

**НЭГ.ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН  
ТӨСЛИЙН ТАЛААРХ ЗАРЧМЫН ЗӨРҮҮТЭЙ САНАЛЫН ТОМЬЁОЛОЛ**

**1.НИЙГМИЙН БОДЛОГЫН БАЙНГЫН ХОРООНЫ ДЭМЖСЭН САНАЛ**

1.Төслийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх хэсгийн “хөдөлмөр эрхлэлтийн” гэснийг “хөдөлмөрийн” гэж, “ажилтан, ажил олгогч болон тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын хөдөлмөрийн харилцааны” гэснийг “, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын” гэж тус тус өөрчлөх.

**Санал гаргасан: Улсын Их Хурлын гишүүн Ц.Мөнх-Оргил, М.Оюунчимэг, А.Адъяасүрэн, П.Анужин, Б.Баярсайхан, С.Ганбаатар, Б.Жаргалмаа, Ц.Сандаг-Очир, Ц.Туваан, Ж.Чинбүрэн, С.Чинзориг, Л.Энх-Амгалан /Цаашид “Ажлын хэсэг” гэх/**

2.Төслийн 2 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“3 дугаар зүйл.Хуулийн үйлчлэх хүрээ**

3.1.Энэ хуулиар дараах хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулна:

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

3.1.2.талууд энэ хуулиар зохицуулахаар харилцан тохиролцсон.

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

3.3.Ажилтан, ажил олгогч хооронд үүссэн нийгмийн даатгалтай холбогдсон харилцааг Нийгмийн даатгалын тухай хуулиар зохицуулна.

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

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

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

3.Төслийн 3 дугаар зүйлийн 3.1, 3.2, 3.4, 3.5 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж” гэсэн 2 дугаар зүйл болгож, 3 дугаар зүйлийн 3.3, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9 дэх хэсгийг нэгтгэн “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тавигдах шаардлага” гэсэн 12 дугаар зүйл болгон доор дурдсанаар тус тус өөрчлөн найруулах:

## **“2 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж**

2.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль<sup>1</sup>, энэ хууль болон эдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

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

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

- 2.3.1.энэ хууль;
- 2.3.2.Монгол Улсын бусад хууль;
- 2.3.3.захиргааны хэм хэмжээний акт;
- 2.3.4.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр;
- 2.3.5.хамтын гэрээ;
- 2.3.6.хөдөлмөрийн гэрээ;
- 2.3.7.аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ.

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup>Монгол Улсын Үндсэн хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 1992 оны 1 дугаарт нийтлэгдсэн.

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

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

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

4.Төслийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1 дэх заалтын “аж ахуйн нэгж, байгууллага иргэн, харьяалалгүй хүнийг” гэснийг “дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага /түүний салбар, төлөөлөгчийн газар/, Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол олон улсын байгууллага, түүний төлөөлөгчийн газар, алба, нэгжийг” гэж, 4.1.11 дэх заалтын “илүү нөхцөлөөр хангах, энэ хуулиар шууд зохицуулаагүй хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, нийгмийн асуудлаар ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд байгуулж, бүртгэгдсэн тохиролцоог” гэснийг “дордуулахгүйгээр, харилцан тохиролцож ажилтныг илүү таатай нөхцөлөөр хангах, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалалтай холбоотой хуулиар шууд зохицуулаагүй асуудлыг шийдвэрлэхээр ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчдийн хооронд байгуулж, зохих журмын дагуу бүртгүүлсэн тохиролцоог” гэж, 4.1.13 дахь заалтын “бүртгэгдсэн” гэснийг “зохих журмын дагуу бүртгүүлсэн” гэж, 4.1.15 дахь заалтын “тогтсон ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх; цалин хөлс авах; ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлөөр хангах тухай харилцан” гэснийг “энэ хуульд тусгайлан зааснаас бусад тохиолдолд ажил олгогчийн заасан ажлын байранд биечлэн гүйцэтгэх, ажил олгогч цалин хөлс олгох, хөдөлмөр эрхлэлтийн бусад нөхцөлөөр хангах талаар харилцан эрх, үүрэг хүлээхээр” гэж, 4.1.16 дахь заалтын “харилцааны хүрээнд” гэснийг “харилцааны үндсэн дээр” гэж, “харилцан тохиролцож бичгээр хийсэн” гэснийг “харилцан тохиролцсоны дагуу хийсэн” гэж тус тус өөрчилж, 4.1.3 дахь заалтын “хөдөлмөрийн” гэсний дараа “хамтын” гэж, 4.1.5 дахь заалтын “үйлдвэрчний эвлэл,” гэсний дараа “түүний төлөөлөгч,” гэж, 4.1.15 дахь заалтын “ажил олгогчийн удирдлага,” гэсний дараа “заавар” гэж тус тус нэмж, 4.1.13 дахь заалтын “нийтлэг” гэснийг, 4.1.6, 4.1.7, 4.1.8, 4.1.10, 4.1.12, 4.1.19 дэх заалтыг тус тус хасаж, 4.1.2 дахь заалтыг “ажил олгогчийн төлөөлөгч” гэж ажил олгогчоос өөрөөс нь, эсхүл түүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагаас тухайн асуудлаар ажил олгогчийг төлөөлөх эрх авсан байгууллага, хувь хүнийг;” гэж, 4.1.4 дэх заалтыг “ажилтан” гэж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг;” гэж, 4.1.9 дэх

заалтыг ““хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ” гэж хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудлаар аж ахуйн нэгж, байгууллага дотооддоо дагаж мөрдөхөөр холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт нийцүүлэн ажил олгогчоос бичгээр гаргасан баримт бичгийг;” гэж, 4.1.17 дахь заалтыг ““хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан” гэж хамтын хэлэлцээ хийх, бүх төрлийн хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, өөрчлөх, хөдөлмөрийн гэрээг өөрчлөхтэй холбоотойгоор түүний талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг;” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, мөн зүйлд доор дурдсан агуулгатай 4.1.6, 4.1.11, 4.1.13, 4.1.14 дэх заалт тус тус нэмэх:

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

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

5.Төслийн 5 дугаар зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөрийн” гэсний өмнө “Ажил эрхлэлт,” гэж, 5.1 дэх хэсгийн “ажил олгогч аливаа” гэсний дараа “байгууллага, албан тушаалтнаас” гэж, “эвлэлдэн нэгдэх” гэсний дараа “, үйл ажиллагаагаа явуулах, дүрмээ батлах, төлөөлөгчөө сонгох” гэж тус тус нэмж, 5 дугаар зүйлийг 9 дүгээр зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

6.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 5 дугаар зүйл нэмэх:

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

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

5.1.1.үл ялгаварлан гадуурхах;

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

5.1.3.дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох;

5.1.4.албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох;

5.1.5.барьцаа хэрэглэхгүй байх;

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

5.1.7.шударга бус үйлдлийг хориглох;

5.1.8.нийгмийн түншлэлийг хангах;

