

## 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 суурь хэм хэмжээг тогтоож, ажилтан ба ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын хөдөлмөрийн харилцааны зохистой тэнцвэрт байдлыг дэмжихэд оршино.

#### 2 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар 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. ажил олгогч болон ажилтан 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; салбарын төрийн захиргааны төв байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгчид; орон нутгийн захиргааны байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгчид;

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

3.4. Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа хууль тогтоомжийн хүчин чадал нь дараах эрэмбээр тодорхойлогдож үйлчилнэ:

3.4.1. Хөдөлмөрийн тухай хууль;

3.4.2. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулж байгаа бусад хууль;

3.4.3. Хуулиар эрх олгогдсон субъектээс зохих журмаар баталсан хуульчилсан акт;

3.4.4. Хамтын хэлэлцээр;

3.4.5. Хамтын гэрээ;

3.4.6. Хөдөлмөрийн гэрээ;

3.4.7. Дотоод бусад хэм хэмжээ.

3.5. Ажил олгогч дангаараа болон ажилтны төлөөлөгчидтэй харилцан тохирч хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар дотоод хэм хэмжээг тогтоож болно.

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 тогтоомж, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн агуулгад нийцсэн байх;

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

3.6.4. хууль тогтоомжоор зохицуулаагүй хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын 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 баталгааг хамтын гэрээ, хэлэлцээр болон хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээгээр дээшлүүлэн тогтоож болно.

3.8. Дотоод хэм хэмжээ нь ажилтны эрхийн баталгааг хууль тогтоомжид зааснаас дордуулсан бол тухайн хэсэг, заалт хүчин төгөлдөр бус гэж тооцогдоно.

3.9. Дотоод хэм хэмжээний зарим хэсэг, заалт 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, байгууллагын удирдлагаас эрх олгосон этгээд, эсхүл дүрэмдээ ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн байгууллагыг;

4.1.3. “ажилтан” гэж ажил олгогчид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллах хүчээ хөлсөлж байгаа хүнийг;

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

4.1.5. “ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах” гэж ердийн ажлын цагаас цөөн цагаар ажиллахыг;

4.1.6. “албадан хөдөлмөр” гэж хүнийг хүсэл зоригоос нь гадуур торгууль, шийтгэл ногдуулахаар сүрдүүлэх, албан тушаалтан зүй бусаар нөлөөлөх, хүч хэрэглэх, бүрэн эрхээ хэтрүүлэх, урвуулан ашиглах байдлаар хууль тогтоомж зөрчиж гүйцэтгүүлсэн аливаа ажил, үйлчилгээг;

4.1.7. “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 ба түүнээс дээш ажилтантай ажил олгогч нийт ажилтны 10 ба түүнээс дээш хувийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажлын 60 хоногийн хугацаанд дуусгавар болгохыг;

4.1.8. “дотоод хэм хэмжээ” гэж ажил олгогч дангаараа болон ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар харилцан тохирч хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоосон хэм хэмжээг;

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

4.1.10. “хамтын гэрээ” гэж ажилтны хөдөлмөр эрхлэх, түүнтэй холбогдох хууль ёсны эрх, 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;

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

4.1.12. “хамтын хэлэлцээр” гэж хүний хөдөлмөрлөхтэй холбогдох эрх, хууль ёсны нийтлэг ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор улсын хэмжээнд Засгийн газар/салбар /салбар дунд/-ын түвшинд төрийн захиргааны төв байгууллага; аймаг, нийслэл, дүүргийн хэмжээнд Засаг дарга болон ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид хоорондын хамтын хэлэлцээний үр дүнд бичгээр хийгдсэн тохиролцоог;

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

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;

4.1.15. “хөдөлмөрийн гэрээ” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны хүрээнд ажил олгогчийн удирдлага, хяналтад хүний ажиллах хүчийг хөлслөн ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх, цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн болон бусад нөхцөлийн талаар ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцож бичгээр хийгдсэн тохиролцоог;

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

4.1.17. “хөдөлмөрийн эрхийн маргаан” гэж хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээгээр тогтоосон эрх, үүргийг зөрчсөн, эсхүл эдгээр хэм хэмжээг тайлбарлахтай холбоотойгоор ажил олгогч ба ажилтан /ажилтнуудын/ хооронд үүссэн саналын зөрүүг;

4.1.18. “цалин хөлс” гэж ажилтны үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, 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 хийхийг 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 хяналтан 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 ба 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 үйлдэл 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 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<sup>1</sup> ялгаварлах, эсхүл хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.

7.2. Энэ хуулийн 7.1-д заасан хориглолт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, хөдөлмөр эрхлэх, ажлын байрыг хадгалах, мэргэжил эзэмших, мэргэших зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн бүхий л 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 хүмүүсийн онцлог хэрэгцээг хангах зорилгоор авч байгаа түр зуурын эерэг арга хэмжээ.

7.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, ажилтан ажил, үүргээ гүйцэтгэх явцад ажил олгогч нь ажил үүрэгтэй холбогдолгүй асуулт асуух, мэдээлэл

---

<sup>1</sup>Тайлбар: Энэ хуулийн 7.1 дэх хэсэгт заасан нэг ба хэд хэдэн үндэслэлээр ялгаа, давуу байдал тогтоох, эсхүл гадуурхахыг шууд ялгаварлан гадуурхал гэж, нэг буюу хэд хэдэн үндэслэлээр хувь хүн эсхүл бүлэгт сөрөг нөлөө үзүүлж буй аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүйг шууд бус ялгаварлан гадуурхалд тооцно.

цуглуулах, хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар илрүүлэх, дархлалын олдмол хомсдолын болон жирэмсний шинжилгээ хийлгэхээр шаардахыг хориглоно.

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

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

## **8 дугаар зүйл. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт<sup>2</sup>-ыг 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. Ажилтан, хувь хүн, гуравдагч этгээд хүсээгүй байхад бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлж Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд<sup>3</sup> заасан бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

8.3. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдол гаргагч Хүний эрхийн үндэсний комисст гомдлоо гаргах эрхтэй.

## **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; иргэний үнэмлэх, 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:

---

<sup>2</sup>Энэ зүйл дэх дарамт гэдэг нь хувь хүн эсхүл бүлэг хүн нь хувь хүн эсхүл бүлэг хүнд хүсээгүй үйлдлийг амаар, биеэр болон бусад хэлбэрээр үзүүлэх, доромжлох, гутаах, айлган сүрдүүлэх, эсхүл тийм мэдрэмж төрүүлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйг ойлгоно.

<sup>3</sup>“Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2011 оны 08 дугаарт нийтлэгдсэн.

11.1.1. энэ хууль, холбогдох хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, дуусгавар болгох, ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр өөрчлөх;

11.1.2. ажилтнаас хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх, хууль тогтоомжийг 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. хувь хүнтэй энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах;

11.2.2. ажилтныг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд<sup>4</sup> заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлаар 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. хувь хүний нууцыг задруулахгүй байх;

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

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

11.2.8. зайлшгүй шаардлагаар ажлын байранд ажиглалтын тоног төхөөрөмж ажиллуулах бол энэ тухай ажилтанд урьдчилан мэдэгдэх;

<sup>4</sup> “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2008 оны 21 дугаарт нийтлэгдсэн.



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

11.2.10. 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, стандарт хангасан ажлын байранд ажиллах, энэ талаар бодит мэдээлэл авах;

12.1.3. гүйцэтгэсэн ажил, үүрэгтээ тохирсон цалин хөлс авах;

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

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

12.1.6. нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөлт, бичилтэд хяналт тавих, 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, дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх;

12.2.2. хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэх;

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, боломжит арга хэмжээг авах;

12.2.6. албан үүрэг, мэргэжлийн үйл ажиллагааны явцад аж ахуй 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. улс төрийн нөлөөллөөс ангид байх;

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

13.2.3. эрх тэгш байх;

13.2.4. хууль тогтоомжийн хүрээнд хэлэлцэх асуудлаа чөлөөтэй сонгох;

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

13.2.6. төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнийг тогтоохдоо жендэрийн тэгш эрхийг харгалзах;

13.2.7. ил тод байх;

13.2.8. талуудын төлөөлөгчдийн тоо 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 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 хууль бусаар хөндлөнгөөс оролцохыг хориглох**

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

### **16 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээг санаачлах**

16.1. Хамтын хэлэлцээ хийх, гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах санаачилгыг 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, дүүрэгт хэд хэдэн үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын байгууллага байвал тэдгээр нь гишүүдийнхээ тооны харьцааг үндэслэн төлөөлөгчдийг томилж хамтын хэлэлцээнд оролцуулна.

