

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ,
ХӨДӨЛМӨРИЙН САХИЛГА,
ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭНИЙ
ТАЛУУДЫН ХАРИУЦЛАГА**

АГУУЛГА

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД
ЖУРАМ, САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ**

ТАЛУУДЫН ХҮЛЭЭХ ХАРИУЦЛАГА

ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ

- ✓ Ажил олгогч ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан хууль тогтоомжид нийцүүлэн тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд үйлчлэх хөдөлмөрийн дотоод журмыг баталж мөрдүүлнэ.

Шинээр орсон зохицуулалт

- ✓ 122.2.Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журмыг шинээр баталсан, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан тохиолдолд нийт ажилтанд танилцуулж, харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болон хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгайлан заана.

**ХӨДӨЛМӨРИЙН
САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ**

1 Хөдөлмөрийн хууль
ТОГТООМЖ

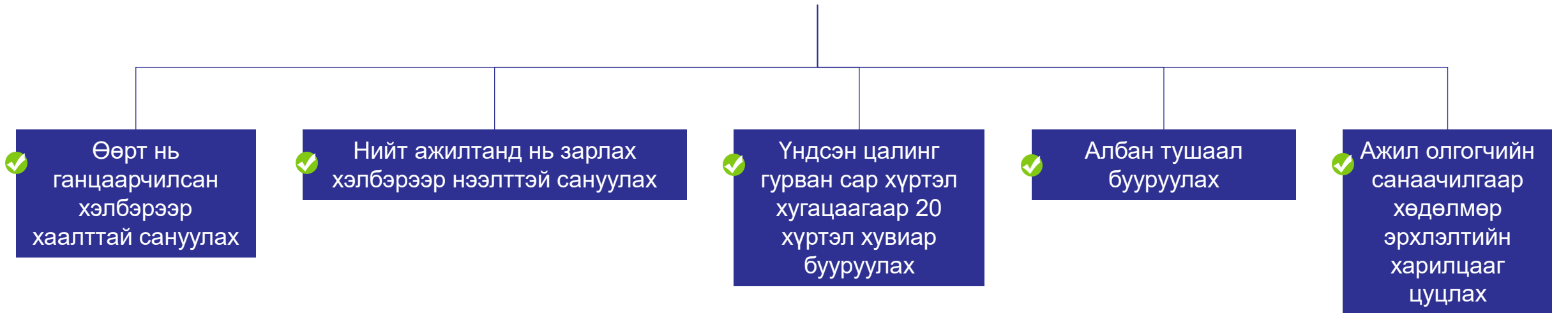
Эдгээр хэм хэмжээний акт
зөрчсөн ажилтны буруутай
үйлдэл, эс үйлдэхүйг сахилгын
зөрчилд тооцно.

2 Хөдөлмөрийн гэрээ

4 Ажлын байрны тодорхойлолт

3 Хөдөлмөрийн дотоод
хэм хэмжээ

САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛИЙН ТӨРӨЛ



Ажил олгогч буюу түүнээс эрх олгосон удирдах ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахаас өмнө

- ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авна
- зөрчлийн шинж, үр дагаврыг харгалзана

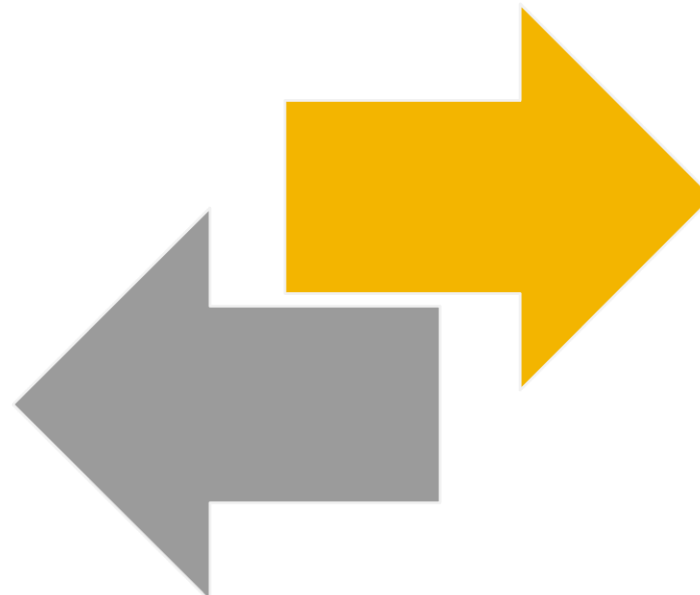
Сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг бичгээр гаргана

