

**Гадаадын ажилчдад зориулсан
хөдөлмөрийн хууль**

2004оны 4сар

**Ажилчдын хүний эрхийн танхим
Гадаадын ажилчдын хүний эрхийг хамгаалах
цугларалт
Иргэдийн хөдөлгөөнийг дэмжих сан**

I . Гадаадын ажиллах хүчний талаархи ХОСМОЛ СИСТЕМ

Аж үйлдвэрийн дадлагажигчийн систем & Ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх систем

◆ Солонгост ажил хийхийг хүссэн гадаадын ажилчин нь аж үйлдвэрийн дадлагажигчийн систем болон ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системийн дагуу хууль ёсоор ажиллаж болно. Энэ 2 систем нь Солонгост оршин суух хугацааг 3 жилээр тогтоосон болно. Мөн энэ 2 системийн дагуу Солонгост ирж ажиллаж байгаа гадаадын ажилчид нь Солонгосын нийгмийн баталгааны системд хамрагдана.

◆ Аж үйлдвэрийн дадлагажигчийн систем нь гадаадын ажилчдыг эхний 1 жилийн турш "дадлагажигч"-р, дараагийн 2 жилийн турш "ажилчин"-р ажиллуулдаг систем болно. Дадлагажигчаар ажиллах 1 жилийн хугацаанд Хөдөлмөрийн стандарт хуулийн нэг хэсэг зүйл ангил үйлчлэх бөгөөд ажилчинаар ажиллах 2 жилийн хугацаанд Хөдөлмөрийн хууль бүрэн үйлчилнэ. Энэ нь дадлагажигчаар ажиллах хугацаанд дадлага хийлгэдэггүй гэх мэтийн шалтгаанаар шүүмжлэлд их өртөж байгаа систем гэж хэлж болно.

◆ 2003 оноос хэрэгжиж эхэлсэн ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх систем нь гадаадын ажилчдыг анхнаас нь "ажилчин"-ы шугамаар оруулж ирдэг систем болно. "Ажилчин" гэсэн байр сууринд байгаагаараа Солонгосын Хөдөлмөрийн хуульд бүрэн хамрагдана.

◆ Ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх систем нь Солонгост ажил хийх гэж байгаа ажилчид хуульд заасан салбарт л ажиллахыг зөвшөөрнө. 300–с доош бүтэн цагийн ажилчинтай жижиг дунд үйлдвэр, далайн эргийн загас агнуурын салбар, мал аж ахуй, газар тариалангийн салбар нь гадаадын ажилчид ажил хийхийг хүлээн зөвшөөрсөн салбарууд болно. Барилга болон үйлчилгээний салбарт Хятадын Солонгосчууд л ажиллах эрхтэй болно.

◆ Ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системийн шугамаар орж ирсэн гадаадын ажилчид нь гэрээгээ 1 жилээр хийх бөгөөд (хамгийн дээд хугацаа) 3 жилийн хугацаагаар ажиллаж болно.

◆ Ажил эрхлүүлэгч гэрээгээ зөрчих буюу Хөдөлмөрийн хуулийг зөрчих тохиолдол, компани хаагдах, ажил эрхлүүлэгч гэрээгээ сунгахаас татгалзах тохиолдолд ажлын байраа сольж болно. Ажлын байраа нийт 3 удаа солих эрхтэй бөгөөд хуучин ажлаасаа гарснаас хойш 2 сарын дотор багтаж шинэ ажилд орсон байх ёстой.

◆ Ажлаа хийж байгаад ямар нэг асуудлын улмаас ажлын байраа солих болвол эхлээд Хөдөлмөрийн яамны Ажил эрхлэлтийн тогтвортой байдлын төвд дахин ажилд оруулж өгөх өргөдөл гаргах ёстой. Ажил эрхлэлтийн тогтвортой байдлын төвөөс гадаадын ажилчин ажиллуулах зөвшөөрөлтэй газрын даргатай холбож өгнө.

◆ Ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системийн шугамаар Солонгост 3 жилийн турш ажилласан гадаадын ажилчин нь эх орон руугаа буцах ёстой бөгөөд 1 жил өнгөрсөний дараа дахин Солонгост ирж

ажиллаж болно.

II. Гадаадын ажилчидийн хөдөлмөрийн нөхцөлийн хамгаалалт

Заалт 1. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, ажилд орохынхоо өмнө нягтлан хянах нөхцөл.

- ① Ажлын төрөл, аюултай эсэх. Аюулгүйн системтэй эсэх
- ② Үндсэн ажлын цаг
- ③ Цайны цаг
- ④ Үндсэн цалин(8 цаг)
- ⑤ Илүү цаг, шөнийн ээлжинд ажиллах, амралтын өдөр ажиллах
- ⑥ Илүү цагаар ажиллах, шөнийн ээлжинд ажиллах, амралтын өдөр ажиллах тохиолдолд ажлын хөлс авах эсэх
- ⑦ Цалин, албан шимтгэл, цалин буух өдөр
- ⑧ Ажлаас гарахад олгодог мөнгө
- ⑨ Орон байрны хангамж
- ⑩ Хоол
- ⑪ Ажил тарсны дараа юм уу амралтын өдөр гадуур гарах асуудал чөлөөтэй эсэх
- ⑫ Бусад

Заалт 2. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үедээ анхаарах зүйлс

- ◆ Ажил эрхлүүлэгчтэйгээ бичгэн гэрээ байгуулах
- ◆ 1 хувийг нь өөртөө хадгалах
- ◆ Гэрээний агуулгыг ойлгохгүй байх тохиолдолд дэмжигч байгууллага дээр очиж тодруулна уу.
- ◆ Компаний хаяг, утас, ажил эрхлүүлэгчийн нэр, гэрээ байгуулсан ажилтаны нэр зэрэг зүйлсийг заавал тэмдэглэн мэдэж байх ёстой.
- ◆ Гэрээний агуулгыг сайн мэдэхгүй байх тохиолдолд гарын үсэг зурах юм уу хурууны тамга дарахгүй байх.
- ◆ Паспорт, гадаад иргэний үнэмлэх, онгоцны билет зэргийг заавал өөртөө байлгах ёстой.

Заалт 3. Хөдөлмөрийн гэрээний агуулга

- ◆ Цалин, ажлын цаг, бусад хөдөлмөрийн нөхцөл зэрэг нь заагдсан байх ёстой.
- ◆ Хөдөлмөрийн гэрээний агуулгад өөрчлөлт орох тохиолдолд гэрээгээ цуцалж, хохиролын төлбөр шаардах эрхтэй.
- ◆ Тодорхой хугацааны турш ажил хийхгүй байх тохиолдолд хохирол төлүүлнэ гэсэн хөдөлмөрийн гэрээ нь хүчингүй болно.
- ◆ Ямар ч шалтгаантай бай албадан хадгаламж хийхийг хориглоно.
- ◆ Ажил эрхлүүлэгч цалингийн тодорхой хэсгийг албан хүчээр хадгаламжинд хийхийг завдсан тохиолдолд гадаадын ажилчин өөрөө татгалзах нь зүйн хэрэг.
- ◆ Ажил эрхлүүлэгчээс зээлсэн мөнгө байх юм уу брокерт өгөх ёстой мөнгө байсан ч ажил эрхлүүлэгч дур мэдэн цалингаас суутгаж авах ёсгүй.
- ◆ Гадаадын ажилчин нас барах юм уу ажлын газраасаа гарснаас хойш 14 хоногийн дотор цалин, нөхөн төлбөр, бусад мөнгөн болон эд зүйлсийн хэлбэрийн төлбөрийг олгох ёстой.
- ◆ Дээрхи заалтуудыг зөрчсөн тохиолдолд ажил эрхлүүлэгч нь Хөдөлмөрийн стандарт хуулийн дагуу шүүхийн шийтгэл авах ёстой.

