

**МОНГОЛ УЛСАД КОВИД 19 ХАЛДВАРААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ХАРИУ АРГА
ХЭМЖЭЭ АВАХ, БЭЛЭН БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТӨСӨЛ (P175730)**

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААГ ЗОХИЦУУЛАХ
УДИРДАМЖИЙН ТӨСӨЛД ОЛОН НИЙТЭД НЭЭЛТТЭЙ
БОЛГОЖ, САНАЛ АВЧ БАЙНА**

Энэхүү Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах удирдамж нь Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж болон ДБ-ын Байгаль орчин, нийгмийн стандарт 2 (ESS2)-ын холбогдох заалтуудын хүрээнд Ковид-19 төсөл (P173799), буцалтгүй тусламжийн (P174571) болон COVID-19 вакцинжуулалтын нэмэлт санхүүжилтийн (P175730) төсөл хэрэгжих үед оролцох нийт ажиллах хүчний хөдөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой эрсдэл ба холбогдох асуудлыг зохицуулахад чиглэгдэнэ.

Энэхүү журам нь Дэлхийн банкны санхүүжилттэй ЭМЯ-ны хэрэгжүүлж буй “**Монгол улсад Ковид 19 халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах, бэлэн байдлыг хангах**” төслийн хэрэгжилтэд оролцох бүх шатны байгууллагын ажилтан, албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад чиглэгдэх бөгөөд төслийн хэрэгжилтийн бүхий л үе шатанд ашиглагдах юм.

Иймд энэхүү Дэлхийн банкны төслийн хэрэгжилтийг ил тод, шударга, олон нийтэд нээлттэй явуулахад иргэд, олон нийтийн санал бодлыг тусгах нь чухал байна.

Иймд та бүхэн саналаа ирүүлж, бидэнтэй хамтран ажиллана уу.

Санал авах хугацаа: 2021 оны 2-р сарын 10

Санал ирүүлэх хэлбэр:

Цахим шуудан: piu@ehp.mn

Утас: Төслийн ажилтан: А. Энжаргал 77077793

FB: Цахим эрүүл мэнд

Вэб хуудас: <http://ehp.mn>

Хаяг: Улаанбаатар, Сүхбаатар дүүрэг, 1-р хороо Олимп 5, Аюуд тауэр 11 давхар 1103 тоот

**МОНГОЛ УЛСЫН КОВИД-19 ТӨСӨЛ (# Р173799), БУЦАЛТГҮЙ ТУСЛАМЖИЙН (Р174571),
КОВИД -19 ВАКЦИНЖУУЛАЛТЫН НЭМЭЛТ САНХҮҮЖИЛТИЙН (Р175730) ТӨСӨЛ**

**МОНГОЛ УЛСЫН КОВИД-19 ТӨСӨЛ (# Р173799), БУЦАЛТГҮЙ
ТУСЛАМЖИЙН (Р174571), КОВИД -19 ВАКЦИНЖУУЛАЛТЫН НЭМЭЛТ
САНХҮҮЖИЛТИЙН (Р175730) ТӨСЛИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААГ
ЗОХИЦУУЛАХ УДИРДАМЖ**

Эрүүл мэндийн яам

2021 оны 1 дүгээр сарын 20-ны өдөр

Агуулга

1. ТӨСЛИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНЫ ТАЛААРХ ТОВЧ ТОЙМ	4
2. АЖЛЫН БАЙРТАЙ ХОЛБООТОЙ ГОЛ ЭРСДЭЛТ ХУЧИН ЗҮЙЛС.....	12
3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ: ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ	17
4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ: ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРҮҮЛ МЭНД АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГАА..	18
5. ХАРИУЦАХ АЖИЛТНУУД	22
6. БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ.....	23
7. АЖИЛТНЫ НАС.....	26
8. ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ.....	27
9. ГОМДЛЫН ТОГТОЛЦОО	32
Хавсралт 1. Удирдах албан тушаалтны ёсзүйн хэм хэмжээ	34
Хавсралт 2. Хувь хүний ёс зүйн дүрэм	38

Энэхүү Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах удирдамж нь Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж болон ДБ-ын Байгаль орчин, нийгмийн стандарт 2 (ESS2)-ын холбогдох заалтуудын хүрээнд Ковид-19 төсөл (P173799), буцалтгүй тусламжийн (P174571) болон COVID-19 вакцинжуулалтын нэмэлт санхүүжилтийн (P175730) төсөл хэрэгжих үед оролцох нийт ажиллах хүчний хөдөлмөрийн аюулгүй байдалтай холбоотой эрсдэл ба холбогдох асуудлыг зохицуулахад чиглэгдэнэ.

1. ТӨСЛИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНЫ ТАЛААРХ ТОВЧ ТОЙМ

Монгол улсад КОВИД-19 -ийн халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах, бэлэн байдлыг хангах төслийн үйл ажиллагааг одоо хэрэгжиж буй цахим эрүүл мэндийн төслийг өргөтгөх хэлбэрээр зохицуулах бөгөөд ЭМЯ-ны одоо байгаа чадавхийг ашиглан, бүх оролцогч талуудтай уялдуулах болно. ЭМЯ нь төв газар, орон нутгийн газруудаараа дамжуулан төслийг хэрэгжүүлэх ба төслийн ерөнхий зохицуулалт, үр дүнгийн хяналт, төслийн хэрэгжилтийн талаар Дэлхийн банктай холбоо барих зэрэг ажлыг хэрэгжүүлэх болно.

Төсөл нь COVID-19-т хариу арга хэмжээ авах, эрсдлийн харилцаа холбоо, хариу арга хэмжээ авах чадавхийг бэхжүүлэх, уялдуулсан олон салбарын хандлагад тулгуурласан хөрөнгө оруулалтын зарим асуудлыг зохицуулах юм. Цаашид эрүүл мэндийн салбарын аймаг, дүүргийн гол эмнэлгүүдийн өвчтөнд үзүүлэх тусламж үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулахад чиглэсэн дутагдалтай байгаа эм, эмнэлгийн тоног төхөөрөмж, хэрэгслэлийн хангамжийг бэхжүүлэхэд чиглэнэ.

КОВИД-19 төсөл нь үндсэн дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсэгтэй. Бүрэлдэхүүн хэсэг 1 нь яаралтай тусламжийн КОВИД -19-ээс урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах асуудлыг шийдвэрлэх бөгөөд КОВИД-19-ийн тархалтыг сааруулах, хязгаарлах, нийгмийн эрүүл мэндийн онцгой байдлын үед бэлэн байдлыг сайжруулах зорилготой юм. Бүрэлдэхүүн хэсэг 2 нь эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх чадавхийг бэхжүүлж, эрэлт ихсэх үед хамгийн чанартай эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх чадвартай эрүүл мэндийн нэн шаардлагатай тусламж үйлчилгээг хүргэхэд чиглэнэ. Бүрэлдэхүүн 3 нь урьдчилан сэргийлэх, бэлэн байдлыг хянах, үнэлэх, эмнэлзүйн болон нийгмийн эрүүл мэндийн судалгааны чадавхийг бэхжүүлэх, улс орон даяар болон дотооддоо хамтарсан сургалтанд хамрагдахад хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийхэд дэмжлэг үзүүлэх болно. Бүрэлдэхүүн хэсэг 4 нь онцгой байдлын үед нэн даруй, үр дүнтэй хариу арга хэмжээ үзүүлэхэд хувь нэмэр оруулах болно. Төслийн хүрээнд гарч болзошгүй тодорхой хэрэгцээнээс хамааран хөрөнгө төвлөрүүлэх боломжийг хангахын тулд тэг үнэ цэнэтэй бүрэлдэхүүн хэсгийг оруулсан болно.

Төслийн ажилчдын тоо, шинж чанар

Төслийн үйл ажиллагаанд төслийн дөрвөн төрлийн ажилчдыг хамруулдаг. Үүнд:

- (i) **Үндсэн ажилчид**¹- КОВИД-19 төсөлд ажилладаг эсвэл шууд хамааралтай ажилчид хамаарна. Үүнд:
- a. КОВИД-19 төсөлд ажилладаг, төсөл хэрэгжүүлэхэд шууд оролцдог Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж (ТХН) -ийн ажилтнууд,
 - b. КОВИД-19 төсөл хэрэгжүүлэх нэгжийн үйл ажиллагаагаа шууд тайлагнадаг төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагууд. Үүнд:
 - i. Эрүүл мэндийн яам (ЭМЯ)
 - ii. Халдварт өвчин судлалын үндэсний төв (ХӨСҮТ),
 - iii. Нийгмийн эрүүл мэндийн үндэсний төв (НЭМҮТ)
 - iv. Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төв (ЗӨСҮТ)
 - v. Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв (ЭМХТ)
 - vi. Хүүхэд, эхийн эрүүл мэндийн үндэсний төв (ГССҮТ)
 - vii. Нийслэлийн эрүүл мэндийн газар (НЭМГ)
 - viii. Улсын гуравдугаар төв эмнэлэг - Шастины нэрэмжит төв эмнэлэг;
 - ix. Хан-Уул дүүргийн Эх хүүхдийн эрүүл мэндийн төв эмнэлэг;
 - x. Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургуулийн харъяа Монгол-Японы эмнэлэг;
 - xi. Аймаг, дүүргийн эрүүл мэндийн газар
 - xii. Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар (МХЕГ)
 - xiii. Онцгой байдлын ерөнхий газар (ОБЕГ)
 - xiv. Цагдаагийн ерөнхий газар (ЦЕГ)
 - xv. Хил хамгаалах ерөнхий газар (ХХЕГ)
 - xvi. Хороо/ Баг
 - c. Төслийн чадавх бэхжүүлэх болон төслийн хүрээнд хийгдэх бүтээгдэхүүнийг хийхээр тусгайлан гэрээ байгуулсан ТББ-ын ажилтан/ажилтнууд.
 - d. Төслийн чадавх бэхжүүлэх болон төслийн хүрээнд хийгдэх бүтээгдэхүүнийг хийхээр сонгогдсон зөвлөх болон зөвлөх бус үйл ажиллагааны компаниуд.
 - e. КОВИД-19 төслийн хүрээнд үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэхээр гэрээлсэн бие даасан зөвлөх (гадаад болон дотоодын)

¹ Төсөлтэй холбоотойгоор Зээлдэгчийн удирдлагад эсвэл төсөл хэрэгжүүлэхэд шууд оролцдог хүмүүс (төсөл хэрэгжүүлэгч ба төсөл хэрэгжүүлэгч агентлагуудыг оролцуулан)

- (ii) **Гэрээт ажилтан**² – доор дурьдсан гуравдагч этгээдээр дамжуулан гэрээ байгуулсан ажилтан, Үүнд:
 - a. Төслийн чадавх бэхжүүлэх болон төслийн хүрээнд хийгдэх бүтээгдэхүүнийг хийхээр сонгогдсон зөвлөх болон зөвлөх бус үйл ажиллагааны компаниуд;
 - b. Төслийн чадавх бэхжүүлэх болон төслийн хүрээнд хийгдэх бүтээгдэхүүнийг хийхээр сонгогдсон компани эсвэл ТББ;
 - c. Вакцины төв агуулахын өргөтгөл, УХАЦБ, хүчилтөрөгчийн бага оюрын үйлдвэр зэргийн жижиг хэмжээний барилгын ажил хийхээр сонгогдсон компани;
- (iii) **Анхан шатны хангамжийн ажилчид**³ - Эмнэлгийн тоног төхөөрөмж, эм, вакцин болон бусад бараа бүтээгдэхүүнийг нийлүүлэгч компанийн ажилчид.
- (iv) **Олон нийтийн ажилчид** – Вакцинжуулалт хийх, КОВИД -19 эмчилгээ хийх, ажиглан тусгаарлах цэгүүдэд ажиллах сайн дурын ажилтнуудыг дайчилгаанд оролцох ажилчид.
 - a. Эмчилгээ болон вакцинжуулалтын ажилд дайчлагдах сайн дурын ажилтнууд болон тэтгэвэрт гарсан эмч нар
 - b. Эмчилгээ болон вакцинжуулалтыг ажилд дайчлагдах резидент эмч болон анагаахын төгсөх дамжааны оюутнууд.

Төсөл хэрэгжилтийн бүх үе шатны үйл ажилагаанд оролцох үндсэн болон гэрээт ажилчдын нийт тоо хараахан тодорхой болоогүй байгаа ч ойролцоогоор 17000 хүн ажиллах магадлалтай байна.

КОВИД -19-ИЙН ТУХАЙД:

Энэхүү төслийг хэрэгжүүлэхэд олон төрлийн ажилчид хамрагдах бөгөөд тэдний зарим нь КОВИД-19-ийн халдварт өртөлтийн асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа эрхэлдэг. Доорх чиглэлээр эрхэлж буй үйл ажиллагааг ангилавал (I) чадавхийг бэхжүүлэх, барилга байгууламж барих, тусгаарлах байранд ажиллах, эмчилгээний цэгүүд байгуулах, вакцин тээвэрлэх, хадгалах, эмнэлгийн аюултай болон энгийн хог хаягдлыг зайлуулах, тээвэрлэх зэрэг төслийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх (ii) бусад үйл ажиллагаа эрхлэх ажилчдын төрөл багтана.

Эрүүл мэндийн ажилчдаас гадна тэргүн эгнээнд ажиллаж буй бусад салбарын ажилчдыг анхаарч үзэх хэрэгтэй. Үүнд хүнсний бүтээгдэхүүний хангамж, хүргэлт, бэлтгэл зэрэг үйлчилгээ үзүүлдэг хүмүүс; тохижилт үйлчилгээний ажилчид; эмийн сан; мэргэжлийн хяналтын байгууллагын ажилчид, аюулгүй байдлын алба; нийтийн тээврийн ажилчид хамрагдана. Мөн зарим тохолдолд

² Гуравдагч этгээдээр дамжуулан гэрээ байгуулсан ажилтан. Төслийн хүрээнд зайлшгүй бий болох хийж гүйцэтгэхгүй бол төсөл үргэлжлэж болохгүй байх төслийн үндсэн бүтээгдэхүүн болон үйлчилгээ.

³ They are those suppliers who, on an ongoing basis, provide directly to the project goods and materials essential for the core functions of the project.

цагдаа, хил хамгаалах ерөнхий газрын харъяаллын цэргийнхний үйл ажиллагааг дэмжих, хэрэгжүүлэхэд ашиглагдах болно.

