МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2021 оны 07 сарын 02 өдөр

Төрийн ордон, Улаанбаатар хот

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ

/ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГА/

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ
НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт

1.1.Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрт байдлыг хангахад оршино.

2 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж

2.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон эдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

2.2.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд энэ хуульд зааснаас өөрөөр заасан бол олон улсын гэрээний заалтыг дагаж мөрдөнө.

2.3.Хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд энэ хуулийн 2.5-д зааснаас бусад тохиолдолд дараах эрэмбээр үйлчилнэ:

2.3.1.энэ хууль;

2.3.2.Монгол Улсын бусад хууль;

2.3.3.захиргааны хэм хэмжээний акт;

2.3.4.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр;

2.3.5.хамтын гэрээ;

2.3.6.хөдөлмөрийн гэрээ;

2.3.7.аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ.

2.4.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид нийцсэн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг холбогдох талууд дагаж мөрдөх үүрэгтэй.

2.5.Энэ хуулийн 2.3-т заасан хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд хоорондоо зөрчилдвөл ажилтанд илүү таатай нөхцөлийг олгосон зохицуулалтыг хэрэглэнэ.

3 дугаар зүйл.Хуулийн үйлчлэх хүрээ

3.1.Энэ хуулиар дараах хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулна:

3.1.1.Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт гүйцэтгэсэн ажил, үзүүлсэн үйлчилгээтэй холбоотой үүссэн, эсхүл;

3.1.2.талууд энэ хуулиар зохицуулахаар харилцан тохиролцсон.

3.2.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйтай холбогдсон харилцааг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар зохицуулна.

3.3.Ажилтан, ажил олгогчийн хооронд үүссэн нийгмийн даатгалтай холбогдсон харилцааг Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулиар зохицуулна.
/Энэ хэсэг т 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

3.4.Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуулиар тусгайлан зохицуулаагүй төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцааг энэ хуулиар зохицуулна.

3.5.Нөхөрлөл, хоршоо нь гишүүдийнхээ хөдөлмөрийн харилцааны талаар дүрэмдээ тусгайлан заагаагүй, эсхүл тусгайлан журам тогтоогоогүй бол энэ хуулийг мөрдөнө.

3.6.Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн, дагалдан ба дадлагажигч зэрэг албан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж, ажил хайж, мэргэжил эзэмшиж байгаа хүн бүр энэ хуулийн 5.1-д заасан үндсэн эрхийг эдэлж, холбогдох үүргийг хүлээнэ.

4 дүгээр зүйл.Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт

4.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томьёог доор дурдсан утгаар ойлгоно:

4.1.1."ажил олгогч" гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр хүнийг ажиллуулж байгаа дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/, Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол олон улсын байгууллага, түүний төлөөлөгчийн газар, алба, нэгжийг;

4.1.2."ажил олгогчийн төлөөлөгч" гэж ажил олгогчоос өөрөөс нь, эсхүл ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагаас тухайн асуудлаар ажил олгогчийг төлөөлөх эрх авсан байгууллага, хувь хүнийг;

4.1.3."ажилтан" гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг;

4.1.4."ажилтны төлөөлөгч" гэж ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн үйлдвэрчний эвлэл, түүний төлөөлөгч, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтныг;

4.1.5."ажил хаялт" гэж хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргаан, эсхүл энэ хуулийн 25.2-т заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээ сайн дурын үндсэн дээр тодорхой хугацаагаар бүрэн буюу хэсэгчлэн зогсоохыг;

4.1.6."насанд хүрээгүй ажилтан" гэж энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оролцож байгаа 18 насанд хүрээгүй хүнийг;

4.1.7."хамтын гэрээ" гэж тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтны хөдөлмөр эрхлэх, түүнтэй холбогдох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор тогтоосон суурь хэм хэмжээнээс дордуулахгүйгээр харилцан тохиролцож ажилтныг илүү таатай нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалалтай холбоотой хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлыг шийдвэрлэхээр ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчийн хооронд байгуулж, зохих журмын дагуу бүртгүүлсэн тохиролцоог;

4.1.8."хамтын хэлэлцээр" гэж хүний хөдөлмөрлөх, түүнтэй холбогдох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор улс, аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, салбар, салбар дундын хэмжээнд холбогдох талуудын хооронд байгуулж, зохих журмын дагуу бүртгүүлсэн тохиролцоог;
/Энэ заалтад 2022 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

4.1.9."хөдөлмөрийн гэрээ" гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцсоны дагуу хийсэн тохиролцоог;

4.1.10."хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ" гэж хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлаар аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо дагаж мөрдөхөөр холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нийцүүлэн ажил олгогчоос бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргасан баримт бичгийг;
/Энэ заалтад 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

4.1.11."хөдөлмөрийн нөхцөл" гэж Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3.1.4-т заасан ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн орчныг;

4.1.12."хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан" гэж хамтын хэлэлцээ хийх, бүх төрлийн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, өөрчлөх, хөдөлмөрийн гэрээг өөрчлөхтэй холбоотойгоор түүний талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг;

4.1.13."хөдөлмөрийн харилцаа" гэж хөдөлмөрийн хамтын болон хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг нийтэд нь;

4.1.14."хөдөлмөрийн хамтын харилцаа" гэж хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор тогтоосон суурь хэм хэмжээг дээшлүүлэх, нийгмийн түншлэлийг хангах зорилгоор ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгч болон ажилтны төлөөлөгчийн хооронд үүссэн харилцааг, түүнчлэн ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгч, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага хооронд үүссэн харилцааг;

4.1.15."хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа" гэж ажилтан нь ажил олгогчийн удирдлага, заавар, хяналтын доор тодорхой ажил үүргийг энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн заасан ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх, ажил олгогч нь ажилтанд цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах талаар харилцан эрх эдэлж, үүрэг хүлээхээр тохиролцсоноор үүссэн харилцааг;

4.1.16."хөдөлмөрийн эрхийн маргаан" гэж хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, бүх төрлийн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх, эсхүл эдгээр хэм хэмжээг тайлбарлахтай холбоотойгоор талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг;

4.1.17."хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл" гэж ажлын байр, түүний байршил, цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил, амралтын цаг зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд ажилтан ажил үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэхэд зайлшгүй шаардлагатай хүчин зүйлийг.

4.1.18."гарын үсэг" гэж Архив, албан хэрэг хөтлөлтийн тухай хуулийн 4.1.14-т заасныг.

/Энэ заалтыг 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмсэн./

5 дугаар зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх

5.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч дараах суурь зарчмыг баримталж, холбогдох үндсэн эрхийг эдэлнэ:

5.1.1.үл ялгаварлан гадуурхах;

5.1.2.хөдөлмөрлөх эрх чөлөөг баталгаажуулах, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс авах, амрах;

5.1.3.дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох;

5.1.4.албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох;

5.1.5.барьцаа хэрэглэхгүй байх;

5.1.6.эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, ажилтан, ажил олгогч, тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын харилцааг зохицуулах эрхийг хангах;

5.1.7.шударга бус үйлдлийг хориглох;

5.1.8.нийгмийн түншлэлийг хангах;

5.1.9.хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах.

6 дугаар зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох

6.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.

6.2."Шууд ялгаварлан гадуурхалт" гэж энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр ялгаа, давуу байдал тогтоосон аливаа шийдвэр, үйлдлийг; "шууд бус ялгаварлан гадуурхалт" гэж хүн бүрд адил тэгш үйлчлэхээр заасан боловч хэрэгжилтийн явцад энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр хувь хүн, эсхүл бүлэг хүнийг ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал тогтоосноор тэгш байдал, боломжийг нь алдагдуулахад хүргэж байгаа аливаа шийдвэр, үйлдлийг тус тус ойлгоно.

6.3.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцөлийг ажил олгогч бүрдүүлэх үүрэгтэй бөгөөд дараах тохиолдлыг ялгаварласан, эрхийг нь хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон гэж үзэхгүй:

6.3.1.тухайн ажил үүргийн онцлогоос бий болгосон ялгаа, хязгаарлалт, давуу байдал;

6.3.2.энэ хуульд заасан зарим бүлгийн ажилтанд үзүүлэх хамгаалалтын тусгай арга хэмжээ, дэмжлэг.

6.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажил олгогч нь ажил үүрэгтэй нь холбогдолгүй аливаа асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах, хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн эмгэг, хүний дархлал хомсдолын вирусийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ хийлгүүлэх, жирэмсэн эсэхийг тодруулахыг хориглоно.

6.5.Ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтан энэ хуулийн 6.4-т заасныг зөрчсөн ажил олгогчид үнэн зөв хариулт, мэдээлэл өгөх болон шинжилгээ хийлгэх үүрэг хүлээхгүй.

6.6.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн хүн, ажилтан, ажилтны төлөөлөгч гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатных нь албан тушаалтан, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болно. Гомдлыг хүлээн авах байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.

6.7.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн гомдол гаргагч өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.

6.8.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний зохицуулалт нь хүнийг ялгаварлан гадуурхсан, эрхийг нь хязгаарласан, эсхүл давуу байдал олгосон бол тухайн зохицуулалт хүчин төгөлдөр бус байна.

7 дугаар зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох

7.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр дараах байдлаар дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглоно:

7.1.1.зодох, цохих зэргээр бусдын эрүүл мэндийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэх, үйлдэхээр заналхийлэх;

7.1.2.хэл амаар доромжлох, нэр төр, алдар хүндийг гутаах;

7.1.3.энэ хуулийн 6.1-д заасан хориглосон үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхах, бие махбод, сэтгэл зүйн дарамт, бэлгийн дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэх, заналхийлэх замаар ажлын байрны тэвчишгүй орчныг үүсгэх.

7.2.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ хүсэгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад хэлбэрээр илэрхийлэх, бэлгийн харилцаанд орох эсэхээс шалтгаалж ажил, албан тушаал, цалин хөлс зэрэг эдийн засгийн болон бусад байдлаар урамшуулах, эсхүл хохироохоор айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах, болзол тавих /quid pro quo/ байдлаар бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

7.3.Ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатны албан тушаалтан, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болно. Гомдлыг хүлээн авах байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.

7.4.Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэгтэй.

7.5.Энэ хуулийн 7.3-т заасан гомдол гаргагч нь өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.

7.6.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэх бөгөөд ийнхүү хариуцлага хүлээлгэсэн нь хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

7.7.Энэ зүйлд заасан "ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа" гэдэгт ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирэх очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ зэрэг хамаарна.

8 дугаар зүйл.Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох

8.1.Хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно.

8.2."Албадан хөдөлмөрлүүлэх" гэж аливаа торгууль, шийтгэл ногдуулахаар айлган сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх замаар хүнийг хүсэл зоригийнх нь эсрэг ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэхийг ойлгоно.

8.3.Дараах ажил, үйлчилгээ албадан хөдөлмөрлүүлэхэд хамаарахгүй:

8.3.1.суурь боловсрол эзэмших;

8.3.2.хугацаат цэргийн албан хаагчийн хийж гүйцэтгэж байгаа цэргийн зориулалттай ажил, үйлчилгээ;

8.3.3.тухайн нутаг дэвсгэр, хот, тосгон, суурин газрын оршин суугчийн хувьд хийх тохижилт, цэвэрлэгээний хөнгөн ажил;

8.3.4.шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл ял эдлэх явцад төрийн байгууллага, албан хаагчийн удирдлага, хяналтын доор хийж гүйцэтгэх ажил, үйлчилгээ. Ялтныг аливаа хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллуулах, тэдний мэдэлд шилжүүлэхийг хориглоно;

8.3.5.улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгэх, гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос урьдчилан сэргийлэх, түүний хор уршгийг нэн даруй арилгахтай холбоотой ажил, үйлчилгээ.

8.4.Хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлсэн, албадан хөдөлмөрлүүлэхэд зуучилсан, зохион байгуулсан хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

9 дүгээр зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах

9.1.Ажилтан болон ажил олгогч аливаа байгууллага, албан тушаалтнаас зөвшөөрөл авахгүйгээр эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо төлөөлөн хамгаалах байгууллага байгуулах, чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх, үйл ажиллагаагаа явуулах, дүрмээ батлах, төлөөлөгчөө сонгох эрхтэй.

9.2.Эвлэлдэн нэгдэх эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцөл, журмыг хуулиар тогтооно.

10 дугаар зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд барьцаа хэрэглэхийг хориглох

10.1.Ажил олгогч ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтнаас мөнгө, эд зүйл, иргэний үнэмлэх, гадаад паспорт, боловсролын баримт бичиг, мэргэжлийн үнэмлэх, хөдлөх болон үл хөдлөх эд хөрөнгийн гэрчилгээ зэрэг хувийн баримт бичгийн эх хувийг шаардан авч барьцаалахыг хориглоно.

10.2.Энэ хуулийн 10.1-д заасныг зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

11 дүгээр зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус үйлдлийг хориглох

11.1.Ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгчид ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус дараах үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргахыг хориглоно:

11.1.1.ажилтны эвлэлдэн нэгдэх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, үг хэлэх эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь саад учруулах, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцох, уг зорилгоор санхүүгийн болон бусад дэмжлэг амлах, үзүүлэх;

11.1.2.ажил олгогчийн хяналтын доор үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, эвлэлдэн нэгдэхийг ажилтанд тулгах;

11.1.3.үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнээр элссэн, үйл ажиллагаанд оролцсонтой нь холбогдуулан ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг дордуулах;

11.1.4.ажилтны төлөөлөгчид хамтын хэлэлцээ хийхэд хөндлөнгөөс оролцох, хязгаарлах, албадлага хэрэглэх;

11.1.5.хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулахад шаардагдах мэдээллийг өгөхөөс татгалзах;

11.1.6.ажилтны төлөөлөгчид санхүүгийн болон бусад дэмжлэг амлах, үзүүлэх замаар ажил олгогчийн хяналтад байлгахыг оролдох.

11.2.Ажилтан, ажилтны төлөөлөгчид ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрийн шударга бус дараах үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргахыг хориглоно:

11.2.1.ажилтныг ялгаварлан гадуурхахад хүргэж болзошгүй шаардлагыг ажил олгогчид тулгах, ятгах;

11.2.2.хамтын хэлэлцээ хийх болон хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх нөхцөлтэйгээр ажил олгогчоос санхүүгийн болон бусад дэмжлэг шаардах, авах;

11.2.3.ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүний эвлэлдэн нэгдэх, төлөөлөгчөө сонгох, хамтын үйл ажиллагаанд оролцох эрхээ эдлэх, үл эдлэхэд нь ажил олгогчоос санхүүгийн болон бусад дэмжлэг авах болзол тавьж хөндлөнгөөс оролцох.

11.3.Энэ хуулийн 11.1, 11.2-т заасныг зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

12 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тавигдах шаардлага

12.1.Ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгч хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах зорилгоор ажилтны төлөөлөгчтэй хамтын хэлэлцээ хийх, ажилтантай харилцан тохирч хөдөлмөрийн гэрээ, түүнийг дагалдах гэрээг байгуулах бөгөөд хөдөлмөр, нийгмийн хамгаллын харилцааны асуудлаар хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоох эрхтэй.

12.2.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ дараах шаардлагыг хангасан байна:

12.2.1.хөдөлмөр, нийгмийн хамгаллын хууль тогтоомжид бүрэн нийцсэн байх, хууль тогтоомжоор ажилтанд олгосон эрхийн баталгаат түвшин, суурь хэм хэмжээг бууруулаагүй байх, харилцан тохиролцох замаар ажилтны хувьд сайжруулсан байх;

12.2.2.хөдөлмөр, нийгмийн хамгаллын хууль тогтоомжоос бусад хууль тогтоомжтой зөрчилдөөгүй байх;

12.2.3.салбарын болон ажил, мэргэжлийн онцлог, ажил олгогч болон ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд шууд нөлөөлөх бусад хүчин зүйлийг харгалзсан байх.

12.3.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний аливаа зохицуулалт нь ажилтны эрхийг хууль тогтоомжид зааснаас дордуулсан бол тухайн зохицуулалтыг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцно.

12.4.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний зарим зохицуулалт хүчин төгөлдөр бус байх нь түүнийг бүхэлд нь хүчин төгөлдөр бус гэж үзэх үндэслэл болохгүй.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ
ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛ

13 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл, түүний зарчим

13.1.Нийгмийн түншлэл нь хөдөлмөрийн харилцаа, түүнтэй холбоотой асуудлаар холбогдох талуудын ашиг сонирхлыг уялдуулах замаар нийгмийн зөвшилцөл бүрдүүлэхэд чиглэсэн ажил олгогч болон ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчид, төрийн байгууллага хоорондын хоёр болон гурван талт хамтын ажиллагаа мөн.

13.2.Нийгмийн түншлэлд дараах зарчмыг баримтална:

13.2.1.хууль дээдлэх;

13.2.2.талуудын тэгш оролцоог хангах;

13.2.3.бие биеийнхээ эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг харилцан хүндэтгэх;

13.2.4.сайн дурын үндсэн дээр аливаа үүрэг хүлээх;

13.2.5.нийгмийн түншлэлийг төрөөс дэмжих.

14 дүгээр зүйл.Нийгмийн түншлэлийг хэрэгжүүлэх түвшин, хэлбэр

14.1.Нийгмийн гурван талт түншлэлийг Засгийн газар, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага, ажилтан болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын хооронд хөдөлмөр, нийгмийн хамгаллын асуудлаар талуудын ашиг сонирхлыг уялдуулах, бодлого боловсруулах, түүнийг хэрэгжүүлэхээр зөвлөлдөх, харилцан ойлголцох, хамтын хэлэлцээр байгуулах замаар хэрэгжүүлнэ.

14.2.Нийгмийн хоёр талт түншлэлийг ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлын асуудлаар салбар, салбар дундын,

аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд талууд харилцан зөвшилцөх, хамтын хэлэлцээ хийж хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах замаар хэрэгжүүлнэ.

14.3.Хэлэлцэж байгаа асуудлаас хамаарч нийгмийн гурван талт түншлэлийн хүрээнд дараах баримт бичгийг байгуулж болно:

14.3.1.бодлогын асуудлаар нийгмийн түншлэлийн гурван талт улс, салбар, салбар дундын, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээр;
/Энэ заалтад 2022 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

14.3.2.нийгмийн түншлэлийн гурван талт хамтарсан мэдэгдэл;

14.3.3.бодлогыг хэрэгжүүлэх асуудлаар зөвлөмж, удирдамж, аргачлал;

14.3.4.хууль тогтоомжид заасан бусад.

14.4.Нийгмийн хоёр талт түншлэлийн хүрээнд дараах баримт бичгийг байгуулж болно:

14.4.1.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр;

14.4.2.хамтын гэрээ;

14.4.3.хууль тогтоомжид заасан бусад.

15 дугаар зүйл.Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлага

15.1.Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлагыг Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт Үндэсний хороо /цаашид "Үндэсний хороо" гэх/, салбарын хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид "салбар хороо" гэх/, аймаг, нийслэлийн хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо /цаашид "аймаг, нийслэлийн хороо" гэх/ тус тус хэрэгжүүлнэ.

15.2.Үндэсний хороо нь Засгийн газар, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд Засгийн газрын дэргэд ажиллана.

15.3.Салбар хороо нь тухайн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагын тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэх бөгөөд тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний дэргэд ажиллуулж болно.

15.4.Ажилтан, ажил олгогчийн санаачилгаар аймаг, нийслэлийн хороог нутгийн захиргааны байгууллага, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах аймаг, нийслэлийн байгууллагын тэнцүү тооны төлөөлөлтэй байгуулж болно. Аймаг, нийслэлийн хороо Засаг даргын дэргэд ажиллана.

15.5.Үндэсний хороо, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хороо, тэдгээрийн гишүүд нь бие дааж, хараат бусаар ажиллана.

15.6.Үндэсний хорооны бүрэлдэхүүнийг Ерөнхий сайд, салбар хорооны бүрэлдэхүүнийг тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, аймаг, нийслэлийн хорооны бүрэлдэхүүнийг тухайн шатны Засаг дарга талуудын саналыг үндэслэн тус тус батална.

15.7.Үндэсний хороо ажлын албатай байна. Ажлын албаны үйл ажиллагааны зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ.

15.8.Үндэсний хорооны дүрмийг Засгийн газар, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хорооны дүрмийг Үндэсний хороо батална.

16 дугаар зүйл.Үндэсний хорооны бүрэн эрх

16.1.Үндэсний хороо дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

16.1.1.хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох санал гаргах, хууль тогтоомжийн төсөлтэй урьдчилан танилцах, батлагдахаас өмнө саналаа хүргүүлэх, хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэх;

16.1.2.нийгмийн хоёр болон гурван талт түншлэлийг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;

16.1.3.энэ хуулиар олгосон эрхийн хүрээнд холбогдох журам, дүрэм, аргачлал батлан мөрдүүлэх, тогтоол батлах;

16.1.4.энэ хуулийн 102.1.1-д заасан зарчмыг хэрэгжүүлэх аргачлал баталж, үнэлгээ хийж, дүгнэлт гаргах;

16.1.5.хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт, сурталчилгаа зохион байгуулах;

16.1.6.хөдөлмөрийн арбитр, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороог байгуулах;

16.1.7.ажил эрхлэлтийн тодорхой хэлбэр нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хамаарах эсэх талаар зөвлөмж гаргах;

16.1.8.хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрчдын нэрсийн жагсаалтыг гаргах, тэднийг томилох, чөлөөлөх, мэргэшүүлэх;

16.1.9.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

17 дугаар зүйл.Мэргэшлийн үндэсний хүрээ

17.1.Ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолт, ажил мэргэжлийн стандартыг батлах, мэргэшлийн түвшнийг тогтоон хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах үйл явц мэргэшлийн үндэсний хүрээнд хамаарна.