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

7.Төслийн 6 дугаар зүйлийн гарчиг болон 6.1, 6.2 дахь хэсгийн “хөдөлмөрийн харилцаанд” гэсний өмнө “ажил эрхлэлт,” гэж, 6.1.1 дэх заалтын “эвлэлдэн нэгдэх” гэсний дараа “, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, үг хэлэх” гэж, “бусад дэмжлэг” гэсний дараа “амлах,” гэж, 6.1.2 дахь заалтын “ажил олгогчийн хяналт дор” гэсний дараа “үйлдвэрчний эвлэл байгуулах,” гэж тус тус нэмж, 6.2.1 дэх заалтын “нөхцөл байдалд ажил олгогчийг оруулах” гэснийг “шаардлагыг ажил олгогчид тулгах, ятгах” гэж, 6.2.3 дахь заалтын “хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор” гэснийг “хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх нөхцөлтэйгээр” гэж тус тус өөрчилж, 6.1.2 дахь заалтын “ажилтны” гэснийг, 6.2.2 дахь заалтыг тус тус хасаж, 6.1.6 дахь заалтыг “ажилтны төлөөлөгчид санхүүгийн болон бусад дэмжлэг амлах, үзүүлэх замаар ажил олгогчийн хяналтад байлгахыг оролдох.” гэж, 6.2.4 дэх заалтыг “ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүний эвлэлдэн нэгдэх, төлөөлөгчөө сонгох, хамтын үйл ажиллагаанд оролцох эрхээ эдлэх, үл эдлэхэд нь ажил олгогчоос санхүүгийн болон бусад дэмжлэг авах болзол тавьж хөндлөнгөөс оролцох.” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 6 дугаар зүйлийг 11 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 11.3 дахь хэсэг нэмэх:

“11.3.Энэ хуулийн 11.1, 11.2-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

8.Төслийн 7 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

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

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

6.2.Шууд ялгаварлан гадуурхалт гэж энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр ялгаа, давуу байдал тогтоосон аливаа шийдвэр, үйлдлийг, шууд бус ялгаварлан

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**9.Төслийн 8 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.6.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд, Зөрчлийн тухай хууль<sup>2</sup>, Эрүүгийн хуульд<sup>3</sup> заасан хариуцлага хүлээлгэх бөгөөд ийнхүү хариуцлага хүлээлгэсэн нь сахилгын шийтгэлээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

Тайлбар:Энэ зүйлд заасан “ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаа” гэдэгт ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирэх очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтанд хамрагдах болон ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ зэрэг хамаарна.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

<sup>2</sup> Зөрчлийн тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2017 оны 24 дугаарт нийтлэгдсэн.

<sup>3</sup> Эрүүгийн хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2016 оны 07 дугаарт нийтлэгдсэн.

**10.Төслийн 9 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:**

**“8 дугаар зүйл.Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох**

8.1.Хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно.

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

8.3.Дараах нь албадан хөдөлмөрлүүлэхэд хамаарахгүй:

8.3.1.суурь боловсрол эзэмших;

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

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

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

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

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**11.Төслийн 10 дугаар зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн” гэснийг “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн” гэж, 10.1 дэх хэсгийн “үнэ бүхий зүйл;” гэснийг “эд зүйл, иргэний үнэмлэх, гадаад паспорт,” гэж, “бичиг баримтыг” гэснийг “баримт бичгийн эх хувийг” гэж тус тус өөрчилж, мөн зүйлд доор дурдсан агуулгатай 10.2 дахь хэсэг нэмэх:**

“10.2.Энэ хуулийн 10.1-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**12.Төслийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.2 дахь заалтын “хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээг” гэснийг “хөдөлмөрийн хууль, тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг” гэж, 11.2.3 дахь заалтын “ашиг сонирхолд” гэснийг “ашиг сонирхол, нэр төр, алдар хүндэд” гэж, 11.2.5 дахь заалтын “болон хувь**

хүний” гэснийг “хувийн” гэж, 11.2.10 дахь заалтын “дагуу мэргэших,” гэснийг “дагуу мэргэжлээ дээшлүүлэх,” гэж, 11.2.11 дэх заалтын “ажил олгогч нь ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж” гэснийг “хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, эсхүл дуусгавар болгож” гэж тус тус өөрчилж, 11.1.3 дахь заалтын “хууль тогтоомжид нийцүүлэн” гэснийг хасаж, 11.1.4 дэх заалтын “ажилтанд” гэсний дараа “хөдөлмөрийн” гэж нэмж, 11.1.1 дэх заалтыг “ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг холбогдох хууль тогтоомжид нийцүүлэн өөрчлөх, цуцлах, дуусгавар болгох,” гэж, 11.1.6 дахь заалтыг “ажилтны төлөөлөгчийн саналыг харгалзан аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд дагаж мөрдөх хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг тогтоож мөрдүүлэх,” гэж, 11.2.4 дэх заалтыг “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,” гэж, 11.2.1, 11.2.2 дахь заалтыг нэгтгэн “энэ хуульд заасны дагуу хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах,” гэж, 11.2.6 дахь заалтын “ажилтныг ажлаар хангаж ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл, баримт бичиг, бусад зүйлээр хангах, зааварчилгаа өгөх,” гэж, 11.2.8, 11.2.9 дэх заалтыг нэгтгэн “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,” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 11 дүгээр зүйлийг 43 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 43.2.2 дахь заалт, 43.3 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

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

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

### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**13.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 44, 45, 46 дугаар зүйл тус тус нэмэх:**

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

44.1.Хүнийг ажилд авах, ажилтантай харилцах зорилгоор хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны явцад ажил олгогч нь ажилтнаас шаардлагатай мэдээллийг нь авч боловсруулж, хадгалж, ашиглаж болно.

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

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

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

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

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

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

45.2.Энэ хуулийн 45.1-д заасан журам, түүнд оруулсан өөрчлөлтийг ажил олгогч нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй.

#### **46 дугаар зүйл.Ажилтан мэдээллээ хамгаалуулах эрх**

46.1.Ажил олгогчид хадгалагдаж байгаа мэдээллээ ажилтан үнэ төлбөргүй, бүрэн авах эрхтэй.

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

14.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 47, 49, 51, 52 дугаар зүйл тус тус нэмэх:

#### **“47 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ, түүний талууд**

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

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

#### **49 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл**

49.1.Хөдөлмөрийн гэрээнд дараах гол нөхцөлийг тусгана:

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

49.1.2.ажил үүрэг гүйцэтгэх байршил;

49.1.3.цалин хөлсний хэмжээ;

49.1.4.хөдөлмөрийн нөхцөл.

49.2.Хөдөлмөрийн гэрээнд дараах нөхцөлийг талууд нэмж тусгаж болно:

49.2.1.ажил, амралтын цаг;

49.2.2.цалин хөлс олгох журам;

49.2.3.хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, дуусгавар болгох үндэслэл;

49.2.4.хөдөлмөрийн сахилга, гомдол гаргах журам;

49.2.5.ажлын байранд тавигдах ур, чадвар, чадамжийн шаардлага;

49.2.6.талууд харилцан тохиролцсон бусад.

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

## **51 дүгээр зүйл.Ажил байдлын тодорхойлолт авах**

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

## **52 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулах**

52.1.Хөдөлмөрийн гэрээнд талууд харилцан тохиролцсоноор өөрчлөлт оруулж болно.”