Төрийн захиргааны албан хаагчид төсөлд хамрагдах тохиолдолд бүтэн болон хагас цагаар ажиллах тохиолдолд тэдний хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны тодорхойлолтыг бичих шаардлагатай. ESS2 нь одоо ажиллаж буй Засгийн газрын байгууллагуудын хөдөлмөрийн гэрээ, хэлэлцээрийн нөхцлийг дагаж мөрддөг болно. Гэхдээ тэдний эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг харгалзан үзэх шаардлагатай бөгөөд хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлыг хангах, түүний дотор КОВИД -19-тэй холбоотой асуудлыг тусгах хэрэгтэй. Засгийн газрын агентлагийн зарим ажилчид онцгой байдлын улмаас өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа халдвартай тэмцэх хамаардаггүй ч онцгой нөхцөл байдлын улмаас энэ үйл ажиллагаанд татагдан оролцож байна.

Доор жагсаасан ажлын байрнуудад КОВИД-19-ийн нөхцөл байдлын улмаас халдварт өртөх эсрэдэл нэмэгддэг тул тэдгээрийг тодорхойлж, аль болох энэ хэсэгт тооцоолсон тоо, ажлын төрөл, хугацаа, холбогдох нөхцөл, тэдгээрийн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны тодорхойлолтыг багтаасан байх ёстой.

- **Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтан:** Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнууд төсөлд шүүд үндсэн болон гэрээт ажилтан (гүйцэтгэгч, туслан гүйцэтгэгч) эсвэл төрийн албан хаагчийн хувьд оролцож болно. Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнууд КОВИД -19-өөр өвдсөн өвчтөн, ажилчдыг үнэлэх, эмчлэх зэрэг олон төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлж болно. Вакцин хийлгэж буй хүмүүсийн мэдээллийг бүртгэх, олон нийтэд вакцин хийлгэх; сэжигтэй, батлагдсан тохиолдлын талаар нийгмийн эрүүл мэндийн талаар мэдээлэх журмыг тогтоох; холбогдох ажилчдыг оролцуулан халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хянах, вакцинжуулалт, нийгмийн эрүүл мэндийн талаархи үнэн зөв мэдээллийг өгөх, бэхжүүлэх үйл ажиллагааг гардан гүйцэтгэнэ. КОВИД-19-ийн эсрэг вакцинжуулалтын ач холбогдлыг харгалзан авч үзвэл эрүүл мэндийн байгууллагын ажилчдаас гадна бусад хүмүүс вакцинжуулалтын хөтөлбөрт хамруулах, эсвэл дэмжих үйл ажиллагаанд оролцож магадгүй юм. Энэ хүрээнд ажиллагсад нь эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэгчид болон нийгмийн бусад гишүүд, ялангуяа эрүүл мэндийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ авахад хязгаарлагдмал үндэсний цөөнхийн бүлгийн хүн амыг багтааж болно. Тэдгээрийг төсөлд хамрагдах боломж олгох зохицуулалтыг анхаарч үзэх хэрэгтэй. Тэд үндсэн болон гэрээт ажилчид эсвэл олон нийтийн ажилчдын хувиар төсөлд хамрагдаж болно.
- **Хог хаягдлын менежментийн ажилчид:** Хог хаягдлын менежментийн ажилчид, түүний дотор ариун цэврийн байгууламжийн ажилтнууд уг төсөлд ихэвчлэн гүйцэтгэгч эсвэл туслан гүйцэтгэгчээр оролцож болно.
- **Туслах болон сайн дурын ажилтнууд:** Вакцин түгээхэд оролцох үйлчлэгч, харуул, жолооч, мэдээлэл цуглуулах ажилд оролцсон хүмүүс эсвэл сайн дурын ажилтнууд гэх мэт туслах ажилтнууд төсөлд үндсэн болон гэрээт ажилчид эсвэл олон нийтийн ажилчдын хувиар төсөлд оролцож болно.
- **Шилжин суурьшсан ажилчид:** Шилжин сууршиж ажиллах ажилчид нь их бага хэмжээний барилгын ажлын гол цөмийг нугалах ажилчид/тусгаарлах байранд дор хаяж 14 хоног (2 долоо хоног) ажиллах резидент эмч нар/дайчлагдан ажиллах тэтгэвэрт гарсан эмч,

эмнэлгийн ажилтнууд болно. Энэ нь ажлын байрандаа болон орон нутгийн иргэдэд КОВИД-19-ийн халдвар дамжуулах эрсдлийн нэмэгдүүлж буй олон төрлийн асуудлыг үүсгэдэг. Эдгээр шилжин суурьшин ажилчид нь зөвхөн гадаад улсаас ирсэн ажилчид бус бусад дүүрэг/аймаг/сумаас дайчлагдан ирж буй ажилчид болно. Тэд (дотоодын болон гадаадын) төсөл дээр ажиллах магадлалтай байгаа тохиолдолд тэдгээрийг энэ хэсэгт оролцуулан тодорхойлно. Илүү дэлгэрэнгүй мэдээллийг [World Bank's Interim Note: COVID-19 Considerations in Construction/Civil Works Projects \(which supplements the COVID-19 Infection and Prevention Control Protocol\), specifically Section 5 \(a\) which discusses assessing the workforce characteristics](#) Дэлхийн банкны энэхүү линкээс авна уу.

Доорх хүснэгт 1-д төсөлд хамрагдах ажилчдын тоо, төрөл зэргийг харуулав. Төсөлд хамрагдах үйл ажиллагааны төрлийг төслийн бүрэлдэхүүн хэсэг бүрээр тооцоолон харуулав.

Хүснэгт 1. Төсөлд ажиллах ажилчдын төрөл, тоо шаардлага

Тодорхойлолт	Тооцоолж буй нийт ажилчдын тоо болон байршил	Ажиллах хүчний ажиллах цаг хугацаа	Төслийн бүрэлдэхүүн хэсэгт ажиллах байдал			
			Нэгдүгээр бүрэлдэхүүн хэсэг	Хоёрдугаар бүрэлдэхүүн хэсэг	Гуравдугаар бүрэлдэхүүн хэсэг	Дөрөвдүгээр бүрэлдэхүүн хэсэг
Үндсэн ажилтан						
НТХН-ийн ажилтан	10 үндсэн ажилтан УБ хотод байршин ажиллана	Төсөл хэрэгжих бүх хугацаанд ажиллана	Төслийн бүхий л бүрэлдэхүүн хэсэгт ажиллана.			
КОВИД-19 төслийн шууд тайлагнадаг төрийн байгууллагын ажилтнууд	Ойролцоогоор 9400 гаруй ажилтан Тэд УБ хол болон 21 аймгийн төвд байршин, ажиллах болно. (Баг, хорооны ажилчид вакцинжуулалтын үйл ажиллагаанд илүү оролцоотой ажиллах болно).	Төслийн ажлын төлөвлөгөөний дагуу шаардлагатай үед ажиллана.	Ажилтнууд: <ul style="list-style-type: none">• ЭМЯ (5)• ХӨСҮТ (3),• НЭМҮТ (10)• ЗӨСҮТ (10)• ЭМХТ (5)• НССМН (3)• НЭМГ (3)• АЭМГ/Дүүргийн ЭМГ (30)• МХЕГ (50)• ОБЕГ (100)• ТХГН-ийн (100)• GABP (150)• АЭМГ/Дүүргийн ЭМГ (60)• МХЕГ (5)• ОБЕГ (5)• ЦЕГ (5)• ХХЕГ (10)	Ажилтнууд: <ul style="list-style-type: none">• ЭМЯ (5)• ХӨСҮТ (3),• НЭМҮТ (10)• ЗӨСҮТ (10)• Улсын гуравдугаар төв эмнэлэг (10);• ХУД-ийн эх хүүхдийн төв эмнэлэг (10);• АШУУИС-ийн МЯЭ (10);• Сум, өрхийн эрүүл мэндийн төвийн вакцинжуулалтын тасгийн ажилтнууд (8800)	Ажилтнууд: <ul style="list-style-type: none">• ЭМЯ (5)• ХӨСҮТ (4)• НЭМҮТ (5)• ЗӨСҮТ (5)• ЭМХТ (5)	Ажилтнууд: <ul style="list-style-type: none">• ЭМЯ (5)• ХӨСҮТ (4)• НЭМҮТ (5)• ЗӨСҮТ (5)

Бие даасан зөвлөх	Нийт зөвлөх 20 Тэд УБ хотод гол төлөв ажиллах бөгөөд шаардлагатай бол орон нутагт томилолтоор ажиллана	Төслийн ажлын төлөвлөгөөний дагуу шаардлагатай үед ажиллана.	Эрсдэлийн үеийн харилцаа холбоо, олон нийтийг идэвхжүүлэх үйл ажиллагаа, КОВИД-19-ийн хариу арга хэмжээ, вакцинжуулалтын тусламж үйлчилгээтэй холбоотой тусгай үйл ажиллагаа зэрэгт хөлслөн ажиллуулах зөвлөхүүд.	КОВИД-19-ийн хариу арга хэмжээ, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний үр дүнтэй хэрэгжилтийг дэмжих зорилгоор хөлсөлсөн зөвлөхүүд нь КОВИД-19 цартахлын үеийн яаралтай тусламжийг хэрэгжүүлэх юм.	Талбарын тархвар судлалын чадавхийг бэхжүүлэх, үнэлгээ хийх зэрэг үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх зөвлөхүүд.	ХШҮ-ийг дэмжих, вакцинжуулалтад хяналт тавих гэх мэт ажилд авах зөвлөхүүд.
Гэрээт ажилчид						
Зөвлөх болон зөвлөх бус үйлчилгээ эрхэлдэг компани, бараа материалын нийлүүлэгчид (хувийн компани эсвэл ТББ байж болно)	Тооцолж буй нийт ажилчид: 20-30 (УБ хотод байршина)	2020 оны 4-р улирлаас 2023 оны 1 дүгээр улирлын хооронд төслийн ажлын төлөвлөгөөний дагуу.	Ажиллагсад: • Төслийн материалыг хэвлэх компани; • Хэвлэл мэдээлэл, сурталчилгааны бүтээгдэхүүн, үйл ажиллагааны чиглэлээр ажилладаг гэрээ байгуулсан компаниуд			
Бараа бүтээгдэхүүн тээвэрлэх компанийн ажилчид	Тооцолж буй нийт ажилчид: 30-50	2020 оны 3 дугаар улирлаас 2023 оны 2 дугаар улиралд		Заасан бараа, тоног төхөөрөмжийг тээвэрлэхээс гэрээ хийсэн байгууллага		
Вакцины төв агуулахын өргөтгөлийн барилгад ажиллах ажилчид	Тооцолж буй нийт ажилчид: 20-50	2021 оны 3 дугаар улирлаас 2023 оны 3 дугаар улиралд		Ажилчид: • Вакцины төв агуулахын өргөтгөлийн барилга		
УХАЦБ-ын барих компанийн ажилчид	Тооцолж буй нийт ажилчид: 50-100	2020 оны 3 дугаар улирлаас 2023 оны 2 дугаар улиралд		Ажилчид:		

				<ul style="list-style-type: none"> УХАЦБ-ын барих компани 		
Хүчилтөрөгийн бага одрын үйлдвэр барих компанийн ажилчид	Тооцолж буй нийт ажилчид: 30-50	2020 оны 3 дугаар улирлаас 2023 оны 4 дугаар улиралд		Ажилчид: <ul style="list-style-type: none"> Хүчилтөрөгийн бага одрын үйлдвэр барих компани 		
Анхан шатны хангамжийн ажилчид						
Эмнэлгийн тоног төхөөрөмж, эм, вакцин, бусад бараа бүтээгдэхүүнийг нийлүүлэгч компаниудын ажилчид.	Тооцолж буй ажилтны тоо: 200 (Нийт улсын хэмжээнд байршина)	2020 оны 1 дүгээр улирлаас 2023 оны 4 дугаар улиралд Төслийн ажлын төлөвлөгөөний дагуу шаардлагатай үед ажиллана		Ажилчид: <ul style="list-style-type: none"> Төрөл бүрийн бараа бүтгээдэхүүн тээвэрлэхээр гэрээ хийсэн компани 		
Олон нийтйн ажилтан						
Вакцины тусламж үйлчилгээ үзүүлэх, КОВИД-19-ийн эмчилгээ хийх, тусгаардах байранд ажиллах үйл ажиллагаанд сайн дурынхныг дайчлах боломжтой.	Тооцолж буй ажилтны тоо: 7800 (Нийт улсын хэмжээнд байршина)	2020 оны 2 дугаар улирлаас 2023 оны 1 дүгээр улиралд Дархлаажуулалт хийх төлөвлөгөөний дагуу шаардлагатай үед ажиллах болно.	Дайчлах сайн дурын ажилтнууд (7800) <ul style="list-style-type: none"> Вакцинжуулалт хийх үед дайчлагдах ажилтан КОВИД-19 -ийн эмчилгээний эмчилгээ ба тусгаарлагдах байранд ажиллах сайн дурынхан Хорио цээрийн станцын үүрэг. Хороо, багийн хэсэг Идэвхүүлэх ажилчид КОВИД-19ийн эсрэг вакцинжуулалтад хамрагдах сайн дурынхан Хороо болон багийн хэсгийн ахлагч нар 			

2. АЖЛЫН БАЙРТАЙ ХОЛБООТОЙ ГОЛ ЭРСДЭЛТ ХҮЧИН ЗҮЙЛС

2.1 Үндсэн ажилтан

Нэгдсэн төсөл хэрэгжүүлэх нэгж (НТХН). КОВИД-19 төслийн нэгжид ажилтан шинээр НТХН-д авна. НТХН-ийн ажилтан эрэгтэй эмэгтэй аль хүйсийн хүмүүсээс бүрдэх бөгөөд ажилтнуудыг доор харуулав. Үүнд:

1. Төслийн зохицуулагч;
2. Био инженер;
3. Орчны ба хөдөлмрийн эрүүл мэндийн мэргэжилтэн;
4. Эрсдэлийн үеийн харилцаа холбоо, олон нийтийн оролцооны мэргэжилтэн;
5. Санхүүгийн мэргэжилтэн;
6. Худалдан авах ажиллагааны мэргэжилтэн;
7. Худалдан авах ажиллагааны мэргэжилтэн;
8. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний мэргэжилтэн;
9. Вакцины мэргэжилтэн;
10. Төслийн жолооч.