17.2.Ажил мэргэжлийн стандартыг батлах, боловсрол, сургалтын үр дүн, мэргэшлийн түвшний уялдааг тодорхойлох, үнэлж

баталгаажуулах, түвшин хооронд шилжих зохицуулалтыг хуулиар тогтооно.

17.3.Мэргэшлийн үндэсний хүрээг бүрдүүлэх, зохицуулах журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага болон мэргэжлийн холбоодын саналыг үндэслэн Засгийн газар батална.

17.4.Хүний мэргэшлийн түвшнийг үнэлэх, хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах журмыг хөдөлмөрийн болон боловсролын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүд хамтран батална.

17.5.Ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага болон мэргэжлийн холбоод хамтран ажил мэргэжлийн стандартыг боловсруулна.

17.6.Ажил мэргэжлийн стандартаар хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтны ажлын дадлага, туршлага, мэдлэг, ур чадвар, чадамж, хандлага, мэргэшлийн түвшин, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг тогтооно.

17.7.Ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолтыг ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага болон мэргэжлийн холбоодын саналыг үндэслэн тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага боловсруулж, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ
ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭ

18 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээ

18.1.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг талууд хамтын хэлэлцээ хийх замаар байгуулна.

18.2.Төрийн байгууллага хамтын хэлэлцээнд оролцогчдыг шаардлагатай мэдээллээр хангаж, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө үзүүлнэ.

19 дүгээр зүйл.Хамтын хэлэлцээний үндсэн зарчим

19.1.Хамтын хэлэлцээнд оролцогч талууд дараах зарчмыг баримтална:

19.1.1.хэлэлцэж байгаа асуудлаар ажил хэрэгч яриа хэлэлцээ өрнүүлэх, харилцан ойлголцох замаар тохиролцоонд хүрэх хүсэл эрмэлзэлтэй байх;

19.1.2.тэгш эрхтэй байх;

19.1.3.ил тод байх;

19.1.4.энэ хуулийн 34.1, 37.1-д заасны дагуу хэлэлцээний цар хүрээгээ өөрсдөө тодорхойлох;

19.1.5.шаардлагатай мэдээллийг харилцан гаргаж өгөх, солилцох, аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүний нууцыг задруулахгүй байх;

19.1.6.төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнийг тогтоохдоо хүйсийн харьцааг харгалзах;

19.1.7.улс төрийн нөлөөллөөс ангид байх;

19.1.8.талуудын төлөөлөл тэнцүү байх;

19.1.9.хэлэлцээний хүрээнд талууд сайн дураар үүрэг хүлээх.

20 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээг санаачлах

20.1.Хамтын хэлэлцээ хийх санаачилгыг аль ч тал гаргаж болно. Ингэхдээ энэ хуулийн 21.1-д заасан шаардлагыг хангасан саналыг нөгөө талдаа бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр хүргүүлнэ.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

20.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хэд хэдэн үйлдвэрчний эвлэл байвал хамтын хэлэлцээнд оролцох төлөөлөгчдийн тоог гишүүдийнхээ тооны харьцааг үндэслэн тогтооно.

20.3.Улс, аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, салбарын хэмжээнд хэд хэдэн үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага байвал хамтын хэлэлцээнд оролцох төлөөлөгчдийн тоог гишүүдийнхээ тооны харьцааг үндэслэн тогтооно.
/Энэ хэсэг т 2022 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

20.4.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт өөрөөр заагаагүй бол түүний үйлчлэх хугацаа дуусахаас зургаан сараас илүүгүй хугацааны өмнө шинээр байгуулах хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн талаар талууд санаачилга гаргаж болно.

21 дүгээр зүйл.Хамтын хэлэлцээг эхлүүлэх, хэлэлцээ хийх

21.1.Хамтын хэлэлцээг санаачлагч тал нь хамтын хэлэлцээ хийх тухай мэдэгдлийг хэлэлцээ хийх бүрэлдэхүүн, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр шийдвэрлэх асуудлын талаарх саналын хамт нөгөө талдаа бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээ хүргүүлнэ.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

21.2.Талууд дараах хугацаанд хамтын хэлэлцээг эхлүүлнэ:

21.2.1.хамтын гэрээний талаар хамтын хэлэлцээ хийх тухай мэдэгдэл хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор;

21.2.2.хамтын хэлэлцээрийн талаар хамтын хэлэлцээ хийх тухай мэдэгдэл хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 15 өдрийн дотор.

21.3.Мэдэгдэл хүлээн авсан тал энэ хуулийн 21.2-т заасан хугацаанд хамтын хэлэлцээг эхлүүлээгүй, эсхүл хамтын хэлэлцээний явцад талуудын хооронд саналын зөрүү гарсан бол энэ хуулийн Арван нэгдүгээр бүлэгт заасан журмын дагуу маргааныг зохицуулна.

21.4.Хамтын хэлэлцээнд оролцогч нь тухайн хэлэлцээний явцад танилцсан, олж мэдсэн байгууллагын болон хувь хүний нууцтай холбоотой мэдээллийг задруулахгүй, өөр зорилгоор ашиглахгүй байх үүрэгтэй.

21.5.Талуудын төлөөлөгчид хамтын хэлэлцээ эхлэхийн өмнө тухайн хэлэлцээний дэгийг тохиролцож, бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр баталгаажуулж мөрдөнө.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

21.6.Хамтын хэлэлцээ хийх явцад талууд харилцан тохиролцсоноор хөндлөнгийн шинжээч, зөвлөх, мэргэжилтэн урьж оролцуулж болно.

22 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээ хийх явцад хөндлөнгөөс оролцохыг хориглох

22.1.Хамтын хэлэлцээ хийх явцад төрийн байгууллага, албан тушаалтан, шашны байгууллага, улс төрийн нам, төрийн бус байгууллага болон аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүн хөндлөнгөөс оролцох, нөлөөлөх, аливаа хэлбэрээр саад учруулахыг хориглоно.

22.2.Энэ хуулийн 22.1-д заасныг зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

23 дугаар зүйл.Мэдээллээр хангах

23.1.Хамтын хэлэлцээ хийхэд шаардлагатай мэдээллийг ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчид харилцан өгөх үүрэгтэй.

23.2.Хамтын хэлэлцээ хийх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн төсөл боловсруулах явцад талуудын хүсэлтээр төрийн байгууллага улс орны нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал, салбарын тухайн үеийн болон ирээдүйн төлөв байдлын талаарх хамтын хэлэлцээ хийхэд шаардлагатай бусад мэдээлэл, баримт бичгийг хууль тогтоомжоор зөвшөөрсөн хэмжээнд гаргаж өгөх үүрэгтэй.

24 дүгээр зүйл.Хамтын хэлэлцээнд оролцогчийн баталгаа

24.1.Хамтын хэлэлцээнд оролцогчид олгох ажлын хөлс, холбогдох зардлыг энэ хуулийн 21.5-д заасан дэгээр тогтооно.

24.2.Хамтын хэлэлцээнд оролцож байгаа үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультан, ажилтны төлөөлөгчид хамтын хэлэлцээнд оролцсонтой нь холбогдуулж хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах, өөр ажилд шилжүүлэх, цалин хөлсийг нь бууруулах, хэлэлцээний явцад болон хэлэлцээ дуусанаас хойш нэг жилийн дотор аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар татан буугдсан болон энэ хуулийн 80.1.4, 80.1.5, 80.1.6-д заасаас бусад үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглоно.

24.3.Энэ хуулийн 24.2-т заасныг зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

25 дугаар зүйл.Ажил хаялт, түүнийг санаачлах

25.1.Үйлдвэрчний эвлэл ажил хаялтыг дараах үндэслэлээр санаачилж, зохион байгуулах эрхтэй:

25.1.1.ажил олгогч энэ хуулийн 21.2-т заасан хугацаанд хамтын хэлэлцээг эхлүүлээгүй;

25.1.2.ажил олгогчоос шалтгаалж хамтын хэлэлцээ зогсонги байдалд орсон;

25.1.3.ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгч энэ хуулийн 147.1-д заасан эвлэрүүлэх арга хэмжээнд оролцох үүргээ биелүүлээгүй;

25.1.4.ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгч хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаанд оролцохоос татгалзсан, эсхүл зуучлалын шатанд хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэж чадаагүй;

25.1.5.ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгч хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд оролцохоос татгалзсан.

25.2.Хамтын гэрээ, салбар, салбар дундын болон улсын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой маргааныг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулах журмаар шийдвэрлэх явцад энэ хуулийн 25.1.4, 25.1.5-д заасан үндэслэл үүссэн тохиолдолд ажил хаялтыг санаачилж, зохион байгуулж болно.

25.3.Ажил хаялтыг санаачлах, зохион байгуулахад дараах зарчмыг баримтална:

25.3.1.маргаантай асуудлын ач холбогдлыг харгалзаж ажил хаялт зохион байгуулах эсэх, түүнчлэн ажил хаялтын хугацаа, хамрах хүрээг шийдвэрлэх;

25.3.2.тохиролцох бүхий л боломжоо ашигласны дараа эцсийн арга хэмжээ болгож ажил хаялтыг сонгох, санаачлах;

25.3.3.ажил хаялт дуусcаны дараа хэвийн үйл ажиллагаанд нэн даруй шилжих.

25.4.Ажилтан үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэхээсээ үл хамаарч ажил хаялтад сайн дураараа оролцох эрхтэй.

25.5.Ажил хаялтад оролцох, түүнийг үргэлжлүүлэх, эсхүл хуульд зааснаас бусад тохиолдолд ажил хаялтыг зогсоох, түүнд оролцохоос татгалзахыг ажилтанд тулган шаардаж болохгүй.

26 дугаар зүйл.Ажил хаялт зарлах, ажлын байр түр хаах /локаут/

26.1.Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгжийн нийт ажилтны дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах эсэх санал хураалтад оролцож, олонх нь дэмжсэн тохиолдолд ажил хаялт зарлах асуудлыг тухайн шатны үйлдвэрчний эвлэлийн удирдлага шийдвэрлэнэ.

26.2.Салбарын болон үндэсний хэмжээнд ажил хаялт зохион байгуулах эсэх асуудлыг тухайн шатны үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны гишүүн байгууллагуудын дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах тухай санал хураалтад оролцож, олонх нь дэмжсэн тохиолдолд тухайн шатны үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо шийдвэрлэнэ.

26.3.Ажил хаялт зарлах тухай шийдвэрт дараах асуудлыг тусгана:

26.3.1.ажил хаяхад хүргэсэн саналын зөрүү;

26.3.2.ажил хаялт эхлэх он, сар, өдөр, цаг, хамрах хүрээ;

26.3.3.ажил хаялтыг зохион байгуулахтай холбоотойгоор ажил олгогчтой харилцах үүрэг хүлээсэн хувь хүн, хэлэлцээ хийх төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүн.

26.4.Ажил хаялтыг удирдах этгээд ажил хаялт эхлэхээс ажлын таваас доошгүй өдрийн өмнө ажил хаях тухай шийдвэрийг ажил олгогчид бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр хүргүүлэх үүрэгтэй.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

26.5.Ажил хаялтын үед, эсхүл ажлын байрыг түр хаах /локаут/ үед ажил хаялтад оролцогчоос ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтанд хандаж ажил хаялтад оролцохыг тайван замаар уриалж болно.

26.6.Ажил олгогч ажил хаялтад оролцож байгаа ажилтны ажлын байранд гаднаас түр хугацаагаар ажилтан авч ажиллуулахыг хориглоно.

26.7.Ажил хаялтад оролцоогүй ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх эрхтэй бөгөөд уг эрхээ эдлэхэд нь саад учруулахыг хориглоно.

26.8.Ажил олгогч ажил хаялт эхэлснээс хойш ажилтны шаардлагыг хүлээж авах боломжгүй гэж үзвэл ажлын байрыг хэсэгчлэн болон бүхэлд нь түр хаах /локаут/ арга хэмжээг авч болно.

26.9.Ажил олгогч ажлын байр түр хаах /локаут/-аас ажлын таваас доошгүй өдрийн өмнө ажлын байр түр хаах /локаут/ болсон тухай шийдвэрээ ажилтны төлөөлөгчид бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр хүргүүлэх бөгөөд уг шийдвэрт ажлын байр түр хаах /локаут/-д хүргэсэн саналын зөрүү, эхлэх он, сар, өдөр, цаг, хамрах хүрээг тусгана.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

26.10.Ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/ хугацаанд талууд хөдөлмөрийн маргаанаа зөвшилцөн шийдвэрлэх арга хэмжээг авах үүрэгтэй.

26.11.Ажил хаялт, ажлын байрыг түр хаах /локаут/ үйл ажиллагааг зохион байгуулагч нь эдгээр арга хэмжээнд бэлтгэх болон үргэлжлэх хугацаанд нийгмийн дэг журам, иргэдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, эд хөрөнгийг хамгаалах арга хэмжээг авах, шаардлагатай тохиолдолд энэ зорилгоор төрийн холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд дэмжлэг үзүүлж ажиллана.

27 дугаар зүйл.Ажил хаялтыг удирдах, ажил хаялтыг түр зогсоох, сэргээх, ажил хаялт дуусгавар болох

27.1.Ажил хаялтыг холбогдох үйлдвэрчний эвлэл удирдана.

27.2.Ажил хаялтыг зохион байгуулж байгаа үйлдвэрчний эвлэл нь ажил хаялттай холбоотойгоор нийт ажилтны хурал хийх, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөндсөн асуудлаар ажил олгогчоос мэдээлэл авах, маргаантай асуудлаар дүгнэлт гаргахад мэргэжилтэн урьж оролцуулах эрхтэй.

27.3.Ажил хаялтыг зохион байгуулж байгаа үйлдвэрчний эвлэл нь ажил хаялтыг түр зогсоох эрхтэй.

27.4.Ажил хаялтыг сэргээх шийдвэр гаргасан бол энэ тухайгаа ажил хаялтыг сэргээхээс 24-өөс доошгүй цагийн өмнө ажил олгогчид бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэнэ.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

27.5.Хэлэлцээ хийсэн төлөөлөгчид хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх тухай тохиролцоонд хүрснээр, эсхүл хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг байгуулснаар, эсхүл ажил хаялтыг шүүх хууль бус гэж тооцсоноор, эсхүл ажил хаялтыг зохион байгуулсан үйлдвэрчний эвлэлийн санаачилгаар ажил хаялт тус тус дуусгавар болно.

28 дугаар зүйл.Ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хориглох, хойшлуулах, түр зогсоох

28.1.Батлан хамгаалах, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах зэрэг хүн амд нэн шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагын ажилтан, албан хаагч эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ байгуулахыг санаачлах эрхтэй боловч ажил хаялт

санаачлах, зохион байгуулах, түүнд оролцохыг хориглоно. Нэн шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагын жагсаалтыг Үндэсний хорооны саналыг харгалзаж Засгийн газар батална.

28.2.Энэ хуулийн 28.1-д заасан аж ахуйн нэгж, байгууллагад гарсан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэх бөгөөд уг шийдвэрийг Засгийн газар, ажил олгогч нэн даруй биелүүлэх үүрэгтэй.

28.3.Саналын зөрүүтэй асуудлаар хэлэлцээ хийх, хөдөлмөрийн маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитр, шүүхээр шийдвэрлүүлэх шатанд ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хориглоно.

28.4.Хөдөлмөрийн маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэн шийдвэрлэснийг талууд хүлээн авсан бол ажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг дуусгавар болгох үүрэгтэй.

28.5.Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, олон улс, хот хоорондын болон хот, суурин газрын нийтийн тээвэр, цахилгаан холбоо, төмөр зам болон иргэний нисэхийн хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, албан хаагч ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг санаачлах, зохион байгуулах, түүнд оролцох эрхтэй. Эдгээр байгууллагаас хүн амд үзүүлэх наад захын үйлчилгээний хэмжээг Үндэсний хорооны саналыг харгалзан Засгийн газар батална.

28.6.Хүний амь нас, аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд аюул учирсан, эсхүл учирч болзошгүй нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд 30 хүртэл хоногийн хугацаагаар ажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хойшлуулах, ажил хаялт, ажлын байрыг түр хааж /локаут/ эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох шийдвэрийг Засгийн газар гаргана. Засгийн газрын шийдвэрийг үл зөвшөөрвөл шүүхэд хандаж болно.

28.7.Энэ хуулийн 28.1-д заасныг зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

29 дүгээр зүйл.Ажил хаялт, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж тооцох

29.1.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж тооцуулахаар аль нэг тал нь шүүхэд хандах эрхтэй.

29.2.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг дараах тохиолдолд шүүх хууль бус гэж тооцно:

29.2.1.энэ хуульд заасан журам зөрчсөн;

29.2.2.эвлэрүүлэх арга хэмжээний үед;

29.2.3.хөдөлмөрийн зуучлалын шатанд;

29.2.4.хөдөлмөрийн арбитрын шатанд.

29.3.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж тооцсон шүүхийн шийдвэр гарсан бол холбогдох тал ажил хаялт, ажлын байр түр хаах /локаут/ үйл ажиллагаагаа нэн даруй зогсооно.

30 дугаар зүйл.Ажил хаях эрхээ хэрэгжүүлсэнтэй холбогдсон баталгаа

30.1.Ажилтан, ажилтны төлөөлөгчийг ажил хаялтад оролцсонтой нь холбогдуулан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах, өөр ажилд шилжүүлэх, ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд өөрчлөлт оруулахыг хориглоно.

30.2.Ажил хаялтад оролцсон ажилтанд олговор олгох асуудлыг талууд хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх явцад тогтоож болно.

30.3.Ажил хаялтад оролцоогүй боловч түүнээс шалтгаалан ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй байсан ажилтанд тухайн хугацаанд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч олгоно.

30.4.Энэ хуулийн 30.1-д заасныг зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ
ХАМТЫН ГЭРЭЭ, ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭР

Нэгдүгээр дэд бүлэг
Нийтлэг үндэслэл

31 дүгээр зүйл.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах

31.1.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг энэ хуулийн 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 дүгээр зүйлд заасан журмын дагуу байгуулна.

31.2.Хамтын хэлэлцээр байгуулах санаачилга гаргасан этгээдийн тооноос үл хамааран тухайн түвшинд нэг хамтын хэлэлцээр байгуулна.

31.3.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг гурван жилээс илүүгүй хугацаагаар байгуулна.

31.4.Цалин хөлсний асуудлаар байгуулах хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг нэг жилээс доошгүй хугацаагаар байгуулна.

31.5.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн хугацааг талууд харилцан тохиролцож, анх байгуулсан хугацаанаас илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

31.6.Ажил олгогч хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд ажил олгогчоос шаардагдах хөрөнгийг төсөвтөө тусгаж, хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй.

31.7.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нэмэлт, өөрчлөлт оруулахдаа тухайн гэрээ, хэлэлцээрт өөрөөр заагаагүй бол түүнийг анх байгуулахад мөрдсөн дэгийг баримтална.

32 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг бүртгүүлэх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх

32.1.Хамтын гэрээ, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээрийг харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллагад, салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад бүртгүүлэхээр ажлын 10 өдрийн дотор ажилтны төлөөлөгч, эсхүл ажил олгогчийн төлөөлөгч хүргүүлнэ.
/Энэ хэсэг т 2022 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

32.2.Бүртгэх эрх бүхий байгууллага хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг ажлын таван өдрийн дотор хууль тогтоомжид нийцэж байгаа эсэхийг хянаж, нийцэж байвал тухайн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг бүртгэж, мэдээллийн санд оруулна. Ийнхүү бүртгэснээр уг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр хүчин төгөлдөр болно.

32.3.Бүртгэх эрх бүхий байгууллага хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг бүртгэхээс татгалзвал ийнхүү татгалзсан үндэслэлээ тайлбарлаж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг хууль тогтоомжид нийцүүлэх боломжийг талуудад олгоно. Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг бүртгэхээс татгалзсан шийдвэрийн талаар дээд шатны албан тушаалтан, эсхүл шүүхэд гомдол гаргаж болно.

32.4.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг бүртгэх, мэдээллийн санг бүрдүүлэх журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

32.5.Улсын хамтын хэлэлцээрт талууд гарын үсэг зурснаар хүчин төгөлдөр болно.

33 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавих, хэрэгжүүлэх

33.1.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд талууд хяналт тавих бөгөөд хяналт тавих арга, хэлбэрийг талууд харилцан тохирч хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт тусгана. Хамтын хэлэлцээрт тусгайлан заагаагүй бол аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд тухайн шатны Засаг дарга, улсын хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд Үндэсний хороо тус тус хяналт тавина.
/Энэ хэсэг т 2022 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

33.2.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд тавих хяналтыг хэрэгжүүлэхдээ биелэлт, явцын талаар өөрт байгаа мэдээллээ талууд харилцан солилцох үүрэгтэй.

33.3.Аливаа этгээд хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэх явцад хөндлөнгөөс оролцох, саад учруулахыг хориглоно.

33.4.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэх, түүнийг тайлбарлах үед талуудын хооронд саналын зөрүү үүсвэл зөвшилцлийн журмаар урьдчилан шийдвэрлэхээр хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид нийцүүлэн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт тусгайлан тусгана.

33.5.Ажил олгогч хамтын гэрээ, тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад үйлчлэх хамтын хэлэлцээрийг нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.

