



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

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

Хөдөлмөрийн гэрээг доор дурдснаас бусад тохиолдолд хугацаагүй байгуулна:

- Дагалдан, туршилтын хугацаагаар ажиллуулах;
- Улирлын шинжтэй ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх;
- Түр ажлын байранд ажиллуулах;
- Онцгой нөхцөл бүхий гэрээгээр ажиллуулах.

Бөөнөөр халах

Ажил олгогч нь ажилтан тус бүрт хөдөлмөр эрхлэлтийн хугацааг дуусгавар болгох тухай 30 хоногийн өмнө мэдэгдэнэ.

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

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.

Тэтгэмж

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:

- 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 эрүүл, аюулгүй байдал

Ажилтан үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол дараах хувь хэмжээгээр нөхөн олговрыг нэг удаа олгоно:

- 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.

[Татаж авах→](#)

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.

Байршил

МОНГОЛ