НТХН-ийн ажилтнуудыг тодорхой хугацаатай гэрээгээр ажиллуулна. Тэдний хөлсөөр ажиллах гэрээний нөхцлийг Монгол Улсын Сангийн яамнаас баталсан журмаар зохицуулна⁴. НТХН-ийн ажилтнууд Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд хамрагдах бөгөөд тэдний ажиллах нөхцөл Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу байх болно. ТХН-ийн ажилтнуудын хөдөлмөрийн эрсдэлийг бага гэж үзэж байна.

Төрийн байгууллагын ажилтан

Төслийн дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсгийн үйл ажиллагаанд дараах байгууллагуудын төрийн захиргааны (эрүүл мэндийн ажилтнууд, эрүүл мэндийн хог хаягдлын менежмент) эсвэл төрийн үйлчилгээний ажилтнууд хамрагдана. Үүнд:

- Эрүүл мэндийн яам (ЭМЯ)
- Халдварт өвчин судлалын үндэсний төв (ХӨСҮТ),
- Нийгмийн эрүүл мэндийн үндэсний төв (НЭМҮТ)
- Зоонозын өвчин судлалын үндэсний төв (ЗӨСҮТ)
- Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв (ЭМХТ)
- Хүүхэд, эхийн эрүүл мэндийн үндэсний төв (ГССҮТ)
- Нийслэлийн эрүүл мэндийн газар (НЭМГ)

⁴Засгийн газрын гадаад зээлийн хөрөнгийг ашиглах, эдгээр хөрөнгөөр санхүүжих төсөл, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, зохион байгуулах, санхүүжүүлэх, хяналт тавих, үнэлэх журам, №.196 (2015)

- Улсын гуравдугаар төв эмнэлэг - Шастины нэрэмжит төв эмнэлэг;
- Хан-Уул дүүргийн Эх хүүхдийн эрүүл мэндийн төв эмнэлэг;
- Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургуулийн харъяа Монгол-Японы эмнэлэг;
- Аймаг, дүүргийн эрүүл мэндийн газар
- Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар (МХЕГ)
- Онцгой байдлын ерөнхий газар (ОБЕГ)
- Цагдаагийн ерөнхий газар (ЦЕГ)
- Хил хамгаалах ерөнхий газар (ХХЕГ)
- Хороо, Баг

Төрийн албаны ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцааг Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу ажиллуулдаг бөгөөд тэдгээрийн ажиллах нөхцөл, нөхцлийг (ажлын цаг, амралтын хугацаа, цалин хөлс, жилийн амралт, чөлөө, ажил дуусах хугацааг багтаасан) Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Монгол Улсын холбогдох бусад хууль тогтоомжоор зохицуулдаг. Гэрээний нөхцлүүд, түүнийг цуцлах, ажлаас халах зэрэг бодит нөхцөлийг Монгол Улсын холбогдох эрх бүхий байгууллагууд, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх үүрэг дагаж мөрдөнө.

Төслийн энэ дэд бүлгийн ажилчдын хөдөлмөрийн эрсдэлийг бага гэж үзэж байна. Бүх үндсэн ажилчид хөдөлмөрийн гэрээнд гарын үсэг зурах эрхээ эдлэх болно. Төрийн албаны ажилтнууд хуулиар олгогдсон эрхээ зөрчсөн тохиолдолд нөхөн төлбөр авахыг шаардах эрхтэй. Үндсэн ажилчдын хувьд хөдөлмөрийн зарим эрсдэл байж болно, жишээлбэл, өдөр тутмын ажлын цаг эсвэл жилийн бүрэн амралтыг хангалтгүй мөрдөх; ажлын байрны дарамт шахалт гэх мэт. Гэхдээ эдгээр эрсдэлийг төслийн онцлог эрсдэл гэж үзэхгүй харин хөдөлмөрийн зах зээлийн давтагдашгүй асуудлын нэг гэж үздэг. Төслийн үйл ажиллагаа нь Засгийн газрын агентлаг, байгууллагуудаас төслийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зорилгоор ажилтнуудаа нэмж ажиллуулах шаардлагагүй болно.

2.2 Бие даасан зөвлөх (үндэсний болон олон улсын)

Төсөлд үндэсний болон олон улсын (шаардлагатай бол) бие даасан зөвлөхүүд ажиглаж болно. Эдгээр бие даасан зөвлөхүүдийг сонгон шалгаруулалтын журмаар шалгаруулж авах бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хориглосон үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүйгээр зөвхөн горилогчийн мэргэшилд тулгуурлан шийдвэрийг гаргадаг. Зөвлөхүүдийн хамгийн бага нас 18 нас байх ёстой болно. Төслийн энэ дэд бүлгийн ажилчдын хөдөлмөрийн эрсдэлийг бага гэж үзэж байна.

Төслийн бие даасан зөвлөх тус бүртэй зөвлөх үйлчилгээний гэрээ байгуулах бөгөөд гэрээний загварыг төслийн Худалдан авах ажиллагааны гарын авлагад тусгасан болно. Зөвлөх үйлчилгээний гэрээний үндсэн нөхцөл нь дараахь зүйлийг агуулна. Үүнд:

- Зөвлөхүүд төслийн хүрээнд хариуцсан ажлаа цаг хугацаанд нь хүлээлгэн өгсний дараа төлбөрийг нь хойшлуулалгүйгээр төлөх бөгөөд үйл ажиллагаагаа хүлээлгэн өгсний даарал төлбөрөө шаардах эрхтэй;
- Монгол Улсын Татварын тухай хуульд заасны дагуу зөвхөн хүн амын орлогын албан татварыг төлбөрөөс суутгана; (олон улсын зөвлөхийн хувьд) буцах тээврийн хөлс, амьжиргааны төлбөр, визний зардлыг буцаан олгох;
- Зөвлөх нь нийгмийн даатгал болон бусад даатгалыг өөрөө хариуцах үүрэгтэй;
- Зөвлөх нь шаардлагатай бол төслийн оффис ашиглах эрхтэй;
- Зөвлөх нь төслийн гомдлыг хянан шийдвэрлэх механизмаар дамжуулан зөвлөх үйлчилгээний гэрээнээс үүдэлтэй асуудалтай холбогдсон асуудлыг тавих эрхтэй;
- Зөвлөх нь гэрээний дагуу тохиролцсон аливаа ажил, гүйцэтгэлийг гуравдагч этгээдэд шилжүүлэхгүй байх ёстой.

2.3 Гэрээт ажилтан

2.3.1 Жижиг хэмжээний барилгын ажлын ажилтан

Вакцины төв агуулахын өргөтгөл, УХАЦБ барих болон 2-р бүрэлдэхүүн хэсгийн хүрээнд байгуулах бага оврын хүчилтөрөгчийн үйлдвэр суурилуулах жижиг хэмжээний барилгын ажилд ойролцоогоор 60 ажилчин ажиллах болно. Эдгээр ажилчид нь жижиг хэмжээний барилгын ажлыг гүйцэтгэхээр сонгогдсон гэрээт гүйцэтгэгч/ажиллагсад байх юм. Гэрээт байгууллагыг сонгон шалгаруулалтаар сонгоно. Тендерийн үеэр гэрээлэгчийн хөдөлмөрийн харилцааны шаардлагыг хянан үзэх бөгөөд үүнд доорх зүйлс багтана

- Тендерт оролцогч ажилчдадаа хөдөлмөрийн гэрээ санал болгосон байх;
- Тендерт оролцогч нь улирлын чанартай ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг харилцан гарын үсэг зурж баталгаажуулсан байх бөгөөд ажилчин бүртэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үүрэг амлалт өгсөн байх;
- Тендерт оролцогч нь ХАБЭА-н шаардлагыг ажлын байран дээр ашиглах чадварыг тусгасан байх ба хувийн хамгаалах хэрэгслээр хангах асуудал үүнд багтана;
- Ажилчдаа ажлын байрны ёс зүйн дүрэм (АБЁЗД) -ийн талаар мэдээлэх, чиглүүлэх, талбайн менежер, ажилчин тус бүрт гарын үсэг зурж баталгаажуулах үүрэг амлалт авсан байх;
- Ажилчдад гомдол барагдуулах тогтолцоонд хамрагдах эрхийнх нь талаар мэдээлэх үүрэгтэй.

Өргөтгөлийн ажил болон УХАЦБ барих ажил нь жижиг хэмжээний барилгын ажил байх тул гэрээлэгчид заавал барилгын инженер эсвэл ХАБЭА-н орон тооны инженер байх албагүй боловч ийм хүний нөөцтэй байх нь давуу тал болно.

Ажлын байрны АБЁЗД-д нь ажилчдын хариуцлагатай зан үйлийн дараахь арга хэмжээг багтаана (үүгээр хязгаарлахгүй).

- хамгаалах малгай, багаж хэрэгслийг өмсөн, үндэсний стандартад заасан ХАБЭА-н шаардлагыг дагаж мөрдөх;
- ажлын байран дахь осол, гэмтэлд хүргэж болзошгүй эрсдэлтэй зан үйлээс зайлсхийх;
- хамт ажиллагсад болон олон нийтийн эмэгтэйчүүд, хүүхдүүдэд бэлгийн дарамт үзүүлэхээс зайлсхийх;

- хамт ажиллагсад, эрэгтэй, эмэгтэй бусад хүмүүстэй харьцах, хамт олон, түүний дотор бусад хүмүүстэй хүндэтгэлтэй харьцах, ялгаварлан гадурхах, ажлын байран дахь дарамт шахалтаас ангид байх.
- ажлын цагаар согтууруулах ундаа хэрэглэхээс зайлсхийх;
- ажлын байран дээр хэрүүл маргаан, зодоон гарахаас зайлсхийх зэрэг болно.

2.3.2 Дотоодын тээврийн компанийн ажилтнууд (хувийн хэвшлийн байгууллагууд)

Монгол улсын хилээс ачааг ачиж тээвэрлэхээр сонгогдсон ачаа тээвэрлэлтийн компанийн ажилтнуудыг гэрээт ажилчин гэж үзнэ. Төсөл хэрэгжих хугацаанд шаардагдах эдгээр ажилчдын тоо нь ойролцоогоор 20-30 хүн байна. Дотоод тээврийн компаниас төслийн ачилт, хадгалах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зорилгоор нэмэлт ажилчдыг ажиллуулах шаардлагагүй болно. Тиймээс гэрээт ажилчид нь ачилтын компанийн одоо ажиллаж байгаа ажилчид юм. Компани нь ажилчдаа Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажилд авч, ажиллуулах ёстой гэж үзэж байгаа бөгөөд ажилчидтайгаа байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлүүд нь Монгол Улсын холбогдох байгууллагууд, шүүхээр шийдвэрлэгдэх боломжтой байх ёстой.

Ажилчид тээврийн жолооч нар болон ачаа бараа тээвэрлэх, хадгалах шийдвэр гаргах менежерүүдээс бүрдэнэ. Гүйцэтгэх үндсэн ажлууд нь улсын хил дээр ирсэн ачааг ачих, тээвэрлэх хадгалах, хэрэглэгчдэд хүргэх ажил багтана. Эдгээр ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой хөдөлмөрийн эрсдлийг дунд зэрэг гэж үзэж байна. Гэхдээ компанитай хийсэн ачилт, тээвэрлэлт, хадгалалтын гэрээ нь ажилтнуудаа ажиллуулах, тэдний Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шаардлагыг хангаж, биелүүлсэн байх үүрэгтэй. Мөн КОВИД-19 цар тахлын үеийн аюулгүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэсэн байх шаардлагатай.

2.3.3 Зөвлөх болон зөвлөх бус компаниудын ажиллагсад, ТББ, бараа нийлүүлэгчид

Зөвлөх болон зөвлөх бус үйлчилгээ үзүүлдэг компани болон ТББ-уудын ажилтнууд ихэвчлэн эрсдэлийн үеийн харилцаа холбоо, олон нийтийн оролцоотой холбоотой үйл ажиллагааг эрхлэн явуулах бөгөөд баримт бичиг боловсруулах, тайланг бичих, хянах, бэлтгэх, хувилах, түгээх, мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, судалгаанд оролцогчидтой нүүр тулан ярилцах зэрэг ажлуудыг голлон гүйцэтгэнэ. Мөн утсаар харицах, уулзалт, зөвлөгөөн, сургалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулах, хөнгөвчлөх, олон нийт, үр шим хүртэгчидтэй харилцах харилцааг үргэлжлүүлэх, удирдан зохион байгуулах, мэдээллийн систем боловсруулах, түрших, мэдээлэл сургалт сурталчилгааны материал боловсруулах, хэвлэх зэрэг хамрагдана. Эдгээр гэрээлэгчдийн ажилчдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд учирч болзошгүй эрсдлийг ерөнхийдөө бага гэж үзэж байна.

2.4 Үндсэн хангамжийн ажилчид

Шаардлагатай тоног төхөөрөмж, бусад бараа бүтээгдэхүүнийг нийлүүлэхээр сонгогдсон нийлүүлэгч компаниудад ажилладаг ажилтнууд. Эдгээр ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой хөдөлмөрийн эрсдэлийг бага гэж үздэг. Нийлүүлэлт нь орон нутгийн шинж чанартай эсвэл тухайн улсын бусад хэсэг/эсвэл гаднаал орноос ирж болно. Ийм бараа, материал

нийлүүлэхтэй холбогдуулан хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр эрхлэх, аюулгүй байдлын ноцтой эрсдэлийг олж тогтоосон, эсвэл тодорхой салбар, үйлдвэр, бүс нутагт тархсан, эсвэл мэдэгдэж байгаа тохиолдолд боломжит нөхцлийг тодорхойлох газрын зураглалт тэмдэглэх хэрэгтэй. Үүндээ ханган нийлүүлэгчид болон тэдгээрийн ийм эрсдэлд хүргэж болзошгүй байдлыг тусгах хэрэгтэй.

2.5 Олон нийтийн ажилтнууд

Олон нийтийн ажилтны төслийн хүрээнд хийгдэх хөдөлмөр нь сайн дурын үндэс дээр тулгуурласан байх ёстой. КОВИД-19-ийн халдварын улмаас эдгээр ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой эрсдлийг дунд зэрэг гэж үзэж байна.

