



ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛИЙН
ГУРВАН ТАЛТ ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ
ТОГТООЛ

2022 оны 02 сарын 10 өдөр

Дугаар 06

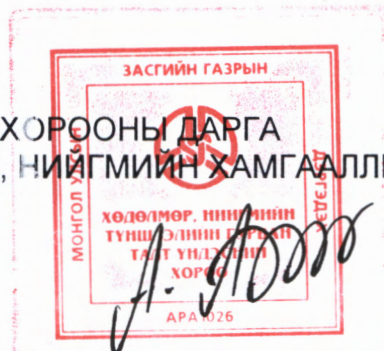
Улаанбаатар хот
Утас: 51-263035

Аргачлал батлах тухай

Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн 103 дугаар зүйлийн 103.2.1 дэх заалтыг үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. “Цалин хөлс тогтоох аргачлал”-ыг хавсралтаар баталсугай.
2. Энэхүү аргачлалыг аж ахуйн нэгж байгууллагад таниулах, зөвлөгөө мэдээллээр хангаж ажиллахыг хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн талуудад даалгасугай.
3. Энэхүү аргачлалыг 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсүгэй.

ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ ДАРГА
ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН
САЙД



А.АРИУНЗАЯА

МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ
ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБООНЫ
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ

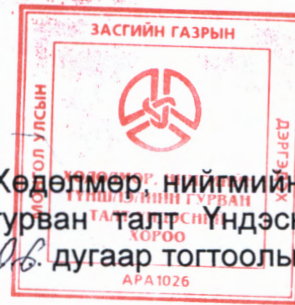


С.ЭРДЭНЭБАТ

МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ, ЭЗДИЙН
НЭГДСЭН ХОЛБООНЫ ДЭД
ЕРӨНХИЙЛӨГЧ



Х.ГАНБААТАР



Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хорооны дугаар тогтоолын хавсралт

ЦАЛИН ХӨЛС ТОГТООХ АРГАЧЛАЛ

Энэхүү аргачлалыг Хөдөлмөрийн тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/-ийн Долдугаар бүлэгт заасан цалин хөлс, олговрын талаарх ойлголт болон зарчмыг тодорхойлох, цалин хөлс болон түүний бүрэлдэхүүнийг тогтоох, тооцох, олгохтой холбоотой харилцааг аж ахуйн нэгж, байгууллага, салбар, улсын хэмжээнд зохицуулахад чиглэсэн заавар, зөвлөмж хэлбэрээр ашиглана.

Нэг. Цалин хөлс тогтоох зарчим

Цалин хөлс нь ажилтан болон ажил олгогчийн хоорондын сонирхлын тэнцвэрийг хангах, ажилтныг идэвхжүүлэх, сэдэлжүүлэх замаар ажлын байранд нь тогтвор суурьшилтай ажиллуулах гол механизм учраас аж ахуйн нэгж, байгууллага нь цалин хөлсийг тогтооход хуульд заасан дараах зарчмыг баримтална. Үүнд:

1. ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;
2. хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах;
3. ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулах;
4. хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх;
5. цалин хөлс тооцох аргачлал нь ил тод, ойлгомжтой байх.

Хоёр. Цалин хөлсний бүрэлдэхүүн

Цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд хамаарах үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшуулал болон холбогдох бусад ойлголтуудыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасны дагуу дор дурдсан утгаар ойлгож хэрэглэнэ:

“үндсэн цалин” гэж ажил олгогчоос ажилтанд ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил үүргээ гүйцэтгэхийн төлөө олгох хөлсийг;

“үндсэн цалингийн доод хэмжээ” гэж тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд ажилтанд олгохоор тогтоосон тарифт болон албан тушаалын цалингийн хэмжээг тодорхойлсон хүснэгтийг;

“үндсэн цалингийн кишиг” гэж төрийн эрх бүхий байгууллагаас тодорхой салбар, үйлдвэрлэлийн хүрээнд баримжаа болгон тогтоон мөрдүүлж буй тарифт болон албан тушаалын цалингийн хэмжээг;

“хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ” нь тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтанд олгох цагийн үндсэн цалин /хөлс/-г;

