

**“ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ”-ИЙН
ҮЕЭР ОРОЛЦОГЧДООС ГАРСАН САНАЛЫН ТОВЧОО**

2017.02.14

Д/Д	САНАЛ, ХҮСЭЛТ	ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАХ ЭСЭХ ТАЛААР ТАЙЛБАР
1	<p>С.Баяраа, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын ахлах байцаагч</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ажилтан, ажил олгогчийн эрхийн тэнцвэртэй байдлыг хангах субъект нь мэргэжлийн хяналтын байцаагч болдог. Энэ хяналтын эрх үүргийг дахин харж тодорхой болгох шаардлагатай байна. - Захиргааны арга хэмжээг аваад зөрчил арилахгүй. Нөхөн төлүүлэх хэрэгтэй. Гэтэл энэ асуудал бүдэг байна. - МХ-н байцаагчид шүүх дээр очихгүй олон асуудлыг шийдвэрлэдэг. - Ажил олгогч дангаараа баталсан журмыг хэрэгжүүлэх боломжгүй байдаг. - Одоогийн хуулиар маргаан шийдвэрлэх байгууллагад хөөн хэлэлцэх хугацаа 3 сар гэж байгаа. Шинэ төслөөр хөөн хэлэлцэх хугацаа маргаан шийдвэрлэх байгууллага нь хэд байхын, хяналтын байгууллага нь хэд байхын гэдгийг их тодорхой болгох хэрэгтэй байна. Тэгэхгүй бол хяналт тавьж чадахгүй байна. 	<ul style="list-style-type: none"> - Хуулийн төслийн 125-р зүйлд эрх, үүргийг нарийвчлан тусгасан. - Зөрчлийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах төслийн 18, 19-д хохирлыг нөхөн төлүүлэх асуудлыг тусгасан. - Зөрчлийн тухай хуульд орох 25 асуудалд МХ-н байцаагч хяналт тавина. - Зөрчлийн тухай хуулиар торгуулийн хэмжээнээс хамаарч хөөн хэлэлцэх хугацааг тогтоосон.
2	<p>Л.Мөнх-Оргил, Оюу Толгой ХХК-ны Хөдөлмөрийн харилцааны асуудал хариуцсан менежер</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа тусдаа хуулиар зохицуулагдаж байгаа боловч бусад ажилчдын мэргэжил ур чадвар, эрүүл мэнд шаардлага хангахгүйгээс бусад ажилчиддаа аюул учруулж болзошгүй байдаг ч эдгээр хүнийг халж болдоггүй асуудал байна. - Ажил олгогчдыг дэмжих хэрэгтэй, 	<ul style="list-style-type: none"> - Хуулийн төслийн 45.1.2, 3-т тусгагдсан.