КОВИД -19-ИЙН ТУХАЙД:

Ажилчдын хөдөлмөр эрхэлж байгаа эсвэл хийхээр төлөвлөж буй төслийн үйл ажиллагаатай холбоотой эрсдлүүд болон КОВИД-19-ийн өвөрмөц эрсдлийг хоёуланг нь авч үзэх шаардлагатай.

Төслийн хэрэгжилтэд оролцогчдын бүх ажилтнууд дараахи эрсдлийг бүүруулах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх ёстой. Үүнд:

- хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэг, КОВИД-19-ийн лабораторийн шинжилгээ хийх;
- талбарт болон ажлын байрнаас орох гарахыг хянах;
- зай барих, хүмүүстэй харилцах харьцааг багасгах зорилгоор орон байрны зохицуулалтыг хянаж үзэх;
- ажлын талбарт орох гарах ажилчдын давтамжийг багасгах зорилгоор гэрээний хугацааг хянах;
- ажлын даалгавруудыг өөрчлөх эсвэл ажлын байран дахь орон тоог цөөрүүлэх тоог, нийтийн болон бие махбодийн хувьд хол байх боломжийг олгох, эсвэл ажилчдыг 24 цагийн хуваарьт шилжүүлэх;
- хувийн хамгаалах хэрэгслийн зохих хэлбэрээр хангах (XXX);
- Теле-медицини, шууд дамжуулалтын аргаар холбогдох зэрэг бусад холбоо барих өөр хувилбаруудыг бий болгох.

Вакцинжуулалтын үйл ажиллагаанд хороо, багийн түвшний эрүүл мэндийн ажилтнууд, олон нийтийн ажилчид, сайн дурын ажилтнууд, нийгмийн эрүүл мэндийн олон тооны ажилтнуудын ажиллах хүчийг дайчлан ажиллуулах шаардлагатай болж магадгүй бөгөөд ихэнх нь эрсдэл бүхий нөхцөлд ажиллах болно. Мөн КОВИД-19 тэй өвчтнүүдийн эмчилгээтэй холбоотой дээр дурьдсан олон эрсдлүүд мөн хамааралтай. Эдгээр эрсдлийг тодорхойлох нь холбогдох ХХХ, эрүүл мэндийн ажилтнуудад халдвараас урьдчилан сэргийлэх, хянах (ХУСХ) арыг зөв хэрэглэх талаар сургалт, хяналт тавих, олон хүний бөөгнөрөлийг хязгаарлах зорилгоор вакцины түгээлтийн үед г төвлөрлийг сааруулах, эрүүл мэндийн ажилтнуудыг тогтмол КОВИД-19-ийн шинжилгээнд хамруулах, өвдсөн хүнийг вакцинжуулалтад хамрагдах олон нийтийн үйл ажиллагаанд оролцуулахгүй байх зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх зүйтэй.

3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ: ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ

3.1. Хөдөлмөрийн харицааны тухай хууль, эрх зүйн баримт

Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай хууль (1991), Хүйсийн тэгш харилцааны тухай хууль (2011), Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухайн хууль (2015 онд нэмэлт өөрчлөлт хийсэн) зэрэг хууль эрх зүйн баимт бичгийн хүрээнд засгийн газрын болон гуравдагч талууд харилцан тохиролцож, хөдөлмөрийн харилцаанд ордог.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон эрх, хөдөлмөрийн нөхцлийн тоймыг дор харуулав. КОВИД-19 төсөл нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэх чиглэлээр ажиллаж байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулсан тохиолдолд энэхүү АХМЖ-ыг цаг тухайд нь шинэчлэн батална.

Хүснэгт 2. Ажлын байран дахь үндсэн эрх

Ажиллах насны доод хэмжээ	Аюулгүй ажлын байрны хамгийн доод нас нь 16 байна. Эрсдэл өндөртэй ажлын байрны хамгийн бага нас 18 байна.
Албадан хөдөлмөрөөс хамгаалах	Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлж болохгүй.
Ялгаварлан гадуурхагдах, тэгш хандах, ижил боломж олгох эрхийг хамгаалах	<ul style="list-style-type: none"> • Яс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал угсаа, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлан гадуурхах, хязгаарлах, давуу эрх олгохыг хориглоно. • Ажил олгогч иргэнийг ажилд авахдаа ажил олгогч нь гүйцэтгэх ажил, үүргийн онцлог шинжтэй холбоогүй, хувийн амьдрал, хувийн үзэл бодол, гэр бүлийн байдал, улс төрийн намын гишүүнчлэл, шашны итгэл үнэмшил, жирэмслэлттэй холбоотой асуулт асуухыг хориглоно.
Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээр хийх эрх (Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай хуульд заасан)	<ul style="list-style-type: none"> • Иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах ямар ч ялгаваргүйгээр зөвхөн сайн дурын үндсэн дээр урьдчилан зөвшөөрөл авалгүйгээр үйлдвэрчний эвлэлд чөлөөтэй элсэх эрхтэй. • Үйлдвэрчний эвлэл нь удирдлага, ажил олгогчтой хэлэлцээ хийх, хамтын болон бусад гэрээ хэлцэл байгуулах, хэрэгжилтэд хяналт тавих, хөдөлмөрийн маргаан таслах байгууллагуудад гишүүдийнхээ эрх ашгийг төлөөлөх зэрэг үндсэн эрхтэй.

КОВИД -19-ИЙН ТУХАЙД:

Монгол улсын Засгийн газар, УОК-ийн гаргасан онцгой нөхцөл байдалтай холбоотой хууль тогтоомж, дүрэм журмыг хүрээнд үйл ажиллагааг явуулна. Хэрэв цэрэг армийн төлөөллийг төсөлтэй үйл ажиллагаа явуулахад ашиглаж байгаа бол УОК-ийн шийдвэрэйн дагуу ажиллана. Хөдөлмөрийн нөхцлийн зарим заалтуудыг (жишээлбэл, илүү цагаар ажилласны нөхөн олговор, жилийн эсвэл өвчний чөлөө, ажлаас халах гэх мэт) ажилчдын тодорхой бүлэгт түдгэлзүүлэх эсвэл эсвэл хязгаарлаж болох юм. Тухайлбал КОВИД-19-ийн онцгой нөхцөлд эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх, вакцинжуулалтын хөтөлбөрийн шаардлагын улмаас эрүүл мэндийн ажилтнууд эсвэл бусад зайлшгүй шаардлагатай ажилчид үүнд хамрагдана. 8-р хэсгийг үзнэ үү.

4. ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ: ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРҮҮЛ МЭНД АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГАА

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2015 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан) нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар төрөөс баримтлах бодлого, зарчмуудыг тодорхойлж, ХАБЭА-н удирдлага, хяналтын тогтолцоонд тавигдах шаардлагыг хангаж өгдөг.

Өргөх, зөөх, тээвэрлэх машин механизмд тавигдах шаардлага

- a. Өргөх, зөөх, тээвэрлэх хэрэгслийн техникийн бүрэн бүтэн байдлыг хангасан байна.
- b. Өргөх, зөөх, тээвэрлэх хэрэгсэлд мэргэжлийн байгууллагаар техникийн магадлагаа хийлгэж, зохих зөвшөөрлийг авсан байна.
- c. Өргөх, зөөх, тээвэрлэх хэрэгсэлд засвар үйлчилгээ, тохируулгыг техникийн баримт бичигт заасны дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллага тодорхой хугацаанд хийж, эрх бүхий байгууллагаар баталгаажуулна.

Химийн хорт ба аюултай бодис, тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, цацраг, биологийн идэвхт бодистой харьцахад тавих шаардлага

- d. Ажил олгогч нь химийн хорт ба аюултай бодис, тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, цацраг, биологийн идэвхт бодис, түүний нөлөөллөөс ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авна.
- e. Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн явцад хэрэглэж байгаа химийн хорт ба аюултай бодис, тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, цацраг, биологийн идэвхт бодисын талаар тэмдэглэл хөтөлж, эрх бүхий байгууллагаас баталсан журмын дагуу хөдөлмөрийн хяналтын болон холбогдох мэргэжлийн байгууллагад мэдээлнэ.
- f. Химийн хорт ба аюултай бодис, тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, цацраг, биологийн идэвхт бодистой харьцан ажиллагч нь тухайн бодисын эрүүл мэндэд үзүүлэх нөлөөлөл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх талаар зохих мэдлэг, дадлагатай байна.
- g. Химийн хорт ба аюултай бодис, тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, цацраг, биологийн идэвхт бодис хэрэглэх, харьцах аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнд тавигдах бусад шаардлагыг холбогдох хуулиар зохицуулна.
- h. Химийн хорт ба аюултай бодис, тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, цацраг, биологийн идэвхт бодисын хэрэглээтэй холбоотой осол, хурц хордлого гарсан тохиолдолд үйлдвэрлэлийн ослын нэгэн адил судлан бүртгэнэ.

Ажилтныг ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангах

- i. Ажил олгогч нь ажилтныг түүний ажлын нөхцөл, ажил үүргийн онцлог
- j. тохирсон ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр үнэ төлбөргүй хангах үүрэгтэй.
- k. Ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийг түрших, худалдаж авах, хадгалах, угааж цэвэрлэх, засварлах, ариутгах зардлыг ажил олгогч хариуцна.
- l. Ажил олгогч нь ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийн нэр, төрөл, эдэлгээний хугацаа бүхий жагсаалтыг баталж мөрдүүлнэ.

- m. Ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийн чанарын талаар мэргэжлийн байгууллагаар ажил олгогч дүгнэлт гаргуулсан байна. Олон улсын стандартын дагуу үйлдвэрлэсэн, чанарын баталгаа бүхий ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэлд энэ заалт хамаарахгүй.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон мэргэжлийн сургалт

- n. Ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтан болон ажил олгогч нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас баталсан журмын дагуу хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтад хамрагдаж мэдлэг, дадлагатай болсон байна.
- o. Сургалт нь дараахь төрлөөр зохион байгуулагдаж болно:
1. шинээр ажилд орж байгаа иргэний сургалт;
 2. өөр ажлын байранд шилжиж байгаа иргэн, ажилтны сургалт;
 3. үйлдвэрлэлийн хортой, аюултай хүчин зүйлийн үйлчлэл бүхий болон тэдгээртэй адилтгах эрсдэлтэй ажлын байранд ажиллаж байгаа иргэн, ажилтны сургалт.
- p. Ажлын байранд зохих сургалтад хамрагдаж, дадлага хийж, шалгалтанд тэнцсэн иргэнийг ажиллуулна.
- q. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи сургалтыг жилд хоёроос доошгүй удаа зохион байгуулж, нийт ажилтныг хамруулан, шалгалт авч байна.
- r. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтын хөтөлбөр, шалгалт авах журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.
- s. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлийн мэргэжилтэн бэлтгэх, мэргэшүүлэх харилцааг Боловсролын тухай⁵, Дээд боловсролын тухай хуулийн дагуу зохицуулна.
- t. Ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтны хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулахтай холбогдсон эрх, үүрэг
- u. Ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтан дараахь нийтлэг эрхтэй байна:
- i. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд ажиллах;
 - ii. үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд хамрагдах;
 - iii. ажлын байрны нөхцөл, эрүүл мэндэд учирч болох эрсдэл, түүнчлэн үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой хүчин зүйлийн талаар бодит мэдээлэл авах;
 - iv. ажил, үүргээ биелүүлэх явцад хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын журам зөрчигдсөн болон амь нас, эрүүл мэндэд нь сөрөг, аюултай нөхцөл бий болсон тохиолдолд ажлаа зогсоож, энэ талаар ажил олгогчид мэдэгдэх;
 - v. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хэлэлцэхэд өөрөө болон төлөөлөгчөөрөө дамжуулан оролцох.

- vi. Ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтан дараахь нийтлэг үүрэгтэй байна:
1. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт, дүрэм, технологийн горимыг чанд мөрдөх;
 2. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтад хамрагдсан байх, хуульд тусгайлан заасан бол шалгалт өгсөн, аюулгүй ажиллагааны зааварчилга авсан байх;
 3. хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцад амь нас, эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөлөх нөхцөл бий болсон тохиолдолд аюулгүй байдлын дүрэм, журамд заасны дагуу шуурхай арга хэмжээ авах;
 4. эрүүл мэндээ хамгаалах, эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд орох;
 5. ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийг зориулалтын дагуу хэрэглэх;
 6. ажил, үүргээ осол эндэгдэлгүй гүйцэтгэх арга барил, мэргэжлийн үр чадвар эзэмших, осол гэмтэл, хурц хордлогоос сэргийлэх, болзошгүй аюул, ослын үед анхны тусламж үзүүлэх чадвар эзэмшсэн байх;
 7. өөрийгөө болон бусдыг аюул, эрсдэлд учруулахгүй байх;
 8. ажил олгогчийн зүгээс хууль тогтоомжийн хүрээнд нийцүүлэн тавьсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг биелүүлж ажиллах.

КОВИД -19-ИЙН ТУХАЙД:

Холбогдох хууль тогтоомж, КОВИД-19-тэй холбоотой эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын асуудлыг шийдвэрлэх талаархи шинэ хууль тогтоомж, засгийн газрын тушаал, зөвлөмжийг тусгасан байх ёстой. КОВИД-19 арга хэмжээний талаархи үндэсний удирдамжийг тусгах нь чухал (одоогийн байгаа хэмжээгээр). Эдгээр удирдамжийг хэр зэрэг шинэчилж, олон улсын аж үйлдвэрийн сайн туршлагыг (ОУАУ) эзэмшсэн зэргийг нарийвчлан тодорхойлсон байх ёстой. Хэрэв Засгийн газар ийм зааварчилгаа хараахан гаргаагүй бол ДЭМБ-ын удирдамж болон ашиглаж болох бусад ОУ-ын байгууллагын удирдамжийг ашиглана. Холбогдох нэмэлт хууль тогтоомжид дараахь зохицуулалтыг багтааж болно. Үүнд:

- олон нийтийг вакцинжуулах, дархлаажуулалтын аюулгүй байдалд тавих нийгмийн эрүүл мэндийн шаардлага
- дархлаажуулалтын үед дэх хог хаягдлыг зайлуулах, боловсруулах
- эмнэлгийн хог хаягдлын менежментэд ашиглах байгууламж барих, ашиглах
- өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх үндэсний хөтөлбөр, илрүүлэг
- эмнэлгийн хог хаягдлыг хадгалах/тусгаарлах, зайлуулах
- үндсэн ажилтнуудыг хянах, чиглүүлэх, тайлагнах
- вакциныг хөгжүүлэх, турших
- онцгой байдлын бэлэн байдал, хариу арга хэмжээ авах
- төрийн үндсэн байгууллагуудын үүрэг, хариуцлага.