ХӨДӨЛМӨРИЙН САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ НОГДУУЛАХ ХӨӨН ХЭЛЭЛЦЭХ ХУГАЦАА

Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах

- ❖ Сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс хойш **6 сар**
- ❖ Зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш **6 сар**

Ажил олгогч илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна



Энд заасан хугацаа нь ажилтан эмнэлгийн магадалгаатай, ээлжийн амралттай, хувийн чөлөөтэй байх, эсхүл сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын болон аудит, эрх бүхий бусад байгууллагаас шалгах хугацаанд тасалдана.

Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээх ажилтан

- ❖ Сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс хойш **1 жил**
- ❖ Зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш **1 жил**

АНХААРАХ ЗҮЙЛ

- ❖ Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага бүхий ажлын байрны жагсаалт гаргана.
- ❖ Хөдөлмөрийн дотоод журмандаа хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг тусгайлан заана.
- ❖ Хөдөлмөрийн дотоод журмыг шинээр баталсан, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан тохиолдолд нийт ажилтанд танилцуулж байна.
- ❖ Сахилгын нэг зөрчилд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийг давхардуулан ногдуулахгүй.
- ❖ Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулснаас хойш нэг жил өнгөрвөл ажилтныг хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлгүйд тооцно.
- ❖ Ажил олгогч хуульд заасан хугацаанаас өмнө ажилтныг хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлгүйд тооцож болно. Энэ талаар ажилтанд бичгээр мэдэгдэнэ.



АЖИЛТНЫ ХҮЛЭЭХ ЭД ХӨРӨНГИЙН ХАРИУЦЛАГА

(129 дүгээр зүйл – 134 дүгээр зүйл)

ЭД ХӨРӨНГИЙН ХЯЗГААРЛАГДМАЛ ХАРИУЦЛАГА

Ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ өөрийн буруугаас эд хөрөнгийн хохирол учруулсан ажилтанд сахилгын, зөрчлийн, эрүүгийн хариуцлага ногдуулсан эсэхийг харгалзахгүйгээр эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэж болно.

Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтан болон эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээхээс бусад тохиолдолд ажилтанд эд хөрөнгийн хязгаарлагдмал хариуцлагыг ажил олгогчийн шийдвэрээр хүлээлгэнэ.

Ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрч болохгүй.

АЖИЛТНЫ ХҮЛЭЭХ ЭД ХӨРӨНГИЙН ХАРИУЦЛАГА

(129 дүгээр зүйл – 134 дүгээр зүйл)

ЭД ХӨРӨНГИЙН БҮРЭН ХАРИУЦЛАГА ХҮЛЭЭЛГЭХ ҮНДЭСЛЭЛ:

Ажилтны хохирол учруулсан үйлдэл нь гэмт хэрэг болохыг тогтоосон шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон

Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын гэрээ байгуулсан, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд энэ тухай тусгайлан тохирсон ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ ажил олгогчид хохирол учруулсан

Дараа тайлан гаргахаар итгэмжлэл буюу бусад баримт бичгээр хүлээн авсан эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн зарцуулалтыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасан хугацаанд тайлагнаагүй, эсхүл зарцуулаагүй эд хөрөнгийг эгүүлж төлөөгүй

Эд хариуцагч биш боловч эрхэлсэн ажилтай нь холбогдуулан өөрт нь бүрэн хариуцуулахаар олгосон ажлын багаж, хувийн хамгаалах хэрэгсэл, тусгай хувцас зэрэг эд хөрөнгийг үрэгдүүлсэн

Согтууруулах ундаа, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн, эсхүл ажил үүргээ гүйцэтгээгүй үедээ ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулсан.

