



ИРГЭНИЙ НИСЭХИЙН
ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН ДАРГЫН
ТУШААЛ

2023 оны 05 сарын 26 өдөр

Дугаар А/162

Улаанбаатар хот

Хөдөлмөрийн дотоод журамд
нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай

Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.4 дэх хэсэг, мөн хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.3, 10.4 дэх хэсэг, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 122 дугаар зүйлийн 122.1, 122.2 дахь хэсэг, Иргэний нисэхийн ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагуудад 2022-2024 онд хэрэгжүүлэх хамтын гэрээний 8.5 дахь заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.Иргэний нисэхийн ерөнхий газрын Хөдөлмөрийн дотоод журамд хавсралт ёсоор нэмэлт, өөрчлөлт оруулсугай.

2.Иргэний нисэхийн ерөнхий газрын Хөдөлмөрийн дотоод журамд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтийг тус журмын 13 дахь хэвлэлд тусгаж, эх бэлтгэхийг Хууль, эрх зүй, дүрмийн боловсруулалтын газарт, бэлтгэсэн эхийг хэвлүүлэх, нийт ажилтанд танилцуулж, харагдахуйц газар байршуулахыг Захиргаа, удирдлагын газар (Т.Батжаргал), Иргэний нисэхийн үндэсний төв (Н.Батсайхан), харьяа салбар, нэгжийн удирдлагуудад тус тус үүрэг болгосугай.

3.Энэ тушаалыг 2023 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.

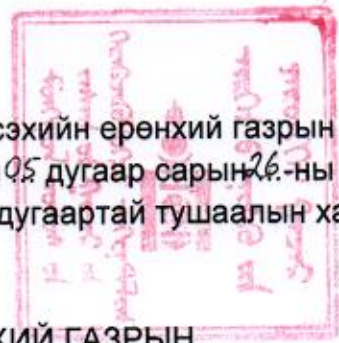
4.Иргэний нисэхийн ерөнхий газрын Хөдөлмөрийн дотоод журамд нэмэлт, өөрчлөлт орсонтой холбогдуулан тус журмын 7.23, 7.23¹, 7.23², 7.23³, 8.22 дахь хэсгийг, 8.17 дахь хэсгийн "1,000,000" гэснийг тус тус 2024 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ДАРГА



Ч.МӨНХТУЯА

Иргэний нисэхийн ерөнхий газрын даргын
2023 оны 05 дугаар сарын 26-ны өдрийн
А/162 дугаартай тушаалын хавсралт



ИРГЭНИЙ НИСЭХИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН
ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРМЫН
НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ

1.1. Хөдөлмөрийн дотоод журамд доор дурдсан агуулгатай 3.17.3, 3.20¹, 3.25¹, 3.29.17, 3.29¹, 6.1¹, 6.20.6, 7.23¹, 7.23², 7.23³ дахь хэсэг нэмсүгэй:

“3.17.3.Шинээр ажилд орохыг хүссэн өргөдөл гаргагчийг нөөцөд бүртгэнэ.

3.20¹. Ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангах эсэхийг шалгах зорилгоор ИНЕГ, түүний харьяа салбар, нэгжид ажиллаж байсан эсэхээс үл хамааран тухайн ажилтныг туршилтаар ажиллуулж болно.

3.25¹. Байгууллага өөрийн үйл ажиллагаагаа сайжруулах, шинээр ажилд орж байгаа ажилтныг ажлын байранд хурдан хугацаанд дадлагажуулах, хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, гүйцэтгэлийг сайжруулах зорилгоор шинээр ажилд орж байгаа ажилтанд дараах нэгж, албан тушаалтан зааварчилгаа, зөвлөмж өгч, бүртгэл хөтөлнө.

