



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

20 18 он 03
сарын 26 өдөр

Дугаар 35-1/
157

Улаанбаатар
хот

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ДАРГА М.ЭНХБОЛД ТАНАА

Хуулийн төсөл өргөн
мэдүүлэх тухай

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэсний дагуу Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлж байна.

Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдаанаар хэлэлцүүлж өгнө үү.

Монгол Улсын Ерөнхий сайд



У.ХҮРЭЛСҮХ



МОНГОЛ УЛС
ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР

2018 он 03 дугаар
сарын 23-ны өдөр

Дугаар ХЭГ/569

Улаанбаатар-12
Утас: 260817
Факс: 976-11-310011

УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ТАМГЫН ГАЗРЫН ЕРӨНХИЙ
НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА Ц.ЦОЛМОН ТАНАА

Тов тогтоолгох тухай

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэсний дагуу холбогдох материалын хамт хүргүүлж байна.

Хянан үзэж Улсын Их Хурлын даргад өргөн мэдүүлэх хугацааг товлож өгнө үү.

/Хавсралт 270 хуудас/

Монгол Улсын сайд,
Засгийн газрын Хэрэг
эрхлэх газрын дарга



Г.ЗАНДАНШАТАР



МОНГОЛ УЛСЫН САНГИЙН САЙД

15160 Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг,
С.Данзангийн гудамж, Засгийн газрын II байр,
Утас/факс: (976-51) 26-74-68, <http://www.mof.gov.mn>

2018.03.20 № 6/1380
танай 201803.05 -ны № 1/669 -т

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙД
С.ЧИНЗОРИГ ТАНАА

Өргөн мэдүүлэх зөвшөөрөл олгох тухай

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөл болон уг хуулийн төсөлтэй холбогдуулан боловсруулсан бусад хуулийн төсөлд дахин санал авахаар ирүүлсэнтэй танилцлаа.

Хуулийн төслийг хянаад тус яамны 2017 оны 05 дугаар сарын 30-ны өдрийн 5/3590 тоот, 2017 оны 06 дугаар сарын 15-ны өдрийн 6/3626 тоот албан бичгээр холбогдох саналыг, 2018 оны 01 дүгээр сарын 24-ний өдрийн 6/381 тоот албан бичгээр Засгийн газрын хуралдаанд хэлэлцүүлэх зөвшөөрлийг тус тус өгсөн билээ.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.7 дахь хэсэгт заасны дагуу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл нь төсвийн зардал нэмэгдүүлэх эсэхийг дахин хянан үзээд хуулийн төслийг Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх зөвшөөрлийг үүгээр олгож байна.

Хүндэтгэсэн,



Ч.ХҮРЭЛБААТАР

001765



МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ЗҮЙ,
ДОТООД ХЭРГИЙН САЙД

15160 Улаанбаатар хот, Чингэлтэй дүүрэг,
Худалдааны гудамж 6/1, Засгийн газрын V байр,
Утас/Факс: (976-51) 26 75 33, E-mail: foreign@mojha.gov.mn,
<http://www.mojha.gov.mn>

2018.03.19 № 1-1/1314
танай 2018.03.05 -ны № 1/670 -т

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙД С.ЧИНЗОРИГ
ТАНАА

Танаас ирүүлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, хуулийн төсөлтэй холбогдуулан үзэл баримтлалд тусгасан нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай бусад хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.8 дахь хэсэгт заасны дагуу Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэх нь зүйтэй гэж үзэв.



Ц.НЯМДОРЖ

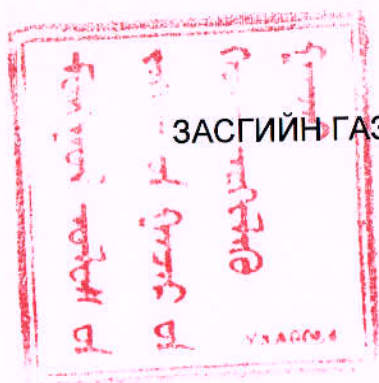
08 0776
Doc.yam a5.2017

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛЭЭС

Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 2 дугаар сарын 14-ний өдрийн хуралдааны 9 дүгээр тэмдэглэлд:

“Ү.ХЭЛЭЛЦСЭН нь: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл

ШИЙДВЭРЛЭСЭН нь: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг хэлэлцээд төсөлд “Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоног бүрийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана” гэж тусгасан тул нийтээр нэг удаа амрах баярын өдрийн тоог 3 болгох, ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлэх тухай 41 дүгээр зүйлийг дахин хянах талаар хуралдаан дээр Засгийн газрын гишүүдээс гаргасан саналыг тусган Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр тогтов.” гэжээ.



ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗАР

БАТЛАВ:

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙД



С.ЧИНЗОРИГ

БАТЛАВ:

ХУУЛЬ ЗҮЙ, ДОТООД
ХЭРГИЙН САЙД



Ц.НЯМДОРЖ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Нэг.Хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлага

Монгол Улсад хөдөлмөрийн харилцааг анх 1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ээр зохицуулж байсан нь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн үндсийг тавьсан бөгөөд 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онд баталсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиуд нь тухайн цаг үеийн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлттэй уялдуулан хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг зохицуулж иржээ.

Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй 1999 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиар төрөөс хөдөлмөрийн харилцааг дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг тухайн үеийнхээ нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шаардлагад нийцүүлэн зохицуулсан бөгөөд хөдөлмөрийн хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хамтын маргаан, ажил олгогч, ажилтан хоорондоо хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөлөө тохиролцох, хөдөлмөрийн удирдлагын хоёр ба гурван талт зөвшлийн эрх зүйн үндсийг бий болгосон билээ. Уг хуульд 24 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ.

Монгол Улсын Их Хурлын 2017 оны 11 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”-д Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Засгийн газраас санаачлан боловсруулж, 2017 онд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр тусгасан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсэгт заасны дагуу урьдчилан тандан судалсны үндсэн дээр хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэн хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг дараахь байдлаар тодорхойлж байна. Үүнд:

1.Хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх, нэр томьёо зэргийг Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын хөдөлмөрийн 8 суурь конвенц ялангуяа 1999 оноос хойш нэгдэн орсон 4 суурь конвенц, зөвлөмж, нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн чиг хандлагад нийцүүлэх;

2.Хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсны үндсэн дээр үүссэн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй нь

хуулийн хамрах хүрээг явцуу болгож, практикт ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажиллуулах, ингэснээр ажилтан Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан эрхээ эдэлж чадахгүйд хүрч хохирох асуудал түгээмэл гарсаар байна. Тухайлбал, Үндэсний статистикийн хорооны 2016 оны 4 дүгээр улирлын статистик мэдээгээр Монгол Улсын эдийн засгийн идэвхитэй хүн ам 1239.8 мянга байгаагаас 1132.8 мянга буюу 91.4 хувь нь ажилтнууд байна. Үүнээс хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуурын салбарт 352.02 мянга, бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклын засвар үйлчилгээний салбарт 172.73 мянган ажиллагчид байгаа нь нийт ажиллагчдын 46.3 хувийг эзэлж байна.¹ Эдгээр салбарт ажиллаж байгаа ажилтнуудын дийлэнхтэй нь ажил олгогч бичгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүйгээс ажилтнууд Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хамгаалагдсан эрхээ эдэлж чадахгүй байдал түгээмэл гарч байна.

Түүнчлэн Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавьсан талаарх тайлангаас үзвэл 2013 онд хяналтад хамрагдсан нийт аж ахуйн нэгжийн 17.4 хувь, 2014 онд 24.5 хувь, 2015 онд 18.1 хувь нь ажиллагсадтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй зөрчилтэй байжээ.

Иймд энэ асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах шаардлагыг өндөржүүлэхээс гадна ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх талаар хуульчлах;

3.Монгол Улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж эхэлснээс хойшхи хугацаанд манай улсын эдийн засаг, нийгмийн харилцаа, түүний дотор хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцаанд зарчмын өөрчлөлтүүд нилээдгүй гарсан ба хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд гүнзгийрэн өргөжиж шинэ арга хэлбэр, чиг хандлага бий болсоор байна. Тухайлбал хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх зэрэг шинэ хандлага, арга хэлбэр нэвтэрсээр байна. Эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах эрх зүйн орчин дутмагаас иргэдийн хөдөлмөрлөх эрх ашиг хохирох, хөдөлмөрийн харилцаанд үл ойлголцол үүсэх, холбогдох этгээд хариуцлага хүлээхгүй өнгөрөх зэрэг нөхцөлийг бүрдүүлж буй асуудлыг шийдвэрлэх үүднээс хөдөлмөр эрхлэлтийн эдгээр төрөл, хэлбэрийн харилцааг хуульчлах;

4.Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаар одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуульд нарийвчлан тусгагдаагүйгээс хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй, ажилтан, ажил олгогчийн эрх зөрчигдөх үр дагавар гарч байгаа тул олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчлөлт оруулах;

5.Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс нь хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх анхан шатны нэгж боловч аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулах үүргийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд тодорхой тусгаагүйгээс тус комиссыг байгуулахгүй байх тохиолдол түгээмэл гарч, хөдөлмөрийн маргаан анхан шатандаа шийдвэрлэгдэж чадахгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн маргааныг аль болох анхан шатандаа шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх зохицуулалтыг тусгах.

¹ Үндэсний статистикийн хороо, Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, <http://1212.mn>

Хоёр. Хуулийн төслийн зорилго, ерөнхий бүтэц, зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ

Хуулийн төслийг нийгмийн харилцааны төлөв байдал, агуулгад ихээхэн өөрчлөлт гарч, түүнтэй уялдуулан хуулийг шинэчлэн батлах шаардлагын үүднээс Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.1.4-т заасан хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл хэлбэрээр боловсруулах бөгөөд дараахь үндсэн зохицуулалтуудыг тусгана:

1.Хуулийн төслийн Нэгдүгээр бүлэгт хуулийн зорилт, зохицуулах харилцаа, хууль тогтоомж, нэр томьёо, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, ажил олгогч, ажилтны үндсэн эрх, үүрэгтэй холбоотой дараах харилцааг зохицуулна:

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулах харилцаа, хүрээг өргөтгөж, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хууль зүйн шинжүүдийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд шинээр тодорхойлох;

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээг тогтоож, хууль тогтоомжид заасан стандарт зохицуулалтыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, ажил олгогч ажилтан зөвшилцөн дотоод хэм хэмжээг тогтоох;

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, хөдөлмөрийн сонирхлын болон эрхийн маргаан, бүтэн бус цагаар ажиллах, “жасаагаар ажиллуулах” зэргийг шинээр томьёолох;

- Хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрхүүд болох эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах эрх, эрх тэгш байдлыг хангана. Харин хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд барьцаа хэрэглэхийг болон ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах, дарамт үзүүлэхийг хориглосон зохицуулалтыг тусгах;

- Ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх, тодорхой болгох.

2.Хуулийн төслийн Хоёрдугаар бүлэгт ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд тохиролцоонд хүрэх зорилгоор хийгдэх үйл явц буюу хамтын хэлэлцээ, түүнд тавигдах зарчим, хэлэлцээг санаачлах, хэлэлцээ хийхтэй холбоотой харилцааг зохицуулах бөгөөд хамтын гэрээ, хэлэлцээр тогтвортой хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэх;

3.Хуулийн төслийн Гуравдугаар бүлэгт хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах, түүнийг дагаж мөрдөх, хэрэгжилтэд хяналт тавих, бүртгэхтэй холбогдуулан хамтын хэлэлцээр нь хоёр ба гурван талын, хамтын гэрээ нь хоёр талын байхаар тусгах ба улсын хэмжээнд хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт оролцогч талуудын хариуцлагыг нэмэгдүүлэх зохицуулалтыг тусгах;

4.Хуулийн төслийн Дөрөвдүгээр бүлэгт хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн зах зээлд бий болсон шинэ харилцааны эрх зүйн зохицуулалтыг дараахь байдлаар тусгана:

- Ажил олгогч, хувь хүн хооронд гүйцэтгэх ажил үүрэг, үндсэн цалин, ажил, амралтын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын байр зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн

нөхцөлөө тохиролцож, ажилтнаар ажил үүргийг гүйцэтгүүлж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнд тооцон хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулах;

- Ажилтан, ажил олгогчийн хооронд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, өөрчлөгдөх, дуусгавар болох нөхцөлийг тодорхойлох;

- Хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах тохиолдлыг нарийвчлан тодорхойлох;

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах, гэрээсээ алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны онцлог зохицуулалтыг тодорхойлох.

5.Хуулийн төслийн Тавдугаар бүлэгт цалин хөлсний зарчим, бүрэлдэхүүн, тогтолцооны зохицуулалтыг дараахь байдлаар тусгана:

- Цалин хөлс тогтооход баримтлах зарчмыг шинэчлэн тогтоох, цалин хөлс тогтооход төрийн оролцоог багасгаж хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн талууд, салбарын мэргэжлийн холбоод оролцох байдлаар зохицуулах;

- Илүү цаг, шөнийн цаг, нийтээр амрах баярын өдөр болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласны хөлс болон ээлжийн амралтын, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны, жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйг өөр ажилд шилжүүлсний, гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байгаа ажилтны, сул зогсолт, богиносгосон цагаар ажиллах, хөдөлмөрийн норм биелүүлээгүй үеийн олговрын хэмжээг хуулиар тогтоож бусад нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговор, түүний хэмжээг хамтын гэрээ, дотоод хэм хэмжээгээр тохиролцон олгох;

- Ажлын бүтэн бус болон богиносгосон цагаар ажиллах, туслах малчны цалин хөлсний зохицуулалтыг тусгайлан зохицуулах.

6.Хуулийн төслийн Зургадугаар бүлэгт ажлын цаг, ажлын ээлж, жасаа, дуудлагаар ажиллах цаг, шөнийн цаг, ажлын цагийг богиносгох, илүү цагаар ажиллуулахыг хязгаарлах, амрах, хооллох завсарлага, нийтээр амрах баярын өдөр, долоо хоног бүрийн амралт, ээлжийн амралт, түүний хугацаа, хувийн чөлөө олгохтой холбоотой дараах зохицуулалтыг тусгана:

- Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил, амралтын цагийн дээд, доод хэмжээг хуульчлах;

- Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны ажил, амралтын цаг, ээлжийн амралтыг зохицуулах.

7.Хуулийн төслийн Долдугаар бүлэгт үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтан болон эдгээр шалтгаанаар нас барсан ажилтны гэр бүлд ажил олгогчоос олгох нөхөн төлбөрийн нэг удаагийн зохицуулалтыг хуулиар, хоёр ба түүнээс дээш олгох бол хамтын гэрээ болон дотоод бусад хэм хэмжээгээр тогтоохоор хуульчилна.

8.Хуулийн төслийн Наймдугаар бүлэгт хүн амын зарим бүлгийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, тухайлбал эмэгтэйчүүд, насанд хүрээгүй хүн, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дараах зохицуулалтыг тусгана:

- Эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэхэд ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх үүднээс эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт батлахыг хасах;

- Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэх насны доод хэмжээг Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенцтэй уялдуулан суурь боловсрол эзэмших настай уялдуулах, хөнгөн ажил эрхлэх насыг 13 байхаар тогтоож хөнгөн ажлын төрөл, ажиллах нөхцөлийг Засгийн газрын гишүүн батлах;

- Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 138 дугаар конвенцтэй уялдуулан насанд хүрээгүй хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн ажил олгогч бүртгэл хөтлөх тогтолцоог бий болгох;

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг тогтмол авч байгаа ажил олгогчийг хуульд заасан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлөх төлбөрөөс чөлөөлөх.

9.Хуулийн төслийн Ес, Аравдугаар бүлэгт хөдөлмөрийн маргааныг сонирхлын болон эрхийн маргаан гэж ангилан маргааныг анхан шатанд шийдвэрлэж, зардлыг бууруулах боломжийг бүрдүүлэх чиглэлээр дараахь зохицуулалтыг тусгана:

-Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зөвшилцөх замаар шийдвэрлэх, дараагийн шатанд хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэх, сүүлийн шатны арга хэмжээ болгож ажил хаялт зохион байгуулах дараалалтай байхаар зохицуулах;

-Хөдөлмөрийн зуучлагч болон арбитрагийн эрх, үүргийг нарийвчлан зохицуулж, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн хүнийг хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн нэгдсэн санд бүртгэхээр тусгах;

-Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг хууль бусаар дуусгавар болгосон, ажилтныг өөр ажилд буруу шилжүүлсэн болон сэлгүүлсэн бол энэ тухай гомдлоо аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, эвлэрүүлэн зуучлагч, эсхүл шүүхийн аль нэгэнд хандан шийдвэрлүүлэх боломжийг нээлттэй болгох;

-Ажилтанд эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх талаарх ажил олгогчийн нэхэмжлэл болон хөдөлмөрлөх үндсэн эрхтэй холбоотой гомдол, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг үл зөвшөөрвөл шүүхээр шийдвэрлүүлэх;

- Хөдөлмөрийн эрхийн бусад маргааныг хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, эсхүл шүүхэд хандах сонголттой хувилбараар шийдвэрлэх;

- Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс байгуулах эрх зүйн зохицуулалтыг тусгах.

10.Хуулийн төслийн Арван нэгдүгээр бүлэгт эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлийг тодорхой зааж, хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийн төрлөөс ажилтны үндсэн цалингаас 3 сар хүртэл хугацаанд 20 хүртэл хувиар бууруулах шийтгэлийг хасаж, сахилгын шийтгэлийг сануулах болон хатуу сануулах, хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах гэсэн хэлбэртэй байхаар тогтооно.

11.Хуулийн төслийн Арван хоёрдугаар бүлэгт хөдөлмөрийн төрийн болон хамтын удирдлага, хөдөлмөрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг тусгана:

-Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо нь төрийн удирдлага, хамтын удирдлага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагаас бүрдэх, энэ чиг үүргийг хэрэгжүүлэх бүтцийг үндэсний болон салбар, аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд бий болгох;

- Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороог бэхжүүлж, хорооны эрх, үүргийг нарийвчлан тогтоох;

- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын эрх, үүргийг нарийвчлан тогтоох;

- Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, ажилтан, ажил олгогчид хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх, хяналт шалгалт хийх явцад гарсан хуулиар зохицуулах шаардлагатай асуудлаар холбогдох байгууллагад санал гаргах эрхтэй байх зэргээр хөдөлмөрийн хяналтыг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй уялдуулах.

Гурав.Хуулийн төсөл батлагдсаны дараа үүсч болох нийгэм, эдийн засаг, хууль зүйн үр дагавар, тэдгээрийг шийдвэрлэх талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал

Хуулийн төсөл батлагдсанаар хуулийн хамрах хүрээ өргөжиж, нийт ажилтны хөдөлмөрлөх суурь эрх хангагдах бололцоо бүрдэх ба хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтны зохистой тэнцвэр бий болно. Мөн хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцаа хуулиар зохицуулагдсанаар хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх боломж бүрдэх ба хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг аж ахуй нэгж, байгууллага дотроо харилцан зөвшилцөн шийдвэрлэх боломжтой болж хуулийн үйлчлэл илүү бодитой болно. Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатандаа, зардал багатай шийдвэрлэх боломж бүрдэх ба хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын чиг үүргийг тодорхой зааж өгснөөр хуулийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөө сайжирна.

Хуулийн төсөлтэй холбоотойгоор улсын төсөвт нэмэлт ачаалал үүсэхгүй бөгөөд ажил олгогч, ажилтанд үүсэх болон бусад зардлын хэмжээг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1.4 дэх заалтад заасан аргачлалын дагуу нарийвчлан хийж гүйцэтгэнэ.

Дөрөв.Хуулийн төсөл Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ болон бусад хуультай хэрхэн уялдах, хуулийг хэрэгжүүлэхэд шинээр боловсруулах, хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хүчингүй болсонд тооцох тухай хуулийн талаарх санал

Хуулийн төслийг Монгол Улсын Үндсэн хуульд нийцүүлэн, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын конвенц, бусад хуультай уялдуулан боловсруулна.

Хуулийн төсөлтэй холбогдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль болон холбогдох бусад хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах болно.

---o0o---

ТАНИЛЦУУЛГА

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн тухай

Монгол Улсад хөдөлмөрийн харилцааг анх 1925 онд "Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм"-ээр зохицуулж байсан нь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн үндсийг тавьсан бөгөөд 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онд баталсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиуд нь тухайн цаг үед улс орны нийгэм, эдийн засгийн байдал, өөрчлөлттэй уялдуулан хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг зохицуулж ирсэн.

Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 онд шинэчлэгдэн батлагдаж, хүчин төгөлдөр болсноос хойш нийт 24 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ. Уг хууль нь төрөөс хөдөлмөрийн харилцааг дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг тухайн үеийнхээ нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шаардлагад нийцүүлэн зохицуулсан бөгөөд хөдөлмөрийн хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хамтын маргаан, ажил олгогч, ажилтан хоорондоо хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөлөө тохиролцох, хөдөлмөрийн удирдлагын хоёр болон гурван талт зөвшлийн эрх зүйн үндсийг бий болгосон.

Хөдөлмөрийн тухай хууль нь шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахад өөрийн үүргээ хангалттай биелүүлж ирсэн хэдий ч зах зээлийн эдийн засгийн өнөөгийн нөхцөлд тавигдаж байгаа хөдөлмөрийн харилцааны шаардлагыг бүрэн хангаж чадахгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны өнөөгийн байдал, олон улсын хэм хэмжээ, чиг хандлагад нийцүүлэх дараах хэрэгцээ, шаардлага үүсээд байна. Тухайлбал,

- Хуулиар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулахаар тусгаж, аж ахуйн нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн харилцааг хэт нарийвчлан хуульчилсан, хөдөлмөрийн харилцаан дахь ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүргийн тэнцвэрт байдал алдагдсан зэрэг нь уг хуулийн хамрах хүрээг явцуу болгож, жижиг аж ахуйн нэгжид хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаад нөлөөлж байна.

- Монгол Улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгийн тогтолцооноос зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж эхэлснээс хойшхи хугацаанд манай орны эдийн засаг, нийгмийн харилцаа, түүний дотор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд зарчмын өөрчлөлт гарсан. Хөдөлмөрийн харилцаа хэлбэр, агуулгын хувьд өргөжиж хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх зэрэг хэлбэр нэвтэрсээр байгаа боловч эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах эрх зүйн акт байхгүй байна.

- Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх эрх мэдлийг шүүхэд төвлөрүүлснээс хугацаа алдаж, талуудын зөвшилцөх боломжийг хязгаарласан нь ажилтан болон ажил олгогч талын аль алинд хүндрэл учруулж байна.

- эдийн засгийн салбар, үйлдвэрлэл, мэргэшлийн түвшин, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой асуудалд ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллага харилцан тохиролцох боломжийг бүрдүүлж, хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн хоёр талт тогтолцоог хөгжүүлэх шаардлагатай байна.

- тухай хуульд заасан шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан бөгөөд төсөлд дараах зарчмын шинжтэй асуудлыг тусгалаа:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөтгөн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинж бий болсон үеэс хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнд тооцож, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж үйлчлэхээр төсөлд тусгасан.

2. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээг тогтоож, хууль тогтоомжид заасан стандарт зохицуулалтыг дээшлүүлэх, хөдөлмөр, нийгмийн бусад асуудлыг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо буюу ажил олгогч ажилтан, түүний төлөөлөгчид харилцан зөвшилцөхөөр зохицуулсан.

3. ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх зорилгоор хуулийн төсөлд ажилтны хөдөлмөрийн харилцаан дахь суурь эрхийг заахаас гадна ажил олгогчийн өмнө зайлшгүй хүлээх үүргийг тусгалаа.

4. олон улсын хөдөлмөрийн суурь эрх болох эвлэлдэн нэгдэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүүхдийн хөдөлмөрийг хязгаарлах, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтыг хориглох, албадан хөдөлмөрийг хориглохтой холбоотой зохицуулалтыг нарийвчлан орууллаа.

5. хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах тохиолдлыг тодорхой болгож, байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулахаар зохицуулсан.

6. хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, жасаагаар ажиллах зэрэг харилцааны онцлог зохицуулалтыг тусгав.

7. цалин хөлсний зохицуулалтын тухайд ажилтны цалин хөлсийг ур чадвар, мэргэшлийн зэрэгтэй нь уялдуулан олгох, мэргэшлийн зэргийг улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөх тогтолцоог бий болгох, түүнчлэн бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс, ээлжийн амралт зэрэг зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгалаа.

8. уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх ажилтны ажил, амралтын цагийг тусгайлан зохицуулахаар хуулийн төсөлд тусгав.

9. хөдөлмөрийн маргааныг агуулгаар нь хөдөлмөрийн сонирхлын болон эрхийн маргаан гэж ангилан эрхийн маргааныг аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, эсхүл шүүх шийдвэрлүүлэхээр, сонирхлын маргааныг зөвшилцөх замаар

шийдвэрлэх, дараагийн шатанд хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэх, сүүлийн шатны арга хэмжээ болгож ажил хаялт зохион байгуулах дараалалтай байхаар зохицуулсан.

Хуулийн төслийг боловсруулах хүрээнд доор дурдсан арга хэмжээг зохион байгууллаа:

- хуулийн төслийг 2015 онд үндэсний хэмжээнд 3 удаа, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар 10 гаруй сэдэвчилсэн уулзалт, хэлэлцүүлгийг холбогдох байгууллагатай хамтран зохион байгуулсан. Мөн “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл” үндэсний хэлэлцүүлгийг 2017 оны 2 дугаар сард, УИХ-ын НББСШУ-ы байнгын хороотой хамтран “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл танилцуулах уулзалт, хэлэлцүүлэг”-ийг 2017 оны 5 дугаар сард тус тус зохион байгуулсан. Дээрх уулзалт, хэлэлцүүлэгт оролцогчдоос таавсан саналыг судлан хуулийн төсөлд тусгасан.

- хуулийн төсөлд ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага, төрийн захиргааны төв байгууллагууд, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Монгол Улсын Дээд шүүх, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, төрийн бус байгууллага болон аймаг, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагаас санал авч холбогдох саналыг тусгасан.

- Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас техникийн зөвлөгөө авах уулзалтыг зохион байгуулж өгсөн санал, зөвлөмжийг судлан хуулийн төсөлд тусгав.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судлах судалгаа, Хуулийн төслийн үр нөлөөний үнэлгээ болон хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцооллыг Хууль тогтоомжийн тухай хуульд заасан аргачлалын дагуу хийж гүйцэтгэсэн. Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.2 дах хэсэгт заасны дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны албан ёсны цахим хаяг www.mls.gov.mn болон олон нийтийн сүлжээнд хуулийн төсөл, түүний үзэл баримтлал, дагалдан гарах хуулийн төсөл, танилцуулга, хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан, хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн тайлан, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлын тооцоог 2017 оны 4 дүгээр сарын 19-ны өдөр байршуулж, олон нийтээс санал авсан.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас одоо мөрдөж байгаа Хөдөлмөрийн хуульд 2003, 2011 онуудад судалгаа хийж, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенцтэй нийцэж байгаа эсэхийг харьцуулан судалж зөвлөмж өгсөн. Түүнчлэн 2014 онд Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд мэргэжлийн (техникийн) санал, дүгнэлт өгсөн байна. Уг санал зөвлөмж болон бусад орнуудын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн сайн туршлагыг хуулийн төсөл боловсруулах ажлын хэсэг судалж, хуулийн төсөлд тусгасан.

Уг хуулийн төсөл батлагдсанаар хуулийн хамрах хүрээ өргөжих, ажил олгогч болон ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүрэг тэнцвэржих, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, хянах арга механизм, нийгмийн түншлэлийн тогтолцоо оновчтой болох бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулийг олон улсын конвенцэд нийцүүлснээр дэлхийн худалдааны гишүүн орныхоо хувьд хүлээж байгаа үүргээ

биелүүлэх, Европын холбооны "GSP+" зэрэг гадаад худалдааны тарифын хөнгөлөлтийг цаашид үргэлжлүүлэн эдлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд бий болсон хөдөлмөрийн шинэ харилцааны зохицуулалтыг хуульд тусгаснаар хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх зэрэг олон ач холбогдолтой.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй уялдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай, Төрийн албаны тухай, Зөрчлийн тухай хууль болон холбогдох 11 хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулав.

Хуулийн төслийг Засгийн газрын 2018 оны 2 дугаар сарын 14-ны өдрийн хуралдаанаар хэлэлцээд Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхээр тогтсон юм.

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ /Шинэчилсэн найруулга/

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1 дүгээр зүйл. Хуулийн зорилт

1.1.Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож ажилтан, ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын хөдөлмөрийн харилцааны зохистой тэнцвэрт байдлыг хангахад оршино.

2 дугаар зүйл. Зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ

2.1.Энэ хуулиар Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа доор дурдсан талуудын хооронд үүссэн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтооно:

2.1.1.дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/ болон Монгол Улсын иргэн;

2.1.2.дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/ болон гадаадын иргэн;

2.1.3.дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/ болон харьяалалгүй хүн;

2.1.4.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол гадаад улсын Дипломат төлөөлөгчийн газар, олон улсын байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/ болон Монгол Улсын иргэн, харьяалалгүй хүн;

2.1.5.Монгол Улсын иргэн, харьяалалгүй хүн, гадаадын иргэн хоорондын.

2.2.Энэ хуулиар доор дурдсан талуудын хооронд үүссэн хөдөлмөрийн хамтын харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтооно:

2.2.1.Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллага; нутгийн захиргааны байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгчид;

2.2.2.салбарын ажил олгогчдын болон үйлдвэрчний эвлэлийн холбоод;

2.2.3.ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол ажилтны төлөөлөгчид.

2.3.Эд хөрөнгө болон хөдөлмөрөө нэгтгэсэн хүмүүс хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны талаар дүрэмдээ тусгаагүй, тусгайлан журам тогтоогоогүй бол энэ хуулийг мөрдөнө.

3 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж

3.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон эдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

3.2.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд энэ хуульд зааснаас өөрөөр заасан бол олон улсын гэрээний заалтыг дагаж мөрдөнө.

3.3.Ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтны төлөөлөгчидтэй харилцан тохирч хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг, ажилтантай харилцан тохирч хөдөлмөрийн гэрээ, түүнийг дагалдах гэрээг байгуулах бөгөөд хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар бусад дотоод хэм хэмжээг тогтооно.

3.4.Хууль тогтоомжид нийцсэн хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ.

3.5.Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа дотоод хэм хэмжээ нь дараах эрэмбээр үйлчилнэ:

3.5.1.хамтын хэлэлцээр;

3.5.2.хамтын гэрээ;

3.5.3.хөдөлмөрийн гэрээ;

3.5.4.бусад дотоод хэм хэмжээ.

3.6.Дотоод хэм хэмжээ нь дараах шаардлагыг хангасан байна:

3.6.1.ажилтны хуулиар тогтоосон эрхийн баталгаат түвшинг дордуулаагүй байх;

3.6.2.хууль тогтоомжийн агуулгад нийцсэн байх;

3.6.3.хуулиар тогтоосон хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээ, зохицуулалтыг тодорхой болгосон байх;

3.6.4.хууль тогтоомжоор нарийвчлан зохицуулаагүй хөдөлмөр, нийгмийн харилцааг зохицуулсан байх;

3.6.5.ажил олгогчийн үйл ажиллагааны болон ажилтны ажил, мэргэжлийн онцлог, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд шууд нөлөөлөх хүчин зүйлийг харгалзсан байх.

3.7.Хууль тогтоомжоор ажилтанд олгосон эрхийг хамтын гэрээ, хэлэлцээр болон хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр дээшлүүлэн тогтоож болно.

3.8.Дотоод хэм хэмжээ нь ажилтны эрхийг хууль тогтоомжид зааснаас дордуулсан бол тухайн зохицуулалтыг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцно.

3.9.Дотоод хэм хэмжээний зарим зохицуулалт хүчин төгөлдөр бус байх нь түүнийг бүхэлд нь хүчин төгөлдөр бус гэж үзэх үндэслэл болохгүй.

4 дүгээр зүйл. Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

4.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томъёог доор дурдсан утгаар ойлгоно:

4.1.1.“ажил олгогч” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр хүнийг ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн, харьяалалгүй хүнийг;

4.1.2.“ажил олгогчийн төлөөлөгчид” гэж ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллага эсхүл ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын удирдлагаас түүнийг төлөөлөх эрх олгогдсон этгээдийг;

4.1.3.“ажил хаялт” гэж хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээ сайн дурын үндсэн дээр тодорхой хугацаагаар бүрэн буюу хэсэгчлэн зогсоохыг;

4.1.4.“ажилтан” гэж ажил олгогчид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллаж байгаа хүнийг;

4.1.5.“ажилтны төлөөлөгчид” гэж ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтнуудыг;

4.1.6.“ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан” гэж ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцсон ажлын цаг нь долоо хоногт 32 цагаас илүүгүй байх ажилтныг;

4.1.7.“албадан хөдөлмөр” гэж хүнийг хүсэл зоригоос нь гадуур торгууль, шийтгэл ногдуулахаар сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх замаар хууль тогтоомж зөрчиж гүйцэтгүүлсэн аливаа ажил, үйлчилгээг;

4.1.8.“бөөнөөр халах” гэж аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсан, эсхүл орон тоог цөөрүүлсэн, ажлын байр хасагдсан үндэслэлээр 10-50 ажилтантай ажил олгогч тав ба түүнээс дээш ажилтны, 51-499 ажилтантай ажил олгогч нийт ажилтны 10 ба түүнээс дээш хувь, 500 ба түүнээс дээш ажилтантай ажил олгогч 50 ба түүнээс ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг 90 хоногийн хугацаанд дуусгавар болгохыг;

4.1.9.“дотоод хэм хэмжээ” гэж ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтны төлөөлөгчидтэй харилцан тохирч байгуулсан хамтын гэрээ, хэлэлцээр; ажилтантай харилцан тохирч байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, түүнийг дагалдах гэрээ; хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоосон шийдвэрийг;

4.1.10.“жасаагаар ажиллуулах” гэж ажилтныг алслагдмал газар байрлуулж ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх болон амраах хуваарийн дагуу ажиллуулахыг;

4.1.11.“хамтын гэрээ” гэж тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтнуудын хөдөлмөр эрхлэх, түүнтэй холбогдох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор тогтоосон суурь хэм хэмжээнээс илүү нөхцөлөөр хангах, энэ хуулиар шууд зохицуулаагүй хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, нийгмийн асуудлаар ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд байгуулж, бүртгэгдсэн тохиролцоог;

4.1.12.“хамтын хэлэлцээ” гэж хөдөлмөр, нийгмийн асуудлаар тохиролцоонд хүрэх зорилгоор ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд зохих журмын дагуу явагдах үйл явцыг;

4.1.13.“хамтын хэлэлцээр” гэж хүний хөдөлмөрлөхтэй холбогдох эрх, хууль ёсны нийтлэг ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор улс, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, салбар /салбар дунд/-ын хэмжээнд холбогдох талуудын хооронд байгуулж, бүртгэгдсэн тохиролцоог;

4.1.14.“хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл” гэж ажлын байр, түүний байршил, цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил, амралтын цаг зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ажилтан ажил үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардлагатай хүчин зүйлийг;

4.1.15.“хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэж ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, хяналт дор тодорхой ажил үүргийг тогтсон ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх; цалин хөлс авах; ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлөөр хангах тухай харилцан тохиролцсоноор үүссэн харилцааг;

4.1.16.“хөдөлмөрийн гэрээ” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хүрээнд ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцож бичгээр хийсэн тохиролцоог;

4.1.17.“хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан” гэж хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, өөрчлөхтэй холбоотойгоор түүний талуудын хооронд үүсэх саналын зөрүүг;

4.1.18.“хөдөлмөрийн эрхийн маргаан” гэж хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, салбар /салбар дунд/-ын хамтын хэлэлцээр, хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх эсхүл эдгээр хэм хэмжээг тайлбарлахтай холбоотойгоор ажил олгогч болон ажилтан/ажилтнууд/-ы хооронд үүссэн саналын зөрүүг;

4.1.19. "цалин хөлс" гэж ажилтны үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын олговор, шагнал урамшууллыг.

