

**МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН 2020 ОНЫ НАМРЫН ЭЭЛЖИТ ЧУУЛГАНЫ  
НИЙГМИЙН БОДЛОГЫН БАЙНГЫН ХОРООНЫ 2021 ОНЫ 01 ДҮГЭЭР САРЫН  
13-НЫ ӨДӨР /ЛХАГВА ГАРАГ/-ИЙН ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛИЙН ТОВЬЁГ**

<b>№</b>	<b>Баримтын агуулга</b>	<b>Хуудас</b>
1.	Хуралдааны товч тэмдэглэл:	1-39
2.	Хуралдааны дэлгэрэнгүй тэмдэглэл	40-137
	1.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүд /Засгийн газар 2018.03.26-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн, анхны хэлэлцүүлэг/	40-137

**Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны намрын ээлжит чуулганы Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны 2021 оны 01 дүгээр сарын 13-ны өдөр /Лхагва гараг/-ийн хуралдааны товч тэмдэглэл**

Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дарга М.Оюунчимэг ирц, хэлэлцэх асуудлын дарааллыг танилцуулж, хуралдааныг даргалав.

Хуралдаанд ирвэл зохих 17 гишүүнээс 13 гишүүн хүрэлцэн ирж, 76.5 хувийн ирцтэйгээр хуралдаан 10 цаг 40 минутад Төрийн ордны “Жанжин Д.Сүхбаатар” танхимд эхлэв.

Чөлөөтэй: Д.Батлут.

**Нэг.Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл, Эрүүл мэндийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл /Засгийн газар 2021.01.08-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн, хэлэлцэх эсэх/**

Хуралдаанд Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Хууль, эрх зүйн газрын Зөвлөхүүдийн албаны зөвлөх Ж.Чимгээ, мөн газрын Байнгын хорооны асуудал хариуцсан хэлтсийн Нийгмийн бодлогын байнгын хороо хариуцсан ахлах зөвлөх Б.Цогзолбаяр нар байлцав.

Хэлэлцэх асуудалтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил, С.Одонтуяа, С.Чинзориг, Б.Бейсен нар төслийг хэлэлцэхийг хойшлуулах санал хэлэв.

Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил хуулийн төслүүдийг ирэх 7 хоног хүртэл хойшлуулах горимын санал гаргав.

**М.Оюунчимэг:** Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргилын гаргасан горимын саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 8

Татгалзсан: 5

Бүгд 13

61.5 хувийн саналаар горимын санал дэмжигдсэн тул уг асуудлыг хойшлуулав.

Уг асуудлыг 10 цаг 58 минутад хэлэлцэж дуусав.

***Хоёр.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүд /Засгийн газар 2018.03.26-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн, анхны хэлэлцүүлэг, үргэлжилнэ/***

Хэлэлцэж буй асуудалтай холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд А.Ариунзаяа, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.Өнөрбаяр, мөн яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.Алимаа, мөн газрын ахлах шинжээч Ш.Маяа, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны гүйцэтгэх захирал Х.Ганбаатар, Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны ерөнхий нарийн бичгийн дарга Г.Адъяа, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын Ерөнхийлөгч О.Амартүвшин, Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.Нандинжаргал, мөн яамны Уул уурхайн бодлогын газрын дарга Б.Элбэгзаяа нар оролцов.

Хуралдаанд Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Хууль, эрх зүйн газрын Зөвлөхүүдийн албаны зөвлөх Б.Төгсцэнгэл, мөн газрын Байнгын хорооны асуудал хариуцсан хэлтсийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч Ц.Батбаатар, референт Б.Мажигсүрэн, мөн хэлтсийн Нийгмийн бодлогын байнгын хороо хариуцсан ахлах зөвлөх Б.Цогзолбаяр нар байлцав.

*Нэг.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томъёоллоор санал хураалт явуулав. /үргэлжлэл/*

**М.Оюунчимэг:** 81.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 101 дүгээр зүйл нэмэх:

**“101 дүгээр зүйл.Цалин хөлс**

101.1.Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	8
Татгалзсан:	5
Бүгд	13

61.5 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

82.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 83 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“120 дугаар зүйл.Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах**

120.1.Ажил олгогч нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үр дүнтэй, шат дараалсан арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.

120.2.Ажил олгогч нь ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангасан хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлөөр хангах үүрэгтэй.

120.3.Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийг хэвийн болгох хүртэл хугацаанд ажилтны ажлын цагийг богиносгох, нэмэгдэл амралт, хэвийн бус нөхцөлд ажилласны нэмэгдэл олгох зэрэг шаардлагатай түр арга хэмжээг ажил олгогч хууль тогтоомжид нийцүүлэн авна.

120.4.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж, шаардлага, стандартыг мөрдөж ажиллах үүрэгтэй.

120.5.Ажилтан нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах талаар ажил олгогчоос тавьсан шаардлагыг биелүүлэх үүрэгтэй.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 11

Татгалзсан: 2

Бүгд 13

84.6 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

83.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 85 дугаар зүйлийн 85.1 дэх хэсгийн “ажилтан болон нас барсан ажилтны гэр бүлд учирсан хохирлыг нөхөх зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлсийг доор дурдсан хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн нөхөн төлбөрийг” гэснийг “, эсхүл нас барсан ажилтны үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлсийг дараах хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн нөхөн төлбөрийг ажилтан, эсхүл түүний гэр бүлд” гэж, 85.1.1 дэх заалтын “30-49” гэснийг “30 хүртэл” гэж, “50-59” гэснийг “30-50 хүртэл” гэж, “60-69” гэснийг “50-70 хүртэл” гэж, 85.1.2 дахь заалтын “ажилтны гэр бүлд 36 дахин” гэснийг “бол 36 дахин” гэж, 85.2 дахь хэсгийн “олгох асуудлыг хамтын хэлэлцээр, бусад дотоод хэм хэмжээгээр тогтоосон тохиолдолд ажил олгогч олгож” гэснийг “олгохоор хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж” гэж, 85.4 дэх хэсгийн “нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын хэлэлцээр, бусад дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна” гэснийг “энэ хуулийн 125.1-д заасан нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулж болно” гэж тус тус өөрчилж, 85 дугаар зүйлийг 125 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн С.Ганбаатар, Ц.Сандаг-Очир нар санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил, Улсын Их Хурлын гишүүн С.Чинзориг, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.Алимаа нар тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 2

Бүгд 12

83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

84.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 128 дугаар зүйл нэмэх:

**“128 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараа ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага**

128.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон нь ажил олгогчоос ажилтанд ажилласан хугацаанд нь олгох цалин хөлс, алданги, олговор, нөхөн төлбөрөөс чөлөөлөгдөх үндэслэл болохгүй.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 3

Бүгд 13

76.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

85.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 87 дугаар зүйлийн 87.1 дэх хэсгийг “Амрах, хооллох завсарлагаанаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгоно. Ажилтны хүсэлтээр хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажлын цагийг богиносгох хэлбэрээр олгож болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 87.2 дахь хэсгийн “ажилласан цагт тооцож,” гэсний дараа “ажилтанд” гэж нэмж, 87 дугаар зүйлийг 136 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн С.Ганбаатар санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 2

Бүгд 12

83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

86.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 87 дугаар зүйлийн 88.3 дахь хэсгийн “төрүүлсэн болон” гэсний дараа “эмнэлгийн заалтаар” гэж, 88.4 дэх хэсгийн “эмнэлгийн магадлагаагаар” гэсний дараа “ажилтанд” гэж тус тус нэмж, 88.5 дахь хэсгийг “Эхнэр нь амаржсан ажилтанд” гэснийг “Эцэгт шинээр төрсөн” гэж, “ажлын 5-аас доошгүй өдрийн цалинтай чөлөө” гэснийг “ажлын арваас доошгүй хоногийн чөлөөг ажил олгогч олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор” гэж тус тус өөрчилж, 87 дугаар зүйлийг 137 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 2

Бүгд 12

83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

87.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 90 дүгээр зүйлийн 90.1, 90.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсэлт гаргавал ажил олгогч түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгох бөгөөд энэ хугацаанд тэтгэмж олгох асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.” гэж өөрчлөн найруулж, 90.3 дахь хэсгийн “ажиллуулах үүрэгтэй” гэснийг “ажиллуулна” гэж өөрчилж, 90 дүгээр зүйлийг 139 дүгээр зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн С.Ганбаатар санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 3  
Бүгд 12  
75.0 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

88.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 140 дүгээр зүйл нэмэх:

**“140 дүгээр зүйл.Жирэмсэн, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг уян хатан нөхцөлөөр ажиллуулах**

140.1.Жирэмсэн, хөхүүл, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан ажил үүргээ гэрээсээ, эсхүл зайнаас гүйцэтгэхээр ажил олгогчтой харилцан тохиролцож болно.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 11  
Татгалзсан: 3  
Бүгд 14  
78.6 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

89.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 92 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“141 дүгээр зүйл.Албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглох**

141.1.Жирэмсэн, хөхүүл эмэгтэй, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтанг өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно. ” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 4  
Бүгд 14  
71.4 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

90.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 93 дугаар зүйлийн 93.9 дэх хэсгийн “буюу” гэснийг, “зөвшөөрөл,” гэсний дараах “хүүхдийн” гэснийг тус тус хасаж, 93.3 дахь хэсгийн “Хүүхэдтэй” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүнтэй” гэж, 93.5 дахь хэсгийн “хүүхдийн” гэснийг “хүний” гэж, 93.6 дахь хэсгийн “Хүүхэд” гэснийг “Насанд

хүрээгүй хүнийг” гэж, 93.7 дахь хэсгийн “энэ хуульд заасны дагуу хүүхдээр” гэснийг “18 насанд хүрээгүй хүнээр” гэж, 93.8 дахь хэсгийн “Хүүхдийн” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүний” гэж, 93.9 дэх хэсгийн “хүүхдийг” гэснийг “хүнийг” гэж тус тус өөрчилж, 93.1, 93.2, 93.4 дэх хэсгийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж, 93 дугаар зүйлийг “Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт” гэсэн 142 дугаар зүйл болгох:

“142.1.Арван таван насанд хүрээгүй хүнээр энэ хуулийн 142.3, 142.5-д зааснаас бусад тохиолдолд хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

142.3.Хүүхдийн эрүүл мэнд, өсөлт хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй, сурч боловсроход саад учруулахгүй нөхцөлд 13-15 насны хүүхдийг хууль ёсны төлөөлөгч /эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч/-ийн зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд хөнгөн ажил эрхлүүлж болно.

142.7.Ажил олгогч энэ хуульд заасны дагуу 15-18 хүртэлх насны хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлэх бол хууль ёсны төлөөлөгч /эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч/ болон насанд хүрээгүй хүнтэй гурвалсан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 4

Бүгд 14

71.4 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

91.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 94 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүний” гэж, 94.1 дэх хэсгийн “хүүхдийг ажилд авах болон” гэснийг “насанд хүрээгүй хүнийг” гэж тус тус өөрчилж, 94.3, 94.4 дэх хэсгийг нэгтгэн “Урлаг, спортын үзүүлбэр, зар сурталчилгаанд оролцуулахаас бусад тохиолдолд насанд хүрээгүй хүнийг албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно” гэж өөрчлөн найруулж, 94 дүгээр зүйлийг 143 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 4

Бүгд 14

71.4 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

92.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 95 дугаар зүйлийн 95.1 дэх хэсгийн “, ажлын байрыг өөрчлөх” гэснийг хасаж, 95.3 дахь хэсгийн “төлбөрийг сар бүр” гэснийг “төлбөрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байх бөгөөд уг төлбөрийг сар бүр” гэж, 95.6 дахь хэсгийн “боломжит зохицуулалт” гэснийг “боломжит тохируулга” гэж тус тус өөрчилж, 95.5, 95.7 дахь хэсгийг нэгтгэн “Энэ хуулийн 144.3-т заасан төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх журмыг Засгийн газар батална. Энэ төлбөрийг гагцхүү хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулах бөгөөд төлбөр хураалт, зарцуулалт, үр ашгийн талаар жил бүр олон нийтэд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр тайлагнана” гэж өөрчлөн найруулж, 95 дугаар зүйлийг 144 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 144.8 дахь хэсэг нэмэх:

“144.8.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг асардаг ажилтан хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч түүнд гэрээрээ, зайнаас, бүтэн бус цагаар ажиллах зэрэг ажлын уян хатан нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авна.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Туваан, Ч.Ундрэм, Б.Жаргалмаа нар санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 13

Татгалзсан: 1

Бүгд 14

92.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Төслийн 71 дүгээр зүйлтэй холбогдуулан уртын ээлжээр ажиллах талаар Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны байр суурийг мөн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.Нандинжаргал танилцуулав.

Танилцуулгатай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Жаргалмаа, С.Чинзориг, С.Ганбаатар, Х.Болорчулуун нарын тавьсан асуултад Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.Нандинжаргал, мөн яамны Уул уурхайн бодлогын газрын дарга Б.Элбэгзаяа, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил нар хариулж, тайлбар хийв.

*Хуралдаан 13 цаг 02 минутаас түр завсарлаж, 15 цаг 12 минутад үргэлжлэв.*

**М.Оюунчимэг:** 93.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 96 дугаар зүйлийн 96.2 дахь хэсгийн “Ажилтан” гэсний дараа “өндөр насны” гэж нэмж, 96.3 дахь хэсгийн “шилжүүлж болно” гэснийг “шилжүүлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулна” гэж өөрчилж, 96 дугаар зүйлийг 145 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Туваан санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 9

Татгалзсан: 3

Бүгд 12

75.0 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

94.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 98-100 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“147 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан,  
түүнийг шийдвэрлэх**

147.1.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг талууд эхний ээлжинд харилцан тохиролцож шийдвэрлэх бүхий л хүчин чармайлт гаргах үүрэгтэй.



147.2.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг энэ хуулийн 147.1-д заасны дагуу харилцан тохиролцож шийдвэрлэж чадаагүй тохиолдолд талууд дараах арга хэмжээг үе шаттайгаар авч хэрэгжүүлнэ:

147.2.1.хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр маргааныг зохицуулах;

147.2.2.хөдөлмөрийн арбитраар маргааныг шийдвэрлүүлэх.

147.3.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах журам болон хөдөлмөрийн арбитрын дүрмийг Засгийн газар тус тус батална. Хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрчийн ёс зүйн дүрмийг Үндэсний хороо тус тус батална.

#### **148 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах**

148.1.Хөдөлмөрийн сонирхолын маргаан шийдвэрлэхээр энэ хуулийн 147.1-д заасны дагуу талууд хүчин чармайлт гаргасан боловч шийдвэрлэж чадаагүй гэж талууд, эсхүл аль нэг тал нь үзвэл маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах саналаа, хөдөлмөрийн зуучлагчаар ажиллуулах хүний нэрийн хамт нөгөө талдаа бичгээр хүргүүлнэ.

148.2.Энэ хуулийн 148.1-д заасан саналын хариуг ажлын гурван өдөрт багтаан нөгөө талд бичгээр хүргүүлнэ.

148.3.Ажил олгогч хөдөлмөрийн зуучлагчийн үйл ажиллагаанд оролцохоос татгалзсан бол энэ хуулийн 25 дугаар зүйлд заасны дагуу үйлдвэрчний эвлэл ажил хаялт зохион байгуулж болно.

148.4.Талууд хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгийг авахаар тохиролцсон бол ажлын гурван өдрийн дотор хөдөлмөрийн зуучлагчийн үйл ажиллагааг эхлүүлнэ.

148.5.Талууд хөдөлмөрийн зуучлагчийг харилцан тохиролцож чадаагүй, эсхүл энэ хуулийн 148.1-д заасан саналыг хүлээн авсан тал хариуг ажлын гурван өдөрт багтаан ирүүлээгүй тохиолдолд маргалдагч талууд хамтран, эсхүл аль нэг тал тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад хандаж хөдөлмөрийн зуучлагч томилуулах хүсэлтээ хүргүүлнэ.

148.6.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага энэ хуулийн 160.1.4-т заасан санд бүртгэлтэй хөдөлмөрийн зуучлагчийг талуудын саналыг харгалзан ажлын гурван өдөрт багтаан томилно.

148.7.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагаас томилогдсон хөдөлмөрийн зуучлагчаас илт сонирхолын зөрчилтэй гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд маргалдагч талууд татгалзах эрхгүй.

#### **149 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа**

149.1.Хөдөлмөрийн зуучлагч ажлын 5 өдөрт багтаан талуудын оролцоотойгоор хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг явуулна.

149.2.Хөдөлмөрийн зуучлагч нь маргалдагч талуудтай харилцан тохиролцсоноор зуучлалын үйл ажиллагааг нэг удаа ажлын 5 өдрөөр сунгаж болно.

149.3.Хөдөлмөрийн зуучлалын үр дүнд талууд тухайн маргаантай асуудлаар харилцан тохиролцсон бол хөдөлмөрийн зуучлагч энэ тухай тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

149.4.Энэ хуулийн 149.1, 149.2-т заасан хугацаа дууссан, эсхүл уг хугацаанд талууд тохиролцоогүй бол хөдөлмөрийн зуучлагч энэ талаар тэмдэглэл үйлдэж талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн зуучлалын ажиллагаа дуусгавар болно.

149.5.Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа явагдах хугацаанд ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локуат/-ыг хориглоно.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн М.Оюунчимэг санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 7

Татгалзсан: 5

Бүгд 12

58.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

95.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 101 дүгээр зүйлийн 101.2.2 дахь заалтын “, дүгнэлт гаргах” гэснийг хасаж, 101.1.1 дэх заалтын “бичиг баримт, мэдээ” гэснийг “баримт бичиг, мэдээлэл” гэж, 101.1.3 дахь заалтын “байгууллагад биечлэн очиж” гэснийг “аж ахуйн нэгж, байгууллагын” гэж, 101.2.1 дэх заалтын “хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах—бичиг баримт, мэдээ судалгааны нууцыг задруулахгүй байх” гэснийг “хууль тогтоомжийн дагуу баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааны нууцыг хадгалах” гэж, 101.2.2 дахь заалтын “зарчмын зөрүүтэй” гэснийг “саналын зөрүүтэй” гэж тус тус өөрчилж, 101 дүгээр зүйлийг 150 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 150.2.3 дахь заалт нэмэх:

“150.2.3.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зохицуулахын тулд хууль тогтоомжоор олгосон бүх боломжийг ашиглах” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 7

Татгалзсан: 5

Бүгд 12

58.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

96.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 102 дугаар зүйлийн гарчгийн “хөдөлмөрийн арбитраар” гэсний дараа “хэлэлцэн” гэж, 102.6 дахь хэсгийн “энэ тухай шийдвэр гаргах бөгөөд уг” гэсний дараа “тохиолдолд хөдөлмөрийн

арбитрын” гэж тус тус нэмж, 102.2 дахь хэсгийн “зөвшлийн гурван талт хороо” гэснийг “түншлэлийн гурван талт хороо хүсэлт хүлээн авснаас хойш” гэж, 102.3 дахь хэсгийн “зөвшлийн” гэснийг “түншлэлийн” гэж, 102.5 дахь хэсгийн “хэлэлцэж зөвлөмж гаргана” гэснийг “шийдвэрлэнэ. Шаардлагатай тохиолдолд хөдөлмөрийн арбитрч хөдөлмөрийн арбитрын ажиллагааг ажлын 5 хүртэл өдрөөр сунгаж болно” гэж тус тус өөрчилж, 102.1 дэх хэсгийг “Энэ хуулийн 28.1-д заасан бусад аж ахуйн нэгж, байгууллагад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэж чадаагүй бол маргалдагч тал маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэхээр тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороонд хүсэлт гаргана” гэж, 102.7 дахь заалтыг “Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэрийг талууд биелүүлэх үүрэгтэй” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 102 дугаар зүйлийг 151 дүгээр зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	7
Татгалзсан:	5
Бүгд	12

58.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

97.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 103 дугаар зүйлийн 103.2.2 дахь заалтын “хурлаас гаргасан” гэснийг, 103.2.3 дахь заалтын “маргаан шийдвэрлэгдсэний дараа” гэснийг тус тус хасаж, 103.1.1 дэх заалтын “мэдээ” гэснийг “мэдээлэл” гэж, “энэ хуулийн 101.1.3-т заасан уулзалтын” гэснийг “хөдөлмөрийн зуучлагчийн” гэж, 103.2.1 дэх заалтын “хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах баримт бичиг, мэдээллийн нууцыг задруулахгүй байх” гэснийг “хууль тогтоомжийн дагуу баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааны нууцыг хадгалах” гэж, 103.2.4 дэх заалтын “зөвшлийн” гэснийг “түншлэлийн” гэж тус тус өөрчилж, 103 дугаар зүйлийг 152 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 152.2.2, 152.2.6 дахь заалт тус тус нэмэх:

“152.2.2.ашиг сонирхлын зөрчилтэй бол уг маргааныг шийдвэрлэхээс татгалзах;

152.2.6.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэхийн тулд хууль тогтоомжоор олгосон бүх боломжийг ашиглах;” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	7
Татгалзсан:	4
Бүгд	11

63.6 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

98.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 153, 155 дугаар зүйл тус тус нэмэх:

**“153 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд маргалдагч талуудын хүлээх үүрэг**

153.1.Маргалдагч талууд хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын шатанд дараах үүрэг хүлээнэ:

153.1.1.хөдөлмөрийн зуучлал болон хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд маргааныг зохицуулах шийдвэрлэх хүсэл эрмэлзэлтэйгээр оролцох;

153.1.2.хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын шатанд ажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/ үйл ажиллагааг зохион байгуулахгүй байх;

153.1.3.хөдөлмөрийн зуучлагч болон хөдөлмөрийн арбитрчийн хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах шийдвэрлэхтэй холбогдуулан шаардсан мэдээлэл, судалгаа, баримт бичгийг гаргаж өгөх;

153.1.4.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

### **155 дугаар зүйл.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо**

155.1.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо нь дараах бүрэн эрхтэй:

155.1.1.хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулах, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, сурталчилгаа хийх;

155.1.2.хуулиар харъяалуулсан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан эвлэрүүлэн зохицуулах;

155.1.3.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

155.2.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны дүрмийг Үндэсний хороо батална.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Анандбазар санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн:	6
Татгалзсан:	5
Бүгд	11

54.5 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

99.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 104 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Ажил хаях эрхийг хэрэгжүүлэх” гэснийг “Ажил хаялт, түүнийг санаачлах” гэж, 104.1.1 дэх заалтыг “ажил олгогч энэ хуулийн 21.2-т заасан хугацаанд хамтын хэлэлцээг эхлүүлээгүй” гэж, 104.1.3 дахь заалтыг “ажил олгогч, түүний төлөөлөгч хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаанд орохоос татгалзсан, эсвэл зуучлалын шатанд хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэж чадаагүй” гэж, 104.1.4 дэх заалтыг “ажил олгогч, түүний төлөөлөгч хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд оролцохоос татгалзсан” гэж, 104.1.5 дахь заалтыг “ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч гаргасан шийдвэрээ биелүүлээгүй, эсхүл хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч шийдвэр гаргаагүй” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 104 дүгээр зүйлийг 25 дугаар зүйл

болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 25.1.2 дахь заалт, 25.2 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“25.1.2.ажил олгогчоос шалтгаалж хамтын хэлэлцээ зогсонги байдалд орсон;

25.2.Ажил хаялтыг санаачлах, зохион байгуулахад дараах зарчмыг баримтална:

25.2.1.маргаантай асуудлын ач холбогдлыг харгалзаж ажил хаялт зохион байгуулах эсэх, түүнчлэн ажил хаялтын хугацаа, хамрах хүрээг шийдвэрлэх;

25.2.2.тохиролцох бүхий л боломжоо ашигласны дараа эцсийн арга хэмжээ болгож ажил хаялтыг сонгох, санаачлах;

25.2.3.ажил хаялт дууссаны дараа хэвийн үйл ажиллагаанд нэн даруй шилжих.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 2

Бүгд 12

83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

100.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 105 дугаар зүйлийн 105.1 дэх хэсгийн “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах тухай санал хураалтад оролцож, санал хураалтад оролцсон нийт ажилтны олонх” гэснийг “Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага, салбар, нэгжийн нийт ажилтны дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах эсэх санал хураалтад оролцож, олонх нь” гэж, 105.2 дахь хэсгийн “Ажил хаях тухай шийдвэрт доор дурдсан” гэснийг “Ажил хаялт зарлах тухай шийдвэрт дараах” гэж, 105.2.1 дэх заалтын “саналын зөрүүтэй асуудал” гэснийг “саналын зөрүү” гэж, 105.4 дэх хэсгийн “нөгөө талд” гэснийг “ажил олгогчид” гэж, 105.5 дахь хэсгийн “түүнд оролцохыг уриалах зорилгоор тайван замаар хамтын үйл ажиллагаа /пикет/ явуулж” гэснийг “ажил хаялтад оролцохыг тайван замаар уриалж” гэж, 105.7 дахь хэсгийн “/локаут хийх/ эрхтэй” гэснийг “/локаут/ арга хэмжээ авч болно” гэж, 105.9 дэх хэсгийн “Ажил хаялт үргэлжлэх” гэснийг “Ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/” гэж, 105.10 дахь хэсгийн “ажлыг холбогдох төрийн байгууллагатай хамтран гүйцэтгэнэ” гэснийг “арга хэмжээ авах, шаардлагатай тохиолдолд энэ зорилгоор төрийн холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд дэмжлэг үзүүлж ажиллана” гэж тус тус өөрчилж, 105.3 дахь хэсгийн “Нутаг дэвсгэр,” гэснийг хасаж, 105.7 дахь хэсгийн “Ажил олгогч” гэсний дараа “ажил хаялт эхэлсэнээс хойш” гэж нэмж, 105 дугаар зүйлийг 26 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 26.9 дэх хэсэг нэмэх:

“26.9.Ажил олгогч ажлын байр түр хаахаас ажлын таваас доошгүй өдрийн өмнө ажлын байр түр хаах /локаут/ болсон тухай шийдвэрээ ажилтны төлөөлөгчид бичгээр хүргүүлэх бөгөөд уг шийдвэрт ажлын байр түр хаахад хүргэсэн саналын зөрүү, эхлэх он, сар, өдөр, цаг, хамрах хүрээг тусгана.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 2  
Бүгд 12  
83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

101.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 106 дугаар зүйлийн гарчгийн “этгээд” гэснийг хасаж, 106.4 дэх хэсгийн “сэргээж байгаа бол” гэснийг “сэргээх шийдвэр гарсан бол” гэж, “ажил хаялт эхлэхээс 24 цагийн өмнө” гэснийг “ажил хаялт сэргээхээс 24-өөс доошгүй цагийн өмнө” гэж, 106.5 дахь хэсгийг “Хэлэлцээ хийсэн төлөөлөгчид хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх тухай тохиролцоонд хүрснээр, эсхүл хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг байгуулснаар, эсхүл ажил хаялтыг шүүх хууль бус гэж тооцсоноор, эсхүл ажил хаялтыг зохион байгуулсан үйлдвэрчний эвлэлийн санаачилгаар ажил хаялт тус тус дуусгавар болно” гэж өөрчлөн найруулж, 106 дугаар зүйлийг 27 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 11  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 12  
91.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

102.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 107 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“28 дугаар зүйл.Ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хориглох, хойшлуулах, түр зогсоох**

28.1.Нийт хүн ам, эсхүл хүн амын зарим хэсгийн амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах, тав тухтай орчинд амьдрах эрхийг нь хангахад нэн шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлдэг батлан хамгаалах, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж зэрэг үйлчилгээг хариуцсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, албан хаагч эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах эрхтэй боловч ажил хаялтыг санаачлах, зохион байгуулах, түүнд оролцох, ажил олгогч нь ажлын байр түр хаах эрхгүй. Нэн шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлдэг салбар, аж ахуйн нэгж, байгууллагын жагсаалтыг Үндэсний хорооны саналыг харгалзаж Засгийн газар батална.

28.2.Энэ хуулийн 28.1-д заасан аж ахуйн нэгж, байгууллагад гарсан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэх бөгөөд уг шийдвэрийг Засгийн газар, ажил олгогч нь нэн даруй биелүүлэх үүрэгтэй.

28.3.Саналын зөрүүтэй асуудлаар хэлэлцээ хийх, хөдөлмөрийн маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитр, шүүхээр шийдвэрлүүлэх шатанд ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хориглоно.

28.4.Хөдөлмөрийн маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэн шийдвэрлэснийг талууд хүлээн авсан бол ажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг дуусгавар болгох үүрэгтэй.

28.5.Нийтийн тээвэр, цахилгаан холбоо, төмөр зам болон иргэний нисэхийн хөдөлгөөний удирдах алба зэрэг аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, албан хаагч ажил хаях, ажлын байр түр хаахыг санаачлах, зохион байгуулах, түүнд оролцох эрхтэй боловч хүн амын тав тухтай орчинд амьдрах эрхийг хангахад шаардлагатай наад захын үйлчилгээг үзүүлэх үүрэгтэй. Ийнхүү ажил хаялтыг хязгаартайгаар зохион байгуулах үүрэгтэй аж ахуйн нэгж, байгууллага болон үзүүлэх үйлчилгээний хэмжээг Үндэсний хорооны саналыг харгалзан Засгийн газар батална.

28.6.Хүний амь нас, аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд аюул учирсан, эсхүл учирч болзошгүй нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд 30 хүртэл хоногийн хугацаагаар ажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хойшлуулах, ажил хаялт, ажлын байрыг түр хааж /локаут/ эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох шийдвэрийг Засгийн газар гаргана. Засгийн газрын шийдвэрийг үл зөвшөөрвөл шүүхэд хандаж болно.

28.7.Энэ хуулийн 28.1-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Анандбазар санал хэлж, Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Г.Адъяа тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн:	9
Татгалзсан:	3
Бүгд	12

75.0 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

103.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 108 дугаар зүйлийн 108.1 дэх хэсгийн “аль нэг тал 30 хоногийн дотор” гэснийг “аль нэг тал нь” гэж, 108.2 дахь хэсгийн “Ажил хаялтыг доор дурдсан” гэснийг “Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг дараах” гэж, 108.3 дахь хэсгийн “шүүх хууль бус гэж тооцож шийдвэр гаргасан бол холбогдох тал” гэснийг “хууль бус гэж тооцсон шүүхийн шийдвэр гарсан бол холбогдох тал ажил хаялт, ажлын байр түр хаах” гэж тус тус өөрчилж, 108.2.1-108.2.3 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж, 108 дугаар зүйлийг 29 дүгээр зүйл болгох:

“29.2.1.энэ хуульд заасан журам зөрчсөн;  
29.2.2.эвлэрүүлэх арга хэмжээний үед;  
29.2.3.хөдөлмөрийн зуучлалын шатанд;  
29.2.4.хөдөлмөрийн арбитрын шатанд.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн С.Ганбаатар санал хэлж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.Алимаа тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн:	9
Татгалзсан:	2
Бүгд	11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

104.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 109 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэхтэй” гэснийг “Ажил хаях эрхээ хэрэгжүүлсэнтэй” гэж, 109.1 дэх хэсгийн “Ажилтны төлөөлөгчдийг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд” гэснийг “Ажилтан, ажилтны төлөөлөгчийг ажил хаялтад” гэж, “харилцааг цуцлахыг” гэснийг “харилцааг цуцлах зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд өөрчлөлт оруулахыг” гэж тус тус өөрчилж, 109 дүгээр зүйлийг 30 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 30.4 дэх хэсэг нэмэх:

“30.4.Энэ хуулийн 30.1-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9

Татгалзсан: 2

Бүгд 11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

105.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 110 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“154 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар зохицуулах**

154.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг маргалдагч тал эрхээ зөрчигдсөнийг мэдсэн буюу мэдэх ёстой байсан өдрөөс хойш дараах хугацаанд эвлэрлийн журмаар шийдвэрлүүлэхээр хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисст, хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комиссгүй аж ахуйн нэгж, байгууллага болон иргэд хооронд үүссэн хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар шийдвэрлүүлэхээр сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороонд тус тус хандах эрхтэй:

154.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл түүнийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор;

154.1.2.энэ хуулийн 154.1.1-д зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргаантай асуудлыг 90 хоногийн дотор.

154.2.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо нь гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор талуудыг оролцуулан эвлэрүүлэх арга хэмжээг авна.

154.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны эвлэрүүлэх арга хэмжээний явцад талууд маргаантай асуудлаар харилцан тохиролцсон бол энэ тухай сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.



154.4.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар зохицуулж чадаагүй бол энэ талаар тэмдэглэл үйлдэж талууд гарын үсэг зурснаар маргааныг эвлэрлийн журмаар зохицуулах арга хэмжээ дуусгавар болно.

154.5.Энэ хуулийн 154.4-т заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комиссын тэмдэглэлийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч аль нэг тал хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлүүлэхээр сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн зохицуулах гурван талт хороонд, эсхүл шүүхэд зохих журмын дагуу хандана.

154.6.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо энэ хуулийн 154.5-д заасны дагуу гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргааныг хянан шийдвэрлэнэ.

154.7.Энэ хуулийн 154.4-т заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар зохицуулж чадаагүй, эсхүл энэ хуулийн 154.3, 154.6-д заасны дагуу хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэсэн сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл уг шийдвэрийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч тал шүүхэд нэхэмжлэл гаргах эрхтэй.

154.8.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэснээс хойш ажлын 10 хоногийн дотор талууд шүүхэд нэхэмжлэл гаргаагүй бол уг шийдвэрийг заавал биелүүлэх үүрэгтэй.

154.9.Хамтын гэрээ, салбар, салбар дундын болон улсын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг энэ хуульд заасан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулах журмаар шийдвэрлэнэ.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 8

Татгалзсан: 3

Бүгд 11

72.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

106.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 111, 112 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“157 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны гомдол  
гаргах хугацааг сэргээх**

157.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах байгууллагад гомдол гаргах хугацааг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хэтрүүлсэн бол маргалдагч талын хүсэлтээр уг хугацааг сэргээх асуудлыг шүүх шийдвэрлэнэ.

**158 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхээр шийдвэрлэх**

158.1.Дараах хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүх шууд хянан шийдвэрлэнэ:

158.1.1.энэ хуулийн 154.5, 154.7-д заасны дагуу гаргасан гомдол;

158.1.2.энэ хуулийн 129.4-т зааснаас бусад ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн нэхэмжлэл;

158.1.3.хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зөрчсөн тухай ажилтны гомдол;

158.1.4.энэ хуулийн 154.3, 154.8-д заасан шийдвэрийг биелүүлээгүй талаарх гомдол;

158.1.5. хууль тогтоомжоор заасан бусад маргаан.

158.2.Дараах тохиолдолд ажилтан энэ хуулийн 154.1-д заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлүүлэх боломжгүй гэж үзвэл шүүхэд хандаж хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэнэ:

158.2.1.ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажилтны амь нас, эрүүл мэндэд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэл;

158.2.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй тухай ажилтны гомдол;

158.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхийн өмнөх шатанд эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар урьдчилан шийдвэрлүүлэх эсэхийг шүүх шийдвэрлэнэ.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9

Татгалзсан: 2

Бүгд 11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

107.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 113 дугаар зүйлийн 113.1 дэх хэсгийн “хууль тогтоомжид нийцүүлэн” гэсний дараа “тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд үйлчлэх” гэж нэмж, 113.1 дэх хэсгийн “нийт ажилтны” гэснийг “ажилтны төлөөлөгчийн” гэж, 113.2 дахь хэсгийн “танилцуулах үүрэгтэй” гэснийг “танилцуулж, нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болон хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгайлан заана” гэж тус тус өөрчилж, 113 дугаар зүйлийг 122 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 1

Бүгд 11

90.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

108.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 114 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Сахилгын гэснийг “Хөдөлмөрийн сахилгын” гэж, 114.1 дэх хэсгийн “ажилтан нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээг зөрчсөн” гэснийг “ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан” гэж, 114.4 дэх хэсгийн “хууль хяналтын байгууллагаас” гэснийг “хууль хяналтын болон аудит, эрх бүхий бусад байгууллагаас” гэж, 114.7 дахь хэсгийн “тооцох эрхтэй бөгөөд энэ тухай” гэснийг “тооцож болох бөгөөд энэ тухай ажилтанд” гэж тус тус өөрчилж, 114.1 дэх хэсгийн “хэлбэрийн” гэснийг хасаж, 114.1.1 дэх заалтын “хаалттай сануулах” гэсний өмнө “өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр” гэж, 114.1.2 дахь заалтын “нээлттэй сануулах” гэсний өмнө “нийт ажилтанд нь зарлах хэлбэрээр” гэж, 114.5 дахь хэсгийн “Сахилгын нэг зөрчилд” гэсний дараа “сахилгын” гэж тус тус нэмж, 114.2 дахь хэсгийг “Ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахаас өмнө ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авч, сахилгын зөрчлийн шинж, үр дагаврыг харгалзан энэ хуулийн 123.2-т заасан сахилгын шийтгэлийг сонгож хэрэглэнэ. Сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг бичгээр гаргана” гэж өөрчлөн найруулж, 114 дүгээр зүйлийг 123 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 123.1 дэх хэсэг, 123.2.3, 123.2.4, 123.2.5 дахь заалт тус тус нэмэх:

“123.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, ажлын байрны тодорхойлолтыг зөрчсөн ажилтны буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйг сахилгын зөрчилд тооцно.

123.2.3.үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

123 2.4.албан тушаал бууруулах;

123.2.5.ажил үүргээ гүйцэтгэхийг 1 сар хүртэлх хугацаагаар түдгэлзүүлэх;” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9

Татгалзсан: 2

Бүгд 11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

109.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 115 дугаар зүйлийн 115.1, 115.2 дэх хэсгийн “байгууллагад” гэсний өмнө “аж ахуйн нэгж,” гэж, 115.2 дахь хэсгийн “өөрийн буруугаас” гэсний дараа “эд хөрөнгийн” гэж тус тус нэмж, 115.1 дэх хэсгийн “хүлээлгэнэ” гэснийг “хүлээлгэж болно” гэж, 115.2 дахь хэсгийн “хариуцлага хүлээх” гэснийг “хариуцлагыг ажил олгогчийн шийдвэрээр хүлээлгэх” гэж тус тус өөрчилж, 115 дугаар зүйлийг 129 дүгээр зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 6

Татгалзсан: 4

Бүгд 10

60.0 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

110.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 117 дугаар зүйлийн 117.1.1 дэх заалтын “шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол” гэснийг “шүүхийн шийдвэр” гэж, 117.1.3 дахь заалтын “зохих журмаар тайлагнаагүй,” гэснийг “хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасан хугацаанд тайлагнаагүй, эсхүл зарцуулаагүй эд хөрөнгийг”

гэж, 117.2 дахь хэсгийн “Мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажил эрхэлдэг болон тэдгээрийг захиран зарцуулах эрх бүхий ажилтантай эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын тухай гэрээ байгуулаагүй, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд нь тусгаагүй бол түүнд” гэснийг “Энэ хуулийн 131.1-д зааснаас бусад тохиолдолд ажилтан” гэж тус тус өөрчилж, 117.1.2 дахь заалтыг “эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын гэрээ байгуулсан, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд энэ тухай тусгайлан тохирсон ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ ажил олгогчид хохирол учруулсан,” гэж өөрчлөн найруулж, 117.1.4 дэх заалтын “ажлын багаж,” гэсний дараа “хувийн” гэж, 117.1.5 дахь заалтын “мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн” гэсний дараа “, эсхүл” гэж, “ажил олгогчид” гэсний дараа “эд хөрөнгийн” гэж тус тус нэмж, 117 дугаар зүйлийг 131 дүгээр зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 11  
90.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

111.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 118 дугаар зүйлийн 118.1, 118.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажилтны учруулсан хохирлын хэмжээг ажил олгогчийн эд хөрөнгөд учирсан бодит хохирлоор тодорхойлох бөгөөд олох байсан орлогыг үүнд оруулан тооцохгүй. Бодит хохирлыг ажил олгогчийн эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлан, тэнцлийн өртгөөс зохих нормоор бодсон элэгдэл, хорогдлыг хасаж, бодит гарсан хохирлын хэмжээгээр тооцно” гэж өөрчлөн найруулж, 118 дугаар зүйлийг 132 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 132.1 дэх хэсэг нэмэх:

“132.1.Ажил олгогч эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлохоос өмнө тухай үеийн нөхцөл байдлыг шалгаж тогтооно. Ажил олгогч ажилтнаас тухайн хохирол учирсан үеийн нөхцөл байдалтай холбогдуулан тайлбараа бичгээр өгөхийг шаардах эрхтэй. Хэрэв ажилтан тайлбар өгөөгүй бол энэ тухай тэмдэглэл үйлдэнэ.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 2  
Бүгд 11  
81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

112.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 133 дугаар зүйл нэмэх:

### **“133 дугаар зүйл.Эд хөрөнгийн хохирол нөхөн төлүүлэх журам**

133.1.Ажилтан энэ хуулийн 129-131 дүгээр зүйлд заасан эд хөрөнгийн хохирлоо төлөх үүрэгтэй.

133.2.Ажилтны учруулсан хохирлыг хэсэгчлэн төлүүлэхээр талууд харилцан тохиролцож болно.

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

133.4.Ажил олгогч зөвшөөрсөн тохиолдолд ажилтан эд хөрөнгийг ижил, эсхүл адил чанарын эд зүйлээр орлуулж, эсхүл засч учруулсан хохирлоо барагдуулж болно.

133.5.Эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай шийдвэрийг үндэслэлгүй, эсхүл эд хөрөнгийн хохирол нөхөн төлүүлэх журмыг ажил олгогч зөрчсөн гэж ажилтан үзвэл гомдлоо хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, эсхүл шүүхэд гаргах эрхтэй.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9

Татгалзсан: 2

Бүгд 11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

113.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 119 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“134 дүгээр зүйл.Ажил олгогч өөрт учрах эд хөрөнгийн эрсдэлээс хамгаалах**

134.1.Ажил олгогч өөрийн эзэмшлийн болон өмчлөлийн зүйлийн бүрэн бүтэн байдлыг хангах, хамгаалах зорилгоор эд хөрөнгөө даатгуулах, эрсдэлийн сан байгуулахдаа ажилтны цалин хөлс, эд хөрөнгөөс дайчлан авах, суутгахыг хориглоно.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9

Татгалзсан: 2

Бүгд 11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

114.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 120 дугаар зүйлийн 120.3 дахь хэсгийг хасаж, 120.2 дахь хэсгийн “төрийн захиргааны байгууллага,” гэсний дараа “бүх шатны Засаг дарга,” гэж нэмж, 120.2 дахь хэсгийн “төрийн удирдлагыг дараах байдлаар” гэснийг “хөдөлмөрийн төрийн удирдлагыг” гэж өөрчилж, 120.2.1 дэх заалтыг “Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага дор ажиллана.” гэж, 120.2.2 дахь заалтыг “Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтан /хөдөлмөрийн байгууллага/-ыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангаж, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавьж ажиллана.” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 120.1, 120.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо” гэсэн 159 дүгээр зүйл, 120.9 дэх хэсгийн “, хамтын удирдлагыг ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид хамтран” гэснийг хасаж, 120.9 дэх хэсгийг “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн удирдлага” гэсэн 164 дүгээр зүйл тус тус болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9

Татгалзсан: 2

Бүгд 11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

115.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 120 дугаар зүйлийн 120.6 дахь хэсгийн “аймаг, нийслэлийн салбар” гэснийг “салбар хорооны бүрэлдэхүүнийг тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, аймаг, нийслэлийн” гэж өөрчилж, 120.4, 120.5, 120.8 дахь хэсгийг доор дурдсанаар тус тус өөрчлөн найруулж, 120.4, 120.5, 120.6, 120.7, 120.8 дахь хэсгийг нэгтгэн “Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлага” гэсэн 15 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд “Үндэсний хороо, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хороо, түүний гишүүд нь бие дааж, хараат бусаар ажиллана” гэсэн 15.5 дахь хэсэг нэмэх:

“15.1.Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлагыг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо /цаашид “Үндэсний хороо” гэх/, салбарын хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид “салбар хороо” гэх/, аймаг, нийслэлийн хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид “аймаг, нийслэлийн хороо” гэх/ тус тус хэрэгжүүлнэ.

15.2.Үндэсний хороо нь Засгийн газар, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд Засгийн газрын дэргэд ажиллана.

15.3.Салбар хороо нь тухайн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний дэргэд ажиллуулж болно.

15.4.Ажилтан, ажил олгогчийн санаачилгаар аймаг, нийслэлийн хороог нутгийн захиргааны байгууллага, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах аймаг, нийслэлийн байгууллагын тэнцүү тооны төлөөлөлтэй байгуулж болно. Аймаг, нийслэлийн хороо нь Засаг даргын дэргэд ажиллана.

15.7.Үндэсний хорооны дүрмийг Засгийн газар, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хорооны дүрмийг Үндэсний хороо батална.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	9
Татгалзсан:	2
Бүгд	11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

116.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 121 дүгээр зүйлийн 121.1.3 дахь заалтын “батлан мөрдүүлэх” гэсний дараа “, тогтоол батлах” гэж нэмж, 121.1.1 дэх заалтын “эдгээр хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэхэд холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах” гэснийг “хууль тогтоомжийн төсөлтэй урьдчилан танилцах, батлагдахаас өмнө саналаа хүргүүлэх, хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэх” гэж, 121.1.2 дахь заалтын “хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн” гэснийг “нийгмийн” гэж, “тогтолцоог хөгжүүлэхэд” гэснийг “түншлэлийг хөгжүүлэхэд” гэж, 121.1.4 дэх заалтын “50.1.1-д заасантай нийцүүлэн хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ,” гэснийг “102.1.1-д заасан зарчмыг хэрэгжүүлэх аргачлал баталж” гэж тус тус өөрчилж, 121.1.7 дахь заалтыг “хөдөлмөрийн арбитр, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороог байгуулах” гэж өөрчлөн найруулж, 121.1.5, 121.1.6 дахь заалт,

121.2, 121.3, 121.4, 121.5 дахь хэсгийг тус тус хасаж, 121 дүгээр зүйлийг “Үндэсний хорооны бүрэн эрх” гэсэн 16 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 16.1.5, 16.1.7, 16.1.8 дахь заалт тус тус нэмэх:

“16.1.5.хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, сурталчилгаа зохион байгуулах;

16.1.7.ажил эрхлэлтийн тодорхой хэлбэр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хамаарах эсэх талаар зөвлөмж гаргах;

16.1.8.хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрчдын нэрсийн жагсаалтыг гаргах, тэднийг томилох, чөлөөлөх, мэргэшүүлэх,” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	9
Татгалзсан:	2
Бүгд	11

81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

117.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 122 дугаар зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөрийн” гэсний өмнө “Аймаг, нийслэл, дүүргийн” гэж нэмж, 122.1.2 дахь заалтын “маргаан таслах” гэснийг “маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах” гэж, 122.1.5 дахь заалтын “улсын; салбарын; аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд” гэснийг “салбар, салбар дундын” гэж тус тус өөрчилж, 122.1.6, 122.1.7 дахь заалтыг нэгтгэн “тухайн орон нутгийн түвшинд гарсан хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх, шалтгаан, нөхцөлийг тогтоох, арилгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх” гэж өөрчлөн найруулж, 122 дугаар зүйлийг 160 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	6
Татгалзсан:	3
Бүгд	9

66.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

118.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 123 дугаар зүйлийн гарчиг, 123.4 дэх хэсгийн “эрхийн маргаан таслах” гэснийг “эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах” гэж, 123.1 дэх хэсгийн “эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах” гэснийг “эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах” гэж, “арав ба” гэснийг “20 ба” гэж, 123.4 дэх хэсгийн “Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо” гэснийг “Засгийн газар” гэж тус тус өөрчилж, 123.2 дахь хэсгийг “Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс нь ажил олгогчийн болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв үйлдвэрчний эвлэлгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэнэ.” гэж өөрчлөн найруулж, 123 дугаар зүйлийг 156 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 156.2, 156.5 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“156.2.Энэ хуулийн 154.1-д заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар шийдвэрлэхээр 20-иос доош ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага байнгын бус комисс байгуулж болно.

156.5.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс нь талуудын хооронд үүссэн хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэхэд боломжтой бүх арга хэмжээг авах үүрэгтэй.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 7

Татгалзсан: 2

Бүгд 9

77.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

119.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 124 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

### **161 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих**

161.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналтыг энэ хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон холбогдох бусад хуулийн дагуу мэргэжлийн хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хэрэгжүүлнэ.

161.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол үйлдвэрчний эвлэл болон хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар мэргэшсэн төрийн бус байгууллага нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд эрх хэмжээнийхээ дагуу олон нийтийн хяналт тавина.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 6

Татгалзсан: 3

Бүгд 9

66.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

120.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 125 дугаар зүйлийн 125.4 дэх хэсгийг “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч ажлаасаа чөлөөлөгдсөний дараа энэ хуулийн 162.3.4, 162.3.5-д заасан мэдээллийг нууцлан хадгална.” гэж өөрчлөн найруулж, 125.4, 125.5 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн хариуцлага” гэсэн 163 дугаар зүйл болгож, 125.2.2 дахь заалтын “шаардлагатай тохиолдолд” гэснийг хасаж, 125.3.2 дахь заалтын “олж мэдсэн” гэсний дараа “аливаа мэдээ, тухайлбал” гэж, 125.3 дахь хэсгийн “хяналтын улсын байцаагч” гэсний дараа “Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна” гэж тус тус нэмж, 125.3.2 дахь заалтын “худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны тухай мэдээллийг” гэснийг “худалдааны нууц, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны тухай мэдээлэл зэргийг” гэж, 125.3.3 дахь заалтын “ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид мэдэгдэхгүй байх” гэснийг “нууцлалыг хадгалах” гэж, 125.3.5 дахь заалтын “хэрэгжүүлэх талаар” гэснийг “хэрэгжилтийг хангах талаар” гэж тус тус өөрчилж, 125.2.1 дэх заалтыг “хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтны эрх, ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр зэрэг асуудлаар хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүхий л асуудлын биелэлтийг шалгах, хэрэгжилтийг хангах” гэж, 125.2.5 дахь заалтыг “хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох саналаа биечлэн болон дээд шатны байгууллагаараа уламжлан Улсын Их Хурал, Засгийн газарт гаргах,” гэж тус тус өөрчлөн найруулж,



125.1-125.3 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг” гэсэн 162 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 162.2.6, 162.2.7, 162.3.6 дахь заалт тус тус нэмэх:

“162.2.6.хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулахаар бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааг бүрэн болон хэсэгчлэн зогсоох;

162.2.7.албан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд хяналт тавих;

162.3.6.ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрны орчин бүрдсэн эсэхийг хянах;” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	7
Татгалзсан:	3
Бүгд	10

70.0 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

121.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 126 дугаар зүйлийн 126.1 дэх хэсгийн “Энэ хуулийг” гэснийг “Энэ хуулийн холбогдох зохицуулалтыг” гэж, 126.2 дахь хэсгийн “ажилтны эрүүл мэндэд гэм хор учирсан бол” гэснийг “учирсан гэм хорыг” гэж тус тус өөрчилж, 126 дугаар зүйлийг 165 дугаар зүйл болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	5
Татгалзсан:	5
Бүгд	10

50.0 хувийн саналаар дэмжигдсэнгүй.

