

МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ТОГТООЛ

2022 оны ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Дугаар ...

Улаанбаатар
хот

Журам батлах тухай

Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн 147.3 дах хэсгийг үндэслэн Засгийн газраас ТОГТООХ нь:

1."Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах журам"-ыг хавсралтаар баталсугай.

2.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулахтай холбоотой зардлыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын төсвийн багцаас санхүүжүүлж, цаашид жил бүр улсын төсөвт тусгаж байхыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд Т.Аюурсайхан, Сангийн сайд Б.Жавхлан нарт даалгасугай.

3.Энэ тогтоол гарсантай холбогдуулан "Журам батлах тухай" Засгийн газрын 2001 оны 78 дугаар тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

ГАРЫН ҮСЭГ

ХӨДӨЛМӨРИЙН СОНИРХЛЫН МАРГААНЫГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗУУЧЛАГЧИЙН ДЭМЖЛЭГТЭЙГЭЭР ЗОХИЦУУЛАХ ЖУРАМ

Нэг.Нийтлэг үндэслэл

1.1.Энэхүү журам нь хамтын хэлэлцээ хийх, бүх төрлийн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, өөрчлөхтэй холбоотойгоор түүний талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүү /цаашид “сонирхлын маргаан” гэх/-г хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах, хөдөлмөрийн зуучлагчийг томилох, түүний үйл ажиллагаатай холбоотой харилцааг зохицуулна.

1.2. Хөдөлмөрийн зуучлагч нь сонирхлын маргааныг зохицуулах үйл ажиллагаандаа хөдөлмөрийн хууль тогтоомж болон энэ журмыг мөрдөнө.

Хоёр. Хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэрсийн жагсаалт, түүнийг сонгох, томилох

2.1.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь хөдөлмөрийн зуучлагчаар дараах шаардлагыг хангасан иргэнийг сонгон шалгаруулж бүртгэнэ:

2.1.1.ярианы болон бичгийн чадвартай;

2.1.2.хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн;

2.1.3.нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийх болон асуудал шийдвэрлэх ур чадвартай;

2.1.4.яриа хэлэлцээ хийх ур чадвартай.

2.2.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь хөдөлмөрийн зуучлагчийг дараах байдлаар сонгон шалгаруулна:

2.2.1.олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслэлээр нийтэд зарлах;

2.2.2.хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн иргэнийг сонгож санал тавих.

2.3.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэрсийн жагсаалт, холбогдох мэдээллийг нэгтгэн Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хороо /цаашид “үндэсний хороо” гэх /-нд хүргүүлнэ.

2.4.Үндэсний хороо нь аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагаас ирүүлсэн хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэрсийн жагсаалтыг хянаж, хөдөлмөрийн зуучлагчаар томилох тухай шийдвэр гаргана.

2.5.Үндэсний хороо нь хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэрсийн жагсаалт, хөдөлмөрийн зуучлагчаар томилох тухай шийдвэрийг харьяалагдах аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад хүргүүлнэ.

2.6.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь үндэсний хорооноос ирүүлсэн хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэрсийг хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн санд оруулна.

2.7.Хөдөлмөрийн зуучлагч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан зарчим, ёс зүйн шаардлагыг 2 ба түүнээс дээш удаа зөрчсөн, эсхүл өөрөө хөдөлмөрийн

зуучлагчаас чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан, эсхүл хөдөлмөрийн зуучлагч нас барсан, хууль тогтоомжид заасан бусад үндэслэл үүссэн тохиолдолд харьяа аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын саналыг үндэслэн Үндэсний хороо хөдөлмөрийн зуучлагчаас чөлөөлөх тухай шийдвэр гаргана.

2.8.Хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэрсийн жагсаалтад багтсан хөдөлмөрийн зуучлагчийг энэ журмын дагуу чөлөөлөгдсөн тохиолдолд шинээр сонгогдсон хүнийг аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын саналын дагуу хөдөлмөрийн зуучлагчаар томилж нэрсийн жагсаалтад зохих өөрчлөлтийг энэ журамд заасны дагуу тухай бүр оруулна.

Гурав. Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа

3.1.Сонирхлын маргааныг талууд эхний ээлжид харилцан тохиролцож шийдвэрлэх хүчин чармайлт гаргасан боловч шийдвэрлэж чадаагүй гэж талууд, эсхүл аль нэг тал нь үзвэл уг маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах саналаа нөгөө талдаа бичгээр хүргүүлнэ.

3.2.Сонирхлын маргаанд оролцогч аль нэг тал нь нөгөө талдаа сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах саналаа ирүүлэхдээ хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэрсийн жагсаалтаас өөрийн сонгосон хөдөлмөрийн зуучлагчаар ажиллуулах хүний нэрийн хамт нөгөө талдаа бичгээр хүргүүлнэ.