“ээлжийн амралтын цалин” гэж ажилтан, албан хаагчид ажлын жил бүр ээлжийн амралт эдлэх үед нь холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу тооцон олгож байгаа хөлсийг;

“нэмэгдэл” гэж ажилтан, албан хаагчийн мэдлэг, ур чадвар, ажлын дадлага, туршлага, мэргэшлийн зэрэг, түвшин, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажлын гүйцэтгэл зэргийг харгалзан үндсэн цалин дээр нь нэмэгдүүлэн олгож байгаа хөлсийг;

“нэмэгдэл хөлс” гэж ажилтан, албан хаагчид ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэсэн, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгэсэн, эсхүл үндсэн ажил, үүргээ ердийн бус горимоор гүйцэтгэсэн тохиолдолд үндсэн цалин дээр нь нэмэгдүүлэн олгож байгаа хөлсийг;

“шагнал урамшуулал” гэж ажилтан, албан хаагчийн ажлын үр дүн, эсхүл тухайн байгууллагын үйл ажиллагаа, ажлын үр дүнд оруулсан хувь нэмэр, онцгой чухал ажил гүйцэтгэсэн байдлыг үнэлэн олгож байгаа мөнгөн урамшууллыг.

Гурав. Үндсэн цалин тогтоох зохицуулалт

3.1. Үндэсний хэмжээнд: Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний хэмжээний байгууллагын төлөөлөл бүхий Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо /цаашид “Үндэсний хороо” гэх/-ны тогтоолоор хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох замаар үндэсний хэмжээнд зохицуулалт хийнэ.

3.2. Салбарын түвшинд: Тухайн салбарын ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагууд харилцан тохиролцож салбар, салбар дундын цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг зохицуулна. Салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр Үндэсний хорооноос тогтоосон хэмжээнээс нэмэгдүүлэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоож болно.

3.3. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд: Хууль, тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол үндсэн цалинг дараах арга замаар тогтооно:

3.3.1. Тухайн ажлын байранд тавигдах мэргэжлийн ур чадвар, хүлээх хариуцлага, ажлын ачаалал, хөдөлмөрийн нөхцөл зэрэг хүчин зүйлүүдэд шинжилгээ хийж, үнэлэх замаар;

3.3.2. Ажилтны мэргэжлийн ур чадварт үндэслэн хийснээр болон цагаар эсхүл хөдөлмөрийн гэрээгээр тусгайлан тохирсон, тэдгээртэй адилтгах бусад хэлбэрээр.

Дөрөв. Үндэсний хэмжээнд цалин хөлс тогтоох

4.1. Үндэсний хорооноос хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хүн амын амьжиргааны доод түвшний өөрчлөлт, хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа, нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ, эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, инфляцын түвшин зэрэг хүчин зүйлийг харгалзан зөвшилцөж хоёр жилд нэг удаа тогтооно.

4.2. Ажил олгогч нь тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд хөдөлмөрийн гэрээ болон хөлсөөр ажиллах гэрээ, тэдгээртэй адилтгах бусад гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа ажилтны үндсэн цалингийн хэмжээг Үндэсний хорооноос тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байхаар тогтоон олгоно.

Тав. Салбар, салбар дундын түвшинд цалин хөлс тогтоох

5.1. Салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагууд харилцан тохиролцож, салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр энэ аргачлалын 4.1-т заасан Үндэсний хорооноос тогтоосон хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоож болно.

5.2. Цалин хөлсний асуудлаарх салбар, салбарын дундын хамтын хэлэлцээрийг нэг жилээс доошгүй хугацаагаар байгуулна.

5.3. Салбарын хөдөлмөрийн жишиг норм, нормативыг салбарын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, салбар дундын хөдөлмөрийн жишиг норм, нормативыг хөдөлмөрийн болон тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүд хамтран тогтоож болно.

5.4. Салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр нь тухайн хэлэлцээрт оролцогчдын төлөөлж байгаа нийт ажилтан, ажил олгогчид хамаарч үйлчилнэ. Тухайн салбарын болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагууд нь салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрт оролцогч аль нэг талаас гаргасан тухайн хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь, эсхүл түүний зарим хэсгийг тухайн салбарын нийт ажил олгогч болон ажилтанд хамааруулах хүсэлтийг хамтран судалж, салбарын хамтын хэлэлцээрт оролцогч талуудын төлөөлөх чадвар, уг хэлэлцээр нэмж хамрагдах ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн саналыг харгалзан шийдвэрлэнэ.