Доорх эх сурвалжаас КОВИД-19-тэй холбоотой эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудлуудыг шийдвэрлэх олон улсын холбогдох конвенцууд, удирдамжийг авч болно. Үүнд:

- [ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\)](#)
- [ILO Occupational Health Services Convention, 1985 \(No. 161\)](#)
- [ILO Safety and Health in Construction Convention, 1988 \(No. 167\)](#)
- [WHO International Health Regulations, 2005](#)
- [WHO Emergency Response Framework, 2017](#)
- [WHO SAGE Values Framework for the Allocation and Prioritization of COVID-19 Vaccination \(Sept 2020\)](#)
- [WHO SAGE Roadmap for Prioritizing Uses of COVID-19 Vaccines in the Context of Limited Supply \(Nov 2020\)](#)
- [WHO Target Product Profiles \(TPP\) for COVID-19 Vaccines \(2020\)](#)
- [EU OSH Framework Directive \(Directive 89/391\)](#)

5. ХАРИУЦАХ АЖИЛТНУУД

КОВИД-19 төслийн НТХН ажилтнууд доорх үүрэг хариуцлага хүлээн ажиллана. Үүнд:

- төслийн үндсэн ажилчдын оролцоо, менежмент;
- худалдан авалт, тендерийн үйл явцыг зохицуулах, гэрээний зохицуулалт хийх, гүйцэтгэгчдэд хяналт тавих, зохицуулах;
- төслийн хэмжээнд болон төслийн тодорхой гомдол санал барагдуулах механизмийг (ГСБМ) бий болгох, холбогдох талууд эсвэл төслийн ажилчдын ГСБМ-д хандах, давж заалдах өргөдөл гаргах эрхийн талаар мэдээлэл түгээх;
- төслийн оролцогч талуудад зориулсан ГСБМ -ийн талаархи сургалт зохион байгуулах;
- ажилчдын гомдлыг шийдвэрлэх;
- Цартахлын тархалтыг орон нутагт дамжуулах тохиолдолд КОВИД-19-ээс урьдчилан сэргийлэх, хянах талаар тавигдах шаардлага, удирдамжийн нийцлийг хянах.

КОВИД -19-ИЙН ТУХАЙД:

КОВИД-19-ийн хариу арга хэмжээ авах зорилгоор хэрэгжиж буй төслүүд (эсвэл түүнд өртөх эрсдэл өндөр байгаа тохиолдолд)-ийн хувьд хяналтыг сайжруулах зорилгоор КОВИД-19-ийн тархалтыг бууруулах чиглэлээр ажилчдад сургалт явуулах мэргэшсэн ажилтнуудыг ажиллуулах асуудлыг авч үзэх хэрэгтэй. КОВИД-19-ийн халдвар авсан өвчтөн, ажилчдыг эмчлэхэд дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай.

Шаардлагатай бол дараахь чиг үүрэг болон хувь хүмүүсийг нэмж болно. Үүнд:

- КОВИД-19 (асуудал хариуцсан мэргэжилтэн)-тэй холбоотой эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын асуудлыг хянах, чиглүүлэх, тайлагнах үндсэн үүрэгтэй салбар болон алба хоорондын харилцааг зохицуулах мэргэжилтэн. Тухайлбал: вакцинжуулалтын хөтөлбөр, барилгын ерөнхий инженер гэх мэт;
- Гэрээлэгчдийн хоорондын харилцаанаа тайлагналт, зохицуулалт;
- КОВИД-19-ийн тархалтыг бууруулах талаар ажилчдын мэдлэг, мэдлэгийг дээшлүүлэх;
- Дархлаажуулалтын аюулгүй байдлын талаар эрүүл мэндийн ажилтнууд болон бусад сайн дурын ажилчдын мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх сургалт зохион байгуулах;
- COVID-19 халдвар авсан өвчтөн /эсвэл ажилчдыг үнэлэх, турших, эмчлэх.

6. БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТ

Төсөлд зөвлөх болон зөвлөх бус үйлчилгээний үзүүлэх гүйцэтгэгчид төслийн санхүүжилтээр үйл ажиллагаа эрхэлдэг ажилчдын үндсэн ажил олгогч байх тул дараахь зүйлийг хариуцна. Үүнд:

- хуулиар тогтоосон доод наснаас доош насны ажилчдыг ажилд авахгүй байх, насыг баримтжуулсан нотлох баримтыг үндэслэн ажилд авах;
- Ажилчин тус бүртэй хөдөлмөрийн гэрээ хийх, түүний дотор энгийн ажил байсан ч ялгаагүй
- ажилчдаа эрүүл, аюулгүй ажлын байраар хангах;
- төслийн ГСБМ-ын талаар ажилчдад мэдээлэх;
- ажиллагсдад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дадал олгох чиглүүлэх сургалт хийх;
- хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцсоны дагуу ажиллагсдын тавиж буй асуудал, хууль ёсны шаардлагыг шийдвэрлэх;
- (барилгын ажил гүйцэтгэгчийн хувьд) ажилчид, ажилчдад ажлын байрны ёс зүйн дүрмийг баримталж, ажилчин бүр ажлын байрны ёс зүйн дүрэмтэй танилцан, баталгуулж, гарын үсэг зурсан байх;

КОВИД-19 төслийн НТХН нь эдгээр байгууллагуудтай байгуулсан гэрээнд гүйцэтгэгч, үйлчилгээ эрхлэгчдийн дээрх үүрэг хариуцлагыг тусгаж өгнө. НТХН нь гэрээт үүргээ биелүүлэхийг гэрээлэгч, үйлчилгээ эрхлэгчдээс шаардах эрхтэй бөгөөд үүнд ажилтны гаргасан гомдлын талаар ч мөн шаардах эрхтэй.

КОВИД -19-ИЙН ТУХАЙД:

Төсөл нь КОВИД-19-ийн тухайд үүссэн эрсдлийг үнэлж, ямар арга хэмжээ авч болохыг тодорхойлох шаардлагатай. Эрүүл ахуйн нөхцөл, зай барих асуудлыг шийдвэрлэх, ажилчид өвдвөл хэрхэх талаар тодорхой журам батлах ёстой. АХМЖ-ийн доорх гарын авлагын материал нэмэгдэж байна, Үүнд:

- Эрүүл мэндийн байгууллагын ажилчдын эх, үүрэг, хариуцлагыг, Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй ажиллагааны талаар [WHO COVID-19 interim guidance](#)
- КОВИД-19-ийн үеийн халдвар хамгаалал, стратегийн талаар [WHO IPC interim guidance](#)
- ХХХ-ийн зохистой хэрэглээний талаар [WHO interim guidance on use of PPE for COVID-19](#)
- Ажлын байртай холбоотой асуудлаар [WHO guidance getting your workplace ready for COVID-19](#)
- Ус хангамж, ариун цэврийн байгууламж, КОВИД-19-ийн үеийн эрүүл мэндийн байгууллагын хог хаягдлын асуудлаар [WHO interim guidance](#)
- Эрүүл мэндийн байгууллагын хог хаягдлын менежментийн төслийн шалгуурын талаар [WHO Safe management of wastes from health-care activities](#)
- Дархлаажуулалт, түүний аюулгүй байдлын талаар [WHO Immunization Safety guidance](#)
- КОВИД-19-ийн үед хүн амын дунд нийтийн хамарсан вакцинжуулалт хийх компани ажил өрнүүлэх талаар [WHO framework for decision-making](#)

Бусад чиглэлээр авах заавар зөвлөмжийн пооох холбоосоос авна уу.

[OPCS COVID-19 website](#).

Төслийн хүрээнд хийгдэх жижиг хэмжээний барилгын ажилд оролцогчдод: Энэ чиглэлээр гэрээт ажил хийж буй гэрээлэгч байгууллага КОВИД-19-ийн тархалтаас үр дүнтэй урьдчилан сэргийлэх журам, төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлэхээр төлөвлөгөсөн байх ёстой бөгөөд хэрэв ажилчин өвдвөл хэрхэх тодорхой тусгасан байх ёстой. ННэ талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг дооорх холбоос дахь мэдээллийн 5 дахь хэсгээс авна уу. World Bank's Interim Note: COVID-19 Considerations in Construction/Civil Works Projects:

- Ажиллах хүчний шинж чанарыг үнэлэх, Үүнд эрүүл мэндийн асуудалтай холбоотой эсвэл өөр эрсдэлд орж болзошгүй хүмүүсийг тодорхойлох
- Ажил эхлэхэд ажилчдын биеийн температурыг тогтмол хянах, ямар нэгэн сэжигтэй тохиолдолд тэднийг ажиллуулахгүй байх
- Ажлын талбар эсвэл ажлын байр луу орох/гарах тохиолдлыг бууруулах, ажилчид болон нийт олон нийттэй харилцах байдлыг хязгаарлах.
- Ажилчдыг эрүүл ахуй, бусад урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд сургах, КОВИД-19-тэй холбоотой асуудлууд, өртсөн ажилчдын нөхцөл байдлын талаар тогтмол мэдээлэл хийх харилцааны стратегийг хэрэгжүүлэх.
- Өөрийгөө тусгаарлаж байгаа эсвэл шинж тэмдэг илэрсэн ажилчдын эмчилгээний асуудал
- Олон улсын, үндэсний болон орон нутгийн хэмжээний хангамжийн сүлжээний нөхцөл байдлыг харгалзан эм, ус, түлш, хүнс, ХХХ-ийн тасралтгүй хангамжийн эрсдлийг үнэлэх
- Эмнэлгийн хог хаягдлыг багасгах, хадгалах, устгах
- Зай барих боломжийг нэмэгдүүлэх зорилгоор ажлын далага туршлагад үндэслэн ажилчдын тоог цөөрүүлж зохицуулга хийх
- Эрүүл мэндийн байгууллагуудыг ердийн түвшингөөс илүү өргөтгөх, орон нутгийн эрүүл мэндийн байгууллагуудтай харилцаа холбоогоо сайжруулах, өвдсөн ажилчдыг эмчлэх ажлыг зохион байгуулах
- Ажилчдын амьдрах байрыг өөр газар бий болгох, эсвэл тусгаарлагдсан газарт нэг ажилчин нэг өрөөнд байх, шаардлагатай тохиолдолд түүнийг тусгаарлах байр болгон өөрчлөх.
- Ажилчин өвдвөл дагаж мөрдөх журмыг тогтоох (ДЭМБ-ын удирдамжийн дагуу)
- Ажлын талбар дээрх КОВИД-19-тэй холбоотой асуудлаар иргэд олон нийт, хэсэг хорооны ахлагчидттай харилцах стратегийг хэрэгжүүлэх.

Эрүүл мэндийн байгууллагуудын вакцин хадгалах эсвэл тээвэрлэх, вакцинжуулах хөтөлбөрт дэмждэг үзүүлж буй төсөл хэрэгжүүлэхэд дэмждэш үзүүлж буй бол дараахи асуудлыг шийдвэрлэх төлөвлөгөө, журмыг боловсруулсан байх ёстой. Үүнд:

- Эмнэлгийн ХХХ-ийн хангалттай хангамжтай байх, үүнд халад, хормогч, хөшиг; эмнэлгийн маск ба илүү шүүлтүүр бүхий маск (N95 эсвэл FFP2); бээлий (цэвэрлэгээний зориулалтаар болон эмнэлгийн ачаалал их ажил хийхэд); нүдний хамгаалалт (нүдний шил эсвэл нүүрний хамгаалалт); гар угаах саван ба ариутгагч бодис болон үр дүн,

шаардлага хангасан цэвэрлэх төхөөрөмж. Шаардлагатай ХХХ авах боломжгүй тохиолдолд төлөвлөгөөт хангамжийн эх үүсвэр бэлэн болтол даавуун маск, спирт агуулсан цэвэрлэгч, цэвэрлэгэний зориулалтын халуун ус, гар угаах нэмэлт хэрэгсэл зэрэг боломжит хувилбаруудыг авч үзэх хэрэгтэй.

