



МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

1999 оны 5 дугаар сарын 14-ний
өдөр

Улаанбаатар хот

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт

1.1.Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил олгогчийн нийтлэг эрх, үүрэг, хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн ганцаарчилсан ба хамтын маргаан, хөдөлмөрийн нөхцөл, удирдлага, хяналт болон хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхойлж талуудын харилцан эрх тэгш байдлыг хангахад оршино.

2 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж

2.1.Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж нь Үндсэн хууль, энэ хууль болон тэдгээртэй 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.

3 дугаар зүйл.Хуулийн нэр томъёо

3.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараахь нэр томъёог дор дурдсан утгаар ойлгоно:

3.1.1.“ажил олгогч” гэж хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажилтан авч ажиллуулж байгаа этгээдийг;

3.1.2.“ажилтан” гэж ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа иргэнийг;

3.1.3.“хөдөлмөрийн гэрээ” гэж нэг талаас ажилтан нь ажил олгогчоос хуульд нийцүүлэн тогтоосон хөдөлмөрийн дотоод журмын дагуу тодорхой ажил гүйцэтгэх, нөгөө талаас ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн үр дүнд тохирсон цалин хөлс олгох, хууль тогтоомж болон хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангах тухай харилцан үүрэг хүлээсэн тохиролцоог;

3.1.4. “хамтын гэрээ” гэж тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хуулиар тогтоосон баталгаанаас илүү нөхцөлөөр хангах болон энэ хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлаар ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд байгуулсан тохиролцоог;

3.1.5. “хамтын хэлэлцээр” гэж иргэний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамтран хамгаалах зорилгоор улсын хэмжээнд болон тодорхой бүс нутаг, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, салбар, мэргэжлийн хүрээнд ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид, төрийн захиргааны байгууллагын хооронд байгуулсан тохиролцоог;

3.1.6. “ажил олгогчийн төлөөлөгчид” гэж аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, ажил олгогчоос эрх олгосон этгээд буюу дүрэмдээ ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн байгууллагыг;

3.1.7. “ажилтны төлөөлөгчид” гэж ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон төлөөлөгчдийг;

3.1.8. “хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан” гэж хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлын хүрээнд хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг;

3.1.9. “хөдөлмөрийн хамтын маргаан” гэж хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, биелүүлэх, биелэлтэд нь хяналт тавих явцад гэрээ, хэлэлцээрт оролцогч талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг;

3.1.10. “хөдөлмөрийн нөхцөл” гэж хөдөлмөрлөх явцад ажилтны ажиллах чадвар, эрүүл мэндэд дагнасан буюу хамссан байдлаар нөлөөлөх ажлын байрны болон үйлдвэрлэлийн орчны хүчин зүйлийг;

/Энэ заалтыг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

~~3.1.11. /Энэ заалтыг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/~~

~~3.1.12. /Энэ заалтыг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/~~

3.1.13. “ажил хаялт” гэж хөдөлмөрийн хамтын маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор ажилтнаас үүрэгт ажлаа сайн дурын үндсэн дээр тодорхой хугацаагаар бүрэн буюу хэсэгчлэн зогсоохыг;

3.1.14. “албадан хөдөлмөр” гэж хөдөлмөрийн сахилгыг сахиулах, ажил хаялтад оролцсоныг болон улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны талаарх өөрийн үзэл бодлоо илэрхийлснийг цээрлүүлэх, нийгмийн гарал үүсэл, яс үндэс, арьсны өнгө, шашин шүтлэгээр нь ялгаварлах зорилгоор, эсхүл ажилтны амь нас, эрүүл мэндэд аюултай байдал үүссэн зэргийг үл харгалзан ажилтнаас гүйцэтгэхийг шаардсан ажил, үүргийг;

/Энэ заалтыг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

3.1.15. “байнгын ажлын байр” гэж ажил олгогчийн заасан ажлын байранд, тогтоосон горимын дагуу түүнээс олгосон хөдөлмөрийн багаж хэрэгслээр, ажил олгогч, эсхүл түүний

төлөөлөгчийн удирдлагын дор баталсан норм, үнэлгээ, сүлжээгээр цалин хөлс авч, ажлын өдөр, ээлжийн давтамжтайгаар гүйцэтгэх ажил, үүргийг.

/Энэ заалтыг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

4 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулах харилцаа

4.1.Энэ хуулиар дор дурдсан талуудын хоорондын хөдөлмөрийн гэрээний болон түүнээс уламжилсан хөдөлмөрийн бусад харилцааг зохицуулна:

4.1.1.Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага болон Монгол Улсын иргэн хоорондын;

4.1.2.Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн болон Монгол Улсын иргэн хоорондын;

4.1.3.дотоодын аж ахуйн нэгж, байгууллага болон гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн хоорондын;

4.1.4.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн, харьяалалгүй хүн хоорондын.

4.2.Эд хөрөнгө болон хөдөлмөрөө нэгтгэн ажиллагчид нь хөдөлмөрийн харилцааны талаар журам тогтоогоогүй, эсхүл энэ хуулийг мөрдөхөөр тохиролцсон бол энэ хуулийн холбогдох заалтыг хэрэглэнэ.

4.3.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй болон хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбогдсон харилцааг хуулиар зохицуулна.

/Энэ хэсгийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

5 дугаар зүйл.Ажил олгогчийн эрх, үүрэг

5.1.Ажил олгогч нь хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн дотоод журам баталж мөрдүүлэх, ажилтнаас хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэхийг шаардах, энэ хуульд заасны дагуу хариуцлага хүлээлгэх эрхтэй.

5.2.Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаар, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохирсон цалин хөлс олгох, энэ хууль болон хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан үүргээ биелүүлэх үүрэгтэй.

/Энэ хэсэгт 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

5.3.Ажил олгогч нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.

/Энэ хэсгийг 2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

6 дугаар зүйл.Ажилтны эрх, үүрэг

6.1.Ажилтан нь аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, өөрөө болон төлөөллийн байгууллагаараа дамжуулан эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор эвлэлдэн нэгдэх, хууль тогтоомжид заасны дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж авах, хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан бусад эрх, хөнгөлөлт эдлэх эрхтэй.

6.2.Ажилтан нь үнэнчээр хөдөлмөрлөх, хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах ажил, үүрэгтэй нь холбоотой нууцыг хадгалах, хөдөлмөрийн ба хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журам, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нийтлэг шаардлагыг сахин биелүүлэх үүрэгтэй.

/Энэ хэсэгт 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

6.3.Ажилтан нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.

/Энэ хэсгийг 2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

7 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хориглох

7.1.Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй.

7.2.Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.

/Энэ хэсэгт 2011 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

7.3.Ажил олгогч нь иргэнийг ажилд авахад болон хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил, үүргийн онцлог шаардлагын улмаас ажилтны эрх, эрх чөлөөг хязгаарласан бол энэ тухай үндэслэлээ нотлох үүрэгтэй.

7.4.Иргэнийг ажилд авахад эрхлэх ажил, үүргийн онцлогтой холбоогүй тохиолдолд түүний хувийн амьдрал, үзэл бодолтой холбоотой, гэрлэлтийн байдал, намын харьяалал, шүтдэг шашных нь тухай болон жирэмсэн эсэх талаар асуулт тавьж болохгүй.

7.5.Энэ хуулийн 7.4-т заасныг зөрчиж асуулт тавьсан тохиолдолд ажилтан түүнд хариулах үүрэггүй.

7.6.Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар авсан буюу дархлалын олдмол хомсдолтой нь тогтоогдсон хүний биеийн эрүүл мэндийн байдал нь хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл нь харшлахгүй бол түүнийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзах, эсхүл эрхэлж байгаа ажлаас нь халахыг хориглоно.

7.7.Ажил олгогч хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар авсан,буюу дархлалын олдмол хомсдолтой нь тогтоогдсон ажилтны талаарх Хүний дархлал хомсдолын вирусын халдвар, дархлалын олдмол хомсдолоос сэргийлэх тухай хуулийн 11.3-т заасан мэдээллийг задруулахыг хориглоно.

**ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ
ХАМТЫН ГЭРЭЭ, ХЭЛЭЛЦЭЭР**

8 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах үндсэн зарчим

8.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулахад дараахь зарчим баримтална:

8.1.1.ил тод байх;

8.1.2.хууль тогтоомжид нийцсэн байх;

8.1.3.талуудын төлөөлөгчдийн тоо адил байх;

8.1.4.талууд эрх тэгш байх;

8.1.5.хамтын гэрээ, хэлэлцээрт тусгах асуудлаа чөлөөтэй сонгож хэлэлцэх;

8.1.6.сайн дураараа үүрэг хүлээх;

8.1.7.хүлээх хариуцлагыг тодорхой заах.

9 дүгээр зүйл.Мэдээллээр хангах

9.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн төсөл боловсруулах, хэлэлцээ хийх үед төрийн холбогдох байгууллага, ажил олгогч нь ажилтны төлөөлөгчдөд шаардлагатай мэдээллийг гаргаж өгөх үүрэгтэй.

9.2.Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтэд тавих хяналтыг хэрэгжүүлэхдээ биелэлт, явцын талаар өөрт байгаа бүх мэдээллийг харилцан солилцох үүрэгтэй.

10 дугаар зүйл.Хөндлөнгийн оролцоог хориглох

10.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, хэрэгжүүлэх явцад төрийн ба төрийн бус, шашны байгууллага, улс төрийн нам, иргэн, албан тушаалтны зүгээс талуудын хууль ёсны эрхийг хязгаарлах буюу эрхээ хэрэгжүүлэхэд нь хууль бусаар саад учруулах, хөндлөнгөөс оролцохыг хориглоно.

11 дүгээр зүйл.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг санаачлах

11.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, тэдгээрт нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудлыг аль ч тал санаачилж болно.

11.2.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, хэлэлцээ хийх санал гаргаж байгаа тал энэ тухайгаа нөгөө талд бичгээр мэдэгдэнэ.

11.3.Ажил олгогчийн өмнөөс хэлэлцээ хийх эрхийг энэ хуулийн 3.1.6 -д заасан ажил олгогчийн төлөөлөгчид эдэлнэ.

11.4.Энэ хуулийн 3.1.7-д д заасан ажилтны төлөөлөгчид ажилтны нэрийн өмнөөс хэлэлцээ хийх, хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах эрхтэй.

11.5.Улсын хэмжээнд болон тодорхой бүс нутаг, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, салбар, мэргэжлийн түвшинд, түүнчлэн аж ахуйн нэгж, байгууллагад хэд хэдэн үйлдвэрчний эвлэл байвал тэдгээр нь гишүүдийнхээ тооны харьцааг үндэслэн нэгдсэн төлөөлөгчид томилж хэлэлцээ хийх болон хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулахад оролцоно.

12 дугаар зүйл.Хэлэлцээ хийх

12.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг талууд хэлэлцээ хийх замаар байгуулна.

12.2.Хэлэлцээг санаачлагч тал нь хэлэлцээ хийх бүрэлдэхүүн, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн болон тэдгээрт оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийн төслийг боловсруулж, хэлэлцээ хийх тухай мэдэгдэлдээ хавсарган нөгөө талдаа хүргүүлнэ.

12.3.Мэдэгдэл хүлээн авсан тал ажлын таван өдрийн дотор хариуг бичгээр өгнө.

12.4.Хэлэлцээ хийх тухай мэдэгдэл хүлээн авсан тал дор дурдсан хугацаанд хэлэлцээг эхлэх үүрэгтэй:

12.4.1.хамтын гэрээ байгуулах, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулахтай холбогдсон мэдэгдэл хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 10 өдрийн дотор;

12.4.2.хамтын хэлэлцээр байгуулах тухай мэдэгдэл хүлээн авсан өдрөөс хойш ажлын 15 өдрийн дотор.

12.5.Мэдэгдэл хүлээн авсан тал нь энэ хуулийн 12.3, 12.4-т заасан хугацаанд хариу ирүүлээгүй буюу хэлэлцээг эхлээгүй, эсхүл хэлэлцээний явцад тохиролцоонд хүрээгүй саналын зөрүүг энэ хуулийн Аравдугаар бүлэгт заасан хөдөлмөрийн хамтын маргаан зохицуулах журмын дагуу зохицуулна.

12.6.Хэлэлцээнд оролцогчид нь хэлэлцээний явцад мэдэж авсан албаны болон худалдааны нууцад хамаарах мэдээ сэлтийг задруулахгүй байх үүрэг хүлээнэ.

12.7.Хэлэлцээ хийхтэй холбогдсон зардал болон түүнд талуудын урьдчилан тохиролцсоноор оролцож байгаа мэргэжилтэнд олгох хөлс, бусад зардлыг хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан журмын дагуу гаргана.