-Эрх зүйн баримт бичгийн жагсаалтыг танилцуулах, ажиллах нөхцөлөөр ханган эрүүл ахуй, ариун цэвэр, хөдөлмөр хамгаалал, гал, усны аюул, онцгой байдлын үед урьдчилан сэргийлэх зөвлөмж, ажлын цаг ашиглалт, түүний бүртгэл, албан тушаалын үндсэн цалин болон нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал бусад холбогдох асуудлыг Захиргаа, удирдлагын асуудал хариуцсан нэгж;

-Албан тушаалын тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарь, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, тайлан, үнэлгээ бусад холбогдох асуудлыг ажилтны харьяалах нэгж;

-Хөрөнгө орлогын болон урьдчилсан мэдүүлгийн талаар эрх бүхий албан тушаалтан, нууцтай харилцах бол байгууллагын нууцын асуудал хариуцсан ажилтан;

-Мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах хүрээнд холбогдох дүрэм, журам, Дотоод удирдлагын хяналтын нэгдсэн систем буюу “iMCAA” болон Хүний нөөц, санхүүгийн программыг ашиглах заавар, танилцуулгыг программ хангамжийн асуудал хариуцсан инженер.

3.29.17. Хөтлөх хэргийн нэрийн жагсаалтад тусгагдсан баримтыг хариуцсан ажилтан батлагдсан журмын дагуу байгууллагын архивт хүлээлгэн өгөх;

3.29¹. Ажилтан энэ журмын 3.29-т заасныг зөрчсөн, эсхүл 7.12.2-т заасан хугацааг хэтрүүлсэн бол түүнд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл болно.

6.1¹.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.3 дахь хэсэгт заасны дагуу ажил, амралтын цагийг зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл хэрэглэх, ажилтны ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, ажилтны хүүхдэд ээлтэй, хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлэх зорилгоор энэ журмын 6.1-т заасан ажлын өдрийн эхлэх болон дуусах цаг нь 30 минутын өмнө, эсхүл хойно байж болно. Ажилтнуудын хэрэгцээ, шаардлагыг үндэслэн шууд удирдах нэгжийн даргын саналыг харгалзан ажиллах хуваарийг улиралд нэг удаа тушаалаар батална. Батлагдсан хуваарьт тухайн ажилтны ажлын өдөр 07.00 цагт эхлэхээр заасан бол 16.00 цагт, 07.30 цагт эхлэхээр заасан бол 16.30 цагт, 08.00 цагт эхлэхээр заасан бол 17.00 цагт тус тус дуусна. Нисэхийн аюулгүй ажиллагаа, аюулгүй байдлыг болон үйлдвэрлэлийн хэвийн, тасралтгүй ажиллагааг хангах зорилгоор тухайн нэгжийн ажилтны 50-аас доошгүй хувь нь 07.30-16.30 цагийг заавал мөрдөж ажиллах бөгөөд тухайн нэгжийн дарга ажилтнуудыг хуваарийн дагуу ажиллаж байгаа эсэхэд байнгын хяналт тавих үүрэгтэй. (Энэ заалт нь энэ журмын 6.1-т заасан ажилтныг ажилдаа ирж, очиход нэгдсэн унаагаар үйлчлэх цагийн хуваарь, амарч хооллох завсарлагын цаг, ажлын өдрийн үргэлжлэх хугацаанд тус тус өөрчлөлт оруулах үндэслэл болохгүй.)

6.20.6.ИНЕГ, түүний харьяа салбар, нэгжид 5-аас доошгүй жил ажиллаж байгаа үндсэн ажилтан зөвхөн эрхэлсэн ажлын чиглэлээр мэргэжил, боловсролоо дээшлүүлэхээр суралцах тохиолдолд харьяалах нэгжийн даргын саналыг үндэслэн 2,5 жил хүртэлх хугацаанд цалингүй чөлөө олгоно.

7.23¹.Ажилтныг ажлын 5 хоногоос дээш хугацаанд хувийн болон захиргааны чөлөөтэй байх үед албан тушаалын тодорхойлолтод заасны дагуу түр орлон гүйцэтгэх ажилтанд хувийн болон захиргааны чөлөөтэй ажилтны үндсэн цалингийн ... хувьтай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг тушаалаар олгоно.

