



**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛИЙН
ГУРВАН ТАЛТ ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ
ТОГТООЛ**

2023 оны 02 сарын 15 өдөр

Дугаар 03

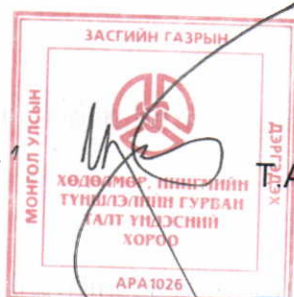
Утаанбаатар хот
Утас: 51-263035

Ёс зүйн дүрэм батлах тухай

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.1.3, 147 дугаар зүйлийн 147.3 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. “Хөдөлмөрийн зуучлагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг нэгдүгээр, “Хөдөлмөрийн арбитрчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ ДАРГА



Т.АЮУРСАЙХАН

МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ
ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБООНЫ
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ



С.ЭРДЭНЭБАТ

МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ, ЭЗДИЙН
НЭГДСЭН ХОЛБООНЫ ДЭД
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ



Х.ГАНБААТАР

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хорооны 2023 оны 02 дугаар сарын 15-ны өдрийн 03 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралт



ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗУУЧЛАГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Хөдөлмөрийн зуучлагчийн ёс зүйн дүрэм /цаашид “дүрэм” гэх/ нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 148 дугаар зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг зохицуулахад дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн зуучлагч /цаашид “зуучлагч” гэх/-ийг сонгон шалгаруулах, нэрсийн жагсаалт гаргах, томилох, зуучлалын үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим, ёс зүйн шаардлагыг тодорхойлж, зуучлагч ёс зүйн зөрчил гаргасан талаарх гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулна.

Хоёр. Зуучлагчийн нэрсийн жагсаалт гаргах, түүнийг сонгох, томилох

2.1.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 160.1.4-т заасны дагуу зуучлагчаар дараах шаардлагыг хангасан иргэнийг сонгон шалгаруулж, бүртгэнэ:

2.1.1.ярианы болон бичгийн чадвартай;

2.1.2.хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн;

2.1.3.нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийх болон асуудал шийдвэрлэх ур чадвартай;

2.1.4.яриа хэлэлцээ хийх ур чадвартай.

2.2.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь зуучлагчийг дараах байдлаар сонгон шалгаруулна:

2.2.1.олон нийтийн хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр нийтэд зарлах;

2.2.2.хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн иргэнд санал тавих.

2.3.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь зуучлагчийн нэрсийн жагсаалт, холбогдох мэдээллийг нэгтгэн Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо /цаашид “Үндэсний хороо” гэх /-нд хүргүүлнэ.

2.4.Үндэсний хороо нь аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагаас ирүүлсэн зуучлагчийн нэрсийн жагсаалтыг хянаж, зуучлагчаар томилох тухай шийдвэр гаргана.

2.5.Үндэсний хороо нь зуучлагчийн нэрсийн жагсаалт, зуучлагчаар томилох тухай шийдвэрийг тухайн шатны аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад хүргүүлнэ.

2.6.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь Үндэсний хорооноос ирүүлсэн зуучлагчийн нэрсийг хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн санд оруулна.

2.7.Зуучлагч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан зарчим, ёс зүйн шаардлагыг хоёр ба түүнээс дээш удаа зөрчсөн, эсхүл өөрөө чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан, зуучлагч нас барсан, хууль тогтоомжид заасан бусад үндэслэл үүссэн тохиолдолд тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын саналыг үндэслэн Үндэсний хороо зуучлагчаас чөлөөлөх тухай шийдвэр гаргана.

2.8.Зуучлагчийн нэрсийн жагсаалтад багтсан зуучлагч чөлөөлөгдсөн тохиолдолд шинээр сонгогдсон иргэнийг тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын саналын дагуу Үндэсний хороо зуучлагчаар томилж, нэрсийн жагсаалтад бүртгэнэ.

2.9.Зуучлагчийн шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааны тэмдэглэлийг үндэслэн маргаан шийдвэрлэсэн тохиолдол бүрт хөдөлмөрийн хөлсний нэг сарын доод хэмжээтэй тэнцэх урамшууллыг зуучлагчид олгоно.

2.10.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 149.4-т зааснаар зуучлалын үйл ажиллагаа дуусгавар болсон бол энэхүү дүрмийн 2.9-д заасан урамшуулал нь хөдөлмөрийн хөлсний нэг сарын доод хэмжээний 50 хувьтай тэнцүү байна.