3	<p>О.Адьяа, Америкийн худалдааны танхимын Бодлогын асуудал эрхэлсэн захирал</p> <p>- Бид идэвхтэй санал өгч байгаа ч манай саналыг тусгасан эсэх талаар тайлбар өгөхгүй байна. Манай саналыг тусгах эсэх талаар тайлбар өгөхийг хүсч байна.</p>	<p>- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас ажил олгогчтой уулзалт зохион байгуулна.</p>
4	<p>Г.Эрдэнэтөгс, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын Хөдөлмөрийн хяналтын хэлтсийн дарга</p> <p>- Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо бүтэц дотор байдаг. Хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлдэг бие даасан бүтэц байна гэдгийг зааж өгөх хэрэгтэй байна. Гэхдээ үүнийг мэргэжлийн хяналт гэж нэрлэх нь зохимжгүй нэршил. Тэр нь орон нутагт салбартай байна гэх хэрэгтэй. Тэр нь байцаагчтай байна, байцаагч нь ийм чиг үүрэгтэй байна гэж оруулах. ХАБ-н тухай хуульд заасан шиг зааж өгөх.</p> <p>- Одоогийн хуулинд байгаа сайн зүйлсийг хадгалах хэрэгтэй, ээлжийн амралтыг 2-4 хоног хасах үндэслэл шаардлага байна уу. Нийтээр амрах өдөр нөхөж амарснаар цалин өгөхгүй, бас ээлжийн амралтын хоног буурснаар мөнгөнөөс нь бас хасагдана.</p> <p>- Төрийн үйлчилгээний ажилтанг сэлгэн ажиллуулах гэдэг заалтаар халдаг. Сэлгэн ажиллуулна гэж өөр ажил дээр тавиад цааш нь мэргэжлийн хувьд тэнцэхгүй байна гэдэг. Энэ дээр их анхаарах хэрэгтэй.</p>	<p>- Эдийн засгийн хүндрэлтэй өнөөгийн нөхцөлд бие даасан бүтэж гэж оруулах нь зохимжгүй гэж үзэж байна. ЗГ-н 2003 оны 37-р тогтоолоор батлагдсан Улсын мэргэжлийн хяналтын албаны нийтлэг дүрэмд хөдөлмөрийн хяналтын тухай зааснаар явах.</p> <p>- МУ харьцангуй их амралттай байгаа бөгөөд 1999 оноос хойш улс төрийн шийдлээр нийтээр амрах өдрийг нэмэгдүүлж ирсэнийг харгалзан дундажаар 4 хүртэл хоногоор бууруулахаар тооцсон. Гэхдээ зарим хүний хувьд эхний жилүүдэд 1 хоног л буурна.</p> <p>- Хуулийн төсөлд 39.6-р хэсгийг нэмж энэ талаар тусгах.</p>
5	<p>Б.Баасан, Судлаач</p> <p>- Хууль хэрэгжүүлэхийн тулд хяналтыг сайжруулах ёстой Таван зүйлээр хууль сайн болсон байна:</p> <p>- Сайн боловсруулагдсан. Хөдөлмөрийн харилцааны суурь хэм хэмжээг тодорхойлно гэж зорилгоо тодорхойлсон нь зүйтэй.</p> <p>- Өмнөх хуулиудын уламжлалыг нэлээн сайн авсан. Илүү цаг, амралтын цаг г.м.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - Хэлэлцүүлэг олон удаа хийж саналуудыг тусгасан. - ОУ-н конвенцуудын агуулгыг тусгахыг эрхэмлэсэн. - Үр дүн болоцоотой байхаар харагдаж байна. <p>Анхаарах хэдэн зүйл байна:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нэр томъёог цэгцлэх, тодотгох шаардлагатай байна. Эрхийн/сонирхлын маргаан гэж ОУ-н стандарттай нийцүүлэх нь зүйтэй юм. “Жасаа” гэсэн тодорхойлолт таараагүй байна жасаа бол алба. Локаутыг алга болгосон байна. Шүүх гэдгийг хүртэл тодорхойлох хэрэгтэй байна. “захиргаа, хөдөлмөрийн шүүх” гэсэн нэр томъёо ямар вэ. Өөр бас ийм санал байна: - Монголчууд ажил хийхгүй байна. Бямба гаригт ажиллуулахаар хийж болохгүй юу. - Ажилтнууд ажил олгогчийнхоо өмнө үр дүнтэй, үр ашигтай хөдөлмөрлөж байж цалин урамшуулал, хөнгөлөлт эдлэх ёстой энийг тодруулах, - Сахилгын шийтгэлтэй үед бүх төрлийн урамшилт цалин, нэмэгдэл олгох асуудал түдгэлзэнэ гэж оруулах, - Нээлттэй, хаалттай сануулах гэдгийг сануулах, хатуу сануулах гэж оруулвал хүнд буух нь илүү байх, 	<ul style="list-style-type: none"> - Саналыг авч эрхийн/сонирхлын маргаан гэж тусгах. Жасаа гэсэн тодорхойлолтыг найруулах. 105-р зүйлд локаут гэж хаалтанд оруулж тодруулах. Хөдөлмөрийн шүүх байгуулах асуудал шийдвэрлэх тохиолдолд энэ талаар тусгах нь зүйтэй. - Олон нийт хүлээн авахгүй гэж үзэж байна. - Практикт ингэж хэрэгждэг бөгөөд хуулийн төсөлд тусгах шаардлагагүй гэж үзсэн. - Хуулийн төслийн 114.1-д тусгах.
<p>6 С.Болормаа, МУИС, ХЗС-н хууль эрхзүйн тэнхимийн багш</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулахад зуучлагчтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг, яг үндсэн ажил нь бол уурхай дээр яваад байдаг энэ нөхцөлд гэрээг цуцлахаар шүүх ажлын байргүй, цалин хөлсгүй ажил олгогчид шүүх эргүүлэн тогтоодог. - Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тэнцвэртэй зохицуулах ёстой - 114 дүгээр зүйл сахилгын зөрчил гэрээ дотоод, журмаар 	<ul style="list-style-type: none"> - Хуулийн төслөөр ажиллах хүч нийлүүлэгч, хүлээн авагчийн эрх үүргийг тодорхой заасан бөгөөд нийлүүлэгч нь ажилтаны цалин хөлсийг олгох учир хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж цуцлана. - Дотоод бусад хэм хэмжээ гэж нэмэх.