7.23².Ажилтантай харилцан тохиролцсон тохиолдолд нэг ажлын байрны ажил үүрэг боловч, өөр чиг үүргийг хослон гүйцэтгүүлсэн тохиолдолд хослон гүйцэтгэж байгаа ажлын байрны үндсэн цалингийн ... хувьтай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг тушаалаар олгоно.

7.23³.Ажилтантай харилцан тохиролцсон тохиолдолд ажлын байр нь тус тусдаа бүтцэд байдаг бөгөөд ажилтан үндсэн ажлын байрны ажлын цагтаа багтаан нөгөө ажлын байрны ажил үүргийг биечлэн хавсран гүйцэтгэх тохиолдолд хавсран гүйцэтгэж байгаа ажлын байрны үндсэн цалингийн ... хувьтай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг тушаалаар олгоно.”

1.2.Хөдөлмөрийн дотоод журмын 5.3 дахь хэсгийн “байдалд” гэсний дараа “болон ИНЕГ-ын ажилтны ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтэд тус тус” гэж, 7.19 дэх хэсгийн “нэг сард” гэсний дараа “нийт” гэж, 8.24.1 дэх заалтын “орсон” гэсний дараа “бол нэг удаа” гэж, 9.5 дахь хэсгийн “талаар” гэсний дараа “Захиргаа, удирдлагын асуудал хариуцсан нэгж нь” гэж тус тус нэмсүгэй.

1.3.Хөдөлмөрийн дотоод журмын 3.20 дахь хэсэгт ““Шинээр ажилд орж байгаа ажилтан” гэдэгт ИНЕГ, түүний харьяа салбар, нэгжид ажиллаж байгаа ажилтан хамаарахгүй.” гэсэн 2 дахь өгүүлбэр, 7.16 дахь хэсэгт “ИНЕГ, түүний харьяа салбар, нэгжид ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон иргэн ИНЕГ, түүний харьяа салбар, нэгжид эргэн ажилд орсон тохиолдолд удаан жилийн нэмэгдлийг сүүлд ажилд орсон огнооноос эхлэн дахин тооцно.” гэсэн 2 дахь өгүүлбэр, 7.19 дэх хэсэгт “Нислэгийн хөдөлгөөний үйлчилгээний ажилтныг сургалт, дадлага, шалгалт авах үйл ажиллагаанд энэ хэсэг хамаарахгүй.” гэсэн 2 дахь өгүүлбэр тус тус нэмсүгэй.

1.4.Хөдөлмөрийн дотоод журмын 6.6, 6.23, 7.3.3, 7.3.4, 7.12.1, 7.18, 7.23, 8.1.1.6, 8.1.1.в, 8.3, 8.4, 8.5, 8.7, 8.22, 9.3.2, 9.3.3, 9.4.2 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

“6.6.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 85 дугаар зүйлийн 85.1 дэх хэсэгт зааснаас гадна эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамаарах ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны ажлын цагийг ИНЕГ-ын даргын тушаалаар богиносгоно.

6.23.Ажилтан өвдсөн тохиолдолд Захиргаа, удирдлагын асуудал хариуцсан нэгж, ажилтанд тухайн өдрөө мэдэгдэх буюу эмнэлгийн магадалгаа, эмнэлгийн хуудсаа урьдчилсан байдлаар цахим хэлбэрээр ирүүлнэ. Ажилд ирэхдээ эх хувийг авчрах бөгөөд өгөөгүй тохиолдолд ажил тасалсанд тооцно.

7.3.3.Ажилтны ур чадвар, ажлын үр дүнгээс шалтгаалан хөдөлмөрийн гэрээнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсны үндсэн дээр хөдөлмөрийн хөлсний сүлжээний түвшинг бууруулах буюу ахиулах асуудлыг шууд хариуцсан нэгжийн даргын санал болон гүйцэтгэлийн үнэлгээг үндэслэн ажил олгогч шийдвэрлэнэ;

7.3.4.Цалингийн сүлжээний түвшинг энэ журмын 7.3.3-т зааснаас бусад тохиолдолд алгасан ахиулахыг хориглоно. Түвшин ахиулах хугацаа 1 жилээс доошгүй байна.