АЖИЛТНЫ ХҮЛЭЭХ ЭД ХӨРӨНГИЙН ХАРИУЦЛАГА (129 дүгээр зүйл – 134 дүгээр зүйл)

ЭД ХӨРӨНГИЙН ХОХИРЛЫН ХЭМЖЭЭГ ТОДОРХОЙЛОХ

- тухайн үеийн нөхцөл байдлыг шалгаж тогтоох
- ажилтнаас тайлбар авах /бичгээр/
- тайлбар өгөөгүй бол энэ тухай тэмдэглэл үйлдэнэ

ХОХИРЛЫН ХЭМЖЭЭ

- Ажил олгогчийн эд хөрөнгөд учирсан **бодит хохирлоор** тодорхойлно. Олох байсан орлогыг оруулан тооцохгүй.



БОДИТ ХОХИРОЛ

- Нягтлан бодох бүртгэлийн тайлан, тэнцлийн өртгөөс зохих нормоор бодсон элэгдэл, хорогдлыг хасаж, бодитойгоор гарсан хохирлын хэмжээгээр тооцно.

ЭД ХӨРӨНГИЙН ХОХИРЛЫН ХЭМЖЭЭГ ТОДОРХОЙЛОХ

- 1** — **Хохирол төлүүлэхгүй байх тохиолдол:**
 - туршилт, тохируулгын явцад гарсан хохирол,
 - ажил олгогч эд хөрөнгийг бүрэн бүтэн байлгах шаардлагатай нөхцөлийг бүрдүүлээгүйгээс учирсан хохирлыг төлүүлэхийг хориглоно.
- 2** — **Хэд хэдэн ажилтны учруулсан хохирол:**
 - гэм буруугийн хэмжээ
 - эд хөрөнгийн хариуцлагын төрлийг харгалзан ажилтан тус бүрээр тодорхойлно.
- 3** — **Хэсэгчлэн төлөх:**
 - Ажилтны учруулсан хохирлыг хэсэгчлэн төлүүлэхээр талууд харилцан тохиролцож болно.

ЭД ХӨРӨНГИЙН ХОХИРОЛ НӨХӨН ТӨЛҮҮЛЭХ

- ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон үед ажилтнаар нөхөн төлүүлэх эд хөрөнгийн хариуцлагыг шүүхийн журмаар гаргуулж болно.

Ажилтан шийдвэрийг хүлээн зөвшөөрөхгүй бол:

- ✓ Эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай шийдвэрийг үндэслэлгүй, эсхүл эд хөрөнгийн хохирол нөхөн төлүүлэх журмыг ажил олгогч зөрчсөн гэж үзвэл гомдлоо хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, эсхүл шүүхэд гаргах эрхтэй.

Хохирол нөхөн төлүүлэхэд ажил олгогч зөвшөөрвөл:

- ✓ Эд хөрөнгийг ижил, эсхүл адил чанарын эд зүйлээр орлуулж болно
- ✓ Эд хөрөнгийг засаж учруулсан хохирлоо барагдуулж болно.