5 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаанд эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах

5.1. Ажилтан болон ажил олгогч аливаа зөвшөөрөл авахгүйгээр эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо төлөөлөн хамгаалах байгууллага байгуулах, чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй.

5.2. Эвлэлдэн нэгдэх эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцөл, журмыг хуулиар тогтооно.

6 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус үйлдлийг хориглох

6.1. Ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус дараах үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргахыг хориглоно:

6.1.1. ажилтны эвлэлдэн нэгдэх эрхээ хэрэгжүүлэхэд саад учруулах, ажилтны төлөөллийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцох, уг зорилгоор санхүүгийн болон бусад дэмжлэг үзүүлэх;

6.1.2. ажилтныг ажил олгогчийн хяналт дор эвлэлдэн нэгдэхийг тулгах;

6.1.3. үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнээр элссэн, үйл ажиллагаанд нь оролцсон эсэхтэй холбогдуулан ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг дордуулах;

6.1.4. ажилтны төлөөлөгчид хамтын хэлэлцээ хийхэд хөндлөнгөөс оролцох, хязгаарлах, албадлага хэрэглэх;

6.1.5. хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулахад шаардагдах мэдээллийг өгөхөөс татгалзах;

6.1.6. хөдөлмөрийн харилцааны хоёр болон гурван талт байгууллага дахь ажилтны төлөөлөгчдөд санхүүгийн болон бусад дэмжлэг үзүүлэх замаар ажил олгогчийн хяналтад байлгахыг оролдох.

6.2. Ажилтны төлөөлөгчид хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрийн шударга бус дараах үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргахыг хориглоно:

6.2.1. ажилтныг ялгаварлан гадуурхахад хүргэж болзошгүй нөхцөл байдалд ажил олгогчийг оруулах;

6.2.2. ажил олгогч хамтын хэлэлцээ хийх санаачилга гаргасан тохиолдолд татгалзах;

6.2.3. хамтын хэлэлцээ хийх болон хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор ажил олгогчоос санхүүгийн болон бусад дэмжлэг шаардах, авах;

6.2.4.санхүүгийн болон бусад дэмжлэг үзүүлэх болзолтойгоор ажилтан болон үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүний эвлэлдэн нэгдэх эрхийг эдлүүлэх, үл эдлүүлэх, төлөөлөгчийг сонгох, үл сонгох, эсхүл хамтын үйл ажиллагаанд оролцуулах, үл оролцуулах.

7 дугаар зүйл. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох

7.1.Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, гадаад төрх, хөгжлийн бэрхшээл, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодлын талаарх бодит болон бодит бус мэдээлэлд үндэслэн шууд болон шууд бусаар ялгаварлах, эсхүл хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.

7.2.Энэ хуулийн 7.1 дэх хэсэгт заасан хориглолт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, хөдөлмөр эрхлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгох, ажлын байрыг хадгалах, мэргэжил эзэмших, мэргэших зэрэг ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд хамаарна.

7.3.Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцөлийг ажил олгогч бүрдүүлэх үүрэгтэй бөгөөд дараах тохиолдлыг ялгаварласан, хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон гэж үзэхгүй:

7.3.1.тухайн ажил үүргийн онцлогтой холбоотойгоор үндэслэлтэй тогтоогдсон ялгаа, хязгаарлалт, давуу байдал;

7.3.2.энэ хуульд заасан зарим бүлгийн ажилтанд үзүүлэх хамгаалалтын тусгай арга хэмжээ, дэмжлэг;

7.3.3.тодорхой бүлэг хүний онцлог хэрэгцээг хангах зорилгоор авч байгаа түр зуурын эерэг арга хэмжээ;

7.3.4.энэ хуулийн 18.4 дэх хэсэгт заасны дагуу тогтоосон хамтын гэрээний үйлчлэх хүрээ.

7.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажил олгогч нь ажил үүрэгтэй холбогдолгүй асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах, хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар илрүүлэх шинжилгээ хийлгэх, жирэмсэн эсэхийг тодруулахыг хориглоно.

7.5.Ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтан энэ хуулийн 7.4 дэх хэсэгт заасныг зөрчсөн ажил олгогчид үнэн зөв хариулт, мэдээлэл өгөх болон шинжилгээ хийлгэх үүрэг хүлээхгүй.

7.6.Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн хүн Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй.

Тайлбар: Энэ хуульд заасан “шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж энэ хуулийн 7.1 дэх хэсэгт заасан нэг болон хэд хэдэн үндэслэлээр ялгаа, давуу байдал тогтоох, эсхүл гадуурхахыг; “шууд бус ялгаварлан гадуурхал” гэж хувь хүн эсхүл бүлэгт сөрөг нөлөө үзүүлэх аливаа шийдвэр, үйлдэл, эс үйлдэхүйг тус тус ойлгоно.

8 дугаар зүйл. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтыг хориглох

8.1.Хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх, хөдөлмөр эрхлэх болон мэргэжлийн сургалтын явцад ажил олгогч, түүнд оролцогч гуравдагч этгээдээс ажилтан, буюу хувь хүнд; түүнчлэн ажилтан буюу хувь хүнээс ажил олгогч, гуравдагч этгээд, бусад ажилтанд дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

8.2.Ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд хүсээгүй байхад бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлж Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд¹ заасан бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

8.3.Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамтад өртсөн гэж үзсэн хүн Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй.

8.4.Ажил олгогч нь ажлын байранд дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгаж хэрэгжүүлнэ.

Тайлбар: Энэ хуульд заасан “ажлын байрны дарамт” гэж хувь хүн эсхүл бүлэг хүн нь хувь хүн эсхүл бүлэг хүнийг амаар, биеэр болон бусад хэлбэрээр доромжлох, гутаах, айлган сүрдүүлэхийг эсхүл тийм мэдрэмж төрүүлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйг ойлгоно.

9 дүгээр зүйл. Албадан хөдөлмөрийг хориглох

9.1.Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

10 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд барьцаа хэрэглэхийг хориглох

10.1.Ажил олгогч ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтнаас мөнгө, үнэ бүхий зүйл; боловсролын баримт бичиг, мэргэжлийн үнэмлэх, хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгийн гэрчилгээ зэрэг хувийн бичиг баримтыг шаардан авч барьцаалахыг хориглоно.

11 дүгээр зүйл. Ажил олгогчийн үндсэн эрх, үүрэг

11.1.Ажил олгогч нь дараах үндсэн эрхтэй:

¹“Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2011 оны 08 дугаарт нийтлэгдсэн.

11.1.1.энэ хууль, холбогдох хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн гэрээг ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр өөрчлөх, дуусгавар болгох, санаачлан цуцлах;

11.1.2.ажилтнаас хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх, хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээг дагаж мөрдөхийг шаардах;

11.1.3.хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтныг шагнаж урамшуулах;

11.1.4.хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтанд сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага ногдуулах;

11.1.5.хууль тогтоомжийн хүрээнд ажилтнаас шаардлагатай мэдээлэл авах;

11.1.6.дотоод хэм хэмжээг дангаар болон ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран тогтоож мөрдүүлэх;

11.1.7.хууль тогтоомжид заасан бусад.

11.2.Ажил олгогч нь дараах үндсэн үүрэгтэй:

11.2.1.энэ хуульд заасны дагуу хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах;

11.2.2.ажилтныг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд² заасан шаардлага, стандартад нийцсэн ажлын байраар хангах;

11.2.3.ажилтны эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхолд хүндэтгэлтэй хандах;

11.2.4.хөдөлмөрийн нормыг үндэслэлтэй тогтоох, байгууллагад мөрдөж байгаа цалин хөлсний тогтолцоо, журмыг ажилтанд мэдээлэх, цалин хөлсийг зохих журмаар олгох;

11.2.5.ажилтны болон хувь хүний нууцыг задруулахгүй байх;

11.2.6.ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл, баримт бичиг зайлшгүй шаардлагатай бусад зүйлээр хангах;

11.2.7.ажилтныг нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах, хуульд заасан хэмжээгээр шимтгэл төлөх, тайлагнах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлснийг баталгаажуулах;

11.2.8.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар тодорхойлсон ахуйн байранд хяналтын тоног төхөөрөмж байрлуулахгүй байх;

² "Төрийн мэдээлэл" эмхтгэлийн 2008 оны 21 дугаарт нийтлэгдсэн.

11.2.9.зайлшгүй шаардлагаар ажлын байранд хяналтын тоног төхөөрөмж ажиллуулах бол энэ тухай ажилтанд урьдчилан мэдэгдэх, ашиглах журмыг тогтоон мөрдүүлэх;

11.2.10.ажилтныг хууль тогтоомжид заасны дагуу мэргэших, давтан сурах боломжоор хангах;

11.2.11.ажил олгогч нь ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж байгаа үндэслэлээ тайлбарлаж танилцуулах;

11.2.12.ажилтныг хуулиар тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байх;

11.2.13.хууль тогтоомжид заасан бусад.

12 дугаар зүйл. Ажилтны үндсэн эрх, үүрэг

12.1.Ажилтан дараах үндсэн эрхтэй:

12.1.1.сайн дурын үндсэн дээр ажил олгогчтой тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, санаачлан цуцлах;

12.1.2.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартад нийцсэн ажлын байранд ажиллах, энэ талаар бодит мэдээлэл авах;

12.1.3.ажил үүрэгтээ тохирсон цалин хөлс авах;

12.1.4.ээлжийн амралт эдлэх, зохих журмын дагуу хувийн чөлөө авах;

12.1.5.хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн гэж үзвэл эрх бүхий этгээдэд гомдол гаргах;

12.1.6.нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөлт, баталгаажилтад хяналт тавих, буруу, дутуу бичилт, алдааг залруулахыг шаардах;

12.1.7.хууль тогтоомжид заасан бусад.

12.2.Ажилтан нь дараах үндсэн үүрэг хүлээнэ:

12.2.1.хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх;

12.2.2.хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлж ажиллах;

12.2.3.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийг биелүүлэхэд ажил олгогчтой хамтарч ажиллах;

12.2.4.ажил олгогчийн удирдах чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, эд хөрөнгө эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрхэд хүндэтгэлтэй хандах;

12.2.5.өөрийн болон бусдын амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал үүссэн бол ажил олгогч, шууд харьяалагдах удирдах албан тушаалтанд нэн даруй мэдээлэх;

12.2.6.албан үүрэг, мэргэжлийн үйл ажиллагааны явцад аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүний нууцтай холбоотой мэдээллийг олж мэдсэн, түүнтэй танилцсан бол задруулахгүй байх;

12.2.7.ажил үүрэгтэй холбоотой шаардлагатай мэдээллийг ажил олгогчид үнэн зөвөөр өгөх;

12.2.8.нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;

12.2.9.мэргэшил, ур чадвараа дээшлүүлэх;

12.2.10.хууль тогтоомжид заасан бусад.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭ

13 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээ, түүний үндсэн зарчим

13.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг талууд хамтын хэлэлцээ хийх замаар байгуулна.

13.2.Хамтын хэлэлцээнд оролцогч талууд дараах зарчмыг удирдлага болгоно:

13.2.1.хэлэлцэж байгаа асуудлаа харилцан ашигтай шийдвэрлэх хүсэл эрмэлзэлтэй байх;

13.2.2.эрх тэгш байх;

13.2.3.ил тод байх;

13.2.4.хууль тогтоомжийн хүрээнд хэлэлцэх асуудлаа чөлөөтэй сонгох;

13.2.5.харилцан хамааралтай мэдээлэл солилцох, аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүний нууцыг задруулахгүй байх;

13.2.6.төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнийг тогтоохдоо хүйсийн харьцааг харгалзах;

13.2.7.улс төрийн нөлөөллөөс ангид байх;

13.2.8.талуудын төлөөлөл тэнцүү байх;

13.2.9.хэлэлцээний хүрээнд талууд сайн дураар үүрэг хүлээх.

14 дүгээр зүйл. Мэдээллээр хангах

14.1.Хамтын хэлэлцээ хийх үед ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчид шаардлагатай мэдээллийг харилцан өгөх үүрэгтэй.

14.2.Хамтын хэлэлцээрийн төсөл боловсруулах, хэлэлцээ хийх үед хэлэлцээний тал эсхүл хэлэлцээнд дэмжиж оролцож байгаа төрийн байгууллага нийгэм, эдийн засгийн бодит мэдээлэл, тоо, баримт, нөхцөл байдлын талаарх болон шаардлагатай бусад мэдээллийг өгөх үүрэгтэй.

15 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээ хийх явцад хөндлөнгөөс оролцохыг хориглох

15.1.Хамтын хэлэлцээ хийх явцад төрийн байгууллага, албан тушаалтан, шашны байгууллага, улс төрийн нам, төрийн бус байгууллага болон аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүн хөндлөнгөөс оролцох, аливаа хэлбэрээр саад учруулахыг хориглоно.

16 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээг санаачлах

16.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулахаар хэлэлцээ хийх санаачлагыг аль ч тал гаргаж болно.

16.2.Санаачилга гаргасан тал энэ тухайгаа нөгөө талдаа бичгээр мэдэгдэнэ.

16.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хэд хэдэн үйлдвэрчний эвлэл байвал хэлэлцээрт оролцох төлөөлөгчдийн тоог гишүүдийнхээ тооны харьцааг үндэслэн тогтоож хамтын хэлэлцээнд оролцуулна.

16.4.Улс, салбар, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэгт хэд хэдэн үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын байгууллага байвал тэдгээр нь гишүүдийнхээ тооны харьцааг үндэслэн төлөөлөгчдийг томилж хамтын хэлэлцээнд оролцоно.

16.5.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт өөрөөр заагаагүй бол түүний үйлчлэх хугацаа дуусахаас зургаан сараас илүүгүй хугацааны өмнө шинээр байгуулах хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн талаар талууд санаачилга гаргаж болно.

17 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээг эхлүүлэх, хэлэлцээ хийх

17.1.Хэлэлцээг санаачлагч тал нь хэлэлцээ хийх тухай мэдэгдэлдээ хэлэлцээ хийх бүрэлдэхүүн, хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр шийдвэрлэх асуудлын талаарх саналын хамт нөгөө талдаа хүргүүлнэ.

17.2.Талууд зохих бэлтгэл хангаж доор дурдсан хугацаанд хэлэлцээг эхлүүлнэ:

17.2.1.хамтын гэрээний талаар хэлэлцээ хийх тухай мэдэгдэл хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор;

17.2.2.хамтын хэлэлцээрийн талаар хэлэлцээ хийх тухай мэдэгдэл хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 15 өдрийн дотор.

17.3.Мэдэгдэл хүлээн авсан тал нь энэ хуулийн 17.2 дахь хэсэгт заасан хугацаанд хэлэлцээг эхлээгүй, эсхүл хэлэлцээний явцад талууд тохиролцоонд хүрээгүй, саналын зөрүү гарсан бол энэ хуулийн Есдүгээр бүлэгт заасан журмын дагуу маргааныг зохицуулна.

17.4.Хэлэлцээнд оролцогч нь хэлэлцээний явцад танилцсан, олж мэдсэн байгууллагын болон хувь хүний нууцтай холбоотой мэдээллийг задруулахгүй, өөр зорилгоор ашиглахгүй байх үүрэгтэй.

17.5.Талуудын төлөөлөгчид хамтын хэлэлцээ эхлэхийн өмнө хэлэлцээний дэгийг тохиролцож, бичгээр баталгаажуулж мөрдөнө.

17.6.Хамтын хэлэлцээ хийх явцад талууд харилцан тохиролцсоноор хөндлөнгийн шинжээч, зөвлөх, мэргэжилтэн урьж оролцуулж болно.

17.7.Хамтын хэлэлцээнд оролцогчдод олгох хөлс, холбогдох зардлыг хэлэлцээний дэгд тусгасаны дагуу олгоно.

17.8.Үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөлгүйгээр хэлэлцээнд оролцож байгаа үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультанд уг ажилтай нь холбогдуулж сахилгын шийтгэл ногдуулах, тэднийг хэлэлцээнд оролцсоных нь төлөө өөр ажилд шилжүүлэх, цалин хөлсийг бууруулах, хэлэлцээний явцад болон хэлэлцээ дууссанаас хойш нэг жилийн дотор аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар татан буугдсан болон энэ хуулийн 45.1.4-45.1.7-д зааснаас бусад үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглоно.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ ХАМТЫН ГЭРЭЭ, ХЭЛЭЛЦЭЭР

18 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээ

18.1.Улсын хэлэлцээр нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа нийт ажилтан, ажил олгогчид хамаарна.

18.2.Салбар /салбар дунд/-ын хамтын хэлэлцээр нь тухайн хэлэлцээрт оролцогчдын төлөөлж байгаа нийт ажилтан, ажил олгогчид хамаарна.

18.3.Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хамтын хэлэлцээр нь тухайн нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд үйлчилнэ.

18.4.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хамтын гэрээний үйлчлэх хүрээг гэрээний талууд харилцан тохиролцоно.

19 дүгээр зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах талууд

19.1.Хамтын хэлэлцээрийг доор дурдсан талууд байгуулна:

19.1.1.улсын хэмжээнд Засгийн газар; ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллага; ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллага;

19.1.2.салбар /салбар дунд/-ын түвшинд ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллага; ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллага;

19.1.3.аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн түвшинд тухайн нутаг дэвсгэрийн нэгжийн Засаг дарга; ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах тухайн нутаг дэвсгэрийн байгууллага; ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах тухайн нутаг дэвсгэрийн байгууллага.

19.2.Хамтын гэрээг аж ахуйн, нэгж байгууллагын түвшинд ажил олгогчийн төлөөлөгчид болон үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон төлөөлөгчид байгуулна.

19.3.Энэ хуулийн 19.1.2-т заасан хэлэлцээр анх удаа хийгдэх, хоёр тал тохиролцон хүсэлт гаргасан тохиолдолд тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын төлөөлөл талуудыг шаардлагатай мэдээллээр хангаж, мэргэжил, аргазүйн зөвлөгөө өгч хэлэлцээнд дэмжиж оролцоно.

19.4.Хэрэв төрийн байгууллага тухайн салбар /салбар дунд/-ын ажил олгогч бол дангаараа эсхүл салбарын ажил олгогчийн төлөөлөгчидтэй хамтран энэ хуулийн 19.1.2-т заасан хэлэлцээрт оролцоно.

19.5.Хамтын хэлэлцээрийн агуулга дээд түвшний хамтын хэлэлцээртэй зөрчилдвөл ажилтны эрхийг дордуулсан тухайн зохицуулалтыг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцно.

20 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах, хамрах хүрээг өргөжүүлэх

20.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг байгуулахад энэ хуулийн 13-17 дугаар зүйлд заасныг баримтална.

20.2.Ажил олгогч хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд ажил олгогчоос шаардагдах хөрөнгийг төсөвтөө тусгаж, хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй.

20.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллагад түүний бүх нэгж, хэсгийг хамруулан нэг хамтын гэрээ байгуулна.

20.4.Хэлэлцээр байгуулах санаачилга гаргасан этгээдийн тооноос үл хамааран тухайн түвшинд нэг хэлэлцээр байгуулна.

20.5.Салбар /салбар дунд/-ын хамтын хэлэлцээрт оролцогч аль нэг тал хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь эсхүл түүний зарим хэсгийг тухайн салбарын бусад

ажил олгогч болон ажилтанд хамааруулах тухай хүсэлтээ тухайн салбарын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргаж болно.

20.6.Тухайн салбарын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага нь энэ хуулийн 20.5 дахь хэсэгт заасны дагуу гаргасан хүсэлтийг Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагатай хамтран салбарын хэлэлцээрт оролцсон талуудын төлөөлөх чадвар, хэлэлцээрт нэмж хамрагдах ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн саналыг харгалзан шийдвэрлэнэ.

20.7.Ажил олгогч нь хамтын гэрээг байгуулах хэлэлцээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл, бичиг хэрэг, техник хэрэгсэл, хурал хийх байраар хангана.

20.8.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг гурван жилээс илүүгүй хугацаагаар байгуулна. Цалин хөлсний асуудлаар байгуулах хамтын гэрээ, хэлэлцээр нэг жилээс доошгүй хугацаатай байна.

20.9.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудлыг түүнд тодорхойлсон нөхцөл, журмын дагуу талууд тохиролцож шийдвэрлэх бөгөөд хэрэв хамтын гэрээ, хэлэлцээрт энэ тухай тодорхой заагаагүй бол түүнийг анх байгуулахад мөрдсөн дэгийг баримтална.

21 дүгээр зүйл. Хамтын гэрээгээр зохицуулах харилцаа

21.1.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хамтын гэрээнд энэ хуулиар шууд зохицуулагдаагүй болон нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай хөдөлмөр, нийгмийн дараах харилцааг тусгаж болно:

21.1.1.үндсэн цалингийн сүлжээ, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговор, нөхөн төлбөрийн хэмжээ;

21.1.2.үндсэн цалинг индексжүүлэх босго, хувь хэмжээ, давтамж;

21.1.3.ажил олгогчоос ажилтанд олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлтийн хэмжээ;

21.1.4.ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар уян хатан зохицуулалт хэрэглэх;

21.1.5.ажилтныг мэргэшил дээшлүүлэх, шинэ мэргэжил эзэмшүүлэх нөхцөл, журам;

21.1.6.ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах арга хэмжээ, түүнд шаардагдах зардал;

21.1.7.хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ хэлбэр хэрэглэх болон аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгжийг хувьчлах, татан буулгах, өөрчлөн байгуулах тохиолдолд ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах арга хэмжээ;

21.1.8.үйлдвэрчний эвлэл, түүний ажилтан, сонгуультан үйл ажиллагаагаа явуулах нөхцөл, бололцоог хангах арга хэмжээ;

21.1.9.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байсан ахмад настан, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас эрүүл мэнд нь хохирсон ажилтныг дэмжих арга хэмжээ;

21.1.10.бусад.

22 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаа

22.1.Хамтын хэлэлцээрээр дараах харилцааг зохицуулна:

22.1.1.улсын хэлэлцээрээр хүний хөдөлмөрлөх, түүнтэй холбогдсон эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад улсын хэмжээнд баримтлах бодлогын чиглэл;

22.1.2.салбар /салбар дунд/-ын хэлэлцээрээр тодорхой ажил, мэргэжлийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, цалин хөлсний асуудал;

22.1.3.аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хэлэлцээрээр тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжид дагаж мөрдөх хүний хөдөлмөрлөх, түүнтэй холбогдсон эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад баримтлах бодлогын чиглэл.

23 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэж мэдээллийн сан бүрдүүлэх

23.1.Хамтын гэрээ байгуулсан ажилтны төлөөлөгч талууд гэрээнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор харьяа нутаг дэвсгэрийнхээ хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

23.2.Салбар /салбар дунд/-ын хамтын хэлэлцээрт талууд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор хэлэлцээрийг байгуулсан үйлдвэрчний эвлэл хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

23.3.Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хамтын хэлэлцээрт талууд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор хэлэлцээрийг байгуулсан үйлдвэрчний эвлэл тухайн нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

23.4.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлэх журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

24 дүгээр зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг дагаж мөрдөх

24.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр нь хэлэлцээний талууд гарын үсэг зурснаар байгуулагдах бөгөөд энэ хуулийн 23.4 дэх хэсэгт заасан журмын дагуу бүртгүүлснээр хүчин төгөлдөр болно.

24.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын харьяалал, удирдлагын бүтэц, бүрэлдэхүүн өөрчлөгдөх нь хамтын гэрээг цуцлах үндэслэл болохгүй.

24.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллагыг өөрчлөн байгуулах, өмчлөгч өөрчлөгдөх тохиолдолд хамтын гэрээг хэвээр мөрдөх, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хамтын гэрээг шинэчлэн байгуулах асуудлыг ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчид тохиролцон шийдвэрлэнэ.

24.4.Аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдах үйл явц бүрэн дуусах хүртэлх хугацаанд хамтын гэрээг дагаж мөрдөнө.

25 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтэд талууд хяналт тавих, хэрэгжүүлэх

25.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавих арга, хэлбэрийг талууд харилцан тохирч хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусгана.

25.2.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтэд тавих хяналтыг хэрэгжүүлэхдээ биелэлт, явцын талаар өөрт байгаа мэдээллээ талууд харилцан солилцох үүрэгтэй.

25.3.Аливаа этгээд хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэх явцад хөндлөнгөөс оролцох, саад учруулахыг хориглоно.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦААНЫ ЗОХИЦУУЛАЛТ

26 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээ, түүнийг байгуулах

26.1.Ажил олгогч, түүнийг төлөөлж байгаа этгээд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэхээс өмнө ажилд орох гэж байгаа хүнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлсний талаар танилцуулах үүрэгтэй.

26.2.Ажил олгогч нь ажилд орох гэж байгаа хүнтэй гүйцэтгэх ажил үүрэг, цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлийг харилцан тохиролцох бөгөөд ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнд тооцно.

26.3.Ажил олгогч энэ хуулийн 26.2 дахь хэсэгт заасан тохиролцоог үндэслэн хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдэж талууд гарын үсэг зурах бөгөөд гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй.

26.4.Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдээгүй бол ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээс хойш ажил олгогч ажлын 10 өдрийн

дотор хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 26.3 дахь хэсэгт заасны дагуу үйлдэх үүрэгтэй.

26.5.Хөдөлмөрийн гэрээний заалтыг аль нэг тал дангаараа өөрчлөхийг хориглоно.

26.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно.

26.7.Хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтантай байгуулсан эд хөрөнгийн хариуцлагын, нууцын, сургалтын зэрэг дагалдах гэрээ нь энэ хуулийн 26.6 дахь хэсэгт хамаарахгүй.

27 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа

27.1.Хөдөлмөрийн гэрээг доор дурдсанаас бусад тохиолдолд хугацаагүй байгуулна:

27.1.1.дагалдангаар ажиллуулах;

27.1.2.туршилтын хугацаагаар ажиллуулах;

27.1.3.улирлын шинжтэй ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх;

27.1.4.ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах;

27.1.5.түр ажлын байранд ажиллуулах;

27.1.6.онцгой нөхцөл бүхий гэрээгээр ажиллуулах.

27.2.Улирлын шинжтэй ажил үүргийг байнга эрхэлдэг ажилтантай хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

27.3.Энэ хуулийн 27.1.3-27.1.5-д заасан хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусмагц ажил олгогч ажилтантай тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээг сунгаж болох бөгөөд аль нэг тал гэрээний хугацаа дуусахаас өмнө дуусгавар болгох санал тавиагүй бол уг гэрээг анх байгуулсан хугацаагаар сунгагдсанд тооцно.

27.4.Энэ хуулийн 38.1.3, 90.1 дэх хэсэгт заасан ажлын байранд ажиллаж байгаагаас бусад тохиолдолд хугацаатай гэрээний анх байгуулсан болон сунгасан хугацааны нийлбэр хоёр жилээс дээш байвал уг гэрээ хугацаагүйд тооцогдоно.

27.5.Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг хуанлийн жил, сар, өдрөөр, эсхүл энэ хуулийн 27.1.3-27.1.5-д заасан ажил үүргийг гүйцэтгэхэд шаардагдах хугацаа, зайлшгүй бий болох үйл явдлаар тодорхойлно.

28 дугаар зүйл. Дагалдангаар болон туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ

28.1.Хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа ур чадвар, дадлага, туршлага эзэмшүүлэх зорилгоор дадлага, туршлагатай ажилтныг дагалдуулан ажиллуулах болон хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон ажлын байранд ажилд авахдаа мэргэжлийн ур чадвар, ажлын дадлага, туршлага нь тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд тохирох эсэхийг шалгах зорилгоор туршилтын хугацаа хэрэглэх талаар талууд тохиролцож болно.

28.2.Дагалдангаар болон туршилтаар ажиллуулах хугацаа тус тус гурван сараас илүүгүй байна.

28.3.Дагалдан болон туршилтаар ажиллах ажилтанд эрхлэх ажлын байрны үндсэн цалин, гүйцэтгэх ажил үүргийг харгалзан өөртэй нь тохиролцож үндсэн цалинг тогтоон нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговрыг энэ хуульд заасны дагуу олгоно.

29 дүгээр зүйл. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ

29.1.Гоц авьяас буюу ховор мэргэжил, өндөр ур чадвар шаардагдах ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх, өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг хэрэгжүүлэх зорилгоор онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

29.2.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээнд дараах нөхцөлийг тусгана:

29.2.1.гэрээний хугацаа;

29.2.2.ажлын эцсийн үр дүн, хүлээх үүрэг хариуцлага, дүгнэх журам;

29.2.3.ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж, хөнгөлөлт болон ашгаас олгох хувь хэмжээ.

29.3.Өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг хэрэгжүүлэх зорилгоор байгуулах онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны мэдэлд олгож байгаа хөрөнгийн хэмжээ, эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрх, эд хөрөнгийн хариуцлагыг тусгаж болно.

30 дугаар зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах

30.1.Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд /цаашид “ажиллах хүч нийлүүлэгч” гэх/ энэ хуульд заасны дагуу байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтнаа өөр ажил олгогч /цаашид “хүлээн авагч” гэх/-д ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний үндсэн дээр ажиллуулж болно.

30.2.Хүлээн авагч нь дараах нөхцөлд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулан ажилтан авч ажиллуулж болно:

30.2.1.зургаан сараас илүүгүй хугацаагаар үргэлжлэх түр ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх;

30.2.2.хамтын гэрээ байгуулах, хэлэлцээ хийх, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа болон хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулсан ажил хаялтад оролцож байгаагаас бусад тохиолдолд ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах;

30.2.3.тухайн байгууллагын үндсэн үйл ажиллагаанд туслах шинжтэй ажил, үйлчилгээг гүйцэтгүүлэх;

30.2.4.энэ хуулийн 76.2.4-т заасан нөхцөл үүссэн.

30.3.Энэ хуулийн 30.2.4-т зааснаас бусад тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тоо нь хүлээн авагч талын нийт ажилтны 30 хүртэл хувь байна.

30.4.Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээг бичгээр үйлдэнэ.

30.5.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд дараах нөхцөлийг заавал тусгана:

30.5.1.нийлүүлэх ажиллах хүчний тоо, гэрээний хугацаа;

30.5.2.ажлын байрны нэр, байршил, гүйцэтгэх чиг үүрэг, ажлын байранд тавигдах үндсэн шаардлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлс;

30.5.3.ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл;

30.5.4.ажилтны өмнө талуудын хүлээх эрх, үүрэг, хариуцлага.

30.6.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тохирч, тусгахыг хориглоно.

30.7.Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтны өмнө дараах үүргийг хүлээнэ:

30.7.1.ажилтанд байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад дотоод хэм хэмжээг танилцуулах;

30.7.2.энэ хуулийн 11.2.1, 11.2.4, 11.2.7, 11.2.10-д зааснаас бусад үүрэг.

30.8.Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах бол ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний нөхцөлийн талаар үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэх үүрэгтэй.

30.9.Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1 дэх хэсэгт заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд ажилтныг ажиллуулахаас татгалзах эрхтэй.

30.10.Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажилтан хүлээн авагч талтай үндсэн ажилтнаар ажиллахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахад аливаа хэлбэрээр саад учруулахыг хориглоно.

30.11.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд тусгайлан заагаагүй асуудлаар үүсэх хариуцлагыг хүлээн авагч хариуцна.

30.12.Ажиллах хүч нийлүүлэгчид тавигдах шаардлага, үйл ажиллагааг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар зохицуулна.

31 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

31.1.Ажил олгогч нь ажлын бүтэн бус цагаар ажилтан авч ажиллуулж болно.

31.2.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 26 дугаар зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна ажлын өдөр, ажил эхлэх, дуусах цаг, долоо хоногт ажиллах цагийг тусгайлан тохирно.

31.3.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан энэ хуульд зааснаас бусад тохиолдолд бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.

32 дугаар зүйл. Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

32.1.Ажил олгогч нь хүнийг оршин суугаа газартаа ажил үүргээ байнга гүйцэтгэхийг зөвшөөрч түүнтэй зайнаас ажиллах хөдөлмөрийн гэрээг байгуулж болно.

32.2.Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх байршил, гүйцэтгэсэн ажлаа хүлээлгэн өгөх хугацаа, хэлбэр, өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд ажил олгогчоос олгох нөхөн олговрын хэмжээ зэргийг талууд тусгайлан тохирч тусгана.

33 дугаар зүйл. Гэрийн үйлчилгээний, хөлсөөр мал маллаж байгаа болон тэдгээртэй адилтгах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ

33.1.Айл өрхөд гэр ахуйн ажил эрхлэх гэрийн үйлчилгээний ажилтан, хөлсөөр мал маллаж байгаа ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

33.2.Энэ хуулийн 33.1 дэх хэсэгт заасан ажилтан нь ажил олгогчийн гэрт, эсхүл өмчлөл, эзэмшлийн орон байранд амьдарч, ажиллах бол хэвийн амьдрах нөхцөл болон бусад зайлшгүй шаардлагатай хэрэгцээг нь хангах талаар хөдөлмөрийн гэрээнд тусгайлан тохиролцож тусгана.

33.3.Ажил олгогч болон түүний гэр бүлийн гишүүд энэ хуулийн 33.1 дэх хэсэгт заасан ажилтны эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн харилцах үүрэгтэй.

33.4.Хөдөлмөрийн гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол гэрийн үйлчилгээний ажилтан долоо хоногийн болон нийтээр амрах баярын өдөр ажил олгогчийн гэрт байх үүрэг хүлээхгүй.

34 дүгээр зүйл. Хэд хэдэн ажил үүрэг зэрэг гүйцэтгэх

34.1.Ажил олгогч нь ажилтантай тохиролцсоноор ажил хослон гүйцэтгүүлэх, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, ажилтны ажлын цагт багтаан хөдөлмөрийн гэрээгээр өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгүүлэх, ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх хэлбэрээр ажиллуулж болно.

34.2.Энэ хуулийн 34.1 дэх хэсэгт заасны дагуу ажиллах ажилтны гүйцэтгэх ажил үүрэгт тохирох цалин хөлсийг нэмж олгоно.

34.3.Ажилтан үндсэн ажлын цагаасаа бусад цагт өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

34.4.Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах бол ажилтан энэ тухай ажил олгогчдод мэдэгдэх үүрэгтэй.

34.5.Адил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг бусад ажил олгогчтой эрхэлж байгаа ажил үүрэгтэйгээ ижил, эсхүл удирдах, хяналт тавих шинжтэй ажил, албан тушаалд ажиллахаар зэрэгцсэн гэрээ байгуулах тохиолдолд ажил олгогчтой урьдчилан тохиролцоно.

