

# **ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖ**

## Статистик мэдээ

 International Labour Organization **100** Advancing social justice

Countries Topics Sectors

Home About the ILO Newsroom Meetings and events Publications Research Labour standards Statistics and databases

### Eastern Europe and Central Asia >

ILO home > Regions and countries > Eastern Europe and Central Asia > Areas of work > Occupational Safety and Health > World Statistics >

About the office > [+]

Areas of work > [-]

International Labour Standards >

Employment >

Enterprises development >

Wages >

Workers' and Employers' organizations >

Social protection >

**Occupational safety and health (OSH)**

Child labour >

## World Statistic



### The enormous burden of poor working conditions

The ILO estimates that some 2.3 million women and men around the world succumb to work-related accidents or diseases every year; this corresponds to over 6000 deaths every single day. Worldwide, there are around 340 million occupational accidents and 160 million victims of work-related illnesses annually. The ILO updates these estimates at intervals, and the updates indicate an increase of accidents and ill health.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 100 жилийн ойн тайлан мэдээнд:

- Өдөрт 6000 хүн
- Жилд 2 сая 300 мянган хүн ажлын байрандаа нас барсан.
- 340 сая хүн осолд өртөж, 160 сая хүн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчтэй болсон
- Энэ нь осолд өртсөн 150 хүн тутмын 1 нь нас барсан гэсэн үг юм.
- Монголд осолд өртсөн 7 хүн тутмын 1 нь нас барж, 5 хүн тутмын нь 1 тахир дутуу болсон судалгаа байна.

Нисэхийн сургалтын төв

# ХӨДӨЛМӨРИЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖ



## ХАМТЫН ГЭРЭЭ, ХЭЛЭЛЦЭЭР, ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ХЭМ ХЭМЖЭЭ



“хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлаар аж ахуйн нэгж,  
байгууллага дотооддоо дагаж мөрдөхөөр холбогдох хууль  
тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нийцүүлэн  
ажил олгогчоос бичгээр гаргасан баримт ”

# Ажилтны эрх

Хөдөлмөрийн тухай хууль  
/1999 он/

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.

Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/  
/2021 он/

- ажил олгогчтой сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, өөрчлөх, цуцлах;
- хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартад нийцсэн ажлын байранд ажиллах, энэ талаар бодит мэдээлэл авах;
- гүйцэтгэсэн ажил үүрэгтээ тохирсон цалин хөлс авах;
- ээлжийн амралт эдлэх, зохих журмын дагуу хувийн чөлөө авах;
- хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсэн гэж үзвэл эрх бүхий этгээдэд гомдол гаргах;
- нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлөлт, баталгаажилтад хяналт тавих, буруу, дутуу бичилт, алдааг залруулахыг шаардах;
- Бусад.

# Ажилтны үүрэг

## Хөдөлмөрийн тухай хууль /1999 он/

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.

## Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ /2021 он/

- ажил үүргээ биечлэн, үнэнчээр, өөрийн ур чадвар, боломжоо дайчлан зохих ёсоор гүйцэтгэх;
- хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх, ажлын цагийг баримтлах, ажлын цагийг гагцхүү ажил үүргээ гүйцэтгэхэд зарцуулах;
- ажилдаа ирэхдээ ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвартай байх, ажил үүрэг гүйцэтгэх явцдаа согтууруулах ундаа болон мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэхгүй байх, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;
- ажил олгогч тусгайлан зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд түүний эрхэлж байгаа үйл ажиллагаатай шууд өрсөлдсөн, давхацсан аливаа ажил, үйлчилгээ эрхлэхгүй байх;
- техник, технологийн горим баримтлах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн чиглэлээр ажил олгогчоос өгсөн үүрэг даалгаврыг мөрдөж ажиллах;
- өөрийн болон бусдын амь нас, эрүүл мэнд, ажил олгогчийн эд хөрөнгөд аюултай нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд ажил олгогч, шууд харьяалагдах удирдах албан тушаалтанд нэн даруй мэдээлэх;
- ажил олгогчийн удирдах чиг үүргээ хэрэгжүүлэх эрхэд хүндэтгэлтэй хандах, ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгчийн хууль ёсны үүрэг даалгаврыг цаг тухайд нь бүрэн биелүүлэх;
- ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад байгууллага, хувь хүний нууц, ажил олгогчийн бизнестэй холбоотой мэдээллийг олж мэдсэн, түүнтэй танилцсан бол задруулахгүй байх;
- ажил олгогчийн шаардсанаар ажил үүрэгтэйгээ холбоотой мэдээллийг ажил олгогчид үнэн зөвөөр өгөх, хийсэн ажлаа тайлагнах;
- нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах;
- мэргэшил, ур чадвараа дээшлүүлэх;
- хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