	<p>хязгаарлагдаж байна, гэтэл ёсзүйн дүрэм, сахилгын дүрмээ зөрчвөл яах вэ гэдэг асуудал гардаг учир энэ агуулгаар зөрчил гэдгийг дэлгэрэнгүй байдлаар тодорхойлох нь зүйтэй,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сахилгын шийтгэлгүйд тооцох заалтад ажилтны санаачлагаар, үйлдвэрчний эвлэлийн санаачлагаар гэж нэмэх, - Өмнө нь талууд хоорондоо тохирсон зүйлээсээ ухрахгүй байх, ж.нь эрхийн болон сонирхлын гэж хуваах 	<ul style="list-style-type: none"> - Ажил олгогч ногдуулах ба ажилтан, үйлдвэрчин санаачлах шаардлагагүй гэж үзэж байна. - Эрхийн/ сонирхлын гэж ангилах.
7	<p>Ж.Дашхүү, Хөдөлмөрийн дээд сургуулийн багш</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөрийн удирдлагыг яамнаас эхлээд тогтвортой байлгах заалтыг оруулах, - Хөдөлмөрийн маргаан тусгай байх ёстой, - Орлого хуваарилалтын асуудлыг цалинтай уях асуудлыг ямар нэг байдлаар оруулж өгөх хэрэгтэй байна, - Хуулийн зорилтыг “Ажиллах хүчний хөдөлмөрт урамшууллыг идэвхжүүлж баялагийг арвижуулах үндэс болсон бүтээмжийг дээшлүүлэх оршино.” гэж оруулвал ямар байна, - Ажиллах хүч гадаадад гаргахад цалин, цалинг дагасан шимтгэлийг төлөх баталгааг гадаадад ажиллах хүч гаргах тухай хуулиас гадна гол хөдөлмөрийн хуульд яаж оруулвал зүгээр вэ гэдгийг судлах, 	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албаны тухай хууль, бусад хуулиар зохицуулах асуудал. - Хамтын гэрээ, хэлэлцээр бол орлого хуваарилах механизмын нэг гэдгийг мэдээлэх, сурталчлах. - Тус хуулийн 5.2-тухайн орны хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаас дордуулахгүй байхаар заасан.
8	<p>Б.Сэмжидмаа, Хүний эрхийн үндэсний комисс</p> <ul style="list-style-type: none"> - АББД-н хэлбэрийг заасан заалтад бусад гэж орсон байгааг дэлгэрүүлэх, - Төслийн 10.1 дээр ажилд ороход барьцаалахыг хориглосон, ажлаас гарах үед бичиг баримтыг өгөхгүй байх асуудал гардаг учир, гарах тохиолдлыг оруулах, - Хүүхэд асрах чөлөөг амаржсан эх, нярай хүүхдийг үрчилж авсан эх 	<ul style="list-style-type: none"> - Жендэрийн тэгш байдлын тухай хуультай адил зохицуулах. - 10.1-Ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтанаас барьцаа авахыг хориглосон заалтаар зохицуулагдана. - 90.4-т заасны дагуу хамарч байгаа

	<p>орхигдсон байна</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь цалин хөлсийг бууруулах үндэслэл болохгүй гэсэн одоогийн хуулийн заалтыг оруулах, - 7.6, 8.3 ялгаварлан гадуурхах, АББД-н талаар эрх бүхий байгууллагад гомдол гаргах гэж оруулсныг жендерийн хуулиар ХЭҮК болон шүүх шалгах тухай зохицуулалт байдагтай адил тодруулах, - 3.2-д үндэсний хууль тогтоомж ОУ-н гэрээ конвенцтэй зөрчилдвөл конвенцийг дагаж мөрдөнө гэж Үндсэн хуульд заасан байдаг учир энд оруулах шаардлага байна уу, бусад хуульд байдаггүй, - 26.3 дээр хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдэж нэг хувийг ажилтанд өгнө гэж заасныг хэдэн хувь үйлдэхийг тодорхой болгох, - 26.6 дээр хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр гэрээ байгуулахыг хориглоно гэж заасан нь нууцлалын гэрээ байгуулж хөдөлмөрийн гэрээний хавсралтаар оруулдагтай зөрчилдөх үү, - Цалин өгөхгүй тохиолдолд шүүх дээр очоод гацдаг асуудал гардаг, 	<ul style="list-style-type: none"> - 96.2-т тусгагдсан. - ЖЭТБХТХ-р 14-р зүйл ба бусад гэж ялгасан учир ХЭҮК гэж тусгах. - ОУХБ-ын гэрээ, конвенц чухал үүрэгтэй байдаг учир тодотгох шаардлагатай гэж үзсэн. - Хуульд тусгах шаардлагагүй асуудал гэж үзэж байна. - Хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтантай байгуулсан дурдсан гэрээнд хамаарахгүй гэж тусгах. - Хуулийн төслөөр бүх эрхийн маргаан шүүхэд очих боломжтой болсон.
9	<p>Б.Цолмон, Интермед эмнэлгийн Захиргаа, хүний нөөц хариуцсан захирал</p> <ul style="list-style-type: none"> - 28.2-т дагалдангаар ажиллуулах, туршилтын хугацаа нийтдээ юу тус тусдаа гэдгийг тодруулах, - 30-р зүйлээр хүлээн авагчтай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй иргэн хүлээн авагч дээр ажиллаад хүлээн авагчийн дотоод журмыг зөрчвөл яах вэ гэдэг асуудал тодорхойгүй байна, 	<ul style="list-style-type: none"> - Тус тус зургаан сар байна гэж заах. - 30.9-д зааснаар 45.1-д заасан зөрчил гаргавал нийлүүлэгч рүү буцаах боломжтой.