- Шаардлагатай бол КОВИД-19-ийн эсрэг вакциныг шударга, тэгш хуваарилах талаар ДЭМБ-ын удирдамж, зохих журмын дагуу вакцин хуваарилах янз бүрийн бүлгүүдэд тэргүүлэх ач холбогдол өгөх
- Эмнэлгийн ажилтнуудад ДЭМБ-ын хамгийн сүүлийн үеийн гарын авлага, зөвлөмж, КОВИД-19 вакцинжуулалтын онцлог, шударга, тэгш, хүртээмжтэй хэрэгжүүлэх зарчим, төслийн ашиг тус, түүний дотор вакцин хуваарилалтын талаарх сургалт явуулах
- Эмнэлгийн ажилтнуудад вакцин тариулах эхний бүлгийн хүмүүсийн тоонд яагаад орсон, тэднийг вакцинжуулах хуваарь, мөн яагаад зөвхөн тухайн тэргүүлэх бүлгийн хүмүүсийг вакцин хийлгэх шаардлагатай байгаа талаар сургах (жишээлбэл, тухайн бүлэг нь өндөр эрсдэлтэй тул, вакцины нийлүүлэлт хязгаарлагдмал тохиолдолд хамрагдах, вакцины нөөц хомс байгаа зэрэг шалтгаанаар)
- Олон нийтийн дундах вакцинжуулалтын хөтөлбөрийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг ялангуяа эмзэг, мөргөлдөөнтэй, эмзэг орчинд, тухайлбал, дүрвэгсдийн лагерь, эсвэл эмзэг салбаруудад (тухайлбал 5-аас доош насны хүүхдүүд, жирэмсэн эмэгтэйчүүд, өндөр настан, хүрч очиход хэцүү бүлэг хүмүүст) хүргэх. Ингэхдээ түүнд нөлөөлж буй орчинд иргэд олон нийтийн ойлголтыг сайжруулах. вакцины аюулгүй байдал, үр дүнгийн талаар, дархлаажуулалтын кампанит ажил нь КОВИД-19-ийн халдвар авах эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх чадварт олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чиглэх ёстой.
- Вакцинжуулалт хийх цэгийн хувьд байршил, орон зай нь аюулгүй, зай барих боломжтой шаардлагатай эд материалын хангалт, хог хаягдлын менежментийг урьдчилан сайтар тооцоолж, хангасан байна
- Вакцинжуулалт хийх нэгдсэн арга хэмжээ, түүнийг хэрэглэх, вакцинжуулалтад ашиглах хүйтэн хэлхээний аюулгүй байдал, тухайн вакциныг ДЭМБ эсвэл Банктай тохиролцсон өөр зохицуулах байгууллагаас зөвшөөрөгдсөн эсэхийг шалгах, аюулгүй тариурыг сонгох, жирэмсэн эмэгтэйчүүд, 5-аас доош насны хүүхдүүд гэх мэт эмзэг бүлгийн хүмүүст дархлаажуулалт хийх, үндэсний хэмжээнд мөрддөг зааврын дагуу гүү дархлаажуулалтын хог хаягдлыг зайлуулах төлөвлөгөө, дархлаажуулалтын үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хяналт тавих, тайлагнах зэрэг үйл ажиллагааг тусгах
- Нийтийн хоолны газрууд /цайны газар/ хоол хүнс / үүшийн газар/ жорлон/бие засах газар/нийтийн халуун ус/ нийтийн эзэмшлийн талбайн хаалганы бариул, шал, тогтмол хүний гар хүрдэг газруудын гадаргууг сайтар цэвэрлэх (ариутгалын бодисыг хангалттай хэмжээгээр ашиглах) илүү сайжруулсан цэвэрлэгээх хийх зэрэг үйл ажиллагааг багтаана.
- Халдвартай өвчтнүүдийг эмчлэхэд ашигладаг өрөө, тасалгаа зэргийг цэвэрлэх үйлчилгээний ажилтнуудад ХХХ-ээр хангалттай хангах, сургах
- КОВИД-19-ийн халдварын тархалтын талаар хамгийн сүүлийн үеийн баримт, статистик мэдээ, холбогдох журам зэргийн талаар үнэн бодитой мэдээллийг түгээх, дэмжлэг үзүүлэх харилцаа холбооны стратеги боловсруулж, хэрэгжүүлэх

7. АЖИЛТНЫ НАС

Төслийн үйл ажиллагаанд насанд хүрээгүй хүүхдүүдийг татан оролцуулахыг шууд хориглоно. Монгол Улсад хөдөлмөрийн насны доод хэмжээ нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ямар нэгэн эрсдэлгүй ажилд 16 нас хүрсэн хүн байх ёстой гэж заасан байдаг (1999 он, 109-р зүйл), Гэхдээ эрүүл мэндийн үзлэг, хүнд ачааг өргөхийг хориглох, насанд хүрээгүй хүнд шөнийн цагаар ажиллахыг хориглох зэрэг олон шаардлагуудад хамгийн доод насыг 18 гэж заасан байна. Төслийн ажил эрхлэлтийн онцлогийг харгалзан зөвхөн 18 ба түүнээс дээш насны хүмүүсийг ажиллуулна.

Хэрэв 18-аас доош насны хүүхдийг төсөл дээр ажиллаж байгааг илрүүлсэн бол хүүхдийн эрхийг харгалзан ажил эрхлэлтийг зогсоох арга хэмжээ авна. НТХН (Төслийн зохицуулагч ба орчин ба хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн мэргэжилтэн) гэрээг цуцлах ажлыг аюулгүй, хариуцлагатай байдлаар гүйцэтгэхээр гүйцэтгэгчид болон хүүхэд тэдний гэр бүлийнхэнтэйгээ хамтран ажиллана.

КОВИД -19-ИЙН ТУХАЙД:

Хэрэв үйл ажиллагаа нь COVID-19-ийн халдварт өртөх магадлал өндөр бол уг ажлын аюултай шинж чанараас шалтгаалан 18-аас доош насны хүүхдийг ажилд авахыг хориглоно (жишээлбэл, эрүүл мэндийн байгууллага, эмнэлгийн хог хаягдал боловсруулах гэх мэт).

8. ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ

Цалин хөлс

Цалин, хөлс	<ul style="list-style-type: none"> • Ажилчинд хөдөлмөрийн хөлсийг сард хоёроос доошгүй удаа мөнгөн хэлбэрээр өгөх ёстой • Хөдөлмөрийн хөлсийг хууль бусаар, хуульд заасан хэмжээнээс хэтрүүлэн суутгахгүй; • Ажил олгогч нь хуулиар тогтоосон амралтын үеэр ажилчдад хуулийн дагуу цалин хөлс олгоно. • Ажилчид бүх нийтийн амралтын өдөр, илүү цагаар, амралтын өдөр, шөнийн цагаар ажилласан тохиолдолд нэмэлт цалин авах эрхтэй.
Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ	Монгол Улсад одоо мөрдөж буй хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь сард 420,000 төгрөг (226 доллар) байна. Мэргэжилгүй ажилтанд ажил олгогчдын цалин хөлс нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байна.
Хийсэн ажилтэй ижил үнэ цэнээр цалин хөлс олгох	Ижил ажил гүйцэтгэж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд ижил хэмжээний цалин хөлсийг тогтооно.
Цагийн цалинтай ажилчдыг хамгаалах	Ажилчинд сард нэг цагийн цалин хөлс олгох нийт хэмжээ нь ижил төрлийн ажилд бүтэн цагаар хөлсөлсөн ажилтны цалин хөлснөөс багагүй байна.

Ажлын цаг, амралт, олон нийтийн амралтын өдөр

Ажлын цаг	<ul style="list-style-type: none"> • өдөрт 8-аас илүүгүй, долоо хоногт 40-өөс илүүгүй; • ажлын хоёр өдрийн дараалсан завсарлагагүй ажлын дараах амралтын үргэлжлэх хугацаа 12 цагаас багагүй байна.
Амралт	Ажилтан нь ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан бямба, ням гарагт амарч чадахгүй бол долоо хоногийн бусад өдрүүдэд түүнд хоёр өдөр дараалан амралтын өдөр олгоно.
Үндэсний хэмжээнд тэмдэглэдэг баярын өдөр	Ажил олгогч нь баяр наадам (7-р сарын 11, 12, 13-ны өдрүүдэд), Хүүхдийн баярын өдөр (6-р сарын 1) болон бусад хууль тогтоомжоор тогтоосон баяр ёслолын үеэр ажилтнуудаа хуулийн дагуу амрахаар зохицуулалт хийнэ
Ээлжийн амралт	<ul style="list-style-type: none"> • Ажилтан жилд нэг удаа цалинтай ээлжийн амралт авах эрхтэй • Жил бүрийн ээлжийн амралтын үндсэн үргэлжлэх хугацаа нь дор хаяж 15 ажлын өдөр байх ёстой (18-аас доош насны ажилтан, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажил олгогч 20 хоног) байх ба тухайн ээлжийн амралтын хугацааг ажилтны ажилласан жилээс хамааран нэмэгдүүлнэ.

Ялгаварлан гадуурхахгүй байх, тэгш эрхтэй байх

1. Ажилчдыг үндэс угсаа, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэгээр ялгаварлан гадуурхахгүйгээр ажиллуулна;
2. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст мэргэжлийн болон гэр бүлийнхээ үүрэг хариуцлагыг хослуулах, хүүхдээ асран хамгаалах, эрүүл мэнддээ анхаарал тавих, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх тухай заалтууд орсон байх ёстой бөгөөд ижил төрлийн хөдөлмөр эрхэлж, хөдөлмөрийн тэнцүү нөхцлийг хангах адил цалин, тэгш урамшуулал авах боломжтой байх ёстой.
3. Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ конвенци болон бусад холбогдох хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажилтанд хүйс, жирэмслэлт, хүүхэд асрах үүрэг, гэр бүлийн байдал зэргээр давуу эрх эдлэх, 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 чиглэлээр дараахи үүрэг хүлээнэ. Үүнд:
 - 4.1 Монгол Улсын хуулиар тогтоосон нөхцлөөс бусад тохиолдолд аль нэг хүйсийн хүнийг тодорхой зааж өгөх, давуу эрх олгохоос зайлсхийх мөн ажлын байрны заранд аль нэг хүйсийн хүнийг илүүд үзэхийг чухалчлахгүй байх (энэ хуулийн 6.5, 7 дугаар зүйл);
 - 4.2 Тухайн байгууллага эсвэл түүний нэгж дэх хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангах зорилгоор өөр хүйсийн хүнийг ажилд авах;
 - 4.3 Адил хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөрийн тэгш нөхцлийг бүрдүүлэхтэй адил тэнцүү хэмжээний цалин хөлс авах талаархи хууль тогтоомжид хяналт, үнэлгээ хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах;
 - 4.4 Хүний нөөцийн жагсаалтыг үндэслэн эрэгтэй, эмэгтэй аль ч хүйсийн ажилчдын албан тушаалын зэрэг дэв, мэргэжлийн сургалт, давтан сургалт, ур чадварыг дээшлүүлэх, цалин хөлс нэмэгдүүлэх ажлыг зохион байгуулах;
 - 4.5 Бүтцийн өөрчлөлттэй холбоотой орон тооны өөрчөлт хийсэн тохиолдолд нэг удаадаа ажиллах хүчний гуравны нэгээс илүү нь халагдсан тохиолдолд халагдсан бүлгийн хүйсийн харьцаа нь нийт ажиллагсадын ажилласан жиллээс үл хамаарч хүйсний харьцаа ижил байх;
5. Байгууллага татан буугдсан болон Монгол улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40.1.4, 40.1.5-д зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогч жирэмсэн эмэгтэй, гурван нас хүрээгүй хүүхэдтэй эхийг ажлаас халахыг хориглоно.
6. Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, ажлыг байрыг хадгалах, ийм дарамтыг үл тэвчих байдлаас сэргийлэх зорилгоор ажил олгогч дараахи арга хэмжээг авна. Үүнд:
 - 6.1 Байгууллагын дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, эдгээр гомдлыг барагдуулах тодорхой хэм хэмжээг тусгах;

- 6.2 Бэлгийн дарамтаас ангид ажиллах орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургах хөтөлбөр боловсруулж, түүний үр нөлөөг ил тод мэдээлэх.
7. Иргэнийг ажилд авахдаа хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог, шаардлагын үлмаас ажил олгогч нь ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарлаж, үлмаар түүнийг хэрэгжүүлэхийг хориглох үүрэгтэй.

Хөдөлмөрийн гэрээ ба гэрээг цуцлах

Хөдөлмөрийн гэрээ

1. Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна гэж заасан бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээнд дараахи үндсэн нөхцлүүдийг тохиролцсон байна
 - a. ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр;
 - b. гэрээний нөхцөл;
 - c. үндсэн цалингийн хэмжээ эсвэл тухайн албан тушаалын цалин хөлс;
 - d. ажлын байрны нөхцөл.
2. Ажил олгогч нь ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээний хуулбараар хангах үүрэгтэй.
3. Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй л бол ажил олгогч хүнээс ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг шаардахыг хориглоно.
4. Ердийн ажлын байрны хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулна.
5. Хэрвээ хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан бөгөөд талууд түүнийг цуцлах санал гаргаагүй бол ажилтан ажлаа үргэлжлүүлэн гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан эхний хугацаагаар сунгасан гэж үзнэ.
6. Ажил олгогч нь ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ бичгээр байгуулж, хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг ажилтанд хүргүүлнэ. Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад гэрээг байгуулахыг хориглоно.
7. Хэрэв хөдөлмөрийн гэрээ бичгээр байгуулагдаагүй бол ажил олгогч ажилтнаас ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг шаардахгүй.

Хувь хүнтэй хийсэн гэрээ

8. Бусдын хөдөлмөрийг хөлсөлж авах зорилгоор өмчлөгч буюу өмчлөгчийн эрх олгосон этгээд өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг хэрэгжүүлэхдээ иргэнтэй хувийн гэрээ байгуулна; цаашлаад өндөр чадавхтай, ховор авьяастай, өндөр үр чадвартай иргэнийг ажилд авах зорилгоор ажил олгогч нь тухайн иргэнтэй ганцаарчилсан гэрээ байгуулна.
9. Энэ хуулийн 22.1-т заасны дагуу бие даасан гэрээ байгуулж болох иргэний ажлын байр, албан тушаалын хуваарийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

10. Хувь хүнтэй хийх гэрээг бичгээр үйлдсэн байна. Хувь хүний гэрээний хугацаа 5 жилээс илүүгүй байна.
11. Хувь хүнтэй хийсэн гэрээнд талууд ажилтны гүйцэтгэх ажлын хугацаа, эцсийн үр дүн, ажил олгогчийн өмнө хүлээх үүрэг, гэрээг үнэлэх журам, ажилтны эрх мэдлийн үл хөдлөх хөрөнгийн хэмжээ, ийм төрдийн хөрөнгийг өмчлөх, ашиглах, захиран зарцуулах журам, ажилтанд олгох цалин хөлс, хөнгөлөлт, үйл ажиллагааны үр дүн, ажилтанд ногдох ашгийн хэмжээ, хувь, ажилтанд хүлээлгэх хариуцлага зэрэг багтсан байна.
12. Хэрэв бие даасан гэрээг үнэлэх явцад ажилтан ажил, үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэсэн гэж үзвэл гэрээний хугацааг сунгаж болно.

Цуцлах

Хөдөлмөрийн гэрээр доор дурьдсан нөхцөлд цуцална. Үүнд:

- a. Хэрэв талууд үүнийг хийхээр харилцан тохиролцсон бол;
- b. Ажил олгогч буюу ажилтан байсан иргэн нас барсан бол;
- c. Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан бөгөөд гэрээг сунгахгүй байхаар шийдвэрлэсэн бол;
- d. Хуульд заасан эрх бүхий байгууллагаас шаардсан бол;
- e. Хэрэв ажилтан цэргийн албант татагдсан бол;
- f. Ажилтан гэмт хэргийн улмаас хөдөлмөрийн үүргээ гүйцэтгэхэд нь бэрхшээл учирч түүнд ял оногдуулсан шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон бол;
- g. хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогч эсвэл ажилтны санаачилгаар цуцалсан бол.

