

**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН НББСШУ-НЫ БАЙНГЫН ХОРООТой
ХАМТРАН ЗОХИОН БАЙГУУЛСАН “ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙГ
ТАНИЛЦУУЛАХ УУЛЗАЛТ, ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ”-ИЙН ҮЕЭР ОРОЛЦОГЧДООС ГАРСАН САНАЛЫН ТОВЧОО**

2017.05.16

Д/Д	САНАЛ, ХҮСЭЛТ	ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАХ ЭСЭХ ТАЛААР ТАЙЛБАР
1	<p>С.Баяраа, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын ахлах байцаагч</p> <p>- Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх үүрэгт буюу төслийн 125-р зүйлийн 125.5-д “Иргэн болон хуулийн этгээдэд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлж илэрсэн зөрчил дутагдлыг арилгуулах талаар арга хэмжээ авах” гэж нэмж оруулах.</p> <p>Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь ялангуяа ажилтан хүнд олгогдоогүй байсан цалин хөлс, ээлжийн амралтын олговор, ХЭДСанд төвлөрүүлэх ажлын байрны төлбөрийг нөхөн оруулах зайлшгүй шаардлага гардаг. Дээрх зүйлийг нөхөн олгосноор иргэн болон ХЭДСангийн эрх ашиг хангагдана.</p> <p>-Зөрчлийн тухай хуульд орох өөрчлөлтийн талаар уг хуулийн төсөлд саналаа өгсөн. Иймд уг саналыг хуулийн төсөл боловсруулагчаас авч оруулах шаардлагатай байна.</p> <p>-Олгогдоогүй цалин хөлсийг олгоогүй ажил олгогчийг торгох буюу захиргааны арга хэмжээ авахаас гадна нөхөн олгуулсан нь хохирогчийн эрхийг илүү хангаж байдаг.</p>	<p>- Саналыг тусгав.</p> <p>Хуулийн төсөлд “125.2.6.иргэн болон хуулийн этгээдэд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлж илэрсэн зөрчил дутагдлыг арилгуулах талаар арга хэмжээ авах” заалт нэмж тусгав.</p> <p>- Саналыг тусгав.</p> <p>- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг дагаж гарах Зөрчлийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 10.16 дугаар зүйлийн 5-д “Хууль тогтоомжийн дагуу олговол зохих цалин хөлс, олговрыг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд нь олгоогүй, эсхүл хуулиар тогтоосон хэмжээнээс доогуур тогтоож олгосон бол нөхөн олгуулж хүнийг тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг</p>

		таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно” гэж тусгасан.
2	<p>Э.Энхжаргал, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны мэргэжилтэн</p> <p>- Сум, дүүргийн түвшинд хамтын хэлэлцээр байгуулах шаардлагагүй гэж үзэж байна.</p> <p>-Энэ хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл нь ерөнхийдөө ҮЭ-ийн санал давамгайлсан ажилтны эрх ашгийг түлхүү хамгаалсан хууль болж байна гэж үзэж байна.</p>	<p>- Хуулийн төслийн 18.3-т “Аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд байгуулсан хамтын хэлэлцээр нь тухайн нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд үйлчилнэ” гэж туссан.</p> <p>- Хуулийн төсөлд ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх, тодорхой болгох зохицуулалтууд туссан.</p>
3	<p>С.Болормаа, МУИС-ХЗСургуулийн багш, дэд профессор</p> <p>- Төслийн 110.1-д тусгагдсан “Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг ХЭМТК, шүүхийн аль нэгийг сонгон зохих журмын дагуу гомдол гаргана” гэсэн заалтыг аль нэгийг сонгох гэсэн заалтыг шууд шүүхэд гэж өөрчлөх.</p> <p>- Төслийн 114.1.2-т буй “хатуу сануулах” сахилгын шийтгэлийн хэлбэрийг өмнөх төсөлд тусгагдсан байсан нээлттэй, хаалттай гэж өөрчлөх. Хатуу сануулах гэдгийг хасах.</p> <p>- ХЭМТК-т хандан шийдвэрлүүлнэ /110.2-т/ гэж тусгасан. Гэсэн хэдий ч ХЭМТК-ийн дүрмийг хаанаас батлах яаж ажиллах зохицуулалт байхгүй байгаа учир хуульчлах шаардлагатай гэж үзэж байна. /Өмнөх хуулийн зохицуулалтаар ЗГ-1999 оны 122 дугаар тогтоолоор батлагдсан ХМТК-ийн дүрэм үйлчилж байна./ /Төсөлд 123.4-т туссан байна. Үүний агуулга, үйлчлэлийг анхаарах/</p>	<p>- Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссоор маргааныг шийдвэрлүүлснээр цаг хугацаа, зардлын хувьд бага байх боломжтой.</p> <p>- Саналыг тусгав. Захиргааны ерөнхий хуультай нийцүүлэн хаалттай сануулах буюу зөрчил гаргасан албан тушаалтанд өөрт нь ганцаарчлан сануулах, нээлттэй сануулах буюу нийтэд зарлаж сануулах гэж өөрчлөн найруулсан.</p> <p>- Хуулийн төслийн 123.4-т хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын дүрмийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо батлахаар тусгасан.</p>