<ul style="list-style-type: none"> - 34.3 ажлын бус цагаар өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно гэсэн заалт байна, 69.3-т ажлын дараалсан 2 өдрийн хоорондох тасралтгүй амралтын хугацаа 12 цагаас доошгүй байна гэж заасан. Амрахгүйгээр хоёр газар ажиллаж явж байгаад ямар нэг асуудал гарвал хэн хяналт тавих вэ гэсэн асуудлыг тодорхой болгох, - 40.3.1-д тэтгэвэрт гарах насаар хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болох заалт тусгагдаагүй байна, нас заасан заалт бас байхгүй байна - 72-р зүйл ажил хийгээгүй цагт цалин өгөх үүрэг хүлээх ёсгүй, цалин өгнө гэж байгаа бол дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно гэх нь зүйтэй, - 114-р зүйлд цалин хөлснөөс суутгал хийх заалтыг үлдээх нь зүйтэй, - Сахилгын шийтгэлд тооцохгүй байх заалт нь сахилгын шийтгэлийг үгүйсгэсэн заалт болж байна, эсвэл бичгээр сахилгын шийтгэлгүйд тооцох, - 48.1-д заасан интервалын дээд хязгаар хэтэрхий цөөн байна 	<ul style="list-style-type: none"> - Хуулийн төсөлд 34.4, 34.5 дахь хэсэг нэмж уг асуудлыг зохицуулах. - 45.1.8-д ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн тохиолдолд ажил ологчийн санаачлагаар цуцалж болохоор тусгах. Дуусгавар болгох үндэслэл болохгүй. - Дуудлагын цагт ажилтан өөр ажил хийх боломжгүй, бэлэн байх үүрэг хүлээж байгаа учир цалин өгөх ёстой. Тодорхой байршил гэж тусгах. - Шийтгэлгүйд тооцсон бол бичгээр мэдэгдэх гэж тусгах. - Интервалыг 10 жил болгож нэмэх.
<p>10 Д.Оюун, Төв аймгийн Үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны дарга</p> <ul style="list-style-type: none"> - Хоёр ба гурван талт хамтын хэлэлцээ байгуулах заалтыг хэвээр мөрдүүлэх хэрэгтэй, - Ажилтан хохирсон бол гэм буруутай этгээдээр төлүүлнэ гэж оруулж өгөх хэрэгтэй, төсвийн мөнгөнөөс төлнө гэхээр бусад ажилтны илүү цагийн хөлс болон бусад мөнгөнөөс төлдөг - Нээлттэй, хаалттай сануулахын ялгаа юу байна гэдгийг тодруулах, - Ажил олгогч ҮЭ-н үйл ажиллагаа явуулах боломжийг хаах, 	<ul style="list-style-type: none"> - Хэвээрээ байгаа. - 112.3-т заасан заалтаар буруутай этгээдийг татан оролцуулах боломжтой байхаар зохицуулах. - 6.1 дэх хэсэг заасан заалтаар зохицуулагдана гэж

	<p>тараахыг уриалах зэргээр саад учруулахаас сэргийлэх заалтыг энэ хуулинд суулгах,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эрхийн болон сонирхлын гэхгүй хуучнаараа явах, - Улс төрийн шалтгаанаар ажлаас халахгүй байхаар хуульд тусгах, - Ганцаарчилсан маргаан таслах комиссыг бүх ААН-д байгуулахаар зохицуулах, 	<p>үзсэн.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эрхийн болон сонирхлын гэсэн ангилалаар ажилтны эрх ашгийг хамгаалах илүү боломжтой. - Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулах асуудал бөгөөд 7.1-р заалтаар ерөнхий хориглолт тусгасан. - Мэргэшсэн бус, шийдвэр хэрэгжих боломжгүй, төсөв хүрэлцээгүй учир хүлээн авах боломжгүй гэж үзсэн.
11	<p>Ц.Сувдмаа, Өмнөговь аймгийн ХХУГазрын дэд дарга</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ямар нэг гэрээ хийлгүйгээр туршилтын хугацаагаар ажиллуулж цалин хөлсийг өгдөггүй асуудлыг зохицуулах, - Ажил олгогч буруу шийдвэр гаргаж хүнийг ажлаас халсан үед цалинг төлөх болохоор төсвөөс төлдөгийг буруутай этгээдээр төлүүлдэг болгох, 	<ul style="list-style-type: none"> - 28.3-р цалин хөлс олгохыг тодруулах. - 112.3-т заасан заалтаар буруутай этгээдийг татан оролцуулах боломжтой байхаар зохицуулах.
12	<p>Д.Базаррагчаа, Гадаад хэргийн яамны мэргэжилтэн</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ажлаас хоцорсон хүний цалингаас суутгал хийх боломжтой байдлаар ажлын цагийг зохицуулалтыг тусгах, гүйцэтгэл хангалтгүй байх үед олгох цалин хөлсний асуудлыг тодорхой тусгах, - Иргэд ААН-н саналыг түлхүү авах, - Ажилтны эрүүл мэнд, ур чадварт тавигдах шаардлагыг ААН-д өөрсдөө тогтоодог байхаар зохицуулах, - ХТХ-р ажлын байр нэмэгдүүлсэн ААН-д урамшуулах тогтолцоог оруулах, 	<ul style="list-style-type: none"> - Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар зохицуулагдана.
13	<p>М.Дэлгэрцэцэг, MCS Holding ХХК-ний хүний нөөцийн газрын захирал</p> <ul style="list-style-type: none"> - Бидний өгсөн саналыг тусгасан эсэх талаар тайлбар өгч байхыг 	