5.5. Энэ хэсгийн 5.4-т заасан хамтын хэлэлцээрт хамрагдах ажил олгогч нь салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй үндсэн цалин /хөлс/-г ажилтанд олгох үүрэг хүлээнэ.

Зургаа. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд цалин хөлс тогтоох

6.1. Үндсэн цалин

6.1.1. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу цалин хөлсний журам баталж мөрдүүлнэ.

6.1.2. Ажил олгогч ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд түүний үндсэн цалин болон цалин хөлсний бусад бүрэлдэхүүнийг тусгана. Цалин оновчтой бүтэц шударга тогтолцоо, тогтвортой байдлыг хангах үүднээс үндсэн цалинг бодитой тодорхойлно.

6.1.3. Энэ аргачлалын 3.3.1-т заасан ажлын байрны шинжилгээ, үнэлгээ хийх замаар үндсэн цалинг тогтоохдоо дараах аргуудаас хэрэглэж болно:

а.Эрэмбэлэх – Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажлын байруудыг өндөр үнэ цэнэтэйгээс нь буурах эрэмбээр жагсааж, тухайн нэг ажлын байр нь байгууллагадаа хэр үнэ цэнэтэйд тооцогдох вэ гэдгээр нь харьцуулалт хийх

замаар тогтоодог арга юм. Үүнийг үндэслэн ажил, албан тушаалыг ангилал, зэрэглэл болон цалин хөлсний сүлжээнд байрлуулах боломжтой болно.

б. Ангилах – Ажлын байруудыг тодорхой тооны зэрэглэлүүд эсхүл бүлгүүд үүсгэж, ажлын байруудыг тэдгээрийн аль тохироход байрлуулан тогтоох арга юм.

в. Хүчин зүйлсийг харьцуулах – Ажлын байрны үнэ цэнийг тогтооход шаардлагатай хэд хэдэн хүчин зүйл (мэргэжлийн ур чадвар, хүлээх хариуцлага, ажлын ачаалал, хөдөлмөрийн нөхцөл)-ийг тодорхойлж, ажлын байруудыг харьцуулах замаар тогтоох арга болно.

г. Оноогоор зэрэглэх – Цалин хөлсийг тодорхойлоход ашиглагдах хүчин зүйл (мэргэжлийн ур чадвар, хүлээх хариуцлага, ажлын ачаалал, хөдөлмөрийн нөхцөл)-ийг тодорхойлж, хүчин зүйл тус бүрт нарийвчилсан шинжилгээ хийж, эдгээрийг тоон үзүүлэлтэд шилжүүлэн, улмаар тухайн ажлын байрыг оноогоор эрэмблэх замаар тогтооно.

6.1.4. Энэ аргачлалын 3.3.2-т заасан хийснээр нь үндсэн цалинг олгохдоо хөдөлмөрийн норм, нормативийг үндэслэнэ. Хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоох тодорхой аргачлалын дагуу дундаж түвшний хөдөлмөрийн бүтээмжтэй ажилтны дадлага, туршлага зэргийг судалж үзсэний үндсэн дээр тогтооно. Түүнчлэн энэ аргачлалын 5.3-т заасан салбарын хөдөлмөрийн жишиг норм нормативтай нийцүүлсэн байна.

6.1.5. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэл, онцлогоос хамааруулж ажлын гүйцэтгэлийг бүтээмжтэй уялдуулах замаар цалин хөлсийг тооцох аргыг ашиглаж болно.

6.1.6. Ажилтны мэргэжлийн ур чадварыг харгалзан цагаар болон энэ аргачлалын 7.3-т заасан хөдөлмөрийн гэрээний төрлөөс хамаарч ажилтан, ажил олгогч харилцан тохирсон, тэдгээртэй адилтгах бусад хэлбэрээр үндсэн цалинг тооцож болно.