Заалт 4. Хөдөлмөрийн стандарт хуулийн нийтлэг зарчим 1

- ◆ Иргэншилээс хамаарахгүйгээр Солонгосын Хөдөлмөрийн хуулиар хамгаалуулах эрхтэй.

- ◆ Аж үйлдвэрийн дадлагажигч гадаадын ажилчин, хууль бус ажилчин нарт яг ижил үйлчилнэ.

- ◆ Хөдөлмөрийн нөхцөл (цалингийн хамгийн доод хэмжээ)

- ◆ Цалингийн хамгийн доод хэмжээнээс бага цалингийн нөхцөлөөр байгуулсан гэрээ нь хүчингүй.

Заалт 5. Хөдөлмөрийн стандарт хуулийн нийтлэг зарчим 2

- ◆ Даргаас гадна 5–с дээш байнгын ажилчинтай бүх газарт үйлчилнэ.
- ◆ 5–с доош байнгын ажилчинтай газрын тохиолдолд Хөдөлмөрийн стандарт хуулийн 1 хэсэг нь л үйлчилнэ.
- ◆ Аж үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөрийн хууль нь 1–с дээш ажилчинтай газарт үйлчилнэ.
- ◆ Хүйс, иргэншил, шашин шүтлэг, нийгмийн байр сууринаас шалтгаалан ялгаварлан гадуурхагдах ёсгүй.
- ◆ Аж үйлдвэрийн дадлагажигч, гадаадын ажилчид, хууль бус ажилчидыг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.
- ◆ Ямар ч тохиолдолд хоригдох, зодуулах, албадан ажиллуулахыг хориглоно.
- ◆ Гадагш гарахыг хориглох, шөнийн цагаар албадан ажиллуулах, амралтын өдөр албадан ажиллуулахыг хориглоно.
- ◆ Ажилд оруулж өгсний хөлс авах, цалингаас тогтмол суутгасан тохиолдолд шийтгэл оногдуулна.

Заалт 6. Ажлын цаг

- ◆ Ажлын цаг: Цайны цагийг оруулахгүйгээр ажилд ирээд тарах хүртэлээ компанийхаа ажлыг хийхэд зарцуулагдах бүх цаг.

- ◆ Хурлын цаг, ажилд бэлтгэх цаг, цэвэрлэгээний цаг, бусад үндсэн ажлаас гадуурх цаг ч бас багтана.

- ◆ Үндсэн ажлын нормын цаг: Цайны цагийг оруулахгүйгээр өдөрт 8 цаг, долоо хоногт 44 цаг.

- ◆ Илүү цаг: Гадаадын ажилчин хүлээн зөвшөөрвөл долоо хоногт 12 цаг(өдөрт дунджаар 2 цаг)–р хязгаарлана.

- ◆ Цайны цаг: Ажлын 4 цагтай тохиолдолд 30 минутаас дээш, ажлын 8 цагтай бол 1 цагаас дээш.

- ◆ Цайны цагийг цалинд оруулахгүй.

Заалт 7. Илүү цагаар ажиллах, шөнийн цагаар ажиллах, амралтын өдөр ажиллахад оногдох хөдөлмөрийн хөлс

◆ Илүү цагаар ажиллахад оногдох хөлс: 1 цаг тутамд 150% нэмэгдэнэ.

◆ Шөнийн цагаар ажиллах(оройны 10 цагаас маргааш өглөөний 6 цаг хүртэл)ад оногдох хөлс: 1 цаг тутамд 50% нэмэгдэнэ.

◆ Амралтын өдөр ажиллахад оногдох хөлс: 1 цаг тутамд 150% нэмэгдэнэ.

◆ Хөдөлмөрийн хөлсөө нарийн тооцож авья гэвэл ажилласан цагаа бичиж тэмдэглэх нь зүйтэй.

◆ Цалингийн дугтуй болон цалингийн цэсээ найдвартай хадгалах ёстой.

Заалт 8. Долоо хоногийн цалинтай амралт

- ◆ Цалинтай амралт: Ажил хийхгүй амарсан тохиолдолд ч цалин тавигдах ёстой гэсэн үг.

- ◆ Бүтэн 7 хоног ажил хийх тохиолдолд 1 долоо хоногт 1 өдрөөс илүү цалинтай амралтын өдрийг олгох ёстой.

- ◆ Цалинтай амралтын өдөр нь заавал бүтэн сайн байх албагүй

- ◆ Цалинтай амралтын өдрөө ажиллах тохиолдолд амарсан ч олгох цалингаа 100 хувь авахаас гадна, түүн дээрээ тэр өдрийнхөө ажлын хөлсийг 150 хувиар тооцож авна.

Заалт 9. Сарын/Жилийн цалинтай амралт

◆ вольча–хюга: Бүтэн сар ажилласан тохиолдолд 1 хоногийн цалинтай амралттай.

◆ ёнча хюга: 1 жил бүтэн ажилласан тохиолдолд 10 хоног, 90 хувиас дээш ажилласан тохиолдолд 8 хоногийн цалинтай амралттай.

◆ 1 жилээс дээш тасралтгүй ажилласан тохиолдолд 1 жил тутамд 1 өдөр нэмэгдэх маягаар цалинтай амралт(ёнча хюга) олгогдох ёстой

Заалт 10. Цалин олгогдох зарчим

① Шууд олгох: Цалинг өөр хүн юм уу зуучлагч гэх мэт 3-дагч этгээдээр дамжин олгох ёсгүй.

② Цалинг тэр чигээр нь олгох: Албадан хадгаламжинд хийх юм уу нэг хэсгийг нь өгөх маягаар цалинг олгож болохгүй.

③ Мөнгөн тэмдэгтээр олгох: Бэлэн мөнгө болон чекийг бараагаар орлуулж болохгүй.

④ Сар бүр тогтсон өдөр цалинг олгох: Сар бүр 1 буюу түүнээс дээш тогтсон өдөрт цалинг олгох ёстой.

Заалт 11. Ажлаас гарахад олгодог мөнгө: (Твэ–жиг–гөм)

- ◆ 5–с дээш байнгын ажилчинтай газар
- ◆ 1 жилээс дээш хугацаагаар ажилласан ажилчин
- ◆ 1 жил тутам дундаж цалингийн төвшнөөр 30 хоногийн цалин
- ◆ Ажлаас гарснаас хойш 14 хоногийн дотор олгох ёстой.
- ◆ Ажлаас халагдсан тохиолдолд ч авах эрхтэй.
- ◆ Дундаж цалин: Ажлаас гарахаас өмнө 3 сарын хугацаанд авсан цалингийн нийт дүнг нийт хоногийн тоо(89–92хоног)–нд хувааж гарсан мөнгөн дүн.

◆ Жнь: А–ын цалин 900,000вон, ажилласан жил 3 жил, ажлаас гарах өдөр 2003оны 9сарын 30–ны өдөр. А–ын ажлаас гарахад олгодог мөнгө нь?

- 1 өдрийн дундаж цалин:
(9–р сарын цалин 900,000вон + 8–р сарын цалин 900,000 + 7–р сарын цалин 900,000вон) ÷ ((9сар) 30 хоног + (8сар) 31 хоног +

(7сар) 31 хоног)

= 2,700,000 ÷ 92 хоног

= 29,347 (1 хоногийн дундаж цалин)

◆ Ажлаас гарахад олгодог өнгө: $29,347 \times 30 \times 3 = 2,641,230$ вон

Заалт 12. Цалингаа авч чадахгүй байх тохиолдолд

1. Хөдөлмөрийн яаманд хандах

- ◆ Хөдөлмөрийн яам нь засгийн газрын байгууллага
- ◆ Паспорт болон холбогдох бичиг баримт шаардлагатай
- ◆ 2–3 удаа очих ёстой
- ◆ Хэрэв ажил эрхлүүлэгч цалинг чинь олгохгүй байвал эрүүгийн шийтгэл авах болно.