<p>-Хуулийн төсөлд Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг Эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар шийдвэрлэх зохицуулалт орхигдсон байна. Тиймээс уг зохицуулалтыг тусгах.</p> <p>-Төслийн 30.9-д буй “Хүлээн авагч энэ хуулийн 45.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнийг ажиллах хүч нийлүүлэгч рүү буцаах эрхтэй” гэсэн заалттай холбогдуулан 45.1-д буй нөхцөл үүссэн үед түүний урьдчилан нөхцөл болох /тогтоох/ мэргэжил, ур чадварын хувьд тэнцэхгүй болсныг тогтоох гэх мэт зохицуулалтыг хэрхэн тусгасан нь тодорхойгүй байгаа ба үүнээс үүдэн шинэ тутам зохицуулалт тул маргаан гарвал шийдэхэд хүндрэлтэй нөхцөл байдлыг үүсгэнэ. Тиймээс уг зохицуулалтыг нарийвчлан хуульчлах.</p>	<p>-Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийн 21.1-д “Талууд энэ хуулийн 7, 8 дугаар зүйлд заасан эвлэрүүлэн зуучлагчид хандсан, шүүхэд иргэний хэрэг үүсгэснээс хойш зохигчид өөрсдөө эвлэрүүлэн зуучлалыг хэрэглэхээр тохиролцсон, эсхүл шүүгч эвлэрүүлэн зуучлалыг хэрэглэх нь зохистой гэж үзэж санал болгосныг зохигчид зөвшөөрснөөр уг ажиллагаа эхэлнэ.” гэж заасан учир шууд орохоор заах боломжгүй.</p> <p>-Хуулийн төслийн 110.6 дахь хэсгийг “Талууд хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар шийдвэрлүүлэхээр хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээнд тохиролцон тусгасан бол шүүхийн бус аргаар урьдчилан шийдвэрлэх журам тогтоосон гэж үзнэ” гэж өөрчлөн найруулсан.</p> <p>- Хүлээн авагч тал тогтоосон журмаар тогтооно.</p>
<p>4 Д.Нарантуяа, Зам тээврийн хөгжлийн яамны ахлах мэргэжилтэн</p> <p>- ХТХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй холбоотой бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслүүдэд “НДТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай” хууль орхигдсон юмуу гэсэн бодолтой байна. Эсвэл НД-ын хуулийн багц хуулийн төсөл боловсруулах шатанд яригдах уу?</p> <p>-Гадаадаас ажилчид оруулж ирж хөдөлмөр эрхлүүлж байгаа ААНБ</p>	<p>- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг дагаж Нийгмийн даатгалын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулсан.</p> <p>- Хөдөлмөрийн 11.2.7-д “ ажил олгогч ажилтныг</p>