Улсын Их Хурлын гишүүн Ж.Чинбүрэнгийн “дэмжсэн” санал техникийн саатлын улмаас “эсрэг” гарсан тул дээрх санал хураалтыг хүчингүй болгож, дахин санал хураалт явуулах горимын санал гаргав.

**М.Оюунчимэг:** Улсын Их Хурлын гишүүн Ж.Чинбүрэнгийн гаргасан горимын саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	5
Татгалзсан:	5
Бүгд:	10

50.0 хувийн саналаар горимын санал дэмжигдсэнгүй.

Улсын Их Хурлын гишүүн С.Одонтуяагийн “дэмжсэн” санал техникийн саатлын улмаас “эсрэг” гарсан тул дээрх санал хураалтыг хүчингүй болгож, дахин санал хураалт явуулах горимын санал гаргав.

**М.Оюунчимэг:** Улсын Их Хурлын гишүүн С.Одонтуяагийн гаргасан горимын саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	7
Татгалзсан:	3

Бүгд: 10  
70.0 хувийн саналаар горимын санал дэмжигдлээ.

**М.Оюунчимэг:** Дээрх саналыг дэмжье гэсэн санал хураалтыг дахин явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 7  
Татгалзсан: 4  
Бүгд: 11  
63.6 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Анхны хэлэлцүүлгийн явцад гарсан саналын дагуу ажлын хэсгээс гаргасан саналаар санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** 1.Ажлын хэсгийн гаргасан, “Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон тэдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 8  
Татгалзсан: 4  
Бүгд: 12  
66.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

2.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 2.3. “хөдөлмөрийн хэм хэмжээ тогтоосон актууд дараах эрэмбээр үйлчилнэ” гэснийг “энэ хууль” гэдгээр редакцияар авах, мөн 4.1.11 дэх хэсэгт “заавар” гэдэг үг оруулж, удирдлага, заавар, хяналтын доор” гэж, 6.7 дахь хэсгийг “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн гомдол гаргагч өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.” гэж найруулж, дараагийн өгүүлбэрийг нь хасах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 2  
Бүгд: 12  
83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

3.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 7.5-ын сүүлийн өгүүлбэрийг хасаж, “энэ хуулийн 7.3-т заасан гомдол гаргагч нь өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 3  
Бүгд: 12  
75.0 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

4.Ажлын хэсгийн гаргасан, 7.6-гийн ард “Тайлбар: “ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирэх, очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч аж ахуйн нэгж, байгууллагаас олон нийтийн арга хэмжээ зэрэг хамаарна.” гэж тодотгож, тайлбар болгож оруулах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 7  
Татгалзсан: 5  
Бүгд: 12  
58.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

5.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 25.2-т “Хамтын гэрээ, салбар, салбар дундын болон улсын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой маргааныг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулах журмаар шийдвэрлэх явцад энэ хуулийн 25.1-д заасан үндэслэл үүссэн тохиолдолд ажил хаялтыг санаачлан зохион байгуулж болно.” гэж заах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Г.Адъяа тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 2  
Бүгд: 11  
81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

6.Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Баярсайханы гаргасан, Төслийн 43.3-т “ажил олгогч нь ажил, амралтын цагийг зохицуулах хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл хэрэглэх зэргээр ажилтны ажил, амралтын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах замаар ажилтны хүүхдэд ээлтэй хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлнэ.” гэж тусгах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 2  
Бүгд: 11  
81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

7.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 51.1-д “Ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа шаардлагатай гэж үзвэл тухайн ажилтны талаар өмнөх ажил олгогчоос ажил байдлын тодорхойлолт авч болно.” гэсэн заалт нэмж оруулах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 8  
Татгалзсан: 3  
Бүгд: 11  
72.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

8.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 65.1-ийг “өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг ажилтнаар дамжуулан хэрэгжүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын гүйцэтгэх удирдлагын түвшний ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зорилгоор тухайн ажилтантай онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.” гэж өөрчлөх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 2

Бүгд: 11  
81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

9.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн “83.Ажил хүлээлцэх хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон тухай шийдвэр гаргах” гэсэн хэсэгт “83.8. Ажилтны хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгалын талаарх цахим бүртгэл бий болгох, нэгдсэн бүртгэл хөтлөхтэй холбоотой асуудлыг нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага хариуцна.” гэсэн санал оруулах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 8  
Татгалзсан: 3  
Бүгд: 11  
72.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

10.Улсын Их Хурлын гишүүн С.Ганбаатарын гаргасан, Төслийн “98.2.Жирэмсэн эмэгтэй, 3 нас хүрээгүй хүүхэдтэй, эсхүл 16 хүртэл насны байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө хүссэнээс бусад тохиолдолд нийтээр амрах болон 7 хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллахыг хориглоно.” гэсэн заалт нэмж оруулах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 3  
Бүгд: 12  
75.0 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

11.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн “113.2.Хууль тогтоомжийн дагуу гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байсны улмаас ажиллаагүй хугацаанд ажилтны авах цалин хөлстэй тэнцэх олговор, эсхүл өөр ажилд шилжин ажилласны улмаас цалин хөлс нь буурсан бол цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу олгоно.” гэсэн санал оруулах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 2  
Бүгд: 12  
83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

12.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн “116.1.Ажил олгогчоос үл шалтгаалан гэнэтийн буюу давагдашгүй хүчний шинжтэй нөхцөл байдал, Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 4.1.2-т заасан аюулт үзэгдэл, эрх бүхий төрийн байгууллагын шийдвэрийн улмаас эсхүл ажилтнаас үл шалтгаалах сул зогсолтын хугацаанд түүнийг өөр ажилд шилжүүлэх боломжгүй бол түүний үндсэн цалингийн 60-аас доошгүй хувьтай тэнцэх хэмжээний олговор олгох бөгөөд олговрын хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байж болохгүй.” гэж найруулах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 3  
Бүгд: 12

75.0 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

13.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн “151.6.Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэр эцсийнх байна. Маргалдагч тал нь хөдөлмөрийн арбитрын хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны журам зөрчсөн гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд шүүхэд гомдол гаргах эрхгүй.” гэж өөрчлөх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 2

Бүгд: 12

83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн гаргасан, “92.8.Ажил олгогч уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажил, амралтын цагийн горим, ажилласны нэмэгдэл, зэргийг салбар, салбар дундын хамтын гэрээ хэлэлцээрээр тогтоож болно” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Төслийн 92.8 дахь зүйлтэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Х.Болорчулуун, С.Чинзориг, Ц.Сандаг-Очир, Ж.Чинбүрэн, С.Одонтуяа, С.Ганбаатар нар үг хэлж, Монголын Үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхимын Ерөнхийлөгч О.Амартүвшин, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Г.Адъяа, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд А.Ариунзаяа нар тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 12

Татгалзсан: 2

Бүгд: 14

85.7 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Улсын Их Хурлын гишүүн Х.Болорчулуун, Т.Энхтүвшин, Ц.Сандаг-Очир нарын гаргасан, Төслийн 50.1.1-д “ажилтан” гэдгийг “эрэгтэй, эмэгтэй, гадаад болон монгол ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил болох” гэж нэмэх гэсэн саналыг татаж авсан тул санал хураалт явагдаагүй болно.

Дээрх саналтай холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд А.Ариунзаяа тайлбар хийв.

### **Найруулгын санал:**

**М.Оюунчимэг:** 1.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 13 дугаар зүйлийн гарчгийн “хэлэлцээ, түүний” гэснийг “хэлэлцээний” гэж, 13.2 дахь хэсгийн “дараах зарчмыг удирдлага болгоно” гэснийг “дараах зарчмыг баримтална” гэж, 43.1.4 дэх заалтын “хуулиар эрх олгогдсон байгууллага шаардсан” гэснийг “эрх бүхий байгууллага шаардсан” гэж, 43.1.6 дахь заалтын “шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол” гэснийг “шүүхийн шийдвэр” гэж, 63.6 дахь хэсгийн “хугацаа хэтэрсэн хоног тутам тэг аравны гурван хувийн алданги тооцож” гэснийг “хугацаа хэтэрсэн хоног тутам олгох ёстой цалин хөлсний 0.3 хувьтай тэнцэх алданги тооцож” гэж, 84.1 дэх хэсгийн “эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтныг эрүүл,” гэснийг “эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах, эрүүл,” гэж тус тус өөрчлөх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 9  
Татгалзсан: 4  
Бүгд 13  
69.2 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

2.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 25 дугаар зүйлийн гарчгийн “талууд” гэснийг, 26.3 дахь хэсгийн “энэ хуулийн 26.2 дахь хэсэгт заасан тохиролцоог үндэслэн” гэснийг, 43.1.2 дахь заалтын “ажил олгогч хувь хүн,” гэснийг, 45.1.6 дахь заалтын “болох” гэснийг, 49.6 дахь хэсгийн “буюу” гэснийг, 49.2 дахь хэсгийн “тодорхой” гэснийг, 82.2 дахь хэсгийн “болон хамтын гэрээ, бусад” гэснийг, 109.2, 109.3 дахь хэсгийн “сонирхлын” гэснийг тус тус хасах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 12  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 13  
92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

3.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 43 дугаар зүйлийг 78 дугаар; 54 дүгээр зүйлийг 111 дүгээр; 58 дугаар зүйлийг 115 дугаар; 61 дүгээр зүйлийг 114 дүгээр; 67 дугаар зүйлийг 126 дугаар; 82 дугаар зүйлийг 100 дугаар; 84 дүгээр зүйлийг 121 дүгээр; 86 дугаар зүйлийг 135 дугаар; 89 дүгээр зүйлийг 138 дугаар; 97 дугаар зүйлийг 146 дугаар; 116 дугаар зүйлийг 130 дугаар; 127 дугаар зүйлийг 166 дугаар зүйл тус тус болгох гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 11  
Татгалзсан: 2  
Бүгд 13  
84.6 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

4.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1-12 дугаар зүйлийг “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн Нэгдүгээр бүлэгт, 13-17 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл” гэсэн Хоёрдугаар бүлэгт, 18-30 дугаар зүйлийг “Хамтын хэлэлцээ” гэсэн Гуравдугаар бүлэгт, 31-33 дугаар зүйлийг “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр” гэсэн Дөрөвдүгээр бүлгийн “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 34-36 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хамтын хэлэлцээр” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 37-40 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хамтын гэрээ” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 41-46 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн Тавдугаар бүлгийн “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 47-61 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг зохицуулалт” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 62-68 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 69-71 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ” гэсэн Дөрөвдүгээр дэд бүлэгт, 72-75 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний нэмэлт нөхцөл” гэсэн Тавдугаар дэд бүлэгт, 76-77 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа” гэсэн Зургадугаар дэд бүлэгт, 78-83 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох” гэсэн Долдугаар дэд бүлэгт, 84-92 дугаар зүйлийг “Ажил, амралтын цаг” гэсэн Зургадугаар бүлгийн “Ажлын цаг” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 93-100 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Амралтын цаг” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 101-119 дүгээр зүйлийг “Цалин хөлс,

олговор” гэсэн Долдугаар бүлэгт, 120, 121 дүгээр зүйлийг “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд” гэсэн Наймдугаар бүлэгт, 122, 123 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн сахилга, хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хүлээх хариуцлага” гэсэн Есдүгээр бүлгийн “Хөдөлмөрийн дотоод журам, хариуцлага” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 124-128 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 129-134 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Ажилтны хүлээх эд хөрөнгийн хариуцлага” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 135-146 дугаар зүйлийг “Хүн амын зарим бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн Аравдугаар бүлэгт, 147-153 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулалт” гэсэн Арваннэгдүгээр бүлгийн “Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулалт” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 154-158 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулалт” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 159-164 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн удирдлага, хяналт” гэсэн Арван хоёрдугаар бүлэгт, 165, 166 дугаар зүйлийг “Бусад зүйл” гэсэн Арван гуравдугаар бүлэгт тус тус ангилах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 12

Татгалзсан: 1

Бүгд 13

92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

5.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн талаарх саналын томъёолол дэмжигдсэнтэй холбогдуулан төслийн бүтэц, нэр томъёо, хэл найруулга, дэс дараалал, бүлэг, зүйл, заалтын дугаарыг нийцүүлж өөрчлөх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 12

Татгалзсан: 1

Бүгд 13

92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

#### **Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүд:**

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн анхны хэлэлцүүлэг явуулсан талаарх Төрийн байгуулалтын байнгын хорооноос гаргасан санал, дүгнэлтийг Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил танилцуулав.

Байнгын хорооны санал, дүгнэлттэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүдээс асуулт болон санал гараагүй болно.

*Хоёр.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томъёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** 1.Ажлын хэсгийн гаргасан,Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 1 дүгээр зүйл нэмэх:

**“1 дүгээр зүйл.**Төрийн албаны тухай хуульд дараах зүйл, хэсэг нэмсүгэй:

**1/48 дугаар зүйлийн 48.2 дахь хэсэг:**

“48.2.Энэ хуулийн 48.1-д заасан зөрчил гаргасан Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлд заасан сахилгын шийтгэл ногдуулна.”

**2/61<sup>1</sup> дүгээр зүйл:**

**“61<sup>1</sup> дүгээр зүйл.**Төрийн албан хаагчид олгох ээлжийн нэмэгдэл амралт

61<sup>1</sup>.1.Төрийн албан хаагчийн ажилласан хугацааг харгалзан үндсэн амралтын 20 ажлын өдөр дээр дараах нэмэгдэл амралт олгоно:

61<sup>1</sup>.1.1.16-20 жилд ажлын 2 өдөр;

61<sup>1</sup>.1.2.21-25 жилд ажлын 4 өдөр;

61<sup>1</sup>.1.3.26-31 жилд ажлын 6 өдөр;

61<sup>1</sup>.1.4.32, түүнээс дээш жилд ажлын 9 өдөр.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх зүйлтэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн С.Чинзориг санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 12

Татгалзсан: 1

Бүгд 13

92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

2.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“2 дугаар зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн 57 дугаар зүйлийн 57.5.1 дэх заалтын “Засаг дарга” гэсний дараа “, сум, дүүргийн Засаг даргын орлогч” гэж нэмэх.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10

Татгалзсан: 2

Бүгд 12

83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

3.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 2 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“3 дугаар зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн дараах хэсэг, заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:



### **1/39 дүгээр зүйлийн 39.1.4 дэх заалт:**

“39.1.4.албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн бусдыг аливаа хэлбэрээр хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах түүнчлэн дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэх;” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 11

Татгалзсан: 1

Бүгд 12

91.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

### **2/48 дугаар зүйлийн 48.1 дэх хэсэг:**

“48.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 37, 39 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй болон энэ хуульд заасан бусад тохиолдолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг нь харгалзан төрийн үйлчилгээний албан хаагчаас бусад албан хаагчид дараах сахилгын шийтгэлийн аль тохирохыг ногдуулна:

48.1.1.өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах;

48.1.2.нийт ажилтанд зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах;

48.1.3.албан тушаалын цалингийн хэмжээг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

48.1.4.төрийн албанаас халах;

48.1.5.төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах;

48.1.6.хуульд заасан бусад.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 11

Татгалзсан: 1

Бүгд 12

91.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

4.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 4 дүгээр зүйл нэмэх:

**“4 дүгээр зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн 9 дүгээр бүлгийн гарчгийн, 37 дугаар зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 37.1 дэх хэсгийн, 38 дугаар зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 38.1 дэх хэсгийн, 39 дүгээр зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 39.1 дэх хэсгийн, 39.1.15 дахь заалтын, 48 дугаар зүйлийн гарчгийн “жинхэнэ” гэснийг тус тус, 61 дүгээр зүйлийн 61.1.6 дахь заалтыг хассугай.” гэж нэмэх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 11  
Татгалзсан: 0  
Бүгд 11  
100 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

**Тайлбар:** Төслийн 4 дэх санал дэмжигдсэнтэй холбогдуулан Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн тайлбар хэсэгт “37.1.5,” гэж нэмэх.

*Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Гурав. Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томьёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг** 1. Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1 дүгээр зүйл буюу 9<sup>1.2</sup> дахь хэсгийн “аж ахуйн нэгж, байгууллагыг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг” гэснийг “аж ахуйн нэгж, байгууллагад тавигдах шаардлага, бүртгэх журмыг” гэж өөрчлөх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн С.Чинзориг санал хэлж, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн: 12  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 13  
92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

2. Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1 дүгээр зүйлд доор дурдсан агуулгатай 23 дугаар зүйлийн 23.1.14 дэх заалт нэмэх:

**“2/23 дугаар зүйлийн 23.1.14 дэх заалт:**

23.1.14. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 63 дугаар зүйлд заасан дагалдангаар суралцах ажилтны ажил олгогчоос болон ажилтнаас төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хариуцан төлөх.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 11  
Татгалзсан: 2  
Бүгд 13  
84.6 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

3. Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 2 дугаар зүйлийн “31 дүгээр зүйлийн” гэсний өмнө 22 дугаар зүйлийн 22.1.7 дахь заалтын “хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг” гэснийг “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг” гэж, 23 дугаар зүйлийн 23.5 дахь хэсгийн “хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний” гэснийг “хөгжлийн

бэрхшээлтэй хүний” гэж тус тус нэмэх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 12  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 13  
92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Дөрөв.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томьёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** 1.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1 дүгээр зүйлд “11 дүгээр зүйлийн 11.2 дахь хэсгийн “Талууд хамтын гэрээ,” гэсний дараа “хамтын” гэж, 11.4.2, 11.5.1, 11.5.2, 11.6.1, 11.6.2 дахь заалтын “бэлгийн” гэсний өмнө “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл,” гэж, 11.5.3 дахь заалтын “мэдэгдэж” гэсний өмнө “болон эрх бүхий байгууллагад” гэж тус тус нэмэх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 3  
Бүгд 13  
76.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

2.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 2 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“2 дугаар зүйл.**Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1 дэх заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

“11.4.1.ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах,” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 3  
Бүгд 13  
76.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

3.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 3 дугаар зүйлд “11 дүгээр зүйлийн 11.1 дэх хэсгийн “Хөдөлмөр эрхлэлт болон” гэснийг “Ажил эрхлэлт,” гэж, 11.4 дэх хэсгийн “ажлын байранд” гэснийг “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл,” гэж, “бэлгийн дарамтыг” гэснийг “түүнийг” гэж, 11.5.3 дахь заалтын “7.2, 7.4-т” гэснийг “6.1, 6.4, 7.1, 7.2-т” гэж тус тус өөрчлөх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 12  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 13  
92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Тав.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томьёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1 дүгээр зүйлд “4 дүгээр зүйлийн 4.1.11 дэх заалтын “ажил мэргэжлийн лавлахад” гэснийг “ажил мэргэжлийн стандартад” гэж нэмэх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 0  
Бүгд 10  
100 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Зургаа.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Захиргааны ерөнхий хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томьёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** 1.Ажлын хэсгийн гаргасан, Хуулийн төслийн “ЗАХИРГААНЫ ЕРӨНХИЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗААЛТЫГ ХҮЧИНГҮЙ БОЛСОНД ТООЦОХ ТУХАЙ” гэсэн гарчгийг “ЗАХИРГААНЫ ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ” гэж өөрчлөх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 11  
90.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

2.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“1 дүгээр зүйл.**Захиргааны ерөнхий хуулийн 105 дугаар зүйлийн 105.2.2 дахь заалтын “зургаан сар” гэснийг “гурван сар” гэж өөрчилсүгэй.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 1

Бүгд 11  
90.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Захиргааны ерөнхий хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Долоо.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томьёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1 дүгээр зүйлийн “энэ хуулийн 19<sup>2</sup> дугаар зүйлийн 1-2 дахь хэсэгт” гэснийг “энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт” гэж өөрчлөх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 11  
90.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Найм.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Донорын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томьёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“1 дүгээр зүйл.**Донорын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.2 дахь заалтын “64.1-д” гэснийг “117.2-т” гэж өөрчилсүгэй.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 11  
90.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Донорын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Ес.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, Улсын Их Хурлын гишүүдээс гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томьёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:**1.Улсын Их Хурлын гишүүн А.Адъяасүрэнгийн гаргасан, Төслийн 25 дугаар зүйлийн 25.1.5 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

“25.1.5.Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн, албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүний хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудалд хяналт тавьж энэ чиглэлээр сургалтыг зохион байгуулах.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.Өнөрбаяр тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн:	1
Татгалзсан:	8
Бүгд	9

11.1 хувийн саналаар дэмжигдсэнгүй.

2.Улсын Их Хурлын гишүүн А.Адъяасүрэнгийн гаргасан, Төслийн 14 дүгээр зүйлийн 14.4 дэх хэсгийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

“14.4.Ажилчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүнийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах журмыг эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн С.Ганбаатар үг хэлж, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.Өнөрбаяр, ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил нар тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн:	1
Татгалзсан:	8
Бүгд	9

11.1 хувийн саналаар дэмжигдсэнгүй.

3.Улсын Их Хурлын гишүүн А.Адъяасүрэнгийн гаргасан, Төслийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2-т “хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэн” гэсний дараа “малчин” гэж нэмэх гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дээрх саналтай холбогдуулан ажлын хэсгийн ахлагч, Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд А.Ариунзаяа нар тайлбар хийв.

Зөвшөөрсөн:	3
Татгалзсан:	6
Бүгд	9

33.3 хувийн саналаар дэмжигдсэнгүй.

*Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Арав.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томъёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** 1.Ажлын хэсгийн гаргасан, Төслийн 2, 3 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“2 дугаар зүйл.**Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн дараах хэсэг, заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

**1/4 дүгээр зүйлийн 4.2.3 дахь заалт:**

“4.2.3 нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ;”

**2/7 дугаар зүйлийн 7.2 дахь хэсэг:**

“7.2.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон тохиолдолд түүнийг дагаж мөрдүүлэх хугацаа нь дараагийн жилийн 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр байна. Хэрэв тухайн жилийн төсөв батлагдсанаас хойш шинэчлэн тогтоосон бол дараагийн төсвийн жилээс эхлэн дагаж мөрдүүлнэ.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	10
Татгалзсан:	0
Бүгд	10

100 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

**“3 дугаар зүйл.**Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2.1 дэх заалтын “өртгийн” гэснийг “доод түвшний” гэж өөрчилсүгэй.” гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн:	10
Татгалзсан:	0
Бүгд	10

100 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

*Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дуусав.*

*Арван нэг.Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.10-т заасны дагуу Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж, ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналын томъёоллоор санал хураалт явуулав.*

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн гаргасан, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг хууль санаачлагчид нь буцаах гэсэн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Зөвшөөрсөн: 10  
Татгалзсан: 1  
Бүгд 11

90.9 хувийн саналаар төслийг буцаах санал дэмжигдлээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүдийг зүйл бүрээр хэлэлцэж дууслаа.

Байнгын хорооноос гарах санал, дүгнэлтийг Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил Улсын Их Хурлын чуулганы нэгдсэн хуралдаанд танилцуулахаар тогтов.

*Хуралдаан 5 цаг 43 минут үргэлжилж, 17 гишүүнээс 16 гишүүн хүрэлцэн ирж, 94.1 хувийн ирцтэйгээр 18 цаг 33 минутад өндөрлөв.*

**Тэмдэглэлтэй танилцсан:**  
НИЙГМИЙН БОДЛОГЫН  
БАЙНГЫН ХОРООНЫ ДАРГА

М.ОЮУНЧИМЭГ

**Тэмдэглэл хөтөлсөн:**  
ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛ  
ХӨТЛӨХ АЛБАНЫ ШИНЖЭЭЧ

Б.БАТГЭРЭЛ



**МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН 2020 ОНЫ НАМРЫН ЭЭЛЖИТ ЧУУЛГАНЫ  
НИЙГМИЙН БОДЛОГЫН БАЙНГЫН ХОРООНЫ 2021 ОНЫ 01 ДҮГЭЭР САРЫН  
13-НЫ ӨДӨР /ЛХАГВА ГАРАГ/-ИЙН ХУРАЛДААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ  
ТЭМДЭГЛЭЛ**

**М.Оюунчимэг:** Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны гишүүдийн ирц 76.5 хувьтай байна. 10 цагаас эхлэх ёстой байсан боловч Хууль зүйн байнгын хороогоор Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгатай холбоотой Байнгын хороогоор хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслийг оруулах учиртай байсан учраас Хууль зүйн байнгын хороог хүлээгээд бид жаахан удчихлаа. Тэгээд сая дуусаад, Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны өнөөдрийн хуралдааныг нээснийг мэдэгдье.

Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы дэгийн тухай хуулийн 11.6-д заасны дагуу хуралдааны хуралдааны ирцийг танилцуулдаг, та бүхэн энийг мэдэж байгаа. Хуралдаанд ирсэн гишүүдийнхээ ирцийг танилцуулъя. Анужин гишүүн ирсэн байна, Баярсайхан гишүүн ирсэн, Батлут гишүүн онлайнаар орж байгаа, шалтгаантай байгаа учраас чөлөөтэй. Бейсен гишүүн ирсэн, С.Ганбаатар гишүүн ирсэн байна, Б.Жаргалмаа гишүүн ирсэн, Ц.Мөнх-Оргил гишүүн ирсэн, М.Оюунчимэг гишүүн ирсэн, Ц.Сандаг-Очир гишүүн ирсэн, Д.Сарангэрэл гишүүн Засгийн газрын хуралдаанд байгаа, гэхдээ цахимаар орж байгаа. Б.Саранчимэг гишүүн ирсэн байна, С.Одонтуяа гишүүн ирсэн байна, Туваан гишүүн ирээгүй байна, Ч.Ундрам гишүүн ирсэн байна, Ж.Чинбүрэн гишүүн ирсэн байна, С.Чинзориг гишүүн ирсэн, Л.Энх-Амгалан гишүүн ирээгүй байна.

Ингээд хэлэлцэх асуудалдаа оръё. Өнөөдөр 1.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүдийг хэлэлцэнэ. Анхны хэлэлцүүлэг үргэлжилнэ гэсэн үг.

2.Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл байгаа. 2021 оны 1 сарын 8-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн. Хэлэлцэх асуудлын хоёрт байгаа.

3.Эрүүл мэндийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл. Засгийн газраас 2021 оны 1 дүгээр сарын 8-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн. Бид өнөөдөр хэлэлцэх эсэх асуудлыг нь шийдвэрлэх юм.

Хэлэлцэх асуудалтай холбоотой санал хэлэх гишүүд байвал нэрсээ өгнө үү. Мөнх-Оргил гишүүнээр тасаллаа. Мөнх-Оргил гишүүн.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Гишүүдийн энэ өдрийн амар амгаланг айлтгая. Хөдөлмөрийн хуулийн анхны хэлэлцүүлгээ хийгээд дуусгая гэдэгтэй санал нэг байна. Харин Засгийн газрын 8-ны өдөр өргөн мэдүүлээд, Их Хурлын гишүүд дээр өчигдөр гар дээр ирсэн Эрүүл мэндийн хууль, Эрүүл мэндийн даатгалын хуулийг өнөөдөр хэлэлцэх мэргэжлийн Байнгын хороо хэлэлцэх бэлтгэл байна уу? Гишүүд маань юу гэж бодож байгаа юм бол. Би хувьдаа ямар ч бэлтгэл алга. Өчигдөр гар дээр ирлээ шүү дээ. Эсхүл надад тийм орой ирүүлсэн, бусдад нь түрүүлээд хүрээд ирчихсэн юм болов уу? Өчигдөр үдээс хойш 2 цагийн үед л ийм хууль өргөн баригдсан байна, хувилагдаад одоо орж ирж байна гээд орж ирж байгаа юм. Энийг манай Байнгын хороо, бид нар л энэ дээр ноцтой дүгнэлтүүд гаргаж

юмаа бэлтгэхгүй бол чуулган дээр эмч нарын цалин, эсхүл ганц нэг дарга нарын томилолт ярьж байгаад л энэ асуудал дуусна шүү дээ. Тэгэхээр Байнгын хорооны гишүүдийн санал ямар байгаа юм, би энийг өнөөдөртөө түр хойшлуулмаар л байна. Эрүүл мэндийн хууль, Эрүүл мэндийн даатгалын хуулийг.

Ер нь яагаад ийм хууль өргөн барьсан юм, юу нь өөрчлөгдөөд байгаа юм бэ гэдгийг бүр нэгд нэгэнгүй хэдүүлээ өөрсдөө албан бус хэлэлцүүлэг хийж үзсэнийхээ дараа, одоо болж байгаа юм байна гэдгийг ойлгоод явбал зөв юм болов уу л гэсэн бодолтой байх юм. Би өнөөдрийн хурлаас энийг хойшлуулъя гэсэн горимын санал гаргаж байгаа юм. Ядаж нэг өдөр, 7 хоногоо больё гэхэд бид нарт 2, 3 өдөр өгмөөр байна. Энэ хуулийг чинь үзмээр байна шүү дээ. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Одонтуяа гишүүн.

**С.Одонтуяа:** Мөнх-Оргил гишүүнтэй 100 хувь санал нэг байна. Ер нь Эрүүл мэндийн хууль, Эрүүл мэндийн даатгалын хууль гэдэг чинь салбарын хамгийн гол үндсэн хуулиуд шүү дээ. Энэ хуулийг чинь зөв болгох гэж Олон улсын байгууллага Азийн хөгжлийн банкны 1, 2, 3 гээд маш олон төслүүд хэрэгжсэн. Энэ дээр бид их олон жил ажиллаж байж хуулиа арайхийж зөв болгоод баталсан. Гэтэл байсхийгээд л нэмэлт, өөрчлөлтүүд орж ирээд байгаа юм. Энийг өнөөдөр хэлэлцэх ямар ч шаардлага байхгүй. Тэгээд би энэ заалтуудыг нь харлаа. Маш ноцтой буруу асуудлууд орж ирэх гэж байна. Яагаад ингээд КОВИД-оор дамжуулаад дандаа бүх юмыг төвлөрүүлэх гээд байдаг юм бэ? Энийгээ болих хэрэгтэй шүү дээ. Энэ чинь төвлөрөхгүй байх тусмаа хөгждөг юм, засаглал нь хуваагдаад байгаа учраас энэ салбар чинь хөгжихгүй байна гэдгийг бүх судалгаа шинжилгээ нотолчихоод байхад ийм юм оруулж ирдгээ одоо болих хэрэгтэй. Би бас энийг дөнгөж сая харлаа. Тэгэхээр энэ дээр салбарын хүмүүсийн хэлэлцүүлэг хийх хэрэгтэй, энэ дээр гаргасан судалгаа, Олон улсын байгууллагуудтай бид нар ярих хэрэгтэй. Ингэж 20 жил хийсэн хөдөлмөрөө нэг үг, үсэг оруулж ирж эвдэж болохгүй. Энийг бол 100 хувь эсэргүүцэж байна.

**М.Оюунчимэг:** Чинзориг гишүүн.

**С.Чинзориг:** Засгийн газраас өргөн барьсан юм байна лээ. Өчигдөр би бас үдээс хойш л авсан л даа. Түрүүн, өглөө хальт гүйлгэж харсан. Яг тийм салбарын эрх ашигтай холбоотой юм уу, бодлогын өөрчлөлт оруулж байгаа, ялангуяа КОВИД-той холбоотойгоор асуудал шийдэж байгаа тийм зохицуулалт нь бага л юм байна лээ. Эрүүл мэндийн тухай хуульд орон нутгийн удирдлагыг сайд томилохтой холбоотой, энэ яахав. Дээр нь нэг авах нэг юм нь Өрхийн эрүүл мэндийн төвийн статусыг тодорхой болгож байгаа. Хоёрдугаарт, клиник эмнэлгүүдийн ТУЗ-ийн эрх мэдэлтэй холбоотой асуудал байгаа юм байна лээ. Эрүүл мэндийн даатгатай холбоотой асуудал дээр болохоор, Үндэсний зөвлөлд нь ажил олгогч даатгуулагчдын төлөөллийг оруулдаг байсан. Энэ зарчмыг нь өөрчлөөд ажил олгогч даатгуулагчдын төлөөлөл нэг тал болоод, тэгээд анхан шатны эмнэлгүүдийн төлөөлөл, төрийн өмчит эмнэлгүүдийн төлөөлөл, хувийн хэвшлийн эмнэлгүүдийн төлөөлөл гээд бие даасан нэг тал гаргаж ирээд, Засгийн газар ажил олгогч даатгуулагчдын эрх ашгийг хамгаалсан төлөөллүүдийг нь байхгүй болгочихсон ийм л асуудал байна лээ.

Энийг яг тийм үндсэн асуудал шийдсэнээсээ гадна томилгоотой, талуудын төлөөллийг байхгүй болгосон, зарчмаа алдагдуулсан, Их Хурал дээр үндсэн

бодлоготой холбоотой асуудал ярихаасаа гадна томилгоо, Үндэсний зөвлөлийн талуудын төлөөлөлтэй холбоотой бөөн тийм нэг хэрүүл болохуйц л тийм хууль байна лээ л дээ. Тэгэхээр би бол нэг их тулгамдсан, яаралтай шийдэх асуудал биш юм байна гэж харж байгаа. Тэгээд гишүүд хэлэлцэх, хэлэлцэхгүйг нь шийдээд явна биз. Хэлэлцэх юм бол яг үндсэн асуудалтай холбоотой асуудал ярихгүй, баахан томилгоо, талуудын төлөөлөл алга гээд энэ Ганбаатараас авахуулаад баахан хэрүүл хийнэ шүү дээ. Ингээд гишүүдийн дунд бөөн хэрүүл маргаан болсон тийм л нэг асуудал байна лээ. Тэгээд одоо хойшлуулах юм уу, хэлэлцээд явах юм уу? Хэлэлцээд явбал нэлээн маргаантай л асуудал орох юм байна лээ.

**М.Оюунчимэг:** Бейсен гишүүн.

**Б.Бейсен:** Та бүгдэд өглөөний мэнд хүргэе. Энэ хоёр хуультай танилцаад, өчигдөр авсан. Би Мөнх-Оргил гишүүний саналыг бас дэмжиж байна. Үнэхээр өчигдөр авснаас хойш би мэргэжлийн зөвлөлүүд рүү мэргэжлийн хүний хувьд бүгд рүү нь залгасан. Ерөөсөө бид нараас санал аваагүй гэж байна. Нөгөө талаар эмнэлгийн эрх мэдлийг хумьсан, нөгөө талаараа Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас гаргасан эрүүл мэндийн санхүүжилтийн бичиг бодлоготой харшилсан юм хийчихсэн байх юм. Тийм учраас энийг чинь мэргэжлийн зөвлөлүүд дээр санал авч байж энийг шийдэхгүй бол болохгүй. Нөгөө талаар хотын клиникийн том, том эмнэлгүүд байна, аймгуудынх байна. Эдгээрийн Удирдах зөвлөлд хэн хэн орж байна вэ гэдгийг бас хойшлуулж, дараагийн хэлэлцэх асуудал дээр танилцмаар байна. Энэний цаана юу болоод байна вэ, бүх эрүүл мэндийн байгууллагын анхан шатныхан бүгд энэ дээр дургүй байна. Өчигдөр би зөвлөлүүдээс асуусан, бид нар зөвлөлдөөгүй гэж байна. Тийм учраас энийг хойшлуулах нь зүйтэй байх гэсэн саналтай байна.

**М.Оюунчимэг:** Бейсен гишүүн санал хэллээ. Ер нь Эрүүл мэндийн тухай хууль, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, Эм, эмнэлгийн хэрэгслийн тухай хуулиуд 1 сарын 1-нээс хэрэгжээд эхэлсэнтэй холбоотой, жишээлбэл өрхийн эмнэлгийн статусыг тодорхой болгох энэ асуудлууд бол цаг үеийн юм байгаа юм. Бас ТУЗ-тэй холбоотой асуудал нь энэ намрын чуулганы хугацаанд хэлэлцээд оруулах шаардлага бас байгаа гэж салбарын сайд, салбарынхны зүгээс хэлсэн. Харин босоо тогтолцоотой холбоотой тэр асуудлыг гишүүдтэйгээ уулзаад, өөрөө татаж аваад түр хугацаагаар танилцуулах бололцоо байгаа гээд, сайдтай өчигдөр ярихад тэгж байсан. Энэ материалыг бол өнгөрсөн 5 дахь өдөр шилэнгээр тарааж өгсөн байгаа. Тэгэхээр та бүхэн хагас, бүтэн сайн, 1 дэх, 2 дахь өдрүүдэд ингээд бүтэн дөрвөн өдөр танилцах бололцоо байсан шүү гэдгийг хэлье. Өөрсдийнхөө туслах, зөвлөхүүдээ сайн ажиллуулаарай.

Ямар ч гэсэн Мөнх-Оргил гишүүн горимын санал гаргасан бол горимын саналаар бид нар санал хураалт явуулж болно. Энийг гурван асуудлыг бүгдийг нь хойшлуулах биш, бас дотроос нь бүтэцтэй холбоотой асуудлыг нь хойшлуулж татаад, бусад асуудлуудыг нь хэлэлцээд явах бололцоо байгаа. Энэ бол чухал шүү. Эсхүл нэг 7 хоногоор бид нар хойшлуулж болно. Ер нь өчигдөр Өрхийн эмнэлгүүдийн холбооны тэргүүн ч уулзсан, Ерөнхийлөгчийн зөвлөх Ламбаа гуай ч уулзсан, эмч нар ч уулзсан. Энэ өрхийн эмнэлгийн статустай холбоотой асуудал, ялангуяа одоо тоног төхөөрөмж нийлүүлэх, тэр батлагдаад хэрэгжих хуультай холбоотой зохицуулалтын асуудлууд гарч байгаа юм байна лээ.

Хоёрт нь, та сая ТУЗ-ийн гишүүн гээд ярьж байна. Авлигатай тэмцэх газар руу нэрс нь явчихсан. Энэ Үйлдвэрчний эвлэл, ордог бүтцүүдийнх нь хүрээнд нэрс нь Байнгын хороогоор угаасаа орж ирдэг. Тэгэхээр энийг өмнө нь ч гэсэн ийм ийм хүмүүс гээд танилцуулаад байгаад байдаг шаардлага байдаггүй. Угаасаа өөрсдөө явчихдаг юм. Тийм байгаа шүү. Ямар ч байсан горимын санал хураалгая гэж бодож байна. Гишүүнээс горимын санал гарсан учраас.

Мөнх-Оргил гишүүний гаргасан горимын саналаар хэлэлцэх эсэх асуудлыг нэг 7 хоногоор хойшлуулах гэдэг саналыг дэмжье гэсэн саналаар санал хураалт явуулъя.

#### Санал хураалт

13-аас 8 нь дэмжсэн байна. Ингээд 7 хоногоор энэ асуудлыг хойшлуулъя гэдэг дээр 61.5 хувиар хойшлууллаа. Дараагийн хурлаар орно гэсэн үг шүү. Тийм учраас материалтайгаа сайн танилцаарай.

Ингээд хэлэлцэх асуудалдаа оръё.

Засгийн газрын 2018 оны 3 сарын 26-ны өдөр өргөн мэдүүлсэн, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүдийн анхны хэлэлцүүлгийг үргэлжлүүлнэ. 2021 оны 1 дүгээр сарын 6-ны өдрийн хуралдаанаар төслийн 81 зүйлийг хэлэлцээд дууссан байгаа. Одоо үлдсэн хэсгээр санал хураалт явагдаж хэлэлцэнэ гэсэн үг.

Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнийг танилцуулъя. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд Ариунзаяа, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Өнөрбаяр, мөн яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Алимаа, мөн газрын ахлах шинжээч Маяа, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны гүйцэтгэх захирал Ганбаатар, Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны ерөнхий нарийн бичгийн дарга Адъяа, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын Ерөнхийлөгч Амартүвшин. Цахимаар оролцож байгаа ажлын хэсэг байгаа, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын Бодлого, судалгаа, хөгжлийн газрын дарга Оюунчимэг, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны Хөдөлмөрийн хяналт, хуулийн бодлогын газрын дарга Отгонтунгалаг гэсэн хүмүүс цахимаар оролцож байгаа.

Гишүүддээ хэлэхэд Их Хурлын даргын зөвлөх Лүндээжанцан даргаас бас энэ Хөдөлмөрийн хуультай холбоотой хэл найруулга, зарим заалт дээр засах, янзлах, эргэж харах тийм саналаа ирүүлсэн байна лээ. Тэр саналтай та бүхэн бас танилцаарай. Дээрээс нь ажил олгогчдын зүгээс бас хуулийн заалтуудтай холбоотой саналууд ирсэн. Энэ нь бид нарын дараагийн санал хураалтуудтай бас холбоотой юм байна лээ. Тэгэхээр та бүхэн энэнтэй танилцаарай. Бүгдэд нь тарааж өгсөн байгаа шүү гэдгийг хэлье.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн саналаар хуулийн төсөлд зүйл нэмэх санал хураалт явуулна. Зарчмын зөрүүтэй саналын 81.

81.Хуулийн төсөлд доор дурдсан агуулгатай 101 дүгээр зүйл нэмэх гээд, энэ 101 нь өөрөө цалин хөлстэй холбоотой асуудал байгаа.

## **“101 дүгээр зүйл.Цалин хөлс**

101.1.Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт.

Зарим гишүүдийн аппарат эртээдээс хойш орохгүй байгаад байх юм. Анужин гишүүнийх жишээлбэл. Ганбаатар гишүүн бас буруу дарчихлаа гэх юм.

13 гишүүнээс 8 дэмжиж, 76.5 хувийн саналаар саяын санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 82 дээр саналтай гишүүн байна уу? Нэрүүдээ. Хувийн чөлөө олгох гэдэг асуудал дээр ажлын хэсгээс өөр санал байхгүй учраас дэмжсэнд тооцёё. Уншаад өгөх үү, 82-ыг.

Хуулийн төслийн 82-т ийм зүйл байгаа юм.

82.1.Ажил олгогч ажилтны хүсэлтээр хувийн чөлөө олго болно.

82.2.Хувийн чөлөө олгох журам, чөлөөний хугацаа, хувийн чөлөөтэй байх хугацаанд олговор олгох эсэхийг хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ бусад дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна гэсэн хоёр заалт байгаа.

Энэ дээр ажил олгогчдоос хувийн чөлөөтэй холбоотой асуулт гараагүй, зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй учраас хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 83 дээр асуулт асуух гишүүн байна уу? 83 нь хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй нөхцөлөөр хангахтай холбоотой заалтууд байгаа шүү. Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил энэ дээр ямар нэгэн өмнөх хуультай харьцуулахад өөрчлөгдөж байгаа зүйл юу байна вэ, өөрчлөгдөөгүй заалтын талаар товч мэдээлэл өг дөө.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Энэ дээр өргөн барьснаас одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа Хөдөлмөрийн хуулиас зарчмын гэж хэлж болохоор айхтар өөрчлөлт байхгүй. Зүгээр, нэг л асуудал байгаа юм. Одоо үйлчилж байгаа Хөдөлмөрийн хуулиар үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилчдад болон амь насаа эрсэдсэн ажилтны ар гэрт нь нөхөн төлбөр олгодог шүү дээ. Бүхэл бүлэг дээр нь би шууд хэлчихье. Энэ өргөн барьсны 85 дээр байгаа.Тэрэн дээр одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хуулиараа нэг болон түүнээс дээш удаа нөхөн төлбөр олгоно гэсэн заалттай байхгүй юу. Тэгэхээр энэ дээр маргаан үүсээд байгаа юм. Нэг удаа олгочихдог, дээд талын хэмжээг нь тогтоогоогүй. Хоёр авдаг, гурав авна, дөрөв авна гээд ингээд ерөөсөө байнгын маргаан үүсээд байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр хууль санаачлагч бол энэ нөхөн олговрыг нэг удаа олгоё. Нэмж олгох уу, үгүй юу гэдгийг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулъя гэдэг санал орж ирсэн юм. Тэр л энэ өргөн барьсан 7 дугаар бүлгийн гол өөрчлөлт нь шүү. 83 дээр бол тустай санал байхгүй.

**М.Оюунчимэг:** Зарчмын зөрүүтэй саналтай гишүүн алга байна. Албан ёсны бичгээр ирээгүй учраас ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томьёоллоор санал хураалт явуулъя.

82.Төслийн 83 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“120 дугаар зүйл.Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах**

120.1.Ажил олгогч нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үр дүнтэй, шат дараалсан арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.

120.2.Ажил олгогч нь ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангасан хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлөөр хангах үүрэгтэй.

120.3.Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийг хэвийн болгох хүртэл хугацаанд ажилтны ажлын цагийг богиносгох, нэмэгдэл амралт, хэвийн бус нөхцөлд ажилласны нэмэгдэл олгох зэрэг шаардлагатай түр арга хэмжээг ажил олгогч хууль тогтоомжид нийцүүлэн авна.

120.4.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж, шаардлага, стандартыг мөрдөж ажиллах үүрэгтэй.

120.5.Ажилтан нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах талаар ажил олгогчоос тавьсан шаардлагыг биелүүлэх үүрэгтэй.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт.

13-11, 84.6 хувийн саналаар энэ санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 85.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангах гэсэн заалт байгаа. Энэ нь, ажлын байранд тавигдах хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтныг эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхтэй холбогдсон харилцааг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар зохицуулна.

Асуулт асуух гишүүд байна уу? Ганбаатар гишүүнээр тасаллаа.

**С.Ганбаатар:** Энэ 85 дээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай ингээд ажилтан болон нас барсан ажилтны гэр бүлд учирсан хохирлыг нөхөн зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд, энэ асуудал их гардаг. Яг ажил олгогч өөрсдөө энэ бэрхшээл, энэ хүндрэлүүдээс, энэ хариуцлагаас дандаа зугтдаг. Тэр бол салбар бидэнтэй гэрээтэй байсан компанийн асуудал юм, тэрийг хариуцаж байсан өөр жижиг компани байдаг юм гээд ингээд зугтдаг. Энэ асуудлыг зугтах талаас нь хориглосон ямар заалтууд орсон бэ?

Хоёрдугаар миний асуулт. Энэ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй дээр хүн нас барах, аваар осолд орох, бэртэх, гэмтэх энэ олон асуудлууд дээр урьдчилан сэргийлж сургалт хийх ёстой. Урьдчилан сэргийлээд тэр хүмүүст маш олон арга хэмжээнүүд авах ёстой. Багажаар хангах ёстой, аюулгүй байдлыг нь

хангах ёстой. Энийгээ ажил олгогчид бас тодорхой хэмжээгээр хэмнэдэг. Энэ зүйлүүд дээр урьдчилан сэргийлэх асуудлууд дээр нь зарцуулах ёстой. Бүр хуулиараа заасан мөнгө байгаа шүү дээ. Тэр мөнгөө зарцуулаагүй тохиолдолд ямар хариуцлага, хүн нас барчихвал ямар илүү хариуцлага ноогдуулах вэ? Мэдээж ажил олгогч энийг хүсэхгүй, мэдээж ажилтан хүсэхгүй. Гэхдээ энийг урьдчилан сэргийлэх асуудал дээр нь хуулийн гарц, гаргалгаан дээр маш дутмаг байдаг.

Дээр нь нэмээд хариуцлагаас зугтдаг асуудлууд дээрээ бас хуулийн гарц гаргалгаанууд байдаг. Энийг боомилох тал дээр ямар гарц гаргалгаа, хуульд томьёоллуудыг оруулсан бэ гэдэг асуултыг би асууя даа.

**М.Оюунчимэг:** Уг нь таных дараагийн байсан байна. Эхнийх дээрээ санал хураалтаа явуулчихаад, дараа нь та наад асуултдаа хариулт авчих. Түрүүнийхийг би уншсан байгаа.

Түрүүний ажлын хэсгийн томьёоллоор дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя. Ажлын хэсгээс 84-тэй холбоотой санал байхгүй учраас хэлэлцсэнд тооцъё. Одоо 85. Ганбаатар гишүүн асуултаа асуусан учраас, 7 дугаар микрофон дээр Алимаа асуултаа асууя.

**Б.Алимаа:** Та бүхэнд энэ өглөөний амгаланг айлтгая. Ганбаатар гишүүний асуултад хариулъя. Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн 120 дугаар зүйл бол хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, ажиллах нөхцөлийг хангах асуудлаар маш ерөнхий зохицуулалтыг оруулж өгч байгаа. Та мэдэж байгаа, тусгайлсан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль 2008 онд батлагдсан, 2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Бусад тэр стандарт нөхцөлийг хангах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулах, урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой зардал, санхүүжилтийн асуудал, үйлдвэрлэлийн осолд тооцох нөхцөлүүд гээд энэ бүх асуудал хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар тусгайлсан хуулиар зохицуулж байгаа. Энийг та бол сайн мэдэж байгаа.

Тэр хууль, Хөдөлмөрийн хууль шинэчлэгдсэн тохиолдолд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулийг шинэчилж, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудал бас дахин яригдана. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой стандарт, шаардлага зөрчигдөөд хүний эрүүл мэнд, амь нас хохиролтой холбоотой асуудал, мөн Зөрчлийн хуулиар, Эрүүгийн хуулиар санкцтай. Ажлын байран дээр ажил олгогчоос шалтгаалаад стандарт нөхцөл хангахгүйгээс болоод хүний амь эрсэдсэн тохиолдолд 5 хүртэл жилийн хорих ялтай. Өндөр ялтай ийм санкцууд байгаа. Тэгээд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулийн өөрчлөлтийн асуудал дээр тусгайлаад ярих асуудлууд байх байх гэж бодож байна.

Энэ 120 бол маш ерөнхий, Хөдөлмөрийн хуулийн суурь, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбоотой суурь зохицуулалтыг зааж өгсөн ийм заалт юм.

**М.Оюунчимэг:** Алимаа, ажил олгогчдын зүгээс бас ийм асуулт ирсэн байна л даа. Ажлын нөхцөлийг хуульд заасны дагуу сайн бүрдүүлсэн боловч тухайн ажилтны хариуцлагагүйгээс болоод гар хөлөө зүсэх юм уу, гэмтэж бэртсэн. Гэтэл тэр ажилтан яг саяынх шигээр ажил олгогчоо буруутгаад. Тийм шалтгаанууд маш

их гардаг. Энэ хуулийн энэ заалтыг ашиглаад жишээлбэл, тийм зүйлүүд гарвал хэн нь буруутай, ажил олгогч буруутай юу, эсхүл ажилтан өөрийнхөө хариуцлагагүйгээс болоод тэр үйлдвэрийн осолд орсон уу гэдгийг яаж тогтоох юм бэ?

**Б.Алимаа:** Ажлын байран дээр яг ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт, дүрэм, журам зөрчигдөх асуудлууд нэлээн тохиолдож байгаа. Ер нь ерөнхий зарчим нь ажилтныг үл буруутгах гэдэг ийм зарчим хэрэгждэг. Ажилтан санаандгүй, санамсаргүй байдлаар гар, хөлөө зүсэхтэй холбоотой асуудлууд нэлээн гарч байгаа. Энийг зөвхөн ажилтныг буруутгаад өнгөрөх ийм асуудлууд байхгүй. Хууль тогтоомжоороо ажлын байран дээрээ үйлдвэрлэлийн осол гарсан тохиолдолд үйлдвэрлэлийн ослыг судлан бүртгэх дүрмийн дагуу судлан бүртгээд, тэгээд нөхөн төлбөр олгох, эрүүл мэндийн асуудлыг нь зохицуулах энэ асуудлууд явах ёстой.