16.5. Хамтын гэрээ, хэлэлцээнд өөрөөр заагаагүй бол түүний үйлчлэх хугацаа дуусахаас зургаан сараас илүүгүй хугацааны өмнө шинээр байгуулах хамтын гэрээний асуудлаар талууд хэлэлцээ хийх 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, хэлэлцээрийн төслийг хавсарган нөгөө талдаа хүргүүлнэ.

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

17.2.1. хамтын гэрээ байгуулах тухай мэдэгдэл хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор;

17.2.2. хамтын хэлэлцээр байгуулах тухай мэдэгдэл хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 15 өдрийн дотор.

17.3. Мэдэгдэл хүлээн авсан тал нь энэ хуулийн 17.2-т 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 аж ахуйн нэгж, байгууллагын болон хувь хүний нууцтай холбоотой мэдээллийг задруулахгүй, хувийн 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 дэгийн дагуу олгоно.

17.8. Үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөөгүй 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 энэ хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгохыг хориглоно.

## **ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ ХАМТЫН ГЭРЭЭ, ХЭЛЭЛЦЭЭР**

### **18 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээ**

18.1. Салбар /салбар дунд/-ын хамтын хэлэлцээр нь тухайн салбарын нийт ажилтан, ажил олгогчид хамаарна.

18.2. Аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд байгуулсан хамтын хэлэлцээр нь тухайн нутаг дэвсгэрийн нэгжийн хэмжээнд үйлчилнэ.

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

### **19 дүгээр зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах талууд**

19.1. Хамтын гэрээг аж ахуйн, нэгж байгууллагын түвшинд ажил олгогчоос томилогдсон төлөөлөгчид болон үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллагагүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон төлөөлөгчид байгуулна.

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.

19.3. Хамтын хэлэлцээр нь түүнд оролцогч талуудаас хамааран хоёр ба гурван талын байна.

19.4. Хамтын хэлэлцээр нь оролцогч талууд, хэлэлцэх асуудлын хүрээнээс хамаарч, улсын хэмжээнд улсын, салбар /салбар дунд/-ын, аймаг, нийслэл, дүүргийн гэсэн төрөлтэй байна.

19.5. Хамтын хэлэлцээрийг доор дурдсан талууд байгуулна:

19.5.1. 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;

19.5.2. салбар /салбар дунд/-ын түвшинд тухайн салбарын төрийн захиргааны төв байгууллага; ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллага; ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллага;

19.5.3. аймаг, нийслэл, 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;

19.6. Энэ хуулийн 19.5-д заасан ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага нэгээс дээш байвал тэдгээр нь нэгдсэн төлөөлөгчид томилж хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулахад оролцуулна.

19.7. Хамтын хэлэлцээрийн хүчин чадал нь энэ хуулийн 19.-д заасан дарааллаар эрэмбэлэгдэнэ.

## **20 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах**

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

20.2. Ажил олгогч хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг төсөв, төлөвлөгөөндөө 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. 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.

20.6. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хэлэлцээрт оролцсон талуудын төлөөлөх чадвар, хэлэлцээрийн хамрах хүрээг

өргөжүүлсэнээр хэлэлцээрт хамрагдах ажил олгогч болон ажилтны төлөөллөөс гарсан саналыг үндэслэн уг асуудлыг шийдвэрлэнэ.

20.7. Ажил олгогч нь хамтын гэрээ байгуулахад шаардлагатай мэдээлэл, бичиг хэрэг, техник хэрэгсэл, хурал хийх байраар хангана.

20.8. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг гурван жилээс илүүгүй хугацаагаар байгуулна. Цалин хөлсний талаар 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 дараах харилцааг тусгаж болно:

21.1.1. үндсэн цалингийн сүлжээ, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговрын 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. ажилтныг мэргэшил дээшлүүлэх, шинэ мэргэжил эзэмшүүлэх нөхцөл, журам;

21.1.5. ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах арга хэмжээ, зардал;

21.1.6. 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;

21.1.7. үйлдвэрчний эвлэл, түүний ажилтан, сонгуультны үйл ажиллагаагаа явуулах нөхцөл бололцоог хангах арга хэмжээ;

21.1.8. бусад.

## **22 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаа**

22.1. Хамтын хэлэлцээрээр дараахь 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 цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, нормативын асуудал;

22.1.3. аймаг, нийслэл, 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 бүртгэх**

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.

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

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.

23.4. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх, 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 хэлэлцээнд оролцсон бүх төлөөлөгчид гарын үсэг зурснаар байгуулагдах бөгөөд энэ хуулийн 23.4-т 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. Хуульд заасан нөхцөл, журмын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдах үйл явц бүрэн дуусах хүртэл 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 гүйцэтгэх ажил, үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийн талаар ажилд орох гэж байгаа хүнд танилцуулах үүрэгтэй.

26.2. Ажил олгогч нь ажилд орох гэж байгаа хүнтэй цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлийг харилцан тохиролцоо бөгөөд ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлсэн бол хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг тухайн хугацаанаас үүссэнд тооцно.

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

26.4. Ажилд авсан тухай шийдвэрийг ажил олгогч буюу түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд гаргаж нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй.

26.5. Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар ажил гүйцэтгэж эхлэхээс өмнө хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдээгүй бол ажил олгогч ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 26.3-т заасны дагуу үйлдэнэ.

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

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

26.8. Хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтантай байгуулсан эд хөрөнгийн хариуцлагын, нууцын, сургалтын зэрэг дагалдах гэрээнд энэ хуулийн 26.7 дахь хэсэг 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. улирлын чанартай ажил гүйцэтгүүлэх;

27.1.3. ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах;

27.1.4. түр ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх;

27.1.5. туршилтын хугацаагаар ажиллуулах.

27.2. Энэ хуулийн 27.1.1-27.1.4-д заасан хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусмагц ажил олгогч ажилтантай тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээг сунгаж болох бөгөөд аль нэг тал гэрээний хугацаа дуусахаас өмнө цуцлах санал тавиагүй бол уг гэрээг анх байгуулсан хугацаагаар сунгагдсанд тооцно.

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

27.4. Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг хуанлийн жил, сар, өдрөөр, эсхүл энэ хуулийн 27.1.2-27.1.4-т заасан ажил, үүргийг гүйцэтгэхэд шаардагдах хугацаа, зайлшгүй бий болох үйл явдлаар тодорхойлно.

## **28 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд дагалдангаар ажиллуулах болон туршилтын хугацаа хэрэглэх**

28.1. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа дагалдангаар ажиллуулах болон туршилтын хугацаа хэрэглэх талаар талууд тохиролцож болно.

28.2. Дагалдангаар болон туршилтаар ажиллуулах гэрээний хугацаа зургаан сараас илүүгүй байна.

28.3. Дагалдан болон туршилтын гэрээгээр ажиллах ажилтанд эрхлэх ажлын байрны цалин хөлсийг харгалзан өөртэй нь тохиролцон тогтоосон цалин хөлсийг олгоно.

## **29 дүгээр зүйл. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ**

29.1. Гоц авьяас буюу ховор мэргэжил, өндөр ур чадвар шаардагдах ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

29.2. Хүний өндөр ур чадвар, нарийн мэргэшил, мэдлэгээр дамжуулж өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг

хэрэгжүүлэх зорилгоор дараах нөхцөлийг тусгасан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно:

29.2.1. гэрээний хугацаа;

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

29.2.3. ажилтны мэдэлд олгож байгаа хөрөнгийн хэмжээ, эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрх;

29.2.4. ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж, хөнгөлөлт болон ажлын хүрсэн үр дүн, ашгаас олгох хувь хэмжээ;

29.2.5. ажилтанд ногдуулах сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага.

29.3. Энэ хуулийн 29.1-д заасан гэрээнд энэ хуулийн 26 дугаар зүйл нэгэн адил үйлчилнэ.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **34 дүгээр зүйл. Хэд хэдэн ажил, үүрэг зэрэг гүйцэтгэх**

34.1. Ажил олгогчтой тохиролцсоноор ажилтан ажлын цагтаа багтаан хөдөлмөрийн гэрээгээр өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгэх, ажил хослон гүйцэтгэх, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгэх, ажлын ачааллаа нэмэгдүүлэн ажиллаж болно.

34.2. Энэ хуулийн 34.1-д заасны дагуу ажиллах ажилтны гүйцэтгэх ажил, үүрэгт тохирох цалин хөлсийг олгоно.