	<p>тухайн ажилтнуудад цалин хөлс өгсний үндсэн дээр НД-ын шимтгэлийг /заавал/ албан журмаар даатгуулахаар НД-ын тухай хуульд тусгасан. Гэтэл зарим ААНБ НД-ын шимтгэл төлөхөөс зайлсхийдэг, нуун дарагдуулдаг асуудлууд гарч байна. НД-ын байгууллагаас шимтгэл төлүүлэх асуудлаар ажил олгогчид тавьж байгаа акттай холбоотой шүүхийн маргаан маш ихээр гардаг. Тухайн ААНБ-ын ажилтнуудтай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээн дээр НД-ын шимтгэл төлөх эсэх зохицуулалт тусгаагүйгээс хамаарч ХТХ, НДТХуулийн үнэ цэнэ буурч байдаг. Ийм учраас ХТХ-д гадаадаас ажилчид оруулж ирж байгаа ААНБ-ын НД-ын шимтгэл төлөх асуудалтай холбоотой зохицуулалтыг тусгах шаардлагатай гэсэн саналтай байна.</p>	<p>нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах, хуульд заасан хэмжээгээр шимтгэл төлөх, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэрт бичилт хийж баталгаажуулах үүрэгтэй” гэсэн ерөнхий заалт тусгасан.</p>
5	<p>Б.Амартүвшин, Барилга, хот байгуулалтын яамны хуулийн мэргэжилтэн</p> <p>- Төслийн 4.1.8-д “дотоод хэм хэмжээ” гэж тусгажээ. Дотоод хэм хэмжээг хэрхэн тогтоох талаар үлгэрчилсэн загвар зааврыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтоох талаах заалт оруулж өгөх шаардлагатай. Зохицуулалт байхгүй бол дотоод хэм хэмжээг нэрийн дор ажил олгогчоос харилцан адилгүй хөдөлмөрийн харилцаа тогтоох боломжийг олгож өгсөн зохицуулалт болохоор байна.</p> <p>-Төслийн 55 дугаар зүйл Хөдөлмөрийн норм, нормативыг баталж мөрдөнө гэж заасан боловч батлах эрх бүхий субъектыг хуулинд зааж өгөөгүй байна.</p>	<p>-Хуулийн төслийн 4.1.8-д дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч дангаараа болон ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар харилцан тохирч хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоосон хэм хэмжээ гэж, 3.8-д “дотоод хэм хэмжээ нь ажилтны эрхийг хууль тогтоомжид зааснаас дордуулсан бол тухайн хэсэг, заалт хүчин төгөлдөр бус гэж тооцно” гэж тус тус тусгасан.</p> <p>-Хуулийн төслийн 55.1-д “Ажил олгогч хөдөлмөрийн норм, нормативыг баталж мөрдөнө”, 22.1.2-д “салбар /салбар дунд/-ын хэлэлцээрээр тодорхой ажил, мэргэжлийн ажилтны цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, нормативын асуудлыг зохицуулна” гэж тус тус тусгасан.</p>