## Ажил олгогчийн эрх

Хөдөлмөрийн тухай хууль  
/1999 он/

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

Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/  
/2021 он/

- ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг холбогдох хууль тогтоомжид нийцүүлэн өөрчлөх, цуцлах, дуусгавар болгох;
- ажилтнаас хүлээсэн ажил үүргээ гүйцэтгэх, хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөхийг шаардах;
- ажилтныг шагнаж урамшуулах;
- хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага ногдуулах;
- хууль тогтоомжийн хүрээнд ажилтнаас шаардлагатай мэдээлэл авах;
- ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд дагаж мөрдөх хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоож мөрдүүлэх;
- хууль тогтоомжид заасан бусад эрх.

# Ажил олгогчийн үүрэг

## Хөдөлмөрийн тухай хууль /1999 он/

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.

## Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ /2021 он/

- гүйцэтгэсэн ажил үүрэгт нь тохирсон цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд ажилтанд олгох, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр тогтоогоогүй бол хөдөлмөрийн нормыг үндэслэлтэй тогтоох, аж ахуйн нэгж, байгууллагад мөрдөж байгаа цалин хөлсний тогтолцоо, журмыг ажилтанд мэдээлэх;
- хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх, ажилтанд ажлын байрны тодорхойлолт, хөдөлмөрийн гэрээний хувийг баталгаажуулж өгөх;
- хуульд заасны дагуу хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах;
- ажилтны эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхол, нэр төр, алдар хүндэд хүндэтгэлтэй хандах;
- ажилтны хувийн нууцыг задруулахгүй байх;
- ажилтныг ажлаар хангаж, ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл, баримт бичиг, бусад зүйлээр хангах, зааварчилгаа өгөх;
- ажилтныг нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд албан журмаар даатгуулах, хуульд заасан хэмжээгээр шимтгэл төлөх, тайлагнах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлснийг баталгаажуулах;
- зайлшгүй шаардлагаар ажлын байранд хяналтын тоног төхөөрөмж ажиллуулах бол энэ тухай ажилтанд урьдчилан мэдэгдэх, ашиглах журмыг тогтоон мөрдүүлэх, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3.1.15-д заасан ахуйн байранд хяналтын тоног төхөөрөмж байрлуулахгүй байх;
- ажилтныг хууль тогтоомжид заасны дагуу ажлын байрны чиг үүрэгт хамаарах чиглэлээр мэргэжлээ дээшлүүлэх, давтан сурах боломжоор хангах;
- хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, эсхүл дуусгавар болгож байгаа үндэслэлээ тайлбарлаж танилцуулах;
- ажилтныг хуулиар тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байх;
- хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.



# ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ

## Дагалднаар ажиллах

Дадлага, ур чадвар

3 сар /+3 сар/

Нарийн мэргэжил 2 жил +  
1 жил

Үндсэн цалин – 70 хувь

## Дагалднаар суралцах

Суралцах болон ажиллах  
цаг, ажлын дадлага, ур  
чадварын хөтөлбөр

НДШ- ХЭДС

ХХДХ

Танилцах дадлага - бусад  
хууль тогтоомж

## Туршилтаар ажиллах

Тухайн ажлын байранд  
тэнцэх эсэх

3 сар /+3 сар/

Үндсэн цалин адил

Хугацаатай х/гэрээний  
зарим төрөлд  
байгуулахгүй

# ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ

## Онцгой нөхцөл бүхий

Гүйцэтгэх түвшин

Ажлын эцсийн үр дүн,  
дүгнэх журам

Урамшуулал, хангамж,  
хөнгөлөлт, хувь

## Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах

Ажиллах өдөр, цаг,  
ажил эхлэх, дуусах  
хугацаа

Түр ажил, үүрэг  
гүйцэтгүүлсэн бол  
цалин хөлсийг тухай  
бүр олгох

# ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ

## Гэрээсээ ажиллах

- Ажил олгогчийн ажлын байрны өөр газарт
- Ажил олгогч, эсхүл өөрийн байранд
- Гүйцэтгэх ажил, хүлээлгэн өгөх хугацаа, цалин хөлс г.м