12.8.Хэлэлцээнд оролцож байгаа, үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөөгүй үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультанд зохих дээд шатны байгууллагаас нь урьдчилан зөвшөөрөл авалгүйгээр тухайн сонгуульт ажилтай нь холбогдуулж сахилгын шийтгэл ногдуулах, тэднийг хэлэлцээнд оролцсоных нь төлөө өөр ажилд шилжүүлэх буюу ажил олгогчийн санаачилгаар хэлэлцээний туршид болон хэлэлцээ дууссанаас хойш нэг жилийн дотор ажлаас халахыг хориглоно.

12.9.Хэлэлцээ нь талуудын бүх төлөөлөгч хамтын гэрээ, хэлэлцээрт гарын үсэг зурснаар дуусгавар болно.

13 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээ

13.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр нь эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг нь төлөөлөн хамгаалж байгаа гэрээ, хэлэлцээрт оролцогч талуудын нийт ажил олгогч, ажилтныг хамаарч үйлчилнэ.

14 дүгээр зүйл.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах

14.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг байгуулахад энэ хуулийн 12 дугаар зүйлд заасан журмыг баримтална. Хамтын гэрээг аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнес төлөвлөгөө батлахаас өмнө байгуулна.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

14.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллагад түүний нэгж, хэсгийг хамруулан хамтын нэг гэрээ байгуулна.

14.3.Хэлэлцээр байгуулах санаачилга гаргасан этгээдийн тооноос үл хамааран тухайн түвшинд нэг хэлэлцээр байгуулна.

14.4.Ажил олгогч нь хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах үед өөрт байгаа мэдээлэл, бичиг хэргийн техник хэрэгсэл, ажлын бус цагаар хурал, зөвлөлгөөн хийх байр гаргаж өгөх, ухуулга сурталчилгаа явуулахад туслалцаа үзүүлэх үүрэгтэй.

14.5.Хамтын гэрээг нэг жил, түүнээс дээш; хэлэлцээрийг хоёр жилийн хугацаагаар тус тус байгуулна.

15 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэх

15.1.Ажил олгогч нь өөрийн оршиж байгаа нутаг дэвсгэрийн сум, дүүргийн Засаг даргын тамгын газарт хамтын гэрээг түүнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш 10 хоногийн дотор бүртгүүлэхээр хүргэнэ.

15.2.Салбар /салбар дунд/-ын, бүсийн, аймаг, нийслэлийн түвшний болон мэргэжлийн тарифын хэлэлцээрийг түүнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш 10 хоногийн дотор хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад бүртгүүлэхээр хүргэнэ.

15.3.Сум, дүүргийн түвшинд байгуулсан хэлэлцээрийг сум, дүүргийн Засаг дарга нь түүнд гарын үсэг зурсан өдрөөс хойш 15 хоногийн дотор аймаг, нийслэлийн Засаг даргын тамгын газарт бүртгүүлэхээр хүргэнэ.

15.4.Энэ зүйлд заасан бүртгэх эрх бүхий этгээд нь хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 хоногийн дотор хянаж, хууль тогтоомжид нийцэж байвал түүнийг бүртгэх бөгөөд хэрэв нийцээгүй бол бүртгэхээс татгалзана.

15.5.Бүртгүүлээгүй буюу хууль тогтоомжид нийцээгүй, эсхүл ажилтны эрхийн байдлыг хууль тогтоомжид зааснаас дордуулсан хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн заалтыг хүчин төгөлдөр бус гэж үзэх бөгөөд түүнийг биелүүлэхгүй.

16 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг дагаж мөрдөх

16.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр нь энэ хуулийн 15 дугаар зүйлд заасны дагуу бүртгүүлснээр хүчин төгөлдөр болно.

16.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын харьяалал, удирдлагын бүтэц, бүрэлдэхүүн өөрчлөгдөх нь хамтын гэрээг цуцлах үндэслэл болохгүй.

16.3.Аж ахуйн нэгж, байгууллагыг өөрчлөн байгуулах, өмчлөгч өөрчлөгдөх тохиолдолд хамтын гэрээг хэвээр мөрдөх, түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, эсхүл хамтын гэрээг шинэчлэн байгуулах асуудлыг ажил олгогч буюу ажилтны төлөөлөгчид хэлэлцээ хийж шийдвэрлэнэ.

16.4.Хуульд заасан нөхцөл, журмын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдах үед хамтын гэрээг татан буугдах хугацааны туршид дагаж мөрдөнө.

16.5.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрт нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудлыг түүнд тодорхойлсон нөхцөл, журмын дагуу талуудын тохиролцсоноор шийдвэрлэх бөгөөд хэрэв хамтын гэрээ,

хэлэлцээрт энэ тухай тодорхой заагаагүй бол түүнийг анх байгуулахад хэрэглэсэн журмыг баримтална.

17 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтэд талууд хяналт тавих

17.1.Хамтын гэрээний биелэлтэд талууд болон тэдгээрийн төлөөлөгчид хяналт тавина.

17.2.Бүх түвшинд байгуулагдсан хэлэлцээрийн биелэлтэд талууд болон тэдгээрийн төлөөлөгчид, түүнчлэн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга хяналт тавина.

17.3.Талууд хяналт хэрэгжүүлэхдээ хамтын гэрээ, хэлэлцээрт холбоотой өөрт байгаа бүх мэдээллийг харилцан солилцох үүрэгтэй.

17.4.Талууд хамтран ба дангаар хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлт, түүний явцыг хагас жил тутам буюу хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан хугацаанд дүгнэж, нийт ажилтанд мэдээлнэ.

18 дугаар зүйл.Хамтын гэрээгээр зохицуулах харилцаа

18.1.Хамтын гэрээнд энэ хуулиар шууд зохицуулагдаагүй дараахь харилцааг зохицуулна:

18.1.1.үндсэн цалингийн хэмжээг тогтоох, нэмэгдүүлэх, түүний хэлбэр, олгох хугацаа, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшил, нэмэгдэл тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, хөнгөлөлт, олговрын хэмжээ, хөдөлмөрийн норм, нормативыг тогтоох, өөрчлөх, Ажилтанд олгох хоол, унааны зардал болон бусад нөхөх олговрын хэмжээг тогтоох.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

18.1.2.ажилтны мэргэжлийг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх, түүнд шинэ мэргэжил эзэмшүүлэх болон ажлын байрны баталгааг хангах;

18.1.3.ажил, амралтын цагийн горим тогтоох;

18.1.4.ажилтан, үүний дотор жирэмсэн, насанд хүрээгүй, тахир дутуу болон одой хүний хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах;

18.1.5.аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгжийг хувьчлах, өөрчлөн байгуулах тохиолдолд ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах;

18.1.6.үнийн өсөлт, мөнгөний ханшийн бууралтын түвшнээс хамааруулж цалин хөлсний хэмжээг нэмэгдүүлэх;

18.1.7.ажилтны нийгмийн хамгаалалд зориулах хөрөнгийн хэмжээг тогтоох;

18.1.8.экологийн аюулгүй байдал, хөдөлмөрийн нөхцөл, аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах;

18.1.9.ажиллахын зэрэгцээ суралцаж байгаа ажилтанд ажил олгогчийн зүгээс хөнгөлөлт үзүүлэх;

18.1.10.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, тахир дутуу хүүхэдтэй ажилтанд хөнгөлөлт үзүүлэх, тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байсан ахмад настан, тахир дутуу хүн, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс эрүүл мэнд нь хохирсон ажилтны амьжиргааг сайжруулах;

18.1.11.үйлдвэрчний эвлэл, түүний ажилтан, сонгуультаас үйл ажиллагаагаа явуулах нөхцөл бололцоог хангах.

18.2.Энэ хуулиар ажилтанд олгосон баталгааг илүү нөхцөлөөр хамтын гэрээнд тогтоож болно.

18.3.Хамтын гэрээний хэрэгжилтэд хяналт тавих, биелэлтийг дүгнэх, мэдээлэх, хоёр болон гурван талт харилцааг хөгжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээнд тусгана.

19 дүгээр зүйл.Хамтын хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаа

19.1.Хамтын хэлэлцээрээр дараахь харилцааг зохицуулна:

19.1.1.улсын хэлэлцээрээр улсын хэмжээнд дагаж мөрдөх хүн амын нийгмийн хамгааллын болон иргэний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хүрээнд үүссэн хөдөлмөрийн харилцааны нийтлэг асуудал;

19.1.2.салбар /салбар дунд/-ын хэлэлцээрээр тодорхой ажил, мэргэжлийн ажилтны цалин хөлсний хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, нормативын асуудал;

19.1.3.бүсийн хэлэлцээрээр тухайн бүс нутгийн хэмжээнд дагаж мөрдөх хүн амын амьжиргааны болон цалин хөлсний доод хэмжээ, нөхөн олговор, иргэний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах нийтлэг асуудал;

19.1.4.аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хэлэлцээрээр тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжид дагаж мөрдөх хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны асуудал;

19.1.5.мэргэжлийн тарифын хэлэлцээрээр тодорхой ажил, мэргэжлийн хүрээний хөдөлмөрийн харилцааны асуудал.

20 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээрт оролцогч талууд

20.1.Хамтын хэлэлцээрт энэ хуулийн 3.1.6, 3.1.7-д заасан ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөлөгчдөөс гадна төрийн захиргааны байгууллагын төлөөлөгчид оролцож болно.

20.2.Хамтын хэлэлцээр нь түүнд оролцогч талуудаас хамааран хоёр талын, гурван талын байна.

20.3.Хамтын хэлэлцээр нь оролцогч талууд, хэлэлцэх асуудлын хүрээнээс хамаарч, улсын хэмжээнд улсын, салбар /салбар дунд/-ын; засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн хэмжээнд бүсийн, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн; тодорхой ажил, мэргэжлийн түвшинд мэргэжлийн тарифын гэсэн төрөлтэй байна.

20.4.Хамтын хэлэлцээрт түүний төрлөөс хамааран дор дурдсан талууд оролцоно:

20.4.1.улсын хэлэлцээрт Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллага;

20.4.2.салбар /салбар дунд/-ын хэлэлцээрт тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллага;

20.4.3.бүсийн хэлэлцээрт тухайн бүс нутгийн аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах бүс нутгийн байгууллага;

20.4.4.аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хэлэлцээрт тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн Засаг дарга, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах тухайн нутаг дэвсгэрийн байгууллага;

20.4.5.мэргэжлийн тарифын хэлэлцээрт төрийн захиргааны холбогдох байгууллага, тухайн мэргэжлийн ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ

21 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ

21.1.Хөдөлмөрийн гэрээнд дараахь гол нөхцөлийг тохирно:

21.1.1.ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр;

21.1.2.ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил, үүрэг;

/Энэ заалтыг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

21.1.3.үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ;

21.1.4.хөдөлмөрийн нөхцөл.

21.2.Аль нэг тал дангаараа хөдөлмөрийн гэрээний заалтыг өөрчилж болохгүй.

21.3.Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үед талууд энэ хуулийн 21.1-д заасан гэрээний гол нөхцөлийн аль нэгийг тохироогүй бол хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцохгүй.

21.4.Хөдөлмөрийн гэрээ нь хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт нийцсэн байна.

21.5.Хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан нөхцөлөөс дордуулсан хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл хүчин төгөлдөр бус байна.

21.6.Талууд гэрээнд энэ хуулийн 21.1-д заасан гол нөхцөлөөс гадна бусад нөхцөлийг тохирч болно.

21.7.Хөдөлмөрийн гэрээ нь талууд гарын үсэг зурсан өдрөөс хүчин төгөлдөр болно.

22 дугаар зүйл.Контракт

22.1.Өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг хэрэгжүүлэхдээ бусдын хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааг, мөн ажил олгогч нь иргэний гоц буюу ховор авьяас, өндөр ур чадварыг хөлслөн авч ашиглах зорилгоор иргэнтэй контракт байгуулна.

22.2.Энэ хуулийн 22.1-д заасны дагуу контракт байгуулж иргэнийг авч ажиллуулж болох ажил, албан тушаалын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална.

23 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа

23.1.Хөдөлмөрийн гэрээ нь хугацаатай буюу хугацаагүй байна.

23.2.Хөдөлмөрийн гэрээг дор дурдсан хугацаагаар байгуулна:

23.2.1.байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй;

23.2.2.энэ хуулийн 23.2.1-д заасан хөдөлмөрийн гэрээг талууд харилцан тохиролцсоноор хугацаатай;

23.2.3.ажил, албан тушаал нь хууль болон бусад шийдвэрийн үндсэн дээр хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллах ажилтантай эзгүй байгаа ажилтныг ажилдаа эргэж орох хүртэл, улирлын болон түр ажилд тухайн ажлын үргэлжлэх хугацаагаар, шинээр орж байгаа ажилтан болон дагалдан суралцагчтай ажил олгогчоос хөдөлмөрийн дотоод журмаараа тогтоосон туршилтын болон дагалдан ажиллуулах хугацаагаар. ~~Туршилтын болон сургалтын хугацаа нь 6 сараас илүүгүй байна.~~

/Энэ заалтад 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

[/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/](#)

23.3.Хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээний хугацаа дуусмагц талууд түүнийг цуцлах санал тавиагүй бөгөөд ажилтан ажлаа гүйцэтгэсээр байгаа бол уг гэрээг анх заасан хугацаагаар сунгагдсанд тооцно.