Хоёрдугаар дэд бүлэг

Хамтын хэлэлцээр

34 дүгээр зүйл.Хамтын хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаа

34.1.Хамтын хэлэлцээрээр дараах харилцааг зохицуулна:

34.1.1.улсын хамтын хэлэлцээрээр хүний хөдөлмөрлөх, түүнтэй холбогдсон эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад улсын хэмжээнд баримтлах бодлогын чиглэл;

34.1.2.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр тухайн салбарын ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, тариф, цалин хөлсний асуудал;

34.1.3.аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээрээр тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжид дагаж мөрдөх хүний хөдөлмөрлөх, түүнтэй холбогдсон эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад баримтлах чиглэл.
/Энэ заалт ад 2022 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

34.2.Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн, албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүний энэ хуулийн 5.1-д заасан үндсэн эрх, суурь зарчмыг хэрэгжүүлэх, тэдгээрийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудлыг тухайн нутаг дэвсгэрийн хамтын хэлэлцээрт тусгаж, хэрэгжүүлж болно.

35 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээ

35.1.Улсын хамтын хэлэлцээр нь Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа нийт ажилтан, ажил олгогчид хамаарна.

35.2.Салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр нь тухайн хэлэлцээрт оролцогчдын төлөөлж байгаа нийт ажилтан, ажил олгогчид хамаарч үйлчилнэ.

35.3.Салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрт оролцогч аль нэг тал хамтын хэлэлцээрийг бүхэлд нь, эсхүл түүний зарим хэсгийг тухайн салбарын нийт ажил олгогч болон ажилтанд хамааруулах тухай хүсэлтээ тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргаж болно.

35.4.Тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага энэ хуулийн 35.3-т заасан хүсэлтийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагатай хамтран салбарын хамтын хэлэлцээрт оролцсон талуудын төлөөлөх чадвар, уг хэлэлцээрт нэмж хамрагдах ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн саналыг харгалзан шийдвэрлэнэ.

35.5.Аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээр нь тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн хэмжээнд үйлчилнэ.
/Энэ хэсэг т 2022 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

35.6.Хамтын хэлэлцээрийн агуулга нь дээд түвшний хамтын хэлэлцээртэй зөрчилдвөл ажилтны эрхийг дордуулсан тухайн зохицуулалтыг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцно.

36 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээр байгуулах талууд

36.1.Хамтын хэлэлцээрийг дараах талууд байгуулна:

36.1.1.улсын хамтын хэлэлцээрийг Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллага;

36.1.2.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрийг тухайн ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллага;

36.1.3.аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн хамтын хэлэлцээрийг тухайн шатны Засаг дарга, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах тухайн нутаг дэвсгэрийн байгууллага.
/Энэ заалт ад 2022 оны 4 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

36.2.Төр тухайн салбарт ажил олгогч бол холбогдох төрийн захиргааны төв байгууллага дангаараа, эсхүл салбарын бусад ажил олгогчийн төлөөлөгчтэй хамтран хамтын хэлэлцээнд оролцоно.

36.3.Төр тухайн салбарт ажил олгогч биш бол салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрийн аль нэг талын хүсэлтээр салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хамтын хэлэлцээнд оролцоно.

Гуравдугаар дэд бүлэг
Хамтын гэрээ

37 дугаар зүйл.Хамтын гэрээгээр зохицуулах харилцаа

37.1.Хамтын гэрээгээр зохицуулах харилцааг талууд харилцан тохиролцох бөгөөд ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолтой холбоотой дараах асуудлыг хамтын гэрээнд тусгаж болно:

37.1.1.үндсэн цалингийн сүлжээ, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговор, нөхөн төлбөрийн хэмжээ;

37.1.2.үндсэн цалинг индексжүүлэх босго, хувь хэмжээ, давтамж;

37.1.3.ажил олгогчоос ажилтанд олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлтийн хэмжээ;

37.1.4.ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг уян хатан зохицуулах асуудал;

37.1.5.ажилтны мэргэшлийг дээшлүүлэх, шинэ мэргэжил эзэмшүүлэх нөхцөл, журам;

37.1.6.ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах арга хэмжээ, түүнд шаардагдах зардал;

37.1.7.хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэ хэлбэр хэрэглэх, техник, технологийн дэвшил нэвтрүүлэх болон аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгжийг хувьчлах, татан буулгах, өөрчлөн байгуулах тохиолдолд ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах арга хэмжээ;

37.1.8.үйлдвэрчний эвлэл, түүний ажилтан, сонгуультан үйл ажиллагаагаа явуулах нөхцөл, бололцоог хангах арга хэмжээ;

37.1.9.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байсан ахмад настан, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас эрүүл мэнд нь хохирсон ажилтныг дэмжих арга хэмжээ;

37.1.10.аж ахуйн нэгж, байгууллагын орон сууц, хүүхдийн цэцэрлэг, ясли, нийгэм, соёлын зориулалттай барилга,байгууламж барих, ашиглах, олон хүүхэдтэй гэр бүл, өрх толгойлсон эх буюу ганц бие эцэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнтэй ажилтанд хөнгөлөлт үзүүлэх асуудал;

37.1.11.бусад.

38 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ байгуулах талууд

38.1.Хамтын гэрээг ажил олгогчийн төлөөлөгчид болон үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны төлөөлөгчид байгуулна.

39 дүгээр зүйл.Хамтын гэрээний үйлчлэх хүрээ

39.1.Аж ахуйн нэгж, байгууллагад түүний бүх салбар, нэгж, хэсгийг хамруулан нэг хамтын гэрээ байгуулна.

39.2.Үйлдвэрчний эвлэлийн байгуулсан хамтын гэрээнд хамаарагдах ажилтны хүрээг талууд харилцан тохиролцоно. Нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны төлөөлөгчдийн байгуулсан хамтын гэрээнд тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтан хамрагдана.

40 дүгээр зүйл.Хамтын гэрээг дагаж мөрдөх

40.1.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын харьяалал, хуулийн этгээдийн хэлбэр, удирдлагын бүтэц, бүрэлдэхүүн өөрчлөгдөх нь хамтын гэрээг цуцлах үндэслэл болохгүй.

40.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллагыг өөрчлөн байгуулах, өмчлөгч өөрчлөгдөх тохиолдолд хамтын гэрээг хэвээр мөрдөх, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хамтын гэрээг шинэчлэн байгуулах асуудлыг ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчид тохиролцон шийдвэрлэнэ.

40.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдах үйл явц бүрэн дуусах хүртэлх хугацаанд хамтын гэрээг дагаж мөрдөнө.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ
ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦАА

Нэгдүгээр дэд бүлэг
Нийтлэг үндэслэл

41 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх нөхцөл

41.1.Ажил олгогч, эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд нь ажилд орох гэж байгаа хүнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлсний талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэхээс өмнө танилцуулах үүрэгтэй.

41.2.Ажил олгогч, эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд нь ажилд орох гэж байгаа хүнтэй түүний гүйцэтгэх ажил үүрэг, цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлийг харилцан тохиролцох бөгөөд ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүснэ.

41.3.Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа нь энэ хуулийн 4.1.15-д заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй бол хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно. Хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан боловч уг харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг агуулсан бол түүнийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцно.

42 дугаар зүйл.Ажилтны үндсэн эрх, үүрэг

42.1.Ажилтан дараах үндсэн эрхтэй:

42.1.1.ажил олгогчтой сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, цуцлах;

42.1.2.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартад нийцсэн ажлын байранд ажиллах, энэ талаар бодит мэдээлэл авах;

42.1.3.гүйцэтгэсэн ажил үүрэгтээ тохирсон цалин хөлс авах;

42.1.4.ээлжийн амралт эдлэх, зохих журмын дагуу хувийн чөлөө авах;

42.1.5.хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн гэж үзвэл эрх бүхий этгээдэд гомдол гаргах;

42.1.6.нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөлт, баталгаажилтад хяналт тавих, буруу, дутуу бичилт, алдааг залруулахыг шаардах;

42.1.7.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

42.2.Ажилтан дараах үндсэн үүрэгтэй:

42.2.1.ажил үүргээ биечлэн, үнэнчээр, өөрийн ур чадвар, боломжоо дайчлан зохих ёсоор гүйцэтгэх;

42.2.2.хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх, ажлын цагийг баримтлах, ажлын цагийг гагцхүү ажил үүргээ гүйцэтгэхэд зарцуулах;

42.2.3.ажилдаа ирэхдээ ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвартай байх, ажил үүрэг гүйцэтгэх явцдаа согтууруулах ундаа болон мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэхгүй байх, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;

42.2.4.ажил олгогч тусгайлан зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд түүний эрхэлж байгаа үйл ажиллагаатай шууд өрсөлдсөн, давхацсан аливаа ажил, үйлчилгээ эрхлэхгүй байх;

42.2.5.техник, технологийн горим баримтлах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн чиглэлээр ажил олгогчоос өгсөн үүрэг даалгаврыг мөрдөж ажиллах;

42.2.6.өөрийн болон бусдын амь нас, эрүүл мэнд, ажил олгогчийн эд хөрөнгөд аюултай нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд ажил олгогч, шууд харьяалагдах удирдах албан тушаалтанд нэн даруй мэдээлэх;

42.2.7.ажил олгогчийн удирдах чиг үүргээ хэрэгжүүлэх эрхэд хүндэтгэлтэй хандах, ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгчийн хууль ёсны үүрэг даалгаврыг цаг тухайд нь бүрэн биелүүлэх;

42.2.8.ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад байгууллага, хувь хүний нууц, ажил олгогчийн бизнестэй холбоотой мэдээллийг олж мэдсэн, түүнтэй танилцсан бол задруулахгүй байх;

42.2.9.ажил олгогчийн шаардсанаар ажил үүрэгтэйгээ холбоотой мэдээллийг ажил олгогчид үнэн зөвөөр өгөх, хийсэн ажлаа тайлагнах;

42.2.10.нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;

42.2.11.мэргэшил, ур чадвараа дээшлүүлэх;

42.2.12.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

43 дугаар зүйл.Ажил олгогчийн үндсэн эрх, үүрэг

43.1.Ажил олгогч дараах үндсэн эрхтэй:

43.1.1.ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг холбогдох хууль тогтоомжид нийцүүлэн өөрчлөх, цуцлах, дуусгавар болгох;

43.1.2.ажилтнаас хүлээсэн ажил үүргээ гүйцэтгэх, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөхийг шаардах;

43.1.3.ажилтныг шагнаж урамшуулах;

43.1.4.хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага ногдуулах;

43.1.5.хууль тогтоомжийн хүрээнд ажилтнаас шаардлагатай мэдээлэл авах;

43.1.6.ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд дагаж мөрдөх хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоож мөрдүүлэх;

43.1.7.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

43.2.Ажил олгогч дараах үндсэн үүрэгтэй:

43.2.1.гүйцэтгэсэн ажил үүрэгт нь тохирсон цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд ажилтанд олгох, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр тогтоогоогүй бол хөдөлмөрийн нормыг үндэслэлтэй тогтоох, аж ахуйн нэгж, байгууллагад мөрдөж байгаа цалин хөлсний тогтолцоо, журмыг ажилтанд мэдээлэх;

43.2.2.хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх, ажилтанд ажлын байрны тодорхойлолт, хөдөлмөрийн гэрээний хувийг баталгаажуулж өгөх;

43.2.3.энэ хуульд заасны дагуу хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах;

43.2.4.ажилтны эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхол, нэр төр, алдар хүндэд хүндэтгэлтэй хандах;

43.2.5.ажилтны хувийн нууцыг задруулахгүй байх;

43.2.6.ажилтныг ажлаар хангаж, ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл, баримт бичиг, бусад зүйлээр хангах, зааварчилгаа өгөх;

43.2.7.ажилтныг нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах, хуульд заасан хэмжээгээр шимтгэл төлөх, тайлагнах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлснийг баталгаажуулах;

43.2.8.зайлшгүй шаардлагаар ажлын байранд хяналтын тоног төхөөрөмж ажиллуулах бол энэ тухай ажилтанд урьдчилан мэдэгдэх, ашиглах журмыг тогтоон мөрдүүлэх, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3.1.15-д заасан ахуйн байранд хяналтын тоног төхөөрөмж байрлуулахгүй байх;

43.2.9.ажилтныг хууль тогтоомжид заасны дагуу ажлын байрны чиг үүрэгт хамаарах чиглэлээр мэргэжлээ дээшлүүлэх, давтан сурах боломжоор хангах;

43.2.10.хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, эсхүл дуусгавар болгож байгаа үндэслэлээ тайлбарлаж танилцуулах;

43.2.11.ажилтныг хуулиар тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байх;

43.2.12.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

43.3.Ажил олгогч нь ажил, амралтын цагийг зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн уян хатан нөхцөл хэрэглэх зэргээр ажилтны ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах замаар ажилтны хүүхдэд ээлтэй, хүүхэд хамгаллын бодлого хэрэгжүүлнэ.

44 дүгээр зүйл.Ажил олгогч ажилтны мэдээллийг авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглахад тавигдах нийтлэг шаардлага

44.1.Хүнийг ажилд авах, ажилтантай харилцах зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны явцад ажил олгогч нь ажилтнаас

шаардлагатай мэдээллийг нь авч боловсруулж, хадгалж, ашиглаж болно.

44.2.Ажил олгогч нь ажилтны мэдээллийг гуравдагч этгээдээс авах шаардлагатай бол мэдээлэл авах шаардлага, зорилгоо ажилтанд урьдчилан танилцуулна.

44.3.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажилтны хувийн нууцад хамаарах, эсхүл улс төрийн нам, олон нийтийн байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлийн талаар мэдээлэл авах, боловсруулах, хадгалахыг хориглоно.

44.4.Ажилтны мэдээллийг хадгалах, хамгаалахтай холбогдон гарах зардлыг ажил олгогч хариуцна.

44.5.Ажил олгогч хуульд заасны дагуу төрийн эрх бүхий байгууллага шаардсан тохиолдолд ажилтны мэдээллийг өгөх үүрэгтэй.

45 дугаар зүйл.Ажилтны мэдээлэл авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах журам

45.1.Ажилтны мэдээллийг авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах журмыг ажил олгогч хууль тогтоомжид нийцүүлэн баталж, мөрдүүлнэ.

45.2.Ажилтны мэдээллийг авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах журам, түүнд оруулсан өөрчлөлтийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.

46 дугаар зүйл.Ажилтан мэдээллээ хамгаалуулах эрх

46.1.Ажилтан ажил олгогчид хадгалагдаж байгаа мэдээллээ үнэ төлбөргүй, бүрэн авах эрхтэй.

46.2.Ажилтан өөрийн талаарх буруу, эсхүл дутуу мэдээллийг залруулахыг ажил олгогчоос шаардах эрхтэй.

46.3.Ажил олгогч ажилтны мэдээллийг хууль бусаар авсан, боловсруулсан, хадгалсан, ашигласан, дамжуулсан бол ажилтан эрх бүхий байгууллагад гомдол гаргах эрхтэй.

Хоёрдугаар дэд бүлэг
Хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг зохицуулалт

47 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ, түүний талууд

47.1.Ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцож, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

47.2.Ажил олгогч хувь хүн эрх зүйн бүрэн чадамжтай байна.

48 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэр

48.1.Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдэж талууд гарын үсэг зурах бөгөөд гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

48.2.Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдээгүй бол ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээс хойш ажил олгогч ажлын 10 өдрийн дотор хөдөлмөрийн гэрээг нөхөн байгуулах үүрэгтэй.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

48.3.Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдээгүйгээс үл хамааран ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнд тооцно.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

48.4.Энэ хуулийн 48.2-т заасныг зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

49 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл

49.1.Хөдөлмөрийн гэрээнд дараах гол нөхцөлийг тусгана:

49.1.1.ажлын байрны нэр, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан гүйцэтгэх ажил үүрэг;

49.1.2.ажил үүрэг гүйцэтгэх байршил;

49.1.3.цалин хөлсний хэмжээ;

49.1.4.хөдөлмөрийн нөхцөл.

49.2.Талууд хөдөлмөрийн гэрээнд дараах нөхцөлийг нэмж тусгаж болно:

49.2.1.ажил, амралтын цаг;

49.2.2.цалин хөлс олгох журам;

49.2.3.хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, дуусгавар болгох үндэслэл;

49.2.4.хөдөлмөрийн сахилга, гомдол гаргах журам;

49.2.5.ажлын байранд тавигдах ур чадвар, чадамжийн шаардлага;

49.2.6.талууд харилцан тохиролцсон бусад.

49.3.Энэ хуулийн 49.1-д зааснаас гадна ажил үүргийн онцлогтой нь холбоотойгоор эд хөрөнгийн хариуцлагын, нууцын, сургалтын, үл өрсөлдөх зэрэг нэмэлт нөхцөлийг харилцан тохиролцож хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах, эсхүл эдгээр асуудлаар хөдөлмөрийн гэрээнд дагалдах тусгайлсан гэрээ байгуулж болно.

50 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа

50.1.Хөдөлмөрийн гэрээг доор дурдсанаас бусад тохиолдолд хугацаагүй байгуулна:

50.1.1.дагалднаар ажиллуулах;

50.1.2.туршилтын хугацаагаар ажиллуулах;

50.1.3.улирлын шинжтэй ажил гүйцэтгүүлэх;

50.1.4.ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллуулах;

50.1.5.түр ажлын байранд ажиллуулах;

50.1.6.санхүүжилт, хийгдэх ажлын цар хүрээтэй холбоотой цаг хугацаагаар хязгаарлагдсан ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх.

50.2.Улирлын шинжтэй ажил үүргийг байнга эрхэлдэг ажилтантай хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

50.3.Энэ хуулийн 50.1.3, 50.1.4, 50.1.5, 50.1.6-д заасан хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусахад ажил олгогч гэрээг дуусгавар болгох тухай сануулаагүй бөгөөд ажилтан үргэлжлүүлэн ажиллаж байгаа бол гэрээг анх байгуулсан хугацаагаар сунгагдсанд тооцно.

50.4.Энэ хуулийн 58.1.3, 139.1-д зааснаас бусад тохиолдолд хугацаатай байгуулсан гэрээний анх байгуулсан болон сунгасан хугацааны нийлбэр хоёр жилээс дээш бол уг гэрээг хугацаагүй байгуулагдсанд тооцно.

50.5.Хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг хуанлийн жил, сар, өдрөөр, эсхүл энэ хуулийн 50.1.3, 50.1.4, 50.1.5, 50.1.6-д заасан ажил үүргийг гүйцэтгэхэд шаардагдах хугацаа, зайлшгүй бий болох үйл явдлаар тодорхойлно.

51 дүгээр зүйл.Ажил байдлын тодорхойлолт авах

51.1.Ажил олгогч ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа шаардлагатай гэж үзвэл тухайн ажилтны талаар өмнөх ажил олгогчоос ажил байдлын тодорхойлолт авч болно.

52 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулах

52.1.Талууд харилцан тохиролцож хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулж болно.

53 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхийг хязгаарлах

53.1.Ажилтан зөвшөөрөөгүй, эсхүл энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгэхийг ажилтнаас шаардаж болохгүй.

53.2.Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгэхийг зөвшөөрсөн тохиолдолд ажил олгогч гүйцэтгэх ажил үүрэг, түүнд олгох цалин хөлсийг ажилтантай урьдчилан тохиролцоно.

54 дүгээр зүйл.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрх

54.1.Ажилтан дараах нөхцөлд ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрхтэй:

54.1.1.ажилтны болон гуравдагч этгээдийн амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учруулж болзошгүй нөхцөл байдал үүссэн;

54.1.2.ажил олгогч хуулиар тогтоосон илүү цагийн дээд хэмжээг хэтрүүлэн ажиллахыг шаардсан;

54.1.3.ажил олгогч ажилтны цалин хөлсийг олговол зохих өдрөөс хойш 30 хоногийн хугацаанд олгоогүй.

54.2.Ажилтан энэ хуулийн 54.1-д заасны дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тухайгаа ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгчид нэн даруй мэдэгдэх бөгөөд ийнхүү татгалзах болсон нөхцөл арилах хүртэлх хугацаанд ажиллахгүй байх эрхтэй.

54.3.Ажил олгогч энэ хуулийн 54.1-д заасны дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсантай нь холбогдуулан ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглоно.

55 дугаар зүйл.Ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлэх

55.1.Ажилтанд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасны дагуу албан үүргээ биелүүлэхийг тодорхой хугацаагаар түдгэлзүүлэх таслан сэргийлэх арга хэмжээ авах шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан гаргасан тохиолдолд ажил олгогч ажилтныг ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлж, цалин хөлс олгохыг зогсооно.

55.2.Энэ хуулийн 55.1-д заасан эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрийг хүчингүй болгосон бол шийдвэр гаргасан этгээд энэ тухайгаа ажил олгогчид ажлын гурван өдрийн дотор мэдэгдэнэ.

55.3.Энэ хуулийн 55.1-д заасан хугацаа өнгөрсөн, эсхүл энэ хуулийн 55.2-т заасан нөхцөл үүссэн өдрөөс ажилтны хөдөлмөр

эрхлэлтийн харилцаа сэргээгдсэнд тооцно.

55.4.Албан үүрэг биелүүлэхийг түдгэлзүүлсэн шийдвэр үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон бол ажилтан ажил үүрэг биелүүлэхээс түдгэлзүүлсэн хугацааны цалин хөлсийг Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн Дөчин тавдугаар бүлэгт заасны дагуу нэхэмжилж, гаргуулан авах эрхтэй.

55.5.Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, олон улс, хот хоорондын болон хот, суурин газрын нийтийн тээвэр, тусгай зориулалтын тээвэр, цахилгаан холбоо, төмөр зам болон иргэний нисэхийн хөдөлгөөний удирдах алба зэрэг хүн амын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, тав тухтай орчинд амьдрах эрхийг хангахтай холбоотой ажил үүрэг гүйцэтгэдэг ажилтан согтууруулах ундаа, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн эсэх, тухайн ажил, мэргэжилтэй холбоотойгоор эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтээ тэнцэж байгаа эсэхийг шалгуулахаас үндэслэлгүй татгалзсан, эсхүл хэрэглэсэн нь тогтоогдсон тохиолдолд тухайн нөхцөл байдал арилах хүртэлх хугацаанд ажилтны ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлнэ.