7.12.1.Ажилтанд тушаалаар сахилгын шийтгэл ногдуулсан хугацаанд /Цалин хөлс олгогдсон өдрөөс хойш сахилгын шийтгэл ногдуулсан бол дараа сарын үр дүнгийн нэмэгдэл гэж ойлгоно/;

7.18.Ажлын байр (албан тушаал)-ны тодорхойлолтод заагдаагүй багшилсан, дадлагажуулсан, шалгалт авсан ажилтанд батлагдсан үнэлгээний дагуу нэмэгдлийг олгоно.

7.23.Ажилтантай харилцан тохиролцсон тохиолдолд ахисан түвшний эзгүй байгаа ажлын байрны чиг үүргийг түр орлон гүйцэтгэх ажилтанд эзгүй байгаа ажлын байрны үндсэн цалингийн ... хувьтай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг тушаалаар олгоно.

8.1.1.б.Өвчний улмаас дотоодод нэг сая төгрөгөөс дээш төлбөртэй мэс засал, эмчилгээ зайлшгүй хийлгэх шаардлагатай болсон, эсхүл хийлгэсэн бол тухайн эмнэлгийн тодорхойлолт, төлбөрийн баримтыг үндэслэн 5 сая хүртэл төгрөгийн буцалтгүй тусламжийг нэг удаа; (Даатгалаас хөнгөлүүлсэн төлбөрийг олгохгүй, гоо сайхны хагалгаа, эмчилгээний зардлыг оруулахгүй.)

8.1.1.в.Улсын клиникийн төв эмнэлэг, тусгай мэргэжлийн төвийн эмнэлэг хяналтын комиссын “Монгол Улсад эмчлэх боломжгүй” гэсэн дүгнэлт шийдвэр гарч, гадаад улсад эмчилгээ, оношилгоо, мэс засал зайлшгүй хийлгэх шаардлагатай болсон, эсхүл хийлгэсэн тохиолдолд тухайн эмнэлгийн тодорхойлолт, төлбөрийн баримт тэдгээрийн албан ёсны орчуулга, холбогдох бусад нотлох баримтыг үндэслэн 10 сая хүртэл төгрөгийн буцалтгүй тусламжийг нэг удаа;

8.3.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 82 дугаар зүйлийн 82.5 дахь хэсэгт заасан үндэслэлээр хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлөөр тэтгэвэр тогтоолгосон:

8.4.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 82 дугаар зүйлийн 82.5 дахь хэсэгт заасан үндэслэлээр хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлөөр тэтгэвэр тогтоолгосон:

8.5.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 80 дугаар зүйлийн 80.1.3 дахь заалтад заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан ажилтанд энэ журмын 8.3, 8.4 дэх заалт нэгэн адил хамаарна. Энэ үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдсан иргэн ИНЕГ, түүний харьяа салбар, нэгжид эргэн ажилд орсон тохиолдолд энэ журмын 8.3, 8.4, эсхүл Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 80 дугаар зүйлийн 80.1.3 дахь заалтад заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон, цуцлагдсан бол дахин олгохгүй.

8.7. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 65 дугаар зүйлийн 65.4.2, 80 дугаар зүйлийн 80.1.1, 80.1.2-т заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан ажилтанд ИНЕГ, түүний харьяа салбар, нэгжид ажилласан жилээс хамааруулж:

8.7.1. 6 сараас 1 жил хүртэл ажилласан бол 1 сарын;

8.7.2. 1-3 жил хүртэл ажилласан бол 3 сарын;

8.7.3. 3-5 жил хүртэл ажилласан бол 5 сарын;

8.7.4. 5-12 жил хүртэл ажилласан бол 8 сарын;

8.7.5. 12-19 жил хүртэл ажилласан бол 10 сарын;

8.7.6. 19-25 жил хүртэл ажилласан бол 25 сарын;

8.7.7. 25-аас дээш жил ажилласан бол 36 сарын дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмж нэг удаа олгоно.