23¹ дүгээр зүйл.Туршилтын хугацаа

23¹.1.Ажилтныг ажилд авахдаа мэргэжлийн ур чадвар, ажлын дадлага, туршлага тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд тохирох эсэхийг шалгах зорилгоор туршилтын хугацаа тогтоож болно.

23¹.2.Хөдөлмөрийн гэрээнд туршилтын хугацааг талууд харилцан тохиролцох бөгөөд туршилтын хугацаа гурван сар хүртэл байна.

23¹.3.Хөдөлмөрийн гэрээнд туршилтын хугацааг заагаагүй бол ажилтныг туршилтын хугацаагүйгээр ажилд авсанд тооцно.

/Энэ зүйлийг 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар нэмсэн/

23² дугаар зүйл.Дагалдан ажиллуулах хугацаа

23².1.Ажилтныг мэргэжлийн ур чадвар, дадлага, туршлага эзэмшүүлэх зорилгоор дадлага, туршлагатай ажилтныг дагалдан ажиллуулж болно.

23².2.Дагалдан ажиллуулах хугацаа гурван сар хүртэл байна.

/Энэ зүйлийг 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар нэмсэн/

23³ дугаар зүйл.Цагаар ажиллах

23³.1.Ажил олгогч цагаар ажиллах ажилд ажилтан авч ажиллуулж болно.

23³.2.“Цагаар ажиллах” гэж ажил олгогчоос тодорхой ажил, үүргийг биечлэн гүйцэтгүүлж, гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, ажилласан цагт нь тохирсон цалин хөлсийг тухай бүр тооцож олгохыг хэлнэ.

23³.3.Цагаар ажиллах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, ажлын цаг, хөдөлмөрийн нөхцөл, цалин хөлсийг талууд харилцан тохиролцож тусгана.

/Энэ зүйлийг 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар нэмсэн/

24 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах

24.1.Ажил олгогч буюу түүний эрх олгосон албан тушаалтан иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй. Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно.

/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

24.2.Ажил олгогч нэг ажлын байранд хэд хэдэн ажилтан ажиллуулах тохиолдолд ажилтан бүртэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

24.3.Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтнаас ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй.

25 дугаар зүйл.Контракт байгуулах ба түүний агуулга

25.1.Контрактыг бичгээр байгуулна.

25.2.Контракт нь таван жил хүртэл хугацаатай байна.

25.3.Талууд контракт байгуулах үедээ хугацаа, ажилтны гүйцэтгэх ажлын эцсийн үр дүн, ажил олгогчийн өмнө хүлээх үүрэг, контрактыг дүгнэх журам, ажилтны мэдэлд олгож буй хөрөнгийн хэмжээ, түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах журам, ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж, хөнгөлөлт болон үйл ажиллагааны хүрсэн үр дүн, ашгаас олгох хувь хэмжээ, түүнд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой заасан байна.

25.4.Контрактыг дүгнэх үед ажилтан үүргээ зохих ёсоор биелүүлсэн гэж үзвэл цаашид сунгаж болно.

26 дугаар зүйл.Хэд хэдэн ажил, үүргийг зэрэг гүйцэтгэх

26.1.Ажилтан ажлын цагтаа багтаан өөрийн буюу бусад байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээгээр өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгэх, өөрийн байгууллагад өөр ажил хослон гүйцэтгэх болон ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоноор эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх буюу түүний ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэн ажиллуулж болно.

26.2.Энэ хуулийн 28 дугаар зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд ажилтан хэд хэдэн ажил олгогчтой хөдөлмөрийн зэрэгцсэн гэрээ байгуулан ажиллаж болно.

27 дугаар зүйл.Ажил, албан тушаалд хамт ажиллахыг хориглох

27.1.Төрийн өмчийн болон төрийн өмчийн оролцоотой /51 буюу түүнээс дээш хувьтай/ хуулийн этгээдэд нэг гэр бүлийн буюу төрөл садангийн хүмүүс хөрөнгө мөнгө захиран зарцуулах ажил, албан тушаалд хамт ажиллахыг хориглоно.

/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

28 дугаар зүйл.Хэд хэдэн ажил олгогчид нэгэн зэрэг ажиллахыг хориглох

28.1.Хуулийн этгээдэд эд хөрөнгө захиран зарцуулах эрх мэдэл хэрэгжүүлэх ажил, албан тушаалд ажилладаг ажилтан адил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг өмчийн бусад төрөл, хэлбэрийн өмчлөгчтэй эрхэлж байгаа ажил, албан тушаалтайгаа ижил, эсхүл удирдах, хяналт тавих шинжтэй ажил, албан тушаалд ажиллахаар зэрэгцсэн гэрээ буюу контракт байгуулахыг хориглоно.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

28.2.Энэ хуулийн 28.1 нь хавсран ажиллахад нэгэн адил хамаарна.

28.3.Энэ зүйлийг зөрчсөнөөс ажил олгогчид учруулсан хохирлыг ажилтан энэ хуульд заасны дагуу арилгах үүрэгтэй.

29 дүгээр зүйл.Эрхийн чадамжгүй этгээдтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг хүчин төгөлдөр бус гэж тооцох цаг

29.1.Эрхийн хязгаарлагдмал чадамжтай буюу бүрэн чадамжгүй этгээдтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг уг ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхгүй болсон өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр бус гэж үзнэ.

30 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээний зарим заалт хүчин төгөлдөр бус байх

30.1.Хөдөлмөрийн гэрээний зарим заалт хүчин төгөлдөр бус байх нь түүнийг бүхэлд нь хүчин төгөлдөр бус гэж үзэх үндэслэл болохгүй.

31 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил гүйцэтгүүлэхийг хориглох

31.1.Ажил олгогч нь энэ хуульд зааснаас бусад тохиолдолд ажилтнаас хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй.

32 дугаар зүйл.Ажлын зайлшгүй шаардлагаар өөр ажилд түр шилжүүлэх

32.1.Гамшгийн эрсдэлийг бууруулах, хор уршгийг арилгах зэрэг зайлшгүй шаардлага гарсан болон байгууллагын хэвийн ажиллагааг алдагдуулахад хүргэсэн урьдчилан мэдэх боломжгүй бодит нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд ажил олгогч нь ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээнд заагаагүй өөр ажилд 45 хүртэл хоногийн хугацаагаар шилжүүлж болно.

/Энэ хэсэгт 2017 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

33 дугаар зүйл.Сул зогсолтын үед өөр ажилд түр шилжүүлэх

33.1.Сул зогсолтын үед ажилтныг байгууллага дотроо хөдөлмөрийн гэрээнд заагаагүй ажилд, эсхүл өөр байгууллагад түр хугацаагаар өөртэй нь тохиролцсоны үндсэн дээр шилжүүлэн ажиллуулж болно.

34 дүгээр зүйл.Ажилтныг эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлэх

34.1.Эмнэлэг-хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийг үндэслэн ажилтныг эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд түүнтэй тохиролцон шилжүүлнэ.

35 дугаар зүйл.Ажил, үүргээ гүйцэтгээгүй үед ажил, албан тушаалыг хэвээр хадгалах

35.1.Ажил, үүргээ гүйцэтгээгүй үед ажил, албан тушаалыг дараахь тохиолдолд хэвээр хадгална:

35.1.1.төрийн байгууллагын сонгуульт үүрэг гурван сар хүртэл хугацаагаар гүйцэтгэж байгаа;

35.1.2.ээлжийн амралттай байгаа;

35.1.3.эмнэлгийн шинжилгээ хийлгэх, донорын үүрэг гүйцэтгэх, эмчийн магадлагаагаар болон захиргааны чөлөөтэй байгаа;

35.1.4.жирэмсний болон амаржсаны амралттай болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа;

35.1.5.хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, хэлэлцээ хийхэд болон хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулсан ажил хаялтад оролцож байгаа;

35.1.6.цэргийн зарлан дуудах хуудас авсан ажилтныг цэргийн жинхэнэ албанд татсан тухай цэрэг татлагын комиссын шийдвэр гартал;

35.1.7.хууль тогтоомж, хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээнд заасан бусад тохиолдол;

35.1.8.Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хуулийн дагуу хамгаалалтын арга хэмжээнд хамрагдсан.

/Энэ заалтыг 2013 оны 7 дугаар сарын 5-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

36 дугаар зүйл.Урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн авах

36.1.Ажил олгогч нь ажилтныг урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь дараахь тохиолдолд эгүүлэн авах үүрэгтэй:

36.1.1.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас тахир дутуу болж хөдөлмөрийн гэрээ нь дуусгавар болсон ажилтан эдгэрснийхээ дараа нэг сарын дотор эргэж ирсэн;

36.1.2.ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтныг өмнө нь эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд эгүүлэн тогтоох тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

36.1.3.хуульд заасан бусад тохиолдол.

36.2.Ажилтны урьд эрхэлж байсан ажлын байр, албан тушаал нь цомхотгогдсон бол ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр адил чанарын өөр ажил, албан тушаалд ажиллуулах үүрэгтэй.

36.3.Энэ хуулийн 40.1.1-д зааснаар орон тоо хасагдсан гэх боловч түүнийг гурван сарын дотор дахин бий болгож, орон тоо хассан нь үндэслэлгүй болох нь тогтоогдвол тухайн ажилтныг ажилд нь эгүүлэн тогтооно.

37 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болох үндэслэл

37.1.Хөдөлмөрийн гэрээ дараахь үндэслэлээр дуусгавар болно:

37.1.1.талууд харилцан тохирсон;

37.1.2.ажил олгогч иргэн, ажилтан нас барсан;

37.1.3.хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусаж, цаашид сунгагдахгүй болсон;

37.1.4.хууль тогтоомжид заасан эрх бүхий байгууллага шаардсан;

37.1.5.ажлаас буруу халагдсан ажилтныг урьдах ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон;

37.1.6.ажилтан цэргийн жинхэнэ албанд татагдсан;

37.1.7.ажилтан гэмт хэрэг үйлдсэний улмаас уг ажил үүргээ үргэлжлүүлэн гүйцэтгэх боломжгүй ял оногдуулсан шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;

37.1.8.хөдөлмөрийн гэрээг ажилтны буюу ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалсан.

38 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах үндэслэл

38.1.Хөдөлмөрийн гэрээг дараахь үндэслэлээр цуцална:

38.1.1.ажилтан санаачилсан;

38.1.2.ажил олгогч санаачилсан.

39 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээг ажилтны санаачилгаар цуцлах

39.1.Хууль болон хөдөлмөрийн гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тухай өргөдлөө ажил олгогчид өгсөн өдрөөс хойш 30 хоног өнгөрмөгц ажлын байраа орхих эрхтэй, энэ тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдсанд тооцно.

39.2.Хүндэтгэн үзэх шалтгаантай, эсхүл ажлаас чөлөөлөх хугацааг ажил олгогчтой тохиролцсон бол хөдөлмөрийн гэрээг энэ хуулийн 39.1-д заасан хугацаанаас өмнө цуцалж болно.

40 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлах

40.1.Хөдөлмөрийн гэрээг дараахь үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалж болно:

40.1.1.аж ахуйн нэгж, байгууллага болон түүний салбар, нэгж татан буугдсан, орон тоо хасагдсан, эсхүл ажилтны тоог цөөрүүлсэн;

40.1.2.ажилтан мэргэжил, ур чадвар, эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон нь тогтоогдсон;

40.1.3.ажилтан 60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн;

40.1.4.ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан, эсхүл хөдөлмөрийн харилцааг шууд зогсоохоор хөдөлмөрийн гэрээнд тухайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан;

40.1.5.мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажилтан ажил олгогчийн итгэлийг алдсан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасан нь тогтоогдсон;

40.1.6.сонгууль, томилолтоор өөр орон тооны ажил, албан тушаалд ажиллах болсон;

40.1.7.контрактад заасан үндэслэл буй болсон.

40.2.Ажлаас буруу халагдсан ажилтныг шүүхийн шийдвэрээр ажилд нь эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд түүний эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд шинээр орсон ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж, бололцооны дагуу өөр ажил олж өгнө.

40.3.Ажил, албан тушаал нь хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсанаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахыг хориглоно.

40.4.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын харьяалал, өмчлөгч өөрчлөгдсөн нь хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах үндэслэл болохгүй.