Гэхдээ ажлын байран дээр согтуугаар, санаатайгаар ямар нэгэн гэмт хэрэг үйлдэх явцдаа ч юм уу, үйлдвэрийн осол гэмтэл тохиолдсон нөхцөлд үйлдвэрлэлийн осолд тооцдоггүй ийм журамтай.

**М.Оюунчимэг:** Санаатайгаар согтуугаар гэдгийг яаж мэдэх юм бэ?

**Б.Алимаа:** Үйлдвэрийн ослыг судлан бүртгэх комисс гэж гардаг. Ослыг бүртгэх явцад ажил олгогч ажилтны төлөөлөгчтэйгөө хамтраад үйлдвэрийн ослыг судлан бүртгэх комисс ажиллаад, нөхцөл байдлыг нь тогтоодог. Мөн цагдаа энэ дээр бас орж ажиллаж байгаа. Тэгээд үүнийг Мэргэжлийн хяналтын хөдөлмөрийн байцаагч нар баталгаажуулж хянаж байгаа. Давхар, давхар шатны хяналт давхар, давхар баталгаажуулж явдаг учраас энэ нөхцөлийг тогтоогоод ингээд. Нарийвчлан тогтоогдож байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Ганбаатар гишүүн санал хэлье.

**С.Ганбаатар:** Энэ Хөдөлмөрийн хууль дээр бас олон ололттой, амжилттай заалтууд байгаа. Энэ хууль бас ч гэж их монголжуу, өөрийн гэсэн өнгө аястай байгаа. Тэгэхээр хэдий энэ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай энэ дээр ерөнхий тусгаж байгаа ч гэсэн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль гээд дагалдах хуулиуд дээрээ хариуцлагын механизм, бусад хариуцлагаас бултдаг байдлуудыг засах, хамгийн гол нь урьдчилан сэргийлэх асуудлууд дээрээ хариуцлагатай анхаарах талын тэр хуулийн заалтуудыг ажлын дэд хэсэг дээр хамтарч оруулж ирье гэсэн саналыг гаргаад, дээр нь нэмээд түрүүний ярьсан зүйлүүд дээр бол, баялаг бүтээгээд орлого оруулаад ажлын байран дээрээ, тэр компанийн ажлын байранд нэвтэрсэн л бол ажил олгогч өөрөө тэр хүний амь нас, эрүүл мэндийг хариуцна гэсэн олон улсын конвенц байдаг. Тэгээд, энэ асуудлуудыг дэлгэрэнгүй, ажлын дэд хэсэг дээрээ нарийвчилж дагалдах хуулиуд дээр оруулж ирье гэсэн саналыг протоколд тусгая.

**Тэмдэглэл үлдээсэн:**

УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ГИШҮҮН

С.ГАНБААТАР

**М.Оюунчимэг:** Чинзориг гишүүн санал хэлье.



**С.Чинзориг:** Ганбаатар гишүүний саналыг үндсэнд нь дэмжиж байгаа юм. Яг наадахтай чинь холбоотой асуудлаар бид нар сая 120 дугаар зүйл гээд гол, гол заалтуудыг оруулчихсан байгаа. Таны яриад байгаа урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой, чадавх бэхжүүлэхтэй холбоотой, сургалттай холбоотой гол асуудал чинь бол Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулиараа зохицуулагддаг. Энэ хуулиараа бас хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан гурван талын төлөөлөлтэй Үндэсний зөвлөл ажилладаг. Энэ зөвлөл чинь сургалт явуулах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авах ийм ажлыг хийдэг.

Нөгөө талаасаа өөрөө мэдэж байгаа. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах даатгалын сангаас чинь үндэсний зөвлөл тодорхой хэмжээний санхүүжилт бас аваад тэр хүрээндээ үндэсний зөвлөлийн гурван тал нь хамтраад урьдчилан сэргийлэх, сургалт явуулах, чадавх бий болгох гэсэн энэ ажлуудаа хийгээд явдаг ийм бас хуулийн тусдаа зохицуулалттай, тусдаа гурван талын төлөөлөл үндэсний зөвлөлтэй, бас үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалын сангаас тодорхой хэмжээний санхүүгийн дэмжлэг аваад тэр ажлаа хийдэг ийм зохицуулалтууд нь байгаа юм, Ганбаатар гишүүн ээ. Тийм учраас яг Хөдөлмөрийн хууль дээр энэнтэй холбоотой юмыг оруулахад нэг их зайлшгүй шаардлагатай нь.

Харин тэр ажлаа шаардлагатай бол Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах ажлыг жич анхаарахад боломж байгаа гэж үзэж байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Сандаг-Очир гишүүн.

**Ц.Сандаг-Очир:** Баярлалаа. Энэ хамгийн гол заалт шүү. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх гээд. Одоо мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн хууль дээрээ нөхөн төлбөрийг нэгээс дээш байж болно гэж байдаг шиг санаад байх юм. Энэ одоо яг нэг удаа л олгоно гэсэн байна. Тэгэхээр одоо мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн хуулиасаа энийг дордуулсан юм шиг би хараад байх юм. Энэ дээр Үйлдвэрчин юу гэж үзэж байгаа вэ? Энийг хүлээн зөвшөөрч байгаа юу, үгүй юу? Энэ дээр Үйлдвэрчний саналыг авсан юм уу? Үгүй юу?

Үйлдвэрлэлийн ослоос болоод нас барсан тохиолдолд 36 сарын цалин аваад л, үндсэндээ тэр хүн гэр бүл, ар гэр нь ингээд л дуусаж байна. Гэр бүлээ тэжээдэг байсан хүн бол ингээд. Энэ бол хэтэрхий бас ажил олгогчийн талыг дэмжсэн ийм заалт болчихсон юм биш үү? Би бол одоо мөрдөгдөж байгаа хууль нь ажилтны эрх зүйн асуудлыг, эдийн засгийн асуудлыг авч үзсэн, харгалзаж үзсэн сайн заалт байсан юм биш үү гэж ингэж хараад байгаа. Энэ дээр би бас Үйлдвэрчний саналыг сонсмоор байна. Бас ажлын хэсгийн даргын саналыг сонсмоор байна.

**М.Оюунчимэг:** Уг нь бол бүр эсрэгээрээ ажилтны эрх ашгийг илүү хангаж, ажил олгогчдыг бүр дэндүү хоёрт тавьсан заалтууд боллоо гээд, ажил олгогчдын зүгээс сая бид нарт санал ирээд байгаа. Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн Сандаг-Очир гишүүний асуултад товчхон хариулах уу?

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Манай яамныхан нэмээд хариулчихна биз дээ. Энэ гишүүддээ би дахиад хэлчихье. Тэр тусмаа ажлын хэсэгт орж ажиллаж байсан

гишүүддээ дахиад хэлчихье. Энэ бүх заалтууд дээр ажил олгогчдын төлөөлөл, Үйлдвэрчний эвлэл, Засгийн газар гурав саналаа нийлүүлчихсэн заалтууд шүү. Мэдээж 100 хувь бүгдээрээ сэтгэл хангалуун гэж хэн ч хэлэхгүй шүү дээ. Тэгэхээр 80, 80 хувьтай л байгаа байх.

Яг энэ 185 дугаар зүйл дээр Сандаг-Очир гишүүн ээ, Үйлдвэрчний эвлэлийн саналыг аваад 30 хүртэл хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол нэг удаагийн нөхөн төлбөрийг нэмж олгодог болж байгаа юм. Өргөн барьсан текстээрээ бол байхгүй байсан юм. Яагаад гэвэл 30 хүртэл хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдана гэдэг нь манай нарийн мэргэжлийн зохицуулалтуудаараа байдаггүй юм байна, журмаар. Тэгэхээр бид нар энийг нэмж оруулаад, энэ хууль батлагдсаны дараа хоёр сайдын тушаалаар Эрүүл мэндийн сайд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар хөдөлмөрийн чадвараа алдах хэмжээ тогтоосон тэр журмуудад нь 30 хүртэл хувиар алдана гэдгийг нэмж оруулж өгнө. Тэр утгаар бол Үйлдвэрчний эвлэлийн саналыг авсан.

Бусад хэмжээнүүд нь бол бүгд хэвээрээ байгаа. 30 хүртэл хувиар алдсан бол 30-50 дахин, 50 хүртэл хувиар алдсан бол 7 дахин, 50-70 хүртэл алдсан бол 9 дахин, 70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол 18 дахин, амь насаа алдсан бол 36 дахин. Энэ одоогийн хууль дээр ч 36 байгаа, өргөн барьсан дээрээ ч 36 байгаа. Бид нарын оруулж байгаа дээр ч 36 байгаа.

Дордуулсан гэж хэлж болох нэг заалт байгаа. Тэрийг нь би түрүүн уншаад өгчихсөн тийм ээ? Одоогийн хуулиар нэг ба түүнээс дээш удаа гээд ойлгомжгүй үлдээчихсэн байхгүй юу. Хэдэн ч удаа байж болохоор. Энэ нь өөрөө маш их хэрүүл дагуулаад байгаа юм. Та бид хоёр Багануурын уурхай дээр очиход л жагсаал цуглаан хийж байгаа Үйлдвэрчний эвлэлтэй таарч л байсан тийм ээ? Яасан бэ гэсэн чинь, хоёр удаа тэтгэмж, төлбөрөө авчихсан, одоо гурав дахиа авах асуудал, зарим нь дөрөв дэхээ авах асуудал. Тэгээд ерөөсөө дуусдаггүй, тэгээд л яваад байдаг. Тэгэхээр нь бид нар нэг удаа заавал олгоно, үлдсэнийг нь хамтын хэлэлцээрээр шийднэ гэж оруулж байгаа байхгүй.

Одоо байгаа хуулиараа нэг ба түүнээс дээш удаа гээд хязгаар тогтоогоогүй болохоор асуудлаа оруулж ирж байгаа юм. Бусад нь хамтын хэлэлцээрээр гэдэг нь байгаа юм, бусад нь хамтын хэлэлцээрээр зохицуулна гээд 85.4 буюу 125.4 дээр “амьжиргааны өртөгтэй уялдуулаад хөдөлгөнө, энэ төсвүүдээ. Дээр нь нэмж олгох асуудлаа хамтын хэлэлцээр, салбарын хамтын гэрээ, салбарын хэлэлцээр, байгууллагынхаа хамтын гэрээгээр зохицуулна. Бүр хөдөлмөрийн гэрээгээрээ ч зохицуулж болно гээд заачихсан байгаа ийм л юм байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Зарчмын зөрүүтэй саналтай гишүүн байхгүй учраас ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалт явуулъя. Анхааралтай байгаарай гишүүд ээ.

84.Төслийн 85 дугаар зүйлийн 85.1 дэх хэсгийн “ажилтан болон нас барсан ажилтны гэр бүлд учирсан хохирлыг нөхөх зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлсийг доор дурдсан хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн нөхөн төлбөрийг” гэснийг “,эсхүл нас барсан ажилтны үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь ажилтны нэг сарын дундаж цалин

хөлсийг дараах хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн нөхөн төлбөрийг ажилтан, эсхүл түүний гэр бүлд” гэж, 85.1.1 дэх заалтын “30-49” гэснийг “30 хүртэл” гэж, “50-59” гэснийг “30-50 хүртэл” гэж, “60-69” гэснийг “50-70 хүртэл” гэж, 85.1.2 дахь заалтын “ажилтны гэр бүлд 36 дахин” гэснийг “бол 36 дахин” гэж, 85.2 дахь хэсгийн “олгох асуудлыг хамтын хэлэлцээр, бусад дотоод хэм хэмжээгээр тогтоосон тохиолдолд ажил олгогч олгож” гэснийг “олгохоор хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж” гэж, 85.4 дэх хэсгийн “нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын хэлэлцээр, бусад дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна” гэснийг “энэ хуулийн 125.1-д заасан нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулж болно” гэж тус тус өөрчилж, 85 дугаар зүйлийг 125 дугаар зүйл болгох.

Ажлын хэсгийн томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт

12-10, 83.3 хувийн саналаар энэ санал дэмжигдлээ.

85.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 128 дугаар зүйл нэмэх:

**“128 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараа ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага**

128.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон нь ажил олгогчоос ажилтанд ажилласан хугацаанд нь олгох цалин хөлс, алданги, олговор, нөхөн төлбөрөөс чөлөөлөгдөх үндэслэл болохгүй.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт

13-10, 76.9 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 86-тай холбогдуулан асуулт асуух гишүүд байна уу? Би уншаад өгье.

86.Жирэмсэн эмэгтэй 3 нас хүрээгүй хүүхэдтэй эх, ганц бие эцгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглох гээд.

86.1.Энэ хуулийн 45.1.4, 45.1.6-д заасан болон ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллага татан буугдсанаас бусад тохиолдолд жирэмсэн эмэгтэй, 3 нас хүрээгүй хүүхэдтэй эх, ганц бие эцгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахыг хориглоно гэсэн заалт байна.

Ганбаатар гишүүн санал хэлье.

**С.Ганбаатар:** Энэ заалт дээр би урд нь ярьж байсан зүйлээ л давтаж хэлэх гээд байгаа юм. Юу вэ гэвэл, жирэмсэн, нялх хүүхэдтэй аав, ээжүүдтэй холбоотой заалтууд орж ирж байгаа дээр яг энэ категорид нэмж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ харж хандаж байгаа эцэг, эхүүдийн асуудлыг оруулж ирэх боломж байгаа юу? Энэ асуудлыг энэ томъёолол дээр оруулах тийм боломж бий юу? Хүүхэд хөхүүлэх, асрах, завсарлагааны цагийг богиносгох хэлбэрээр олгож болно гэсэн ийм зүйл дээр тэр бэрхшээлтэй улсуудын эрх ашгийг энд тусгаж өгөөч гэсэн саналыг би урд нь хэлсэн. Энийг оруулж болох уу?

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Ганбаатар гишүүн ээ, би танаас тийм санал өргөн барих гэж байгаа бол хэрэггүй дээ гэж хүсмээр байгаа юм. Яагаад гэвэл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглосон заалтаа бид нар хэт их тэлж болохгүй ээ. Угаасаа манай энэ хуулиар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах чинь өөрөө их нарийн дэгтэй, хязгаартай шүү дээ. Ажилтан хөдөлмөрийнхөө харилцааг цуцлаад, мэдэгдлээ өгчөөд 30 хоногийн дараа дуртай цагтаа ажлаа хаяад явж болдог, ажил олгогч болохоор ерөөсөө дөрөв, тавхан үндэслэлээр л хүнийг ажлаас халж байгаа шүү дээ. Тэрэн дээр нь нэмээд дахиад саяын таны ярьж байгаа юунуудыг нэмээд явчих юм бол ер нь тэр баланс нь алдагдчих гээд байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр Засгийн газрын өргөн барьснаар нь жирэмсэн эмэгтэй, 3 нас хүрээгүй хүүхдийг, ганц бие эцгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг тодорхой шалтгаанаас бусдаар хориглосон тэр заалтуудаар нь үлдээвэл яасан юм бэ? Ер нь барьсан тэнцвэрээ хадгалаад явчихъя гэсэн саналтай байна.

Одоо ч гэсэн тогтчихсон практик байж байгаа шүү дээ, жирэмсэн эмэгтэй, 3 нас хүрээгүй хүүхэдтэй ажилтан гэдэг энэ хоёр категориор яваад байгаа учраас тэрийгээ хадгалаад явчихвал яасан юм бэ? Таны ярьж байгаа асуудлыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн юугаараа зохицуулах асуудал нь нээлттэй байгаа юм чинь. Тэгэхгүй бол наадах чинь энд орчих юм бол бусад заалтуудтай бас уялдаж орох гээд л зүтгээд байгаа байхгүй юу. Харин оруулахгүй бол болохгүй л байдалд орчих байх. Энэ дээр ажлын хэсэг Засгийн газрын өргөн барьсан дээр санал оруулаагүй, яг өргөн барьснаараа л явж байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Тэгээд ч хөгжлийн бэрхшээлтэй гээд бүр тусдаа бүлэг байгаа шүү дээ. Тэрэн дотор энэ хамрагдаад явчихна шүү дээ, Ганбаатар гишүүн ээ.

Хуулийн төслийн 86 дугаар зүйлтэй холбогдуулж гишүүд асуулт асуулаа. Ажлын хэсэг тусгайлан санал гаргаагүй учраас хэлэлцсэнд тооцлоо.

87 дугаар зүйлтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгөх үү? Хүүхэд хөхүүлэх, асрах, нэмэлт завсарлага, олговор олгохтой холбоотой асуудал байгаа. Асуулт асуух гишүүд алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй учраас ажлын хэсгийн томьёоллоор санал хураалт явуулъя.

86.Төслийн 87 дугаар зүйлийн 87.1 дэх хэсгийг “Амрах, хооллох завсарлагаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгоно. Ажилтны хүсэлтээр хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажлын цагийг богиносгох хэлбэрээр олгож болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 87.2 дахь хэсгийн “ажилласан цагт тооцож,” гэсний дараа “ажилтанд” гэж нэмж, 87 дугаар зүйлийг 136 дугаар зүйл болгох.

Саяын уншсанаар дэмжье гэсэн санал хураалт.

12-10, 83.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

87.Төслийн 87 дугаар зүйлийн 88.3 дахь хэсгийн “төрүүлсэн болон” гэсний дараа “эмнэлгийн заалтаар” гэж, 88.4 дэх хэсгийн “эмнэлгийн магадалгаагаар” гэсний дараа “ажилтанд” гэж тус тус нэмж, 88.5 дахь хэсгийг “Эхнэр нь амаржсан ажилтанд” гэснийг “Эцэгт шинээр төрсөн” гэж, “ажлын 5-аас доошгүй өдрийн цалинтай чөлөө” гэснийг “ажлын арваас доошгүй хоногийн чөлөөг ажил олгогч олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор” гэж тус тус өөрчилж, 87 дугаар зүйлийг 137 дугаар зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн санал хураалт

12 гишүүнээс 10, 83.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 88 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Дэмжигдсэн байна. Дараагийнх руу оръё.

Хуулийн төслийн 89 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуух гишүүд байвал нэрсээ өгнө үү. 89 нь нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд чөлөө олгох гэсэн зүйл байгаа. Ажлын хэсэгт тусгайлан санал байхгүй байгаа учраас хэрэв гишүүдэд асуулт байхгүй бол хэлэлцсэнд тооцлоо.

Дараагийнх, хуулийн төслийн 90 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгнө үү. 90 нь хүүхэд асрах, чөлөө олгох гэсэн зүйл байгаа. Ганбаатар гишүүн.

**С.Ганбаатар:** Эрхэм гишүүдийн анхааралд оруулах гээд байгаа нь гэвэл 3 хүртэл насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсэлт гаргавал гээд ингээд нярай хүүхэдтэй хүмүүсийг л хөдөлмөрийн харилцаанд яаж харж үзэх вэ, яаж чөлөө олгох вэ гэдэг л заалт шүү дээ. Энэ дээр 3 нас хүрсэн нярай хүүхэд биш бүр хөгжлийн бэрхшээлтэй, байнгын хэвтэрт байдаг, байнгын асаргаа сувилгаа шаарддаг ийм хүүхэдтэй хүмүүс бас хөдөлмөр хийдэг. Эд нар дээр бас нэг тодорхой хэмжээгээр, одоо яг тэр ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүний яриад байгаа ажил олгогчдод бас хэтэрхий дарамт үзүүлэхгүй гэдэг бодлого дээр бид бас санал нэг байгаа шүү дээ. Гэхдээ л нэгэнт 3 нас хүртэл нярай хүүхдийг харж хандах дээр заалт оруулж л байгаа бол, бүр тэрнээс долоон дор нөхцөлтэй хөгжлийн бэрхшээлтэй асаргаа, сувилгаатай хүүхдийг харж хандаж байгаа, тэгээд хөдөлмөр хийгээд зүтгээд, амьдралынхаа төлөө зүтгээд явж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй, ялангуяа ихэвчлэн эмэгтэйчүүд.

Яг нарийн яривал аавууд бас яг ийм хүүхдүүдтэй эмэгтэйчүүдийг хаяад явчихсан тийм тохиолдлууд зөндөө байдаг. Ингээд тэр хүмүүсийг хөдөлмөрийн бодлогоороо, нийгмийн хамгааллын бодлогоороо, нийгмийн хамгааллын бодлогоороо эндээ тусгаж өгөөд, нарийвчилсан заалтууд оруулах гэхээр бас хүндрүүлчих гээд байгаа бол хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн хэлэлцээртээ тэтгэмж олгох асуудал дээр нь заавал харж хандаж үзээрэй гэдгийг хуульдаа заах нь хамгаас чухал байна. Энийг л та нар минь дэмжиж өгөөд оруулаад өгөөч. Шаардлагатай гэвэл би саналын томьёолол гаргахад бэлэн байна. Энийг гишүүд дэмжиж өгөөч ээ.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Бид нар ажлын хэсэг дээр ярьсан шүү дээ, Ганбаатар гишүүн ээ. Энэ өргөн барьсан 90 дүгээр зүйл бол хүүхэд асрах чөлөө олгох, тэгээд энэ чинь 3 хүртэл насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрийнх нь хүсэлтээр чөлөө олгоно. Гэхдээ энэ чинь цалингүй чөлөө байхгүй юу. Цалингүй чөлөө учраас таны саяын ярьж байгаа асуудал чинь, тэр хүн өөрөө хүсвэл цалингүй чөлөөгөө аваад л явна шүү дээ. Энийг энд ингээд оруулчих юм бол цалинтай чөлөө болчих гээд байгаа байхгүй юу. Тэгээд хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээрээ энэ асуудлуудыг бүгдийг тусгаж болно. Яагаад гэвэл хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр ажилчдын нийгмийн хамгааллын асуудлууд, ажил, амралтын горим, ажлын амралтын цагийн горим гээд бид нар том уут хийгээд өгчихсөн шүү дээ. Тэр дотор тэр эрх нь бүгдээрээ байж байгаа.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн томьёоллоор санал хураалгана. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн томьёоллыг танилцуулъя.

88.Төслийн 90 дүгээр зүйлийн 90.1, 90.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсэлт гаргавал ажил олгогч түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгох бөгөөд энэ хугацаанд тэтгэмж олгох асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.” гэж өөрчлөн найруулж, 90.3 дахь хэсгийн “ажиллуулах үүрэгтэй” гэснийг “ажиллуулна” гэж өөрчилж, 90 дүгээр зүйлийг 139 дүгээр зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн санал хураалт

12 гишүүнээс 9 гишүүн дэмжиж, 75 хувийн саналаар саяын санал дэмжигдлээ.

Дараагийн асуудалд орохоос өмнө гишүүддээ нэг мэдээлэл хэлэх хэрэгтэй байна. Энэ жасаагаар 14, 14-тэй холбоотой нэлээд асуудлууд ирээд байгаа. Энэнтэй холбоотой бас Уул уурхайн салбарын яамнаас манай Нийгмийн бодлогын байнгын хороонд анхны хэлэлцүүлэг явж байх үед санал хэлэх шаардлага байна гэсэн хүсэлт ирүүлсэн учраас тэд нарын хүсэлт, саналыг сонсъё гэж бодож байна.

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн Төрийн нарийн бичгийн дарга Нандинжаргал, Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны Бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Элбэгзаяа гэсэн хоёр хүн ирсэн байгаа. Төрийн нарийн бичгийн дарга саналаа хэлэхийг урьж байна.

**Г.Нандинжаргал:** Та бүхэнд энэ өдрийн мэнд хүргэе. Уул уурхайн үйлдвэрлэл нь ордын онцлог байршил, улирал, технологийн шийдэл, хүчин чадал, ажиллах хүчин зэрэг олон хүчин зүйлсээс хамаардаг. Ингээд ажилчдын ажил, амралтын горимд онцгой анхаарал хандуулах нь зүйтэй. Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам бол энэ асуудлаар нэлээн хэдэн, Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын Уул уурхайн ассоциаци, Монголын нүүрс ассоциаци болон томоохон аж ахуйн нэгжүүдтэй бид нар уулзалт хийсэн. Уулзалтын үеэр энэ ажил, амралтын горимыг 14, 14 болгож хуульчлах нь ажилтан гэр бүлдээ зарцуулах, ажлын байр шинээр бий болгох зэрэг нийгмийн талаас эерэг үр дүнтэй гэж ингэж илэрхийлсэн байгаа.

Гэхдээ уул уурхай хөгжсөн бусад орнуудын тухайд энэ асуудлыг хатуу хуульчилдаггүй, уян хатан байдлаар шийдвэрлэсэн байдаг. Ялангуяа тухайн төслийн онцлог байдал ямар нэгэн хувилбаруудаас харилцан адилгүй байдаг юм байна. Тухайлбал ОХУ ажлын онцлогоос хамааруулж зарим ангиллын ажилчдыг амралтын цагийг тус улсын Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Эрүүл мэндийн яамтай зөвшилцөж тогтоодог. Ингээд тус яамнаас уул уурхайн салбарын ажилтан, албан хаагчдын ажил, амралтын горимыг тусгайлан хоног заалгүй хамтын гэрээ болон геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарын хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн хамтын хэлэлцээрээр зохицуулах боломжтой гэж үзэж байгаа юм, ерөнхийдөө.

**М.Оюунчимэг:** Энэ мэдээлэлтэй холбогдуулан гишүүд санал хэлж, асуулт асууж болно. Сандаг-Очир гишүүнээр тасаллаа. Жаргалмаа гишүүн.

**Б.Жаргалмаа:** Та бүхэнд өдрийн амгаланг айлтгая. Ер нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн ажлын хэсгийн гишүүн байгаа юм, энэ өөрчлөлт, шинэчлэлүүдийг 14, 14 буюу уртын ээлж, жасаа гэж яригдаад байгаа. Уг нь энэ дээр уурхайчдын саналыг, Үйлдвэрчний эвлэлийн саналыг, ажил олгогчдын саналыг ажлын хэсэг мэдээж авч ажиллаж байгаа. Тухайн үед 14, 14 гэдэг ийм зүйл заалтыг оруулж өгөөч гэдэг хүсэлт маш ихээр ирж байсан. Одоо ингээд эдийн засагчдаас гэдэг юм уу, уурхайчдаас эргээд цалинг нь дөрөв дахин багасах асуудлыг бас тооцож үзээч ээ, эргээд 14, 14 хоногтоо гэсэн ийм саналууд маш ихээр ирж байна. Ер нь ажлын 14, 14 хоног болголоо гээд хатуу тогтоочих юм бол ажиллагч дээр ажиллах цагийн норм хүрэхгүй гэдэг ийм зүйл маш ихээр ирж байна. Энийг эргэж харах ёстой юм байна. Сая уул уурхайнхан өөрсдөө хэлж байна. Мэдээж бид нар хэрэгжих боломжтой хуулийг л бид нар батлах ёстой. Хэрвээ хэрэгжих боломжгүй хууль батлагдах юм бол энэ эргээд дахиад өөрсдөө асуудал үүсэх учраас.

Энэ дээр бид нар уг нь нарийн судалгааг нь нэхээд байгаа. Үйлдвэрчний эвлэл нь болохоор цалин хамаагүй, бид нар нийгэм, гэр бүлдээ цагаа зарцуулъя, гэр бүл салалт өндөр байна, амиа хорлолт хүртэл байна гэдэг ийм зүйл яриад байгаа. Энэ дээр шийдвэр гаргах дээр үнэхээр санал хоёр хуваагдаад байна. Хэрвээ үнэхээр уул уурхайнхан маань тийм их хангалттай цалин авдаг гэж үзэж байгаа бол 14, 14 болгоё гээд бид нар асуудлыг шийдвэрлэсэн. Үйлдвэрчний эвлэл болон ажилтны төлөөлөлтэй тохиролцоод ийм зүйл, заалт оруулсан. Гэтэл одоо дахиад цалингийн асуудал яриад байна. Асуудлуудаа нэг мөсөн шийдээд нэгтгээд оруулж ирж болдоггүй юм уу гэдэг ийм асуултыг тавимаар байна. Энэ дээр маш их цаг зарцуулж байгаа шүү.

**М.Оюунчимэг:** Жаргалмаа гишүүний асуултад хэн хариулах вэ? 4 дүгээр микрофон, Элбэгзаяа дарга.

**Б.Элбэгзаяа:** Жаргалмаа гишүүний асуултад хариулъя. Ерөнхийдөө уул уурхайн томоохон аж ахуйтай бид нар уулзалт хийж, санал, судалгаануудыг сонссон. 14, 14-өөр хатуу хуульчилж заах юм бол цалин 21-27 хувиар буурахаар байгаа юм. Сая бол Төрийн нарийн бичгийн дарга маань хэлсэн. Эерэг тал байна, гэр бүлдээ зарцуулах цаг хугацаа нь ихсэж байна, нийгмийн харилцаанд орох цаг хугацаа нь их болж байна. Тэр бол нэгдүгээрт эерэг тал. Нөгөө талаасаа сөрөг тал юу вэ гэхээр нэгдүгээрт цалин хөлсний асуудал буурч байгаа юм.

Ажил олгогч компаниудын зүгээс ажлын байр нэмэгдэх нэг бүтэн ээлж ростоор нэмэх асуудал орж ирж байгаа юм. Тэгэхээр хүний нөөцийг сургах, хүний нөөцийн эрэлт нэлээн өснө. Одоо ер нь уул уурхай дээр хүний нөөцийг бүрдүүлэх асуудал маш чухал байгаа шүү дээ. Сургах, давтан сургалтад оруулдаг, нэг хүнийг дор хаяж нэг жил орчим сургаж, дадлагажуулж байж ажилд авдаг байгаа. Тэгэхээр нийтээрээ ийм хэлбэрт давалгаалаад явах юм бол, одоо нэг уурхай дээр гэхэд багадаа 200-250 хүний ажлын байрын асуудал яригдана. Тэрийг сургах, оруулах. Энэ бол нэг талаас нь харахад сайн асуудал. Хоёрт гэвэл яг ийм нөхцөл байдлыг үүсгэхэд одоогийн байдлаар ажиллах хүний нөөцийн асуудал хүнд байгаа гэдгийг манай гишүүд бүгд мэдэж байгаа байх аа гэж бодож байна.

Дээрээс нь, ганцхан уул уурхай гэлтгүйгээр алслагдмал зайнд гэдэг нэр томъёолол ороод явчихаар хаанаас, юуг алслагдсан гэж үзэх вэ гэдэг энэ асуудал бас нэлээн асуудлыг дагуулахаар байна. Магадгүй улирлын шинж чанартай, уул уурхай дээр бол улирлын шинж чанартай уурхайнууд олон байна. Мөн дээрээс нь одоо энэ зам дээр ажиллаж байгаа замын компани дээр ажиллаж байгаа гээд, ингээд бусад салбар руу ороод явах юм бол яг энэ хуулийг хэрэгжүүлнэ гэвэл аягүй олон асуудлыг хөндөж тойрч ярьж, нарийн судалгаатай явах ёстой.

Түрүүний үндсэн цалин буурахтай холбоотойгоор яг энэ оруулж ирсэн ажлын хэсгийн гишүүд маань жишээлбэл, уурхайчид маань хэчнээн хүн нь зээлтэй байгаа вэ, авч байгаа цалингийнх нь дөрөвний нэг нь байхгүй болбол энэ хүний амьдрал өнөөдөр яг нийгмийн баталгаа нь хангагдах уу гэдгээс авахуулаад нэлээн олон асуудлууд дагуулахаар байгаа юм. Тэгэхээр Уул уурхайн яамны зүгээс бол ер нь гишүүдэд мэдээллийг нэлээн бодитой судалгааг танилцуулж өгөөч ээ. Дээрээс нь хатуу хуульчлах нь оновчгүй юм. Өмнө нь 2018 оны 3 сарын 28-нд өргөн барьсан энэ хувилбар дээр бол 20-иос дээшгүй, 10-аас доошгүй байна гэдэг ерөнхий лимит заасныг Уул уурхайн яамнаас хязгаарыг зааж байгааг нь дэмжээд, бусдыг нь хамтын зөвшлийн хэлэлцээрээрээ энийгээ зохицуулбал яасан юм бэ гэдэг ийм саналыг бас тавьж байгаа юм. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Чинзориг гишүүн.

**С.Чинзориг:** Энэ уртын ээлжээр ажиллах хуулийн зохицуулалт орж байгаа нь Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгад орж байгаа гол зарчмын шинэ зохицуулалт л даа. Одоогийн хуулиар зохицуулагдахгүй олон жил явж ирсэн энэ харилцааг зохицуулж байгаа.

14-өөс ихгүй, 14-өөс багагүйгээр ажиллаж амруулна гэдэг бол ийм томъёоллоор Байнгын хороо анхны хэлэлцүүлэгт бэлдээд зарчмын зөрүүтэй санал дэмжигдээд явчихсан. Манай Уул уурхайн яамныхан Байнгын хороонд нэлээн хожуу л байр сууриа илэрхийлж байна. Энэ бол эерэг тал ч бий, сөрөг тал ч бий гэдэгтэй би санал нэг байгаа. Би бол анхнаасаа ажлын хэсэг дээр нэлээн ярьсан. Уурхайчид дээр наад цалин хөлс чинь буурна шүү, илүү цагийн хөлс чинь дөрөв дахин буурах ийм тооцоо байгаа шүү гэдгийг нэлээн ярьсан. Уул уурхайн Үйлдвэрчний эвлэл бол тэр илүү цагийн хөлс буурах нь хамаа байхгүй, бид гэр бүлдээ зарцуулах цагаа нэмэх хэрэгтэй байна, хүүхдийнхээ төлөвшилд анхаарах хэрэгтэй байна, нийгмийн амьдралд оролцох бололцоогоо хангамаар байна, цалин хөлстэй холбоотой асуудал бол тийм чухал биш, эхний ээлжийн асуудал биш ээ гэсэн ийм байр суурь илэрхийлсээр байж байгаад ингээд явсан.



Би бол энд нэг их итгэхгүй байгаа. Хэрвээ энэ хууль батлагдчих юм бол Үйлдвэрчний эвлэл дараа нь, эртээд Байнгын хороон дээр тиймэрхүү юм цухалдсан. Хавраас цалин хөлсөө нэмэгдүүлье, үндсэн цалингаа нэмье гэдэг тийм шаардлага руу орох юм байна лээ. Эртээд бас хэлэлцэж байхад Байнгын хороон дээр тийм саналаа Үйлдвэрчний эвлэлийнхэн бас цухалзуулж байна лээ. Тэгэхээр дараа нь цалингаа нэмэх ийм шаардлага руу орох юм байна гэж би ойлгосон. Эерэг тал нь залуучууд гэр орондоо, хань ижилдээ, үр хүүхдэдээ зарцуулах цаг нь нэмэгдэх нь эерэг талтай. Бас нөгөө талдаа ээлжийн хугацаа богиносож байгаа учраас ажлын байр нэмэгдэх ийм эерэг талууд байгаа юм, нэг талдаа. Нөгөө талдаа сөрөг тал нь миний саяын хэлээд байгаа цалин хөлс буурах, ялангуяа илүү цагийн цалин хөлс буурах асуудал. Илүү цагийн цалин хөлс бол сая яамныхан бол үндсэн цалиндаа гээд хэлчихлээ. Үндсэн цалиндаа орохгүй, энэ чинь нэмэгдэл хөлсөндөө ороод явчихдаг л даа. Цалингийнхаа ангиллаар. Тэгэхээр нэмэгдэл хөлс нь дөрөв дахин буурах ийм асуудлууд гарна.

Хоёр дахь асуудал нь ажил олгогчдыг нэлээн ажил олгогчдод нэлээн ачаалал ирнэ гэж ойлгож байгаа. Боловсон хүчнийг сургах, дадлагажуулах, бэлтгэхтэй холбоотой асуудал. Дээр нь ээлж нэмэгдэх учраас цалин хөлстэй холбоотой асуудал, тээвэрлэлтийн унааны зардал гээд ингээд асар их ачаалал ажил олгогч дээр ирнэ. Ийм эерэг, сөрөг олон талтай. Гэхдээ одоогийн Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулагдаагүй байсан харилцаа, цоо шинэ харилцааг анх удаагаа Хөдөлмөрийн хуульдаа оруулж зохицуулах гэж байгаа учраас тал талаас нь нэлээн ярьж байж, аль талынх нь эрх ашгийг хамгаалсан ийм оновчтой шийдэлд хүрэх ёстой гэсэн ийм байр суурьтай байна.

Тэгэхдээ энэ чинь одоо сонсоод л өнгөрөхөөс өөр боломж байхгүй шүү дээ, Байнгын хорооны дарга аа. Анхны хэлэлцүүлэг хийгээд Байнгын хорооны гишүүд зарчмын зөрүүтэй саналыг дэмжээд, Үйлдвэрчний эвлэлийн саналаар 20, 10-аар тохиролцож болно гэдгийг авахгүй гээд шийдчихсэн учраас одоо ингээд анхны хэлэлцүүлэг чуулганаар ороод, харин чуулган дээр анхны хэлэлцүүлэг хийх хэлэлцэх эсэх дээр нь шаардлагатай талуудын ийм асуудал байвал Их Хурлын даргаас ч юм уу, удирдлагаас эцсийн хэлэлцүүлэгт бэлтгэхдээ энийг дахиж эргэж хар гэсэн ийм чиглэл өгөөд, дахиж ярих боломж байх болов уу гэж бодож байна. Тэрнээс өөр бидэнд хуулийн гарц, гаргалгаа байхгүй болчхож байгаа юм. Тийм учраас одоо анхны хэлэлцүүлэг явснаараа яваад Уул уурхайн яамны саналыг сонслоо. Тэгээд анхны хэлэлцүүлгийг чуулган дээр хэлэлцүүлэхэд гишүүд ярилцаад, Их Хурлын удирдлагаас чиглэл өгвөл бид Байнгын хороо эцсийн хэлэлцүүлэгт бэлтгэхдээ энэ саналыг эргэж ярих тийм хууль зүйн үндэс нь бүрдэх болов уу гэж. Өөр боломж байхгүй болчхоод байгаа юм. Ийм л асуудал байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Энэ дээр санал хураалт явахаас өмнө бас салбарын яамны байр суурийг сонсчихвол зүгээр гэсэн байр суурьтай байгаа. Мөнх-Оргил гишүүн.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Манай Уул уурхайн яамныхны санал цаг хугацааны хувьд жаахан хоцорчхоод байгаа юм л даа. Уул нь асуудал хэлэлцэгдээд эхлэнгүүт л Үйлдвэрчний эвлэлтэй хамт саналаа нийлүүлээд, амжихгүй бол зэрэг оруулж ирээд сайн, муу талыг нь дэнслүүлэх бололцоо байсан. Жаахан оройтчихлоо.

Хоёрдугаарт, манай Төрийн нарийн бичгийн дарга уртын ээлжээр ажиллах дээр та жаахан буруу ойлголттой явж байгаа юм байна шүү. Энэ бол зөвхөн уул уурхайд хамаарна. Олборлох салбар. Тэгээд уул уурхайн салбарт үйл ажиллагаа явуулж уртын ээлжээр ажиллаж байгаа байгууллагад үйлчилгээ үзүүлж байгаа байгууллагууд байгаа шүү дээ, катеринг ч байдаг юм уу. Тэд нарт зөвшөөрнө. Өөр салбарт бид нар энийг бид нар хэрэглэхгүй гэж байгаа шүү дээ. Улсын Их Хурлын байр суурь бол энэ бол нэг их дэмжээд байх юм биш, дэмжээд өөгшүүлээд байх юм биш. Гэхдээ Монголд нэгэнт тогтчихсон практик, хөдөлмөрийн харилцаа үүссэн, улс ардын аж ахуйн хамгийн чухал салбарын нэг, олон арван мянган хүн, магадгүй 100 мянган хүн уртын ээлжээр ажил, амьдралаа залгуулж байгаа учраас бид нар Хөдөлмөрийн хуулиараа зохицуулна. Таны яриад байгаа зам бол энд ерөөсөө орохгүй. Тэр бол нэгдүгээрт, улирлын шинжтэй ажил байна. Тэрэн дээр 7 хоног зам барьчихаад буцаад 7 хоног гэрт нь авчраад, буцаад зам бариулаад. Энэ бол явахгүй. Тэр бол ажлын цагийг нэгтгэн бодох горим, журмаараа яваад өгнө. Зөвхөн уул уурхайтай хамаатай юм.

Хоёрдугаарт, би Чинзориг гишүүнтэй санал нэг байгаа юм. Одоо бид нар дэгээрээ ч гэсэн тэр, цаг хугацааны хувьд ч гэсэн тэр, энэ яамны саналыг сонсоод, анхны хэлэлцүүлгээ чуулган дээрээ хийгээд, одоо тогтсоноороо 14, 14 гэдгээрээ саналаа хураагаад. Гэхдээ энэ дээр нэг асуудал байгаа юм гишүү дээ. Эдний яриад байгаа дээр ортой хоёр асуудал байгаа юм. Бүгдийг нь заавал улсын хэмжээнд бүх уурхайг 14, 14 болгочих гээд байгаа байхгүй юу. Хэрвээ 14, 14 гээд ингээд орчихвол. Тэгэхээр хуулиар тогтоосон горим бол 14, 14.

14, 14-өөс багаар, жишээ нь 7 хоног ажиллуулаад, 7 хоног амраадаг тийм горимтой аж ахуйн нэгжүүдийг бид нар бүгдийг нь. 14, 14 рүү шахаад байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр 14-өөс доошоо ажилладаг, 14-өөс доошоо амардаг тэр горимыг нь үлдээмээр байгаа юм, бололцоотой бол.

Хоёр дахь асуудал бол ажлын байр бэлтгэх асуудал болчихоод байгаа юм. Нээрэн уул уурхай дээр хэн дуртай нь очоод тэр том машин, бульдозер, техник, технологийг ажиллуулаад байж чадахгүй шүү дээ. Хүн бэлтгэх хэрэгтэй. Тэгэхээр энэ дээр нь харж байгаад шилжилтийн горим байх уу, яах вэ. Тэрийг нь хэдүүлээ харж үзэх хэрэгтэй байна. Тэгээд нэгдсэн хуралдаан дээр ярьж байгаад, тэр болтол миний тавих хүсэлт бол манай Уул уурхайн яам Уул уурхайн Үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч нартайгаа та нар суугаад ямар хувилбарууд байж болж байна вэ гэдэг асуудал дээр. Цалингийн асуудал бол тусдаа асуудал. Тэр бол Үйлдвэрчний эвлэл өөрсдөө хамаагүй гээд байгаа бол тэр хамаагүй асуудал гэж ойлгоод, та нар яамны хувьд танай санаа зовоод байгаа асуудлууд юу байна вэ гэдгээ наад Үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч нартайгаа нэг яриадахаач ээ гэсэн санал байна. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Сандаг-Очир гишүүн үг хэлье.

**Ц.Сандаг-Очир:** Би ч гэсэн, цаг хугацааны хувьд энэ чинь бид нар ажлын хэсэг дээр шийдчихсэн шүү дээ. Шийдчихсэн юмыг ахиж оруулж ирж асуудал болгоод яриад байдаг нь ямар учиртай юм бэ. Хоёрт, 20,10 чинь үндсэндээ цонхны цаанаас чихэр харуулж байгаад долоолгохтой адил байхгүй юу. 14,14 гэхдээ 20, 10 байж болно гэхивэл наадах 14, 14-ийг мөрдөх аж ахуйн нэгж нэг ч байхгүй болно. Бас давхар 20, 10 байж болох юм байна гэж хуулиараа ийм байгаа учраас тийм уут нээгдчихсэн учраас 20, 10-аараа мөрдөөд л явчихна. 14, 14

амьдрал дээр хэрэгжих ямар ч нөхцөл бололцоогүй, цаасан дээр бичигдсэн хууль болоод үлдэх юм. Тийм учраас 14, 14-ийг анхнаас нь хатуу, өөр сонголт байхгүйгээр ингэж оруулж өгч байгаа юм.

Харин Мөнх-Оргил гишүүний сая би нэг дэмжиж байгаа санал бол, яг энэ 14, 14 бол уртын ээлжээр, дээшээ 28 хоногоор ажиллуулж байгаа ч гэдэг юм уу, 20 хоногоор ажиллуулж байгаа ийм аж ахуйн нэгжүүдэд бол үйлчилнэ. 7 хоногоор ажиллуулж, 7 хоногоор амарч байгаа эд нарт тэр боломж нь нээлттэй байна. Энэ хуульчилж байгаа 14, 14 гэдэг бол 14 хоногоор амраагаад 28 хоногоор ажиллуулж байгаа ч гэдэг юм уу, үүнээс дээш хугацаагаар ажиллуулж байгаа энэ аж ахуйн нэгжүүдэд хамааралтай гэдэг тэр сонголтыг нь энэ хуулиараа нээж өгөөд, энэнээс доош байж болохгүй гэдэг энийг нь хатуу тогтоож өгөх ёстой. Тэрнээс 20,10-аараа байна гэдэг бол өөрөө энийг олон арван уурхайчид хэлээд байна шүү дээ. Энийг бол мөрдөхгүй ээ. Өнөөдөр хувийн хэвшлийн уул уурхайнууд Үйлдвэрчний эвлэл нь хэн байдаг вэ? Ах, дүү, хамаатан садангаараа, аав, ээжээрээ л байдаг шүү дээ. Тийм учраас энэ асуудал хэрэгжихэд хүндрэлтэй байгаа юм.

Нөгөөтэйгүүр уул уурхай гэдэг бол хүний эрүүл мэндийг үнэхээр идчихдэг. Шөнийн цагаар алдсан нойрыг юу ч нөхөж чадахгүй. Үндсэндээ уул уурхай гэдэг бол залуу насны хөдөлмөр. Тийм учраас энэ залуу насаараа хөдөлмөр ид хийж бүтээх насандаа, амьдралынхаа хойноос тав, арван цаасаараа хөөцөлдсөн, ахиад цаана нь эрүүл мэндээрээ ингэж хохирмооргүй байна шүү дээ. Тийм учраас бид нар монгол хүн Монгол газар шороон дээрээ ажиллаж байгаа. Гадаадын ажилчинтай адилхан цалин хөлсөө аваад, амардгаар нь амраад байж яагаад болдоггүй юм бэ гэдэг ийм утга санааг, би энэ 14, 14-ийг хатуу байна.

Тийм учраас Уул уурхайн яам яагаад ийм хариуцлагатай асуудал дээр, Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 оноос хойш асуудал яригдаагүй хуулийг одоо орж ирж байхад асуудал нь ярилцсан байхад одоо гэв гэнэт араас нь ухаан орсон юм шиг ингэж ажлын хэсэг дээр хураасан саналыг ахиж асуудал болгож оруулж ирээд байгааг би бас гайхаж л байна. Бас удаан байна гэж харж байна, мэдрэмжгүй байна гэж харж байна. Гэтэл ажилтнууд нь аль хэдийн олж харчхаад асуудлаа 8, 9 сараас хойш эвлэлдэн нэгдэж үзэл бодлоо ажлын хэсэгт хүргүүлж болоод байхад яам яагаад энэ дээр ингээд хойноос нь асуудал нэхэж хөөж явна вэ гэдгийг би гайхаж байна. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Болорчулуун, Ганбаатар гишүүдийн нэр ороогүй байна гэж байна. Нэрийг нь оруулчих даа. Болорчулуун гишүүн саналаа хэлье.

**Х.Болорчулуун:** Хэлэх үг, санал давхцаж байна л даа. Сая Сандаг-Очир гишүүн зөв зүйтэй хэллээ. Мөнх-Оргил гишүүн ч гэсэн. Ер нь Уул уурхайн яамныхан яахаараа ингэж хэлэлцсэн асуудлын дундуур гэнэт сэрсэн юм шиг орж ирээд. Уг нь Монголын уул уурхай, тэнд ажиллаж байгаа ажиллагсдынхаа аж амьдрал, эрх ашгийг бодох байтал ийм үг хэлж байдаг юм бэ? Та нар бол тэгэхээр зөвхөн ширээний ард суусан ийм дарга нар байхгүй юу. Амьдралд ойрхон дарга нар биш. Тийм учраас та нар ингэж ажиллаж байгаа учраас Монголын уул уурхайчид дэлхийн хамгийн бага цалин авч байна. Манай Улсын Их Хурлын судалгааны хэлтсийнхэн гаргасан судалгаа энэ байж байна.

Австралийн уурхайчид 8-10 мянган долларын цалин авч байна. Хамгийн бага цалинтай Чилийнхэн манай монгол төгрөгөөр 6 сая 700 авч байна. Монгол уурхайчид 2 сая 500. Тэгэхдээ манай урд хөршийн зарим уурхайнууд бүр 1 сая төгрөгөөс хэтрэхгүй байна. Хүйтэн, хүнд нөхцөлд газрын доор ажиллаад 1 сая төгрөг хүрэхгүй авч байна шүү дээ. Энийг мэдэж байна уу, дарга нар аа? Оюунчимэг гишүүн бид нар “Шинь шинь” дээр очиж үзсэн тийм ээ? Ямар хүнд нөхцөлд ажиллаж байна вэ? Тэд нар хөдөлмөр хамгааллын талаар, цалин хөлснийхөө талаарх асуудлыг тавьсан өргөдөл биччихсэн байгаа юм. Энэ уртын ээлжтэй холбоотой нэмэгдэл цалингийн асуудлууд яригдана. Наад зарчмын зөрүүтэй санал хэдэн гишүүд гаргасан байгаа.

Манай Монголоос гарч байгаа бүтээгдэхүүн дэлхийн зах зээлийн үнээр зарагдаж байгаа мөртлөө яахаараа монгол ажилчид 10 дахин бага үнэтэй цалин авдаг юм бэ? Цалин хөлсний асуудал зарчмын зөрүүтэй саналаар ярина. Ер нь Уул уурхайн яамныхан ингэж дундуур нь орж ирж ийм хачин юм ярихаа болих хэрэгтэй шүү.

**М.Оюунчимэг:** Болорчулуун гишүүн санал хэллээ. Ганбаатар гишүүн.

**С.Ганбаатар:** Би Уул уурхайн яамны хэлж байсан байр суурьтай холбогдуулаад саналаа хэлье. Ер нь хууль гэж юу вэ гэхээр тухайн салбар дээр байна уу, тухайн хуулийн нөлөөлөлд байгаа иргэд юу хэлнэ вэ, түүний бэрхшээл, зовлонг нь хуульд оруулах гэж бид энд байдаг болохоос биш, бид тэдэнд юм тулгана, эсхүл тэдний хүсэж байгааг хууль ашиглаж үгүй гэж хэлэх явдал бол бидний ажил биш. Ингээд 88.7 хувь нь 14, 14 болгоод өгөөч ээ, гэр бүл салалт, архидалт, амиа хорлолтын ч тоо баримтууд ярьж байна лээ шүү. Энэ дээр их хүнд байгаа. Тэгэхээр энэ бэрхшээлийг хуульд оруулах нь бидний ажил. Тэдний хүслийг хуулиар хэлбэржүүлэх нь бидний ажил.

