



Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын танилцуулга

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЭРГЭЖИЛТЭН
М.ОЮУН-УНДРАМ

АГУУЛГА

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгцээ, шаардлага
2. Хуулийн төсөлд тусгасан үндсэн зохицуулалтууд
3. Хуулийн төсөл батлагдсанаар гарах үр дүн

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙГ ШИНЭЧЛЭН НАЙРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

Үүсэж байгаа үр дагавар:

• Хөдөлмөрийн тухай хуулиар:

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойшхи харилцааг зохицуулж, аж ахуй нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн харилцааг хэт нарийвчлан хуульчилсан.



Хуулийн хамрах хүрээг явцуу болгож, ажилтан хуулиар хамгаалагдсан эрхээ эдэлж чадахгүй байна.

Хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх эрх мэдлийг шүүхэд төвлөрүүлсэн, талуудын зөвшилцөх боломжийг хязгаарласан.



Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэхэд цаг хугацаа, зардал их шаардагдаж байгаа нь ажил олгогч, ажилтанд хүндрэл учруулаад байна.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙГ ШИНЭЧЛЭН НАЙРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

- Хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх, нэр томъёог 1999 оноос хойш Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын хөдөлмөрийн 8 конвенц, зөвлөмжүүдэд нийцүүлэх;
- Нийгэм, эдийн засгийн өнөөгийн чиг хандлагад нийцүүлэн хуулийн зохицуулалтын үр нөлөөг сайжруулах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа бий болсон үеэс хөдөлмөрийн харилцаа үүссэнд тооцож, хөдөлмөрийн тухай хуулийн үйлчлэх хүрээг өргөжүүлэх;
- Хөдөлмөрийн зах зээлд шинээр бий болсон хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа, бүрэн бус цагаар ажиллах, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, туслах малчин, алслагдмал газар байрлаж ажил, үүргээ гүйцэтгэж байгаа ажилтнуудын харилцааг тэдгээрийн онцлогт нийцүүлэн зохицуулах;

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙГ ШИНЭЧЛЭН НАЙРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА

- Ажилтан, ажил олгогчийн эрх үүргийн зохистой тэнцвэрт байдлыг бий болгох;
- Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх хугацааг богиносгож, зардлыг бууруулах;
- Ажилтны цалин хөлсийг ур чадвар, мэргэшлийн зэрэгтэй уялдуулан олгох, мэргэшлийн зэргийг улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөх үндэсний тогтолцоог бий болгох;
- Ажлын байран дахь дарамт, ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох;
- Төрөөс хөдөлмөрийн харилцаанд тавих хяналтыг олон улсын хэм хэмжээтэй уялдуулан өөрчлөх шаардлагатай байна.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

- Нэгдүгээр бүлэг. Нийтлэг үндэслэл

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хамрах хүрээ

Хөдөлмөрийн тухай
хуульд

Хөдөлмөрийн
гэрээ
байгуулснаар

Хөдөлмөрийн тухай
хуулийн шинэчилсэн
найруулгын төсөлд

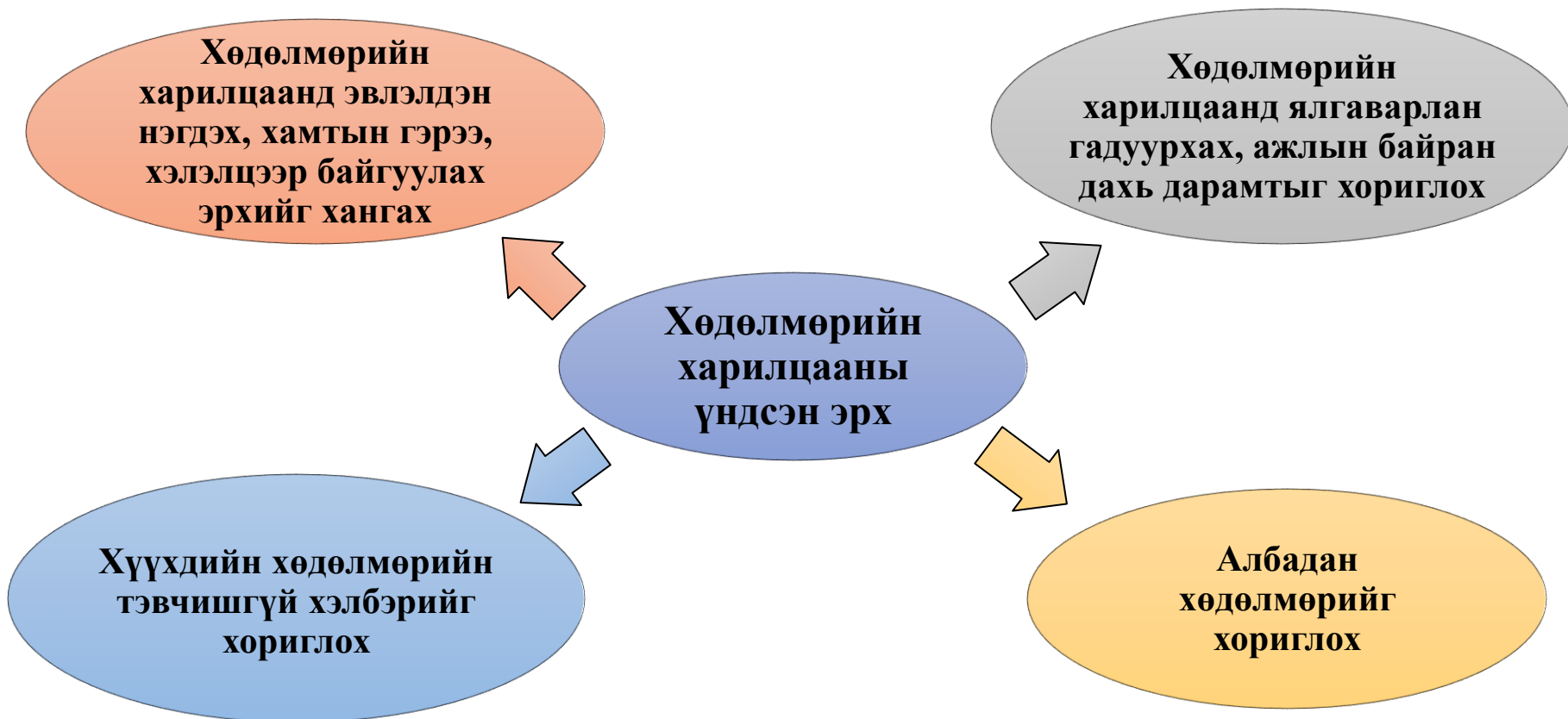
Хөдөлмөр
эрхлэлтийн
харилцаа
үүссэнээр

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

- Хуулийн төсөлд тусгагдсан шинэ нэр томьёо
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа”
- “Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл”
- “Хөдөлмөрийн хамтын харилцаа”
- “Ажлын бүрэн бус цагаар ажиллах”
- “Жасаагаар ажиллах”
- “Бөөнөөр халах”
- “Дотоод хэм хэмжээ” зэрэг шинэ нэр томьёог тодорхойлох замаар шинээр зохицуулалтыг бий болголоо.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөрийн харилцааны үндсэн эрхүүд



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хоёрдугаар бүлэг. Хамтын хэлэлцээ

- Ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд тохиролцоонд хүрэх зорилгоор хийгдэх үйл явц юм.
 - **Хамтын хэлэлцээнд оролцогч талуудын баримтлах зарчим;**
 - **Хамтын хэлэлцээ хийх явцад хориглох зүйлс;**
 - **Хамтын хэлэлцээг санаачлах, эхлүүлэх, мэдээллээр хангах, хэлэлцээ хийх;**
 - **Талуудын харилцан ойлголцол, хамтын ажиллагааг дэмжих.**

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Гуравдугаар бүлэг. Хамтын гэрээ, хэлэлцээр

- Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээ;
- Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах талууд;
- Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах;
- Хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаа;
- Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх, мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэх;
- Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг дагаж мөрдөх, хэрэгжилтэд хяналт тавих.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хамтын гэрээ

Зохицуулах харилцаа:

- ✓ *үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговор, урамшуулал, тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлтийн талаар;*
- ✓ *хөдөлмөрийн норм, нормативыг шинэчлэх, ажил, амралтын цагийн горимыг тогтоох;*
- ✓ *ажлын байрын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах;*
- ✓ *бусад.*

**Аж ахуйн нэгж,
байгууллагын
түвшинд**

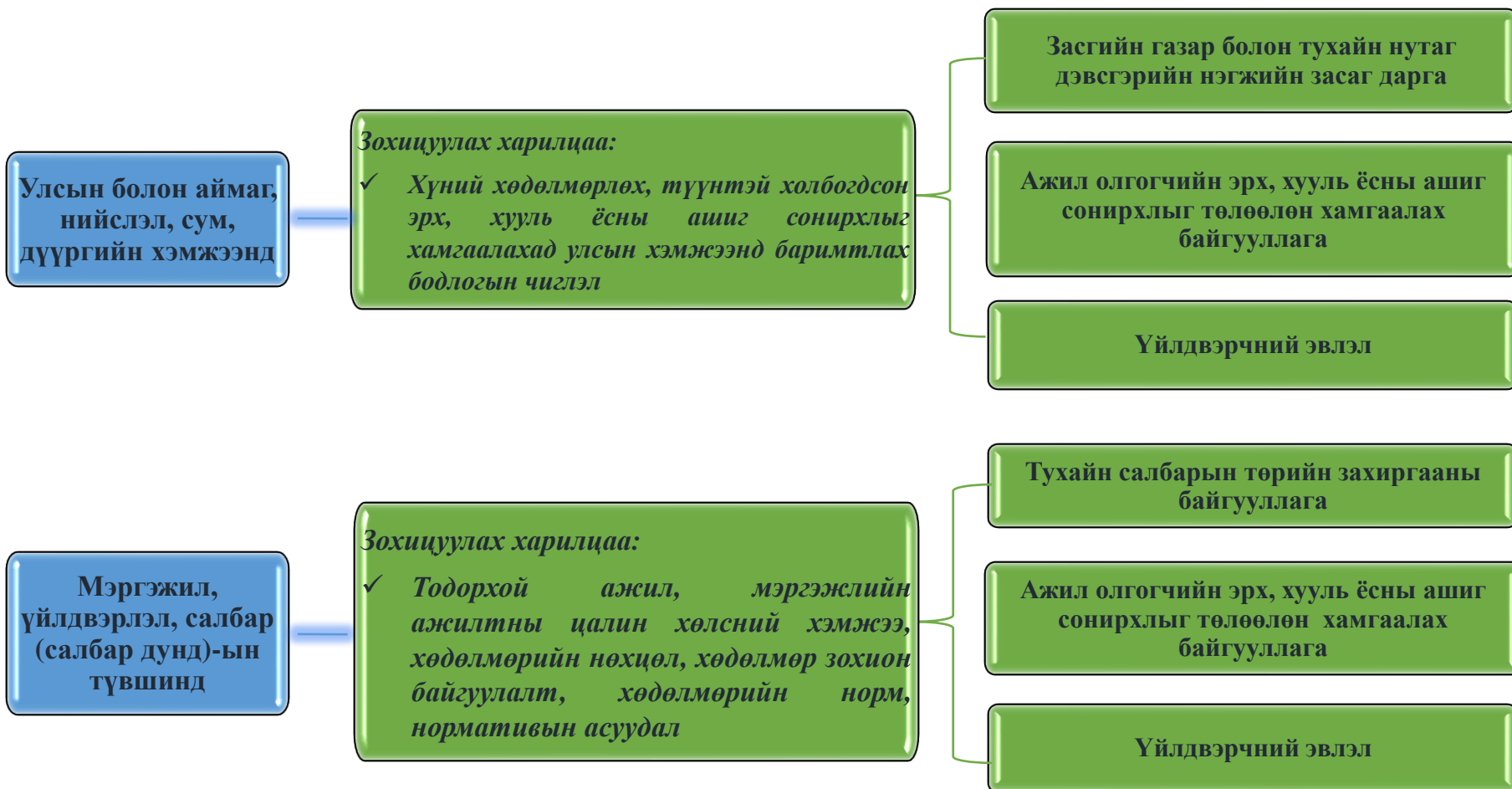
Ажил олгогч

**Ажилтны
төлөөлөгчид**

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хамтын хэлэлцээр

Хэлэлцээрт оролцогч талуудаас хамаарч 2 ба 3 талын байна.



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хамтын гэрээ, хэлэлцээр

Хамтын
гэрээ
хэлэлцээр
байгуулах
хугацаа

- *Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг гурван жилээс илүүгүй хугацаагаар;*
- *Цалин хөлсний талаар байгуулах хамтын гэрээ, хэлэлцээр нэг жилээс доошгүй хугацаагаар.*

Хамтын
гэрээ,
хэлэлцээрт
нэмэлт
өөрчлөлт
оруулах

- *Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тодорхойлсон нөхцөл, журмын дагуу талууд тохиролцох замаар;*
- *Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт энэ тухай тодорхой заагаагүй бол түүнийг анх байгуулахад мөрдсөн дэгийг баримтлах замаар.*

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх



Хамтын гэрээг **ажилтны төлөөлөгч** харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад 10 хоногийн дотор бүртгүүлнэ.



Хамтын хэлэлцээрийг **үйлдвэрчний эвлэл** тухайн нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад 10 хоногийн дотор бүртгүүлнэ.



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Дөрөвдүгээр бүлэг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зохицуулалт