	<p>хүсье,</p> <p>- Дуудлагын цаг дээр хэзээ ч дуудахад бэлэн эмч нарт цалин өгөх үү, ялангуяа хувийн эмнэлэгийн эмч нарт яах вэ гэдгийг тодруулах,</p>	<p>- Дуудлагын цагийн нөхцөлд байршил гэдгийг нэмэх. Эмч нарын хувьд тодорхой байршил заадаггүй учир хамрагдахгүй.</p>
14	<p>Л.Нямсүрэн, Хүний нөөцийн захирал</p> <p>- Хууль ажилтан, ажил олгогч аль аль нь бүтээгч байх ёстой гэсэн концепцид тулгуурлах ёстой, хууль бүтээгчийг дэмжинэ гэдгийг концепцдоо оруулах шаардлагатай,</p> <p>- Эдийн засгийн хувьд ямар ачаалал ажил олгогчид учрах вэ гэдгийг тодорхой хэлэх,</p> <p>- Сахилгын арга хэмжээний хөөн хэлэлцэх хугацаа 1 сар бага байдагийг нэмэх,</p> <p>- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний сангийн мөнгийг шууд ажлын байр бий болгоход чиглүүлэх асуудлыг судлах,</p> <p>- Өөр гэрээ байгуулах ёсгүй гэдгээр бусад гэрээг хүчингүй болгох практик шүүхэд байдаг, сургалтын гэрээ, нууцын гэрээ, зээлийн гэрээ г.м гэрээг хөдөлмөрийн гэрээтэй адилтгаж үзэхгүй байна гэсэн заалтыг тусгах</p>	<p>- Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн дагуу зардлын тооцоо хийнэ.</p> <p>- Зөрчлийг илрүүлснээс хойш хэт удаан хөөн хэлэлцэх хугацаа тогтоох нь зохимжгүй гэж үзэж байна. Харин 114.3-т зөрчил үргэлжилсэн сүүлийн өдрөөс 1 жил хүртэл хөөн хэлэлцэхээр оруулах.</p> <p>- Ажил эрхлэлтийн сангийн үйл ажиллагааг тусдаа зохицуулна.</p> <p>- Хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтантай байгуулсан дурдсан гэрээнд хамаарахгүй гэж тусгах.</p>
САНАЛ АВАХ ХУУДСААР ИРҮҮЛСЭН САНАЛУУД		
1	<p>Б.Булган, Нарлаг Улаанбаатар Ротари Клубын гишүүн</p> <p>-Эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгийг ажил олгогчийн санаачлагаар тогтмол зохион байгуулж ажилтнаа хамруулна. Урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах давтамж болон үзлэг шинжилгээний төрлийг холбогдох салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагаас гаргасан журам тогтоолыг баримтална.</p>	<p>- Хуульчлах асуудал биш гэж үзэж байна.</p>

	<p>-48.1-р зүйл дэх заалт нь байгууллагуудад дарамт болно. Цуцлах тухай 2 тал харилцан зөвшөөрсөн бол ингэх шаардлагагүй санагдаж байна. Нөгөө талаар нэгэнт нийгмийн даатгалаараа ажилгүйдлийн тэтгэмж олгож байхад байгууллагаас мөн цалин авах нь ажилтныг ажлын байрандаа тогтмол өөрийгөө хөгжүүлэх, тогтвортой ажиллах сонирхлыг бууруулах ба ажлаасаа гарах нь илүү ашигтай байдлыг бий болгох үндэслэлтэй байна. Ялангуяа 45.1.2 болон 45.1.3 үндэслэлээр цуцлах үед.</p>	<p>- 1999 оноос хойш хэвшсэн зохицуулалт бөгөөд хуулийн төслөөс хасахыг ажилтан, үйлдвэрчний эвлэл хүлээн авахгүй гэж үзэж байна.</p>
2	<p>С.Алтансүвд, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын мэргэжилтэн</p> <p>-Хөдөлмөрийн хяналтын талаар тодорхой оруулах</p> <p>-Гурван талт хэлэлцээ заавал байх ёстой юу? 89-р конвенц</p> <p>-Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг хэрхэн шалгаж шийдвэрлэх талаар тусгах</p> <p>-111.1 дэх заалтыг хэрэгжүүлэх арга замыг тусгах</p> <p>-ХБИ-ийн ажиллах боломжтой ажлын байрны жагсаалтыг боловсруулан гаргах</p> <p>-Хуулийн хэрэгжилтийг хангахад иргэдэд зориулсан зөвлөмж бий болгох /Ямар байгууллагад хандах, хохирсон бол ямар ямар шатанд хэрхэн шийдвэрлэх/</p> <p>-Хөдөлмөрийн маргааны төрлийг хуулинд ялгавартай тогтоож тусгах</p> <p>-Хөдөлмөрийн улсын байцаагчийг хэрхэн бэлтгэх хуулиар эрхийг нь баталгаажуулах</p>	<p>- Хяналтын эрх, үүргийг тодруулах.</p> <p>- Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо 3 талт хэлэлцээрийг хэвээр үлдээх санал гаргасан. Цаашид судлах</p> <p>- Хүний эрхийн үндэсний комисс шийдвэрлэхээр тодруулах.</p> <p>- Зарим хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн энгийн иргэнээс ч илүү ур чадвартай байж болох учир жагсаалтаар зохицуулах нь зүйтэй бус гэж үзэж байна.</p> <p>- Цаашид хэрэгжүүлэх боломжийг судлах.</p>