Дээр нь нэмээд хэлэхэд 14, 14 хоногоор ингээд болж байгаа боловч тэр 14 хоногийн чинь минимум 4 хоног нь, одоо манай Эрдэнэт байдаг, Увсаас бол 4-5 хоног нь ирж, очихдоо явчихдаг. Тэгээд Баян-Өлгий байна уу, Баянхонгор байна уу, Ховд байна уу, Дорнод байна уу, тэгээд ирэхээрээ 5, 6 нь. Очоод 7 хоноод л буцдаг ийм бэрхшээл байгаа юм байна лээ. Манайх чинь том газар нутагтай, дэд бүтэц бас тийм айхтар сайн хөгжөөгүй гэдэг асуудлыг манай яамныхан маань хүндэтгэлтэй хүлээж авна гэж би итгэж байна. Дээр нь нэмээд нэг юм хэлэхэд, түрүүн яамнаас хоёр юм ярьсан. Хүний нөөцийн асуудал, бүтээмжийн тухай. Цалин буурна шүү гэж. Цалингийн асуудал бол бүтээмжийн асуудал. Хүний нөөцийн асуудал, боловсон хүчнээ бэлдэнэ гэж яриад байна лээ. Тэрэн дээр би онцолж хэлэхэд энэ ажлын байрны тэлэлт, дахиад нэг бүтэн ээлжээр ажиллуулна гэдэг 50-60 мянган уул уурхай салбарт ажиллаж байгаа хүмүүс дээр Монголд ажилгүй байгаа дахиад 10 мянган залуучуудыг ажилтай болгох боломж гэж харж байна. Тэгэхдээ хүний нөөцийн боловсон хүчний бодлого дээрээ юу анхаарах вэ гэвэл мэргэшүүлэх, чадавхжуулах явдал гэж ярьж байгаа.

Энэ бол Боловсролын яамны асуудал. Энэ дээр тулгуурлаад дагалдах хуулиуд дээр нэг зүйл нэмж оруулахаар би саналаа хэлэх гээд байгаа юм. Юу вэ гэвэл одоо жишээ нь гадаадын хөрөнгө оруулагч уул уурхайн томоохон компаниуд орж ирэхээрээ юу хийдэг вэ гэвэл Монголын бусад үйл ажиллагаа нь жигдэрчихсэн байгаа компаниудын боловсон хүчнүүдийг ховх сордог. Оюу толгой ажиллаад эхэлсэн, Дарханы төмөрлөгийн үйлдвэр, цахилгаан станцуудын ажилтнууд, ГОК-

ийн ажилтнууд, Бор-Өндөрийнхөн, Багануурынхан бүгд тийшээ явсан. Голланд өвчин гэдэг чинь бусад салбарыг унагадаг юм нь энэ. Энэнээс сэргийлж яадаг вэ гэхээр гаднын хөрөнгө оруулагчид уул уурхайн салбарт орж ирвэл хүний нөөцийг бэлтгэх төлөвлөгөө, хүний нөөцийн хөрөнгө оруулалтын бодлогыг Засгийн газар дээр заавал баталдаг байх ёстой. Энэ бол олон улсад байдаг жишиг. Чи миний боловсон хүчнийг булаахгүй байхын тулд өөрөө шинээр монгол хүмүүс, залуучуудыг бэлтгэх төлөвлөгөөгөө надад үзүүл, хөрөнгө оруулалтаа үзүүл. Сар болгон би тэрийг чинь хяная гэж явдаг. Энэ асуудлуудыг дагалдах хуулиуд дээрээ Боловсролын яамны хуулиуд дээрээ оруулж ирэх явдал юм.

Энэ нь бол яг Уул уурхайн яамны бас зовлон шүү дээ. Энэ зовлонг нь бид, одоо Боловсролын яам МСҮТ, янз бүрийн сургалтын байгууллагууд бол маш их улс төрждөг. Хөдөлмөрийн яаман дээр орж ирж байна уу? Ямар ч байсан энэ боловсролын асуудлыг нь дагалдах хуулиуд дээрээ оруулж ирэх явдлыг ажлын хэсэг дээрээ цэгцэлж ярья гэдэг ийм саналыг хэлэх гэж би сая үг авлаа. Үг өгсөнд баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Би бас асуултад хариулъя гэж, Элбэгзаяа дарга хэлэхээс өмнө. Бид нар мэдээж нэгдүгээрт хүнээ бодно, бас эдийн засгаа бодох нь ойлгомжтой. Энэ бол нэн чухал байгаа. Гэхдээ та бүхэн маань Үйлдвэрчний эвлэлээс бид нарт аль 8 сараас эхлээд л эрчим хүч, геологи, уул уурхай, Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоодоос нь ийм санал ирээд, 14, 14-өөр ингэе, гэхдээ нэмэгдэл цалингийн асуудлыг хугацааных нь үед ажил олгогч нартайгаа тохиролцох бололцоо байгаа байх гэсэн үүднээс бас хандсан юмнууд ирээд байгаа. Тэгэхээр та бүхэн маань бас дэндүү оройтож салбарын яам асуудалд хандаад байна даа. Өнөөдөр яахав, бас та нарын байр суурийг сонсьё гэдэг үүднээс товч ингэж оруулж хэлэлцүүлж байгаа.

Ер нь судалгаагаар ингэж гардаг юм байна лээ шүү. Багш нар, уурхайчид, газрын доор ажиллагсдад урт хугацаанд нэмэлт амралт олгогдож байж, дахиад ажиллах нөхөн сэргээгдэх чадвараа дахиж нөхөж олж авдаг учраас ялангуяа газар доор ажиллаж байгаа хүмүүст бол урт хугацааны амралт чухал шүү гэдэг, бүр дээр үеэсээ манай Монгол Улсад уламжлал болоод ирсэн. Учир яагаад вэ гэвэл Монгол Улсын ажиллах нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал өөрөө бас эрсдэлтэй орны тоонд ордог учраас энэ уурхай, газрын доор ажилладаг хүмүүст амралт урт хугацаанд тэр ажил, амралтын балансыг тааруулах ажил их чухал шүү гэж тооцоо, судалгаа гарсан байдгийг та нар маань сайн бодолцох байх гэж бодож байна. Тэгээд Элбэгзаяа даргыг ганц минут энд хариулт өгөхийг хүсэж байна.

**Б.Элбэгзаяа:** Гишүүддээ баярлалаа. Ерөнхийдөө Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны санал бол яг саяын асуудал байсан юм. Би түрүүн хүний нөөцийн асуудлыг бэлтгэх, дадлагажуулах, цааш нь Монгол ажилчдын, Монгол уурхайчдын үнэ үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр бид нар ярьж байгаа. Өнөөдрийн түвшинд авч байгаа цалинг нь бас бууруулчих, дордуулчих ийм заалтууд бас гарчих вий. Энэний талуудын судалгааг, байр суурийг бас тэнцүү авч хэлэлцээрэй гэдэг ийм асуудлыг хожуу ч гэсэн бид нар хүргүүлж байгаа. Гэхдээ бид нар Үйлдвэрчний эвлэлтэй болон томоохон аж ахуйн нэгжүүдтэй ерөнхийдөө байр суурийг сонссон. Эерэг болон сөрөг талуудыг ч бид нар сая дурдсан. Тэгэхээр ялангуяа гол санал нь болохоор бид нар энийг уян хатан байдалтайгаар тооцоо судалгаатайгаар энэ заалтыг оруулж өгөөч гэсэн хүсэлт байгаа.

Мөн дээрээс нь, одоо яг энэ боловсон хүчин бэлтгэх асуудал бол их хурц. Сая Ганбаатар гишүүн хэллээ. Өмнө нь томоохон аж ахуйн нэгжүүд, томоохон төслүүд ашиглалтад орж байхад уурхайгаа хаяад явчихдаг. Том уурхай дээр том ажлын байр үүсэхэд бүх жижиг уурхайнуудаас хүмүүс нүүнэ, шилжинэ. Энэ олон сөрөг талуудыг том утгаар нь авч үзээч ээ гэдэг ийм зүйлийг ажлын хэсэг болон Байнгын хорооныхоо гишүүд хүлээн авна уу. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны байр суурийг сонслоо. Мөнх-Оргил гишүүн ээ, бас нэг зүйл байна. Нэгэнт бас олны анхаарал татаж байгаа асуудлуудаар бид товчхон санал солилцож байгаа учраас, сүүлийн үед олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр, сошиал дээр манай ажлын хэсгээс оруулсан үл өрсөлдөх үүрэг гээд, 72 дугаар зүйлтэй холбоотой бас жаахан улс төржүүлэх ийм яриа хөөрөө гараад байгаа л даа. Энэ дээр та хууль санаачлагч болон ажлын хэсгийн ахлагчийн хувьд үл өрсөлдөгч гэдэг дээр тайлбар товчхон өгөхгүй юу.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Үл өрсөлдөх нөхцөлтэй хөдөлмөрийн гэрээний асуудлаар янз бүрийн таамаг, үл ойлголцол, асуултууд гараад байгаа юм байна лээ. Би зүгээр маш товчхон хэлэхэд нэгдүгээрт, энэ гэрээ ийм заалттай хөдөлмөрийн гэрээ хүн болгонд үйлчлэхгүй ээ. Жишээ нь, тэр яриад байгаа үсчин ч гэдэг юм уу, жолооч ч гэдэг юм уу, жирийн ажилтанд энэ бол ерөөсөө үйлчлэхгүй. Бид нарын оруулж байгаа хуулиар хориотой. Энэ хэнд үйлчлэх вэ гэхээр онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй хүмүүст, онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ гэдэг нь бидний томъёолж байгаагаар бол өмчлөгч буюу түүнээс дээш эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг ажилтнаар дамжуулан хэрэгжүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын гүйцэтгэх удирдлагын түвшний ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зорилгоор тухайн ажилтантай онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно гээд. Энэ бол компанийн гүйцэтгэх захирал, санхүүгийн хэлтсийн дарга, маркетингийн дарга ч гэдэг юм уу, тухайн компанийн бизнес, техник, технологи, мөнгө төгрөгийн нууцыг мэдэж байдаг хүмүүст л хамаарсан заалт байхгүй юу.

Одоо Монголд бол ажил олгогч нарын ярьдаг, бидний ердийн ярианд ч гэсэн байдаг хамгийн том асуудал бол тэр шүү дээ. Нэг хүн жаахан сургадаг, салбараа мэдээд арай гайгүй болоод авангуутаа нөгөө компанийнхаа хамаг нууцыг аваад, эсхүл өөрөө адилхан компани байгуулаад өрсөлдөөд явчихдаг, эсхүл өрсөлдөгч компанид нь очоод өндөр цалин аваад ажиллаад, нөгөө компанийнхаа хамаг нууцыг зараад сууж байдаг. Тэгэхээр тэрийг л хориглоё гэж байгаа юм. Тэрнээс биш жолооч хүн машинаа барьж явж байгаад өөр компанид очоод жолоочоо хийе гэхээр үгүй, чи жолооч хийхгүй шүү гэдэг тухай асуудал байхгүй.

Энэ одоо ер нь Монголын амьдралд хамгийн их тохиолдож байгаа зүйл шүү дээ. Жаахан технологитой болчихдог. Миний мэдэж байгаагаар хоёр жилийн өмнө билүү, гурван жилийн өмнө нэг хэрэг гараад шүүхээр нэлээн урт хугацаатай явсан шүү дээ. Зохицуулалт байхгүй учраас гацчихсан. Яасан гэхээр, нэг үүрэн телефоны компанийн маркетингийн гол хүн нь нөгөө үүрэн телефоны компанийн маркетингийн бүх нууц, үйлчлүүлэгчдийн нэр ус, бүх юмыг нь аваад өрсөлдөгч нар дээр нь очоод өндөр цалин аваад ажиллаад суучихсан. Нөгөө үүрэн телефоны ажиллаж байсан компанийнхаа хамаг нууцыг тэнд зарчихсан. Яасан, зохицуулалт байдаггүй. Манай Хөдөлмөрийн хуульд нууц хамгаалах заалтууд ч юм уу, үл

өрсөлдөх заалтууд нь байхгүй. Тэгэхээр дахиад хэлье гишүүд ээ, хүмүүс ч гэсэн зөв ойлгоосой гэж бодож байгаа юм. Энэ бол жирийн ажилтанд үйлчлэхгүй, компанийн захирлуудад үйлчилнэ. Компанийн захирлууд бол ийм хэмжээний гэрээ хийх үү, үгүй юу гэдгээ мэдэх хэмжээний хүмүүс, ийм бололцоотой хүмүүс гэж бодож байна.

Тэгээд энэ бол зөвхөн нэг жилийн хугацаатай байна. Ажлаа өгөөд явсны дараа нэг жилийн хугацаатай байна. Жишээ нь маркетингийн инженер байлаа гэхэд үүрэн телефоны өрсөлдөгч компанид л маркетингийн ажлаа хийхгүй. Өөр компанид очоод тээврийн компанид ч байдаг юм уу, уул уурхайн компани ч байдаг юм уу, ноос ноолуурын компанид очоод маркетингийнхаа ажлыг хийж болно. Тэр нь нээлттэй. Харин үүрэн телефоны компанид маркетингийнхаа ажил хийгээгүйнхээ төлөө өмнө нь ажиллаж байсан ажил олгогчоосоо сүүлчийн сарын цалингийнхаа 50 хувийг авна. Нэг жилийн хугацаатай юм чинь. Зүгээр үл өрсөлдөх гэрээ байгуулаад явчихаж байгаа юм биш. Өмнө нь ажиллуулж байсан хүн төлбөр төлж байгаа юм, тэрэндээ. Би таныг маркетингийн чиглэлээр үүрэн телефоны компанид ажиллуулахгүй гэж хоёулаа тохирсныхоо төлөө би танд цалингийн чинь 50 хувийг өгье гэж байгаа юм.

Энэ бол нэг талаасаа ажилтнаа ч хамгаалсан, бизнесээ ч хамгаалсан ийм зохицуулалт. Энэ дэлхийн бүх улс орны хөдөлмөрийн гэрээ, Иргэний хуульд байдаг заалт. Байхаас өөр аргагүй заалт. Ингэж л тайлбар хэлэх гэсэн юм. Гол санаа нь бол бүх ажилтанд хамаарахгүй шүү, зөвхөн компанийн захирлуудад хамаарч байгаа заалт шүү. Захирал болон хөрөнгийг нь захиран зарцуулах компанийн нарийн нууцтай холбоотой.

**М.Оюунчимэг:** Манай Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны хуралдааныг хэвлэл мэдээллийнхэн маань сурвалжилж байгаа байх. Энэ дээр өрсөлдөөнийг хаасан, зах зээлийн жамаас гадуур зүйл огт байхгүй гэдгийг сая ажлын хэсгийн ахлагч хэлж байна. Ер нь энэ хуулийг шинэчлэн найруулж байгаа зорилго чинь бас хөдөлмөрийн зах зээлийн хөгжилтэй уялдан гарч байгаа, тулгарч байгаа асуудал дээр бас тодорхой хэмжээний эрх зүйн зохицуулалт хийх асуудал байгаа учраас тэрэнтэй холбоотой иймэрхүү заалтууд орж байгаа. Гэхдээ хаана нь хэрэглэх вэ, хаана хэрэглэхгүй вэ гэдгийг сая ажлын хэсгийн ахлагч маш тодорхой хэллээ гэдгийг бас хэлье гэж бодож байна.

Ингээд дараагийн асуудалдаа орьё.

Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 140 дүгээр зүйл нэмэх гэж байгаа юм.

“140 дүгээр зүйл нь жирэмсэн, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг уян хатан нөхцөлөөр ажиллуулахтай холбоотой ийм заалт байгаа.

89.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 140 дүгээр зүйл нэмэх:

**“140 дүгээр зүйл.Жирэмсэн, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг уян хатан нөхцөлөөр ажиллуулах**

140.1.Жирэмсэн, хөхүүл, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан ажил үүргээ гэрээсээ, эсхүл зайнаас гүйцэтгэхээр ажил олгогчтой харилцан тохиролцож болно.”

Ажлын хэсгийн гаргасан саяын томьёоллоор санал хураалт явуулъя. Саяын томьёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт.

14-10, 71.4 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ. Анужин гишүүн зөвшөөрсөн дээр тэмдэглээрэй. Тэгэхээр 14-11 гишүүн.

Хуулийн төслийн 91 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй, ажлын хэсэг тусгайлан санал гаргаагүй учраас хэлэлцсэнд тооцлоо.

92 дугаар зүйлтэй холбоотой асуулт байна уу? Нэрсээ өгөөрэй. Туваан гишүүний нэрийг оруулъя.

**Ц.Туваан:** Хуулийн заалтаараа хэд байна вэ? Хоёр өөр юм яваад байна.

**М.Оюунчимэг:** Шөнийн болон илүү цагаар албан томилолтоор ажиллуулахыг хязгаарлах.

**Ц.Туваан:** Хойшоо юм байна. Хуулийнхаараа 140 дээр юм байна.

**М.Оюунчимэг:** Энэ биш үү? Асуулт асуух гишүүд алга, зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй учраас ажлын хэсгийн томьёоллоор санал хураалгана.

89.Төслийн 92 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“141 дүгээр зүйл.Албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглох**

141.1.Жирэмсэн, хөхүүл эмэгтэй, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт

14-10, 71.4 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 93 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгнө үү. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томьёоллоор санал хураалгая.

90.Төслийн 93 дугаар зүйлийн 93.9 дэх хэсгийн “буюу” гэснийг, “зөвшөөрөл,” гэсний дараах “хүүхдийн” гэснийг тус тус хасаж, 93.3 дахь хэсгийн “Хүүхэдтэй” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүнтэй” гэж, 93.5 дахь хэсгийн “хүүхдийн” гэснийг “хүний” гэж, 93.6 дахь хэсгийн “Хүүхэд” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүний” гэж, 93.7 дахь хэсгийн “энэ хуульд заасны дагуу хүүхдээр” гэснийг “18 насанд хүрээгүй хүнээр” гэж, 93.8 дахь хэсгийн “Хүүхдийн” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүний” гэж, 93.9 дэх хэсгийн “хүүхдийг” гэснийг “хүнийг” гэж тус тус өөрчилж, 93.1, 93.2, 93.4 дэх хэсгийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж, 93 дугаар зүйлийг “Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт” гэсэн 142 дугаар зүйл болгох:



“142.1.Арван таван насанд хүрээгүй хүнээр энэ хуулийн 142.3, 142.5-д зааснаас бусад тохиолдолд хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

142.3.Хүүхдийн эрүүл мэнд, өсөлт хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй, сурч боловсроход саад учруулахгүй нөхцөлд 13-15 насны хүүхдийг хууль ёсны төлөөлөгч /эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч/-ийн зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд хөнгөн ажил эрхлүүлж болно.

142.7.Ажил олгогч энэ хуульд заасны дагуу 15-18 хүртэлх насны хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлэх бол хууль ёсны төлөөлөгч /эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч/ болон насанд хүрээгүй хүнтэй гурвалсан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.”

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамныхаан, Лүндээжанцан зөвлөхийн зүгээс үг хэллэг, найруулга дээр дэндүү орчуулгын юмнууд байгаад байна. Монгол болгох, хүнд ойлгомжтой болгох саналууд ирсэн байна лээ. Тэрийг уншиж үзээд, зарим нэг зүйл дээрээ найруулга, үг үсгийн юмаа засаарай.

Дэмжье гэсэн санал хураалт.

14-10, 71.4 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 94 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгнө үү. 94 дүгээр зүйл нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах зүйл байгаа. Зарчмын зөрүүтэй саналтай гишүүн алга байна. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн томъёоллоор санал хураалт.

91.Төслийн 94 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүний” гэж, 94.1 дэх хэсгийн “хүүхдийг ажилд авах болон” гэснийг “насанд хүрээгүй хүнийг” гэж тус тус өөрчилж, 94.3, 94.4 дэх хэсгийг нэгтгэн “Урлаг, спортын үзүүлбэр, зар сурталчилгаанд оролцуулахаас бусад тохиолдолд насанд хүрээгүй хүнийг албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно” гэж өөрчлөн найруулж, 94 дүгээр зүйлийг 143 дугаар зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн санал хураалт

14-10, 71.4 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 95 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгнө үү. Ундрaм гишүүнээр тасаллаа. Туваан гишүүн.

**Ц.Туваан:** Манай хууль дотор 144 дүгээр зүйл болж орж ирж байгаа. Зохицуулалт нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт гээд. Энэ дээр нэлээн олон асуудал байгаа. Бид нар бүгдээрээ мэдэж байгаа. Жирийн хүнээс ондоо. Хуучин бол нэлээн хүнд нэршлээр тахир дутуу гээд нэрлэчихдэг байсан. Нэлээн ярьж байгаад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гээд ярьдаг болж, хуульдаа ингэж заасан. Үүний дараа энэ төрлийн маш олон сонгогчид, энэ төрлийн холбоодтой уулзаад явж байхад бид нарын энэ нэршил болохгүй байна, дахиад өөрчилье гэсэн ийм саналууд гардаг. Тэгэхдээ энийг салбарын яамтай ярилцаж байгаад нэлээн нухацтай, дахиж энэ холбоодтой нь уулзаж ярилцаж байгаад

шийдье гэсэн ийм бодолтой байна. Тэгээд бид нар өнгөрсөн хугацаанд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль гээд хууль батлуулсан. Энэ хууль бол тухайн Монгол Улсын 117, 118 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн маш чухал хууль болж батлагдсан байгаа. Тэгэхээр энэ Хөдөлмөрийн хууль хэлэлцэж байгаа дотроо бид нар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн асуудлыг өнгөрсөн хугацаанд маш чухлаар авч үздэг байсан.

Энэ зүйл, заалтуудтай холбоотой зарчмын зөрүүтэй гурван саналыг би гарсан байгаа. Энэ дээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг 25 ба түүнээс дээш ажилтантай аж хуйн нэгж 1 хүнийг ажилд авч ажиллуулна гэсэн энэ тооны хувьд бас арай цөөн юм шиг бодогдож байгаа. Хэрвээ ажиллуулаагүй тохиолдолд нөхөн төлбөр өгдөг ийм асуудлыг Засгийн газраас шийдэж өгсөн. Энэ юу вэ гэхээр тухайн 25-аас дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж хуулиараа 1 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг авч ажиллуулаагүй тохиолдолд Хөдөлмөр эрхлэлтийн санд тодорхой төлбөрийг төлдөг ийм зохицуулалт байгаа. Энэ төлбөрийг Засгийн газраар манай Чинзориг сайдын үед яригдаад Улаанбаатар, Дархан аймгуудад тухайн байгууллагын ажилтны дундаж цалинтай тэнцүү хэмжээний мөнгийг сар бүр, бусад газруудад бол тухайн ажилтны дундаж цалингийн 60 хувьтай тэнцүү хэмжээний мөнгийг санд хийдэг. Тэгэхээр энэ Хөдөлмөр эрхлэлтийн санд орсон мөнгө маань өөрөө том далай руу ороод, эргээд яг тухайлсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд рүүгээ, тусгай хэрэгцээт иргэд рүүгээ чиглэсэн зүйлд зарцуулж чадахгүй байна.

Тэдэнд зориулсан ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, тэдний орлогыг нэмэгдүүлэх тал дээр явж чадахгүй байгаа учраас энэ санг бас бид нар бүр тусад нь, Засгийн газрын тусгай сангийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулаад, бид нар бол маш олон сангуудыг үүсгээд явдаг. Тэгэхээр энэ сангууд дотор өөрчлөлт оруулаад, тэнд нь тусад нь гаргаж өгөөд, том сан руу биш ингээд явчихъя.

Хоёрдугаарт, манай энэ хууль дотор өмнөх шийдчихсэн байгаа нөхцөлийг дордуулсан ийм заалт орж ирж байна. Тэр нь юу вэ гэхээр Хөдөлмөр эрхлэлтийн санд орох мөнгийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний гээд. Нөгөө овоо ахиад хэд гурван төгрөгийг нь яамнаас нь авсан цаасан дээр байгаа энэ мөнгө маань буураад яваад өгч байгаа юм. Одоо овоо 7 аравны хэдэн тэрбум гээд нэг асуудал шийдчих хэмжээний мөнгө цуглараад ирэхээр энэ мөнгийг буцаагаад нөхцөлийг нь дордуулаад өгч байгаа юм. Энэ байдлыг бас би хараад, манай Байнгын хороо энэ дээр жирийн хүнээс дутуу нөхцөлд байгаа иргэдийнхээ талд шийдвэрээ гаргаж өгөөч ээ гэж ингэж хүсэж зарчмын зөрүүтэй санал оруулсан байна. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Туваан гишүүний зарчмын зөрүүтэй саналыг дараа нь хураалгана. Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн товч тайлбар өгөх үү?

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Туваан гишүүний зарчмын зөрүүтэй санал хэлэлцэх үед нь тухайн үед нь санал хураах юм байна гэж ойлгож байна. Гэхдээ энэ дээр хоёр санаа хэлэх гэсэн юм. Нэгдүгээрт, би бол ийм саналтай байгаа юм Туваан гишүүн ээ. Одоо 25 ба түүнээс дээш ажилтантай байгууллагууд 1 хүн авч ажиллуулна, түүнээс дээш болох юм бол тоо нь нэмэгдээд, энэ чинь ер нь тогтчихсон юм байгаа юм. Одоо Туваан гишүүн ээ, ийм саналтай байгаа юм. Хэдүүлээ 25-аа доошлуулахаасаа илүү одоо энэ заалтаа хэрэгжүүлдэг л болмоор байгаа юм. Энэ чинь ерөөсөө хэрэгжихгүй байгаа байхгүй юу. Аж ахуйн нэгждээ ч хэрэгждэггүй. Хамгийн гол хэрэгждэггүй байгууллага нь бол төрийн байгууллага.

Төр өөрөө хууль гаргачхаад өөрөө хэрэгжүүлдэггүй. Өнөөдөр миний мэдэхийн манай энэ 16, 17 яаман дотор хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулж байгаа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам байгаа, Гадаад харилцааны яам байгаа. Өөр энийг мэдэж байгаа яам байхгүй, агентлаг байхгүй. Хүн авдаггүй. Тэгсэн мөртлөө хуулиараа энэ төлбөрөө төлдөггүй.

Бизнесүүдээс болохоор шахаад байдаг. Шахах шахахдаа бүр дундаж цалинг нь, тухайн байгууллагын дундаж цалингаар өг гээд бизнесүүдийг шахаад байгаа мөртлөө төр нь өөрөө тэрийг ерөөсөө хэрэгжүүлдэггүй. Тэгэхээр Туваан гишүүн ээ, би бол ийм саналтай байгаа юм. Одоо байгаа энэ заалтаа хэдүүлээ яс хэрэгжүүлэх, мөрдөх тэр арга хэмжээг нь л зохион байгуулъя. Тэгээд тэрний дараа гарцаагүй шаардлагатай бол 25 гэдэг босгоо багасгая. 25 гэдэг бол багагүй босго шүү. Хамгийн гол асуудал энэ босгодоо биш, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажилламаар байдаг, ажил хиймээр байдаг. Даанч тэр хүмүүсээ бид нар сургадаггүй, ажлын байранд бэлддэггүй. Тэгээд байгууллагууд хүн авъя ч гэсэн тэнд бэлтгэлтэй хүн байхгүй байгаа дээр л гол асуудал байгаа байхгүй юу. Тэрнээс биш 25-даа асуудал биш. Төрийн байгууллагууд хэрэгжүүлдэггүй. Эндээ асуудал байгаа юм. Төлбөр нь их, багадаа биш. Өнөөдөр би яамныхныг бас нэг мэдээлэл өгчихөөсэй гэж хүсэж байна.

Энэ санд хэдэн байгууллага хэдэн төгрөг төвлөрүүлсэн байна вэ, та нар хараарай. Нийт таны яриад байгаа 7 тэрбум гээд байна шүү дээ. Энэ чинь ерөөсөө хоёр, гуравхан байгууллагаас л орж ирсэн байгаа юм. Оюу толгойгоос, Эрдэнэтээс, тэгээд өөр нэг гадаадын билүү, нэг уурхайгаас. Ерөөсөө энэ гурван байгууллага л энэ 7 тэрбумыг чинь оруулчихаад байгаа байхгүй юу. Бусад нь өгч байгаа, гэхдээ бүтнээрээ байхгүй. Бүтнээрээ төлж байгаа нь ерөөсөө энэ гурав. Энэ чинь энэ 7 тэрбумын чинь 70, 80 хувийг нь бүрдүүлчихээд байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр бид эхлээд тэд нараасаа цуглуулж авч сурах хэрэгтэй байна. Их, бага нь хамаагүй.

Хамгийн гол нь төрийн байгууллага, төр өөрөө энэ хуулиа хэрэгжүүлдэг болмоор байна. Бид нар улсын төсөвт энэ мөнгийг нь суулгаж өгдөг болмоор байна. Тэгэхгүй бол аягүй ичгэвтэр байгаа байхгүй юу. Төр өөрөө хууль баталчихаад, энэ хууль чинь хувийн хэвшилд ч хамаарна, төрийн байгууллагад ч хамаарна шүү дээ. Яамд, агентлагууд, төрийн өмчит аж ахуйн нэгжүүд, орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгжүүд, захиргаа, бүх байгууллагуудад хамаарна. Онцгой үүрэг гүйцэтгэж байгаа байгууллагуудад тусдаа шаардлага тавигдаж болно. Энийгээ биелүүлдэггүй. Энийгээ биелүүлээгүйн төлөө хуулиар төлөх ёстой төлбөрөө төлдөггүй. Энэ асуудал нэгдүгээрт.

Хоёрдугаарт, манай Ундрам гишүүн эд нар гишүүн болсноосоо хойш л яриад байгаа юм, зөв асуудал яриад байгаа юм. Энэ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээ бид нар чадваржуулах, сургах асуудалдаа гол анхаарлаа хандуулах ёстой болчихоод байгаа юм. Хөгжлийн бэрхшээлийнх нь онцлогоос шалтгаалаад салбар, салбараар нь бэлддэг асуудал Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам энэ дээр МСҮТ-тэйгээ нийлээд гол анхаарлаа л хандуулах хэрэгтэй. Нэрийн хувьд, томьёоллын хувьд би тантай санал нэг байна. Бид нар энийг яриад хөгжлийн бэрхшээлтэй гэхгүйгээр тусгай шаардлагатай гэдэг юм уу, тусгай.

**М.Оюунчимэг:** Туваан гишүүн тодруулъя.

**Ц.Туваан:** Ажлын хэсгийн даргын зарим саналыг хүлээж авъя. Юу вэ гэхээр энэ яамд надад цаас гаргаж өгсөн. Энийг нь харахаар 50 хувь нь л хуулиа хэрэгжүүлдэг юм байна лээ. Тэгэхээр энийгээ хэрэгжүүлэх тал руу нь явъя гэдэг дээр санал нэг байна. Тэгэх юм бол энэ 25-ыг 20 болгоё гэсэн зарчмын зөрүүтэй саналаа би татаад авчихъя.

Дараа нь нэршил. Одоо энэ нэршлийг ингээд харсан чинь манай намын мөрийн хөтөлбөр дээр тусгай хэрэгцээт иргэн гээд орсон байна лээ. Би тэгээд эртээд асуусан. Монгол Ардын намын хөтөлбөр дээр хүртэл тусгай хэрэгцээт гээд орчихсон байна лээ. Энийгээ хэдүүлээ дараа нь дахиж яриад, тоогоо яах вэ, нэршлээ яах вэ гэдэг асуудлаа дахиж ярьж болох юм байна лээ. Ажлын хэсгүүдтэй, яамдтай хамтарч ажиллаад. Энийг протоколд үлдээж байгаад дараа нь яам бас энийг анхааралдаа аваарай. Сайд, Төрийн нарийн бичгийн дарга. Тэгээд дараагийн түвшинд ажиллая.

**М.Оюунчимэг:** Туваан гишүүнд баярлалаа. Маш чухал саналууд гаргалаа. Мөнх-Оргил гишүүн дараа нь нэг гишүүний асуултад хариулахдаа тодорхой хэлчхээрэй. Зарим ажил олгогчдоос бас санал ирсэн байна. Сая та хэллээ. Бид хувийн хэвшлийнхнийг шахаад байдаг, төрийнхөн өөрсдөө биелүүлэхгүй байна гээд. Яг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах боломжгүй, үндэслэлгүй тийм ажлын место дээр байгаад байдгийг бүгд ойлгож байгаа хэрнээ бүх хүмүүсийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулаагүй бол төлбөр төлнө гэдэг өөрөө бас шударга бус байна. Энийгээ Хөдөлмөрийн хууль дээр зохицуулж өөрчилж өгөөч гэсэн хүсэлт бас ирсэн байгаа. Энэ дээр бололцоотой юу, үгүй юу гэдэг дээр хариулчихаарай. Жаргалмаа гишүүн асуултаа асууя.

**Б.Жаргалмаа:** Та бүхний амгаланг дахиад айлтгая. Хөдөлмөрийн тухай хууль хэлэлцэгдэж эхлэхтэй зэрэгцээд Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нэгдсэн форумаас бидэнд 21 зүйл, заалт бүхий санал ирүүлсэн байгаа. Ажлын хэсэгт орж ажиллахдаа энэ 21 зүйл, заалтаас нийтдээ 80 хувь нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтөд орсон байгаа гэдгийг дуулгахыг хүсэж байна. Ер нь ажлын хэсэг ажиллахдаа Хөдөлмөрийн тухай шинэ хууль дээр Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт гэсэн 96 дугаар зүйлийг шинээр оруулж ирж байгаад бас талархлаа илэрхийлье гэдгийг хэлэхийг хүсэж байна.

Ер нь сая Мөнх-Оргил дарга ч хэллээ, Туваан гишүүн ч гэсэн хэллээ. Ер нь бид өөрсдөө мөрдөх боломжтой амьдралтай хуулийг гаргах ёстой. 25 бас түүнээс дээш ажилтантай ажил олгогч хөгжлийн бэрхшээлтэй 1 иргэн ажиллуулах ёстой гэдэг энэ зүйл, заалт өнөөдрийг хүртэл хэрэгжихгүй байгаа ийм зүйлийг ярьж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс ч гэсэн энэ зүйл, заалтыг хэлсэн. Энэ удаагийн Улсын Их Хурал энэ зүйл, заалтыг хэрэгжүүлдэг болооч ээ, өөрсдөө үлгэр болооч ээ гэдэг саналыг маш ихээр тавьсан. Нийгмийн бодлогын байнгын хороо ч гэдэг юм уу, жишээлбэл, Ардчилсан намын ажлын албанд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн авч ажиллуулах боломжтой байдаг уу? Би ажлын алба гэхээр 25 нь хүрэхгүй байж магадгүй. Гэхдээ ер нь Улсын Их Хурлын Тамгын газар ч гэсэн 1 хүн аваад ажиллуулах тэр боломжийг бий болгооч ээ.

Ингэхээр нөгөө л бидний хэлэлцэх Хүртээмжийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулна. Ажлын байраар хангах, тэр боломжит ажлын байрыг бий болгох гэсэн ийм зүйл, заалт бас орж ирэх байх. Би яагаад үг хэлж байгаа вэ гэвэл ер нь

хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ирүүлсэн саналын 80 хувь нь орсонд талархал илэрхийлэх гэж байгаа. Нөгөөтэйгүүр зарим нэгэн зүйл заалт дээр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг зөвхөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зарцуулна гэдэг ийм үгийг хүртэл оруулж өгөөч гэсэн ийм хүсэлт ирснийг бас уламжлахыг хүсье. Ажлын байрыг өөрчлөх замаар гэдэг юм уу, ажлын байран дээр тохирно гэдэг ийм зүйл, заалт бас орохоороо тохирдоггүй ийм жишиг байдаг учраас энэ үгнүүд дээр анхаараач ээ гэсэн хүсэлт ирснийг бас уламжлахыг хүсэж байна. Тэгээд хэрэгжих боломж бүхий ийм зүйл, заалтыг оруулаад өгөөч гэсэн ийм хүсэлтийг тавьсан.

Мөн энэ дээр хүүхдээ харж байгаа эцэг, эхчүүдийн нэлээн анхаараач ээ гэдэг ийм саналууд маш ихээр ирсэн. Энэ нь дагалдах хуулиуд болон бусад хуулиуд дээр зохицуулалтаар хийгдсэн учраас тухайн Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгайлан заах боломжгүй байна гэсэн ийм зүйлийг бас хэлэх гэсэн юм. Баярлалаа. Бас нэг зүйлийг онцолчихъё. Хөдөлмөрийн тухай ажлын хэсэг бол маш сайн ажилласан. Шинээр Улсын Их Хурлын гишүүн болсон бидний хувьд шинэ үлгэр дууриалыг үзүүлэх, цаашдаа хуулийн төсөл дээр ажиллах энэ том сургалт болсон гэдгийг хэлье.

Ганбаатар гишүүний хуруу “тийм” гэсэн кноп дээр дардаггүй гээд түрүүн тэгээд байх шиг байна. Гэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн ажлын хэсэг хуралдаж байх явцад Ганбаатар гишүүн энэ хуулийн ажлын хэсэгт нийтдээ арван удаа баярлалаа гэж хэлснийг би бас дахиад хэлье. Энэ нь өөрөөр хэлбэл, амьдралд хэрэгжих боломжтой, эргээд ажилтанд шаардлагатай ийм зүйл, заалтууд маш ихээр орсонд талархал илэрхийлсэн байх аа гэдгийг би онцгойлон хэлэхийг хүсэж байна. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Жаргалмаа гишүүнд баярлалаа. Тодорхой зүйлүүд хэллээ. Нэр томьёолол, редакц дээр саяын засварууд дээр нь онцгойлон анхаарах нь байна. Тэгээд Жаргалмаа гишүүн өөрөө цуг ажлын хэсгийн хувьд ажиллаарай. Ганбаатарын гишүүний санал давхацсан учраас нэрээ татсан. Ундррам гишүүн.

**Ч.Ундрам:** Энэ хуулийн бүхэл бүтэн зүйл болж Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт гэж орж ирж байгаад ажлын хэсэгт маш их талархалтай хандаж байгаа. Тэгээд, би өмнөх энэ хуулийг хэлэлцэж байх үед бас хэлж байсан. Аливаа ар гэрт нэг л хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байхад тэр айл тэр чигээрээ маш хүнд байдалд ордог. Сэтгэл санаанаас гадна эдийн засгийн хувьд. Тийм учраас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах хөшүүргийг бид нар энэ хуулиараа зохицуулж өгөх нь маш чухал байгаад байгаа юм.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамныхны 2019 оны 1 сард хийсэн судалгаа байна л даа. Нийт ийм 118 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 15-аас дээш насны иргэд гэхээр 92.5 хувь нь байгаа юм. Эндээс зөвхөн 21.1 хувь нь буюу 19 мянга 974 хүн хөдөлмөр эрхэлж байгаа. Үлдсэн 73 мянга 285 хүн огт хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа юм. Тэгээд судалгаанаас яагаад хөдөлмөр эрхэлдэггүй юм бэ гэхээр өөрсдөө сэтгэл зүйн хувьд тэднийг багаас нь өсгөхөд л, чи чадна гэдэг байдлаар биш, чи огт чадахгүй ээ, чи жирийн хүнээс чадамжаараа доогуур юм гэдэг сэтгэл зүйгээр тэр хүмүүсийг өсгөчихдөг учраас би ажил хайх юм бол намайг авна гэдэг тийм сэтгэл зүй байхгүй. Тэгэхээр, түрүүн Туваан гишүүн ч гэсэн ярьж байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тухай хуулиа бид нар дахиж нэг харах ёстой. Нэр томьёо, тусгай хэрэгцээт гэдгээс нь авахуулаад.

Ажил олгогчдоос яагаад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулдаггүй юм бэ гээд асуухаар нэгдүгээрт, ур чадвар нь хангалтгүй байдаг гээд 51.5 хувь нь хариулсан байна. Тэгэхээр бид нар МСҮТ болон бусад Боловсролын тухай хуульдаа энийг маш сайн оруулж өгөх ёстой гэж бас эрхэм гишүүддээ хэлмээр байна. Хоёрдугаарт, энэ хүмүүс юу гэсэн бэ гэхээр ажлын байрны тохируулга хийхэд маш их хүндрэлтэй байдаг гэж хэлсэн байгаа юм, 36.4 хувь нь. Тэгэхээр бид нар энэ Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд тушаагдаж байгаа мөнгө өнгөрсөн онд гэхэд 7.8 тэрбум төгрөг тушаагдсан байна. Энэ мөнгийг эргээд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээ сургахад нь зарцуулах ёстой. Хоёрдугаарт нь, энэ ажил олгож байгаа хүмүүстээ тохируулгаа яаж хийх юм бэ гэдэг дээр зааж чиглүүлэх, тодорхой хэмжээний бас дэмжлэг үзүүлэх ёстой гэж үзээд байгаа юм.

Тэгээд энэ ажлын хэсгээс орж ирсэн саналуудыг харахаар миний зарчмын зөрүүтэй санал юу вэ гэхээр 25 хүн тутамд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр мөнгө тушаана, хэрвээ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулахгүй бол гэсэн байгаа юм. Энийг тухайн байгууллагын олгож байгаа цалингийн дундаж хэмжээтэй болгомоор байна. Тэгэх юм бол энэ цугларч байгаа мөнгө чинь нэгдүгээрт нэмэгдэнэ гэсэн ийм санал. Хоёрдугаарт, түрүүн Туваан гишүүн бас хэлж байна л дээ. Энэ нь яг эргээд энэ хүмүүстээ бид нар зарцуулмаар байна гэсэн ийм санал байгаа юм.

Хоёрдугаар асуулт нь болохоор 144.4 гэсэн байна, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон гэр бүлийн гишүүнээс бараа бүтээгдэхүүн худалдаж авах юм бол чөлөөлнө гэсэн байгаад байгаа юм. Тэгэхээр энэ чинь илүү дордуулчихгүй байгаа? Бас янз бүрийн жижиг үнэтэй гэрээ хийгээд, энэнээсээ чөлөөлөгдчих ийм бололцоо гарчхаад байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр бүх л компаниуд одоо нэг жижиг дүнтэй гэрээ хийсэн болоод, авсан болоод тэгээд энэ заалтаасаа чөлөөлөгдчих гээд байгаа байхгүй юу. Энэ дээр би бас хариулт авмаар байна. Тэгээд, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны хийсэн судалгаагаар бол 273 нэгж л энэ төлбөрөө төлсөн байгаа юм байна. Уул нь төлөх боломжтой 5 мянга 230 аж ахуйн нэгж 25-аас дээш ажилтантай байна. Гэтэл маш цөөхөн.

**М.Оюунчимэг:** Ундрам гишүүний асуултад ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн хариулъя.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Нэг санал дээр нь би өөрийнхөө саналыг хэлчихье. Энэ өмнө нь ч байсан хуулиараа, одоогийн хуулиараа ч гэсэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр төлбөр төлж байгаа юм. Тэрнээс хойш юу болсон бэ гэхээр Ерөнхийлөгч Засгийн газарт санал хүргүүлээд, Засгийн газрын тогтоолоороо тогтоогоод, гэхдээ тухайн байгууллагын дундаж цалингаар тогтоох тухай асуудал яригдаад байгаа байхгүй юу. Бид нар бол энийг буцаагаад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэж оруулж ирж байгаа юм. Яагаад гэвэл энэ төлбөрийн хэмжээ тухайн байгууллага хүндээ хэдэн төгрөгийн цалин өгч байгаагаас үл харгалзаад Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр жигд байх ёстой байхгүй юу. Тэгэхгүй бол яах вэ гэхээр Ундрам гишүүн ээ, аж ахуйн нэгжүүд чинь цалингаа нэмэх сонирхолгүй болж байгаа байхгүй юу. Та бодоод үз дээ, том аж ахуйн нэгж байлаа, жижиг, дунд аж ахуйн нэгж байлаа гэж бодъё. Тэгэхээр би хүмүүсийнхээ цалинг нэмээд дундаж цалин 1 сая төгрөг болчихвол би чинь 1 сая төгрөгийн төлбөр төлөх гээд байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр аж ахуйн нэгжүүд чинь

эндээс зугтаагаад явчихна. Яах вэ, цалингаа багасгаад л, бусдыг нь цалин биш өөр хэлбэрээр өгнө гээд ийм сөрөг үр дагавар гарна.

Хоёрдугаарт, таны тэр асуусан асуулт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг асарч байгаа хүмүүс болон гэртээ үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүнээ борлуулах юм бол тэрийг худалдаж авсан байгууллагуудыг төлбөрөөс нь чөлөөлөх, хөнгөлөх асуудлыг бид нар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн байгууллага, тэднийг төлөөлж байгаа иргэний нийгмүүдийн саналаар оруулсан юм. Тэд нар энийг оруулаад өгөөч ээ, яагаад гэвэл бид нар хүнээ харж байгаа учраас өөр байгууллагад очих бололцоо байдаггүй, гэрээрээ ажиллах бололцоо байна. Гэрээрээ хийчихсэн бараа бүтээгдэхүүнийг хүмүүс авчих юм бол тэр чинь бид нарт дэмжлэг болох гээд байна гэж. Тэгэхээр энийг бол задгай чөлөөлөхгүй. Энд ямрыг нь чөлөөлөх вэ, хэдэн хувиар чөлөөлөх вэ, ямрыг нь чөлөөлөхгүй вэ гэдгийг Засгийн газар тогтоол гаргах юм. Түрүүний Оюунчимэг гишүүний асуусан асуултад хариулахад төлбөр тооцооны асуудал ойлгомжгүй болчих юм бол хэнд нь хамааруулах вэ, хэнд нь хамааруулахгүй вэ гэдэг асуудал яригдаад байгаа.

Энд Засгийн газар энэ хууль батлагдсаны дараа одоо ч гэсэн журам байдаг. Энэ хууль батлагдсаны дараа бүр дэлгэрэнгүй журам гарна. Тэр журмаараа жишээ нь ажлын байрыг нь шалгаж үзээд танайх 100 ажлын байртай юм байна, энэ 25 ажлын байранд чинь ямар ч нөхцөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллаж болохгүй юм байна, тийм учраас танай 75 байрнаас чинь төлбөр тооцоо хийж авах ёстой гэдэг тэр хөнгөлөх юунуудыг Засгийн газрын тогтоолоор батална. Тэгэхээр тэнд анхаарлаа хандуулах хэрэгтэй байх.

Гишүүд саналаа хэлнэ биз дээ. Миний бодлоор тусдаа сан байгуулах саналыг нь дэмжихмээр байгаа юм. Бид нар ажлын хэсэг дээр ярьж байсан. Тусад нь сан байгуулчихаар яг яаман дээрээ мөнгө нь ирдэг юм болов уу, ирдэггүй юм болов уу? Сангийн яаман дээр очоод алга болчихдог юм болов уу гээд. Тэгэхээр яг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөрийг дэмжих сан гээд Засгийн газрын тусгай сангийн хуульд нэмэлт оруулаад тусад нь сан байгуулаад явчихвал, тэгээд тэр нь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамандаа харьяалагддаг байх юм бол болно. Бид нар хуульдаа ингээд хэлээд өгчихсөн шүү дээ. Зөвхөн энэ мөнгийг, байгууллагуудаас авч байгаа мөнгийг гагцхүү хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулна. Тэгээд төлбөр хураалт, зарцуулалт, үр ашгийн талаар жил бүр олон нийтэд хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр тайлагнана гээд оруулчихсан. Тэгэхээр тусдаа сан байх юм бол энэ гишүүдийн санал дэмжигдвэл тусад нь сан байгуулчихъя. Тэр сангийн зарцуулалтыг жил болгон тайлбарладаг болъё гээд орчихвол энэ илүү ойлгомжтой болчихно. Хамгийн гол нь тэр мөнгөө хүмүүсийг сургахад зарцуулна, чадавхжуулахад зарцуулна. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Ундрам гишүүн тодруулъя.

**Ч.Ундрам:** Мөнх-Оргил гишүүний тайлбарыг сонсоод би бас хүлээж авч байна. Тийм учраас зарчмын зөрүүтэй саналаа татаж авъя. Харин тусдаа сан байгуулах асуудал нь зөв юм шиг санагдаад байна л даа. Тэгэхгүй бол өнгөрсөн жил 7.8 тэрбум төгрөг цугларчхаад, эргээд 1 тэрбум төгрөгийг зарцуулсан байгаад байгаа юм. Тэгэхээр тэр бол яг Сангийн яаманд ороод хаашаа орсон нь мэдэгдэхгүй бөөн юм руу орчихоод байгаа юм. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Чинзориг гишүүн санал хэлье.

**С.Чинзориг:** Би гишүүдийн асуулт, хэлж байгаа саналтай холбогдуулаад бас ойлголтын зөрүүтэй асуулт байгаа учраас тайлбар, тодруулга хийе гэж бодож байна. Ер нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд гэдэг бол энэ зайлшгүй төрийн халамжид байх, төр бас анхаарч халамжилж байх зайлшгүй ийм тусгай хэрэгцээт иргэд. Тэр утгаараа энэ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудалтай холбогдуулж гаргаж байгаа саналуудыг ч бас ойлгож, дэмжиж байгаа.

Одоо орж ирж байгаа төсөл бол одоогийн хүчин төгөлдөр хуулиасаа дордсон юм байхгүй. Засгийн газрын өргөн барьсан тэр хэмжээндээ зарим найруулгын өөрчлөлт оруулаад явж байгаа. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гэдэгтэй холбоотой тодорхойлолтыг Хөдөлмөрийн хуулиар өөрчилж болохгүй байгаа юм. Бид нар 2000 оны дундуур ярьж байгаад ер нь тахир дутуу иргэд гэдэг чинь хэт хахир хатуу, хүйтэн хөндий тийм тодорхойлолт байна гээд, өөрчилж хэлний зөвлөлтэй ярьж байгаад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гэдэг ийм нэр томъёог өөрчлөөд явсан юм. Нэр томъёог өөрчлөх асуудлыг бол Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль гээд бие даасан тусгай хуультай. Тэр хуулиараа тодорхойлолт нь явж байгаа. Хэрвээ зайлшгүй шаардлагатай гэвэл яам нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний тэр хуульд өөрчлөлт оруулах юм бол нэр томъёотой холбоотой асуудлаа засаад сайжруулаад ороод ирвэл боломжтой байгаа.

Хоёрдугаарт, ажиллуулах боломжгүй ажлын байр гэдэг дээр бас ажилд авах зүйлүүд бас ярьдаг юм. Тухайлбал, галт тэрэгний жолооч гэдэг юм уу, нисэх онгоцны жолооч гээд зайлшгүй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах боломжгүй ажлын байрууд бас байна. Энийг бас ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлж өгөөч гэдэг асуудал ярьдаг. Тиймээс сая Мөнх-Оргил гишүүний яриад байгаа Засгийн газрын хөнгөлөлт, чөлөөлөлтийг зохицуулсан журмаараа зохицуулаад явчих бүрэн боломжтой гэдэг дээр санал нэг байна.