3.3.Энэ журмын 3.2-т заасны дагуу хөдөлмөрийн зуучлагчаар ажиллуулах хүний нэрийг хүлээн авсан талаарх хариуг ажлын 3 өдрийн дотор нөгөө талдаа хүргүүлэх бөгөөд сонгогдсон хөдөлмөрийн зуучлагч ажлын 3 өдрийн дотор үйл ажиллагааг эхлүүлнэ.

3.4.Талууд хөдөлмөрийн зуучлагчийг харилцан тохиролцож сонгож чадаагүй, эсхүл маргаанд оролцогч нөгөө тал хөдөлмөрийн зуучлагчаар ажиллуулах хүний нэрийг хүлээн авснаас хойш ажлын 3 өдрийн дотор хариу өгөөгүй бол маргалдагч талууд хамтран, эсхүл аль нэг тал хөдөлмөрийн зуучлагч томилуулахаар тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад хүсэлтээ хүргүүлнэ.

3.5.Тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хөдөлмөрийн зуучлагч томилуулах тухай хүсэлт хүлээн авснаас хойш ажлын 3 өдрийн дотор маргалдагч талуудын саналыг харгалзан хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн санд бүртгэлтэй хөдөлмөрийн зуучлагчийг томилно.

3.6.Хөдөлмөрийн зуучлагч нь хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг эхлүүлснээс хойш ажлын 5 өдрийн дотор хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг явуулна. Хөдөлмөрийн зуучлагч болон маргалдагч талууд шаардлагатай гэж үзвэл хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг ажлын 5 өдрөөр сунгаж болно.

3.7.Сонирхлын маргаанд оролцохоор томилогдсон хөдөлмөрийн зуучлагчийг тухайн маргаанд илт сонирхлын зөрчилтэй, гэр бүл, төрөл, садангийн холбоотой, тухайн маргаанд хууль эрх зүйн зөвлөгөө өгч ажилласнаас бусад шалтгаанаар маргалдагч талууд татгалзах эрхгүй.

3.8.Хөдөлмөрийн зуучлагч хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг явуулахдаа маргалдагч талуудын төлөөлөгчдийг биечлэн оролцуулна.

3.9.Хэрэв маргалдагч аль нэг тал хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаанд биечлэн оролцох боломжгүй, цахимаар оролцохоор бол энэ тухайгаа хөдөлмөрийн зуучлагчид хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа явагдахаас ажлын 2-оос доошгүй өдрийн өмнө мэдэгдэж, бэлтгэлийг хангуулна.

3.10. Сонирхлын маргаанд оролцогч талуудыг тайлбар, санал гаргах, нөгөө талд асуулт тавих, тодруулах зэргээр аль болох талуудыг чөлөөтэй хэлэлцэх, санаа бодлоо илэрхийлэх бололцоо олгох байдлаар хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг явуулна.

3.11. Хөдөлмөрийн зуучлагч хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг сонирхлын маргааны агуулгыг тодруулах, үүссэн шалтгаан нөхцөлийг арилгах, шийдвэрлэх боломжийн талаар ярилцах, санал гаргах зэрэг хэлбэрээр зохион байгуулна.

3.12. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 149.3-д заасны дагуу тэмдэглэл үйлдэж талууд гарын үсэг зурснаар тухайн сонирхлын маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

3.13. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 149.4-т заасны дагуу тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөр зуучлалын үйл ажиллагаа дуусгавар болно. Аль нэг тал хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр хөдөлмөр зуучлалын үйл ажиллагаанд оролцоогүй зуучлалын үйл ажиллагааг дуусгавар болсон, тэмдэглэлд гарын үсэг зураагүй тохиолдолд энэ талаарх баримтыг хөдөлмөрийн зуучлагч үйлдэж тэмдэглэлд хавсаргана.

3.14. Энэ журмын 3.12-д заасны дагуу сонирхлын маргаан шийдвэрлэгдсэн бол хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааны явцад маргалдагч талуудын хоорондын тохиролцоогоо тодорхой заасан эвлэрлийн гэрээ бичгээр байгуулж болно.

3.15. Сонирхлын маргаан шийдвэрлэгдсэн, эсхүл хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаанд дуусгавар болсонд тооцсон тухай тэмдэглэл болон талуудын хооронд хийсэн эвлэрлийн гэрээний хувийг тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага болон маргалдагч талуудад хөдөлмөрийн зуучлагч ажлын 5 өдрийн дотор хүргүүлнэ.

Дөрөв.Бусад

4.1. Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаатай холбоотойгоор үндэсний хороо, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлнэ.

4.2. Хөдөлмөрийн зуучлагчийн хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааны зардлын жишгийг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Үндэсний хороо батална.

4.3. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр урьдчилан шийдвэрлэсэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааны тоо, шийдвэрийн биелэлтийн талаарх тайлан мэдээг нийслэл, аймаг, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад жил бүрийн 12 дугаар сарын 20-ны өдөрт багтаан хүргүүлнэ.

4.4. Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага энэ журмын 4.3-т заасан тайлан мэдээг нэгтгэн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад жил бүрийн 1 дүгээр сарын 15-ны өдөрт багтаан ирүүлнэ.

---oOo---