

МОНГОЛ УЛС
УЛААНБААТАР ХОТЫН ДУЛААН ХАНГАМЖИЙГ САЙЖРУУЛАХ ТӨСӨЛ
P170676

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ УДИРДЛАГА

Монгол Улсын Эрчим хүчний яам, "Улаанбаатар Дулааны сүлжээ" ТӨХК

2019 оны 11 дүгээр сар

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ УДИРДЛАГА

Энэхүү баримт бичигт Улаанбаатар хотын дулаан хангамжийг сайжруулах төсөл ба түүний бүрэлдэхүүн хэсгүүдийн хэрэгжилтийн үед ажиллах хүчний асуудал, түүнтэй холбогдон гарч болох эрсдэлийн тухайд мөрдөгдөх Монгол Улсын холбогдох хууль, тогтоомж, Дэлхийн Банкны Байгаль орчин, нийгмийн нөлөөллийн стандарт 2 (ESS2)-ын заалтуудыг оруулсан болно.

1 Төслийн ажиллах хүчний ашиглалтын тухай

Төслийн хэрэгжүүлэгч нь Монгол Улсын Эрчим хүчний яам бөгөөд төслийг хэрэгжүүлэхдээ "Улаанбаатар дулааны сүлжээ" ТӨХК-тай нягт хамтран ажиллах юм. Төсөл хоёр хэсгээс бүрдэнэ. Үүнд:

- 1) Төвлөрсөн дулаан хангамжийн дамжуулах сүлжээг өргөтгөн, шинэчлэх ажилд хөрөнгө оруулах;
- 2) чадавхыг бэхжүүлэх ба төслийн хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх багтана.

Төслийн үйл ажиллагааны хүрээнд гурван төрлөөр ажил олгоно. Үүнд:

- (i) *Шууд ажиллах хүчин* - Төслийн удирдах нэгж зэрэг төслийн ажилд шууд оролцох, зээлдэгчийн талын ажилтнууд
- (ii) *Гэрээт ажилтнууд* - Төвлөрсөн дулаан хангамжийн дамжуулах хоолойг буулгах, өргөтгөх, суурилуулах барилга угсралтын үйл ажиллагааг гүйцэтгэх компанийн ажилтнууд болон бусад техникийн ажилтнууд зэрэг гуравдагч талын ажиллах хүчин;
- (iii) *Анхан шатны нийлүүлэгчид* - Дулааны шугам, тоноглолыг нийлүүлэх ажилд оролцох ажиллах хүчин.

Дамжуулах шугамын өргөтгөл шинэчлэлийн ажилд ажиллах хүчийг дотоодоосоо хангах бүрэн боломжтой байгаа тул ямарваа нийгмийн ажилтан, цагаач ажилтнуудыг төслийн ажилд оролцуулах шаардлагагүй. Төслийн туршид ажиллах хүчний төрөл, ажлын байрны талаар мэдээллийн дэлгэрэнгүйг дараагийн хэсэгт оруулсан болно.

Тус төслийн хамгаалалтын ажилд оролцох ажилтнуудыг төрийн албан хаагч буюу цагдаагийн алба хэлтсээс авч ажиллуулна.

1-р бүрэлдэхүүн: Төвлөрсөн дулаан хангамжийн дамжуулах сүлжээг өргөтгөн, шинэчлэх ажилд хөрөнгө оруулах.

Тус ажилд бэлтгэн, зохион байгуулах асуудлыг энэхүү хэсэгт оруулах ба тус бүрэлдэхүүн хэсэг нь дэд бүтэцтэй холбоотой гурван дэд хэсгээс бүрдэнэ. Үүнд:

Дэд бүрэлдэхүүн 1.1. Хотын сонгогдсон бүсүүдэд төвлөрсөн дулаан хангамжийн дамжуулах хоолойг буулгах, өргөтгөх, суурилуулах барилга угсралтын ажил. Нийт 4.2 км урт 5а, 3г магистраль.

Дэд бүрэлдэхүүн 1.2. Дулаан хангамжийн шугам хоолойг хотожсон бүсийн ойролцоох гэр хорооллын сонгогдсон бүсэд шинээр татаж ойртуулснаар агаар орчны бохирдлын төвшинг бууруулна.

Дэд бүрэлдэхүүн 1.3. Төвийн дулааны шугам сүлжээг сүүлийн үеийн технологиор шинэчлэх. УБДС ХК-ийн эзэмшлийн даралт өргөх насосны станцын хүчин чадал нэмэх, дулаан солилцооны төхөөрөмж суурилуулж геодизийн хувьд өндөрлөг газрууд дахь барилгуудыг төвлөрсөн дулаанд хангамжид холбох ажлууд багтана.

Дэд бүрэлдэхүүн 1.1, 1.2. нь шууд ба гэрээт ажилчид, анхан шатны нийлүүлэгч гээд бүх төрлийн ажиллах хүчний оролцоог шаардана. Эдгээр ажилтнуудад:

- Төслийн газрыг бэлтгэх, хуучин шугам хоолойг буулгах, хаягдал зайлуулах, шинэ хоолой суурилуулах, шугам угсралтын компаниар дамжин ажилд оролцох газар

шорооны болон техникийн ажилтнууд, ойролцоогоор 50-100 хүн хэрэгтэй гэсэн тооцоо гарсан байгаа.

- Төсөлд *шууд оролцох ажилтнууд* буюу төслийн удирдах нэгжийн дотоодын техник мэргэжилтнүүд ойролцоогоор 10 хүн,
- Зөвлөх компанийн гадаадын техник мэргэжилтнүүд буюу гэрээт ажилтнууд 5-10 хүн.
- Шугам хоолойн материал хангамжийн ажилтнууд ойролцоогоор 10-20 хүн (*анхан шатны нийлүүлэгч нар*).

Шууд болон гэрээт ажилтнууд, анхан шатны нийлүүлэгч, ЭХЯ-ны ажилтнууд, техникийн зөвлөхүүд зэрэг нийтдээ барагцаагаар 50 – 150 хүн барилгын ажлын үеэр ажиллах шаардлагатай. Үүнээс хойших үе шатуудад буюу ашиглалтад оруулснаас хойш шаардагдах ажиллах хүчний тоо тодорхой хэмжээгээр буурах юм.

Дэд бүрэлдэхүүн 1.2. буюу Гэр хорооллын сонгогдсон бүсүүдэд төвийн дулааны шугам сүлжээг өргөтгөх ажил нь Дэд бүрэлдэхүүн 1.1-ийн үр дүнгээс хамааралтай.

- Шугам хоолойн шугам угсралтын компаниудаар дамжуулан өргөтгөлийн буюу шугам хоолойг солих, суурилуулах ажилд ойролцоогоор 30-100 (гэрээт) ажилчин хэрэгтэй.
- Мөн төслийн удирдах нэгжийн буюу шууд ажилтнуудаас 10 хүн,
- Гадаад дотоодын техник мэргэжилтнүүд, зөвлөхүүд буюу гэрээт ажилтнууд, хүрээлэн буй орчны холбогдолтой ажлуудад зөвлөх ажилтнуудаас 5-10 хүн,
- Шугам хоолойн анхан шатны нийлүүлэлтийн ажилтнуудаас 10-20 хүн

Төсөлд дээрхи тооны хүмүүс хэрэгтэй гэж үзвэл барагцаагаар 30 – 150 хүн төслийн туршид нэгэн зэрэг ажиллах ба энэ тоо ашиглалтад оруулсны дараах үед нэлээн буурах юм.

