

**МОНГОЛ УЛСЫН ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН
ХАМГААЛЛЫН САЙДЫН ТУШААЛ**

2022 оны ... дүгээр
сарын ... өдөр

Дугаар №

Улаанбаатар хот

Журамд нэмэлт оруулах тухай

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг, Хөдөлмөрийн тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийн 103 дугаар зүйлийн 103.1.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021 оны 12 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/192 дугаар тушаалын хавсралтаар баталсан “Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам”-ын 2.2 дахь хэсгийн “... цалин хөлсөөр тооцно.” гэсний дараа “Энэ тохиолдолд дундаж цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд нэмэгдэл хөлс болон байнгын бус, нэг удаагийн шинжтэй шагнал урамшууллыг оруулахгүй байж болно. Ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоноор нэмэгдэл хөлсийг тооцох дундаж цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд нэмэгдэл хөлс болон байнгын бус, нэг удаагийн шинжтэй шагнал урамшууллыг оруулж болно.” гэж нэмсүгэй.

2.Энэхүү тушаалыг 2022 оны 4 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн мөрдсүгэй.

ГАРЫН ҮСЭГ

ТАНИЛЦУУЛГА

“Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам”-д нэмэлт оруулах тухай

Монгол Улсын Их Хурлын 2021 оны 7 дугаар сарын 02-ний өдрийн хуралдаанаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг баталсан бөгөөд уг хууль 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэн.

Уг хуулийн 103 дугаар зүйлийн 103.1.1-т “Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам”-ыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батлахаар заасан тул хуулийн хэрэгжилтийг хангах, тусгагдсан шинэ зохицуулалтуудыг нарийвчлан зохицуулах хүрээнд тус журмыг боловсруулан Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021 оны 12 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/192 дугаар тушаалын хавсралтаар баталсан.

Журмын 1.3 дахь хэсэгт “Ажилтны цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 101.1-д заасан үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшуулал орно.” гэж, 2.2 дахь хэсэгт “Илүү цаг, шөнийн цаг, долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтны нэмэгдэл хөлсийг тооцох дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо тухайн ажилтны сүүлийн 3 сарын цалин хөлсөөр тооцно.” гэж тус тус заасан.

Журам хэрэгжиж эхэлснээс хойш төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудаас илүү цаг, шөнийн цаг, долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлсийг тооцох цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд өмнөх саруудын нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал орж тооцогдож байгаа нь цалингийн зардал сар бүр тогтмол өсөж, урт хугацаандаа цалин хөлсөд зарцуулах хөрөнгийн хэмжээ нэмэгдэх талаар санал, хүсэлтүүд ирүүлж байна.

Өөрөөр хэлбэл илүү цаг, шөнийн цаг, долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлсүүд нь сар бүр олгогддог, байнгын шинж чанартай цалингийн зардал бөгөөд тухайн сарын нэмэгдэл хөлсийг тооцоход өмнө олгосон нэмэгдэл хөлсийг оруулсан дүнгээс тооцох нь сар бүр цалингийн зардал тогтмол нэмэгдэхээр байна.

Ялангуяа ажлын зайлшгүй шаардлагаар шөнийн болон илүү цагаар байнга ажиллах шаардлагатай байдаг эрүүл мэнд, батлан хамгаалах, эрчим хүч, ус хангамж, уул уурхайн салбарын байгууллагуудын цалингийн зардалд хүндрэл үүсэхээр байна. Мөн ээлжээр ажилладаг ажилтан (харуул, манаач гэх мэт)-тай бүх байгууллагуудын шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсний зардал сар бүр тогтмол нэмэгдэж байна.

Иймд дээрх нөхцөл байдалд үндэслэн илүү цаг, шөнийн цаг, долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтны нэмэгдэл хөлс

тооцох дундаж цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд нэмэгдэл хөлс болон байнгын бус, нэг удаагийн шинжтэй шагнал урамшууллыг оруулахгүй байхаар “Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам”-ын 2.2 дахь хэсэгт нэмэлт оруулах тушаалын төслийг боловсруулав.

ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

ТӨСӨӨЛ