	<p>-Төрийн жинхэнэ албаны хаагчид олгодог зэрэг дэвийн нэмэгдлийг ур чадвартай нь нийцүүлж олгох асуудлыг хуулиар зохицуулах</p>	<p>- Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулах харилцаа биш.</p>
3	<p>А.Даваабилэг, Энержи Ресурс ХХК-ий хуульч -89.1-р зүйлд Нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтан тэтгэмж олгоно. Энэ “ажилтан” гэдэг эцэг, эх 2-уулаа орох уу? Давхцан тэтгэмж авах боломж бүрдэхээр байна.</p> <p>-Хэд хэдэн заалтуудад “эрх бүхий этгээд тогтооно”, “зохих журмаар тогтооно” гэсэн нь хуулийг субъектив байдлаар хандах боломжийг бүрдүүлж байна.</p> <p>-“Ажил олгогч” гэдэг тодорхойлолтод бүх субъектүүд багтаж чадсан уу? Төрийн байгууллага</p> <p>-Сахилгын шийтгэлийн нээлттэй, хаалттай гэдэг нь тодорхой бус байна</p>	<p>- Ажилтан гэдгийг эцэг, эхийн аль нэг нь гэж оруулах.</p> <p>- Холбогдох заалтуудыг тодруулах.</p> <p>- Төрийн байгууллага нь улсын бүртгэлд бүртгэлтэй байгууллага байх учир хамрагдана.</p> <p>- Сануулах, хатуу сануулах гэж өөрчлөх.</p>
4	<p>М.Дэлгэрцэцэг, MCS Holding ХХК-ний хүний нөөцийн газрын захирал -Сахилгын шийтгэлийн нээлттэй, хаалттай гэдэг нь тодорхой бус байна</p> <p>-“Жасаа” гэдэг нэр томъёо хэр оновчтой вэ?</p> <p>-34.3-р заалтад ажлын бус цагаар зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллуулах гэдгийг хасах</p> <p>-Тэтгэвэрт гарах эрх үүсэх насыг тодорхой зааж өгнө үү.</p>	<p>- Сануулах, хатуу сануулах гэж өөрчлөх.</p> <p>- Жасааны тайлбарлыг өөрчлөх.</p> <p>- Ажилтан илүү цагаар ажиллах нөхцөлийг зөрчихгүй байхаар зохицуулж энэ заалтыг хэвээр үлдээх.</p> <p>- Тэтгэвэр авах эрх үүсэх талаар Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн хуулиар зохицуулах учир Хөдөлмөрийн тухай хуульд оруулах шаардлагагүй гэж үзсэн.</p>

	-48.1-Ажлаас халагдсаны тэтгэмж ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногуудтай ижил жилүүдээр тэтгэмж тооцох	- Амралтын нэмэгдэл хоногтой адил жил тооцох нь хэт чанга нөхцөл болно гэж үзэж байна.
5	<p>Диваа, Карьер хөгжил хүрээлэнгийн эрх зүйч</p> <p>-1999 онд Хөдөлмөрийн тухай хуульд илүү цагийн санц шинэ хуульд ч агуулгын хувьд өөрчлөлт ороогүй юм байна. Илүү цагийг 1,5 дахин төлнө гэсэн заалтыг биелүүлээгүй ажил олгогчдод ямар хариуцлага тооцох талаар илүү тодорхой оруулах хүсэлтэй байна.</p> <p>-Практикт 7 хоногт 72 цаг ажиллуулаад илүү цагийн цалин хөлс олгогдохгүй байх тохиолдолд багагүй байна. Хуулийн хяналтын тогтоох байгууллага болон дагалдах дүрэм журмуудаас илүү суурь хуулиндаа шигтгэж өгөх хэрэгтэй.</p> <p>-Хууль шинэчлэн батлагдсан тохиолдолд олон нийтэд хуулийн зүйл заалтыг таниулах ажлыг маш сайн хийх.</p> <p>-Ажил олгогчдод ажлын байр байна. Түүний шаардлагад нийцсэн боловсон хүчний хомсдолд ороод байна.</p> <p>-Ажилтны сэтгэл зүй хоосролд нийгмийн дунд насны залуус орж байгаад судлаач хүний хувьд харамсаж байна. /Бэлэнчлэх сэтгэлгээ/ Боловсролын байгууллагын чанар, хавтгайрсан халамж, бэлэнчлэх сэтгэл зүй нь өөрөө хөдөлмөрийн зах зээлийг хойш нь татаж байна.</p>	- Илүү цагийн нэмэгдэл авах эрхээ хамгаалуулахаар хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс, мэргэжлийн хяналтын байгууллага, шүүхэд хандах боломжтой.
6	<p>С.Энхтунгалаг, Төв аймгийн ХХҮГ-ын ХЭХ-ийн дарга</p> <p>-45.5 “Ажил олгогч 30-аас доошгүй хоногийн өмнө мэдэгдэнэ” гэдэг нь ямар байдлаар мэдэгдэх вэ? Тодорхой болгох.</p> <p>-Хөдөлмөрийн гэрээг дүгнэх үед ажилчин хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажил үүргээ зохистой биелүүлээгүй гэдэг нь ямар ойлголт вэ? Тодорхой болгохгүй бол ажил олгогчийн үзэмжээр зохистой зохисгүй гэдгийг шийдэх магадлалтай.</p>	<p>-Ажил олгогч мэдэгдэж болох бүхий л арга хэмжээг ашиглаж болно. Харин мэдэгдсэн гэдгээ нотлох үүргийг ажил олгогч өөрөө хариуцахаар тусгасан тул ажилтан, ажил олгогч аль аль нь хариуцлагаас зайлсхийх боломжгүй.</p> <p>- Онцгой нөхцөлтэй гэрээ нь хөдөлмөрийн гэрээ нэг онцлог төрөл бөгөөд энэ гэрээг байгуулсан ажил олгогч өөрөө шийдвэрлэх гэсэн агуулгаар зохицуулсан.</p>