34.3. Ажилтан өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж болно.

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 болохгүй.

34.5. Ажил олгогч зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны өдөрт ажиллах нийт цаг 12 цагаас илүүгүй байхаар зохицуулна.

### **35 дугаар зүйл. Ажилтан ажил, үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрх**

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

35.1.1. ажил олгогч хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжид заасан шаардлага, стандартыг зөрчсөн, хуулиар тогтоосон илүү цагийн дээд хэмжээг хэтрүүлсэн;

35.1.2. ажил олгогч ажилтны цалин хөлсийг дутуу олгосон, цалин хөлс олговол зохих өдрөөс хойш 14 ба түүнээс дээш хоногоор хэтрүүлсэн;

35.2. Ажилтан энэ хуулийн 35.1-д заасны дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тухайгаа ажил олгогчид нэн даруй мэдэгдэх үүрэгтэй.

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-д заасны дагуу ажил, үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсантай холбогдуулан ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглоно.

### **36 дугаар зүйл. Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хамт ажиллахыг хориглох**

36.1. Төрийн болон төрийн өмчийн оролцоотой /51 буюу түүнээс дээш хувьтай/ аж ахуйн нэгж, байгууллагад гэр бүлийн буюу төрөл садангийн хүмүүс хөрөнгө, мөнгө захиран зарцуулах, шууд захирах, захирагдах ажил, албан тушаалд ажиллахыг хориглоно.

36.2. Энэ хуулийн 36.1-д зааснаас 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.

### **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 цалин хөлсний талаар 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 үед ажилтныг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, эсхүл өөртэй нь тохиролцсоноор өөр аж ахуйн нэгж, байгууллагад сул зогсолтын хугацаанд;

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 өөрийнх нь хүссэн болон эмнэлгийн дүгнэлтэд заасан хугацаагаар;

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

38.2. Энэ хуулийн 38.1-д заасан үндэслэлээр өөр ажилд хугацаатай шилжсэн ажилтныг ийнхүү 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 өөр тохирох ажлын байранд ажиллуулна. **39 дүгээр зүйл. Сэлгэн ажиллуулах**

39.1. Ажил олгогч харилцан тохиролцож ажилтныг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, харьяа нэгж, салбарын хооронд дараах зорилгоор 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. Сэлгэн ажиллуулах ажилтнаас урьдчилан бичгээр зөвшөөрөл авна. 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. Сэлгэн ажиллуулах хугацаа хоёр жилээс илүүгүй байх бөгөөд хугацааг талууд харилцан тохирч нэг жил хүртэл хугацаагаар сунгаж болно.

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

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.

39.7. 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. эмнэлгийн шинжилгээ хийлгэх, донорын үүрэг гүйцэтгэх, эмчийн 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 тогтоомжийн 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, хүүхдийн эрүүл мэндийн улмаас өөр ажилд түр хугацаагаар шилжсэн;

40.1.12. ажил олгогчийн зөвшөөрлөөр гурван сараас илүүгүй 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 40.1.7, 40.1.9-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 тооцно.

#### **41 дүгээр зүйл. Ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлэх**

41.1. Дараах тохиолдолд ажилтны ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлж, цалин хөлс олгохыг зогсооно:

41.1.1. хууль тогтоомжийн дагуу эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан шаардсан;

41.1.2. хуульд заасны дагуу эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны шийдвэрийн дагуу тухайн ажилтнаар ажил, үүргийг нь гүйцэтгүүлэх боломжгүй нөхцөл бий болсон.

41.2. Энэ хуулийн 41.1.1, 41.1.2-т заасан эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлэх тухай шийдвэрээ аймаг, нийслэл дотор ажлын тав хоног, өөр аймаг, нийслэлд ажлын арав хоногийн дотор ажил олгогчид хүргүүлнэ.

41.3. Энэ хуулийн 41.1.1-д заасан эрх бүхий этгээд түдгэлзүүлсэн шийдвэрээ хүчингүй болгосон бол энэ тухайгаа ажил олгогчид ажлын гурван өдрийн дотор мэдэгдэнэ. Уг шийдвэр гарсан өдрөөс ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа сэргээгдсэнд тооцогдох бөгөөд мэдэгдэх үүргээ биелүүлээгүйгээс ажилтанд учирсан хохирлыг гэм буруутай этгээд хариуцна.

41.4. Энэ хуулийн 41.1.2-т заасан нөхцөл арилсан өдрөөс ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа сэргээгдсэнд тооцогдоно.

41.5. Энэ хуулийн 41.1.1, 41.1.2-д заасан шийдвэр үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон бол ажилтан түдгэлзүүлсэн хугацааны цалин хөлсөө тухайн этгээдээс 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 шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдаж хөдөлмөрийн гэрээ нь дуусгавар болсон хүн хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдсэн тухай эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүгнэлт гарснаас хойш 30 хоногийн дотор ажилдаа орох хүсэлтээ гаргасан;

42.1.2. хөдөлмөрийн гэрээ нь үндэслэлгүй цуцлагдсан буюу 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 хөдөлмөрийн гэрээг цуцалснаас хойш таван сарын дотор уг ажлын байр дахин бий болсон, эсхүл ажлын байр хасагдсан нь үндэслэлгүй болох нь шүүхээр тогтоогдсон;



#### 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 ажилтны өмнө байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ бүхэлдээ сэргээгдэх бөгөөд талууд харилцан тохиролцож уг гэрээний нөхцөлийг өөрчилж болно.

42.3. 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.

42.4. Хөдөлмөрийн гэрээ нь үндэслэлгүй цуцлагдсан 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 дуусч, цаашид сунгагдахгүй болсон;

43.1.4. хууль тогтоомжид заасны дагуу эрх бүхий байгууллага шаардсан;

43.1.5. уг ажлын байранд өмнө нь ажиллаж байсан хүнийг энэ хуулийн 42.1-д 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. хөдөлмөрийн гэрээг 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 ажил олгогчид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай бичгээр мэдэгдсэн өдрөөс хойш 30 хоног өнгөрмөгц ажлын байраа орхих эрхтэй бөгөөд энэ тохиолдолд уг харилцаа цуцлагдсанд тооцогдоно.

44.3. Хүндэтгэн үзэх шалтгаантай, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдах хугацааг ажил олгогчтой тохиролцсон бол энэ хуулийн 44.2-т заасан хугацаа үйлчлэхгүй.

#### **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 зохих журмаар тогтоогдсон;

45.1.3. ажилтан эрүүл мэндийн хувьд ажил, үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй нь эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүгнэлтээр тогтоогдсон бөгөөд түүнийг шилжүүлэн ажиллуулах өөр ажлын байр байхгүй бол;

45.1.4. ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг шууд зогсоохоор хөдөлмөрийн гэрээнд тухайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан;

45.1.5. мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан 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 баримтыг хуурамчаар бүрдүүлсэн болох нь тогтоогдсон;

45.1.7. гэр бүлийн буюу төрөл садангийн хүмүүс энэ хуулиар хамт ажиллахыг хориглосон ажил, албан тушаалд хамт ажиллаж байгаа бол тэдний аль нэгний;

45.1.8. ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн;

45.1.9. хуульд заасан бусад үндэслэл.

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 хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах үндэслэл болохгүй.

45.4. Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнийг үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсон болон сонгуульт ажил үүрэгтэй нь холбогдуулан хөдөлмөрийн гэрээ цуцлахыг хориглоно. Энэ нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн биш боловч түүний үйл ажиллагаанд оролцсон ажилтанд нэгэн адил хамаарна.

45.5. Ажил олгогч энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3-т заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай ажилтанд 30-аас доошгүй хоногийн өмнө

мэдэгдэнэ. Ийнхүү мэдэгдсэн гэдгийг шаардлагатай тохиолдолд ажил олгогч нотлох үүрэгтэй.

45.6. Энэ хуулийн 45.5, 46.3-т заасны дагуу мэдэгдэл авсан ажилтнаар ажил, үүргийг нь үргэлжлүүлэн гүйцэтгүүлэх шаардлагагүй гэж ажил олгогч үзсэн тохиолдолд түүнд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдах хүртэлх хугацаанд авбал зохих цалин хөлстэй тэнцэх 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-т заасан асуудлаар хэлэлцээ хийнэ.