8.22.ИНЕГ, түүний харьяа салбар, нэгжийн ажилтанд 45,000,000 төгрөгийн орон сууцны дэмжлэг олгоно.

9.3.2.Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт өгөх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг ажил олгогчоос шаардах;

9.3.3.Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд ИНЕГ-ын Ёс зүйн зөвлөл, Төрийн албаны зөвлөл, Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс, Цагдаагийн байгууллага, шүүхэд хандах;

9.4.2.Ёс зүйн зөвлөл нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн талаарх гомдол, мэдээлэл гаргасан хувь хүний нууцтай холбоотой мэдээллийг Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуульд заасны дагуу хамгаалж ажиллах бөгөөд ирсэн гомдол, мэдээллийг бүртгэж, Ёс зүйн зөвлөлөөр шуурхай хэлэлцүүлэх арга хэмжээг авч ажиллана.”

1.5.Хөдөлмөрийн дотоод журмын 3.32 дахь хэсгийн “бүрт” гэснийг “бүрд” гэж, 3.34 дэх хэсгийн “бүрт” гэснийг “бүрд” гэж, 5.2 дахь хэсгийн “харъяа” гэснийг “харъяа” гэж, 5.33 дахь хэсгийн “шилжүүлэн” гэснийг “сэлгэн” гэж, 5.41 дэх хэсгийн “3 өдөрт” гэснийг “5 өдөрт” гэж, 6.1 дэх хэсгийн “08:00” гэснийг “07.30” гэж, мөн хэсгийн “17:00” гэснийг “16.30” гэж, 8.7.6 дахь заалтын “үнэмлэхний” гэснийг “үнэмлэхийн” гэж, 8.8 дахь хэсгийн “хууль ёсны өвлөгчид нь” гэснийг “нас барагчийн нөхөр, эхнэр, төрүүлсэн болон үрчилж авсан, түүнийг нас барсан хойно төрсөн хүүхэд, нас барагчийн төрүүлсэн болон үрчилсэн эцэг, эх, хууль ёсны бусад өвлөгчид нь” гэж, мөн хэсгийн “200,000” гэснийг “500,000” гэж, 8.14 дэх хэсгийн “бүрт” гэснийг “бүрд” гэж, 8.16 дахь хэсгийн “бүрт” гэснийг “бүрд” гэж, 8.17 дахь хэсгийн “магадлагааг” гэснийг “магадалгааг” гэж, мөн хэсгийн “500,000” гэснийг “1,000,000” гэж, 8.21 дэх хэсгийн “нөхцлийг” гэснийг “нөхцөлийг” гэж, 9.2 дахь хэсгийн “дарамтнаас” гэснийг “дарамтаас” гэж, 9.3.4 дэх заалтын “хохирлыг арилгах” гэснийг “шаардлагатай” гэж, 11.15 дахь хэсгийн “бүрт” гэснийг “бүрд” гэж, мөн хэсгийн “хэрхэн ажиллуулах” гэснийг “ажиллах” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

1.6.Хөдөлмөрийн дотоод журмын 3.29.17 дахь заалтын дугаарыг “3.29.18” гэж, 8.7.6 дахь заалтын дугаарыг “8.7¹.” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

1.7.Хөдөлмөрийн дотоод журмын 3.29.15 дахь заалтын “(Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй нь энэхүү журмыг зөрчсөнд тооцож, ажлаас халах үндэслэл болно.)” гэснийг, 4.9.22 дахь заалтын “үндсэн ажлын цагаар” гэснийг, 6.10 дахь хэсгийн “Ажилтны ээлжийн амралтын хоорондох хугацаа 6 сар байх ба” гэснийг, 7.12.2 дахь заалтын “1 өдрийн ажил тасалсан, эсхүл” гэснийг, 7.18 дахь хэсгийн хүснэгтийг бүхэлд нь тус тус хассугай.

1.8.Хөдөлмөрийн дотоод журмын 4.6, 5.6.9, 8.11, 11.10, 11.11, 11.12 дахь хэсгийг тус тус хүчингүй болсонд тооцугай.