Хөдөлмөрийн зах зээлд
шинээр үүссэн харилцаа

Бүрэн бус
цагаар
ажиллах

Зайнаас
ажиллах

Жасаагаар
ажиллах

Хөдөлмөр
эрхлэлтийн
гурвалсан
харилцаа

Хувь хүн
хоорондын
хөдөлмөр
эрхлэлтийн
харилцаа

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

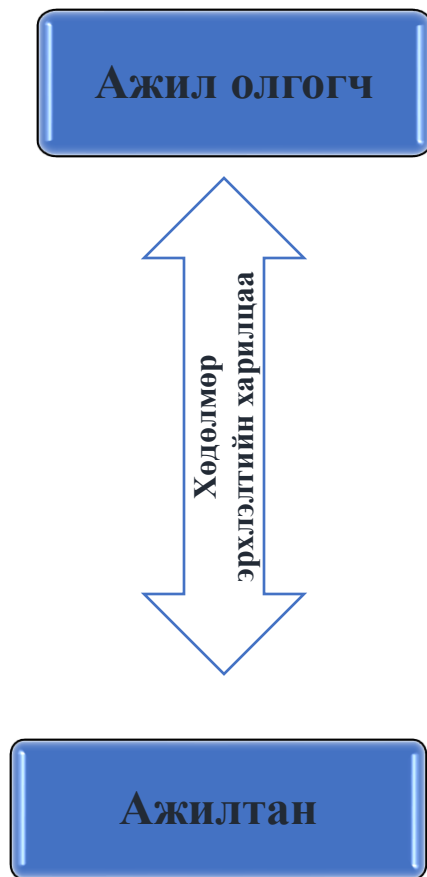
Ажлын бүрэн бус цагаар ажиллах



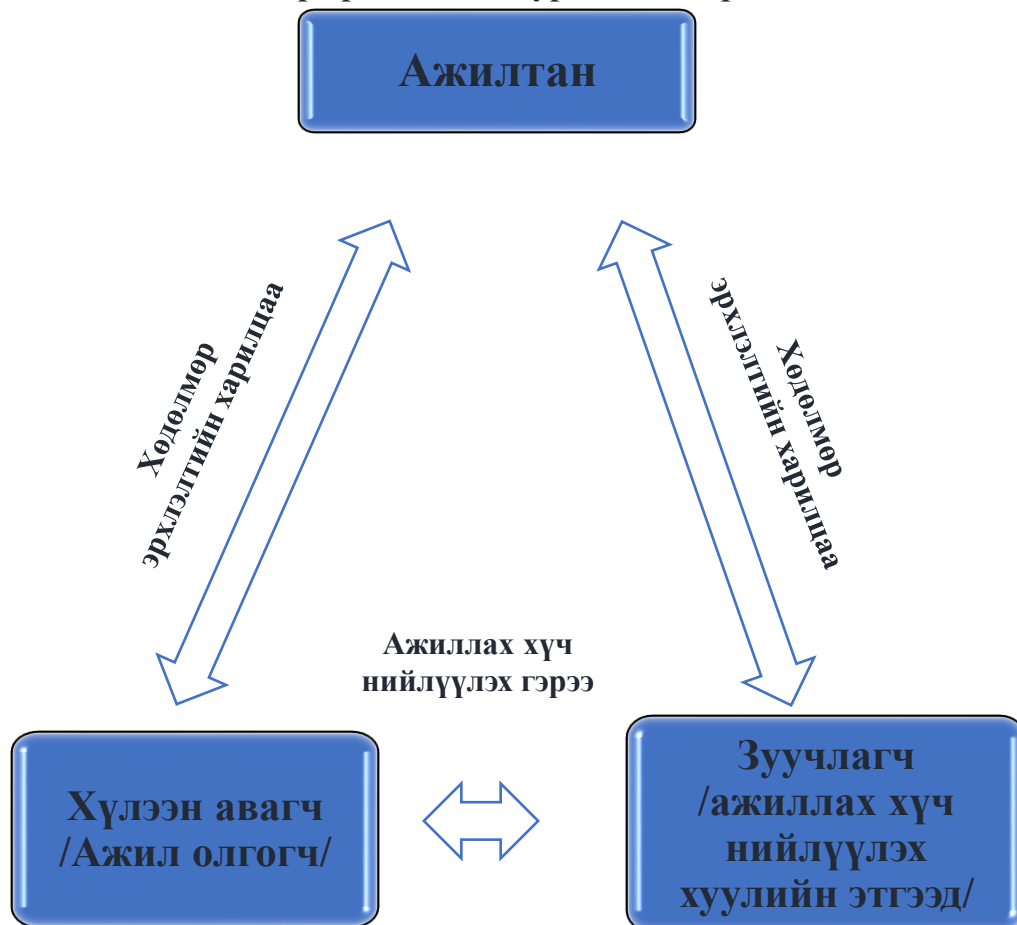
ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа

Хөдөлмөр эрхлэлтийн уламжлалт харилцаа



Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа

- **Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах тохиолдол;**
- **Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тооны хязгаар;**
- **Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ, түүнд тусгах нөхцөл;**
- **Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд /зуучлагч/, тус гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах ажил олгогч /хүлээн авагч/, тус гэрээний үндсэн дээр ажиллаж байаа ажилтны эрх, үүрэг зэргийг тодорхойлсон.**

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөрийн гэрээ

Хугацаатай

- Дагалдангаар ажиллуулах;
- Улирлын чанартай ажил гүйцэтгүүлэх;
- Ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах;
- Түр ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх;
- Туршилтын хугацаагаар ажиллуулах тохиолдолд.

Хугацаагүй

- Хугацаатай гэрээ байгуулахаас бусад тохиолдолд.

Онцгой
нөхцөлтэй

- Өндөр ур чадвар;
- Ховор мэргэжил;
- Нарийн мэргэшил шаардагдах ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх тохиолдолд.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зохицуулалтууд

- Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хамт ажиллахыг хориглох;
- Өөр ажилд түр шилжүүлэх;
- Сэлгэн ажиллуулах;
- Ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах;
- Ажил, үүрэг эрхлэхийг түдгэлзүүлэх;
- Өмнөх ажлын байранд нь эгүүлэн авах;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгох;
- Бөөнөөр халах үеийн зохицуулалт;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан үед олгох тэтгэмж;
- Ажил хүлээлцэх.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Тавдугаар бүлэг. Цалин хөлс, олговор

- Цалин хөлс олгох, хөдөлмөрийн норм нормативыг тогтоох;
- Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо нь цалин хөлсний талаар зарим журам, аргачлалыг батлах;
- Мэргэшлийн түвшний үндэсний тогтолцоог бий болгох;
- Үндсэн цалин тогтоох, олгох хэлбэрийг тогтоох;
- Ажлын бүрэн бус болон богиносгосон цагаар ажиллах ажилтан, туслах малчны цалин хөлсний зохицуулалт;
- Ажилтны цалин хөлснөөс хийх суутгал, түүний хэмжээг хязгаарлах.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Цалин хөлсний бүрэлдэхүүн

Үндсэн цалин

- цагаар
- хийснээр
- албан тушаалын цалин

(мөнгөн хэлбэрээр)

(малчны цалингийн 30-аас илүүгүй хувь нь мөнгөн бус хэлбэрээр байж болно)

Нэмэгдэл

- ур чадвар
- ажилласан жил
- мэргэшлийн зэрэг
- хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөл

- бусад

(мөнгөн хэлбэрээр)

Цалин хөлс

Нэмэгдэл хөлс

- илүү цаг /1,5 дахин нэмэгдүүлэх/
- шөнийн цаг /1,2 дахин нэмэгдүүлэх/
- долоо хоногийн амралтын өдөр /1,5 дахин нэмэгдүүлэх/
- нийтээр амрах баярын өдөр /2 дахин нэмэгдүүлэх/