34.6.Энэ хуулийн 34.5 дахь хэсэгт зааснаас бусад тохиолдолд ажилтан зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа нь түүний хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болохгүй.

35 дугаар зүйл. Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрх

35.1.Ажилтан дараах нөхцөлд ажил, үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрхтэй:

35.1.1.ажил олгогч хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжид заасан шаардлага, стандартыг зөрчсөн;

35.1.2.ажил олгогч хуулиар тогтоосон илүү цагийн дээд хэмжээг хэтрүүлсэн;

35.1.3.ажил олгогч ажилтны цалин хөлсийг олговол зохих өдрөөс хойш 30 хоногийн хугацаанд олгоогүй.

35.2.Ажилтан энэ хуулийн 35.1 дэх хэсэгт заасны дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тухайгаа ажил олгогчид нэн даруй мэдэгдэнэ.

35.3.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах болсон нөхцөлийг ажил олгогч арилгах хүртэлх хугацаанд ажиллахгүй байх эрхтэй.

35.4.Ажил олгогч энэ хуулийн 35.1 дэх хэсэгт заасны дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсантай холбогдуулан ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглоно.

36 дугаар зүйл. Аж ахуйн нэгж, байгууллагад гэр бүл, төрөл садангийн хүн хамт ажиллахыг хориглох

36.1.Аж ахуйн нэгж, байгууллагад өмчлөгч бус этгээд нэг нь нөгөөдөө хяналт тавих болон хөрөнгө, мөнгө захиран зарцуулах ажлын байранд гэр бүлийн болон төрөл садангийн хүмүүс хамт ажиллахыг дотоод хэм хэмжээгээр хориглож болно.

37 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхийг хязгаарлах

37.1.Ажил олгогч энэ хуульд зааснаас бусад тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгэхийг ажилтнаас шаардаж болохгүй.

37.2.Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээнд заагаагүй ажил үүргийг гүйцэтгүүлэх бол түүнд олгох цалин хөлсийг ажилтантай урьдчилан тохиролцоно.

38 дугаар зүйл. Өөр ажилд түр шилжүүлэх

38.1.Дараах үндэслэлийн аль нэг нь бий болсон тохиолдолд ажил олгогч ажилтныг өөр ажилд түр шилжүүлж болно:

38.1.1.сул зогсолтын хугацаанд ажилтныг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, эсхүл өөртэй нь тохиролцсоноор өөр аж ахуйн нэгж, байгууллагад;

38.1.2.үйлдвэрлэлийн осол болон гамшгаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийн үр дагаврыг арилгах зэрэг зайлшгүй шаардлага гарсан, эсхүл аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэвийн ажиллагааг алдагдуулахад хүргэсэн бөгөөд урьдчилан мэдэх боломжгүй нөхцөл байдал үүссэн бол 45 хүртэл хоногийн хугацаагаар;

38.1.3.Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийг үндэслэн эрүүл мэндэд нь харшлахгүй ажилд хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл хугацаагаар;

38.1.4.жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйг эмнэлгийн магадлагаанд заасан хугацаагаар;

38.1.5.ажилтан гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад орсонтой холбогдуулан эрх бүхий этгээдийн шийдвэрт заасан хугацаагаар.

38.2.Энэ хуулийн 38.1 дэх хэсэгт заасан үндэслэлээр ажилтныг өөр ажилд шилжүүлсэн хугацаа нь дуусмагц өмнөх ажилд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулна.

38.3.Энэ хуулийн 38.1.3-т заасан үндэслэлээр өөр ажилд шилжсэн ажилтны хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдэхгүй болохыг Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс

тогтоосон бол уг ажилтантай тохиролцон шилжүүлсэн ажилд, эсхүл тохирох ажлын байранд ажиллуулна.

39 дүгээр зүйл. Сэлгэн ажиллуулах

39.1.Ажил олгогч ажилтантай харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, харьяа нэгж, салбарын хооронд дараах зорилгоор ажилтныг сэлгэн ажиллуулж болно:

39.1.1.тодорхой ажлын байранд ажиллуулахаар бэлтгэх, мэргэшүүлэх;

39.1.2.хэд хэдэн ажлын байранд ажиллах чадвар эзэмшүүлэх;

39.1.3.ажилтныг зүй бус нөлөөллөөс ангид байлгах.

39.2.Ажил олгогч нь сэлгэн ажиллуулах ажилтнаас урьдчилан бичгээр зөвшөөрөл авч, сэлгэн ажиллах хугацааг тохиролцоно. Харьяа нэгж, салбарын хооронд сэлгэн ажиллуулах бол ажил олгогч нь тухайн нэгж, салбарын удирдлагатай тохиролцоно.

39.3.Ажилтныг сэлгэн ажиллуулах үед түүний ажиллах байршил өөрчлөгдсөнтэй холбоотой зайлшгүй гарах зардлыг ажил олгогч хариуцна.

39.4.Ажилтны албан тушаал, цалин хөлсийг бууруулж сэлгэн ажиллуулахыг хориглоно.

39.5.Сэлгэн ажиллах хугацаа дууссан эсхүл сэлгэн ажиллаж байгаа ажилтны хувьд энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3-т заасан нөхцөл бий болсон тохиолдолд урьд ажиллаж байсан ажлын байранд эгүүлэн авна. Урьд ажиллаж байсан ажлын байранд авах боломжгүй бол адил чанарын өөр ажлын байранд авч ажиллуулна.

39.6.Ажилтан сэлгэн ажиллахаас татгалзсан үндэслэлээр сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглоно.

40 дүгээр зүйл. Ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах

40.1.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгээгүй дараах тохиолдолд ажлын байрыг хэвээр хадгална:

40.1.1.ээлжийн амралттай;

40.1.2.донорын үүрэг гүйцэтгэх, эрүүл мэндийн холбогдолтой асуудлаар эмнэлгийн магадлагаатай;

40.1.3.жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй;

40.1.4.хамтын гэрээ байгуулах, хэлэлцээ хийх, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа болон хууль тогтоомжид заасны дагуу зохион байгуулсан ажил хаялтад оролцож байгаа;

40.1.5.ажилтан гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байгаа;

40.1.6.цэргийн зарлан дуудах хуудас авсан ажилтныг цэргийн жинхэнэ албанд татсан тухай эрх бүхий этгээдийн шийдвэр гарах хүртэлх хугацаанд;

40.1.7.хугацаат цэргийн алба хааж байгаа;

40.1.8.өөр ажилд түр шилжүүлсэн;

40.1.9.ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлсэн;

40.1.10.ажилтан хуульд заасан үндэслэлээр ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан;

40.1.11.жирэмсэн буюу хөхүүл хүүхэдтэй эх өөрийн болон хүүхдийн эрүүл мэндийн улмаас өөр ажилд түр хугацаагаар шилжсэн;

40.1.12.ажил олгогчийн зөвшөөрсөн хугацаагаар сургалтад хамрагдаж байгаа;

40.1.13.хувийн чөлөөтэй байгаа;

40.1.14.хууль тогтоомж, хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээнд заасан тохиолдолд.

40.2.Энэ хуулийн 40.1.3, 40.1.7-д заасан хугацаа дуусгавар болсноос хойш 30 хоногийн дотор ажилтан ажилдаа ороогүй буюу хугацааг сунгах хүндэтгэн үзэх шалтгаан байгаа тухай хүсэлт гаргаагүй бол ажлын байрыг хадгалах ажил олгогчийн үүрэг дуусгавар болно.

40.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсан тохиолдолд ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдсанд тооцож энэ хуулийн 48 дугаар зүйлд заасан тэтгэмж олгоно.

40.4.Энэ хуулийн 40.1.3, 40.1.7, 40.1.8-д заасан тохиолдолд ажилтны өмнөх ажлын байр хасагдсан, эсхүл орон тоо нь цөөрсөн бол ажил олгогч уг ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр адил чанарын өөр ажлын байранд ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ шинээр байгуулна.

41 дүгээр зүйл. Ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлэх

41.1.Ажилтанд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн³ 14.4 дүгээр зүйлд заасны дагуу албан үүргээ биелүүлэхийг түдгэлзүүлсэн таслан сэргийлэх арга хэмжээ авах эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр гарсан тохиолдолд ажил олгогч ажилтныг ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлж, цалин хөлс олгохыг зогсооно.

³"Төрийн мэдээлэл" эмхтгэлийн 2017 оны 23 дугаарт нийтлэгдсэн.

41.2.Энэ хуулийн 41.1 дэх хэсэгт заасан эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр хүчингүй болгосон бол энэ тухайгаа ажил олгогчид ажлын гурван өдрийн дотор мэдэгдэнэ.

41.3.Энэ хуулийн 41.1 дэх хэсэгт заасан нөхцөл арилсан өдрөөс ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа сэргээгдсэнд тооцно.

41.4.Ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлсэн шийдвэр үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон бол ажилтан ажил үүрэг гүйцэтгэхээс түдгэлзүүлсэн хугацааны цалин хөлсөө хууль тогтоомжийн дагуу гаргуулан авах эрхтэй.

42 дугаар зүйл. Өмнөх ажлын байранд нь эгүүлэн авах

42.1.Ажил олгогч дараах тохиолдолд хүнийг өмнөх ажлын байранд эгүүлэн авах үүрэгтэй:

42.1.1.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдаж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон хүн хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдсэн тухай Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэр гарснаас хойш 30 хоногийн дотор ажилдаа орох хүсэлтээ гаргасан;

42.1.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг үндэслэлгүй дуусгавар болгосон тухай хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг ажил олгогч хүлээн зөвшөөрсөн, эсхүл хүнийг өмнө нь эрхэлж байсан ажлын байранд эгүүлэн тогтоох тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

42.1.3.ажлын байр нь хасагдсан шалтгаанаар ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосноос хойш зургаан сарын дотор уг ажлын байр дахин бий болсныг мэдсэн болон мэдэх боломжтой байснаас хойш 30 хоногийн дотор ажилтан хүсэлт гаргасан;

42.1.4.хуульд заасан бусад үндэслэл.

42.2.Энэ хуулийн 42.1.2, 42.1.3-т заасан үндэслэлээр ажлын байранд эгүүлэн тогтоогдож байгаа ажилтантай өмнө тогтоосон хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа бүхэлдээ сэргээгдэнэ. Талууд харилцан тохиролцвол хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг өөрчилж болно.

42.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь үндэслэлгүй дуусгавар болсон хүнийг ажлын байранд нь эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд түүний эрхэлж байсан ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа энэ хуульд заасны дагуу дуусгавар болно.

43 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох үндэслэл

43.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дараах үндэслэлээр дуусгавар болно:

43.1.1.талууд харилцан тохиролцсон;

43.1.2.ажил олгогч хувь хүн, ажилтан нас барсан;

43.1.3.хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусаж, цаашид сунгагдахгүй болсон;

43.1.4.хуулиар эрх олгогдсон байгууллага шаардсан;

43.1.5.тухайн ажлын байранд өмнө нь ажиллаж байсан хүнийг энэ хуулийн 42.1 дэх хэсэгт заасны дагуу эгүүлэн авах болсон;

43.1.6.ажилтан гэмт хэрэг үйлдсэний улмаас уг ажил үүргээ үргэлжлүүлэн гүйцэтгэх боломжгүй ял оногдуулсан шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;

43.1.7.ажилтан эрх зүйн чадамжгүй болохыг шүүх тогтоосон;

43.1.8.өөр ажил, албан тушаалд томилогдсон, сонгогдсон;

43.1.9.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах санаачилгыг ажилтан, ажил олгогчийн аль нэг нь гаргасан.

44 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажилтны санаачилгаар цуцлах

44.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажилтан санаачилж цуцлах эрхтэй.

44.2.Ажилтан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай ажил олгогчид бичгээр мэдэгдсэн өдрөөс хойш 30 хоног өнгөрмөгц ажлын байраа орхих эрхтэй бөгөөд энэ тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдсанд тооцно.

44.3.Хүндэтгэн үзэх шалтгаантай, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдах хугацааг ажил олгогчтой тохиролцсон бол энэ хуулийн 44.2 дахь хэсэгт заасан хугацаанаас өмнө хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалж болно.

45 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлах

45.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дараах үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалж болно:

45.1.1.аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсан, ажлын байр хасагдсан, орон тоо цөөрсөн;

45.1.2.ажилтан мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадварын хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтээ тэнцэхгүй болох нь тогтоогдсон;

45.1.3.ажилтан эрүүл мэндийн хувьд ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй нь Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрээр тогтоогдсон бөгөөд

түүнийг шилжүүлэн ажиллуулах өөр ажлын байр байхгүй, энэ хуулийн 95.1 дэх хэсэгт заасан арга хэмжээг ажил олгогч авсан боловч хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй бол;

45.1.4.ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг шууд зогсоохоор хөдөлмөрийн гэрээнд тусгайлан заасан эд хөрөнгийн хохирол ажил олгогчид учруулсан, бизнесийн болон ажил мэргэжлийн нэр хүндийг гутаасан зэрэг хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт харшлах ноцтой зөрчил гаргасан;

45.1.5.мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцах эсхүл захиран зарцуулах эрх бүхий ажилтан ажил олгогчийн итгэлийг алдсан буруутай үйлдэл, /эс үйлдэхүй/ гаргасан нь тогтоогдсон;

45.1.6.ажилтан ажилд орох үедээ боловсрол, мэргэжил, мэргэшлийн түвшинг нотлох бичиг баримтаа хуурамчаар бүрдүүлсэн болох нь тогтоогдсон.

45.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар татан буугдсанаас бусад тохиолдолд ажлын байр нь хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахыг хориглоно.

45.3.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын харьяалал, өмчийн төрөл, хуулийн этгээдийн хэлбэр, удирдлага өөрчлөгдсөн нь ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах үндэслэл болохгүй.

45.4.Ажил олгогч энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3, 47.1.2-т заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай ажилтанд 30-аас доошгүй хоногийн өмнө мэдэгдэнэ. Ажилтанд мэдэгдэл өгсөн тухайгаа шаардлагатай тохиолдолд ажил олгогч нотлох үүрэгтэй.

45.5.Энэ хуулийн 45.4, 46.3 дахь хэсэгт заасны дагуу мэдэгдэл авсан ажилтнаар ажил үүргийг нь үргэлжлүүлэн гүйцэтгүүлэх шаардлагагүй гэж ажил олгогч үзвэл түүний дундаж цалин хөлснөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах хүртэлх хугацаагаар тооцсон олговор олгож, ажиллуулахгүй байж болно.

46 дугаар зүйл. Бөөнөөр халах үеийн зохицуулалт

46.1.Ажил олгогч нь ажилтныг бөөнөөр халах тохиолдолд ажилтны төлөөлөгчдөд ажлаас халах үндэслэл, хамрагдах ажлын байрны нэр, ажлаас чөлөөлөх хугацааг мэдэгдэж, энэ хуулийн 46.2 дахь хэсэгт заасан асуудлаар хэлэлцээ хийнэ.

46.2.Бөөнөөр халах асуудлаар хийх хэлэлцээгээр ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчид халагдах ажилтны тоог багасгах; тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад байгаа сул орон тоонд ажилтныг шилжүүлэх; ажлын байр шинээр бий болгох, орон тоо нэмэгдэхэд эхний ээлжид авч ажиллуулах; ажилтныг мэргэшүүлэх, өөр мэргэжлээр сургах; хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болгосны тэтгэмжийн хэмжээ зэрэг асуудлыг хэлэлцэнэ.

46.3.Ажил олгогч энэ хуулийн 46.2 дахь хэсэгт заасан хэлэлцээ хийж, энэ талаар шийдвэр гарсан өдрөөс эхлэн ажилтан тус бүрт хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай энэ хуулийн 45.5 дахь хэсэгт заасны дагуу мэдэгдэнэ. Мэдэгдэл өгснөөс хойш 30-аас доошгүй хоногийн дараа хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцална.

46.4.Ажил олгогч бөөнөөр халах шийдвэрийн талаар харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад 30-аас доошгүй хоногийн өмнө бичгээр мэдэгдэнэ.

46.5.Ажил олгогч бөөнөөр халснаас хойш 1 жилийн дотор шинээр бий болсон ажлын байр, нэмэгдсэн орон тоонд тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангаж байгаа бол бөөнөөр халагдсан хүнийг эхний ээлжинд авч ажиллуулна.

46.6.Аж ахуйн нэгж, байгууллага, салбар, нэгж татан буугдсан тохиолдолд түүний эд хөрөнгөөс ажилтны цалин хөлсийг тэргүүн ээлжинд гаргуулна.

47 дугаар зүйл. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах

47.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 45 дугаар зүйлд зааснаас гадна дараах үндэслэлээр ажил олгогч санаачлан цуцалж болно:

47.1.1.хөдөлмөрийн гэрээг дүгнэх үед ажилтан гэрээнд заасан ажил үүргээ хүндэтгэх шалтгаангүйгээр бүрэн биелүүлээгүй;

47.1.2.ажил олгогч өмчлөх эрхээ бусад этгээдэд бүрмөсөн шилжүүлсэн;

47.1.3.хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилтанд шилжүүлсэн эд хөрөнгийг үр ашиггүй зарцуулсан, үрэгдүүлсэн, өмчлөгчөөс олгосон эрх мэдлийг хэтрүүлсэн нь тогтоогдсон.

47.2.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3, 47.1.2-т заасан үндэслэлээр цуцлахдаа энэ хуулийн 45.2, 45.4-45.5 дахь хэсэгт заасныг баримтална.

48 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмж

48.1.Хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3, 47.1.2-т заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан бол ажилтан нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй эсэхээс үл хамааран ажил олгогч дараах хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно:

48.1.1.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад зургаан сараас хоёр жил хүртэл ажилласан ажилтанд нэг ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;

48.1.2.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад хоёр жилээс тав хүртэл жил ажилласан ажилтанд хоёр ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;

48.1.3. тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад таван жилээс 10 хүртэл жил ажилласан ажилтанд гурав ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;

48.1.4. тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил ажилласан ажилтанд дөрөв ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх.

48.2. Ажилтныг бөөнөөр халах үед ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийх хэлэлцээгээр энэ хуулийн 48.1 дэх хэсэгт зааснаас доошгүй байхаар тохиролцон тогтооно.

48.3. Бүтэн бус цагийн ажилтны хувьд энэ хуулийн 48.1.1-48.1.4-т заасан хугацааг түүний ажилласан цагийг бүтэн цагт шилжүүлсэн хугацаагаар тооцно.

48.4. Өндөр настны тэтгэвэр тогтоолгохоор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон ажилтанд ажил олгогч энэ хуулийн 48.1 дэх хэсэгт заасны дагуу тэтгэмж олгоно.

48.5. Ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллаж байсан ажилтанд энэ хуулийн 48.1 дэх хэсэгт заасан тэтгэмжийг ажил олгогч олгох үүрэг хүлээхгүй.

49 дүгээр зүйл. Ажил хүлээлцэх

49.1. Ажил олгогч нь ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах тохиолдолд ажлыг нь түр, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон тохиолдолд бүрмөсөн хүлээн авна.

49.2. Ажил олгогч нь ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэртээ ажил хүлээлгэн өгөх хугацааг тодорхой заана.

49.3. Ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэрийг ажил хүлээлцэхээс өмнө ажилтанд өгнө. Энэ хуулийн 45.5 дахь хэсэгт заасан ажилтанд энэ хэсэг нэгэн адил хамаарна.

49.4. Ажилтан ажил үүргийг нь гүйцэтгүүлэх зорилгоор олгосон ажлын багаж, төхөөрөмж, техник хэрэгсэл, эд хөрөнгө, ажил үүргийн дагуу бүрдүүлсэн бичиг баримт, мэдээлэл /биет болон цахим/, шаардлагатай бусад зүйлийг нэг бүрчлэн ажил олгогч /ажил хүлээлцэх комисс/-д хүлээлгэн өгөх үүрэгтэй.

49.5. Ажилтны ажлаа хүлээлгэн өгсөн хугацааны цалин хөлсийг ажил олгогч тооцож олгоно.

49.6. Ажил олгогч ажилтанд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон тухай шийдвэр, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр, бусад баримт бичгийг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон өдөр хүлээлгэн өгөх, цалин хөлс, олговор, тэтгэмжийг хууль буюу дотоод хэм хэмжээнд заасан хугацаанд олгох үүрэгтэй.

49.7.Ажилтны хүсэлтээр цалин хөлс, ажилласан хугацаа, эрхэлж байсан ажил үүргийн талаарх тодорхойлолтыг ажил олгогч үнэн зөв гаргаж өгөх үүрэгтэй.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ ЦАЛИН ХӨЛС, ОЛГОВОР

50 дугаар зүйл. Цалин хөлсний зарчим

50.1.Цалин хөлсний хэмжээг тогтоохдоо дараах зарчим баримтална:

50.1.1.ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;

50.1.2.хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцийн түвшинг харгалзах;

50.1.3.ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх;

50.1.4.ил тод, ойлгомжтой байх;

50.1.5.ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх.

51 дүгээр зүйл. Цалин хөлсний зохицуулалт

51.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн цалин хөлсний талаар дараах баримт бичгийг батална:

51.1.1.Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам;

51.1.2.Ажилтны мэргэшлийн зэрэг тогтоох, олгох, баталгаажуулах нийтлэг журам.

51.2.Энэ хуулийн 120.5 дахь хэсэгт заасан Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо нь цалин хөлсний талаар дараах баримт бичгийг батална:

51.2.1.цалин хөлс тогтоох аргачлал;

51.2.2.хөдөлмөрийн норм, норматив боловсруулах аргачлал;

51.2.3.ажил мэргэжлийн лавлах боловсруулах аргачлал.

51.3.Ажил олгогч нь хууль тогтоомж, хамтын гэрээнд нийцүүлэн цалин хөлсний талаар дараах дотоод хэм хэмжээг баталж мөрдүүлнэ:

51.3.1.ажил, мэргэжлийн жагсаалт;

51.3.2.ажлын байрны тодорхойлолт;

51.3.3.энэ хуулийн 55.3 дахь хэсэгт заасантай нийцсэн хөдөлмөрийн норм, норматив;

51.3.4.цалин хөлсний журам.

52 дугаар зүйл. Мэргэшлийн үндэсний хүрээ

52.1.Ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолт, ажил мэргэжлийн лавлахыг батлах, мэргэшлийн түвшинг тогтоон хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах үйл явц мэргэшлийн үндэсний хүрээнд хамаарна.

52.2.Ажил мэргэжлийн лавлахыг батлах, боловсрол, сургалтын үр дүн, мэргэшлийн түвшний уялдааг тодорхойлох, үнэлж, баталгаажуулах, түвшин хооронд шилжих зохицуулалтыг хуулиар тогтооно.

52.3.Мэргэшлийн үндэсний хүрээг бүрдүүлэх, зохицуулах журмыг Засгийн газар батална.

52.4.Хүний мэргэшлийн түвшинг үнэлэх, хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах журмыг хөдөлмөрийн болон боловсролын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хамтран батална.

52.5.Ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолтыг мэргэжлийн холбоодын саналыг үндэслэн тухайн салбарын төрийн захиргааны төв байгууллага боловсруулж, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

53 дугаар зүйл. Үндсэн цалин тогтоох

53.1.Ажил олгогч хуульд өөрөөр заагаагүй бол үндсэн цалингийн сүлжээг ажлын байрны ангилал, зэрэглэл, ажилтны ур чадварт үндэслэн цагаар, хийснээр болон бусад хэлбэрээр тооцохоор боловсруулж мөрдөнө.

53.2.Ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид харилцан тохиролцсон бол цалин хөлсийг аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд хамтын гэрээгээр, салбар /салбар дунд/-ын хүрээнд хамтын хэлэлцээрээр зохицуулна.

53.3.Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардагдах энгийн ажил үүрэг гүйцэтгэхэд олгох үндсэн цалингийн нэг цагт ногдох доод хэмжээг энэ хуулийн 120.5 дахь хэсэгт заасан Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд⁴ заасны дагуу тогтооно.

53.4.Ажил олгогч энэ хуулийн 53.3 дахь хэсэгт заасан доод хэмжээнээс доогуур үндсэн цалин тогтоохыг хориглоно.

⁴"Төрийн мэдээлэл" эмхтгэлийн 2010 оны 19 дугаарт нийтлэгдсэн.

53.5.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг салбар /салбар дунд/ -ын хамтын хэлэлцээрээр энэ хуулийн 53.3 дахь хэсэгт заасан хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоосон бол түүнийг дагаж мөрдөнө.

54 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлс

54.1.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхаас доошгүй байна.

54.2.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, эсхүл ажилласан цагаар нь тооцож ажилтантай тохиролцсон хугацаанд олгоно.

54.3.Нэг сараас дээш хугацаагаар ажиллах бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг энэ хуулийн 63.1 дэх хэсэгт заасны дагуу олгож болно.

55 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн норм, норматив

55.1.Ажил олгогч нь ажиллах хүчний тоог төлөвлөх, ажиллах хүчний тоог ажил мэргэжлээр тогтоох, хийснээр цалин хөлс олгох зорилгоор хөдөлмөрийн норм, норматив баталж мөрдөнө.

55.2.Хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоохдоо дундаж түвшний хөдөлмөрийн бүтээмжтэй ажилтны дадлага, туршлагад үндэслэнэ.

55.3.Салбар /салбар дунд/-ын хөдөлмөрийн норм, нормативыг тухайн салбарын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага тогтооно.

56 дугаар зүйл. Нэмэгдэл

56.1.Ажилтны ур чадвар, ажилласан жил, мэргэшлийн зэрэг, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилласны болон бусад нэмэгдлийг хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно.

57 дугаар зүйл. Нэмэгдэл хөлс

57.1.Илүү цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

57.2.Долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

57.3.Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг нэг зууны арван тав, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

57.4. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

57.5. Ээлжийн хуваариар ажлын цаг нь зохицуулагддаг ажилтанд энэ хуулийн 57.2 дахь хэсэг хамаарахгүй.

57.6. Ажилтанд эзгүй байгаа ажилтны үүргийг орлон гүйцэтгэсэн, ажлын байрны тодорхойлолтод тусгагдаагүй нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэсний болон бусад нэмэгдэл хөлсний хэмжээг хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно.

57.7. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд энэ хуулийн 57.1-57.4 дэх хэсэг хамаарна.

58 дугаар зүйл. Богиносгосон цагаар ажиллах үеийн олговор

58.1. Энэ хуулийн 74.2, 74.3, 91.1 дэх хэсэгт заасан үндэслэлээр ажлын цагийг нь богиносгосон ажилтны цалин хөлсийг цагаар, эсхүл хийснээр нь тооцож олгох бөгөөд богиносгосон цагт ногдох цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч нэмж олгоно.

59 дүгээр зүйл. Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан, гэрч, хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээний дагуу өөр ажилд шилжсэн, ажлын байрыг хадгалах үеийн цалин хөлс, олговор

59.1. Энэ хуулийн 35.1 дэх хэсэгт заасны дагуу ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тохиолдолд ажил олгогч ажилтанд ажиллаагүй хугацаанд нь ногдох цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг олгоно.

59.2. Хууль тогтоомжийн дагуу гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байсны улмаас ажилтны ажлын байрыг хадгалах хугацаанд ажилтны авах байсан цалин хөлстэй тэнцэх олговор, эсхүл өөр ажилд шилжин ажилласны улмаас цалин хөлс нь буурсан бол цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговрыг ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу олгоно.

60 дугаар зүйл. Сул зогсолтын үеийн олговор

60.1. Ажилтнаас үл шалтгаалах сул зогсолтын хугацаанд түүнийг өөр ажилд шилжүүлэх боломжгүй бол түүний үндсэн цалингийн 60 хувиас доошгүй хэмжээний олговор олгох бөгөөд олговрын хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байж болохгүй.

60.2. Сул зогсолтын хугацаанд ажилтнаар өөр ажил гүйцэтгүүлсэн бол уг ажилд нь тохируулан цалин хөлс олгох бөгөөд цалин хөлс нь буурсан бол урьд авч байсан дундаж цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговрыг ажил олгогч олгоно.

60.3.Сул зогсолтын хугацаанд хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр өөр ажил гүйцэтгэхээс татгалзсан ажилтанд олговор олгохгүй.

60.4.Улирлын шинжтэй ажил үүргийг гүйцэтгэдэг, хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтны ажиллаагүй хугацааны нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тооцож ажил олгогч төлнө.

61 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн норм биелүүлээгүй үеийн цалин хөлс, олговор

61.1.Хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй нь ажилтны буруугаас шалтгаалаагүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь ногдох цалин хөлс болон үндсэн цалингийн зөрүүтэй тэнцэх олговор олгоно.

61.2.Ажилтан өөрийн буруугаас хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь тохирсон цалин хөлс олгоно.

62 дугаар зүйл. Ажилтанд олгох бусад олговор

62.1.Ээлжийн амралтын олговрыг ажилтны ажлын жилийн хугацааны дундаж цалин хөлснөөс тооцож олгоно. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болж байгаа ажилтанд ажилласан хугацаанд ногдох ээлжийн амралтын олговрыг олгоно.

62.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн зарим нөхцөлийг нь өөрчлөх талаар эмнэлгийн магадлагаа гарсан жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйг эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлсэн хугацаанд цалин хөлс буурсан бол цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч олгоно.

62.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь үндэслэлгүй цуцлагдсан ажилтныг ажлын байранд эгүүлэн тогтоосон бол түүнд шүүхийн шийдвэр биелэгдэх хүртэл хугацаанд нь урьд авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговрыг олгоно.

62.4.Үндэслэлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлэн ажиллуулсны улмаас бага цалин хөлс авч байгаа бол ажилтанд өмнө авсан байсан дундаж цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговрыг олгоно.

62.5.Энэ хуулийн 40.1.2-т зааснаар донорын үүрэг гүйцэтгэх, эрүүл мэндийн холбогдолтой асуудлаар эмнэлгийн магадлагаатай тохиолдолд ажилтанд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор олгоно.

62.6.Ажил олгогч энэ хуульд зааснаас өөр төрлийн олговрыг хамтын гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр тогтоон олгож болно.

63 дугаар зүйл. Цалин хөлс олгох

63.1.Цалин хөлсийг сард хоёроос доошгүй удаа тогтсон өдөр олгох бөгөөд олгох өдрүүдийг дотоод хэм хэмжээ эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд тусгана.

63.2.Цалин хөлс олгох өдөр нь долоо хоног бүрийн болон нийтээр амрах баярын өдөр таарвал өмнөх ажлын өдөрт шилжүүлнэ.

63.3.Талууд тохиролцсоны үндсэн дээр ажилтны цалин хөлсийг цаг, өдөр, долоо хоногоор тооцон олгож болно.

63.4.Ажилтны хүсэлтээр цалин хөлсийг нь урьдчилан олгож болно.

63.5.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч цалин хөлсийг ажилтанд өөрт нь олгоно.

63.6.Энэ хуулийн 63.1 дэх хэсэгт заасны дагуу тогтоосон өдөр ажил олгогч цалин хөлсийг олгоогүй бол хугацаа хэтэрсэн хоног тутам тэг аравны гурван хувийн алданги тооцож ажилтанд нөхөн олгоно.

64 дүгээр зүйл. Цалин хөлсийг олгох хэлбэр

64.1.Энэ хуулийн 65.1 дэх хэсэгт зааснаас бусад тохиолдолд ажилтны үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговрыг мөнгөн хэлбэрээр олгоно.

65 дугаар зүйл. Хөлсөөр мал маллаж байгаа ажилтны цалин хөлс

65.1.Хөлсөөр мал маллаж байгаа ажилтан зөвшөөрсөн бол түүний цалин хөлсний 30 хувиас илүүгүйг мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно.

65.2.Энэ хуулийн 65.1 дэх хэсэгт заасан мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалин хөлс нь чанарын шаардлага хангасан бараа бүтээгдэхүүн, бусад эд хөрөнгө байж болох бөгөөд тэдгээрийн үнийг зах зээлийн дунджаас илүүгүй байхаар тооцно.

65.3.Мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалин хөлсөнд тамхи, согтууруулах ундаа, бүх төрлийн эм, хуулиар хориглосон эд зүйл, бараа бүтээгдэхүүн, тусгай зөвшөөрөлтэй худалдах бараа, бүтээгдэхүүн олгохыг хориглоно.

66 дугаар зүйл. Цалин хөлсний өөрчлөлтийн тухай мэдэгдэх

66.1.Ажил олгогч нийт ажилтны цалин хөлсний хэмжээг өөрчлөх тухай шийдвэрийг мөрдөж эхлэхээс арав, түүнээс дээш хоногийн өмнө мэдэгдэнэ.

67 дугаар зүйл. Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хувийн багаж, хэрэгсэл, эд зүйл ашигласны нөхөн төлбөр

67.1.Ажил олгогч ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай багаж хэрэгслээр хангаагүйгээс ажилтан хувийн багаж хэрэгсэл, эд зүйл ашигласан, эсхүл ажилтны багаж хэрэгсэл, эд зүйлийг хэрэглэхээр харилцан тохиролцсон бол ажил олгогч гарах зардлыг нөхөн төлнө.

68 дугаар зүйл. Цалин хөлснөөс хийх суутгал, түүний хэмжээг хязгаарлах

68.1.Ажилтны цалин хөлснөөс зөвхөн доор дурдсан тохиолдолд суутгал хийж болно:

68.1.1.ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээний хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн шийдвэр гарсан;

68.1.2.хууль тогтоомжид заасан бусад тохиолдол.

68.2.Ажилтны нэг сарын цалин хөлснөөс хийх нийт суутгалыг /хүн амын орлогын албан татварыг оролцуулахгүйгээр/ цалин хөлсний 30 хувиас, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах болон зохих журмын дагуу хэд хэдэн суутгал зэрэг хийх бол суутгал нь түүний нэг сарын цалин хөлсний 50 хувиас хэтрэхгүй байна.

68.3.Ажилтан цалин хөлснөөс суутгал хийх тухай шийдвэр, суутгалын хэмжээг эс зөвшөөрвөл гомдлоо Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, эсхүл сум, дүүргийн Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороонд гаргах эрхтэй. Хэрэв ийм комисс, хороо байхгүй бол шүүхээр гомдлоо шийдвэрлүүлж болно.

68.4.Ажил олгогч ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрсэн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэлээ шүүхэд гаргана.

68.5.Хуульд заасны дагуу ажилтны цалин хөлснөөс суутгал хийх тохиолдолд ажилтанд урьдчилан мэдэгдэнэ.

ЗУРГАДУГААР БҮЛЭГ АЖИЛ, АМРАЛТЫН ЦАГ

69 дүгээр зүйл. Ажлын цаг

69.1.Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна.

69.2.Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна.

69.3.Ажлын дараалсан хоёр өдрийн хоорондох тасралтгүй амралтын хугацаа 12 цагаас доошгүй байна.

70 дугаар зүйл. Ээлжийн ажлын цаг

70.1.Ажил олгогч ээлжийн тоо, ажлын цаг, хуваарийг ажилтанд урьдчилан мэдэгдэнэ.

70.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол нэг ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна. Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоноор ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг 12 цаг хүртэл уртасган зохион байгуулж болно.

70.3.Ажилтан уртасгасан ээлжээр долоо хоногт 40 цагаас илүү ажиллавал илүү ажилласан цагийн хөлсийг энэ хуулийн 57.1 дэх хэсэгт заасны дагуу нэмэгдүүлж олгоно.