56 дугаар зүйл.Хэд хэдэн ажил үүрэг зэрэг гүйцэтгэх

56.1.Ажил олгогч нь ажилтантай тохиролцоноор ажил хослон гүйцэтгүүлэх, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, ажилтны ажлын цагт багтаан өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгүүлэх, ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх хэлбэрээр ажиллуулж болно.

56.2.Энэ хуулийн 56.1-д заасны дагуу ажиллах ажилтанд гүйцэтгэх ажил үүрэгт нь тохирох цалин хөлсийг нэмж олгоно.

57 дугаар зүйл.Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах

57.1.Ажилтан үндсэн ажлын цагаас бусад цагт үндсэн ажил олгогчоос өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болох бөгөөд энэ тохиолдолд үндсэн ажил олгогчдоо мэдэгдэх үүрэгтэй.

57.2.Дараах тохиолдолд ажилтан зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа үндсэн ажил олгогчоос зөвшөөрөл авна:

57.2.1.ажилтан үндсэн ажил олгогчтой энэ хуулийн 65 дугаар зүйлд заасан онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан;

57.2.2.үндсэн ажил олгогчтой ижил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг, эсхүл зах зээлд өрсөлддөг аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллах бол;

57.2.3.ажилтан цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, олон улс, хот хоорондын болон хот, суурин газрын нийтийн тээвэр, тусгай зориулалтын тээвэр, цахилгаан холбоо, төмөр зам болон иргэний нисэхийн хөдөлгөөний удирдах алба зэрэг хүн амын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, тав тухтай орчинд амьдрах эрхийг хангахтай холбоотой ажил үүрэг гүйцэтгэдэг бол.

57.3.Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны нийт ажлын цаг энэ хуулийн 84.4-т заасан ажлын цагийн дээд хязгаарт багтах ёстой бөгөөд үүнд ажилтан, үндсэн болон зэрэгцсэн ажил олгогч тус тус хяналт тавина.

58 дугаар зүйл.Өөр ажилд түр шилжүүлэх

58.1.Ажил олгогч дараах үндэслэл, хугацаагаар ажилтныг өөр ажилд түр шилжүүлэн ажиллуулж болно:

58.1.1.сул зогсолтын хугацаанд ажилтныг аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, эсхүл өөртэй нь тохиролцоноор өөр аж ахуйн нэгж, байгууллагад;

58.1.2.үйлдвэрлэлийн осол болон гамшгаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийн үр дагаврыг арилгах зэрэг зайлшгүй шаардлага гарсан, эсхүл аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэвийн ажиллагааг алдагдуулахад хүргэсэн бөгөөд урьдчилан мэдэх боломжгүй нөхцөл байдал үүссэн бол 45 хүртэл хоногийн хугацаагаар;

58.1.3.эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэрийг үндэслэн эрүүл мэндэд нь харшлахгүй ажилд хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл хугацаагаар;
/Энэ заалтад 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

58.1.4.жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйг эмнэлгийн магадалгаанд заасан хугацаагаар;

58.1.5.ажилтан гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад орсонтой холбогдуулан эрх бүхий этгээдийн шийдвэрт заасан хугацаагаар;

58.1.6.ажилтантай өөртэй нь тохиролцон адил чанарын өөр ажилд.

58.2.Энэ хуулийн 58.1-д заасан үндэслэлээр ажилтныг өөр ажилд шилжүүлсэн хугацаа нь дуусмагц өмнөх ажилд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулна.

58.3.Энэ хуулийн 58.1.3-т заасан үндэслэлээр түр шилжүүлсэн ажилтны хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдэхгүй болохыг эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөл тогтоосон бол ажилтантай тохиролцон уг ажилд нь, эсхүл өөр тохирох ажлын байранд шилжүүлэн ажиллуулна.
/Энэ хэсэгт 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

59 дүгээр зүйл.Сэлгэн ажиллуулах

59.1.Ажил олгогч ажилтантай харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, харьяа нэгж, салбарын хоорондараах үндэслэлээр ажилтныг гурван жил хүртэл хугацаагаар сэлгэн ажиллуулж болно:

59.1.1.ажлын ачаалыг тэнцүүлэх;

59.1.2.тодорхой ажлын байранд ажиллуулахаар бэлтгэх, мэргэшүүлэх;

59.1.3.хэд хэдэн ажлын байранд ажиллах чадвар эзэмшүүлэх;

59.1.4.нэг ажлын байран дээр удаан ажилласнаас үүсэж болох зүй бус гаднын нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх.

59.2.Ажилтныг сэлгэн ажиллуулах үед түүний ажиллах байршил өөрчлөгдсөнтэй холбоотой зайлшгүй гарах шууд зардлыг ажил олгогч хариуцна.

59.3.Ажилтантай тохиролцоогүй бол ажилтныг албан тушаал, цалин хөлсийг бууруулж сэлгэн ажиллуулахыг хориглоно.

59.4.Сэлгэн ажиллах хугацаа дуусан, эсхүл сэлгэн ажиллаж байгаа ажилтны хувьд энэ хуулийн 80.1.1, 80.1.2, 80.1.3-т заасан нөхцөл бий болсон тохиолдолд урьд ажиллаж байсан ажлын байранд нь эгүүлэн авна.

59.5.Урьд ажиллаж байсан ажлын байранд авах боломжгүй бол адил чанарын өөр ажлын байранд авч ажиллуулна.

59.6.Ажилтанд сэлгэн ажиллахаас татгалзсан үндэслэлээр хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглоно.

60 дугаар зүйл.Ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах

60.1.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгээгүй дараах тохиолдолд ажлын байрыг нь хэвээр хадгална:

60.1.1.ээлжийн амралттай;

60.1.2.донорын үүрэг гүйцэтгэх, эсхүл энэ хуулийн 80.1.4, 80.1.5, 80.1.6-д зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн шалтгаанаар эмнэлгийн магадлагаатай;

60.1.3.жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй;

60.1.4.хамтын хэлэлцээ хийх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, хууль ёсны ажил хаялтад оролцож байгаа;

60.1.5.ажилтан гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байгаа бол нэг жил хүртэл хугацаагаар;

60.1.6.цэргийн зарлан дуудах хуудас авсан ажилтныг цэргийн жинхэнэ албанд татсан тухай эрх бүхий этгээдийн шийдвэр гарах хүртэлх хугацаанд;

60.1.7.хугацаат цэргийн жинхэнэ алба хааж байгаа;

60.1.8.энэ хуулийн 58 дугаар зүйлд заасны дагуу өөр ажилд түр шилжүүлсэн;

60.1.9.ажил үүрэг гүйцэтгэхийг эрх бүхий байгууллагаас түдгэлзүүлсэн;

60.1.10.ажилтан энэ хуульд заасан үндэслэлээр ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан нөхцөл арилах хүртэл хугацаагаар;

60.1.11.ажил олгогчийн зөвшөөрсөн хугацаагаар сургалтад хамрагдаж байгаа;

60.1.12.хувийн чөлөөтэй байх хугацаанд;

60.1.13.хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасан, эсхүл ажил олгогчтой тохиролцсон бусад тохиолдолд.

60.2.Энэ хуулийн 60.1.3, 60.1.7-д заасан хугацаа дуусгавар болсноос хойш ажлын 15 өдрийн дотор ажилтан ажилдаа ороогүй, эсхүл уг хугацааг сунгах хүндэтгэн үзэх шалтгаан бүхий хүсэлт гаргаагүй бол ажлын байрыг нь хадгалах ажил олгогчийн үүрэг дуусгавар болно.

60.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсан тохиолдолд ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлагдсанд тооцож, энэ хуулийн 82 дугаар зүйлд заасан тэтгэмж олгоно.

60.4.Ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны ажлын байр хасагдсан, эсхүл орон тоо нь цөөрсөн бол ажил олгогч уг ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр адил чанарын өөр ажлын байранд ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ шинээр байгуулна.

61 дүгээр зүйл.Урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн авах

61.1.Ажил олгогч дараах үндэслэлээр хүнийг урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд эгүүлэн авах үүрэгтэй:

61.1.1.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдаж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон хүн хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдсэн тухай эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэр гарснаас хойш 30 хоногийн дотор ажилдаа орох хүсэлтээ гаргасан;
/Энэ заалтад 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

61.1.2.хүнийг урьд нь эрхэлж байсан ажлын байранд эгүүлэн тогтоох тухай хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, эсхүл шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

61.1.3.ажлын байр нь хасагдсан шалтгаанаар ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосноос хойш гурван сарын дотор уг ажлын байр дахин бий болсноос хойш 30 хоногийн дотор ажилтан хүсэлт гаргасан;

61.1.4.хуульд заасан бусад үндэслэл.

61.2.Энэ хуулийн 61.1.2, 61.1.3-т заасан үндэслэлээр урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд эгүүлэн тогтоосон бол ажилтантай өмнө үүсгэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа бүхэлдээ сэргээгдэнэ. Талууд харилцан тохиролцвол хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг өөрчилж болно.

61.3.Ажилтныг ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд түүний ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа энэ хуульд заасны дагуу дуусгавар болно.

Гуравдугаар дэд бүлэг

Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл

62 дугаар зүйл.Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ

62.1.Ажил олгогч нь ажилтанд ажлын дадлага, ур чадвар эзэмшүүлэх зорилгоор дадлага, туршлагатай ажилтныг дагалдан ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

62.2.Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49 дүгээр зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна ажилтны дагалдан ажиллах хугацаа, дагалдуулан ажиллуулах ажилтан, эзэмшвэл зохих ажлын дадлага, ур чадварын талаар тусгайлан тусгана.

62.3.Ердийн дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа гурван сар хүртэл байна. Талууд тохиролцсоноор гэрээг нэг удаа гурван сараас илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

62.4.Нарийн мэргэжлээр дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа мэргэжлийн онцлог, эзэмших мэргэжлийн дадлага, ур чадвараас шалтгаалан хоёр хүртэл жил байж болно. Талууд тохиролцсоноор гэрээг нэг удаа нэг жилээс илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

62.5.Нарийн мэргэжлээр дагалднаар ажиллах журам, мэргэжлийн жагсаалтыг Үндэсний хорооны саналыг үндэслэн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

62.6.Дагалдан ажилтны үндсэн цалинг түүний гүйцэтгэх ажил үүрэг, эзэмших ажлын дадлага, ур чадвар зэргийг өөртэй нь тохиролцож тогтоох бөгөөд ижил төрлийн ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа үндсэн ажилтны үндсэн цалингийн 70 хувиас доогуур байж болохгүй.

62.7.Дагалднаар ажилласан ажилтантай туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй.

62.8.Дагалдан ажилтанд энэ хуульд заасан бусад зохицуулалт, ажилтны нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговрын тухай заалт нэгэн адил үйлчилнэ.

62.9.Талууд тусгайлан тохирсноос бусад тохиолдолд дагалдан ажилтныг ажил олгогч байнгын ажилд авах үүрэг хүлээхгүй.

62.10.Дагалдан ажилтнаас дагалднаар ажиллах, суралцахтай нь холбогдуулж аливаа төлбөр авах, ажил, мэргэжлээ болон ажлын байраа чөлөөтэй сонгох эрхийг нь хязгаарлах, үл өрсөлдөх нөхцөл тулгахыг тус тус хориглоно.

62.11.Энэ хуулийн 63 дугаар зүйлд заасан дагалдан суралцсан ажилтан нарийн мэргэжлээр дагалдан ажиллах бол хөдөлмөрийн гэрээний нийт хугацаа нь нэг жил хүртэл байна.

62.12.Дагалдан ажилтны нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхтэй холбогдсон харилцааг холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулна.

63 дугаар зүйл.Дагалднаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээ

63.1.Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагын суралцагчид мэргэжлийн болон техникийн боловсрол эзэмшүүлэх, онолын мэдлэгийг практик дадлагатай хослуулах, ажлын дадлага, ур чадвар эзэмшүүлэх зорилгоор ажил олгогч, дагалдан суралцах ажилтан, сургалтын байгууллага хамтран дагалдан суралцах гуравласан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.
/Энэ хэсэг т 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

63.2.Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцах цаг, эзэмших мэргэжил, ажлын байран дээр ажиллах цаг, эзэмшвэл зохих ажлын дадлага, ур чадварыг тодорхойлсон сургалтын хөтөлбөрийг талууд харилцан тохиролцож дагалдан суралцагчийн хөдөлмөрийн гэрээнд хавсаргана.
/Энэ хэсэг т 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

63.3.Дагалднаар суралцах ажилтны ажил олгогчоос болон ажилтнаас төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас төлнө.

63.4.Дагалднаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа суралцах мэргэжлээс шалтгаалан гурав хүртэл жил байна.

63.5.Дагалднаар суралцах ажилтанд олгох үндсэн цалинг суралцах, ажиллах цагийн харьцаа, хийх ажлын чанар, хэмжээ, сургалтын байгууллагаас авч байгаа мөнгөн тэтгэлэг зэргийг харгалзан талууд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доошгүй байхаар харилцан тохирно.

63.6.Дагалднаар суралцах ажилтанд энэ хуульд заасан бусад зохицуулалт, ажилтны нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговрын тухай заалт нэгэн адил үйлчилнэ.

63.7.Талууд тусгайлан тохирсноос бусад тохиолдолд дагалднаар суралцах ажилтныг ажил олгогч байнгын ажилд авах үүрэг хүлээхгүй.

63.8.Дагалднаар суралцах ажилтнаас дагалднаар суралцахтай нь холбогдуулж аливаа төлбөр авах, ажил, мэргэжлээ болон

ажлын байраа чөлөөтэй сонгох эрхийг нь хязгаарлах, үл өрсөлдөх нөхцөл тулгахыг тус тус хориглоно.

63.9.Их, дээд сургуульд суралцагчийг суралцаж байгаа мэргэжлээрээ аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаатай танилцуулах зорилгоор дадлагажуулж болно. Дадлагажих үйл ажиллагааны нөхцөл, журмыг хууль тогтоомжоор тогтооно.

64 дүгээр зүйл.Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ

64.1.Ажил олгогч ажилтныг ажилд авахдаа тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангах эсэхийг нь шалгах зорилгоор туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

64.2.Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа гурван сараас илүүгүй байх бөгөөд харилцан тохиролцсоноор нэг удаа гурван сараас илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

64.3.Туршилтаар ажиллах ажилтны үндсэн цалинг тухайн ажлын байрны үндсэн цалингаас багагүй байхаар тогтоох бөгөөд түүнд нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговрыг энэ хуульд заасны дагуу олгоно.

64.4.Улирлын шинжтэй ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх, ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд, эсхүл түр ажлын байранд ажиллуулах тохиолдолд ажилтантай туршилтаар ажиллуулах гэрээ байгуулахгүй.

64.5.Туршилтаар ажиллах ажилтанд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ.

65 дугаар зүйл.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ

65.1.Өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг ажилтнаар дамжуулан хэрэгжүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын гүйцэтгэх удирдлагын түвшний ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зорилгоор тухайн ажилтантай онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

65.2.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49.1-д заасан нөхцөлөөс гадна дараах нөхцөлийг тусгаж болно:

65.2.1.ажлын эцсийн үр дүн, хүлээх үүрэг хариуцлага, гэрээг дүгнэх журам;

65.2.2.ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж, хөнгөлөлт болон ашгаас олгох хувь хэмжээ.

65.3.Өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг ажилтнаар дамжуулан хэрэгжүүлэх зорилгоор байгуулах онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны мэдэлд олгож байгаа хөрөнгийн хэмжээ, эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрх, эд хөрөнгийн хариуцлагыг тусгаж болно.

65.4.Хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 80 дугаар зүйлд зааснаас гадна дараах үндэслэлээр ажил олгогч санаачлан цуцалж болно:

65.4.1.хөдөлмөрийн гэрээг дүгнэхэд ажилтан гэрээнд заасан ажил үүргээ хүндэтгэх шалтгаангүйгээр хангалтгүй биелүүлсэн;

65.4.2.ажил олгогч өмчлөх эрхээ бусад этгээдэд бүрмөсөн шилжүүлсэн;

65.4.3.хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилтанд шилжүүлсэн эд хөрөнгийг үр ашиггүй зарцуулсан, үрэгдүүлсэн, өмчлөгчөөс олгосон эрх мэдлийг хэтрүүлсэн нь тогтоогдсон;

65.4.4.ажилтны буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйн улмаас ажил олгогчийн итгэлийг алдсан, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг давтан, эсхүл ноцтой зөрчсөн.

65.5.Ажил олгогч онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 65.4.2, 80.1.1, 80.1.2, 80.1.3-т заасан үндэслэлээр цуцлахдаа энэ хуулийн 80.2, 80.4, 80.5-д заасныг баримтална.

66 дугаар зүйл.Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ

66.1.Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно. "Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан" гэж ажлын бүтэн цагаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бага цагаар ажиллаж байгаа ажилтныг ойлгоно.

66.2.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49 дүгээр зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна өдөрт, эсхүл долоо хоногт, эсхүл сард ажиллах нийт цаг, ажил эхлэх, дуусах цагийг тусгайлан тохирно.

66.3.Ажлын бүтэн цагийн ажилтны ажлын цагийг хууль тогтоомжид заасны дагуу богиносгосныг бүтэн бус цагаар ажилласанд тооцохгүй.

66.4.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтан энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажлын бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нэгэн адил үйлчилнэ.

66.5.Ажил олгогч түр ажил үүргийг гүйцэтгүүлэхээр ажилтныг цагаар ажиллуулж, гүйцэтгэсэн ажил, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгож болно.

67 дугаар зүйл.Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

67.1.Ажилтан ажил олгогчийн үйл ажиллагаа явуулдгаас өөр газарт, гэрээсээ, эсхүл өөрийн сонгосон байршилд ажил олгогчийн,

эсхүл өөрийн тоног төхөөрөмж, түүхий эд материалыг ашиглан ажил олгогчийн удирдлага, хяналтын доор ажил үүрэг гүйцэтгэж цалин хөлс авахаар ажил олгогчтой тохиролцон гэрээсээ ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

67.2.Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49 дүгээр зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх байршил, гүйцэтгэх ажил, гүйцэтгэсэн ажлаа хүлээлгэн өгөх хугацаа, хэлбэр, цалин хөлс, үйлдвэрлэсэн нэгж бүтээгдэхүүн, үзүүлсэн нэгж үйлчилгээний төлбөр /тариф/, өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд ажил олгогчоос олгох нөхөн төлбөрийн хэмжээ зэргийг талууд тусгайлан тохиролцож тусгана.

67.3.Гэрээсээ ажиллах ажилтны ашиглах тоног төхөөрөмж, бусад хэрэгслийн аюулгүй байдлыг ажил олгогч шалгаж, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгөх үүрэгтэй.

67.4.Гэрээсээ ажиллах ажилтан энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн ажлын байран дээр ажиллаж байгаа үндсэн ажилтантай адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ түүнд нэгэн адил үйлчилнэ.

67.5.Гэрээсээ ажиллах ажилтанд энэ хуулийн 3зургадугаар бүлэг үйлчлэхгүй.

68 дугаар зүйл.Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ

68.1.Ажил олгогч нь ажилтныг ажил үүргээ зайнаас цахим сүлжээгээр байнга, эсхүл хэсэгчлэн гүйцэтгэхийг зөвшөөрч, түүнтэй зайнаас ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

68.2.Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49 дүгээр зүйлд заасан нөхцөлөөс гадна ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх байршил, гүйцэтгэсэн ажлаа хүлээлгэн өгөх хугацаа, хэлбэр, өөрийн эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжийг ашигласан тохиолдолд ажил олгогчоос олгох нөхөн төлбөрийн хэмжээ зэргийг талууд тусгайлан тохиролцож тусгана.

68.3.Зайнаас ажиллах ажилтан энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ижил төрлийн ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа бусад ажилтантай адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ түүнд нэгэн адил үйлчилнэ.

Дөрөвдүгээр дэд бүлэг

Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ

69 дүгээр зүйл.Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд тавигдах шаардлага, нөхцөл

69.1.Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн 49.1-д зааснаас гадна дараах нөхцөлийг тусгана:

69.1.1.ажил, амралтын цагийн горим;

69.1.2.цалин хөлс олгох хугацаа;

69.1.3.ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх байршил;

69.1.4.харилцан тохиролцсон бусад.

69.2.Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд ажил, амралтын цагийн горим тогтоохдоо туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай байгуулах гэрээнээс бусад тохиолдолд энэ хуульд заасан ажлын цагийн хязгаарыг баримтална.

69.3.Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн бусад зохицуулалтыг нэгэн адил мөрдөнө.

70 дугаар зүйл.Иргэд хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг бүртгэх, дуусгавар болгох

70.1.Ажил олгогч иргэн, эсхүл ажилтны хүсэлтээр тэдний хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг хууль тогтоомжид нийцэж байгаа талаар аймаг, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, эсхүл суманд Засаг даргын Тамгын газар зөвлөгөө өгнө.

70.2.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, суманд Засаг даргын Тамгын газар нь зөвлөгөө өгсөн хөдөлмөрийн гэрээг бүртгэнэ.

70.3.Иргэд хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ энэ хуулийн 78, 79, 80 дугаар зүйлд зааснаас гадна ажил олгогч нас барснаар дуусгавар болно.

71 дүгээр зүйл.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний онцлог

71.1.Ажил олгогч нь туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай энэ хуульд заасан шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр байгуулна.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

71.2."Туслах малчин" гэж үндсэн малчны дэргэд амьдарч, түүний удирдлага, хяналтын доор мал маллах, мал аж ахуйтай холбоотой бусад ажил эрхэлж цалин хөлс авахаар харилцан тохиролцон ажиллаж байгаа хүнийг ойлгоно. Бусдын малыг бие даан хөлсөөр маллахтай холбогдсон харилцааг Иргэний хуулиар зохицуулна.