Ажлаас халах

- h. Ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахдаа ажил олгогч шинэ ажилтанд ажил үүргээ шилжүүлэх хугацааг тогтоож, тухайн хугацааг ажилтныг ажлаас халах тухай шийдвэрт тусган оруулна.
- i. Ажилтан ажил үүргээ шилжүүлэх эцсийн өдөр ажлаас халагдсанд тооцно.
- j. Ажил олгогч нь ажлаас халагдсан ажилтанд ажлаас халах тухай шийдвэр, нийгмийн даатгалын дэвтэр, хэрэв хуульд заасан бол ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг ажлаас халах өдөр нь өгөх үүрэгтэй.
- k. Ажил олгогч нь ажилтны хүсэлтээр ажил, мэргэжил, мэргэшил, албан тушаал, цалин хөлсний талаархи лавлагааг түүний хүсэлтээр өгөх үүрэгтэй.

Эмзэг бүлгийн ажилчид

Эмзэг бүлгийн ажилчдыг хамгаалах асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулдаг. Төсөлд 18-аас доош насны хүүхэд ажиллуулахгүй. Монгол Улсад хөдөлмөрийн насны доод хэмжээ нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ямар нэгэн эрсдэлгүй ажилд 16 нас хүрсэн хүн байх ёстой гэж заасан байдаг (1999 он, 109-р зүйл). Гэхдээ эрүүл мэндийн үзлэг, хүнд ачааг өргөхийг хориглох, насанд хүрээгүй хүнд шөнийн цагаар ажиллахыг хориглох зэрэг олон шаардлагуудад хамгийн доод насыг 18 гэж заасан байдаг. Хөдөлмөрийн тухай хуулинд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хамгаалах тухайн заасан байдаг. Мөн Монгол улсад Жендерийн тэгш эрх байдлыг хангах тухай хууль мөрдөгдөг бөгөөд энэ хуулиар улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах нөхцөл бүрдүүлэх эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулдаг.

КОВИД -19-ийн тухайд:

Гамшгаас хамгаалах тухай хууль (2017 оноос хойш хүчин төгөлдөр болж хэрэгжиж байгаа) нь Онцгой байдлын ерөнхий газар, Улсын онцгой комисст (УОК) онцгой байдлын үеийн бодлого шийдвэр аливаа арга хэмжээг Монгол Улсын Засгийн газар, орон нутгийн Онцгой байдлын газраао дамжуулан удирдан чиглүүлэх эрхтэй. УОК-оор удирдуулсан урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний хууль ёсны хэрэгжилт нь КОВИД-19 цартахлаас үйл ажиллагааг нэгдмэл, төвлөрсөн байдлаар удирдах боломжийг олгож байгаа юм. Иймд бүх үйл ажиллагаа (вакцинжуулалтын асуудал ч багтана) нь КОВИД-19-ийн үед УОК-ийн шийдвэрийг үндэслэн явагдана.

9. ГОМДЛЫН ТОГТОЛЦОО

Ажилчилтай холбоотой гомдлыг төслийн БОНХ-нд (11 дэх хэсэг) тусгасан хэлбэрээр шийдвэрлэнэ. Төслийн бүх ажилчид гомдлыг шийдэх тогтолцоонд хамрагдах ёстой. Гомдлын тогтолцоо нь үндэсний дагаж мөрдөж буй хууль тогтоомжийн дагуу эсвэл одоо байгаа арбитрын журмаар зохицуулах бөгөөд шүүхийн болон захиргааны бусад арга хэрэгсэл, хамтын гэрээтэй холбоотой гомдлын тогтолцоог хэрэгжүүлэхэд саад болохгүй ёстой. Гомдол авах сувгийг доор харуулав.

Хүснэгт 3. Төслийн ажилчдын ашиглах гомдол санал авах суваг

Эрүүл мэндийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагууд (анхан, дунд, гуравдугаар түвшинд)		Нэгдсэн төсөл хэрэгжүүлэх нэгж	Эрүүл мэндийн яам (КОВИД-19 төсөл)
Холбоо барих хүн	Тухайн байгууллагын дарга	ХШҮ-ний асуудал хариуцсан мэргэжилтэн	Нийтийн эрүүл мэндийн газрын дарга, ЭМЯ
Хаяг:	Байршлаас хамаарна	Аюуд цамхгийн 1103 тоот, Энхтайвны гудамж-136, Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар 210648, Монгол улс	Засгийн газрын VIII байр, Олимпийн гудамж-2, Сүхбаатар дүүрэг, 14210, Монгол улс
Вебсайт	-	www.ehp.mn	www.mohs.mn
Утас	-	77077793	51-263695
Цахим хаяг	-	piu@ehp.mn	info@moh.gov.mn

Тайлбар*: Ажилтан, хувь хүнтэй холбоотой санал гомдлыг НТХН-д шууд хандаж болно.

НТХН нь төслийн үр ашиг хүртэгчдээс ирүүлсэн гомдол, санал хүсэлтийг бүртгэх зориулалттай тусгай хэсгийг төслийн вэбсайтад оруулна. Өргөдөл гомдлын дийлэнх хэсгийг тухайн аймаг/дүүргийн боловсон хүчний ажилтны түвшинд гомдол хүлээн авах, бүртгэх, тайлагнахад хялбар болгох үүднээс НТХН-ийн вэбсайтын гомдол санал гаргах хэлбэрээр боловсруулж/тохируулга хийнэ. Тухайн байршилд орон нутгийн аймаг, дүүргийн эрүүл мэндийн газрын гомдол санал хүсэлт хүлээн ажилтанд хаяглан шууд очно. Төсөл хэрэгжилтийн хугацаанд хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой гомдол, саналыг илэрхийлж болно. Гомдлыг илгээсэн тохиолдолд ямар нэгэн төлбөр төлөхгүй.

Гомдлыг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу бичгээр, амаар болон цахим хэрэгслээр гаргаж болно. Бичгээр гаргасан гомдолд цахим хэрэгслээр ирүүлсэн гомдлыг багтаана. Холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу бичгээр гаргасан гомдлыг овог, нэр, оршин суугаа хаягийг тусгасан байх хэрэгтэй. Засгийн газрын ажиллуулдаг утсаар (COVID-19 төсөл, эсвэл ЭМЯ, эсвэл тэдний харъяа газрын ажиллуулдаг утсанд) болон дээрх дөрвөн сувгийн утсаар өгсөн гомдлыг амаар гаргасан

гомдол гэж үзнэ. Засгийн газрын байгууллагад утсаар өгсөн гомдол нь гомдол гаргагчийн нэр, хаягийг тодорхойлоогүй байвал гомдлын талаархи мэдээллийг бүртгэж авна.

Хүснэгт 4. Үндэсний хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөрийн гомдлыг барагдуулах одоогийн чиг үүрэг

Чиглэл	Хууль тогтоомж	Гомдлыг барагдуулах
Хүйсийн тэгш бус байдал	Жендерийн тэгш эрх байдлыг хангах тухай Монгол улсын хууль (2011),	The Civil Service Council oversee complaint resolution on gender discrimination within the civil service (article 21) Article 23, Any act of violation of provisions except Article 14 of this law shall form a basis to lodge a complaint with the National Human Rights Commission of Mongolia.
Ажлаас хууль бусаар халах, нөхөн төлбөр, гэрээ, шийтгэл	Хөдөлмөрийн тухайн Монгол улсын хууль (1999), Зүйл: 128	Захиргааны хэргийн шуухээр шийдвэрлэгдэнэ
Бусад хөдөлмөрийн харилцааны үед гарах асуудал	Хөдөлмөрийн тухайн Монгол улсын хууль (1999), Зүйл: 126	Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссоор хянан шийдвэрлэх маргааныг асуудлыг тус хуулийн 126 зүйлт зүйлчлэн тусгасан. (1999)

КОВИД -19-ийн тухайд:

КОВИД-19ийн хариу арга хэмжээний төслүүдэд гомдол нь богино цаг хугацаа шаардсан, өндөр нууцлалтай байж болно. Ажилчдад ХХХ-ийн дутагдал байх, вакцинжуулалтын аюулгүй байдал, зохих журам дагаж мөрдөөгүй байх, үндэслэлгүй илүү цагаар ажиллуулах гэх мэт хөдөлмөрийн нөхцөд байдалтай асуудлыг түргэн мэдээлэх боломжийг олгон, ажилчдын гомдлыг шийдвэрлэх оновчтой журмыг тусгаад төслийн хүрээнд шаардлагатай хариу арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Тухайн нөхцөл байдалд тохирсон нууцлалыг хадгалахын ач холбогдлыг анхаарч үзэх хэрэгтэй.

Хавсралт 1. Удирдах албан тушаалтны ёсзүйн хэм хэмжээ

Заавар: Энэхүү ёс зүйн дүрмийг барилгын ажил гүйцэтгэгч (байгуулагч) -ийн тендерийн баримт бичигт болон ажил гүйцэтгэх байгуулсан гэрээнд тусгасан байх ёстой.

Удирдах албан тушаалтны ёсзүйн хэм хэмжээ

Гэрээлэгч нь тухайн төслийг тухайн орон нутгийн байгаль орчин, ард иргэд, түүний ажилчдад үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг хамгийн бага түвшинд байлгах замаар хэрэгжүүлэхийг зорих ёстой. Үүнийг байгаль орчин, нийгэм, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал (БОНЭМАБ)-ын стандартыг баримтлан, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын (ХАБЭА) зохих стандартыг хангаж ажиллана. Түүнчлэн гэрээлэгч нь 18-аас доош насны хүүхдийг хамгаалах, бэлгийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтгүй орчин бүрдүүлж, тогтвортой байдлыг хадгалах үүрэг хүлээнэ. Хүүхдэд чиглэсэн аливаа зүй бус үйлдэл, Хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл (ХЭХ), бэлгийн хүчирхийлэл/дарамт/ эсвэл Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ)-ийг компанийн ажилтан, туслан гүйцэтгэгч, ханган нийлүүлэгч, хамтрагч, эсвэл төлөөлөгчдөд хэрэглэхгүй байх.

Бүх шатны ажилтнууд гэрээлэгчийн хүлээсэн амлалтыг биелүүлэх үүрэгтэй. Гэрээлэгчид ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг дэмжиж, сурталчлах хэрэгтэй. Үүний тулд ажилтнууд энэхүү ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдөж, хувь хүний ёс зүйн дүрэмтэй танилцан, гарын үсэг зурах ёстой.

Хэрэгжүүлэлт

- a. Ёс зүйн дүрмийн хамгийн их үр дүнтэй байдлаар сахих:
 - (i) Ажлын талбар, ажлын байр, ажлын орчны нийтийн эзэмшлийн газрын ойролцоо ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөж байх. Жишээлбэл, хүлээлгийн өрөө, амралтын өрөө, хоолны газар, эрүүл мэндийн тусламжийн цэгүүд зэрэг газрууд орно.
 - (ii) Ёс зүйн дүрмийг байрлуулсан, тараасан бүх хуулбарыг ажлын байранд болон бусад олон улсын ажилтнуудад төрөлх хэлээр нь орчуулан, хүргүүлсэн байх.
- b. Бүх ажилтнуудад ёс зүйн дүрмийг амаар болон бичгээр тайлбарлаж өгөх анхан шатны сургалтанд хамруулсан байх.
- c. Доорх хэм хэмжээг тусгасан байна. Үүнд:
 - (i) Бүх ажилтнууд ёс зүйн дүрмийг уншиж, хүлээн зөвшөөрсөн гэдгээ батлан "Хувь хүний ёс зүйн дүрэм" -д гарын үсэг зурсан байна.
 - (ii) Ажилтнуудын жагсаалт, болон тэдний гарын үзэг зурж баталгаажуулсан хувь хүний ёс зүйн дүрмийн хуулбарыг байгууллагын ХАБЭА-н менежер болон ЭМЯ-ны асуудал хариуцсан мэргэжилтэнд хүргүүлсэн байна.

- (iii) Нийт ажилчид доор дурьдсан сургалтад хамрагдсан байх.
 - (iv) Ажилтнуудад зориулан дараахи механизмыг бүрдүүлэн хэрэгжүүлэх. Үүнд:
 - БОНЭМАБ болон ХАБЭА-н хэм хэмжээг сахин хамгаалах,
 - Санал, гомдлын механизмаар дамжуулан бэлгийн дарамтын талаарх мэдээллийг нууцлалын зэрэглэлээр авна.
 - (v) Ажилчид БОНЭМАБ, ХАБЭА, ХЭХ, ЖСХ зэрэгтэй холбоотой асуудлуудыг мэдээлэх, холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу үүрэг хариуцлагаа ухамсарлан, өөрийн чадвар, боломжийн хэрээр бэлгийн мөлжлөг, хүчирхийлэл үйлдэгчдийг ажилд авах, ажилд зуучлах, ажилд оруулахаас урьдчилан сэргийлэх, татгалзах. Бүх ажилчдын өмнөх ажиллаж байсан газар болон улсаас эрүүгийн энэ талын хэрэгт холбогдож байсан эсэх талаар лавлагаа авна.
- d. Түншлэл, туслан гүйцэтгэгч, ханган нийлүүлэгч эсвэл ижил төстэй гэрээнд оролцогсад доорх гэрээнд гарын үсэг зурсан байна. Үүнд:
- (i) БОНЭМАБ, ХАБЭА, ХЭХ, ЖСХ -ийн ёс зүйн хэм хэмжээний гэрээг хавсаргана.
 - (ii) Гэрээ байгуулсан аж ахуйн нэгж, хувь хүмүүс, тэдгээрийн ажилчид, сайн дурын ажилтнуудаас ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдөхийг тэдний ойлгох хэл дээр тусгасан байна.
 - (iii) Эдгээр аж ахуйн нэгж, хувь хүмүүс зохих ёсоор нь БОНЭМАБ, ХАБЭА-н стандартын шаардлагыг хангаагүй, ХЭХ ба ЖСХ-ээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ аваагүй, үүнтэй холбоотой гомдлыг барагдуулаагүй, залруулаагүй, хувь хүний ёс зүйн дүрмийн дагуу шийтгэл, хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болохоос гадна төсөлт үйл ажиллагааг зогсоох эсвэл нийлүүлэх гэрээг цуцлах болно.
- e. Төслийн БОНХХ-нд дурьдсан ХЭХ, ЖСХ болон бусад асуудлаар боловсон хүчнийг сургах, мэдлэгийг дээшлүүлэх стратегийг бий болгож, түгээх, дэмжлэг үзүүлэх.
- f. Цагдаагийн байгууллагын мөрдөх үйл ажиллагаагаар ХЭХ болон ЖСХ хийсэн нь батлагдсан бол, тухайн ажилтны талаарх мэдээллийг Цагдаагийн газар, ЭМЯ, Дэлхийн банкинд нэн даруй мэдэгдэх.
- g. ХЭХ эсвэл ЖСХ-ийн хийсэн тухай сэжигтэй, үйлдэл нь батлагдсан тохиолдолд протоколын дагуу мэдээлж, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлнэ.
- h. БОНЭМАБ, ХАБЭА-н томоохон ослыг ЭМЯ болон хяналтын инженерт нэн даруй мэдэгдэх, протоколын дагуу багавтар асуудал баримтжуулан хадгалах.
- i. 18-аас доош насны хүүхдүүд барилгын талбайд байхгүй, аливаа аюултай сөрөг нөлөөтэй үйл ажиллагаа эрхлэгүй эсвэл өөр ажил эрхэлж байгаа эсэхийг баталгаажуулах.