2-р бүрэлдэхүүн: Чадавхыг бэхжүүлэх, төслийн хэрэгжилтийг дэмжих. Энэ бүрэлдэхүүн хэсэг нь дунд ба урт хугацааны бодлогын ба институцийн өөрчлөлт шинэчлэлтийг дэмжих, УБДС-ний техник, үйлдвэрлэл, итгэмжлэл, хэрэглэгчийн мэдлэг, компанийн засаглалын нөөцийн удирдлага, төслийн үр ашигтай хэрэгжилтийн асуудалтай холбоотой үйл ажиллагааг санхүүжүүлэхэд чиглэнэ. Ингэхдээ тус бүс нутгаас бие даасан зөвлөхүүдийг *Гэрээт ажилтнаар* авч ажиллуулах юм. Авч ажиллуулах *Гэрээт ажилтны* тоо одоогийн байдлаар тодорхойгүй байгаа бөгөөд төслийн үе шатуудад ихээхэн хэлбэлзэж болох ба эхний ээлжинд 5 - 10 техник мэргэжилтнүүд ажиллахаар тооцож байна.

1.1 Төслийн ажилтнуудын тоо ба хариуцлагын шинж чанар.

1.1.1. Шууд ажилтнууд:

Шууд ажилтнууд гэж зээлдэгч талаас томилон төсөлтэй шууд холбоотой ажиллуулж байгаа төсөл хэрэгжүүлэгч нэгж буюу төслийн хэрэгжилтийг хангаж буй хүмүүсийг хэлнэ.

Энэ төслийн хувьд Зээлдэгч талаас Төслийн удирдах нэгжийг байгуулна. Төслийн удирдах нэгжид ажиллах баг нь ЭХЯ, УБДС-ээс томилогдсон эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсээс бүрдсэн байх бөгөөд бүтэн цагаар ажиллана. Эдгээр ажилтнууд нь төрийн тус тусын алба хэлтсүүдтэй хөдөлмөрийн харилцаатай бөгөөд зээлдэгч талын удирдлага дор ажиллана. Төслийн удирдах нэгжийн баг бүрэлдэхүүнд Төслийн зохицуулагч, Инженерүүд, Санхүүгийн мэргэжилтэн, худалдан авах ажиллагааны мэргэжилтэн, Байгаль орчин хариуцсан мэргэжилтэн, нийгмийн нөлөөллийг хариуцсан мэргэжилтэн, туслах, жолооч тус бүр нэг нэг хүн орж ажиллана. Багийн бүх гишүүд 18-аас дээш насны хүмүүс байна.

1.1.2. Туслан гүйцэтгэгч:

Гэрээт ажилтнууд байршлаас үл хамааран төслийн цөм үйл ажиллагааг хангахад зориулж гуравдагч талаар дамжуулан авч ажиллуулж байгаа хүмүүсийг хэлнэ. Гуравдагч тал гэдэгт гэрээт компаниуд, тэдгээрийн гэрээт ажилтнууд, агентууд, брокер, зуучлагч нар багтана. 'Цөм үйл ажиллагаа' гэдэг нь төслийн үйл ажиллагааг түүнгүйгээр үргэлжлүүлж үл болох тодорхой бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй холбоотой үйл ажиллагааг хэлнэ.

Энэ төслийн хувьд гэрээт ажилтнуудад дараах шаардлага тавигдана. Үүнд:

- Төслийн дэд бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд дамжуулах хоолой, тоноглолын барилга угсралтыг гэрээт компаниар дамжин дээр тодохойлсоноор 50-150 хүн ажиллана. Гэрээт компаниудыг худалдан авах ажиллагааны журмын дагуу шалгаруулна. Барилга угсралтын компанийн Ерөнхий инженер нь мэргэжлийн талбарт хамгийн багадаа 2 жил ажилласан байх ба мэргэжлийн дипломтой байна. Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэргэжилтэн нь ХАБ-ын гэрчилгээтэй бөгөөд тус чиглэлээр хамгийн багадаа мөн 2 жил ажилласан байна. Эдгээр ажилтнууд нь ажлын тогтвор суурьшилтай байдал, туршлагаа нотлох үүднээс нийгмийн даатгалын дэвтрийн сүүлийн 6 сарын бүртгэлийн хуулбарыг өгөх ёстой.
- Төслийн удирдах нэгж БОАЖЯ-наас тусгай зөвшөөрөлтэй үйл ажиллагаагаа явуулж буй байгаль орчны консалтингийн компанийн эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудтай хамтран Байгаль орчны нөлөөллийн үнэлгээний ТЭЗҮ боловсруулах ажлыг хийнэ.
- 2-р бүрэлдэхүүн хэсэг нь ихэвчлэн тухайн бүс нутгийн гадаад дотоодын техник мэргэжилтнүүд буюу бие даасан зөвлөхүүдийн ажил дээр тогтоно. Тэдгээр нь байгаль орчин, нийгэм, санхүү, худалдан авах ажиллагааны мэргэжилтнүүдийг оруулаад 5 - 10 эксперт байна.
- Төслийн хэрэгжилтийн туршид ажиллах гэрээт ажилтны тоог одоогийн байдлаар тогтоогүй байгаа ч нэгэн зэрэг 5 - 10 хүн ажиллахаар тооцож байна.

1.1.3. Ажилтнуудын ангилал

1.1.3.1. Анхан шатны нийлүүлэлтийн ажилтнууд

Анхан шатны нийлүүлэлтийн ажилтнууд гэж Зээлдэгч талын анхан шатны нийлүүлэгчдээр дамжин ажиллаж байгаа хүмүүсийг хэлнэ. Төслийн цөм үйл ажиллагааны хэвийн үйл явцыг хангахын тулд шаардлагатай бараа, материалыг байнга нийлүүлэх ажилтнууд юм.

1.1.3.2. Эмзэг бүлгийн ажилчид.

Энэ төслийн үед эмзэг бүлгийн иргэдийг авч ажиллуулах эсэх нь тодорхойгүй байгаа ч хэрвээ тус бүлгийн ажилтан оролцохоор бол Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, ESF-ийн ESS2-т заасан зөвлөмжүүдийг мөрдөж ажиллана. Төслийн үеэр хүүхэд ажиллуулахгүй бөгөөд Хөдөлмөрийн хуульд (1999 оны 5 дугаар сарын 14-ний өдөр батлагдсан хуулийн 109-р заалт) зааснаар хөдөлмөрийн насны доод хязгаар нь 16 боловч эрүүл мэндийн үзлэг болон хүнд ачаа өргөх зэрэг тусгай шаардлагуудаас хамаараад аливаа хүнийг 18 нас хүртэл ажил хийлгэх боломжгүй байдаг. Мөн тус хуулиар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхийг хамгаалдаг.

