



“ДУЛААНЫ ТАВДУГААР ЦАХИЛГААН СТАНЦ” ОНӨААТҮГ-ЫН
ДАРГЫН ТУШААЛ

2025 оны 05 сарын 05 өдөр


Дугаар А/12

Улаанбаатар хот

Журам батлах тухай

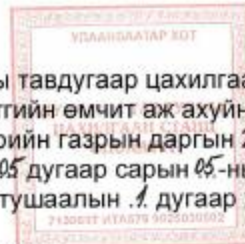
Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэг, 103 дугаар зүйлийн 103.3 дэх хэсэг, 103.3.4 дэх заалт, 122 дугаар зүйлийн 122.1 дэх хэсэг, Газрын дүрмийн 4 дүгээр зүйлийн 4.4.5, 4.4.7 дахь заалтууд, Удирдах зөвлөлийн 2025 оны 05 дугаар сарын 01-ний өдрийн 07 дугаар тогтоолыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Тус байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журмыг 1 дүгээр хавсралтаар, Цалин хөлсний журмыг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.
2. Энэ журмуудыг ажилтнуудад танилцуулах зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч ажиллахыг албаны дарга нарт, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, хүний нөөцийн албаны дарга (М.Чинбат)-д тус тус үүрэг болгосугай.
3. Энэ тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, хүний нөөцийн албаны дарга (М.Чинбат)-д даалгасугай.
4. Энэ журмуудыг батлагдсан өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.

ДАРГА  А.БЯМБАДОРЖ



“Дулааны тавдугаар цахилгаан станц”
орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоот
үйлдвэрийн газрын даргын 2025 оны
05 дугаар сарын 05-ны өдрийн
1/12 дугаар тушаалын .1 дугаар хавсралт



ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Энэ журмаар “Дулааны тавдугаар цахилгаан станц” орон нутгийн өмчит аж ахуйн тооцоот үйлдвэрийн газар (цаашид “ажил олгогч” эсхүл “газар” гэх)-ын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлийг хэрэгжүүлэх зорилгоор хууль тогтоомж, бусад шийдвэрийн хүрээнд ажилтнуудын хөдөлмөрийг оновчтой зохион байгуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг бүрдүүлэх, хяналт тавих, сахилга батыг бэхжүүлэх, ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлохтой холбогдон үүсэх харилцааг зохицуулна.

1.2. Ажил олгогч болон ажилтан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх”, 6 дугаар зүйлд заасан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох”, 7 дугаар зүйлд заасан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох”, 8 дугаар зүйлд заасан “Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох”, 9 дүгээр зүйлд заасан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах”, 10 дугаар зүйлд заасан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд барьцаа хэрэглэхийг хориглох”, 11 дүгээр зүйлд заасан “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус үйлдлийг хориглох” тухай заалтуудыг тус тус мөрдөж ажиллана.

1.3. Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2.3-т заасны дагуу дараах эрэмбээр үйлчилнэ:

- 1.3.1.Хөдөлмөрийн тухай хууль;
- 1.3.2.Монгол Улсын бусад хууль;
- 1.3.3.захиргааны хэм хэмжээний акт;
- 1.3.4.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр;
- 1.3.5.хамтын гэрээ;
- 1.3.6.хөдөлмөрийн гэрээ;
- 1.3.7.газрын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ.

1.4. Энэ журмын 1.3-т заасан хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд хоорондоо зөрчилдвөл Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2.5-д заасны дагуу ажилтанд илүү таатай нөхцөлийг олгосон зохицуулалтыг хэрэглэнэ.

1.5. Энэ журамд тусгагдаагүй ажил олгогч болон ажилтны хооронд үүсэх харилцааг холбогдох хууль тогтоомж, бусад шийдвэрээр зохицуулна.

1.6. Газрын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ гэж хөдөлмөрийн харилцааны болон нийгмийн хамгааллын асуудлаар газар дотооддоо дагаж мөрдөхөөр, холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нийцүүлэн ажил олгогчоос бичгээр гаргасан баримт бичгийг ойлгоно.

ГУРАВ. АЛБАН ТУШААЛД ТОМИЛОХ, ГЭРЭЭ БАЙГУУЛАХ

3.1. Газрын дарга ажлын байрны тодорхойлолтод заасан шаардлага хангасан хүнийг Хөдөлмөрийн тухай хууль, бусад шийдвэрийн дагуу албан тушаалд томилсон тушаал гаргана.

3.2. Ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41.1-д зааснаар ажилд орох гэж байгаа хүнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлсний талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэхээс өмнө танилцуулж, мөн хуулийн 41.2-т заасны дагуу харилцан тохиролцсон байна.

3.3. Энэ журмын 3.1-д заасан тушаалыг 3 хувь үйлдэнэ.

3.4. Энэ журмын 3.1-д заасны дагуу томилогдсон ажилтантай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 50.1-д зааснаас бусад тохиолдолд Хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгнө.

3.5. Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдээгүй бол ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээс хойш ажлын 10 өдрийн дотор нөхөн байгуулна.

3.6. Ажил олгогч ажилд авахдаа тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангах эсэхийг шалгах зорилгоор ажилтантай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 64 дүгээр зүйлд заасны дагуу Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээг байгуулж болно.

