



МОНГОЛ УЛСЫН
ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИССЫН
ГИШҮҮНИЙ ЗӨВЛӨМЖ

2023 оны 01 дугаар сарын 13

№ 05/04

Улаанбаатар хот

ХЯЗГААРЛАГДМАЛ
ХАРИУЦЛАГАТАЙ КОМПАНИЙН
ЗАХИРАЛ ТАНАА

Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.6, 7.1.9, 7.1.11, мөн хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1.1, 29 дүгээр зүйлийн 29.6.4 дэх заалтыг тус тус үндэслэн тус компанийн ажилтнуудын Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ конвенц, дотоодын хууль тогтоомжоор баталгаажуулсан хөдөлмөрлөх эрх, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийллээс ангид байх эрхийн хэрэгжилт болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтэд 2022 оны 10 дугаар сарын 10-ны өдөр хяналт шалгалт хийсэн.

Хяналт шалгалтыг тус компанийн нөхцөл байдалтай газар дээр нь танилцах, ажилтнуудаас санал асуулга авах, ярилцлага хийж, холбогдох албан тушаалтнаас тайлбар авах, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх, хамаарах судалгааг гаргуулан авах зэрэг аргачлалаар явууллаа.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад нийцүүлэн ХХК-ийн захирлын 2022 оны 06 дугаар сарын 25-ны өдрийн 11 дүгээр тушаалаар хөдөлмөрийн дотоод журмыг шинэчлэн баталж, дотоод журмын 7 дугаар бүлэгт ажилтныг ажилд авах, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах талаар тусгасан байна.

Хөдөлмөрийн дотоод журамд цалин хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшуулал, нэг удаагийн буцалтгүй тусламж, байгууллагын олон нийтийн арга хэмжээг нарийвчилан тусгаж, ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр тогтмол хангаж, ажиллаж байгаа нь сайшаалтай байна.

Хяналт шалгалтын үр дүнд анхаарч ажиллах дараах нөхцөл байдал тогтоогдож байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд заасан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох”, 7 дугаар зүйлд заасан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох”, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн “Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгаа”-тай холбоотой зохицуулалтыг орхигдуулсан байна.

2. Дотоод журмын 8 дугаар бүлэгт заасан ажлын цаг, ээлжийн амралтын зохицуулалт ерөнхий байдлаар тусгагдсан байна. 7 хоногийн ердийн ажлын цаг, ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэх хугацаа тодорхойгүй, ээлжийн ажлын цаг, илүү цагийн

D:\2023 on\A4.month1.docx

150070003

зохицуулалтыг тусгаагүй тул Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84-99 дүгээр зүйлд заасны дагуу нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай байна.

3. Мөн дотоод журмын 9 дүгээр бүлэгт ажилтанд үндсэн цалингаас гадна нэмэгдэл, шагнал, урамшуулал олгох механизмыг илүү нарийвчилсан нь сайшаалтай байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109.1-109.3 дахь заалтын дагуу илүү цаг, долоо хоногийн амралтын өдрөөр ажилласан ажилтныг нөхөн амраагаагүй тохиолдолд нэмэгдэл хөлс олгох зохицуулалтыг дотоод журамдаа тусгах шаардлагатай.

4. Хөдөлмөрийн дотоод журмын 12 дугаар бүлэгт заасан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл, хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл буюу зарим ноцтой зөрчлийг тодорхой болгож тусгах шаардлагатай байна.

5. Компани нь жолооч, ачигч, эрх зүйч /гэрээний мэргэжилтэн/-ээр ажиллаж байгаа ажилтантайгаа 1 жилийн хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээг байгуулсан байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 50.1-д заасан хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээнд дээрх албан тушаал хамаарахгүй байгаа тул хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээг байгуулан ажиллуулах шаардлагатай.

6. Хөдөлмөрийн гэрээний 3.2.4-т "Бүх нийтийн амралтын өдрөөр ажилласан тохиолдолд цалин хөлсийг 1.5 хувиар нэмж олгоно" гэсэн зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109.4-т заасан заалттай зөрчилдөж байгаа тул хуульд нийцүүлж 2.0 хувь болгох шаардлагатай байна. Түүнчлэн илүү цаг болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амраагаагүй тохиолдолд цалин хөлсийг 1.5 дахин нэмэгдүүлж олгох болон шөнийн цагт ажилласан ажилтны нэмэгдэл хөлсний зохицуулалтыг тусгаагүй байна.