71.3.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтан нь ажил олгогчийн гэрт, эсхүл ажил олгогчийн өмчлөлийн болон эзэмшлийн байранд нь амьдарч, ажиллах бол тэдгээрийг хэвийн амьдрах нөхцөлөөр хангах үүргийг ажил олгогч хүлээнэ.

71.4.Ажил олгогч, түүний гэр бүлийн гишүүн нь туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтны нэр төр, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэн харилцаж, аливаа ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрны нөхцөлөөр хангах үүрэгтэй.

71.5.Туслах малчны цалин хөлсийг энэ хуулийн 112 дугаар зүйлд заасны дагуу олгоно.

71.6.Ажил олгогч туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай ажил үүргийн онцлогийг харгалзан ажил, амралтын цагийг энэ хуульд зааснаас өөрөөр харилцан тохиролцож болно. Ажил олгогч нь туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтныг долоо хоногт тасралтгүй 24 цагаас дээш хугацаагаар амраах, энэ хуульд заасны дагуу ээлжийн амралт олгох үүрэгтэй.

71.7.Хөдөлмөрийн гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол гэрийн үйлчилгээний ажилтан долоо хоногийн болон нийтээр амрах баярын өдөр ажил олгогчийн гэрт байх үүрэг хүлээхгүй.

~~71.8.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтан нь Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн 1, 2, 4 дэх заалтад заасан даатгалд сайн дураар даатгуулна.~~
/Энэ хэсгийг 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон./

71.9.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний загварыг ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын саналыг харгалзан хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

71.10.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтан энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд холбогдох хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг нэгэн адил мөрдөнө.

Тавдугаар дэд бүлэг

Хөдөлмөрийн гэрээний нэмэлт нөхцөл

72 дугаар зүйл.Үл өрсөлдөх үүрэг

72.1.Ажил олгогч энэ хуулийн 65 дугаар зүйлд заасан онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтантай харилцан тохиролцож үйлдвэрлэл, бизнесийнхээ нууцыг хамгаалах зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш тодорхой хугацаанд ажил олгогчтой шууд өрсөлдөгч аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүнд ажиллах, эсхүл ажилтан өөрөө ажил олгогчтой шууд өрсөлдөх үйл ажиллагаа эрхлэхгүй байх тухай үүрэг хүлээх нэмэлт нөхцөлийг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах, эсхүл энэ талаар дагалдах гэрээ байгуулж болно.

72.2.Өрсөлдөөнийг хориглох үндэслэл, хамаарах үйл ажиллагааны төрөл, хязгаарлалтад хамаарах нутаг дэвсгэр, үйлчлэх хугацаа, уг хугацаанд ажил олгогчоос олгох нөхөн төлбөр зэрэг нөхцөлийг хөдөлмөрийн гэрээнд, эсхүл үл өрсөлдөх тухай гэрээнд тусгана.

72.3.Хөдөлмөрийн гэрээн дэх үл өрсөлдөх нэмэлт нөхцөл, эсхүл дагалдах гэрээний үйлчлэх хугацаа нь ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш нэг жилээс илүүгүй байна.

72.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш үл өрсөлдөх нэмэлт нөхцөл, эсхүл дагалдах гэрээ үйлчлэх хугацаанд ажил олгогч ажилтанд хамгийн сүүлийн сарын цалин хөлснийх нь 50-аас доошгүй хувийн олговрыг сар бүр олгоно.

72.5.Үл өрсөлдөх үүрэг нь ажилтан гадаадад ажиллахад хамаарахгүй.

72.6.Насанд хүрээгүй ажилтан, туршилтаар болон дагалднаар ажиллаж байгаа ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэхийг хориглоно.

73 дугаар зүйл.Ажил олгогчийн зардлаар суралцах ажилтны хүлээх үүрэг

73.1.Ажил олгогч өөрийн зардлаар ажилтныг сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, мэргэшүүлэхээр ажилтантай сургалтын нэмэлт нөхцөлийг харилцан тохиролцож хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах, эсхүл энэ талаар дагалдах гэрээ байгуулж болно.

73.2.Хөдөлмөрийн гэрээнд, эсхүл ажил олгогчийн зардлаар суралцах дагалдах гэрээнд сургалтын хэлбэр, хугацаа, олговрын хэмжээ, суралцах хугацаанд ажилтны ажлын байрыг хадгалах, сургалтын дараа ажилтныг тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад үргэлжлүүлэн ажиллуулах хугацаа, ажил олгогчийн гаргах зардлын хэмжээ, гэрээний талуудын эрх, үүрэг, хариуцлага зэргийг тусгана.

73.3.Сургалтын дараа ажилтны тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад үргэлжлүүлэн ажиллах хугацааг талууд харилцан тохиролцох бөгөөд гурван жилээс илүүгүй байна.

73.4.Хөдөлмөрийн гэрээг ажилтны санаачилгаар цуцалсан бол ажил олгогч сургалтын зардлыг хэсэгчлэн болон бүхэлд нь чөлөөлснөөс бусад тохиолдолд ажилтан ажиллаагүй хугацаанд ногдох сургалтын зардлыг хувь тэнцүүлж ажил олгогчид нөхөн төлнө.

74 дүгээр зүйл.Ажилтны нууц хадгалах үүрэг

74.1.Ажил олгогч онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтан, эсхүл шаардлагатай гэж үзсэн бусад ажилтантай харилцан тохиролцож нууц хадгалах нэмэлт нөхцөлийг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах, эсхүл дагалдах гэрээ байгуулж болно.

74.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын нууц хадгалах, нууцтай харьцах журмыг ажил олгогч баталж болно.

75 дугаар зүйл.Ажилтны эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага

75.1.Ажил олгогчийн эд хөрөнгийг захиран зарцуулах, бусдад шилжүүлэх шийдвэр гаргах, эсхүл эд хөрөнгийн бүрэн бүтэн байдлыг хамгаалах, хадгалах чиг үүрэг бүхий ажилтантай ажил олгогч харилцан тохиролцож, тухайн ажилтны эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын тухай нэмэлт нөхцөлийг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах, эсхүл энэ талаар дагалдах гэрээ байгуулж болно.

75.2.Эд хөрөнгө захиран зарцуулах эрх мэдлийн хэмжээ, хязгаар, мөн хамгаалах, хадгалах эд хөрөнгө, түүний байршил болон талуудын бусад эрх, үүргийг хөдөлмөрийн гэрээнд, эсхүл дагалдах гэрээнд тусгайлан тусгана.

75.3.Ажил олгогч эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага бүхий ажлын байрны жагсаалтыг батална.

Зургадугаар дэд бүлэг

Хөдөлмөр эрхлэлтийн гуравласан харилцаа

76 дугаар зүйл.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах

76.1.Ажиллах хүч нийлүүлэх үйлчилгээ үзүүлдэг хуулийн этгээд /цаашид "ажиллах хүч нийлүүлэгч" гэх/ энэ хуульд заасны дагуу байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтнаа өөр ажил олгогч /цаашид "хүлээн авагч" гэх/-д ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний үндсэн дээр ажиллуулж болно.

76.2.Хүлээн авагч дараах нөхцөлд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулан ажилтан авч ажиллуулж болно:

76.2.1.зургаан сараас илүүгүй хугацаагаар үргэлжлэх түр ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх;

76.2.2.хамтын гэрээ байгуулах, хэлэлцээ хийх, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаа болон хууль ёсны ажил хаялтад оролцож байгаагаас бусад тохиолдолд ажлын байр нь хадгалагдсан ажилтны оронд ажиллуулах;

76.2.3.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын үндсэн үйл ажиллагаанд туслах шинжтэй ажил, үйлчилгээг гүйцэтгүүлэх;

76.2.4.энэ хуулийн 91.2.2, 91.2.4-т заасан нөхцөл үүссэн.

76.3.Энэ хуулийн 76.2.4-т зааснаас бусад тохиолдолд ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тоо нь хүлээн авагч талын нийт ажилтны 30 хувиас хэтрэхгүй.

76.4.Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь хүлээн авагчтай ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр үйлдэнэ.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

76.5.Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний дагуу ажиллаж байгаа ажилтны өмнө дараах үүргийг хүлээнэ:

76.5.1.ажилтанд аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг танилцуулах;

76.5.2.энэ хуулийн 43.2.1, 43.2.7, 43.2.9-д зааснаас бусад ажил олгогчийн үүрэг.

76.6.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтанд энэ хуулийн 77.1-д заасан гэрээний нөхцөлийг ажиллах хүч нийлүүлэгч танилцуулах үүрэгтэй.

76.7.Хүлээн авагч энэ хуулийн 80.1-д заасан нөхцөл үүссэн тохиолдолд ажилтныг ажиллуулахаас татгалзах эрхтэй.

76.8.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан нь хүлээн авагч талтай харилцан тохиролцож үндсэн ажилтнаар нь ажиллах, эсхүл өөр ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахад нь ажиллах хүч нийлүүлэгч аливаа хэлбэрээр саад учруулах, торгууль, төлбөр авахыг хориглоно.

76.9.Ажиллах хүч нийлүүлэгч нь ажиллах хүч нийлүүлсний төлбөрийг ажилтнаас шууд ба шууд бус байдлаар авах, цалин хөлснөөс суутгахыг хориглоно.

76.10.Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулахыг хориглоно.

76.11.Ажилд зуучлах үйлчилгээ эрхлэхтэй холбогдсон харилцааг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар зохицуулна.

77 дугаар зүйл.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний нөхцөл

77.1.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд дараах нөхцөлийг тусгана:

77.1.1.нийлүүлэх ажиллах хүчний тоо, гэрээний хугацаа;

77.1.2.ажлын байрны нэр, байршил, гүйцэтгэх чиг үүрэг, ажлын байранд тавигдах үндсэн шаардлага, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлс;

77.1.3.ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөл;

77.1.4.ажилтны өмнө талуудын хүлээх эрх, үүрэг, хариуцлага, эдлэх эрх.

77.2.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд хүлээн авагч талын үндсэн ажилтны эрх, үүргээс дордуулсан эрх, үүргийг ажилтанд хүлээлгэхээр тохирч, тусгахыг хориглоно. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл нь хүлээн авагчийн үндсэн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй адил байна.

77.3.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан хүлээн авагчийн хамтын гэрээнд үндсэн ажилтны нэгэн адил хамрагдах эрхтэй.

77.4.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээнд тусгайлан заагаагүй асуудлаар үүсэх хариуцлагыг хүлээн авагч хариуцна.

77.5.Ажиллах хүч нийлүүлэгчид тавигдах шаардлага, үйл ажиллагааг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар зохицуулна.

Долдугаар дэд бүлэг

Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох

78 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох үндэслэл

78.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дараах үндэслэлээр дуусгавар болно:

78.1.1.талууд харилцан тохиролцсон;

78.1.2.ажилтан нас барсан;

78.1.3.хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусаж, цаашид сунгагдахгүй болсон;

78.1.4.эрх бүхий байгууллага шаардсан;

78.1.5.тухайн ажлын байранд өмнө нь ажиллаж байсан хүнийг энэ хуулийн 61.1-д заасны дагуу эгүүлэн авах болсон;

78.1.6.ажилтан гэмт хэрэг үйлдсэний улмаас уг ажил үүргээ үргэлжлүүлэн гүйцэтгэх боломжгүй, ял оногдуулсан шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

78.1.7.ажилтан эрх зүйн чадамжгүй болохыг шүүх тогтоосон;

78.1.8.өөр ажил, албан тушаалд томилогдсон, сонгогдсон;

78.1.9.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах санаачилгыг ажилтан, ажил олгогчийн аль нэг нь гаргасан.

79 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажилтны санаачилгаар цуцлах

79.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажилтан санаачилж цуцлах эрхтэй.

79.2.Ажилтан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай ажил олгогчид бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдсэн өдрөөс хойш 30 хоног өнгөрмөгц ажлын байраа орхих эрхтэй бөгөөд энэ тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдсанд тооцно.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

79.3.Энэ хуулийн 79.2-т заасан хугацаанаас өмнө хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа цуцлагдах хугацааг ажилтан ажил олгогчтой тохиролцож болно.

80 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлах

80.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дараах үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалж болно:

80.1.1.аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсан, ажлын байр хасагдсан, орон тоо цөөрсөн;

80.1.2.ажилтан мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил үүрэгтээ тэнцэхгүй болох нь тогтоогдсон. Энэ тухай ажилтанд өмнө нь анхааруулж, мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлээ сайжруулах боломжит хугацаа олгосон байвал зохино;

80.1.3.ажилтан эрүүл мэндийн хувьд ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй нь эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэрээр тогтоогдсон бөгөөд түүнийг шилжүүлэн ажиллуулах өөр ажлын байр байхгүй, энэ хуулийн 144.1-д заасан арга хэмжээг ажил олгогч авсан боловч ажилтан хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй бол;
/Энэ заалт ад 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

80.1.4.ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан /хоёр ба түүнээс дээш/ гаргасан, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг шууд цуцлахаар хөдөлмөрийн гэрээнд тусгайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан;

80.1.5.ажил олгогчийн мөнгө болон эд хөрөнгийн бүрэн бүтэн байдлыг хариуцах, эсхүл захиран зарцуулах эрх бүхий ажилтан ажил олгогчийн итгэлийг алдсан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасан нь тогтоогдсон;

80.1.6.ажилтан ажилд орох үедээ боловсрол, мэргэжил, мэргэшлийн түвшнийг нотлох баримт бичгээ хуурамчаар бүрдүүлсэн нь тогтоогдсон.

80.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсанаас бусад тохиолдолд ажлын байр нь хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг энэ хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахыг хориглоно.

80.3.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын харьяалал, өмчийн төрөл, хуулийн этгээдийн хэлбэр, удирдлага өөрчлөгдсөн нь ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах үндэслэл болохгүй.

80.4.Ажил олгогч энэ хуулийн 65.4.2, 78.1.5, 80.1.1, 80.1.2, 80.1.3-т заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай ажилтанд 30-аас доошгүй хоногийн өмнө бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэх бөгөөд ажилтанд мэдэгдэл өгсөн тухайгаа шаардлагатай тохиолдолд ажил олгогч нотлох үүрэгтэй.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

80.5.Энэ хуулийн 80.4-т заасны дагуу мэдэгдэл авсан ажилтнаар ажил үүргийг нь үргэлжлүүлэн гүйцэтгүүлэх шаардлагагүй, эсхүл боломжгүй гэж ажил олгогч үзвэл түүний дундаж цалин хөлснөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах хүртэлх хугацаагаар тооцсон олговор олгож, ажиллуулахгүй байж болно.

81 дүгээр зүйл.Бөөнөөр халах үеийн зохицуулалт

81.1.Аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсан, эсхүл орон тоог цөөрүүлсэн, ажлын байр хасагдсан үндэслэлээр тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын дараах хувь, хэмжээний ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг 90 хоногийн хугацаанд цуцалсныг бөөнөөр халсанд тооцно:

81.1.1. 10-50 ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагын тав ба түүнээс дээш ажилтны;

81.1.2. 51-499 ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны 10 ба түүнээс дээш хувийн;

81.1.3. 500 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагын 50 ба түүнээс дээш ажилтны.

81.2.Ажил олгогч ажилтныг бөөнөөр халах тохиолдолд ажилтны төлөөлөгчид хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах үндэслэл, хамрагдах ажилтны нэр, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгох өдрийн тухай мэдэгдэж, энэ хуулийн 81.3-т заасан асуудлаар хэлэлцээ хийнэ.

81.3.Бөөнөөр халах асуудлаар хийх хэлэлцээгээр ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчид халагдах ажилтны тоог багасгах; тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад байгаа сул орон тоонд ажилтныг шилжүүлэх; ажлын байр шинээр бий болгох, орон тоо нэмэгдэхэд эхний ээлжид авч ажиллуулах; ажилтныг мэргэшүүлэх, өөр мэргэжлээр сургах; хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болгосны тэтгэмжийн хэмжээ зэрэг асуудлыг хэлэлцэнэ.

81.4.Халагдаж байгаа ажилтан тус бүрд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай энэ хуулийн 80.4-т заасны дагуу мэдэгдэнэ. Мэдэгдэл өгснөөс хойш 30-аас доошгүй хоногийн дараа хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцална.

81.5.Ажил олгогч бөөнөөр халснаас хойш нэг жилийн дотор шинээр бий болсон, эсхүл нэмэгдсэн ажлын байранд энэ хуулийн 81.1-д заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь цуцлагдсан хүн тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангасан тохиолдолд түүний хүсэлтээр эхний ээлжид авч ажиллуулна.

81.6.Ажил олгогч бөөнөөр халах шийдвэрээ гаргасан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэнэ.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

81.7.Аж ахуйн нэгж, байгууллага, салбар, нэгж татан буугдаж ажилтныг бөөнөөр халах тохиолдолд ажилтны цалин хөлсийг тэргүүн ээлжид гаргуулна.

82 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмж

82.1.Энэ хуулийн 65.4.2, 80.1.1, 80.1.2, 80.1.3-т заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан ажилтанд нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрхтэй эсэхээс үл хамааран ажил олгогч дараах хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно:

82.1.1.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад зургаан сараас хоёр жил хүртэл ажилласан бол нэг ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;

82.1.2.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад хоёр жилээс тав хүртэл жил ажилласан бол хоёр ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;

82.1.3.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад таван жилээс 10 хүртэл жил ажилласан бол гурав ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх;

82.1.4.тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил ажилласан бол дөрөв ба түүнээс дээш сарын үндсэн цалинтай тэнцэх.

82.2.Ажилтныг бөөнөөр халах үед ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийх хэлэлцээгээр энэ хуулийн 82.1-д зааснаас доошгүй байхаар тогтооно.

82.3.Хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр энэ хуулийн 82.1, 82.2-т заасан тэтгэмжийн хэмжээг нэмэгдүүлэн олгохоор тогтоож болно.

82.4.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны ажилласан цагийг бүтэн цагт шилжүүлэн тооцож, энэ хуулийн 82.1-д заасны дагуу тэтгэмж олгоно.

82.5.Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохоор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон ажилтанд ажил олгогч энэ

хуулийн 82.1-д заасан хэмжээний тэтгэмж олгоно.

82.6.Ажил олгогч ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд түр ажиллаж байсан ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болоход энэ хуулийн 82.1-д заасан тэтгэмжийг олгох үүрэг хүлээхгүй.

83 дугаар зүйл.Ажил хүлээлцэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болгосон тухай шийдвэр гаргах

83.1.Ажил олгогч ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах тохиолдолд ажлыг нь түр, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон тохиолдолд бүрмөсөн хүлээн авна.

83.2.Ажилтан ажил үүргийг нь гүйцэтгүүлэх зорилгоор олгосон аливаа ажлын багаж, төхөөрөмж, техник хэрэгсэл, эд хөрөнгө, ажил үүргийн дагуу бүрдүүлсэн баримт бичиг, биет болон цахим мэдээлэл, холбогдох бусад зүйлийг нэг бүрчлэн ажил олгогчид хүлээлгэн өгөх үүрэгтэй.

83.3.Ажил олгогч ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэртээ ажил хүлээлгэн өгөх хугацааг заана.

83.4.Ажил олгогч ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэрийг ажил хүлээлцэхээс өмнө бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргаж, ажилтанд танилцуулж, уг шийдвэрийн хувийг хүлээлгэн өгнө. Хэрэв ажилтан тухайн шийдвэрийг хүлээн авахаас татгалзсан бол ажилтны оршин суугаа газрын хаягаар шийдвэрийг шуудангаар хүргүүлснээр тухайн шийдвэртэй танилцсанд тооцно.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан./

83.5.Ажил олгогч ажилтанд энэ хуулийн 83.3-т заасан хугацааны цалин хөлсийг тооцож олгоно.

83.6.Ажил олгогч ажилтанд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон тухай шийдвэр, эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр, бусад баримт бичгийг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон өдөр хүлээлгэн өгөх, цалин хөлс, олговор, тэтгэмжийг хууль, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасны дагуу олгох үүрэгтэй.
/Энэ хэсэг т 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

83.7.Ажил олгогч ажилтны хүсэлтээр цалин хөлс, ажилласан хугацаа, эрхэлж байсан ажил үүргийн талаарх тодорхойлолтыг ажлын таван өдөрт багтаан үнэн зөв гаргаж өгөх үүрэгтэй.Тодорхойлолтыг заасан хугацаанд гаргаагүй, эсхүл буруу, дутуу гаргаснаас ажилтанд хохирол учирсан бол ажилтан хохирлоо нөхөн төлүүлэхээр нэхэмжилж болно.

83.8.Ажилтны хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгалын талаарх цахим бүртгэл бий болгох, нэгдсэн бүртгэл хөтлөхтэй холбоотой асуудлыг нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хариуцна.

ЗУРГАДУГААР БҮЛЭГ
АЖИЛ, АМРАЛТЫН ЦАГ

Нэгдүгээр дэд бүлэг
Ажлын цаг

84 дүгээр зүйл.Ажлын цагийн дээд хязгаар

84.1.Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна.

84.2.Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна.

84.3.Насанд хүрээгүй хүний долоо хоногийн ажлын цаг 30-аас илүүгүй байна.

84.4.Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна.

84.5.Ажил олгогч ажилтны ажлын цагийн бүртгэлийг хөтлөх үүрэгтэй.