Төлбөрийн хэмжээг одоогийн хууль болоод Засгийн газрын өргөн барьснаар төлбөрийн хэмжээг Засгийн газар тогтооно гэсэн ийм зохицуулалт явж байгаа. Ажлын хэсэг дээр ярьж байгаад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гээд ингээд зохицуулалтаар оруулж байгаа. Би бол энийг дэмжиж байгаа. Бас Ерөнхийлөгч хоёр жилийн өмнө зарлиг гаргаад, тухайн байгууллагын ажиллагсдын дундаж цалингийн хэмжээнээс төлбөрийг тогтоож бай гэсэн чиглэл Засгийн газарт өгөөд, Засгийн газрын тогтоол гаргаад ингээд явсан. Улаанбаатар, Дархан, Эрдэнэ гээд бүсчлээд. Энэ чинь орон нутгууд ялгамжтай болчихоод байгаа асуудал байгаа юм.

Хоёрдугаарт, тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхгүй байх, өөр хэлбэрээр цалингаа өөрчилж олгодог ийм асуудлуудыг авчих учраас хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гээд явчих нь зохимжтой. Гэхдээ гишүүд нэг зүйл дээр анхаармаар байна. Тусгай сан байгуулах уу, үгүй юу гэдэг асуудлаар би харин өөр байр суурьтай байгаа. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан дотроо дэд сан байгаад явах нь зүйтэй. Энэ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулаагүйгээс орж байгаа зөвхөн энэ төлбөрөөр л хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажлын байрыг нэмэгдүүлэх, орлого бий болгох асуудлыг шийднэ гэж ойлгож болохгүй. Тэгэх юм бол энд бас тийм ухралт бий болно. Ерөөсөө Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд сан байгаад тэгээд тэр нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг чадавхжуулах, ажлын байр бий болгоход дэмжлэг үзүүлдэг.



Нөгөө талаас Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаасаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тэр боломж нь нээлттэй байх хэрэгтэй. Зөвхөн энэ төлбөрөөр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудлын хөдөлмөр эрхлэлтийг зохицуулах юм шиг бас тэгж бодоод зохицуулах нь зохимжтой биш ээ гэсэн ийм тодруулгуудыг хэлье. Ингээд гишүүдийн ярьж байгаа саналтай санал нэг байна. Шаардлагатай бол яам Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тухай хуульдаа өөрчлөлт оруулах, боловсронгуй болгох юм байх юм бол жичид нь оруулж ирэх боломжтой байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа, Чинзориг гишүүн. Бид ажлын хэсгийн томьёоллоор санал хураахаас өмнө ажлын хэсгийн 95.4-ийг хасах саналтай байна гэсэн зарчмын зөрүүтэй саналыг Туваан гишүүн гаргасан байгаа. Тэгэхээр та санал хураалгах хэвээрээ юу, эсхүл саналаа хэлэх үү?

**Ц.Туваан:** Тайлбарлая. Миний гаргаж байгаа саналтай яг адилхан зүйлийг Ундрaм гишүүн гаргалаа л даа. Юу вэ гэхээр би ямар нэгэн бага үйлчилгээгээр юм уу, ор нэр төдий зүйл хийгээд энэ төлбөрөөсөө чөлөөлөгдөөд явчих вий. Тийм юмыг гаргуулахгүйн үүднээс энэ зарчмын зөрүүтэй саналыг томьёолсон юм. Тэгэхээр энийг яаж оруулах, дордуулахгүй байдлаар оруулсан нь зөв байх. Сая нэг харамсаж байгаа зүйл нь бол Чинзориг сайдын үед энэ асуудал овоо дээшээ мөнгө төгрөгтэй холбоотой юм нь шийдэгдчихээд, бусад асуудал дээр нь болохоор энэ хүмүүсийнхээ өмнө хүрсэн түвшнөөс бууруулахгүй гэж ярингуутаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд дээр ирэхээрээ буураад байдаг нь ямар учиртай юм бэ? Энийг хуульчлаад оруулчихаж болохгүй юм уу гэсэн ийм саналтай байгаа юм.

Хэрвээ дотоодын аж ахуйн нэгжүүд янз бүрийн байдлаар цалин хөлсөө нэмэхгүй байх сонирхол гээд байгаа бол өөр гаднын гэдэг юм уу, ямар нэгэн байдлаар энийг түвшин бууруулахгүй гэдгээ тусгай хэрэгцээт иргэдийнхээ асуудал дээр манай Байнгын хорооны гишүүд бариад өгөөч ээ гэсэн санал юм. Тэгэхгүй бол нөгөөдүүл чинь арай гэж гайгүй юман дээр хүрчихсэн хараад явж байсан юм нь буцаад уначихаар бас л бухимдал нь төрнө. Ялангуяа энэ коронатай үед эрүүл хүмүүс хүндэрч байгаа энэ үед нөгөө хүмүүс маань бүр маш хүнд байдалд байгаа. Олон иргэн холбогдож байна. Тэгээд энэ нь дахиад муудаад гараад ирвэл бухимдал нь илүү л болох байх гэдэг үүднээс.

Энэ 140.4-ийг ажлын хэсгийн дарга бас тайлбарласан. Гэхдээ төлбөрөөс нь чөлөөлөгдөөд хөнгөлөгдөөд явчихвал төлдөг хүн байхгүй болчих вий гэж санаа зовниж энэ саналыг гаргасан юм.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Туваан гишүүн, Ундрaм гишүүн нарын санаа зовниж байгааг ойлгож байна. Хэлбэр төдий баахан гэрээ байгуулаад төлбөрөөс зугтаах вий дээ гэж. Тэгэхээр би энэ саналыг хүлээж авъя. Хүлээж авахдаа ийм саналтай байна. Та хоёр маань сонсож байгаарай. Засгийн газар төлбөрөөс чөлөөлөх, хөнгөлөх журам батална шүү дээ. Тэр журам дотроо 144.4 дээр гэртээ үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүнээс худалдаж аваад тэрнээсээ чөлөөлөгддөг, хөнгөлдөг журам дотор чинь энэ орчихож байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр энийг бүр тодотгоод төлбөр дээр, мөн гэртээ үйлдвэрлэсэн бараа бүтээгдэхүүнийг худалдаад хөнгөлөх журамд нь Засгийн газар хяналт тавина, Засгийн газар журамлан гэдгээр нь оруулчихъя. Тэгэх юм бол би бодохдоо ингэж бодоод байгаа

юм. Энийг, энэ чинь зүгээр гэрээ байгуулахгүй шүү дээ. Байнгын бараа худалдан авах гэрээ байхгүй юу. Нэг удаагийнх биш. Бид нар ойлгохдоо тэгж ойлгож байгаа юм. Тэгэх юм бол, Засгийн газар энийг хийгээд өгөх юм бол хүмүүст зөв хэрэглээ байх юм бол бодитой дэмжлэг болох юм болов уу гэж бодож байгаа юм. Тэр юунаас нь аваад яачихаач ээ.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ бол Туваан гишүүн ээ, бага биш шүү. 420 мянган төгрөг, өнөөдөр хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ дундаж цалин жижиг, дунд бизнесүүдэд хэр байгаа билээ, тийм ээ? Бид нар дандаа зөвхөн уул уурхайгаар юм уу, том аж ахуйн нэгжээр бас тооцоолж болохгүй шүү дээ. Банкаар ч юм уу. Энэ чинь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа том, жижиг, дунд бүх салбарын байгууллагуудад үйлчлэх байхгүй юу. Тэгэхээр энэ жигд байх ёстой юм. Тэгэхгүй бол энэ нэг талаасаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийнхээ санд мөнгө оруулах сонирхолдоо хөтлөгдөөд төлбөрөө хэтэрхий өндөр болчихвол нөгөө төлбөрөөс зугтаах сонирхол чинь цаанаа байж байгаа байхгүй юу. Нэг юм хийлээ, нөгөө талд нь заавал эсрэг реакц гарч байдаг гэдгийг л тооцож тэнцвэржүүлэх асуудал чухал.

Тийм болохоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 420 мянган төгрөгөөрөө тогтоогоод явъя. Хамгийн гол нь төлбөрөө баталгаатай авдаг болъё. Тэгэхгүй бол энэ төлбөрийг бид нар хэдэн ч төгрөг болгож болно. Хэдэн сая төгрөг шахаж болно. Авч чадахгүй л бол энэ ерөөсөө хэд байгаад ч нэмэргүй байхгүй юу. Тийм болохоор авдаг бололцоотой ямар хэлбэр байна вэ, тэр рүү нь оруулаад, тэр нь өнөөдөр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ. Тэгээд хүн болгоноос хувийн, хувьсгалын бүгдээс нь авдаг болъё. Авсан мөнгөө зөв зарцуулдаг болъё. Тэрний дараа Туваан гишүүн ээ, Ундррам гишүүн ээ, төлбөрийн хэмжээг нэмэх асуудлаа бид нар ярьж болно. Тэр бол тусдаа асуудал. Одоо хэрэгжүүлж сурмаар байна. Тэгээд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэддээ энэ мөнгийг хүртээмээр байна. Амьдралд нь тус болтол нь хүртээмээр байна. Тэр л гол асуудал.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагчийн нэг чухал санаа нь яг үнэнийг хэлэхэд өнөөдөр төрийн албан хаагчдын дундаж цалин ямар байгаа билээ тийм ээ? Том аж ахуйн нэгж зөвхөн аж ахуйн нэгжийн тооноос үзэхэд 60-70 хувь нь 5-50 хүний л ажилтантай ийм компаниуд байгаа гэхээр бид нар бас хэт жирийн 24 цаг ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүсийнхээ хамаг цалингийнх нь 50 хувь нь явчихаар энэ өөрөө бүр утгаа алдаад явчих учраас бид нар бас бодолтой хандах ёстой болов уу гэж бодож байна.

Сая Ундррам гишүүн, Туваан гишүүний саналаар, Чинзориг гишүүн бас түрүүн хэлсэнчлэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн дэргэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг дэмжих сан гээд дэд сан бий болгоё гэсэн зарчмын зөрүүтэй санал орж ирж байна. Тэгэхээр хуулиараа энэ бололцоотой юу, үгүй юу гэдгийг салбарын сайдын байр суурийг, эсхүл Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам товч тайлбар өгөөдөх дөө. Санал хураалгахаас өмнө. Нэмж албан тушаал, орон тоо гээд баахан юм гарах уу, гарахгүй юу?

4 дүгээр микрофон, Ариунзаяа сайд.

**А.Ариунзаяа:** Гишүүдийн асуултад хариулъя. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан дотор хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг дэмжих сан гэж угаасаа байгаа юм. Тэгээд одоо гишүүдийн буюу ажлын хэсгийн оруулж ирж байгаа саналаар

хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр 25-д 1 буюу 25-аас дээш ажилтантай бол нийт ажиллагсдын тооныхоо 4 хувь ба түүнээс дээш хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулна гэсэн шаардлага тавигдаж байгаа юм. Хэрвээ түүнийг ажиллуулахгүй бол ажлын байрны төлбөрөө төлнө гээд. Үүнийг зарцуулалт дээр нь бид нар эргэж харах ёстой гэдэг дээр санал нэг байна. Үүн дээрээ Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан дээрээ тусгай сангаараа байна уу, эс бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг хангах орон тооны бус зөвлөл гэж байдаг. Түүнийгээ агентлагийнхаа дэргэд бас хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг дэмжих тусгай сан байгуулахаар болбол энэ хуульд зохицуулагдахгүйгээр Тусгай сангийн тухай хууль болоод бусад хуулиудаар зохицуулагдаад явна. Бид яг нэг хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу тусгай хэрэгцээтэй иргэдийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаас нь л илүү зохицуулалтуудыг нь бий болгох, илүү хөгжүүлэх, илүү сургалтуудаа явуулах дээр анхаарах ёстой гэдгээр санал нэгдэж байна.

**М.Оюунчимэг:** Түрүүн Ундрам гишүүний хэлээд байгаа Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санг яг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөгжлийг дэмжих сан дээр 7.8 тэрбум төгрөг байгаад байгаа, энэний 1 тэрбум орчим л яг зориулалтын, зорилтот бүлэгтээ зарцуулаад бусад нь алга болчихдог гээд байна. Тэгээд та сая сан нь одоо байгаа гэвэл сангийн мөнгийг яг зорилтот бүлэгт нь зорилготойгоор зарцуулах дээр та нар өөрсдөө хяналтаа тавиад хуулиа хэрэгжүүлэх дээр, Мөнх-Оргил даргын хэлдэг шиг тэгж явах л болчихоод байгаа юм байна шүү дээ. Тэрнээс дахиад нэмж сан байгуулах шаардлагагүй байгаад байна.

Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Одоо ингэвэл яасан юм бэ гишүүд ээ, хоёр гишүүний саналыг дэмжээд, гэхдээ Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан дотроо дэд сан болгочихъё. Тэгэхдээ гол санаа нь бол тэр сангийн мөнгө бол зөвхөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг чадавхжуулахад явна. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас өөр мөнгө нэмж бас орж болно. Энэ дэд сангийн мөнгө бол зөвхөн тийшээ гэдэг ойлголтоор. Одоо байгаа л даа. Тэгэхдээ тэрийгээ хуульчлаад өгчихвөл яасан юм бэ? Дэд сан байна, Дэд сангийн мөнгө зөвхөн тийшээ явна гэдгээ хуульчилчихъя. Чинзориг гишүүний хэлээд байгаа бас зүйтэй байхгүй юу. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг чадваржуулахад зөвхөн тэр мөнгө л явна шүү гэдэг ойлголт бас байхгүй. Тэр мөнгийг зөвхөн тийшээ зарцуулна. Дээр нь ахиад мөнгө нэмж болно, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас. Тэгээд ойлгох юм бол хэдүүлээ зарчмаар нь санал хураагаад тэгээд ажлын хэсэг дээр найруулаад биччихье тэгэх үү?

**М.Оюунчимэг:** Угаасаа Мөнх-Оргил дарга аа, ажлын хэсэг дээр байна шүү дээ. 144.5 дээр энэ төлбөрийг гагцхүү хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулах бөгөөд төлбөр хураалт, зарцуулалт, үр ашгийн талаар олон нийт, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр тайлагнана гээд байна шүү дээ. Тэгэхээр энүүгээр хураагаад явчих нь зөв юм болов уу.

Дэгийн тухай хуулиар бол ажлын хэсгийн гаргасан саналаас гадна гишүүдээс зарчмын зөрүүтэй санал гаргасан тохиолдолд санал хураалгахдаа эхлээд ажлын хэсгийнхийг хураалгаад, ажлын хэсгийн санал дэмжигдвэл нөгөө саналууд хүчингүйд тооцогддог. Гэхдээ сая бүгд яриад ажлын хэсгийн гишүүдийн гаргасан саналыг ажлын хэсгийн гаргасан саналтай уяад нэг болгоод явах бүрэн

бололцоотой юм байна. Тэгэхээр тийм хэлбэрээр явуулчихъя. Тэгээд санал хураалтаа явуулъя гэж бодож байна.

92.Төслийн 95 дугаар зүйлийн 95.1 дэх хэсгийн “, ажлын байрыг өөрчлөх” гэснийг хасаж, 95.3 дахь хэсгийн “төлбөрийг сар бүр” гэснийг “төлбөрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байх бөгөөд уг төлбөрийг сар бүр” гэж, 95.6 дахь хэсгийн “боломжит зохицуулалт” гэснийг “боломжит тохируулга” гэж тус тус өөрчилж, 95.5, 95.7 дахь хэсгийг нэгтгэн “Энэ хуулийн 144.3-т заасан төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх журмыг Засгийн газар батална. Энэ төлбөрийг гагцхүү хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулах бөгөөд төлбөр хураалт, зарцуулалт, үр ашгийн талаар жил бүр олон нийтэд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр тайлагнана” гэж өөрчлөн найруулж, 95 дугаар зүйлийг 144 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 144.8 дахь хэсэг нэмэх:

“144.8.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг асардаг ажилтан хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч түүнд гэрээрээ, зайнаас, бүтэн бус цагаар ажиллах зэрэг ажлын уян хатан нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авна.”

Томьёоллыг нэгтгэчихлээ. Дэмжье гэсэн томьёоллоор санал хураалт явуулъя.

14-13, 92.9 хувийн саналаар энэ санал дэмжигдлээ.

Жаргалмаа гишүүн үг хэлээд, тэгээд үдийн завсарлага.

**Б.Жаргалмаа:** Энэ, уян хатан нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авна гэдэг, арга хэмжээ гэдэг нь өөрөө утгын хувьд ямар утгатай билээ. Арга хэмжээгээрээ байх уу гэдэг саналыг хэлэх гэсэн юм.

**М.Оюунчимэг:** Редакцийн засвар хийхдээ та цуг байж байгаад анхаарчихъя. Туваан гишүүн.

**Ц.Туваан:** Зарчмын зөрүүтэй саналын 144.2-ыг татсан. 144.4-ийг хасах гэдэг санал оруулсан. Энэ дээр ажлын хэсгийн даргын редакцийг дахиад нэг протоколд сонсчихъё. Тэгээд, саяын 144.5-ыг урд нь дахиад 144.3 дотор оруулж өгмөөр байна. Сая салбарынхан тодруулаад, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тийм дэд сан бол одоогоор байхгүй юм байна. Тэгэхээр одоо тэрийг нь оруулж өгье. Тэгэхдээ 144.3-тайгаа зөрчилдөж байна, таны нэмж оруулж уншсан редакц чинь. Тэрийгээ бас тэндээ оруулъя. Саяын саналуудыг ажлын хэсгийн даргын редакцийг протоколд нэг сонсоод тэгээд цаашаа явъя.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Энэ Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан дотор бид нар энд бүр оруулаад өгчихье. Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Туваан гишүүний саналыг ингээд тусгавал яах вэ, аж ахуйн нэгж, байгууллага 144.2-т заасан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулаагүй орон тоонд ноогдох төлбөрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байх бөгөөд энэ төлбөрийг сар бүр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд санд төлнө. Тэгэхээр уялдаад явчихна. 144.4-ийг хэвээр нь үлдээгээд 144.5

дээрээ энэ хуулийн 144.3, 144.4-т заасан гээд ишлэл татчихъя. Тэгэхээр Засгийн газрын журам дотор энэ нь орчихно гэсэн үг. Тэгээд редакцияар нь бид нар томьёоллыг нь янзалчихъя. Тэгэхээр найруулга нь жаахан өөрчлөгдөнө. Яагаад гэвэл 144.3 бол зөвхөн хөнгөлөх асуудал байгаа байхгүй юу. 144 болохоор хамруулах асуудал. Тэгэхээр редакцид нь засаж байгаад оруулчихъя.

Өөрөөр хэлбэл, санаа нь бол Засгийн газрын тогтоолоор алийг нь хөнгөлөх юм бэ, нөгөө гэртээ хийж байгаа ажлын алийг нь оруулах вэ, алийг нь оруулахгүй вэ гэдгийн аль алийг нь зохицуулна гэдэг санааг оруулж байна.

**М.Оюунчимэг:** Тэрийг редакциар засвар хийсний дараа дахиад нэг уншаад танилцуулчихъя. Чинзориг гишүүн үг хэлээд завсарлая.

**С.Чинзориг:** 95.4-ийг хоёр гишүүний саналаар татаж байгаа бол аваад протоколд тэмдэглээд, харин энийгээ Засгийн газар журамдаа оруулаарай гээд протоколд тэмдэглээд явж болно. Хоёр дахь асуудал нь сая Мөнх-Оргил гишүүний ярьж байгаа дэд сан гээд хэлчихээр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульдаа бид нар дагуулж өөрчлөлт оруулахгүй бол, Ариунзаяа сайд аа, асуудал үүснэ шүү дээ. Тэгэхээр одоо бид нар анхны хэлэлцүүлэг дэмжигдчихвэл Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сандаа дэргэдээ гэдэг юм уу, дотроо дэд сантай байна гэдгийг дагуулж өөрчлөлт оруулахгүй бол, бас тийм юм асуудал гарна. Дэд сан учраас тусгай сан байхгүй. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульдаа л өөрчлөлт оруулах асуудал яригдана.

**М.Оюунчимэг:** Гишүүд ээ, үдийн завсарлага. 2-оос хурал үргэлжилнэ.

## ЗАВСАРЛАГА

**М.Оюунчимэг:** Байнгын хорооны хуралдаан үргэлжилж байна.

Санал хураалт эхэлнэ. Хуулийн төслийн 96 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгнө үү. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн саналыг танилцуулъя.

93.Төслийн 96 дугаар зүйлийн 96.2 дахь хэсгийн “Ажилтан” гэсний дараа “өндөр насны” гэж нэмж, 96.3 дахь хэсгийн “шилжүүлж болно” гэснийг “шилжүүлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулна” гэж өөрчилж, 96 дугаар зүйлийг 145 дугаар зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн томьёоллоор санал хураалт явуулъя. Бүгдээрээ дэмжиж байна энэ маань дэмжигдэнэ шүү.

12-7, 58.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 97 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Ажлын хэсэг тусгайлан санал гаргаагүй учраас хэлэлцсэнд тооцье.

Хуулийн төслийн 98-100 дугаар зүйл хоорондоо уялдаатай учир хамтад нь хэлэлцье.

98 дугаар зүйл Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан үүсгэх, 99 дүгээр зүйл Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулахад талуудын тохиролцсон зуучлагчийг урьж оролцуулах, 100 дугаар зүйл Хөдөлмөрийн сонирхлыг маргаан зохицуулахад хөдөлмөрийн зуучлагч томилж оролцуулах.

Хуулийн төслийн 98-100 дугаар зүйл дээр асуух асуулт байна уу? Алга байна. Ажлын хэсэг 98-100 дугаар зүйлийг өөрчлөн найруулж нэг саналын томьёолол гаргасан байгаа. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн томьёоллоор санал хураалгана.

94.Төслийн 98-100 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“147 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан,  
түүнийг шийдвэрлэх**

147.1.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг талууд эхний ээлжинд харилцан тохиролцож шийдвэрлэх бүхий л хүчин чармайлт гаргах үүрэгтэй.

147.2.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг энэ хуулийн 147.1-д заасны дагуу харилцан тохиролцож шийдвэрлэж чадаагүй тохиолдолд талууд дараах арга хэмжээг үе шаттайгаар авч хэрэгжүүлнэ:

147.2.1.хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр маргааныг зохицуулах;

147.2.2.хөдөлмөрийн арбитраар маргааныг шийдвэрлүүлэх.

147.3.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах журам болон хөдөлмөрийн арбитрын дүрмийг Засгийн газар тус тус батална. Хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрчийн ёс зүйн дүрмийг Үндэсний хороо тус тус батална.

**148 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг  
хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах**

148.1.Хөдөлмөрийн сонирхолын маргаан шийдвэрлэхээр энэ хуулийн 147.1-д заасны дагуу талууд хүчин чармайлт гаргасан боловч шийдвэрлэж чадаагүй гэж талууд, эсхүл аль нэг тал нь үзвэл маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах саналаа, хөдөлмөрийн зуучлагчаар ажиллуулах хүний нэрийн хамт нөгөө талдаа бичгээр хүргүүлнэ.

148.2.Энэ хуулийн 148.1-д заасан саналын хариуг ажлын гурван өдөрт багтаан нөгөө талд бичгээр хүргүүлнэ.

148.3.Ажил олгогч хөдөлмөрийн зуучлагчийн үйл ажиллагаанд оролцохоос татгалзсан бол энэ хуулийн 25 дугаар зүйлд заасны дагуу үйлдвэрчний эвлэл ажил хаялт зохион байгуулж болно.

148.4.Талууд хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгийг авахаар тохиролцсон бол ажлын гурван өдрийн дотор хөдөлмөрийн зуучлагчийн үйл ажиллагааг эхлүүлнэ.

148.5.Талууд хөдөлмөрийн зуучлагчийг харилцан тохиролцож чадаагүй, эсхүл энэ хуулийн 148.1-д заасан саналыг хүлээн авсан тал хариуг ажлын гурван өдөрт багтаан ирүүлээгүй тохиолдолд маргалдагч талууд хамтран, эсхүл аль нэг тал тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад хандаж хөдөлмөрийн зуучлагч томилуулах хүсэлтээ хүргүүлнэ.

148.6.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага энэ хуулийн 160.1.4-т заасан санд бүртгэлтэй хөдөлмөрийн зуучлагчийг талуудын саналыг харгалзан ажлын гурван өдөрт багтаан томилно.

148.7.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагаас томилогдсон хөдөлмөрийн зуучлагчаас илт сонирхлын зөрчилтэй гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд маргалдагч талууд татгалзах эрхгүй.

### **149 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа**

149.1.Хөдөлмөрийн зуучлагч ажлын 5 өдөрт багтаан талуудын оролцоотойгоор хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг явуулна.

149.2.Хөдөлмөрийн зуучлагч нь маргалдагч талуудтай харилцан тохиролцооноор зуучлалын үйл ажиллагааг нэг удаа ажлын 5 өдрөөр сунгаж болно.

149.3.Хөдөлмөрийн зуучлалын үр дүнд талууд тухайн маргаантай асуудлаар харилцан тохиролцсон бол хөдөлмөрийн зуучлагч энэ тухай тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

149.4.Энэ хуулийн 149.1, 149.2-т заасан хугацаа дууссан, эсхүл уг хугацаанд талууд тохиролцоогүй бол хөдөлмөрийн зуучлагч энэ талаар тэмдэглэл үйлдэж талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн зуучлалын ажиллагаа дуусгавар болно.

149.5.Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа явагдах хугацаанд ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локуат/-ыг хориглоно.”

Энэ дээр Мөнх-Оргил гишүүн ээ, Лүндээжанцан даргын санал дотор локуат хийх бүх заалтууд орчихсон хэрнээ хамт олны жагсаал цуглаан, ажил хаяж байх үед ажлын байрыг хадгалах заалт бүрхэг байна гэсэн. Та товчхон тайлбар өгөөч.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Эрхэм гишүүд ээ, одоо бид нар Хөдөлмөрийн хуулийн 11 дүгээр бүлэг буюу Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах асуудал руугаа орж байгаа юм. Маргаан нь хуучин бол ганцаарчилсан, хамтын маргаан гэж хоёр ялгагдаг байсан бол энэ Засгийн газрын өргөн барьсан хуулиар тэр ангиллаасаа татгалзаад сонирхлын маргаан, эрхийн маргаан гэдгээрээ салж орж ирж байгаа. Энэ шинэ юм. Сонирхлын маргаан гэхээрээ юу гэсэн үг вэ гэвэл хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах асуудлын үед талууд хоорондоо тохиролцоогүй бол тэрийг маргаан гэж тооцно гэж. Тэр чинь өөрөөр хэлбэл, эрх үүсээгүй. Жишээ нь, байгууллага дээр Үйлдвэрчний эвлэл нь хамтын гэрээ байгуулъя гээд ажил олгогчдоо санал тавихаар хамтын гэрээг нь байгуулдаггүй,

эсхүл хамтын гэрээ байгуулах хэлэлцээ явж байх дунд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг төд болгоё гэж санал тавихад нь тэрийг нь хүлээж авдаггүй ч юм уу, эсхүл үнийн дүн дээр тохиролцохгүй, энэ асуудлууд бол сонирхлын маргаан гэдгээр явж байгаа юм. Сонирхлын маргаан гэдэг нь бол үндсэндээ хамтын маргаан байна л гэсэн үг. Хамтын маргаан байна.

Таны асуусан асуултад хариулахад хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зохицуулах үед зуучлалын үйл ажиллагааны үед юм уу, эсхүл арбитрын үйл ажиллагааны үед амжилт олоогүй тохиолдолд энэ дээр Үйлдвэрчний эвлэл ажил хаялт зохион байгуулах эрхтэй. Харин ажил хаялтыг хууль ёсны зохион байгуулаад явж байгаа ажил хаялтын үеэр ажил олгогч ажилтныг халах эрхгүй. Тэр нь хуулиараа бид нар маш ойлгомжтой заачихсан байгаа. Хууль ёсны ажил хаялтын үеэр ажил хаялтад оролцсоных нь төлөө, эсхүл зохион байгуулсных нь төлөө ажилчдыг ажлаас нь халах, бүр халах байтугай хөдөлмөрийн нөхцөлийг нь дордуулах, өөр ажилд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах нь бүгд хориотой.

Гол ялгаа нь хуучин ганцаарчилсан хамтын маргаан гэж байсныг сонирхлын маргаан, эрхийн маргаан. Эрхийн маргаан гэдэг нь гэрээ байгуулчхаад, байгуулсан гэрээгээ биелүүлэхгүй байх юм бол эрхийн маргаан үүсэж байгаа юм. Жишээ нь ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулчхаад цалинг нь дутуу өгдөг ч юм уу, эсхүл илүү ажиллуулчхаад төлбөрийг нь өгдөггүй ч юм уу, хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ямар нэгэн юмаа аль нэг тал нь биелүүлээгүй байвал тэрэн дээр маргаан үүсэж байгаа юм. Яагаад маргаан үүсэж байгаа вэ, яагаад эрхийн маргаан гэж нэрлээд байгаа вэ гэхээр үүсчихсэн эрхийг тойрсон, үүссэн эрхийг хэрэгжүүлэх асуудалтай холбогдуулж маргаан үүсэж байгаа учраас эрхийн маргаан гэж янзалж байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Манай Монголд гэхдээ эрхийн маргаан, сонирхлын маргаан гээд энэ хуучин хамтын маргаан, ганцаарчилсан маргаан гэдгээрээ явчихвал энэ хуулиараа ойлгомжтой гэж.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Үгүй, тэгэх юм бол харин ёстой ойлгомжгүй болчихоод байгаа юм. Яагаад гэвэл хамтын маргаан чинь сонирхлын маргаан ч байж болно, эрхийн маргаан ч байж болчихоод байгаа байхгүй юу. Жишээ нь байгууллага дээр байгаа Үйлдвэрчний эвлэл ажил олгогчтойгоо хамтын гэрээ байгуулчихсан байя гэж бодъё. Тэрийгээ хэрэгжүүлэхгүй байх юм бол хамтын эрхийн маргаан болчихож байгаа юм. Хамтын гэрээ байгуулахгүй юм уу, хамтын гэрээгээ байгуулах гээд тохирч чадахгүй байх юм бол тэр бол эрхийн маргаан болж байгаа юм. Энэ ерөөсөө дэлхий даяараа бүх улс орнуудад эрхийн, сонирхлын гэж маргаануудад хуваагдаад байгаа байхгүй юу. libo interest dispute, libo rights dispute гэж салгаж өгч байгаа юм. Тэр нь зөв. Шинэчилж орж ирж байгаа юм. Засгийн газраас тэгж өргөн барьсан.

Эрхийн маргаан бол эрхийн л маргаан шүү дээ. Нөгөө нь сонирхлын маргаан. Нэг нь сонирхолтой байгаа байхгүй юу, цалингаа нэмэгдүүлбэ гээд. Нөгөө нь ийм ихээр нэмэгдүүлэхгүй гээд. Аль алинд нь эрх үүсээгүй. Хоёулаа эрх үүсгэх гээд маргалдаж байгаа байхгүй юу. Сонирхол дээрээ зөрчилдөж байгаа юм. Энэ бол сонирхлын маргаан, interest dispute.

**М.Оюунчимэг:** Монгол дээр буух, илүү хүнд ойлгомжтой байх тал дээр нь редакц дээр нь анхаараарай гэсэн чиглэл байсан.



Саяын уншсан томьёоллоор дэмжье гэсэн томьёоллоор санал хураалт явуулъя.

12 гишүүнээс 7 дэмжиж, 58.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 101 дүгээр зүйлтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй учраас ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томьёоллоор санал хураалгана.

95.Төслийн 101 дүгээр зүйлийн 101.2.2 дахь заалтын “, дүгнэлт гаргах” гэснийг хасаж, 101.1.1 дэх заалтын “бичиг баримт, мэдээ” гэснийг “баримт бичиг, мэдээлэл” гэж, 101.1.3 дахь заалтын “байгууллагад биечлэн очиж” гэснийг “аж ахуйн нэгж, байгууллагын” гэж, 101.2.1 дэх заалтын “хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах бичиг баримт, мэдээ судалгааны нууцыг задруулахгүй байх” гэснийг “хууль тогтоомжийн дагуу баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааны нууцыг хадгалах” гэж, 101.2.2 дахь заалтын “зарчмын зөрүүтэй” гэснийг “саналын зөрүүтэй” гэж тус тус өөрчилж, 101 дүгээр зүйлийг 150 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 150.2.3 дахь заалт нэмэх:

“150.2.3.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зохицуулахын тулд хууль тогтоомжоор олгосон бүх боломжийг ашиглах.”

Дэмжье гэсэн томьёоллоор санал хураалт.

12-7, 58.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

102 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томьёоллоор санал хураалгана.

96.Төслийн 102 дугаар зүйлийн гарчгийн “хөдөлмөрийн арбитраар” гэсний дараа “хэлэлцэн” гэж, 102.6 дахь хэсгийн “энэ тухай шийдвэр гаргах бөгөөд уг” гэсний дараа “тохиолдолд хөдөлмөрийн арбитрын” гэж тус тус нэмж, 102.2 дахь хэсгийн “зөвшлийн гурван талт хороо” гэснийг “түншлэлийн гурван талт хороо хүсэлт хүлээн авснаас хойш” гэж, 102.3 дахь хэсгийн “зөвшлийн” гэснийг “түншлэлийн” гэж, 102.5 дахь хэсгийн “хэлэлцэж зөвлөмж гаргана” гэснийг “шийдвэрлэнэ. Шаардлагатай тохиолдолд хөдөлмөрийн арбитрч хөдөлмөрийн арбитрын ажиллагааг ажлын 5 хүртэл өдрөөр сунгаж болно” гэж тус тус өөрчилж, 102.1 дэх хэсгийг “Энэ хуулийн 28.1-д заасан бусад аж ахуйн нэгж, байгууллагад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэж чадаагүй бол маргалдагч тал маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэхээр тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороонд хүсэлт гаргана” гэж, 102.6 дахь хэсгийг Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэр эцсийнх байна, маргалдагч тал нь Хөдөлмөрийн арбитр нь хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны журам зөрчсөн гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд шүүхэд гомдол гаргахгүй гэж, 102.7 дахь заалтыг “Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэрийг талууд биелүүлэх үүрэгтэй” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 102 дугаар зүйлийг 151 дүгээр зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн томьёоллоор санал хураалт.

12-7, 58.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 103 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

97.Төслийн 103 дугаар зүйлийн 103.2.2 дахь заалтын “хурлаас гаргасан” гэснийг, 103.2.3 дахь заалтын “маргаан шийдвэрлэгдсэний дараа” гэснийг тус тус хасаж, 103.1.1 дэх заалтын “мэдээ” гэснийг “мэдээлэл” гэж, “энэ хуулийн 101.1.3-т заасан уулзалтын” гэснийг “хөдөлмөрийн зуучлагчийн” гэж, 103.2.1 дэх заалтын “хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах баримт бичиг, мэдээллийн нууцыг задруулахгүй байх” гэснийг “хууль тогтоомжийн дагуу баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааны нууцыг хадгалах” гэж, 103.2.4 дэх заалтын “зөвшлийн” гэснийг “түншлэлийн” гэж тус тус өөрчилж, 103 дугаар зүйлийг 152 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 152.2.2, 152.2.6 дахь заалт тус тус нэмэх:

“152.2.2.ашиг сонирхлын зөрчилтэй бол уг маргааныг шийдвэрлэхээс татгалзах;

152.2.6.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэхийн тулд хууль тогтоомжоор олгосон бүх боломжийг ашиглах;”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-7, 63.6 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

98.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 153, 155 дугаар зүйл тус тус нэмэх:

**“153 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд маргалдагч талуудын хүлээх үүрэг**

153.1.Маргалдагч талууд хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын шатанд дараах үүрэг хүлээнэ:

153.1.1.хөдөлмөрийн зуучлал болон хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд маргааныг зохицуулах шийдвэрлэх хүсэл эрмэлзэлтэйгээр оролцох;

153.1.2.хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын шатанд ажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/ үйл ажиллагааг зохион байгуулахгүй байх;

153.1.3.хөдөлмөрийн зуучлагч болон хөдөлмөрийн арбитрчийн хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах шийдвэрлэхтэй холбогдуулан шаардсан мэдээлэл, судалгаа, баримт бичгийг гаргаж өгөх;

153.1.4.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

**155 дугаар зүйл.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо**

155.1.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо нь дараах бүрэн эрхтэй:

155.1.1.хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулах, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, сурталчилгаа хийх;

155.1.2.хуулиар харьяалуулсан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан эвлэрүүлэн зохицуулах;

155.1.3.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

155.2.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны дүрмийг Үндэсний хороо батална.”

Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил тайлбар хэлнэ.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Энэ дээр 155 дугаар зүйлээр Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо гэж шинэ зохицуулалт Хөдөлмөрийн хуульд нэмэгдэж орж ирж байгаа шүү. Энэ бол, бид нар болж л өгвөл эрхийн маргаан ч байна уу, сонирхлын маргаан ч байна уу, байгууллага дотроо эвлэрлийн журмаар тохиролцох, зуучлагчаар, арбитраар дамжуулж асуудлаа шийдээч ээ, болж өгвөл эрхийн маргаанаа шүүх рүү битгий аваачаач ээ, шүүх дээр асуудал удна гэдэг энэ чиглэлийг барьж байгаа. Тэр дотроо бол Сум, дүүргүүд дээр хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороод байгуулагдана. Тэр нь сонирхлын маргааныг ч, эрхийн маргааныг зохицуулна. Шинэ зохицуулалт шүү. Баярлалаа.

**Ц.Анандбазар:** Бүрэлдэхүүнд нь?

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны дэргэд үндэсний хороо батална, дүрмийг нь. Бүрэлдэхүүнд нь болохоор сум, дүүргийн төрийн захиргааны удирдлагууд, сум, дүүргийн Засаг дарга нь байдаг юм уу, Тамгын газрын дарга нь тухайн нутаг дэвсгэр дээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа үйлдвэрчний эвлэлүүдийн байгууллагуудын төлөөлөл, ажил олгогчдын төлөөлөл гээд гурван талт. Үндэсний гурван талт хороогоо л сум, дүүрэг дээрээ бид нар буулгаж байна гэсэн үг.

**М.Оюунчимэг:** Түрүүний уншсан томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт.

11-8, 72.7 хувийн саналаар дэмжлээ.

Хуулийн төслийн 104 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

99.Төслийн 104 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Ажил хаях эрхийг хэрэгжүүлэх” гэснийг “Ажил хаялт, түүнийг санаачлах” гэж, 104.1.1 дэх заалтыг “ажил олгогч энэ хуулийн 21.2-т заасан хугацаанд хамтын хэлэлцээг эхлүүлээгүй” гэж, 104.1.3 дахь заалтыг “ажил олгогч, түүний төлөөлөгч хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаанд орохоос татгалзсан, эсвэл зуучлалын шатанд хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэж чадаагүй” гэж, 104.1.4 дэх заалтыг “ажил олгогч, түүний төлөөлөгч

хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд оролцохоос татгалзсан” гэж, 104.1.5 дахь заалтыг “ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч гаргасан шийдвэрээ биелүүлээгүй, эсхүл хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч шийдвэр гаргаагүй” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 104 дүгээр зүйлийг 25 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 25.1.2 дахь заалт, 25.2 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“25.1.2.ажил олгогчоос шалтгаалж хамтын хэлэлцээ зогсонги байдалд орсон;

25.2.Ажил хаялтыг санаачлах, зохион байгуулахад дараах зарчмыг баримтална:

25.2.1.маргаантай асуудлын ач холбогдлыг харгалзаж ажил хаялт зохион байгуулах эсэх, түүнчлэн ажил хаялтын хугацаа, хамрах хүрээг шийдвэрлэх;

25.2.2.тохиролцох бүхий л боломжоо ашигласны дараа эцсийн арга хэмжээ болгож ажил хаялтыг сонгох, санаачлах;

25.2.3.ажил хаялт дууссаны дараа хэвийн үйл ажиллагаанд нэн даруй шилжих.”

Энэ дээр олны анхаарлыг маш их татаж байгаа учраас тодорхой тайлбар хэрэгтэй байгаа. Ажлын хэсгийн ахлагч тайлбар өг дөө. Энэ ажил олгогчдын зүгээс байн байн ажил хаях нөхцөл бололцоог бүрдүүлж өгч байна гэсэн шүүмжлэл бас байгаа. Та тодорхой тайлбар өгөхгүй юу.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Шальтай шальгүй шалтгаанаар ажил хаях бололцоог нээгээгүй ээ. Үйлдвэрчний эвлэл, Ажил олгогчдын холбоо, Засгийн газар гурав нэлээн их ярьж байж тохиролцсон заалт. Энд бол ажил хаях хоёр л том үндэслэл байгаа юм. Нэг нь сонирхлын маргааныг буюу хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулъя, хамтын салбар дундын хэлэлцээр байгуулъя гэдэг саналыг хүлээж аваагүй, эсхүл салбар дундын хэлэлцээр, хамтын гэрээ байгуулах явцдаа хоорондоо тохиролцоогүй, эсхүл зуучлалын үйл ажиллагаанд оролцоогүй, эсхүл арбитрт оролцоогүй гэсэн үндэслэл байгаа юм. Сонирхлын маргаантай холбоотой нэг үндэслэл. Нөгөө үндсэн гол санаа нь бол хамтын гэрээ хэлэлцээрээрээ тохиролцсон юмаа, тухайлбал үндэсний хэмжээний гурван талт хэлэлцээрээр тохирсон заалтаа ажил олгогч, Засгийн газар биелүүлэхгүй байгаа тохиолдолд Үйлдвэрчний эвлэл ажил хаялт зохион байгуулна. Ийм л хоёр том үндэслэл. Өөрөөр тийм олон шалтаг гаргаагүй ээ.

Хоёрдугаарт, ажил хаялт бол Үйлдвэрчний эвлэлийн хүсээд, мөрөөдөөд байдаг зүйл биш гэдгийг бас мэдэж байх хэрэгтэй юм. Үйлдвэрчний эвлэл гэхээрээ л ажил хаях гээд сандраад байдаг юм гэж ойлгож болохгүй. Энэ бол үйлдвэрчний эвлэлд байдаг зэвсэг. Гэхдээ их болгоомжтой хэрэглэдэг зэвсэг. Бид энэ хуулиар, 25-аараа үндэслэлийг нь тогтоож өгөөд, хойд талд нь ажил хаялт зохион байгуулах, локаут зохион байгуулах дэгийг нь их нарийвчилж тодруулж өгсөн байгаа. Хэдэн хүн оролцох вэ, олонхоороо оролцоно, санал нь яаж хураагдах вэ, хэн зохион байгуулах вэ гээд. Тухайлбал, зөвхөн Үйлдвэрчний эвлэл ажил хаялтыг зохион байгуулахаар заасан байгаа шүү дээ. Тэгэхээр энэ бол ажил олгогч,

ажилтан, Засгийн газар гурвын нэлээн их ярилцаж тэнцвэртэй байдалд хүрсэн хувилбар шүү гэдгийг хэлэх гэсэн юм. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Саяын томьёоллоор дэмжье гэсэн саналаар санал хураалт

12-10, 83.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 105 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Үйлдвэрчний эвлэл санал хэлж болно шүү. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Тиймээс ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томьёоллоор санал хураалгана.

100.Төслийн 105 дугаар зүйлийн 105.1 дэх хэсгийн “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах тухай санал хураалтад оролцож, санал хураалтад оролцсон нийт ажилтны олонх” гэснийг “Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага, салбар, нэгжийн нийт ажилтны дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах эсэх санал хураалтад оролцож, олонх нь” гэж, 105.2 дахь хэсгийн “Ажил хаях тухай шийдвэрт доор дурдсан” гэснийг “Ажил хаялт зарлах тухай шийдвэрт дараах” гэж, 105.2.1 дэх заалтын “саналын зөрүүтэй асуудал” гэснийг “саналын зөрүү” гэж, 105.4 дэх хэсгийн “нөгөө талд” гэснийг “ажил олгогчид” гэж, 105.5 дахь хэсгийн “түүнд оролцохыг уриалах зорилгоор тайван замаар хамтын үйл ажиллагаа /пикет/ явуулж” гэснийг “ажил хаялтад оролцохыг тайван замаар уриалж” гэж, 105.7 дахь хэсгийн “/локаут хийх/ эрхтэй” гэснийг “/локаут/ арга хэмжээ авч болно” гэж, 105.9 дэх хэсгийн “Ажил хаялт үргэлжлэх” гэснийг “Ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/” гэж, 105.10 дахь хэсгийн “ажлыг холбогдох төрийн байгууллагатай хамтран гүйцэтгэнэ” гэснийг “арга хэмжээ авах, шаардлагатай тохиолдолд энэ зорилгоор төрийн холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд дэмжлэг үзүүлж ажиллана” гэж тус тус өөрчилж, 105.3 дахь хэсгийн “Нутаг дэвсгэр,” гэснийг хасаж, 105.7 дахь хэсгийн “Ажил олгогч” гэсний дараа “ажил хаялт эхэлснээс хойш” гэж нэмж, 105 дугаар зүйлийг 26 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 26.9 дэх хэсэг нэмэх:

“26.9.Ажил олгогч ажлын байр түр хаахаас ажлын таваас доошгүй өдрийн өмнө ажлын байр түр хаах /локаут/ болсон тухай шийдвэрээ ажилтны төлөөлөгчид бичгээр хүргүүлэх бөгөөд уг шийдвэрт ажлын байр түр хаахад хүргэсэн саналын зөрүү, эхлэх он, сар, өдөр, цаг, хамрах хүрээг тусгана.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя. Санал хураалт гишүүд ээ.

12-10, 83.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ажлын дэд хэсгийнхэн, хаалт, кавычек гээд ийм зүйлүүд маш их байх юм. Энэ чинь монгол хэлний утгаараа өөр зүйлд ашиглагддаг, эсхүл гээд байгаа. Энэ хаалт, кавычек зэргийг редакцийн засвар хийхдээ сайн анхаараарай.

Хуулийн төслийн 106 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томьёоллоор санал хураалгана.

101.Төслийн 106 дугаар зүйлийн гарчгийн “этгээд” гэснийг хасаж, 106.4 дэх хэсгийн “сэргээж байгаа бол” гэснийг “сэргээх шийдвэр гарсан бол” гэж, “ажил хаялт эхлэхээс 24 цагийн өмнө” гэснийг “ажил хаялт сэргээхээс 24-өөс доошгүй цагийн өмнө” гэж, 106.5 дахь хэсгийг “Хэлэлцээ хийсэн төлөөлөгчид хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх тухай тохиролцоонд хүрснээр, эсхүл хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг байгуулснаар, эсхүл ажил хаялтыг шүүх хууль бус гэж тооцсоноор, эсхүл ажил хаялтыг зохион байгуулсан үйлдвэрчний эвлэлийн санаачилгаар ажил хаялт тус тус дуусгавар болно” гэж өөрчлөн найруулж, 106 дугаар зүйлийг 27 дугаар зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн санал хураалт.

12-11, 91.7 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 107 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Ганбаатар гишүүн зарчмын зөрүүтэй санал гаргасан тийм ээ? Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналыг уншиж танилцуулъя.

102.Төслийн 107 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“28 дугаар зүйл.Ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хориглох, хойшлуулах, түр зогсоох**

28.1.Нийт хүн ам, эсхүл хүн амын зарим хэсгийн амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах, тав тухтай орчинд амьдрах эрхийг нь хангахад нэн шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлдэг батлан хамгаалах, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж зэрэг үйлчилгээг хариуцсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, албан хаагч эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах эрхтэй боловч ажил хаялтыг санаачлах, зохион байгуулах, түүнд оролцох, ажил олгогч нь ажлын байр түр хаах эрхгүй. Нэн шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлдэг салбар, аж ахуйн нэгж, байгууллагын жагсаалтыг Үндэсний хорооны саналыг харгалзаж Засгийн газар батална.

28.2.Энэ хуулийн 28.1-д заасан аж ахуйн нэгж, байгууллагад гарсан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэх бөгөөд уг шийдвэрийг Засгийн газар, ажил олгогч нь нэн даруй биелүүлэх үүрэгтэй.

28.3.Саналын зөрүүтэй асуудлаар хэлэлцээ хийх, хөдөлмөрийн маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитр, шүүхээр шийдвэрлүүлэх шатанд ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хориглоно.

28.4.Хөдөлмөрийн маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэн шийдвэрлэснийг талууд хүлээн авсан болажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг дуусгавар болгох үүрэгтэй.

28.5.Нийтийн тээвэр, цахилгаан холбоо, төмөр зам болон иргэний нисэхийн хөдөлгөөний удирдах алба зэрэг аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, албан хаагч ажил хаях, ажлын байр түр хаахыг санаачлах, зохион байгуулах, түүнд

оролцох эрхтэй боловч хүн амын тав тухтай орчинд амьдрах эрхийг хангахад шаардлагатай наад захын үйлчилгээг үзүүлэх үүрэгтэй. Ийнхүү ажил хаялтыг хязгаартайгаар зохион байгуулах үүрэгтэй аж ахуйн нэгж, байгууллага болон үзүүлэх үйлчилгээний хэмжээг Үндэсний хорооны саналыг харгалзан Засгийн газар батална.

28.6.Хүний амь нас, аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд аюул учирсан, эсхүл учирч болзошгүй нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд 30 хүртэл хоногийн хугацаагаар ажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хойшлуулах, ажил хаялт, ажлын байрыг түр хааж /локаут/ эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох шийдвэрийг Засгийн газар гаргана. Засгийн газрын шийдвэрийг үл зөвшөөрвөл шүүхэд хандаж болно.

28.7.Энэ хуулийн 28.1-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

С.Ганбаатар гишүүнтэй адилхан саналыг Улсын Их Хурлын гишүүн Батлут гаргасан. Энэ саналууд давхцаж байгаа. Өмнө нь тусгагдаагүй байсан бол сая редакцийн засвар хийгээд ажлын хэсэг дээр тохироод засаад ороод ирсэн учраас зарчмын зөрүүтэй саналаар санал хураалгах шаардлагагүй болж байна.

Адъяа дарга энэ дээр санал хэлэх үү? Үйлдвэрчний эвлэлийн саналыг сонсьё.

**Г.Адъяа:** Үйлдвэрчний эвлэлийн санал маань 28.1-ийг Хөдөлмөрийн хуулийн 1999 оны томьёоллоос дордуулж ажил хаях эрхгүй салбаруудыг бас өргөтгөсөн л дөө. Ингэж томьёолсон байсан. Энэ саналыг бид нар аваад, бас ажлын хэсэгт тодорхой санал оруулаад, тэгээд цахилгаан эрчим хүч, усан хангамж, шугам сүлжээ ч гэдэг юм уу, ийм салбарууд дээр ажил хаях эрхгүй гэж байсныг одоо эрхтэй, тэгэхдээ тодорхой нөхцөл байдлаас хязгаарлах нөхцөл байдал, зохицуулалт байвал үндэсний хорооны түвшинд хэлэлцээд ийм аж ахуйн нэгж, байгууллагын жагсаалтыг Засгийн газар батална гэсэн ийм томьёолол, дундын хувилбарыг бид тохирсон байгаа. Энийг хуулийн төсөлд дэмжиж, холбогдох редакцийн хийсэн байна гэж үзэж байна. Баярлалаа гэж хэлж байна.