## **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**15.**Төслийн 12 дугаар зүйлийн 12.2.5 дахь заалтын “эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал үүссэн бол” гэснийг “эрүүл мэнд, ажил олгогчийн эд хөрөнгөд аюултай нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд” гэж, 12.2.6 дахь заалтын “албан үүрэг, мэргэжлийн үйл ажиллагааны явцад аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүний нууцтай” гэснийг “ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад байгууллага, хувь хүний нууц, ажил олгогчийн бизнестэй” гэж тус тус өөрчилж, 12.1.1 дэх заалтын “тохиролцон”, “санаачлан” гэснийг тус тус хасаж, 12.1.3 дахь заалтын “ажил үүрэгтээ” гэсний өмнө “гүйцэтгэсэн” гэж нэмж, 12.2.1, 12.2.2 дахь заалтыг нэгтгэн “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;” гэж, 12.2.3 дахь заалтыг “техник, технологийн горим баримтлах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн чиглэлээр ажил олгогчоос өгсөн үүрэг, даалгаврыг мөрдөж ажиллах;” гэж, 12.2.4 дэх заалтыг “ажил олгогчийн удирдах чиг үүргээ хэрэгжүүлэх эрхэд хүндэтгэлтэй

хандах, ажил олгогч, түүний төлөөлөгчийн хууль ёсны үүрэг даалгаврыг цаг тухайд нь бүрэн биелүүлэх;" гэж, 12.2.7 дахь заалтыг "ажил олгогчийн шаардсанаар ажил үүрэгтэйгээ холбоотой мэдээллийг ажил олгогчид үнэн зөвөөр өгөх, хийсэн ажлаа тайлагнах;" гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 12 дугаар зүйлийг 42 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 42.2.1, 42.2.3, 42.2.4 дэх заалт тус тус нэмэх:

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

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

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

### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**16.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 13, 14 дүгээр зүйл тус тус нэмэх:**

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

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

13.2.Нийгмийн түншлэлд дараах зарчмыг баримтална:

13.2.1.хууль дээдлэх;

13.2.2.талуудын тэгш оролцоог хангах;

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

13.2.4.сайн дурын үндсэн дээр аливаа үүрэг хүлээх;

13.2.5.нийгмийн түншлэлийг төрөөс дэмжих.

#### **14 дүгээр зүйл.Нийгмийн түншлэлийг хэрэгжүүлэх түвшин, хэлбэр**

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

14.2.Нийгмийн хоёр талт түншлэлийг ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлын асуудлаар салбар, салбар дундын, аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд талууд харилцан зөвшилцөх, хамтын хэлэлцээ хийж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах замаар хэрэгжүүлнэ.

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

14.3.1.бодлогын асуудлаар нийгмийн түншлэлийн гурван талт улс, салбар, салбар дундын, аймаг, сум, дүүргийн хамтын хэлэлцээр;

14.3.2.нийгмийн түншлэлийн гурван талт хамтарсан мэдэгдэл;

14.3.3.бодлогыг хэрэгжүүлэх асуудлаар зөвлөмж, удирдамж, аргачлал;

14.3.4.хууль тогтоомжид заасан бусад.

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

14.4.1.салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр;

14.4.2.хамтын гэрээ;

14.4.3.хууль тогтоомжид заасан бусад.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

17.Төслийн 13 дугаар зүйлийн гарчгийн “хэлэлцээ, түүний” гэснийг “хэлэлцээний” гэж, 13.2 дахь хэсгийн “дараах зарчмыг удирдлага болгоно” гэснийг “дараах зарчмыг баримтална” гэж, 13.2.1 дэх заалтын “асуудлаа харилцан ашигтай шийдвэрлэх хүсэл эрмэлзэлтэй” гэснийг “асуудлаар ажил хэрэгч яриа хэлэлцээ өрнүүлэх, харилцан ойлголцох замаар тохиролцоонд хүрэх чин хүсэл эрмэлзэлтэй” гэж, 13.2.5 дахь заалтын “харилцан хамааралтай мэдээлэл” гэснийг “шаардлагатай мэдээллийг харилцан гаргаж өгөх,” гэж тус тус өөрчилж, 13.2.4 дэх заалтыг “энэ хуулийн 34.1, 37.1-д заасны дагуу хэлэлцээний цар хүрээгээ өөрсдөө тодорхойлох;” гэж өөрчлөн найруулж, 13.2 дахь хэсгийг “Хамтын хэлэлцээний үндсэн зарчим” гэсэн 19 дүгээр зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

18.Төслийн 14 дүгээр зүйлийн 14.2 дахь хэсгийг “Хамтын хэлэлцээ хийх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн төсөл боловсруулах явцад талуудын хүсэлтээр төрийн байгууллага улс орны нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдал, салбарын тухайн үеийн болон ирээдүйн төлөв байдлын талаарх хамтын хэлэлцээ хийхэд шаардлагатай бусад мэдээлэл, баримт бичгийг хууль тогтоомжоор зөвшөөрсөн хэмжээнд гаргаж өгөх үүрэгтэй.” гэж өөрчлөн найруулж, 14 дүгээр зүйлийг 23 дугаар зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

19.Төслийн 15 дугаар зүйлийн 15.1 дэх хэсгийн “хөндлөнгөөс оролцох,” гэсний дараа “нөлөөлөх,” гэж нэмж, 15 дугаар зүйлийг 22 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 22.2 дахь хэсэг нэмэх:

“22.2.Энэ хуулийн 22.1-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**20.**Төслийн 16 дугаар зүйлийн 16.3 дахь хэсгийн “тооны харьцааг үндэслэн тогтоож хамтын хэлэлцээнд оролцуулна.” гэснийг “тооны харьцааг үндэслэн тогтооно.” гэж өөрчилж, 16.1, 16.2, 16.4 дэх хэсгийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж, 16 дугаар зүйлийг 20 дугаар зүйл болгох:

“20.1.Хамтын хэлэлцээ хийх санаачилгыг аль ч тал гаргаж болно. Ингэхдээ энэ хуулийн 21.1-д заасан шаардлагыг хангасан саналыг нөгөө талдаа бичгээр хүргүүлнэ.

20.3.Улс, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, салбарын хэмжээнд хэд хэдэн үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын байгууллага байвал хамтын хэлэлцээнд оролцох төлөөлөгчдийн тоог гишүүдийнхээ тооны харьцааг үндэслэн тогтооно.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**21.**Төслийн 17 дугаар зүйлийн 17.1 дэх хэсгийн “нөгөө талдаа” гэсний дараа “бичгээр” гэж, 17.4, 17.5 дахь хэсгийн “хэлэлцээний” гэсний өмнө “тухайн” гэж тус тус нэмж, 17.3 дахь хэсгийн “талууд тохиролцоонд хүрээгүй,” гэснийг “талуудын хооронд” гэж өөрчилж, 17.2 дахь хэсгийн “зохих бэлтгэл хангаж” гэснийг хасаж, 17.1-17.6 дахь хэсгийг “Хамтын хэлэлцээг эхлүүлэх, хэлэлцээ хийх” гэсэн 21 дүгээр зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**22.**Төслийн 17 дугаар зүйлийн 17.7 дахь хэсгийн “хөлс, холбогдох зардлыг хэлэлцээний дэгд тусгасаны дагуу олгоно.” гэснийг “ажлын хөлс, холбогдох зардлыг энэ хуулийн 21.5-д заасан дэгээр тогтооно.” гэж, 17.8 дахь хэсгийн “Үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөлгүйгээр хэлэлцээнд оролцож байгаа үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультанд уг ажилтай нь” гэснийг “Хамтын хэлэлцээнд оролцож байгаа үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультан, ажилтны төлөөлөгчид хамтын хэлэлцээнд оролцсонтой нь” гэж тус тус өөрчилж, 17.8 дахь хэсгийн “хэлэлцээнд оролцсоных нь төлөө” гэснийг хасаж, 17.7, 17.8 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хамтын хэлэлцээнд оролцогчдын баталгаа” гэсэн 24 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 24.3 дахь хэсэг нэмэх:

“24.3.Энэ хуулийн 24.2-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**23.**Төслийн 18 дугаар зүйлийн 18.2 дахь хэсгийн “хамаарна” гэснийг “хамаарч үйлчилнэ” гэж өөрчилж, 20 дугаар зүйлийн 20.5 дахь хэсгийн “салбарын бусад” гэснийг “салбарын нийт” гэж өөрчилж, 18.1, 18.2, 18.3, 19.5, 20.5, 20.6 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хамтын хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээ” гэсэн 35 дугаар зүйл болгож, 18 дугаар зүйлийн 18.4 дэх хэсгийг “Үйлдвэрчний эвлэлийн байгуулсан хамтын гэрээнд

хамаарагдах ажилтны хүрээг талууд харилцан тохиролцоно. Нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны төлөөлөгчдийн байгуулсан хамтын гэрээнд тухайн аж ахуйн, нэгж байгууллагын нийт ажилтан хамрагдана.” гэж өөрчлөн найруулж, 20 дугаар зүйлийн 20.3 дахь хэсгийн “түүний бүх” гэсний дараа “салбар,” гэж нэмж, 18 дугаар зүйлийн 18.4 дэх хэсэг, 20 дугаар зүйлийн 20.3 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хамтын гэрээний үйлчлэх хүрээ” гэсэн 39 дүгээр зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**24.**Төслийн 20 дугаар зүйлийн гарчгийн “, нэмэлт өөрчлөлт оруулах, хамрах хүрээг өргөжүүлэх” гэснийг, 20.7 дахь хэсгийг тус тус хасаж, 20.8 дахь хэсгийн “хугацаатай байна” гэснийг “хугацаагаар байгуулна” гэж, 20.9 дэх хэсгийн “нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудлыг түүнд тодорхойлсон нөхцөл, журмын дагуу талууд тохиролцож шийдвэрлэх бөгөөд хэрэв хамтын гэрээ, хэлэлцээрт энэ тухай тодорхой” гэснийг “нэмэлт, өөрчлөлт оруулахдаа тухайн гэрээ, хэлэлцээрт өөрөөр” гэж тус тус өөрчилж, 20.1, 20.2, 20.4, 20.8, 20.9 дэх хэсгийг нэгтгэн “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах” гэсэн 31 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 31.5 дахь хэсэг нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**25.**Төслийн 19 дүгээр зүйлийн 19.2 дахь хэсгийг “Хамтын гэрээг ажил олгогчийн төлөөлөгчид болон үйлдвэрчний эвлэл, үйлдвэрчний эвлэлгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны төлөөлөгчид байгуулна.” гэж өөрчлөн найруулж, 19.2 дахь хэсгийг “Хамтын гэрээ байгуулах талууд” гэсэн 38 дугаар зүйл болгож, 19 дүгээр зүйлийн гарчгийн “гэрээ,” гэснийг хасаж, 19.1.1 дэх заалтын “улсын хэмжээнд Засгийн газар; ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллага;” гэснийг “улсын хамтын хэлэлцээрийг Засгийн газар, ажил олгогчийн болон” гэж, 19.1.2 дахь заалтын “түвшинд ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллага;” гэснийг “хамтын хэлэлцээрийг тухайн ажил олгогчийн болон” гэж, 19.1.3 дахь заалтын “түвшинд тухайн нутаг дэвсгэрийн нэгжийн Засаг дарга; ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах тухайн нутаг дэвсгэрийн байгууллага;” гэснийг “хамтын хэлэлцээрийг тухайн нутаг дэвсгэрийн Засаг дарга, ажил олгогчийн болон” гэж тус тус өөрчилж, 19.4 дэх хэсгийг “Хэрэв төр тухайн салбарт ажил олгогч бол холбогдох төрийн захиргааны төв байгууллага дангаараа, эсхүл салбарын бусад ажил олгогчийн төлөөлөгчидтэй хамтран хамтын хэлэлцээнд оролцоно.” гэж өөрчлөн найруулж, 19.1, 19.4 дэх хэсгийг нэгтгэн “Хамтын хэлэлцээр байгуулах талууд” гэсэн 36 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 36.3 дахь хэсэг нэмэх:

“36.3.Хэрэв төр тухайн салбарт ажил олгогч биш бол салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрийн аль нэг талын хүсэлтээр салбарын төрийн захиргааны төв байгууллага хамтын хэлэлцээнд оролцоно.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**26.**Төслийн 19 дүгээр зүйлийн 19.3 дахь хэсгийг “Төрийн байгууллага хамтын хэлэлцээнд оролцогчдыг шаардлагатай мэдээллээр хангаж, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө үзүүлнэ.” гэж өөрчлөн найруулж, 13 дугаар зүйлийн 13.1 дэх хэсэг, 19 дүгээр зүйлийн 19.3 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хамтын хэлэлцээ” гэсэн 18 дугаар зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**27.**Төслийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1 дэх хэсгийг “Хамтын гэрээгээр зохицуулах харилцааг талууд харилцан тохиролцох бөгөөд ажилтны хөдөлмөрлөх эрх, ашиг сонирхолтой холбоотой дараах асуудлыг хамтын гэрээнд тусгаж болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 21.1.4 дэх заалтын “нөхцөлийн талаар уян хатан зохицуулалт хэрэглэх” гэснийг “нөхцөлийг уян хатан зохицуулах асуудал” гэж өөрчилж, 21.1.7 дахь заалтын “шинэ хэлбэр хэрэглэх,” гэсний дараа “техник технологийн дэвшил нэвтрүүлэх” гэж нэмж, 21 дүгээр зүйлийг 37 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 37.1.10 дахь заалт нэмэх:

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**28.**Төслийн 22 дугаар зүйлийн 22.1.2 дахь заалтын “норм, норматив” гэсний дараа “тариф,” гэж нэмж, 22.1.2 дахь заалтын “тодорхой ажил, мэргэжлийн” гэснийг “тухайн салбарын” гэж өөрчилж, 22.1.3 дахь заалтын “бодлогын” гэснийг хасаж, 22 дугаар зүйлийг 34 дүгээр болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 34.2 дахь хэсэг нэмэх:

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**29.**Төслийн 23 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

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

32.1.Хамтын гэрээ, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хамтын хэлэлцээрийг харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллагад, салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад бүртгүүлэхээр ажлын 10 өдрийн дотор ажилтны, эсхүл ажил олгогчийн төлөөлөгч хүргүүлнэ.

32.2.Бүртгэх эрх бүхий байгууллага хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг ажлын 5 өдрийн дотор гагцхүү хууль тогтоомжид нийцэж байгаа эсэхийг хянаж,

нийцэж байгаа тухайн гэрээ, хэлэлцээрийг бүртгэж, мэдээллийн санд оруулна. Ийнхүү бүртгүүлснээр уг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр хүчин төгөлдөр болно.