46.2. Бөөнөөр халахтай холбоотой хийгдэх хэлэлцээгээр ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчид халагдах ажилтны тоог багасгах; түүнээс гарах сөрөг үр дагаврыг бууруулах зорилгоор тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад байгаа сул орон тоонд ажилтныг шилжүүлэх; шинээр бий болох ажлын байр, орон тоонд эхний ээлжид авч ажиллуулах; ажилтныг шинэ мэргэшлээр сургах, бэлтгэх; хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болгосны тэтгэмжийн хэмжээ зэрэг асуудлыг хэлэлцэнэ.

46.3. Ажил олгогч энэ хуулийн 46.2-т заасан хэлэлцээ хийж, энэ талаар шийдвэр гарсан өдрөөс эхлэн ажилтан тус бүрт хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай энэ хуулийн 45.6-д 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 тоон дээр бөөнөөр халагдаж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон хүн ажилд орох хүсэлт гаргасан бөгөөд ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангаж байгаа бол эхний ээлжинд авч ажиллуулна.

46.6. Аж ахуйн нэгж, байгууллага, салбар, нэгж татан буугдсан тохиолдолд түүний эд хөрөнгөөс ажилтны цалин хөлсийг тэргүүн ээлжинд холбогдох хуульд заасны дагуу 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 биелүүлээгүй, зохистой 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;

47.1.4. ажил олгогч цаашид онцгой нөхцөл бүхий гэрээг сунгах шаардлагагүй гэж үзсэн. 47.2. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3, 47.1.2, 47.1.4-т заасан үндэслэлээр цуцлахад энэ хуулийн 45.2-45.7-д заасан журмыг баримтална.

#### **48 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан үед олгох 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 ажилтанд 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 хоёроос тав хүртэл жил ажилласан ажилтанд хоёр ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;

48.1.3. тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад таваас 10 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. Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохоор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон ажилтанд ажил олгогч энэ хуулийн 48.1-д заасны дагуу тэтгэмж олгоно.

48.3. Ажилтныг бөөнөөр халах үед ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийх хэлэлцээгээр энэ хуулийн 48.1-д зааснаас багагүй байхаар тохиролцон тогтооно.

#### **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.

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 шийдвэр, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр, бусад баримт бичгийн эх хувийг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон өдөр хүлээлгэн өгөх, цалин хөлс, 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.

49.8. Энэ хуулийн 49.3-т заасан шийдвэрийг гаргаагүй бол хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосноос хойш 15 хоногийн дотор нөхөн гаргаж ажилтанд 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. адил үнэ цэнэтэй ажил, үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;

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

50.1.3. цалин хөлсийг ажилтны ур чадварын түвшин, үр ашиг, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулах;

50.1.4. ил тод, ойлгомжтой байх;

50.1.5. ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх.

### **51 дүгээр зүйл. Цалин хөлсний зохицуулалт**

51.1. Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

51.2. Энэ хуулийн 118.1-д заасан Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо нь цалин хөлсний талаар дараах баримт, бичгийг батална:

51.2.1. үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт;

51.2.2. цалин хөлс тогтоох аргачлал;

51.2.3. хөдөлмөрийн норм, норматив боловсруулах аргачлал;

51.2.4. 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-т заасантай нийцсэн хөдөлмөрийн норм, норматив;

51.3.4. цалин хөлсний журам.

## **52 дугаар зүйл. Мэргэшлийн түвшний зохицуулалт**

52.1. Мэргэшлийн түвшний үндэсний зохицуулалтад үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт болон ажил мэргэжлийн лавлах; мэргэшлийн түвшин, хүрээ; ажилтанд олгох мэргэшлийн зэрэг, баталгаажуулалт, эдгээртэй нийцсэн цалин хөлсний тогтолцоог хамааруулна.

52.2. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил, мэргэжлийн лавлахыг тухайн салбарын мэргэжлийн холбоод боловсруулж, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбар зөвлөл батална.

52.3. Мэргэшлийн түвшинг тодорхойлохтой холбогдох харилцааг Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулиар зохицуулна.

52.4. Ажилтанд мэргэшлийн зэрэг олгох нийтлэг журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

52.5. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол хөндлөнгийн үнэлгээний байгууллагын дүгнэлтийг үндэслэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбар зөвлөл ажилтны мэргэшлийн зэргийг баталгаажуулна.

## **53 дугаар зүйл. Үндсэн цалин тогтоох**

53.1. Ажил олгогч хуульд өөрөөр заагаагүй бол үндсэн цалингийн сүлжээг ажлын байрны ангилал, зэрэглэл, ажилтны мэргэшлийн зэрэгт 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, үйлдвэрлэл, мэргэжлийн хүрээнд тухайн түвшний хамтын хэлэлцээрээр зохицуулж болно.

53.3. Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардагдах энгийн ажил үүрэг гүйцэтгэхэд олгох үндсэн цалингийн нэг цагт ногдох доод хэмжээг энэ

хуулийн 120.5-т заасан Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд<sup>5</sup> заасны дагуу тогтооно.

53.4. Ажил олгогч энэ хуулийн 53.3-т заасан доод хэмжээнээс доогуур үндсэн цалин тогтоож мөрдөхийг хориглоно.

53.5. Цагийн үндсэн цалингийн доод хэмжээг салбарын болон салбар дундын хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр энэ хуулийн 53.3-т заасан хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоосон бол түүнийг дагаж мөрдөнө.

#### **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.

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.

#### **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 хөдөлмөрийн бүтээмжийн түвшинг ажилтны ажлын дундаж дадлага, туршлагад үндэслэнэ.

55.3. Ижил техник, технологитой үйлдвэрлэл, хөдөлмөр зохион байгуулалт бүхий байгууллагад дагаж мөрдөх нийтлэг болон салбар, салбар дундын хөдөлмөрийн норм, нормативыг тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний эрхлэх асуудлын хүрээний төрийн байгууллага тогтооно.

#### **56 дугаар зүйл. Нэмэгдэл**

56.1. Ажилтанд ур чадвар, ажилласан жил, мэргэшлийн зэрэг, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилласны болон бусад нэмэгдлийг хамтын гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээгээр тогтоосон журмын дагуу олгоно.

#### **57 дугаар зүйл. Нэмэгдэл хөлс**

---

<sup>5</sup> “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2010 оны 19 дугаарт нийтлэгдсэн.

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

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

57.3. Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг нэг аравны хоёр дахин, түүнээс доошгүй хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

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

57.5. Энэ хуулийн 57.2 дах хэсэг ээлжийн хуваариар ажлын цаг нь зохицуулагддаг ажилтанд хамаарахгүй.

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

57.7. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтанд энэ хуулийн 57.1-57.4-т заасан хамаарна.

## **58 дугаар зүйл. Богиносгосон цагаар ажиллах үеийн олговор**

58.1. Энэ хуулийн 74.2, 74.3, 91.1-д заасан үндэслэлээр ажлын цагийг нь богиносгосон ажилтны цалин хөлсийг цагаар, эсхүл хийснээр нь тооцож олгох ба богиноссон цагт ногдох цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч олгоно.

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

59.1. Энэ хуулийн 35.1-д 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 төрөөс 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 олгоно.

60.2. Сул зогсолтын хугацаанд ажилтнаар өөр ажил гүйцэтгүүлсэн бол уг ажилд ногдох цалин хөлс олгох бөгөөд цалин хөлс нь буурсан бол зөрүүтэй тэнцэх олговрыг ажил олгогч олгоно.

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

60.4. Дотоод хэм хэмжээгээр сул зогсолт, түүний олговрын хэмжээг тогтоож болох бөгөөд энэ хуулийн 60.1-д зааснаас бага хэмжээгээр тогтоохыг хориглоно.

### **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. Ажилтанд ээлжийн амралтын хугацаанд нь тухайн ажлын жилээр тооцсон дундаж цалин хөлсний хэмжээгээр, хөдөлмөрийн гэрээ нь дуусгавар болж байгаа ажилтанд ажилласан хугацаанд ногдох ээлжийн амралтын олговрыг тус тус тооцож олгоно.

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

62.3. Ажилтныг ажлын байранд нь эгүүлэн тогтоосон бол түүнд урьд авч байсан сарын дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговрыг ажилгүй байсан хугацаанд нь, хэрэв энэ хугацаанд бага цалин хөлстэй ажил хийж байсан бол цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговрыг ажил олгогч олгоно.

62.4. 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 хэмжээгээр тогтоох буюу хөдөлмөрийн гэрээнд тусгана.

63.2. Цалин хөлс олгох өдөр нь долоо хоногийн 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-т заасны дагуу тогтоосон өдөр ажил олгогч цалин хөлсийг олгоогүй бол хугацаа хэтэрсэн хоног тутам тэг аравны гурван хувийн алданги тооцож ажилтанд олгоно.