Монгол Улсад Жендерийн тэгш байдлын тухай хууль (2011 онд) батлагдсан ба сүүлийн жилүүдэд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх, жендерийн тухай хэвшмэл ойлголтыг халах, тэгш эрхийг тогтоох, төр түшилцэхэд оролцох эмэгтэйчүүдийн хувийн доод хэмжээг тогтоох зэргээр тус хуулийн хэрэгжилтийг улам чангаруулж иржээ. Энэ төслийн хэмжээнд ажилтан нэг бүр Биеэ авч явах дүрэмд гарын үсэг зурах ба тус дүрэмд жендерийн мэдрэмж, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт ба хүчирхийллийн тухай зүйл заалтууд орсон байна.

1.1.3.3. Хамгаалалтын ажилтнууд.

Төслийн барилга угсралтын ажлын үед цөөн тооны харуул хамгаалалтын авч ажиллуулах шаардлагатай. Тус харуул хамгаалалтын ажилтнуудыг Худалдан авах ажиллагааны дүнд ажил гүйцэтгэхээр шалгарсан байгууллагууд хариуцан ажиллах ба Дэлхийн банкны шаардлагын дагуу ажилчдын биеэ авч явах дүрмийг боловсруулж мөрдөж ажиллана.

2 Хөдөлмөр эрхлэлтэд гарч болзошгүй эрсдлүүд

2.1 Төслийн үйл ажиллагаа

2.1.1 Шууд ажилтнууд

Төслийн удирдах нэгжийн ажилтнууд нь төслийн бүхий л үе шатанд Дэлхийн Банк, бусад байгууллагуудтай харилцаатай байх, дотоод менежмент, харилцан уялдааг хангах, төслийн хурлыг зохион байгуулах, төслийн хэрэгжилтийн төлөвлөгөөг боловсруулж, заавар чиглэл өгөх, ТЭЗҮ боловсруулах, худалдан авах ажиллагаа, үнэлгээ хийх ажлын өмнөх бэлтгэл ажлыг хангахад шаардлагатай ажлуудыг хийж гүйцэтгэх, үйл явцыг түргэсгэх зорилгоор ЭХЯ, УБДС ТӨХК-ий холбогдох алба хэлтэстэй холбоотой ажиллах үүрэг хүлээнэ.

Төслийн удирдах нэгж нь тендерийн материал боловсруулах, санал бэлтгэх, тендерийн үнэлгээний тайлан гаргах, худалдан авах ажиллагааны төлөвлөгөөг хянах шинэчлэх болон бусад худалдан авах үйл ажиллагаатай холбоотой бүх үйл ажиллагааг хариуцаж гүйцэтгэнэ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн эрсдэл шууд ажилтнуудын хувьд бага байхаар тооцоологдож байгаа бөгөөд гарч болзошгүй эрсдэлүүдэд:

- (i) албан ёсны ажлын цагийг мөрдөж ажиллахад хүндрэлтэй байх;
- (ii) эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд ажилд авах, ижил тэгш цалин хөлс авахад саад бэрхшээл тулгарах эрсдэлүүд багтаж болно.

2.1.2 Гэрээт ажилтнууд

Төслийн техникийн туслалцаатай холбоотой ажилтнууд нь Төслийн байгаль орчны нөлөөллийн үнэлгээ болон бусад техникийн санал боловсруулах зэрэг судалгаа, шинжилгээний ажлыг хариуцан гүйцэтгэнэ. Техникийн туслалцааг Төслийн хэрэгжилтийн туршид техникийн заавар зөвлөгөө авахад ашиглах бол хяналтын ажилтнууд нь төслийн туршид хяналт удирдлагаар хангана.

Шугам угсралтын ажилтнууд нь төсөл хэрэгжих талбарт хийгдэх ажлыг гүйцэтгэнэ. Уг ажилд хуучин шугам хоолойн дулаалга болох асбест-цементэн материалыг зайлуулах, буулгасан шугам хоолойг огтолж, хүнд машин механизм ашиглан өргөх, зөөвөрлөх, бохирдсон хөрсийг зайлуулах, шинэ шугам хоолой суурилуулах (гагнуур хийх) зэрэг ажлууд багтана.

Дээрх ажлуудыг гүйцэтгэх явцад асбестын хог хаягдлыг зайлуулах, хадгалах, тээвэрлэх, хаях үед гарч болзошгүй эрсдэл, шугам хоолойд үзлэг шалгалт хийх болон засварлах үед өндрөөс унах, гэмтэх эрсдэл гарах магадлалтай.

Ажлын байрны удирдлага, дотоод журмыг боловсруулж мөрдөхийн тулд барилга угсралтын ажлын талбарт мансууруулах бодис, согтууруулах ундаа хэрэглэхийг хориглосон, холбогдох хууль тогтоомж, журмыг чанд сахихыг сануулсан самбар тэмдэглэгээг тавина.

Шугам хоолой, тоноглолын шугам угсралтын гэрээт нэгжүүд холбогдох, хууль журмыг чанд сахиагүй, хөдөлмөрийн гэрээнд гарын үсэг зураагүй бол ажилчдын ашиг сонирхол, эрхийг хамгаалах, цаг тухайд нь ажлын хөлсийг олгох боломжгүй болно.

Үйлдвэрлэлийн үе шатанд цооног, нүх, шугам хоолой гэх мэт хязгаарлагдмал орон зайд механик бэртэл, хүчилтөрөгчийн дутагдал гэх мэт хүндрэлүүд гарч болзошгүй.

Тиймээс гэрээт ажилтнууд дараах эрсдэлээс сэргийлж ажиллана. Үүнд:

- Албан ёсны ажлын гэрээ байгуулаагүй байх
- Албан ёсны ажлын цагийн хуваарийг мөрдөхгүй байх
- Хүүхдийн хөдөлмөр болон албадан хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх үндэсний хууль тогтоомжийг зөрчих

- Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондын цалингийн ялгаа
- Ажилд авах, томилоход үндэстэн хоорондын Ялгаварлан гадуурхахын эсрэг хуулийг зөрчих
- Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдэлтэй хохирлыг нөхөн төлөх механизмгүй байх
- Хөдөлмөр эрхлэлтээс үүдэлтэй хохирлыг нөхөн төлөх механизмын тухай ойлголтгүй байх
- Нөхөн төлөх механизм ажиллагаагүй байх
- ХАБ-ын арга хэмжээ дутагдалтайгаас болж ноцтой осол, бэртэл учрах
- Асбестыг хангалтгүй зохицуулах
- Төслийн газар дээр ХАБ-ын мэргэжилтэнгүй байх

3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль тогтоомжийн хураангуй

Монгол Улсын ажил эрхлэгчдийн хууль ёсны эрх, ашгийг хамгаалах зорилгоор Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), Жендерийн тэгш байдлыг дэмжих тухай хууль (2011), Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2015 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан) зэрэг хуулиуд хэрэгжиж байна.