	<p>-Ээлжийн амралтын хоногийг хассан шалтгаан? Харин ч олон жил ажилласан тохиолдолд хоног нэммээр байна. Энэ хоногийн асуудлыг эргэн харна уу.</p> <p>-Сэлгэн ажиллуулна гэдэг заалт чинь ажил олгогч болон дарга захирлын хувьд өөрийн талын хүмүүсээ дуртай болон сонгосон албан тушаал дээр томилдог асуудал нь хуулиар баталгаажих магадлалтай.</p>	<p>- Гадаадын улс орнуудтай харьцуулахад Монгол Улс харьцангуй их амралттай орнуудын тоонд ордог бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 онд батлагдсанаас хойш нийтээр амрах баярын өдөр 7 өдрөөр нэмэгдсэн. Мөн хуулийн төслийн 78.2 дахь хэсэгт “Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана” гэсэн зохицуулалтыг тусгасан. Эдгээрийг харгалзан нарийвчилан тооцоолж үзэхэд ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг дунджаар 1-4 хоногоор багасгах тооцоо гарсан. Нарийвчилсан тооцоог хавсаргав.</p> <p>- Энэ асуудлаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор “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” гэсэн утга бүхий заалт нэмэх.</p>
7	<p>С.Болормаа, МУИС-ХЗС-ХЭЗТ-ийн багш, дэд профессор Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл нь агуулга, нэр томъёоны хувьд оновчтой, уг хуулийн төсөл нь хөдөлмөр эрхлэлтийн олон төрөл, хэлбэр бий болсон энэ цаг үед цаг үеэ олсон ач холбогдолтой гэж үзэж байна.</p> <p>-Сахилгын шийтгэл хэсэгт сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын аудит, мэргэжлийн хяналт зэрэг эрх бүхий байгууллагаас шалгах явцад мөн хуулийн төслийн 114.3-т заасан хугацаа тасалдана гэх мэт хугацааны тасалдлыг хуульчлах.</p>	<p>-114.4 дэх хэсгийг “Энэ хуулийн 114.3-т заасан хугацаа нь ажилтан эмнэлгийн чөлөөтэй, ээлжийн амралттай, хувийн чөлөөтэй байх, эсхүл сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын байгууллагаас шалгах хугацаанд тасалдана” гэж өөрчлөн найруулах.</p>

	-Хуулийн төслийн зарим нэр томъёог дахин оновчтой тодорхойлох.	-Хуулийн төслийн зарим нэр томъёог дараах байдлаар өөрчлөн тодорхойлох. Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг хөдөлмөрийн эрхийн маргаан, хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан, жасаа гэдгийг жасаагаар ажиллуулах, ажлын бүрэн бус цаг гадгийг ажлын бүтэн бус цаг гэж өөрчлөн найруулах.
8	<p>Т.Энхболд, Батлан хамгаалах яамны ахлах мэргэжилтэн</p> <p>-Цэргийн анги, байгууллагын энгийн албан хаагчидтай холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг энэ хуульд тусгах хэрэгтэй байна.</p> <p>-Аж ахуй нэгж, байгууллагад хамт ажиллахыг хориглосон зохицуулалт нь Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн “гэр бүлийн хүмүүс хамт ажиллаж болно” гэсэн заалттай зөрчилдөж байна. Иймд зарим салбарын онцлогийг харгалзсан эрх зүйн зохицуулалтыг оруулах шаардлагатай байна.</p>	<p>-Хөдөлмөрийн тухай хуульд салбар бүрийн онцлогийг тусгасан зохицуулалтыг тусгах боломжгүй тул “Цэргийн анги, байгууллагын энгийн албан хаагч”-д зориулсан тусгай зохицуулалт оруулах боломжгүй.</p> <p>-36.1, 36.2 дахь хэсгийн “Төрийн болон төрийн өмчийн оролцоотой /51 буюу түүнээс дээш хувьтай/ аж ахуйн нэгж, байгууллагаас бусад аж ахуйн нэгж, байгууллагад өмчлөгч бус этгээд нэг нь нөгөөдөө хяналт тавих болон хөрөнгө, мөнгө захиран зарцуулах ажлын байранд нэг гэр бүлийн буюу төрөл садангийн хүмүүс хамт ажиллахыг дотоод хэм хэмжээгээр хориглож болно” гэснийг үндэслэн тухайн асуудлыг кохицуулах бүрэн боломжтой.</p>
9	<p>Л.Баасан, Отгонтэнгэр Их Сургуулийн зөвлөх, профессор</p> <p>- 7-р зүйл хүйс гэдгийг эрэгтэй, эмэгтэй гэж өөрчлөх</p> <p>- 11.1.3-ийг өөрчлөн найруулах.</p> <p>- 12.1.1-т “гэрээ байгуулах, өөрчлөх, санаачлан цуцлах” гэж өөрчлөх.</p>	<p>- 11.1.3-д “Хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтанд сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага ногдуулах, шагнаж урамшуулах” гэснийг агуулгын хувьд салган 2 тусдаа хэсэг болгон найруулсан.</p> <p>- Хуулийн төслийн 12.1.1-ийг “сайн дурын үндсэн дээр ажил олгогчтой тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, санаачлан цуцлах” гэж өөрчлөн</p>