**М.Оюунчимэг:** Сандаг-Очир гишүүн.

**Ц.Сандаг-Очир:** Би ажлын хэсэгт байгаа л даа. Гэхдээ бас, уул уурхай, эрчим хүчний салбарынхан дээр аюулгүй байдал, энэ төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагууд дээр ажил хаялт хаяхыг хориглочихсон байсан. Одоо ингээд ярилцаад, зөвшилцөөд энэ саналыг авсан. Ийм, авахаас ч өөр аргагүй юм байна лээ. Тухайлбал, төвийн бүсийг эрчим хүчээр хангадаг Шивээ-Овоо, Багануурын уурхайд гэхэд уурхай өнөөдөр маш хүнд нөхцөлд үйл ажиллагаа явуулж байгаа юм. 30 жил зах зээлийн нийгэмд шилжсэн гээд байгаа боловч нүүрсний үнийг чөлөөлөөгүйгээс болж маш алдагдалтай ажиллаж байгаа юм. Техник, тоног төхөөрөмж хуучирсан, ажилчдынхаа цалин, бусад уул уурхайнуудтай харьцуулахад бага цалин авдаг. Төвийн бүсийн уул уурхайн салбарын ажилчид. Бусад уурхайнууд мөнгөөр, нийгмийн асуудлаар, байраар, машин тэргээр ингээд боловсон хүчнүүдийг нь авчихсан.

Ингээд төвийн бүсийн уул уурхайнууд тухайлбал, Багануурын уурхай гэхэд Улаанбаатар хотын 70 хувийг дангаараа нүүрсээр хангадаг. Тодорхой хэмжээнд энэ уурхайнууд дээр цалингаа нэмэгдүүлэх шаардлага байгаа юм. Дээр нь тоног төхөөрөмжөө нэмэгдүүлэх шаардлага байгаа юм. Гэтэл өмнөх төслөөр бол ажил хаялт зарлаж болохгүй гэж байсан бол одоо Үйлдвэрчний эвлэлийн саналыг аваад зарлаж болохоор байгаа нь маш том авууштай асуудал болсон. Ер нь төвийн эрчим хүчний уурхайнууд ажил хаяхад бэлэн болчихоод байгаа юм. Маш хүнд нөхцөлд ажиллаж байгаа юм. Төрийн өмчийн оролцоотой гэдэг утгаараа л өнөөдрийг хүртэл явж байна. Тэгээд өнөөдөр нүүрснийх нь үнийг чөлөөлөхгүй байж ашигтай ажилла гэж шаарддаг, шахдаг. Тэгээд зовж байж гаргаж ирсэн нүүрснийх нь мөнгийг нь станцууд нь буцаагаад өгдөггүй. Эргэлтийн хөрөнгөгүй болгодог. Маш хүнд нөхцөлд энэ уурхайнууд ажиллаж байгаа учраас энэ заалт байх нь зүйтэй юм байна лээ шүү. Хориглох нь буруу юм байна лээ гэдгийг би зарчмын хувьд бүр зориуд тодруулж хэлж байгаа юм. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Санал хэллээ. Баярлалаа. Санал хураалт.

Түрүүний уншсан томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт.

12-9, 76 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 108 зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

103.Төслийн 108 дугаар зүйлийн 108.1 дэх хэсгийн “аль нэг тал 30 хоногийн дотор” гэснийг “аль нэг тал нь” гэж, 108.2 дахь хэсгийн “Ажил хаялтыг доор дурдсан” гэснийг “Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг дараах” гэж, 108.3 дахь хэсгийн “шүүх хууль бус гэж тооцож шийдвэр гаргасан бол холбогдох тал” гэснийг “хууль бус гэж тооцсон шүүхийн шийдвэр гарсан бол холбогдох тал ажил хаялт, ажлын байр түр хаах” гэж тус тус өөрчилж, 108.2.1-108.2.3 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж, 108 дугаар зүйлийг 29 дүгээр зүйл болгох:

“29.2.1.энэ хуульд заасан журам зөрчсөн;  
29.2.2.эвлэрүүлэх арга хэмжээний үед;  
29.2.3.хөдөлмөрийн зуучлалын шатанд;  
29.2.4.хөдөлмөрийн арбитрын шатанд.”

Ганбаатар гишүүн тодруулъя.

**С.Ганбаатар:** Тодруулж асуух хоёр л юм одоо үлдэж байгаа юм. Зуучлагч арбитр яриад эхэллээ. Энэний цалин хөлснийх нь асуудлыг яаж шийдэж байгаа вэ? Хуучин хууль дээр бол ажлаас нь чөлөөлж байгаад цалинг нь өгнө гээд, одоо мөрдөгдөж байгаа хууль дээр тийм байсан. Одоо цалин хөлснийх нь асуудал ерөөсөө тусгагдахгүй байгаа. Энэ дээр тодруулаад надад хэлээд өгмөөр байна. Зуучлагч арбитр гэж ярьсан дээр хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах комисс хорооны дүрмийг батална, бодлогыг нь боловсруулаад байгаа боловч тэдний төсвийн асуудал нь яаж байгаа вэ гэсэн ийм хоёр юм ерөөсөө хаягдчихаад яваад байгаа юм. Энэ дээр асууя гэж бодоод байсан юм. Яамнаас хариулж өгөх үү?



**М.Оюунчимэг:** Яамнаас хэн хариулах вэ? 7 дугаар микрофон, Аливаа.

**Б.Алимаа:** Хөдөлмөрийн зуучлагчийн цалин хөлсийг олгохтой асууж байна. Одоо мөрдөж байгаа хуулиар бол хөдөлмөрийн зуучлагчийг тухайн аймаг, дүүргийн Засаг даргаас томилоод цалин хөлсийг нь төрөөс л ихэвчлэн олгож байгаа л даа. Зарчим нь тэгж явж байгаа юм. Одоо бол энэ хуулийн шинэчлэлийн төсөл дээр хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороон дээр энэ зуучлагч нарын нэрс байхаар, тэгээд зуучлагчийг тодорхой хүрээнд бэлтгэх, тэгээд зардал мөнгөтэй холбоотой асуудлыг нь төрөөс зохицуулахаар орж байгаа. Тэгээд зарчим нь арай өөр учраас цалин хөлстэй холбоотой асуудал нь төрийн үүргийн хүрээнд зохицуулагдана гэж ойлгож болно. Арбитрын дүрэм, зуучлагчийн дүрмийг Засгийн газар батална. Сум, дүүрэг дээр гурван талт эрхийн маргаан зохицуулах хороо ажиллана. Мөн орон нутгийн төсвөөс санхүүжүүлнэ гэсэн ийм ойлголтоор орсон.

**М.Оюунчимэг:** Засгийн газрын журам дээрээ тодорхой тусгаж өгөх юм байна л даа.

Түрүүний уншсан томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 109 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

104.Төслийн 109 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэхтэй” гэснийг “Ажил хаях эрхээ хэрэгжүүлсэнтэй” гэж, 109.1 дэх хэсгийн “Ажилтны төлөөлөгчдийг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд” гэснийг “Ажилтан, ажилтны төлөөлөгчийг ажил хаялтад” гэж, “харилцааг цуцлахыг” гэснийг “харилцааг цуцлах зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд өөрчлөлт оруулахыг” гэж тус тус өөрчилж, 109 дүгээр зүйлийг 30 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 30.4 дэх хэсэг нэмэх:

“30.4.Энэ хуулийн 30.1-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 110 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

105.Төслийн 110 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“154 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар зохицуулах**

154.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг маргалдагч тал эрхээ зөрчигдсөнийг мэдсэн буюу мэдэх ёстой байсан өдрөөс

хойш дараах хугацаанд эвлэрлийн журмаар шийдвэрлүүлэхээр хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисст, хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комиссгүй аж ахуйн нэгж, байгууллага болон иргэд хооронд үүссэн хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар шийдвэрлүүлэхээр сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороонд тус тус хандах эрхтэй:

154.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл түүнийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор;

154.1.2.энэ хуулийн 154.1.1-д зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргаантай асуудлыг 90 хоногийн дотор.

154.2.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо нь гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор талуудыг оролцуулан эвлэрүүлэх арга хэмжээг авна.

154.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны эвлэрүүлэх арга хэмжээний явцад талууд маргаантай асуудлаар харилцан тохиролцсон бол энэ тухай сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

154.4.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар зохицуулж чадаагүй бол энэ талаар тэмдэглэл үйлдэж талууд гарын үсэг зурснаар маргааныг эвлэрлийн журмаар зохицуулах арга хэмжээ дуусгавар болно.

154.5.Энэ хуулийн 154.4-т заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комиссын тэмдэглэлийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч аль нэг тал хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлүүлэхээр сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн зохицуулах гурван талт хороонд, эсхүл шүүхэд зохих журмын дагуу хандана.

154.6.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо энэ хуулийн 154.5-т заасны дагуу гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргааныг хянан шийдвэрлэнэ.

154.7.Энэ хуулийн 154.4-т заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар зохицуулж чадаагүй, эсхүл энэ хуулийн 154.3, 154.6-д заасны дагуу хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэсэн сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл уг шийдвэрийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч тал шүүхэд нэхэмжлэл гаргах эрхтэй.

154.8.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэснээс хойш ажлын 10 хоногийн дотор талууд шүүхэд нэхэмжлэл гаргаагүй бол уг шийдвэрийг заавал биелүүлэх үүрэгтэй.

154.9.Хамтын гэрээ, салбар, салбар дундын болон улсын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг энэ хуульд заасан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулах журмаар шийдвэрлэнэ.”

Ажлын хэсгийн ахлагч тайлбар хэлэх үү?

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Таны сая уншсан заалт бол хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг яаж зохицуулах вэ гэдэг энэ хуулийн бас нэг чухал заалт байгаа юм. Тэгээд бидний Засгийн газраас өргөн барьсан төсөл, ажлын хэсгийн санал нэг байгаа. Болж өгвөл энэ маргааныг маргалдаж байгаа талууд хоорондоо ярьж тохиролцох, эвлэрэх журмаар. Эвлэрч чадахгүй байгаа бол байгууллага дээр хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссууд байгаа шүү дээ. 20-иос дээш ажилтантай байгууллагад комисс байгуулагдана. Тэр комисс дээрээ. Тэгээд болохгүй бол сум, дүүргийн маргаан таслах гурван талт хороон дээрээ зохицуулахыг бодооч ээ, тэндээ л асуудлаа шийдээч ээ, болж өгвөл шүүх рүү битгий очооч ээ гэдэг ийм бодлого боловсруулаад төслөө өргөн барьж байгаа юм. Тэгээд мэдээж энэ дээр зохицохгүй асуудал байх юм бол шүүх дээрээ очно. Шүүх дээр очихын сул тал нь бол маргаан удааширна, зардал гарна. Энэ нэг барьж байгаа байр суурь.

Хоёрт нь, зарим төрлийн маргааныг шууд шүүхэд гаргана. Дөрвөн төрлийн маргааныг шууд шүүхэд гаргана. Энэ бол ажил олгогчоос хохирлоос цалингийн 1 сараас дээш хэмжээний хохирлоо нөхөн барагдуулах, ажилтныг ажилтан талаасаа нөхөн төлбөр авах, эрүүл мэнд, ноогдож байсан хохирлоо төлүүлэх гээд зарим асуудал. Зарим нь сонголттой. Комисстоо ч гаргаж болно, шүүхэд ч гаргаж болно. Үлдсэн бүх асуудал нь бол энэ заавал эхлээд комисс, хороогоор явна шүү гэсэн заалт байгаа юм. Эвлэрүүлэх л санаа агуулаад байгаа юм. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя. Ажлын хэсгийн томьёоллоор санал хураалт.

11-8, 72.7 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ. Бейсен, Жаргалмаа гишүүд саяын саналыг дэмжсэн байна шүү. Протоколд тэмдэглээрэй.

Хуулийн төслийн 111, 112 дугаар зүйл уялдаатай учир хамтад нь хэлэлцье. 111 дүгээр зүйл хөдөлмөрийн эрхийн маргааны талаар гомдол гаргах хугацаа, 112 дугаар зүйл хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхээр шийдвэрлэх.

Хуулийн төслийн 111, 112 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томьёоллоор санал хураалгана.

106.Төслийн 111, 112 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“157 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны гомдол гаргах хугацааг сэргээх**

-

157.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах байгууллагад гомдол гаргах хугацааг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хэтрүүлсэн бол маргалдагч талын хүсэлтээр уг хугацааг сэргээх асуудлыг шүүх шийдвэрлэнэ.

### **158 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхээр шийдвэрлэх**

158.1.Дараах хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүх шууд хянан шийдвэрлэнэ:

158.1.1.энэ хуулийн 154.5, 154.7-д заасны дагуу гаргасан гомдол;

158.1.2.энэ хуулийн 129.4-т зааснаас бусад ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн нэхэмжлэл;

158.1.3.хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зөрчсөн тухай ажилтны гомдол;

158.1.4.энэ хуулийн 154.3, 154.8-д заасан шийдвэрийг биелүүлээгүй талаарх гомдол;

158.1.5. хууль тогтоомжоор заасан бусад маргаан.

158.2.Дараах тохиолдолд ажилтан энэ хуулийн 154.1-д заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлүүлэх боломжгүй гэж үзвэл шүүхэд хандаж хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэнэ:

158.2.1.ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажилтны амь нас, эрүүл мэндэд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэл;

158.2.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй тухай ажилтны гомдол;

158.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхийн өмнөх шатанд эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар урьдчилан шийдвэрлүүлэх эсэхийг шүүх шийдвэрлэнэ.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-11, 100 хувийн саналаар дэмжигдсэн байна. Жаргалмаа, Бейсен гишүүнийг тэмдэглээрэй. Санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 113 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

107.Төслийн 113 дугаар зүйлийн 113.1 дэх хэсгийн “хууль тогтоомжид нийцүүлэн” гэсний дараа “тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд үйлчлэх” гэж нэмж, 113.1 дэх хэсгийн “нийт ажилтны” гэснийг “ажилтны төлөөлөгчийн” гэж,

113.2 дахь хэсгийн “танилцуулах үүрэгтэй” гэснийг “танилцуулж, нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болон хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгайлан заана” гэж тус тус өөрчилж, 113 дугаар зүйлийг 122 дугаар зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-10, 90.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 114 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

108.Төслийн 114 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Сахилгын гэснийг “Хөдөлмөрийн сахилгын” гэж, 114.1 дэх хэсгийн хэсгийн “ажилтан нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээг зөрчсөн” гэснийг “ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан” гэж, 114.4 дэх хэсгийн “хууль хяналтын байгууллагаас” гэснийг “хууль хяналтын болон аудит, эрх бүхий бусад байгууллагаас” гэж, 114.7 дахь хэсгийн “тооцох эрхтэй бөгөөд энэ тухай” гэснийг “тооцож болох бөгөөд энэ тухай ажилтанд” гэж тус тус өөрчилж, 114.1 дэх хэсгийн “хэлбэрийн” гэснийг хасаж, 114.1.1 дэх заалтын “хаалттай сануулах” гэсний өмнө “өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр” гэж, 114.1.2 дахь заалтын “нээлттэй сануулах” гэсний өмнө “нийт ажилтанд нь зарлах хэлбэрээр” гэж, 114.5 дахь хэсгийн “Сахилгын нэг зөрчилд” гэсний дараа “сахилгын” гэж тус тус нэмж, 114.2 дахь хэсгийг “Ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахаас өмнө ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авч, сахилгын зөрчлийн шинж, үр дагаврыг харгалзан энэ хуулийн 123.2-т заасан сахилгын шийтгэлийг сонгож хэрэглэнэ. Сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг бичгээр гаргана” гэж өөрчлөн найруулж, 114 дүгээр зүйлийг 123 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 123.1 дэх хэсэг, 123.2.3, 123.2.4, 123.2.5 дахь заалт тус тус нэмэх:

“123.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, ажлын байрны тодорхойлолтыг зөрчсөн ажилтны буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйг сахилгын зөрчилд тооцно.

123.2.3.үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

123 2.4.албан тушаал бууруулах;

123.2.5.ажил үүргээ гүйцэтгэхийг 1 сар хүртэлх хугацаагаар түдгэлзүүлэх;”

Энэ заалттай холбогдуулж ажлын хэсгийн ахлагч тайлбар хэлнэ.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлтэй холбоотой заалт байгаа юм. Засгийн газраас өргөн барьсан төсөлд хаалттай, нээлттэй сануулаад, тэгээд ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах гэсэн гурван төрлийн сахилгын шийтгэл орж ирсэн юм. Тэгээд бид нар ажлын хэсэг дээр ярьж байгаад энэ сахилгын шийтгэлийн төрлийг нэмэгдүүлье. Яагаад гэвэл энэ чинь ерөөсөө хүнийг ингэххээд байгаа байхгүй юу, нээлттэй сануулаад л тэгээд шууд ажлаас нь халчих гээд байгаа юм. Гэтэл нөгөө ажил

олгогчид чинь бас янз бүрийн хувилбар хэрэгтэй байгаа байхгүй юу, тийм ээ? Нөгөө хүнийг шууд ажлаас нь халчихмааргүй байна шүү дээ. Өчнөөн хүнийг бэлтгэж ажлын жаахан дөртэй болгочоод тэгээд зөрчил гарахаар сануулахаас өөр тэр ажил олгогч ажлаас нь халахаас өөр аргагүй болчихно. Тэгэхээр энэ дээр бид нар ажлын хэсэг дээр ярьж байгаад үндсэн цалинг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулахыг нэмж оруулж байгаа. Одоо хуульд байгаа.

Хуульд бол 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах гэснийг 3 сар хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах гээд. Тэгээд албан тушаал бууруулах гэдэг сахилгын шийтгэл нэмж оруулъя. Энэ бол шинэ, Төрийн албаны тухай хуульд энэ сахилгын шийтгэл байгаа байхгүй юу, албан тушаал бууруулна гэж. Тэгээд тухайн хүн нь албан тушаал бууруулах сахилгын шийтгэл хүртчихээд, би ийм шийтгэл хүртэхгүй, би ажиллахгүй гэвэл мэдээж хөдөлмөрийн харилцаа цуцлагдаад цаашаа яваад өгнө. Би албан тушаал буураад ажиллах хувилбар байна, эсхүл дараагийн хувилбар нь ажлаасаа халагдах, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах хувилбар байна гээд өөрөө сонголтоо хийгээд албан тушаал бууруулах шийтгэлээ хүлээгээд явах бололцоо байгаа юм.

Энд бас ажлын хэсэг дээр ярьж байгаад оруулсан хоёр дахь зүйл бол сахилгын шийтгэл ноогдуулахаас өмнө ажилтанд мэдэгдэнэ. Процесс гаргана, тайлбар авна, тэгээд сахилгын зөрчлийн үр дагаврыг харгалзаад аль нэг шийтгэлийг сонгож хэрэглэнэ. Давхардуулахгүй гэж. Энэ яагаад ингэж нэмж оруулж байгаа вэ гэхээр ер нь Захиргааны ерөнхий хуулийнхаа шаардлагаар ямар нэгэн сахилгын шийтгэл ноогдуулахаас өмнө заавал сонсгол явуулах. Тэгтэл төрийн албан хаагч ч байна уу, хувийн секторын ажилтан ч байна уу, сануулах сахилгын шийтгэл ноогдууллаа гэхэд, дуудаж авчирч байгаад чамд санууллаа шүү гээд явчихдаг. Тэрийг бол сануулах сахилгын шийтгэл гэж тооцдоггүй. Яах ёстой байдаг вэ гэхээр дууддаг, уулздаг, хүний нөөцийнхөн байна уу, эсхүл хажуудаа байж байгаад тэрийгээ харуулаад хэлээд бичгээр үйлдээд хувийн хэрэгт нь юм уу, тэр байгууллагын архивт нь үлдээд. Ингээд энийг жишээ нь сануулах шийтгэл оногдлоо гэж тооцдог. Энийг нь бид нар жаахан процессолж өгөөд, ядаж хүнээсээ тайлбар бичгээр авч болно, амаар авч болно. Тэгээд давхардуулахгүй гэдэг ийм заалтыг оруулж байгаа юм. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Мөнх-Оргил гишүүнээ, өмнө нь бид нар ажлын хэсгийн хурал дээр сахилгын шийтгэл, нөгөө талаасаа ажил олгогчоос юм уу, захиргааны ажилтны буруугаас болоод хариуцлага тооцсон тохиолдолд бас шийтгэл оногдоно гэхээр тэр нь сахилгын шийтгэлтэйгээ бас давхардаад байна гээд бид нар маргалдсан шүү дээ. Тийм учраас энийг эргэж харах ёстой юм байна, дараа нь ажлын хэсэг дээр яриад энийг зохицуулъя гээд үлдээсэн. Энийг яаж шийдэх вэ?

**Ц.Мөнх-Оргил:** Захиргааны ерөнхий хуульд захиргааны албан тушаалтанд гаргасан шийдвэр, хийсэн үйлдлээс нь шалтгаалаад бусдад хохирол учруулсан бол 6 сар хүртэл хугацаагаар цалинг нь 20 хувь хасах гэсэн заалт орчихсон байгаа байхгүй юу. Тэрийг бид нар ажлын хэсэг дээр ярьж байгаад, тэрийг хасах хэрэгтэй юм байна, яагаад гэвэл тэр маань өөрөө Захиргааны ерөнхий хуульд байгаа боловч үндсэндээ сахилгын шийтгэлийн шинж чанартай байхгүй юу. Тэгэхээр одоо энийгээ бид нар Хөдөлмөрийн хуульдаа ингээд л суулгачихна. Төрийн албаны хуульд 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар цалинг нь бууруулж, сахилгын шийтгэл ноогдуулж байгаа тохиолдолд тэнд заавал байх хэрэггүй болж

байгаа юм. Захиргааны албан хаагч гэдэг чинь төрийн албан хаагч л байхгүй юу. Тэрүүгээрээ л шийдээд явчихаж бодох юм байна гэж үзсэн.

**М.Оюунчимэг:** Одоогийн хуульд эхлээд сануулах гээд нэг юм байдаг. Тэгэхээр энэ дээр сануулах нь бараг байхгүй болчихож байгаа юм байна, тийм ээ?

**Ц.Мөнх-Оргил:** Бид нар Хөдөлмөрийн хуулийнхаа 123.2 дугаар заалтаа батлаад явчихвал энийг дагалдаад Төрийн албаны тухай хуульд бас өөрчлөлт орно. Тэр юу гэсэн өөрчлөлт орох вэ гэхээр одоо Төрийн албаны тухай хуульд сануулах гэдэг нэг л шийтгэл байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр тэрийг бид нар хоёр хуваагаад, өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах гээд Хөдөлмөрийн хууль, Төрийн албаны хууль хоёуланд нь чиглээд оруулчихъя. Хаалттай сануулах гэхээр хүмүүс гайхаад байгаа байхгүй юу. Хаалттай, нээлттэй гэдэг чинь юу гэсэн үг вэ, хаалттай, нээлттэй хаалга шиг сонсогдоод байна гээд. Тэгэхээр нь хаалттай гэдэг нь ганцаарчилж сануулна гэсэн үг. Нээлттэй сануулна гэдэг нь хамт олонд нь байлгаж байгаад нийт ажилчдын дунд энэ нөхөрт санууллаа шүү гэдэг шийтгэл ноогдуулна гэсэн үг. Энэ хоёрыг ингэж ялгаж салгаж өгч байгаа юм. Шийдвэрүүд бичгээр гарна.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Түрүүний уншсанаар ажлын хэсгийн гаргасан томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 115 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгая.

109.Төслийн 115 дугаар зүйлийн 115.1, 115.2 дэх хэсгийн “байгууллагад” гэсний өмнө “аж ахуйн нэгж,” гэж, 115.2 дахь хэсгийн “өөрийн буруугаас” гэсний дараа “эд хөрөнгийн” гэж тус тус нэмж, 115.1 дэх хэсгийн “хүлээлгэнэ” гэснийг “хүлээлгэж болно” гэж, 115.2 дахь хэсгийн “хариуцлага хүлээх” гэснийг “хариуцлагыг ажил олгогчийн шийдвэрээр хүлээлгэх” гэж тус тус өөрчилж, 115 дугаар зүйлийг 129 дүгээр зүйл болгох.

Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Одоо гишүүд ээ, бид нар ажилтны хүлээх эд хөрөнгийн хариуцлага гээд 3 дугаар дэд бүлэг рүүгээ орж байгаа юм. Энэ өөрөө их чухал заалт. Ямар нөхцөлд ажилтанд ямар эд хөрөнгийн хариуцлага ноогдуулах вэ гэдэг асуудал байгаа юм. Энэ дээр Засгийн газраас өргөн барьсан ажлын хэсгийн барьж байгаа бодлого бол 129.1 дээр үндсэн санаа нь туссан байгаа. Ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ. Энэ ажлаа хийж байх явцдаа л гэсэн үг. Тухайн ажилтан ажил олгогчид хохирол учруулсан байж болно. Тэгэхдээ ажлаа хийж байх үедээ л учруулсан хохирлыг бид энд ярина. Ажлаа хийж байх биш үедээ гадуур явж байгаад ч юм уу, өөр юм хийж байгаад улсад хохирол учруулсан бол тэр нь Иргэний хуулиараа гэсэн үг.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагад өөрийн буруутайгаас гэж байгаа юм. Өөрийн буруугаас. Энэ бол ямар нэгэн байдлаар буруу байх ёстой. Санаатай, санамсаргүй, илт болгоомжгүй гээд өөрийнх нь буруутай үйлдэл байх ёстой.

Тэгээд сахилгын зөрчлийн эрүүгийн хариуцлага ноогдуулснаас үл харгалзаад эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэж болно гэж байгаа юм. Эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэхдээ нэгдүгээрт, ажилтанд хязгаарлагдмал эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэнэ. Үндсэн суурь зарчим нь. Өөрөөр хэлбэл, тухайн ажилтны нэг сарын дундаж цалингаас хэтрүүлж эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэхгүй. Нэг сарын цалингийн дунджаас илүү эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэхээр байвал тэр заавал шүүх дээр очно.

Ямар тохиолдолд нэг сараас илүү хугацаатай эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх вэ гэхээр онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажилтнууд байгаа шүү дээ, компанийн гүйцэтгэх удирдлага гээд яриад байгаа юм. Тэд нарын хувьд бол 6 сарын цалинтай нь тэнцэх хэмжээний эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэж болно. Их хэмжээний мэдэлтэй, хөрөнгө мөнгө зарцуулж байгаа ажил олгогчийн онцгой итгэл үнэмшлийг авч ажиллаж байгаа хүмүүсийн хувьд. Тэгээд ард нь байгаа нь эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын гэрээ байгуулсан хүмүүс бол энэ тустай зохицуулалттай. Бусдаар бол нэг сараар хязгаарлагдана гэсэн асуудал.

Энэ бол манай энэ хуулиар тодруулаад өгчихвөл хэрэгтэй зүйл болно. Ер нь ажилтан хүн ажил үүргээ гүйцэтгэж явж байхдаа мэдээж алдаа оноо гарна. Тэр гаргасан алдаа, учруулсан хохирол болгоныг нөхөн төлүүлэх асуудал байхгүй ээ. Тэр чинь үйлдвэрлэлийн явцад брак гарна, техник, технологийн процессоосоо шалтгаалж ажил гарна. Тэрийг бол үйлдвэрлэлийн процесст байдаг ердийн алдагдал гэж тооцно. Тэр бол байна. Ажилтан хүн санаатайгаар хохирол учруулах асуудлыг бид энд ярьж байгаа юм. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Түрүүний уншсан томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Санал хураалт

10 гишүүний 6 дэмжиж, 60.0 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 116 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Ажлын хэсэг тусгайлан санал гаргаагүй учраас хэлэлцсэнд тооцъё.

Хуулийн төслийн 117 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

110.Төслийн 117 дугаар зүйлийн 117.1.1 дэх заалтын “шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол” гэснийг “шүүхийн шийдвэр” гэж, 117.1.3 дахь заалтын “зохих журмаар тайлагнаагүй,” гэснийг “хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасан хугацаанд тайлагнаагүй, эсхүл зарцуулаагүй эд хөрөнгийг” гэж, 117.2 дахь хэсгийн “Мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажил эрхэлдэг болон тэдгээрийг захиран зарцуулах эрх бүхий ажилтантай эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын тухай гэрээ байгуулаагүй, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд нь тусгаагүй бол түүнд” гэснийг “Энэ хуулийн 131.1-т зааснаас бусад тохиолдолд ажилтан” гэж тус тус өөрчилж, 117.1.2 дахь заалтыг “эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын гэрээ байгуулсан, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд энэ тухай тусгайлан тохирсон ажилтан ажил үүргээ



гүйцэтгэх үедээ ажил олгогчид хохирол учруулсан,” гэж өөрчлөн найруулж, 117.1.4 дэх заалтын “ажлын багаж,” гэсний дараа “хувийн” гэж, 117.1.5 дахь заалтын “мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн” гэсний дараа “, эсхүл” гэж, “ажил олгогчид” гэсний дараа “эд хөрөнгийн” гэж тус тус нэмж, 117 дугаар зүйлийг 131 дүгээр зүйл болгох.

Саяын уншсан ажлын хэсгийн томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-10, 90.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 118 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураана.

111.Төслийн 118 дугаар зүйлийн 118.1, 118.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажилтны учруулсан хохирлын хэмжээг ажил олгогчийн эд хөрөнгөд учирсан бодит хохирлоор тодорхойлох бөгөөд олох байсан орлогыг үүнд оруулан тооцохгүй. Бодит хохирлыг ажил олгогчийн эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлан, тэнцлийн өртгөөс зохих нормоор бодсон элэгдэл, хорогдлыг хасаж, бодит гарсан хохирлын хэмжээгээр тооцно” гэж өөрчлөн найруулж, 118 дугаар зүйлийг 132 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 132.1 дэх хэсэг нэмэх:

“132.1.Ажил олгогч эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлохоос өмнө тухай үеийн нөхцөл байдлыг шалгаж тогтооно. Ажил олгогч ажилтнаас тухайн хохирол учирсан үеийн нөхцөл байдалтай холбогдуулан тайлбараа бичгээр өгөхийг шаардах эрхтэй. Хэрэв ажилтан тайлбар өгөөгүй бол энэ тухай тэмдэглэл үйлдэнэ.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

112.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 133 дугаар зүйл нэмэх:

**“133 дугаар зүйл.Эд хөрөнгийн хохирол нөхөн төлүүлэх журам**

133.1.Ажилтан энэ хуулийн 129-131 дүгээр зүйлд заасан эд хөрөнгийн хохирлоо төлөх үүрэгтэй.

133.2.Ажилтны учруулсан хохирлыг хэсэгчлэн төлүүлэхээр талууд харилцан тохиролцож болно.

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

133.4.Ажил олгогч зөвшөөрсөн тохиолдолд ажилтан эд хөрөнгийг ижил, эсхүл адил чанарын эд зүйлээр орлуулж, эсхүл засч учруулсан хохирлоо барагдуулж болно.

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

Ажлын хэсгийн томъёоллоор дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 119 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

113.Төслийн 119 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“134 дүгээр зүйл.Ажил олгогч өөрт учрах эд хөрөнгийн эрсдэлээс хамгаалах**

134.1.Ажил олгогч өөрийн эзэмшлийн болон өмчлөлийн зүйлийн бүрэн бүтэн байдлыг хангах, хамгаалах зорилгоор эд хөрөнгөө даатгуулах, эрсдэлийн сан байгуулахдаа ажилтны цалин хөлс, эд хөрөнгөөс дайчлан авах, суутгахыг хориглоно.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 120 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн хоёр саналын томъёоллоор санал хураалгана.

114.Төслийн 120 дугаар зүйлийн 120.3 дахь хэсгийг хасаж, 120.2 дахь хэсгийн “төрийн захиргааны байгууллага,” гэсний дараа “бүх шатны Засаг дарга,” гэж нэмж, 120.2 дахь хэсгийн “төрийн удирдлагыг дараах байдлаар” гэснийг “хөдөлмөрийн төрийн удирдлагыг” гэж өөрчилж, 120.2.1 дэх заалтыг “Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага дор ажиллана.” гэж, 120.2.2 дахь заалтыг “Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтан /хөдөлмөрийн байгууллага/-ыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангаж, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавьж ажиллана.” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 120.1, 120.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо” гэсэн 159 дүгээр зүйл, 120.9 дэх хэсгийн “, хамтын удирдлагыг ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид хамтран” гэснийг хасаж, 120.9 дэх хэсгийг “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн удирдлага” гэсэн 164 дүгээр зүйл тус тус болгох.

Саяын уншсан томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

115.Төслийн 120 дугаар зүйлийн 120.6 дахь хэсгийн “аймаг, нийслэлийн салбар” гэснийг “салбар хорооны бүрэлдэхүүнийг тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, аймаг, нийслэлийн” гэж өөрчилж, 120.4, 120.5, 120.8 дахь хэсгийг доор дурдсанаар тус тус өөрчлөн найруулж, 120.4, 120.5, 120.6, 120.7, 120.8 дахь хэсгийг нэгтгэн “Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлага” гэсэн 15 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд “Үндэсний хороо, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хороо, түүний гишүүд нь бие дааж, хараат бусаар ажиллана” гэсэн 15.5 дахь хэсэг нэмэх:

“15.1.Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлагыг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо /цаашид “Үндэсний хороо” гэх/, салбарын хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид “салбар хороо” гэх/, аймаг, нийслэлийн хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид “аймаг, нийслэлийн хороо” гэх/ тус тус хэрэгжүүлнэ.

15.2.Үндэсний хороо нь Засгийн газар, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд Засгийн газрын дэргэд ажиллана.

15.3.Салбар хороо нь тухайн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний дэргэд ажиллуулж болно.

15.4.Ажилтан, ажил олгогчийн санаачилгаар аймаг, нийслэлийн хороог нутгийн захиргааны байгууллага, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах аймаг, нийслэлийн байгууллагын тэнцүү тооны төлөөлөлтэй байгуулж болно. Аймаг, нийслэлийн хороо нь Засаг даргын дэргэд ажиллана.

15.7.Үндэсний хорооны дүрмийг Засгийн газар, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хорооны дүрмийг Үндэсний хороо батална.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9 гишүүн дэмжиж, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 121 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

116.Төслийн 121 дүгээр зүйлийн 121.1.3 дахь заалтын “батлан мөрдүүлэх” гэсний дараа “, тогтоол батлах” гэж нэмж, 121.1.1 дэх заалтын “эдгээр хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэхэд холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах” гэснийг “хууль тогтоомжийн төсөлтэй урьдчилан танилцах, батлагдахаас өмнө саналаа хүргүүлэх, хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэх” гэж, 121.1.2 дахь заалтын “хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн” гэснийг “нийгмийн” гэж, “тогтолцоог хөгжүүлэхэд” гэснийг “түншлэлийг хөгжүүлэхэд” гэж, 121.1.4 дэх заалтын “50.1.1-д заасантай нийцүүлэн хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ,” гэснийг “102.1.1-д заасан зарчмыг хэрэгжүүлэх аргачлал баталж” гэж тус тус өөрчилж, 121.1.7 дахь заалтыг “хөдөлмөрийн арбитр, сум, дүүргийн

хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороог байгуулах” гэж өөрчлөн найруулж, 121.1.5, 121.1.6 дахь заалт, 121.2, 121.3, 121.4, 121.5 дахь хэсгийг тус тус хасаж, 121 дүгээр зүйлийг “Үндэсний хорооны бүрэн эрх” гэсэн 16 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 16.1.5, 16.1.7, 16.1.8 дахь заалт тус тус нэмэх:

“16.1.5.хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, сурталчилгаа зохион байгуулах;

16.1.7.ажил эрхлэлтийн тодорхой хэлбэр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хамаарах эсэх талаар зөвлөмж гаргах;

16.1.8.хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрчдын нэрсийн жагсаалтыг гаргах, тэднийг томилох, чөлөөлөх, мэргэшүүлэх;”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

**Ж.Чинбүрэн:** Хуулийн төслийн 122 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал саналаа өгнө үү. Байхгүй байна. Зарчмын зөрүүтэй саналтай гишүүн байхгүй байна. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

117.Төслийн 122 дугаар зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөрийн” гэсний өмнө “Аймаг, нийслэл, дүүргийн” гэж нэмж, 122.1.2 дахь заалтын “маргаан таслах” гэснийг “маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах” гэж, 122.1.5 дахь заалтын “улсын; салбарын; аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд” гэснийг “салбар, салбар дундын” гэж тус тус өөрчилж, 122.1.6, 122.1.7 дахь заалтыг нэгтгэн “тухайн орон нутгийн түвшинд гарсан хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх, шалтгаан, нөхцөлийг тогтоох, арилгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх” гэж өөрчлөн найруулж, 122 дугаар зүйлийг 160 дугаар зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

9-өөс 6 гишүүн дэмжсэн, 66.7 хувиар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 123 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Байхгүй байна. 123 дугаар зүйлтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүн байхгүй, зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.1

118.Төслийн 123 дугаар зүйлийн гарчиг, 123.4 дэх хэсгийн “эрхийн маргаан таслах” гэснийг “эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах” гэж, 123.1 дэх хэсгийн “эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах” гэснийг “эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах” гэж, “арав ба” гэснийг “20 ба” гэж, 123.4 дэх хэсгийн “Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо” гэснийг “Засгийн газар” гэж тус тус өөрчилж, 123.2 дахь хэсгийг “Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс нь ажил

олгогчийн болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв үйлдвэрчний эвлэлгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэнэ.” гэж өөрчлөн найруулж, 123 дугаар зүйлийг 156 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 156.2, 156.5 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“156.2.Энэ хуулийн 154.1-д заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрлийн журмаар шийдвэрлэхээр 20-иос доош ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага байнгын бус комисс байгуулж болно.

156.5.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс нь талуудын хооронд үүссэн хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэхэд боломжтой бүх арга хэмжээг авах үүрэгтэй.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Санал өгсөн нийт 9 гишүүнээс 7 дэмжсэн байна. 77.8 хувиар дэмжсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 124 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал? Байхгүй байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

119.Төслийн 124 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

#### **161 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих**

161.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналтыг энэ хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон холбогдох бусад хуулийн дагуу мэргэжлийн хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хэрэгжүүлнэ.

161.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол үйлдвэрчний эвлэл болон хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар мэргэшсэн төрийн бус байгууллага нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд эрх хэмжээнийхээ дагуу олон нийтийн хяналт тавина.”

Дэмжье гэсэн саналаар санал хураая.

9-6, Ганбаатар гишүүн дэмжсэн байдлаар санал өгсөн. Ингээд санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 125 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал саналаа өгнө үү. Асуулт асуух гишүүн байхгүй байна. Зарчмын зөрүүтэй санал ирээгүй байна. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгана.

120.Төслийн 125 дугаар зүйлийн 125.4 дэх хэсгийг “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч ажлаасаа чөлөөлөгдсөний дараа энэ хуулийн 162.3.4, 162.3.5-д заасан мэдээллийг нууцлан хадгална.” гэж өөрчлөн

найруулж, 125.4, 125.5 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн хариуцлага” гэсэн 163 дугаар зүйл болгож, 125.2.2 дахь заалтын “шаардлагатай тохиолдолд” гэснийг хасаж, 125.3.2 дахь заалтын “олж мэдсэн” гэсний дараа “аливаа мэдээ, тухайлбал” гэж, 125.3 дахь хэсгийн “хяналтын улсын байцаагч” гэсний дараа “Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна” гэж тус тус нэмж, 125.3.2 дахь заалтын “худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны тухай мэдээллийг” гэснийг “худалдааны нууц, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны тухай мэдээлэл зэргийг” гэж, 125.3.3 дахь заалтын “ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид мэдэгдэхгүй байх” гэснийг “нууцлалыг хадгалах” гэж, 125.3.5 дахь заалтын “хэрэгжүүлэх талаар” гэснийг “хэрэгжилтийг хангах талаар” гэж тус тус өөрчилж, 125.2.1 дэх заалтыг “хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтны эрх, ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр зэрэг асуудлаар хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүхий л асуудлын биелэлтийг шалгах, хэрэгжилтийг хангах” гэж, 125.2.5 дахь заалтыг “хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох саналаа биечлэн болон дээд шатны байгууллагаараа уламжлан Улсын Их Хурал, Засгийн газарт гаргах,” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 125.1-125.3 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг” гэсэн 162 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 162.2.6, 162.2.7, 162.3.6 дахь заалт тус тус нэмэх:

“162.2.6.хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулахаар бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааг бүрэн болон хэсэгчлэн зогсоох;

162.2.7.албан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд хяналт тавих;

162.3.6.ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрны орчин бүрдсэн эсэхийг хянах;”

Энэ дээр редакцийн санал орсон байна. 162.3.4, 162.3.5-д заасан мэдээллийн нууцлалыг хадгална. Энүүгээр санал хураалт явуулъя.

10-7, 70.0 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 126 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байвал нэрсээ өгье. Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн бэлтгэсэн саналын томъёоллоор санал хураалгая.

121.Төслийн 126 дугаар зүйлийн 126.1 дэх хэсгийн “Энэ хуулийг” гэснийг “Энэ хуулийн холбогдох зохицуулалтыг” гэж, 126.2 дахь хэсгийн “ажилтны эрүүл мэндэд гэм хор учирсан бол” гэснийг “учирсан гэм хорыг” гэж тус тус өөрчилж, 126 дугаар зүйлийг 165 дугаар зүйл болгох.

Дэмжье гэсэн томъёоллоор санал хураалт явуулъя.

10-5, 50.0. Чинбүрэн гишүүний микрофоныг өгье.

**Ж.Чинбүрэн:** Миний техник ажилласангүй учраас санал хураалтыг дахин явуулж өгнө үү.

**М.Оюунчимэг:** Саяын санал хураалтыг дахин явуулъя. Чинбүрэн гишүүний микрофон ажиллаагүй байна. Саяын Чинбүрэн гишүүний саналаар санал хураалтыг дахин явуулахыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Дахиад уначихлаа. Одонтуяа гишүүн горимын санал гаргая.

**С.Одонтуяа:** Сая дэмжиж өгсөн. Энэ дэмжсэнээр гарахгүй байна.

**М.Оюунчимэг:** Одонтуяа гишүүний дахин санал хураалт явуулъя гэдэг горимын саналаар санал хураалт явуулъя. Саяынхыг хүчингүйд тооцъё гэж.

10-7, 70.0 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Тэгэхээр түрүүний уншсан ажлын хэсгийн саналыг дэмжье гэсэн томьёоллоор санал хураалт явуулъя.

10 гишүүнээс 7, 70.0 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Найруулгын чанартай санал явагдана. Энэ дээр анхаараарай.

Төслийн 122 дугаар зүйлийн гарчгийн “хөдөлмөрийн” гэсний өмнө “аймаг, нийслэл, дүүргийн” гэж нэмж, 122.1.5 дахь заалтын “улсын салбарын, аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд” гэснийг салбар, салбар дундын” гэж тус тус өөрчилж, 122.1.6, 122.1.7 дахь заалтыг нэгтгэн тухайн орон нутгийн түвшинд гарсан хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх, шалтгаан нөхцөлийг тогтоох, арилгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх гэж өөрчлөн найруулж, 122 дугаар зүйлийг 160 дугаар зүйл болгох.

Саяын саналын томьёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя. Ажлын хэсгийн гаргасан саналын томьёоллыг дэмжье.

11-7, 63.6 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Найруулгын санал дээр ажлын хэсгийн ахлагчид санал байна уу? Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Ирэх 7 хоногт Байнгын хорооны хуралдаанаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн анхны хэлэлцүүлгийг явуулж байхдаа хэд хэдэн заалт дээр дахиж хараарай, санал оруулж ирээрэй гэж чиг өгсний дагуу дараах хэдэн санал дээр санал хураалгаж өгөөч гэсэн хүсэлтэй байна.

1.Хуулийн төслийн 2.1 дээр Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон тэдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ гэж санал хурааж өгөөч. Энэ дээр Монгол Улсын нэгдсэн орсон олон улсын гэрээ гэдгийг хасчихъя. Тэртэй тэргүй Монгол Улсын хууль болчхож байгаа учраас гээд. Энийг нэг санал хураалгаад өгөөч ээ гэж хүсэж байна.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүний хэлснээр томьёоллыг уншъя. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль,

энэ хууль болон тэдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ гэсэн саналын томьёоллоор санал хураалт явуулъя.

Дэмжье гэсэн санал хураалт

12-8, 66.7 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүний микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Дараагийн хоёр саналыг нь протоколд тэмдэглүүлээд найруулгаар авчихъя. 2.3 дээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээ тогтоосон актууд дараах эрэмбээр үйлчилнэ гэдэг дээр Монгол Улсын Үндсэн хууль гэсэн заалтыг нь аваад, шууд “энэ хууль” гэдгээр, олон улсын гэрээ гэдгийг нь аваад шууд “энэ хууль” гэдгээр нь санал хураалгаад, редакцаар аваач ээ гэсэн хүсэлтэй байна. Мөн 4.1.11 дээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа гэдэг дээр ажил олгогчийн удирдлага, хяналт гэдэг хоёр үгний доор “заавар” гэдэг үг оруулаад, удирдлага, заавар, хяналтын доор” гэж санал хураалгамаар байна. Тэгээд 6.7 дээр тусад нь санал хураалгах бас нэг санал байна. Саяын хоёрыг редакцаар авч болох уу?

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагчийн хэлсэнчлэн протоколд тэмдэглээд редакцаар авчихъя.

Ажлын хэсгийн ахлагч үргэлжлүүлье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** 6.7-г ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн гомдол гаргагч өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.” гэж найруулж өгөөч. Дараагийн өгүүлбэрийг нь хасъя гэсэн санал байна.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргилын гаргасан саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Санал хураалт

12-10, 83.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Яг саяынхтай адилхан 7.5-ын сүүлийн өгүүлбэрийг хасаж байгаа юм. Тэгээд уншигдах нь “энэ хуулийн 7.3-т заасан гомдол гаргагч нь өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.” гэсэн томьёоллоор санал хураалгаж өгөөч.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргилын гаргасан саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Санал хураалт

12-9, 75 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.



Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. 7.6-гийн ард шууд залгаад ийм тайлбар оруулмаар байна. Тайлбар: Энэ зүйлд заасан “ажил, мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаа” гээд бид нар “ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирэх, очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч аж ахуйн нэгж, байгууллагаас олон нийтийн арга хэмжээ зэрэг хамаарна.” гэж тодотгож өгмөөр байгаа юм. Өмнө нь хашилтад хийчихсэн байсныгаа доор нь тайлбар болгоод оруулж байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргилын гаргасан саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Санал хураалт

12-7, 58.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** 25.2 дээр ийм заалт оруулаач ээ гэсэн саналтай байна. Хамтын гэрээ, салбар, салбар дундын болон улсын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой маргааныг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулах журмаар шийдвэрлэх явцад энэ хуулийн 25.1-д заасан үндэслэл үүссэн тохиолдолд ажил хаялтыг санаачлан зохион байгуулж болно гэж заах. Энэ хойноо байгаа юм. Гэхдээ урд талдаа ажил хаялтыг зохион байгуулах үндэслэл дотор нь нэмж оруулахгүй бол хоцорчхоод байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Адъяа дарга үг хэлье.

**Г.Адъяа:** Нэг зүйлийг тодруулъя. Саяын 25.2-той холбоотой “Хамтын гэрээ, салбар, салбар дундын болон улсын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой маргааныг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулах журмаар шийдвэрлэх явцад энэ хуулийн 25.1-д заасан үндэслэл үүссэн тохиолдолд ажил хаялтыг санаачлан зохион байгуулж болно.” гэдгийг сая та уншсан тийм ээ? Энэ нөхцөлд би редакцийн хувьд эргэж хармаар юм байна гэж ингэж ойлгоод байгаа юм л даа. Жишээлбэл, эрхийн маргааныг шийдвэрлэхтэй холбогдсон үндэслэл маань бол 25.1-д заасан таван зүйл байхгүй байгаа байхгүй юу. Өөрөөр хэлбэл, хамтын гэрээ хэлэлцээрээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй нөхцөлд ажил хаях эрхийг хуульчилж байгаа заалт бол 25.2. Гэтэл 25.1-д заасан нөхцөл байдлын гэхээр энэ бол нөгөө хамтын гэрээ хэлцэл биелээгүй гэдэг нөхцөл байдал огт байхгүй болчхоод байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Тэгэхээр зөрчилдөөд байна гэсэн үг байна тийм ээ? Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Ажил хаях хоёр үндэслэлийн чинь нэг нь энэ шүү дээ. Том хоёр үндэслэлийн нэг нь. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр, салбар, салбар дундын хэлэлцээрээр, улсын хэлэлцээрээр тохирсон зүйлээ аль нэг тал нь буюу Засгийн газар юм уу, ажил олгогч хэрэгжүүлэхгүй бол “хэрэгжүүлээч ээ, бид нар эрхээ эдэлмээр байна” гэж ажил хаях эрх нь байгаа шүү дээ. Тэрийг энэ 25.1-д нэг үндэслэл болгож оруулж байгаа юм. Редакциар та хэд 25.1-д заасан үндэслэл

гэдэг нь үүссэн тохиолдолд гэдэг нь яг орох уу, орохгүй юу гэдгийг нь харж байгаад саяын миний хэлсэн гол ажил хаях үндэслэл нь энд орж байна шүү гэдгийг нь л бид нар зарчмаараа санал хураагаад тэгээд редакц дээр нь ажиллачихъя.

**М.Оюунчимэг:** Зүгээр үү, Адъяа дарга аа? Та өөрөө редакц дээр нь хяналт тавиад ажиллачхаарай.

Түрүүний ажлын хэсгийн ахлагчийн хэлсэн томьёоллыг дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ажлын хэсгийн ахлагч.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярсайхан гишүүний гаргасан саналаар ажил олгогчийн үүрэг дотор хүүхдэд ээлтэй, хүүхэд хамгааллын бодлого байх ёстой шүү гэдэг саналыг бид нар авсан. Тэгээд дэд ажлын хэсэг дээр ярьж байгаад томьёоллыг нь ингэж оруулъя гэж бодоод байна. 43.3. 43 нь ажил олгогчийн үндсэн эрх, үүрэг байхгүй юу. Тэгээд 43.3 дээрээ “ажил олгогч нь ажил, амралтын цагийг зохицуулах хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл хэрэглэх зэргээр ажилтны ажил, амралтын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах замаар ажилтны хүүхдэд ээлтэй хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлнэ.” гэж тусгамаар байгаа юм. Тэгэхгүй бол өмнө нь бид нарын томьёолол нь болохоор ажилтны ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангана гээд орчихсон байхгүй юу. Тэр бол ажил олгогчийн үүрэг биш. Ажил олгогчийн үүрэг бол тэнцвэрийг хангахад нь дэмжлэг үзүүлэх томьёоллоор орж байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Баярсайхан дэмжиж байна уу? Ажлын хэсгийн ахлагчийн хэлсэн томьёоллоор санал хураая.

Дэмжье гэсэн санал хураая.