3.1 Цалин, хангамж

1. Цалин хөлсийг ажлын гүйцэтгэлд болон "адил хөдөлмөрт адил цалин" гэсэн зарчмуудад үндэслэн олгоно. Эдийн засгийн өсөлтийг харгалзан үзэж цалин шат дараатайгаар нэмнэ. Нийт цалин хөлсний хэмжээнд төрөөс тогтоосон макро эдийн засгийн зохицуулалт, хяналтыг хэрэгжүүлнэ.
2. Монгол Улсын нэг сарын цалингийн доод хэмжээ 2019 онд 320,000 төгрөг (\$118) байгаа бол 2020 онд 420,000 төгрөг (\$155) болж өсгөхөөр төлөвлөсөн байна. Ажил олгогчоос хөдөлмөр эрхлэгчид олгох цалин хөлс нь үндэсний хэмжээнд тогтоосон цалингийн доод хэмжээнээс багагүй байна.
3. Цалин хөлсийг хөдөлмөр эрхлэгчид өөрт нь сар бүр өгөх ба суутгагдахгүй, мөн шалтгаангүйгээр үл олгохгүй байна.
4. Ээлжийн амралт, гэрлэлт, ажил явдлын үеэр цалин хөлсийг ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэгчид хуулийн дагуу олгоно.

3.2 Ажлын цаг, ээлжийн амралт, олон нийтээр тэмдэглэх баярын өдрүүд

1. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулийн 5-р бүлэгт зааснаар ажлын цагийн тогтолцоо нь өдрийн 8 цаг буюу долоо хоногийн 40 цагаас илүүгүй байх ба дараалсан хоёр өдрийн амрах цагийн нийт урт нь 12 цагаас багагүй байна.
2. Ажил олгогч нь ажиллах орон тоо, нэгж бүрт олгох цалин хөлсний хэмжээгээ төрөөс тогтоосон ажлын цагийн тогтолцооны дагуу тодорхойлно.
3. Ажил олгогчийн зүгээс ажилчдаа Үндэсний баяр Наадам (7-р сарын 11-13-ны өдрүүд), Хүүхдийн баяр (6-р сарын 1-ний өдөр) болон хуульд заасан бусад нийтээр тэмдэглэх баярын өдрүүдээр амрах зохицуулалтыг хийнэ.
4. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуульд (5-ын 77-д) заасны дагуу хөдөлмөр эрхлэгч нь ажлынхаа мөн чанараас шалтгаалан Бямба, Ням гарагуудад амралгүй ажилласан бол дараагийн долоо хоногийн дараалсан хоёр өдөрт нөхөж амрах эрхтэй.

3.3 Тэгш эрх

1. Хүнийг ажилд авахдаа угсаа гарал, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэгээр ялгаварлан гадуурхахгүй.
2. Аливаа гэрээ хэлцлийг хийхдээ эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийн ажил, гэр бүлийн хариуцлагаа хослуулан зохицуулах, хүүхэд төрүүлэх, асран халамжлах, эрүүл

- мэнддээ санаа тавих, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлаа хангуулах, адил хөдөлмөрт адил цалин, урамшуулал авах боломж бололцоог бүрдүүлж өгнө.
3. Ажил олгох, хөдөлмөр эрхлэх харилцаанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол аливаа хүнийг ажилд авахдаа хүйс, жирэмсэн эсэх, бага насны хүүхэдтэй эсэх болон гэрлэлтийн байдлаар нь ялгаварлан ажилд авахгүй байх, ажилд авахаас татгалзахыг хориглоно.
 4. Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.
 5. Ажил олгогч нь ажилд авах журам болон хөдөлмөрийн харилцаандаа хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтаас зайлсхийхийн тулд дараах үүргийг хүлээнэ:
 - 5.1 Жендерийн тэгш байдлыг дэмжих төлөвлөгөөг, хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлж ажилтнууддаа хэрэгжилтийн үр дүнг тайлагнах;
 - 5.2 Ажлын байрны зар дээр Жендерийн тэгш байдлыг дэмжих тухай хуулийг хэрэгжүүлэх, хууль (энэ хуулийн 6.5, 7-р бүлэгт)-д зааснаас бусад тохиолдолд аливаа ажил хайгчийг хүйсийн давуу талтай байлгах агуулга оруулахгүй байх;
 - 5.3 Эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн байгууллагад зонхилж байгаа хүйснээс бусад хүйсийн хүнийг ажилд авч жендерийн тэгш байдлыг хангах;
 - 5.4 Адил хөдөлмөрт адил цалин урамшуулал олгогдож байгаа эсэхэд хяналт, үнэлгээ хийж, энэ зарчим зөрчигдөж байгаа нөхцөлд залруулах арга хэмжээ авах;
 - 5.5 Хүний нөөцийн мэдээлэлд үндэслэн эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудыг тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлс нэмэх, сургалтад хамруулах, мэргэжил дээшлүүлэх, ур чадварыг нь хөгжүүлэх;
 - 5.6 Сургалтад хамрагдах, мэргэжлээ дээшлүүлэх боломж эсвэл ажлын байр зарлагдсан тухай бүх ажилчдад цаг тухайд нь шуурхай мэдээлэх;
 - 5.7 Бүтцийн өөрчлөлт хийж нийт ажилчдын гуравны нэгээс дээш хувийг цомхотгохоор болбол цомхотгогдож байгаа ажилчдын хүйсийн харьцаа нь хэр урт хугацаанд ажилласнаас үл хамааран тухайн байгууллагын нийт ажилчдын хүйсийн харьцаатай ижил байх нөхцлийг хангах;
 6. Байгууллага татан буугдах болон Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулийн 40.1.4, 40.1.5-д зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогч нь жирэмсэн болон эсвэл 3-аас доош насны хүүхэдтэй эхийг ажлаас халахыг хориглоно;
 7. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх, бэлгийн дарамт үл тэвчих орчинг бүрдүүлэх үүднээс ажил олгогчийн зүгээс дараах арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлнэ:
 - 7.1 Байгууллагын дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас сэргийлэх тодорхой хэм хэмжээг тусгаж өгснөөр тус асуудлаарх гомдлын тоо хэмжээг бууруулах;
 - 7.2 Бэлгийн дарамтгүй ажлын байрыг бий болгох тухай сургалт, хөтөлбөрийг зохион байгуулж, түүний үр дүнг ил тод тайлагнах;
 8. Иргэнийг ажилд авахдаа ажлын онцлог, шаардлагаас шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэгчийн эрх, эрх чөлөөг ямар нэг байдлаар хассан бол тэгж хасах болсон тодорхой үндэслэлээ нотлох ёстой.
 9. Иргэнийг ажилд авахдаа ажлын байрны онцлог, шаардлагатай холбоогүй бол хувийн амьдрал, хувь хүний үзэл бодол, гэрлэлтийн байдал, улс төрийн намын гишүүнчлэл, шашин шүтлэг, жирэмсэн эсэх тухай асуухыг хориглоно.

3.4 Хөдөлмөрийн гэрээ

1. Хөдөлмөрийн гэрээгээр дараах үндсэн нөхцөлүүдийг тохиролцсон байна:
 - a. Ажлын байрны нэр эсвэл албан тушаал;
 - b. Хөдөлмөрийн гэрээний хүчинтэй хугацаа;
 - c. Үндсэн цалингийн эсвэл тухайн ажлын байранд олгогдох цалингийн хэмжээ;
 - d. ажиллах нөхцөл.