<p>-Хуулиар нэгэнт зохицуулагдаад мөрдөгдөж байгаа зохицуулалтыг дордуулахгүй байх МҮЭХ-той тохирсон гэх боловч төслийн 81.4-т заасан ээлжийн амралтын хугацаа нь одоогийн мөрдөгдөж байгаа ХТХ-р тогтоосон хугацаанаас багассан зохицуулалт болсон байгааг анхаарч 1999 онд батлагдсан буюу одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа. ХТХ-ийн ээлжийн амралтын нэмэгдэл амралтын хугацаа хэвээр тусгах.</p> <p>-Төслийн 4.1.5, 54-р зүйлд заасан “бүтэн бус цагийн ажил”-д ямар ажлыг ойлгохыг томъёолсон жагсаалтын эрх бүхий байгууллагууд 2 жилд 1 удаа шинэчлэн баталдаг байхаар тусгаж өгөхөөр оруулах.</p> <p>-Төслийн 5-р бүлэгт “цалин хөлс”-ний бүрэлдэхүүнд МҮЭХ-ны саналыг тусгах.</p> <p>-Төслийн 71.1-д “барилгын салбар”-ыг нэмж оруулж өгөх. Монгол орны байгаль цаг уурын онцлогоос хамаарч барилгын сезон барилга угсралт гүйцэтгэх хугацаа бага байдаг бөгөөд барилгын ажил гүйцэтгэх ялангуяа хөдөө орон нутагт тендер аваад ажиллах нөхцөлд нь зохицуулалт шаардлагатай. Жишээ нь: 5 сараас 9 сар хүртэл ажиллах барилгын 10 сараас 4 сар хүртэл ажиллах уурын зуухны галчийн хөдөлмөр ямар зохицуулалтаар тусах вэ? Эдгээр</p>	<p>- Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 онд батлагдсанаас хойш нийтээр амрах баярын өдөр 7 өдрөөр нэмэгдсэн бөгөөд гадаадын улс орнуудтай харьцуулахад Монгол Улс харьцангуй их амралттай орнуудын тоонд орж байна. Хуулийн төслийн 78.2 дахь хэсэгт “Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана” гэсэн шинэ зохицуулалт тусаж байгаатай холбоотойгоор ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг багасгасан бөгөөд ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг цөөрүүлсэн нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжил, төрийн үйлчилгээний шуурхай байдлыг хангахад эерэг нөлөөтэй.</p> <p>-Бүх төрлийн ажлыг бүтэн бус цагаар гүйцэтгэж болох учраас бүтэн бус цагаар хийх ажлын жагсаалт гаргах боломжгүй юм.</p> <p>- Саналыг тусгав. Хуулийн төсөлд “цалин хөлс” нь ажилтны үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын олговор, шагнал, урамшууллаас бүрдэнэ гэж тодорхойлсон.</p> <p>- Барилгын салбар нь улирлын чанартай ажил тул “Ажлын цаг нэгтгэн бодох журам”-аар зохицуулах боломжтой.</p>
--	---

	<p>хүмүүсийн хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах зохицуулалт байхгүй байна.</p> <p>-Төслийн 30.1-д заасан 4 шаардлагыг дөрвүүлэнг нь бүрэн хангаж байж АХНГэрээ байгуулан ажилтан авах уу? Эсхүл 1 шаардлагыг хангаж байгаа нөхцөлд энэ зохицуулалт хамаарах уу гэдгийг нарийвчлан зааж өгөх.</p>	<p>- 30.1-д дурдсан 4 тохиолдлын аль нэг нь бий болсон үед ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулахаар хуулийн төсөлд тодорхой тусгасан.</p>
6	<p>Ш.Мөнгөнцэцэг, Эрүүл мэндийн яамны мэргэжилтэн</p> <p>- Ээлжийн амралтын нэмэгдэл амралтын өдөр одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулийн зохицуулалтаас багасгасан байх тул хэвээр хадгалах.</p> <p>-Зөвхөн шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг зургаан сар тутам эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах зохицуулалт нь учир дутагдалтай байна. Хуулийн төсөлд ажил олгогч нь ажилтнуудаа эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт жилд 1 удаа ажил олгогчийн зардлаар хамруулна гэж нэмэх эсхүл 73.3-ыг өөрчлөн найруулах.</p> <p>-Мөн оюутнуудын дунд халдварт өвчнүүд их байгаатай</p>	<p>-Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 онд батлагдсанаас хойш нийтээр амрах баярын өдөр 7 өдрөөр нэмэгдсэн бөгөөд гадаадын улс орнуудтай харьцуулахад Монгол Улс харьцангуй их амралттай орнуудын тоонд орж байна. Хуулийн төслийн 78.2 дахь хэсэгт “Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана” гэсэн шинэ зохицуулалт тусаж байгаатай холбоотойгоор ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг багасгасан бөгөөд ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг цөөрүүлсэн нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжил, төрийн үйлчилгээний шуурхай байдлыг хангахад эерэг нөлөөтэй.</p> <p>- Саналыг тусгав. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 14.1-д “Ажил олгогч нь эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тогтоосон журмын дагуу үйлдвэрлэл, ажил, үйлчилгээтэй холбоотой, зайлшгүй шаардлагатай эрүүл мэндийн урьдчилсан ба хугацаат үзлэгт ажилтныг хамруулна”, 14.2-т “Энэ хуулийн 14.1-д заасны дагуу эрүүл мэндийн үзлэг хийлгэхэд шаардагдах зардлыг ажил олгогч</p>