2. Ажил эрхлүүлэгчийг шүүхэд татах

- ◆ Ажил эрхлүүлэгчийг ажлын газар нь харьяалагддаг шүүхийн газар шүүхэд татна.
- ◆ 20 сая вониос доош тохиолдолд "бага хэмжээний мөнгөний шүүх"-ийн маягаар шүүхэд дуудах нь амар.
- ◆ Авч чадаагүй цалингийн заргыг 3 жилийн дотор багтаж хийх ёстой.
- ◆ Ажил эрхлүүлэгч мөнгөгүй гэх тохиолдолд цалингаа авч чадахгүй байх магадлалтай.

3. Гадаадын ажилчидыг дэмжих байгууллагад хандах

- ◆ Зөвлөгөө өгөгч юм уу сайн дурынханаас туслалцаа авч ч бас болно.

Заалт 13. Эмэгтэй ажилчидыг хамгаалах нь

- ◆ Эмэгтэй хүний байгалийн онцлог: Жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх, сарын тэмдэг нь ирэх
- ◆ Солонгосын Хөдөлмөрийн хууль нь эмэгтэй ажилчидыг онцгойлон хамгаалдаг.
- ◆ Сард 1 хоног цалинтай сарын тэмдгийн амралт(Сэн-ри-хю-га) олгодог.
- ◆ Шөнийн ээлжинд ажиллах болон амралтын өдөр ажиллах хязгаарлалт: Хувь хүн хүлээн зөвшөөрсөн байх ёстой.
- ◆ Жирэмсэн эмэгтэй ажилчинг илүү цагаар ажиллуулж болохгүй.
- ◆ Жирэмсэний улмаас ажил хүнд санагдвал амархан ажлаар солиж өгөхийг ажил эрхлүүлэгчдээ хүсэх эрхтэй.
- ◆ Хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй ажилчинд хүүхэд төрүүлсэнээс хойш 90 хоногийн цалинтай амралт(дикрэт) олгох ёстой.

Заалт 14. Хөдөлмөрийн яамны тухайд

◆ Хөдөлмөрийн яам нь ажиллах нөхцөлийг хамгаалах, дарга ажилтаны хоорондын харилцааг зохицуулах, үйлдвэрчиний эвлэлийг удирдах, аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэндийг хамгаалах, ажилчиний сайн сайхныг дээшлүүлэх, ажил эрхлэлтийн бодлого, аж үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгал гэх мэт хөдөлмөртэй холбогдсон ажил хэргийг хариуцдаг Солонгосын засгийн газрын байгууллага болно.

◆ Ажил дээрээ ажлаа хийж байгаад хүний эрхээ хөндүүлэх, ажил эрхлүүлэгчийн улмаас хохирол амсах тохиолдолд Хөдөлмөрийн яаманд хандах юм уу аль эсвэл зарга үүсгэж болно.

◆ Ажлын газар нь харьяалагддаг орон нутгийн хөдөлмөрийн товчооны (хөдөлмөр хяналтын алба) ажилтанд хөдөлмөрийн хууль зөрчигдсөн үнэн байдлын талаар(ажил эрхлүүлэгчийн нэр, ажлын газрын хаяг, утасны дугаар, ажил эрхлүүлэгчтэй холбогдсон мэдээлэл, цалингийн баримт, цалингийн хэмжээ зэрэг) дурьдсан хандах бичгийг өгнө. Хөдөлмөр хяналтын албаны ажилтан үүнтэй танилцсаны дараа тодорхой хугацаа зааж ажил эрхлүүлэгчид цалин болон тэтгэвэрийн мөнгийг олгохыг шаардах бөгөөд ажил эрхлүүлэгч ингэсэн тохиолдолд ч бас цалин болон тэтгэвэрийн мөнгийг тавьж өгөхгүй байх тохиолдолд Хөдөлмөрийн стандарт хууль зөрчсөн хэргээр эрүүгийн шийтгэл онооно.

◆ Хөдөлмөрийн яаманд өргөдөл гаргах тохиолдолд

➔ Ажлын газар нь харьяалагддаг орон нутгийн хөдөлмөрийн товчоог тодруулсаны дараа хандах бичгийг хүлээн авна.

① Холбогдох орон нутгийн хөдөлмөрийн товчоо дээр очин иргэдийн санал хүлээн авах тасаг(мин–вон–шил) болон хөдөлмөр хяналтын алба(гөл–лү–гам–дуг–гуа)–ны ажилтантай уулзаж ярилцсаны дараа хандах бичгийг бүрдүүлэн иргэний өргөдөл гаргана.

② Хөдөлмөрийн яамны хөм пэйж(www.molab.go.kr)–ны онлайн иргэдийн санал хүлээн авах цонхонд хандах бичгийг боловсруулан иргэний өргөдөлөө гаргаж болно.

③ Зөвлөгөө дэмжлэг олгодог байгууллагын туслалцаатайгаар хандах бичгийг боловсруулан өргөдөлөө гаргаж болно.

➔ Хөдөлмөр хяналтын албаны ажилтан хандах бичгийг гаргасан этгээд болон хандаж байгаа хүнд ир гэсэн бичгийг явуулах болно.

➔ Хандах бичгийг гаргасан этгээд болон хандаж байгаа хүн ирсэн тохиолдолд хөдөлмөр хяналтын албаны ажилтан байдлын үнэн эсэхийг тодруулна.

➔ Цалин олгоогүй нь үнэн болох, цалингийн мөнгөн дүн зэрэг нь тодорхой болох тохиолдолд ажил эрхлүүлэгчээс олгохыг шаардана.

➔ Ажил эрхлүүлэгч цалинг олговол хандах бичгийг буцааж хэргийг хаана.

➔ Ажил эрхлүүлэгч цалин олгохгүй байх тохиолдолд Хөдөлмөрийн стандарт хуулийг зөрчсөн хэргээр шүүхийн шийтгэл онооно.

◆ Хөдөлмөрийн яамны цалинг нөхөн олгох үйл явц

【Хандах бичгийг илгээх】 – бүртгэлд орно.



【Ирэхийг шаардсан бичиг явуулах】 – хандах бичгийг гаргасан цаг/өдрөөс хойш 10 хоногийн дотор



【Цалин мөнгийг олгох】 Хэрэв ажил эрхлүүлэгч цалинг олговол хэргийг хаана.



【Цалин мөнгийг олгохгүй байх】 Хэрэв ажил эрхлүүлэгч цалинг олгохгүй байвал Хөдөлмөрийн стандарт хуулийг зөрчсөн хэрэгт бүртгэн шүүхийн шийтгэл онооно. /Энэ тохиолдолд тухайн хэргийг бүртгэснээс хойш 60 хоногийн дотор цагдаагийн газарт шилжүүлнэ./

◆ Хөдөлмөрийн яаманд очихдоо анхаарах зүйлс

① Хөдөлмөрийн яамнаас ир гэсэн өдөр нь заавал очих ёстой. Хэрэв очиж чадахгүй болвол Хөдөлмөрийн яам руу утасдан өөр өдөр очихоор зохицуулж өгөхийг хүсэх хэрэгтэй.

② Холбогдох үнэн байдлаа тодорхой сайн тайлбарлах ёстой.

③ Өөрийн паспорт, хандсан агуулга болон бусад холбогдох баримтыг бэлдэх ёстой.

④ Баримт байхгүй тохиолдолд үнэн байдлыг сайн мэдэж байгаа гэрчийн этгээдийг дагуулж очих хэрэгтэй.

⑤ Ажил эрхлүүлэгч үнэн байдалтай нийцэхгүй зүйл ярих тохиолдолд дуугай өнгөрөлгүй тийм биш болохыг нь хэлэх хэрэгтэй.

⑥ Ажил эрхлүүлэгч харилцан буулт хийн тохиролцоё гэсэн тохиолдолд тэгэх шаардлагагүй бөгөөд өөрийн бодлоо тодорхой илэрхийлэх хэрэгтэй.