40.5.Ажил олгогч энэ хуулийн 40.1.1, 40.1.2 -т заасан үндэслэлээр хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухайгаа ажилтанд нэг сарын өмнө мэдэгдэх бөгөөд аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсаны улмаас ажилтнуудыг бөөнөөр халах тохиолдолд ажилтны төлөөлөгчдөд 45 хоногийн өмнө мэдэгдэж, энэ хуульд заасны дагуу хэлэлцээ хийнэ.

41 дүгээр зүйл.Контрактыг цуцлах үндэслэл, журам

41.1.Контрактыг энэ хуульд зааснаас гадна дараахь үндэслэлээр ажил олгогч санаачлан цуцалж болно:

41.1.1.контрактыг дүгнэх үед ажилтан контрактдад заасан хийвэл зохих ажлынхаа үр дүнг хүндэтгэх шалтгаангүйгээр хангаагүй буюу хангалттай ажиллаж чадаагүй гэж өмчлөгч үзсэн;

41.1.2.энэ хуулийн 28 дугаар зүйлд заасныг зөрчиж өөр ажил олгогчтой хөдөлмөрийн зэрэгцсэн гэрээ буюу контракт байгуулсан;

41.1.3.ажил олгогч өмчлөх эрхээ бусад этгээдэд бүрмөсөн шилжүүлсэн;

41.1.4.контрактаар ажилтанд шилжүүлсэн эд хөрөнгийг үр ашиггүй зарцуулсан, үрэгдүүлсэн, өмчлөгчөөс олгосон эрх мэдлийг хэтрүүлсэн нь нотлогдсон.

41.2.Энэ хуулийн 41.1.3-т заасан үндэслэлээр контрактыг цуцалж байгаа тохиолдолд ажил олгогч энэ тухайгаа ажилтанд хоёр сар, түүнээс дээш хугацааны өмнө мэдэгдэх үүрэгтэй бөгөөд гурван сар, түүнээс дээш хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмж олгоно.

42 дугаар зүйл.Ажлаас халагдсаны тэтгэмж

42.1.Ажил олгогч нь энэ хуулийн 37.1.6, 40.1.1, 40.1.2, 40.1.3-т заасан үндэслэлээр ажлаас халагдсан ажилтанд нэг сар, түүнээс дээш хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмж олгоно.

42.2.Бөөнөөр халах үед ажил олгогч нь ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийсэн хэлэлцээгээр тохирч тогтооно.

42.3.Төсвийн байгууллагаас энэ хуулийн 42.1-д заасан нэг удаагийн тэтгэмж олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулсан нийтлэг журмыг Засгийн газар батална.

[/Энэ хэсгийг 2016 оны 11 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/](#)

43 дугаар зүйл.Ажлаас халах, ажил хүлээлцэх

43.1.Ажил олгогч нь ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахдаа ажил хүлээлгэн өгөх хугацааг тогтоож, уг хугацааг ажлаас халах тухай шийдвэрт заана.

43.2.Ажилтан ажил хүлээлгэн өгсөн сүүлчийн өдрийг ажлаас халагдсан өдөр гэж үзнэ.

43.3.Ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн гэрээ цуцалсан тухай шийдвэр, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр, хуульд заасан бол ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг халагдсан өдөрт нь өгөх үүрэгтэй.

43.4.Ажил олгогч нь ажилтны хүсэлтээр ажил, мэргэжил, мэргэшил, албан тушаал, цалин хөлсний тухай тодорхойлолтыг гаргаж өгөх үүрэгтэй.

44 дүгээр зүйл.Ажил, албан тушаал эрхлэхийг түдгэлзүүлэх

44.1.Хууль тогтоомжид заасны дагуу эрх бүхий байгууллага шаардсан бол ажилтныг тухайн ажил, албан тушаал эрхлэхийг түдгэлзүүлж, цалин хөлс олгохыг зогсооно.

45 дугаар зүйл.Үйлдвэрлэл дээрх сургалт

45.1.Ажил олгогч нь ажилтанд мэргэжил эзэмшүүлэх, түүний мэргэжлийг дээшлүүлэх сургалт зохион байгуулж, суралцах нөхцөлөөр хангана.

45.2.Үйлдвэрлэл дээр сургалт зохион байгуулах үед онолын болон дадлагын хичээлийг ажлын цагаар явуулж болно.

46 дугаар зүйл.Нийгмийн даатгалд даатгуулах

46.1.Ажил олгогч болон хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан нь хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд заавал даатгуулж, хуульд заасан хувь хэмжээгээр сар бүр нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх үүрэгтэй.

46.2.Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан өдрөөс эхлэн ажилтанд нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын дэвтэр нээж, түүнд зохих журмын дагуу сар тутам шимтгэл, хураамж төлсөн тухай бичилт хийх үүрэгтэй.

46.3.Улирлын шинжтэй ажил, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагын үндсэн ажилтны ажиллаагүй хугацааны нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл, хураамжийг цалин хөлсний доод хэмжээгээр тооцож ажил олгогч төлнө.

46.4.Гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл, хураамжийн тооцоог хууль тогтоомжид заасны дагуу хийнэ.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ ЦАЛИН ХӨЛС, ОЛГОВОР

47 дугаар зүйл.Цалин хөлс

47.1.Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.

48 дугаар зүйл.Цалин хөлсний зохицуулалт

48.1.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хуулиар тогтооно.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

48.2.Мэргэжил, албан тушаалын тариф-мэргэшлийн лавлах зохиох аргачлал, мэргэжил, албан тушаалын нэрийн нэгдсэн жагсаалт, хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоох болон дундаж цалин хөлс тодорхойлох журмыг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын саналыг үндэслэн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

48.3.Ажил олгогч нь хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт нийцүүлэн дараахь журмыг баталж мөрдүүлнэ:

48.3.1.ажил, албан тушаалын жагсаалт;

48.3.2.ажлын байрны тодорхойлолт болон албан тушаалын лавлах;

48.3.3.хөдөлмөрийн норм, норматив;

48.3.4.үндсэн цалингийн сүлжээ, жишиг болон нэмэгдэл хөлс, нэмэгдлийн хэмжээ, шагнал урамшуулал, түүнийг олгох нөхцөл, журам.

49 дүгээр зүйл.Цалин хөлс олгох зарчим, хэлбэр

49.1.Ажилтны цалин хөлсийг хийснээр, цагаар, бусад хэлбэрээр хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохируулан олгоно.

49.2.Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно.

49.3.Нарийн мэргэшил, мэдлэг, мэргэжил шаардагдах болон онцгой нөхцөлтэй хөдөлмөрийн үнэлгээ илүү байна.

49.4.Энэ хуулийн 23¹, 23² дугаар зүйлд заасан хугацаанд олгох цалин хөлсний хэмжээг талууд тохиролцож болно.

/Энэ хэсгийг 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар нэмсэн/

49.5.Цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр нь олгох цалингийн хэмжээ ижил ажлын байранд бүрэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна.

/Энэ хэсгийг 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар нэмсэн/

49.6.Цагаар ажилласан ажилтны цалин хөлсийг гүйцэтгэсэн ажлын хэмжээ, ажилласан цагаар нь тооцож тухай бүр олгоно.

/Энэ хэсгийг 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар нэмсэн/

49.7.Хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй нь ажилтны буруугаас шалтгаалаагүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь ногдох хөлс болон үндсэн цалингийн зөрүүг нөхөн олгоно.

/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн, энэ хэсгийн дугаарт 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

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

/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн, энэ хэсгийн дугаарт 2017 оны 4 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

50 дугаар зүйл.Нэмэгдэл хөлс

50.1.Ажилтанд үндсэн цалин дээр нь ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгож болно.

50.2.Ажилтан үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ мэргэжил, ажил, албан тушаал хавсран буюу хослон ажилласан, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг орлон гүйцэтгэсэн, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй ажил, үүргийг гүйцэтгэсэн, шөнийн болон илүү цагаар ажилласан бол үндсэн цалингаас нь тооцон нэмэгдэл хөлс олгоно.

50.3.Нэмэгдэл хөлсийг энэ хууль болон хамтын гэрээгээр тогтоосон хэмжээгээр ажил олгогч ажилтантай тохиролцон тогтооно.

51 дүгээр зүйл.Нэмэгдэл

51.1.Ажилтанд ажлын байрны тодорхойлолтыг үндэслэн мэргэшлийн зэргийн, хөдөлмөрийн нөхцөлийн болон бусад нэмэгдлийг хамтын гэрээгээр тогтоон олгоно.

52 дугаар зүйл.Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлс

52.1. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг нь 2.0 дахин нэмэгдүүлж олгоно.

53 дугаар зүйл. Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлс

53.1. Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд 1.5 дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн цалин хөлс олгоно.

53.2. Энэ хуулийн 53.1-д зааснаар олгох нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна.

54 дүгээр зүйл. Шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс

54.1. Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд олгох нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна.

55 дугаар зүйл. Ээлжийн амралтын олговор

55.1. Ажилтанд ээлжийн амралтын хугацаанд ээлжийн амралтын олговор олгоно.

55.2. Ээлжийн амралтын олговрыг ажилтны тухайн ажлын жилийн дундаж цалин хөлсний хэмжээгээр тогтооно.

56 дугаар зүйл. Сул зогсолтын үеийн олговор

56.1. Ажилтны буруу биш шалтгаанаар гарсан сул зогсолтын хугацаанд ажилтныг өөр ажилд шилжүүлэх боломжгүй бол хамтын гэрээнд заасан хэмжээний олговор олгоно.

56.2. Хамтын гэрээгээр тодорхойлсон сул зогсолтын олговрын хэмжээ нь уг ажилтны үндсэн цалингийн 60 хувь, түүнээс дээш байх ба цалин хөлсний доод хэмжээнээс доогуур байж болохгүй.

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

56.4. Сул зогсолтын хугацаанд өөр ажил гүйцэтгэсэн тохиолдолд уг ажилд нь тохируулан цалин хөлс олгох бөгөөд энэ нь урьд авч байсан дундаж цалин хөлсний хэмжээнээс бага байж болохгүй.

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

57 дугаар зүйл. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар өөр ажилд түр шилжүүлэх үеийн цалин хөлс

57.1. Энэ хуулийн 33 дугаар зүйлд заасан үндэслэлээр ажилтныг өөр ажилд шилжүүлсэн үед гүйцэтгэсэн ажилд нь тохирсон цалин хөлс олгох бөгөөд урьд авч байсан дундаж цалин хөлс буурах тохиолдолд зөрүүг олгоно.

58 дугаар зүйл. 18 насанд хүрээгүй ажилтны цалин хөлс

58.1. 18 насанд хүрээгүй ажилтны цалин хөлсийг цагаар, эсхүл хийснээр нь бодож, ажлын өдрийн хорогдуулсан цагт нь ногдох үндсэн цалинг нэмж олгоно.

59 дүгээр зүйл. Ажил хүлээлцэх хугацааны олговор

59.1. Ажил хүлээлцэх хугацааны олговрыг ажилтны ажиллаж байсан аж ахуйн нэгж, байгууллага олгоно.

59.2. Ажил олгогчийн буруугаас ажил хүлээлцэх хугацаа хэтэрвэл уг хугацааны олговрыг ажилтанд олгоно.

59.3. Ажилтны буруугаас ажил хүлээлцэх хугацаа хэтэрвэл ажилтанд уг хугацааны олговрыг олгохгүй.

60 дугаар зүйл. Цалин хөлс олгох хугацаа

60.1. Ажилтны цалин хөлсийг сард хоёр ба түүнээс дээш удаа, тогтоосон өдөр олгоно.

60.2. Ажилтны цалин хөлсийг цаг, өдөр, долоо хоногоор тооцон олгож болно.

60.3. Ажилтны хүсэлтээр цалин хөлсийг нь урьдчилан олгож болно.

61 дүгээр зүйл. Цалин хөлсийг төлөх хэлбэр

61.1. Ажилтны үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, олговрыг мөнгөн хэлбэрээр олгоно.

62 дугаар зүйл. Цалин хөлсний өөрчлөлтийн тухай мэдэгдэх

62.1. Ажил олгогч нь нийт ажилтны цалин хөлсний хэлбэр, хэмжээг хамтын гэрээний дагуу өөрчилсөн тухай шийдвэрийг мөрдөж эхлэхээс 10, түүнээс дээш хоногийн өмнө мэдэгдэж, хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулна.

63 дугаар зүйл. Цалин хөлснөөс хийх суутгал, түүний хэмжээг хязгаарлах

63.1. Ажилтны цалин хөлснөөс зөвхөн дор дурдсан тохиолдолд суутгал хийж болно:

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

63.1.2. хууль тогтоомжид заасан бусад тохиолдол.

63.2. Ажилтны нэг сарын цалин хөлснөөс хийх нийт суутгалыг /орлогын албан татварыг оролцуулахгүйгээр/ цалин хөлсний 20 хувиас, харин хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах болон хэд хэдэн суутгал нэгэн зэрэг хийх бол цалин хөлсний 50 хувиас хэтрүүлж болохгүй.