70.4.Энэ хуулийн 69.3 дахь хэсэгт заасныг зөрчиж ажилтныг дараалсан хоёр ээлжинд үргэлжлүүлэн ажиллуулахыг хориглоно.

71 дүгээр зүйл. Жасаагаар ажиллуулах

71.1.Ажилтныг алслагдмал газар байрлуулж ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч жасаагаар ажиллуулах горим хэрэглэж болно.

71.2.Энэ хуулийн 71.1 дэх хэсэгт заасан горимоор үйл ажиллагаа явуулж байгаа ажил олгогчид үйлчилгээ үзүүлж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага тухайн байршилд уг горимыг хэрэглэж болно.

71.3.Жасаагаар ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй, нэг сард ажиллах илүү цаг 72-оос илүүгүй байна. Жасаагаар ажиллах ажилтны илүү цагийг энэ хуулийн 76.1 дэх хэсэгт заасны дагуу тооцно.

71.4.Жасаагаар ажиллах ажилтны нэг сард ажил үүрэг гүйцэтгэх хоног нь 20-иос дээшгүй, амрах хоног нь 10-аас доошгүй байна.

71.5.Ажил олгогч нь жасаагаар ажил үүргээ гүйцэтгэж байгаа ажилтныг тасралтгүй ажилласан 14 хоног тутамд нэгээс доошгүй хоног амраана. Тасралтгүй ажилласан хугацаанд амарсан хоногийг энэ хуулийн 71.4 дэх хэсэгт заасан амрах хоногт оруулж тооцохгүй.

71.6.Жасаа эхлэх болон дуусахад ажил олгогч дотоод журмаар тогтоосон байршил бүхий газраас ажилтныг ажлын байранд хүргэх, буцаах хугацааг ажилласан цагт тооцно. Энэ хугацаанд ажил олгогчоос хамаарахгүй шалтгаанаар саатсан хугацааг оруулахгүй.

71.7.Жасаагаар ажиллах ажилтан энэ хуулийн 71.6 дахь хэсэгт заасан байршил бүхий газраас ажилдаа ирэх, буцах зардлыг ажил олгогч хариуцна.

71.8.Ажил олгогч жасааны үргэлжлэх хугацаа, ажил, амралтын цагийн горим, жасаагаар ажилласны нэмэгдлийн хэмжээг дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно.

71.9.Ажил олгогч энэ хуулийн 45.5 дахь хэсэгт заасны дагуу ажилтныг ажиллуулаагүй бол дотоод журмаар тогтоосон байршилд хүргэж өгнө.

72 дугаар зүйл. Дуудлагын цаг

72.1.Ажил олгогч ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцно.

72.2.Энэ хуулийн 72.1 дэх хэсэгт заасан хугацаанд ногдох цалин хөлсийг ажил олгогч олгох үүрэгтэй.

73 дугаар зүйл. Шөнийн цаг

73.1.Орон нутгийн цагаар 22 цагаас 06 цаг хүртэлх хугацааг шөнийн цагт тооцно.

73.2.Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг дараагийн ажлын өдөр нь шөнө ажилласан цагтай тэнцүү цагаар нөхөн амраана.

73.3.Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг хууль тогтоомжид заасан хугацаанд эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогчийн зардлаар хамруулна.

73.4.Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрээр шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглосон ажилтныг ажил олгогч өдрийн ээлжинд эсхүл адил чанарын өөр ажилд шилжүүлэх үүрэгтэй.

74 дүгээр зүйл. Ажлын цагийг богиносгох

74.1.Ажил олгогч ажилтны хүсэлтээр түүнтэй тохиролцсоны дагуу ажлын цагийг нь богиносгож болно.

74.2.Ажил олгогч Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийн дагуу ажилтны ажлын цагийг богиносгоно.

74.3.Эрх бүхий байгууллагаас тухайн ажлын байрыг хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамааруулахаар тогтоосон бол ажил олгогч ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй.

74.4.Долоо хоногт хүүхдийн ажлын цаг 30-аас дээшгүй байна.

75 дугаар зүйл. Ажлын цагийг нэгтгэн бодох

75.1.Ажил, үйлчилгээ, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан энэ хуулийн 69.1, 69.2 дахь хэсэгт заасныг баримтлах боломжгүй бол ажлын цагийг нэгтгэн бодно.

75.2.Энэ хуулийн 75.1 дэх хэсэгт заасан тохиолдолд нэгтгэн бодсон цаг нь тооцоот хугацаанд ногдох ажлын цагийн нийлбэрээс хэтэрч болохгүй.

75.3.Ажлын цагийг нэгтгэн бодох нь ажилтанд ээлжийн амралт олгох, нийгмийн даатгалд шимтгэл төлсөн хугацааг тооцох зэрэг хууль тогтоомжид заасан зохицуулалтыг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

75.4.Ажлын цагийг нэгтгэн бодох журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

76 дугаар зүйл. Илүү цагаар ажиллуулах журам

76.1.Энэ хуулийн 69.2 дахь хэсэгт заасан ажлын өдрийн үргэлжлэлийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн ажиллуулсныг ажилтан илүү цагаар ажилласанд тооцно.

76.2.Дараах тохиолдолд ажилтныг илүү цагаар ажиллуулж болно:

76.2.1.улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгэх;

76.2.2.гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос сэргийлэх, түүний хор уршгийг нэн даруй арилгах;

76.2.3.нийтийн усан хангамж, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, зам тээвэр, холбооны хэвийн ажиллагааг алдагдуулсан гэмтлийг арилгах;

76.2.4.урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай гүйцэтгэхгүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын буюу түүний салбар, нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадаас сэргийлэх эсхүл учирсан саадыг арилгахад чиглэгдсэн хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгэх.

76.3.Зайлшгүй шаардлагатай тохиолдолд ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр илүү цагаар ажиллуулж болно.

77 дугаар зүйл. Амрах, хооллох завсарлага

77.1.Ажилтанд амрах, хооллоход нь зориулан завсарлага олгоно.

77.2.Завсарлага эхлэх, дуусах цаг, үргэлжлэх хугацааг хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтооно.

77.3.Ажил олгогч ажил үүргийн онцлогоос шалтгаалан хооллох завсарлага авах боломжгүй ажилтныг ажлын байрандаа хооллох бололцоогоор хангана.

77.4.Энэ хуулийн 77.1 дэх хэсэгт заасан хооллох завсарлагын хугацааг ажлын цагт тооцохгүй.

78 дугаар зүйл. Нийтээр амрах баярын өдөр

78.1.Дараах нийтээр тэмдэглэх баярын өдөр амарна:

78.1.1.Шинэ жил: нэгдүгээр сарын 1;

78.1.2.Цагаан сар: билгийн тооллын хаврын тэргүүн сарын шинийн 1, 2, 3;

78.1.3.Олон улсын эмэгтэйчүүдийн өдөр: гуравдугаар сарын 8;

78.1.4.Хүүхдийн баяр: зургадугаар сарын 1;

78.1.5.Үндэсний их баяр наадам, Ардын хувьсгалын ойн баяр: долдугаар сарын 11, 12, 13, 14, 15;

78.1.6.Их Эзэн Чингис хааны өдөр: Их Эзэн Чингис хаан мэндэлсэн билгийн тооллын өвлийн тэргүүн сарын шинийн 1;

78.1.7.Бүгд Найрамдах Улс тунхагласан өдөр: 11 дүгээр сарын 26;

78.1.8.Үндэсний эрх чөлөө, тусгаар тогтнолоо сэргээсний баярын өдөр: арван хоёрдугаар сарын 29.

78.2.Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоног бүрийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана.

79 дүгээр зүйл. Долоо хоног бүрийн амралт

79.1.Долоо хоног бүрийн бямба, ням гарагт нийтээр амарна.

79.2.Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан бямба, ням гарагт амраах боломжгүй бол ажилтантай тохиролцож долоо хоногийн өөр дараалсан хоёр өдөр амраахаар ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр долоо хоногийн амралтын өдрийг тогтоож болно.

80 дугаар зүйл. Нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хязгаарлах

80.1.Тасралтгүй ажиллагаатай үйлдвэрлэл, хүн амын нийтлэг үйлчилгээ, тээвэр, холбооны болон зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгүүлэх, энэ хуулийн 76.2 дахь хэсэгт зааснаас бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажил олгогчийн санаачилгаар ажиллуулахыг хориглоно.

80.2.Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоноор нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулж болно.

80.3.Энэ хуулийн 80.2 дахь хэсэгт заасан тохиолдолд ажилтныг өөр өдөр нөхөн амруулах, эсхүл амралтыг ээлжийн амралттай нь хамтатган олгож болно.

81 дүгээр зүйл. Ээлжийн амралт, түүний хугацаа

81.1.Ажилтанд ажлын жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд олгох мөнгөн урамшууллын хэмжээг хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцон олгоно.

81.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажилтны ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 15 өдөр байна.

81.3.Хөгжлийн бэрхшээлтэй болон 18 насанд хүрээгүй ажилтны ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 20 өдөр байна.

81.4.Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд түүний ажилласан хугацааг харгалзан ээлжийн үндсэн амралтын хугацаан дээр нь доор дурдсан нэмэгдэл амралт олгоно:

81.4.1. 6 дахь жилийн эхнээс 10 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 3 өдөр;

81.4.2. 11 дэх жилийн эхнээс 15 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 5 өдөр;

81.4.3. 16 дахь жилийн эхнээс 20 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 7 өдөр;

81.4.4. 21 дэх жилийн эхнээс 25 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 9 өдөр;

81.4.5. 26 дахь жилийн эхнээс 31 дэх жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 11 өдөр;

81.4.6. 32 дахь жилээс ажлын 14 өдөр.

81.5.Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд түүний ажилласан хугацааг харгалзан ээлжийн үндсэн амралтын хугацаан дээр нь доор дурдсан нэмэгдэл амралтыг олгоно:

81.5.1. 6 дахь жилийн эхнээс 10 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 5 өдөр;

81.5.2. 11 дэх жилийн эхнээс 15 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 7 өдөр;

81.5.3. 16 дахь жилийн эхнээс 20 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 9 өдөр;

81.5.4. 21 дэх жилийн эхнээс 25 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 12 өдөр;

81.5.5. 26 дахь жилийн эхнээс 31 дэх жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 15 өдөр;

81.5.6. 32 дахь жилээс ажлын 18 өдөр.

81.6.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд тухайн ажлын жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгоно.

81.7.Ажилтан өөрийн хүсэлтээр ээлжийн амралтыг тухайн ажлын жилдээ багтаан хэсэгчлэн эдэлж болно.

81.8.Ажил, мэргэжлийн онцлогийг харгалзан нэмэгдэл амралтын хугацааг холбогдох хуулиар тогтоож болно.

81.9.Ээлжийн амралт олгох, амралтын олговор тооцох журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

82 дугаар зүйл. Хувийн чөлөө олгох

82.1.Ажил олгогч ажилтны хүсэлтээр хувийн чөлөө олгож 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.

ДОЛДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ, ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙ

83 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй нөхцөлөөр хангах

83.1.Ажил олгогч ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт, хангасан ажлын байранд ажиллах нөхцөлөөр хангах үүрэгтэй.

83.2.Ажил олгогч хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтны ажлын цагийг богиносгох, нэмэгдэл амралт, хэвийн бус нөхцөлд ажилласны нэмэгдэл олгох зэрэг шаардлагатай түр арга хэмжээ авна.

84 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангах

84.1.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.

85 дугаар зүйл. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх

85.1.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн 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 нэг удаа олгоно:

85.1.1.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30-49 хувиар алдсан бол тав дахин, 50-59 хувиар алдсан бол долоо дахин, 60-69 хувиар алдсан бол ес дахин, 70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол 18 дахин;

85.1.2.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан ажилтны гэр бүлд 36 дахин.

85.2.Энэ хуулийн 85.1.1, 85.1.2-т заасан нөхөн төлбөрийг хоёр болон түүнээс дээш удаа олгох асуудлыг хамтын гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр тогтоосон тохиолдолд ажил олгогч олгож болно.

85.3.Энэ хуулийн 85.1 дэх хэсэгт заасны дагуу нөхөн төлбөр олгох нь ажилтан, түүний гэр бүлд нийгмийн даатгалын болон бусад хууль тогтоомжийн дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж олгохыг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

85.4.Амьжиргааны өртгийн өөрчлөлттэй уялдуулан нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.

НАЙМДУГААР БҮЛЭГ ХҮН АМЫН ЗАРИМ БҮЛГИЙН АЖИЛТНЫ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦАА

86 дугаар зүйл. Жирэмсэн эмэгтэй, гурван нас хүрээгүй хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглох

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, гурван нас хүрээгүй хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачлагаар цуцлахыг хориглоно.

87 дугаар зүйл. Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага, олговор олгох

87.1.Төрүүлсэн, эсхүл үрчлэн авсан нэг нас хүрээгүй, нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн магадлагаагаар зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-эд амрах, хооллох завсарлага дээр нэмж хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан нэгээс доошгүй цагийн, нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй бол хоёроос доошгүй цагийн завсарлага олгоно. Ажилтны хүсэлтээр хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажлын цагийг богиносгох хэлбэрээр олгож болно.

87.2.Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлагыг ажилласан цагт тооцож, олговор олгоно.

87.3.Ажил олгогч ажилтныг хүүхдээ хөхүүлэх өрөөгөөр хангах арга хэмжээг өөрийн боломжоор авна.

88 дугаар зүйл. Жирэмсний болон амаржсаны амралт, эцгийн чөлөө

88.1.Эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 120 хоногоор тооцож заавал олгоно.

88.2.Ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 140 хоногоор тооцож заавал олгоно.

88.3.Хүүхдээ 196, түүнээс дээш хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэйд энэ хуулийн 88.1 дэх хэсэгт заасан жирэмсний болон амаржсаны амралт олгоно.

88.4.Хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан бол эмнэлгийн магадлагаагаар чөлөө олгоно.

88.5.Эхнэр нь амаржсан ажилтанд хүүхдээ асрахад нь зориулан ажлын 5-аас доошгүй өдрийн цалинтай чөлөө олгоно.

89 дүгээр зүйл. Нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд чөлөө олгох

89.1.Нярай хүүхэд үрчлэн авсан эцэг, эхийн аль нэг нь өөрөө хүсвэл хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол хугацаагаар дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмжтэй чөлөө олгоно.

90 дүгээр зүйл. Хүүхэд асрах чөлөө олгох

90.1.Ажил олгогч нь амаржсаны болон ээлжийн амралтаа эдэлсэн, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсвэл түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгоно.

90.2.Энэ хуулийн 90.1 дэх хэсэгт заасны дагуу ажилтны чөлөөтэй байх хугацаанд тэтгэмж олгох асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.

90.3.Хүүхэд асрах чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч ажилтан өөрөө хүсвэл ажил олгогч түүнийг ажлын байранд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол адил чанарын өөр ажлын байранд ажиллуулах үүрэгтэй.

90.4.Энэ хуулийн 90.1-90.3 дахь хэсэгт заасан нь хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд нэгэн адил үйлчилнэ.

91 дүгээр зүйл. Жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйн ажлын цагийг богиносгох буюу өөр ажилд шилжүүлэх

91.1.Хөдөлмөрийн нөхцөлийг нь өөрчлөхөөр эмнэлгийн магадлагаа гарсан бол ажил олгогч жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйн ажлын цагийг богиносгох болон эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд магадлагаанд заасан хугацаатайгаар шилжүүлнэ.

92 дугаар зүйл. Шөнийн болон илүү цагаар, албан томилолтоор ажиллуулахыг хязгаарлах

92.1.Жирэмсэн эмэгтэй, гурван нас хүрээгүй хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/ зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү цагаар, нийтээр амрах болон долоо хоногийн амралтын өдөр, албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно.

93 дугаар зүйл. Хүүхдийн хөдөлмөр

93.1.Энэ хуулийн 93.4, 93.9 дэх хэсэгт зааснаас бусад тохиолдолд 15 нас хүрээгүй, энэ насанд хүрсэн боловч суурь боловсрол эзэмшээгүй хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

93.2.Арван таван нас хүрсэн, суурь боловсрол эзэмшсэн хүүхэд хууль ёсны төлөөлөгч буюу эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн бичгээр гаргасан зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оролцож болно.

93.3.Хүүхэдтэй байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд түүний төрсөн огноог тусгаж, төрсний гэрчилгээ, эсхүл иргэний үнэмлэхийн хуулбарыг хавсаргана.

93.4.Энэ хуулийн 93.5 дахь хэсэгт заасантай харшлахгүй бол 13 нас хүрсэн хүүхэд сурч боловсроход саад учруулахгүй, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл хангасан хөнгөн ажлыг хууль ёсны төлөөлөгч буюу эцэг, эх асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн зөвшөөрөлтэйгээр эрхэлж болно.

93.5.Арван гурван нас хүрсэн хүүхдийн эрхэлж болох хөнгөн ажлын төрөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтооно.

93.6.Хүүхэд ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг ажил олгогч, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг, сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын саналыг харгалзан хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

93.7.Ажил олгогч энэ хуульд заасны дагуу хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлэх бол хүүхдийн овог нэр, төрсөн огноо, гүйцэтгэх ажил, ажиллах хугацаа, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийн талаар бүртгэл хөтөлж, хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн хяналтын асуудал хариуцсан тухайн шатны төрийн байгууллагад хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс хойш ажлын 10 өдрийн дотор мэдэгдэнэ.

93.8.Хүүхдийн оюун ухаан, биеийн хөгжил, амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулах, хүмүүжил, ёс суртахуунд сөргөөр нөлөөлөх, хууль тогтоомжоор хориглосон хөдөлмөр эрхлүүлэх, хүүхдийн хөдөлмөрийг мөлжлөгийн хэлбэрээр ашиглах, цалин хөлсийг шударга бусаар тооцож олгох, хүүхдийн нэрээр хууль бус үйл ажиллагаа явуулах зэрэг тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөрийг хүүхдээр эрхлүүлэхийг хориглоно.

93.9.Арван таван нас хүрээгүй хүүхдийг урлаг, спортын үзүүлбэр, зар сурталчилгаанд оролцуулахаар хууль ёсны төлөөлөгч буюу эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн бичгээр гаргасан зөвшөөрөл, хүүхдийн ажиллах

цаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг үндэслэн хүүхдийн эрхийн улсын байцаагч тухай бүр зөвшөөрөл олгосон бол хөдөлмөр эрхлүүлж болно.

94 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах

94.1.Ажил олгогч хүүхдийг ажилд авах болон ажиллуулах хугацаандаа түүнийг 18 нас хүртэл нь зургаан сар тутам эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулна.

94.2.Энэ хуулийн 94.1 дэх хэсэгт заасан эрүүл мэндийн үзлэгийн зардлыг ажил олгогч хариуцна.

94.3.Хүүхдийг шөнийн болон илүү цагаар, албан томилолтоор, жасаагаар ажиллуулахыг хориглоно.

94.4.Хүүхдийг урлаг, спортын үзүүлбэр, зар сурталчилгаанд оролцуулах тохиолдолд энэ хуулийн 94.3 дахь хэсгийн албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглох тухай заалт хамаарахгүй.

95 дугаар зүйл. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт

95.1.Ажил олгогч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд⁵ заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах, ажлын байрыг өөрчлөх замаар хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэгтэй.

95.2.Өмчийн төрөл, хэлбэрээс үл хамаарч хорин тав ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нийт ажлын байрны дөрвөн хувиас доошгүй орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулна.

95.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуулийн 95.2 дахь хэсэгт зааснаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд ногдох төлбөрийг сар бүр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлнө.

95.4.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авах зэргээр тэдний үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлсэн ажил олгогчийг энэ хуулийн 95.3 дахь хэсэгт заасан төлбөрөөс чөлөөлж эсхүл хөнгөлж болно.

95.5.Энэ хуулийн 95.3 дахь хэсэгт заасан төлбөрийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулна.

95.6.Ажил олгогч энэ хуулийн 95.1 дэх хэсэгт заасан боломжит зохицуулалт хийхгүйгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгохыг хориглоно.

⁵"Төрийн мэдээлэл" эмхтгэлийн 2016 оны 09 дугаарт нийтлэгдсэн.

95.7.Энэ хуулийн 95.3 дахь хэсэгт заасан төлбөрийн хэмжээг тогтоох, төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх журмыг Засгийн газар батална.

95.8.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн иргэн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

96 дугаар зүйл. Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлт

96.1.Ахмад настан, тэтгэвэр авагч хөдөлмөр эрхэлж болно.

96.2.Ажилтан тэтгэвэр авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

96.3.Ажил олгогч ахмад настны хүсэлтээр ажлын цагийг богиносгож, бүтэн бус цагаар ажиллуулж, эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно.

97 дугаар зүйл. Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт

97.1.Монгол Улсад гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон харилцааг энэ хууль болон Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль, Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулна.

ЕСДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН СОНИРХЛЫН МАРГААН ЗОХИЦУУЛАЛТ

98 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан үүсгэх

98.1.Хамтын хэлэлцээ хийх явцад талуудын хооронд саналын зөрүү гарч, хэлэлцээ зогсонги байдалд орвол уг маргааныг шийдвэрлэх талаар аль ч тал санаачилга гаргаж болно.

98.2.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг талууд харилцан тохиролцож шийдээгүй нөхцөлд маргааныг доор дурдсан арга хэмжээгээр эвлэрүүлэн зохицуулна:

98.2.1.зуучлагч /хөдөлмөрийн зуучлагч/ урьж оролцуулах;

98.2.2.хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэх.

98.3.Талууд энэ хуулийн 98.2 дахь хэсэгт заасан эвлэрүүлэх арга хэмжээнд оролцохоос татгалзах эрхгүй.

98.4.Талуудын төлөөлөгчид, зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитраар нь хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зохицуулахын тулд хууль тогтоомжоор олгосон бүх боломжийг ашиглах үүрэгтэй.

98.5.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд оролцогч талууд маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд харилцан тохиролцоонд хүрэх эрмэлзэлтэйгээр оролцоно.

98.6.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэх журам болон хөдөлмөрийн арбитрын дүрмийг Засгийн газар батална.

98.7.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх үед хөдөлмөрийн эрхийн маргаан үүсвэл энэ хуулийн Аравдугаар бүлэгт зааснаар зохицуулна.

99 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулахад талуудын тохиролцсон зуучлагчийг урьж оролцуулах

99.1.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг талууд харилцан тохиролцож шийдээгүй нөхцөлд аль нэг тал нь маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлүүлэх тухай саналаа нөгөө талд бичгээр хүргүүлнэ.

99.2.Энэ хуулийн 99.1 дэх хэсэгт заасан саналыг хүлээн авсан тал ажлын гурван өдөрт багтаан хариуг нөгөө талд бичгээр хүргүүлнэ.

99.3.Талууд зуучлагчийг урьж ажиллуулахаар тохиролцсон бол нөгөө тал энэ хуулийн 99.2 дахь хэсэгт заасан хариуг хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын таван өдрийн дотор зуучлагч талуудын оролцоотойгоор маргааныг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Зуучлагч нь маргалдагч талуудтай харилцан тохиролцсоноор зуучлалын ажиллагааг нэг удаа ажлын таван өдрөөр сунгаж болно.

99.4.Зуучлалын явцад талууд харилцан тохиролцсон бол зуучлагч энэ тухай тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

99.5.Энэ хуулийн 99.3 дахь хэсэгт заасан хугацаа дууссан эсхүл талууд энэ хугацаанд тохиролцоогүй бол зуучлагч энэ талаар тэмдэглэл үйлдэж талууд гарын үсэг зурснаар зуучлалын ажиллагаа дуусгавар болно.

100 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулахад хөдөлмөрийн зуучлагч томилж оролцуулах

100.1.Талууд энэ хуулийн 99 дүгээр зүйлд заасан зуучлагчийг харилцан тохиролцож чадаагүй, эсхүл 99.1 дэх хэсэгт заасан саналыг хүлээн авсан тал хариуг ажлын гурван өдөрт багтаан ирүүлээгүй тохиолдолд маргалдагч тал тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад хандаж хөдөлмөрийн зуучлагч томилуулах тухай хүсэлт гаргана.

100.2.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага энэ хуулийн 122.1.4-т заасан санд бүртгэлтэй хөдөлмөрийн зуучлагчийг ажлын гурван өдөрт багтаан томилох бөгөөд томилогдсон хөдөлмөрийн зуучлагчаас талууд татгалзах эрхгүй.

100.3.Хөдөлмөрийн зуучлагч нь томилогдсон өдрөөс хойш энэ хуулийн 99.3-99.5 дахь хэсэгт заасныг баримтлан талуудын оролцоотойгоор маргааныг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлж ажиллана.

101 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн зуучлагчийн эрх, үүрэг

101.1.Хөдөлмөрийн зуучлагч дараах эрхтэй:

101.1.1.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэхэд шаардлагатай бичиг баримт, мэдээ, судалгааг талуудаас гаргуулж авах;

101.1.2.маргалдагч болон холбогдох бусад талаас хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбогдсон тайлбар, тодорхойлолт авах;

101.1.3.хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан гарсан байгууллагад биечлэн очиж ажилтан, ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй тусгайлсан болон хамтарсан уулзалт, ярилцлага зохион байгуулах;

101.1.4.шаардлагатай гэж үзвэл холбогдох байгууллага, мэргэжилтнээс мэргэжлийн зөвлөгөө авах;

101.1.5.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

101.2.Хөдөлмөрийн зуучлагч дараах үүрэгтэй:

101.2.1.маргалдагч талуудын санал, хүсэлтийг судлах, хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах бичиг баримт, мэдээ, судалгааны нууцыг задруулахгүй байх;

101.2.2.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааны агуулга, зарчмын зөрүүтэй асуудлаар нэгдсэн байр суурьт хүрч болох боломжит хувилбарыг талуудад танилцуулах, дүгнэлт гаргах;

101.2.3.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

102 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлэх

102.1.Энэ хуулийн 107.1 дэх хэсэгт заасан байгууллагаас бусад байгууллагад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зуучлагч эсхүл хөдөлмөрийн зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэж чадаагүй бол маргалдагч тал маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэхээр тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороонд хандана.

102.2.Тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо ажлын гурван өдөрт багтаан тухайн маргааныг хэлэлцэх хөдөлмөрийн арбитраг гурван арбитрагийн бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулна.

102.3.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хорооноос томилсон арбитрчдаас маргалдагч талууд татгалзах эрхгүй.

102.4.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд оролцогч талуудын төлөөлөгчдийг хөдөлмөрийн арбитрын бүрэлдэхүүнд оруулахгүй.

102.5.Хөдөлмөрийн арбитр нь байгуулагдсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдөрт багтаан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг талуудын төлөөлөгчийг оролцуулан хянан хэлэлцэж зөвлөмж гаргана.

102.6.Маргалдагч талууд хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч хэрэгжүүлэхээр харилцан тохиролцсон бол энэ тухай шийдвэр гаргах бөгөөд уг шийдвэр эцсийнх байна.

102.7.Энэ хуулийн 107.1 дэх хэсэгт заасан байгууллагад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааны талаар хөдөлмөрийн арбитрын гаргасан шийдвэрийг талууд биелүүлэх үүрэгтэй.

103 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн арбитрчийн эрх, үүрэг

103.1.Хөдөлмөрийн арбитрч дараах эрхтэй:

103.1.1.хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбоотой асуудлаар маргалдагч талууд, холбогдох этгээдээс тайлбар, тодорхойлолт, маргааныг шийдвэрлэхэд шаардлагатай баримт бичиг, мэдээ, судалгааг гаргуулж авах, энэ хуулийн 101.1.3-т заасан уулзалтын тэмдэглэлтэй танилцах;

103.1.2.маргалдагч талуудын санал, хүсэлтийг сонсох;

103.1.3.шаардлагатай бол мэргэжилтэн урьж зөвлөгөө авах, орчуулагч, шинжээч, ажиллуулах, тэдэнд ажлын хөлс олгуулах асуудлыг шийдвэрлүүлэх;

103.1.4.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

103.2.Хөдөлмөрийн арбитрч дараах үүрэгтэй:

103.2.1.хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбогдсон асуудлаар хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах баримт бичиг, мэдээллийн нууцыг задруулахгүй байх;

103.2.2.арбитрын хурлаас гаргасан шийдвэрийг маргаанд оролцогч талуудад тайлбарлах;

103.2.3.маргаан шийдвэрлэх зорилгоор авсан баримт бичгийг маргаан шийдвэрлэгдсэний дараа буцаан өгөх;

103.2.4.арбитрч өөрийг нь томилсон Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний болон салбар хороонд сонирхлын маргааныг шийдвэрлэсэн дүнгийн талаар танилцуулах;

103.2.5.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

104 дүгээр зүйл. Ажил хаях эрхийг хэрэгжүүлэх

104.1.Ажил хаялтыг доор дурдсан тохиолдолд үйлдвэрчний эвлэл санаачилж, зохион байгуулах эрхтэй:

104.1.1.хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах тухай мэдэгдэл хүлээн авснаас хойш хуульд заасан хугацаанд хэлэлцээг эхлүүлээгүй;

104.1.2.ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид энэ хуулийн 98.2 дахь хэсэгт заасан эвлэрүүлэх арга хэмжээнд оролцох үүргээ биелүүлээгүй;

104.1.3.ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид зуучлагчийн оролцоотой тохиролцсон шийдвэрээ биелүүлээгүй;

104.1.4.ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч гаргасан шийдвэрээ биелүүлээгүй;

104.1.5.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцсэн боловч түүний зөвлөмжийг хүлээн авч шийдвэр гаргаагүй.

104.2.Ажилтан үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэхээсээ үл хамаарч ажил хаялтад сайн дураараа оролцох эрхтэй.

104.3.Ажил хаялтад оролцох, түүнийг үргэлжлүүлэх, эсхүл хуульд зааснаас бусад тохиолдолд ажил хаялтыг зогсоох, түүнд оролцохоос татгалзахыг ажилтанд тулган шаардаж болохгүй.

105 дугаар зүйл. Ажил хаялт зарлах, ажлын байрыг түр хаах /локаут/

105.1.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах тухай санал хураалтад оролцож, санал хураалтад оролцсон нийт ажилтны олонх дэмжсэн тохиолдолд ажил хаялт зарлах асуудлыг тухайн шатны үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлага шийдвэрлэнэ.

105.2.Ажил хаях тухай шийдвэрт доор дурдсан асуудлыг тусгана:

105.2.1.ажил хаяхад хүргэсэн саналын зөрүүтэй асуудал;

105.2.2.ажил хаялт эхлэх огноо, цаг, хамрах хүрээ;

105.2.3.ажил хаялтыг зохион байгуулахтай холбоотойгоор ажил олгогчтой харилцах үүрэг хүлээсэн хувь хүн, хэлэлцээ хийх төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүн.

105.3.Нутаг дэвсгэр, салбарын болон үндэсний хэмжээнд ажил хаялт зохион байгуулах эсэх асуудлыг тухайн шатны үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны гишүүн байгууллагуудын дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах тухай санал хураалтад оролцож,

олонх дэмжсэн тохиолдолд тухайн шатны үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо шийдвэрлэнэ.

105.4.Ажил хаялтыг удирдах этгээд ажил хаялт эхлэхээс ажлын таваас доошгүй өдрийн өмнө ажил хаях тухай шийдвэрийг нөгөө талд бичгээр хүргүүлэх үүрэгтэй.

105.5.Ажил хаялтын үед, эсхүл ажлын байрыг түр хаах үед ажил хаялтад оролцогчдоос ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтнуудад хандаж түүнд оролцохыг уриалах зорилгоор тайван замаар хамтын үйл ажиллагаа /пикет/ явуулж болно.

105.6.Ажил олгогч ажил хаялтад оролцож байгаа ажилтны ажлын байранд гаднаас түр хугацаагаар ажилтан авч ажиллуулахыг хориглоно.

105.7.Ажил олгогч ажилтны шаардлагыг хүлээж авах боломжгүй гэж үзвэл ажлын байрыг хэсэгчлэн болон бүхэлд нь түр хаах /локаут хийх/ эрхтэй.

105.8.Ажил хаялтад оролцоогүй ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх эрхтэй бөгөөд эрхээ эдлэхэд нь саад учруулахыг хориглоно.

105.9.Ажил хаялт үргэлжлэх хугацаанд талууд хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанаа зөвшилцөн шийдвэрлэх арга хэмжээ авах үүрэгтэй.

105.10.Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хаах үйл ажиллагааг зохион байгуулагч нь эдгээр арга хэмжээнд бэлтгэх болон үргэлжлэх хугацаанд нийгмийн дэг журам, иргэдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, эд хөрөнгийг хамгаалах ажлыг холбогдох төрийн байгууллагатай хамтран гүйцэтгэнэ.

106 дугаар зүйл. Ажил хаялтыг удирдах этгээд, ажил хаялтыг түр зогсоох, сэргээх, ажил хаялт дуусгавар болох

106.1.Ажил хаялтыг холбогдох үйлдвэрчний эвлэл удирдана.

106.2.Ажил хаялтыг зохион байгуулж байгаа үйлдвэрчний эвлэл нь ажил хаялттай холбоотойгоор нийт ажилтны хурал хийх, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөндсөн асуудлаар ажил олгогчоос мэдээлэл авах, маргаантай асуудлаар дүгнэлт гаргахад мэргэжилтэн урьж оролцуулах эрхтэй.

106.3.Ажил хаялтыг зохион байгуулж байгаа үйлдвэрчний эвлэл нь ажил хаялтыг түр зогсоох эрхтэй.

106.4.Ажил хаялтыг сэргээж байгаа бол энэ тухайгаа ажил хаялт эхлэхээс 24 цагийн өмнө ажил олгогчид бичгээр мэдэгдэнэ.

106.5.Хэлэлцээ хийсэн төлөөлөгчид хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх тухай тохиролцоонд хүрч, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт гарын үсэг зурснаар, эсхүл ажил хаялтыг шүүх зохих журмын дагуу хууль бус гэж тооцсоноор ажил хаялт дуусгавар болно.

107 дугаар зүйл. Ажил хаяхыг хориглох, хойшлуулах, түр зогсоох

107.1.Батлан хамгаалах, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах үүрэг бүхий байгууллагын ажилтан, албан хаагч эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ байгуулахыг санаачлах эрхтэй боловч ажил хаялт санаачлах, зохион байгуулах, түүнд оролцохыг хориглоно.

107.2.Саналын ~~зөрүүтэй~~ асуудлаар хэлэлцээ хийх, хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитр, шүүхээр шийдвэрлүүлэх шатанд ажил хаяхыг хориглоно.

107.3.Хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд Засгийн газар шүүхэд хандсанаар 30 хүртэл хоногийн хугацаагаар ажил хаялтыг хойшлуулах, ажил хаялт эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох асуудлыг шийдвэрлэнэ.

107.4.Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, хотын нийтийн тээвэр, олон улс, хот хоорондын болон хотын цахилгаан холбоо, төмөр зам болон иргэний нисэхийн хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллага ажил хаях нь улс орны аюулгүй байдал, хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал бий болохоор байвал Засгийн газар шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл 14-өөс илүүгүй хоногийн хугацаагаар уг ажил хаялтыг хойшлуулж болно.

108 дугаар зүйл. Ажил хаялт, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж тооцох

108.1.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж тооцуулахаар аль нэг тал 30 хоногийн дотор шүүхэд хандах эрхтэй.