11-9, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Мөнх-Оргил гишүүний микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Бид нар өмнөх хуралдаан дээр ярьж байсан. Ажил байдлын тодорхойлолт авахыг ажил олгогчийн санаачилгаар бас авдаг байвал зүгээр юм гээд. Тэгээд 51.1 дээр ийм заалт нэмж оруулах саналтай байгаа юм. “Ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа шаардлагатай гэж үзвэл тухайн ажилтны талаар өмнөх ажил олгогчоос ажил байдлын тодорхойлолт авч болно.” гэдэг заалт нэмж оруулъя гэсэн саналтай байна. Хуучныгаа сэргээж байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Саяын томьёоллоор 51.1-ийг дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

11-8, 72.7 хувиар санал дэмжигдлээ.

Ажлын хэсгийн ахлагч үргэлжлүүлье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээний тодорхойлолтыг жаахан засах шаардлага гарч байна. Тэгээд би 65.1-ийг “өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг ажилтнаар дамжуулах хэрэгжүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын гүйцэтгэх удирдлагын түвшний ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зорилгоор тухайн ажилтантай онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.” гэсэн томъёоллоор санал хураалгаж өгөөч гэж хүсэж байна.

**М.Оюунчимэг:** 65.1-ийг ажлын хэсгийн ахлагчийн уншсанаар дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

11-9, 81.8 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофон.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Мөн анхны хэлэлцүүлгийн явцад гарсан саналын дагуу төслийн шинэчилсэн ажлын хэсгийн тусгасан 83 дугаар зүйл буюу ажил хүлээлцэх хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон тухай шийдвэр гаргах гэсэн хэсэгт 83.8 гэсэн шинэ хэсэг оруулах саналтай байна. Энэ нь “ажилтны хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгалын талаарх цахим бүртгэл бий болгох, нэгдсэн бүртгэл хөтлөхтэй холбоотой асуудлыг нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага хариуцна.” гэсэн санал оруулъя. Саналыг дэмжиж өгөөч гэж хүсэж байна.

**М.Оюунчимэг:** 83.8 гэсэн шинэ заалт оруулж байна. Энийг ажлын хэсгийн ахлагчийн хэлсэн томъёоллоор дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

11-8, 72.7 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофон.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Уртын ээлжээр ажиллуулах дээр бид нар түрүүн ярьсан шүү дээ. Чуулган дээр анхны хэлэлцүүлэг хийхдээ эцсийн хэлэлцүүлэг дээр гүйцэд боловсруулах чиглэл аваад уян хатан нөхцөл гарах нь уу, үгүй юу гэдгийг ярьж гэсэн. Тэрийг тэр үед нь ярьж.

Одоо Ганбаатар гишүүний гаргасан саналаар нийтээр амрах болон 7 хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хязгаарлахад 16 хүртэлх насны байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө хүссэнээс бусад тохиолдолд нийтээр амрах болон 7 хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллахыг хориглоно гэсэн заалтыг нэмж оруулъя. Тэгээд 98.2 нь ингэж уншигдах юм, дарга аа. “98.2.Жирэмсэн эмэгтэй, 3 нас хүрээгүй хүүхэдтэй, эсхүл 16 хүртэл насны байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө хүссэнээс бусад тохиолдолд нийтээр амрах болон 7 хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллахыг хориглоно.”

**М.Оюунчимэг:** 98.2 ажлын хэсгийн ахлагчийн хэлсэн томъёоллоор дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

12-9, 75 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофоныг үргэлжлүүлж өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Ажилтан хууль тогтоомжийн дагуу гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байсны улмаас тодорхой хугацаанд ажил, үүргээ гүйцэтгэж чадаагүй, тэр хүний дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговрыг олгох асуудал байгаа юм. Бид нар ажлын хэсэг дээр ярьж байгаад гэрчийг хамгаалах сангаас олгоё гэж санал оруулсан юм. Тэгээд сая Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Цагдаагийн байгууллага зэрэгтэй яриад, ер нь анхны хувилбараар нь сан гэж тусад нь заахгүйгээр ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу олгоё гэдгээр явчихъя, тэр сангаасаа гарна. Тэгэхдээ тэрийг хууль тогтоомжид нийцүүлээд хийнэ гэдэг ойлголтоор санг нь тусгайлан заахгүйгээр явчихъя гэсэн санал байгаа юм.

Тэгээд 113.2 нь ингэж уншигдах юм. “113.2.Хууль тогтоомжийн дагуу гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байсны улмаас ажиллаагүй хугацаанд ажилтны авах цалин хөлстэй тэнцэх олговор, эсхүл өөр ажилд шилжин ажилласны улмаас цалин хөлс нь буурсан бол цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу олгоно.” гэсэн санал оруулж өгөөч гэж хүсэж байна.

**М.Оюунчимэг:** 113.2-ын саяын ажлын хэсгийн ахлагчийн томьёоллыг дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

12-10, 83.3 хувийн саналаар энэ санал дэмжигдлээ.

Алимаа анхаараарай. Түрүүний нийгмийн даатгалын цахим гэдэг дээр яам нь биш, нийгмийн даатгалын газар нь өөрөө хариуцна гэдгийг редакцияар тодорхой оруулаад өгчихөөрэй. Тэрийг Чинзориг гишүүн та хянаарай.

Ажлын хэсгийн ахлагчийн микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Өргөн барьсан төслийн 60.1, одоо бид нарын ажлын хэсгийн санал тусгагдаад орж байгаа 116.1, 116.2-ыг нийлүүлэх саналтай байгаа юм. Яагаад нийлүүлэх ёстой вэ гэхээр аль аль нь ажил олгогчоос үл шалтгаалах үндэслэлээр сул зогсолтын асуудал байгаад байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр би бол 116.1.Ажил олгогчоос үл шалтгаалан гэнэтийн буюу давагдашгүй хүчний шинжтэй нөхцөл байдал, Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 4.1.2-т заасан аюулт үзэгдэл, эрх бүхий төрийн байгууллагын шийдвэрийн улмаас эсхүл ажилтнаас үл шалтгаалах сул зогсолтын хугацаанд түүнийг өөр ажилд шилжүүлэх боломжгүй бол түүний үндсэн цалингийн 60-аас доошгүй хувьтай тэнцэх хэмжээний олговор олгох бөгөөд олговрын хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байж болохгүй гэж найруулах саналтай байна. Хоёр хуваасан байсан юм. Нэг нь гамшгийн үед, нөгөө нь ажилтнаас шалтгаалаагүй гэдгээр. Ажилтнаас шалтгаалаагүй болохоор 50 хувь болоод, гамшгийн үед байсан нь 60 байсан байхгүй юу. Нэг асуудлаар хоёр өөр юм гарчхаад. Тэгэхээр нь нийлүүлээд аль, алинд нь 60, 60 хувиар олговор олгож байа гэж санал оруулж байна.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагчийн саяын томьёоллоор дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Санал хураалт

12-9, 75 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Мөнх-Оргил гишүүнд микрофон өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Хамгийн сүүлд нь хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцүүлэн шийдвэрлэхэд 151.6 гэдэг заалт оруулж санал хураалгамаар байна. Хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэр эцсийнх байна. Маргалдагч тал нь хөдөлмөрийн арбитраар хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны журам зөрчсөн гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд шүүхэд гомдол гаргах эрхгүй гэж томъёолмоор байгаа юм. Яагаад гэвэл энэ сонирхлын маргаан хаа нэгэн газар очиж зогсох хэрэгтэй болчихоод байгаа юм, тийм ээ? Тэгэхгүй ингээд зуучлалаар яваад, арбитраар яваад, арбитраар шийдвэрийг хүлээн зөвшөөрөхгүй гээд ингээд ерөөсөө эцэс төгсгөлгүй маргаан ажил хаялтын хаалга нээгдээд байгаа байхгүй юу. Тийм учраас арбитраар эцсийнх байна гэдэг тал дээр оруулах саналтай байна.

**М.Оюунчимэг:** Саяын ажлын хэсгийн ахлагчийн арбитраар эцсийнх байна гэдэг энэ саналыг дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

Санал хураалт

12-10, 83.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Жасаа 14, 14-тэй холбоотой бас зарим гишүүдээс горимын санал ирсэн байгаа. Болорчулуун гишүүн саналаа хэлэх үү? Болорчулуун гишүүний микрофоныг өгье.

**Х.Болорчулуун:** Хөдөлмөрийн хуульд жасаагаар буюу уртын ээлжээр зүйл, заалт шинээр орж байгаа. Ингээд хуучин 20, 10 хоног ажилладаг байсан бол 14 хоног ажиллаад 14 хоног амрахад бас илүү цагийн нэмэгдэл буураад хүмүүсийн цалин дөрөвний нэгээр буурна гэсэн юм ярьж байна л даа, зарим гишүүд. Тэгэхдээ энийг бол зохицуулах арга зам байна. Юу вэ гэвэл уртын ээлжээр ажиллаж байгаа хүмүүст уртын ээлжийн нэмэгдэл гэж олгоё. Хуучин бол социализмын үед хээрийн нэмэгдэл, томилолт байсан шүү дээ. Энэ дээр ингэж тайлбарласан байгаа. 92.8-д “Ажил олгогч уртын ээлжийн үргэлжлэх хугацаа, ажил, амралтын цагийн горим, уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдлийн хэмжээг хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтооно. Сард олгох уртын ээлжийн нэмэгдлийн хэмжээ нь салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доошгүй байна гээд.

Яагаад ингэж оруулж байгаа вэ гэвэл манай Их Хурлын цалингийн судалгаа байна. Дэлхийн уул уурхайн цалингийн жагсаалт. Хамгийн бага нь Монголын уурхайчид бага цалинтай байна. Австрали, Канад бол 8-10 мянган долларын цалинтай. Хамгийн бага нь Чили гэхэд манайхаас хоёр дахин, 2 мянган доллар гаран байна. Манайх дундаж цалин 2200 байна. Ингэж болж байгаа юм уу? Манай баялаг, бүтээгдэхүүн дэлхийн зах зээлийн үнээр бүс нутгийн үнээр зарагдаж байгаа. Гэтэл яагаад нутаг орон дээрээ ажиллаж байгаа хүмүүс нь хөдөлмөрийн мөлжлөгт ороод ингэж байдаг юм бэ?

Ялангуяа Байнгын хорооны дарга мэдэж байгаа. “Шинь шинь” гэж компани, би бүр нэр цохъё, 800, 900 мянгаас эхэлдэг. Тэгээд удаан ажиллавал 30 хувь

нэмэгддэг гэж байгаа юм. Гар дээрээ 1 сая төгрөг авахгүй байна шүү дээ. Ийм байдлыг бид нар зөвхөн Үйлдвэрчний эвлэлийн хамтын юугаар салбарын хэлэлцээрээр гээд огт болохгүй байна. Хөдөлмөрийн хуульд оруулах хэрэгтэй байна. Тэгвэл ядахдаа доод тал нь 1 сая 600 болно. Би тэр “Шинь шинь” гэж компани өнгөрсөн 2019 онд 200 тэрбумын борлуулалт хийгээд 40 тэрбумын ашигтай ажилласан. Хэрвээ салбарын доод талын цалин 840-ийг 600 ажиллагсдаар үржүүлэхэд 0.5, 0.6 тэрбум л байна. 1 тэрбум хүрэхгүй. 40 тэрбумын ашигтай компани 39.5, 39.4 болно гэсэн үг. Бид ийм бас хүндээ чиглэсэн зүйл, заалтыг анхаарч үзэх хэрэгтэй байна. Хөдөлмөрийн хөлс олгох тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 100 дугаар конвекц байдаг. Энэ дээр тэгш, шударга олгохыг заасан байдаг.

Хоёрдугаарт, “Дачин Тамсаг” компани бас монгол ажилчдаас хятад ажилчид нь дабль цалин авдаг. Монгол ажилчид 450 доллар, хятад ажилчид доод тал нь 900. Нутаг дээрээ ингэж бага авч болохгүй шүү дээ. Энийг харин Монгол компаниуд нь, Оюу толгой энэ тэр бол харьцангуй өөр өгч байгаа. Хятадын зарим компаниуд ийм илт мөлжлөгийн шинжтэй цалин хөлс олгож байгаа. Энийг бас бид нар Хөдөлмөрийн хуулиараа зохицуулж өгөхгүй бол ажилчид хохироод байна.

Байнгын хорооны дарга та “Шинь шинь” гэж компани дээр очсон. Ямар хүнд нөхцөлд газрын доор хүйтэн нөхцөлд ажиллаж байна вэ? Та нөхцөл байдалтай нь.

**М.Оюунчимэг:** Болорчулуун гишүүний тавьсан асуулттай холбоотой үг хэлэх гишүүд байна уу? Нэрээ өгье. Чинзориг гишүүнээр тасаллаа. Сандаг-Очир гишүүн.

**Ц.Сандаг-Очир:** Болорчулуун гишүүний ярьж байгаа асуудлыг би бас зарчмын хувьд дэмжиж байгаа. Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр гадаадын хөрөнгө оруулалттай компаниуд, уул уурхайн компаниудын Монголд яг ижил төрлийн ажлыг хийж байгаа монгол ажилчид гадаадын ажилчдын авч байгаа цалин харилцан адилгүй байгаа юм. Монгол ажилчдынх эрс бага байгаа юм. Хамаг ажлыг нь, 90 хувийг нь монголчууд хийж байгаа юм. Тэгсэн хэрнээ өөрийнхөө газар нутаг дээр ижил төрлийн үйл ажиллагаа хийчхээд, гадаадын ажилчдаас бага цалин авна гэдэг энэ бол ямар ч логигоор бодсон ийм байж болохгүй юм. Тийм учраас бид нар өнөөдөр 1999 оноос хойш өөрчлөлт ороогүй байгаа Хөдөлмөрийн хууль, уул уурхайн компаниуд бол ер нь 2000 оноос хойш идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж эхэлсэн байх.

Тийм учраас энэ Хөдөлмөрийн хуульд шинэчилсэн найруулга хийж байгаатай холбогдуулж бид нар өнөөдөр энэ асуудлыг энэ хуульдаа суурь зарчмыг нь оруулж өгөхгүй бол үнэхээр монгол ажилчдын авч байгаа цалин, гадаадын уул уурхайн салбарын ажилчидтай бүр харьцуулахын эцэсгүй. Ядаж, Монголд гадаадын ажилчдын авч байгаа цалинтай адил хэмжээний гэдэг юм уу, тэр хэмжээгээр нь авахуулъя гэж бид нар ярьж байгаа шүү дээ. Тэрнээс олон улстай харьцуулах хэмжээнд яриад өнөөдөр бол бүтэхгүй. Тийм учраас ядаж ижил төрлийн үйл ажиллагаа хийж байгаа гадаадын компанийн ажилчидтай адилхан хэмжээнд байх.

Сая тодорхой жишээ ярьж байна шүү дээ. 40 тэрбум төгрөгийн ашигтай ажилласан бол нэмэгдлийг нь тооцоод 0.5, 500 сая төгрөгийн л асуудал яригдаж байгаа юм байна шүү дээ. Энэнээс илүү бодит жишээ гэж юу байх юм

бэ? Болорчулуун гишүүн нэг, хоёр компанийн асуудал ярьж байгаа бол энэ нийтлэг, ер нь гадаадын хөрөнгө оруулалттай компаниудаар ийм нийтлэг жишиг байгаа юм. Тийм учраас бид нар өнөөдөр бас юуны тулд Хөдөлмөрийн хуульд өөрчлөлт оруулж байгаа билээ, шинэчилсэн найруулга хийж байгаа билээ? Энэ асуудлыг хөндөж, энэ асуудлыг тусгайлан зохицуулалт хийхгүй бол ийм нийгмийн харилцаа зайлшгүй байна гэдгийг би бас давхар хэлж байна. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Сандаг-Очир гишүүнд баярлалаа. Чинзорг гишүүн.

**С.Чинзориг:** Болорчулуун гишүүний гаргаад байгаа санааг бол ойлгож байгаа, зарчмыг нь дэмжиж байгаа юм. Одоо тэгээд бид нар Хөдөлмөрийн хуулийн анхны хэлэлцүүлгийг Байнгын хороо үндсэндээ дуусчихлаа шүү дээ. Цалин хөлсний асуудлуудаа ярьчихсан. Бид нар үдээс өмнө хуралдаад цалин хөлснийхөө бүтэц бүрэлдэхүүнийг тогтож бас дэмжсэн. Гурван талт улсын хэлэлцээрээр болоод салбарын хэлэлцээрээр цалин хөлсний асуудал ярина гэдгээ бас тохирчихсон. Цалин хөлстэй холбоотой асуудал хамтын гэрээ хэлэлцээрээр зохицуулна гээд шийдчихсэн. Дөрөв дэх асуудал нь жасаагаар, уртын ээлжээр ажиллаж байгаа бол уртын ээлжийн үргэлжлэх хугацаа, ажил, амралтын цагийн горим, уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдэл зэргийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно гээд ингээд орчихсон шүү дээ.

Тэр бол Болорчулуун гишүүний ярьж байгаа санаа бол миний яриад байгаа тэр жасаагаар ажиллах гэдэг дотор чинь орчихсон байгаа шүү дээ. Үргэлжлэх хугацаа ажил, амралтын цагийн горим, уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдэл гээд. Уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдэл гээд. Та болохоор хуучны хэллэгээр хээрийн нэмэгдэл гээд байгаа юм байна. Би ойлгохдоо хээрийн нэмэгдэл чинь бол энд уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдэл гэж ойлгож байгаа. Энийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно гээд орчихсон шүү дээ. Санаа нь бол байгаа юм. Уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдлийг хээрийн нэмэгдэл гэж засалтай биш.

Хоёрдугаарт, анхны хэлэлцүүлгийг Байнгын хороо дуусах гэж байгаа учраас дахиад энэ зарчмын зөрүүтэй саналаар санал хураагаад шийдэх боломж нь байгаа юм уу, үгүй юм уу? Би бол хамтын гэрээ хэлэлцээр, улсын хэлэлцээрээр цалинтай холбоотой асуудлаа шийдсэн. Түрүүн бид нар цалингийнхаа тодорхойлолтыг шийдчихсэн. Тэгээд уртын ээлж дээр уртын ээлжийн нэмэгдэл байна, хөдөлмөрийн дотоод журмаараа тогтооно гээд орчихсон учраас би асуудал орчихсон байна, асуудалгүй юм байна гэж болгож байгаа шүү дээ.

**М.Оюунчимэг:** Чинбүрэн гишүүн.

**Ж.Чинбүрэн:** Өнөөдөр 1 сарын 13 буюу Ардчилсан Үндсэн хууль батлагдсан 29 жилийн баярын өдөр. Энэ өдөр бид бас ард иргэдээ төлөөлөн Их Хуралд сууж байгаа, Монгол Улсад хөрсөн доор байгаа энэ баялаг бол ард иргэддээ очиж хуваарилагдаж байх ёстой. Энэ уул уурхайн ажилчдын жасаагаар, урт хугацаагаар ажиллахад нэмэгдэл, цалингийн баталгаажуулалтыг гаргаж өгөх тал дээр Болорчулуун гишүүний хэлж байгаа саналыг дэмжиж байна. Тэгэхээр уурхайчид маань өөрсдөө эвлэлдэн нэгдээд цалин хамаагүй ээ, бид гэр бүлтэйгээ цуг байх, гэр бүлийн салалтыг бууруулах, үр хүүхдээ хүмүүжүүлэх нь чухал гэж хэлээд байгаа юм. Тэгэхээр бид бас энэ дээрээ бүр тодорхой болгоод эдгээр уурхайчдын энэ сайхан хүсэл эрмэлзлийг бас дэмжсэн зүйлийг энд оруулж өгвөл яасан юм бэ гэж дэмжсэн байдлаар санал хэлж байна.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүний микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Болорчулуун гишүүний санал дээр надад ийм л юм бодогдоод байгаа юм. Болорчулуун гишүүн хэдүүлээ сайн эргэж яривал яасан юм бэ? Яагаад гэвэл энэ их аюултай хаалга нээгээд байгаа байхгүй юу. Таны саяын саналыг хүлээгээд авчихвал. Бид нарын өнөөдөр хэлэлцэж байгаа Хөдөлмөрийн хууль бол Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр үйл ажиллагаа явуулж байгаа бүх төрөл, бүх байгууллага, бүх ажил олгогч, гадаад, дотоод, уул уурхай, эрүүл мэнд эмнэлэг, хувийн байгууллага, хувьсгалын байгууллага, төрийн байгууллага бүгдэд нь үйлчлэх хууль тогтоомж бид нар хийж байна шүү дээ, нэгдүгээрт.

Хоёрдугаарт, таны ярьж байгаа уртын ээлжийн хуучнаар хээрийн нэмэгдэл гэдэг чинь өргөн барьсандаа ч гэсэн, сая бид нарын баталсандаа ч гэсэн бүр маш тодорхой орчихсон байгаа байхгүй юу. Уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдэл, зэрэг гэдэг чинь уртын ээлжээр ажилласан нь ороод, өөр ямар нэмэгдэл байх вэ гэдгийг хоорондоо тохирох асуудал. Тэгэхээр бид нар энэ хууль батлахдаа цалин заавал төд байна шүү, уул уурхайнх бол заавал төд байна шүү, гадаадын уул уурхай бол төд шүү, дотоодын уул уурхай төд байна шүү гэж ингэж бид нар хашилт бас хийж болохгүй юм. Та энийг сайн бодооч Болорчулуун гишүүн ээ. Энэ бол зөвхөн уул уурхайд зориулсан хууль бас биш шүү. Тэгээд бид нар болж л өгвөл хоорондоо тохир гэдэг зарчмаа баримтлаад байгаа шүү дээ.

Та өөрөө мэдэж байгаа шүү дээ Болорчулуун гишүүн ээ. Өнөөдөр уул уурхайн салбарын хамтын хэлэлцээрээр уул уурхайн салбар дахь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 840 мянга байгаа шүү дээ. Монгол Улсын нутаг дэвсгэр дээр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 420. Зөвхөн уул уурхайн салбарт 840. Өөрөөр хэлбэл, уул уурхайн салбарт бүр ямар ч ажил хийж байсан гэсэн 840-өөс бага цалин авахгүй. Дээр нь энэ чинь жасааны, уртын ээлжээр ажилласныхаа нэмэгдлийг авна, илүү цагийнхаа нэмэгдлийг авна ингээд ингээд энэ асуудлууд чинь цаанаа хоорондоо ярьж тохирох орон зай бид нар үлдээх хэрэгтэй. Бид нар уртын ээлжээр л ажиллаж байгаа бол ингээд, ингээд гээд хайрцаглачихаж бас болохгүй шүү дээ. Бид нар одоо 14, 14 гэдгээр хайрцаглаж байна. Энэ бол том хайрцаг.

Дээр нь ахиад ингээд цалин хөлстэй нь холбогдуулаад, амралт горимтой нь холбогдуулаад ингээд хайрцаглаад байх юм бол энэ салбартаа ч гэсэн, хуулийнхаа ерөнхий бүтэц, струкур гэж байна шүү дээ, ноён нуруу. Юу зохицуулах гээд байгаа билээ гэдэг дотор чинь их юу гарна шүү. Хамгийн гол нь таны санаа энэ дотор бүрэн байгаа байхгүй юу. Уртаар ажилласны нэмэгдэл гэдэг чинь. Энэ дээр байж байна шүү дээ. Уртаар ажилласны нэмэгдэл гэж байгаа байхгүй юу. Тодорхой бич гэвэл бид нар заалт болгон дээр тоо тавих болчихоод байна шүү дээ. Заалт болгон дээрээ, салбар болгон дээр илүү цагийн мөнгө, салбар болгон дээр бид нар ерөнхий зарчим тогтоохгүй тоо заах болчихоод байгаа байхгүй юу. Тэгэх юм бол та Уул уурхайн салбарын цалин хөлсний хууль оруулж ирж болно. Тэр бол тусдаа асуудал. Хөдөлмөрийн хууль дээр ингэж оруулах зохимжгүй. Уул уурхайн цалин хөлсний тухай хууль тусдаа орно. Бусад орнуудад ч зөндөө байгаа. Уул уурхай, далайчдын гээд тус тусдаа байгаа байхгүй юу. Энэ чинь суурь хууль байхгүй юу. Бүгдэд нь үйлчилдэг суурь хууль гэдгийг та нэг ойлгоод өгөөч. Баярлалаа.



**М.Оюунчимэг:** Болорчулуун гишүүн ээ, энэ дээр ингэж орсон байгаа байхгүй юу. Нэмэгдэл, зэргийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно гэхээр уул уурхайн салбарынхан тэр хүмүүстэйгээ яриад уул уурхайн салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тогтооно гээд дотоод журмаараа зохицуулах бололцоог энүүгээр уг нь нээгээд өгчхөөд байгаа юм. Гишүүний хэлж байгааг бас дэмжиж ойлгоод байгаа байхгүй юу. Тэр хүмүүс 14, 14 хоног гэхихээд дөрөв дахин илүү цагийнх нь мөнгө буурчхаар амьдралд нь сөргөөр нөлөөлөх вий гэсэн болгоомжлол уг нь байгаад байгаа юм. Гэхдээ сая Мөнх-Оргил гишүүний хэлдэг шиг бид нарыг сая 14, 14 болгосон чинь зөвхөн уул уурхайн салбарынх гэтэл, одоо яг буцаад задрах юмнууд орж ирэх гээд байгаа байхгүй юу. Жасаагаар ажиллах цагийн хуваарь зөвхөн уул уурхайн салбарыг, олборлох салбарыг оруулсан нь бусад алслагдмал газарт орон байраар хангаж ажиллуул байгаа боловсруулах үйлдвэрлэлийн ажлын цагийн горимыг бас тодорхойгүй орхигдуулж байгаа нь сонин байна. Үүнд мөн боловсруулах үйлдвэрийг оруулж өгнө үү гээд одоо дахиад энэ 14, 14-ийг бусад салбарынхан ингээд эхэлж байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр нэг ийм хайрцаглахаар ийм хэцүү байдалд ороод байгаа юм.

Энэ дээр Худалдаа, аж үйлдвэрийн танхимын Ерөнхийлөгч Амартүвшингийн зүгээс саналаа хэлээрэй. Амартүвшин, 1 дүгээр микрофон.

**О.Амартүвшин:** Баярлалаа. Өмнөх 7 хоногт Байнгын хорооны хурал дээр хэлэлцсэн асуудлын дагуу бид 2900 ажилтан, энэ салбарт ажилладаг хүмүүсээс судалгаа авсан байгаа. Тэр судалгааг бид ажлын хэсгийнхэнд хүргүүлсэн. Энд бол нөхцөл байдлыг бүгд тал талаасаа зөв үнэлж дүгнэж байгаа юм байна гэдгийг судалгаа харуулж байгаа юм. Яг саяын заалтыг оруулаад, энэ бол ерөнхийдөө аливаа хуулийн заалт дээр аж ахуйн нэгжийн хэм хэмжээг шууд ингэж тогтоох нь төвөгтэй. Дундын хэлэлцээрээр энийгээ ярьчих нь ойлгомжтой. Тэгэхгүй бол уул уурхайн салбар чинь маш олон хэлбэрийн компаниуд байгаа шүү дээ. Тэгэхээр бид энийг шууд тогтоох нь хүндрэлтэй гэж хараад байгаа юм. Өмнөх 14, 14 дээр ч гэсэн шууд ингэж хэм хэмжээ тогтоох нь бас л компанид ямар нэгэн байдлаар сонголтыг өгөхгүй буцаад ийм сөрөг үр дагаврууд гарч байгаа юм.

Судалгааг харахад тэртэй тэргүй цалингийн асуудал чинь өөрөө бүтээмжээ л дагачихаж байгаа юм. Тэгэхээр хөдөлмөрийн гэрээ, хамтын хэлцлээрээ бүтээмж нь гайгүй сайн байгаа бол цалин нь өндөр, бүтээмж багатай бол арай бага. Нэг салбар нь хэт өндөр болоод явчихаар бусад салбартаа бас сөрөг нөлөө их үзүүлдэг. Тэгэхээр бид бүхэлдээ л ер нь бүтээмжээ ярьж байж, дараа нь цалин хөлсийг ямар нэгэн байдлаар хуульд тусгана гэдэг бол дараа нь сөрөг үр дагавар их гарна шүү. Компаниуд, өнөөдөр ялангуяа КОВИД-ын үед олон аж ахуйн нэгж ажиллаж чадахгүй байгаад байгаа. Боловсруулах үйлдвэрүүд бүгд уул уурхайг дагаж ажиллана гэхээр өнөөдөр чинь дахиад л гомдол бидэнд маш их ирж байгаа л даа. АМНАТ-ын нэмэгдсэн татвар гээд.

Бид нар уул уурхай гэхээр л өндөр ашигтай гэж хараад байх юм. Энэ чинь өөрөө маш их эрсдэлтэй байдаг юм. Тэгээд шууд ингэж тогтоох нь боломжгүй гэдэг талаар бидэнд маш их санал ирсэн. Тэгэхээр энийг бол салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр шийдэх боломжийг нь өгөх ёстой байх аа. Энэ хууль дээр маш тодорхой байгаа шүү дээ. Хоорондоо энийг хэлэлцэж болно гэсэн байгаа. Энэ нь өөрөө зүйтэй юм болов уу. Бидний хийсэн судалгааг та бүхэн бас давхар үзээрэй.

Энэ бол уул уурхай болон түүнийг дагаж ажилладаг салбаруудын 2900 хүний дунд хийсэн судалгааны дүн байгаа шүү гэж хэлэх гэсэн юм.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Болорчулуун гишүүн тодотгоё.

**Х.Болорчулуун:** Манай байгалийн баялаг дэлхийн зах зээлийн бүтээгдэхүүний үнээр зарагдаж байгаа шүү дээ. Тийм учраас би уул уурхайн салбарын ажилчдын цалин, уртын ээлжээр ажиллаж байгаа хүмүүсийн цалинг л яриад байгаа юм. Бусад салбартай барьцаад байх юм байхгүй. Бид яагаад нутаг дээрээ 1 сая төгрөг хүрэхгүй авч байдаг юм бэ? Мөнх-Оргил гишүүн ээ, тэр Худалдаа, аж үйлдвэрийн танхимын дарга аа? Та нар ажлын хэсэгт орсон, ажлын хэсгийг ахалж байна, дэд ажлын хэсэг. Та нар газар дээр нь очиж ажилласан юм уу, энэ Хөдөлмөрийн хуулийн ажлын хэсгийнхэн? Ажиллаагүй байхгүй юу. Тэр хүнд нөхцөлд 1 сая төгрөг хүрэхгүй авч байгаа хүмүүсийн амьдрал ахуй, нөхцөл байдлыг судалж үзсэн юм уу? Өнөөдөр бид нар яагаад бусад орноос 10 дахин, 5 дахин илүү бага цалин авах ёстой юм бэ, манай монголчууд? Тэгээд компанийн лоббид орчхоод ийм юм яриад байж байдаг. Би үнэхээр гайхаж байна, энэ дээр.

Энэ бол урд нь бөөрөнхий орсон байгаа юм. Одоо бол бүр тодорхой зааж өгч байгаа шүү дээ. Тухайн салбарын тогтоосон цалингаас доод жишгээс доошгүй цалинг уртын нэмэгдэл гэж олгоно гэж ингэж оруулж байгаа шүү дээ. Үйлдвэрчний эвлэлийн.

**М.Оюунчимэг:** Болорчулуун гишүүн ээ, энэ дээр хамаагүй бас ингэж, уул уурхайн компаниуд чинь газар доор үйл ажиллагаа явуулж байгаа, хүнд нөхцөлд ажиллаж байгаа зарим нэг нь байгаа. Та бид хоёр очиж үзсэн. Үнэхээр хүнд нөхцөлд тэр хүмүүс Хятадын компанид ажиллаж байхад, жишээ нь Оюу толгой юм уу, бусад зарим нэг уул уурхайн компани нь маш хариуцлагатай өндөр түвшинд өөр байгаа байхгүй юу. Цалингаа ч өндөр өгдөг. Тэгэхээр тухайн уул уурхайн компанийн хариуцлага, үүрэг, эрхтэй холбоотой асуудлыг хавтгайруулж яриад, энд ажлын хэсгүүдээ бас хараад ингээд яриад байх хэрэггүй болов уу гэж бодож байна.

Мөнх-Оргил ажлын хэсгийн ахлагч.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Болорчулуун гишүүн ээ, та саналаа хэлж болно оо. Тэгэхдээ янз янзаар бид нарыг хэлж дайрахгүй шүү. Тухайлбал, намайг ч юм уу, Үйлдвэрчнийг ч юм уу. Компанийн лоббид ороод ч гэнэ үү, юу яриад байгаа юм бэ? Хэний лоббид орчихоод бид нар өнөөдөр Хөдөлмөрийн хуулийг хийгээд сууж байгаа юм бэ? Битгий балайраад байгаарай Болорчулуун гишүүн ээ. Компанийн лоббид орлоо ч гэх шиг. Энэ хуулийг хийхийн тулд ажил олгогчийнхоо ч эрх ашгийг ч харгалзана, ажилчныхаа ч эрх ашгийг харгалзана. Бүхий л салбарынхаа тэнцлийг гаргана шүү дээ. Тэгж байж энэ хууль чинь хууль болно. Тэгэхгүй бол ганцхан Үйлдвэрчний эвлэлийн саналаар хууль болохгүй, ганцхан ажил олгогчийн саналаар хууль болохгүй.

Миний хэлээд байгаа энэ санал чинь бол нэг салбар нэг чиглэлээр нарийвчилж бид нар энэ хуулийн төсөлд хэтэрхий хайрцаглаж оруулж өгч болохгүй ээ. Таны ярьж байгаа уртын ээлжээр ажиллах нэмэгдэл хөлс гэдэг чинь угаасаа байгаа юм. Хуульдаа нэмэгдэл хөлс олгоно шүү гээд заачихсан байгаа

юм. Хэдэн төгрөгийн нэмэгдэл хөлс олгох вэ гэдгээ дотоодын хэм хэмжээгээрээ, салбарын хэлэлцээгээрээ, хамтын гэрээгээрээ зохицуулах асуудал байхгүй юу. Тэгэхгүй бол одоо, би танд түрүүн хэлж байна шүү дээ. Уул уурхайн салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 840 мянган төгрөг. Таны саналаар орох юм бол одоо уртын ээлжээр ажиллаж байгаа ажилтан болгон 840 мянган төгрөг өгнө гэдэг санал яваад орчихно. Тэгээд саяын миний хэлсэн 14, 14-өөр хязгаарлачихсан. Энэ бүгдийг бодоод үзэхээр энэ чинь ажил олгогчоосоо гадна ажилтандаа цалинг нь нэмж байгаа юм шиг мөртлөө цаад үр дагавар нь яаж гарах юм бэ? Аягүй бол ажилтны тоо цөөрнө шүү дээ. Энэ чинь бидний энд хийж байгаа нэг алхам бүр чинь нөгөө талдаа очоод заавал үр дагаар агуулаад байгаа байхгүй юу. Энэ Хөдөлмөрийн тухай хууль чинь.

Энд зардал нэмбэл тэнд алдагдал нэмэгдэнэ. Энд зардлыг нь багасгавал тэнд бас үр дагавар гарна. Энэ чинь багц, ком асуудал ярьж байна шүү дээ. Энэ дээр одоо би маргалдаад яах вэ. Нэг нь монгол ажилчдаа их айхтар цалин нэмэх гээд, нөгөө нь цалин нэмүүлэхгүй, гадна, дотнын уул уурхайн компанийг хамгаалаад суугаад байгаа юм шиг тийм дүр зураг хоёулаа энд эсгэж суугаад яах вэ. Би энэ асуудал дээр одоо Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам өөрийнхөө байр суурийг хэл. Та нар энэ хуулийг өргөн барьсан. Энэ өргөн барихдаа та нар яагаад саяын Болорчулуун гишүүний заалтыг оруулж ирээгүй юм бэ? Тэрийгээ тайлбарлаад өгчих.

**М.Оюунчимэг:** Үйлдвэрчний эвлэлийн байр суурийг сонсоод, дараа нь Одонтуяа гишүүн, Чинзориг гишүүн.

Үйлдвэрчний эвлэлийн байр суурийг сонсьё, Адъяа дарга.

**Г.Адъяа:** Баярлалаа. Саналаа хэлье. Хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд уул уурхайн олборлох салбарт уртын ээлжийг хэрэглэх цоо шинэ зохицуулалтыг оруулж байгаа. Энэ зохицуулалтаар бид нарын 14, 14 гэдэг ажиллах, амрах хоногийг зохицуулах хэсгийг бид түрүүн тохирчихсон. Тэгээд сая Болорчулуун гишүүний гаргаж байгаа саналыг би яг энэ хуулийн уртын ээлжээр ажиллах гэсэн хэсэг дотор уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдэл хөлс гэсэн тийм нэг үг байгаа. Тэгээд нэмэгдэл хөлсийг дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно гээд ингээд найруулсан. Энийг та нөхдүүд уншсан байх. Дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно гэдэг маань ямар сул талтай вэ гэвэл зөвхөн захирал л өөрөө ямар тоо тавих вэ гэдэг асуудал бас нэг талынх байгаа юм. Тийм учраас саяын Амартүвшингийн хэлээд байгаа хамтын гэрээ, салбарын хэлэлцээрээр уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдлийг тогтоож байя гэдэг ийм агуулгаар бас өргөжүүлэе гэдэг санал бол маш зөв санал.

Болорчулуун гишүүн бол ер нь уул уурхайн салбарын ажилчдын цалин дэлхийн дунджаас доогуур байна, уул уурхайн салбарын ажилчдын хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд энэ уртын ээлжийг ашиглахдаа бид нар нэмэгдэл хөлсийг нэгэнт тогтоох юм бол энийг нь хуулиар баталгаажуулж өгье. Энэ баталгаажуулах хэмжээ нь бол салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доошгүй байна гэдгийг л салбарын хэлэлцээр, хамтын гэрээгээр зохицуулж байя гэдэг саналыг хэлж байна. Энэ бол бас л бид нарын хувьд ярилцах ёстой санал. Энэ хууль дээр бүгд байх ёстой юу, үгүй юу, орвол ямар үндэслэлтэй вэ, орохгүй бол ямар үр дагавартай вэ гэдэг асуудлаар би та нарт санал хэлмээргүй байна.

Ер нь энэ бол монгол уурхайчдын хөдөлмөрийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх нэг баталгаа бол уртын ээлж гэсэн хэсэгт бий болгоё. Тэгэхээр зүгээр үг хэлээд орхих биш хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг салбарынх нь түвшнөөр нь баталгаажуулж орхиё гэсэн ийм саналыг Болорчулуун гишүүн тавьж байна. Би энэний эсрэг саналгүй байна. Хэрвээ ингээд орвол бүр л баталгаатай болно. Уртын ээлжээр ажиллаж байгаа ажилчны нэмэгдэл хөлсний баталгаа хуулиар доод хэмжээ нь тогтоогдож байна гэж ойлгож байна.

**М.Оюунчимэг:** Ойлголоо. Одонтуяа гишүүн.

**С.Одонтуяа:** Нэгдүгээрт, надад бол одоо ямар нэгэн уул уурхайн ямар ч компани байхгүй гэдгийг би энд хэлчихье. Энд ашиг сонирхлын зөрчил байхгүй. Надад нэг горимын санал байна. Юу вэ гэхээр одоо би энэ эрх баригчдад байнга л хэлдэг. Төсөв батлахад хэлдэг, хуулиуд батлахад хэлдэг. Яг одоо чинь жирийнх үе биш, КОВИД-ын үе байхгүй юу. Одоо бид нарыг энд ингээд хуулиа баталж байх хооронд 10, 20 компани бүгд дампуураад хаалгаа барьчихаж байгаа юм. Тэгэхээр бүгдээрээ нэг, хоёр жилдээ энэ КОВИД-оо өнгөртөл янз бүрийн, ажил олгогчдод илүү их дарамт болсон заалтуудаа түр хойш нь тавьчихвал яасан юм бэ? Өнөөдөр хамгийн хэцүү ачаа үүрч байгаа чинь ажил олгогчид болчихоод байгаа юм. Өнөөдөр маш олон уул уурхайн компани дампуурч байна шүү дээ, хааж байна. Үнэхээр л эдийн засгийн таатай нөхцөл байсан бол гадаадын хөрөнгө оруулалт энэ салбарт чинь жигтэйхэн нэмэгдээд байдаг л байх ёстой шүү дээ. Тэгэхээр бид нар нэг хоёр зүйл дээр тус болох гэж байгаад салбараар нь татаад унагачих вий. Нийт эдийн засгийнхаа үүднээс. Тэгэхээр би нэг, хоёр жилдээ энийг харвал яасан юм бэ? Одоо бид нарын энэ баталсан уртын ээлж, уртын ээлжийн нэмэгдэл гэдгээ бүгдээрээ нэг хараад, тэгээд энэ КОВИД ч өнгөрнө, хэвийн болсон үед энэ дээр дахиад нэмэлт, өөрчлөлтөөр бид нар ажиллаж болно, эсхүл Мөнх-Оргил гишүүний хэлдгээр Уул уурхайн салбарын тусдаа хөдөлмөрийн үнэлэмж, цалин хөлс тусдаа хууль оруулбал яасан юм бэ гэж бодож байна.

Яагад гэхээр одоо бол КОВИД-ын үед бол ажил олгогч нар яаж энэ хүмүүсээ амьжиргааг нь залгуулах вэ, 60 хувиар өгөх үү, 50 хувиар өгөх үү дээрээ тулчихсан байхад ингээд нэмээд байвал бүр энэ чинь биелэхгүй болчих вий. Тэгээд над руу маш олон хүмүүсээс мессеж ирж байсан. Энэ 14, 14-ийг дэмжиж өгөөч гэдгээ. Ажлын хэсэг дээр энэ санал нэмэлт гэж орсон юм байна. Тийм учраас энэ горимын саналыг КОВИД өнгөртөл түр харвал яасан юм бэ гэж л би гаргах гээд байна.

**М.Оюунчимэг:** Чинзориг гишүүн.

**С.Чинзориг:** Гишүүдийн гаргаж байгаа саналыг маш сайн ойлгож байгаа, нөхцөл байдлыг бол. Болорчулуун гишүүний гаргаж байгаа саналын санааг ч гэсэн ойлгож байна, дэмжиж байгаа юм. Тэгэхдээ одоо бид нар энэ Хөдөлмөрийнхөө хуулийг өдий зэрэгтэй явуулчихаад тэгээд бас бие биенээ янз янзаар хэлээд, тэгээд үл ойлголцсон байдал руу яваад, энэ хуулиа гацаачих вий дээ гэж би санаа зовж байна. Энэ чинь өргөн баригдаад хоёр сар гаруй болж байгаа хууль шүү дээ. Өмнө нь 2015 онд өргөн бариад, Одонтуяа гишүүн мэдэж л байгаа. Тэгээд сүүлд нь бас буцаачихсан. Ардын намын сайд барьсан хуулийг манай нам хэлэлцэхгүй гээд буцааж л байсан. Тэр үед энэ уртын ээлжтэй холбоотой асуудал шийдэгдсэн бол таван жил маш олон залуучуудын аж амьдралтай холбоотой

асуудлууд шийдэгдчих л байсан л даа. Одоо ингээд ийм гашуун сургамж байгаа учраас ийм байдал руу битгий явуулчихаасай гэж гишүүдээсээ хүсэж байна.

Хоёр дахь асуудал нь уртын ээлжийг зохицуулахтай холбоотой цоо шинэ харилцааг оруулж ирж байгаа юм. Тийм учраас бид нар туршлага дутсан, дутуу бодсон, бас ойлгохгүй, бас мэдээлэл муутай асуудал байхыг ч үгүйсгэхгүй. Тэгэхдээ бас үхрийн сүүлэн дээр хатга гэж, энэ асуудлаа нэлээн ярьж явуулчихаад тэгээд сүүлд нь ингээд ганц асуудлаас болоод гацаж болохгүй байх аа гэж бодож байна. Уртын ээлжтэй холбоотой асуудлыг бид яг уурхайчдын үйлдвэрчний эвлэл, ялангуяа ажилчдын саналаар шийдэж байгаа. Яг одоо ажил олгогчдын саналыг үндсэндээ хүлээж авахгүй ингээд явчихаж байгаа шүү дээ.

Хоёрдугаарт, Болорчулуун гишүүний яриад байгаа хээрийн нэмэгдэл гэж байгаа учраас, социализмын үед хээрийн нэмэгдэл гэж нэрлэдэг байсан. Одоо бол бид нар энд чинь 92.8 дээр уртын ээлжээр ажилласан нэмэгдлийг олгоно гээд шинээр оруулж ирж байгаа юм. Хээрийн нэмэгдэл гэдэг чинь би бол энд уртын ээлжийн нэмэгдлийг л хэлж байгаа юм. Болорчулуун гишүүний нэг зарчмыг ойлгохдоо бол энийгээ та нар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээтэй байна гээд хатуу тогтоогоод өг гээд байгаа юм л даа. Энийг чинь бид нар хамтын гэрээ, салбарын хэлэлцээрээр тогтоодог байлгадаг юм уу гээд.

Энэ дотор Болорчулуун гишүүний болгоомжлол байгаа. Тэр бас зөв байх. Дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно гээд оруулчихсан юм. Тэгэхээ дотоод хэм хэмжээ гэдэг бол үндсэндээ яг ажил олгогчдод давуу байдал олгочихож байгаа асуудал болоод байгаа юм. Дотоод хэм хэмжээ гэхээр шууд удирдлагын шийдвэрээр дотоод хэмжээг тогтоох асуудал. Харин энийг нь өөрчлөөд, тийм дэг байдаг юм уу, үгүй юм уу. Болдог бол, салбарын хэлэлцээр, хамтын гэрээгээр тогтоож болно гээд ингээд өөрчилчих юм бол бас нөгөө “хонь бүрэн, чоно цатгалан” гэдэг шиг ийм зарчмаар шийдэж болох юм.

Харин хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр дахин нэмэгдүүлсэн гэдгээр бид хатуу нэмэгдлийг ингэж тогтоож болохгүй ээ, Болорчулуун гишүүн ээ. Тийм учраас дотоод хэм хэмжээ гэхээр яг захирлын үзэмжээр шийдэх асуудлууд нэлээн давуу болчихож байгаа юм. Ажил олгогчдодоо давуу эрх олгочихож байгаа юм, дотоод хэм хэмжээ гэхээр. Энийг нь өөрчлөөд салбарын хэлэлцээр, хамтын гэрээгээр зохицуулна гээд оруулчихвал нэлээн өргөн хүрээтэй зохицуулалт болоод, үйлдвэрчний оролцоо гээд ийм юм явна. Тэгэх юм бол түрүүний хэлээд байгаа “хонь бүрэн, чоно цатгалан” гэдэг шиг л ингээд, сэтгэл хангалуун үлдэх байх аа. Тэгээд энэ хуулиа үл ойлголцолгүйгээр цааш нь явуулчих нь сайн байна, гишүүд ээ.

**М.Оюунчимэг:** Ариунзаяа сайдад санал байна уу? 4 дүгээр микрофон.

**А.Ариунзаяа:** Сая хэлсэнчлэн яг хуулиар хатуу зааж болохгүй гэдэгтэй санал нэг байна. Хэрвээ хуулиар тогтоох бол бид нар тооцоо судалгаа, Ажил олгогч эздийн холбоотой хэлэлцээ хийх ёстой. Тэдгээртэй бид нар ямар нэгэн тооцоо судалгаагүйгээр шууд тулгаж болохгүй гэсэн тийм үзэл баримтлалтай байна. Гишүүдийн хэлж байгаагаар зүгээр дотоод хэм хэмжээ биш, харин хамтын хэлэлцээгээрээ байж болно гэдэг асуудлыг манай гишүүд маань бас авч үзээрэй гэж хэлмээр байна.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Ганбаатар гишүүн.

**С.Ганбаатар:** Би Болорчулуун гишүүний саналыг бас дэмжиж байгаа юм. Дэмжиж байгаа үндэслэлээ гурван шалтгаанаар хэлье. Энэ бол салбарын доод хэм хэмжээ гэдэгтэй адилхан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэж байдаг. Энэ тоо нийтдээ хавтгайраагүй, Монгол даяар үйлчилдэг. Энэ юу гэсэн үг вэ гэвэл, энэ анх 1867 онд Германы лам хүн санаачилж байсан. Үйлдвэрчний эвлэл нэгдэж байгаад, багцалж байгаад өөрсдийнхөө эрх ашгийг хамгаалчихдаг юм байна, ажил олгогч эзэд өөрсдийнхөө эрх ашгийг хамгаалчихдаг юм байна, цаана нь өөрийнхөө эрх ашгийг хамгаалж чадахгүй байгаа янз бүрийн хүмүүс яаж өөрийгөө хамгаалах юм бэ? Яг энэ дээр төр орж байж, ямраар ч бай хөдөлмөр хийж байгаа бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ ийм байна шүү гэдгийг заадаг. Тоо заадаг, энийг хавтгайрлаа гэж ямар ч улс үздэггүй.

Үүнтэй адилхнаар салбарын доод хэм хэмжээ гэж байдаг, тоо байдаг. Би жишээ хэлье. Би Үйлдвэрчний эвлэлийн ерөнхийлөгч байхад Дорнод аймагт очиж ажиллахад Болорчулуун гишүүн Аймгийн иргэдийн хурлын төлөөлөгч байсан, Хүрлээ гэж байсан, одоо хотын дарга Мөнхтөр. Энэ гуравтай нийлж байгаад “Шинь шинь” дээр очиж цалингийнх нь үзлэг хийгээд цалингийг нь өсгөж байсан. Дараа нь хүрч ирээд Монгол оронд анх удаа Дорнод аймагт Аймгийн иргэдийн хурлаараа Дорнод аймгийн уул уурхайн салбарт доод хэм хэмжээ нь төд байна гэж зааж өгч байсан. Иргэдийн хурлаараа тогтож байсан. Яг үүнтэй адилхнаар өөрийнхөө эрх ашгийг хамгаалж чадахгүй байгаа, энэ уртын ээлжээр явж байгаа хүмүүсийн доод хэм хэмжээ, өнөөдөр цалин хөлсний тухай энд ерөөсөө яриагүй байна шүү дээ. Өөрийгөө хамгаалж чадахгүй, өөрийнхөө төлөө дуугарах ч тэнхэлгүй байгаа хүмүүсийн төлөө төрөөс өөрсдийг нь өмгөөлж хамгаалъя гээд доод хэм хэмжээ байдаг гэдэг санааг илэрхийлээд, би дэмжиж байгаа шалтгаанаа та бүхэндээ үзэл бодлоо илэрхийлж байна.

Хоёрдугаарт, миний хэлэхийг хүсэж байгаа зүйл гэвэл түрүүн ярьж байсан, уртын ээлжинд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нь тогтоогоод хамтын хэлэлцээр гэдгийг нь сайн зааж өгөхгүй бол, нэг үг байдаг шүү дээ. Хонь, арслан хоёр хэлэлцээрт орох л юм бол удахгүй хонь мах болно гэдэг үг байдагтай адилхан яг ажил олгогч эзэн бол ажлын байран дээр байгалиасаа давуу эрхтэй байдаг. Ажил олгогч нарыг хүндэтгэж байна. Тэдний буянаар л бид ажилтай байдаг л даа. Үнэн. Гэхдээ тэр ажил хийж байгаа хүмүүсийн эрх ашгийг төрийн зохицуулалтаар, төрийн оролцоотойгоор тодорхой хэмжээгээр зохицуулах гэж төр байдаг. Энэ утгаараа Монгол оронд хамгийн их эдийн засгийг чирж яваа, нийгмийг чирж яваа энэ улсуудын хэмжээнд энэ байх ёстой гэж үзэж байна.