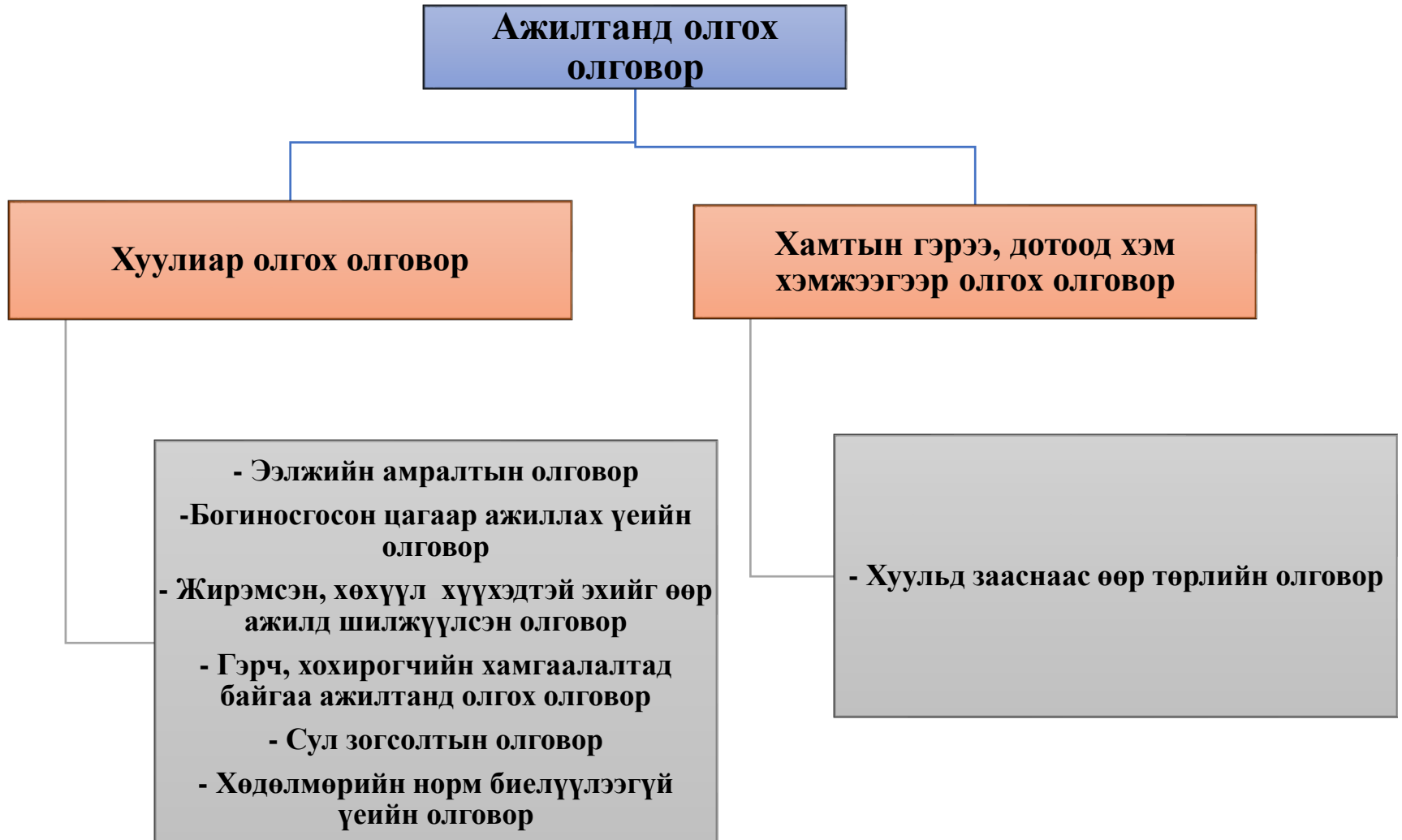
(мөнгөн хэлбэрээр)

Шагнал, урамшуулал

(мөнгөн болон мөнгөн бус хэлбэрээр)

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Олговор



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Зургадугаар бүлэг. Ажил, амралтын цаг

Ажлын цаг

Ажлын цаг	Ээлжийн ажлын цаг
<ul style="list-style-type: none">• Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй;• Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй;• Ажлын дараалсан хоёр өдрийн хоорондох тасралтгүй амралтын хугацаа 12 цагаас доошгүй байхаар тусгасан.	<ul style="list-style-type: none">• Ажлын цагийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй;• Талууд тохиролцсоноор ээлжийн ажлын үргэлжлэх хугацааг 12 цаг хүртэл уртасгахаар;• Уртасгасан ээлжээр 7 хоногт 40 цагаас илүү ажиллавал илүү цагийн хөлсийг хуулийн дагуу олгохоор;• Ажилтныг дараалсан хоёр ээлжинд үргэлжлүүлэн ажиллуулахыг хориглохоор тусгасан.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Ажлын цаг

Дуудлагын цаг	Шөнийн цаг
<ul style="list-style-type: none">• Ажил олгогч ажилтантай тохиролцож тодорхой хугацаанд дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцохоор;• Тухайн хугацаанд ногдох цалин хөлсийг олгохоор тусгасан.	<ul style="list-style-type: none">• Оройны 22 цагаас дараа өдрийн өглөөний 06 цаг хүртэлх хугацааг шөнийн цаг;• Ээлжийн ажлын цагийн гуравны хоёр нь шөнийн цагт таарвал ээлжийн үргэлжлэх цагийг шөнийн цагт тооцохоор;• Шөнийн цагаар ажилладаг ажилтныг 6 сар тутам эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэгт оруулах зохицуулалтыг тусгасан.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Жасаагаар ажиллуулах

Уул уурхай,
олборлох салбарт
“Жасаагаар”
ажиллуулах горим
хэрэглэх

- Ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байна.
- Нэг сард ажиллах илүү цаг 72 цагаас илүүгүй байна.
- 14 хоног тутамд нэгээс доошгүй амраана.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

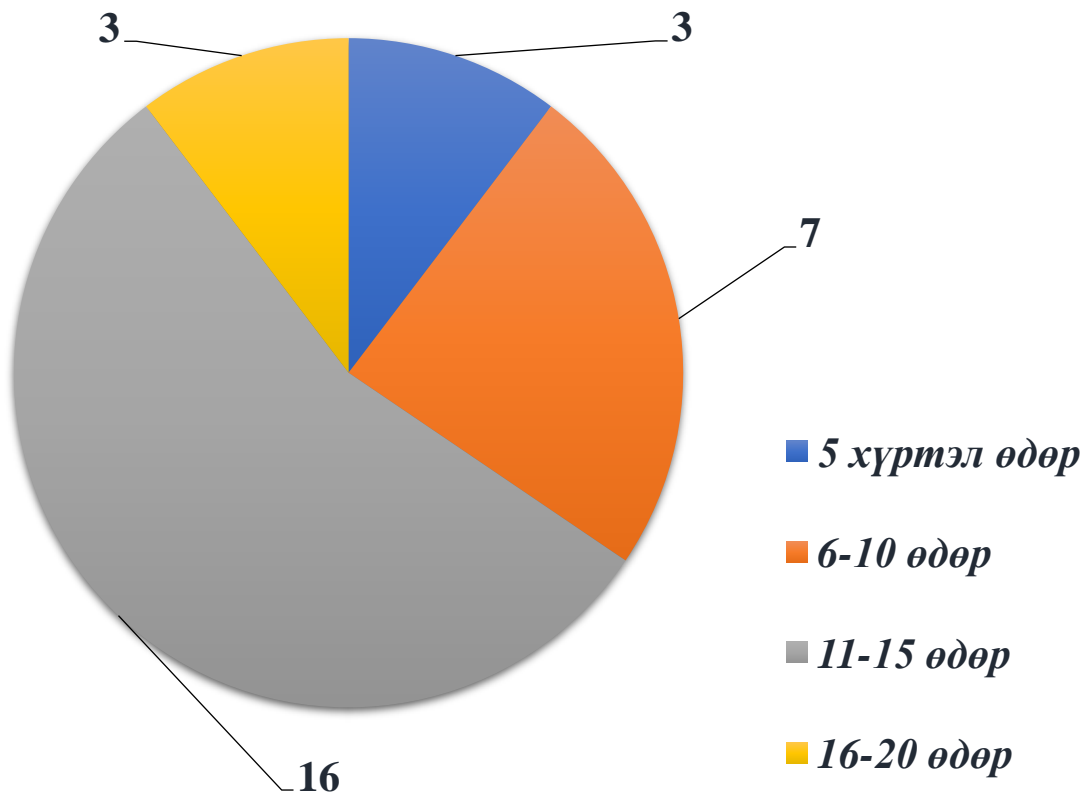
Ростероор буюу “Жасаа”-аар ажил, амралтын цагийг зохицуулдаг
зарим аж ахуй нэгж байгууллагууд