108.2.Ажил хаялтыг доор дурдсан тохиолдолд хууль бус гэж шүүх тооцно:

108.2.1.энэ хуулийн 104.1 дэх хэсэгт заасныг зөрчиж ажил хаясан;

108.2.2.энэ хуулийн 107.1-107.4 дэх хэсэгт заасныг зөрчиж ажил хаясан;

108.2.3.хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаанд хамаарахгүй асуудлаар шаардлага тавьж ажил хаялт зохион байгуулсан.

108.3.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байрыг түр хаасныг шүүх хууль бус гэж тооцож шийдвэр гаргасан бол холбогдох тал үйл ажиллагаагаа нэн даруй зогсооно.

109 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэхтэй холбогдсон баталгаа

109.1.Ажилтны төлөөлөгчдийг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд оролцсонтой нь холбогдуулан сахилгын шийтгэл ногдуулах, өөр ажилд шилжүүлэх, ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглоно.

109.2.Хууль бус гэж тооцогдоогүй ажил хаялтад оролцсон ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглоно.

109.3.Ажил хаялтад оролцсон ажилтанд олговор олгох асуудлыг талууд хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэх явцад тогтоож болно.

109.4.Ажил хаялтад оролцоогүй боловч түүнээс шалтгаалан ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй байсан ажилтанд тухайн хугацаанд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч олгоно.

АРАВДУГААР БҮЛЭГ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХИЙН МАРГААН ЗОХИЦУУЛАЛТ

110 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэх

110.1.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 ажилтан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, шүүхийн аль нэгийг сонгон зохих журмын дагуу гомдол гаргах эрхтэй.

110.2.Ажил олгогч, ажилтны хооронд энэ хуулийн 110.1 дэх хэсэг, 112.1.1-112.1.4-т зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлүүлэх журмаар хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст хандан шийдвэрлүүлнэ.

110.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссгүй аж ахуйн нэгж, байгууллагад үүссэн энэ хуулийн 110.1 дэх хэсэг, 112.1.1-112.1.4-т зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, эсхүл шүүх хянан шийдвэрлэнэ.

110.4.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо нь гомдлыг хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч талуудыг оролцуулан шийдвэрлэнэ.

110.5.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны шийдвэрийг маргалдагч аль нэг тал эс зөвшөөрвөл, түүнийг хүлээн авснаас хойш 10 хоногийн дотор шүүхэд хандах эрхтэй.

110.6.Талууд хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар шийдвэрлүүлэхээр хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээнд тохиролцон тусгасан бол шүүхийн бус аргаар урьдчилан шийдвэрлэх журам тогтоосон гэж үзнэ.

110.7.Салбар /салбар дунд/-ын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн хамтын эрхийн маргааныг энэ хуулийн 101, 104-109 дүгээр зүйлд зааснаар шийдвэрлэнэ.

111 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны талаар гомдол гаргах хугацаа

111.1.Энэ хуулийн 110.1 дэх хэсэгт зааснаас бусад тохиолдолд эрх бүхий этгээд эрхээ зөрчигдсөнийг мэдсэн буюу мэдэх ёстой байсан өдрөөс хойш гурван сарын дотор хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороонд гомдол гаргах эрхтэй.

111.2.Энэ хуулийн 110.1, 111.1 дэх хэсэгт заасан хугацааг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хэтрүүлсэн тохиолдолд маргалдагч талын хүсэлтээр уг хугацааг сэргээх асуудлыг шүүх шийдвэрлэнэ.

111.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороонд гомдол гаргасан нь шүүхэд хөдөлмөрийн эрхийн маргаан хянан шийдвэрлэх, хөөн хэлэлцэх хугацааг сэргээх үндэслэл болно.

112 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхээр шийдвэрлэх

112.1.Энэ хуулийн 110.1 дэх хэсэгт зааснаас гадна дараах маргааныг шүүх шийдвэрлэнэ:

112.1.1.ажилтанд энэ хуульд заасан эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх талаар ажил олгогчоос гаргасан нэхэмжлэл;

112.1.2.дотоод хэм хэмжээ агуулгаараа хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зөрчсөн тухай ажилтны гомдол;

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

112.1.4.энэ хуулийн 110.5 дахь хэсэгт заасны дагуу хандсан маргаан.

112.2.Төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах албан тушаалтны гаргасан шийдвэр нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс төсөвт учруулсан хохирлыг гэм буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэлийг дээд шатны байгууллага, албан тушаалтан нь шүүхэд гаргаж шийдвэрлүүлнэ.

112.3.Энэ хуулийн 112.2 дахь хэсэгт заасан байгууллага шүүхэд хандаагүй бол төр, орон нутгийн өмч хариуцсан байгууллага хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс төсөвт учруулсан хохирлыг гэм буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэлийг шүүхэд гаргаж шийдвэрлүүлнэ.

АРВАН НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ, ХӨДӨЛМӨРИЙН САХИЛГА, ЭД ХӨРӨНГИЙН ХАРИУЦЛАГА

113 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн дотоод журам

113.1.Ажил олгогч нийт ажилтны саналыг харгалзан хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн дотоод журмыг баталж мөрдүүлнэ.

113.2.Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журмыг шинээр баталсан, нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан тохиолдолд нийт ажилтанд танилцуулах үүрэгтэй.

113.3.Хуулиар тусгайлан эрх олгосон зарим салбар, байгууллагын ажилтан, албан хаагчдын сахилгын тусгай дүрмийг эрх бүхий албан тушаалтан батлан мөрдүүлнэ.

114 дүгээр зүйл. Сахилгын шийтгэл

114.1.Ажил олгогч буюу түүнээс эрх олгосон удирдах ажилтан нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээг зөрчсөн ажилтанд доор дурдсан хэлбэрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна:

114.1.1.хаалттай сануулах;

114.1.2.нээлттэй сануулах;

114.1.3.ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах.

114.2.Ажил олгогч нь сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа бичгээр шийдвэр гаргана.

114.3.Сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс, эсхүл зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш зургаан сар, ажил олгогч түүнийг илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулна. Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээх ажилтны хувьд сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс, эсхүл зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш нэг жилийн дотор сахилгын шийтгэл ногдуулна.

114.4.Энэ хуулийн 114.3 дахь хэсэгт заасан хугацаа нь ажилтан эмнэлгийн магадлагаатай, ээлжийн амралттай, хувийн чөлөөтэй байх, эсхүл сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын байгууллагаас шалгах хугацаанд тасалдана.

114.5.Сахилгын нэг зөрчилд шийтгэлийг давхардуулан ногдуулахгүй. Ажил олгогч сахилгын зөрчлийн шинж, үр дагаврыг харгалзан энэ хуулийн 114.1 дэх хэсэгт заасан сахилгын шийтгэлийг сонгож хэрэглэнэ.

114.6.Сахилгын шийтгэл ногдуулснаас хойш нэг жил өнгөрвөл ажилтныг сахилгын шийтгэлгүйд тооцно.

114.7.Ажил олгогч энэ хуулийн 114.6 дахь хэсэгт заасан хугацаанаас өмнө ажилтныг сахилгын шийтгэлгүйд тооцох эрхтэй бөгөөд энэ тухай бичгээр мэдэгдэнэ.

115 дугаар зүйл. Эд хөрөнгийн хариуцлага, түүнийг хүлээлгэх үндэслэл

115.1.Ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа өөрийн буруугаас байгууллагад эд хөрөнгийн хохирол учруулсан ажилтанд сахилгын, зөрчлийн, эрүүгийн хариуцлага ногдуулсан эсэхийг харгалзахгүйгээр эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэнэ.

115.2.Ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ байгууллагад өөрийн буруугаас хохирол учруулсан ажилтан энэ хуулийн 117 дугаар зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд эд хөрөнгийн хязгаарлагдмал хариуцлага хүлээх бөгөөд тэр нь уг ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрч болохгүй.

116 дугаар зүйл. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтанд хүлээлгэх эд хөрөнгийн хариуцлага

116.1.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан нь ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ өөрийн буруугаас ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлыг энэ хуулийн 117 дугаар зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд зургаан сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээгээр хариуцан арилгах үүрэгтэй.

117 дугаар зүйл. Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага

117.1.Ажилтан доор дурдсан тохиолдолд эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээнэ:

117.1.1.ажилтны хохирол учруулсан үйлдэл нь гэмт хэрэг болохыг тогтоосон шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;

117.1.2.ажил үүргээ гүйцэтгэх биелүүлэх үедээ ажил олгогчид хохирол учруулсан ажилтан эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэхээр хууль тогтоомжид заасан;

117.1.3.дараа тайлан гаргахаар итгэмжлэл буюу бусад баримт бичгээр хүлээн авсан эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн зарцуулалтыг зохих журмаар тайлагнаагүй, эгүүлж төлөөгүй;

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

117.1.5.согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэсэн, ажил үүргээ гүйцэтгээгүй үедээ ажил олгогчид хохирол учруулсан.

117.2.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 эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэж болохгүй.

118 дугаар зүйл. Ажилтны учруулсан эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлох

118.1.Ажилтны учруулсан хохирлын хэмжээг ажил олгогчийн эд хөрөнгөд учирсан бодит хохирлоор тодорхойлох бөгөөд олох байсан орлогыг үүнд оруулан тооцохгүй.

118.2.Ажилтны учруулсан эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг ажил олгогчийн эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлан, тэнцлийн өртгөөс зохих нормоор бодсон элэгдэл, хорогдлыг хасаж, бодит гарсан хохирлын хэмжээгээр тооцно.

118.3.Туршилт, тохируулгын явцад гарсан хохирлыг ажилтнаар төлүүлэхийг хориглоно.

118.4.Ажил олгогч ажилтанд хариуцуулсан эд хөрөнгийг бүрэн бүтэн байлгах шаардлагатай нөхцөлийг бүрдүүлээгүйгээс учирсан хохирлыг ажилтнаар төлүүлэхийг хориглоно.

118.5.Хэд хэдэн ажилтны буруугаас учирсан хохирлын хэмжээг тэдгээрийн гэм буруугийн хэмжээ, эд хөрөнгийн хариуцлагын төрлийг харгалзан ажилтан тус бүрээр тодорхойлно.

119 дүгээр зүйл. Ажил олгогч өөрт учрах эд хөрөнгийн эрсдэлээс хамгаалах

119.1.Ажил олгогч өөрийн эзэмшлийн болон өмчлөлийн зүйлийн бүрэн бүтэн байдлыг хангах, хамгаалах зорилгоор эд хөрөнгөө даатгуулах, эрсдэлийн сан байгуулах эрхтэй.

119.2.Энэ хуулийн 119.1 дэх хэсэгт заасан эд хөрөнгөө даатгуулах, эрсдэлийн сан бүрдүүлэхдээ ажилтны цалин хөлс, эд хөрөнгөөс дайчлан авах, суутгахыг хориглоно.

**АРВАН ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ
ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГА, ХЯНАЛТ**

120 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо

120.1.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо нь төрийн удирдлага, хамтын удирдлага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагаас бүрдэнэ.

120.2.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага болон сум, хороонд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтан /хөдөлмөрийн байгууллага/ төрийн удирдлагыг дараах байдлаар хэрэгжүүлнэ:

120.2.1.хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний удирдлага дор ажиллана;

120.2.2.хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага нь орон нутгийн байгууллагаа мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангана.

120.3.Бүх шатны Засаг дарга бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хөдөлмөрийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

120.4.Хөдөлмөрийн хамтын удирдлагыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо, аймаг, нийслэлийн салбар хороо хэрэгжүүлнэ.

120.5.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний болон салбар хороог Засгийн газар, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын тэнцүү тооны төлөөлөлтэйгээр Засгийн газар болон аймаг, нийслэлийн Засаг даргын дэргэд байгуулж ажиллуулна.

120.6.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнийг Ерөнхий сайд, аймаг, нийслэлийн салбар хорооны бүрэлдэхүүнийг тухайн шатны Засаг дарга талуудын саналыг үндэслэн тус тус батална.

120.7.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо нь ажлын албатай байна. Ажлын албаны үйл ажиллагааны зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ.

120.8.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооны дүрмийг Засгийн газар батална. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо нь салбар хорооны дүрмийг батална.

120.9.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн удирдлагыг ажил олгогч, хамтын удирдлагыг ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид хамтран хэрэгжүүлнэ.

121 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хорооны бүрэн эрх

121.1.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо доор дурдсан бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

121.1.1.хөдөлмөр, нийгмийн асуудлаарх хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох тухай санал гаргах, эдгээр хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэхэд холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах;

121.1.2.хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн хоёр болон гурван талт тогтолцоог хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;

121.1.3.энэ хуулиар олгосон эрхийн хүрээнд холбогдох журам, дүрэм, аргачлал батлан мөрдүүлэх;

121.1.4.энэ хуулийн 50.1.1-д заасантай нийцүүлэн хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийж, дүгнэлт гаргах;

121.1.5.хөдөлмөр, нийгмийн гурван талт тухайн түвшний хэлэлцээрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих;

121.1.6. хөдөлмөр, нийгмийн бодлогын нийтлэг асуудлаар зөвлөлдөх;

121.1.7.энэ хуулийн 102.1 дэх хэсэгт заасан хөдөлмөрийн арбитрыг байгуулж, арбитрчдыг томилох;

121.1.8.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

121.2.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт салбар хороо нь энэ хуулийн 121.1.1-121.1.2, 121.1.5-121.1.8-д заасан бүрэн эрхийг тухайн орон нутагт хэрэгжүүлнэ.

121.3.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо нь ажил эрхлэлтийн зарим хэлбэр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хамаарах эсэх талаар зөвлөмж гаргаж болно.

121.4.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо нь Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт салбар хорооны дэргэд ажиллана. Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны гишүүдийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт салбар хорооноос томилно.

121.5.Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны ажиллах журмыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо батална.

122 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, түүний чиг үүрэг

122.1. Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

122.1.1.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар ажилтан, ажил олгогч, сонирхогч этгээдэд зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх, сургалт, сурталчилгаа хийх;

122.1.2.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар харьяа нутаг дэвсгэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссыг мэдээлэл, арга зүйн удирдлагаар хангах;

122.1.3.харьяа нутаг дэвсгэрт байгуулагдсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэн мэдээллийн сан үүсгэх;

122.1.4.хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн хүнийг хөдөлмөрийн зуучлагчаар сонгон шалгаруулах, хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн санд бүртгэх, бэлтгэх;

122.1.5.улсын; салбарын; аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд хамтын хэлэлцээ хийх явцад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн зуучлагч томилох;

122.1.6.тухайн орон нутгийн түвшинд гарсан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх;

122.1.7.хөдөлмөрийн маргаан гарахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор харьяа нутаг дэвсгэрийн хүрээнд дараах үйл ажиллагааг гүйцэтгэнэ:

122.1.7.а.хөдөлмөрийн маргааны талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийж, түүний гарч байгаа шалтгаан, нөхцөлийг тогтоох;

122.1.7.б.маргааны шалтгаан, нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх.

122.1.8.хууль тогтоомжид заасан бусад чиг үүрэг.

123 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс

123.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах орон тооны бус байнгын ажиллагаатай комиссыг арав ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагад байгуулна.

123.2.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс нь ажил олгогч болон ажилтны тэнцүү тооны доор дурдсан төлөөлөгчдөөс бүрдэнэ:

123.2.1.аж ахуйн нэгж, байгууллагын захиргааны бүрэлдэхүүнээс эрх бүхий албан тушаалтны томилсон ажил олгогчийн;

123.2.2.аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны.

123.3.Энэ хуулийн 123.2.2-т заасан төлөөлөгч нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын захиргааны бүрэлдэхүүнд хамаарах албан тушаалтан байхыг хориглоно.

123.4.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын дүрмийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо батална.

124 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих

124.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих төрийн хяналтыг дараах этгээд хэрэгжүүлнэ:

124.1.1.ерөнхий хяналтыг хуульд заасны дагуу Улсын Их Хурал, Засгийн газар, бүх шатны Засаг дарга;

124.1.2.энэ хууль болон холбогдох хуулийн хүрээнд мэргэжлийн хяналтыг хөдөлмөрийн улсын хяналтын чиг үүрэг, эрх бүхий байгууллага, улсын байцаагч.

124.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол үйлдвэрчний эвлэл хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд олон нийтийн хяналт тавина.

125 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг

125.1.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих мэргэжлийн хяналтыг хэрэгжүүлнэ.

125.2.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна дараах эрх эдэлнэ:

125.2.1.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих;

125.2.2.хяналт шалгалт явуулах аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажлын байранд шаардлагатай тохиолдолд урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх;

125.2.3.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой асуудлаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан болон гэрчийг байлцуулж мэдээлэл авах, ярилцах, асуулт асуух;

125.2.4.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан зайлшгүй бүрдүүлэх баримт бичгийг зохих журмын дагуу бүрдүүлж, хөтөлж байгаа эсэхийг шалгах, тэдгээр баримт бичгийг бүрэн буюу хэсэгчлэн хуулбарлаж авах;

125.2.5.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулагдаагүй, эсхүл нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай асуудлаар холбогдох байгууллагад санал гаргах;

125.2.6.иргэн болон хуулийн этгээдэд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлж илэрсэн зөрчил, дутагдлыг арилгуулах талаар арга хэмжээ авах;

125.2.7.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

125.3.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч дараах үүрэгтэй:

125.3.1.ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлээс хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбогдуулан гаргасан гомдлын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагад хяналт шалгалт хийх;

125.3.2.хуульд зааснаас бусад тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн үйлдвэрлэл буюу худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны тухай мэдээллийг бусдад задруулахгүй байх;

125.3.3.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөн тухай аливаа гомдол гаргасан этгээдийн талаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид мэдэгдэхгүй байх;

125.3.4.ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран ажиллах;

125.3.5.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар ажилтан, ажил олгогчид зөвлөмж, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх;

125.3.6.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

125.4.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 125.3.2, 125.3.3-т заасан үүрэг нь хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийг ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойш хугацаанд нэгэн адил хамаарна.

125.5.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хяналт шалгалтын тайлан, дүгнэлт, албан шаардлага, актынхаа үнэн зөвийг бүрэн хариуцна.

АРВАН ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ

126 дугаар зүйл. Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

126.1.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн болон Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

126.2.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн улмаас ажилтны эрүүл мэндэд гэм хор учирсан бол Иргэний хуулийн гэм хорын тухай холбогдох зүйлээр хохирлыг нөхөн төлүүлнэ.

127 дүгээр зүйл. Хууль хүчин төгөлдөр болох

127.1.Энэ хуулийг 201... оны ... дүгээр сарын ...-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ ХҮЧИНГҮЙ
БОЛСОНД ТООЦОХ ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл. 1999 оны 05 дугаар сарын 22-ны өдөр батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийг хүчингүй болсонд тооцсугай.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

**ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ
ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд доор дурдсан агуулгатай 9¹ дүгээр зүйл нэмсүгэй:

“9¹ дүгээр зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ

9¹.1. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад бүртгүүлсний үндсэн дээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд заасны дагуу ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлж болно.

9¹.2. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх аж ахуйн нэгж, байгууллагыг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.”

2 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3, 3.1.4 дэх заалтын “контракт” гэснийг “онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ” гэж, 31 дүгээр зүйлийн 31.2.4 дэх заалтын “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 111 дүгээр зүйлд заасны дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй болон одой хүний” гэснийг “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

3 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 31 дүгээр зүйлийн 31.2.2 дахь заалтыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

4 дүгээр зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ЗӨРЧЛИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

“10.16 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн тухай хууль зөрчих

1.Ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтнаас мөнгө, үнэ бүхий зүйл, боловсролын баримт бичиг, мэргэжлийн үнэмлэх, хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгийн гэрчилгээ зэрэг хувийн бичиг баримтыг шаардан авч барьцаалсан бол хүнийг хорин таван нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг хоёр зуун тавин зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

2.Хуульд заасныг зөрчиж:

2.1.ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус хуулиар хориглосон үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргах;

2.2.ажилтны төлөөлөгчид хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус хуулиар хориглосон үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасан бол хүнийг таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

3.Төрийн бус байгууллага, шашны байгууллага, улс төрийн нам, аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хамтын хэлэлцээ хийх явцад хөндлөнгөөс оролцсон, эсхүл саад учруулсан бол хүнийг нэг зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

4.Ажил олгогч нь үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөөгүй хэлэлцээнд оролцож байгаа эсхүл оролцсон үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультанд уг ажилтай нь холбогдуулж:

4.1. сахилгын шийтгэл ногдуулсан;

4.2. өөр ажилд шилжүүлсэн;

4.3. цалин хөлсийг бууруулсан;

4.4. хэлэлцээний явцад болон хэлэлцээ дууссанаас хойш нэг жилийн дотор аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар татан буугдсан болон Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зөвшөөрснөөс бусад үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан бол хүнийг нэг зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

5.Хууль тогтоомжийн дагуу олговол зохих цалин хөлс, олговрыг олгоогүй, хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд нь олгоогүй, эсхүл хуулиар тогтоосон хэмжээнээс доогуур хэмжээгээр олгосон бол нөхөн олгуулж, хүнийг тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

6.Ажилтнаар ажил гүйцэтгүүлж эхэлснээс хойш ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдээгүй бол ажил олгогч хүнийг тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

7.Ажил олгогч өөрийн буруугаас:

7.1.ажилтныг нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулаагүй;

7.2.ажилтныг эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулаагүй;

7.3.нийгмийн даатгалын, эсхүл эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэрт зохих бичилтийг хийж баталгаажуулаагүй;

7.4.улирлын шинжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэдэг, хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтны ажиллаагүй хугацааны нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцож төлөөгүй бол хүнийг тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

8.Ажилтанд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэрийг ажил хүлээлцэхээс өмнө өгөөгүй бол ажил олгогч хүнийг тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

9.Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх:

9.1.гэрээг бичгээр үйлдээгүй;

9.2.гэрээнд нийлүүлэх ажиллах хүчний тоо, гэрээний хугацааг тусгаагүй;

9.3.гэрээнд ажлын байрны нэр, байршил, гүйцэтгэх чиг үүрэг, ажлын байранд тавигдах үндсэн шаардлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлсийг тусгаагүй;

9.4.гэрээнд ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг тусгаагүй;

9.5.гэрээнд ажилтны өмнө талуудын хүлээх эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгаагүй бол гурван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

10.Ажиллах хүч хүлээн авагч нь:

10.1.Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан нөхцөлийг зөрчин ажиллах хүч хүлээн авсан;

10.2. ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тусгасан бол хуулийн этгээдийг гурван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

11.Ажилтныг ажлын дараалсан хоёр өдрийн хоорондох тасралтгүй амралтын хугацаа нь 12 цагаас доош байхаар ажиллуулсан эсхүл жасаагаар ажиллах

ажилтныг нэг сард 72-оос дээш цагаар илүү цагаар ажиллуулсан бол хүнийг нэг зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

12.Ажил олгогч нь хүүхдийг:

12.1.ажилд авахдаа болон ажиллуулах хугацаандаа 18 нас хүртэл нь зургаан сар тутам эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулаагүй;

12.2.шөнийн цагаар ажиллуулсан;

12.3.илүү цагаар ажиллуулсан;

12.4.хуулиар зөвшөөрөгдсөнөөс бусад тохиолдолд албан томилолтоор ажиллуулсан;

12.5.жасаагаар ажиллуулсан бол хүнийг нэг зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

13.Ажил олгогч нь:

13.1.хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу бүртгэл хөтлөөгүй;

13.2.бүртгэлд бүрэн хамруулаагүй;

13.3.хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн хяналтын асуудал хариуцсан тухайн шатны захиргааны байгууллагад хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс хойш ажлын 10 өдрийн дотор мэдэгдээгүй бол хүнийг тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

14.Хүүхдийн ажиллах цаг, ажиллах нөхцөлийг заасан хүүхдийн эрхийн улсын байцаагчийн зөвшөөрөлгүйгээр 15 нас хүрээгүй хүүхдийг урлаг, спортын үзүүлбэр, зар сурталчилгаанд оролцуулж хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол хүнийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг гурван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

15.Хуулиар зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд 15 нас хүрээгүй, энэ насанд хүрсэн боловч суурь боловсрол эзэмшээгүй хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол хүнийг хоёр зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг хоёр мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

16.Хуульд заасны дагуу нийт ажлын байрны дөрвөн хувиас доошгүй орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулаагүй аж ахуйн нэгж, байгууллага сар бүр төлбөр төлөх үүргээ биелүүлээгүй бол төлбөрийг нөхөн төлүүлж хуулийн этгээдийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

17.Ажилтанд:

17.1.ажил хаялтад оролцохыг;

17.2.ажил хаялтаа үргэлжлүүлэхийг;

17.3.хуульд зааснаас бусад тохиолдолд ажил хаялтыг зогсоохыг;

17.4.ажил хаялтад оролцохоос татгалзахыг тулган шаардсан бол хүнийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

18.Ажилтныг ажил хаялтад оролцсонтой нь холбогдуулан сахилгын шийтгэл оногдуулсан бол хүнийг хоёр зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг хоёр мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

19.Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил хаяхыг хориглосон байгууллагад:

19.1.ажил хаялт санаачилсан;

19.2.ажил хаялт зохион байгуулсан бол хүнийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

20.Хөдөлмөрийн маргааныг зуучлагчаар, арбитраар, шүүхээр шийдвэрлэх шатанд ажил хаялт зохион байгуулсан бол хүнийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

21.Хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс байгуулаагүй бол хуулийн этгээдийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

22.Ажил олгогч ажил хаялтад оролцож байгаа ажилтны ажлын байранд гаднаас түр хугацаагаар ажилтан авч ажиллуулсан бол хүнийг зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

23.Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн дотоод журам, цалин хөлсний журам, ажлын байрны тодорхойлолт, ажил мэргэжлийн жагсаалтыг батлаагүй бол хуулийн этгээдийг нэг зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.”

2 дугаар зүйл.Зөрчлийн тухай хуулийн 10.6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн “контракт” гэснийг “онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ” гэж, 10.12 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсгийн “олноор халах” гэснийг “бөөнөөр халах” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

3 дугаар зүйл.Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

**ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ ХУУЛЬД
НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.7 дахь заалтын "эс үйлдэхүй" гэсний дараа "эсхүл бэлгийн сэдэлтэй аливаа үйлдлийг давуу эрх, боломж эдлүүлэх болзол болгон тавихыг" гэж нэмсүгэй.

2 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.5.3 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

"11.5.3.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.1, 7.4, 8.1, 8.2 дахь хэсэгт заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид болон зохих байгууллагад мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах."

3 дугаар зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 24.2 дахь хэсгийн "хөдөлмөрийн ганцаарчилсан буюу хамтын маргааныг" гэснийг "хөдөлмөрийн эрхийн болон сонирхлын маргааныг" гэж, 11.5.3 дахь заалтын "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.2" гэснийг "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.1" гэж тус тус өөрчилсүгэй.

4 дүгээр зүйл. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 6.5.6 дахь заалтын "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэх болон" гэснийг, 11.7 дахь хэсгийн "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 130.2-т заасны дагуу" гэснийг тус тус хассугай.

5 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ, СУРГАЛТЫН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн 18.1, 18.2 дахь хэсгийн “мэргэжлийн өндөр зэрэгтэй” гэснийг “мэргэшлийн өндөр зэрэгтэй” гэж, 6.3.4 дэх заалтын “улсын хэмжээнд мөрдөх ажил, мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолт” гэснийг “ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолт” гэж, 8.4.9, 8.4.20 дахь заалтын “мэргэжлийн зэрэг” гэснийг “мэргэшлийн зэрэг” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3.8 дахь заалтыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

3 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ЭВЛЭРҮҮЛЭН ЗУУЧЛАЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийн 31 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

“31 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагаа

31.1.Хөдөлмөрийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагаа нь ажил олгогч болон ажилтны хооронд гарсан хөдөлмөрийн эрхийн маргааны хүрээнд явагдана.

31.2. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс хянан шийдвэрлэсэн нь тухайн маргааныг шүүх хянан шийдвэрлэхдээ эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагааг ашиглахад саад болохгүй.”

2 дугаар зүйл. Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийн 3.1 дэх хэсгийн “хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан” гэснийг “хөдөлмөрийн эрхийн маргаан” гэж өөрчилсүгэй.

3 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬ /Шинэчилсэн найруулга/-Д НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Төрийн албаны тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн 48.1.1 дэх заалтын “сануулах” гэсний өмнө “хаалттай” гэж нэмсүгэй.

2 дугаар зүйл. Төрийн албаны тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн 48.1.2 дахь заалтын “албан тушаалын цалингийн хэмжээг зургаан сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах” гэснийг “нээлттэй сануулах” гэж өөрчилсүгэй.

3 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

Төсөл

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ЗАХИРГААНЫ ЕРӨНХИЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗААЛТЫГ ХҮЧИНГҮЙ БОЛСОНД ТООЦОХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Захиргааны ерөнхий хуулийн 105.2.2 дахь заалтыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГААС ОЛГОХ ТЭТГЭВЭР, ТЭТГЭМЖИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19² дугаар зүйлд доор дурдсан агуулгатай 3 дахь хэсэг нэмсүгэй:

“3. Энэ хуулийн 19¹ дүгээр зүйлд заасан тэтгэмж авах эрх үүссэн ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас энэ хуулийн 19² дугаар зүйлийн 1-2 дахь хэсэгт заасан хувиар тус тус тооцож 4 сар 20 хоногийн хугацаанд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно.”

2 дугаар зүйл. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19² дугаар зүйлийн 3 хэсгийн дугаарыг “4” гэж өөрчилсүгэй.

3 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

Төсөл

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ЖИЖИГ, ДУНД ҮЙЛДВЭРИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Жижиг, дунд үйлдвэрийн тухай хуулийн 5.1.1-5.1.5, 6.2.4, 6.3.2, 6.4.2, 14.2.1 дэх заалтын “контракт” гэснийг “онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ” гэж өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

Төсөл

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

БОЛОВСРОЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Боловсролын тухай хуулийн 43.1.2 дахь заалтын “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 79.5, 79.6-д” гэснийг “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 81.4, 81.5-д” гэж өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

Төсөл

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ДИПЛОМАТ АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Дипломат албаны тухай хуулийн 23^{1.3} дахь хэсгийн “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 42.1-д” гэснийг “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 48.1-д” гэж өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ДОНОРЫН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Донорын тухай хуулийн 13.1.2 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

“13.1.2. донорын үүргээ гүйцэтгэх үед Хөдөлмөрийн тухай хуулийн заасны дагуу дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор авах.”

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1 дэх заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

“1/Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.19-д заасан цалин хөлс, мөн хуулийн 58, 59, 60, 61, 62 дугаар зүйлд заасан олговор, 49.5 дахь хэсэгт заасан цалин хөлс;”

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

**ТӨМӨР ЗАМЫН ТЭЭВРИЙН ТУХАЙ
ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл. Төмөр замын тээврийн тухай хуулийн 31.3 дахь хэсгийн “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 97.1.2-т” гэснийг “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 85.1.2-т” гэж өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

1 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 4.1.1 дэх заалтын “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3.1.1, 3.1.2-т” гэснийг “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.1, 4.1.4” гэж, 28.4 дэх хэсгийн “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 97 дугаар зүйлд заасан нөхөн төлбөрийг” гэснийг “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 85 дугаар зүйлд заасан нөхөн төлбөрийг” гэж өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 21.1.9 дэх заалтыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

3 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

**ЦӨМИЙН ЭНЕРГИЙН ТУХАЙ
ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл. Цөмийн энергийн тухай хуулийн 43.6 дахь хэсгийн “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 107 дугаар зүйлд заасны дагуу” гэснийг “хөдөлмөрийн нөхцөлийг нь өөрчлөхөөр эмнэлгийн магадлагаа гарсан бол” гэж өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

**ШҮҮГЧИЙН ЭРХ ЗҮЙН БАЙДЛЫН ТУХАЙ
ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

1 дүгээр зүйл. Шүүгчийн эрх зүйн байдлын хуулийн 18.2 дахь хэсгийн “Шүүгч Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан өндөр насны тэтгэвэр авах насанд хүрсэн бол” гэснийг “Шүүгч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн бол” гэж өөрчилсүгэй.

2 дугаар зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

201... оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛСНИЙ ДООД ХЭМЖЭЭНИЙ ТУХАЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛЬ

1 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд доор дурдсан агуулгатай дараах хэсэг, заалт нэмсүгэй:

“1/ 7 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэг:

7.5.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон энэ хуулийн 5.3 дахь хэсэгт заасан салбарын болон салбар дундын хэлэлцээрээр тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг зарлан мэдээлэх үүргийг хэлэлцээр байгуулагч талууд хүлээнэ.”

“2/ 4 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн 5 дахь заалт:

4.2.5.инфляцийн түвшин.”

2 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 7.2 дахь хэсгийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

“7.2.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон тохиолдолд түүнийг дагаж мөрдүүлэх хугацаа нь дараагийн жилийн 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр байна. Хэрэв тухайн жилийн төсөв батлагдсанаас хойш шинэчлэн тогтоосон бол дараагийн төсвийн жилээс эхлэн дагаж мөрдүүлнэ.”

3 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 4.2.1 дэх заалтын “хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт;” гэснийг “хүн амын амьжиргааны доод түвшний өөрчлөлт;” гэж, 4.2.3 дахь заалтын “нийгмийн даатгалын болон халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ;” гэснийг “нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ;” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

4 дүгээр зүйл. Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.



**ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН
ХАМГААЛТЫН ЯАМ**

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨНИЙ ҮНЭЛГЭЭ

Улаанбаатар хот

2017 он

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН
ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН
ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН ТАЙЛАН**

Гарчиг

НЭГ. Ерөнхий зүйл

ХОЁР. Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон байдал

ГУРАВ. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг үнэлэх хэсгийг тогтоосон байдал

- 3.1. “Зорилгод хүрэх байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар
- 3.2. “Практикт хэрэгжих боломж”-ийг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар
- 3.3. “Ойлгомжтой байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар
- 3.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар
- 3.5. “Харилцан уялдаа”-г үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар

ДӨРӨВ. Урьдчилан сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн байдал

- 4.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:
- 4.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ
- 4.3. “Ойлгомжтой байдлыг судлах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ
- 4.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:
- 4.5. “Харилцан уялдааг шалгах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ

ТАВ. Үр дүнг үнэлж, зөвлөмж өгсөн байдал

- 5.1. Баримтжуулалт
- 5.2. Дүгнэлт
- 5.3. Зөвлөмж

НЭГ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн /цаашид "ХТТХ" гэх/ 12.1.2 дахь хэсэгт заасан аргачлалын дагуу Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судалсны үндсэн дээр хуулийн төсөл боловсруулах хувилбарыг сонгон авч, хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг боловсруулан Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдтай хамтран баталсан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг /цаашид "хуулийн төсөл" гэх/ батлагдсан үзэл баримтлалд нийцүүлэн боловсруулсан бөгөөд тус хуулийн төсөл батлагдан хэрэгжсэнээр нийгэм, эдийн засагт ямар үр дагавар, үр нөлөө үзүүлэхийг тооцох, давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах, харилцан уялдааг тогтоох, хуулийн төслийн зүйл заалтыг ойлгомжтой, хүлээн зөвшөөрөгдөх, практикт хэрэгжих боломжтой байдлаар боловсруулахад зөвлөмж өгөх зорилгоор Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.3 дахь хэсэгт заасан аргачлалын дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэллээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг дараах үе шаттайгаар хийлээ.

1. Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгох;
2. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг үнэлэх хэсгээ тогтоох;
3. Шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх;
4. Үр дүнг үнэлж, зөвлөмж өгөх.

ХОЁР. ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ СОНГОСОН БАЙДАЛ

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгохдоо хуулийн төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудалтай уялдуулан доорх 5 шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо. Үүнд:

1. Зорилгод хүрэх байдал;
2. Практикт хэрэгжих боломж;
3. Ойлгомжтой байдал;
4. Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал;
5. Харилцан уялдаа.

“Зорилгод хүрэх байдал”: Хуулийн төслийн зохицуулалтууд нь тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэж чадах эсэх; хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлагад нийцсэн эсэх; хуулийн төслөөр тавьсан зорилгод хүрч чадах эсэхийг тооцох зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Практикт хэрэгжих боломж”: Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөөг сайжруулах зорилгоор хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага чиг үүргийг нарийвчлан тусгасан.

Энэ нэмэлт чиг үүрэг хэрэгжих боломжтой эсэхийг тодруулах шаардлагатайг харгалзан тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Ойлгомжтой байдал”: Хуулийг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх субъектүүдийн /иргэн, хуулийн этгээд, ажилтан, ажил олгогч гэх мэт/ хувьд ойлгомжтой байгаа эсэх; хуулийн төсөл нь бүтэц, хэлбэрийн хувьд логик дараалалтай эсэх; агуулга, хэл зүй, найруулгын хувьд тодорхой, ойлгомжтой эсэхийг тогтоох зорилгоор энэ шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо.

“Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал”: Хуулийн зохицуулалтын үр дагаварт шууд хамаарах субъектүүд /иргэн, хуулийн этгээд, ажилтан, ажил олгогч гэх мэт/ хуулийн төслийг хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэх эсэхийг үнэлэх зорилгоор тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

“Харилцан уялдаа”: Хуулийн төслийн зүйл, заалт нь өөр хоорондоо болон бусад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх; хуулиар үүрэг хүлээсэн субъектүүдийн чиг үүрэг давхардсан, эсхүл зөрчилдөж байгаа эсэхэд үнэлгээ хийх шаардлагатай гэж үзэж тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

Хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон гарах зардлыг тооцоог Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.4 дэх хэсэгт заасан аргачлалын дагуу нарийвчлан тооцох тул **“Зардал тооцох” шалгуур үзүүлэлтийг** хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэхэд сонгоогүй болно.

ГУРАВ. ХУУЛИЙН ТӨСЛӨӨС ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ХЭСГИЙГ ТОГТООСОН БАЙДАЛ

Сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үр нөлөөг үнэлэхэд хамруулах хэсэг, түүнийг шалгах хэрэгслийг дараахь байдлаар тогтоолоо.

Хүснэгт 1

Д/д	Шалгуур үзүүлэлт	Үр нөлөөг үнэлэх хэсэг	Шалгах хэрэгсэл
1	Зорилгод хүрэх байдал	<i>Зорилт 1:</i> Хуулийн төслийн 93.1, 93.2, 93.4, 93.5, 93.7, 50.1.1, 54.1, 30, 125; <i>Зорилт 2:</i> 4.1.14, 26.2, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16.6 дахь хэсэгт өөрчлөлт оруулах төсөл; <i>Зорилт 3:</i> 30, 31, 32, 33, 71, 72; <i>Зорилт 4:</i> 125-р зүйл; <i>Зорилт 5:</i> 110.1, 110.2, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16.24 дэх хэсэгт	Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тусгасан хуулийн төсөл боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн эсэхэд дүн шинжилгээ хийх.

		өөрчлөлт оруулах төсөл.	
2	Практикт хэрэгжих боломж	Хуулийн төслийн 23.1, 23.3, 101.2, 101.3 дахь хэсэг, 122 дугаар зүйл.	Хуулийн төслийн зохицуулалт нь практикт хэрэгжих боломжтой эсэхэд Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын төлөөлөлтэй ярилцлага хийх, санал авч тэдгээрт дүн шинжилгээ хийх.
3	Ойлгомжтой байдал	Хуулийн төслийг бүхэлд нь хамруулах.	Хуулийн төсөлд иргэд, хуулийн этгээдээс ирүүлсэн саналуудад дүгнэлт хийх, Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 4 дүгээр бүлэг болон 12.1.1 дэх хэсэгт заасан аргачлалд нийцсэн эсэхийг шалгах.
4	Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал	Хуулийн төслийг бүхэлд нь хамруулах.	Хуулийг хэрэглэх иргэн, хуулийн этгээдээс хуулийн төсөлд бичгээр ирүүлсэн санал болон хуулийн төслийн хэлэлцүүлгүүдээс гарсан саналуудад дүн шинжилгээ хийх.
5	Харилцан уялдаа	Хуулийн төслийг бүхэлд нь хамруулах.	ХТТХ-ийн 29.1.1, 29.1.5, 29.1.7, 29.1.10 дахь хэсэг болон "Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал"-ын 4.10-д заасан шаардлага, шалгуурыг хангасан эсэхийг шалгах.

3.1. "Зорилгод хүрэх байдал"-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

Хуулийн төслийн үзэл баримтлал, хуулийн төслийн бүтэц, зохицуулах зүйлийн хүрээ, агуулгад дүн шинжилгээ хийж үзвэл ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар /цаашид "ХТХ" гэх/ тогтоож цаашид хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр түүнээс дээгүүр тогтоох, ажилтан ба

ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын хөдөлмөрийн харилцааны зохистой тэнцвэрт байдлыг дэмжих, ХТХ-ийн хамрах хүрээг

өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах зорилгоор дараахь гол зорилтуудыг дэвшүүлсэн байна. Үүнд:

1. Монгол Улс 1999 оноос хойш олон улсын хөдөлмөрийн 4 суурь конвенц болох Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийн тухай 182 дугаар конвенцид 2001 онд, Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенцид 2002 онд, Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенцид 2005 онд, Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар конвенцид 2005 онд тус тус нэгдэн орсон учир өнөөгийн хүчин төгөлдөр хуулийг эдгээр болон бусад конвенц, зөвлөмжид нийцүүлэх;

2. Хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах шаардлагыг өндөржүүлэхээс гадна ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх талаар хуульчилж хуулийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх;

3. Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг хуульд тусгах;

4. Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчилж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох;

5. Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх, аж ахуй нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох.

Эдгээр зорилтыг хуулийн төслөөр хангах эсэхийг үнэлэх хэсгийг доорх байдлаар сонголоо:

Зорилт 1: ХТХ-ийг олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжүүдэд нийцүүлэх талаар.

- Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенцид ажилд авах насны доод хязгаар нь заавал эзэмших боловсролын наснаас багагүй байх, хүүхдийн хөнгөн ажил, түүний нөхцөл, ажлын цагийг тогтоох, 18-с доош насны хүнийг ажиллуулсан ажил олгогч бүртгэл хөтлөх тогтолцоог бүрдүүлэхээр заасан. Хуулийн төслөөс эдгээр асуудлыг зохицуулсан дараах хэсгийг үнэлэхээр сонгож авлаа.

Сонгож авсан зохицуулалт: 93.1, 93.2, 93.4, 93.5, 93.7.

- Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенцид бодлогод нийцэхгүй аливаа хууль тогтоомжийн хүчингүй болгох талаар заасан бөгөөд энэ асуудлыг зохицуулсан

эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулсан хэсгийг сонгон авсан.

Сонгож авсан зохицуулалт: 86-92 дугаар зүйл.

- Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенцид Адил үнэ цэнэ бүхий ажилд адил цалин хөлс олгох зарчмыг хэрэгжүүлэхтэй нийцүүлэх асуудалтай холбоотой дараах хэсгийг сонгов.

Сонгож авсан зохицуулалт: 50.1.1, 54.1.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр конвенцийн хувийн хөдөлмөрийн байгууллагын статус, үүргийг тодорхой болгох, тэдгээрийн ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах шаардлагатай арга хэмжээг авахтай холбоотой асуудал тусгагдсан дараах зохицуулалтыг үнэлэхээр сонгож авлаа

Сонгож авсан зохицуулалт: 30-р зүйл.

- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцид заасны дагуу Хөдөлмөрийн байцаагч хууль хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдээлэл, зөвлөмж өгөх, хууль тогтоомжоор шийдвэрлэгдэхгүй байгаа асуудлын талаар эрх бүхий байгууллагад санал тавих, хууль хэрэгжүүлж байгаа талаар мэдээлэл авах, ярилцах, асуулт асуух эрхтэй байх асуудлын талаар зохицуулалт орсон дараах хэсгийг сонгов.

Сонгож авсан зохицуулалт: 125-р зүйл.

- Цагийн ажлын тухай 175 дугаар конвенцид зааснаар цагийн ажилтан ижил аргачлалаар тооцсон бүтэн цагийн ажилтнаас бага цалин хөлс авахгүй байх асуудалтай холбоотойгоор дараах хэсгийг сонгон авлаа.

Сонгож авсан зохицуулалт: 54.1.

Зорилт 2: ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа хамрах хүрээг өргөжүүлэх талаар.

- Хуулийн төсөлд “хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн ойлголтыг шинээр томъёолон хөдөлмөр гэрээ байгуулснаар бус хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс хойш хөдөлмөрийн хууль тогтоомж үйлчлэхээр зохицуулсан. Үүнтэй холбоотойгоор хуулийн төслийн дараах хэсгийг үнэлгээ хийхээр сонгон авав.

Сонгож авсан зохицуулалт: 4.1.14, 26.2, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16.6 дахь хэсэгт өөрчлөлт оруулах төсөл.

Зорилт 3: Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг хуульчлах талаар.

- Хуулийн төслөөр хөдөлмөрийн зах зээлд үүссэн хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах, хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах /туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан гэх мэт/, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэх асуудлыг зохицуулсан заалтуудыг үнэлгээ хийхээр сонголоо.

Сонгож авсан зохицуулалт: 30, 31, 32, 33, 71, 72-р зүйл.

Зорилт 4: Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчилж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох талаар.

• Хуулийн төслөөр хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81 дүгээр конвенцтой нийцүүлэн нарийвчлан тодорхойлсон тул холбогдох заалтыг үнэлгээ хийхээр сонгов.

Сонгож авсан зохицуулалт: 125-р зүйл.

Зорилт 5: Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх, аж ахуй нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох талаар.

• Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд зохицуулсан дараах заалтыг үнэлгээ хийхээр сонгон авсан болно.

Сонгож авсан зохицуулалт: 110.1, 110.2, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16.24 дэх хэсэгт өөрчлөлт оруулах төсөл.

3.2. “Практикт хэрэгжих боломж”-ийг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөөг сайжруулах үүднээс орон нутгийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад шинээр чиг үүрэг нэмсэнтэй холбогдуулан хуулийн төслийн 122 дугаар зүйл, хөдөлмөрийн арбитрыг нийгмийн зөвшлийн талуудын төлөөллийг хангасан хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо томилохоор болсонтой холбоотойгоор хуулийн төслийн 101.3 дахь хэсэг, хамтын хэлэлцээрийг цаг алдалгүй шуурхай бүртгүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага бүртгүүлэхээр зохицуулсан учир хуулийн төслийн 23.1, 23.2, 23.3 дахь хэсгийг тус тус “Практикт хэрэгжих боломж”-ийг үнэлэх хэсгээр сонгон авлаа.

3.3. “Ойлгомжтой байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

Хуулийн төсөл нь боловсруулалтын хувьд Хууль тогтоомжийн тухай хууль, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг, түүнчлэн хэрэглэх, хэрэгжүүлэх этгээдүүд хуулийг ойлгож хэрэглэх, хэрэгжүүлэх боломжтой байдлаар боловсруулагдсан эсэхийг шалгахын тулд хуулийн төслийг бүхэлд нь сонгон авч “Ойлгомжтой байдал” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийг үнэлэхээр тогтлоо.

3.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал”-ыг үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

ХТТХ-ийн 13 дугаар зүйлд заасны дагуу хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандахад шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах шаардлагатай байгаа нь харагдсан бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах замаар холбогдох асуудлыг

цогцоор шийдвэрлэх учир хуулийн төслийг бүхэлд нь сонгож хуулийг хэрэглэх этгээдүүдээс санал авах нь зүйтэй гэж үзсэн.

3.5. “Харилцан уялдаа”-г үнэлэх хэсгийг сонгосон талаар:

Хуулийн төсөл Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай уялдсан эсэх, хуулийн төслийн зүйл, хэсэг, заалт нь хоорондоо болон бусад хуультай зөрчилдөөгүй, давхардаагүй эсэх зэргийг шалгахад хуулийн төслийг бүхэлд нь сонгох нь зүйтэй гэж үзлээ.

ДӨРӨВ. УРЬДЧИЛАН СОНГОСОН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТЭД ТОХИРОХ ШАЛГАХ ХЭРЭГСЛИЙН ДАГУУ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН БАЙДАЛ

Энэ тайлангийн 3 дугаар бүлэгт сонгосон хэсгүүдэд дээрх шалгуур үзүүлэлтүүдийн хүрээнд дараах байдлаар үнэлгээ хийлээ.

4.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Зорилт 1. ХТХ-ийг олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжүүдэд нийцүүлэх зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

ХТХ-ийг Олон улсын хөдөлмөрийн конвенцуудад нийцүүлэн ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд тусгасан нь үзэл баримтлалаар тодорхойлсон зорилтыг хангаж байгаа байдлыг дараах хүснэгтээр харууллаа.

Конвенц, зөвлөмжийн нэр	Конвенцид заасан заалт	Монгол Улсын ХТХ-н заалт	ХТХ-н шинэчилсэн найруулгын төсөлд
1. Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц	2-р зүйлийн 3: Ажилд авах насны доод хязгаар нь заавал эзэмших боловсролын наснаас багагүй байх.	109 дүгээр зүйл. Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр 109.1. 16 насанд хүрсэн хүн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах эрхтэй, 109.3. Мэргэжлийн баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор 15 насанд хүрсэн хүнтэй эцэг эх, асран хамгаалагч болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.	93 дугаар зүйл. Хүүхдийн хөдөлмөр 93.1. Энэ хуулийн 93.4-т зааснаас бусад тохиолдолд 15 нас хүрээгүй, энэ насанд хүрсэн боловч суурь боловсрол эзэмшээгүй хүүхдээр ажил, үүрэг эрхлүүлэхийг хориглоно. 93.2. Арван таван нас хүрсэн, суурь боловсрол эзэмшсэн хүүхэд хууль ёсны төлөөлөгч буюу эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн бичгээр гаргасан зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оролцож болно.
		Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: 109.3-д зааснаар албан боловсрол эзэмшээгүй хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх боломжтой байна. Үүнийг хуулийн төсөлд 93 дугаар зүйлээр шийдвэрлэсэн байна.	
7-р зүйлийн 3: Эрх бүхий байгууллага 13-15 настай хүний эрхэлж болох хөнгөн ажил, түүний нөхцөл, ажлын цагийг тогтоох.		Хүүхдээр хийж гүйцэтгүүлэх хөнгөн ажлын зохицуулалт байхгүй.	93 дугаар зүйл. Хүүхдийн хөдөлмөр 93.4. Энэ хуулийн 93.5-д заасантай харшлахгүй бол 13 нас хүрсэн хүүхэд сурч боловсроход саад учруулахгүй, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл хангасан хөнгөн ажлыг хууль ёсны төлөөлөгч буюу эцэг, эх асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн зөвшөөрөлтэйгээр эрхэлж болно. 93.5. Арван гурван нас хүрсэн хүүхдийн эрхэлж болох хөнгөн ажлын төрөл, ажиллах нөхцөлийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтооно. 93.6. Хүүхэд ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална. 94.3. Хүүхдийг шөнийн болон илүү цагаар, албан томилолтоор, жасаагаар ажиллуулахыг хориглоно.

Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай дүгээр конвенц 111	3-р зүйлийн (с): бодлогод нийцэхгүй аливаа хууль тогтоомжийн хүчингүй болгох.	9-р зүйлийн 3: Үндэсний хууль тогтоомж эсвэл эрх бүхий байгууллага 18-с доош насны хүнийг ажиллуулсан ажил олгогч бүртгэл хөтлөх тогтолцоог бүрдүүлэх.	<p>Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: ХТХ-д хүүхдээр хөнгөн ажил хийлгэх талаар ямар нэгэн зохицуулалт байхгүйгээс 13-15 насны хүүхэд хөдөлмөр эрхлэх боломжгүйбайсныг хуулийн төсөлд дээрх байдлаар тусгасан нь зорилгод хүрч байна.</p> <p>Энэ талаар зохицуулалт байхгүй.</p> <p>93 дугаар зүйл. Хүүхдийн хөдөлмөр 93.7. Ажил олгогч энэ хуульд заасны дагуу хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол хүүхдийн нэр, төрсөн огноо, гүйцэтгэх ажил, ажиллах хугацаа, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийн талаарх бүртгэл хөтөлж, хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн хяналтын асуудал хариуцсан тухайн шатны төрийн байгууллагад хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс хойш ажлын 10 өдрийн дотор мэдэгдэнэ.</p> <p>Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: ХТХ-д хүүхэд ажиллуулсан ажил олгогч бүртгэл хөтлөх заалт тусгагдаагүй учир хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдийн эрх ашгийг хамгаалах заалтыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байдаг. Энэ асуудлыг хуулийн төсөлд тодорхой нөхцлүүдийг агуулсан бүртгэлийг ажил олгогч хөтөлж, холбогдох эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх шинэлэг зохицуулалтыг тусгасан нь энэхүү зорилтыг хангахад чиглэсэн байна.</p>
	3-р зүйлийн (с): бодлогод нийцэхгүй аливаа хууль тогтоомжийн хүчингүй болгох.	<p>101 дүгээр зүйл. Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажил 101.1. Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална.</p> <p>Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: Хуулийн төсөлд Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтын талаар тусгагдаагүй байгаа нь ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн эрхлэлтийн харилцаанд хүйсээр ялгаварлахгүй байх зорилттой бүрэн нийцэж байна.</p>	<p>101 дүгээр зүйл. Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын талаар зохицуулалт тусгаагүй.</p>

Тэгш хөлс тухай дугаар конвенц	2-р зүйлийн 1: Адил үнэ цэнэ бүхий ажилд адил цалин хөлс олгох зарчмыг хэрэгжүүлэх.	49 дүгээр зүйл. Цалин хөлс олгох зарчим, хэлбэр 49.2. Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно гэж заасан.	50 дугаар зүйл. Цалин хөлсний зарчим 50.1.1. адил үнэ цэнэтэй ажил, үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх; 54 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс 54.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна.
Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: ХТХ-д “адил хөдөлмөр” гэж тусгасан нь конвенцид заасан адил үнэ цэнэ бүхий гэдэгтэй агуулгын хувьд ялгаатай юм. Өөрөөр хэлбэл өөр ажил боловч адил үнэ цэнэтэй байх тохиолдолд цалин хөлс адил байх ёстой. Энэ агуулгыг хуулийн төсөлд бүрэн тусгасан байна. Мөн бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа хүний цалин хөлсний талаар дээрх зарчимд нийцүүлэн зохицуулсан нь дэвшилттэй болжээ.			
Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай дүгээр конвенц 181	11-р зүйл, 12-р зүйл: Гишүүн орнууд хувийн хөдөлмөрийн байгууллагын статус, үүргийг тодорхой болгох, тэдгээрийн ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах шаардлагатай арга хэмжээг авах.	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын талаар зохицуулсан ямар нэг заалт байхгүй.	30 дугаар зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах 30.1. Дараах тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах ажил олгогч /цаашид “хүлээн авагч” гэх/ ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд /цаашид “ажил хүч нийлүүлэгч” гэх/ -тэй ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулан ажилтан авч ажиллуулж болно. 30.1.1. зургаан сараас илүүгүй хугацаагаар үргэлжлэх түр ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх; 30.1.2. хамтын гэрээ байгуулах, хэлэлцээ хийх, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа болон хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулсан ажил хаялтад оролцож байгаагаас бусад тохиолдолд ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах; 30.1.3. тухайн байгууллагын үндсэн үйл ажиллагаанд туслах шинжтэй ажил, үйлчилгээг гүйцэтгүүлэх; 30.1.4. ажлын ачаалал түр хугацаагаар огцом нэмэгдэх. 30.2. Энэ хуулийн 30.1.4-т зааснаас бусад тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тоо нь нийт ажилтны 30 хувиас илүүгүй байна. 30.3. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээг бичгээр үйлдэнэ.

		<p>30.4. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд дараах нөхцөлийг заавал тусгана:</p> <p>30.4.1. ажлын байрны нэр, байршил, гүйцэтгэх чиг үүрэг, ажлын байранд тавигдах үндсэн шаардлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл;</p> <p>30.4.2. нийлүүлэх ажиллах хүчний тоо, гэрээний хугацаа;</p> <p>30.4.3. цалин хөлс, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөл;</p> <p>30.4.4. ажилтны өмнө талуудын хүлээх эрх, үүрэг, хариуцлага.</p> <p>30.5. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тохирч, тусгахыг хориглоно.</p> <p>30.6. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажилтантай энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.</p> <p>30.7. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтны өмнө дараах үүргийг хүлээнэ:</p> <p>30.7.1. ажилтанд байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад дотоод хэм хэмжээг танилцуулах;</p> <p>30.7.2. энэ хуулийн 11.2.1, 11.2.4, 11.2.7, 11.2.9-д зааснаас бусад үүрэг.</p> <p>30.8. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах бол гэрээний нөхцөлийн талаар үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэх үүрэгтэй.</p> <p>30.9. Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнийг ажиллах хүч нийлүүлэгч рүү буцаах эрхтэй.</p> <p>30.10. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд тусгайлан заагаагүй асуудлаар үүсэх хариуцлагыг хүлээн авагч хариуцна.</p> <p>30.11. Ажиллах хүч нийлүүлэгчид тавигдах шаардлага, үйл ажиллагааг холбогдох хуулиар зохицуулна.</p> <p style="text-align: center;">ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ 1/ 9' дүгээр зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ</p> <p>9¹.1. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад бүртгүүлсний үндсэн дээр аж ахуйн нэгж, байгууллага нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд</p>
--	--	---

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай дүгээр конвенц	3-р зүйл, 12-р зүйл: Хөдөлмөрийн байцаагч хууль хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдээлэл, зөвлөмж өгөх, хууль тогтоомжоор шийдвэрлэгдэхгүй байгаа асуудлын талаар эрх бүхий байгууллагад санал тавих, хууль хэрэгжүүлж байгаа талаар		<p>заасан ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлж болно.</p> <p>9¹.2. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгж нь хүнд гүйцэтгэх ажил, үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар төөрөгдүүлсэн эсхүл худал мэдээлэл өгөх, хөдөлмөрийн сонирхолын маргаан үүсгэж ажил хаялтад оролцож буй ажилтнуудыг нөхөх зорилгоор ажиллах хүч нийлүүлэхийг хориглоно.</p> <p>9¹.3. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх аж ахуйн нэгжийг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.</p> <p>Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар:</p> <p>Хөдөлмөрийн хувийн байгууллагын статусыг ХЭДТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөлд тодорхой тусгасан бөгөөд ХТХ-н төсөлд хөдөлмөрийн хувийн байгууллагыг “ажиллах хүч нийлүүлэгч”, ажиллах хүч хүлээн авч байгаа байгууллагыг “хүлээн авагч” гэж томъёолон тэдгээрийн эрх, үүргийг нарийвчлан тусгажээ. Мөн хөдөлмөрийн хувийн байгууллагын ажилтнуудын эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр зохицуулалтуудыг тодорхой тусгасан зэрэг нь зорилтод нийцэж байгаа төдийгүй өнөөгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд тулгарч буй олон асуудлуудыг шийдвэрлэх сайн зохицуулалт болжээ.</p>
Хөдөлмөрийн хяналтын тухай дүгээр конвенц	3-р зүйл, 12-р зүйл: Хөдөлмөрийн байцаагч хууль хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар мэдээлэл, зөвлөмж өгөх, хууль тогтоомжоор шийдвэрлэгдэхгүй байгаа асуудлын талаар эрх бүхий байгууллагад санал тавих, хууль хэрэгжүүлж байгаа талаар	Тодорхой зүйл, заалт байхгүй.	<p>125 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг</p> <p>125.1. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих мэргэжлийн хяналтыг хэрэгжүүлнэ.</p> <p>125.2. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна дараах эрхтэй:</p> <p>125.2.1. хяналт шалгалт явуулах аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажлын байранд шаардлагатай тохиолдолд урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх;</p> <p>125.2.2. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой асуудлаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан болон гэрчийг байлцуулж мэдээлэл авах, ярилцах, асуулт асуух;</p> <p>125.2.3. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой зайлшгүй бүрдүүлэх баримт бичгийг зохих журмын дагуу бүрдүүлж, хөтлөж байгаа эсэхийг шалгах, тэдгээр баримт бичгийг бүрэн буюу хэсэгчлэн хуулбарлаж авах;</p>

	мэдээлэл ярилцах, асуух.	<p>124.2.4. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулагдаагүй асуудлаар холбогдох байгууллагад санал гаргах;</p> <p>122.2.5. хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.</p> <p>125.3. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч дараах үүрэгтэй:</p> <p>125.3.1. ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлээс хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбогдуулан гаргасан гомдлын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагад хяналт шалгалт хийх;</p> <p>125.3.2. хуульд зааснаас бусад тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн үйлдвэрлэл буюу худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл явцын тухай бусдад задруулахгүй байх;</p> <p>125.3.3. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөн тухай аливаа гомдол гаргасан этгээдийн талаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид мэдэгдэхгүй байх;</p> <p>125.3.4. ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран ажиллах;</p> <p>125.3.5. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар ажилтан, ажил олгогчид зөвлөмж, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх;</p> <p>125.3.6. хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.</p> <p>125.4. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 125.3.2, 125.3.3-т заасан үүрэг нь хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийг ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойш хугацаанд нэгэн адил хамаарна.</p> <p>125.5. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хяналт шалгалт, дүгнэлт, албан шаардлага, актынхаа үнэн зөвийг бүрэн хариуцна.</p> <p>Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар: Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, түүний үр нөлөөг дээшлүүлэхийн тулд хяналтыг сайжруулахын зэрэгцээ хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар хууль хэрэглэх субъектүүдэд мэдээлэл, зөвлөмж өгөх нь нэн чухал юм. Хуулийн төсөлд энэ талаар зохицуулалтыг нарийвчлан тусгасан төдийгүй хөдөлмөрийн байцаагчийн эрхээс гадна түүний хүлээх үүрэг, хариуцлагыг тодорхой заасан байна. Тухайлбал: Хөдөлмөрийн байцаагч нь хяналтын явцад олж мэдсэн аливаа нууцыг бусдад задруулахгүй байхаар тусгасан нь хяналтад хамрагдсан этгээдийн эрх хамгаалагдах сайшаалтай зохицуулалт болжээ.</p>
--	--------------------------------	--

Цагийн ажлын тухай дугаар конвенц 175	5-р зүйл: Цагийн ажилтан ижил аргачлалаар тооцсон бүтэн цагийн ажилтнаас бага цалин хөлс авахгүй байх.	Цагийн ажилтны байхгүй. зохицуулалт	<p>54 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс</p> <p>54.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна.</p> <p>Зорилгод хүрч байгаа эсэх талаар:</p> <p>Цагийн ажилтныг "ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтан" гэж хуульчилсан байгаа бөгөөд дээрх 54.1 дэх зохицуулалтын хүрээнд конвенцийн заалтад нийцэж байгаа бөгөөд тавьсан зорилтыг бүрэн хангаж чадахаар байна.</p>
---------------------------------------	--	-------------------------------------	--

Зорилт 2: ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөжүүлэх зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

Хуулийн хамрах хүрээтэй холбоотойгоор одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа ХТХ-н 1, 3, 4-р зүйлд "... хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил олгогч..." гэх зэргээр хөдөлмөрийн харилцаа үүсэх нөхцөл нь хөдөлмөрийн гэрээ байхаар, 24.3-т "Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтнаас ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй." гэж тус тус заасан учраас ХТХ-иар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулж байна. Гэвч практикт ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй байх явдал түгээмэл байгаа нөхцөлд ажилтан ХТХ-д заасан эрхээ эдэлж чадахгүйд хүрч байна.

Энэ асуудлыг хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхэд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах шаардлагыг өндөржүүлэхээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс эхлэн ХТХ үйлчлэхээр хуулийн төслийн 4.1.14, 26.2, Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16.6 дахь хэсэгт дараах байдлаар тусгажээ.

4.1.14. "хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа" гэж ажилтан ажил олгогчийн удирдлага, хяналтад тодорхой ажил, үүргийг биечлэн гүйцэтгэх; цалин хөлс авах; ажил олгогч ажиллах нөхцөлөөр хангах тухай харилцан тохиролцсоноор үүссэн харилцааг;

26.2. Ажил олгогч нь ажилд орох гэж байгаа хүнтэй цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлийг харилцан тохиролцох бөгөөд ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлсэн бол хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг тухайн хугацаанаас үүссэнд тооцно.

Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16.6 дахь хэсэг "Ажилтанаар ажил гүйцэтгүүлж эхэлсэнээс хойш хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдээгүй бол ажил олгогч хүнийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж байгууллагыг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно."

Зорилт 3: Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг хуульчлах зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

Хөдөлмөрийн зах зээлд сүүлийн жилүүдэд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах, зайнаас ажиллах болон гэрээсээ алслагдмал газар байршин ажил үүргээ гүйцэтгэх, туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан зэргийн талаар ХТХ-д зохицуулалт байхгүй тул эдгээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг хуулийн төсөлд дараах байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа:

Хөдөлмөрийн харилцаанд гуравдагч этгээдээр дамжуулан ажилтан авч ажиллуулах харилцааг хуулийн төслийн 30 дугаар зүйлд “Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах” гэж томъёолон дараах байдлаар тусгасан байна.

Энэ зүйлд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах зайлшгүй тохиолдлууд болон ажиллуулах ажилтны тооны хязгаарыг тусгайлан зааж өгсөн нь аж, ахуй нэгж байгууллагын үндсэн ажилтнуудын ажлын байрыг хамгаалах сайн зохицуулалт болжээ.

Хуулийн төслийн 30.4, 30.5, 30.6, 30.7 дахь хэсгүүдэд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтнуудын эрх, ашгийг хамгаалах зохицуулалтуудыг тусгасан байна. Хуулийн төсөлд дээрх зохицуулалтууд туссанаар ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны өмнө талуудын хүлээх үүрэг хариуцлага, ажилтны ажиллах хугацаа, цалин хөлс, ажлын нөхцөл тодорхой болно. Энэ зохицуулалт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцааны хүрээнд нийгэмд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэж чадахуйц зохицуулалт болсон байна.

Мөн ажил олгогч ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах тухайгаа үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэхээр тусгасан нь аж, ахуй нэгж байгууллага дээрх хяналтыг сайжруулах давуу талтай зохицуулалт болжээ.

30 дугаар зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах

30.1. Дараах тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах ажил олгогч /цаашид “хүлээн авагч” гэх/ ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд /цаашид “ажил хүч нийлүүлэгч” гэх/ -тэй ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулан ажилтан авч ажиллуулж болно:

30.1.1. зургаан сараас илүүгүй хугацаагаар үргэлжлэх түр ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх;

30.1.2. хамтын гэрээ байгуулах, хэлэлцээ хийх, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа болон хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулсан ажил хаялтад оролцож байгаагаас бусад тохиолдолд ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах;

30.1.3. тухайн байгууллагын үндсэн үйл ажиллагаанд туслах шинжтэй ажил, үйлчилгээг гүйцэтгүүлэх;

30.1.4. ажлын ачаалал түр хугацаагаар огцом нэмэгдэх.

30.2. Энэ хуулийн 30.1.4-т зааснаас бусад тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тоо нь нийт ажилтны 30 хувиас илүүгүй байна.

30.3. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээг бичгээр үйлдэнэ.

30.4. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд дараах нөхцөлийг заавал тусгана:

30.4.1. ажлын байрны нэр, байршил, гүйцэтгэх чиг үүрэг, ажлын байранд тавигдах үндсэн шаардлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл;

30.4.2. нийлүүлэх ажиллах хүчний тоо, гэрээний хугацаа;

30.4.3. цалин хөлс, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөл;

30.4.4. ажилтны өмнө талуудын хүлээх эрх, үүрэг, хариуцлага.

30.5. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тохирч, тусгахыг хориглоно.

30.6. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажилтантай энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

30.7. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтны өмнө дараах үүргийг хүлээнэ:

30.7.1. ажилтанд байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, бусад дотоод

хэм хэмжээг танилцуулах;

30.7.2. энэ хуулийн 11.2.1, 11.2.4, 11.2.7, 11.2.9-д зааснаас бусад үүрэг.

30.8. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах бол гэрээний нөхцөлийн талаар үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэх үүрэгтэй.

30.9. Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнийг ажиллах хүч нийлүүлэгч рүү буцаах эрхтэй.

30.10. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд тусгайлан заагаагүй асуудлаар үүсэх хариуцлагыг хүлээн авагч хариуцна.

30.11. Ажиллах хүч нийлүүлэгчид тавигдах шаардлага, үйл ажиллагааг холбогдох хуулиар зохицуулна.

Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх аж ахуйн нэгжид тавигдах шаардлагыг ХЭДТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар шийдвэрлэхээр тусгажээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 9^{1.3}. "Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх аж ахуйн нэгжийг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална."

Бүтэн бус цагаар ажиллах харилцаа:

Одоо нийгэмд хэлж заншсанаар "цагаар ажиллах", "цагийн ажилтан" гэдгийг хуулийн төсөлд "ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах" гэж дараах байдлаар томъёолсон нь илүү өргөн агуулгыг илэрхийлж байгаа бөгөөд хуулийн төслийн 31 дүгээр бүлэгт бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны эрх, ашгийг хамгаалах зохицуулалтуудыг оруулжээ. Тухайлбал: Бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны эрх, үүрэг үндсэн ажилтнытай адил байхаар; түүний хөдөлмөрийн гэрээнд долоо хоногт ажиллах цаг, өдөр, ажлын эхлэх, дуусах цагийг тусгахаар зохицуулсан байна. Харин 54 дүгээр бүлэг, 81.5 дахь хэсэгт бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс, ээлжийн амралттай холбоотой асуудлыг үл ялгаварлах зарчмыг баримтлан тусгайлан зохицуулсан нь сайшаалтай юм.

4.1.5. "ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах" гэж ердийн ажлын цагаас цөөн цагаар ажиллахыг;

31 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

31.1. Ажил олгогч нь ажлын бүтэн бус цагаар ажилтан авч ажиллуулж болно.

31.2. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 26 дугаар зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна ажлын өдөр, ажил эхлэх, дуусах цаг, долоо хоногт ажиллах цагийг тусгайлан тохирно.

31.3. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтан энэ хуульд зааснаас бусад тохиолдолд бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.

54 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлс

54.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтнытай адил байна.

54.2. Ажлын бүтэн бус цагаар ажилласан ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, эсхүл ажилласан цагаар нь тооцож ажилтантай тохиролцсон хугацаанд олгоно.

54.3. Нэг сараас дээш хугацаагаар ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цалин хөлсийг энэ хуулийн 63.1-д заасны дагуу олгож болно.