2. Ажиллах нөхцөлөөс шалтгаалан талууд тодорхой шаардлагатай гэж үзсэн агуулгыг нэмж оруулж тохиролцож болно.
3. Хөдөлмөрийн гэрээ нь гарын үсэг зурсан цагаас эхлэн хүчин төгөлдөр болно.
4. Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг заасан эсвэл дуусах хугацаагүй байж болно.
5. Гүйцэтгэх ажил үүргийн мөн чанараас шалтгаалан хөдөлмөрийн гэрээний хүчинтэй хугацааг талууд тодорхойлно.
6. Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан ч талуудын аль нэг нь хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах санал гаргаагүй буюу хөдөлмөр эрхлэгч нь ажлаа үргэлжлүүлэн хийсээр байгаа бол тус хөдөлмөрийн гэрээг анх заасан хугацаагаар сунгасанд тооцно.
7. Ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэгчтэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулсан байх ба тус гэрээний нэг хувийг хөдөлмөр эрхлэгчид өгнө. Байнгын ажлын байрны хувьд ажилд томилох тухай гэрээнээс өөр гэрээ хийхийг хориглоно.
8. Нэг ажлын байранд олон хүн авч ажиллуулж байгаа бол ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэгч тус бүртэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.
9. Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтныг ажил үүрэг гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй.
10. Гамшгийн эрсдэлийг бууруулах болон урьдчилан тооцоолоогүй нөхцөл байдал үүсэхээс сэргийлэх нөхцөл байдалд хүрсэн тохиолдолд ажил олгогч ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй өөр ажил руу 45 хоногоос ихгүй хугацаагаар шилжүүлж болно.
11. Ажил үүргээ гүйцэтгэхгүй байгаа боловч дараах тохиолдлуудад ажилтан өөрийнхөө ажлын байр, албан тушаалыг хадгалан үлдэнэ:
 - a. төрийн байгууллагаас томилогдсон үүрэгт ажлаа 3 сараас бага хугацаанд гүйцэтгэж байгаа ;
 - b. ээлжийн амралттай байгаа;
 - c. эмнэлгийн үзлэг оношилгоонд хамрагдаж, донорын үүрэг гүйцэтгэж байгаа, удирдлагаас зөвшөөрөл авч, эмчийн бичигтэйгээр амарсан байгаа;
 - d. жирэмсний, хүүхэд асрах, хүүхэд харах чөлөөтэй байгаа;
 - e. хамтарсан гэрээ хэлцэлд орох зөвшилцөл хэлцэлд оролцож байгаа эсвэл хууль ёсоор зохион байгуулагдаж буй ажил хаялтанд оролцож байгаа;
 - f. цэргийн зарлан дуудах бичиг хүлээн авсан ажилтанд цэргийн зарлан дуудах комиссоос байнгын ажиллагаатай зэвсэгт хүчинд татагдах болсон тухай шийдвэр ирэх хүртэл;
 - g. хуульд болон хамтарсан, хөдөлмөрийн гэрээнд заасан бусад тохиолдолд;
 - h. Гэрч хохирогчийг хамгаалах тухай хуульд заасан хамгаалах арга хэмжээнд орсон үед.
12. Хөдөлмөрийн гэрээг дараах тохиолдлуудад цуцална. Үүнд:
 - a. талууд харилцан тохиролцсон;
 - b. Ажил олгогч эсвэл ажил эрхлэгчийн аль нэг нь нас барсан;
 - c. хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусаж, хугацааг сунгах шийдвэр гараагүй;
 - d. хуульд заасан эрх бүхий байгууллага цуцлахыг шаардсан;
 - e. үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан ажилтан ажлын байраа буцаан авсан;
 - f. байнгын ажиллагаатай армид алба хаахаар дуудагдсан;
 - g. шүүхээс ажилтанд хийсэн гэмт хэргийнх нь хариуд ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй ял оноосон шийдвэр гаргасан;
 - h. ажилтан эсвэл ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах санал гаргасан.
13. Ажлаас халах ба ажилд шилжүүлэх
 - a. Ажилтантайгаа хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахдаа ажил олгогч нь шинэ ажилтанд тухайн ажил үүргийг шилжүүлэх цаг хугацааг тодорхой болгож, түүнийгээ өмнөх ажилтныг ажлаас халах шийдвэртээ тусгаж өгнө.

- b. Ажил үүргээ дараагийн ажилтанд шилжүүлэн өгсөн сүүлийн өдрөөс тухайн хүнийг ажлаас халагдсанд тооцно.
- c. Ажил олгогчийн зүгээс халагдаж буй ажилтанд ажлаас халах тухай шийдвэрийг НДД-ийн хамт, хуульд заасан бол халагдах өдөр нь ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хамт хүлээлгэн өгнө.
- d. Ажил олгогч нь ажилтанд тухайн ажлын байранд шаардагдах мэргэжил, мэргэшил, албан тушаал, цалин урамшууллын тухай мэдээллийг хүлээлгэн өгөх үүрэг хүлээнэ.

4. Ажлын байрны эрүүл ахуй, аюулгүй байдал

4.1.Дотоодын хөдөлмөрийн хуулийн заалтууд

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2015 онд нэмэлт өөрчлөлт орсон)-аар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, түүний хяналт удирдлагын харилцааг зохицуулах төрийн бодлого зарчмыг тогтоож өгсөн.

1. Өргөх, зөөвөрлөх, тээвэрлэх машин механизмд тавигдах шаардлага
 - a. Өргөх, тээвэрлэх машин механизм нь техникийн тодорхой шаардлагуудад нийцсэн байна.
 - b. Өргөх, тээвэрлэх машин механизм нь мэргэжлийн байгууллагын гэрчилгээтэй, ашиглах зөвшөөрөлтэй байна.
 - c. Өргөх, тээвэрлэх машин механизмын засвар үйлчилгээг зохих байгууллагын баталсан техникийн баримт бичиг эсвэл туршилт, тохиргоо, гэрчилгээнд заасан цаг хугацаанд хийж гүйцэтгэнэ.
2. Даралтат сав, насос, сувагт тавигдах шаардлага
 - a. Эдгээр хэрэглэгдэхүүнүүдийг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу туршиж, тохируулж, гэрчилгээжүүлсэн байх ба техникийн шаардлагуудад нийцсэн ашиглах зөвшөөрөлтэй байх ёстой.
 - b. ашиглахдаа ашиглалтын горим, журмыг баримтлах ба засвар үйлчилгээ хийх, удаан хугацаанд ашигласан бол солих шаардлагатай.
 - c. эдгээр хэрэгслүүдэд ялгах тэмдэг, лого тавьж, осол гэмтлээс сэргийлэн анхааруулах дохиолол, хамгаалах хэрэгслийг суурилуулж өгнө.
3. Хорт болон аюултай химийн бодис, тэсрэх, цацраг идэвхт, биологийн идэвхт бодисуудтай холбоотой шаардлагууд
 - a. Тэсрэх, хорт болон аюулт химийн нэгдэл, цацраг идэвхт, биологийн идэвхт бодисуудын нөлөөллөөс хүний амь насыг хамгаалах зорилгоор ажил олгогчийн зүгээс сэргийлэх арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.
 - b. Үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд ашиглагдаж байгаа эдгээр бодисын бүртгэлийг хийж зохих байгууллага буюу хөдөлмөр хяналтын болон холбогдох мэргэжлийн байгууллагаас зөвшөөрөгдсөн горимын дагуу мэдээлнэ.
 - c. Эдгээр бодисуудтай харьцаж байгаа хүн нь эдгээр бодисын хүний эрүүл мэндэд үзүүлэх хорт нөлөө болон урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний талаар мэдлэг олж авсан, сургалтад хамрагдсан байна.
 - d. Эдгээр бодисыг бизнесийн үйл ажиллагаандаа ашиглах байгууллага ба иргэний үйл ажиллагаанд тавигдах бусад шаардлагыг холбогдох хуулийн дагуу зохицуулна.
 - e. Эдгээр бодисоос үүдэн гарсан осол, гэмтэл, гүн хордлогыг үйлдвэрийн осол хэмээн үзэж, шалгаж бүртгэнэ.
4. Ажилчдыг тусгай хамгаалах хэрэгслээр хангах