85 дугаар зүйл.Ажлын цагийг богиносгох

85.1.Ажил олгогч дараах тохиолдолд ажилтны ажлын цагийг нь богиносгоно:

85.1.1.ажилтны ажлын цагийг богиносгох тухай эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэр гарсан;
/Энэ заалт ад 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

85.1.2.жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажилтны ажлын цагийг богиносгохоор эмнэлгийн магадалгаа гарсан;

85.1.3.үйлдвэрлэл дээр мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэшил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдаж байгаа ажилтны ажлын цагийг суралцаж байх хугацаанд нь.

85.2.Эрх бүхий байгууллагаас тухайн ажлын байрыг хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамааруулахаар тогтоосон бол ажил олгогч ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй.

85.3.Ажлын цагийг нь богиносгосон ажилтанд энэ хуулийн 115 дугаар зүйлд заасны дагуу олговор олгоно.

86 дугаар зүйл.Ажлын бүтэн бус цаг

86.1.Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны долоо хоногт ажиллах цаг 32-оос илүүгүй байна.

87 дугаар зүйл.Ээлжийн ажлын цаг

87.1.Ажил олгогч ээлжийн ажлын цаг, хуваарийг ээлжийн ажил эхлэхээс 48-аас доошгүй цагийн өмнө ажилтанд мэдэгдэнэ.

87.2.Нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна.

87.3.Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу хуульд өөрөөр заагаагүй бол ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг дөрвөөс илүүгүй цагаар уртасган зохион байгуулж болно. Энэ тохиолдолд ажилтан долоо хоногт 40 цагаас илүү ажилласан бол түүнд илүү ажилласан цагийн хөлсийг энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу нэмж олгоно.

87.4.Ажилтныг хоёр ээлжид дараалуулан ажиллуулахыг хориглоно.

88 дугаар зүйл.Шөнийн цаг

88.1.Орон нутгийн цагаар 22 цагаас дараагийн өдрийн 06 цаг хүртэлх хугацааг шөнийн цагт тооцно.

88.2.Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг дараагийн ажлын өдөр нь шөнө ажилласан цагаас багагүй хугацаагаар нөхөн амраана.

88.3.Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжид заасан хугацаанд эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогчийн зардлаар хамруулна.

88.4.Эрүүл мэндийн магадлалын зөвлөлийн шийдвэрээр шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглосон ажилтныг ажил олгогч өдрийн ээлжид, эсхүл адил чанарын өөр ажилд шилжүүлэх үүрэгтэй.
/Энэ хэсэг т 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

88.5.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан өөрөө зөвшөөрөөгүй бол шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

88.6.Насанд хүрээгүй ажилтныг шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

89 дүгээр зүйл.Дуудлагын цаг

89.1.Ажил олгогч ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож ердийн ажлын цагаас бусад цагт дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцно.

89.2.Ажилтан ажил олгогчийн заасан байршилд хүлээсэн бол тухайн хугацаанд ногдох үндсэн цалингийн 50-аас, бусад тохиолдолд 30-аас доошгүй хувийн олговрыг ажил олгогч ажилтанд олгоно.

89.3.Ажил олгогч дуудлагаар ажиллуулах өдөр, цагийг ажилтанд 24-өөс доошгүй цагийн өмнө мэдэгдэх бөгөөд ажилтныг нэг сард наймаас илүү удаа дуудлагаар ажиллуулахгүй.

90 дүгээр зүйл.Ажлын цагийг нэгтгэн бодох

90.1.Ажил, үйлчилгээ, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан хуулиар тогтоосон өдрийн болон долоо хоногийн ердийн ажлын цагийн хязгаарыг баримтлах боломжгүй бол ажлын цагийг нэгтгэн бодно.

90.2.Энэ хуулийн 90.1-д заасны дагуу нэгтгэн бодсон цаг нь тооцоот хугацаанд ногдох ердийн ажлын цагийн нийлбэрээс хэтэрч болохгүй.

90.3.Ажлын цагийг нэгтгэн бодох нь ажилтанд ээлжийн амралт олгох, нийгмийн даатгалд шимтгэл төлсөн хугацааг тооцуулах зэрэг хууль тогтоомжид заасан зохицуулалтыг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

90.4.Ажлын цагийг нэгтгэн бодох журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

91 дүгээр зүйл.Илүү цагаар ажиллуулах

91.1.Ажилтныг ажил олгогчийн санаачилгаар ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл, ээлжийн ажлын цаг, долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэл болон ажлын цагийг нэгтгэн бодох ердийн ажлын цагийн нийлбэрээс хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.

91.2.Дараах тохиолдолд ажилтныг илүү цагаар ажиллуулж болно:

91.2.1.улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгэх;

91.2.2.гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос урьдчилан сэргийлэх, түүний хор уршгийг нэн даруй арилгах;

91.2.3.нийтийн усан хангамж, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, зам тээвэр, холбооны хэвийн ажиллагааг алдагдуулсан гэмтлийг арилгах;

91.2.4.урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай гүйцэтгэхгүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын буюу түүний салбар, нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадаас урьдчилан сэргийлэх, эсхүл учирсан саадыг арилгахад чиглэгдсэн хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгэх.

91.3.Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн

ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.

91.4.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан өөрөө зөвшөөрөөгүй бол илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

91.5.Насанд хүрээгүй ажилтныг илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

92 дугаар зүйл.Уртын ээлжээр ажиллуулах

92.1.Ажилтныг байнга оршин суугаа газраас нь өөр, алслагдсан газар байрлуулж ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч уртын ээлжээр ажиллуулах горим хэрэглэж болно.

92.2.Энэ хуулийн 92.1-д заасан горимоор үйл ажиллагаа явуулж байгаа ажил олгогчид үйлчилгээ үзүүлж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага тухайн байршилд уг горимыг хэрэглэж болно.

92.3.Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно.

92.4.Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны нэг ээлжид ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног байна.

92.5.Энэ хуулийн 92.4-т заасан хугацааг багасгах тохиолдолд ажил үүрэг гүйцэтгэх, амрах хугацаа нь тэнцүү байхаар ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгч харилцан тохиролцож болно.

92.6.Уртын ээлж эхлэх болон дуусахад ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон байршил бүхий газраас ажилтныг ажлын байранд хүргэх, буцаах хугацааг ажилласан цагт тооцох бөгөөд энэ хугацаанд ажил олгогчоос хамаарахгүй шалтгаанаар саатсан хугацааг оруулахгүй.

92.7.Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны энэ хуулийн 92.6-д заасан байршил бүхий газраас ажилдаа ирэх, буцах зардлыг ажил олгогч хариуцна.

92.8.Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажил, амралтын цагийн горим, уртын ээлжээр ажилласны нэмэгдэл зэргийг хамтын гэрээ, салбарын хамтын хэлэлцээрээр тогтооно.

92.9.Ажил олгогч энэ хуулийн 80.5-д заасны дагуу ажилтныг ажиллуулаагүй бол хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон байршилд хүргэж өгнө.

92.10.Насанд хүрээгүй хүнийг уртын ээлжээр ажиллуулахыг хориглоно.

Хоёрдугаар дэд бүлэг
Амралтын цаг

93 дугаар зүйл.Амралтын цагийн төрөл

93.1.Амралтын цаг дараах төрөлтэй байна:

93.1.1.амрах, хооллох завсарлага;

93.1.2.дараалсан ажлын хоёр өдөр хоорондын тасралтгүй амралт;

93.1.3.долоо хоног бүрийн амралт;

93.1.4.нийтээр амрах баярын өдөр;

93.1.5.ээлжийн амралт.

94 дүгээр зүйл.Амрах, хооллох завсарлага

94.1.Ажилтанд амрах, хооллоход нь зориулан завсарлага олгоно.

94.2.Амрах хооллох завсарлагын хугацааг ажлын цагт тооцохгүй.

94.3.Амрах, хооллох завсарлага эхлэх, дуусах цаг, үргэлжлэх хугацааг хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтооно. Өдрийн хооллох завсарлага нэг цагаас багагүй байна.

94.4.Ажил олгогч ажил үүргийн онцлогоос шалтгаалан хооллох завсарлага авах боломжгүй ажилтныг ажлын байранд нь хооллох бололцоогоор хангах бөгөөд уг хугацааг ажилласан цагт тооцно.

95 дугаар зүйл.Дараалсан хоёр ажлын өдөр хоорондын тасралтгүй амралт

95.1.Дараалсан хоёр ажлын өдрийн хоорондын тасралтгүй амралтын хугацаа 12 цагаас доошгүй байна.

96 дугаар зүйл.Долоо хоног бүрийн амралт

96.1.Долоо хоног бүрийн бямба, ням гарагт нийтээр амарна.

96.2.Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан бямба, ням гарагт амраах боломжгүй бол ажилтантай тохиролцож долоо хоногийн өөр дараалсан хоёр өдөр амраахаар ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журмаар долоо хоногийн амралтын өдрийг тогтооно.

97 дугаар зүйл.Нийтээр амрах баярын өдөр

97.1.Дараах нийтээр тэмдэглэх баярын өдөр амарна:

97.1.1.Шинэ жил: нэгдүгээр сарын 1;

97.1.2.Цагаан сар: билгийн тооллын хаврын тэргүүн сарын шинийн 1, 2, 3;

97.1.3.Олон улсын эмэгтэйчүүдийн өдөр: гуравдугаар сарын 8;

97.1.4.Бурхан багшийн Их дүйчин өдөр: билгийн тооллын зуны тэргүүн сарын шинийн 15;

97.1.5.Хүүхдийн баяр: зургадугаар сарын 1;

97.1.6.Үндэсний их баяр наадам, Ардын хувьсгалын ойн баяр: долдугаар сарын 10, 11, 12, 13, 14, 15;
/Энэ заалтад 2023 оны 07 дугаар сарын 07-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

97.1.7.Их Эзэн Чингис хааны өдөр: Их Эзэн Чингис хаан мэндэлсэн билгийн тооллын өвлийн тэргүүн сарын шинийн 1;

97.1.8.Бүгд Найрамдах Улс тунхагласан өдөр: арван нэгдүгээр сарын 26;

97.1.9.Үндэсний эрх чөлөө, тусгаар тогтнолоо сэргээсний баярын өдөр: арван хоёрдугаар сарын 29.

98 дугаар зүйл.Нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хязгаарлах

98.1.Тасралтгүй ажиллагаатай үйлдвэрлэл, хүн амын нийтлэг үйлчилгээ, тээвэр, холбооны болон зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгүүлэх, энэ хуулийн 91.2-т зааснаас бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилтан өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд ажил олгогчийн санаачилгаар ажиллуулахыг хориглоно.

98.2.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй, эсхүл 16 хүртэлх насны байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хориглоно.

99 дүгээр зүйл.Ээлжийн амралт, түүний хугацаа

99.1.Ажилтанд ажлын жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд олгох мөнгөн урамшууллын хэмжээг энэ хуулийн 110.2-т заасан хэмжээнээс нэмэгдүүлж олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцон олгоно.

99.2.Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойш зургаан сар ажилласан бол түүнд ээлжийн амралт эдлэх эрх үүснэ.

99.3.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажилтны ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 15 өдөр байна.

99.4.Хөгжлийн бэрхшээлтэй болон 18 насанд хүрээгүй ажилтны ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 20 өдөр байна.

99.5.Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд түүний ажилласан хугацааг харгалзан ээлжийн үндсэн амралтын хугацаан дээр нь дараах нэмэгдэл амралт олгоно:

99.5.1. 6 дахь жилийн эхнээс 10 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 3 өдөр;

99.5.2. 11 дэх жилийн эхнээс 15 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 5 өдөр;

99.5.3. 16 дахь жилийн эхнээс 20 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 7 өдөр;

99.5.4. 21 дэх жилийн эхнээс 25 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 9 өдөр;

99.5.5. 26 дахь жилийн эхнээс 31 дэх жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 11 өдөр;

99.5.6. 32 дахь жилээс ажлын 14 өдөр.

99.6.Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд түүний ажилласан хугацааг харгалзан ээлжийн үндсэн амралтын хугацаан дээр нь дараах нэмэгдэл амралтыг олгоно:

99.6.1. 6 дахь жилийн эхнээс 10 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 5 өдөр;

99.6.2. 11 дэх жилийн эхнээс 15 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 7 өдөр;

99.6.3. 16 дахь жилийн эхнээс 20 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 9 өдөр;

99.6.4. 21 дэх жилийн эхнээс 25 дахь жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 12 өдөр;

99.6.5. 26 дахь жилийн эхнээс 31 дэх жилийг дуусталх хугацаанд ажлын 15 өдөр;

99.6.6. 32 дахь жилээс ажлын 18 өдөр.

99.7.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд тухайн ажлын жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгоно.

99.8.Ажилтан өөрийн хүсэлтээр ээлжийн амралтыг тухайн ажлын жилдээ багтаан хэсэгчлэн эдэлж болно. Хэсэгчлэн амрах ээлжийн амралтын аль нэг тасралтгүй амралтын үргэлжлэх хугацаа нь ажлын 10 өдрөөс доошгүй байна.

99.9.Ажил мэргэжлийн онцлогийг харгалзан нэмэгдэл амралтын хугацааг холбогдох хуулиар тогтоож болно.

99.10.Ээлжийн амралт олгох, ээлжийн амралтын цалин тооцох журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

100 дугаар зүйл.Хувийн чөлөө олгох

100.1.Ажил олгогч ажилтны хүсэлтээр хувийн чөлөө олгож болно.

100.2.Хувийн чөлөө олгох журам, чөлөөний хугацаа, хувийн чөлөөтэй байх хугацаанд олговор олгох эсэхийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.

ДОЛДУГААР БҮЛЭГ
ЦАЛИН ХӨЛС, ОЛГОВОР

101 дүгээр зүйл.Цалин хөлс

101.1.Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.

102 дугаар зүйл.Цалин хөлс тогтоох зарчим

102.1.Цалин хөлсний хэмжээг тогтооход дараах зарчим баримтална:

102.1.1.ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;

102.1.2.хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах;

102.1.3.ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх;

102.1.4.хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх;

102.1.5.цалин хөлсийг тооцох аргачлал ил тод, ойлгомжтой байх.

103 дугаар зүйл.Цалин хөлсний зохицуулалт

103.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн цалин хөлсний талаар дараах журмыг батална:

103.1.1.дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам;

103.1.2.ажилтны мэргэшлийн зэрэг тогтоох, олгох, баталгаажуулах нийтлэг журам.

103.2.Үндэсний хороо цалин хөлсний талаар дараах аргачлалыг батална:

103.2.1.цалин хөлс тогтоох аргачлал;

103.2.2.хөдөлмөрийн норм, норматив боловсруулах аргачлал;

103.2.3.ажил мэргэжлийн стандарт боловсруулах аргачлал.

103.3.Ажил олгогч хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нийцүүлэн цалин хөлсний талаар дараах хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг баталж мөрдүүлнэ:

103.3.1.ажил мэргэжлийн жагсаалт;

103.3.2.ажлын байрны тодорхойлолт;

103.3.3.энэ хуулийн 106.3-т заасантай нийцсэн хөдөлмөрийн норм, норматив;

103.3.4.цалин хөлсний журам.

104 дүгээр зүйл.Цалин хөлс олгох

104.1.Цалин хөлсийг сард хоёроос доошгүй удаа тогтсон өдөр олгох бөгөөд олгох өдрийг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд тусгана.

104.2.Цалин хөлс олгох өдөр нь долоо хоног бүрийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдөр таарвал өмнөх ажлын өдөрт шилжүүлнэ.

104.3.Ажил олгогч ажилтанд цалин хөлс олгох бүрд тухайн хугацаанд олговол зохих цалин хөлсний бүрэлдэхүүн, суутгалын хэмжээ, түүний үндэслэл, олгосон цалин хөлсний хэмжээг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэнэ.

104.4.Талууд тохиролцсоны үндсэн дээр ажилтны цалин хөлсийг цаг, өдөр, долоо хоногоор тооцон олгож болно.

104.5.Ажилтны хүсэлтээр цалин хөлсийг нь урьдчилан олгож болно.

104.6.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч цалин хөлсийг ажилтанд өөрт нь олгоно.

104.7.Хууль тогтоомжийн дагуу олговол зохих цалин хөлс, олговрыг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд нь

олгоогүй, эсхүл хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтоосноос доогуур хэмжээгээр олгосон бол буруутай этгээдэд энэ хууль, Зөрчлийн тухай хууль болон холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

105 дугаар зүйл.Цалин хөлсийг олгох хэлбэр

105.1.Энэ хуулийн 112.1-д зааснаас бусад тохиолдолд ажилтны үндсэн цалин, ээлжийн амралтын цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговрыг мөнгөн хэлбэрээр, үндэсний мөнгөн тэмдэгтээр олгоно.

106 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн норм, норматив

106.1.Ажил олгогч ажиллах хүчний тоог төлөвлөх, ажиллах хүчний тоог ажил, мэргэжлээр тогтоох, хийснээр цалин хөлс олгох зорилгоор хөдөлмөрийн норм, норматив баталж мөрдүүлж болно. Ажил олгогч хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоохдоо ажилтны төлөөлөгч, үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол ажилтны төлөөлөгчийн саналыг авна.

106.2.Хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоохдоо дундаж түвшний хөдөлмөрийн бүтээмжтэй ажилтны дадлага, туршлагад үндэслэнэ.

106.3.Салбарын хөдөлмөрийн жишиг норм, нормативыг тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтоож болно.

106.4.Салбар дундын хөдөлмөрийн жишиг норм, нормативыг хөдөлмөрийн болон тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүд хамтран тогтоож болно.

107 дугаар зүйл.Үндсэн цалин тогтоох

107.1.Ажил олгогч хуульд өөрөөр заагаагүй бол үндсэн цалинг ажлын байрны шинжилгээ, үнэлгээ, эсхүл ажилтны ур чадварт үндэслэн цагаар, хийснээр, бусад хэлбэрээр тооцно.

107.2.Ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгч харилцан тохиролцсон бол цалин хөлсийг аж ахуйн нэгж, байгууллагын болон салбар, салбар дундын түвшинд тус тус хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр зохицуулж болно.

107.3.Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардагдах энгийн ажил үүрэг гүйцэтгэхэд олгох үндсэн цалингийн нэг цагт ногдох доод хэмжээг Үндэсний хороо Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуульд заасны дагуу тогтооно.

107.4.Ажил олгогч хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур үндсэн цалин тогтоохыг хориглоно.

107.5.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр энэ хуулийн 107.3-т заасан хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоосон бол түүнийг дагаж мөрдөнө.

108 дугаар зүйл.Нэмэгдэл

108.1.Ажилтны ур чадварын, ажилласан жилийн, мэргэшлийн зэргийн, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилласны болон бусад нэмэгдлийг хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтооно.

109 дүгээр зүйл.Нэмэгдэл хөлс

109.1.Илүү цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

109.2.Долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

109.3.Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

109.4.Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг хоёр дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.

109.5.Ажилтныг илүү цагаар, долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдөр шөнийн цагт ажиллуулсан бол энэ хуулийн 109.1, 109.2, 109.4-т заасан нэмэгдэл хөлс дээр шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг нэмж олгоно.

109.6.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 тогтооно.

109.7.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтанд энэ хуулийн 109.1, 109.2, 109.3, 109.4, 109.5, 109.6 дахь хэсэг нэгэн адил хамаарна.

109.8.Ажилтныг ээлжийн хуваарийн дагуу шөнийн цагт ажиллуулбал шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг нэмж олгоно.

109.9.Ээлжээр ажилладаг ажилтны ээлж долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдөр таарсан бол энэ хуулийн 109.2, 109.4-т заасан нэмэгдэл хөлс олгохгүй. Харин хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр нэмэгдэл хөлс тогтоож болно.

110 дугаар зүйл.Ээлжийн амралтын цалин

110.1.Ээлжийн амралтын цалинг ажилтны тухайн ажлын жилийн дундаж цалин хөлснөөс тооцож олгоно.

110.2.Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд ээлжийн амралтын цалинг нэг аравны тав дахин нэмэгдүүлж олгоно.

110.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болж байгаа ажилтанд ажилласан хугацаанд ногдох ээлжийн амралтын тооцоо хийж, цалинг олгоно.

111 дүгээр зүйл.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлс

111.1.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхаас багагүй байна.

111.2.Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, эсхүл ажилласан цагаар нь тооцож ажилтантай тохиролцсон хугацаанд олгоно.

111.3.Нэг сараас дээш хугацаагаар ажиллах бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлсийг энэ хуулийн 104.1-д заасны дагуу олгож болно.

112 дугаар зүйл.Туслах малчны цалин хөлс

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

112.2.Энэ хуулийн 112.1-д заасан мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалин хөлс нь чанарын шаардлага хангасан бараа бүтээгдэхүүн, мал, бусад эд хөрөнгө байж болох бөгөөд тэдгээрийн үнийг зах зээлийн дунджаас илүүгүй байхаар тооцно.

112.3.Мөнгөн бус хэлбэрээр олгох цалин хөлсөнд тамхи, согтууруулах ундаа, бүх төрлийн эм, хуулиар хориглосон эд зүйл, бараа бүтээгдэхүүн, тусгай зөвшөөрөлтэй худалдах бараа, бүтээгдэхүүн олгохыг хориглоно.

113 дугаар зүйл.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан, гэрч, хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээний дагуу ажиллаагүй, эсхүл өөр ажилд шилжсэн үеийн цалин хөлс, олговор

113.1.Энэ хуулийн 54.1-д заасны дагуу ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тохиолдолд ажил олгогч ажилтанд ажиллаагүй хугацаанд нь ногдох цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг олгоно.

113.2.Хууль тогтоомжийн дагуу гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байсны улмаас ажиллаагүй хугацаанд ажилтны авах байсан цалин хөлстэй тэнцэх олговор, эсхүл өөр ажилд шилжин ажилласны улмаас цалин хөлс нь буурсан бол цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу олгоно.

