



GRATA
INTERNATIONAL

**МОНГОЛ : COVID-19-ийн үед
Ажил олгогчийн зүгээс хэрэгжүүлэх арга хэмжээ**

GRATA International Mongolia

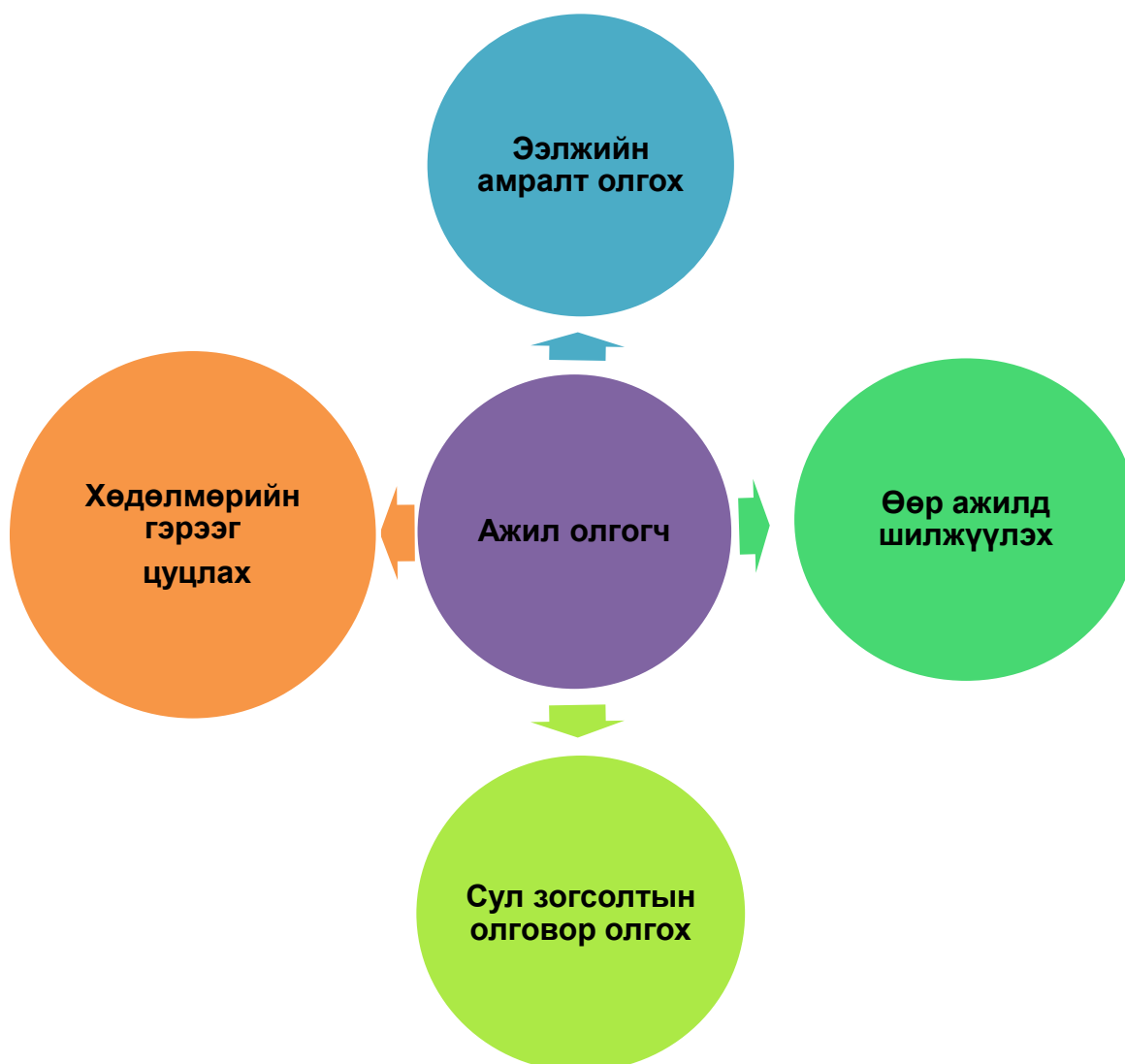
www.gratanet.com

Ковид-19-ийн үед Ажил олгогчийн зүгээс хэрэгжүүлэх арга хэмжээ:

Дэлхийн Эрүүл Мэндийн байгууллагаас цар тахал хэмээн албан ёсоор мэдэгдсэн дэлхий дахинд хурдацтай тархаад буй Ковид-19 гэж нэрлэсэн вирусийн халдвар тархахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор Монгол Улсын Засгийн Газраас шаардлагатай арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж байна. Энэхүү арга хэмжээнүүд нь аж ахуйн нэгж байгууллагын ажил олгогчид ихээхэн хүндрэлийг үүсгээд байна. Тухайлбал: хил хаасны улмаас гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх боломжгүй болох, үйлчилгээний газруудын ажиллах цагийг богиносгох болон түр зогсоох, олон нийтийг хамарсан үйл ажиллагаа зохион байгуулахыг хориглох, шаардлагатай тохиолдолд зорчих эрхийг хязгаарласны улмаас аж ахуйн нэгжийн ашиг орлого нь илт багасаж санхүүгийн эрсдэлд орж байна.