⑦ Хөдөлмөрийн яам нь ажил эрхлүүлэгч Хөдөлмөрийн стандарт хуулийг зөрчсөн эсэхийг судлан үзээд шийтгэл оноодог газар болно. Тиймээс Хөдөлмөрийн яаманд хандсан хэдий ч ажил эрхлүүлэгч цалинг олгохгүй бол авч чадахгүй байж ч болно.

Ш. Аюулгүй ажиллахын тулд

Заалт 15. Аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэндийн хамгаалалт

◆ Аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэндийг хамгаалах хууль

Аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалтын төвшнийг бат тогтоож ажлын байрны доторхи аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтын хариуцагчийг тодорхой болгон аж үйлдвэрийн ослоос урьдчилан сэргийлж, ажилчин бага ч атугай илүү аюулгүй нөхцөлд ажлаа хийхийн зэрэгцээ эрүүл мэндээр хохирох явдал гаргахгүй байхыг зорилгоо болгосон хууль болно.

◆ Аж үйлдвэрийн осол

Ажилчин ажлын газрынхаа ажилтай холбогдсон барилгын материал, тоног төхөөрөмж, түүхий эд, гааз, уур, нунтаг, тоос зэргээс шалтгаалан амь үрэгдэх, шархтах, өвчин тусах тохиолдол

◆ Ажиллах орчныг үнэлэх

Ажиллах орчны бодит байдлыг тогтоохын тулд ажил эрхлүүлэгч холбогдох ажилчин болон ажлын байрны талаар үнэлгээ авах төлөвлөгөөг боловсруулан, дээжээс нь аваад үүнийг задлан үзээд үнэлэлт өгөхийг хэлнэ. Энэ нь ажлын байрны орчныг сайжруулан

ажилчины эрүүл мэндэд хохирол учруулахгүй байхын төлөөхи үйл ажиллагаа болно.

◆ Аюулгүй байдал болон эрүүл мэндэд онош тогтоох

"Аюулгүй байдал болон эрүүл мэндэд онош тогтоох" гэж аж үйлдвэрийн ослоос урьдчилан сэргийлэхийн тулд учирч болзошгүй аюулыг тогтоон, түүнийг хаах бодлого боловсруулахын тулд хэрэгждэг үнэлэлтийг хэлнэ. Үнэлэлтийг Хөдөлмөрийн яамны сайдын тушаал авсан хүн хийнэ.

◆ Хүнд осол

"Хүнд осол" гэж аж үйлдвэрийн ослын улмаас 1-с дээш тооны хүн амь насаа алдах, 1 дор 2 хүн 3 сараас дээш хугацаагаар эмчилгээ авах шаардлагатайгаар гэмтэх, гэмтсэн буюу өвчин туссан хүн 10-с дээш гарах тохиолдлыг хэлнэ.

Заалт 16. Аюулгүй ажиллагаан дахь засгийн газрын үүрэг

Аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалт, аж үйлдвэрийн ослоос урьдчилан сэргийлэхийн тулд Хөдөлмөрийн яам нь дараахи үүргийг гүйцэтгэнэ. Тиймээс аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалттай холбогдсон асуудал гарах тохиолдолд Хөдөлмөрийн яамны аж үйлдвэрийн аюулгүй байдлыг хянах албанаас тусламж хүсч болно.

- ① Осол аваар олон дахин давтагдаж гардаг газруудад зориулан осол аваариас урьдчилан сэргийлэх дэмжлэг болон зааварчилгаатай холбогдох зүйлс
- ② Аюулгүй байдал болон эрүүл мэндийн хамгаалалттай холбогдох аппарат, хэрэгсэл болон тоног төхөөрөмж зэргийн аюулгүй байдлын баталгаажуулалттай холбогдох зүйлс
- ③ Аюултай аппарат, хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж болон эд материалын талаархи арга хэмжээний төвшинийг бий болгох, удирдах, хянахтай холбогдох зүйлс
- ④ Аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалтын байгууллагийг дэмжих, удирдах, хянахтай холбогдох зүйлс
- ⑤ Бусад ажилчидын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалт, сайжруулалттай холбогдох зүйлс

Заалт 17. Аюулгүй ажиллагааны талаархи ажил эрхлүүлэгчийн хариуцлага

◆ Ажил эрхлүүлэгч нь аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэндийн хамгаалалттай холбогдуулан доорхи хариуцлагыг хүлээх ёстой. Хэрэв ажил эрхлүүлэгч энэ хариуцлагаа хэрэгжүүлэхгүй бол ажилчин үүнийг нь сөхөн гаргаж ирж болно.

(1) Ажил эрхлүүлэгч нь ажлын байрны дотор "аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалтын хууль"-ийн чухал хэсгийг хадаж ажилчинийг энэ хуулийг ойлгох нөхцөлөөр хангах ёстой.

(2) Ажилчидын төлөөлөгч аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалттай холбоотой зүйлсийг ажил эрхлүүлэгчээсээ асуух, энэ талаархи мэдээлэлийг шаардах эрхтэй бөгөөд ажил эрхлүүлэгч нь үүнд үнэнчээр хариулах ёстой. Тиймээс ажлын байранд аж үйлдвэрийн аюулгүй байдалтай холбогдсон асуудал байх тохиолдолд Үйлдвэрчиний Эвлэл дээр очих юм уу өөрсдийнхөө дундаас төлөөлөгч гарган ажил эрхлүүлэгчээсээ тодруулан мэдээлэл шаардах эрхтэй.

① Аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтыг зохицуулдаг тогтоолын агуулга

② Гэрээтэй ажлын газрын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтын арга хэмжээ

③ Хөдөлмөрийн яамны тушаалд заагдсан аппарат, хэрэгсэлийг өөрөө тогтмол шалгах

④ Ажлын байрны орчныг хэмжих, үнэлэлт тогтоохтой холбогдсон зүйлс

⑤ Ажилчиний эрүүл мэндэд хор хөнөөлтэй бодис үйлдвэрлэх, хэрэглэх, хадгалах, тээвэрлэх, шилжүүлдэг ажлын газарт Хөдөлмөрийн яамны сайдын тогтоосон тохирсон арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаа эсэх

(3) Аюулгүйн тэмдэгийг хадах

Ажил эрхлүүлэгч нь ажлын байрны дотор төрөл бүрийн тоног төхөөрөмж болон энд тэндгүй аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хамгаалалтын тэмдэгийг хадан, ажилчин аюултай байдлыг урьдчилан мэдэж, урьдчилан сэргийлж чаддаг болгох ёстой. Тиймээс ажилчин нь тэмдэг хадсан газарт ажлаа хийх үедээ болгоомжилж ёстой.

(4) Аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтыг зохицуулдаг тогтоолын агуулга

Ажилчин болон ажил эрхлүүлэгч нь хамтарч ажиллах хэсэг тус бүрийн онцлогт тохирсон аюулаас урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг авч явуулахын тулд 100-с дээш байнгын ажилчинтай ажлын байр нь доорхи агуулгыг багтаасан аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтыг зохицуулдаг тогтоолыг боловсруулах ёстой бөгөөд үүнийг чанд сахих ёстой.

① Аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалт зохицуулалтын зохион байгуулалт болон түүний үүрэг

② Аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтын боловсрол

③ Ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтын зохицуулалт

④ Аваар ослын судалгаа болон бодлого боловсруулалт

⑤ Бусад аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалттай холбогдох

зүйлс

(5) Аюулгүй байдлын арга хэмжээ

Ажил эрхлүүлэгч нь ажлаа явуулах явцдаа доорхи аюулаас ажилчинаа аврахын тулд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах үүрэгтэй. Ажил эрхлүүлэгчийн авч хэрэгжүүлэх ёстой аюулгүй байдлын арга хэмжээний нарийн агуулгыг хуулиар тогтооно. Хэрэв ажил эрхлүүлэгч аюулгүй байдлын талаар арга хэмжээ аваагүйн улмаас аваар осол гарвал, ажил эрхлүүлэгч цагдаагийн газарт дуудагдан шүүхийн шийтгэл хүлээнэ.

