



GRATA
INTERNATIONAL

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөл

GRATA International Mongolia

www.gratanet.com

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөл

Монгол Улсын Их Хурлын 2017 оны 11 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл” –ийн дагуу 1999 онд батлагдан нийт 24 удаагийн нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, одоог хүртэл хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг 2018 оны 3 сар өргөн мэдүүлсэн. Бид энэхүү Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад орсон нэмэлт өөрчлөлт болон шинэ зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийсэн.

Нэмэлт өөрчлөлтүүд	
Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа	<p>Хөдөлмөрийн гэрээг доор дурдснаас бусад тохиолдолд хугацаагүй байгуулна:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дагалдан, туршилтын хугацаагаар ажиллуулах; • Улирлын шинжтэй ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх; • Түр ажлын байранд ажиллуулах; • Онцгой нөхцөл бүхий гэрээгээр ажиллуулах.
Бөөнөөр халах	<p>Ажил олгогч нь ажилтан тус бүрт хөдөлмөр эрхлэлтийн хугацааг дуусгавар болгох тухай 30 хоногийн өмнө мэдэгдэнэ.</p> <p>Ажил олгогч бөөнөөр халах шийдвэрийн талаар харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад 30-аас доошгүй хоногийн өмнө бичгээр мэдэгдэнэ.</p> <p>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 ээлжид авч ажиллуулна.</p>
Тэтгэмж	<p>Энэ хуулийн 45.1.1 – 45.1.3 заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалснаар олгох тэтгэмжийн хэмжээ нь ажилласан жилээс нь дараах байдлаар тогтоож, олгоно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зургаан сараас хоёр жил хүртэл ажилласан ажилтанд нэг ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх; • Хоёр жилээс таван жил хүртэл ажилласан ажилтанд хоёр ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх; • Таван жилээс арван жил хүртэл ажилласан ажилтанд гурав ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх; • Арав ба түүнээс дээш жил ажилласан ажилтанд дөрөв ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх тэтгэмжийг нэг удаа олгоно.
Хөдөлмөрийн	Ажилтан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс

эрүүл, аюулгүй байдал	шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол дараах хувь хэмжээгээр нөхөн олговрыг нэг удаа олгоно: <ul style="list-style-type: none"> • 30-49 хувиар алдсан бол нэг сарын цалинг тав дахин; • 50-59 хувиар алдсан бол нэг сарын цалинг долоо дахин; • 60-69 хувиар алдсан бол нэг сарын цалинг ес дахин; • 70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол нэг сарын цалинг 18 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх нөхөн олговрыг олгоно.
Хөдөлмөрийн маргаан	Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага зуучлагч томилдог болсон. Маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэж чадаагүй бол маргалдагч тал маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэхээр тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн гурван талт хороонд хандана.
Сахилгын шийтгэл	Үндсэн цалинг гурван сар хүртэлх хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах сахилгын шийтгэл хасагдаж байгаа бөгөөд хуулийн төслийн хүрээнд хаалттай сануулах, нээлттэй сануулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгох гэсэн сахилгын шийтгэлийг ногдуулахаар байна.
Шинээр нэмэгдсэн заалт	
Дотоод хэм хэмжээ	Дотоод хэм хэмжээ гэсэн шинэ нэршил бий болсон. Энэ нь ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтны төлөөлөгчидтэй харилцан тохирч байгуулсан хамтын гэрээ, хэлэлцээр, ажилтантай тохирч байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, түүний дагалдах гэрээ, хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоосон шийдвэр юм.
Ялгаварлан гадуурхах, дарамт	Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан, дарамтанд орсон гэж үзвэл Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс -д гомдол гаргах эрхтэй.
Барьцаа	Ажил олгогч ажилд орох гэж байгаа ажилтнаас мөнгө, үнэ бүхий зүйл, боловсролын баримт бичиг, мэргэжлийн үнэмлэх, хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгийн гэрчилгээ зэрэг хувийн баримт бичиг баримтыг шаардан авч барьцаалахыг хориглоно.
Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах	Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд энэ хуульд заасны дагуу байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтнаа өөр ажил олгогчид ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний үндсэн дээр ажиллуулж болно.
Хөдөлмөрийн гэрээ	
Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны	Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан гэж ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцсон ажлын цаг нь долоо хоногт 32