81 дүгээр зүйл. Ээлжийн амралт, түүний хугацаа

81.5. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтанд тухайн ажлын жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгоно.

Зайнаас ажиллах харилцаа:

Сүүлийн жилүүдэд манай оронд зайнаас ажил үүргээ гүйцэтгэх буюу ажилтан тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэхэд тохиромжтой ямар ч газар, байршлаас мэдээлэл харилцааны технологийг ашиглан ажлаа гүйцэтгэх явдал түгээмэл болж байна. Иймд энэ төрлийн харилцааг ХТХ-иар зохицуулахаар зорьж хуулийн төсөлд тусгасан цаг үетэйгээ нийцсэн зохицуулалт гэж үзэж байна. Тус зохицуулалтад ажилтан зайнаас ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд талууд харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр ажил олгогч ажилтанд нөхөн олговор олгохоор тусгасан ажилтны эрх, ашгийг хамгаалах зохицуулалт төдийгүй зайнаас хөдөлмөр эрхлэх суурь нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх зохицуулалт болжээ.

32 дугаар зүйл. Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

32.1. Ажил олгогч нь хүнийг оршин суугаа газартаа ажил, үүргээ байнга гүйцэтгэхийг зөвшөөрч түүнтэй зайнаас ажиллах хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 26 дугаар зүйлд заасны дагуу байгуулж болно.

32.2. Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан ажил, үүргээ гүйцэтгэх байршил, ажлын үр дүнг хүлээлгэн өгөх хугацаа, хэлбэр, өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд ажил олгогчоос олгох нөхөн олговрын хэмжээ зэргийг талууд тусгайлан тохирч тусгана.

32.3. Зайнаас ажиллах хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд энэ хууль үйлчилнэ.

Хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах харилцаа:

Гэрийн үйлчилгээний ажилтан, хөлсөөр мал маллаж байгаа туслах малчны хөдөлмөрийн харилцааны асуудлууд болох цалин хөлс, ажил, амралтын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийг хуульчлан зохицуулах хэрэгцээ, шаардлага бий болсоор удаж байгаа билээ. Энэ асуудлыг хуулийн төсөлд хувь хүн хоорондын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа хэмээн томъёолж тус харилцаанд гэрийн үйлчилгээний ажилтан, туслах малчнаас гадна эдгээртэй адилтгах ажилтнуудыг хамруулж хүрээг нь өргөжүүлэн хуулийн зохицуулалт үйлчлэхээр тусгасан байна. Хуулийн төслийн 33 дугаар зүйл нь энэ төрлийн ажилтнуудын ажлын онцлогт нийцсэн зохицуулалтуудыг тусгасан төдийгүй ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрхийг баталгаажуулж өгсөн сайн зохицуулалт болжээ.

Нийгэмд тулгамдаж буй асуудлуудын нэг болох туслах малчны цалин хөлстэй холбоотой зохицуулалтыг хуулийн төслийн 65 дугаар зүйлд тусгайлан тодорхой зааж өгсөн нь цаг үеэ олсон зохицуулалт гэж үзэж байна. Тус зохицуулалт нь ОУХБ-ын цалин хөлсийг хамгаалах тухай 95-р конвенцид нийцсэн байна.

33 дугаар зүйл. Хувь хүн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээ

33.1. Хувь хүн хоорондын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд энэ хууль үйлчилнэ.

33.2. Гэрийн үйлчилгээний ажилтан, туслах малчин, тэдгээртэй адилтгах ажилтан нь ажил олгогчийн гэрт, эсхүл өмчлөл, эзэмшлийн орон байранд амьдарч, ажиллах бол хэвийн амьдрах нөхцөл болон бусад зайлшгүй шаардлагатай хэрэгцээг нь хангах талаар гэрээнд тусгайлан тохиролцож тусгана.

33.3. Ажил олгогч болон түүний гэр бүлийн гишүүд энэ хуулийн 33.2-т заасан ажилтны эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн харилцах үүрэгтэй.

33.4. Хөдөлмөрийн гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол гэрийн үйлчилгээний ажилтан долоо хоногийн болон ээлжийн амралт, нийтээр амрах баярын өдөр ажил олгогчийн гэрт байх үүрэг хүлээхгүй.

65 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа туслах малчны цалин хөлс

65.1. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа туслах малчин зөвшөөрсөн бол цалин хөлсний 30 хувиас илүүгүйг мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно.

65.2. Энэ хуулийн 65.1-д заасан мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалин хөлс нь чанар, стандартын шаардлага хангасан бараа бүтээгдэхүүн, бусад эд хөрөнгө байж болох бөгөөд үнийг зах зээлийн дунджаас илүүгүй байхаар тооцно.

65.3. Мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалин хөлсөд тамхи, согтууруулах ундаа, бүх төрлийн эм, тусгай зөвшөөрөлтэй худалдах бараа, бүтээгдэхүүн олгохыг хориглоно.

Жасаагаар ажиллуулах:

Уул уурхай, ашигт малтмал олборлолтын салбарт гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх /ээлжийн ростер/ ажилтны ажил, амралтын цагийн дээд, доод хэмжээг зохицуулах хууль, эрх зүйн акт байхгүйгээс тус салбарын аж ахуй нэгжүүд ажиллагсдыг нэг удаагийн ростерт 40 хүртэл хоногоор ажиллуулах тохиолдол гарч байгаа ба үүнээс болоод ажилтан эрүүл мэндээрээ хохирох, үйлдвэрлэлийн осол нэмэгдэх зэрэг олон сөрөг үр дагаврууд бий болоод байна. Энэ асуудлыг ХТХ-ийн шинэчлэлийн хүрээнд шийдвэрлэхээр зорьж дараах зохицуулалтыг тусгажээ.

Гэрээсээ алслагдмал газар тогтмол хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгэх /ээлжийн ростер/ гэдгийг "жасаагаар ажиллуулах" гэж томъёолсон нь хэр оновчтой эсэхийг дахин харах нь зүйтэй гэж үзэж байна. Ээлжийн ростероор ажиллаж байгаа ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэх цагийг 12, сард ажиллах илүү цагийг 72 цагаас илүүгүй байхаар нарийн тооцоолон хуулийн төсөлд тусгажээ. Мөн ажилтныг 14 хоног тутамд нэгээс доошгүй хоног амраахаар тусгасан нь ажилтны эрүүл мэнд, амь насыг хамгаалахад чиглэгдсэн зохицуулалт болсон байна. Практикт ээлжийн ростероор ажиллаж байгаа ажилтны ажилдаа ирэх, буцах зардлыг ажил олгогч хариуцдаг. Энэ зохицуулалтыг хуулийн төслийн 71.5 дахь хэсэгт тусгаснаар ажил олгогчийн үүрэг, хариуцлага тодорхой болж байна. Хуулийн төслийн 71.6 дахь хэсэгт жасааны үргэлжлэх хугацаа хугацаа, ажил, амралтын цагийн горим, жасаагаар ажилласны нэмэгдлийн хэмжээг дотоод хэм хэмжээгээр тогтоохоор заасан ажил олгогч дангаараа, эсхүл ажилтны төлөөлөгчидтэй тохиролцон тогтоох боломжтой байдлаар зохицуулжээ.

71 дүгээр зүйл. Жасаагаар ажиллуулах

71.1. Уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч ажилтныг жасаагаар ажиллуулах горим хэрэглэж болно.

71.2. Жасаагаар ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд нэг сард ажиллах илүү цаг 72-оос илүүгүй байна. Энэ хуулийн 76.1-д заасны дагуу жасаагаар ажиллах ажилтны илүү цагийг тооцно.

71.3. Жасаагаар ажиллаж байгаа ажилтныг 14 хоног тутамд нэгээс доошгүй хоног амраана.

71.4. Жасаа эхлэх болон дуусахад ажил олгогч хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, эсхүл дотоод бусад хэм хэмжээгээр тогтоосон байршил бүхий газраас ажилтныг ажлын байранд хүргэх, буцаан хүргэж өгөх хугацааг ажилласан цагт тооцно.

71.5. Жасаагаар ажиллах ажилтан энэ хуулийн 71.4-д зааснаар ажилдаа ирэх, буцах зардлыг ажил олгогч хариуцна.

71.6. Ажил олгогч жасааны үргэлжлэх хугацаа, ажил, амралтын цагийн горим, жасаагаар ажилласны нэмэгдлийн хэмжээг дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно.

71.7. Ажил олгогч энэ хуулийн 45.7-д заасны дагуу ажилтныг ажиллуулаагүй бол 71.4-д заасан тогтоосон байршилд хүргэж өгнө.

Дуудлагаар ажиллах харилцаа:

Практикт ажилтныг ажлын бус цагаар дуудаж ажиллуулахаар хүлээлгэх тохиолдол байдаг ба энэ тохиолдолд ажилтанд цалин хөлс олгодоггүй. Хуулийн төсөлд энэ асуудлыг тодорхой тусгасан ба ажил олгогч ажилтанд дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааны цалин хөлсийг олгохоор тусгасан байна.

72 дугаар зүйл. Дуудлагын цаг

72.1. Ажил олгогч ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцно.

72.2. Энэ хуулийн 72.1-д заасан хугацаанд ногдох цалин хөлсийг ажил олгогч олгоно.

Зорилт 4: Хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчилж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

Хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжийг хэрэгжүүлэхийн тулд хяналтыг сайжруулах шаардлагатай бөгөөд үүнд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн үүрэг маш их юм. ХТХ-ийн 139 дүгээр зүйлд хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх байгууллагуудыг заасан боловч тэдгээрийн чиг үүрэг, түүний уялдаа холбоо, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийн талаарх зохицуулалт байхгүй. Иймд хуулийн төслийн 125 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой зааж өгсөн ба эдгээр зохицуулалт нь ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 81-р конвенц, Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 129 конвенцын агуулгатай бүрэн нийцэж байна.

Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь шалгах, хянах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэхээс гадна ажилтан, ажил олгогчид хууль тогтоомжийн талаар зөвлөмж, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх; ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн үйлдвэрлэл буюу худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл явцын тухай бусдад задруулахгүй байх; өргөдөл, гомдол гаргасан этгээдийн талаар мэдээллэхгүй байх зэрэг үүргийг хүлээхээр тусгасан нь хуулийн хэрэгжилт сайжрах болон ажил олгогч, ажилтны эрх, ашиг хамгаалагдах боломжтой гэж үзэж байна.

125 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг

125.1. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих мэргэжлийн хяналтыг хэрэгжүүлнэ.

125.2. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна дараах эрхтэй:

125.2.1. хяналт шалгалт явуулах аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажлын байранд шаардлагатай тохиолдолд урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх;

125.2.2. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой асуудлаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан болон гэрчийг байлцуулж

мэдээлэл авах, ярилцах, асуулт асуух;

125.2.3. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй холбоотой зайлшгүй бүрдүүлэх баримт бичгийг зохих журмын дагуу бүрдүүлж, хөтлөж байгаа эсэхийг шалгах, тэдгээр баримт бичгийг бүрэн буюу хэсэгчлэн хуулбарлаж авах;

124.2.4. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулагдаагүй асуудлаар холбогдох байгууллагад санал гаргах;

122.2.5. хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

125.3. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч дараах үүрэгтэй:

125.3.1. ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлээс хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбогдуулан гаргасан гомдлын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагад хяналт шалгалт хийх;

125.3.2. хуульд зааснаас бусад тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн үйлдвэрлэл буюу худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл явцын тухай бусдад задруулахгүй байх;

125.3.3. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөн тухай аливаа гомдол гаргасан этгээдийн талаар ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид мэдэгдэхгүй байх;

125.3.4. ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчидтэй хамтран ажиллах;

125.3.5. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх талаар ажилтан, ажил олгогчид зөвлөмж, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх;

125.3.6. хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

125.4. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 125.3.2, 125.3.3-т заасан үүрэг нь хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийг ажлаас чөлөөлөгдсөнөөс хойш хугацаанд нэгэн адил хамаарна.

125.5. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хяналт шалгалт, дүгнэлт, албан шаардлага, актынхаа үнэн зөвийг бүрэн хариуцна.

Зорилт 5: Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх, аж ахуй нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал:

ХТХ-ийн 126.1-д “Шүүх хянан шийдвэрлэхээр зааснаас бусад маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс анх дутам хянан шийдвэрлэнэ.”; Засгийн газрын 1999 оны 122 дугаар тогтоолоор баталсан “Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын дүрэм”-д “Монгол улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, гадаадын хөрөнгө оруулалттай болон хамтарсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын дэргэд хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулж ажиллуулна.” гэж заасан. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс нь хөдөлмөрийн маргааныг цаг хугацаа, зардал багатайгаар шийдвэрлэх боломжтой анхан шатны нэгж боловч ХТХ-д тус комиссыг байгуулах үүргийг тодорхой заагаагүйгээс практикт уг комиссыг байгуулахгүй байх тохиолдол түгээмэл байгааг эрх бүхий байгууллагуудаас гаргасан судалгаа, мэдээллээс харагдаж байна. Энэ асуудлыг шийдвэрлэх зохицуулалтыг Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16.24 дэх хэсэгт тусгажээ.

Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16. 24 дэх хэсэг “Хөдөлмөрийн эрхийн ганцаарчилсан маргаан таслах комисс байгуулаагүй аж ахуйн нэгжийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.”

Хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх боломжийг нэмэгдүүлэх үүднээс хуулийн төсөлд дараах

зохицуулалтыг оруулсан нь зорилгыг хангаж чадах зохицуулалт болжээ. Тухайлбал: ХТХ-д ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай гомдлоо шүүхэд хандан шийдвэрлүүлэхээр заасныг хуулийн төсөлд маргаан таслах комисс, шүүхийн аль нэгийг сонгон шийдвэрлүүлэх боломжтойгоор тусгасан байна.

Одоо мөрдөгдөж байгаа ХТХ-ийн зохицуулалт:	ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийн зохицуулалт:
<p>126 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссоор хянан шийдвэрлэх маргаан</p> <p>126.1. Шүүх хянан шийдвэрлэхээр зааснаас бусад маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс анх дутам хянан шийдвэрлэнэ.</p> <p>128 дугаар зүйл. Шүүхээр хянан шийдвэрлэх маргаан</p> <p>128.1. Дараахь маргааныг шүүхээр хянан шийдвэрлэнэ:</p> <p>128.1.1. Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг энэ хуулийн 127 дугаар зүйлд заасны дагуу давж заалдсан гомдол;</p> <p>128.1.2. ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай ажилтны гомдол;</p> <p>128.1.3. ажилтнаас хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлж байхдаа аж ахуйн нэгж, байгууллагад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн нэхэмжлэл;</p> <p>128.1.4. хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үед эрүүл мэнд нь хохирсны улмаас учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажилтны нэхэмжлэл;</p> <p>128.1.5. энэ хуулийн 69 дүгээр зүйлд заасан асуудлаар гарсан маргаан;</p> <p>128.1.6. иргэн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээтэй холбогдон гарсан маргаан;</p> <p>128.1.7. сахилгын шийтгэл буруу ногдуулсан тухай ажилтны гомдол;</p> <p>128.1.8. хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг хууль тогтоомж болон хамтын гэрээнд зааснаас дордуулсан тухай ажилтны нэхэмжлэл;</p> <p>128.1.9. хөдөлмөрийн дотоод журам хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахаар өөрийн онцлогт тохируулан тогтоосон байгууллагын бусад тушаал, шийдвэр хууль тогтоомжид нийцээгүй тухай ажилтны нэхэмжлэл;</p> <p>128.1.10. хууль болон гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол эд хөрөнгө болон хөдөлмөрөө нэгтгэн ажиллагчдын хоорондын хөдөлмөрийн маргаан;</p> <p>128.1.11. хууль тогтоомжоор шүүхэд харьяалуулсан бусад маргаан</p>	<p>110 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэх</p> <p>110.1. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулах тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл түүнийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор ажилтан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, шүүхийн аль нэгийг сонгон зохих журмын дагуу гомдол гаргана.</p> <p>110.2. Ажил олгогч, ажилтны хооронд энэ хуулийн 110.1-д зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст хандан шийдвэрлүүлнэ.</p>

4.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

1. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэхтэй холбоотой зохицуулалтыг үнэлсэн байдал:

Одоо мөрдөгдөж байгаа ХТХ-ийн зохицуулалт:	ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийн зохицуулалт:
<p>15 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх</p> <p>15.1. Ажил олгогч нь өөрийн оршиж байгаа нутаг дэвсгэрийн сум, дүүргийн Засаг даргын тамгын газарт хамтын гэрээг түүнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш 10 хоногийн дотор бүртгүүлэхээр хүргэнэ.</p> <p>15.3. Сум, дүүргийн түвшинд байгуулсан хэлэлцээрийг сум, дүүргийн Засаг дарга нь түүнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш 15 хоногийн дотор аймаг, нийслэлийн Засаг даргын тамгын газарт бүртгүүлэхээр хүргэнэ.</p>	<p>23 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх</p> <p>23.1. Хамтын гэрээг байгуулсан ажилтны төлөөлөгч талууд гэрээнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор харьяа нутаг дэвсгэрийнхээ хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.</p> <p>23.3. Аймаг, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээрийг байгуулсан үйлдвэрчний эвлэл талууд хэлэлцээрт гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор тухайн нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.</p>

ХТХ-д хамтын гэрээг ажил олгогч, сум дүүргийн хэлэлцээрийг Засаг дарга нь бүртгүүлэхээр заасан боловч практиктаас харахад дийлэнх хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажилтын төлөөлөл /үйлдвэрчний эвлэл/ бүртгүүлдэг байна.

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны мэргэжилтэн Саранцацрал¹:

Хэдийгээр ХТХ-ийн 15.1-д зааснаар хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажил олгогчийн төлөөлөгч бүртгүүлнэ гэж заасан байдаг ч практикт ихэвчлэн хамтын гэрээг ажилтны төлөөлөл, хамтын хэлэлцээрийг үйлдвэрчний эвлэл бүртгүүлдэг. Үйлдвэрчний эвлэл хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтийг хангахын тулд бүртгүүлэх асуудалд хариуцлагатай ханддаг.

Дээрх ярилцлагаас харахад хуулийн төсөлд туссан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажилтны төлөөлөл /үйлдвэрчний эвлэл/ эрх бүхий байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргүүлэх нь практикт хэрэгжих бүрэн боломжтой хэмээн үзэж байна.

ХТХ хуулийн 15.3 дахь хэсэгт хамтын гэрээ болон сум, дүүргийн түвшинд байгуулсан хэлэлцээрийг Засаг даргын тамгын газар бүртгэхээр заасан байдаг. Хуулийн төсөлд энэ чиг үүргийг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын харьяа хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагууд хариуцахаар тусгасан. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудад хөдөлмөрийн харилцааны чиглэлээр мэргэшсэн ажилтан ажилладаг ба хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн мэдээллийн нэгдсэн сан бий болж бодлогын аливаа шийдвэр гаргахад илүү дөт болох зэрэг олон давуу тал практикт бий болох юм.

¹ ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах дэд ажлын хэсгийн хурлын протоколоос

2. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн арбитрчдыг томилох зохицуулалтыг үнэлсэн байдал:

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо нь Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын төлөөллөөс бүрддэг орон тооны бус байгууллага юм.

Аймаг, нийслэл, дүүргийн хэмжээнд ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагууд байнгын үйл ажиллагаа явуулж байгаа тул Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт салбар хороог /орон тооны бус/ Засгийн газрын 2015 оны 28 дугаар тогтоолын дагуу байгуулан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх хөдөлмөрийн арбитрчийг томилох үйл ажиллагааг түргэн шуурхай зохион байгуулах боломжтой байдлаар хуулийн төсөлд тусгажээ.

Одоо мөрдөгдөж байгаа ХТХ-ийн зохицуулалт:	ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийн зохицуулалт:
<p>118 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэх</p> <p>118.1. Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг зуучлагчийн оролцоотой хэлэлцээд зөвшилцөлд хүрээгүй тохиолдолд тухайн шатны Засаг дарга ажлын гурван өдөрт багтаан хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хэлэлцэх хөдөлмөрийн арбитрыг байгуулж, арбитрчдыг томилно.</p> <p>118.2. Хөдөлмөрийн арбитр нь хөдөлмөрийн хамтын маргаанд оролцогч талууд болон Засаг даргын санал болгосон гурван арбитрчаас бүрдэнэ.</p>	<p>101 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлэх</p> <p>101.2. Тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо хүсэлтийг хүлээн авснаас хойш ажлын гурван өдөрт багтаан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хэлэлцэх хөдөлмөрийн арбитрыг байгуулж, арбитрчдыг томилно.</p> <p>101.3. Хөдөлмөрийн арбитр нь Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хорооноос санал болгосон гурван арбитрчаас бүрдэнэ.</p>

3. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын бүрэн эрх, чиг үүргийг тодорхойлсон зохицуулалтыг үнэлсэн байдал:

ХТХ-д Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой чиг үүрэг, бүрэн эрхийн талаар тусгаагүй байдаг тул энэ зохицуулалтыг хуулийн төсөлд дараах байдлаар тусгасан байна.

<p>122 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, түүний бүрэн эрх</p> <p>122.1. Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах эрх, үүрэгтэй:</p> <p>122.1.1. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар ажилтан, ажил олгогч, сонирхогч этгээдэд зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх, сургалт, сурталчилгаа хийх;</p> <p>122.1.2. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар харьяа нутаг дэвсгэрийн аж ахуйн нэгж байгууллага дах хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссыг мэдээлэл, арга зүйн удирдлагаар хангах;</p> <p>122.1.3. харьяа нутаг дэвсгэрт байгуулагдсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх;</p> <p>122.1.4. хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн, эвлэрүүлэн зуучлагчийн эрхийн гэрчилгээ авсан хүнийг хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн санд бүртгэх, сонгон шалгаруулах, бэлтгэх;</p> <p>122.1.5. улсын; салбарын; аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд хамтын хэлэлцээ хийх явцад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн зуучлагч</p>

томилох;

122.1.6. тухайн орон нутгийн түвшинд гарсан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх;

122.1.7. хөдөлмөрийн маргаан гарахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор харьяа нутаг дэвсгэрийн хүрээнд дараах үйл ажиллагааг гүйцэтгэнэ:

122.1.7.а. хөдөлмөрийн маргааны талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийх замаар түүний гарч байгаа шалтгаан нөхцөлийг судлах;

122.1.7.б. маргааны шалтгаан нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэх;

122.1.8. хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

ХТХ хууль батлагдсан 1999 онд орон нутагт хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан нэгж, байгууллага байхгүй байсан учир хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой зарим асуудлыг ийнхүү Засаг дарга, Засаг даргын тамгын газарт хариуцуулахаар зохицуулсан байдаг. 2012 оноос хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг орон нутгийн хөдөлмөрийн хэлтэс хариуцах болсон бөгөөд аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудад /Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар/ хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан мэргэжилтэн ажилладаг. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахтай холбоотой дээрх шинэ чиг үүргийг хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан мэргэжилтний ажлын байрны тодорхойлолтод нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой юм.

Энэ зохицуулалтын практикт хэрэгжих боломжийг үнэлэх зорилгоор аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газруудад /30 байгууллага/ 8/1155 тоот албан бичиг хүргүүлсэн.

Аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрууд хуулийн төслийн дээрх шинэ зохицуулалтыг практикт хэрэгжих бүрэн боломжтой, тэдний үйл ажиллагаанд тулгардаг олон асуудлуудыг шийдвэрлэж чадахуйц зохицуулалт болжээ гэсэн санал ирүүлсэн. Тухайлбал: Дорнод аймгийн Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газраас ирүүлдсэн албан тоотод "Аймгийн хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн талаарх мэдээллийг хагас, бүтэн жилээр Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд хүргүүлдэг. Гэвч одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа ХТХ-ийн 15 дугаар зүйлд зааснаар сум, дүүргийн Засаг даргын тамгын газар хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэхээр тусгасан нь хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн талаар үнэн, бодит мэдээ, тайлан бэлтгэхэд хүндрэлтэй байдаг. Иймд Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага энэ чиг үүргийг хэрэгжүүлэх нь тохиромжтой юм." гэжээ.

Дорноговь, Завхан, Сэлэнгэ аймаг, Багануур дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар "Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн чиг үүргийг Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад харьяалуулах нь зүйтэй" гэсэн санал ирүүлсэн. Энэ асуудал нь байгууллагуудын бүтэц, орон тоо, чиг үүрэгтэй холбоотой асуудалд тул хуулийн төсөл боловсруулах ажлын хүрээнд шийдвэрлэх боломжгүй гэж үзэж байна.

Мөн Сүхбаатар дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газар "Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн асуудлаар хөдөлмөрийн харилцаа хариуцсан мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах, шат дараалалтай сургалтаар хангах нь

зүйтэй” гэсэн санал ирүүлсэн. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн чиглэлээр цаашид мэргэшүүлэх, чадавхжуулах шат, дараатай сургалтыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулах бүрэн боломжтой байдаг.

4.3. “Ойлгомжтой байдлыг судлах” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Хуулийн төсөлд санал авахаар Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо болон Засгийн газрын бүх гишүүдэд /12 яамд/ албан бичгийг хуулийн төслийн үзэл баримтлал, танилцуулга, хуулийн төслийн хамтаар хавсарган хүргүүлж, саналыг авав. Мөн хуулийн төслийн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны албан ёсны цахим хуудсанд байршуулан иргэд, олон нийт, аж, ахуй нэгж байгууллагуудаас саналыг авсан.

Эдгээр байгууллагуудаас хуулийн төслийг ойлгомжтой болгох чиглэлээр дараах саналууд ирсэн бөгөөд эдгээрийг судалж үзэн хуулийн төсөлд тусгах шаардлагатай байна. Үүнд:

Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо

Санал	Саналыг тусгах талаар
28.3. Дагалдан болон туршилтын гэрээгээр ажиллах ажилтанд эрхлэх ажлын байрны цалин хөлсийг харгалзан өөртэй нь тохиролцож үндсэн цалинг тогтоон нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, илүү цагийн болон нийтээр амрах баяр ёслолын өдрүүдэд ажилласны хөлс, үйлдвэрлэлийн үр дүнгийн шагнал урамшууллыг холбогдох журмыг үндэслэн олгоно гэх.	28.3-ийг “Дагалдан болон туршилтын гэрээгээр ажиллах ажилтанд эрхлэх ажлын байрны үндсэн цалин, гүйцэтгэх ажил үүргийг харгалзан өөртэй нь тохиролцож үндсэн цалинг тогтоон нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, илүү цагийн болон нийтээр амрах баяр ёслолын өдрүүдэд ажилласны хөлс, үйлдвэрлэлийн үр дүнгийн шагнал урамшууллыг холбогдох журмыг үндэслэн олгоно.

Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо

Санал	Саналыг тусгах талаар
3.6.2-т “хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн” гэснийг “хамтын хэлэлцээр, хамтын гэрээний” гэж өөрчлөх.	Саналыг тусгах
8.2-д “Ажилтан, хувь хүн, гуравдагч этгээд” гэснийг “Ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд” гэж өөрчлөх	Хувь хүн гэсэн ойлголт нь ажил олгогчийг багтаах учир илүү оновчтой.
34.1-д Ажилтан өөрөө хүсэлт гарган гүйцэтгэх байдлаар бичигдсэн байна.	Ажил олгогч нь ажилтантай тохиролцсоноор ... ажиллуулж болно гэж оруулах
46.6-д “Холбогдох хуульд заасны дагуу” гэснийг хасах. Иргэний хуульд давхар нэмэлт орохгүй	Саналыг тусгах

байгаа тул хоёрдмол утгагүй заах хэрэгтэй.	
57.1-4 -д “доошгүй” гэснийг “Дээш” гэж өөрчлөн найруулах, хуулиар нэгэнт хэмжээг хэлж байгаа бол түүнээс дордуулах эрхгүй гэдэг нь тодорхой байхад дахин доошгүй гэж хэлэх шаардлагагүй,	Саналыг тусгаж “дээш” гэж оруулах
62.3-4-д хоёр өөр зохицуулалтыг нэгтгэн бичиж ойлгомжгүй болгосон байна. Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтны ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг буруутай ажил олгогч бүрэн нөхөн төлөх үүргийг хуульчлах. “62.3.Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтныг ажлын байранд эгүүлэн тогтоосон бол түүнд ажилгүй байсан бүх хугацаанд нь урьд авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговрыг олгоно.	Саналыг тусгах
62.4.Ажил, албан тушаал үндэслэлгүйгээр шилжүүлэн ажиллуулсны улмаас бага цалин хөлс авч байсан бол өмнө ажиллаж байсан албан тушаалын цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговрыг олгох” гэж өөрчлөн найруулах шаардлагатай.	
69.1-д Хуульд ажлын цагийн дээд хязгаарыг заагаад тухайн байгууллага ажлын цагаа тогтоох нь нээлттэй байхаар тусгах. Тийм учраас одоогийн хуулийн “Долоо хоногийн ажлын цаг нь 40 хүртэл байна” гэснийг хэвээр үлдээх.	ХТТХ-н гарын авлагад хүртэл гэдэг нь тодорхойгүй үг учир ашиглахаас зайлсхийхийг зөвлөсөн.
85 –р зүйлд “шалтгаалах” гэснийг “шалтгаалсан” гэж өөрчлөх	Саналыг тусгах

Яамдууд

Санал	Саналыг тусгах талаар
ЗТЯ: Хуулийн төслийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1-д “ажил олгогч” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр хүнийг ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн, харьяалалгүй хүнийг” гэсэн нь Иргэний хуулийн Ажил гүйцэтгэх гэрээ, Хөлсөөр ажиллах гэрээ, Хамтран ажиллах гэрээний үндсэн дээр бусадтай гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа этгээдийг Ажил олгогч гэж ойлгогдохоор томъёологдсон байгааг анхаарах;	Хуулийн төслийн 4.1.14-т заасан нөхцөлөөр ялгагдана.
ЗТЯ: Хуулийн төслийн 4.1.3-д “ажилтан” гэж ажил олгогчид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллах хүчээ хөлсөлж байгаа хүнийг” гэж заасан нь оновчгүй байна.	Саналын авч “хөлслүүлж” байгаа гэх.
ЗТЯ: Хуулийн төслийн 82 дугаар зүйл “Хувийн чөлөө олгох” гэснийг агуулгын хувьд ойлгомжтой болгон “Ажилтанд чөлөө олгох” гэж өөрчлөх;	Саналыг тусгах
ХХААХҮЯ: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг дагалдан орж буй Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 6-д хүндэтгэн үзэх шалтгаантай байхад шийтгэл ногдуулахаар заасан байгааг залруулах.	Саналыг тусгах

2017 оны 2 дугаар сарын 14-ний өдөр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан бөгөөд хэлэлцүүлэгт яам, агентлагууд, Төрийн албаны зөвлөл, ХЭҮК, аймаг, нийслэлийн шүүхүүд, аймаг, нийслэлийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрын төлөөллөөс гадна Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Монголын худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, хүний эрхийг хамгаалах болон бусад чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллага, хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгж, байгууллагын төлөөллүүд, хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн эрдэмтэн, судлаачид, их дээд сургуулийн багш нар оролцож хуулийн төсөлд тусгагдсан асуудлуудыг хэлэлцэн санал бодлоо солилцсон.