- a. Ажил олгогчийн зүгээс ажилчдын ажиллах нөхцөл, ажлын шинж чанарт нь хамааруулан тусгай хамгаалах хэрэгслээр үнэ төлбөргүй хангана.
 - b. Тусгай хамгаалах хэрэгслийг шалгах, худалдан авах, хадгалах, цэвэрлэх, засах, халдваргүйжүүлэх ажлыг ажил олгогч хариуцна.
 - c. Тусгай хамгаалах хэрэгслийн нэр, төрөл, ашиглалтын хугацаагаар нь жагсаалт гаргаж батална.
 - d. Ажил олгогч нь ажилчдын тусгай хамгаалах хэрэгслүүдэд мэргэжлийн байгууллагаар дүгнэлт гаргуулна. Хамгаалах хэрэгслийн олон улсын стандартад нийцсэн байдлаар үйлдвэрлэгдсэн болон үйлдвэрийн баталгаатай эсэх нь энэ заалтад хамааралгүй болно.
5. Аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн ба мэргэжлийн сургалт
- a. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн төв байгууллагын баталсан горим ёсоор ажилд авсан иргэн болон ажилчдыг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн богино хугацааны сургалтад хамруулж, энэ асуудлаар мэдлэгтэй болгоно.
 - b. өөр ажлын байр луу шилжиж байгаа иргэн ба ажилчныг дахин сургана;
 - c. Хортой, хүнд нөхцөлд болон түүнтэй дүйцэхүйц нөхцөлд ажиллаж байгаа иргэн ба ажилчныг сургалтад хамруулна.
 - d. Ажил олгогч жилд дор хаяж хоёр удаа бүх ажилчдаа хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтад хамруулж, ажилчдаасаа шалгалт авна.
6. Ажилчдын таатай ажиллах нөхцөлөөр хангагдах эрх ба үүрэг
- a. Ажил эрхлэгч иргэн ба ажилчид дараах ерөнхий эрхтэй байна. Үүнд:
 - i. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн ажлын байранд ажиллах;
 - ii. Үйлдвэрийн осол, ажиллах орчин нөхцөлтэй холбоотой өвчнөөс сэргийлсэн эрүүл мэндийн даатгалтай байх;
 - iii. ажиллах нөхцөл, эрүүл мэндэд учирч болох эрсдэл, үйлдвэрлэлийн аюулт болон хортой хүчин зүйлүүдийн талаар мэдээлэл авах;
 - iv. аюулгүй ажиллагааны дүрэм зөрчигдөж, хүний амь нас, эрүүл мэндэд хортой нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд ажлаа орхих, энэ талаар ажил олгогчид мэдэгдэх;
 - v. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт, зөвлөгөөнд өөрийн биеэр болон төлөөлөгчөөрөө дамжуулан оролцох.
 - b. Ажил эрхлэгч иргэн ба ажилчин нь дараах ерөнхий үүргийг хүлээнэ. Үүнд:
 - i. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагууд, стандарт, дүрэм журам, техникийг дагаж мөрдөх;
 - ii. ХАБЭА-н сургалтад суух, хуульд заасан бол шалгалт өгөх, аюулгүй ажиллагааг зааварлах;
 - iii. ажлын гүйцэтгэлийн үеэр хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай тодорхой нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд аюулгүй ажиллагааны дүрэм, горимд заасан ёсоор шуурхай арга хэмжээ авах;
 - iv. эрүүл мэндээ хамгаалах, эмнэлгийн үзлэгт хамрагдах;
 - v. Тусгай хамгаалах хэрэгслийг заасан зориулалт ёсоор нь ашиглах;
 - vi. Ажлаа эрсдэл, осолгүйгээр гүйцэтгэхэд шаардлагатай арга барил, мэргэжлийн ур чадварыг эзэмших, осол, гэмтэл, гүн хордлогоос сэргийлж, ослын үед анхны тусламж үзүүлэх чадварыг эзэмших;
 - vii. Өөртөө болон бусдад аюул эрсдэл учруулахгүй байх;
 - viii. Ажил олгогчоос холбогдох хууль журмын дагуу тогтоосон ХАБЭА-н шаардлагуудад нийцүүлэн ажлаа явуулах.

4.2 Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын арга хэмжээ

Төслийн удирдах нэгж ба Үнэлгээний хороо нь ажилчдынхаа ХАБЭА-г зохицуулах чадвартай байгууллага хувь хүнийг гэрээт ажилтнаар авна. Цаашлаад төслийн удирдах нэгж нь аюул учруулж болзошгүй эрсдэлийг хяналтад авч, ажилчдад учруулж байгаа эрсдэлийг үнэлэх үүднээс харилцан уялдаатай арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлнэ. Аюултай бодисыг зөөвөрлөх шугам хоолойд гарсан гэмтэл, доголдлыг шуурхай бөгөөд найдвартай байдлаар илрүүлж, заварлах шаардлагатай.

Монгол Улсын ХАБЭА-н тухай хууль тогтоомжийн дагуу инженер, техникийн ажилтнууд энэ сэдвээр мэдлэг шалгах тестийг жилд 2 удаа өгч тэнцсэн байна. Гэрээт компанийн ХАБЭА-н мэргэжилтэн нь мэргэжлээрээ 2 жил ажилласан туршлагатай байна. Түүнчлэн төслийн удирдах нэгж нь өөрийн ажилтнууд болон гэрээт ажилчдадаа зориулан ХАБЭА-н сургалтыг тогтмол зохион байгуулна.

Одоогийн байдлаар УБДС ХК-ийн ажилчид өглөө бүр ХАБЭА-н тухай зааварчилгаа авч гарын үсэг зурж баталгаажуулдаг. Хэрвээ ийм баримтад гарын үсэг зураагүй бол ажиллах эрхгүй. Ажлын хэсгийн мэдээлснээр ижил арга хэмжээг гэрээт ажилтнуудад хэрэгжүүлнэ.