№	ААНБ-ын нэр	Ажиллах хоног	Амрах хоног	Ажлын үргэлжлэх цаг
1	“Алтайн хүдэр” ХХК	40	20	8-12
2	“Оюу толгой” ХХК	14	7	8-12
4	“Энержи Ресурс” ХХК	14	7	8-12
5	“Эрдэнэс таван толгой” ХХК	14	14	8-12
6	“Таван толгой” ХХК	20	10	8-12
7	“Терра энерги” ХХК	19	9	8-12
8	“Баян-Айраг” ХХК	28	14	8

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Нийтээр амрах баярын өдөр

Улсуудын нийтээр амрах баяр өдрүүдийн
харьцуулалт /29 улс/



Нийтээр амрах баярын өдөр 14 байгаа ба тухайн амралтын өдрүүд долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амрах зохицуулалтыг оруулсан.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

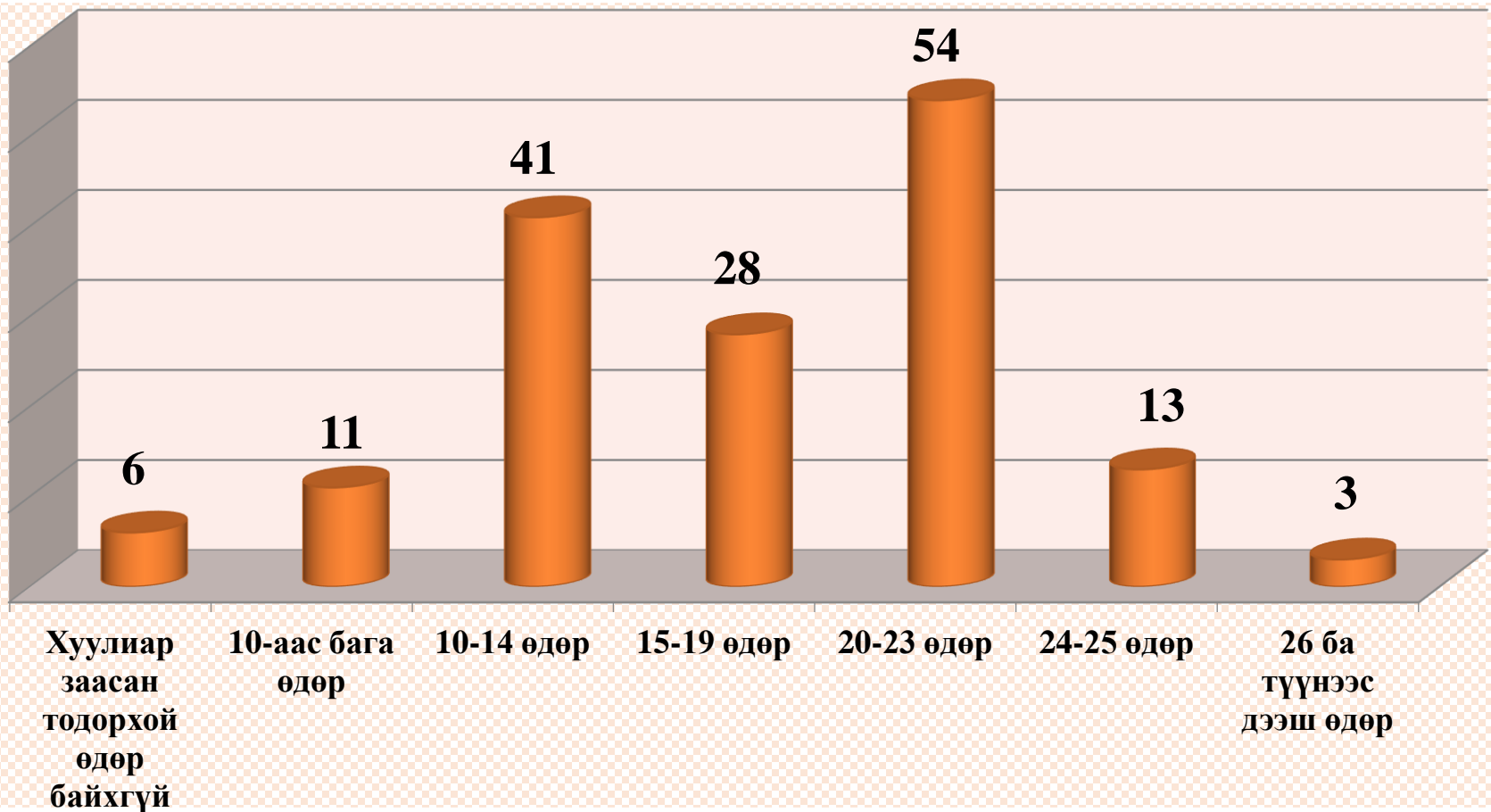
Нийтээр амрах баярын өдөр

1999 онд Хөдөлмөрийн тухай хууль батлагдсанаас хойш нэмэгдсэн нийтээр амрах баярын өдрүүд:

- Цагаан сар: билгийн тооллын хаврын тэргүүн сарын шинийн 3;**
- Олон улсын эмэгтэйчүүдийн өдөр: гуравдугаар сарын 8;**
- Эх, үрсийн баяр: зургадугаар сарын 1;**
- Үндэсний их баяр наадам: долдугаар сарын 14,15;**
- Их Эзэн Чингис хааны өдөр: билгийн тооллын өвлийн тэргүүн сарын шинийн 1;**
- Үндэсний эрх чөлөө, тусгаар тогтнолоо сэргээсний баярын өдөр: арван хоёрдугаар сарын 29.**

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Улс, орнуудын ээлжийн үндсэн амралтын хугацааны харьцуулалт
/156 улс/



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Ээлжийн амралт, түүний хугацаа

Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөл

**Хөдөлмөрийн тухай
хуульд**

Үндсэн амралт 15 өдөр

**6-10 жилд ажлын 3 өдөр;
11-15 жилд ажлын 5 өдөр;
16-20 жилд ажлын 7 өдөр;
21-25 жилд ажлын 9 өдөр;
26-31 жилд ажлын 11 өдөр;
32, түүнээс дээш жилд ажлын 14 өдөр.**

**Хөдөлмөрийн тухай
хуулийн шинэчилсэн
найруулгын төсөлд**

Үндсэн амралт 15 өдөр

**6-10 жилд ажлын 2 өдөр;
11-15 жилд ажлын 3 өдөр;
16-20 жилд ажлын 4 өдөр;
21-25 жилд ажлын 6 өдөр;
26-31 жилд ажлын 8 өдөр;
32, түүнээс дээш жилд ажлын 10 өдөр.**

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Ээлжийн амралт, түүний хугацаа

Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөл

**Хөдөлмөрийн тухай
хуульд**

Үндсэн амралт 15 өдөр

**6-10 жилд ажлын 5 өдөр, түүнээс дээш;
11-15 жилд ажлын 7 өдөр, түүнээс дээш;
16-20 жилд ажлын 9 өдөр, түүнээс дээш;
21-25 жилд ажлын 12 өдөр, түүнээс дээш;
26-31 жилд ажлын 15 өдөр, түүнээс дээш;
32, түүнээс дээш жилд ажлын 18 өдөр,
түүнээс дээш.**