Хэлэлцүүлгийн үеэр хуулийн төслийг ойлгомжтой болгох чиглэлээр дараах саналууд гарсан байгааг хуулийн төсөлд тусгах шаардлагатай байна. Үүнд:

Санал	Саналыг тусгах талаар
1. “Жасаа” гэсэн тодорхойлолтыг оновчтой болгох	<u>“жасаагаар ажиллуулах” гэж ажилтныг алслагдмал газар байрлуулж ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх болон амраах хуваарийн дагуу ажиллуулахыг</u> гэж өөрчлөн найруулах.
2. Локаутын талаар ойлгогдохгүй байгаа тул тодруулах	105-р зүйлд локаут гэж хаалтанд оруулж тодруулах.
3. Сануулах, хатуу сануулах гэдэг нь ойлгомжгүй байгаа Захиргаан хэргийн гэвэл ойлгомжтой болох	114.1-д сануулах, хатуу сануулах гэж тусгах.
4. 7.6, 8.3-д заасан эрх бүхий байгууллагыг тодруулах	7.6. болон 8.3-д Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй гэж тодруулах.
5. 26.6-д хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр гэрээ байгуулахыг хориглоно гэж заасан нь хөдөлмөрийн гэрээний хавсралтаар оруулдаг нууцлалын гэх зэрэг гэрээнд хамаарах эсэхийг тодруулах	<u>Хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтантай байгуулсан эд хөрөнгийн хариуцлагын, нууцын, сургалтын зэрэг дагалдах гэрээнд энэ хуулийн 26.7 дахь хэсэг хамаарахгүй</u> гэж тодруулах.
6. 28.2-т дагалдангаар ажиллуулах туршилтын хугацаа нийтдээ юу тус тусдаа гэдгийг тодруулах	Дагалдангаар ажиллуулах болон туршилтын хугацаа тус тус зургаан сараас илүүгүй байна гэж оруулах.
7. 34.3-д ажлын бус цагаар өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно гэж заасан нь 69.3-т ажлын дараалсан 2 өдрийн хоорондох тасралтгүй амралтын хугацаа 12 цагаас	<u>34.4. Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах бол ажилтан энэ тухай ажил олгогчдод мэдэгдэх үүрэгтэй. Хууль тогтоомжоор хориглосноос бусад тохиолдолд ажилтан зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа нь түүний хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл</u>

доошгүй байна гэж заасанд хамаарах эсэхийг тодруулах	<u>болохгүй.</u> <u>34.5. Ажил олгогч зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны өдөрт ажиллах нийт цаг 12 цагаас илүүгүй байхаар зохицуулна.</u> Заалтуудыг нэмж тодруулах.
8. Дуудлагын цаг дээр хэзээ ч дуудахад бэлэн эмч нарт цалин өгөх үү ялангуяа хувийн эмнэлэгийн эмч нарт яах вэ гэдгийг тодруулах	Дуудлагын цагийн нөхцөлд байршил гэдгийг нэмэх. Эмч нарын хувьд тодорхой байршил заадаггүй учир хамрагдахгүй.
9. 11.1.3-ийг өөрчлөн найруулах	"Хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтанд сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага ногдуулах, шагнаж урамшуулах" гэснийг агуулгын хувьд салган 2 тусдаа хэсэг болгон найруулах.
10. 12.1.1-т "гэрээ байгуулах, өөрчлөх, санаачлан цуцлах" гэж өөрчлөх	12.1.1-ийг "сайн дурын үндсэн дээр ажил олгогчтой тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, санаачлан цуцлах" гэж өөрчлөн тусгах.
11. 26.2-ийн ажил хайгч гэдгийг оновчтой болгох.	ХЭДТХуульд 3.1.1 дэх хэсэгт "“ажил хайгч” гэж ажилгүй, ажилтай боловч ажлын нөхцөлөө сайжруулах, нэмэлт орлого олох зорилгоор ажил хайж, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлсэн болон хандсан иргэнийг” гэж тодорхойлсон тул нэр томъёо оновчгүй болсныг засч бусад зүйлтэй уялдуулан “ажилд орох гэж байгаа хүн” гэж тусгах.
12. 30.6-г өөрчилж ойлгомжтой болгох	30.6 дахь хэсгийг "Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажилтантай энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна" гэж найруулах.
13. 30.9, 10, 11-ийг найруулж ойлгомжтой болгох	30.9 дэх хэсгийг "Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнийг ажиллах хүч нийлүүлэгч рүү буцаах эрхтэй" өөрчлөх.
14. 74-р зүйл бүрэн гэдгийг бүтэн гэж өөрчлөх	Ажлын бүрэн бус цагаар ажиллах гэхээс ажлын бүтэн бус цагаар гэх нь оновчтой байна. Учир нь бүтэн жил, бүтэн сар, бүтэн өдөр гэж ярьдагтай агуулгын хувьд ижил учир бүтэн бус гэж оруулах.
15. 77.2-т хөдөлмөрийн гэрээ гэснийг хасах	77.2 дахь хэсгийг "Завсарлага эхлэх, дуусах цаг, үргэлжлэх хугацааг хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтооно" гэж өөрчлөн найруулах.
16. 81.3-д буй 6-10 жилд гэдгийг 6-гаас 10 жилд гэж өөрчлөх	81.3 дахь хэсгийг "5 ба түүнээс дээш жилээс 10 жил хүртэл хугацаагаар ..." гэж илүү хэрэглэхэд тодорхой болгон өөрчлөх.
17. 110.4 –т байгаа давж заалдах гэдгийг өөрчлөх	110.4 дэх хэсгийг "Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг

	маргалдагч аль нэг тал эс зөвшөөрвөл, түүнийг хүлээн авснаас хойш 10 хоногийн дотор зохих анхан шатны шүүхэд хандах эрхтэй” гэж өөрчлөн найруулах.
--	--

Түүнээс гадна энэхүү шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийг бүхэлд нь Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан хууль тогтоомжийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага, 30 дугаар зүйлд заасан хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан эсэхийг дараахь асуултад хариулт өгөх замаар шалгалаа.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан Хуулийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага	
<i>Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн зохицуулалт</i>	<i>Шаардлага хангасан эсэх</i>
29.1.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд нийцсэн, бусад хууль, үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай уялдсан байх;	Хуулийн төсөл нь энэхүү үнэлгээний тайлангийн “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтэд тусгагдсан байдлаар олон улсын гэрээнд нийцүүлэн боловсруулсан байна. Түүнчлэн шаардлагатай дагалдах зохицуулалтыг холбогдох хуулиудад өөрчлөлт оруулахаар хуулийн төсөл боловсруулсан байна.
29.1.2.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан байх;	Хуулийн төсөл нь одоогийн хүчин төгөлдөр ХТХ-р зохицуулсан харилцаанаас гадна хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр үүссэн харилцаа, хөдөлмөрийн хяналт зэрэг шаардлагатай бусад зохицуулалтыг бүрэн зохицуулсан.
29.1.3.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцааны хүрээнээс хальсан асуудлыг тусгахгүй байх;	ХТХ-р зохицуулах харилцаанаас хальсан асуудал тусгагдаагүй бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой боловч тусгай хуулиар нарийвчлан зохицуулах асуудлыг холбогдох хуулиар зохицуулах талаар дурдсан.
29.1.4.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд үл хамаарах хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах буюу хүчингүй болсонд тооцох тухай заалт тусгахгүй байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.5.зүйл, хэсэг, заалт нь хоорондоо зөрчилгүй байх;	Хуулийн төслийн 3.3-д Хууль тогтоомжид нийцсэн хамтын хэлэлцээр, гэрээ гэх мэт нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ гэж заасан боловч 3.4-т тэдгээрийн эрэмбийг тогтоосон нь харилцан үгүйсгэсэн

	<p>заалт болсон байна. Энэ асуудал нь дотоод хэм хэмжээ тогтоож болохоор заасан 3.5-р хэсгээр зохицуулагдах учир 3.3-г хасах нь зүйтэй байна.</p> <p>Мөн төслийн 20.5-д <u>“Хамтын хэлэлцээрт оролцогч тал хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь болон түүний зарим хэсгийг тухайн салбар, нутаг дэвсгэрийн бүх ажил олгогч болон ажилчдад хамааруулах тухай хүсэлтийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргаж болно.”</u> гэж заасан боловч 18.1, 18.2-т хамтын хэлэлцээр нь нийт тухайн салбар, нутаг дэвсгэрийн нийт ажил олгогчид хамаарахаар заажээ. 18-р зүйлийг 20-р зүйлтэй уялдуулах шаардлагатай байна.</p>
29.1.6.хэм хэмжээ тогтоогоогүй, тунхагласан шинжтэй буюу нэг удаа хэрэгжүүлэх заалт тусгахгүй байх;	Шаардлага хангасан.
29.1.7.бусад хуулийн заалтыг давхардуулан заахгүйгээр шаардлагатай бол түүнийг эш татах, энэ тохиолдолд эшлэлийг тодорхой хийж, хуулийн нэр болон хэвлэн нийтэлсэн албан ёсны эх сурвалжийг бүрэн гүйцэд заасан байх;	Бусад хуулийн заалтыг давхардуулалгүй эшлэлийг тодорхой тусгасан.
29.1.8.тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаа, хуулийн үйлчлэх хүрээ, эрх зүйн харилцаанд оролцогч хүн, хуулийн этгээдийн эрх, үүрэг, зохицуулалтад удирдлага болгох, харгалзан үзэх нөхцөл байдал, нийтийн эрх зүйн этгээдийн чиг үүрэг, эрх хэмжээ, тэдгээрийг биелүүлэх журам;	Харилцаанд холбогдох нарийвчилсан зохицуулалтыг заасан журмуудыг батлах эрх бүхий этгээдийг холбогдох заалтуудад тодорхой тусгасан.
29.1.9.шаардлагатай тохиолдолд эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээ, хуулийн хүчин төгөлдөр болох хугацаа, хууль буцаан хэрэглэх тухай заалт, хуулийг дагаж мөрдөх журмын зохицуулалт, бусад хуулийн зүйл, заалтыг хүчингүй болсонд тооцох, хасах заалт;	Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслөөр зөрчлийн төрөл хэмжээг заасан ба хууль буцаан хэрэглэх тухай заалт, хуулийг дагаж мөрдөх журмын зохицуулалт байхгүй байна. Бусад хуулийн зүйл, заалтыг хүчингүй болсонд тооцох, хасах заалтыг боловсруулсан.
29.1.10.шаардлагатай тохиолдолд бусад хуульд	Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд тусгасан нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн

нэмэлт, өөрчлөлт оруулах болон хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай дагалдах хуулийн төслийг боловсруулсан байх;	төслүүдийг боловсруулсан байна.
29.1.11.хуулийн төсөл нь хуулийн зорилго гэсэн зүйлтэй байж болох бөгөөд зорилгод тус хуулиар хангахаар зорьж байгаа иргэний үндсэн эрх, бэхжүүлэх үндсэн зарчим, хүрэх үр дүнг тусгана.	Шаардлага хангасан.
Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд заасан Хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлага	
30.1.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд хэрэглэсэн нэр томъёог хэрэглэх;	ХЭДТХуульд 3.1.1 дэх хэсэгт ““ажил хайгч” гэж ажилгүй, ажилтай боловч ажлын нөхцөлөө сайжруулах, нэмэлт орлого олох зорилгоор ажил хайж, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлсэн болон хандсан иргэнийг” гэж тодорхойлсон тул нэр томъёо оновчгүй болсныг уялдуулах. Төсөлд үйлдэл, “эс үйлдэл” гэж оруулсаныг бусад хууль тогтоомжид хэрэглэгддэг “эс үйлдэхүй” гэсэн нэр томъёотой нийцүүлэх шаардлагатай байна. Мөн ростероор ажиллах буюу алслагдмал газар байрлуулж ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх болон амраах хуваарийн дагуу ажиллуулах ойлголтыг “жасаа” гэсэн шинэ нэр томъёог Монгол Улсын Хэлний зөвлөлөөс лавлагаа авах.
30.1.2.нэг нэр томъёогоор өөр өөр ойлголтыг илэрхийлэхгүй байх;	Хуулийн төслийн 3.4-т “Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа хууль тогтоомжийн хүчин чадал нь дараах эрэмбээр тодорхойлогдож үйлчилнэ.” гэж заасан нь бусад хэсэгт хууль тогтоомж гэдгээр ХТХ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж байгаа бусад хууль, Хуулиар эрх олгогдсон субъектээс зохих журмаар баталсан хуульчилсан актыг илэрхийлсэнээс өөр ойлголтыг илэрхийлсэн байх тул нэр томъёог агуулгын хувьд оновчтой болгох шаардлагатай байна.
30.1.3.үг хэллэгийг монгол хэл бичгийн дүрэмд нийцүүлэн хоёрдмол утгагүй товч, тодорхой, ойлгоход хялбараар бичих;	Шаардлага хангасан.

30.1.4.хүч оруулсан нэр томьёо хэрэглэхгүй байх;	Шаардлага хангасан.
30.1.5.жинхэнэ нэрийг ганц тоон дээр хэрэглэх.	Шаардлага хангасан. Зарим нэр томьёоны хувьд тухайлбал “ажил олгогчийн төлөөлөгчид”, “ажилтны төлөөлөгчид”-г эдгээр төлөөлөгч нь нэг биш олон байж төлөөллийг бүрэн хангасан байх ёстой гэдэг агуулгыг тодотгох зорилгоор олон тоон дээр хэрэглэсэн.

4.4. “Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2016 оны А/183 тоот тушаалаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах үүрэг бүхий ажлын хэсэг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим, Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын төлөөлөл, зарим эрдэмтэн судлаач нарын бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулагдан хуулийн төслийг боловсруулжээ. Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагуудыг оролцуулсан нь хуулийн төсөл ажилтан, ажил олгогчийн талаас баримталж буй байр суурь, бодлого чиглэлээ хуулийн төсөлд тусгах бүрэн боломжтой байна.

Хуулийн төслийн уулзалт, хэлэлцүүлгүүдийн үеэр оролцогчдоос ирүүлсэн санал болон аж, ахуй нэгж байгууллага, иргэдээс бичгээр ирүүлсэн саналуудыг нэгтгэн хуулийн төсөлд тусгах боломжтой саналуудыг хамгийн боломжит байдлаар томьёоллоо.

Санал	Саналыг тусгах талаар
1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой болгох	125-р зүйлд хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүргийг тодорхой тусгах.
2. Ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг 1-4 хоног хасах шаардлагагүй	ХТХууль батлагдсанаас хойш нийтээр амрах баярын өдөр 7 хоногоор нэмэгдсэн мөн хуулийн төслийн 78.2-т “Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхцвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана.” гэж тусгасан зэргийг харгалзан ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг 1-4 хоногоор багасгах.
3. “Сэлгэн ажиллуулах” гэдгийг ашиглан ажилтныг ажил, мэргэжилдээ тэнцэхгүй байна зэрэг шалтгаанаар халах	“39.6. Сэлгэн ажиллаж буй ажилтны хувьд энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3-т заасан нөхцөл бий болсон тохиолдолд өмнө ажиллаж байсан ажлын байранд эгүүлэн авна.”

тохиодол гарахаас сэргийлэх зохицуулалт оруулах	гэсэн заалтыг нэмж тусгах.
4. Ажилд ороход ажилтнаас эд зүйл, бичиг баримтыг нь барьцаалж аваад ажлаас гарах үед эд зүйл, бичиг баримтыг өгөхгүй байх асуудал гардаг тул энэ асуудлыг зохицуулах	Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд барьцаа хэрэглэхийг хориглосон зохицуулалтыг 10.1-д тусгах.
5. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь цалин хөлсийг бууруулах үндэслэл болохгүй гэсэн заалтыг оруулах	"95.8. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй." гэсэн заалтыг нэмж оруулах.
6. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан хүлээн авагчийн дотоод журмыг зөрчвөл ямар арга хэмжээ авах талаар тодорхой зохицуулалт тусгах	30.9-д зааснаар 45.1-д заасан зөрчил гаргавал нийлүүлэгч рүү буцаах боломжтой.
7. Ажил олгогч буруу шийдвэр гаргаж хүнийг ажлаас халсан үед цалинг төлөх болохоор төсвөөс төлдөгийг буруутай этгээдээр төлүүлдэг болгох,	"112.3. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүх шийдвэрлэхдээ энэ хуулийн 112.2-т заасан байгууллага шүүхэд хандсан эсэхээс үл хамаарч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс төсөвт хохирол учруулсан гэм буруутай албан тушаалтныг гуравдагч этгээдээр татан оролцуулж болно." гэсэн заалтыг нэмж оруулах.
8. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хэрхэн шалгаж шийдвэрлэх талаар тодорхой тусгах	"8.3. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдол гаргагч Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй." гэж тодорхой оруулах.
9. 45.5-д "Ажил олгогч 30-аас доошгүй хоногийн өмнө мэдэгдэнэ" гэдэг нь тодорхойгүй байгааг тодруулах	Ажил олгогч мэдэгдэж болох бүхий л арга хэмжээг ашиглаж болно. Харин мэдэгдсэн гэдгээ нотлох үүргийг ажил олгогч өөрөө хариуцахаар тусгасан тул ажилтан, ажил олгогч аль аль нь хариуцлагаас зайлсхийх боломжгүй.
10. Сахилгын шийтгэл хэсэгт сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын аудит, мэргэжлийн хяналт зэрэг эрх бүхий байгууллагаас шалгах явцад мөн хуулийн төслийн 114.3-т заасан хугацаа тасалдана гэх мэт хугацааны тасалдлыг хуульчлах.	114.4 дэх хэсгийг "Энэ хуулийн 114.3-т заасан хугацаа нь ажилтан эмнэлгийн чөлөөтэй, ээлжийн амралттай, хувийн чөлөөтэй байх, эсхүл сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын байгууллагаас шалгах хугацаанд тасалдана " гэж өөрчлөн найруулах.
11. Аж ахуй нэгж, байгууллагад хамт ажиллахыг хориглосон	36.1, 36.2 дахь хэсгийн "Төрийн болон төрийн өмчийн оролцоотой /51 буюу

зохицуулалт нь Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн “гэр бүлийн хүмүүс хамт ажиллаж болно” гэсэн заалттай зөрчилдөж байна. Иймд зарим салбарын онцлогийг харгалзсан эрх зүйн зохицуулалтыг оруулах шаардлагатай байна.	түүнээс дээш хувьтай/ аж ахуйн нэгж, байгууллагаас бусад аж ахуйн нэгж, байгууллагад өмчлөгч бус этгээд нэг нь нөгөөдөө хяналт тавих болон хөрөнгө, мөнгө захиран зарцуулах ажлын байранд нэг гэр бүлийн буюу төрөл садангийн хүмүүс хамт ажиллахыг дотоод хэм хэмжээгээр хориглож болно” гэснийг үндэслэн тухайн асуудлыг зохицуулах бүрэн боломжтой.
12. Цалин хөлсний халдашгүй байх зарчмыг оруулах	63.5 дахь хэсэгт “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч цалин хөлсийг ажилтанд өөрт нь олгоно” гэж тусгах.
13. 114-т сахилгын шийтгэлтэй үед урамшил, нэмэгдэл олгохгүй гэж нэмэх.	Нэмэгдлийг ажилтанд ур чадвар, ажилласан жил, мэргэшлийн зэрэг, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцлийг харгалзан олгодог. Гэвч хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд сахилгын шийтгэлтэй гэх үндэслэлээр нэмэгдэл олгохгүй байх нь зохимжгүй юм. Мөн ажилтан сахилгын шийтгэлтэй байх хугацаандаа шагнагдахаар том гавьяа байгуулсан байхад сахилгын шийтгэлтэй гэх шалтгаанаар шагнаж урамшуулахгүй байх нь зохимжгүй тул энэ саналыг тусгах боломжгүй.
14. Ажилтан өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн тохиолдолд ажил олгогчийн санаачлагаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах зохицуулалтыг тусгах	“45.1.8. ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн” гэж тусгах.
15. Ээлжийн хуваариар ажлын цаг нь зохицуулагддаг ажилтан нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан тохиолдолд хуульд заагдсан нэмэгдэл хөлс олгохоор тусгах	57.5 дахь хэсгээс 57.4 дэх хэсгийг хасаж “Энэ хуулийн 57.2 дахь хэсэг ээлжийн хуваариар ажлын цаг нь зохицуулагддаг ажилтанд хамаарахгүй.” гэж өөрчлөн найруулах.
16. 7.6 дахь хэсгийн эрх бүхий байгууллага гэснийг тодорхой тусгах	“7.6. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн гомдол гаргагч Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй.” гэж өөрчлөх.

17. 12.1.1 дэх хэсгийн "санаачлан цуцлах" гэснийг хасах	Ажилтан сайн дурын үндсэн дээр ажил олгогчтой тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх эрхтэй байх боловч санаачлан цуцлах эрхгүй байх нь хүний эрхийг хязгаарлах заалт болох тул хүлээн авах тусгах боломжгүй.
18. 88.2 дахь хэсэгт заасан 70 хоногийг төрсний өмнө болон дараа тус бүр 2 удаа олгох эсэхийг тодорхой болгох	"88.2. Ихэр хүүхэд төрүүлсэн, хүүхдээ дутуу төрүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 140 хоногоор тооцож заавал олгоно." гэж өөрчлөн найруулах.
19. Улсын болон хувийн салбарт эмэгтэйчүүд, тэр дундаа хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийг хөдөлмөр эрхлүүлэхэд ялгаварлах гадуурхахыг хориглох заалтыг тусгах	Хуулийн төсөлд ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон тодорхой зохицуулалтуудыг нарийвчлан тусгах.
20. Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд тэдний тэтгэвэрт гарах насыг эрэгтэйчүүдийнхтэй уялдуулан нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх.	Энэ асуудлыг Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгох тухай хуулиар тусгайлан зохицуулах нь зүйтэй.
21. Салбар /салбар дунд/-ын хэлэлцээр 3 талт байхаар одоогийн зохицуулалтыг хэвээр үлдээх	<p>"19.2. Хамтын хэлэлцээрт энэ хуулийн 4.1.2, 4.1.4-т заасан ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгчдөөс гадна төрийн захиргааны байгууллагын төлөөлөгчид оролцож болно.</p> <p>19.3. Хамтын хэлэлцээр нь түүнд оролцогч талуудаас хамааран хоёр ба гурван талын байна." гэж өөрчлөн найрууллаа.</p>
22. 63.2 дахь хэсэг шагнал урамшууллыг зөвхөн мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болохоор ойлгогдож байгаа тул засах	63.2 дахь хэсгийг "Шагнал урамшууллыг мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно." гэж өөрчлөх.

4.5. "Харилцан уялдааг шалгах" шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:

Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөө үнэлэх аргачлалд заасан дараахь стандарт асуултад хариулах замаар хуулийн төслийн уялдаа холбоог бүхэлд нь шалгахыг зорьлоо.

Ингэхдээ Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуульд, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцуудад нийцсэн эсэхийг шалгалаа.

Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалын 4.10-т заасан шаардлага, шалгуурын дагуу үнэллээ:

Асуулт 1: Хуулийн төслийн зохицуулалт тухайн хуулийн зорилттой нийцэж байгаа эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд ХТХ-ийг олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжүүдэд нийцүүлэх; ХТХ-ийн зохицуулах харилцаа хамрах хүрээг өргөжүүлэх; хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөрийн харилцааны шинэ төрөл, хэлбэрийн зохицуулалтыг хуульчлах; хөдөлмөрийн харилцаанд тавих төрийн хяналтын талаарх зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчилж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хяналт, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэгтэй холбоотой зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох; хөдөлмөрийн маргааныг анхан шатанд нь зардал багатайгаар шийдвэрлэх, аж ахуй нэгж байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг байгуулах механизмыг бий болгох гэсэн зорилтыг тавьсан. Хуулийн төслийн зохицуулалтууд үзэл баримтлалд тусгагдсан зорилтыг бүрэн хангаж байгааг “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийг ашиглан үнэлсэн.

Асуулт 2: Хуулийн төслийн “Хууль тогтоомж” гэсэн хэсэгт заасан хуулиудын нэр тухайн харилцаанд хамаарах хууль мөн эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн 3.1-д “Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон эдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.” гэж тусгасан нь хамаарах бүх хуулийг оруулж чадсан байна.

Асуулт 3: Хуулийн төсөлд тодорхойлсон нэр томъёо тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн нэр томъёотой нийцэж байгаа эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Энэ талаар “Ойлгомжтой байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээнд тодорхой тусгасан.

Асуулт 4: Хуулийн төслийн зүйл, заалт тухайн хуулийн төсөл болон бусад хуулийн заалттай нийцэж байгаа эсэх?

Хариулт: Хуулийн төслийн 3.3, 3.4, 18.1, 18.2, 20.5 дахь хэсгүүд хоорондоо нийцэхгүй байгаагаас бусад зүйл, заалтууд хуулийн төсөл болон бусад хуулийн заалттай нийцэж байна.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн 3.3-д Хууль тогтоомжид нийцсэн хамтын хэлэлцээр, гэрээ гэх мэт нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ гэж заасан боловч 3.4-д тэдгээрийн эрэмбийг тогтоосон нь харилцан үгүйсгэсэн заалт болсон байна. Энэ асуудал нь дотоод хэм хэмжээ тогтоож болохоор заасан 3.5-р хэсгээр зохицуулагдах учир 3.3-г хасах нь зүйтэй байна.

Мөн төслийн 20.5-д “Хамтын хэлэлцээрт оролцогч тал хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь болон түүний зарим хэсгийг тухайн салбар, нутаг

дэвсгэрийн бүх ажил олгогч болон ажилчдад хамааруулах тухай хүсэлтийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргаж болно.” гэж заасан боловч 18.1, 18.2-т хамтын хэлэлцээр нь нийт тухайн салбар, нутаг дэвсгэрийн нийт ажил олгогчид хамаарахаар заажээ. 18-р зүйлийг 20-р зүйлтэй уялдуулах шаардлагатай байна.

Асуулт 5: Хуулийн төслийн зүйл, заалт тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн заалттай давхардсан эсэх?

Хариулт: Хуулийн төслийн 7.6, 8.3 дахь заалт бусад хуулийн заалттай давхцаж байна.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн 7.6-д “Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар авсан буюу дархлалын олдмол хомсдолтой нь тогтоогдсон ажилтны биеийн эрүүл мэндийн байдал хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл харшлахгүй бол түүнийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзах, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар дуусгавар болгох, ажилтны талаарх мэдээллийг задруулахыг хориглоно.” гэж заасан нь ХДХВХДОХСТХ-ийн 10.1.4 дэхь заалттай давхардаж байгаа тул хасах шаардлагатай байна.

Хуулийн төслийн 23.3-д “Ажил олгогч ажлын байр, түүний орчинд дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг гаргуулахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байранд дарамт, бэлгийн дарамт бий болохоос урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, энэ талаар гарсан гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх асуудлыг тусгах; дарамт, бэлгийн дарамтаас ангид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, ажлын байрын орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг ажилтнуудад мэдээлэх арга хэмжээ авч ажиллана.” гэж заасан нь ЖЭТБХ-ийн 11.4 дэх хэсэгтэй давхцаж байгаа тул хасах шаардлагатай байна.

Асуулт 6: Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээдийг тодорхой тусгасан эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийг ажилтан, ажил олгогч болон ажилтан, ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага; холбогдох төрийн болон төрийн бус байгууллагууд хэрэгжүүлнэ.

Асуулт 7: Хуулийн төсөлд шаардлагатай зохицуулалтыг орхигдуулсан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төсөлд ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн бол түүний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачлагаар цуцлах тохиолдлыг орхигдуулсан байна гэж үзэж байгаа тул энэ зохицуулалтыг нэмж тусгах шаардлагатай.

Асуулт 8: Хуулийн төсөлд төрийн байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулан тусгасан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын хуулийн хэрэгжилтийг хангахтай холбоотой чиг үүргийг шинээр тусгасан тул төрийн бусадтай байгууллагын чиг үүрэгтэй давхардахгүй.

Асуулт 9: Төрийн байгууллагын чиг үүргийг төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбоодоор гүйцэтгүүлэх боломжтой эсэх;

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 10: Татварын хуулиас бусад хуулийн төсөлд албан татвар, төлбөр, хураамж тогтоосон эсэх?

Хариулт: Үгүй

Асуулт 11: Тухайн хуулийн төсөлд тусгасан тусгай зөвшөөрөлтэй холбоотой зохицуулалтыг Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуульд тусгасан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 12: Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт тусгасан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхах, давуу байдал тогтоохыг хориглосон, дарамт, бэлгийн дарамт үзүүлэх, эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг хамгаалах зохицуулалтуудыг Монгол Улсын олон улсын гэрээ, конвенцуудад нийцүүлэн боловсруулсан.

Асуулт 13: Хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төслийн 7.1-д “Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, **хүйс**, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн эсэх, бэлгийн чиг хандлага, гадаад төрх, хөгжлийн бэрхшээл, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодлын талаарх бодит болон бодит бус мэдээлэлд үндэслэн шууд ба шууд бусаар ялгаварлах, эсхүл хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.” гэсэн жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан зохицуулалтыг оруулсан.

Асуулт 14: Хуулийн төсөлд шударга бус өрсөлдөөнийг бий болгоход чиглэсэн заалт тусгагдсан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 15: Хуулийн төсөлд авлига, хүнд сүртлыг бий болгоход чиглэсэн заалт тусгагдсан эсэх?

Хариулт: Үгүй.

Асуулт 16: Хуулийн төсөлд тусгасан хориглосон хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар тодорхой тусгасан эсэх?

Хариулт: Тийм

Дүн шинжилгээ: Хуулийн төсөлд тусгасан хориглосон хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төсөлд тодорхой нарийвчлан тусгасан.

Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төсөл нийт 25 зүйлтэй.

ТАВ. ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЖ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙДАЛ

5.1. Баримтжуулалт

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэхэд дараах баримт бичиг, мэдээлэл, тоо баримтыг ашиглалаа.

1. Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12.1.2-т заасан аргачлалын дагуу хийсэн хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалсан судалгааны тайлан, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд нарын хамтран баталсан хуулийн төслийн үзэл баримтлал, түүнд нийцүүлэн боловсруулсан хуулийн төсөл, танилцуулга.
2. Хуулийн төсөлд иргэд, аж ахуй нэгж байгууллагууд, төрийн болон төрийн бус байгууллагуудаас бичгээр ирүүлсэн санал.
3. Хуулийн төслийн уулзалт, хэлэлцүүлгүүдийн үеэр гарсан санал.
4. Хуулийн төслийг боловсруулах ажлын хэсгийн гишүүдээс гаргасан санал.
5. Аймаг, дүүргийн Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газруудаас албан бичгээр ирүүлсэн санал.

5.2. Дүгнэлт

Зорилгод хүрэх байдал:

Хуулийн төслийн зохицуулалт нь хуулийн төслийг боловсруулах болсон хэрэгцээ шаардлага, үндэслэлүүдтэй нийцэж байгаа болон үзэл баримтлалаар тодорхойлсон зорилгыг бүрэн илэрхийлж чадсан эсэхэд, мөн хуулийн төслийн зорилгыг уг хуулийн бусад зохицуулалтууд хангаж, илэрхийлж чадахаар бүрэн гүйцэд томъёологдсон эсэхэд үнэлгээ хийж, дараахь дүгнэлтэд хүрсэн.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны суурь хэм хэмжээг ХТХ-р тогтоож ажилтан ба ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын хөдөлмөрийн харилцааны зохистой тэнцвэрт байдлыг дэмжих, ХТХ-ийн хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ харилцааг зохицуулах зэрэг 5 гол зорилтыг хуулийн төслийн 26, 30-33, 50, 54, 71, 72, 110, 125 дугаар зүйл болон дагалдах хуулийн төслийн холбогдох хэсгүүдээр хангах боломжтой байдлаар томъёологдсон байна.

Практикт хэрэгжих боломж:

1. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажилтан, ажилтны төлөөлөл бүртгүүлэх зохицуулалттай холбоотой хуулийн төслийн 23.1, 23.2, 23.3 дахь хэсэг практикт хэрэгжих бүрэн боломжтой байна.
2. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн арбитрчдыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн 3 талт хороо томилохтой холбоотой

хуулийн төслийн 101.2, 101.3 дахь хэсгийг үнэлэхэд энэ зохицуулалт нь практикт хэрэгжих боломжтой байна.

3. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагуудын чиг үүргийг тодорхойлсон хуулийн төслийн 122 дугаар зүйлийг үнэлэхэд тус байгууллагын одоо байгаа бүтэц зохион байгуулалтын хүрээнд хэрэгжих бүрэн боломжтой байна.

Ойлгомжтой байдал:

Хуулийн төслийн ойлгомжтой байдлыг судлахдаа хуулийн төсөлд төрийн болон төрийн бус байгууллагууд, иргэд, олон нийт, аж, ахуй нэгж байгууллагуудаас ирүүлсэн саналуудад дүн шинжилгээ хийж хуулийн төслийг ойлгомжтой болгох чиглэлийн саналыг хуулийн төсөлд тусгах шаардлагатай.

Хуулийн төслийн зарим нэр томьёо хуульд нийцээгүй, нэг нэр томьёогоор өөр өөр утга илэрхийлсэн, зарим зохицуулалт ойлгомжгүй, тодорхойгүй, хуулийн төслийн зарим зүйл, хэсэг, заалт хоорондоо зөрчилтэй байгаа зэргийг анхаарах шаардлагатай байна.

Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал:

Хуулийн төслийн уулзалт, хэлэлцүүлгийн явцад ороцлогчдоос гарсан санал, хуулийн төсөл боловсруулах ажлын хэсгийн хурлын үеэр гарсан санал, иргэд, аж, ахуй нэгж байгууллагуудаас хуулийн төсөлд бичгээр ирүүлсэн саналыг судлан хуулийн төсөлд тусгах шаардлагатай байна.

Харилцан уялдааг хангах байдал:

Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалд заасан 16 асуултад хариулах байдлаар шалгасан.

Хуулийн төслийн зарим нэр томьёог хуулийн төсөлд нийцүүлэн засах, бусад хуулийн зохицуулалттай давхардаж байгаа зүйл, заалтыг хасах, өөрчлөх, хуулийн төслийн зүйл, заалтын нийцлийг хангах тал дээр анхаарах хэрэгтэй.

5.3. Зөвлөмж

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлсэн тайлангаас дараахь зөвлөмжийг гаргасан. Үүнд:

1. Санал авах, хэлэлцүүлэг явуулах явцад ирүүлсэн санал, хэлэлцүүлэгт оролцсон этгээдүүдээс хуулийн төслийг ойлгомжтой болгох талаар гарсан саналыг бусад хуулийн зүйл заалттай уялдуулан тусгах талаар хамгийн боломжтой зохицуулалтыг томьёолох,
2. Хуулийн төслийн 3.3 дахь хэсэгт заасан асуудал нь 3.5 дэх хэсгээр зохицуулагдах учир 3.3 дахь хэсгийг хасах,
3. Хуулийн төслийн 18.1, 18.2-г 20.5-д хамтын хэлэлцээрт оролцогч тал хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь болон түүний зарим хэсгийг тухайн салбарын бүх ажил олгогч болон ажилчдад хамааруулах тухай

- хүсэлтийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргаж болох тухай заасантай уялдуулж хэлэлцээрт оролцогчдын төлөөлж буй нийт ажилтан ажил олгогчид хамаарахаар өөрчлөх,
4. Хуулийн төслийн 3.1.1-д “ажил хайгч” гэж тусгасан нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар тодорхойлогдсон өөр ойлголт байх тул нэр томъёог оновчтой болгох,
 5. Төсөлд үйлдэл, “эс үйлдэл” гэж оруулсаныг бусад хууль тогтоомжид хэрэглэгддэг “эс үйлдэхүй” гэсэн нэр томъёотой нийцүүлэх шаардлагатай байна,
 6. Монгол Улсын Хэлний зөвлөлөөс хэрэглэхийг зөвлөсөн “жасаа” гэсэн шинэ нэр томъёогоор ростероор ажиллах буюу алслагдмал газар байрлуулж ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх болон амрах хуваарийн дагуу ажиллуулах ойлголтыг тодорхойлох,
 7. Хуулийн төслийн 3.4-т “Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа хууль тогтоомжийн хүчин чадал нь дараах эрэмбээр тодорхойлогдож үйлчилнэ.” гэж заасан нь бусад хэсэгт хууль тогтоомж гэдгээр ХТХ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж байгаа бусад хууль, Хуулиар эрх олгогдсон субьектээс зохих журмаар баталсан хуульчилсан актыг илэрхийлсэнээс өөр ойлголтыг илэрхийлсэн байх тул нэр томъёог агуулгын хувьд оновчтой болгох шаардлагатай байгааг анхаарах,
 8. Санал авах, хэлэлцүүлэг явуулах явцад ирүүлсэн санал, хэлэлцүүлэгт оролцсон этгээдүүдээс хуулийн төслийн хүлээн зөвшөөрөх байдалтай холбоотойгоор гарсан саналыг бусад хуулийн зүйл заалттай уялдуулан тусгах талаар хамгийн боломжтой зохицуулалтыг томъёолох,
 9. Хуулийн төслийн 7.6-д “Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар авсан буюу дархлалын олдмол хомсдолтой нь тогтоогдсон ажилтны биеийн эрүүл мэндийн байдал хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл харшлахгүй бол түүнийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзах, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар дуусгавар болгох, ажилтны талаарх мэдээллийг задруулахыг хориглоно.” гэж заасан нь ХДХВХДОХСТХ-ийн 10.1.4 дэхь заалттай давхардаж байгаа тул хасах шаардлагатай байна,
 10. Хуулийн төслийн 23.3-д “Ажил олгогч ажлын байр, түүний орчинд дарамт үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг гаргуулахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа ажлын байранд дарамт, бэлгийн дарамт бий болохоос урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, энэ талаар гарсан гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх асуудлыг тусгах; дарамт, бэлгийн дарамтаас ангид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа, ажлын байрын орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг ажилтнуудад мэдээлэх арга хэмжээ авч ажиллана.” гэж заасан нь ЖЭТБХ-ийн 11.4 дэх хэсэгтэй давхцаж байгаа тул хасах шаардлагатай байна.

-- оОо--



ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЫН ЯАМ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙГ ШИНЭЧЛЭН НАЙРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДАЛСАН СУДАЛГАА

Улаанбаатар хот

2017 он

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН
НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ
УРЬДЧИЛАН ТАНДСАН ТУХАЙ ТАЙЛАН**

Гарчиг

НЭГ. Асуудалд дүн шинжилгээ хийх

- 1.1. Асуудлын хамрах хүрээ
- 1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд
- 1.3. Асуудлыг үүсгэж буй учир шалтгаан

ХОЁР. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилго

- 2.1. Гол зорилго, зорилт

ГУРАВ. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд, тэдгээрийн харьцуулалт

- 3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд
- 3.2. Зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан тухай
 - 3.2.1. Зорилгод хүрэх байдлын харьцуулалт
 - 3.2.2. Зардал, үр өгөөжийн харьцаа болон үр дүнгийн харьцуулалт
- 3.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

ДӨРӨВ. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөний талаар

- 4.1. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө
 - 4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
- 4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар

ТАВ. Зохицуулалтын хувилбаруудыг харьцуулж дүгнэлт хийх

ЗУРГАА. Тухайн зохицуулалтын талаархи олон улсын болон бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа

ДОЛОО. Зөвлөмж