Төслийн үед ухагдах шугам хоолойг хариуцсан төслийн удирдах нэгж болон шугам хоолойг хариуцсан компаниуд гуравдагч тал болох хяналтын ажилтнууд оролцох шаардлагатай бол гуравдагч талын оролцоог хязгаарлах тогтолцоог боловсруулж мөрдөх шаардлагатай. Учир нь ихэнх осол гэмтэл хөндлөнгийн оролцооноос шалтгаалдаг байна.

Осол гарсан тохиолдолд нөлөөлөл нь илүү мэдрэгдэх буюу шугам хоолойн ойр орчимд төслийн удирдах нэгжийн зүгээс ослоос урьдчилан сэргийлэх болон ослын эсрэг төлөвлөгөөт арга хэмжээг авдаг байх хэрэгтэй.

Үйлдвэрлэлийн ослоос сэргийлэх арга хэмжээг дэмжих үүднээс ажилчдыг хамгаалалтын дуулга малгай, төмөр хамгаалалтын гутал, хамгаалалтын хувцсаар хангана. Түүнчлэн ариутгалын болон хувцас солих өрөө, тасалгаа, сүү, цагаан идээ, аминдэмийг тараана. Ажилчид, гэрээт компаниуд, холбогдох бусад талуудаас саналыг нь тогтмол авч аюулгүй ажиллагааг мөрдөж хэвшүүлнэ.

Бүх цахилгаан төхөөрөмжийг цахилгаан төхөөрөмжийн аюулгүй ажиллагааны дүрэм журамд нийцүүлэн суурилуулж, хамгаалалт хийнэ.

Төслийн аюултай бүсүүдэд болон олны хөлийн газарт анхааруулах тэмдэг байршуулна.

Үйлдвэрлэлийн үед хязгаарлагдмал орчинд ажиллаж байгаа ажилчдын аюулгүй байдлыг хангах үүднээс холбогдох арга хэмжээг авч ажиллана. Хязгаарлагдмал орон зайд агаарын солилцоог сайжруулах арга хэмжээ авна. (Жишээлбэл шугам хоолойг газар доор байрлуулах үед гэх мэт) Шаардлагатай үед механик аргаар буюу албадмал агааржуулалт хийнэ. Хүчилтөрөгч хангалтгүй эсвэл хортой орчинд хийн баг ашиглана. Төслийн туршид эм, галын хор, цэвэр ус гэх мэт анхны тусламжийн хэрэглэгдэхүүнээр байнга хангаж ажиллана.

5. Хөдөлмөрийн үүрэг, хариуцлага

ЭХЯ, УБДС ХК, ТУН нь дараах үүргийг хүлээж, Төслийн хэрэгжилтийг идэвхтэй ба үр дүнтэй удирдаж, төслийн үйл явцыг үр ашигтай байлгахыг хангаж ажиллана.

<u>Үүрэг хариуцлага</u>	<u>Шууд ажилтнууд</u>	<u>Гэрээт ажилтнууд</u>
Гэрээт болон дам гэрээт ажилтнуудын удирдлагууд	Төслийн удирдах нэгж (Төслийн зохицуулагч), ЭХЯ, УБДС ХК	Төслийн удирдах нэгж
Удирдах албан тушаалтнууд	УБДС ХК/ЭХЯ	Гэрээт ажилтнууд (талбайн менежер)
ХАБЭА	УБДС ХК / Төслийн удирдах нэгж	Гэрээт ажилтнууд (Дам гэрээт ажилтнуудтай харилцах харилцааг оруулаад)
Сургалт	УБДС ХК-ий бүрэлдэхүүнд	ТУН, Гэрээт компаниуд
Нэхэмжлэл	ЭХЯ, УБДС ХК	ТУН
Хяналт	ЭХЯ, УБДС ХК	ТУН, УБДС ХК

6. Гэрээт компанитай харилцах

Гэрээт компани нь эдгээр журмыг баримтална:

1. Барилга угсралтын ажлын үе шатанд гэрээт компанийн ХАБЭА мэргэжилтэн нь ажлын байрны эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагаа гэх мэт хөдөлмөрийн менежментийн үйл ажиллагааг хариуцан ажиллана. ХАБЭА-н ажилтанд тавигдах шаардлагыг тендерийн баримт бичиг болон гэрээт компанитай байгуулах гэрээнд тусгаж өгнө.
2. Төслийн үйл ажиллагаа эхлэхээс урьтаж гэрээт компани төслийн үйл ажиллагааг төслийн удирдах нэгжид тайлагнах ажилтныг томилно.
3. Гэрээт компани дахин гэрээ хийж барилга угсралтын ажилд туслан гүйцэтгэгч хөлслөхөөр болсон бол үндсэн гэрээт гүйцэтгэгч нь туслан гүйцэтгэгчтэй харилцах харилцааг тусгана. Төслийн менежментийн системийг гэрээт гүйцэтгэгчийн төслийн менежер туслан гүйцэтгэгчийн ХАБЭА-н асуудлыг хариуцах байдлаар зохицуулах ба дотоод хяналт, тайлан, зааварчилгааны механизм нь хөдөлмөрийн менежментэд тавигдах шаардлагуудад тусгагдсан байна.
4. Төслийн барилга угсралтын ажил болон үйлдвэрлэлийн үйл явц эхлэхээс өмнө ёс зүйн дүрэм болон мансууруулах бодис, согтууруулах ундааг хориглох, холбогдох хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөхийн ач холбогдлыг тодорхойлсон дотоод журмыг боловсруулсан байна. Ажил эрхэлж байх хугацаанд ажилтан нэг бүр тухайн дотоод журамд захирагдах ба захирагдана гэдгээ ухамсарласан байна. Дотоод журмыг нийтэд харагдахуйц газар байрлуулж бүх хүнд мэдээлнэ. Дотоод журамд дараах арга хэмжээнүүд багтана. Үүнд:
 - Бүх ажилтан, гэрээт гүйцэтгэгч нар Монгол Улсын хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөнө.
 - хууль бус эд зүйл, зэвсэг, галт зэвсэг, бусад аюултай эд зүйлсийг төслийн талбарт байлгахыг хориглоно.
 - Хэрүүл, зодоон хийхийг хориглоно.
 - Мөрийтэй тоглоом тоглохыг хориглоно.
 - Ажлын цагаар мансууруулах бодис болон бусад ижил төрлийн зүйл хэрэглэхийг хориглоно.
 - Зэрлэг амьтан агнахыг хориглоно.
 - Тэжээвэр амьтан байлгахыг хориглоно.

- Ойр хавийн оршин суугчдын амгалан тайван байдлыг алдагдуулахыг хориглоно.
- Хамгаалах дуулга малгай, ажлын хувцас өмсөх зэргээр ХАБЭА-н стандартыг хангаж ажиллана.
- Бүх гадна дотнын компаниудад хүндэтгэл бүхий ажлын байрыг эрхэмлэж, ажил хэргийн чанартай харилцаа үүсгэж буй бүх хамтран зүтгэгсэд, оршин суугчид зэрэг эрэгтэй эмэгтэй, дээд доод тушаалтан бүх хүмүүстэй харилцахдаа сөрөг, дорд үзсэн өнгө аясаар харилцахаас зайлсхийнэ.
- Ажлын цаг, амралтын мэдэгдэл, халагдах өргөдөл гэх мэт байгууллагын дүрэм журмыг чандлан сахина.
- Хамтран зүтгэгсэд болон ойр орчмын хүн амын эрэгтэй эмэгтэй ямар ч гишүүнийг ялгаварлан гадуурхах, айлган сүрдүүлэхийг хориглоно.
- Компанийн ХАБЭА-н журмыг чандлан сахина.