3.7. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 64.4-т заасны дагуу улирлын шинжтэй ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх, ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд, эсхүл түр ажлын байранд ажиллуулах тохиолдолд ажилтантай туршилтаар ажиллуулах гэрээ байгуулахгүй.

3.8. Энэ журмын 3.7-д заасны дагуу ажиллуулахаар болон санхүүжилт, хийгдэх ажлын цар хүрээтэй холбоотой цаг хугацаагаар хязгаарлагдсан ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр байгуулсан хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээний хугацаа дуусахад ажил олгогч гэрээг дуусгавар болгох тухай сануулаагүй бөгөөд ажилтан үргэлжлүүлэн ажиллаж байгаа бол гэрээг анх байгуулсан хугацаагаар нэг удаа сунгагдсанд тооцно.

3.9. Ажил олгогч шаардлагатай тохиолдолд ажилтантай Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ, Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ, Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ зэрэг Хөдөлмөрийн гэрээний бусад төрлөөр гэрээ байгуулж болно.

3.10. Ажил олгогч ажилтантай ажил үүргийн онцлогтой нь холбоотойгоор эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын, нууцын, сургалтын, үл өрсөлдөх зэрэг нэмэлт нөхцөлийг харилцан тохиролцож хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах, эсхүл эдгээр асуудлаар тусгайлсан гэрээ байгуулж болно.

3.11. Энэ журмын 3.10-т заасан эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага бүхий албан тушаалын жагсаалтыг газрын даргын тушаалаар батална.

3.12. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 60.2-т заасны дагуу ажилтан жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй байх хугацаа дуусгавар болсноос хойш ажлын 15 өдрийн дотор ажилдаа ороогүй, эсхүл уг хугацааг сунгах хүндэтгэн үзэх шалтгаан бүхий хүсэлт гаргаагүй бол ажлын байрыг нь хадгалах ажил олгогчийн үүрэг дуусгавар болно.

3.13. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 49.1-д заасан Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөл өөрчлөгдөхөд ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцож, гэрээнд холбогдох өөрчлөлтийг оруулах, шаардлагатай тохиолдолд гэрээг шинэчлэн байгуулна.

3.14. Ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 56 дугаар зүйлд заасны дагуу ажилтантай тохиролцсоноор ажил хослон гүйцэтгүүлэх, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, ажилтны ажлын цагт багтаан өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгүүлэх, ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх хэлбэрээр ажиллуулж болно.

3.15. Энэ журмын 3.14-т заасан ажил хослон гүйцэтгүүлэх гэдгийг ажилтантай тохиролцож, өөр мэргэжил шаардах, батлагдсан орон тоо, цалин бүхий ажлыг үндсэн ажлынх нь зэрэгцээ гүйцэтгүүлэхийг ойлгоно.

Нэг орон тоогоор батлагдсан боловч хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолтод хэд хэдэн мэргэжил шаардагдах ажлыг гүйцэтгэхээр заасан албан

тушаалд ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд ажил хослон гүйцэтгэсэнд тооцохгүй.

3.16. Ажил олгогч ажилтныг энэ журмын 3.15-д заасны дагуу ажиллуулахад зөвхөн нэг ажлыг хослон гүйцэтгүүлнэ.

3.17. Энэ журмын 3.14-т заасан эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх гэдгийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 60.1-д заасан ажлын байрыг хэвээр хадгалах ажилтны ажлыг өөр ажилтантай тохиролцож, үндсэн ажлынх нь зэрэгцээ гүйцэтгүүлэхийг ойлгоно.

3.18. Ажилтан жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй, эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас 6 сараас дээш хугацаагаар эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон тохиолдолд ажил олгогч ажлын байрны шаардлага хангасан хүнээр ажил үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлж болно.

3.19. Энэ журмын 3.17-д заасны дагуу нэг сараас дээш хугацаагаар түр орлон гүйцэтгүүлэх тохиолдолд газрын дарга тушаал гаргана.

3.20. Энэ журмын 3.14-т заасан өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгүүлэх гэдгийг ажилтантай тохиролцсоноор, батлагдсан орон тоо, цалингийн сан бүхий өөр албан тушаалыг үндсэн ажлынх нь зэрэгцээ өөрийн байгууллагад гүйцэтгүүлэхийг ойлгоно.

Нэг орон тоонд батлагдсан хоёр өөр төрлийн ажил, албан тушаалд ажиллах тохиолдолд (тухайлбал, бичиг хэрэг-бичээч, нярав-бичээч г.м) хавсран гүйцэтгэсэнд тооцохгүй.

3.21. Энэ журмын 3.14-т заасны дагуу ажиллаж байгаа ажилтанд гүйцэтгэх ажил үүрэгт нь тохирох цалин хөлсийг энэ журмын 6 дугаар зүйл болон Цалин хөлсний журамд заасны дагуу олгоно.

3.22. Ажил олгогч ажилтныг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 58 дугаар зүйлд заасны дагуу өөр ажилд түр шилжүүлэх, 59 дүгээр зүйлд заасны дагуу сэлгэн ажиллуулж болно.