Эцэст нь, гуравт нь би нэг л санааг хэлж байна. Collection bar egrement гэж яриад байгаа. Манайд энэ яагаад явдаггүй юм бэ гэвэл яг төрийн зохицуулалт дутдаг. Яагаад Монгол оронд хүмүүс Солонгос руу яваад ажиллаад байгаа юм бэ? Тэнд хөдөлмөрийг үнэлж байна гэсэн үг. Энд бол баялгийн шударга хуваарилалт байхгүй болчихоод байгаа л гэсэн санаа. Баялгийг хуваарилахдаа гурав хуваарилж байгаа шүү дээ. Цалин буюу хамтын гэрээ хэлэлцээр. Яг англи үг нь бол наймаалцах гэж байгаа шүү дээ. Хоорондоо харилцан наймаалцаж байж цалингаа тогтоодог. Хоёрдугаар юм нь нийгмийн даатгал, гуравдугаар нь татвар. Энэ гурав гурвуулаа нийгмийн баялгийг буцаад шударгаар хуваарилдаг. Тэгэхээр Монгол оронд нийгмийн баялгийг хуваарилахдаа асар их шударга бус байдалтай

байгаа. Энийг тоо баримттай, статистикаар яриад яах вэ. Барууны хөгжсөн орон Америкийн жишээг яриад байна. Бий болж байгаа 80 хувь нь хүмүүсийнхээ цалин хөдөлмөрт очиж байна гэсэн судалгаа байгаа. Манайх бол 20-27 гэсэн судалгаа тооцоо харсан шүү, би. Тэгэхээр энэ дээр дэмжиж байгаагаа илэрхийлж саяын.

**М.Оюунчимэг:** Гишүүд саналаа хэлж дууслаа. Ер нь түрүүн Адъяа даргын хэлдэг шиг бусад улс оронтой харьцуулахад манай уул уурхайн салбарт ажиллаж байгаа хүмүүс газар доор хүнд нөхцөлд ажиллаж байгаа хэрнээ дэлхийн түвшнөөс цалин доогуур гэдэгтэй санал нэг байгаа юм. Харин энийг өөрчлөх, ёстой нөгөө салбарын үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч гээд гурван талт хэлэлцээрээ хэлэлцээрийн ширээний ард сууж байгаад өөрчилдөг болохоос биш Монгол Улсад үйлчилдэг байгууллага бүхэн дагаж мөрдөх хууль дээр зөвхөн уул уурхайн энэ компанийн 14, 14 гэдгийг бид бүгд шийдчихээд, дээрээс нь ганц энэ салбарын цалинг хатуу тогтоож бүр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр гэгчээр энэ бас арай болохгүй болчихно, Болорчулуун гишүүн ээ.

Гэхдээ би таны саналыг тусгаад, энэ дээр ийм зарчмын санал хураалгая гэж бодож байна. Яагаад гэвэл Болорчулуун гишүүн бас зарчмын зөрүүтэй санал гаргасан учраас хүндэтгээд, гишүүнийхээ санал хураалгая. Гэхдээ дундын хувилбараар ийм маягаар оруулбал яасан юм бэ гэсэн саналтай байна. Түрүүн би танд хэлсэн. Би тэрийг уншаад өгье.

92.8.Ажил олгогч уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажил, амралтын цагийн горим, ажилласны нэмэгдэл, зэргийг салбар, салбар дундын хамтын гэрээ хэлэлцээрээр тогтоож болно гээд оруулчихъя. Тэгэхээр яг түрүүний Ганбаатар гишүүний хэлдгээр хамтын гэрээ салбар, салбар дундын хэлэлцээрүүдээ хэлэлцээрийн ширээний ард суу байгаад энийгээ тогтоочих бололцоо бүрдэнэ. Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг хасчихлаа бид нар. Яг ийм маягаар санал хураалт явуулъя.

Ер нь Болорчулуун гишүүн ээ, та бид нар очиж үзсэн. Одоо энэ мэргэжлийн хяналт энэ тэр ажиллах ёстой байхгүй юу. Одоо Оюу толгойд ажилладаг хүмүүсийн цалин ийм байна, “Шинь шинь”-д ажилладаг хүн яагаад ийм байна гээд тэр Хятадын компанид хариуцлагыг нь тооцуулаад цалинг нь нэмэх асуудлыг тэр компанитай нь ярих ёстой юм байна лээ шүү дээ, ер нь бол. Аягүй хариуцлагагүй юмнууд тэнд байна лээ. Тэгэхээр энэ дээр бид салбарын яам Уул уурхайн яам ч гэсэн эдийн засгаа бодох биш тэр хүмүүсээ бодоод мэргэжлийн хяналт бүгд очиж байгаад хариуцлагыг нь тооцоод цалинг нь нэмэгдүүлэх ёстой гэдэг нь, Болорчулуун гишүүний хэлээд байгаа бол маш зөв. Зүгээр, энэ Хөдөлмөрийн хууль нь бүгд дагаж мөрдөх, салбар бүрийн эрх ашиг хөндөгдөж байгаа учраас саяын зарчмын санал хураалт явуулъя. Таных орчихож байгаа юм.

Ажлын хэсгийн ахлагч ямар байр суурьтай байна вэ? Би дахиад уншаад өгье, гишүүд ээ.

92.8.Ажил олгогч уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажил, амралтын цагийн горим, ажилласны нэмэгдэл, зэргийг салбарын гэрээ, хамтын гэрээ хэлэлцээрээр тогтооно.

Саяын хэлсэн томъёоллыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

14-12 гишүүн дэмжиж, 85.7 хувийн саналаар энэ санал дэмжигдлээ. Болорчулуун гишүүн, 1 минут.

**Х.Болорчулуун:** Би бол Хөдөлмөрийн хуульд тодорхой, сард олгох уртын ээлжийн нэмэгдлийн хэмжээ нь салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доошгүй байна гэж уг нь тавьсан юм. Гэхдээ энэ салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэхгүйгээр ерөнхийд нь бас хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтооно гээд оруулж байх шиг байна. Оруулъя гэхээс л биш, уг нь миний саналаар орсон бол бас нэлээн, Монголын төр тэнцүү биш хөлс авч байгаа ажилчдынхаа эрх ашгийг хамгаалах байсан юм. Дашрамд нь хэлэхэд, ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүнээс уучлалт гуйя. Хамаагүй хэлсэнд уучлаарай.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Бас нэг зарчмын зөрүүтэй санал, Болорчулуун, Энхтүвшин, Сандаг-Очир гишүүдээс ирсэн байгаа.

Төслийн 50.1.1 дээр, ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтан гэж бид нар энд оруулсныг “ажилтан” гэдгийг тодотгоод, эрэгтэй, эмэгтэй, гадаад болон монгол ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил болох гэж нэмэх гэж байгаа. Энэ дээр “ажилтан” гэдгийг л эрэгтэй, эмэгтэй, гадаад болон монгол гэж тодотгож нэмье гэсэн санал ирсэн байгаа юм. Энүүгээр санал хураалт явуулах уу?

**Х.Болорчулуун:** Тэгш шан хөлс олгох тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 100 дугаар конвенц бүр 1951 онд байгуулагдсан. Гэтэл яг Монгол Улс амьдрал дээр эрэгтэй, эмэгтэй, гадаад, дотоод ялгавартай ингэж нэг ижил үүрэг гүйцэтгэж байгаа мөртлөө олгодог байхгүй юу. Энийг бас Хөдөлмөрийн хуульд тодорхой тусгаад өгье гэсэн л санаа явж байгаа юм. Тэр нь бол зүйтэй шүү. Аль ч гаднын компанид ажиллаж байгаа монгол ажилчид тэд нараас хоёр, гурав дахин, түүнээс ч илүү цалин авч байгаа юм. Энийг бас Хөдөлмөрийн хуульд оруулж өгөх нь зүйтэй гэсэн ийм санаагаар оруулсан юм. Сандаг-Очир, Энхтүвшин гишүүд бид хэд.

**М.Оюунчимэг:** Ариунзаяа сайд.

**А.Ариунзаяа:** Энд гишүүд ээ, нэг эрсдэл байгаа юм. Хэрвээ яг тодорхой заагаад нэршлээр нь явчих юм бол хуулийн ерөнхий зарчмаараа хуульд зааснаас бусад, эсхүл хуульд заасанд нь үйлчилнэ гэдэг утгаараа цаана нь бүлэг хүмүүс орхигдож магадгүй. Жишээлбэл, хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу тусгай хэрэгцээт, эсхүл тэнд нь ялгаварлагдах олон ажилтны тохиолдол гарах боломжтой учраас зүгээр “ажилтан” гэдгээрээ явах нь зүйтэй гэдэг саналыг оруулж байна. Баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Ингээд салбарын сайдын саналыг сонслоо, баярлалаа.

Найруулгын санал руугаа оръё.

## НАЙРУУЛГЫН САНАЛ

1.Төслийн 13 дугаар зүйлийн гарчгийн “хэлэлцээ, түүний” гэснийг “хэлэлцээний” гэж, 13.2 дахь хэсгийн “дараах зарчмыг удирдлага болгоно” гэснийг “дараах зарчмыг баримтална” гэж, 43.1.4 дэх заалтын “хуулиар эрх олгогдсон байгууллага шаардсан” гэснийг “эрх бүхий байгууллага шаардсан” гэж, 43.1.6 дахь



заалтын “шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол” гэснийг “шүүхийн шийдвэр” гэж, 63.6 дахь хэсгийн “хугацаа хэтэрсэн хоног тутам тэг аравны гурван хувийн алданги тооцож” гэснийг “хугацаа хэтэрсэн хоног тутам олгох ёстой цалин хөлсний 0.3 хувьтай тэнцэх алданги тооцож” гэж, 84.1 дэх хэсгийн “эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтныг эрүүл,” гэснийг “эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах, эрүүл,” гэж тус тус өөрчлөх.

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

13-9, 69.2 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

2.Төслийн 25 дугаар зүйлийн гарчгийн “талууд” гэснийг, 26.3 дахь хэсгийн “энэ хуулийн 26.2 дахь хэсэгт заасан тохиролцоог үндэслэн” гэснийг, 43.1.2 дахь заалтын “ажил олгогч хувь хүн,” гэснийг, 45.1.6 дахь заалтын “болох” гэснийг, 49.6 дахь хэсгийн “буюу” гэснийг, 49.2 дахь хэсгийн “тодорхой” гэснийг, 82.2 дахь хэсгийн “болон хамтын гэрээ, бусад” гэснийг, 109.2, 109.3 дахь хэсгийн “сонирхлын” гэснийг тус тус хасах.

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

13-12, 92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

3.Төслийн 43 дугаар зүйлийг 78 дугаар; 54 дүгээр зүйлийг 111 дүгээр; 58 дугаар зүйлийг 115 дугаар; 61 дүгээр зүйлийг 114 дүгээр; 67 дугаар зүйлийг 126 дугаар; 82 дугаар зүйлийг 100 дугаар; 84 дүгээр зүйлийг 121 дүгээр; 86 дугаар зүйлийг 135 дугаар; 89 дүгээр зүйлийг 138 дугаар; 97 дугаар зүйлийг 146 дугаар; 116 дугаар зүйлийг 130 дугаар; 127 дугаар зүйлийг 166 дугаар зүйл тус тус болгох.

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

13-11, 84.6 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

4.Төслийн 1-12 дугаар зүйлийг “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн Нэгдүгээр бүлэгт, 13-17 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл” гэсэн Хоёрдугаар бүлэгт, 18-30 дугаар зүйлийг “Хамтын хэлэлцээ” гэсэн Гуравдугаар бүлэгт, 31-33 дугаар зүйлийг “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр” гэсэн Дөрөвдүгээр бүлгийн “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн “Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 34-36 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хамтын хэлэлцээр” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 37-40 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хамтын гэрээ” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 41-46 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн Тавдугаар бүлгийн “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 47-61 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг зохицуулалт” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 62-68 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 69-71 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ” гэсэн Дөрөвдүгээр дэд бүлэгт, 72-75 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний нэмэлт нөхцөл” гэсэн Тавдугаар дэд бүлэгт, 76-77 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа” гэсэн Зургадугаар дэд бүлэгт, 78-83 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох” гэсэн Долдугаар дэд бүлэгт, 84-92 дугаар зүйлийг “Ажил, амралтын цаг” гэсэн Зургадугаар бүлгийн “Ажлын цаг” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 93-100 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Амралтын цаг” гэсэн Хоёрдугаар дэд

бүлэгт, 101-119 дүгээр зүйлийг “Цалин хөлс, олговор” гэсэн Долдугаар бүлэгт, 120, 121 дүгээр зүйлийг “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд” гэсэн Наймдугаар бүлэгт, 122, 123 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн сахилга, хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хүлээх хариуцлага” гэсэн Есдүгээр бүлгийн “Хөдөлмөрийн дотоод журам, хариуцлага” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 124-128 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 129-134 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Ажилтны хүлээх эд хөрөнгийн хариуцлага” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 135-146 дугаар зүйлийг “Хүн амын зарим бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн Аравдугаар бүлэгт, 147-153 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулалт” гэсэн Арваннэгдүгээр бүлгийн “Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулалт” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 154-158 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулалт” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 159-164 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн удирдлага, хяналт” гэсэн Арван хоёрдугаар бүлэгт, 165, 166 дугаар зүйлийг “Бусад зүйл” гэсэн Арван гуравдугаар бүлэгт тус тус ангилах.

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

13-12, 92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

5.Төслийн талаарх саналын томьёолол дэмжигдсэнтэй холбогдуулан төслийн бүтэц, нэр томьёо, хэл найруулга, дэс дараалал, бүлэг, зүйл, заалтын дугаарыг нийцүүлж өөрчлөх.

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

13-12, 92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Найруулгын чанартай санал хураалт явагдаж дууслаа.

### **Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүд**

1.Хөдөлмөрийн тухай хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэнэ.

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна.

2 дугаар зүйлтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүд алга байна.

Хуулийн төслийн анхны хэлэлцүүлгийг хийлээ.

Дараагийн дагасан хуулийг хэлэлцье.

### **Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй саналтай гишүүд алга байна. Ажлын хэсгийн хоёр саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

1.Төслийн 1 дүгээр зүйл буюу 9<sup>1.2</sup> дахь хэсгийн “аж ахуйн нэгж, байгууллагыг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг” гэснийг “аж ахуйн нэгж, байгууллагад тавигдах шаардлага, бүртгэх журмыг” гэж өөрчлөх.

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

13-12, 92.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

2.Төслийн 1 дүгээр зүйлд доор дурдсан агуулгатай 23 дугаар зүйлийн 23.1.14 дэх заалт нэмэх:

**“2/23 дугаар зүйлийн 23.1.14 дэх заалт:**

23.1.14.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 63 дугаар зүйлд заасан дагалдангаар суралцах ажилтны ажил олгогчоос болон ажилтнаас төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хариуцан төлөх.”

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

13-11, 84.6 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгийн санал.

3.Төслийн 2 дугаар зүйлийн “31 дүгээр зүйлийн” гэсний өмнө “22 дугаар зүйлийн 22.1.7 дахь заалтын “хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг” гэснийг “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг” гэж, 23 дугаар зүйлийн 23.5 дахь хэсгийн “хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний” гэснийг “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний” гэж тус тус нэмэх.

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

13-12, 92.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Төслийн 3 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүн байна уу? зүйтэй холбогдуулан асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсэг саналгүй учраас хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 4 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулттай гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсэг санал байхгүй байна, хэлэлцсэнд тооцлоо.

**Зөрчлийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Хууль зүйн байнгын хороон дээр ажлын хэсэг гарч хэлэлцэхээр болсон. Тиймээс анхны хэлэлцүүлгийн дараа Зөрчлийн хуулийг хэлэлцэхээр болж байна.

**Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулттай гишүүн байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй саналтай гишүүд байна уу? Алга байна. Ажлын хэсгийн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулна.

1.Төслийн 1 дүгээр зүйлд “11 дүгээр зүйлийн 11.2 дахь хэсгийн “Талууд хамтын гэрээ,” гэсний дараа “хамтын” гэж, 11.4.2, 11.5.1, 11.5.2, 11.6.1, 11.6.2 дахь заалтын “бэлгийн” гэсний өмнө “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт,

хүчирхийлэл,” гэж, 11.5.3 дахь заалтын “мэдэгдэж” гэсний өмнө “болон эрх бүхий байгууллагад” гэж тус тус нэмэх.

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

13-10, 76.9 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Энэ төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулттай гишүүн байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй саналтай гишүүд байна уу? Алга байна. Ажлын хэсгийн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

2.Төслийн 2 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“2 дугаар зүйл.** Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1 дэх заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

“11.4.1.ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах;”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

13-10, 76.9 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Төслийн 3 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулттай гишүүн байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй саналтай гишүүд алга байна. 3 дугаар зүйлтэй холбогдуулж ажлын хэсгийн саналаар санал хураалт явуулъя.

3.Төслийн 3 дугаар зүйлд “11 дүгээр зүйлийн 11.1 дэх хэсгийн “Хөдөлмөр эрхлэлт болон” гэснийг “Ажил эрхлэлт,” гэж, 11.4 дэх хэсгийн “ажлын байранд” гэснийг “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл,” гэж, “бэлгийн дарамтыг” гэснийг “түүнийг” гэж, 11.5.3 дахь заалтын “7.2, 7.4-т” гэснийг “6.1, 6.4, 7.1, 7.2-т” гэж тус тус өөрчлөх.

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

13-12, 92.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Жендэрийн хуультай холбоотой нэмэлт, өөрчлөлт дэмжигдлээ.

**Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулттай гишүүн байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн санал байхгүй, хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулттай гишүүн байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгээс бас саналгүй учраас хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 3 дугаар зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн санал байхгүй, хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн анхны хэлэлцүүлгийг хийлээ.

Дараагийн дагасан хуулийн төсөл рүү оръё.

### **Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Хуулийн төслийг хэлэлцэхээс өмнө, Төрийн байгуулалтын байнгын хороогоор анхны хэлэлцүүлгийг явуулсан талаарх санал, дүгнэлтийг ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн танилцуулна.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг явуулсан талаарх Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны санал, дүгнэлтийг танилцуулъя.

Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дарга, эрхэм гишүүд ээ,

Монгол Улсын Засгийн газраас 2018 оны 3 дугаар сарын 26-ны өдөр Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслийн хэлэлцэх эсэх асуудлыг Улсын Их Хурал 2018 оны 4 дүгээр сарын 13-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар хэлэлцэж анхны хэлэлцүүлэгт бэлтгүүлэхээр холбогдох Байнгын хороонд шилжүүлсэн билээ.

Төрийн байгуулалтын байнгын хороо Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн анхны хэлэлцүүлгийг 2021 оны 1 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуралдаанаараа хийлээ.

Байнгын хороо Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлд заасны дагуу хуулийн төслийг зүйл бүрээр хэлэлцэж анхны хэлэлцүүлэг явуулсан талаарх санал, дүгнэлт болон зарчмын зөрүүтэй саналын томъёоллыг та бүхэнд танилцуулж байна.

Байнгын хорооны хуралдаанаар хуулийн төслийг хэлэлцэх үед ажлын хэсэг Төрийн албаны тухай хуульд заасан сануулах сахилгын шийтгэлийг төрийн албан хаагчид өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах, нийт ажилтанд зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах гэсэн хоёр төрөлтэй байхаар, албан тушаал, цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах сахилгын шийтгэлийн хугацааг 3 сар хүртэл гэж өөрчлөхөөр, сум, дүүргийн Засаг даргын орлогчийн цалингийн хэмжээ, сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтоохоор, төрийн албан хаагчийн ажилласан хугацааг харгалзан ээлжийн үндсэн амралт дээр нэмэлт амралт олгох зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн

тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй уялдуулах талаар, төрийн жинхэнэ албан хаагчид аливаа хэлбэрээр дарамт хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглохыг зохицуулах нэмэлт талаар, зөвхөн төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хүрээнд хамаарах нийтлэг эрх, үүрэг, хариуцлага гэсэн зохицуулалтыг төрийн бүх албан хаагчдад хамаарах талаар зарчмын зөрүүтэй саналын томъёолол гарсныг Байнгын хорооны хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонх дэмжсэн болно.

Байнгын хорооны эрхэм гишүүд ээ, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй хамт өргөн мэдүүлсэн Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн анхны хэлэлцүүлэг хийсэн талаарх Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны санал, дүгнэлт, зарчмын зөрүүтэй саналын томъёоллыг хэлэлцэж шийдвэрлэж өгөхийг хүсье. Анхаарал тавьсанд баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Мөнх-Оргил гишүүнд баярлалаа. Одоо хуулийн төслийг зүйл бүрээр нь хэлэлцэнэ.

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн саналыг дэмжье гэсэн томъёоллоор санал хураалт явуулна.

1.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 1 дүгээр зүйл нэмэх:

**“1 дүгээр зүйл.**Төрийн албаны тухай хуульд дараах зүйл, хэсэг нэмсүгэй:

**1/48 дугаар зүйлийн 48.2 дахь хэсэг:**

“48.2.Энэ хуулийн 48.1-д заасан зөрчил гаргасан Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлд заасан сахилгын шийтгэл ногдуулна.”

**2/61<sup>1</sup> дүгээр зүйл:**

**“61<sup>1</sup> дүгээр зүйл.**Төрийн албан хаагчид олгох ээлжийн нэмэгдэл амралт

**61<sup>1</sup>.1.**Төрийн албан хаагчийн ажилласан хугацааг харгалзан үндсэн амралтын 20 ажлын өдөр дээр дараах нэмэгдэл амралт олгоно:

61<sup>1</sup>.1.1.16-20 жилд ажлын 2 өдөр;  
61<sup>1</sup>.1.2.21-25 жилд ажлын 4 өдөр;  
61<sup>1</sup>.1.3.26-31 жилд ажлын 6 өдөр;  
61<sup>1</sup>.1.4.32, түүнээс дээш жилд ажлын 9 өдөр.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

13-12, 92.3 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Энэ дээр ажлын хэсгийн ахлагч санал хэлье. Уг нь бид нар чинь аль болохоор ажиллая, хөдөлмөрлөө гээд байдаг. Гэтэл ажилд орж байгаа залуучууд

олон жил ажилласан хүмүүстэйгээ адилхан олон хоног амрах боломж нээгдэж байна шүү дээ. Энэ дээр та тайлбар хэлэх үү?

**Ц.Мөнх-Оргил:** Ер нь одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хуультайгаа адилхан болж байгаа. Гэхдээ ганцхан ялгаа нь үндсэн амралтын хугацаа ажлын 15 өдөр байсныг Хөдөлмөрийн хуультайгаа уялдуулаад 20 болгоё, гэхдээ нэмэлт амралт нь 5 дахь жилээсээ биш 16 дахь жилээсээ 2 өдрөөр нэмэгдээд, 20 дээрээ 22 гээд нэмэгдээд цаашаа явчихаж байгаа юм. Тэгэхээр үр дагавар юу гарч байна вэ гэхээр 16-аас дээш жил ажилласан төрийн албан хаагчдын хувьд бол амралтын хугацаа нь яг хүчин төгөлдөр хуулиараа адилхан хэвээрээ үйлчилнэ. 16-аас доош жил жишээ нь 5-10 жил ажилласан ажилтнуудын хувьд бол 5 хоногоор, 10-15 жил ажилласан ажилтны хувьд 3 өдрөөр нэмэгдэж байгаа юм. Тэгэхээр залуучуудын хувьд 3 буюу 2 өдрөөр тус тус нэмэгдээд, тэрнээс дээш 16-аас дээш ажилласан хүмүүсийн хувьд хэвээрээ үлдэж байгаа юм.

Төрийн байгуулалтын байнгын хороо бол нэгэнт Хөдөлмөрийн хуулиараа амралтын үндсэн хугацааг ажлын 20 өдрөөр тогтоож байгаа бол 20 өдрөөр нь явъя, нэмэлтийг нь өдрүүдийг нь, ажилласан жилүүдийг нь хойшлуулаад 22, 25 гэдгээрээ ялгаад явчихъя гэсэн санал гаргасан. Тэр нь Төрийн албаны зөвлөл ч гэсэн тийм санал гаргасан. Тэрийг нь дэмжээд явъя гэсэн санал байна.

**М.Оюунчимэг:** Мөнх-Оргил гишүүн ээ, энэ дээр төрийн албан хаагч, хувийн хэвшлийнхэн 20 өдрийг 2 хувааж тухайн хамтын хэлэлцээгээр юм уу, хамтын гэрээгээр ажилтан, ажил олгогч хувааж хийх бололцоо хуулиар нээлттэй биз дээ?

Чинзориг гишүүн.

**С.Чинзориг:** Одоогийн Хөдөлмөрийн хуультайгаа л уялдуулсан юм. Би түрүүн яриад байсан, 16-гаас дээш жил ажилласан бол 2 хоногийн амралтын зөрүү гээд гараад эхэлж байгаа. Тэрэнтэй нийцүүлсэн байна л даа. Тэгэхээр энэ чинь, сүүлд нь бид нар Үндсэн хуулийн цэцэд оччихгүй биз? Ажил, мэргэжлээр нь ялгасан гээд. Төрийн албан хаагчид нь илүү ажиллаад байдаг, хуулиар тогтоосон илүү. Энэ чинь 2-7 хоногийн нэмэгдэлтэй болж байгаа юм байна. Хувийн хэвшлийнхэн нь 20 хоног ажиллаад, тэр нэмэгдлийг нь хамтын гэрээ хэлэлцээрээр тогтоо гээд орхичихоод, төрийн албаныхны тодорхой ажилласан жилийг гээд өмнөх хуультайгаа яг л ижил хэмжээний амраад явах ийм нөхцөл рүү орчихлоо шүү дээ. Тэгээд Үндсэн хуулийн зөрчил сүүлдээ үүсчихгүй байгаа? Ажил мэргэжлээр нь ялгасан гээд асуудал үүснэ дээ, наадах чинь.

**М.Оюунчимэг:** Ажлын хэсгийн ахлагч хариулъя.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Төрийн байгуулалтын байнгын хороон дээр ингэж ярьсан юм. Хөдөлмөрийн хуулиараа үндсэн амралтын хугацаа нь 20 байж байхад, төрийн албан хаагчдынхыг 15-аар тогтоож байгаа нь харин яг саяын Чинзориг гишүүний асуугаад байгаа шиг Үндсэн хуулийн зөрчилд орчихож магадгүй. Тийм учраас үндсэн амралтын хугацааг нь 20 хоног гэдгээр нь адилхан тогтоогоод, нэмэлт амралт нь бол төрийн албандаа арай өөр байхаар байж болно. Тэр нь бол төрдөө нэг ажил олгогч дээрээ ажиллаж байна гэдэг утгаар нь нэмэгдүүлээд олгочихъё гэсэн санал давамгайлсан юм.

Бид нарын санал, Байнгын хорооны санал бол ер нь адилхан болгоё гэсэн шүү дээ. Тэгээд Төрийн байгуулалт бол хэрэггүй юм, төрийн албан хаагчдын амралтын хугацааг ямар ч байсан багасгаж болохгүй юм. Одоо байгаагаас нь багасгаж хэрэггүй гэдэг санал оруулаад байгаа юм. Энэ дээр амралтын хугацаанаас илүү өөр нэг асуудал байгаа. Тэрийг би дараа нь Төрийн албаны тухай хууль дагаж орж байгаа өөрчлөлтийг санал хурааж дууссаны дараа та бүхэнд танилцуулъя гэж бодож байна. Илүү цагтай холбоотой нэг заалт байгаа.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа.

2.Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“2 дугаар зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн 57 дугаар зүйлийн 57.5.1 дэх заалтын “Засаг дарга” гэсний дараа “, сум, дүүргийн Засаг даргын орлогч” гэж нэмэх.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт

12-10, 83.3 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн санал.

3.Төслийн 2 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“3 дугаар зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн дараах хэсэг, заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

**1/39 дүгээр зүйлийн 39.1.4 дэх заалт:**

“39.1.4.албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн бусдыг аливаа хэлбэрээр хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах түүнчлэн дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэх;”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

12-11, 91.7 хувийн саналаар саяын санал дэмжигдлээ.

**2/48 дугаар зүйлийн 48.1 дэх хэсэг:**

“48.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 37, 39 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй болон энэ хуульд заасан бусад тохиолдолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг нь харгалзан төрийн үйлчилгээний албан хаагчаас бусад албан хаагчид дараах сахилгын шийтгэлийн аль тохирохыг ногдуулна:

48.1.1.өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах;

48.1.2.нийт ажилтанд зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах; 48.1.3.албан тушаалын цалингийн хэмжээг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;



48.1.4.төрийн албанаас халах;  
48.1.5.төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах;

48.1.6.хуульд заасан бусад.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

12-11, 91.7 хувийн саналаар дэмжигдлээ.

Төслийн 3 дугаар зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн томъёоллыг уншъя.

4.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 4 дүгээр зүйл нэмж дугаарлалтыг өөрчлөх:

**“4 дүгээр зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн 9 дүгээр бүлгийн гарчгийн, 37 дугаар зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 37.1 дэх хэсгийн, 38 дугаар зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 38.1 дэх хэсгийн, 39 дүгээр зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 39.1 дэх хэсгийн, 39.1.15 дахь заалтын, 48 дугаар зүйлийн гарчгийн “жинхэнэ” гэснийг тус тус, 61 дүгээр зүйлийн 61.1.6 дахь заалтыг хассугай.”

Тайлбар: 4 дэх санал дэмжигдсэнтэй холбогдуулан Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн тайлбар хэсэгт 37.1.5 гэж нэмэх.

Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил тайлбар хэлье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Энэ ийм болчхоод байгаа юм, Төрийн албаны тухай хуулийн 37, 39 дээр ийм заалт байхгүй юу. 37 нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үндсэн үүрэг, 39 нь болохоор төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйл гээд хоёр зүйл байгаа. Тэгээд бидний оруулж байгаа санал бол энэ хориглоод байгаа, үүрэг болгоод байгаа зүйлүүд нь зөвхөн жинхэнэ албан хаагчдад хамаарах асуудал биш юм. Энэ бол нийт төрийн албан хаагчдад хамруулах заалтууд байхгүй юу. Жишээ нь, 39 дүгээр зүйл одоо байгаа хуулийн заалт нь ийм юм, “төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйл” гэхээд, тэнд юу харагдаж байгаа вэ гэхээр албан тушаалтанд хуульд нийцээгүй үүрэг даалгавар өгөх, биелүүлэхийг шаардах, албаны эрх мэдлээ хэтрүүлэх, хуульд нийцээгүй шийдвэр гаргах, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдэх гээд нийт албан хаагчдад хориглох ёстой зүйлүүд энд яваад байгаа байхгүй юу.

Тэгэхээр бид нар ямар санал оруулж байгаа вэ гэхээр, Төрийн албаны зөвлөлтэй ярьсан юм. Энэ 37, 39 гэдгийг жинхэнэ албан хаагчдад ноогдуулж байгаа үүрэг, хориглох зүйлийг төрийн нийт албан хаагчдад ноогдуулъя. Жишээ нь хүчирхийлэл, албан тушаалаа урвуулан ашиглах, төрийн өмчийг завших гээд энэ заалтууд нийтэд нь хамаарна. Яагаад гэвэл яг энүүгээр нь үлдээчихээр төрийн улс төрийн болон үйлчилгээний албан тушаалтнууд албан тушаалаа урвуулж болохоор ч юм шиг, бэлгийн дарамт үзүүлж болохоор ч юм шиг томъёолол болчхоод байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр энийг засаж оруулъя. Тэгээд төрийн улс төрийн албан тушаалтнуудад хориглосон заалтууд байгаа юм. Тэрийг нь хойд талд нь тайлбараараа одоогийн хууль дээрээ ч гэсэн явж байгаа юм. Жишээ нь улс төрийн албан тушаалтан бол улс төрийн сонгуульд

орж болно, бусад нь орж болохгүй. Улс төрийн албан тушаалтан бол намын үйл ажиллагаанд оролцож болохгүй. Тэрийг нь тайлбараа оруулчихсан заалт байгаа юм.

Ер нь цаашдаа хэдүүлээ энэ хуулиа баталсны дараа Төрийн албаныхантай бас ярьж сууж байгаад, одоо манайд үйлчлээд байгаа Төрийн албаны тухай хууль бол яг явсаар байгаад төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тухай хууль болчихоод байгаа юм. Тэр бол дараагийн засварын асуудал. Одоо бол энэ хориглосон зүйлүүд нь төрийн бүх албан хаагчдад хамаатай шүү гэдгийг нь хэлж өгөх ёстой болчихоод байгаа юм.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Санал хураалт

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-11, 100 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

**Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал алга байна. Ажлын хэсгийн саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

1.Төслийн 1 дүгээр зүйлийн “энэ хуулийн 19<sup>2</sup> дугаар зүйлийн 1-2 дахь хэсэгт” гэснийг “энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт” гэж өөрчлөх.

Санал хураалт

11-10, 90.9 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсэг энэ дээр саналгүй учраас хэлэлцсэнд тооцлоо.

Төслийн 3 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсэг саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн анхны хэлэлцүүлгийг хийлээ.

Дараагийн хуулийн төслийг танилцуулъя.

**Боловсролын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал алга байна. Ажлын хэсгийнх байхгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал алга байна. Ажлын хэсэгт санал байхгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

### **Дипломат албаны тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хууль**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал алга байна. Ажлын хэсгийнх байхгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал алга байна. Ажлын хэсэгт санал байхгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

### **Донорын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Ажлын хэсгийн гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналаар санал хураалт явуулъя.

1.Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“1 дүгээр зүйл.**Донорын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.2 дахь заалтын “64.1-д” гэснийг “117.2-т” гэж өөрчилсүгэй.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт

11-10, 90.9 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүний микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Боловсролын тухай хуульд 33.1-д нэмэлт заалт оруулсан. Энэ дээр ийм заалт байгаа юм. Багш нар Хөдөлмөрийн хуулиар олгогдсон ээлжийн амралтын 20 өдөр дээр одоо нэмэлт ажлын 33, захирал, эрхлэгч, орлогч захирал, хичээлийн эрхлэгч гээд цэцэрлэгийн туслах багш нар 14 хоногийн нэмэлт өдөр авч байгаа юм. Энэ хэвээрээ үлдэж байгаа юм. Энэ дээр Боловсролын хуулийн 43.1.2 дээр ийм өгүүлбэр байгаа юм, “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 79.5, 79.6-д заасан ажилласан хугацаа, хөдөлмөрийн нөхцөлийг харгалзан бусад нэмэлт амралт дээрх албан тушаалтанд хамаарахгүй гэдэг нэг заалт байгаа шүү дээ. Энэ бол одоогийн хуулийн 98.5 гэж өөрчлөгдөх юм. Энийг бид нар сая хасъя гэдэг санал хураасан уу? Уучлаарай, баярлалаа.

**М.Оюунчимэг:** Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Хэлэлцэж дууслаа.

### **Нийгмийн даатгалын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгээс саналгүй учраас хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгээс саналгүй учраас хэлэлцсэнд тооцлоо.

**Төмөр замын тээврийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгээс саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгээс саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

**Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгээс санал байхгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал бичгээр ирээгүй. Ажлын хэсгээс саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 3 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгээс саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйтай холбоотойгоор Улсын Их Хурлын гишүүн Адъяасүрэнгээс зарчмын зөрүүтэй санал ирүүлсэн байгаа. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөлд санал гэсэн байгаа.

Энэ дээр хуулийн төслийн 25 дугаар зүйлийн 25.1.5-ыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай гэсэн байна.

25.1.5 нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн, албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүний хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудалд хяналт тавьж энэ чиглэлээр сургалтыг зохион байгуулах гэсэн ийм санал ирсэн байна. Энэ саналыг ажлын хэсэг хүлээж аваагүй байгаа юм байна. Тэгэхээр зарчмын зөрүүтэй саналаар орж ирж байгаа учраас хураалгах хэрэгтэй.

Ариунзаяа сайд саяын уншсан дээр тайлбар байна уу? Албан бус секторт ажиллаж байгаа нөхөрлөл, хоршоолол, хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүсийн аюулгүй байдалд хяналт тавих хэрэгтэй байна.

5 дугаар микрофон, Төрийн нарийн бичгийн дарга Өнөрбаяр

**Г.Өнөрбаяр:** Адъяасүрэн гишүүн сүүлийн саналын томьёоллоо өгсөн л дөө. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн, албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүний хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудалд хяналт тавьж, энэ чиглэлээрх сургалтыг зохион байгуулна гэж байгаа юм. Тэгэхээр өөрөөр хэлбэл, энэ сургалтыг зохион байгуулах эрх бол бүх төрийн байгууллагуудын нуруун дээр энэ зардал үндсэндээ тавигдаад, бүх аймаг, дүүргийн засаг дарга дээр ийм үүрэг оногдоно гэсэн үг. Тийм учраас манай ажлын хэсэг үзээд, энийг яг ийм агуулгаар нь дэмжих боломжгүй юм гэсэн ийм л саналтай байна.

**М.Оюунчимэг:** Ойлголоо. Адъяасүрэн гишүүний гаргасан саналаар санал хураалгая.

Дэмжигдсэнгүй энэ санал.

Улсын Их Хурлын гишүүн Адъяасүрэнгийн гаргасан бас нэг санал байгаа. Энэ нь хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.4-ийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

14.4.Ажилчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүнийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах журмыг эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална.

Энэ эрүүл мэндэд хамаарна гээд орчихсон шүү дээ. Өнөрбаяр дарга, энэ эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулна гээд ерөнхийдөө орчихсон байгаа биз дээ? Саяынх албан бус сектор гэсэн байна.

**Г.Өнөрбаяр:** Ажлын хэсэг ярилцаад одоо угаасаа хууль дээрээ ажилтан гэдгээрээ бүгдээрээ байгаа л даа. Хуульд байгаа заалт учраас энэ угаасаа байгаа гэдгээр явъя гэж ажлын хэсэг дээр үзсэн юм.

**М.Оюунчимэг:** Ямар ч байсан салбарын яамны тайлбарыг сонслоо. Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүний микрофоныг өгье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Одоо байгаа хуулиараа ийм заалттай гишүүд ээ, ажилтныг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах журмыг эрүүл мэндийн захиргааны төв байгууллага нь зохион байгуулна гэсэн заалт байгаа юм. Энэ дээр Адъяасүрэн гишүүн “ажилтан, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүнийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах журмыг Эрүүл мэндийн сайд зохицуулна” гэдэг заалт орчихоод байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр энэ одоо хөдөлмөрийн гэрээтэй ажил хийж байгаа хүмүүсийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах бол нэг асуудал, тийм ээ? Ажил олгогч нь зардлыг нь гаргаж байгаа шүү дээ. Одоо байгаа хуулиараа жилд нэг удаа ажилтан бүрийг ажил олгогч эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах зардлыг нь ажил олгогч гаргаж байгаа байхгүй юу. Адъяасүрэн гишүүний саналаар оруулчих юм бол нөгөө хувиараа хөдөлмөр.

**М.Оюунчимэг:** Ойлголоо. Ер нь Адъяасүрэн гишүүний, сая хэлсэн дээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам гэж байгаа учраас нөхөрлөл, хоршоо, албан бус секторт маш олон мянган хүн ажиллаж байгаа хэрнээ юм юмнаас хоцорч

байгаа. Тэр дундаа эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах гээд. Энэ санаа нь өөрөө маш чухал шүү дээ. Та нар энэ дээр бас анхаарах хэрэгтэй шүү гэдгийг хэлье.

Ганбаатар гишүүн.

**С.Ганбаатар:** Энийг протоколд саналаа л үлдээчихмээр байна. Сая Мөнх-Оргил гишүүн маш чухал санаа хэлчхээд байгаа юм. Тэгээгүй бол. Бид нар баахан л Хөдөлмөрийн хууль батлаад ингэнэ шүү, тэгнэ шүү гээд баахан юм яриад байдаг, тэрийг хэрэгжилт бол үнэхээр хүнд байгаа юм. Жишээлбэл, нэг хөдөлмөрийн байцаагч ирвэл үзүүлж магадгүй гээд хөдөлмөрийн гэрээ тоосонд даруулаад хадгалчхаад сууж байгаа байдал бодит байдал. Энийг тэр тавиадхан хүний нуруун дээр хаяхаасаа илүү үйлдвэрчин, ажил олгогч эзэд, Худалдаа, аж үйлдвэрийн танхимыг эрхтэй болгоод байгаа боловч хариуцлагажуулж, яг энэ Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт дээр энд нийгмийн түншлэгч байгууллагууд төр засагтаа, Засгийн газартаа ямар хариуцлага үүрч, ямар үүрэг хүлээх вэ гэдэг дээрээ бас онцгой анхаарах ёстой шүү. Ганцхан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаман дээр бас лаахаадаад хаячихгүйгээр, энд нийгмийн түншлэгч байгууллагууд өөрсдөө, би энийг нэг ажил олгогч гэж хэлсэнгүй, компанийн эзэн гэж хэлсэнгүй. Тэдний төлөөллийн байгууллагууд нь хариуцлагатай байх тал дээр хуульдаа болон нийгмийн түншлэгч тал, гурван талт.

**М.Оюунчимэг:** Баярлалаа. Түрүүний Адъяасүрэн гишүүний гаргасан зарчмын зөрүүтэй саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Ганбаатар гишүүн дэмжсэн шүү. Энэ санал дэмжигдсэнгүй. 8 татгалзаж, 1 дэмжсэн байна.

Адъяасүрэн гишүүний сүүлийн санал байгаа.

Хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2-т хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэн гэсний дараа малчин гэж нэмэх.

Ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн тайлбар хэлье.

**Ц.Мөнх-Оргил:** Баярлалаа. Адъяасүрэн гишүүний энэ саналыг бодож үзэх хэрэгтэй байгаа юм. Тэгээд дахиад л Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хуулийг шинэчлэн найруулаад ирэхээр манай яамны нөхдүүд энэ дээр бодлогын чанартай өөрчлөлт оруулах уу, үгүй юу гэдгээ гаргамаар байгаа юм. Санаа нь ийм байгаа байхгүй юу. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хууль хэнд үйлчлэх вэ гэдэг асуудал байгаа юм. Одоо байгаа хуулийн заалт нь бол хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэнд энэ хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудал үйлчилнэ шүү гэдэг санаа. Энэ дээр малчин гээд нэмээд өгөхөөр манай яамныхан хэлэх ёстой болчихоод байгаа юм. Малчин хүний хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудлыг одоогийн байгаа Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хууль маань бүрэн хамарч чадаж байгаа юу? Хэрвээ одоо байгаа Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хуулийн заалт, зохицуулалт чинь малчин хүний хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хамарч чадахгүй байгаа бол энийг энд нэмж оруулж болохгүй.

Хэзээ оруулж болох вэ гэвэл шинэчилсэн найруулга дээрээ малчин хүний хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг бид нар ийшээ нэмж оруулах юм гэдэг зарчмаа, концепцоо тохироод ороод ирэх юм бол дараа нь бид нар дэмжиж болно. Яг одоо

байгаа байдлаараа миний ойлгож байгаагаар Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хууль бол яг малчин хүний хөдөлмөртэй холбоотой зохицуулалт, хяналтын юмнууд байхгүй гэж ойлгоод байгаа шүү дээ. Тэгэхээр энэ дээр Ариунзаяа сайд саналаа хэлээд, бид нар ажлын хэсэг дээр юу гэж ярьсан бэ гэхээр Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгадаа энийг нэг мөсөн тусгаж оруулж ирэхгүй бол Хөдөлмөрийн хуулийн ажлын хэсгийн хэмжээнд энийг бид шийдэж чадахгүй.

**М.Оюунчимэг:** Ариунзаяа сайд

**А.Ариунзаяа:** Саналтай холбоотойгоор саналаа илэрхийлэхэд, нийгмийн даатгалтай холбоотой уялдаж таарна л даа. Нийгмийн даатгалаа төлдөг, эрүүл мэндийн даатгалаа төлдөг бол нийгмийн даатгалын сангаас олгодог мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, үйлдвэрлэлийн осол гэх мэтчилэн тэтгэмжүүдээ авдаг. Малчин хэрвээ сайн дурын даатгалаа төлөөд явдаг бол үйлчилгээнүүддээ хамрагдаад явна гэсэн үг. Хэрвээ даатгалд хамрагддаггүй байх юм бол эргээд өөр асуудлууд орж ирнэ. Тэгэхээр эргээд бид нар Хөдөлмөрийн тухай хуулиараа эзэн малчин, туслах малчин маань өөрөө нийгмийн даатгалын харилцаандаа, хөдөлмөрийн харилцаадаа яаж орох вэ гэдэг зохицуулалтууд бас тусгаад явсан шүү дээ. Тэгээд энэ дээр бол нийгмийн даатгалыг сайн дурын тогтолцоон дээр үлдээсэн байгаа.

Магадгүй бид нар нийгмийн даатгалын тогтолцооны шинэчлэлийг ярихдаа суурь тэтгэвэр, нийгмийн даатгалын албан журмын даатгал байдаг юм уу, түүн дээрээ бас бодлогын шинэчлэлүүдийг хийх ёстой. Малчин гэдэг бол өөрөө мэргэжил гэдгийг бид бүгдээрээ бодлогын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөөд, энэ мэргэжил юм бол мэргэжлийн стандарт нь, ажлын байр нь, стандарт аюулгүй байдал нь ямар байх ёстой юм бэ гэдэг дээрээ ч гэсэн стандартуудыг гаргаж ирэх ёстой. Түүнийгээ дагаад энэ стандартыг зөрчих юм бол яах вэ гэдэг асуудлууд нь дагаж ургаж гарч ирэх ёстой юм. Таны сая хэлсэнчлэн.

**М.Оюунчимэг:** Стандартыг танай яам гаргана биз дээ?

**А.Ариунзаяа:** Стандарт бол яах вэ, хөдөлмөрийн мэргэжил гэдэг утгаараа мэргэжлийн стандарт дээр мэргэжлийн хүрээ гэж бид нар бас хуульд оруулсан байгаа. Тэнд багтаж байгаа. Тэгэхээр тодорхой хуулиудыг хэлэлцэхдээ энэ асуудлыг ярилцъя.

**М.Оюунчимэг:** Ариунзаяа сайдад баярлалаа. Түрүүний Адъяасүрэн гишүүний саналыг дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

Татгалзсан 6, дэмжигдсэнгүй. Зөвшөөрсөн 3, Ганбаатар, Баярсайхан, Оюунчимэг.

Дараагийнх

**Цөмийн энергийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсэг саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Хуулийн төслийн 2 дугаар зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсэг саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

### **Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай**

Хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн саналыг уншъя.

1.Төслийн 2, 3 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“2 дугаар зүйл.**Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн дараах хэсэг, заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

#### **1/4 дүгээр зүйлийн 4.2.3 дахь заалт:**

“ 4.2.3 нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ;”

#### **2/7 дугаар зүйлийн 7.2 дахь хэсэг:**

“7.2.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон тохиолдолд түүнийг дагаж мөрдүүлэх хугацаа нь дараагийн жилийн 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр байна. Хэрэв тухайн жилийн төсөв батлагдсанаас хойш шинэчлэн тогтоосон бол дараагийн төсвийн жилээс эхлэн дагаж мөрдүүлнэ.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

10-10, 100 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

**3 дугаар зүйл.**Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2.1 дэх заалтын “өртгийн” гэснийг “доод түвшний” гэж өөрчилсүгэй.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

10-10, 100 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

### **Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай**

1 дүгээр зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн саналыг танилцуулъя.

1.Төслийн 1 дүгээр зүйлд “4 дүгээр зүйлийн 4.1.11 дэх заалтын “ажил мэргэжлийн лавлахад” гэснийг “ажил мэргэжлийн стандартад” гэж нэмэх.

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.



10-10, 100 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

2 дугаар зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй, ажлын хэсэг саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

3 дугаар зүйлтэй холбоотой асуулт асуух гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй, ажлын хэсэг саналгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

### **Захиргааны ерөнхий хуульд өөрчлөлт оруулах тухай**

Захиргааны ерөнхий хуульд өөрчлөлт оруулах тухай гэдэг дээр асуух асуулттай гишүүд байна уу? Алга байна. Зарчмын зөрүүтэй санал байхгүй. Ажлын хэсгийн санал.

1.Хуулийн төслийн “ЗАХИРГААНЫ ЕРӨНХИЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗААЛТЫГ ХҮЧИНГҮЙ БОЛСОНД ТООЦОХ ТУХАЙ” гэсэн гарчгийг “ЗАХИРГААНЫ ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ” гэж өөрчлөх.

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-10, 90.9 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

2.Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

“1 дүгээр зүйл.Захиргааны ерөнхий хуулийн 105 дугаар зүйлийн 105.2.2 дахь заалтын “зургаан сар” гэснийг “гурван сар” гэж өөрчилсүгэй.”

Дэмжье гэсэн санал хураалт явуулъя.

11-10, 90.9 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

2 дугаар зүйлтэй холбогдуулж асуулт алга байна. Ажлын хэсэг санал байхгүй. Хэлэлцсэнд тооцлоо.

Дараах хуулийн төслийг хууль санаачлагчид буцаах.

### **Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл**

Монгол Улсын Засгийн газраас Монгол Улсын Шүүхийн тухай хуулийн төсөлтэй хамт Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийг хүчингүй болсонд тооцох тухай хуулийн төслийг өргөн мэдүүлсэн. Энд тайлбар нь байгаа.

Буцаая гэдэг дээр санал хураалт.

11-11, 100 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Анхны хэлэлцүүлгээр дэмжигдсэн зарчмын зөрүүтэй саналтай холбогдуулан Эрүүгийн хууль, Иргэний хууль, Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуульд холбогдох нэмэлт, өөрчлөлт оруулж хуулийн төслийг боловсруулах.

Дэмжье гэдгээр санал хураалт явуулъя.

11-10, 90,9 хувийн саналаар санал дэмжигдлээ.

Ийнхүү Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон хамт өргөн мэдүүлсэн хуулийн төслүүдийн анхны хэлэлцүүлгийг Нийгмийн бодлогын байнгын хороо амжилттай хийж дууслаа.

Байнгын хорооны санал, дүгнэлтийг чуулганы нэгдсэн хуралдаанд ажлын хэсгийн ахлагч Мөнх-Оргил гишүүн танилцуулна.

Ингээд 10 цагаас эхлээд 19 цаг, 7 цаг идэвхтэй суусан Байнгын хорооны гишүүдэд чин сэтгэлээсээ талархал илэрхийлье. Сайхан амраарай. Ажлын хэсгийн гишүүд, дэд ажлын хэсгийн гишүүддээ баярлалаа.

**Дууны бичлэгээс буулгасан:**  
ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛ  
ХӨТЛӨХ АЛБАНЫ ШИНЖЭЭЧ

Б.БАТГЭРЭЛ