Сургалт

j. Удирдах албан тушаалтай доорх үүрэг хариуцлага хүлээнэ. Үүнд:

- (i) Ажилтнууд төслийн БОНХХ, ялангуяа ХАБЭА-н асуудал, КОВИД-19-ээс урьдчилан сэргийлэх талаар зохих ойлголттой болох, мөн ХЭХ ба ЖСХ-ийн талаар зохих мэдлэг эзэмшиж, зохих ёсоор бэлтгэгдэнэ.

Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа

k. Удирдах албан тушаалтан БОНЭМАБ эсвэл ХАБЭА-ын стандартыг зөрчсөн тохиолдлуудыг арилгахын тулд зохих арга хэмжээг авах шаардлагатай.

i. ЖСХ-ийн тухайд:

- (i) ЖСХ-ийн тохиолдлыг мэдээлсэн буюу (үйлдсэн) бүх ажилтны нууцлалыг чандлан хадгалах (нууцыг зөрчих нь хүн, эд хөрөнгөд ноцтой хохирол учруулах эсвэл хууль зөрчигдөхөөс сэргийлэх).
 - (ii) Хэрэв менежер өөрийн шууд удирдлага дор ажилладаг хэн нэгэн, эсвэл ижил ажлын байранд өөр гүйцэтгэгчийн ажилтан ЖСХ-ийн аль нэг хэлбэрийн үйлдсэн эсвэл энэ талаар сэжиглэж буй бол төслийн гомдол, саналын механизмаар тухайн хэргийн талаар мэдээлэх шаардлагатай.
 - (iii) Хориг арга хэмжээг гомдол, саналын механизмын дагуу хүлээн авсны дараа дараа арга хэмжээ үр дүнтэй хэрэгжих эсэхийг холбогдох менежер (хүмүүс) биечлэн хариуцах ёстой бөгөөд шийтгэл оногдуулах шийдвэр гарсан өдрөөс хамгийн ихдээ 14 хоногийн дотор хариуцлага хүлээлгэсэн байх ёстой.
 - (iv) Хэрэв менежер нь хохирогч эсвэл хүчирхийлэгчтэй хувийн болон гэр бүлийн хэмжээний ашиг сонирхлын зөрчилтэй бол энэ тухайгаа Компанид болон гомдол, саналын механизмаар дамжуулан мэдэгдэх ёстой. Компани нь гомдлын дагуу хариу өгөх ашиг сонирхлын зөрчилгүй өөр менежер томилох шаардлагатай.
 - (v) Цагдаагийн байгууллагын мөрдөгийн үйл ажиллагаагаар баталгаажуулсан ЖСХ-ийн талаарх мэдээллийг цагдаа, ЭМЯ, Дэлхийн банкинд нэн даруй мэдэгдэхийг баталгаажуулна.
- m. БОНЭМАБ, ХАБЭА-ын стандартын дагуу аливаа үйлдвэрлэлийн ослын асуудлыг шийдвэрлээгүй, эсвэл ЖСХ-ийн заалтыг мэдээлээгүй эсвэл дагаж мөрдөөгүй

менежерүүдэд Сахилгын шийтгэл компаниас тогтоон, мөрдөж болно. Эдгээр арга хэмжээнд дараахи зүйлс орно. Үүнд:

- (i) Албан бус анхааруулга;
 - (ii) Албан ёсны анхааруулга;
 - (iii) Нэмэлт сургалт;
 - (iv) Нэг долоо хоног хүртэлх цалингийн алдагдал;
 - (v) Хөдөлмөр эрхлэлтийг түдгэлзүүлэх (цалин хөлсгүйгээр), доод тал нь 1 сараас дээд тал нь 6 сар хүртэл;
 - (vi) Хөдөлмөр эрхлэлтийг цуцлах.
- п. Эцэст нь компанийн менежерүүд ажлын байран дээрх БОНЭМАБ, ХАБЭА, ХЭХ, ЖСХ-ийн тохиолдлуудад үр дүнтэй хариу өгөөгүй нь эрх бүхий байгууллагуудын хууль ёсны арга хэмжээ авах үндэслэл болно.

Би ёс зүйн дүрмийг уншиж танилцснаа хүлээн зөвшөөрч, стандартыг дагаж мөрдөхөө илэрхийлж байна. Ингэхдээ БОНЭМАБ, ХАБЭА, ХЭХ, ЖСХ-ийн холбогдох шаардлагыг мөрдөх, урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах үүрэг, хариуцлагаа ухамсарлаж байна. Энэхүү ёс зүйн дүрэмд нийцээгүй аливаа үйлдэл, эсхүл энэхүү ёс зүйн дүрмээр тогтоосон үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд сахилгын шийтгэл ногдуулж болзошигүйг би ойлгож, хүлээн зөвшөөрч байна.

Гарын үсэг: _____
Нэр _____
Огноо: _____

Хавсралт 2. Хувь хүний ёс зүйн дүрэм

Заавар: Энэхүү ёс зүйн дүрмийг барилгын болон тээвэрлэлтийн ажил гүйцэтгэгч (байгуулагч) -ын тендерийн баримт бичигт тусган болон гэрээ байгуулсны дараа энэхүү ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлана.

Миний бие, овогтой, тус төслийн үйл ажиллагааг гүйцэтгэхдээ байгаль орчин, нийгэм, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал (БОНЭМАБ)-ын стандартыг чандлан баримталж, хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын (ХАБЭА) зохих стандартыг хангаж ажиллана. Мөн хүүхдэд чиглэсэн аливаа зүй бус үйлдэл, Хүүхдийн эсрэг хүчирхийлэл (ХЭХ), бэлгийн хүчирхийлэл/дарамт/ эсвэл Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (ЖСХ) үйлдэхгүй болно. Энэхүү ёс зүйн хэмжээг ажлын талбар, ажлын байр, ажлын орчны нийтийн эзэмшлийн газрын ойролцоо мөрдөж байна. ХЭХ, ЖСХ-ийг хэн нэгэн үйлдснийг харвал хууль хүчний байгууллага, цагдаад мэдэгдэх болно.

Төслийн үйл ажиллагаанд оролцохдоо доорх зүйлсийг хийх болно гэдгийг би хүлээн зөвшөөрч байна:

- a) Миний зургаан сар ба түүнээс дээш хугацаагаар ажилласан аль ч албан газраас миний талаар мэдээлэл авч болохыг зөвшөөрч байна.
- b) Ажил олгогчийн хүсэлтээр БОНЭМАБ, ХАБЭА, КОВИД-19-өөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр болон ХЭХ, ЖСХ-тэй холбоотой сургалтанд хамрагдаж, идэвхтэй оролцоно.
- c) Би хувийн хамгаалах хэрэгсэл (ХХХ) -ийг ажлын байран дээр эсвэл төсөлтэй бусад холбоотой үйл ажиллагаа эрхэлж байх үед КОВИД-19-ээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор хэрэглэж байх болно.
- d) КОВИД-19-тэй холбоотой урьдчилан сэргийлэх бүх арга хэмжээг дагаж мөрдөх болно. Үүнд:
 - i. шаардлагатай тохиолдол бүрт, тухайлбал: хооллохын өмнө болон дараа, ажлын байр луу орох, найтаах/ханиалгасны дараа гараа усаар савандаж угаах;
 - ii. найтаах, ханиахдаа тохойгоор таглах, ханиалгасны дараа заавал гараа угаах;
 - iii. бие тавгүйрхсэн эсвэл ханиад, томуу, амьсгалын замын өвчний шинж тэмдэг илэрвэл менежертээ яаралтай мэдэгдэж, гэртээ байж, ажилдаа ирэхгүй байх.
- e) Төслийн БОНМХ-нд тусгагдсан урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.
- f) ХАБЭА-н стандартуудыг дагаж мөрдөнө.

- g) Ажлын байран дээр архи, согтууруулах ундаа хэрэглэхгүй мөн хар тамхи болон бусад сэтгэцэд нөлөөтэй бодисыг хэрэглэхээс татгалзана.
- h) Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд (18 нас хүрээгүй хүмүүс), эрэгтэйчүүдэд нийгмийн үндэс үгсаа, арьс өнгө, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, хөгжлийн бэрхшээл, төрөх болон бусад байдлыг үл хамааран хүндэтгэлтэй харьцана.
- i) Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд, эрэгтэйчүүдтэй зүй бусаар харьцах, танхайрах, хүчирхийлэл, бэлгийн дур хүслээ өдөөх, бусдыг дорд үзэх, бүдүүлэг үг хэллэг ашиглан, дээрэнгүй хандахгүй байна.
- j) Төслийн үр шим хүртэгчид болон эргэн тойрны хүмүүст бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй, хүчирхийлэл үйлдэхгүй байна.
- k) Ажлын байр дахь ажилтнуудад бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх, тухайлбал бэлгийн дур хүслээ хангахгүй, бэлгийн дур хүслээ илэрхийлэх, бэлгийн болон бусад шинж чанартай үг хэллэг, бие махбодийн үйлдэл хийхийг хориглоно: өөрөөр хэлбэл хэн нэгнийг дээш доош удаан харах; үнсэх мэтийн зохисгүй дуу авиа гаргахгүй байх, хэн нэгний эргэн тойронд салахгүй дагах; зарим тохиолдолд хувийн бэлэг өгөх зэргийг хориглоно.
- l) Ямар ч тохиолдолд биеэ үнэлэлт хийхгүй байна.
- m) 18-аас доош насны хүүхдүүдтэй бэлгийн харьцаанд орох, сургах эсвэл бусад хэлбэрээр холбоо барихгүй байна. Хүүхдийн насыг мэдэхгүй байх нь хамгаалах арга хэрэгслэл биш бөгөөд хүүхдийн зөвшөөрөл нь өмгөөлөх шалтаг биш болно.
- n) Манай компанид ажиллаж байгаа эсэхээс үл хамааран хамт ажиллагсад энэ ямар талаар сэжигтэй байх эсвэл ХЭХ болон ЖСХ хийсэн зэрэг энэхүү ёс зүйн хэмжээг зөрчсөн үйлдэл хийсэн байгааг мэдэж байгаа бол өөрийн удирдлагад тайлагнах, гомдол санал хүргүүлнэ.

18-аас доош насны хүүхдүүдийн хувьд:

- o) Ажлын талбар эсвэл аюултай ажлыг хүүхэд хийж байвал менежерт зайлшгүй анхааруулна.
- p) Шаардлагатай тохиолдолд ажлын байран дээр бага насны хүүхэд байвал түүний ойролцоо заавал насанд хүрсэн хүн байгаа эсэхийг шалгаарай.
- q) Ажлын талбарт эрсдэл учирч болзошгүй тохиолдолд гэр бүлийн хэн нэгэн, эсвэл бага насны хүүхэд авч ирэхгүй байх.
- r) Хүүхдийн хөдөлмөрийг мөлжих, дарамтлах, хүүхдийн садар самуунд уруу татах зорилгоор компьютер, гар утас, видео болон дижитал камер болон бусад хэрэгсэл ашиглахгүй байх.

- i. Хүүхдийн бие махбодийн зодож шийтгэхээс татгалзах.
- ii. Төслийн аливаа үйл ажиллагаанд хүүхдийг ажилд авахгүй байх (18-аас доош насны хүн байхгүй).

Хориглох арга хэмжээ:

Хэрэв миний бие хувь хүний ёс зүйн дүрмийг зөрчвөл ажил олгогч доорх сахилгын шийтгэл ногдуулах болно гэдгийг би ойлгож, хүлээн зөвшөөрч байна:

- s) Албан бус анхааруулга;
- t) Албан ёсны анхааруулга;
- u) Нэмэлт сургалт;
 - i. Нэг долоо хоног хүртэлх цалингийн алдагдал;
 - ii. Хөдөлмөр эрхлэлтийг түдгэлзүүлэх (цалин хөлсгүйгээр), доод тал нь 1 сараас дээд тал нь 6 сар хүртэл;
 - iii. Хөдөлмөр эрхлэлтийг цуцлах.
 - iv. Шаардлагатай бол Цагдаагийн байгууллагад хандах.

Би төслийн Байгаль орчин, нийгэм, эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын стандартыг хангаж ажиллах нь миний үүрэг гэдгийг ойлгож байна. Би хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын менежментийн төлөвлөгөөг дагаж мөрдөх болно. Би ХЭХ эсвэл ЖСХ гэж ойлгож болох үйлдэл, зан авир гаргахаас зайлсхийх болно. Ийм үйлдэл хийсэн тохиолдолд энэхүү хувь хүний ёс зүйн дүрмийг зөрчсөнд тооцогдох болно.

Би энэхүү Хувь хүний ёс зүйн дүрмийг уншиж танилцсанаа хүлээн зөвшөөрч, стандартад нийцүүлэн ажиллахыг хүлээн зөвшөөрч, БОНЭМАБ, ХАБЭА, ХЭХ, ЖСХ--ээс урьдчилан сэргийлэх, хариу арга хэмжээ авах үүрэг, хариуцлагаа ухамсарлаж байна. Энэхүү Хувь хүний ёс зүйн хэм хэмжээтэй нийцэхгүй аливаа үйлдэл эсвэл энэхүү Ёс зүйн дүрмээр тогтоосон үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд сахилгын шийтгэл ногдуулж, миний үргэлжлүүлэн ажиллаж байгаа ажилд нөлөөлж болзошгүйг би ойлгож байна.

Гарын үсэг: _____
Нэр _____
Огноо: _____