114 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн норм биелүүлээгүй үеийн цалин хөлс, олговор

114.1.Хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй нь ажилтны буруугаас шалтгаалаагүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь ногдох цалин хөлс болон үндсэн цалингийн зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно.

114.2.Ажилтан өөрийн буруугаас хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь тохирсон цалин хөлс олгоно.

115 дугаар зүйл.Богиносгосон цагаар ажиллах үеийн олговор

115.1.Энэ хуулийн 85 дугаар зүйлд заасан үндэслэлээр ажлын цагийг нь богиносгосон ажилтны цалин хөлсийг цагаар, эсхүл хийснээр нь тооцож олгох бөгөөд богиносгосон цагт ногдох цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч нэмж олгоно.

116 дугаар зүйл.Сул зогсолтын үеийн олговор

116.1.Ажил олгогчоос үл шалтгаалан гэнэтийн буюу давагдашгүй хүчний шинжтэй нөхцөл байдал, Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 4.1.2-т заасан аюулт үзэгдэл, эрх бүхий төрийн байгууллагын шийдвэрийн улмаас, эсхүл ажилтнаас үл шалтгаалах сул зогсолтын хугацаанд түүнийг өөр ажилд шилжүүлэх боломжгүй бол түүнд үндсэн цалингийнх нь 60-аас доошгүй хувьтай тэнцэх хэмжээний олговор олгох бөгөөд олговрын хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байж болохгүй.

116.2.Сул зогсолтын хугацаанд ажилтнаар өөр ажил гүйцэтгүүлсэн бол уг ажилд нь тохирсон цалин хөлс олгох бөгөөд цалин хөлс нь буурсан бол урьд авч байсан дундаж цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч олгоно.

116.3.Сул зогсолтын хугацаанд хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр өөр ажил гүйцэтгэхээс татгалзсан ажилтанд олговор олгохгүй.

116.4.Улирлын шинжтэй ажил үүргийг гүйцэтгэдэг, хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтны ажиллаагүй хугацааны нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тооцож ажил олгогч төлнө.

116.5.Тухайн ажилтны буруугаас сул зогссон бол түүнд олговор олгохгүй.

117 дугаар зүйл.Ажилтанд олгох бусад олговор

117.1.Энэ хуулийн 58.1.4-т заасны дагуу ажилтныг өөр ажилд шилжүүлсэн хугацаанд цалин хөлс нь буурсан бол цалин хөлснийх нь зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч олгоно.

117.2.Энэ хуулийн 60.1.2-т заасан донорын үүрэг гүйцэтгэх хугацаанд ажилтанд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно.

117.3.Ажил олгогч энэ хуульд зааснаас өөр төрлийн олговрыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтоон олгож болно.

118 дугаар зүйл.Цалин хөлсний өөрчлөлтийн тухай мэдэгдэх

118.1.Ажил олгогч нийт ажилтны цалин хөлсний хэмжээг хамтын гэрээний дагуу өөрчлөх тухай шийдвэрийг мөрдөж эхлэхээс 10 ба түүнээс дээш хоногийн өмнө нийт ажилтанд мэдэгдэж ажилтны хүсэлтээр хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулна.

119 дүгээр зүйл.Цалин хөлснөөс хийх суутгал, түүний хэмжээг хязгаарлах

119.1.Ажил олгогч ажилтны цалин хөлсийг бүрэн хэмжээгээр нь олгох бөгөөд дараах тохиолдолд суутгал хийж болно:

119.1.1.ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээний хохирлыг ажилтнаар нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн шийдвэр гарсан;

119.1.2.шүүхийн, эсхүл хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагын шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

119.1.3.ажилтанд энэ хуулийн 123.2.3-т заасан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулсан;

119.1.4.хууль тогтоомжид заасан бусад тохиолдол.

119.2.Ажилтны нэг сарын цалин хөлснөөс хийх нийт суутгал нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл, хувь хүний орлогын албан татварыг хассан цалин хөлсний дүнгийн 20 хувиас, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах, эсхүл хэд хэдэн суутгал зэрэг хийх бол цалин хөлсний 50 хувиас хэтрэхгүй байна.

119.3.Ажилтан цалин хөлснөөс суутгал хийх тухай шийдвэр, эсхүл суутгалын хэмжээг эс зөвшөөрвөл гомдлоо хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад энэ хуульд заасны дагуу гаргах эрхтэй.

119.4.Ажил олгогч ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрсэн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэлээ шүүхэд гаргана.

119.5.Хуульд заасны дагуу ажилтны цалин хөлснөөс суутгал хийх тохиолдолд ажилтанд урьдчилан мэдэгдэнэ.

НАЙМДУГААР БҮЛЭГ
ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ МЭНД

120 дугаар зүйл.Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах

120.1.Ажил олгогч нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үр дүнтэй, шат дараалсан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

120.2.Ажил олгогч ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангасан хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлөөр хангах үүрэгтэй.

120.3.Ажил олгогч ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийг хэвийн болгох хүртэл хугацаанд ажилтны ажлын цагийг богиносгох, нэмэгдэл амралт, хэвийн бус нөхцөлд ажилласны нэмэгдэл олгох зэрэг шаардлагатай түр арга хэмжээг хууль тогтоомжид нийцүүлэн авна.

120.4.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж, шаардлага, стандартыг мөрдөж ажиллах үүрэгтэй.

120.5.Ажилтан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг хангах талаар ажил олгогчоос тавьсан шаардлагыг биелүүлэх үүрэгтэй.

121 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангах

121.1.Ажлын байранд тавигдах хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах, эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхтэй холбогдсон харилцааг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар зохицуулна.

ЕСДҮГЭЭР БҮЛЭГ
ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ, ХӨДӨЛМӨРИЙН САХИЛГА, ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭНИЙ ТАЛУУДЫН ХҮЛЭЭХ ХАРИУЦЛАГА

Нэгдүгээр дэд бүлэг
Хөдөлмөрийн дотоод журам, хариуцлага

122 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн дотоод журам

122.1.Ажил олгогч ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан хууль тогтоомжид нийцүүлэн тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын

хэмжээнд үйлчлэх хөдөлмөрийн дотоод журмыг баталж мөрдүүлнэ.

122.2.Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журмыг шинээр баталсан, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан тохиолдолд нийт ажилтанд танилцуулж, харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болон хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгайлан заана.

122.3.Хуулиар тусгайлан эрх олгосон зарим салбар, байгууллагын ажилтан, албан хаагчдын сахилгын тусгай дүрмийг эрх бүхий албан тушаалтан батлан мөрдүүлнэ.

123 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл

123.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, ажлын байрны тодорхойлолтыг зөрчсөн ажилтны буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйг сахилгын зөрчилд тооцно.

123.2.Ажил олгогч буюу түүнээс эрх олгосон удирдах ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан ажилтанд дараах хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна:

123.2.1.өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах;

123.2.2.нийт ажилтанд нь зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах;

123.2.3.үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

123.2.4.албан тушаал бууруулах;

123.2.5.ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах.

123.3.Ажил олгогч хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахаас өмнө ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авч, сахилгын зөрчлийн шинж, үр дагаврыг харгалзан энэ хуулийн 123.2-т заасан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийг сонгож хэрэглэнэ. Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргана.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

123.4.Сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс, эсхүл зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш зургаан сар, ажил олгогч түүнийг илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна.

123.5.Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээх ажилтны хувьд сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс, эсхүл зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш нэг жилийн дотор хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна.

123.6.Энэ хуулийн 123.4, 123.5-д заасан хугацаа нь ажилтан эмнэлгийн магадалгаатай, ээлжийн амралттай, хувийн чөлөөтэй байх, эсхүл сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын болон аудит, эрх бүхий бусад байгууллагаас шалгах хугацаанд тасалдана.

123.7.Сахилгын нэг зөрчилд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийг давхардуулан ногдуулахгүй.

123.8.Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулснаас хойш нэг жил өнгөрвөл ажилтныг хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлгүйд тооцно.

123.9.Ажил олгогч энэ хуулийн 123.8-д заасан хугацаанаас өмнө ажилтныг хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлгүйд тооцож болох бөгөөд энэ тухай ажилтанд бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэнэ.

/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

Хоёрдугаар дэд бүлэг
Ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага

124 дүгээр зүйл.Цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгоогүй үед алданги тооцох

124.1.Энэ хуулийн 104.1-д заасан өдөр ажил олгогч цалин хөлсийг олгоогүй бол хугацаа хэтэрсэн хоног тутамд олгох ёстой цалин хөлсний тэг аравны гурван хувьтай тэнцэх алданги тооцож ажилтанд нөхөн олгоно.

125 дугаар зүйл.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх

125.1.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн, эсхүл нас барсан ажилтны үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлсийг дараах хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн нөхөн төлбөрийг ажилтан, эсхүл түүний гэр бүлд нэг удаа олгоно:

125.1.1.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 хүртэл хувиар алдсан бол тав дахин, 30-50 хүртэл хувиар алдсан бол долоо дахин, 50-70 хүртэл хувиар алдсан бол ес дахин, 70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол 18 дахин;

125.1.2.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан бол 36 дахин.

125.2.Энэ хуулийн 125.1-д заасан нөхөн төлбөрийг хоёр болон түүнээс дээш удаа олгохоор хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж болно.

125.3.Энэ хуулийн 125.1-д заасны дагуу нөхөн төлбөр олгох нь ажилтан, түүний гэр бүлд нийгмийн даатгалын болон бусад хууль

тогтоомжийн дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж олгохыг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

125.4.Амьжиргааны өртгийн өөрчлөлттэй уялдуулан энэ хуулийн 125.1-д заасан нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулж болно.

126 дугаар зүйл.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хувийн багаж, хэрэгсэл, эд зүйл ашигласны нөхөн төлбөр

126.1.Ажил олгогч ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай багаж хэрэгслээр хангаагүйгээс ажилтан хувийн багаж хэрэгсэл, эд зүйлээ ашигласан, эсхүл ажилтны багаж хэрэгсэл, эд зүйлийг хэрэглэхээр харилцан тохиролцсон бол ажил олгогч гарах зардлыг нөхөн төлнө.

127 дугаар зүйл.Ажилтныг үндэслэлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон үед ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага

127.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь үндэслэлгүйгээр цуцлагдсан ажилтныг эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр ажлын байранд нь эгүүлэн тогтоосон бол түүнд урьд нь эрхэлж байсан ажлыг нь гүйцэтгүүлж эхлүүлэх хүртэл хугацаанд өмнө нь авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч нөхөн олгоно.

127.2.Ажилтныг үндэслэлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсны улмаас түүний цалин хөлсний хэмжээ буурсан бол түүнд өмнө нь авч байсан дундаж цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч олгоно.

128 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараа ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага

128.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон нь ажил олгогчоос ажилтанд ажилласан хугацаанд нь олгох цалин хөлс, алданги, олговор, нөхөн төлбөрөөс чөлөөлөгдөх үндэслэл болохгүй.

Гуравдугаар дэд бүлэг
Ажилтны хүлээх эд хөрөнгийн хариуцлага

129 дүгээр зүйл.Эд хөрөнгийн хариуцлага, түүнийг хүлээлгэх үндэслэл

129.1.Ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ аж ахуйн нэгж, байгууллагад өөрийн буруугаас эд хөрөнгийн хохирол учруулсан ажилтанд сахилгын, зөрчлийн, эрүүгийн хариуцлага ногдуулсан эсэхийг харгалзахгүйгээр эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэж болно.

129.2.Ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ аж ахуйн нэгж, байгууллагад өөрийн буруугаас эд хөрөнгийн хохирол учруулсан ажилтанд энэ хуулийн 130, 131 дүгээр зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд эд хөрөнгийн хязгаарлагдмал хариуцлагыг ажил олгогчийн шийдвэрээр хүлээлгэх бөгөөд энэ нь уг ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрч болохгүй.

130 дугаар зүйл.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтанд хүлээлгэх эд хөрөнгийн хариуцлага

130.1.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан нь ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ өөрийн буруугаас ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлыг энэ хуулийн 131 дүгээр зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд зургаан сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээгээр хариуцан арилгах үүрэгтэй.

131 дүгээр зүйл.Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага

131.1.Ажилтан дараах тохиолдолд эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээнэ:

131.1.1.ажилтны хохирол учруулсан үйлдэл нь гэмт хэрэг болохыг тогтоосон шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

131.1.2.эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын гэрээ байгуулсан, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд энэ тухай тусгайлан тохирсон ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ ажил олгогчид хохирол учруулсан;

131.1.3.дараа тайлан гаргахаар итгэмжлэл буюу бусад баримт бичгээр хүлээн авсан эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн зарцуулалтыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасан хугацаанд тайлагнаагүй, эсхүл зарцуулаагүй эд хөрөнгийг эгүүлж төлөөгүй;

131.1.4.эд хариуцагч биш боловч эрхэлсэн ажилтай нь холбогдуулан өөрт нь бүрэн хариуцуулахаар олгосон ажлын багаж, хувийн хамгаалах хэрэгсэл, тусгай хувцас зэрэг эд хөрөнгийг үрэгдүүлсэн;

131.1.5.согтууруулах ундаа, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн, эсхүл ажил үүргээ гүйцэтгээгүй үедээ ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулсан.

131.2.Энэ хуулийн 131.1-д зааснаас бусад тохиолдолд ажилтанд эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэж болохгүй.

132 дугаар зүйл.Ажилтны учруулсан эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлох

132.1.Ажил олгогч эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлохоос өмнө тухайн үеийн нөхцөл байдлыг шалгаж тогтооно. Ажил олгогч ажилтнаас тухайн хохирол учирсан үеийн нөхцөл байдалтай холбогдуулан тайлбараа бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр өгөхийг шаардах эрхтэй. Хэрэв ажилтан тайлбар өгөөгүй бол энэ тухай тэмдэглэл үйлдэнэ.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэл т оруулсан./

132.2.Ажилтны учруулсан хохирлын хэмжээг ажил олгогчийн эд хөрөнгөд учирсан бодит хохирлоор тодорхойлох бөгөөд олох

байсан орлогыг үүнд оруулан тооцохгүй. Бодит хохирлыг ажил олгогчийн эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлан, тэнцлийн өртгөөс зохих нормоор бодсон элэгдэл, хорогдлыг хасаж, бодит гарсан хохирлын хэмжээгээр тооцно.

132.3.Туршилт, тохируулгын явцад гарсан хохирлыг ажилтнаар төлүүлэхийг хориглоно.

132.4.Ажил олгогч ажилтанд хариуцуулсан эд хөрөнгийг бүрэн бүтэн байлгах шаардлагатай нөхцөлийг бүрдүүлээгүйгээс учирсан хохирлыг ажилтнаар төлүүлэхийг хориглоно.

132.5.Хэд хэдэн ажилтны буруугаас учирсан хохирлын хэмжээг тэдгээрийн гэм буруугийн хэмжээ, эд хөрөнгийн хариуцлагын төрлийг харгалзан ажилтан тус бүрээр тодорхойлно.

133 дугаар зүйл.Эд хөрөнгийн хохирол нөхөн төлүүлэх журам

133.1.Ажилтан энэ хуулийн 129, 130, 131 дүгээр зүйлд заасан эд хөрөнгийн хохирлоо төлөх үүрэгтэй.

133.2.Ажилтны учруулсан хохирлыг хэсэгчлэн төлүүлэхээр талууд харилцан тохиролцож болно.

133.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсон үед ажилтнаар нөхөн төлүүлэх эд хөрөнгийн хариуцлагыг шүүхийн журмаар гаргуулж болно.

133.4.Ажил олгогч зөвшөөрсөн тохиолдолд ажилтан эд хөрөнгийг ижил, эсхүл адил чанарын эд зүйлээр орлуулж, эсхүл засаж учруулсан хохирлоо барагдуулж болно.

133.5.Ажилтан эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай шийдвэрийг үндэслэлгүй, эсхүл эд хөрөнгийн хохирол нөхөн төлүүлэх журмыг ажил олгогч зөрчсөн гэж үзвэл гомдлоо хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, эсхүл шүүхэд гаргах эрхтэй.

134 дүгээр зүйл.Ажил олгогч өөрт учрах эд хөрөнгийн эрсдэлээс хамгаалах

134.1.Ажил олгогч өөрийн эзэмшлийн болон өмчлөлийн зүйлийн бүрэн бүтэн байдлыг хангах, хамгаалах зорилгоор эд хөрөнгөө даатгуулах, эрсдэлийн сан байгуулахдаа ажилтны цалин хөлс, эд хөрөнгөөс дайчлан авах, суутгахыг хориглоно.

АРАВДУГААР БҮЛЭГ
ХҮН АМЫН ЗАРИМ БҮЛГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦАА

135 дугаар зүйл.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглох

135.1.Энэ хуулийн 80.1.4, 80.1.5, 80.1.6-д заасан болон аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсанаас бусад тохиолдолд жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахыг хориглоно.

136 дугаар зүйл.Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага, олговор олгох

136.1.Амрах, хооллох завсарлагаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа шаардагдах хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгоно. Ажилтны хүсэлтээр хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажлын цагийг богиносгох хэлбэрээр олгож болно.

136.2.Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлагыг ажилласан цагт тооцож ажилтанд олговор олгоно.

136.3.Ажил олгогч ажилтныг хүүхдээ хөхүүлэх өрөөгөөр хангах арга хэмжээг өөрийн боломжоор авна.

137 дугаар зүйл.Жирэмсний болон амаржсаны амралт, эцгийн чөлөө

137.1.Эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 120 хоногоор тооцож заавал олгоно.

137.2.Ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны амралтыг 140 хоногоор тооцож заавал олгоно.

137.3.Хүүхдээ 196, түүнээс дээш хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн болон эмнэлгийн заалтаар үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эхэд энэ хуулийн 137.1-д заасан жирэмсний болон амаржсаны амралт олгоно.

137.4.Хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан бол эмнэлгийн магадалгаагаар ажилтанд чөлөө олгоно.

137.5.Эцэгт шинээр төрсөн хүүхдээ асрахад нь зориулан ажлын 10-аас доошгүй өдрийн чөлөөг ажил олгогч олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор олгоно.

138 дугаар зүйл.Нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд чөлөө олгох

138.1.Нярай хүүхэд үрчлэн авсан эцэг, эхийн аль нэг нь хүсэлт гаргасан бол ажил олгогч түүнд хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол

хугацаагаар дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжтэй чөлөө олгоно.

139 дүгээр зүйл.Хүүхэд асрах чөлөө олгох

139.1.Гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсэлт гаргасан бол ажил олгогч түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгох бөгөөд энэ хугацааанд тэтгэмж олгох асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.

139.2.Хүүхэд асрах чөлөө нь дуусан, эсхүл дуусаагүй боловч ажилтан хүсэлт гаргасан бол ажил олгогч түүнийг ажлын байранд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол адил чанарын өөр ажлын байранд ажиллуулна.

139.3.Энэ хуулийн 139.1, 139.2-т заасан нь хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд нэгэн адил хамаарна.

140 дүгээр зүйл.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг уян хатан нөхцөлөөр ажиллуулах

140.1.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан ажил үүргээ гэрээсээ, эсхүл зайнаас гүйцэтгэхээр ажил олгогчтой харилцан тохиролцож болно.

141 дүгээр зүйл.Алба́н томилолтоор ажиллуулахыг хориглох

141.1.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно.

142 дугаар зүйл.Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт

142.1. 15 насанд хүрээгүй хүнээр энэ хуулийн 142.3, 142.5-д зааснаас бусад тохиолдолд хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

142.2.Насанд хүрээгүй хүний оюун ухаан, биеийн хөгжил, амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулах, хүмүүжил, ёс суртахуунд сөргөөр нөлөөлөх, хууль тогтоомжоор хориглосон хөдөлмөр эрхлүүлэх, хүүхдийн хөдөлмөрийг мөлжлөгийн хэлбэрээр ашиглах, цалин хөлсийг шударга бусаар тооцож олгох, хүүхдийн нэрээр хууль бус үйл ажиллагаа явуулах зэрэг тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөрийг хүүхдээр эрхлүүлэхийг хориглоно.

142.3.Хүүхдийн эрүүл мэнд, өсөлт хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй, сурч боловсроход саад учруулахгүй нөхцөлд 13-15 насны хүнийг хууль ёсны төлөөлөгч /эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч/-ийн зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд хөнгөн ажил эрхлүүлж болно.

142.4. 13 нас хүрсэн хүний эрхэлж болох хөнгөн ажлын төрөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтооно.

142.5. 15 нас хүрээгүй хүнийг урлаг, спортын үзүүлбэр, зар сурталчилгаанд оролцуулахаар хууль ёсны төлөөлөгч /эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч/-ийн бичгээр, эсхүл тоон гарын үсгээр баталгаажуулсан цахим хэлбэрээр гаргасан зөвшөөрөл, ажиллах цаг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг үндэслэн хүүхдийн эрхийн улсын байцаагч тухай бүр зөвшөөрөл олгосон бол хөдөлмөр эрхлүүлж болно.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

142.6.Ажил олгогч 18 насанд хүрээгүй хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлэх бол хүүхдийн эцэг /эх/-ийн нэр, өөрийн нэр, төрсөн он, сар, өдөр, гүйцэтгэх ажил, ажиллах хугацаа, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийн талаар бүртгэл хөтөлж, хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн хяналтын асуудал хариуцсан тухайн шатны төрийн байгууллагад хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнээс хойш ажлын 10 өдрийн дотор мэдэгдэнэ.

142.7.Ажил олгогч энэ хуульд заасны дагуу 15-18 хүртэлх насны хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлэх бол хууль ёсны төлөөлөгч /эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч/ болон тухайн насанд хүрээгүй хүнтэй гуравласан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

142.8.Насанд хүрээгүй хүнтэй байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд түүний төрсөн он, сар, өдрийг тусгаж, төрсний гэрчилгээ, эсхүл иргэний үнэмлэхийн хуулбарыг хавсаргана.