① Аппарат, хэрэгсэл, тоног төхөөрөмжөөс үүдсэн аюул

② Дэлбэрэлт, амархан асдаг бодис, амархан дүрэлздэг бодис зэргээс учирсан аюул

③ Цахилгаан, халуун, бусад энергиэс үүдсэн аюул.

④ Малталт хийх, чулуу олборлох, ачаа буулгаж ачих, мод бэлтгэх, тээвэрлэх, ажиллуулах, тээвэрлэх, задлах, хүнд жинтэй бараа эмхлэх, бусад ажлын тухайд буруу арга барилаас үүдэх аюул

⑤ Ажлын явцад ажилчин доош унах аюултай газар, хөрс/элс юм уу барилгын босгосон схем нурж унах аюултай газар, биет зүйлс доош унах/хийсэн унах аюултай газар, бусад байгалийн гамшигийн улмаас ажлын явцад аюул бий болж болзошгүй газар.

(6) Эрүүл мэнд хамгаалалттай холбогдсон арга хэмжээ

Ажил эрхлүүлэгч үйл ажиллагаагаа явуулах явцад бий болж болзошгүй дараахи хэлбэрийн эрүүл мэндийн хохиролоос ажилчинг хамгаалахын тулд шаардлагатай урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авах ёстой. Ажил эрхлүүлэгч авч хэрэгжүүлэх ёстой эрүүл мэнд хамгаалалтын арга хэмжээний тодорхой агуулга нь Хөдөлмөрийн яамны тушаал болох аж үйлдвэр, эрүүл мэнд хамгаалалтын төвшний талаархи дүрэмд заагдана.

Хэрэв ажил эрхлүүлэгч аюулгүй байдлын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлээгүйн улмаас аваар осол гарвал ажил эрхлүүлэгч цагдаагийн газарт татагдан шүүхийн шийтгэл хүлээнэ.

- ① Түүхий эд, газ, хий, нунтаг/шороо, хүчил төрөгчөөр дутагдсан агаар, эмнэлэгийн ... үүдэх эрүүл мэндийн хохирол
- ② Цацраг туяа, хортой туяа, өндөр температур, хэт авианы долгион, чимээ шуугиан, чичиргээ, хэвийн бус агаарын даралт зэргээс үүдэх эрүүл мэндийн хохирол
- ③ Ажлын байрнаас гардаг хий, шингэн болон үлдэгдэл бодис гэх мэтээс үүдэх эрүүл мэндийн хохирол
- ④ Хэмжигч багаж удирдах, компьютерын терминалуудыг ажиллуулах, нарийн ширийн зүйл хийх гэх мэтээс үүдэх эрүүл мэндийн хохирол
- ⑤ Агааржуулалт, гэрэлтүүлэг, халаалт, чийгийн үл нэвтрэлт, цэвэрлэгээ зэргийн стандарт хэмжээг хадгалахгүйгээс үүдэх эрүүл мэндийн хохирол

(7) Аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалтын сургалт

Сургалтаар дамжуулан аюулаас сэргийлэхийн тулд ажил эрхлүүлэгч нь хянан зохицуулагч болон үйлдвэрлэл явуулдаг ажилчиндаа зориулж сар бүр 2 цагаас дээш, конторын ажилчиддаа сар бүр 1 цагаас дээш хугацаагаар тогтмол аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтын сургалт явуулах ёстой болно. Энэ мэт тогтмол сургалтаас гадна ажилчин шинээр авах болон ажлын агуулгаа өөрчлөх бүртээ хамаарах үйл ажиллагаатай холбогдох аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалтын сургалтыг 8 цаг явуулах ёстой. Ялангуяа аюултай ажилд ажилчин авч ажиллуулах үедээ 16 цагийн турш тухайн ажилтай холбогдох аюулгүй байдал болон эрүүл мэнд хамгаалалтын тусгай сургалтыг авч явуулах ёстой.

(8) Аюултай аппарат, хэрэгсэл гэх мэтээс үүдэх аюулаас хамгаалах арга хэмжээ

Пресс, кран гэх мэт аюултай тоног төхөөрөмж, аппаратыг тогтсон хамгаалах арга хэмжээ авахгүйгээр ашиглах эрхгүй бөгөөд үүнийг бусдад дамжуулах, түрээслүүлэх, суурилуулах юм уу эгнүүлж тавьж болохгүй.

(9) Үйлдвэрлэхийг хориглох

Шар фосфортой шүдэнз, бензидин болон түүний ..., бензидинийг багтаасан зүйлс, ... зэрэг ажилчиний эрүүл мэндэд хор хөнөөлтэй гэж нотлогдсон бодисыг үйлдвэрлэх, импортлох, бусдад шилжүүлэх, хангах, хэрэглэхийг бүх талаар хаасан болно. Харин шалгалт, судалгааны зорилгоор хэрэглэх тохиолдолд Хөдөлмөрийн яамны сайдын зөвшөөрөлийг авч үйлдвэрлэх, импортлох юм уу ашиглаж болно.

(10) Аюултай бодисын тэмдэг

Бензен, бензен орсон зүйлс, бусад ажилчины эрүүл мэндэд хортой аюултай бодисыг саванд хийх юм уу боож багласан байдлаар бусдад шилжүүлэх, нийлүүлж байгаа хүн нь тэр сав болон боодол баглаан дээрээ аюултай бодисын нэр, найрлага, орц, хүний биед үзүүлдэг нөлөө, хадгалалт, болон хүлээн авахдаа анхаарах зүйлс болон гэнэтийн аюулаас сэргийлэх заавар зэргийг тэмдэглэх ёстой.

(11) Эрүүл мэндийн үзлэг

Ажил эрхлүүлэгч нь ажилчиныг ажилд авах үедээ, мөн ажилд авсанаас хойш тогтмол хугацаагаар (1 жилд 1-с дээш удаа) ердийн эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах ёстой бөгөөд ажилчидын төлөөлөгч эрүүл мэндийн үзлэгт ажлын байран дээрээсээ хамрагдахыг шаардах

тохиолдолд ажил эрхлүүлэгч үүнийг нь биелүүлэх ёстой. Эрүүл мэндийн үзлэг(ажилд орох үеийн эрүүл мэндийн үзлэгээс гадна ердийн, тусгай эрүүл мэндийн үзлэг бүгдийг нь хамрана)-ийг явуулах тохиолдолд түүний үр дүнг ажилчиддаа мэдэгдэх бөгөөд энэ тухайгаа Хөдөлмөрийн яамны сайдад бас мэдэгдэх ёстой.

Заалт 18. Аюулгүй ажиллагаатай холбогдсон ажилчины үүрэг хариуцлага болон зохицуулалт

◆ Ажилчин нь хамгаалалтын хувцас өмсөх, орж гарахыг хориглох гэх мэт ажил олгогчийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтай холбогдсон арга хэмжээг үнэнчээр дагаж мөрдөх ёстой.

◆ Ажил зогсоох

Аж үйлдвэрийн аваар осол гарах магадлал өндөр байх үед бас хүнд осол гарсан үед ажил эрхлүүлэгч юуны өмнө ажилчины ажлыг зогсоож, ажлын байрнаас холдуулах гэх мэт аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтын зайлшгүй арга хэмжээг авсны дараа ажлыг үргэлжлүүлж болно.

◆ Ажилчин аж үйлдвэрийн аваар ослын улмаас ажлаа зогсоож, ажлын байрнаас зайлхийсэн үедээ тэр даруй хариуцсан даргадаа энэ талаар мэдээлэх ёстой. Ингэсэн тохиолдолд хариуцсан дарга нь үүнд тохирсон арга хэмжээг авах ёстой. Ажил эрхлүүлэгч нь дээрхи шалтгаанаар ажлын байрнаас зайлсхийсэн ажилчиныг ажлаас халах юм уу өөр байдлаар хохироож болохгүй.