#### **64 дүгээр зүйл. Цалин хөлсийг олгох хэлбэр**

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

64.2. Шагнал урамшууллыг мөнгөн ба мөнгөн бус хэлбэрээр олгоно.

#### **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.

#### **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 мэдэгдэж, хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулна.

#### **67 дугаар зүйл. Ажилтан ажил, үүргээ гүйцэтгэхдээ хувийн багаж, хэрэгсэл, эд зүйл ашигласны нөхөн олговор**

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 холбогдох зардлыг нөхөн олгоно.

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

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

68.3. Ажилтан цалин хөлснөөс суутгал хийх тухай шийдвэр, суутгалын хэмжээг эс зөвшөөрвөл гомдлоо хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст гаргах эрхтэй. Хэрэв ийм комисс байхгүй бол шүүхийн журмаар шийдвэрлүүлж болно.

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

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

### **ЗУРГААДУГААР 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 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-д заасны дагуу нэмэгдүүлж олгоно.

70.4. Энэ хуулийн 69.3-т заасныг зөрчиж ажилтныг дараалсан хоёр ээлжинд үргэлжлүүлэн ажиллуулахыг хориглоно.

## **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.

## **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.

## **73 дугаар зүйл. Шөнийн цаг**

73.1. Орон нутгийн цагаар тухайн өдрийн оройны 22 цагаас дараа өдрийн өглөөний 06 цаг хүртэлх хугацааг шөнийн цагт тооцно.

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

73.3. Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг зургаан сар тутам 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.

#### **75 дугаар зүйл. Ажлын цагийг нэгтгэн бодох**

75.1. Ажил, үйлчилгээ, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан энэ хуулийн 69.1, 69.2-т заасныг баримтлах боломжгүй бол ажлын цагийг нэгтгэн бодох журмыг хэрэглэнэ.

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

75.3. Ажлын цагийг нэгтгэн бодох журмыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо батална.

#### **76 дугаар зүйл. Илүү цагаар ажиллуулах журам**

76.1. Энэ хуулийн 69.2-т заасан ажлын өдрийн үргэлжлэлийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн ажиллуулсныг илүү цагаар ажиллуулсанд 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. байгалийн болон нийтийг хамарсан гамшиг, үйлдвэрлэлийн ослоос сэргийлэх, 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 саадыг арилгах хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгэх;

76.2.5. хууль тогтоомжид тусгайлан заасан.

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-д заасан хооллох завсарлагын хугацааг ажлын цагт тооцохгүй.

## **78 дугаар зүйл. Нийтээр амрах баярын өдөр**

78.1. Дараах баярын өдөр нийтээр 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 хоногийн амралтын өдөртэй давхцвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана.

## **79 дүгээр зүйл. Долоо хоног бүрийн амралт**

79.1. Бямба, Ням гарагт нийтээр амарна.

79.2. Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан Бямба, Ням гарагт амраах боломжгүй бол ажилтантай тохиролцож долоо хоногийн хоёр өдөр амраахаар ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээгээр 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 хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгүүлэхээс бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажил олгогчийн санаачилгаар ажиллуулахыг хориглоно.

## **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 тогтооно.

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

81.3. Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд түүний ажилласан хугацааг харгалзан үндсэн амралт дээр нь дор дурдсан нэмэгдэл амралт олгоно:

81.3.1. 5 ба түүнээс дээш жилээс 10 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 2 өдөр;

81.3.2. 10 ба түүнээс дээш жилээс 15 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 3 өдөр;

81.3.3. 15 ба түүнээс дээш жилээс 20 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 4 өдөр;

81.3.4. 20 ба түүнээс дээш жилээс 25 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 6 өдөр;

81.3.5. 25 ба түүнээс дээш жилээс 31 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 8 өдөр;

81.3.6. 31 ба түүнээс дээш жил ажилласан бол ажлын 10 өдөр.

81.4. Хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилласан жилийг харгалзан ажилтанд үндсэн амралт дээр нь дор дурдсан нэмэгдэл амралтыг хамтын гэрээнд зааснаар олгоно:

81.4.1. 5 ба түүнээс дээш жилээс 10 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 3, түүнээс дээш өдөр;

81.4.2. 10 ба түүнээс дээш жилээс 15 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 5, түүнээс дээш өдөр;

81.4.3. 15 ба түүнээс дээш жилээс 20 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 7, түүнээс дээш өдөр;

81.4.4. 20 ба түүнээс дээш жилээс 25 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 9, түүнээс дээш өдөр;

81.4.5. 25 ба түүнээс дээш жилээс 31 жил хүртэл хугацаагаар ажилласан бол ажлын 11, түүнээс дээш өдөр

81.4.6. 31 ба түүнээс дээш жил ажилласан бол ажлын 14, түүнээс дээш өдөр.

81.5. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтанд тухайн ажлын жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгоно.

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

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

81.8. Ээлжийн амралт олгох 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, олговор олгох эсэхийг хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээгээр зохицуулна.

## **ДОЛООДУГААР 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, 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 шалтгаалах өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх**

85.1. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр өвчилсөн ажилтан болон нас барсан ажилтны гэр бүлд учирсан хохирлыг нөхөх зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь ажилтны сүүлийн гурван сарын цалин хөлсний нэг сарын дундаж цалин хөлсийг тооцож доор дурдсан нөхөн төлбөрийг нэг удаа олгоно:

85.1.1. үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 ба түүнээс доош хувиар алдсан бол тав дахин, 31-50 хувиар алдсан бол долоо дахин, 51-70 хувиар алдсан бол ес дахин, 71-ээс дээш хувиар алдсан бол 18 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний;

85.1.2. үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас нас барсан ажилтны гэр бүлд 36 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний.

85.2. Энэ хуулийн 85.1.1, 85.1.2-т заасан нөхөн төлбөрийг хоёр ба түүнээс дээш удаа олгох асуудлыг хамтын гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээгээр тогтоож болно.

85.3. Энэ хуулийн 85.1-д 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 олгох нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, дотоод бусад 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, түүний салбар, төлөөлөгчийн газар татан буугдсанаас бусад тохиолдолд жирэмсэн эмэгтэй, гурван нас хүрээгүй 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 дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй ажилтанд амрах, хооллох завсарлага дээр нэмж хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан нэгээс доошгүй, ихэр хүүхэдтэй ажилтанд 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 тооцно.

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

### **88 дугаар зүйл. Жирэмсний болон амаржсаны амралт**

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

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

88.3. Хүүхдээ 196 ба түүнээс дээш хоног тээж эмнэлгийн дүгнэлтээр үр хөндүүлсэн, амьгүй хүүхэд төрүүлсэн болон 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэйд энэ хуулийн 88.1-д заасан жирэмсний болон амаржсаны амралтыг олгоно.

88.4. Хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан эмэгтэйд эмнэлгийн магадлагаагаар чөлөөг ердийн журмаар 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 амаржсан эх /ганц бие эцэг/-ийн хүсэлтээр хүүхдээ гурван нас хүртэл асрах чөлөө олгоно.

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

90.3. Хүүхэд асрах чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч ажилтан өөрөө хүсвэл ажил олгогч түүнийг ажлын байранд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй.

90.4. Энэ хуулийн 90.1-90.3-т 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 эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс дүгнэлт гаргасан бол ажил олгогч жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйн ажлын цагийг богиносгох болон эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд 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.

92.2. Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрээр өөр ажилд шилжүүлсэн ажилтныг шөнийн буюу илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

## **93 дугаар зүйл. Хүүхдийн<sup>6</sup> 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.

<sup>6</sup> Тайлбар: "хүүхэд" гэж 18 нас хүрээгүй хүнийг ойлгоно.

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

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.

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.

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.<sup>5</sup>

#### **94 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалах**

94.1. Ажил олгогч хүүхдийг ажилд авахдаа болон 18 нас хүртэл нь зургаан сар тутам эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулна.

94.2. Энэ хуулийн 94.1-д заасан эрүүл мэндийн үзлэгийн зардлыг ажил олгогч хариуцна.

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

#### **95 дугаар зүйл. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт**

95.1. Ажил олгогч нь Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд<sup>7</sup> заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах, ажлын байрыг өөрчлөх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэгтэй.

<sup>7</sup> “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2016 оны 09 дугаарт нийтлэгдсэн.

95.2. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол 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-т 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 үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг тогтмол авч байгаа ажил олгогчийг энэ хуулийн 95.3-т заасан төлбөрөөс чөлөөлж болно.