ЭД ХӨРӨНГИЙН ЭРСДЭЛЭЭС ӨӨРИЙГӨӨ ХАМГААЛАХ

эд хөрөнгөө даатгуулах

эрсдэлийн сан байгуулах

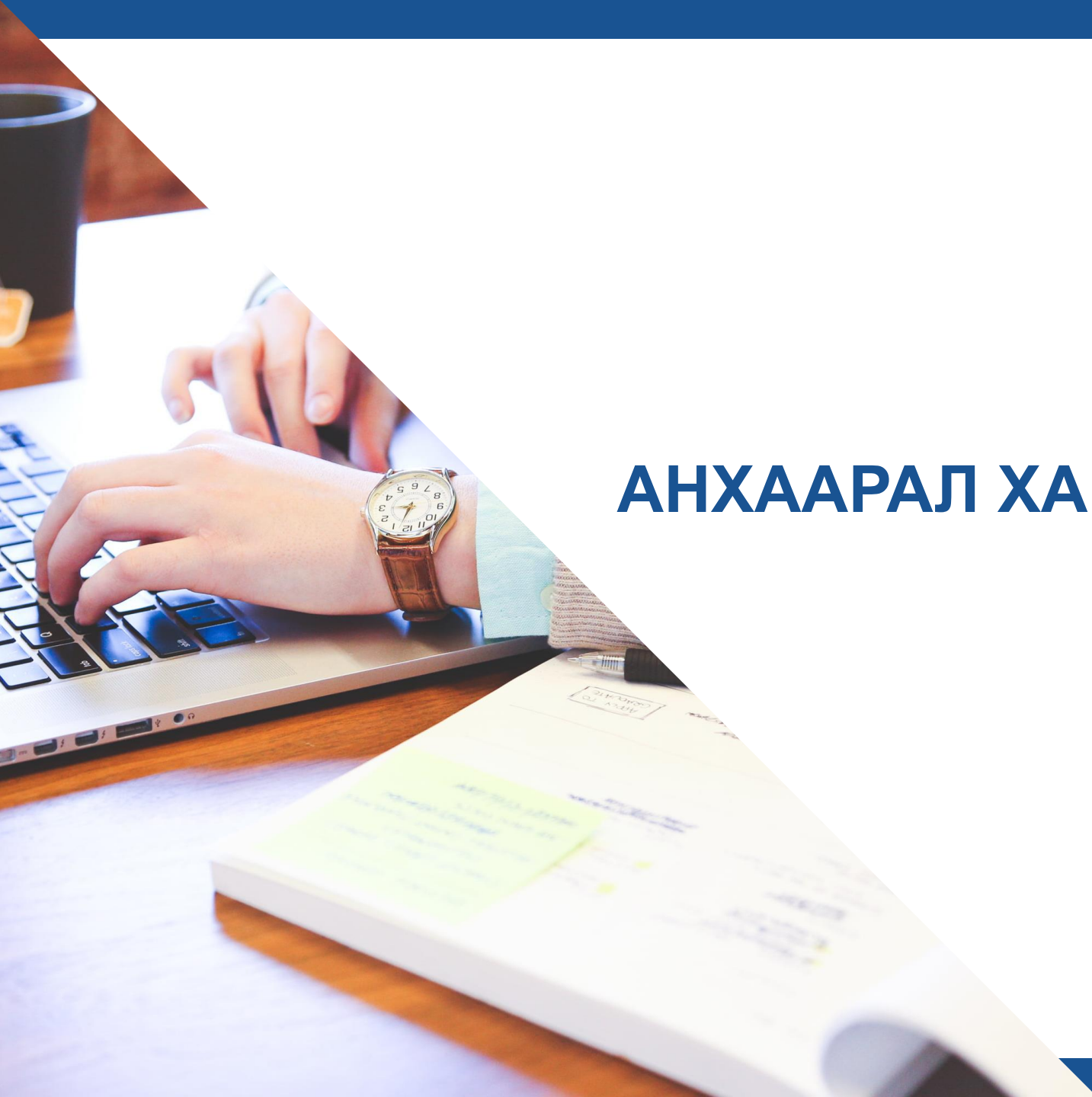
Ажилтны цалин хөлс, эд
хөрөнгөөс дайчлан авах,
суутгахыг хориглоно.

АЖИЛ ОЛГОГЧ

- ✓ Цалин хөлсийг тогтсон хугацаанд олгоогүй бол хугацаа хэтэрсэн хоног тутамд олгох ёстой цалин хөлсний 0.3% тэнцэх алданги тооцож ажилтанд нөхөн олгоно.
- ✓ Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх:
 - нөхөн төлбөрийг ажилтан, эсхүл түүний гэр бүлд нэг удаа олгоно
 - нөхөн төлбөрийг хоёр болон түүнээс дээш удаа олгохоор хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж болно.
- ✓ Ажил олгогч ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай багаж хэрэгслээр хангаагүйгээс ажилтан хувийн багаж хэрэгсэл, эд зүйлээ ашигласан, эсхүл ажилтны багаж хэрэгсэл, эд зүйлийг хэрэглэхээр харилцан тохиролцсон бол ажил олгогч гарах зардлыг нөхөн төлнө.

АЖИЛ ОЛГОГЧ

- ✓ Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь үндэслэлгүйгээр цуцлагдсан ажилтныг эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр ажлын байранд нь эгүүлэн тогтоосон бол түүнд урьд нь эрхэлж байсан ажлыг нь гүйцэтгүүлж эхлүүлэх хүртэл хугацаанд өмнө нь авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч нөхөн олгоно.
- ✓ Ажилтныг үндэслэлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсны улмаас түүний цалин хөлсний хэмжээ буурсан бол түүнд өмнө нь авч байсан дундаж цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч олгоно.



АНХААРАЛ ХАНДУУЛСАНД БАЯРЛАЛАА