**Хөдөлмөрийн тухай
хуулийн шинэчилсэн
найруулгын төсөлд**

Үндсэн амралт 15 өдөр

**6-10 жилд ажлын 3 өдөр, түүнээс дээш;
11-15 жилд ажлын 5 өдөр, түүнээс дээш;
16-20 жилд ажлын 7 өдөр, түүнээс дээш;
21-25 жилд ажлын 9 өдөр, түүнээс дээш;
26-31 жилд ажлын 11 өдөр, түүнээс дээш;
32, түүнээс дээш жилд ажлын 14 өдөр,
түүнээс дээш.**

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Долдугаар бүлэг. Хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй

- Хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлөөр хангах талаар ажил олгогчоос авах арга хэмжээ;
- Хөдөлмөрийн нөхцөлийн магадлан шинжилгээ болон үнэлгээ хийлгэх;
- Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас учирсан хохирлыг нэг удаа хуулиар, хоёр ба түүнээс дээш хамтын гэрээ болон дотоод хэм хэмжээгээр тогтоох;
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийг дэмжих.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Наймдугаар бүлэг. Хүн амын зарим бүлгийн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа

- Жирэмсэн эмэгтэй, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийн баталгааг тусгах;
- Эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхлэхэд ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх үүднээс эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалт батлахыг хасах;
- Ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, гадаадын иргэн болон харьяалалгүй хүнийг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд эрх тэгш оролцуулах боломжийг бүрдүүлэх;
- Хүүхдийг хөдөлмөрийн хориглох тохиолдлууд болон хуулиар зөвшөөрөгдсөн нөхцөлд ажиллаж байгаа хүүхдийг хамгаалах зохицуулалт тусгах.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Есдүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн хамтын маргаан



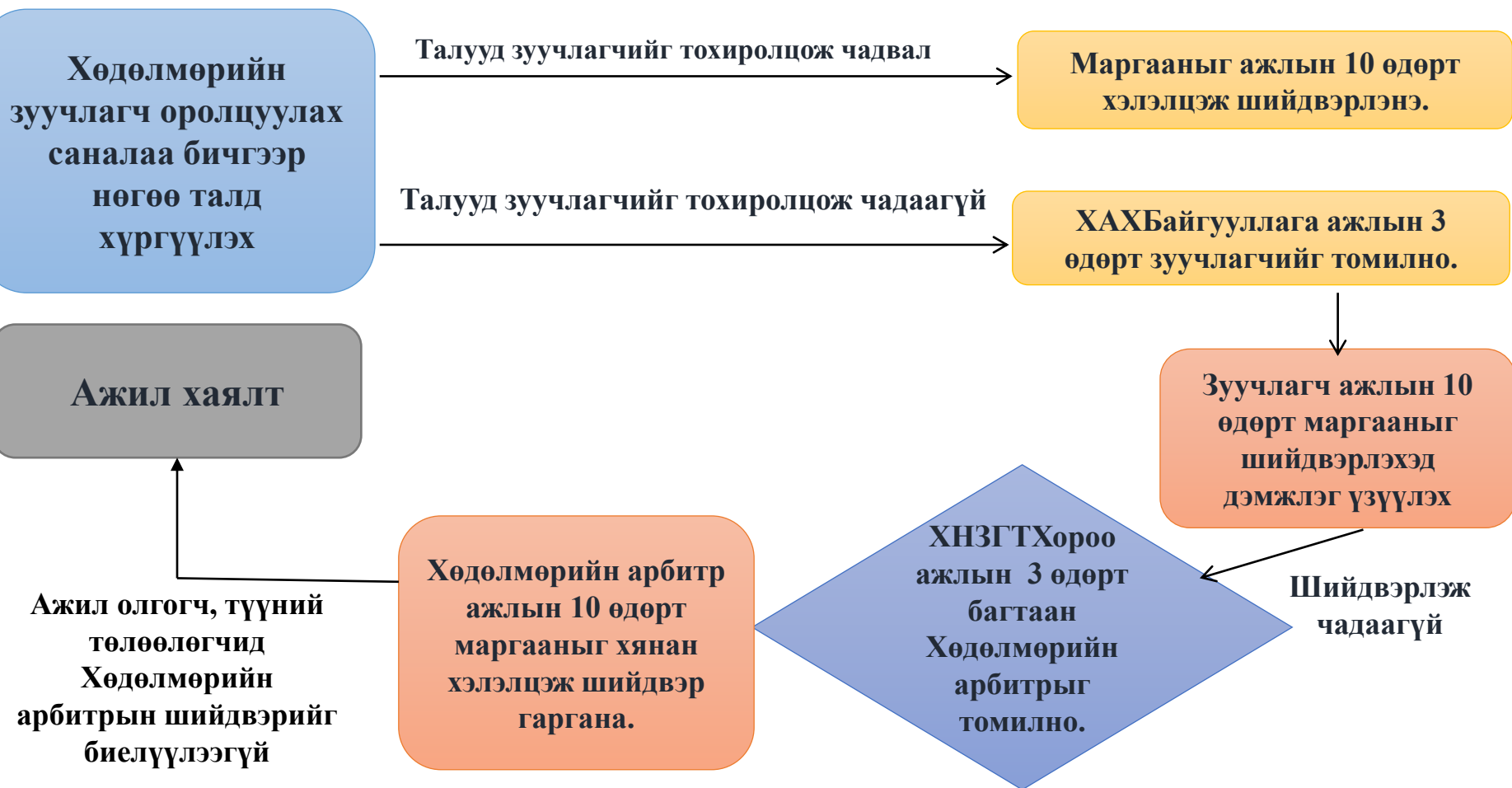
ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөрийн хамтын маргаан

- **Хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн, хөдөлмөрийн зуучлагчийн нэгдсэн бүртгэлийн санд бүртгэлтэй зуучлагч хөдөлмөрийн хамтын маргааныг богино хугацаанд шийдвэрлэх;**
- **Хөдөлмөрийн зуучлагчийг сонгохдоо талууд харилцан тохиролцож, эсхүл Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын дэмжлэгтэйгээр сонгох;**
- **Хөдөлмөрийн зуучлагчийн шийдвэрийг талууд эс зөвшөөрвөл хөдөлмөрийн арбитраар маргаанаа шийдвэрлүүлэх;**
- **Хөдөлмөрийн арбитрыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний болон салбар хороо байгуулан томилох;**
- **Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэх журмыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо батлах;**
- **Хөдөлмөрийн арбитрын дүрмийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо батлахаар тусгана.**

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг шийдвэрлэх үе шат



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Аравдугаар бүлэг. Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан

- Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг шийдвэрлэх хугацааг богиносгох;
- Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг шийдвэрлэх явцад ажил олгогч, ажилтанд гарах зардлыг бууруулах;
- Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг анхан шатандаа шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх зохицуулалтыг тусгах;
- Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан таслах комиссын дүрмийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо батлах.