95.5. Энэ хуулийн 95.3-т заасан төлбөрийг хууль тогтоомжид заасны дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулна.

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

95.7. Энэ хуулийн 95.3-т заасан төлбөрийн хэмжээг тогтоох, төлбөрөөс чөлөөлөх журмыг Засгийн газар батална.

95.8. Хөгжлийн бэрхшээлтэй 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 богиносгох, бүтэн бус цагаар ажиллуулах, эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно.

## **97 дугаар зүйл. Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт**

97.1. Монгол Улсад гадаадын иргэн 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 МАРГААНЫ 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 дор 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-д заасан эвлэрүүлэх арга хэмжээнд оролцохоос татгалзах эрхгүй.

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

98.5. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэх журам болон хөдөлмөрийн арбитрын дүрмийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо батална.

98.6. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх үед хөдөлмөрийн эрхийн маргаан үүсвэл энэ хуулийн аравдугаар бүлэгт зааснаар зохицуулна.

## **99 дугаар 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 талдаа бичгээр хүргүүлнэ.

99.2. Энэ хуулийн 99.1-д заасан саналыг хүлээн авсан тал ажлын таван өдөрт багтаан хариуг нөгөө талд бичгээр хүргүүлнэ.

99.3. Талууд зуучлагчийг урьж ажиллуулахаар тохиролцсон бол зуучлагч сонгосон өдрөөс хойш ажлын таван өдрийн дотор маргааныг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Зуучлагч нь маргалдагч талуудтай харилцан тохиролцсоноор зуучлалын ажиллагааг ажлын таван өдрөөр сунгаж болно.

## **100 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулахад хөдөлмөрийн зуучлагч оролцуулах**

100.1. Талууд энэ хуулийн 99-д заасан зуучлагчийг харилцан тохиролцож чадаагүй, эсхүл 99.1-д заасан саналыг хүлээн авсан тал хариуг хуулийн хугацаанд

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 –д 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 ажлын таван өдрийн дотор талуудын оролцоотойгоор маргааныг хянан хэлэлцэж, шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Хөдөлмөрийн зуучлагч нь маргалдагч талуудтай харилцан тохиролцооноор зуучлалын ажиллагааг ажлын таван өдрөөр сунгаж болно.

100.4. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд оролцогч талууд хөдөлмөрийн зуучлагчаас явуулж байгаа ажиллагаанд харилцан тохиролцоонд хүрэх эрмэлзэлтэйгээр оролцоно.

100.5. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэхээр явуулж байгаа зуучлалын явцад талууд харилцан тохиролцсон бол хамтын гэрээ, хэлэлцээрт энэ тухай заалт оруулж, уг асуудлаар гарсан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

100.6. Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа амжилтгүй болсон, энэ хуулийн 100.3-д заасан хугацаа өнгөрсөн тохиолдолд маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлнэ.

### **101 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлэх**

101.1. Энэ хуулийн 107.1-д заасан байгууллагаас бусад байгууллагад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зуучлагч, хөдөлмөрийн зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэж чадаагүй бол маргааныг шийдвэрлүүлэхээр сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөрийн арбитр ажиллуулах тухай хүсэлтээ тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороонд гаргаж болно.

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.

101.3. Хөдөлмөрийн арбитр нь Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хорооноос санал болгосон гурван арбитрчаас бүрдэнэ.

101.4. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний болон салбар хорооны томилсон арбитрчдаас талууд татгалзах эрхгүй.

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

101.6. Хөдөлмөрийн арбитр нь байгуулагдсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг талуудын төлөөлөгчдийг оролцуулан хянан хэлэлцэж зөвлөмж гаргана.

101.7. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд оролцогч талууд хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч хэрэгжүүлэхээр харилцан тохиролцсон бол энэ тухай шийдвэр гаргах бөгөөд уг шийдвэр эцсийнх байна.

101.8. Энэ хуулийн 107.1-д заасан байгууллагад үүссэн сонирхлын маргааны талаар хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэрийг талууд биелүүлэх үүрэгтэй.

## **102 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн зуучлагчийн эрх, үүрэг**

102.1. Хөдөлмөрийн зуучлагч дараах нийтлэг эрхтэй:

102.1.1. хөдөлмөрийн хамтын маргааныг шийдвэрлэхэд шаардлагатай бичиг баримт, мэдээ, судалгааг талуудаас гаргуулж авах;

102.1.2. маргалдагч болон холбогдох бусад талуудаас хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбогдсон тайлбар, тодорхойлолт авах;

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

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

102.1.5. хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

102.2. Хөдөлмөрийн зуучлагч дараах нийтлэг үүрэгтэй:

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

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

102.2.3. хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

## **103 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн арбитрчийн эрх, үүрэг**

103.1. Хөдөлмөрийн арбитрч дараах нийтлэг эрхтэй:



103.1.1. сонирхлын маргаантай холбоотой асуудлаар маргалдагч талуудаас тайлбар, тодорхойлолт, маргааныг шийдвэрлэхэд шаардлагатай баримт бичиг, мэдээ, судалгааг холбогдох аж ахуйн нэгж байгууллага, иргэнээс гаргуулж авах;

103.1.2. маргалдагч талуудын санал, хүсэлтийг сонсох;

103.1.3. зуучлагч оролцсон хуралдааны материалтай танилцах, 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 нийтлэг үүрэгтэй:

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

103.2.2. арбитрын хурлаас гаргасан шийдвэрийг маргаанд оролцогч талуудад тайлбарлах;

103.2.3. аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнээс 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 үр дүнгийн талаар танилцуулах;

103.2.5. хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

103.3. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд оролцогч талуудын санал болгосон хөдөлмөрийн арбитрч шүүхээр уг асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцохгүй.

#### **104 дүгээр зүйл. Ажил хаях эрхийг хэрэгжүүлэх**

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

104.1.1. ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хамтын хэлэлцээ хийхээс зайлсхийсэн;

104.1.2. ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид энэ хуулийн 98.2-д 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 үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн ажилтны 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 он, сар, өдөр, цаг, ажил хаялтын хэлбэр, 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 олонх ажил хаялт зарлах тухай санал хураалтад оролцож, олонх дэмжсэн тохиолдолд ажил хаялт зарлах тухай асуудлыг үйлдвэрчний эвлэлийн удирдах байгууллага 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 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. Тухайн үйлдвэрчний эвлэл болон түүний удирдах байгууллага нь ажил хаялттай холбоотойгоор нийт ажилтны дунд санал асуулга зохион байгуулах, ажилтны эрх, 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, зохих журмаар онцгой байдал зарлагдсан тохиолдолд Засгийн газар шүүхэд хандсанаар 30 хүртэл өдрийн хугацаагаар ажил хаялтыг хойшлуулах, ажил хаялт эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох асуудлыг шийдвэрлүүлнэ.

### **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 нэг сарын дотор шүүхэд хандах эрхтэй.

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

108.2.1. энэ хуулийн 98-101 дүгээр зүйлд заасныг зөрчиж ажил хаясан;

108.2.2. энэ хуулийн 107.1-107.3-т заасныг зөрчиж ажил хаясан;

108.2.3. хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаанд хамаарахгүй асуудлаар шаардлага тавьж ажил хаясан.

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 ажилтныг хөдөлмөрийн сахилга зөрчсөн гэж үзэхгүй бөгөөд ажил хаялтад оролцсонтой холбогдуулан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглоно.

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

109.4. Ажил хаялтад оролцоогүй боловч түүнээс шалтгаалан ажил, үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй байсан ажилтанд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор 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 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.

110.2. Ажил олгогч, ажилтны хооронд энэ хуулийн 110.1-д зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст хандан шийдвэрлүүлнэ.

110.3. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссгүй аж ахуй нэгж, байгууллагад үүссэн хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүх хянан шийдвэрлэнэ.

110.4. 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.

110.5. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс нь гомдлыг хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч талуудыг оролцуулан шийдвэрлэнэ.

### **111 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны талаар гомдол гаргах хугацаа**

111.1. Энэ хуулийн 110.1-д зааснаас бусад тохиолдолд эрх бүхий этгээд эрхээ зөрчигдсөнийг мэдсэн буюу мэдэх ёстой байсан өдрөөс хойш гурван сарын дотор хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст гаргах эрхтэй.

111.2. Энэ хуулийн 110.1, 111.1-д заасан хугацааг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хэтрүүлсэн тохиолдолд уг хугацааг шүүх сэргээнэ.