◆ Ажиллах орчныг үнэлэх

Тоос шороо илт их босдог дотор(гадаа биш) ажлын газар зэрэг хүний биед хортой ажлын байр нь Хөдөлмөрийн яамны сайдын заасан үнэлэлт тогтоох байгууллага зэргээр дамжуулан тогтмол ажиллах орчныг шалгуулж үнэлүүлэх шаардалагатай бөгөөд түүний үр дүнг тэмдэглэн хадгалж байгаад Хөдөлмөрийн яамны сайдад мэдэгдэл

хийх ёстой. Мөн ажил эрхлүүлэгч нь ажиллах орчны үнэлэлтийн хариуг холбогдох ажлын байрны ажилчидад мэдэгдэх ёстой бөгөөд үнэлэлтийн хариутай холбогдуулан ажилчины эрүүл мэндийг хамгаалах үүднээс шаардлагатай тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэлийг суурилуулах, сайжруулах гэх мэтийн арга хэмжээг авах ёстой.

◆ Ажилчидын төлөөлөгч ажлын байрыг үнэлэх явцад оролцох хүсэлтээ тавих эрхтэй бөгөөд ажил эрхлүүлэгч үүнийг хүлээж авах ёстой. Мөн аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах хороо болон ажилчидын төлөөлөгчийн зүгээс шаардлага гаргасан тохиолдолд ажил эрхлүүлэгч тайлбар хурал хийх юм уу ажиллах орчны үнэлэлт гаргадаг байгууллагаар дамжуулан ажлын байрны үнэлэлтийн хариуны талаар тайлбар хурал хийж болно.

◆ Өвчтэй хүнээр ажил хийлгүүлэхийг хорих

Ажил эрхлүүлэгч халдварт өвчин болон сэтгэл мэдрэлийн өвчтэй ажилчин, ажлын улмаас өвчний байдал нь бүр хүндэрч болзошгүй өвчтэй ажилчиныг эмчийн магадлагааны үндсэн дээр ажил хийхийг нь хорих, хязгаарлах эрхтэй. Харин хорих, хязгаарлах арга хэмжээнд хамрагдсан ажилчин эрүүл болсон үед ямар нэгэн саадгүйгээр ажилд эргүүлэн авах ёстой.

◆ Илүү цагаар ажиллахад хязгаарлалт тогтоох

Ажил эрхлүүлэгч нь аюултай орчинд ажиллаж буй ажилчины тухайд Ерөнхийлөгчийн зарлигийн дагуу 1 хоногт 6 цаг, 1 долоо хоногт 34 цагаас дээш ажиллуулж болохгүй.

◆ Ажиллах чадварын үнэмлэхтэй эсэхээс шалтгаалан ажилд ороход

нь хязгаарлалт хийх

Аюултай ажлын тухайд тухайн ажилд шаардагдах ажиллах чадварын үнэмлэхтэй, зөвшөөрлийн үнэмлэхтэй, туршлага чадвартай хүн л ажиллаж болно.

◆ Үйл ажиллагаагаа зогсоохыг шаардах

Ажил эрхлүүлэгч доорхи хэлбэрийн аж үйлдвэрийн аваар осол гарсан үед хамаарах гүйцэтгэх байгууллагын даргад холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу тухайн газрын үйл ажиллагааг зогсоох, бусад шийтгэлийг хүсэх, засгийн газрын хөрөнгө оруулалтын газрын даргад тухайн хөрөнгө оруулалтын байгууллагаас авч явуулж буй үйл ажиллагааны захирамжид шаардлагатай хязгаарлалт тогтоохыг хүсэх эрхтэй болно. Хүсэлтийг хүлээж авсан холбогдох гүйцэтгэх байгууллагын дарга юм уу засгийн газрын хөрөнгө оруулалтын газрын дарга нь онцгой учир шалтгаан байхгүй бол тухайн хүсэлтэд тохирсон арга хэмжээг авах бөгөөд авсан арга хэмжээнийхээ талаар Хөдөлмөрийн яамны сайдад мэдэгдэл хийх шаардлагатай. Тиймээс өөрийн ажиллаж буй газарт хүнд аваар осол гарч, цаашид ажиллах аргагүй гэж үзсэн тохиолдолд Хөдөлмөрийн яамаар дамжуулан тухайн газрын үйл ажиллагааг зогсоох хүсэлтийг гаргаж болно.

① Нэг дор 3 буюу түүнээс дээш тооны ажилчин амь үрэгдэх аль эсвэл хүнд аваар осол гарах үед

② Ажлыг зогсоох, аппарат хэрэгсэлийг хэрэглэхийг зогсоох, устгах, сайжруулах тушаалыг зөрчсөн байдалд ажилчин ажлаа хийж байгаад амь үрэгдэх үед

◆ Хяналтын байгуулагад мэдэгдэх

Хуулинд заагдсан арга хэмжээний үүргээ ажлын байрандаа шударгаа

сахиж байгаа эсэхэд тавих хяналт нь зөвхөн засгийн газрын хүчин чадлаар хүрэлцэхгүй. Тиймээс аюултай хүчин зүйлстэй харьцдаг үйлдвэрлэлийн талбарын ажилчин хууль зөрчиж байгаа эсэхийг мэдээллэх маягаар хянагчийн үүрэг гүйцэтгэж болно. Энэ тохиолдолд ажил эрхлүүлэгч тухайн ажилчиныг ажлаас халах буюу бусад хэлбэрээр хохирол үзүүлж болохгүй.

Заалт 19. Шүүхийн шийтгэл

Тухайн газар аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтын хуулийг зөрчсөн тохиолдолд хууль зөрчигч болон бизнес эрхлэгч(аж ахуйн нэгжийн төлөөлөгч, мөн хувиараа бизнес эрхлэгч) бүгдэд нь хамаарах торгуулийн шийтгэл оногдоно.

Заалт 20. Аж үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөр(сан-жэ бусан)

◆ Аж үйлвэрийн осолд орвол Солонгосын засгийн газрын байгууллага болох Хөдөлмөрийн сайн сайхны төлөөхи нэгдэл(Гөл-лу-буг-жи- кун-дан)-ээс олон хэлбэрийн нөхөн төлбөр авч болно.

◆ Мэргэжлийн өвчин: Мэргэжилээс эсвэл мэргэжилтэй холбоотой бий болдог өвчин

◆ Тухайн өвчин мэргэжлийн өвчин болох нь хүлээн зөвшөөрөгдвөл аж үйлдвэрийн ослын даатгалд хамрагдана.

Заалт 21. Аж үйлдвэрийн осолд орсон үед

- ◆ Компани, хувь хүн өөрөө, гэр бүл нь аж үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөр авах өргөдөл гаргаж болно.
- ◆ Анхан шатны эмчилгээ чухал: Мэргэжилтэний онош болон эмчилгээ шаардлагатай.
- ◆ Хувь хүний буруугаас болж осолд орсон ч нөхөн төлбөр авах эрхтэй.
- ◆ Компани даатгалд хамрагдаагүй тохиолдолд ч нөхөн төлбөр авах эрхтэй.
- ◆ Нөхөн төлбөр нь хувь хүний өөрийнх нь хадгаламжийн дэвтэр рүү шилжигдэнэ.
- ◆ Аж үйлдвэрийн ослын эмчилгээний явцад хүчээр эх орон руу нь буцаахгүй.

Заалт 22. Нөхөн төлбөр

◆ Эмчилгээний төлбөр

◆ Эмчилгээний хугацааны турш ажил хийж чадаагүй бол амралтын мөнгө(дундаж цалингийн 70 хувь) олгогдоно.

◆ Асрагчийн зардал(ган-бён-би)

◆ Тахир дутуу болвол тахир дутуугийн нөхөн төлбөр

◆ Тухайн хүн нас барах тохиолдолд дундаж цалингийн 1,300 хоногийн хувийг ар гэрийнхэн дэх нөхөн төлбөрийн хэлбэрээр, дундаж цалингийн 120 хоногийн хувийг оршуулгын ажил явдалд дахь зардал хэлбэрээр олгоно.