63.3. Ажилтан нь түүний цалин хөлснөөс суутгал хийх тухай шийдвэр буюу суутгалын хэмжээг эс зөвшөөрвөл гомдлоо хөдөлмөрийн маргаан таслах комисст гаргаж болно.

63.4. Ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрсэн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэлийг шүүхэд гаргана.

63.5. Ажил олгогч ажилтны цалин хөлснөөс хууль бусаар суутгал хийсэн бол уг суутгасан мөнгийг эгүүлэн олгох тухай гомдлыг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисст гаргана.

64 дүгээр зүйл. Ажил, албан тушаал нь хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтанд олгох тэтгэмж, олговор

64.1. Энэ хуулийн 35.1.3-т зааснаар эмнэлгийн шинжилгээ хийлгэх, донорын үүрэг гүйцэтгэх, 35.1.5-т зааснаар хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, хэлэлцээ хийх үед болон 35.1.1, 35.1.6-д заасан тохиолдолд ажилтанд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор олгоно.

64.2. Энэ хуулийн 64.1-д зааснаас бусад 35 дугаар зүйлд заасан тохиолдолд олгох тэтгэмж, олговрыг энэ хууль, холбогдох бусад хууль болон хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна.

65 дугаар зүйл. Өөр орон нутагт ажиллахаар шилжих үед олгох нөхөх олговор

65.1. Нэг аймаг, хотоос нөгөө аймаг, хотод, түүнчлэн аймаг, хотын дотор нэг сум, хорооноос нөгөө сум, хороонд шилжин сонгогдсон буюу томилогдсон ажилтанд уналга, ачаа тээш, зам хоногийн зардал, түүний гэр бүлийн гишүүдэд уналга, ачаа тээшийн зардлыг хүлээн авч байгаа байгууллага олгоно.

66 дугаар зүйл. Хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар ажилдаа ирээгүй үеийн олговор

66.1. Гамшиг болон аюул үүссэн, хүндэтгэн үзэх бусад шалтгаанаар ажилдаа ирж чадаагүй ажилтанд үндсэн цалингийн 50 хувьтай тэнцэх хэмжээний олговор олгоно.

/Энэ хэсэгт 2017 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

66.2. Ажилдаа ирээгүй ба энэ хуулийн 66.1-д заасан гамшиг, саатлын хор уршгийг арилгахад биеэр оролцсон ажилтанд үндсэн цалингийн хэмжээгээр олговор олгоно.

67 дугаар зүйл. Ажлын цагийг богиносгосон үеийн цалин хөлс

67.1. Энэ хуулийн 71.1, 71.2, 71.4-т заасан ажилтны ажлын богиносгосон цагийг ажилласан цагт тооцож дундаж цалин хөлсийг олгоно.

67.2. Энэ хуулийн 71.3, 71.5-д заасны дагуу ажлын цагийг нь богиносгосон ажилтанд зургаан сарын хугацаанд түүний урьд авч байсан дундаж цалин хөлсийг олгоно.

68 дугаар зүйл. Ажилтныг эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлсэн үеийн цалин хөлсний зөрүү

68.1. Жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүнийг энэ хуулийн 107.1-д зааснаар эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлсэн хугацаанд цалин хөлс нь буурсан бол түүний урьд авч байсан болон одоо авч байгаа цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговор олгоно.

68.2. Энэ хуулийн 34 дүгээр зүйлд зааснаар ажилтныг эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлсэн үед цалин хөлс буурахад хүрвэл зургаан сарын хугацаанд түүний урьд авч байсан болон одоо авч байгаа дундаж цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх олговор олгоно.

69 дүгээр зүйл. Буруу халсан буюу шилжүүлсэн үеийн олговор

69.1. Энэ хуулийн 36.1.2-т заасны дагуу ажилтныг ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон бол түүнд ажилгүй байсан бүх хугацаанд нь урьд авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор, хэрэв бага цалинтай ажил хийж байсан бол зөрүүтэй тэнцэх олговрыг олгоно.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ АЖИЛ, АМРАЛТЫН ЦАГ

70 дугаар зүйл.Ажлын цаг

70.1.Долоо хоногийн ажлын цаг нь 40 хүртэл байна.

70.2.Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 хүртэл цаг байна.

70.3.Ажлын дараалсан хоёр өдрийн хоорондох тасралтгүй амралт нь 12 цаг ба түүнээс дээш хугацаатай байна.

71 дүгээр зүйл.Ажлын цагийг богиносгох

71.1.Долоо хоногийн ажлын цаг нь 14-15 насны ажилтанд 30 цаг хүртэл, 16-17 насны болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд 36 цаг хүртэл байна.

/Энэ хэсэгт 2007 оны 8 дугаар сарын 3-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

71.2.Хөдөлмөрийн стандарт болон мэргэжлийн байгууллагаас хийсэн үнэлгээг баримтлан ажлын байрны хэвийн бус нөхцөлийг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон бол ажил олгогч нь түүнийг үндэслэн ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй.

71.3.Ажилтны ажлын цагийг эмнэлэг-хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийн дагуу богиносгоно.

71.4.Үйлдвэрлэл дээр мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэшил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдсан ажилтны ажлын цагийг суралцаж байх хугацаанд нь ажил олгогч богиносгох үүрэгтэй.

71.5.Тахир дутуу болон одой хүний гүйцэтгэж байгаа ажлын шинж байдлаас хамааран ажилтны саналыг харгалзан ажлын цагийг богиносгож болно.

72 дугаар зүйл.Шөнийн цаг

72.1.Орон нутгийн цагаар 22 цагаас 06 цаг хүртэлх хугацааг шөнийн цагт тооцно.

73 дугаар зүйл.Ажлын цагийг нэгтгэн бодох

73.1.Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан өдрийн болон долоо хоногийн ажлын цагийг баримтлах боломжгүй бол ажлын цагийг нэгтгэн бодох журмыг хэрэглэж болно.

73.2.Энэ хуулийн 73.1-д заасан тохиолдолд нэгтгэн бодсон цаг нь тооцоот хугацаанд ногдох ажлын цагийн нийлбэрээс хэтэрч болохгүй.

73.3.Ажлын цагийг нэгтгэн бодох журмыг Засгийн газар батална.

73.4.Ажлын цагийг нэгтгэн бодсон нь ажилтанд ээлжийн амралт олгох, нийгмийн даатгалд шимтгэл төлсөн хугацааг тооцох зэрэг асуудлаар хууль тогтоомжид заасан нөхцөлийг хэрэглэхэд хязгаарлал болохгүй.

74 дүгээр зүйл.Илүү цагаар ажиллуулахыг хязгаарлах

74.1.Энэ хуульд заасан үндэслэлийн дагуу хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон өдрийн ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажиллуулсан гэж үзнэ.

74.2.Хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээнд тохиролцоогүй бол дор дурдсанаас бусад тохиолдолд ажилтныг ажил олгогчийн санаачилгаар илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно:

74.2.1.улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь бие, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгүүлэх;

74.2.2.гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос сэргийлэх, тэдгээрийн хор уршгийг нэн даруй арилгах;

/Энэ заалтад 2017 оны 2 дугаар сарын 2-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

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

74.2.4.урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай хийхгүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын буюу түүний салбар, нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадыг арилгах хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгүүлэх.

74.3.Ажилтныг хоёр ээлжинд дараалан ажиллуулахыг хориглоно.

75 дугаар зүйл.Амрах, хооллох завсарлага

75.1.Ажилтанд амарч, хооллоход нь зориулан завсарлага олгоно.

75.2.Завсарлага эхлэх, дуусах цагийг хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтооно.

75.3.Ажил, үүргийн онцлогоос шалтгаалан завсарлах боломжгүй ажилтай ажилтныг ажил олгогч хооллох бололцоогоор хангана.

76 дугаар зүйл.Нийтээр амрах баярын өдөр

76.1.Дараахь баярын өдөр нийтээр амарна:

76.1.1.Шинэ жил: нэгдүгээр сарын 1;

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

/Энэ заалтад 2013 оны 11 дүгээр сарын 28-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

76.1.3.Олон улсын эмэгтэйчүүдийн өдөр: гуравдугаар сарын 8;

/Энэ заалтыг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

76.1.4.Хүүхдийн баяр: зургадугаар сарын 1;

/Энэ заалтын дугаарт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

76.1.5.Үндэсний их баяр наадам, Ардын хувьсгалын ойн баяр: долдугаар сарын 11, 12, 13, 14, 15;

/Энэ заалтын дугаарт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт, энэ заалтад 2014 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

~~76.1.6. /Энэ заалтыг 2012 оны 11 дүгээр сарын 8-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/~~

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

/Энэ заалтыг 2012 оны 11 дүгээр сарын 8-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

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

/Энэ заалтыг 2012 оны 11 дүгээр сарын 8-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

76.1.9.Бүгд Найрамдах Улс тунхагласан өдөр: 11 дүгээр сарын 26.

/Энэ заалтыг 2016 оны 11 дүгээр сарын 18-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

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

/Энэ заалтыг 2019 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдрийн хуулиар нэмсэн./

77 дугаар зүйл.Долоо хоног бүрийн амралт

77.1.Бямба, Ням гаригт нийтээр амарна.

77.2.Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан Бямба, Ням гаригт амрах боломжгүй ажилтныг долоо хоногийн өөр дараалсан хоёр өдөр амруулна.

77.3.Нийтээр амрах баярын өдөр, долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ойрхон тохиосон тохиолдолд долоо хоногийн ажил, амралтын өдрийг Засгийн газрын шийдвэрээр зохицуулж болно.

/Энэ хэсгийг 2001 оны 12 дугаар сарын 27-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

78 дугаар зүйл.Нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хязгаарлах

78.1.Дор дурдсанаас бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажил олгогчийн санаачилгаар ажиллуулахыг хориглоно:

78.1.1.энэ хуулийн 74.2.1, 74.2.2, 74.2.3, 74.2.4-т заасан;

78.1.2.тасралтгүй ажиллагаатай үйлдвэрлэл, хүн амын үйлчилгээний болон хойшлуулшгүй засвар, ачиж буулгах ажил гүйцэтгүүлэх.

78.2.Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоноор нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулж болно.

78.3.Энэ хуулийн 78.2-т заасан тохиолдолд ажилтныг өөр өдөр нөхөн амруулах, эсхүл амралтыг ээлжийн амралттай нь хамтатган олгож болно.

79 дүгээр зүйл.Ээлжийн амралт, түүний хугацаа

79.1.Ажилтанд жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд мөнгөн урамшуулал олгож болно. Мөнгөн урамшуулал олгох журмыг хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр ажил олгогчийн шийдвэрээр зохицуулна.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

79.2.Ажилтны ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 15 өдөр байна.

79.3. 18 насанд хүрээгүй, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 20 өдөр байна.

/Энэ хэсэгт 2007 оны 8 дугаар сарын 3-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

79.4.Ажилтан өөрийн хүсэлтээр ээлжийн амралтыг тухайн жилдээ багтаан хэсэгчлэн эдлэж болно.

79.5.Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд түүний ажилласан хугацааг харгалзан үндсэн амралт дээр нь дор дурдсан нэмэгдэл амралт олгоно:

79.5.1. 6-10 жилд ажлын 3 өдөр;

79.5.2. 11-15 жилд ажлын 5 өдөр;

79.5.3. 16-20 жилд ажлын 7 өдөр;

79.5.4. 21-25 жилд ажлын 9 өдөр;

79.5.5. 26-31 жилд ажлын 11 өдөр;

79.5.6. 32, түүнээс дээш жилд ажлын 14 өдөр.

79.6.Хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилласан жилийг харгалзан ажилтанд үндсэн амралт дээр нь дор дурдсан нэмэгдэл амралтыг хамтын гэрээнд зааснаар олгоно:

/Энэ хэсэгт 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

79.6.1. 6-10 жилд ажлын 5, түүнээс дээш өдөр;

79.6.2. 11-15 жилд ажлын 7, түүнээс дээш өдөр;

79.6.3. 16-20 жилд ажлын 9, түүнээс дээш өдөр;

79.6.4. 21-25 жилд ажлын 12, түүнээс дээш өдөр;

79.6.5. 26-31 жилд ажлын 15, түүнээс дээш өдөр

79.6.6. 32 түүнээс дээш жилд ажлын 18, түүнээс дээш өдөр.

79.7.Төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл амралтын хугацааг холбогдох хуулиар тогтоож болно.

80 дугаар зүйл. Чөлөө олгох

80.1. Ажил олгогч нь ажилтанд түүний хүсэлтээр чөлөө олгож болно.

80.2. Чөлөөтэй байгаа хугацаанд тэтгэмж олгох, эсэх асуудлыг хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журамд зааснаар зохицуулна.

ЗУРГАДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ, ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГАА, ЭРҮҮЛ АХУЙН СТАНДАРТ

81 дүгээр зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

82 дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

83 дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

84 дүгээр зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

85 дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

86 дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

87 дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

88 дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

89 дүгээр зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

90 дүгээр зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

91 дүгээр зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

92-дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

93-дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

94-дүгээр зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

95-дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

96-дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

97 дугаар зүйл. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний хохирлыг нөхөн төлөх

97.1. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн ажилтан болон эдгээр шалтгаанаар нас барсан ажилтны ар гэрт учирсан хохирлыг нөхөх зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь дор дурдсан хэмжээний нөхөн төлбөр олгоно:

97.1.1. үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 хувь хүртэл алдсан ажилтанд 5 сар, 31-50 хувь алдсан ажилтанд 7 сар, 51-70 хувь хүртэл алдсан ажилтанд 9 сар, 71 хувиас дээш алдсан ажилтанд 18 сарын цалингийн дундажтай тэнцэх хэмжээний нөхөн төлбөрийг нэг ба түүнээс дээш удаа;

/Энэ заалтыг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

97.1.2. үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан ажилтны ар гэрт 36, түүнээс дээш сарын цалинтай тэнцэх нөхөн төлбөрийг нэг ба түүнээс дээш удаа.

97.2. Энэ хуулийн 97.1-д заасны дагуу нөхөн төлбөр олгох нь хохирогч нийгмийн даатгалын болон бусад хууль тогтоомжийн дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж авахад нөлөөлөхгүй.

97.3. Амьжиргааны өртгийн өөрчлөлттэй уялдуулан нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээнд тусгаж хэрэгжүүлнэ.

97.4. Улсын болон орон нутгийн төсвөөс санхүүждэг бүх шатны байгууллага, төрийн болон орон нутгийн өмчит, тэдгээр өмчийн оролцоотой /51 буюу түүнээс дээш хувьтай/ хуулийн этгээд татан буугдсан, төлбөрийн чадваргүй болж дампуурсаны улмаас хариуцагчгүй болсон тохиолдолд ажилтанд олгох нөхөн төлбөрийн асуудлыг Засгийн газар, нутгийн захиргааны байгууллага тусгайлан шийдвэрлэж болно.

/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

98-дугаар зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

99-дүгээр зүйл. /Энэ зүйлийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

ДОЛДУГААР БҮЛЭГ ЭМЭГТЭЙ ХҮНИЙ ХӨДӨЛМӨР

100 дугаар зүйл.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийг ажлаас халахыг хориглох

100.1.Ажил олгогч нь жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхийг аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсан болон энэ хуулийн 40.1.4, 40.1.5-д зааснаас бусад тохиолдолд ажлаас халахыг хориглоно.

100.2.Энэ хуулийн 100.1 нь гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эцэгт нэгэн адил хамаарна.

101 дүгээр зүйл.Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажил

101.1.Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална.

102 дугаар зүйл.Шөнийн буюу илүү цагаар, албан томилолтоор ажиллуулахыг хязгаарлах

102.1.Жирэмсэн эмэгтэй, найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эхийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно.

102.2.Энэ хуулийн 102.1 нь 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эцэгт нэгэн адил хамаарна.

103 дугаар зүйл.Хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлага нэмж олгох

103.1.Амрах, хооллох, нийтийн завсарлагаанаас 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.

103.2.Энэ хуулийн 103.1 нь ганц бие эцэгт нэгэн адил хамаарна.

103.3.Хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажилласан цагт оруулан тооцно.

104 дүгээр зүйл.Жирэмсний болон амаржсаны амралт

104.1.Эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгоно.

104.2.Хүүхдээ 196, түүнээс дээш хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй хүнд энэ хуулийн 104.1-д заасан жирэмсний болон амаржсаны амралт олгоно.

104.3.Хүүхдээ 196 хоног хүртэл тээгээгүй дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан эмэгтэй хүнд өвчний учир чөлөөлөх ердийн журмыг баримтлан ажлаас чөлөө олгоно.

105 дугаар зүйл.Нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд чөлөө олгох

105.1.Нярай хүүхэд үрчлэн авсан эхэд хүүхдийг нь 60 хоногтой болтол хугацаагаар амаржсан эхийн нэг адил чөлөө олгоно.

105.2.Энэ хуулийн 105.1 нь нярай хүүхэдтэй ганц бие эцэгт нэгэн адил хамаарна.

106 дугаар зүйл.Хүүхэд асрах чөлөө олгох

106.1.Ажил олгогч нь амаржсаны болон ээлжийн амралтаа эдэлсэн, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх эцэг өөрөө хүсвэл түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгоно. Мөн 3 хүртэл насны хүүхэдтэй эцэг өөрөө хүсвэл чөлөө авч болно.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

106.2.Хүүхэд асрах чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч эх эцэг өөрөө хүсвэл ажил олгогч нь түүнийг ажил, албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол түүнд өөр ажил олж өгнө.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

106.3.Энэ хуулийн 106.1, 106.2 нь хүүхэд үрчлэн авсан эцэг, эхэд нэгэн адил хамаарна.

/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

107 дугаар зүйл.Жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу өөр ажилд шилжүүлэх

107.1.Хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөлөхөөр эмнэлгийн дүгнэлт гарсан бол жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно.

108 дугаар зүйл.Эмэгтэй хүний өргөх, зөөх ачааны хэмжээг хязгаарлах

108.1.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүний баталсан хэмжээнээс илүү хүнд ачааг эмэгтэй хүнээр өргүүлэх, зөөлгөхийг хориглоно.

НАЙМДУГААР БҮЛЭГ НАСАНД ХҮРЭЭГҮЙ, ТАХИР ДУТУУ, ОДОЙ ХҮНИЙ БОЛОН АХМАД НАСТНЫ ХӨДӨЛМӨР

109 дүгээр зүйл.Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр

109.1. 16 насанд хүрсэн хүн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах эрхтэй.

~~109.2.Энэ хуулийн 109.5-д харшлахгүй бол 15 насанд хүрсэн хүн эцэг, эх буюу харгалзан дэмжигчийн зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.~~

/Энэ хэсгийг 2016 оны 2 дугаар сарын 5-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/

109.3.Мэргэжлийн баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор 15 насанд хүрсэн хүнтэй эцэг эх, асран хамгаалагч болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

/Энэ хэсэгт 2016 оны 2 дугаар сарын 5-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

109.4.Насанд хүрээгүй хүнийг оюун ухааны хөгжил, эрүүл мэндэд нь харшлах хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

109.5.Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн батална.

109.6.Энэ хуулийн 109.1, 109.3-т зааснаас бусад тохиолдолд насанд хүрээгүй хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахыг хориглоно.

/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн, энэ хэсэгт 2016 оны 2 дугаар сарын 5-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

110 дугаар зүйл.Насанд хүрээгүй ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах

110.1.Насанд хүрээгүй хүнийг эмнэлгийн үзлэгт орсны дараа ажилд авах бөгөөд түүнийг 18 насанд хүртэл нь хагас жил тутам эмнэлгийн үзлэгт хамруулна.

110.2.Насанд хүрээгүй ажилтныг шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хориглоно.

110.3.Насанд хүрээгүй ажилтныг хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлтэй ажилд ажиллуулахыг хориглоно.

110.4.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүний баталсан хэмжээнээс илүү хүнд ачааг насанд хүрээгүй ажилтнаар өргүүлэх, зөөлгөхийг хориглоно.

111 дүгээр зүйл.Хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хөдөлмөр

/Энэ зүйлийн гарчигт 2007 оны 8 дугаар сарын 3-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

111.1. 25, түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажил, албан тушаалынхаа дөрөв, түүнээс дээш хувийн орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг ажиллуулна.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хууль, 2007 оны 8 дугаар сарын 3-ны өдрийн хуулиар тус тус өөрчлөлт оруулсан/

111.2.Аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуулийн 111.1-д заасан хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд сар бүр төлбөр төлнө.

/Энэ хэсэгт 2007 оны 8 дугаар сарын 3-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

111.3.Энэ хуулийн 111.2-т заасан төлбөрийг аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын тоо, төлбөрийн нийт хэмжээнээс хамааран Засгийн газраас тогтооно.

/Энэ хэсэгт 2007 оны 8 дугаар сарын 3-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан, энэ хэсгийг 2008 оны 1 дүгээр сарын 15-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

111.4.Энэ хуулийн 111.2-т заасан төлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрүүлэн, уг хөрөнгийг хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг санхүүжүүлэхэд зарцуулна.

/Энэ хэсэгт 2003 оны 1 дүгээр сарын 2-ны өдрийн хууль, 2006 оны 1 дүгээр сарын 12-ны өдрийн хууль, 2007 оны 8 дугаар сарын 3-ны өдрийн хуулиар тус тус өөрчлөлт оруулсан/

111.5.Хөгжлийн бэрхшээлтэй, одой хүний биеийн байдал нь хөдөлмөр эрхлэхэд саад болохооргүй буюу хөдөлмөрийн нөхцөл нь харшлахгүй бол тэдгээрийг уг шалтгаанаар ажилд авахаас татгалзахыг хориглоно.

/Энэ хэсэгт 2007 оны 8 дугаар сарын 3-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

111.6.Аж ахуйн нэгж, байгууллага тогтоосон төлбөрийг 24 сар тасралтгүй төлсөн тохиолдолд дараагийн 12 сард ногдох төлбөрийг чөлөөлнө.

/Энэ хэсгийг 2008 оны 1 дүгээр сарын 15-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

111.7.Аж ахуйн нэгж, байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эрхлэх боломжтой ажил, мэргэжлийн жагсаалтыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

/Энэ хэсгийг 2008 оны 1 дүгээр сарын 15-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

112 дугаар зүйл.Ахмад настны хөдөлмөр

112.1.Тэтгэвэр авагч ахмад настан хөдөлмөр эрхэлж болно.

112.2.Ахмад настан тэтгэвэр авч байгаа нь түүний цалин хөлсийг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.

112.3.Ажил олгогч нь ахмад настны хүсэлтээр түүний ажлын өдрийн үргэлжлэлийг хорогдуулах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй ажилд шилжүүлж болно.

ЕСДҮГЭЭР БҮЛЭГ ГАДААДЫН ИРГЭНИЙ БОЛОН ГАДААДЫН АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГАД АЖИЛЛАЖ БАЙГАА ИРГЭНИЙ ХӨДӨЛМӨР

113 дугаар зүйл.Гадаадын иргэний хөдөлмөр

113.1.Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр гадаадын иргэнийг ажиллуулж болно.

113.2.Монгол Улсад гадаадын иргэн хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон харилцааг энэ хууль болон Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай, Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар тус тус зохицуулна.

/Энэ хэсгийг 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

113.3.Энэ хуулийн 113.1, 113.2 нь харьяалалгүй хүнд нэгэн адил хамаарна.

114 дүгээр зүйл.Гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байгаа иргэний хөдөлмөр

114.1.Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага нь Монгол Улсын иргэнийг авч ажиллуулж болно.

114.2.Энэ хуулийн 114.1-д заасан тохиолдолд ажил олгогч нь ажилтантай энэ хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.

114.3.Ажилтныг гэрээгээр ажиллуулж байгаа гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага нь ажилтны цалин хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын талаар эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд зохих журмын дагуу үнэн зөв мэдээлэл өгөх үүрэгтэй.

АРАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАМТЫН МАРГААН ЗОХИЦУУЛАЛТ

115 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хамтын маргаан үүсгэх, шаардлага тавих, түүнд хариу өгөх

115.1.Энэ хуулийн 12.5-д заасны дагуу хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах явцад үүссэн санал зөрүүтэй асуудлаар болон хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн заалтыг биелүүлэх талаар шаардлага тавьж хөдөлмөрийн хамтын маргаан үүсгэх эрхийг ажилтны төлөөлөгчид эдэлнэ.

115.2.Шаардлагыг гэрээ, хэлэлцээрт оролцогч нэг тал нь нөгөө талд бичгээр өгнө.

115.3.Шаардлагын хувийг тухайн шатны Засаг даргад хүргүүлнэ.

115.4.Шаардлага авсан тал ажлын гурван өдрийн дотор хариуг нөгөө талд бичгээр өгнө.

116 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хамтын маргаан эвлэрүүлж зохицуулах хэлбэр

116.1.Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг дор дурдсан арга хэмжээгээр эвлэрүүлж зохицуулна:

116.1.1.зуучлагч урьж оролцуулах;

116.1.2.хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэх.

116.2.Талууд энэ хуулийн 116.1-д заасан эвлэрүүлэх арга хэмжээнд оролцохоос татгалзах эрхгүй.