142.9.Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг ажил олгогч, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг, сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын саналыг харгалзан хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

143 дугаар зүйл.Насанд хүрээгүй хүний эрүүл мэндийг хамгаалах

143.1.Ажил олгогч насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулах хугацаандаа түүнийг 18 нас хүртэл нь зургаан сар тутам эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулна.

143.2.Энэ хуулийн 143.1-д заасан эрүүл мэндийн үзлэгийн зардлыг ажил олгогч хариуцна.

143.3.Урлаг, спортын үзүүлбэр, зар сурталчилгаанд оролцуулахаас бусад тохиолдолд насанд хүрээгүй хүнийг албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно.

144 дүгээр зүйл.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт

144.1.Ажил олгогч хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд заасан тохирох

хэрэглэгдэхүүнээр хангах замаар хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэгтэй.

144.2.Өмчийн төрөл, хэлбэрээс үл хамаарч 25 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нийт ажлын байрныхаа дөрвөн хувиас доошгүй орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулна.

144.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуулийн 144.2-т зааснаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд ногдох төлбөрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байх бөгөөд уг төлбөрийг сар бүр Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд санд төлнө.

144.4.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авах зэргээр тэдний үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлсэн ажил олгогчийг энэ хуулийн 144.3-т заасан төлбөрөөс чөлөөлж, эсхүл хөнгөлж болно.

144.5.Энэ хуулийн 144.3-т заасан төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх журмыг Засгийн газар батална. Энэ төлбөрийг гагцхүү хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулах бөгөөд төлбөр хураалт, зарцуулалт, үр ашгийн талаар жил бүр олон нийтэд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр тайлагнана.

144.6.Ажил олгогч энэ хуулийн 144.1-д заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангахгүйгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгохыг хориглоно.

144.7.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

144.8.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг асардаг ажилтан хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч түүнд гэрээсээ, зайнаас, бүтэн бус цагаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжит арга хэмжээг авна.

145 дугаар зүйл.Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлт

145.1.Ахмад настан, тэтгэвэр авагч хөдөлмөр эрхэлж болно.

145.2.Ажилтан өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг бууруулах болон энэ хуульд заасан бусад эрхийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

145.3.Ажил олгогч ахмад настны хүсэлтээр ажлын цагийг богиносгож, бүтэн бус цагаар ажиллуулж, эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулна.

145.4.Өмчийн төрөл, хэлбэрээс үл хамаарч 50 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нийт ажлын байрныхаа 2 хувиас доошгүй орон тоонд Ахмад настны тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан хүнийг газрын доор болон хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлтэй ажлын байрнаас бусад ажлын байранд ажиллуулна.
/Энэ хэсгийг 2024 оны 06 дугаар сарын 05-ны өдрийн хуулиар нэмсэн бөгөөд 2025 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө./

146 дугаар зүйл.Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт

146.1.Монгол Улсад гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон харилцааг энэ хууль болон Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулна.

/Энэ хэсэг т 2021 оны 12 дугаар сарын 24-ний өдрийн хуулиар өөрчлөл т оруулсан./

АРВАН НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ
ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Нэгдүгээр дэд бүлэг
Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулалт

147 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан, түүнийг шийдвэрлэх

147.1.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг талууд эхний ээлжид харилцан тохиролцож шийдвэрлэх бүхий л хүчин чармайлт гаргах үүрэгтэй.

147.2.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг энэ хуулийн 147.1-д заасны дагуу харилцан тохиролцож шийдвэрлэж чадаагүй тохиолдолд талууд дараах арга хэмжээг үе шаттайгаар авч хэрэгжүүлнэ:

147.2.1.хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр маргааныг зохицуулах;

147.2.2.хөдөлмөрийн арбитраар маргааныг шийдвэрлүүлэх.

147.3.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах журам болон хөдөлмөрийн арбитрын дүрмийг тус тус Засгийн газар батална. Хөдөлмөрийн зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрчийн ёс зүйн дүрмийг тус тус Үндэсний хороо батална.

148 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах

148.1.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэхээр энэ хуулийн 147.1-д заасны дагуу талууд хүчин чармайлт гаргасан боловч шийдвэрлэж чадаагүй гэж талууд, эсхүл аль нэг тал нь үзвэл уг маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах саналаа хөдөлмөрийн зуучлагчаар ажиллуулах хүний нэрийн хамт нөгөө талдаа бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр хүргүүлнэ.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

148.2.Энэ хуулийн 148.1-д заасан саналыг хүлээн авсан тал хариуг ажлын гурван өдөрт багтаан нөгөө талдаа бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр хүргүүлнэ.
/Энэ хэсэг т 2024 оны 01 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан./

148.3.Ажил олгогч хөдөлмөрийн зуучлагчийн үйл ажиллагаанд оролцохоос татгалзсан бол энэ хуулийн 25 дугаар зүйлд заасны дагуу үйлдвэрчний эвлэл ажил хаялт зохион байгуулж болно.

148.4.Талууд хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгийг авахаар тохиролцсон бол ажлын гурван өдрийн дотор хөдөлмөрийн зуучлагчийн үйл ажиллагааг эхлүүлнэ.

148.5.Талууд хөдөлмөрийн зуучлагчийг харилцан тохиролцож чадаагүй, эсхүл энэ хуулийн 148.1-д заасан саналыг хүлээн авсан тал хариуг ажлын гурван өдөрт багтаан ирүүлээгүй тохиолдолд маргалдагч талууд хамтран, эсхүл аль нэг тал тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад хандаж хөдөлмөрийн зуучлагч томилуулах хүсэлтээ хүргүүлнэ.

148.6.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага энэ хуулийн 160.1.4-т заасан санд бүртгэлтэй хөдөлмөрийн зуучлагчийг талуудын саналыг харгалзан ажлын гурван өдөрт багтаан томилно.

148.7.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагаас томилогдсон хөдөлмөрийн зуучлагчаас илт сонирхлын зөрчилтэй гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд маргалдагч талууд татгалзах эрхгүй.

149 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа

149.1.Хөдөлмөрийн зуучлагч ажлын таван өдөрт багтаан талуудын оролцоотойгоор хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагааг явуулна.

149.2.Хөдөлмөрийн зуучлагч маргалдагч талуудтай харилцан тохиролцсоноор зуучлалын үйл ажиллагааг нэг удаа ажлын таван өдрөөр сунгаж болно.

149.3.Хөдөлмөрийн зуучлалын үр дүнд талууд тухайн маргаантай асуудлаар харилцан тохиролцсон бол хөдөлмөрийн зуучлагч энэ тухай тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

149.4.Энэ хуулийн 149.1, 149.2-т заасан хугацаа дуусан, эсхүл уг хугацаанд талууд тохиролцоогүй бол хөдөлмөрийн зуучлагч энэ талаар тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн зуучлалын ажиллагаа дуусгавар болно.

149.5.Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа явагдах хугацаанд ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хориглоно.

150 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлагчийн эрх, үүрэг

150.1.Хөдөлмөрийн зуучлагч дараах эрхтэй:

150.1.1.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэхэд шаардлагатай баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааг талуудаас гаргуулж авах;

150.1.2.маргалдагч талаас болон холбогдох бусад этгээдээс хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбогдсон тайлбар, тодорхойлолт авах;

150.1.3.хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан гарсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан, ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчтэй тусгайлсан болон хамтарсан уулзалт, ярилцлага зохион байгуулах;

150.1.4.шаардлагатай гэж үзвэл холбогдох байгууллага, мэргэжилтнээс мэргэжлийн зөвлөгөө авах;

150.1.5.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

150.2.Хөдөлмөрийн зуучлагч дараах үүрэгтэй:

150.2.1.маргалдагч талуудын санал, хүсэлтийг судлах, хууль тогтоомжийн дагуу баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааны нууцыг хадгалах;

150.2.2.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааны агуулга, саналын зөрүүтэй асуудлаар нэгдсэн байр суурьт хүрч болох боломжит хувилбарыг талуудад танилцуулах;

150.2.3.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зохицуулахын тулд хууль тогтоомжоор олгосон бүх боломжийг ашиглах;

150.2.4.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

151 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэн шийдвэрлэх

151.1.Энэ хуулийн 28.1-д зааснаас бусад аж ахуйн нэгж, байгууллагад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэж чадаагүй бол маргалдагч тал маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэхээр

тухайн шатны хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороонд хүсэлт гаргана.

151.2.Тухайн шатны хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороо хүсэлт хүлээн авснаас хойш ажлын гурван өдөрт багтаан тухайн маргааныг хэлэлцэх хөдөлмөрийн арбитрыг гурван арбитрчийн бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулна.

151.3.Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хорооноос томилсон арбитрчаас маргалдагч талууд татгалзах эрхгүй.

151.4.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд оролцогч талуудын төлөөлөгчийг хөдөлмөрийн арбитрын бүрэлдэхүүнд оруулахгүй.

151.5.Хөдөлмөрийн арбитр нь байгуулагдсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдөрт багтаан хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг талуудын төлөөлөгчийг оролцуулан хянан шийдвэрлэнэ. Шаардлагатай тохиолдолд хөдөлмөрийн арбитрч хөдөлмөрийн арбитрын ажиллагааг ажлын тав хүртэл өдрөөр сунгаж болно.

151.6.Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэр эцсийнх байна. Маргалдагч тал хөдөлмөрийн арбитрыг хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны журам зөрчсөн гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд шүүхэд гомдол гаргахгүй.

151.7.Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэрийг талууд биелүүлэх үүрэгтэй.

152 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн арбитрчийн эрх, үүрэг

152.1.Хөдөлмөрийн арбитрч дараах эрхтэй:

152.1.1.хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбоотой асуудлаар маргалдагч талууд, холбогдох этгээдээс тайлбар, тодорхойлолт, маргааныг шийдвэрлэхэд шаардлагатай баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааг гаргуулж авах, хөдөлмөрийн зуучлагчийн тэмдэглэлтэй танилцах;

152.1.2.маргалдагч талуудын санал, хүсэлтийг сонсох;

152.1.3.шаардлагатай бол мэргэжилтэн урьж зөвлөгөө авах, орчуулагч, шинжээч ажиллуулах, тэдэнд ажлын хөлс олгуулах асуудлыг шийдвэрлүүлэх;

152.1.4.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

152.2.Хөдөлмөрийн арбитрч дараах үүрэгтэй:

152.2.1.хөдөлмөрийн сонирхлын маргаантай холбогдсон асуудлаар хууль тогтоомжийн дагуу баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааны нууцыг хадгалах;

152.2.2.ашиг сонирхлын зөрчилтэй бол уг маргааныг шийдвэрлэхээс татгалзах;

152.2.3.арбитрын шийдвэрийг маргаанд оролцогч талуудад тайлбарлах;

152.2.4.маргаан шийдвэрлэх зорилгоор авсан баримт бичгийг буцаан өгөх;

152.2.5.арбитрч өөрийг нь томилсон хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний болон салбар хороонд хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэсэн дүнгийн талаар танилцуулах;

152.2.6.хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэхийн тулд хууль тогтоомжоор олгосон бүх боломжийг ашиглах;

152.2.7.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

153 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд маргалдагч талуудын хүлээх үүрэг

153.1.Маргалдагч талууд хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын шатанд дараах үүрэг хүлээнэ:

153.1.1.хөдөлмөрийн зуучлал болон хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд маргааныг зохицуулах, шийдвэрлэх хүсэл эрмэлзэлтэйгээр оролцох;

153.1.2.хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрын шатанд ажил хаялт, ажлын байр /локаут/ үйл ажиллагааг зохион байгуулахгүй байх;

153.1.3.хөдөлмөрийн зуучлагч болон хөдөлмөрийн арбитрчийн хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах, шийдвэрлэхтэй холбогдуулан шаардсан мэдээлэл, судалгаа, баримт бичгийг гаргаж өгөх;

153.1.4.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

Хоёрдугаар дэд бүлэг
Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулалт

154 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг зохицуулах

154.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг талууд эхний ээлжид харилцан тохиролцож шийдвэрлэх бүхий л хүчин чармайлт гаргах үүрэгтэй.

154.2.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг маргалдагч тал эрхээ зөрчигдсөнийг мэдсэн буюу мэдэх ёстой байсан өдрөөс хойш дараах хугацаанд хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлүүлэхээр хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссгүй аж ахуйн нэгж, байгууллага болон иргэд хооронд үүссэн маргааныг сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороонд тус тус хандах эрхтэй:

154.2.1.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл түүнийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор;

154.2.2.энэ хуулийн 154.2.1-д зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргаантай асуудлыг 90 хоногийн дотор.

154.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор талуудыг оролцуулан шийдвэрлэнэ.

154.4.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны урьдчилан шийдвэрлэх явцад талууд маргаантай асуудлаар харилцан тохиролцсон бол энэ тухай тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

154.5.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлэх журмаар зохицуулж чадаагүй бол энэ талаар тэмдэглэл үйлдэж талууд гарын үсэг зурснаар маргааныг урьдчилан шийдвэрлэх арга хэмжээ дуусгавар болно.

154.6.Энэ хуулийн 154.5-д заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын тэмдэглэлийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч аль нэг тал хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлүүлэхээр сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороонд хандана.

154.7.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо энэ хуулийн 154.6-д заасны дагуу гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргааныг хянаж, шийдвэр гаргана.

154.8.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны энэ хуулийн 154.5-д заасан тэмдэглэлийг хүлээн авснаас хойш, эсхүл энэ хуулийн 154.7-д заасан шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл уг шийдвэрийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч тал шүүхэд нэхэмжлэл гаргах эрхтэй.

154.9.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэснээс хойш ажлын 10 өдрийн дотор талууд шүүхэд нэхэмжлэл гаргаагүй бол уг шийдвэрийг талууд заавал биелүүлэх үүрэгтэй.

154.10.Хамтын гэрээ, салбар, салбар дундын болон улсын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг энэ хуульд заасан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулах журмаар шийдвэрлэнэ.

154.11.Энэ зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, эсхүл сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор урьдчилан шийдвэрлэсэн тэмдэглэлийг, эсхүл шийдвэр хүчин төгөлдөр болсноос хойш маргалдагч аль нэг тал ажлын таван өдөрт багтаан холбогдох хууль тогтоомжид заасны дагуу баталгаажуулахаар шүүхэд хүсэлт гаргаж болно.

155 дугаар зүйл.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо

155.1.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо дараах бүрэн эрхтэй:

155.1.1.хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулах, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, сурталчилгаа хийх;

155.1.2.хуулиар харьяалуулсан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлэх арга хэмжээг авах;

155.1.3.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

155.2.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны дүрмийг Үндэсний хороо батална.

156 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс

156.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах орон тооны бус байнгын ажиллагаатай комиссыг 20 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагад байгуулна.

156.2.Энэ хуулийн 154.1-д заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэхээр 20-оос доош ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага байнгын бус комисс байгуулж болно.

156.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс нь ажил олгогч болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны тэнцүү тооны төлөөлөөс бүрдэнэ.

156.4.Энэ хуулийн 156.3-т заасан төлөөлөгч нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын захиргааны бүрэлдэхүүнд хамаарах албан тушаалтан байхыг хориглоно.

156.5.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс талуудын хоорондуусэн хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэхэд боломжтой бүх арга хэмжээг авах үүрэгтэй.

156.6.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын дүрмийг Засгийн газар батална.

157 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны гомдол гаргах хугацааг сэргээх

157.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад гомдол гаргах хугацааг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хэтрүүлсэн бол маргалдагч талын хүсэлтээр уг хугацааг сэргээх асуудлыг шүүх шийдвэрлэнэ.

158 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхээр шийдвэрлэх

158.1.Дараах хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүх шууд хянан шийдвэрлэнэ:

158.1.1.энэ хуулийн 154.8-д заасны дагуу гаргасан гомдол;

158.1.2.энэ хуулийн 129.2, 130.1-д зааснаас бусад ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн нэхэмжлэл;

158.1.3.хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зөрчсөн тухай ажилтны гомдол;

158.1.4.энэ хуулийн 154.4, 154.9-д заасан шийдвэрийг биелүүлээгүй талаарх гомдол;

158.1.5.хууль тогтоомжид заасан бусад маргаан.

158.2.Дараах тохиолдолд ажилтан энэ хуулийн 154.2-т заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлүүлэх боломжгүй гэж үзвэл шүүхэд хандаж хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлүүлнэ:

158.2.1.ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажилтны амь нас, эрүүл мэндэд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэл гаргасан;

158.2.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй талаар ажилтан гомдол гаргасан.

158.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхийн өмнөх шатанд шүүхийн эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар урьдчилан шийдвэрлүүлэх эсэхийг шүүх шийдвэрлэнэ.

АРВАН ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ
ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГА, ХЯНАЛТ

159 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо

159.1.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо нь төрийн удирдлага, хамтын удирдлага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагаас бүрдэнэ.

159.2.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, бүх шатны Засаг дарга, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага болон сум, хороонд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтан /хөдөлмөрийн байгууллага/ хөдөлмөрийн төрийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

159.3.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлагын доор ажиллана.

159.4.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтан /хөдөлмөрийн байгууллага/-ыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангаж, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавьж ажиллана.

160 дугаар зүйл.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, түүний чиг үүрэг

160.1.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

160.1.1.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар ажилтан, ажил олгогч, сонирхогч этгээдэд зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх, сургалт, сурталчилгаа хийх;

160.1.2.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар харьяа нутаг дэвсгэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссыг мэдээлэл, арга зүйн удирдлагаар хангах;

160.1.3.харьяа нутаг дэвсгэрт байгуулагдсан хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг бүртгэн мэдээллийн сан үүсгэх;

160.1.4.хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн хүнийг хөдөлмөрийн зуучлагчаар сонгон шалгаруулах, хөдөлмөрийн зуучлагчийн бүртгэлийн санд бүртгэх, бэлтгэх;

160.1.5.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээ хийх явцад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн зуучлагч томилох;

160.1.6.тухайн орон нутгийн түвшинд гарсан хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх, шалтгаан, нөхцөлийг тогтоох, арилгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;

160.1.7.хууль тогтоомжид заасан бусад чиг үүрэг.

161 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих

161.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналтыг энэ хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон холбогдох бусад хуулийн дагуу хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, хяналт шалгалт хэрэгжүүлэх эрх бүхий байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хэрэгжүүлнэ.

/Энэ хэсэг т 2022 оны 11 дүгээр сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

161.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол үйлдвэрчний эвлэл болон хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар мэргэшсэн төрийн бус байгууллага хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд эрх хэмжээнийхээ дагуу олон нийтийн хяналт тавина.

162 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг

162.1.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналтыг хэрэгжүүлнэ.
/Энэ хэсэг т 2022 оны 11 дүгээр сарын 11-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан./

162.2.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна дараах эрх эдэлнэ:

162.2.1.хяналт шалгалт явуулах аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажлын байранд урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх;

162.2.2.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой асуудлаар ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгч, эсхүл ажилтнаас ганцаарчлан болон гэрчийг байлцуулж мэдээлэл авах, ярилцах, асуулт асуух;

162.2.3.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан зайлшгүй бүрдүүлэх баримт бичгийг зохих журмын дагуу бүрдүүлж, хөтөлж байгаа эсэхийг шалгах, тухайн баримт бичгийг бүрэн буюу хэсэгчлэн хуулбарлаж авах;

162.2.4.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох саналаа биечлэн болон дээд шатны байгууллагаараа уламжлан Улсын Их Хурал, Засгийн газарт гаргах;

162.2.5.иргэн болон хуулийн этгээдэд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлж илэрсэн зөрчил, дутагдлыг арилгуулах талаар арга хэмжээг авах;

162.2.6.хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулахаар бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааг бүрэн болон хэсэгчлэн зогсоох;

162.2.7.албан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд хяналт тавих;

162.2.8.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

162.3.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна дараах үүрэгтэй:

162.3.1.хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтны эрх, ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр зэрэг асуудлаар хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүхий л асуудлын биелэлтийг шалгах, хэрэгжилтийг хангах;

162.3.2.ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөгчтэй хамтран ажиллах;

162.3.3.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар ажилтан, ажил олгогчид зөвлөмж, зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх;

162.3.4.ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлээс хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбогдуулан гаргасан гомдлын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагад хяналт шалгалт хийх;

162.3.5.хуульд зааснаас бусад тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн аливаа мэдээлэл, тухайлбал, үйлдвэрлэл буюу худалдааны нууц, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны тухай мэдээлэл зэргийг бусдад задруулахгүй байх;

162.3.6.хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөн тухай аливаа гомдол гаргасан этгээдийн талаар нууцлалыг хадгалах;

162.3.7.ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрны орчин бүрдсэн эсэхийг хянах;

162.3.8.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

163 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн хариуцлага

163.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч ажлаасаа чөлөөлөгдсөний дараа энэ хуулийн 162.3.5, 162.3.6-д заасан мэдээллийн нууцлалыг хадгална.

163.2.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хяналт шалгалтын тайлан, дүгнэлт, албан шаардлага, актынхаа үнэн зөвийг бүрэн хариуцна.

164 дүгээр зүйл.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн удирдлага

164.1.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн удирдлагыг ажил олгогч хэрэгжүүлнэ.

АРВАН ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ
БУСАД ЗҮЙЛ

165 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

165.1.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

165.2.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн учирсан гэм хорыг Иргэний хуулийн гэм хорын тухай холбогдох зүйлээр хохирлыг нөхөн

төлүүлнэ.

166 дугаар зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох

166.1.Энэ хуулийг 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ДАРГА Г.ЗАНДАНШАТАР