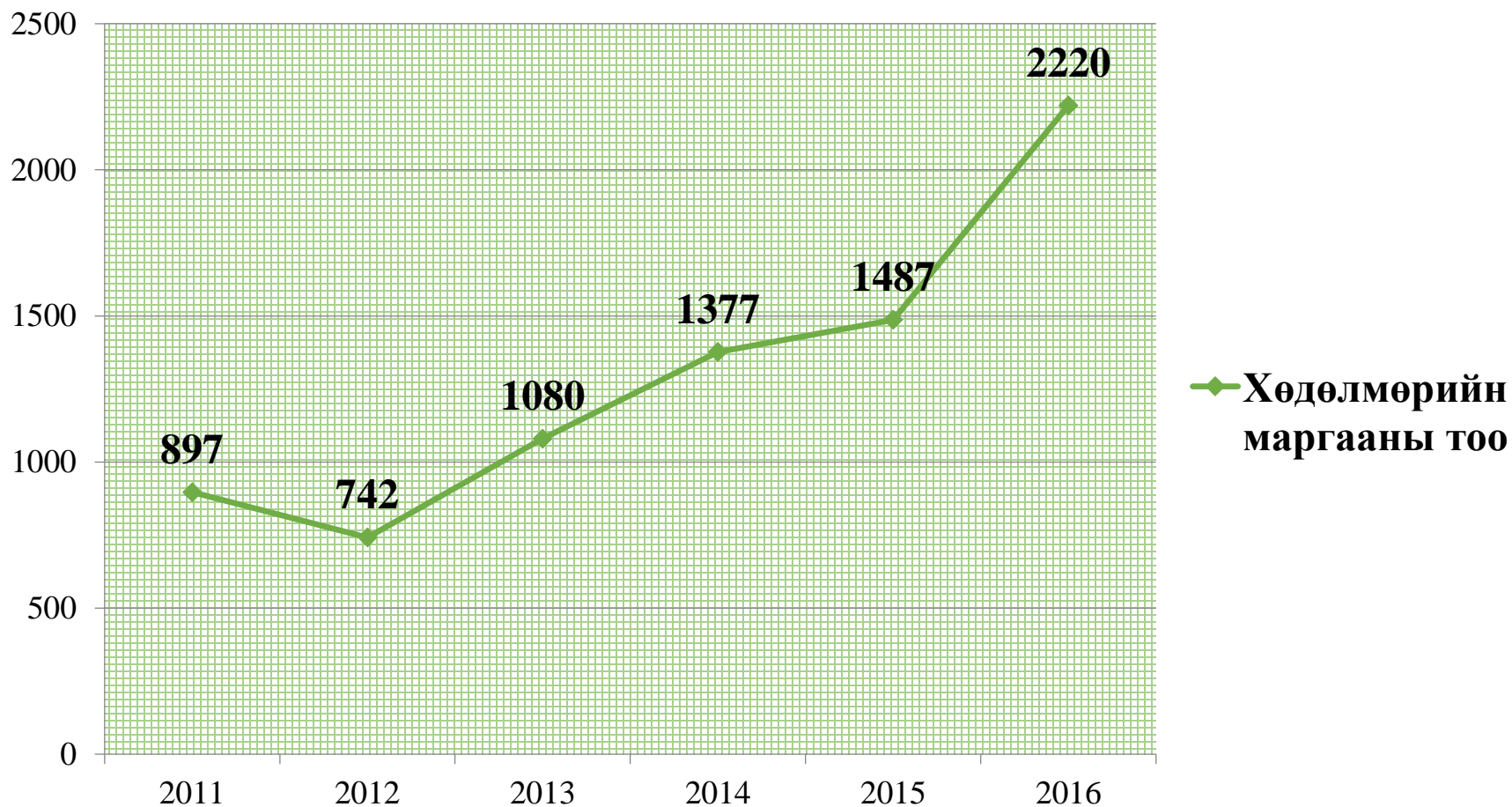
ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

**Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхээр шийдвэрлэсэн
хөдөлмөрийн маргааны дэлгэрэнгүй мэдээ /2011-2016 он/**

№	Маргааны төрөл	2011 он		2012 он		2013 он		2014 он		2015 он		2016 он	
		Тоогоор	Хувиар	Тоогоор	Хувиар	Тоогоор	Хувиар	Тоогоор	Хувиар	Тоогоор	Хувиар	Тоогоор	Хувиар
1	Ажлаас буруу шилжүүлсэн	18	2.0	18	2.4	36	3.3	21	1.5	18	1.2	59	2.7
2	Ажлаас үндэслэлгүй халсан	534	59.5	459	61.9	725	67.1	742	53.9	910	61.2	1213	54.6
3	Цалин хөлсний маргаан	247	27.5	196	26.4	206	19.1	475	34.5	415	27.9	653	29.4
4	Бусад	98	10.9	69	9.3	113	10.5	139	10.1	144	9.7	295	13.3
	Нийт	897		742		1080		1377		1487		2220	

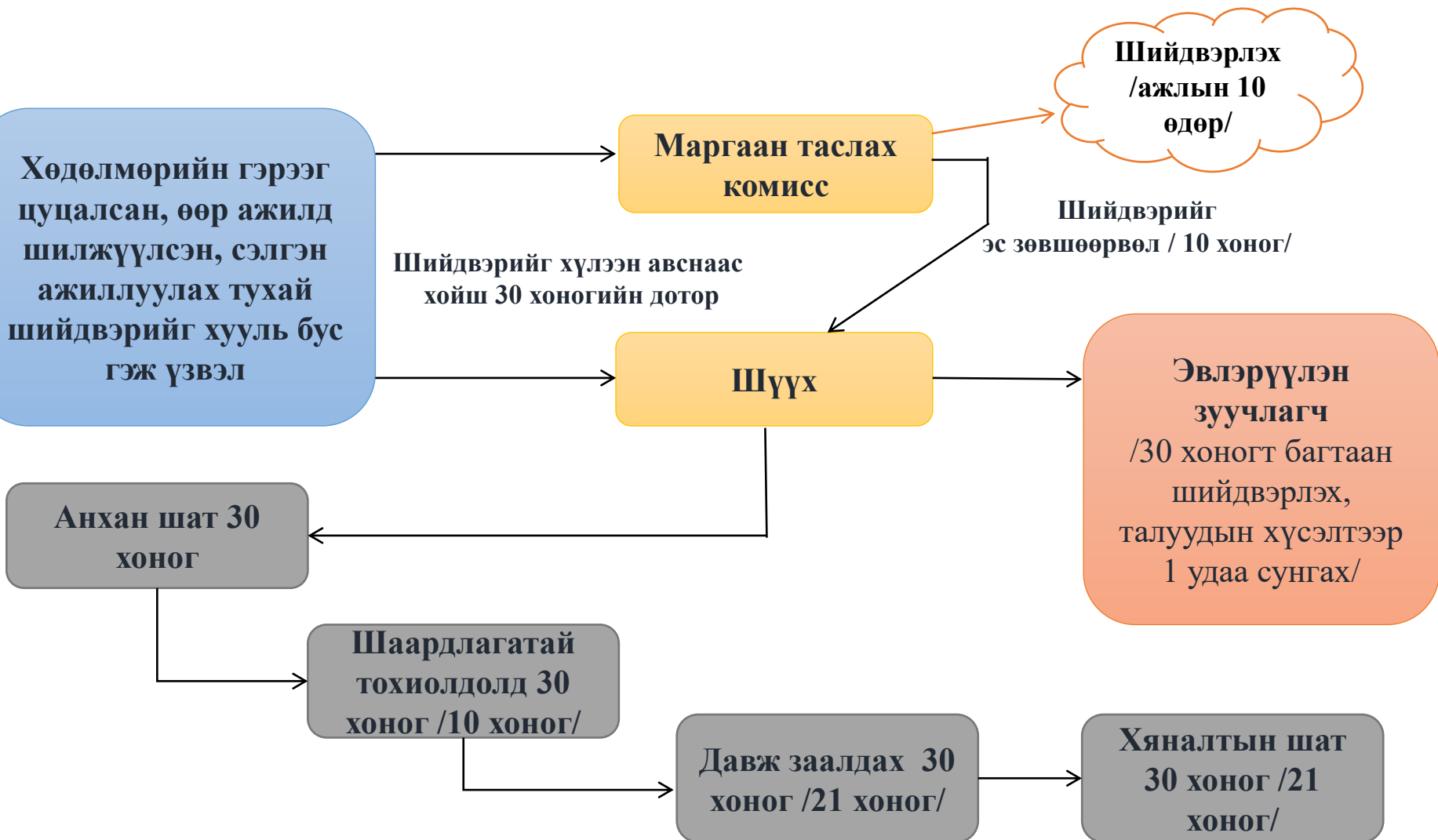
ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхээр шийдвэрлэсэн
хөдөлмөрийн маргаан /2011-2016 он/