2.11.Зуучлагчид олгох урамшууллын зардлыг Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ.

Гурав. Зуучлалын үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим

3.1. Зуучлагч нь хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргаанд дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаанд дараах зарчмыг мөрдлөг болгоно:

3.1.1.хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааны маргалдагч талууд харилцан тохиролцож шийдвэрлэхэд боломжит бүхий л арга замаар зуучлалын үйл ажиллагааг дэмжин оролцох;

3.1.2.маргалдагч талууд маргааныг харилцан тохиролцож шийдвэрлэхэд ашиглаж буй арга зам нь хууль тогтоомжид нийцсэн байх;

3.1.3.маргалдагч талуудыг зуучлалын үйл ажиллагаанд тэгш оролцох боломжоор хангах;

3.1.4.бие даасан, төвийг сахисан байр суурь баримтлах;

3.1.5.маргалдагч талуудад хүндэтгэлтэй хандах, тэдэнд зүй бус нөлөөлөл үзүүлэхгүй байх;

3.1.6.маргалдагч талуудыг үзэл бодол, байр сууриа чөлөөтэй илэрхийлж, харилцан ярилцах боломжоор хангах.

Дөрөв. Зуучлагчид тавигдах ёс зүйн шаардлага

4.1. Зуучлагч дараах ёс зүйн шаардлагыг хангасан байна:

4.1.1.хууль тогтоомжоор тогтоосон зуучлагчийн эрх, үүргээ хэрэгжүүлэх явцад алдаа гаргавал түүнийг бүрэн хариуцдаг байх;

4.1.2.хөдөлмөрийн харилцааны талаарх мэдлэг, чадвараа дээшлүүлж, туршлага хуримтлуулах;

4.1.3.маргалдагч талуудад маргааныг зохистой шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлж, аль нэг нам, улс төрийн ба төрийн байгууллага, албан тушаалтны нөлөөлөлд үл автах;

4.1.4.маргаанд дэмжлэг үзүүлж оролцохын өмнө болон оролцох явцад ашиг сонирхлын зөрчил үүсэхээр байвал энэ тухайгаа мэдэгдэж татгалзах;

4.1.5.маргалдагч талууд маргаанаа аль болох хууль тогтоомжийн хүрээнд харилцан тохиролцож, шийдвэрлэхэд өөрийн хүчин чармайлтыг бүрэн дайчлах;

4.1.6.зуучлалын үйл ажиллагааны явцад олж мэдсэн нууцыг хадгалах, бусад этгээдэд дамжуулах, задруулахаас сэргийлэх арга хэмжээ авч байх;

4.1.7.маргалдагч талуудад адил тэгш хандах;

4.1.8.зуучлалын үйл ажиллагааг нээлттэй ил тод байлгах.

Тав. Зуучлагчийн ёс зүйн зөрчил, түүнийг шийдвэрлэх

5.1.Зуучлагч энэ дүрмээр тодорхойлсон зуучлалын зарчим, ёс зүйн шаардлагыг зөрчсөн үйлдэл /эс үйлдэхүй/-ийг зуучлагчийн ёс зүйн зөрчил гэж үзнэ.

5.2.Зуучлагч ёс зүйн зөрчил гаргасан гэх гомдлыг зуучлагчийн Ёс зүйн хороо /цаашид "Ёс зүйн хороо" гэх/ хүлээн авч шийдвэрлэнэ.

5.3.Үндэсний хороо зуучлагчийн нэрсийн жагсаалтаас таван зуучлагчийг сонгон гурван жилийн хугацаагаар Ёс зүйн хорооны гишүүнээр томилж, шийдвэр гаргана.

5.4.Ёс зүйн хорооны гишүүд хуралдаанаа зохион байгуулж, дарга, нарийн бичгийн даргыг олонхийн саналаар сонгоно.

5.5.Зуучлагчийн дэмжлэг авч буй маргалдагч талууд хамтдаа эсхүл аль нэг тал нь зуучлагчийг ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж үзвэл гомдол гаргах эрхтэй. Гомдол гаргагч буюу түүний итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч гомдолд гарын үсэг зурсан байх бөгөөд холбогдох нотлох баримтыг хавсаргана.

5.6.Энэхүү дүрмийн 5.5-д заасан этгээд нь зуучлагч ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж үзвэл үүнийг мэдсэнээс хойш 30 хоногийн дотор цахимаар эсхүл бичгээр тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагаар дамжуулан Ёс зүйн хороонд гомдол гаргана.