Бид урьдчилан таамаглах боломжгүй болон бусад шаардлагатай нөхцөл байдлын үед ажил олгогчийн зүгээс Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу авч хэрэгжүүлж болох дараах арга хэмжээг тухай товчлон байна.

Ажил олгогч нь Хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж буй Ажилтанд дараах арга хэмжээнүүдийн аль нэг болон түүнээс олныг авч хэрэгжүүлж болно:



Ээлжийн амралт олгох

Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасны дагуу Ажилтан бүр ажлын 15 өдрийн ээлжийн амралтыг биеэр эдлэх эрхтэй бөгөөд ажилласан жилээс хамаарч ээлжийн амралтын хугацаа нь өөр өөр байдаг. Ээлжийн амралтын олговрыг Ажилтны жилийн дундаж цалин хөлсний хэмжээгээр тогтоодог. Ажил олгогч түр зуурын эдийн засгийн хүндрэл болон хямралын үед энэхүү ээлжийн амралт олгох арга хэмжээг нэн түрүүнд хэрэгжүүлэхэд зохимжтой.

Өөр ажилд шилжүүлэх

Хэрэв Ажил олгогчийн үйлчлүүлэгчийн тоо буурсны улмаас Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээний ажлын байрны тодорхойлолтод заасан үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй болсон тохиолдолд Ажил олгогч Ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр түр хугацаанд өөр ажилд шилжүүлж болох бөгөөд нөгөө талаас ажлын цагтаа багтаан өөр ажил, албан тушаалыг хуулийн дагуу хавсран гүйцэтгүүлж болно.

Өөр ажилд шилжүүлсэн үед гүйцэтгэсэн ажилд тохирсон цалин хөлс олгох бөгөөд урьд ажиллаж байсан дундаж цалин хөлснөөс буурах ёсгүй.

Магадгүй Ажил олгогчдын зүгээс туршлагатай, чадварлаг мэргэжилтнээ түр зогсолтын хугацаанд түр өөр ажилд шилжүүлэх болон давхар ажил гүйцэтгүүлэх нь илүү үр ашигтай.

Сул зогсолтын олговор олгох

Ажил олгогч Ажилтантай тохиролцож чадаагүй буюу өөр ажилд шилжүүлэн ажиллуулах боломжгүй тохиолдолд Ажилтанг сул зогсолтын горимд ажиллуулж болно. Энэ тохиолдолд сул зогсолтын олговрын хэмжээ нь уг Ажилтны үндсэн цалингийн 60 хувь, түүнээс дээш байна. Сул зогсолтын хугацаанд хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр Ажилтан өөр ажил гүйцэтгэхээс татгалзсан бол энэхүү олговрыг олгохгүй.

Цалинтай чөлөө өгөх нь Ажилтанд ашигтай хэдий ч Ажил олгогч талд хохиролтой тул дээр дурдсан хоёр аргыг хэрэгжүүлэх нь илүү оновчтой юм.

Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах болгох

Хэрэв тухайн байгууллагын ашиг орлого илт буурсан буюу санхүүгийн эрсдэлд орсон тохиолдолд Ажил олгогч ажлын орон тоог цөөрүүлэх эсхүл орон тоог хасах нь практикт түгээмэл байдаг. Ажил олгогч х хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухайгаа ажилтанд нэг сарын өмнө мэдэгдэх бөгөөд ажлаас халагдсан Ажилтанд нэг сар, түүнээс дээш хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмжийг Ажилтантай тохиролцсон үндсэн дээр, хэрвээ бөөнөөр халж буй тохиолдолд Ажилтнуудын төлөөлөгчтэй тохиролцсоноор олгоно.

Орон тоо хасагдсан гэсэн шалтгааны улмаас ажилтныг халсан хэдий ч гурван сарын дотор дахин бий болгосон тохиолдолд тухайн Ажилтныг ажилд нь эгүүлэн тогтоодог.

Дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах эсвэл асуулт байвал Грата Интернэшнл хуулийн фирмийн Партнер В.Болормаагийн bvolodya@gratanet.com хаягаар эсвэл 976 70155031 утсаар холбоо барина уу.