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

112.1. Энэ хуулийн 110.1-д 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 хүн нас барсан, эрүүл мэндэд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэл.

112.1.4. Энэ хуулийн 110.4-д заасны дагуу давж заалдсан маргаан.

112.2. Төрийн өмчит 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 нь шүүхэд гаргах эрхтэй.

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.

112.4. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүх 30 хоногийн хугацаанд шийдвэрлэх бөгөөд нэг удаа хууль тогтоомжид заасан хугацаагаар сунгаж болно.

112.5. Хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг анхан шатны журмаар хянан шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэрт давж заалдах болон хяналтын журмаар гомдол гарсан бол хүлээн авсан өдрөөс хойш тухайн шатны шүүх 21 хоногийн дотор тус тус шийдвэрлэнэ.

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

### **113 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн дотоод журам**

113.1. Ажил олгогч нийт ажилтны, эсхүл тэдний төлөөлөгчдийн саналыг авч хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн дотоод журмыг баталж мөрдүүлнэ.

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

113.3. Онцлог үйл ажиллагаа бүхий 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 түүний хууль ёсны төлөөлөгч, эрх олгогдсон удирдах ажилтан нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээг зөрчсөн ажилтанд доор дурдсан хэлбэрийн сахилгын шийтгэлийг ногдуулна:

114.1.1. сануулах;

114.1.2. хатуу 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 нэг жил, ажил олгогч түүнийг илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулна.

114.4. 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.

114.5. Сахилгын нэг зөрчилд шийтгэлийг давхардуулан ногдуулахгүй. Ажил олгогч ажилтны гаргасан сахилгын зөрчлийн шинж, үр дагаврыг харгалзан энэ хуулийн 114.1-д 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-д заасан хугацаанаас өмнө ажилтныг сахилгын шийтгэлгүйд тооцох эрхтэй бөгөөд энэ тухай бичгээр мэдэгдэнэ.

### **115 дугаар зүйл. Эд хөрөнгийн хариуцлага, түүнийг хүлээлгэх үндэслэл**

115.1. Хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцдаа өөрийн буруугаас байгууллагад эд хөрөнгийн хохирол учруулсан ажилтанд сахилгын, зөрчлийн, эрүүгийн хариуцлага оногдуулсан эсэхийг харгалзахгүйгээр эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэнэ.

115.2. Хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх 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 хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үедээ өөрийн буруугаас ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлоо 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 дор 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. хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үедээ байгууллагад 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 зүйлийг 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, хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлж байгаагүй үедээ байгууллагад 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 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-д 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 эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага болон сум, хороонд хөдөлмөрийн ажилтан /хөдөлмөрийн байгууллага/ төрийн удирдлагыг дараах байдлаар хэрэгжүүлнэ:

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

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

120.3. Бүх шатны Засаг дарга бүрэн эрхийнхээ хэмжээнд 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 улсын хэмжээний байгууллагын тэнцүү тооны төлөөлөлтэйгээр Засгийн газар болон аймаг, нийслэлийн Засаг даргын дэргэд байгуулж ажиллуулна.

120.6. Үндэсний болон салбар хорооны бүрэлдэхүүнд ажиллах төлөөлөгчдийг талуудын саналыг үндэслэн Засгийн газар болон тухайн шатны Засаг дарга батална.

120.7. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо нь өөрийн дүрэм болон салбар хорооны үлгэрчилсэн дүрмийг батална.

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

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

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

121.1.1. хөдөлмөр, нийгмийн асуудлаар 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 дагуу зохих журам, дүрэм батлан хэрэгжүүлэх;

121.1.4. хөдөлмөр, нийгмийн бодлогын нийтлэг асуудлаар зөвлөлдөх;

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

121.1.6. энэ хуулийн 50.1.1-д заасантай нийцүүлэн хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийх;

121.1.7. энэ хуулийн 101.1-д заасан хөдөлмөрийн арбитрыг байгуулж, арбитрчдыг томилох;

118.1.8. хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

## **122 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, түүний бүрэн эрх**

122.1. Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах эрх, үүрэгтэй:

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 дах хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссыг мэдээлэл, арга зүйн удирдлагаар хангах;

122.1.3. харьяа нутаг дэвсгэрт байгуулагдсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх;

122.1.4. хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн, эвлэрүүлэн зуучлагчийн эрхийн гэрчилгээ авсан хүнийг хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн санд бүртгэх, сонгон шалгаруулах, 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 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.

### **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 ба ажилтны тэнцүү тооны доор дурдсан төлөөлөгчдөөс бүрдэнэ:

123.2.1. аж ахуйн нэгж, байгууллагын захиргааны бүрэлдэхүүнд ордог ажилтнаас 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. мэргэжлийн хяналтыг хөдөлмөрийн улсын хяналтын чиг үүрэг, эрх бүхий байгууллага, улсын байцаагч энэ хууль болон холбогдох хуулийн хүрээнд.

124.2. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол үйлдвэрчний эвлэл болон энэ чиглэлийн төрийн бус байгууллага 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 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;

125.2.4. хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулагдаагүй асуудлаар холбогдох байгууллагад санал гаргах;

125.2.5. 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.

## **АРВАН ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ**

### **126 дугаар зүйл. Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага**

126.1. Энэ хуулийг зөрчсөн төрийн албан хаагч үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

126.2. Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

126.3. Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн улмаас ажилтны эрүүл мэндэд гэм хор учирсан бол Иргэний хуулийн гэм хорын тухай холбогдох заалтаар 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**

20... оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

хот

**ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬД  
ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

**1 дүгээр зүйл.** Төрийн албаны тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1.2 дахь заалтын “албан тушаалын цалингийн хэмжээг зургаан сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах” гэснийг “хатуу сануулах” гэж өөрчилсүгэй.

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

ГАРЫН ҮСЭГ

## МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20... оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

хот

**ЗАХИРГААНЫ ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД  
ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

**1 дүгээр зүйл.** Захиргааны ерөнхий хуулийн 105 дугаар зүйлийн 105.2.1 дэх заалтын “хууль биелүүлж ажиллахыг хаалттай болон нээлттэй сануулах” гэснийг “хууль биелүүлж ажиллахыг сануулах” гэж, 105.2.2 дахь заалтын “албан тушаалын цалингийн хэмжээг зургаан сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах” гэснийг “хатуу сануулах” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

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

ГАРЫН ҮСЭГ

## МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20... оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

ХОТ

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

**1 дүгээр зүйл.** Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн дараа доор дурдсан агуулгатай зүйлийг нэмсүгэй.

**1/ 9<sup>1</sup> дүгээр зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ**

“9<sup>1</sup>.1. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад бүртгүүлсний үндсэн дээр аж ахуйн нэгж, байгууллага нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд заасан ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлж болно.

9<sup>1</sup>.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.

9<sup>1</sup>.3. Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх аж ахуйн нэгжийг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.”

**2 дугаар зүйл.** Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.11 дэх хэсгийн заалтын дугаарыг доор дурдсанаар тус тус өөрчилсүлгэй:

- 1/ “29.11.4” гэснийг “29.11.5” гэж,
- 2/ “29.11.5” гэснийг “29.11.6” гэж,
- 3/ “29.11.6” гэснийг “29.11.7” гэж.

**3 дугаар зүйл.** Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.11 дэх хэсэгт дараах агуулга бүхий заалт нэмсүгэй:

1/ “29.11.4. энэ хуулийн 9<sup>1</sup> дүгээр зүйлд заасны дагуу ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлэх;”

**4 дугаар зүйл.** Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.1.2 дахь заалтын “9.4.” гэсний дараа “9<sup>1</sup>.2” гэж нэмсүгэй.

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



ТӨСӨЛ

## МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20... оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

хот

**ЖЕНДЭРИЙН ЭРХ ТЭГШ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТУХАЙ  
ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

**1 дүгээр зүйл.** Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.5.3 дахь заалтыг доор дурдсанаар тус тус өөрчлөн найруулсугай:

**1/11 дүгээр зүйлийн 11.5.3 дахь заалт:**

“11.5.3. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.1, 7.6, 8.1, 8.2-т тус тус заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид болон зохих байгууллагад мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах.”

**2 дугаар зүйл.** Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2 дахь хэсгийн “хөдөлмөрийн ганцаарчилсан буюу хамтын маргааныг” гэснийг “хөдөлмөрийн эрхийн болон сонирхлын маргааныг” гэж өөрчилсүгэй.

**3 дугаар зүйл.** Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.5.6 дахь заалтын “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэх болон” гэснийг хассугай.