5.7.Тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын таван өдөрт багтаан гомдолд холбогдсон зуучлагчаас тайлбар авна. Гомдол, зуучлагчийн ирүүлсэн тайлбар зэргийг тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага ажлын 3 өдрийн дотор нягтлан үзэж, шаардлагатай тохиолдолд гомдлыг шийдвэрлүүлэхээр Ёс зүйн хороонд хүргүүлнэ.

5.8. Ёс зүйн хороо гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын таван өдрийн дотор хуралдаан зохион байгуулж гомдол, нотлох баримт, зуучлагчийн тайлбар зэргийг хэлэлцэн олонхийн саналаар шийдвэрлэнэ. Ёс зүйн хорооны хуралдаанд гурав ба түүнээс дээш гишүүн оролцсоноор хүчин төгөлдөрт тооцно.

5.9.Ёс зүйн хороо гомдлыг хянан хэлэлцээд тухайн зуучлагч ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж үзвэл энэхүү дүрмийн 6.1-д заасан арга хэмжээнээс тохирох хэлбэрийг ногдуулахаар бичгээр шийдвэр гаргаж, гишүүд гарын үсэг зурна. Ёс зүйн хорооны дарга уг шийдвэрийг гомдол гаргагч болон холбогдох зуучлагч, тухайн шатны Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, Үндэсний хороонд ажлын хоёр өдрийн дотор хүргүүлнэ.

5.10. Ёс зүйн хороо гомдлыг хянан хэлэлцээд зуучлагч ёс зүйн зөрчил гаргаагүй гэж үзвэл энэ тухай гомдол гаргагч болон гомдолд холбогдсон зуучлагч, тухайн шатны Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага тус тус бичгээр ажлын 2 өдрийн дотор мэдээлнэ.

Зургаа. Зуучлагчид хүлээлгэх ёс зүйн хариуцлага

6.1. Ёс зүйн хороо хуралдаанаараа гомдлыг хэлэлцэн зуучлагч ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж үзвэл дараах арга хэмжээнээс тохирох хэлбэрийг ногдуулахаар бичгээр шийдвэр гаргана:

6.1.1. зуучлагчийн ажлын хариуцлагаас үүдэлтэй хөнгөн зөрчлийн хувьд 6 сараас илүүгүй хугацаагаар зуучлагчийн бүртгэлээс түдгэлзүүлэх;

6.1.2. шийдвэрийн алдаа, мэдлэг чадвар, техникийн ур чадвар хангалтгүй зэргээс үүдэлтэй зөрчлийн хувьд 6 сараас 1 жил хүртэлх хугацаагаар зуучлагчаар томилогдох эрхийг нь түдгэлзүүлэх;

6.1.3. ашиг сонирхлын зөрчлийг нуун дарагдуулах, шударга бус хандах, авилга авах, нууцлалыг зөрчих, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах зэрэг хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс үүдэлтэй зөрчлийн хувьд зуучлагчийн бүртгэлээс хасах.

6.2. Энэ дүрмийн 6.1.1, 6.1.2-т дурдсан зөрчил гаргасан зуучлагчийг үргэлжлүүлэн ажиллуулахаас өмнө нэмэлт сургалтад хамруулах арга хэмжээг Үндэсний хороо зохион байгуулна.

6.3. Энэ дүрмийн 6.1.3-т заасан зөрчил гаргасан зуучлагчийг чөлөөлөх шийдвэрийг Үндэсний хороо гаргана.

Долоо. Бусад

7.1. Ёс зүйн хороонд дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааг Үндэсний хорооны ажлын алба хариуцна.

7.2. Үндэсний хороо энэхүү дүрмийн дагуу гаргасан гомдол болон түүнийг шийдвэрлэсэн байдлын талаарх мэдээллийг хагас жил тутамд Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлж байна.

Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хорооны 2023 оны 02 дугаар сарын 15 ны өдрийн 03 дугаар тогтоолын хоёрдугаар хавсралт



ХӨДӨЛМӨРИЙН АРБИТРЧИЙН ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Хөдөлмөрийн арбитрачийн ёс зүйн дүрэм /цаашид "дүрэм" гэх/ нь хөдөлмөрийн арбитрач /цаашид "арбитрач" гэх/-ийг сонгох, томилох, нэрсийн жагсаалт гаргах, хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргаан /цаашид "сонирхлын маргаан" гэх/-ыг шийдвэрлэхээр томилогдсон арбитрачийн үйл ажиллагаанд баримтлах ёс зүйн зарчим, хариуцлагыг тодорхойлж, зөрчсөн тохиолдолд гомдлыг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулна.