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан шийдвэрлэх үе шат



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан шийдвэрлэх үе шат



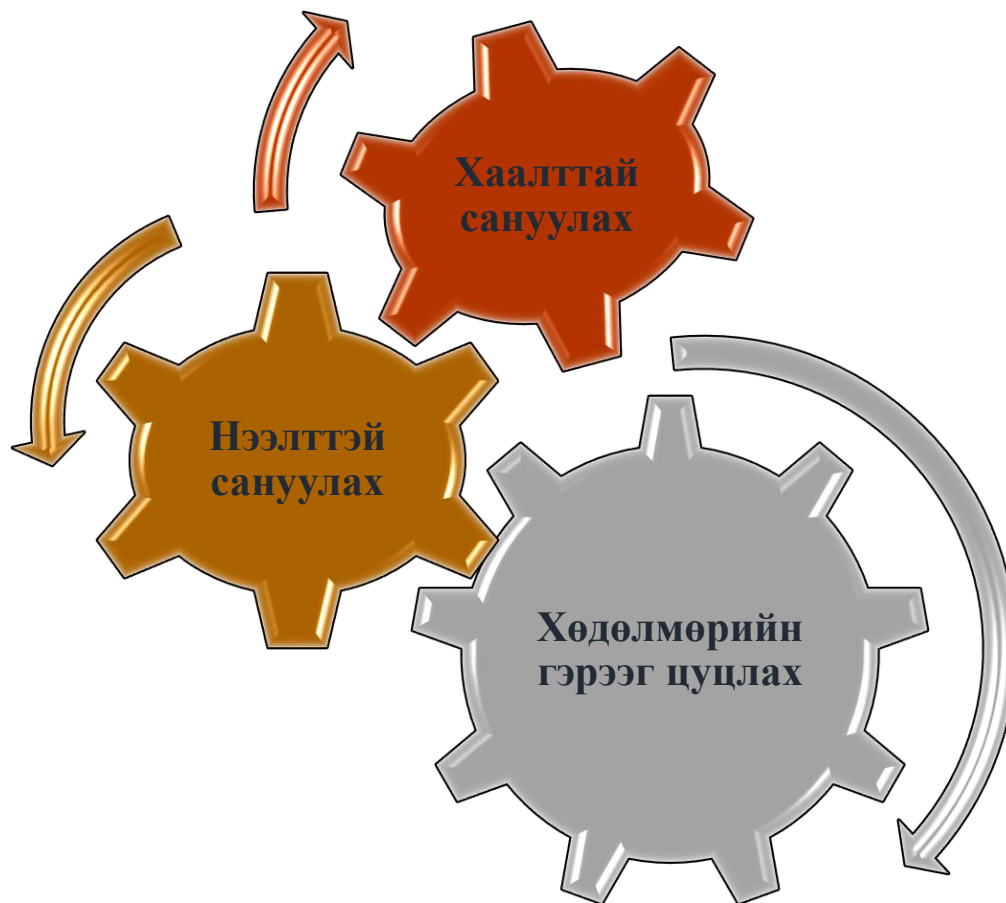
ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Арван нэгдүгээр бүлэг. Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн сахилга, эд хөрөнгийн хариуцлага

- Хөдөлмөрийн дотоод журам;
- Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл;
- Эд хөрөнгийн хариуцлага, түүнийг хүлээлгэх үндэслэл;
- Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага;
- Ажилтны учруулсан эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлох;
- Ажил олгогч өөрт учрах эд хөрөнгийн эрсдэлээс хамгаалах.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

- Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл



ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Арван хоёрдугаар бүлэг. Хөдөлмөрийн удирдлага, хяналт

Төрийн удирдлага

Хөдөлмөрийн асуудал
эрхэлсэн төрийн
захиргааны төв
байгууллага

Аймаг, нийслэл,
дүүргийн хөдөлмөрийн
асуудал хариуцсан
байгууллага

Сум, хороонд
хөдөлмөрийн ажилтан
/хөдөлмөрийн
байгууллага/

Хамтын удирдлага

Хөдөлмөр, нийгмийн
зөвшлийн гурван талт
үндэсний хороо, аймаг,
нийслэлийн салбар
хороо

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага

Ажил олгогч

Ажилтны
төлөөлөгчид

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАСАН ҮНДСЭН ЗОХИЦУУЛАЛТУУД

Арван хоёрдугаар бүлэг. Хөдөлмөрийн удирдлага, хяналт

- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагын эрх үүргийг тодорхой болгосон. Үүнд:
- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх, сургалт, сурталчилгаа хийх;
- Аж ахуйн нэгж байгууллага дах хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан таслах комиссыг мэдээлэл, арга зүйн удирдлагаар хангах;
- Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх;
- Хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн сан үүсгэх;
- Хамтын маргаан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн зуучлагч томилох;
- Хамтын маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх;
- Хөдөлмөрийн маргааны шалтгаан нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэх.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛ БАТЛАГДСАНААР ГАРАХ ҮР ДҮН

- Хуулийн зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээг өргөжинө.
- Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын хөдөлмөрийн 8 суурь конвенц, зөвлөмжид нийцнэ.
- Ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг тэнцвэржинэ.
- Хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг аж ахуй нэгж, байгууллага дотроо харилцан зөвшилцөн шийдвэрлэх боломжтой болсноор хуулийн үйлчлэл илүү бодитой байх нөхцөл бүрдэнэ.
- Олон улсын хөдөлмөрийн суурь эрхтэй холбоотой зохицуулалтуудыг оруулснаар манай улс Европын холбооны GSP+ зэрэг гадаадын худалдааны тарифын хөнгөлөлтөд хамрагдах нөхцөл бүрдэнэ.
- Хөдөлмөрийн шинэ харилцааны зохицуулалтуудыг хуульд тусгаснаар хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэх боломж бүрдэнэ.
- Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх хугацааг богиносгож, анхан шатандаа шийдвэрлэх боломж бий болно.

ХУУЛИЙН ТӨСӨЛ БАТЛАГДСАНААР ГАРАХ ҮР ДҮН

- Хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл 13 бүлэг, 127 зүйл, 444 заалттай байна.
- Хуулийн төсөлтэй холбогдуулан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт орно.
- Хуулийн шинэчлэлтэй холбоотойгоор 16 дүрэм, журам, аргачлалыг шинээр болон шинэчлэн боловсруулна.

Анхаарлаа хандуулсанд баярлалаа.