<p>- 26.2-ийн ажил хайгч гэдгийг ажил эрэгч болгох.</p> <p>- 30.6-г өөрчлөх.</p> <p>-30.9,10,11-ийг найруулах.</p> <p>- 40.1.7 чинь хэцүү байгаа юм биш үү.</p> <p>- Цалин хөлсний халдашгүй байх зарчмыг оруулах.</p> <p>-74-р зүйл бүрэн гэдгийг бүтэн гэж өөрчлөх.</p>	<p>тусгах.</p> <p>- ХЭДТХуульд 3.1.1 дэх хэсэгт “ажил хайгч” гэж ажилгүй, ажилтай боловч ажлын нөхцөлөө сайжруулах, нэмэлт орлого олох зорилгоор ажил хайж, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн биржид бүртгүүлсэн болон хандсан иргэнийг” гэж тодорхойлсон бөгөөд “ажил эрэгч” гэсэн нэр томъёоны тодорхойлолт байхгүй тул энэ нэр томъёог хэвээр үлдээх нь зүйтэй гэж үзэж байна.</p> <p>-30.6 дахь хэсгийг “Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажилтантай энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна” гэж найруулах.</p> <p>-30.9 дэх хэсгийг ”Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнийг ажиллах хүч нийлүүлэгч рүү буцаах эрхтэй” өөрчлөх.</p> <p>-Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 17 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Эх орноо хамгаалах, хуулийн дагуу цэргийн алба хаах нь Монгол Улсын иргэний үндсэн үүрэг” гэж заасан. Иймд хуульд заасан иргэний үүргээ биелүүлж байгаа хүний ажлын байрыг хэвээр хадгалах нь зүйтэй юм.</p> <p>- 63.5 дахь хэсэгт “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч цалин хөлсийг ажилтанд өөрт нь олгоно” гэж тусгах.</p> <p>-Ажлын “бүрэн бус цаг”-аар ажиллах гэдгийг “бүтэн бус цаг” гэж өөрчлөх.</p>
---	---

<p>- 77.2-т хөдөлмөрийн гэрээ гэснийг хасах.</p> <p>- 78-р зүйл амралтын өдрүүдийн тоог цөөрүүлэх.</p> <p>-81.3-д буй 6-10 жилд гэдгийг 6-гаас 10 жилд гэж өөрчлөх.</p> <p>-Хөдөлмөрийн арбитрыг 3 талт хорооноос байгуулах гэдгийг өөрчлөх.</p> <p>-Локаутыг тодорхой болгон дэлгэрүүлэх.</p> <p>-110.4 –т байгаа давж заалдах гэдгийг өөрчлөх.</p> <p>-114-т сахилгын шийтгэлтэй үед урамшил, нэмэгдэл олгохгүй гэж нэмэх.</p>	<p>-77.2 дахь хэсгийг “Завсарлага эхлэх, дуусах цаг, үргэлжлэх хугацааг хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтооно” гэж өөрчлөн найруулах.</p> <p>-Олон нийтийн эсэргүүцэлтэй тулгарах тул тус амралтын өдрийн тоог хэвээр хадгалах.</p> <p>-81.3 дахь хэсгийг “5 ба түүнээс дээш жилээс 10 жил хүртэл хугацаагаар ...” гэж илүү хэрэглэхэд тодорхой болгон өөрчлөх.</p> <p>-Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо нь ажил олгогч, ажилтан болон төрийн төлөөллүүдээс бүрддэг тул хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх арбитрын бүрэлдэхүүнийг гурван талт хорооноос томилох нь хамгийн тохиромжтой гэж үзэж байна.</p> <p>- 105 дугаар зүйлийг “Ажил хаялт зарлах, ажлын байрыг түр хаах /локаут/” гэж илүү тодорхой болгох.</p> <p>-110.4 дэх хэсгийг “Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг маргалдагч аль нэг тал эс зөвшөөрвөл, түүнийг хүлээн авснаас хойш 10 хоногийн дотор зохих анхан шатны <i>шүүхэд хандах эрхтэй</i>” гэж өөрчлөн найруулах.</p> <p>-Нэмэгдлийг ажилтанд ур чадвар, ажилласан жил, мэргэшлийн зэрэг, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцлийг харгалзан олгодог. Гэвч хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд сахилгын</p>
--	---

<p>-117.2-т буй жагсаалт байх гэдгийг эргэн харах.</p>	<p>шийтгэлтэй гэх үндэслэлээр нэмэгдэл олгохгүй байх нь зохимжгүй юм. Мөн ажилтан сахилгын шийтгэлтэй байх хугацаандаа шагнагдахаар том гавьяа байгуулсан байхад сахилгын шийтгэлтэй гэх шалтгаанаар шагнаж урамшуулахгүй байх нь зохимжгүй тул энэ саналыг тусгах боломжгүй.</p> <p>-117.2 дахь хэсэгт “Ажил олгогч нь эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэж болох ажил, албан тушаалын жагсаалтын дагуу ажилтантай эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын тухай гэрээ байгуулна” гэснийг хасах.</p>
--	---

---oOo---