Хоёр. Арбитрачийн нэрсийн жагсаалт гаргах, түүнийг сонгох, томилох

2.1. Аймаг, нийслэлийн Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид "аймаг, нийслэлийн хороо" гэх/ нь арбитрачаар дараах шаардлагыг хангасан иргэнийг сонгон шалгаруулж, бүртгэнэ:

2.1.1. дээд боловсрол эзэмшсэн;

2.1.2. хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн;

2.1.3. асуудалд дүн шинжилгээ хийх, шийдвэрлэх ур чадвартай;

2.1.4. хараат бус, төвийг сахисан байр суурьтай, алагчлалгүй, шударга хандах чадвартай байх.

2.2. Аймаг, нийслэлийн хороо нь арбитрачаар ажиллах иргэнийг дараах байдлаар сонгон шалгаруулна:

2.2.1. олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлах;

2.2.2. хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн иргэнд санал тавих.

2.3. Аймаг, нийслэлийн хороо нь энэ дүрмийн 2.1-д заасан шаардлага хангасан, арбитрачаар ажиллах 5-аас доошгүй иргэний нэрсийн жагсаалт, холбогдох бичиг баримтыг нэгтгэн Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо /цаашид "Үндэсний хороо" гэх /-нд хүргүүлнэ.

2.4. Үндэсний хороо нь арбитрачдын нэрсийн жагсаалтыг гаргаж, арбитрачаар томилох тухай шийдвэрийг баталгаажуулан аймаг, нийслэлийн хороонд хүргүүлнэ.

2.5. Арбитрач хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан зарчим, энэхүү дүрмийг 2 ба түүнээс дээш удаа зөрчсөн, эсхүл өөрөө чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан, арбитрач нас барсан, хууль тогтоомжид заасан бусад үндэслэл үүссэн тохиолдолд аймаг, нийслэлийн хорооны саналыг үндэслэн Үндэсний хороо арбитрачийг чөлөөлөх шийдвэр гаргана.

2.6. Арбитрачийн сул орон тоо гарсан тохиолдолд энэ дүрмийн 2.1-д заасан шаардлага хангасан иргэнийг аймаг, нийслэлийн хорооны саналыг үндэслэн Үндэсний хороо томилно.

2.7. Хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэрсийн жагсаалтад багтсан иргэнийг арбитрачаар томилж болно. Тухайн маргаанд хөдөлмөрийн зуучлагчаар болон хууль эрх зүйн зөвлөгөө

өгч ажилласан бол уг маргаан шийдвэрлэх арбитрын бүрэлдэхүүнд түүнийг арбитрчаар томилохгүй.

2.8. Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэрлэсэн сонирхлын маргааны тэмдэглэл, шийдвэрийг үндэслэн маргаан шийдвэрлэсэн тохиолдол бүрт хөдөлмөрийн хөлсний нэг сарын доод хэмжээтэй тэнцэх урамшууллыг арбитрчдад олгоно.

2.9. Арбитрчдад олгох урамшууллын зардлыг Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын жил бүрийн төсөвт тусган санхүүжүүлнэ.

Гурав. Арбитрчийн үйл ажиллагаанд баримтлах ёс зүйн зарчим

3.1. Арбитрч нь үйл ажиллагаандаа дараах зарчмыг баримтална:

3.1.1. маргаантай асуудалд бие даасан, хараат бус байх;

3.1.2. маргалдагч талуудын байр суурийг хүндэтгэн үзэх, тэдэнд зүй бус нөлөөлөл үзүүлэхгүй, шударга байх;

3.1.3. маргалдагч талууд өөрийн санал, бодол, байр сууриа чөлөөтэй илэрхийлэх боломжоор хангах;

3.1.4. маргаан бүхий асуудлыг нотлох баримтад тулгуурлан бодитой, хууль зүйн үндэслэлтэй шийдвэрлэх;

3.1.5. маргалдагч талуудыг маргаанаа харилцан тохиролцож шийдвэрлэх нөхцөл боломжоор хангах.