7. Дотоод журмын 9.2.5-д "Цалингаа нэмэгдүүлэх, албан тушаал дэвших, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах, техник хэрэгслээр хангах, дотоод, гадаад сургалтад хамрагдахтай холбоотой санал хүсэлтээ амаар болон бичгээр өгөх боломжтой. Захирал асуудлыг шийдвэрлэж амаар болон бичгээр хариу өгнө" гэж заасан нь ерөнхий байдлаар тусгасан бөгөөд өргөдөл, гомдлыг бүртгэх бүртгэлийн дэвтрийг хөтөлдөг эсэх, өмнө нь өргөдөл, гомдлуудаа хэрхэн шийдвэрлэсэн нь тодорхойгүй байна.

8. Тус компанийн нөхцөл байдал, баримт материалтай танилцахад эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэг болон хугацаат үзлэгт ажилчдыг хамруулсан талаар ямар ч мэдээлэл байхгүй байна. Үүнээс үзэхэд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, хөдөлмөрийн дотоод журмын холбогдох заалтын хэрэгжилтийг хангаж ажиллаагүй гэж үзэхээр байна.

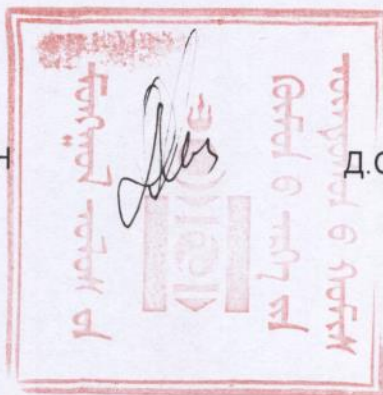
Цаашид дараах арга хэмжээг авч, хэрэгжүүлэх талаар Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.3 дахь хэсэгт заасны дагуу Комиссын гишүүний Зөвлөмжийг хүргүүлэх нь зүйтэй байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.6, 7 дугаар зүйлийн 7.3, 7.4 дэх хэсэгт заасан үүрэг, 122 дугаар зүйлийн 122.1, 122.2 дахь хэсэгт заасан ажил олгогчийн үүрэг, холбогдох бусад заалт, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1, 11.7 дахь хэсэгт заасанд нийцүүлэн Хөдөлмөрийн дотоод журмыг шинэчлэн баталж, мөрдүүлэх;

2. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84-99 дүгээр зүйлд заасны дагуу 7 хоногийн ердийн ажлын цаг, ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэх хугацааг тодорхой болгож, ээлжийн ажлын цаг, илүү цагийн зохицуулалтыг тусгах;
3. Хөдөлмөрийн гэрээнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 49 дүгээр зүйлд заасан гэрээний гол нөхцөл болох хөдөлмөрийн нөхцөл, нэмэлт нөхцөл болох хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэлийг тусгах, хөдөлмөрийн сахилга, гомдол гаргах журмыг нарийвчлан зохицуулах, компани нь жолооч, ачигч, эрх зүйч /гэрээний мэргэжилтэн/-ээр ажиллаж байгаа ажилтантай хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээг байгуулж ажиллуулах;
4. Өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтийн бүртгэл, хяналтыг сайжруулж Архив, албан хэрэг хөтлөлийн тухай хууль, Засгийн газрын 2020 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдрийн 246 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Албан хэрэг хөтлөлтийн нийтлэг журам", Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2021 оны 10 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/222 дугаар тушаалаар батлагдсан "Байгууллагын архивын үйл ажиллагааны нийтлэг журам"-д нийцүүлэх;
5. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1, 14.2 дахь хэсэгт тус тус заасны дагуу ажилтнуудыг эрүүл мэндийн урьдчилсан ба хугацаат үзлэг хийлгэхэд шаардагдах зардлыг ажил олгогч хариуцан, нийт ажилтныг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулж хэвших.

Зөвлөмжийн мөрөөр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний биелэлт, үр дүнг нотлох баримтын хамт Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.2 дахь хэсэгт заасны дагуу 30 хоногийн дотор ирүүлнэ үү.

ГИШҮҮН



Д.СҮНЖИД