116.3.Эвлэрүүлэх арга хэмжээний үед ажилтны төлөөлөгчид тавьсан шаардлагаа дэмжих зорилгоор хууль тогтоомжийн дагуу жагсаал, цуглаан хийх эрхтэй.

116.4.Талуудын төлөөлөгчид, зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитраар нь хөдөлмөрийн хамтын маргааныг зохицуулахын тулд хууль тогтоомжоор олгосон бүх боломжийг ашиглах үүрэгтэй.

117 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хамтын маргаан зохицуулахад зуучлагч урьж оролцуулах

117.1.Энэ хуулийн 115 дугаар зүйлд зааснаар тавьсан шаардлагыг ажил олгогч хүлээж аваагүй, хугацаанд нь хариу өгөөгүй, эсхүл ажилтны төлөөлөгчид ажил олгогчоос өгсөн хариуг хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй гэж үзсэн тохиолдолд хөдөлмөрийн хамтын маргаан зохицуулахад зуучлагч урьж оролцуулна.

117.2.Талууд зуучлагчийг тохиролцон сонгох ба ажлын гурван өдөрт тохиролцоонд хүрээгүй бол талууд тухайн сум, дүүргийн Засаг даргад хандаж зуучлагч томилуулах тухай хүсэлт тавина.

117.3.Сум, дүүргийн Засаг дарга зуучлагчийг ажлын гурван өдөрт багтааж томилно.

117.4.Засаг даргын томилсон зуучлагчийг талууд татгалзах эрхгүй.

117.5.Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэх журмыг Засгийн газар батална.

117.6.Зуучлагч нь хөдөлмөрийн хамтын маргаанд холбогдох бичиг баримт, мэдээллийг талуудаас шаардан авах эрхтэй.

117.7.Талууд зуучлагч урьснаас хойш ажлын тав хүртэл өдрийн дотор түүний оролцоотойгоор маргааныг хянан хэлэлцэх бөгөөд харилцан тохиролцсон шийдвэрийг бичгээр гаргаснаар буюу санал зөрүүтэй хэвээр байгаа тухай тэмдэглэж үлдээснээр уг үйл ажиллагаа дуусна.

118 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэх

118.1.Хөдөлмөрийн хамтын маргааныг зуучлагчийн оролцоотой хэлэлцээд зөвшилцөлд хүрээгүй тохиолдолд тухайн шатны Засаг дарга ажлын гурван өдөрт багтаан хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хэлэлцэх хөдөлмөрийн арбитраг байгуулж, арбитрагчдыг томилно.

118.2.Хөдөлмөрийн арбитр нь хөдөлмөрийн хамтын маргаанд оролцогч талууд болон Засаг даргын санал болгосон гурван арбитрагчдаас бүрдэнэ.

118.3.Засаг даргын томилсон арбитрагчдыг талууд татгалзах эрхгүй.

118.4.Хөдөлмөрийн хамтын маргаанд оролцогч талуудын төлөөлөгчдийг хөдөлмөрийн арбитрагчдын бүрэлдэхүүнд оруулахгүй.

118.5.Хөдөлмөрийн арбитр нь байгуулагдсан өдрөөс хойш ажлын тав хүртэл өдрийн дотор хөдөлмөрийн хамтын маргааныг талуудын төлөөлөгчдийг оролцуулан хянан хэлэлцэж зөвлөмж гаргана.

118.6.Хөдөлмөрийн хамтын маргаанд оролцогч талууд хөдөлмөрийн арбитрагчдын зөвлөмжийг хүлээн авч хэрэгжүүлэхээр тохиролцоонд хүрсэн бол энэ тухай шийдвэр гаргана.

118.7.Энэ хуулийн 118.6-д заасан шийдвэрийг талууд биелүүлэх үүрэгтэй.

118.8.Хөдөлмөрийн арбитрагчдын дүрмийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооны саналыг үндэслэн Улсын Их Хурал батална.

119 дүгээр зүйл.Ажил хаях эрхийг хэрэгжүүлэх

119.1.Ажилтны төлөөлөгчид дор дурдсан тохиолдолд ажил хаях эрхтэй:

119.1.1.ажил олгогч энэ хуулийн 116.1-д заасан эвлэрүүлэх арга хэмжээнд оролцох үүргээ биелүүлээгүй;

119.1.2.ажил олгогч зуучлагчийн оролцоотой тохиролцсон шийдвэрийг биелүүлээгүй;

119.1.3.ажил олгогч хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч гаргасан шийдвэрээ биелүүлээгүй;

119.1.4.хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцсэн боловч түүний зөвлөмжийг хүлээн авч шийдвэр гаргаагүй.

119.2.Ажилтан ажил хаялтад сайн дураараа оролцоно.

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

119.4.Ажил олгогчийн төлөөлөгч ажил хаялтыг зохион байгуулах, түүнд оролцохыг хориглоно.

120 дугаар зүйл.Ажил хаялт зарлах, ажлын байрыг түр хаах

120.1.Ажил хаях тухай шийдвэрийг ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын гишүүдийн буюу нийт ажилтны хурлаас гаргана.

120.2.Ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын гишүүд буюу тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны дийлэнх олонхи /гуравны хоёр/ нь оролцсон тохиолдолд хурлыг хүчинтэйд тооцно.

120.3.Хуралд оролцогчдын олонхи /талаас илүү/ нь ажил хаяхыг дэмжсэн бол ажил хаялт зарлаж болно.

120.4.Ажил хаях тухай шийдвэрт дор дурдсан асуудлыг тусгана:

120.4.1.ажил хаяхад хүргэсэн санал зөрүүтэй асуудал;

120.4.2.ажил хаялт эхлэх он, сар, өдөр, цаг, ажил хаялтын үргэлжлэх хугацаа, оролцох хүний урьдчилсан тоо;

120.4.3.ажил хаялтыг зохион байгуулж удирдах этгээд, маргаан шийдвэрлэхэд оролцох төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүн;

120.4.4.ажил хаялт зохион байгуулах үед хүмүүсийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахтай холбогдсон ажлын жагсаалт.

120.5.Ажил хаялтыг удирдах этгээд ажил хаялт эхлэхээс ажлын тав, түүнээс дээш өдрийн өмнө ажил хаях тухай шийдвэрийг нөгөө талд хүргүүлэх үүрэгтэй.

120.6.Ажил олгогч ажилтны шаардлагыг хүлээж авах боломжгүй гэж үзвэл ажил хаялтын эсрэг арга хэмжээ болгон ажил хаялтад оролцож байгаа ажилтны ажлын байрыг тэдний хувьд түр хааж /локаут/ болно.

120.7.Ажил хаялтад оролцогчдын ажлын байранд ажилтан түр ажиллуулахгүй байх зорилгоор ажилтны төлөөлөгчид нь аж ахуйн нэгж, байгууллагыг түр хааж /пикет/ болно.

120.8.Ажил олгогч нь ажил хаях, ажлын байрыг түр хаах тухай хэрэглэгч, бэлтгэн нийлүүлэгч болон холбогдох бусад этгээдэд ажлын гурав, түүнээс дээш өдрийн өмнө урьдчилан мэдэгдэнэ.

120.9.Ажил хаялт зохион байгуулах, ажлын байрыг түр хаах, санал зөрүүтэй асуудлаар талууд санал солилцох, чөлөөтэй сонголт хийхэд нь хуульд зааснаас бусад тохиолдолд хөндлөнгийн этгээд оролцохыг хориглоно.

120.10.Ажил хаялт үргэлжилж байх үед талууд хөдөлмөрийн хамтын маргааныг эвлэрүүлж зохицуулах арга хэмжээ авах үүрэгтэй.

120.11.Ажил хаялтыг зохион байгуулсан буюу ажлын байрыг түр хаасан тал эдгээр арга хэмжээг бэлтгэх болон үргэлжлэх хугацаанд нийгмийн дэг журам, хүмүүсийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, эд хөрөнгө хамгаалах арга хэмжээг холбогдох үүрэг бүхий төрийн байгууллагын туслалцаатайгаар авна.

121 дүгээр зүйл.Ажил хаялтыг удирдах этгээд, ажил хаялтыг түр зогсоох, сэргээх, ажил хаялт дуусгавар болох

121.1.Ажил хаялтыг ажилтны төлөөлөгчид удирдана.

121.2.Ажил хаялтыг удирдах этгээд ажилтны хурал хийх, ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөндсөн асуудлаар ажил олгогчоос мэдээлэл авах, маргаантай асуудлаар дүгнэлт гаргахад мэргэжилтэн урьж оролцуулах эрхтэй.

121.3.Ажил хаялтыг удирдах этгээд нь ажил хаялтыг түр зогсоох эрхтэй.

121.4.Түр зогсоосон ажил хаялтыг сэргээхэд энэ хуулийн 116.1-д заасан зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитраар дахин хэлэлцүүлэхгүй.

121.5.Ажил хаялтыг сэргээхээс ажлын гурван өдрийн өмнө ажил олгогчид энэ тухай мэдэгдэнэ.

121.6.Талууд хөдөлмөрийн хамтын маргааныг шийдвэрлэсэн тухай тохиролцоонд гарын үсэг зурснаар буюу ажил хаялтыг хууль бус гэж тооцоноор ажил хаялт дуусгавар болно.

122 дугаар зүйл.Ажил хаяхыг хориглох, хойшлуулах, түр зогсоох

122.1.Батлан хамгаалах, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах үүрэг бүхий байгууллагад ажил хаялт зохион байгуулахыг хориглоно.

122.2.Санал зөрүүтэй асуудлаар хэлэлцээ хийх, хамтын маргааныг зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитра, шүүхээр шийдвэрлэх шатанд ажил хаяхыг хориглоно.

122.3.Хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд шүүх 30 хүртэл хоногийн хугацаагаар ажил хаялтыг хойшлуулах, ажил хаялт эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох эрхтэй.

122.4.Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, хотын нийтийн тээвэр, олон улс, хот хоорондын болон хотын цахилгаан холбоо, төмөр замын хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллага ажил хаях нь улс орны аюулгүй байдал, хүний эрх, эрх чөлөөг хохироохоор байвал Засгийн газар шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл, гэхдээ 14 хүртэл хоногийн хугацаагаар уг ажил хаялтыг хойшлуулж болно.

123 дугаар зүйл.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж тооцох

123.1.Хөдөлмөрийн хамтын маргааны улмаас зохион байгуулсан ажил хаялтыг дор дурдсан тохиолдолд хууль бус гэж үзнэ:

123.1.1.энэ хуулийн 119.1-д заасныг зөрчсөн;

123.1.2.энэ хуулийн 122.1-д дурдсан байгууллагад ажил хаясан;

123.1.3.энэ хуулийн 18, 19 дүгээр зүйлд заасан хамтын гэрээ, хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаанд хамаарахгүй асуудлаар шаардлага тавьж ажил хаясан.

123.2.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж үзэж байгаа тал энэ тухай хүсэлтээ шүүхэд гаргана.

123.3.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж тооцох эсэх талаар шүүх шийдвэр гаргана.

123.4.Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг шүүх хууль бус гэж тооцсон шийдвэр гаргасан бол талууд уг үйл ажиллагаагаа нэн даруй зогсооно.

124 дүгээр зүйл.Ажилтны хөдөлмөрийн хамтын маргаан шийдвэрлэхтэй холбогдсон эрхийн баталгаа

124.1.Зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитрчийг хөдөлмөрийн хамтын маргаан шийдвэрлэхэд оролцсон хугацаанд үндсэн ажлаас нь чөлөөлж, дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор олгоно.

124.2.Хөдөлмөрийн хамтын маргаан шийдвэрлэхэд оролцсон ажилтны төлөөлөгчдийг хөдөлмөрийн хамтын маргаан шийдвэрлэх үед сахилгын шийтгэл ногдуулах, өөр ажилд шилжүүлэх, захиргааны санаачилгаар ажлаас халахыг хориглоно.

124.3.Хууль бус гэж тооцогдоогүй ажил хаялтад оролцсон ажилтныг хөдөлмөрийн сахилга зөрчсөн гэж үзэхгүй бөгөөд түүнд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй.

124.4.Ажил хаялтад оролцсон ажилтанд олговор олгохоор талууд хөдөлмөрийн хамтын маргаан шийдвэрлэх явцад тогтоож болно.

124.5.Ажил хаялтад оролцоогүй боловч түүнээс шалтгаалан ажил, үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй байсан буюу ажлын байрыг түр хаасныг шүүх хууль бус гэж тогтоосон тохиолдолд түүнд хамрагдсан ажилтанд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор олгоно.

АРВАН НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ГАНЦААРЧИЛСАН МАРГААН ЗОХИЦУУЛАЛТ

125 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг хянан шийдвэрлэх

125.1.Ажил олгогч, ажилтны хооронд гарсан хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс, шүүх тус тусын харьяаллын дагуу шийдвэрлэнэ.