хөдөлмөрийн гэрээ	цагаас илүүгүй байх ажилтныг ойлгодог.
Зайнаас ажиллах	Ажил олгогч нь хүнийг оршин суугаа газартаа ажил үүргээ байнга гүйцэтгэхийг зөвшөөрч түүнтэй зайнаас ажиллах хөдөлмөрийн гэрээг байгуулж болно.
Бусад хөдөлмөрийн гэрээ	Айл өрхөд гэр ахуйн ажил эрхлэх гэрийн үйлчилгээний ажилтан, хөлсөөр мал маллаж байгаа ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна. Гэрийн үйлчилгээний ажилтан долоо хоногийн болон нийтээр амрах баярын өдөр ажил олгогчийн гэрт байх үүрэг хүлээхгүй.
Түдгэлзүүлэх	Ажилтанд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 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 гүйцэтгүүлэхийг түдгэлзүүлж, цалин хөлс олгохыг зогсооно.
Цалин хөлс, олговор	
Гэрч, хохирогчийн хамгаалах арга хэмжээ	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.
Хөлсөөр мал маллаж байгаа ажилтны цалин хөлс	Хөлсөөр мал маллаж байгаа ажилтан зөвшөөрсөн бол түүний цалин хөлсний 30 хувиас илүүгүйг мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно. 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.
Цалин хөлсний өөрчлөлт	Ажил олгогч нийт ажилтны цалин хөлсний хэмжээг өөрчлөх тухай шийдвэрийг мөрдөж эхлэхээс арав, түүнээс дээш хоногийн өмнө мэдэгдэнэ.
Ажил, амралтын цаг	
Жасаагаар ажиллуулах	Ажилтныг алслагдмал газар байрлуулж ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч жасаагаар ажиллуулах горим хэрэглэж болно. Жасаагаар ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй, нэг сард ажиллах илүү цаг 72 цагаас илүүгүй байна. Жасаагаар ажиллах ажилтны нэг сард ажил үүрэг гүйцэтгэх хоног нь 20-иос дээшгүй, амрах хоног нь 10-аас доошгүй байна.

Дуудлагын цаг	Ажил олгогч ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцно.
Жирэмсний болон амаржсаны амралт	
<p>Ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 140 хоногоор тооцож заавал олгоно.</p> <p>Эхнэр нь амаржсан ажилтан хүүхдээ асрахад нь зориулан ажлын 5-аас доошгүй өдрийн цалинтай чөлөө олгоно.</p>	

Дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах эсвэл асуулт байвал ГРАТА Интернэшнл хуулийн фирмийн Партнер В.Болормаагийн bvolodya@gratanet.com болон Хуульч Б.Янжмаагийн ybumtsend@gratanet.com хаягаар эсвэл 976 70155031 утсаар холбоо барина уу.

Дэлхийн 20 улсад салбартай олон улсын хуулийн фирм ГРАТА Интернэшнлийн Монгол дахь оффис болох Өмгөөллийн “ГРАТА Интернэшнл Монголиа” ХХН энэхүү хууль зүйн мэдээллийг бэлтгэсэн. Энэхүү хуулийн зүйн мэдээлэл нь ерөнхий мэдээлэл өгөх зорилготой бөгөөд тодорхой асуудалд нарийвчлан дүн шинжилгээ хийгээгүй болно. Энэхүү хууль зүйн мэдээллийг уншигч нь ямар нэгэн үйлдэл хийхээсээ өмнө өөрсдийн нөхцөл байдалд тохирсон мэргэжлийн зөвлөгөө авах хэрэгтэй. Энэхүү хууль зүйн мэдээллийг ашигласны улмаас үүссэн аливаа үр дагавар, хохирлыг бид хариуцахгүй.