Дөрөв. Арбитрчийн үйл ажиллагаанд мөрдөх ёс зүйн шаардлага

4.1. Арбитрч үйл ажиллагаандаа дараах ёс зүйн шаардлагыг хангаж ажиллана:

4.1.1. арбитрчийн хувьд холбогдох хууль тогтоомжоор хүлээсэн үүргээ зөрчсөн тохиолдолд биечлэн хариуцлага хүлээдэг байх;

4.1.2. маргаан шийдвэрлэхэд оролцохдоо холбогдох хууль тогтоомжийн талаар хангалттай ойлголт мэдлэгтэй, мэдлэг чадвараа байнга дээшлүүлж байх;

4.1.3. маргаан хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд оролцохдоо аль нэг нам, улс төрийн ба төрийн байгууллагын албан тушаалтны нөлөөлөлд үл автах;

4.1.4. маргаан шийдвэрлэх явцад гарч болзошгүй сонирхлын зөрчлийн талаар эргэлзээ үүссэн тохиолдолд хөдөлмөрийн арбитрын бүрэлдэхүүнд багтах аас сайн дураар татгалзах;

4.1.5. маргалдагч талуудад адил тэгш, шударгаар хандах;

4.1.6. энэ дүрмийн 4.1.4-т зааснаас бусад тохиолдолд хөдөлмөрийн арбитрын бүрэлдэхүүнд томилогдсоноос эхлэн маргаан хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд биечлэн идэвхтэй оролцох;

4.1.7. хөдөлмөрийн арбитрын бүрэлдэхүүнд багтсан бусад арбитрчидтай хүндэтгэлтэй харьцаж, шийдвэр гаргахад идэвхтэй оролцох;

4.1.8. хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд алагчлахгүй, авилгаас ангид оролцох;

4.1.9. хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагааны шударга байдалд эргэлзээ төрүүлэх аливаа үйлдэл /эс үйлдэхүй/ гаргах аас зайлсхийх;

4.1.10. хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагааны туршид нууцыг хадгалах, бусад этгээдэд дамжуулах, задруулах аас сэргийлэх боломжит бүх арга хэмжээг авч байх;

4.1.11.арбитрч бүр маргалдагч талуудын гаргасан шаардлага, илэрхийлсэн байр суурь, тайлбар, нотлох баримтыг бие даан үнэлж дүгнэх.

Тав. Арбитрчийн ёс зүйн зөрчил, түүнийг шийдвэрлэх

5.1. Арбитрч энэ дүрмээр тодорхойлж тогтоосон ёс зүйн зарчим, шаардлагыг зөрчсөн үйлдэл /эс үйлдэхүй/-ийг арбитрчийн ёс зүйн зөрчил гэж үзнэ.

5.2. Сонирхлын маргааны талууд арбитрчийг ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж үзвэл гомдол гаргах эрхтэй.

5.3. Арбитрч ёс зүйн зөрчил гаргасан тухай гомдлыг хянан шийдвэрлэх чиг үүргийг Арбитрчийн Ёс зүйн хороо /цаашид "Ёс зүйн хороо" гэх/ хэрэгжүүлнэ. Ёс зүйн хороо нь таван арбитрч /цаашид "гишүүн" гэх/-аас бүрдэнэ.

5.4. Үндэсний хороо арбитрчдын нэрсийн жагсаалтад бүртгэлтэй таван арбитрчийг сонгон Ёс зүйн хорооны гишүүнээр гурван жилийн хугацаагаар томилно.

5.5. Ёс зүйн хорооны гишүүд хуралдаанаа зохион байгуулж, дарга, нарийн бичгийн даргыг олонхийн саналаар сонгоно.

5.6. Ёс зүйн хорооны гишүүн хугацаа дуусаагүй байхад өөрөө чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргах, нас барах болон бусад хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар ёс зүйн хорооны гишүүнээр ажиллах боломжгүй болсон тохиолдолд энэ дүрмийн 5.4-т заасны дагуу нөхөн томилно.

5.7. Ёс зүйн хороо нь арбитрч ёс зүйн зөрчил гаргасан гэх гомдлыг хүлээн авч хэлэлцэнэ. Гомдлыг арбитрч зөрчил гаргаснаас хойш буюу гомдол гаргагч тал үүнийг олж мэдсэн өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор гаргана.