6.2. Нэмэгдэл

6.2.1. Нэмэгдэлд ажилтны ур чадварын, ажилласан жилийн, албан ажлын онцгой нөхцөлийн, цолны, зэрэг дэвийн, мэргэшлийн зэргийн, эрдмийн зэргийн, хэвийн бус нөхцөлд ажилласны, уртын ээлжээр ажилласны болон хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтоон олгож байгаа тэдгээртэй адилтгах бусад нэмэгдэл хамаарна.

6.2.2. Нэмэгдлийг тухайн ажилтны үндсэн цалингаас тооцож олгоно.

6.3. Нэмэгдэл хөлс

6.3.1. Ажил олгогч нь ажлын бүтэн болон бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтанд дараах тохиолдолд нэмэгдэл хөлс олгоно:

6.3.1.1. ажил олгогчийн санаачлагаар хуулиар заасан ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл, долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэл болон ажлын цагийг нэгтгэн бодох ердийн цагийн нийлбэрээс хэтрүүлэн илүү цагаар ажиллуулсан боловч нөхөн амруулаагүй;

6.3.1.2. орон нутгийн цагаар 22 цагаас дараагийн өдрийн 06 цаг хүртэлх хугацаанд буюу шөнийн цагаар ажиллуулсан боловч нөхөн амруулаагүй;

6.3.1.3. нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажиллуулсан боловч нөхөн амруулаагүй;

6.3.1.4. долоо хоног бүрийн амралтын өдөр буюу Бямба, Ням гарагт ажиллуулсан боловч нөхөн амруулаагүй;

6.3.1.5. уртын ээлжийн горим хэрэглэж буй аж ахуйн нэгж байгууллагаас ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэлийг 12 цагаас илүүгүй байхаар тогтоон ажиллуулсан боловч нөхөн амруулаагүй;

6.3.1.6. ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг дөрвөөс илүүгүй цагаар уртасгаж, долоо хоногт 40 цагаас илүү ажиллуулсан боловч нөхөн амруулаагүй;

6.3.1.7. ажилтныг ээлжийн хуваарийн дагуу шөнийн цагт ажиллуулсан;

6.3.1.8. ажлын бүтэн бус цагаар ажилладаг ажилтныг ажил олгогчийн санаачлагаар ажилтантай тохиролцсоны дагуу хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын цагийг хэтрүүлэн ажиллуулсан боловч нөхөн амруулаагүй;

6.3.1.9. эзгий байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгэсэн;

6.3.1.10. ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэсэн.

6.3.2. Энэ хэсгийн 6.3.1.1-6.3.1.8-д заасан нэмэгдэл хөлсийг тооцохдоо тухайн ажилтны нэг цагт ногдох дундаж цалин хөлсийг үндэслэх бөгөөд үүнийг “Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам”-ын дагуу тодорхойлно.

6.3.3. Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд олгох нэмэгдэл хөлсийг тодорхойлохдоо сүүлийн гурван сарын цалин хөлсний нийлбэрийг тухайн хугацаанд ажилласан нийт цагт хувааж, нэг цагт ногдох дундаж цалин хөлсийг тооцож гаргана. Улмаар нэг цагийн дундаж цалин хөлсийг илүү ажилласан цагаар үржүүлж гарсан цалин хөлсний хэмжээг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж, илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг тодорхойлно.

Жишээ 1: Ажилтан “А” 2022 оны 3 дугаар сард илүү цаг ажилласан гэж үзвэл, тухайн ажилтны өмнөх гурван сарын цалин хөлсний дундажаар буюу 2022 оны 1, 2 дугаар сарын болон 2021 оны 12 дугаар сарын цалин хөлсний нийлбэрийн дундажийг үндэслэж, илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг тооцно.

6.3.4. Шөнийн цагаар болон нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дээрх зарчмын дагуу нэг цагийн дундаж цалин хөлсийг шөнийн цагаар болон нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан цагаар тус тус үржүүлж, шөнийн цагт ажилласан цалин хөлсийг нь нэг аравны хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр; нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан цалин хөлсийг нь хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлэх замаар нэмэгдэл хөлсийг тус тус тооцож гаргана.