## Зайнаас ажиллах

- Цахимаар байнга, хэсэгчлэн

## Хөдөлмөрийн гэрээний нэмэлт нөхцөл

- ажил, амралтын цаг;
- цалин хөлс олгох журам;
- хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, дуусгавар болгох үндэслэл;
- хөдөлмөрийн сахилга, гомдол гаргах журам;
- ажлын байранд тавигдах ур чадвар, чадамжийн шаардлага;
- талууд харилцан тохиролцсон бусад.

# Хөдөлмөрийн гэрээний нэмэлт нөхцөл

- Үйлдвэрлэл, бизнесийн нууц
- Шууд өрсөлдөх, эсхүл өөрөө
- 1 жилээс дээшгүй
- Цалин хөлснийх нь 50-аас доошгүй

Үл өрсөлдөх  
гэрээ  
(нөхцөл)

- Хэлбэр, хугацаа, олговрын хэмжээ, ажлын байр хадгалах
- Зардлын хэмжээ
- Талуудын хүлээх эрх, үүрэг
- 3 жилээс ихгүй байна.

Сургалтын  
гэрээ  
(нөхцөл)

- Онцгой нөхцөл бүхий ХГ
- Шаардлагатай гэж үзвэл
- Хадгалах, харьцах журам
- Ажил олгогч

Нууцын  
гэрээ  
(нөхцөл)

- Захиран зарцуулах
- Бусдад шилжүүлэх шийдвэр гаргах
- Хамгаалах, хадгалах чиг үүрэг

Эд  
хөрөнгийн  
бүрэн  
хариуцлагын  
гэрээ  
(нөхцөл)

# Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, үндсэн эрх

- үл ялгаварлан гадуурхах;
- хөдөлмөрлөх эрх чөлөөг баталгаажуулах, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс авах, амрах;
- дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох;
- албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох;
- барьцаа хэрэглэхгүй байх;
- эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, ажилтан, ажил олгогч, тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын харилцааг зохицуулах эрхийг хангах;
- шударга бус үйлдлийг хориглох;
- нийгмийн түншлэлийг хангах;
- хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах.

# үл ялгаварлан гадуурхах

Одоо байгаа	Шинээр нэмэгдсэн
Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Үндэс</li> <li>- угсаа,</li> <li>- арьсны өнгө,</li> <li>- нас,</li> <li>— эрэгтэй, эмэгтэй,</li> <li>- нийгмийн гарал, <b>байдал</b>,</li> <li>- хөрөнгө чинээ,</li> <li>— эрхэлсэн ажил, албан тушаал,</li> <li>— бөлөвсрөл</li> <li>- шашин шүтлэг,</li> <li>- үзэл бодол</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- хэл,</li> <li>- хүйс,</li> <li>- <b>нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал</b>,</li> <li>- улс төрийн үзэл бодол,</li> <li>- үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх,</li> <li>- эрүүл мэндийн байдал,</li> <li>- жирэмсэн болон амаржсан эсэх,</li> <li>- бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл,</li> <li>- хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрх</li> <li>- нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.</li> </ul>

ажил үүрэгтэй нь холбогдолгүй аливаа асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах, хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн эмгэг, хүний дархлал хомсдолын вирусийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ хийлгүүлэх, жирэмсэн эсэхийг тодруулахыг хориглох

## ХЭРХЭН ГОМДОЛ ГАРГАХ ВЭ?



ХЭН

*Хууль бусаар  
ялгаварлан  
гадуурхагдсан  
гээж үзсэн хүн,  
ажилтан,  
ажилтны  
төлөөлөгч*



ХААНА

*аж ахуйн  
нэгж,  
удирдлага,  
дээд  
тушаалтан  
холбогдох ТББ,  
үйлдвэрчний  
эвлэл г.м*







ЮУ БҮРДҮҮЛЭХ  
ВЭ?

*Нотлох  
баримт,  
мэдээллийг  
гомдлын хамт  
хавсаргана*



ХҮЛЭЭН АВАХ БАЙГУУЛЛАГЫН  
ҮҮРЭГ

*Хариуцах албан  
тушаалтны*

*Нэр, хаяг, утас, цахим  
шуудан -г нийт  
ажилтанд харагдахуйц  
газар байршуулна.*

Нисэхийн сургалтын төв



# дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох



Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгана.

# АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛҮҮЛЭХИЙГ ХОРИГЛОНО

**Албадан хөдөлмөр гэж юу вэ?**

**Аливаа торгууль, шийтгэл ногдуулахаар айлган сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх замаар хүнийг хүсэл зоригийнх нь эсрэг ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэх**

**Дараах тохиолдолд албадан хөдөлмөр гэж үзэхгүй**

**цэргийн алба хаах**

**оршин суугчийн хувьд хийх тохижилт, цэвэрлэгээний ажил**

**ШШ-ийн дагуу гүйцэтгэх ажил**

**Улсын аюулгүй байдалтай холбоотой ажил үйлчилгээ**

**Хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлсэн, албадан хөдөлмөр эрхлүүлэхэд зуучилсан, зохион байгуулсан хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.**

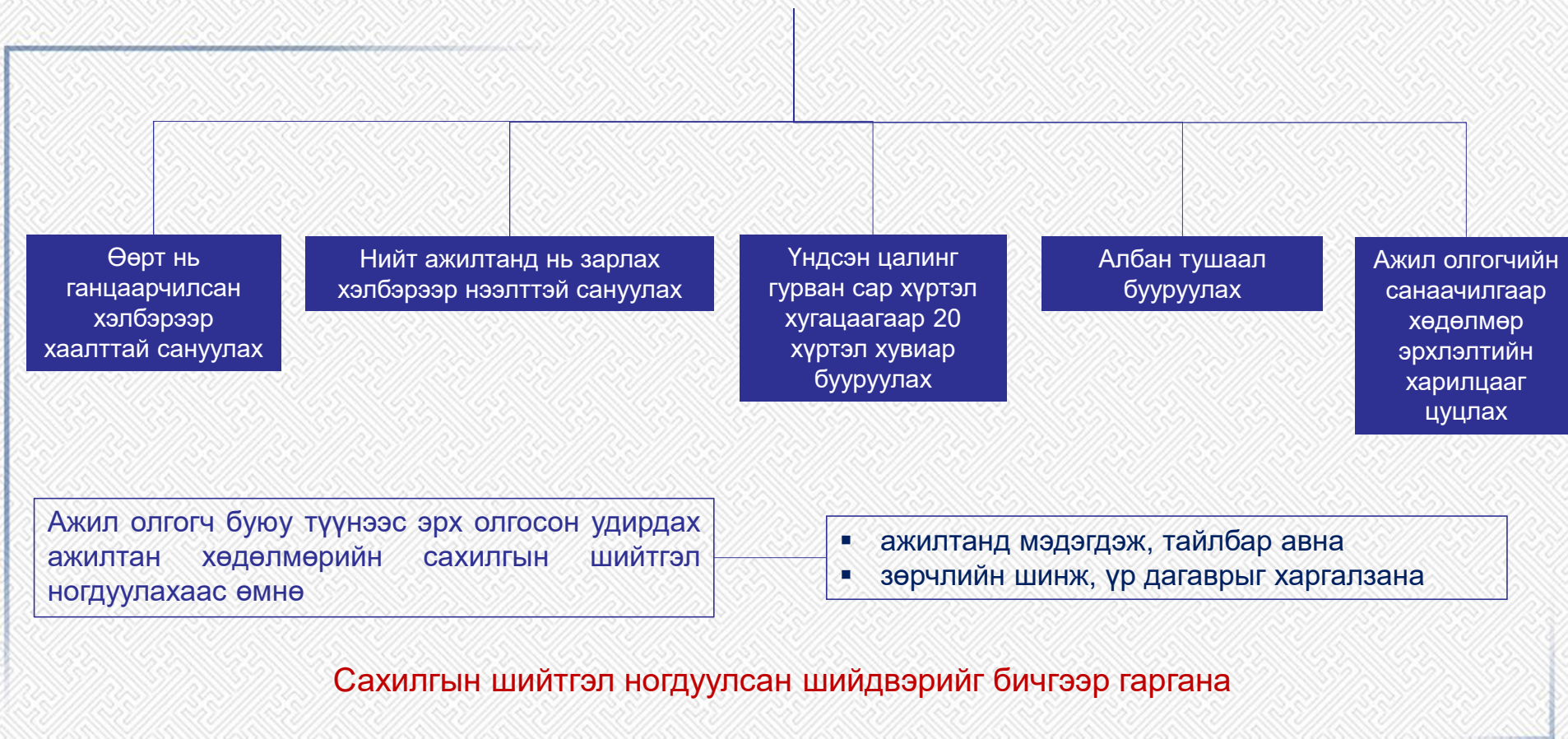
# ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ

- ✓ Ажил олгогч ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан хууль тогтоомжид нийцүүлэн тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд үйлчлэх хөдөлмөрийн дотоод журмыг баталж мөрдүүлнэ.

## Шинээр орсон зохицуулалт

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

# САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛИЙН ТӨРӨЛ



# ХӨДӨЛМӨРИЙН САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ НОГДУУЛАХ ХӨӨН ХЭЛЭЛЦЭХ ХУГАЦАА

## Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах

- ❖ Сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс хойш **6 сар**
- ❖ Зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш **6 сар**

Ажил олгогч илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна

Энд заасан хугацаа нь ажилтан эмнэлгийн магадалгаатай, ээлжийн амралттай, хувийн чөлөөтэй байх, эсхүл сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын болон аудит, эрх бүхий бусад байгууллагаас шалгах хугацаанд тасалдана.

## Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээх ажилтан

- ❖ Сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс хойш **1 жил**
- ❖ Зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш **1 жил**

## Зургадугаар бүлгийн Нэгдүгээр дэд бүлэг: АЖЛЫН ЦАГ (84 дүгээр зүйл – 92 дугаар зүйл)

### АЖЛЫН ЦАГИЙН ДЭЭД ХЯЗГААР

- Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг **40-өөс илүүгүй** байна.
- Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл **найман цагаас** илүүгүй байна.
- Насанд хүрээгүй хүний долоо хоногийн ажлын цаг **30-аас илүүгүй** байна.
- Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь **56 цагаас илүүгүй** байна. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь **4 цагаас илүүгүй** байна.

### АЖЛЫН БҮТЭН БУС ЦАГ

- Долоо хоногт ажиллах цаг **32-оос илүүгүй** байна.



### ЭЭЛЖИЙН АЖЛЫН ЦАГ

- Нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл **найман цагаас илүүгүй** байна.
- Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг **4-өөс илүүгүй цагаар** уртасган зохион байгуулж болно.
- **Ажилтныг хоёр ээлжид дараалуулан ажиллуулахыг хориглоно.**

**Зургадугаар бүлгийн Нэгдүгээр дэд бүлэг: АЖЛЫН ЦАГ  
(84 дүгээр зүйл – 92 дугаар зүйл) үргэлжлэл...**



## ДУУДЛАГЫН ЦАГ

- Ажилтныг ердийн ажлын цагаас бусад цагт дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар **хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт** тооцно.
- Ажилтан ажил олгогчийн заасан байршилд хүлээсэн бол **тухайн хугацаанд ногдох** үндсэн цалингийн 50-аас, бусад тохиолдолд 30-аас доошгүй хувийн олговрыг ажил олгогч ажилтанд олгоно.
- Ажил олгогч дуудлагаар ажиллуулах өдөр, цагийг ажилтанд 24-өөс доошгүй цагийн өмнө мэдэгдэх бөгөөд ажилтныг нэг сард **наймаас илүү удаа** дуудлагаар ажиллуулахгүй.

Зургадугаар бүлгийн Нэгдүгээр дэд бүлэг: АЖЛЫН ЦАГ  
(84 дүгээр зүйл – 92 дугаар зүйл) үргэлжлэл...



## АЖЛЫН ЦАГИЙГ НЭГТГЭН БОДОХ

- Холбогдох хуулиар тогтоосон өдрийн болон долоо хоногийн ердийн ажлын цагийн хязгаарыг баримтлах боломжгүй бол **ажлын цагийг нэгтгэн** бодно.
- Нэгтгэн бодсон цаг нь тооцоот хугацаанд ногдох **ердийн ажлын цагийн нийлбэрээс** хэтэрч болохгүй.
- Ажлын цагийг нэгтгэн бодох нь ажилтанд **ээлжийн амралт олгох, нийгмийн даатгалд шимтгэл төлсөн хугацааг** тооцуулах зэрэг хууль тогтоомжид заасан зохицуулалтыг хязгаарлах үндэслэл болохгүй.