	<p>холбоотойгоор дээд боловсролын тухай хуульд нэмэлт оруулах хуулийн төсөлд боловсруулах. Сургуулийн захиргаа нь оюутнуудыг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт хамруулах.</p>	<p>хариуцна” гэж тус тус заасан тул хуулийн төслийн 73.3 дахь хэсгийг “Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг хууль тогтоомжид заасан хугацаанд эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогчийн зардлаар хамруулна” гэж өөрчлөн найруулав.</p>
7	<p>Г.Амирун, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яамны мэргэжилтэн</p> <p>-62-р зүйлд: 62.3, 62.4-ийг тусад нь зүйлээр зохицуулах. Учир нь үндэслэлгүй буюу хууль зөрчиж буй гэм буруутай үйлдлээс үүдэн олгож буй олговор учир тусгайлсан зүйлээр зохицуулахаас гадна уг олговрыг Захиргааны ерөнхий хуульд зааснаар буруутай этгээдээр төр гаргуулахаар заах нь чухал байна.</p> <p>- Энэ заалтуудыг тодорхой тусгаснаар:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Буруутай албан тушаалтанд хариуцлага тооцох • Хэн нэгэн албан тушаалтан дур зоргоор авирлахаас сэргийлэх • Ажилтан тогтвортой ажиллах боломжийг хуулиар хамгаалах гэх • Улсын төсөвт учрах хохирлыг багасгах. <p>-Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл, ТАТХ-ийн сахилгын шийтгэл, ТАТХ, Захиргааны ерөнхий хууль, Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хууль /сургууль, ЕБС, цэцэрлэгийн өмчийг хамгаалах хариуцлага тооцох/ эд хөрөнгийн хариуцлага гэх мэтийн уялдуулан эргэж харах нь зүйтэй гэсэн саналтай байна.</p> <p>-Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан тухай маргаан шүүхийн гомдол, маргааны дийлэнхийг эзэлж байгаа тул уг асуудалд анхааралтай хандаж хуулийн зохицуулалтад нарийвчлан тодорхой тусгах шаардлагатай юм.</p>	<p>-Хуулийн төслийн 112.3-д “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.” гэж тусгасан.</p> <p>- Хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29, 32 дугаар зүйлд нийцүүлэн боловсруулсан.</p> <p>- Үндэслэлийг тайлбарлах, хуулийг ойлгомжтой болгох, хугацаатай гэрээний зохицуулалт, хөдөлмөрийн байгууллага зөвлөгөө өгөх зэрэг зохицуулалтаар маргаан багасна гэж үзсэн.</p>
8	<p>Ш.Мөнхзаяа, Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамны хуулийн мэргэжилтэн</p>	