6.3.5. Ажилтныг илүү цагаар, долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдрүүдэд шөнийн цагт ажиллуулсан бол энэ хэсгийн 6.3.1.1, 6.3.1.3, 6.3.1.4-т заасан нэмэгдэл хөлс дээр шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг нэмж олгоно.

Жишээ 2: Ажилтан “Б” 2022 оны 3 дугаар сарын 8-ны өдөр шөнийн цагаар ажилласан гэж үзвэл, энэ хэсгийн 6.3.4-т заасан зарчмын дагуу нэг цагийн дундаж

цалин хөлсийг нийтээр амрах баярын өдрийн шөнийн цагт ажилласан хугацаагаар үржүүлж, үүнийг нэг аравны хоёр дахин нэмэгдүүлнэ. Улмаар уг шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг 2 дахин нэмэгдүүлэх замаар ажилтанд олгох нэмэгдэл хөлсийг тооцоолно.

6.3.6. Ажилтны нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг хэтрүүлэн илүү цагаар болон шөнийн цагт ажиллуулсан боловч нөхөн амруулаагүй тохиолдолд түүнд илүү цагаар болон шөнийн цагаар ажиллуулсны нэмэгдэл хөлсийг тооцож олгоно.

Жишээ 3: “А” компани ажилтнуудтайгаа ээлжийн цагийн үргэлжлэлийг 12 цаг байхаар тохиролцож, 3 ээлжээр ажиллуулахаар ээлжийн ажлын хуваарийг гаргасан. Ингэхдээ нэг ажилтны ээлжийн ажлын хуваарийг долоо хоногт 56 цагаас ихгүй байхаар, түүнчлэн хоёр ээлжийн ажлын хоорондын тасралтгүй амралтын хугацааг 12 цаг байхаар тус тус зохицуулсан. Ээлжийн ажлын 7 хоногийн хуваарийг дараах хүснэгтээр харуулав.

	Даваа	Мягмар	Лхагва	Пүрэв	Баасан	Бямба	Ням
Ажилтан “В”	08.00-20.00	20.00-08.00		08.00-20.00	20.00-08.00		08.00-16.00
Ажилтан “Г”	20.00-08.00		08.00-20.00	20.00-08.00		08.00-20.00	16.00-00.00
Ажилтан “Д”		08.00-20.00	20.00-08.00		08.00-20.00	20.00-08.00	00.00-08.00

Дээрх ээлжийн ажлын хуваарийн дагуу ажилтан В, Г, Д нарт дараах нэмэгдэл хөлс тус тус тооцогдоно. Үүнд:

Ажилтан “В”: Нийт 32 цаг нэмэгдэл хөлс тооцогдохоос 16 цагт нь илүү цагийн хөлс, 16 цагт нь шөнийн цагт ажилласны нэмэгдэл хөлс;

Ажилтан “Г”: Нийт 34 цаг нэмэгдэл хөлс тооцогдохоос 16 цагт нь илүү цагийн хөлс, 18 цагт нь шөнийн цагт ажилласны нэмэгдэл хөлс;

Ажилтан “Д”: Нийт 38 цаг нэмэгдэл хөлс тооцогдохоос 16 цагт нь илүү цагийн хөлс, 22 цагт нь шөнийн цагт ажилласны нэмэгдэл хөлс тус тус олгоно.

6.3.7. Ээлжээр ажилладаг ажилтны ээлж долоо хоногийн амралтын өдөр, нийтээр амрах баярын өдрүүдэд таарсан бол түүнд энэ хэсгийн 6.3.1.3 болон 6.3.1.4-т заасан нэмэгдэл хөлс олгохгүй. Харин хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нэмэгдэл хөлс олгох талаар тохиролцон тусгах замаар зохицуулж болно.

6.3.8. Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажил, амралтын горим, уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдлийг хамтын гэрээ, салбарын хамтын хэлэлцээрээр тогтооно.

6.3.9. Хэрэв ажилтны уртын ээлжийн ажлын хуваарь шөнийн цагт таарч ажиллуулсан тохиолдолд түүнд шөнийн цагт ажилласны нэмэгдэл хөлсийг тооцож олгоно.

