; (c) ажил олгогчийн нэр, хаяг; (d) гэрээний зорилго, үргэлжлэх хугацаа; (e) ажлын цаг, байр; (f) ажилтанд төлөх цалин хөлс; (g) гэрээг түдгэлзүүлэх болон цуцлах журам. Ажил олгогч болон ажилтаны үндэс угсаанаас хамааран хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа, нөхцлийг оролцогч хоёр талуудад ойлгомжтой хэлээр хийнэ. Гэрээг бичгээр баталгаажуулахаас гадна уг баримт бичгийг ойлгоход бэрхшээлтэй байгаа тохиолдолд ажилтанд гэрээний хугацаа, нөхцлийг талаар амаар тайлбарлаж өгнө.

**Гэрээг цуцлах тухай мэдэгдэл.** Гэрээний талууд хөдөлмөрийн гэрээг дуусгах бол (a) биеийн хөдөлмөр эрхэлдэг ажилтанд 10 хоногоос доошгүй (б) биеийн хөдөлмөр эрхэлдэггүй ажилтанд 30-аас доошгүй хоногийн өмнө бичгээр мэдэгдэх ёстой. Хэрвээ гэрээний үргэлжлэх хугацаа нэг сараас хэтрэхгүй тохиолдолд мэдэгдэл өгөх шаардлагагүй.

**Ажлын цаг.** Төслийн ажилтны ажлын ердийн цаг өдөрт 8 цаг бөгөөд долоо хоногт 40 цагаас хэтрэхгүй.

## 10. ГОМДОЛ МЭДҮҮЛЭХ МЕХАНИЗМ

Гомдлыг шийдвэрлэх байдал нь бодитой, шуурхай, гомдол гаргасан ажилтаны асуудал, хэрэгцээнд хариу арга хэмжээ авахад чиглэсэн байх ёстой. Гомдлоо өөрийн биеэр, утсаар, мессежээр, захидлаар болон цахим шүүдангаар илгээх гэх мэт ажилтнууд гомдлоо мэдүүлэх төрөл бүрийн арга замыг хүлээн зөвшөөрсөн байх хэрэгтэй. Ирүүлсэн гомдлыг тэмдэглэн авч, 1 өдрийн дотор гомдлыг хүлээн авсан талаар мэдэгдэх ёстой. Гомдлыг шийдвэрлэх хугацаа нь гомдлын төрлөөс хамаарах ба ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуй эсвэл аливаа яаралтай асуудлыг нэн даруй шийдвэрлэх хэрэгтэй. Гомдлыг бодит/үндэслэлтэй хугацаанд шийдвэрлэх боломжгүй тохиолдолд гомдол мэдүүлсэн ажилтанд бичгээр мэдэгдэх бөгөөд ингэснээр тухайн ажилтан давж заалдах үйл явцад анхаарлаа хандуулах боломжтой. Мөн гомдол мэдүүлэх механизм нь тодорхой нэргүй гомдол мэдүүлэх, шийдвэрлэх боломжийг олгох ёстой. Гомдол мэдүүлж, санал хэлж байгаа хүн нь нэрээ нууцлахыг хүсэж болно.

МАНЭЭЭЭНТ-ийн ТХН нь ажлын байран дах аливаа асуудлуудын талаар үе үе багийн үүлзалт зохион байгуулна. Ажилтны мэдүүлсэн гомдлыг ТХН-ээс авсан арга хэмжээний хамт тэмдэглэнэ. Гомдол мэдүүлсэн тохиолдлуудын хураангуйг Дэлхийн банканд тогтмол явуулдаг тайлангийн нэг хэсэг болгож тайлагнана. Гомдол мэдүүлсэн ажилтан асуудлыг хурцатгахыг хүссэн эсвэл тодорхой нэргүйгээр асуудал дэвшүүлэх болон/эсвэл өөрийн удирдагч/ажлын нэгжээс бусад хүмүүсд мэдэгдэхийг хүссэн тохиолдолд ажилтан асуудлыг хариуцсан холбогдох орон нутгийн байгууллагад асуудлыг тавьж болно.

## 11. ГҮЙЦЭТГЭГЧТЭЙ ХОЛБООТОЙ ХАРИЛЦААГ ЗОХИЦУУЛАХ

**Гүйцэтгэгчийг сонгох.** МАНЭЭЭЭНТ-ийн ТХН нь хүсэлт болон гүйцэтгэгчтэй холбоотой ажилд Дэлхийн банкны Худалдан авах үйл ажиллагааны стандартын баримт бичгийг ашиглана. Энэ нь хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагуудыг багтаасан байна. ХХААХҮЯ-ийг төлөөлж ТХН нь гэрээт ажилтануудыг ажиллуулах Гүйцэтгэгч нь хууль ёсны,

найдвартай байгууллага эсэх, ХХЗЖ-ын холбогдох шаардлагуудыг мөрдөж ажиллах боломжтой эсэхийг тодруулахын тулд чармайлт гарган ажиллана. Эдгээр шаардлагуудыг тендерийн бичиг баримтад тусгасан байна. Гэрээт ажилтануудыг ажиллуулах Гүйцэтгэгчийг сонгон шалгаруулах явцад ТХН нь дараах мэдээллийг хянан үзэх шаардлагатай. Үүнд:

- Аж ахуй нэгжийн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрөл, бүртгэл, ба зөвшөөрөл,
- Гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах систем болон ХАБЭА-н системийн холбогдох бичиг баримт, хамгийн сүүлийн төслийн ХАБЭА-тай холбоотой гүйцэтгэл,
- Гүйцэтгэгч болон Ханган нийлүүлэгчтэй урьд өмнө хийсэн гэрээ (хөдөлмөр болон ажлын нөхцлийн шаардлагыг тусгасан зүйл, заалтыг харуулсан).

**Гэрээний заалт.** ТХН нь тендерийн бичиг баримтад тусгасан хөдөлмөрийн харилцааны шаардлагуудыг зөрчилд тохирох залруулгын хамт (тухайлбал, холбогдох байгаль орчин, нийгмийн хамгаалал, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагуудыг мөрдөөгүй тохиолдолд Гүйцэтгэгчид төлөх төлбөрийн 10%-ийг суутгах заалт) Гүйцэтгэгчтэй хийх гэрээний хэлэлцээрт тусгана. Хэрвээ туслан гүйцэтгэгч байгаа тохиолдолд ТХН нь Гүйцэтгэгчээс туслан гүйцэтгэгчтэй үүнтэй адилхан шаардлага болон зөрчилд тохирох залруулгыг гэрээний хэлэлцээртээ тусгахыг шаардана.

**Гүйцэтгэлийн хяналт.** ТХН нь Гүйцэтгэгчийн ХХЗЖ-тай холбоотой ажлын гүйцэтгэлийг хянах, зохицуулах журам, эх үүсвэрийг бүрдүүлсэн байна. Хяналт нь гүйцэтгэгчийн нэгтгэсэн тайлан, хөдөлмөрийн харилцааны бүртгэл, төслийн байршил болон ажлын талбайд хийх цэгчилсэн хяналт, хяналт шалгалт гэсэн хэлбэрүүдээр явагдана. Гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн харилцааны бүртгэл, тайлангаас дараах бичиг баримтыг хянан үзэх боломжтой:

- Сонгосон зарим хөдөлмөрийн гэрээнүүд;
- Олон нийт болон ажилчдаас ирүүлсэн гомдол, тэднийг шийдвэрлэсэн байдал;
- ХАБЭА-тай холбоотой эрсдэл болон урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний талаар гэрээт ажилчдад хийсэн сургалтын бүртгэл.