◆ Эмчилгээ дууссан хэдий ч өвчин/шарх дахин сэдрэх тохиолдол нь аж үйлдвэрийн ослын даатгалд хамрагдана.

◆ Тахир дутуугийн нөхөн төлбөр авсан хэдий ч тахир дутуугийн улмаас эмчилгээгээ үргэлжлүүлэх шаардлага гарвал Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэлд (ослын) үр дагаварын шинж тэмдэгийн эмчилгээний карт авах өргөдөл гаргана.

Заалт 23. Солонгосын Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэлийн тухай

◆ Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэл нь ажлын явцад ажилчин гэмтэх юм уу ажилтай холбогдон өвчин туссан үед хуулиар батлагдсан нөхөн төлбөрийг хийж өгдөг засгийн газрын байгууллага болно.

◆ Аж үйлдвэрийн осолд орвол

Ажлын газар нь харьяалагддаг Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэлд аж үйлдвэрийн осол гарсан талаархи үнэн(ажлын газрын нэр, ажлын газрын хаяг, утасны дугаар, ажил эрхлүүлэгчтэй холбоотой мэдээлэл, аж үйлдвэрийн осол гарсан цаг, аж үйлдвэрийн ослын эргэн тойрон, санал сэтгэгдэлийн тэмдэглэл гэх мэт)–ийг бичсэн хандах бичгээ өгвөл Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэл нь ажилчины өртсөн аваар осол, өвчин эмгэг нь аж үйлдвэрийн осолд хамрагдах эсэхийг тогтоосны дараа аж үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалын хуулийн дагуу тохирсон нөхөн төлбөрт хамрагдаж болно.

◆ Аж үйлдвэрийн ослыг эмхлэн цэгцлэх дэс дараалал

➔ ① Ажлын газрынхаа харьяалагддаг Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэлийн тухайн орон нутаг дахь удирдах төвийг тодруулсны дараа хандах бичиг аль эсвэл эмчилгээний өргөдөлийг боловсруулан холбогдох Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэлийн орон нутаг дахь удирдах төв дээр нь авч очих юм уу шуудангаар явуулна.

➔ ② Зөвлөгөө, дэмжлэг олгодог байгууллагын тусламжтайгаар хандах бичиг юм уу эмчилгээний өргөдлөө гаргаж болно.

➔ ③ Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэлээс ажил эрхлүүлэгч болон хандах бичиг гаргагчид хүрч ирж уулз гэсэн албан бичгийг явуулна.

➔ ④ Хандах бичиг гаргарч болон ажил эрхлүүлэгч хүрч очсон тохиолдолд хариуцсан ажилтан үнэн байдлын талаар тодруулга хийнэ.

➔ ⑤ Аваар осол юм уу өвчин эмгэг нь аж үйлдвэрийн ослоос болсон болох нь тодорхой болвол эмчилгээ хийлгэхийг нь хүлээн зөвшөөрнө.

➔ ⑥ Эмчилгээний төлбөр, амарсны мөнгийг хандах бичиг гаргагч бичиг баримтаар дамжуулан хүсэлт гаргасан тохиолдолд олгоно.

➔ ⑦ Тахир дутуу болсон тохиолдолд тахир дутуугийн нөхөн төлбөрийн нэхэмжлэх бичгийг гаргавал тахир дутуугийн нөхөн төлбөрийг олгоно.

◆ Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэлд очих үедээ анхаарах зүйлс

- ① Очихоор болсон өдөртөө заавал очих хэрэгтэй. Хэрэв ямар шалтгааны улмаас очиж чадахгүй болвол Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэл рүү утасдаад өдрөө сольж өгөхийг хүснэ.
- ② Холбогдох үнэн байдлыг сайн тайлбарлах ёстой.
- ③ Өөрийн паспорт болон осол, өвчин эмгэгтэй холбоотой баримтыг бэлтгэж очих ёстой.
- ④ Баримт байхгүй бол үнэн байдлыг сайн мэдэх гэрчийн этгээдийг дагуулж очих ёстой.
- ⑤ Ажил эрхлүүлэгч үнэн байдалтай нийцэхгүй зүйлийг ярих үед дуугай өнгөрөхгүйгээр тийм биш болохыг нь хэлэх ёстой.
- ⑥ Осол аваар юм уу өвчин эмгэг нь аж үйлдвэрийн ослоос үүдсэн нь тодорхой болвол амарсны мөнгө зэрэг нэхэмжлэх мөнгөн дүнгийн талаараа өргөдөл гаргана.
- ⑦ Аж үйлдвэрийн нөхөн төлбөртэй холбогдуулан зөвлөгөө өгдөг газрын туслалцааг авах нь зүйтэй.

Заалт 24. Аюулгүй ажиллагааны тусын тулд

- ◆ Ажил эрхлүүлэгч нь ажилчиныг аюулгүй эрүүл орчинд ажиллах нөхцөлөөр хангах ёстой.
- ◆ Аюулгүйн тоноглол зэрэг аюулгүй байдлыг хамгаалах байгууламж суурилуулсан байх ёстой.
- ◆ Аюулгүй байдлын сургалтыг авч явуулах ёстой.
- ◆ Сайн мэдэхгүй зүйлээ аюулгүй байдлын сургалтаар дамжуулан сурах хүсэлтээ гаргах.
- ◆ Тоног төхөөрөмж хэвийн бус байх юм уу гэмтэх магадлалтай үед ажлаа зогсоон, түүний хажуунаас зайлсхийх ёстой бөгөөд бусад ажилчин болон дээд тушаалын хүндээ энэ тухай мэдэгдэх ёстой.
- ◆ Ажил эрхлүүлэгч нь 1 жилд 1-с дээш удаа ажилчидаа эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах ёстой.
- ◆ Аюултай ажил хийдэг ажилчидынхаа тухайд 6 сард 1-с дээш удаа эрүүл мэндийн тусгай үзлэгт хамруулах ёстой.
- ◆ Эрүүл мэндийн үзлэгийн төлбөрийг ажил эрхлүүлэгч төлнө.

IV. Гадаадын ажилчидын байгууллага

Заалт 25. Гадаадын ажилчидын бие даасан байгууллага

- ◆ Гадаадын ажилчидын нийгэмлэг: Гадаадын ажилчид өөрсдөө байгуулсан бие даасан нийгэмлэг
- ◆ Ихэнхи тохиолдолд улс орон, бүс нутаг тус бүрээр байгуулагдсан байдаг.
- ◆ Зарим орны нийгэмлэг нь сар бүр гишүүний төлбөр төлөн төлөөлөгч юм уу ахлагч сонгон үйл ажиллагаагаа явуулдаг.
- ◆ Нийгэмлэгийн үйл ажиллагаа: Харилцан туслах, өөрийн орны соёлоо хуваалцах, шүтлэг бишрэлээ сахих, Солонгосын амьдралд дасахад нь туслах
- ◆ Солонгост өөрийн орны соёлыг танилцуулах, Солонгос хүмүүстэй дотносох, Солонгосын үндэсний баяр, наадамд хамт оролцох нь ч бий.
- ◆ Дэмжлэг үзүүлдэг байгууллагын туслалцаа хэрэгтэй болвол хүсэлт гаргана уу.

◆ Нийгэмлэг байгуулахад идэвхтэй оролцоцгооё.

Заалт 26. Үйлдвэрчиний эвлэл

◆ "Үйлдвэрчиний Эвлэл" : Ажилчин төвтэй байнга нэгдэн ажиллах орчиныг хэвийн байлгах, сайжруулах бусад эдийн засаг, нийгмийн байр суурийг нь дээшлүүлэх зорилготой бий болсон байгууллага болон түүний холбооны байгууллага(Үйлвэрчиний Эвлэлийн хууль 2–р зүйлийн 4–р хэсэг)

◆ Солонгосын бүх ажилчид эвлэлдэн нэгдэх, байгууллагын хэлэлцээр хийх эрх болон байгууллагын гүйцэтгэх эрхтэй.