<p>- Хуулийн төсөлд 39 дүгээр зүйлд сэлгэн ажиллуулах харилцааг зохицуулсан байна. 40.1-д ажлын байрыг хэвээр хадгалах гэдэгт сэлгэн ажиллаад гэрээний хугацаа дуусах тохиолдолд ажлын байрыг хадгалах гэдэгт нэмж тусгах.</p> <p>-Хуулийн төслийн 38 дугаар зүйлд өөр ажилд түр шилжүүлэх харилцааг зохицуулсан. Өөр ажилд шилжсэн талаар төрийн албаны тухай хуулийн 22.1-д заасан байдаг хуулийн төсөлд өөр байгууллагад шилжин ажиллах тохиолдолд 45.1.10-д нэмж тусгаж “өөр ажилд шилжсэн” гэх.</p> <p>-Хуулийн төслийн 49-р зүйлд ажил хүлээлцэхдээ холбоо, багаж, тоног төхөөрөмж, техник хэрэгсэл, эд хөрөнгө, баримт бичгийг хүлээлгэн өгөх үүргээ биелүүлээгүй бол тухайн ажилтны талаар ажил байдлын тодорхойлолтод дурдах, ажил байдлын тодорхойлолт гэдэг ач холбогдлоор нь хуулийн төсөлд тусгах саналтай байна.</p> <p>-3 ихэр хүүхэдтэй эх, эцэг болон жирэмсэн эмэгтэй хөдөлмөрийн ажил амралтын цагийг зохицуулах.</p> <p>-Хуулийн төслийн 20.6-г хасах.</p>	<p>- Сэлгэн ажиллуулах зорилготой нийцэхгүй нөхцөл үүснэ.</p> <p>- Ажилтны санаачлагаар цуцлагдана.</p> <p>- Хуульд тусгайлан үүрэг хүлээлгэх шаардлагагүй практикт зохицуулагдах боломжтой асуудал.</p> <p>-Хуулийн төсөлд ихэр хүүхэд төрүүлсэнтэй холбоотой дараах зохицуулалтыг тусгасан. Үүнд: “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 цагийн, ихэр хүүхэдтэй ажилтанд хоёроос доошгүй цагийн завсарлага олгоно. Ажилтны хүсэлтээр хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажлын цагийг богиносгох хэлбэрээр олгож болно”, “88.2.Ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 140 хоногоор тооцож заавал олгоно”.</p> <p>- Салбарын хамтын хэлэлцээрт оролцогч бодитой</p>
--	---

	<p>-Хуулийн төслийн 68.1.1 нь 118.2-той зөрчилдөж байна.</p> <p>-119.1-д заасан эд хөрөнгийн даатгал, эрсдэлийн сан байгуулах гэж заасан энэ зардлыг хэн төлөх талаар хуульд тусгах.</p>	<p>төлөөлөлтэйгээр хэлэлцээрт оролцох үүднээс тусгасан.</p> <p>- Ажил олгогч болон шүүхийн шийдвэр ялгаатай учир зөрчилдөхгүй</p> <p>-Хуулийн төсөлд “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” гэж заасан тул эрсдэлийн сан байгуулах зардлыг ажил олгогч гаргана.</p>
9	<p>Б.Уранцэцэг, Удирдлагын академийн багш</p> <p>-Ажилтны хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой шийдвэрийг АО талын төлөөлөгч хууль тогтоомж зөрчиж гаргаснаас Шүүхийн журмаар нөхөн төлүүлснээс АО талд /ялангуяа төрийн өмчит бүх байгууллаг, ААНБ/ учруулсан хохирлыг уг шийдвэр гаргагч албан тушаалтнаас заавал гаргуулдаг зохицуулалт хуульд оруулах.</p> <p>-Хөлсөөр ажиллах гэрээг Иргэний хуулиас авах</p> <p>-Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид тавигдах шаардлагад “Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн сургалтад хамрагдсан байх” шаардлага оруулах.</p> <p>-Хөдөлмөрийн маргааныг аль болох богино хугацаанд</p>	<p>- 112.3 –т зааснаар зохицуулагдана.</p> <p>- ХЗДХЯ энэ асуудлыг үзэл баримтлалын төсөлд тусгасан тохиолдолд хуулийн төслийн үзэл баримтлалыг батлах боломжгүй гэсэн байр сууриа илэрхийлсэн.</p> <p>- Холбогдох хууль, тогтоомжоор зохицуулах.</p> <p>- Саналыг тусгав.</p>