Компаниас аливаа ажилтны "ёс бус" үйлдэл гаргасан гэж авч үзэх гэж байгаагаа тухайн ажилтанд дүрэм журмын тодорхойлолт, тайлбартай хамт учирлаж ойлгуулсан байна.

Туслан гүйцэтгэгч нь ажилчдадаа Төслийн дотоод журмын тухай танилцуулга зохион байгуулна. Үүнд нь БЗХӨ, ажлын байрны бэлгийн дарамт, бэлгийн хүчирхийлэл ба хүчин, хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан хүчирхийлэл зэрэг сэдвүүд багтсан байх ба гомдол барагдуулах механизмын талаар мэдээлэл өгнө.

Төслийн удирдах нэгж болон төслийн туслан гүйцэтгэгч нь төслийн хэрэгжилтийн туршид өдөр тутмын заавар зөвлөгөө өгч, хяналт шалгалт явуулж, төслийн явцын талаар тэмдэглэл хөтлөн, хөдөлмөрийн менежментийн хэрэгжилт, сургалтын хэрэгжилт, ХАБЭА-н хяналтын мэдээ дүгнэлтийг гарган төслийн эзэмшигч болон төслийн удирдах нэгжид цаг тухайд нь мэдээлнэ.

7. Шууд ажилтнууд

Шууд ажилтнууд нь төрийн холбогдох газар хэлтэс харьяалагдах ба төслийн уялдаа холбоог хангах, заавар чиглэл өгөх гэх мэт удирдах ажлыг гүйцэтгэнэ.

8. Хөдөлмөрийн гомдол барагдуулах

Төслийн хувьд ойр орчмын оршин суугчдын гомдлыг барагдуулах журам байгаа ч Дэлхийн Банкны ESS2 журамд зааснаар хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой гомдлыг барагдуулах механизмыг боловсруулах шаардлага тулгарч байна. Иймээс бүх шууд ажилтнууд болон гэрээт ажилчид (шаардлагатай үед, мөн тэдгээрийн байгууллагууд) ажлын байртай холбоотой гомдол гаргах эрх үүснэ. Эдгээр ажилтнууд ажилд орохдоо ямар нэг гомдол хохирол гарсан тохиолдолд түүнийг зохицуулах механизмын тухай мэдээлэл авах ба түүнээс ажилтнуудын эрхийг хэрхэн хамгаалах, ямар хэмжээний нөхөн төлбөр авах тухай мөн мэдээлэл авна. Гомдол барагдуулах механизм нь төслийн эдгээр ажилтнуудад ижил тэгш, хүртээмжтэй байх болно.

Энэхүү механизм нь өөр хуулийн ба захиргааны шүүхэд хандах эсвэл хамтарсан гэрээгээр олгосон бусад гомдол барагдуулах үйл ажиллагаанд хамрагдах эрхийг түдгэлзүүлэхгүй.

Төсөлтэй холбоотой хөдөлмөрийн гомдлыг шуурхай барагдуулахын тулд дараах гомдол барагдуулах үйл явцыг боловсруулсан байгаа. Гомдол барагдуулах механизмыг боловсруулсан даруйдаа гомдол барагдуулах хороог барилга угсралтын ажлын үе шат эхлэхээс өмнө байгуулах юм. Төслийн ямар ч ажилтан тус хороонд цахим шуудангаар, утсаар, захидлаар гомдол гаргаж болно.

Тус хорооны албан ёсны цахим шуудангийн хаягийг нээж нийтэд мэдээлнэ.

Ажилчдын гомдол барагдуулах хорооны гишүүд нь дараах байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдэнэ. Тус хороонд ирүүлсэн гомдолд 7 хоногийн дотор хариу өгнө.

- Эрчим хүчний яам,
- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам;
- Барилга угсралтын ажлын туслан гүйцэтгэгчийн төлөөлөл,
- Төслийн удирдах нэгжийн гомдол барагдуулах ажилтан;
- Ажилчдын төлөөлөл, үйлдвэрчний эвлэл,
- УБДС ХК-ийн төлөөлөл,

Гомдлыг бүртгэх маягт гаргаж, гомдлыг бүртгэх тэмдэглэл хөтлөх нь хэрэгжүүлэх агентлагийн үүрэг юм. Мөн гомдол гаргагчид тус маягтыг бөглөхөд нь туслах үүрэг хүлээнэ. Мөн гомдол гаргагчид гомдолд нь ямар хугацаанд хариу өгөхийг мэдээлнэ.

Тус хороо нь барилгажилтын үе шатанд гомдол хүлээн авах, гомдол барагдуулах үйл ажиллагаанд зуучлагчийн үүрэг гүйцэтгэх шаардлагын улмаас байнга хуралдах ба тус хороо нь өөрөө бүх оролцогч талууд (ажил олгогчийг оруулаад) ажилтай холбоотой гомдлыг барагдуулах чадвартай байна гэсэн зарчимд үндэслэн байгуулагдана. Гэхдээ хороо үүргээ гүйцэтгэж чадахгүйд хүрвэл доорх хүснэгтэд тусгасан байдлаар гомдол барагдуулах үйл ажиллагааг үргэлжлүүлэн авч явна.

Хорооны ажилтнууд нь хөдөлмөрийн хууль, тогтоомж, журам, ДБ-ны ESF (ажлын байрны нөхцөлийн тухай ESS2) журам, мөн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой (урамшуулалт, ажлын хангамж, бусад эрхүүд гэх мэт) асуудлаар сургалтад хамрагдсан байна.

Одоо үйлчилж байгаа Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хохирлыг барагдуулах тухай хууль, тогтоомжийг дараах хүснэгтэд харуулав.

Сэдэв	Хууль, тогтоомж	Хохирол барагдуулах
Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах	Монгол Улсын Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011),	Төрийн албанд хүйсээр ялгаварлан гадуурхсан тухай гомдлыг шийдвэрлэх үүргийг Төрийн албаны зөвлөл (ТАЗ) хүлээнэ. (21-р зүйл) 23-р зүйлд, энэ хуулийн 14-р зүйлээс бусад заалтыг зөрчсөн ямар ч үйлдэлд Үндэсний Хүний эрхийн комисст гомдол гаргах үндэслэл бүрдэнэ.
Шалтгаангүйгээр ажлаас халах, нөхөн төлбөр олгохгүй байх, гэрээ зөрчих, шийтгэл оногдуулах	Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), 128-р зүйл	Хөдөлмөрийн харилцааны маргааныг шүүхээр шийдвэрлэнэ.
Бусад бүх төрлийн маргаан	Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999), 126-р зүйл	1999 онд батлагдсан Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу шүүхээр шийдвэрлэгдэхгүй бүх төрлийн маргааныг Хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах комисс хариуцан шийдвэрлэнэ (126-р зүйл)