◆ Эвлэлдэн нэгдэх эрх: Ажилчид өөр хоорондоо эвлэлдэн нэгдэж Үйлдвэрчиний Эвлэл байгуулах эрхтэй.

◆ Байгууллагын хэлэлцээр хийх эрх: Үйлдвэрчиний Эвлэлээр дамжуулан байгууллагаараа хэлэлцээр хийх эрхтэй.

◆ Байгууллагын үйл ажиллагааны хэрэгжүүлэх эрх: Шаардсан зүйлсийг хэрэгжүүлэхгүй үед ажил хаях гэх мэтийн тэмцэлийн хэлбэрээр хэрэгжүүлэх эрх.

◆ Гадаадын ажилчидад ч адилхан олгогддог эрх.

Заалт 27. Гадаадын ажилчид болон Үйлдвэрчиний Эвлэл

- ◆ Бүх орны ажилчид нэг

- ◆ Солонгос ажилчин ч бай гадаадын ажилчин бай ялгагдах зүйл байхгүй.

- ◆ Гадаадын ажилчидын хүний эрхийг хамгаалах болон ажиллах нөхцөлийг сайжруулах үйл явцад Солонгос ажилчид ойлгох, хамтран оролцох шаардлагатай.

- ◆ Солонгос ажилчин болон гадаадын ажилчин нь бие биендээ санаа тавьж, бие биеэ ойлгохыг хичээх хэрэгтэй.

- ◆ Гадаадын ажилчидтай Үйлдвэрчиний Эвлэлийн талаар яриа өрнүүлэхийг хүсэе.

Заалт 28. Солонгосын Үйлдвэрчиний Эвлэлийн зохион байгуулалтын хэлбэр

◆ Солонгосын Үйлдвэрчиний Эвлэлийн зохион байгуулалтын хэлбэр
Компаний ҮЭ
Аж үйлвэрийн ҮЭ
Бүс нутгийн ҮЭ

◆ Үйлдвэрийн ажилчидын ҮЭ : Үйлдвэрт ажилладаг ажилчидаас бүрэлдэнэ.

Үйлдвэрийн бус ажилчидын ҮЭ) : Хэвлэл мэдээлэл, эмнэлэг, эрдэм шинжилгээний байгууллага, банк, нисэх гэх мэт газруудын ажилчидаас бүрэлдэнэ.

◆ Аж үйлдвэр тус бүрийн Эвсэлийн байгууллага : Салбарын ҮЭ–үүд нэгдэж аж үйлдвэрийн ҮЭ–ийг бүрдүүлнэ.
Улсын төв байгууллага : Аж үйлдвэрийн Эвслийн байгууллагууд нэгдэж Улсын төв байгуулагыг бүрдүүлнэ.

Заалт 29. ҮЭ–ийн гол гол үйл ажиллагаа

- ◆ Цалин нэмэгдүүлэх тэмцэл : Гол төлөв 3–7 сарын хооронд цалинг нэмэгдүүлэхийг шаардсан тэмцэл хөдөлгөөнүүд төвлөрч явагддаг.
- ◆ Ажиллах нөхцөлийг сайжруулах тэмцэл: Ажлын орчныг бага ч атугай сайжруулахын төлөө ажил эрхлүүлэгчээсээ ажиллах орчныг сайжруулахыг шаардах
- ◆ Системийг сайжруулах тэмцэл : Ажилчидад нөлөө их үзүүлдэг хууль болон системийг сайжруулахыг холбогдох байгууллагаасаа шаардах
- ◆ Ердийн үйл ажиллагаа : Ажилчидын хүндрэлтэй асуудалд зөвлөгөө өгөх, урлаг соёлын үйл ажиллагаа гэх мэт олон төрлийн үйл ажиллагааг өдөр тутам явуулдаг.

V. Хүний эрхэнд халдах буюу гадаадын ажилчидын хүний эрхийг хамгаалах байгуулага

Заалт 30. Хүний эрхэнд халдсан үед

1. Зодуулах, хорионд хийгдсэн үед

◆ Ажил эрхлүүлэгч ямар ч шалтгаанаар ажилчиныг зодох юм уу хорионд хийх ёсгүй.

◆ Үүнийг зөрчвөл 5–с доош жилээр хорих буюу 30сая–с доош воны торгууль онооно.

◆ Зодуулах, хорионд орсон тохолдолд тухайн газраасаа оргон гарч риеэд дэмжлэг үзүүлдэг байгууллагатай зөвлөлдөх нь зүйтэй.

◆ Зодуулсаны улмаас шартсан бол эмнэлэгт очин онош, магадлагааны бичиг авчиран хавсаргана.

2. Гомдолтойгоор ажлаас халагдсан үед

◆ Ажил эрхлүүлэгч хүндэтгэх шалтгаангүйгээр ажилчинийг ажлаас халах юм уу өөр хэлбэрээр хариуцлагын арга хэмжээ авах ёсгүй.

◆ Үүнийг зөрчвөл 5–с доош жилийн хугацаагаар хорих юм уу 30сая–с доош хэмжээний торгууль ноогдуулна.

◆ Гомдолтойгоор ажлаас гарсан үед юуны өмнө хувь хүн өөрөө эсэргүүцэл үзүүлж, дэмжлэг үзүүлдэг байгууллагын тусламжийг авах нь зүйтэй.

◆ Ажлаас халагдсан үедээ ч авч чадаагүй цалин юм уу тэтгэвэрийн мөнгө зэргээ тоо ёсоор авч болно.

◆ 30 хоногийн өмнөөс ажлаас халахыг сануулахгүйгээр ажлаас халбал ажил эрхлүүлэгч ажилчинд 30–с дээш хоногийн бүрэн цалинг олгох ёстой.

3. Ажил эрхлүүлэгч паспортоо өгөхийг шаардах үед

◆ Паспорт юм уу гадаадын иргэний үнэмлэхээ заав[а] өөр дээрээ байлгах ёстой.

◆ Ажил эрхлүүлэгч паспорт юм уу гадаадын иргэний үнэмлэхээ өг гэсэн үед татгалзах ёстой.

◆ Ажил эрхлүүлэгч дээр паспорт чинь байх тохиолдолд ажлаас зугатсан бол дэмжлэг үзүүлэх байгууллагатай зөвлөлдөх нь зүйтэй

Заалт 31. Гадаадын ажилчидыг дэмжих байгууллага

- ◆ Иргэний байгууллага
- ◆ Ажилчидын асуудалд зөвлөгөө өгөх, эмчилгээний дэмжлэг үзүүлэх, паспортын асуудал, нийгэмлэгийн дэмжлэг, зодуулах юм уу ослын асуудалыг шийдэх, Солонгос хэлний анги зэрэг соёлын анги хичээллүүлэх, Солонгосын соёлтой биечилэн танилцах, үндэсний баяраар найр хийх гэх мэт олон талын дэмжлэг үзүүлнэ.
- ◆ Бүх зөвлөгөө үнэ төлбөргүй
- ◆ Орон даяар байгаа

Заалт 32. Гадаадын ажилчидын хүний эрхийг хамгаалах байгууллага дээ очих үедээ

- ◆ Компаний нэр, компаний хаяг, утасны дугаар шаардлагатай.
- ◆ Тооцооны хуудас, ам тангарагийн бичиг, цалингийн дугтуй, эмнэлэгийн магадлалын бичиг гэх мэт холбогдох материалыг бэлдэнэ.
- ◆ Гэрч юм уу харсан этгээдүүдийн утасны дугаар хэрэгтэй.
- ◆ Ялангуяа аж үйлдвэрийн осолд орсон үед гэрч маш чухал.
- ◆ Хамгийн ойрхон дэмжлэг үзүүлдэг байгууллага дээр очих.
- ◆ Нэг асуудалаар олон дэмжлэг үзүүлдэг байгууллага дээр очвол шийдвэрлэгдэх явц удааширна.