Зургадугаар бүлгийн Нэгдүгээр дэд бүлэг: АЖЛЫН ЦАГ  
(84 дүгээр зүйл – 92 дугаар зүйл) үргэлжлэл...



## ИЛҮҮ ЦАГААР АЖИЛЛУУЛАХ

- Ажилтныг ажил олгогчийн санаачилгаар ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл, ээлжийн ажлын цаг, долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэл болон ажлын цагийг нэгтгэн бодох **ердийн ажлын цагийн нийлбэрээс хэтрүүлэн** ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.
- **Ажлын бүтэн бус цагаар** ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.
- **Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан** өөрөө зөвшөөрөөгүй бол илүү цагаар ажиллуулах, **насанд хүрээгүй ажилтныг** илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

**Зургадугаар бүлгийн Нэгдүгээр дэд бүлэг: АЖЛЫН ЦАГ  
(84 дүгээр зүйл – 92 дугаар зүйл) үргэлжлэл...**



## Зургадугаар бүлгийн Хоёрдугаар дэд бүлэг: АМРАЛТЫН ЦАГ (93 дугаар зүйл – 100 дугаар зүйл)

### АМРАЛТЫН ЦАГИЙН ТӨРӨЛ

Амрах, хооллох  
завсарлага

Дараалсан ажлын хоёр өдөр  
хоорондын тасралтгүй амралт

Долоо хоног бүрийн  
амралт

Нийтээр амрах  
баярын өдөр

Ээлжийн  
амралт

#### **Хувийн чөлөө олгохтой холбоотой:**

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

- Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойш **зургаан сар** ажилласан тохиолдолд ээлжийн амралт эдлэх эрх үүснэ.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй болон 18 насанд хүрээгүй ажилтны ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа **ажлын 20 өдөр** байна.
- **Ажлын бүтэн бус цагийн** ажилтанд тухайн ажлын жилд нийт ажилласан цагийг нь тооцож, ногдох ээлжийн үндсэн болон нэмэгдэл амралт олгоно.
- Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй бол ээлжийн амралтын цалинг 1.5 дахин нэмэгдүүлж олгоно.

# Долдугаар бүлэг: ЦАЛИН ХӨЛС, ОЛГОВОР

## ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ БҮРЭЛДЭХҮҮН

### НЭМЭГДЭЛ ХӨЛС

- Илүү цагийн (1.5 ба дээш)
- Амралтын өдөр ажилласны (1.5 ба дээш)
- Шөнийн цагаар ажилласны (1.2 ба дээш)
- Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны (2.0 ба дээш)

### НЭМЭГДЭЛ

- Мэргэшлийн зэргийн
- Ур чадварын
- Ажилласан жилийн
- Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилласны
- Бусад нэмэгдэл

### ОЛГОВОР

- Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан, гэрч, хохирогчийг хамгаалах, эсхүл өөр ажилд шилжсэн үеийн
- Хөдөлмөрийн норм биелүүлээгүй үеийн цалин хөлс, олговор
- Богиносгосон цагаар ажиллах үеийн олговор
- Сул зогсолтын үеийн олговор

## Долдугаар бүлэг: ЦАЛИН ХӨЛС, ОЛГОВОР (101 дүгээр зүйл – 119 дүгээр зүйл)

### ЦАЛИН ХӨЛСНӨӨС ХИЙХ СУУТГАЛ, ТҮҮНИЙ ХЭМЖЭЭГ ХЯЗГААРЛАХ

Нэг сарын цалин хөлснөөс хийх нийт суутгал нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл, хувь хүний орлогын албан татварыг хассан цалин хөлсний дүнгийн **20 хувиас** хэтрэхгүй байна.

Нэг сарын цалин хөлснөөс хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах, эсхүл хэд хэдэн суутгал зэрэг хийх бол цалин хөлсний **50 хувиас** хэтрэхгүй байна.

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

**Ажил олгогч** ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрсэн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэлээ шүүхэд гаргана.  
Хуульд заасны дагуу ажилтны цалин хөлснөөс суутгал хийх тохиолдолд **ажилтанд** урьдчилан мэдэгдэнэ.

# **АНХААРАЛ ХАНДУУЛСАНД БАЯРЛАЛАА**