6.3.10. Ажил олгогчоос ажилтанд эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгэсэн, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэсний болон бусад нэмэгдэл хөлсний хэмжээг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтоон олгоно.

6.4. Шагнал урамшуулал тооцох

6.4.1. Шагнал урамшуулалд ажлын үр дүнгийн урамшуулал, онцгой чухал ажил гүйцэтгэсний төлөө олгосон нэг удаагийн мөнгөн урамшуулал болон хууль

тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтоон олгож байгаа мөнгөн урамшуулал хамаарна.

Долоо. Цалин хөлс олгох

7.1. Ажилтны үндсэн цалин, ээлжийн амралтын цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, хуульд заасан олговрыг мөнгөн хэлбэрээр, үндэсний мөнгөн тэмдэгтээр сард хоёроос доошгүй удаа тогтсон өдөр олгоно.

7.2. Төрийн байгууллагын ажилтны үндсэн цалинг Улсын Их Хурал, Засгийн газар, эрх бүхий байгууллагаас баталсан цалингийн доод хэмжээ, сүлжээг баримтлан олгоно.

7.3. Төрийн байгууллагаас бусад ажил олгогчид хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтнуудын үндсэн цалинг хөдөлмөрийн гэрээний төрлөөс хамаарч дараах байдлаар тохирч олгоно:

7.3.1. Ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцож байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хэмжээгээр;

7.3.2. Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа ажилтанд ижил ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны үндсэн цалингийн 70 хувиас доошгүй хэмжээгээр;

7.3.3. Дагалднаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа ажилтанд тухайн салбарт мөрдөгдөж байгаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доошгүй хэмжээгээр;

7.3.4. Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчид тухайн ажлын байрны үндсэн цалингаас багагүй хэмжээгээр;

7.3.5. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах ажилтанд олгох үндсэн цалинг ажилтантай тохирсон хэмжээгээр;

7.3.6. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчид гүйцэтгэсэн ажил, ажилласан цагт нь тохирсон хэмжээгээр;

7.3.7. Ажил олгогчийн хяналтын доор ажил үүрэг гүйцэтгэж гэрээсээ, түүнчлэн цахим хэлбэрээр байнга эсхүл хэсэгчлэн ажил үүргээ зайнаас гүйцэтгэх ажилтны үндсэн цалинг ажил үүргээ гүйцэтгэх байршил, гүйцэтгэх ажил, гүйцэтгэсэн ажлаа хүлээлгэн өгөх хугацаа, хэлбэрт тохирсон хэмжээгээр;

7.3.8. Иргэд хоорондын хөдөлмөрийн гэрээ болон гэрийн үйлчилгээний ажилтан, эдгээртэй адилтгаж ажилтны үндсэн цалинг хөдөлмөрийн гэрээнд тохирсон хэмжээгээр;

7.3.9. Туслах малчин зөвшөөрсөн бол түүний цалин хөлсний 30-аас илүүгүй хувийг мөнгөн бус хэлбэрээр.

7.4. Хөдөлмөрийн гэрээнд үндсэн цалингаас гадна ажил олгогчоос ажилтанд олгох нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, урамшууллын хэмжээг тодорхой тусгаж болно.

Найм. Бусад

8.1. Ажилтан ажил олгогчийн заасан байршилд ердийн ажлын цагаас бусад цагт дуудан ажиллуулахаар хүлээсэн бол тухайн хугацаанд ногдох үндсэн цалингийн 50-

аас, бусад тохиолдолд 30-аас доошгүй хувийн олговрыг ажил олгогч ажилтанд олгоно.

8.2. Уртын ээлжийн горимын үед хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон байршил бүхий газраас ажилтныг ажлын байранд хүргэх, буцаах хугацаа нь ажилласан цагт тооцогдож, цалин хөлсийг нь тооцож олгоно.

8.3. Уртын ээлжийн горим хэрэглэж байгаа үед ажлын цагийг нэгтгэн бодох зохицуулалтыг хэрэглэхгүй.

8.4. Ээлжийн амралтын цалин, ажилтанд олгох бусад олговор болон тэтгэмжийг Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжид заасны дагуу тооцож олгоно.

---oOo---