**4 дүгээр зүйл.** Энэ хуулийг Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

## МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20... оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

хот

**ЭВЛЭРҮҮЛЭН ЗУУЧЛАЛЫН ТУХАЙ ХУУЛЬД  
ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

**1 дүгээр зүйл.** Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийн 31 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай.

**1/31 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 дугаар зүйлийн 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

10001

## МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20... оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

хот

**МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ, СУРГАЛТЫН ТУХАЙ  
ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

**1 дүгээр зүйл.** Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.4.9, 8.4.20 дахь заалтын “мэргэжлийн зэрэг” гэснийг “мэргэшлийн зэрэг” гэж, 18.1, 18.2 дахь “мэргэжлийн өндөр зэрэгтэй” гэснийг “мэргэшлийн өндөр зэрэгтэй” гэж тус тус өөрчилсүгэй.

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

ГАРЫН ҮСЭГ

## МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20... оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

хот

**ЭРҮҮГИЙН ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ**

**1 дүгээр зүйл.** Эрүүгийн хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн 14.1 дүгээр зүйлийн 14.1.1 дэх хэсгийг доор дурдсан агуулгаар өөрчилсүгэй.

1. Хүнийг арьсны өнгө, үндэс, угсаагаар нь ялгаварлан гадуурхаж эрх чөлөөг хязгаарласан, хязгаарлахаар сүрдүүлсэн, эсхүл тодорхой үйлдэл, эс үйлдэхүй шаардсан бол гурван мянган нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

**2 дугаар зүйл.** Эрүүгийн хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн 13.13 зүйлийн “цалин хөлсгүй” гэснийг хассугай.

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

ГАРЫН ҮСЭГ

## МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20... оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

ХОТ

### ЗӨРЧЛИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ

**1 дүгээр зүйл.** Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийг дор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

#### **“10.16 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн тухай хууль зөрчих**

1. Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд шууд ба шууд бусаар ялгаварласан, хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон эсхүл дарамталсан бол гэм буруутай хүнийг нэг зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, ажил олгогч хүнийг гурван зуугаас таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, албан тушаалтныг таван зуугаас нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хоёр мянгаас хоёр мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

2. Ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтнаас мөнгө, үнэ бүхий зүйл, иргэний үнэмлэх, боловсролын баримт бичиг, мэргэжлийн үнэмлэх, хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгийн гэрчилгээ зэрэг бичиг баримтыг шаардан авч барьцаалсан бол ажил олгогч хүнийг гурван зуугаас таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг нэг мянгаас нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

3. Хөдөлмөрийн харилцаанд энэ хуульд заасан шударга бус үйлдэл /эс үйлдэл/ гаргасан бол ажил олгогч, тэдгээрийн төлөөлөгчид, үйлдвэрчний эвлэл, ажилтны төлөөлөгчдийг таван зуугаас нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

4. Хамтын хэлэлцээ хийх, гэрээ байгуулах, хэрэгжүүлэх явцад төрийн болон төрийн бус, шашны байгууллага, улс төрийн нам, албан тушаалтан талуудын хууль ёсны эрхийг хязгаарласан буюу эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь хууль бусаар саад учруулсан, хөндлөнгөөс оролцсон бол гэм буруутай хүнийг нэг зуугаас гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, албан тушаалтныг гурван зуугаас таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг таван зуугаас нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

5. Хамтын хэлэлцээнд оролцож байгаа, үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөөгүй үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультныг хамтын хэлэлцээнд оролцсонтой нь холбогдуулан ажил олгогчийн санаачилгаар сахилгын шийтгэл ногдуулах, өөр

ажилд шилжүүлэх буюу ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан бол ажил олгогч хүнийг гурван зуугаас таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг мянгаас мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

6. 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.

7. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн иргэнийг ажилд авсан тушаал гаргаагүй, өөрийн буруугаас нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр нээгээгүй, зохих бичилтийг хийж баталгаажуулаагүй бол хүнийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж байгууллагыг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

8. Ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосноос хойш 15 хоногийн дотор ажилтанд өгөөгүй бол ажил олгогч хүнийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж байгууллагыг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

9. Ажил олгогч нь ажилтны цалин хөлсний тодорхойлолтыг үнэн зөв гаргаж өгөх үүргээ зөрчсөн, эсхүл тодорхойлолтыг гаргаж өгөхөөс татгалзсан бол ажил олгогч хүнийг нэг зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

10. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан нөхцөлийг зөрчин ажиллах хүч нийлүүлсэн, ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан шаардлагыг тусгаагүй, ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тохирч, тусгаагүй бол ажил олгогч хүнийг гурван зуугаас таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хоёр мянгаас хоёр мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

11. Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээг бичгээр үйлдээгүй бол нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

12. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах нөхцөл үүссэн тохиолдолд ажилтныг ажиллахыг шаардсан, эсхүл ажиллуулсан бол ажил олгогч хүнийг гурван зуугаас таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, албан тушаалтныг таван зуугаас нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж байгууллагыг нэг мянгаас нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

13. Төрийн болон төрийн өмчийн оролцоотой /тавин нэг буюу түүнээс дээш хувьтай/ аж ахуйн нэгж, байгууллагад хамаарал бүхий этгээдийг хөрөнгө мөнгө захиран зарцуулах, шууд захирах, захирагдах ажил, албан тушаалд хамт ажиллуулсан бол албан тушаалтныг нэг мянгаас нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хоёр мянгаас хоёр мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.



14. Ажилтныг хуульд заасан илүү цагаар ажиллуулах хязгаарлалтыг зөрчиж илүү цагаар ажиллуулсан бол ажил олгогчийг нэг мянгаас нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

15. Хүүхдээр тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлүүлсэн бол эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол ажил олгогч хүнийг нэг мянгаас нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, албан тушаалтныг нэг мянга таван зуугаас хоёр мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг гурван мянгаас таван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

16. Хүүхдийг ажилд авахдаа болон арван найман нас хүртэл тогтоосон хугацаанд эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулаагүй, шөнийн буюу илүү цагаар, жасаагаар ажиллуулсан бол ажил олгогчийг нэг мянгаас нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

17. Ажил олгогч насанд хүрээгүй ажилтны бүртгэл хөтлөөгүй, бүртгэлд бүрэн хамруулаагүй бол ажил олгогчийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

18. Хуульд заасны дагуу ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулах үүрэгтэй аж ахуйн нэгж, байгууллага сар бүр төлбөр төлөх үүргээ биелүүлээгүй бол төлбөрийг нөхөн төлүүлж аж ахуйн нэгж, байгууллагыг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

19. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 85 дугаар зүйлийн 85.1 дэх хэсэгт заасны дагуу нөхөн төлөөгүй бол хохирлыг нөхөн төлүүлж, ажил олгогч хүнийг таван зуугаас нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хоёр мянгаас хоёр мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

20. Ажил хаялтад оролцох, түүнийг үргэлжлүүлэхийг, эсхүл хуульд зааснаас бусад тохиолдолд ажил хаялтыг зогсоох, түүнд оролцохоос татгалзахыг ажилтанд тулган шаардсан бол гэм буруутай этгээдийг нэг мянгаас нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

21. Ажил хаялтад оролцсон ажилтныг ажил хаялтад оролцсонтой нь холбогдуулан ажил олгогчийн санаачилгаар сахилгын шийтгэл ногдуулах, өөр ажилд шилжүүлэх буюу ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан бол ажил олгогч хүнийг гурван зуугаас таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, аж ахуйн нэгж, байгууллагыг мянгаас мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

22. Ажил хаялтад оролцож байгаа ажилтнуудын ажлын байранд гаднаас түр хугацаагаар ажилтан авч ажиллуулсан ажил олгогчийг хоёр мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

23. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил хаяхыг хориглосон байгууллагад ажил хаялт санаачилсан, зохион байгуулсан; хөдөлмөрийн маргааныг зуучлагч, арбитр, шүүхээр шийдвэрлэх шатанд ажил хялат зохион байгуулсан этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

24. Хөдөлмөрийн эрхийн ганцаарчилсан маргаан таслах комисс байгуулаагүй аж ахуйн нэгжийг гурван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

25. Ажил олгогч хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийг ажлын байранд нэвтрүүлэхгүй байх, хяналтын ажилд саад учруулсан бол гэм буруутай этгээдийг таван зуугаас нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

**3 дугаар зүйл.** Энэ хуулийг Зөрчлийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

ТӨСӨӨЛ

## МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2015 оны ... дугаар  
Улаанбаатар  
сарын ...-ны өдөр

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