5.8. Гомдлыг бичгээр гаргах бөгөөд гомдол гаргагч буюу түүний итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч гарын үсэг зурсан байна. Гомдолд зөрчлийн талаар тодорхой мэдээлж, холбогдох нотлох баримтыг хавсаргана. Энэхүү шаардлагыг хангаагүй тохиолдолд гомдлыг хүлээн авахаас татгалзана.

5.9. Гомдлыг аймаг, нийслэлийн хороогоор дамжуулж Ёс зүйн хороонд гаргана.

5.10. Аймаг, нийслэлийн хороо нь гомдол хүлээн авснаас хойш ажлын гурван өдрийн дотор уг гомдлыг Ёс зүйн хороонд хүргүүлнэ.

5.11. Ёс зүйн хорооны хуралдаанд 3 ба түүнээс дээш гишүүн оролцсоноор хүчин төгөлдөрт тооцно.

5.12. Ёс зүйн хорооны хуралдааныг хорооны дарга удирдан явуулах ба түүний эзгүйд хорооны ахмад гишүүн хуралдааныг даргална.

5.13. Ёс зүйн хороо гомдлын болон хавсаргасан нотлох баримтын хуулбарыг гомдолд холбогдсон арбитрчид хүргүүлж, ажлын гурван өдрийн дотор тайлбар авна.

5.14. Ёс зүйн хорооны хуралдааныг энэхүү дүрмийн 5.13-т заасан хугацаанаас хойш ажлын 5 өдрийн дотор зохион байгуулж, гомдлыг хэлэлцэж, үндэслэлгүй гэж үзвэл энэ талаараа гомдол гаргагч болон аймаг, нийслэлийн хороонд тус тус мэдэгдэнэ.

5.15. Ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж үзвэл ёс зүйн зохих арга хэмжээ авах саналыг Ёс зүйн хорооны хуралдаанаар хэлэлцэн олонхийн саналыг үндэслэн шийдвэр гаргах бөгөөд хуралдаанд оролцсон гишүүд гарын үсэг зурж баталгаажуулна.

5.16. Энэ дүрмийн 5.15-д заасан шийдвэр, хуралдааны дэлгэрэнгүй тэмдэглэлийг ёс зүйн хорооны хуралдаан дууссан өдрөөс хойш ажлын хоёр өдөрт багтаан Үндэсний хороонд хүргүүлнэ.

5.17. Үндэсний хороо энэхүү дүрмийн 6.1-д заасан ёс зүйн хариуцлагыг хүлээлгэх шийдвэр гаргаж, гомдол гаргагч, ёс зүйн зөрчил гаргасан арбитрч болон аймаг, нийслэлийн хороо, Ёс зүйн хороонд тус тус хүргүүлнэ.

Зургаа. Арбитрчид хүлээлгэх ёс зүйн хариуцлага

6.1. Ёс зүйн хороо хуралдаанаараа гомдлыг хэлэлцэн арбитрч ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж үзвэл дараах арга хэмжээнээс тохирох хэлбэрийг ногдуулахаар бичгээр шийдвэр гаргана:

6.1.1.арбитрчийн ажлын хариуцлагаас үүдэлтэй хөнгөн зөрчлийн хувьд 6 сараас илүүгүй хугацаагаар арбитрчийн бүртгэлээс түдгэлзүүлэх;

6.1.2.шийдвэрийн алдаа, мэдлэг чадвар, техникийн ур чадвар хангалтгүй зэргээс үүдэлтэй зөрчлийн хувьд 6 сараас 1 жил хүртэлх хугацаагаар арбитрчаар томилогдох эрхийг түдгэлзүүлэх;

6.1.3.ашиг сонирхлын зөрчлийг нуун дарагдуулах, шударга бус хандах, авилга авах, нууцлалыг зөрчих, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах зэрэг хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс үүдэлтэй зөрчлийн хувьд арбитрчийн бүртгэлээс хасах;

6.2.Энэ дүрмийн 6.1.1, 6.1.2-т дурдсан шинжтэй зөрчил гаргасан арбитрчийг үргэлжлүүлэн ажиллуулахаас өмнө нэмэлт сургалтад хамруулах арга хэмжээг Үндэсний хороо зохион байгуулна.

Долоо. Бусад

7.1. Ёс зүйн хороонд дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагааг Үндэсний хорооны ажлын алба хариуцна.

7.2. Үндэсний хороо энэхүү дүрмийн дагуу гаргасан гомдол болон түүнийг шийдвэрлэсэн байдлын талаарх мэдээллийг хагас жил тутамд Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлж байна.

_____оОо_____