125.2.Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар шийдвэрлүүлж болно.

/Энэ хэсгийг 2012 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

126 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссоор хянан шийдвэрлэх маргаан

126.1.Шүүх хянан шийдвэрлэхээр зааснаас бусад маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс анх дутам хянан шийдвэрлэнэ.

126.2.Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын дүрмийг Засгийн газар батална.

127 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг давж заалдах

127.1.Ажил олгогч буюу ажилтан нь хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл, түүнийг хүлээн авснаас хойш 10 хоногийн дотор зохих сум, дүүргийн шүүхэд давж заалдах эрхтэй.

127.2.Хөдөлмөрийн эрх зүйн маргааныг энэ хуулийн 126.1-д заасан хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссоор хянан шийдвэрлэгдсэн байх нь тухайн маргааныг шүүх хянан шийдвэрлэхэд эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагааг ашиглахад саад болохгүй.

/Энэ хэсгийг 2012 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

128 дугаар зүйл.Шүүхээр хянан шийдвэрлэх маргаан

128.1.Дараахь маргааныг шүүхээр хянан шийдвэрлэнэ:

128.1.1.Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын шийдвэрийг энэ хуулийн 127 дугаар зүйлд заасны дагуу давж заалдсан гомдол;

128.1.2.ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай ажилтны гомдол;

128.1.3.ажилтнаас хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлж байхдаа аж ахуйн нэгж, байгууллагад учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн нэхэмжлэл;

128.1.4.хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үед эрүүл мэнд нь хохирсны улмаас учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажилтны нэхэмжлэл;

128.1.5.энэ хуулийн 69 дүгээр зүйлд заасан асуудлаар гарсан маргаан;

128.1.6.иргэн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээтэй холбогдон гарсан маргаан;

128.1.7.сахилгын шийтгэл буруу ногдуулсан тухай ажилтны гомдол;

128.1.8.хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг хууль тогтоомж болон хамтын гэрээнд зааснаас дордуулсан тухай ажилтны нэхэмжлэл;

128.1.9.хөдөлмөрийн дотоод журам хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахаар өөрийн онцлогт тохируулан тогтоосон байгууллагын бусад тушаал, шийдвэр хууль тогтоомжид нийцээгүй тухай ажилтны нэхэмжлэл;

/Энэ заалтад 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмэлт оруулсан/

128.1.10.хууль болон гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол эд хөрөнгө болон хөдөлмөрөө нэгтгэн ажиллагчдын хоорондын хөдөлмөрийн маргаан;

128.1.11.хууль тогтоомжоор шүүхэд харьяалуулсан бусад маргаан.

129 дүгээр зүйл.Маргааны талаар гомдол гаргах хугацаа

129.1.Хөдөлмөрийн гэрээний талууд энэ хуулийн 129.2-т зааснаас бусад тохиолдолд эрхээ зөрчигдсөнийг мэдсэн буюу мэдэх ёстой байсан өдрөөс хойш гурван сарын дотор хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад гомдлоо гаргах эрхтэй.

129.2.Ажилтан ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай гомдлоо ажил олгогчийн шийдвэрийг хүлээн авсан өдрөөс хойш нэг сарын дотор шүүхэд гаргана.

129.3.Энэ зүйлд заасан хөөн хэлэлцэх хугацааг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хэтрүүлсэн тохиолдолд шүүх уг хугацааг сэргээн тогтоож, хэргийг хянан шийдвэрлэж болно.

129.4.Хөдөлмөрийн эрх зүйн маргааны талаар эвлэрүүлэн зуучлагчид хандсан явдлыг энэ хуулийн 129.3-т заасан хүндэтгэн үзэх шалтгаанд хамааруулна.

/Энэ хэсгийг 2012 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар нэмсэн/

АРВАН ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ, ХӨДӨЛМӨРИЙН САХИЛГА, ЭД ХӨРӨНГИЙН ХАРИУЦЛАГА

130 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн дотоод журам

130.1.Ажил олгогч нь ажилтны төлөөлөгчдийн саналыг харгалзан хөдөлмөрийн дотоод журмыг хууль тогтоомжид нийцүүлэн баталж мөрдүүлнэ.

130.2.Хөдөлмөрийн дотоод журамд хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана.

130.3.Төрийн зохих байгууллагаас сахилгын тусгай дүрэм батлан мөрдүүлж болно.

131 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл

131.1.Ажил олгогч буюу түүний хууль ёсны төлөөлөгч, эрх олгогдсон албан тушаалтан нь хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журмыг зөрчсөн ажилтанд дор дурдсан хэлбэрийн сахилгын шийтгэлийг шийдвэр гаргаж ногдуулна.

131.1.1.сануулах;

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

/Энэ заалтад 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

131.1.3.ажлаас халах.

131.2.Сахилгын зөрчил гаргаснаас хойш зургаан сар, илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулна.

131.3.Сахилгын нэг зөрчилд сахилгын шийтгэлийн хэлбэрүүдийг давхардуулан ногдуулж болохгүй.

131.4.Сахилгын шийтгэл ногдуулснаас хойш нэг жил өнгөрвөл сахилгын шийтгэлгүйд тооцно.

132 дугаар зүйл.Эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл

132.1.Хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцдаа өөрийн буруугаас байгууллагад эд хөрөнгийн хохирол учруулсан ажилтанд сахилгын, зөрчлийн, эрүүгийн хариуцлага оногдуулсан эсэхийг харгалзахгүйгээр эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэнэ.

/Энэ хэсэгт 2015 оны 12 дугаар сарын 4-ний өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

132.2.Хохирлын хэмжээг учирсан шууд хохирлоор тодорхойлох бөгөөд орох байсан орлогыг түүнд оруулан тооцохгүй.

132.3.Туршилт, тохируулгын явцад гарсан зайлшгүй хохирлыг ажилтнаар төлүүлж болохгүй.

132.4.Ажил олгогч нь ажилтанд хариуцуулсан эд хөрөнгийг бүрэн бүтэн байлгах шаардлагатай нөхцөлийг бүрдүүлээгүйгээс учирсан хохирлыг ажилтнаар төлүүлж болохгүй.

133 дугаар зүйл.Эд хөрөнгийн хязгаарлагдмал хариуцлага

133.1.Хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үедээ байгууллагад өөрийн буруугаас хохирол учруулсан ажилтан энэ хуулийн 135 дугаар зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд эд хөрөнгийн хязгаарлагдмал хариуцлага хүлээх бөгөөд тэр нь уг ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрч болохгүй.

134 дүгээр зүйл.Контрактаар хүлээлгэх эд хөрөнгийн хариуцлага

134.1.Контрактаар ажиллаж байгаа ажилтан нь хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үедээ өөрийн буруугаас ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлоо энэ хуулийн 135 дугаар зүйлд зааснаас бусад тохиолдолд зургаан сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээгээр хариуцан арилгах үүрэгтэй.

135 дугаар зүйл.Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага

135.1.Ажилтан дор дурдсан тохиолдолд эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээнэ:

135.1.1.ажилтны хохирол учруулсан үйлдэл нь гэмт хэрэг болохыг тогтоосон шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;

135.1.2.хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үедээ байгууллагад хохирол учруулсан ажилтан эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэхээр хууль тогтоомжид заасан;

135.1.3.дараа тайлан гаргахаар итгэмжлэл буюу бусад баримт бичгээр хүлээн авсан эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийг эгүүлж төлөөгүй;

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

135.1.5.согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэсэн, хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлж байгаагүй үедээ байгууллагад хохирол учруулсан.

135.2.Зарим төрлийн эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийг ашиглан шамшигдуулсан, дутагдуулснаас байгууллагад учирсан хохирлыг төлүүлэх өөр журмыг гагцхүү хуулиар тогтоож болно.

135.3.Ажил олгогч нь эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэж болох ажил, албан тушаалын жагсаалтын дагуу ажилтантай эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын тухай гэрээ байгуулна.

135.4.Ажилтантай эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын тухай гэрээ байгуулаагүй болон ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй бол түүнд эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэж болохгүй.

136 дугаар зүйл.Байгууллагад учирсан хохирлын хэмжээг тодорхойлох

136.1.Байгууллагад учирсан хохирлын хэмжээг эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлан тэнцлийн өртгөөс зохих нормоор бодсон элэгдэл, хорогдлыг хасаж, жинхэнэ гарсан алдагдлаар тооцно.

136.2.Эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийг ашиглан шамшигдуулсан, санаатайгаар устгасан, гэмтээсэн үед хохирлын хэмжээг тухайн үеийн зах зээлийн үнийн ханшаар тодорхойлно.

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

АРВАН ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

137 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо

137.1.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн байгууллага болон сум, хороонд хөдөлмөрийн ажилтан /хөдөлмөрийн алба/-аас бүрдэнэ.

/Энэ хэсгийг 2012 оны 12 дугаар сарын 21-ний өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

137.2.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний удирдлагын дор ажиллана.

/Энэ хэсгийг 2012 оны 12 дугаар сарын 21-ний өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

137.3.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь орон нутгийн байгууллагаа мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангана.

137.4.Бүх шатны Засаг дарга бүрэн эрхийнхээ хэмжээнд хөдөлмөрийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

138 дугаар зүйл.Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо

138.1.Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагын төлөөлөл бүхий Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо /орон тооны бус/-г Засгийн газрын дэргэд байгуулж ажиллуулна.

138.2.Үндэсний хорооны гурван талын төлөөлөгчдийн тоо адил байна.

138.3.Үндэсний хорооны дүрмийг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагатай зөвшилцөн Засгийн газар батална.

138.4.Үндэсний хорооны дарга, дэд дарга, бүрэлдэхүүнийг Ерөнхий сайд зургаан жилийн хугацаагаар батлах бөгөөд дэд даргыг гурван тал зөвшилцөж, аль нэг талын төлөөлөгчөөс хоёр жилийн хугацаагаар томилно.

138.5.Үндэсний хороо дор дурдсан бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

138.5.1.хөдөлмөрийн асуудлаар төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх, нийгмийн зөвшлийн гурван талт тогтолцоог хөгжүүлэх;

138.5.2.иргэний хөдөлмөрлөх эрх, түүнтэй холбогдсон эдийн засаг, нийгмийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хүрээнд үүссэн хамтын маргааныг зохицуулах;

138.5.3.хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт улсын хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавих, эдийн засаг, нийгмийн бодлогын нийтлэг асуудлаар зөвлөлдөх;

138.5.4.хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

АРВАН ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ

139 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт

139.1.Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд дараахь этгээд хяналт тавина:

139.1.1.улсын хяналтыг Улсын Их Хурал, Засгийн газар, бүх шатны Засаг дарга, хяналт хэрэгжүүлэх эрх бүхий байгууллага, хууль тогтоомжоор эрх олгогдсон бусад байгууллага, албан тушаалтан тус тусын эрх хэмжээний дагуу хэрэгжүүлнэ;

/Энэ заалтад 2002 оны 7 дугаар сарын 10-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

139.1.2.орон нутагт хөдөлмөрийн улсын хяналтыг аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга, хяналтын алба хэрэгжүүлнэ;

/Энэ заалтад 2002 оны 7 дугаар сарын 10-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

139.1.3.ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах болон төрийн бус байгууллага, олон нийт нь хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд эрх хэмжээнийхээ дагуу олон нийтийн хяналт тавина.

140 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн улсын хяналтын үйл ажиллагаа

140.1.Хөдөлмөрийн хяналтыг улсын хэмжээнд мэргэжлийн хяналтын байгууллага, орон нутагт хяналтын албад эрхлэн зохион байгуулна.

/Энэ хэсгийг 2002 оны 7 дугаар сарын 10-ны өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

140.2.Хөдөлмөрийн улсын хяналтын үйл ажиллагааг хөдөлмөрийн улсын хяналтын дүрмээр зохицуулна.

140.3.Хөдөлмөрийн улсын хяналтын дүрмийг Засгийн газар батална.

АРВАН ТАВДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ

141 дүгээр зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

141.1.Энэ хуулийг зөрчсөн албан тушаалтны үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

141.2.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль, эсхүл Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

141.3.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн улмаас ажилтны эрүүл мэндэд гэм хор учирсан бол Иргэний хуулийн гэм хорын тухай холбогдох заалтаар хохирлыг нөхөн төлүүлнэ.

141.4.Ажилтны цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгоогүй, саатуулсан нь нотлогдсон тохиолдолд хожимдуулсан хоног тутамд 0,3 хувийн алданги ажил олгогчид шүүх ногдуулж, ажилтанд олгоно.

/Энэ зүйлийг 2015 оны 12 дугаар сарын 4-ний өдрийн хуулиар өөрчлөн найруулсан/

142 дугаар зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох

142.1.Энэ хуулийг 1999 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ДАРГА

Р.ГОНЧИГДОРЖ