	<p>шийдвэрлэгдэх байх зохицуулалт нэмэх.</p>	<p>Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн маргааныг аль болох богино хугацаанд буюу анхан шатанд нь шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх, ажил олгогч, ажилтанд гарч байгаа зардлыг бууруулах зохицуулалтууд туссан.</p>
<p>10</p>	<p>Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны төлөөлөл -Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн хүрээнд одоогийн хүчин төгөлдөр дагаж мөрдөж байгаа “сумын түвшний хамтын хэлэлцээр” –ийн зохицуулалтыг хэвээр тусгах шаардлагатай.</p> <p>-Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны зохицуулалтын хүрээнд хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг богино хугацаанд зардал чирэгдэл багатайгаар шийдвэрлэх, талуудын эвлэрэх боломжийг хангах нөхцлийг бүрдүүлэх хүрээнд хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх гурван талт хорооны үндсийг хуульд тусгах шаардлагатай.</p>	<p>- Сумдад үйлдвэрчний эвлэлийн салбар, ажил олгогчийг төлөөлөх байгууллага маш цөөн байгаа учир сумын түвшний хамтын хэлэлцээрээр шийдвэрлэх асуудал нь аймгийн хэлэлцээрээр шийдвэрлэгдэх боломжтой. Ингэснээр хамтын хэлэлцээрийн үр нөлөө, хэрэгжилт сайжрах ач холбогдолтой. Олон түвшинд хамтын хэлэлцээр байгуулах нь давхардал бий болгож ажил олгогчид дарамт үзүүлнэ гэдэг үндэслэлээр энэ асуудал дээр ажил олгогч тал эсрэг саналтай байгаа.</p> <p>- Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан учир эрхийг хангах, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх тухай асуудал болох учир гурван талаар зөвшилцөх асуудал биш юм. Мөн эдгээр салбар хороо нь амжилттай ажиллаж байгаа талаар бодитой мэдээлэл байхгүй, чадавхийн хувьд шаардлага хангах эсэх, хорооны шийдвэр биелэгдэх эсэх нь эргэлзээтэй.</p> <p>Мөн Монгол Улсын эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль батлагдан хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэн ажиллаж байна. Эвлэрүүлэн зуучлагчдаас гадна давхар бүтэц үүсгэх нь оновчтой бус.</p> <p>Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан учир эрхийг хангах, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх тухай асуудал болох учир гурван талаар зөвшилцөх асуудал биш юм. Мөн</p>

<p>-Хуулийн төслийн 8.3-т хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчид харьяалуулах, ХЭҮК-т гомдлоо гаргах эрх нээлттэй байхаар тусгах.</p> <p>-Жасаагаар ажиллуулах зохицуулалтад уул уурхай, олборлох салбараас гадна түүнтэй адилтгах бусад салбарт жасаагаар ажиллах горим хэрэглэж болохоор тусгах. Практикт эдгээр салбарууд хамтын гэрээнд ДХХ-ээрээ зохицуулаад явж байгаа жишээ туршлагауд байна. Гэтэл үүнийг хуульд хязгаарлаж болохгүй.</p>	<p>эдгээр салбар хороо нь амжилттай ажиллаж байгаа талаар бодитой мэдээлэл байхгүй, чадавхийн хувьд шаардлага хангах эсэх, хорооны шийдвэр биелэгдэх эсэх нь эргэлзээтэй.</p> <p>- Монгол Улсын хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хуулийн 19.2 дахь хэсэгт “Комиссын гишүүн нь аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн гэж үзвэл тухайн хүний эрх, эрх чөлөөг сэргээж, зөрчлийг арилгуулахаар холбогдох байгууллагад шаардлага бичиж хүргүүлнэ.” гэж заасан ба энэ заалтад дурдагдсан “холбогдох байгууллага” гэдэг нь Мэргэжлийн хяналтын байгууллага байх бөгөөд тус чиг үүргийг хэрэгжүүлэх боломжтой гэж үзсэн.</p> <p>- Барилга, зам, эрчим хүч гэх мэт салбарын ажил улирлын шинжтэй ажил тул “Ажлын цаг нэгтгэн бодох журам”-аар зохицуулах бүрэн боломжтой. Харин хуулийн төслийн 71.2-д “Энэ хуулийн 71.1-д заасан горимоор үйл ажиллагаа явуулж байгаа ажил олгогчид үйлчилгээ үзүүлж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага тухайн байршилд уг горимыг хэрэглэж болно” гэсэн заалтыг нэмж тусган жасаагаар ажиллуулах зохицуулалтыг хүрээг өргөжүүлсэн.</p>
--	--

--oOo--