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**30.**Төслийн 24 дүгээр зүйлийн гарчгийн “гэрээ хэлэлцээрийг” гэснийг “гэрээг” гэж өөрчилж, 24.1 дэх хэсгийг хасаж, 24.2 дахь хэсгийн “байгууллагын харьяалал,” гэсний дараа “хуулийн этгээдийн хэлбэр,” гэж нэмж, 24 дүгээр зүйлийг 40 дүгээр зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**31.**Төслийн 25 дугаар зүйлийн 25.1 дэх хэсгийн “хэлэлцээрийн биелэлтэд” гэсний дараа “талууд хяналт тавих бөгөөд” гэж, “хамтын хэлэлцээрт тусгана.” гэсний дараа “Хамтын хэлэлцээрт тусгайлан заагаагүй бол аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хамтын хэлэлцээрт тухайн шатны Засаг дарга, улсын хамтын хэлэлцээрт Үндэсний хороо тус тус биелэлтэд хяналт тавина.” гэсэн 2 дахь өгүүлбэр тус тус нэмж, 25 дугаар зүйлийг 33 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 33.4, 33.5 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**32.**Төслийн 26 дугаар зүйлийн 26.2 дахь хэсгийн “Ажил олгогч,” гэсний дараа “, эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд” гэж, “ажилд орох гэж байгаа хүнтэй” гэсний дараа “түүний” гэж, “тохиролцох бөгөөд” гэсний дараа “ажилтан” гэж тус тус нэмж, 26.1 дэх хэсгийн “Ажил олгогч, түүнийг төлөөлж байгаа этгээд” гэснийг “Ажил олгогч, эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд” гэж өөрчилж, 26.6 дахь хэсгийг “Ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа нь энэ хуулийн 4.1.15-д заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжтэй бол хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно. Хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулсан боловч уг харилцаа нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны шинжийг

агуулсан бол түүнийг хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцно.” гэж өөрчлөн найруулж, 26 дугаар зүйлийн 26.1, 26.2, 26.6 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх нөхцөл” гэсэн 41 дүгээр зүйл болгох.

**33.**Төслийн 26 дугаар зүйлийн 26.5, 26.7 дахь хэсгийг хасаж, 26.4 дэх хэсгийн “энэ хуулийн 26.3 дахь хэсэгт заасны дагуу “үйлдэх” гэснийг “нөхөн байгуулах” гэж өөрчилж, 26 дугаар зүйлийн 26.3, 26.4 дэх хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэр” гэсэн 48 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 48.3, 48.4 дэх хэсэг тус тус нэмэх:

“48.3.Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр үйлдээгүйгээс үл хамааран ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлснээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүссэнд тооцно.

48.4.Энэ хуулийн 48.2-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**34.**Төслийн 27 дугаар зүйлийн 27.1.3 дахь заалтын “ажлыг нэг удаа гүйцэтгүүлэх” гэснийг “ажил гүйцэтгүүлэх” гэж, 27.3 дахь хэсгийн “дуусмагц ажил олгогч ажилтантай тохиролцон хөдөлмөрийн гэрээг сунгаж болох бөгөөд аль нэг тал гэрээний хугацаа дуусахаас өмнө дуусгавар болгох санал тавиагүй бол уг” гэснийг “дуусахад ажил олгогч гэрээг дуусгавар болгох тухай сануулаагүй бөгөөд ажилтан үргэлжлүүлэн ажиллаж байгаа бол” гэж тус тус өөрчилж, 27.1.6 дахь заалтыг хасаж, 27.4 дэх хэсгийг “Энэ хуулийн 58.1.3, 139.1-д зааснаас бусад тохиолдолд хугацаатай байгуулсан гэрээний анх байгуулсан болон сунгасан хугацааны нийлбэр хоёр жилээс дээш бол уг гэрээг хугацаагүй байгуулагдсан гэж тооцно.” гэж өөрчлөн найруулж, 27 дугаар зүйлийг 50 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 50.1.6 дахь заалт нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**35.**Төслийн 28 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

##### **“62 дугаар зүйл.Дагалдангаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ**

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

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

62.3.Ердийн дагалдангаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа 3 сар хүртэл байна. Талууд тохиролцсоноор гэрээг нэг удаа 3 сараас илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

62.4.Нарийн мэргэжлээр дагалдан ажиллах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа мэргэжлийн онцлог, эзэмших мэргэжлийн дадлага, ур чадвараас шалтгаалан 2 хүртэл жил байж болно. Талууд тохиролцсоноор гэрээг нэг удаа нэг жилээс илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

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

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

62.7.Дагалдангаар ажилласан ажилтантай туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүй.

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

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

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

62.11.Энэ хуулийн 63 дугаар зүйлд заасан дагалдан суралцсан ажилтан нарийн мэргэжлээр дагалдан ажиллах бол хөдөлмөрийн гэрээний нийт хугацаа нь 1 жил хүртэл байна.

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

### **63 дугаар зүйл.Дагалдангаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээ**

63.1.Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын суралцагчид мэргэжлийн боловсрол эзэмшүүлэх, онолын мэдлэгийг практик дадлагатай хослуулах, ажлын дадлага, ур чадвар эзэмшүүлэх зорилгоор ажил олгогч, дагалдан суралцах ажилтан, сургалтын байгууллага хамтран дагалдан суралцах гурвалсан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

63.2.Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцах цаг, эзэмших мэргэжил, ажлын байран дээр ажиллах цаг, эзэмшвэл зохих ажлын дадлага, ур чадварыг тодорхойлсон сургалтын хөтөлбөрийг талууд харилцан тохиролцож дагалдан суралцагчийн хөдөлмөрийн гэрээнд хавсаргана.

63.3.Дагалдангаар суралцах ажилтны нийгмийн даатгалын шимтгэлийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас төлнө.

63.4.Дагалдан суралцах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа суралцах мэргэжлээс шалтгаалан 3 хүртэл жил байна.

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

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

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

63.8.Дагалдангаар суралцах ажилтнаас дагалдангаар суралцахтай нь холбогдуулж аливаа төлбөр авах, ажил мэргэжлээ болон ажлын байраа чөлөөтэй сонгох эрхийг нь хязгаарлах, үл өрсөлдөх нөхцөл тулгахыг тус тус хориглоно.

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

#### **64 дүгээр зүйл.Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ**

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

64.2.Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа 3 сараас илүүгүй байх бөгөөд харилцан тохиролцсоноор нэг удаа 3 сараас илүүгүй хугацаагаар сунгаж болно.

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**36.**Төслийн 29 дүгээр 29.2 дахь хэсгийн “хөдөлмөрийн гэрээнд” гэсний дараа “энэ хуулийн 49.1-д заасан нөхцөлөөс гадна” гэж нэмж, 29.2.1 дэх заалтыг хасаж, 29.2 дахь хэсгийн “тусгана” гэснийг “тусгаж болно” гэж өөрчилж, 29.1 дэх хэсгийг “Өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг ажилтнаар дамжуулан хэрэгжүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын гүйцэтгэх удирдлагын түвшний ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зорилгоор тухайн ажилтантай онцгой

нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 47 дугаар зүйлийн 47.2 дахь хэсгийн “онцгой нөхцөл бүхий” гэсний өмнө “Ажил олгогч” гэж нэмж, 29 дүгээр зүйлийг 47 дугаар зүйлтэй нэгтгэн “Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ” гэсэн 65 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 65.4.4 дэх заалт нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**37.**Төслийн 30 дугаар зүйлийн 30.2.2 дахь заалтын “хууль тогтоомжийн дагуу зохион байгуулсан” гэснийг “хууль ёсны” гэж өөрчилж, 30.2.3, 30.7.1 дэх заалтын “байгууллагын” гэсний өмнө “аж ахуйн нэгж” гэж, 30.7.2 дахь заалтын “бусад” гэсний дараа “ажил олгогчийн” гэж тус тус нэмж, 30.7.1 дэх заалтын “дотоод журам, бусад” гэснийг, 30.8 дахь хэсгийг тус тус хасаж, 30.10 дахь хэсгийг “Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтан нь хүлээн авагч талтай харилцан тохиролцож үндсэн ажилтнаар нь ажиллах, эсхүл өөр ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахад нь ажиллах хүч нийлүүлэгч аливаа хэлбэрээр саад учруулах, торгууль, төлбөр авахыг хориглоно.” гэж өөрчлөн найруулж, 30 дугаар зүйлийн 30.1, 30.2, 30.3, 30.4, 30.7, 30.9, 30.10 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах” гэсэн 76 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 76.6, 76.9, 76.10, 76.11 дэх хэсэг тус тус нэмэх:

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

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**38.**Төслийн 30 дугаар зүйлийн 30.5 дахь хэсгийн “заавал” гэснийг хасаж, 30.6 дахь хэсгийн “тусгахыг хориглоно” гэсний дараа “Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл нь хүлээн авагчийн үндсэн ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй адил байна.” гэж нэмж, 30 дугаар зүйлийн 30.5, 30.6, 30.11, 30.12 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний нөхцөл” гэсэн 77 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 77.3 дахь хэсэг нэмэх:

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

**39.Төслийн 31 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:**

**“66 дугаар зүйл.Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах  
хөдөлмөрийн гэрээ**

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

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

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

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

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

**40.Төслийн 32 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:**

**“67 дугаар зүйл.Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ**

67.1.Ажилтан гэрээсээ, эсхүл өөрийн сонгосон байршилд ажил олгогчийн үйл ажиллагаа явуулдагаас өөр газарт ажил олгогчийн, эсхүл ажилтны тоног төхөөрөмж, түүхий эд материалыг ашиглан ажил олгогчийн удирдлага, хяналтын доор бүтээгдэхүүн ажил үүрэг гүйцэтгэхээр цалин хөлс авахаар ажил олгогчтой тохиролцон гэрээсээ ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

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

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

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

67.5.Гэрээсээ ажиллах ажилтанд энэ хуулийн Зургадугаар бүлэг үйлчлэхгүй.

#### **68 дугаар зүйл.Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ**

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

41.Төслийн 33 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

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

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

- 69.1.1.ажил, амралтын цагийн горим;
- 69.1.2.цалин хөлс олгох хугацаа;
- 69.1.3.ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх байршил;
- 69.1.4.харилцан тохиролцсон бусад.

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

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

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

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

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

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

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

71.1.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай ажил олгогч нь энэ хуульд заасан шаардлагад нийцсэн хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулна.

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

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

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

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

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

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

71.8.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтан нь Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн 1, 2, 4-т заасан даатгалд сайн дураар даатгуулна.

71.9.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний загварыг ажилтны болон ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагын саналыг харгалзан Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**42.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 72 дугаар зүйл нэмэх:**

##### **“72 дугаар зүйл.Үл өрсөлдөх үүрэг**

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

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

72.3.Хөдөлмөрийн гэрээн дэх үл өрсөлдөх нэмэлт нөхцөл, эсхүл дагалдах гэрээний үйлчлэх хугацаа 1 жилээс илүүгүй байна.

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

72.5.Үл өрсөлдөх үүрэг нь ажилтан гадаадад ажиллахад хамаарахгүй.

72.6.Насанд хүрээгүй ажилтан, туршилт, дагалдангаар ажиллаж байгаа ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэхийг хориглоно.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**43.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 73, 74, 75 дугаар зүйл тус тус нэмэх:**

##### **“73 дугаар зүйл.Ажил олгогчийн зардлаар суралцах ажилтны хүлээх үүрэг**

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

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

73.3.Сургалтын дараа ажилтны тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад үргэлжлүүлэн ажиллах хугацааг талууд харилцан тохиролцох бөгөөд 3 жилээс илүүгүй байна.

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

#### **74 дүгээр зүйл.Ажилтны нууц хадгалах үүрэг**

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

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

#### **75 дугаар зүйл.Ажилтны эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага**

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**44.**Төслийн 34 дүгээр зүйлийн 34.1 дэх хэсгийн “хөдөлмөрийн гэрээгээр” гэснийг хасаж, 34.1, 34.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хэд хэдэн ажил үүрэг зэрэг гүйцэтгэх” гэсэн 56 дугаар зүйл болгож, 34 дүгээр зүйлийн 34.3, 34.4, 34.5, 34.6 дахь хэсгийг нэгтгэн доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж “Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах” гэсэн 57 дугаар зүйл болгох:

## **“57 дугаар зүйл.Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах**

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

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

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

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

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

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

### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**45.**Төслийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.2 дахь заалтын “хэтрүүлсэн” гэснийг “хэтрүүлэн ажиллахыг шаардсан” гэж өөрчилж, 35.1.1 дэх заалтыг “ажилтны болон гуравдагч этгээдийн амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учруулж болзошгүй нөхцөл байдал үүсгэсэн;” гэж, 35.2, 35.3 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажилтан энэ хуулийн 54.1-д заасны дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тухайгаа ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид нэн даруй мэдэгдэх бөгөөд ийнхүү татгалзах болсон нөхцөл арилах хүртэлх хугацаанд ажиллахгүй байх эрхтэй.” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 35 дугаар зүйлийг 54 дүгээр зүйл болгох.

### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**46.**Төслийн “Аж ахуйн нэгж, байгууллагад гэр бүл, төрөл садангийн хүн хамт ажиллахыг хориглох” гэсэн 36 дугаар зүйл, “Жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэйн ажлын цагийг богиносгох буюу өөр ажилд шилжүүлэх” гэсэн 91 дүгээр зүйлийг тус тус хасах.

### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**47.**Төслийн 37 дугаар зүйлийн 37.1 дэх хэсгийн “Ажил олгогч энэ хуульд” гэснийг “Ажилтан зөвшөөрөөгүй, эсхүл энэ хуульд тусгайлан” гэж, 37.2 дахь хэсгийн “Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээнд заагаагүй ажил үүргийг гүйцэтгүүлэх бол” гэснийг “Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгэхийг ажилтан

зөвшөөрсөн тохиолдолд ажил олгогч гүйцэтгэх ажил үүрэг,” гэж тус тус өөрчилж, 37 дугаар зүйлийг 53 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**48.**Төслийн 38 дугаар зүйлийн 38.1 дэх хэсгийг “Ажил олгогч дараах үндэслэл, хугацаагаар ажилтныг өөр ажилд түр шилжүүлэн ажиллуулж болно.” гэж, 38.3 дахь хэсгийг “Энэ хуулийн 58.1.3-т заасан үндэслэлээр түр шилжүүлсэн ажилтны хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдэхгүй болохыг эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтоосон бол ажилтантай тохиролцон уг ажилд нь, эсхүл өөр тохирох ажлын байранд шилжүүлэн ажиллуулна.” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 38 дугаар зүйлийг 58 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 58.1.6 дахь заалт нэмэх:

“58.1.6.ажилтантай өөртэй нь тохиролцон адил чанарын өөр ажилд”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**49.**Төслийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1 дэх хэсгийн “зорилгоор ажилтныг” гэснийг “үндэслэлээр ажилтныг 3 жил хүртэл хугацаагаар” гэж, 39.4 дэх хэсгийн “Ажилтны” гэснийг “Ажилтантай тохиролцоогүй бол ажилтныг” гэж тус тус өөрчилж, 39.2 дахь хэсгийг хасаж, 39.3 дахь хэсгийн “зайлшгүй гарах” гэсний дараа “шууд” гэж нэмж, 39.1.3 дахь заалтыг “нэг ажлын байран дээр удаан ажилласнаас үүсэж болох зүй бус гадны нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх.” гэж өөрчлөн найруулж, 39 дүгээр зүйлийг 59 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 59.1.1 дэх заалт нэмэх:

“59.1.1.ажлын ачааллыг тэнцүүлэх.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**50.**Төслийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.5 дахь заалтын “хамгаалалтад байгаа” гэсний дараа “бол нэг жил хүртэл хугацаагаар” гэж, 40.1.7 дахь заалтын “хугацаат цэргийн” гэсний дараа “жинхэнэ” гэж, 40.1.8 дахь заалтын “өөр ажилд” гэсний өмнө “энэ хуулийн 58 дугаар зүйлд заасны дагуу” гэж, 40.1.9 дэх заалтын “ажил үүрэг гүйцэтгэхийг” гэсний дараа “эрх бүхий байгууллагаас” гэж, 40.1.10 дахь заалтын “ажилтан” гэсний дараа “энэ” гэж, “гүйцэтгэхээс татгалзсан” гэсний дараа “нөхцөл арилах хүртэл хугацаагаар” гэж, 40.1.14 дэх заалтын “дотоод хэм хэмжээнд заасан” гэсний дараа “, эсхүл ажил олгогчтой тохиролцсон бусад” гэж тус тус нэмж, 40.1.2 дахь заалтын “эрүүл мэндийн холбогдолтой асуудлаар” гэснийг “эсхүл энэ хуулийн 80.1.4-80.1.6-д зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн шалтгаанаар” гэж, 40.1.13 дахь заалтын “хувийн чөлөөтэй байгаа” гэснийг “хувийн чөлөөтэй байх хугацаанд” гэж, 40.1.14 дэх заалтын “хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээ, бусад” гэснийг “хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн” гэж, 40.2 дахь хэсгийн “30 хоногийн” гэснийг “ажлын 15 өдрийн” гэж, “буюу” гэснийг “, эсхүл уг” гэж, 40.4 дэх хэсгийн “Энэ хуулийн 40.1.3, 40.1.7, 40.1.8-д заасан тохиолдолд ажилтны өмнөх” гэснийг “Ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны” гэж тус тус өөрчилж, 40.1.4 дэх заалтыг “хамтын хэлэлцээ хийх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах хууль ёсны ажил хаялтад оролцож байгаа” гэж өөрчлөн найруулж, 40.1.11 дэх заалтыг хасаж, 40 дүгээр зүйлийг 60 дугаар зүйл болгох.

## **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**51.**Төслийн 41 дүгээр зүйлийн 41.2 дахь хэсгийн “шийдвэр хүчингүй болгосон бол” гэснийг “шийдвэрийг хүчингүй болгосон шийдвэр гаргасан этгээд” гэж, 41.4 дэх хэсгийн “цалин хөлсөө хууль тогтоомжийн дагуу” гэснийг “цалин хөлсийг Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 45 дугаар бүлэгт заасны дагуу нэхэмжилж” гэж тус тус өөрчилж, 41.1 дэх хэсгийг “Ажилтанд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасны дагуу албан үүргээ биелүүлэхийг тодорхой хугацаагаар түдгэлзүүлэх таслан сэргийлэх арга хэмжээ авах шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан гаргасан тохиолдолд ажил олгогч ажилтныг ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлж, цалин хөлс олгохыг зогсооно.” гэж, 41.3 дахь хэсгийг “Энэ хуулийн 55.1-д заасан хугацаа өнгөрсөн, эсхүл энэ хуулийн 55.2-т заасан нөхцөл үүссэн өдрөөс ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа сэргээгдсэнд тооцно.” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 41 дүгээр зүйлийг 55 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 55.5 дахь хэсэг нэмэх:

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

## **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**52.**Төслийн 42 дугаар зүйлийн зүйлийн гарчгийн “Өмнөх ажлын байранд” гэснийг “Урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд” гэж, 42.1 дэх хэсгийн “тохиолдолд хүнийг өмнөх ажлын байранд” гэснийг “үндэслэлээр хүнийг урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд” гэж, 42.1.3 дахь заалтын “зургаан сарын дотор уг ажлын байр дахин бий болсныг мэдсэн болон мэдэх боломжтой байснаас” гэснийг “гурван сарын дотор уг ажлын байр дахин бий болсноос” гэж, 42.2 дахь хэсгийн “ажлын байранд эгүүлэн тогтоогдож байгаа ажилтантай өмнө тогтоосон” гэснийг “урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд эгүүлэн тогтоосон бол ажилтантай өмнө үүсгэсэн” гэж, 42.3 дахь хэсгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь үндэслэлгүй дуусгавар болсон хүнийг ажлын байранд нь эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд түүний эрхэлж байсан” гэснийг “Ажилтныг ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд түүний” гэж тус тус өөрчилж, 42.1.2 дахь заалтыг “хүнийг урьд нь эрхэлж байсан ажлын байранд эгүүлэн тогтоох тухай хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зохицуулах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, эсхүл шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон,” гэж өөрчлөн найруулж, 42 дугаар зүйлийг 61 дүгээр зүйл болгох.

## **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**53.**Төслийн 44 дүгээр зүйлийн 44.3 дахь хэсгийг “Энэ хуулийн 79.2-т заасан хугацаанаас өмнө хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлагдах хугацааг ажилтан

ажил олгогчтой тохиролцож болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 44 дүгээр зүйлийг 79 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 79.4 дэх хэсэг нэмэх:

“79.4.Ажилтан туршилтаар болон дагалдангаар ажиллах, дагалдангаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахдаа энэ хуулийн 79.2-т заасан хугацааг баримтлах үүрэг хүлээхгүй.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**54.**Төслийн 45 дугаар зүйлийн 45.1.2 дахь заалтын “ур чадварын” гэсний дараа “ажлын гүйцэтгэлийн” гэж, “тэнцэхгүй болох нь тогтоогдсон.” гэсний дараа “Гэхдээ ажилтанд өмнө нь энэ талаар анхааруулж, мэргэжил, мэргэшлийн түвшин, ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлээ сайжруулах боломжит хугацаа олгосон байвал зохино.” гэж, 45.1.3 дахь заалтын “ажил олгогч авсан боловч” гэсний дараа “ажилтан” гэж, 45.1.5 дахь заалтын “мөнгө болон” гэсний өмнө “ажил олгогчийн” гэж, “эд хөрөнгийн” гэсний дараа “бүрэн бүтэн байдлыг” гэж, 45.5 дахь хэсгийн “гүйцэтгүүлэх шаардлагагүй” гэсний дараа “, эсхүл боломжгүй” гэж тус тус нэмж, 45.4 дэх хэсгийн “мэдэгдэнэ. Ажилтанд” гэснийг “бичгээр мэдэгдэх бөгөөд ажилтанд” гэж өөрчилж, 45.1.4 дэх заалтыг “ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан /2 ба түүнээс дээш/ гаргасан, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг шууд цуцлахаар хөдөлмөрийн гэрээнд тусгайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан;” гэж өөрчлөн найруулж, 45 дугаар зүйлийг 80 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**55.**Төслийн 46 дугаар зүйлийн 46.1 дэх хэсгийн “ажлаас халах” гэснийг “хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах” гэж, “ажлын байрны нэр, ажлаас чөлөөлөх хугацааг” гэснийг “ажилтны нэр, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгох өдрийн тухай” гэж, 46.3 дахь хэсгийн “Ажил олгогч энэ хуулийн 46.2 дахь хэсэгт заасан хэлэлцээ хийж, энэ талаар шийдвэр гарсан өдрөөс эхлэн” гэснийг “Халагдаж байгаа” гэж, 46.4 дэх хэсгийн “шийдвэрийн талаар харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад 30–аас доошгүй хоногийн өмнө” гэснийг “шийдвэрээ гаргасан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор харьяа нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллагад” гэж, 46.5 дахь хэсгийн “ажлын байр, нэмэгдсэн орон тоонд тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангаж байгаа бол бөөнөөр халагдсан хүнийг” гэснийг “эсхүл нэмэгдсэн ажлын байранд энэ хуулийн 81.1-д заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь цуцлагдсан хүн тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангасан тохиолдолд түүний хүсэлтийг” гэж, 46.6 дахь хэсгийн “салбар, нэгж татан буугдсан тохиолдолд түүний эд хөрөнгөөс” гэснийг “салбар нэгж татан буугдаж ажилтныг бөөнөөр халах тохиолдолд” гэж тус тус өөрчилж, 46 дугаар зүйлийг 81 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 81.1 дэх хэсэг нэмэх:

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

81.1.1.10-50 ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагын тав ба түүнээс дээш ажилтны;

81.1.2.51-499 ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны 10 ба түүнээс дээш хувийн;

81.1.3.500 ба түүнээс дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллагын 50 ба түүнээс дээш ажилтны.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**56.**Төслийн 48 дугаар зүйлийн 48.1 дэх хэсгийн “Хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол” гэснийг хасаж, 48.1 дэх хэсгийн “бол ажилтан” гэснийг “ажилтанд” гэж, 48.1.1-48.1.4 дэх заалтын “ажилласан ажилтанд” гэснийг “ажилласан бол” гэж, 48.3 дахь хэсгийн “хувьд энэ хуулийн 48.1.1-48.1.4-т заасан хугацааг түүний ажилласан цагийг бүтэн цагт шилжүүлсэн хугацаагаар тооцно” гэснийг “ажилласан цагийг бүтэн цагт шилжүүлэн тооцож энэ хуулийн 82.1-д заасны дагуу тэтгэмж олгоно” гэж, 48.4 дэх хэсгийн “48.1 дэх хэсэгт заасны дагуу” гэснийг “82.1.1-д заасан хэмжээний” гэж, 48.5 дахь хэсгийн “ажиллаж байсан ажилтанд энэ хуулийн 48.1 дэх хэсэгт” гэснийг “түр ажиллаж байсан ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болоход энэ хуулийн 82.1-д” гэж тус тус өөрчилж, 48.3 дахь хэсгийн “бүтэн бус цагийн” гэсний өмнө “Ажлын” гэж нэмж, 48 дугаар зүйлийг 82 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 82.3 дахь хэсэг нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**57.**Төслийн 49 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Ажил хүлээлцэх” гэсний дараа “, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болгосон тухай шийдвэр гаргах” гэж, 49.4 дэх хэсгийн “гүйцэтгүүлэх зорилгоор олгосон” гэсний дараа “аливаа” гэж тус тус нэмж, 49.4 дэх хэсгийн “шаардлагатай” гэснийг “холбогдох” гэж, 49.6 дахь хэсгийн “заасан хугацаанд” гэснийг “заасны дагуу” гэж, 49.7 дахь хэсгийн “үнэн зөв гаргаж өгөх үүрэгтэй” гэснийг “ажлын 5 өдөрт багтаан үнэн зөв гаргаж өгөх үүрэгтэй. Тодорхойлолтыг заасан хугацаанд гаргаагүй, эсхүл буруу, дутуу гаргаснаас ажилтанд хохирол учирсан бол тэрээр хохирлоо нөхөн төлүүлэхээр нэхэмжилж болно.” гэж өөрчилж, 49.3 дахь хэсгийг “Ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэрийг ажил олгогч ажил хүлээлцэхээс өмнө бичгээр гаргаж, ажилтанд танилцуулж, шийдвэрийн нэг хувийг хүлээлгэн өгнө. Хэрэв ажилтан тухайн шийдвэрийг хүлээн авахаас татгалзсан бол ажилтны оршин суугаа газрын хаягаар шийдвэрийг шуудангаар хүргүүлснээр тухайн шийдвэртэй танилцсанд тооцно.” гэж өөрчлөн найруулж, 49 дүгээр зүйлийг 83 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 83.8 дахь хэсэг нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**58.**Төслийн 50 дугаар зүйлийн гарчгийн “Цалин хөлсний” гэснийг “Цалин хөлс тогтоох” гэж өөрчилж, 50.1.4 дэх заалтын “ил тод” гэсний өмнө “цалин хөлсийг тооцох аргачлал” гэж нэмж, 50.1.5 дахь заалтыг “хүйсээр болон бусад үндэслэлээр

ялгаварлан гадуурхахгүй байх,” гэж өөрчлөн найруулж, 50 дугаар зүйлийг 102 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**59.**Төслийн 51 дүгээр зүйлийн 51.1 дэх хэсгийн “дараах баримт бичгийг батална” гэснийг “дараах журмыг батална” гэж, 51.2 дахь хэсгийн “дараах баримт бичгийг батална” гэснийг “дараах аргачлалыг батална” гэж, 51.2.3 дахь заалтын “ажил мэргэжлийн лавлах” гэснийг “ажил мэргэжлийн стандарт” гэж, 51.3 дахь хэсгийн “хамтын гэрээнд” гэснийг “хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрт” гэж тус тус өөрчилж, 51.3 дахь хэсгийн “цалин хөлсний талаар дараах” гэсний дараа “хөдөлмөрийн” гэж нэмж, 51 дүгээр зүйлийг 103 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**60.**Төслийн 52 дугаар зүйлийн 52.1, 52.2 дахь хэсгийн “Ажил мэргэжлийн лавлахыг” гэснийг “Ажил мэргэжлийн стандартыг” гэж өөрчилж, 52.3 дахь хэсгийн “хүрээг бүрдүүлэх, зохицуулах журмыг” гэсний дараа “хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага болон мэргэжлийн холбоодын саналыг үндэслэн” гэж, 52.5 дахь хэсгийн “Ажил мэргэжлийн үндэсний ангилал, тодорхойлолтыг” гэсний дараа “ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага болон” гэж тус тус нэмж, 52 дугаар зүйлийг 17 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 17.5, 17.6 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**61.**Төслийн 53 дугаар зүйлийн 53.1 дэх хэсгийг “Ажил олгогч хуульд өөрөөр заагаагүй бол үндсэн цалинг ажлын байрны шинжилгээ, үнэлгээ, эсхүл ажилтны ур чадварт үндэслэн цагаар, хийснээр, бусад хэлбэрээр тооцно.” гэж өөрчлөн найруулж, 53.2 дахь хэсгийн “аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд хамтын гэрээгээр салбар, салбар дундын хүрээнд” гэснийг “аж ахуйн нэгж, байгууллагын болон салбар, салбар дундын түвшинд тус тус хамтын гэрээ,” гэж, 53.4 дэх хэсгийн “энэ хуулийн 53.3 дахь хэсэгт заасан доод хэмжээнээс” гэснийг “хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс” гэж тус тус өөрчилж, 53 дугаар зүйлийг 107 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**62.**Төслийн 55 дугаар зүйлийн 55.1 дэх хэсгийн “баталж мөрдөнө” гэснийг “баталж мөрдүүлж болно. Ажил олгогч хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоохдоо ажилтны төлөөлөгч, үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв үйлдвэрчний эвлэлгүй бол ажилтны

төлөлөөлгчийн саналыг авна.” гэж, 55.3 дахь хэсгийн “Салбар /салбар дунд/-ын” гэснийг “Салбарын” гэж, “хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага тогтооно” гэснийг “эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтоож болно” гэж тус тус өөрчилж, 55.3 дахь хэсгийн “хөдөлмөрийн” гэсний дараа “жишиг” гэж нэмж, 55 дугаар зүйлийг 106 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 106.4 дэх хэсэг нэмэх:

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**63.**Төслийн 56 дугаар зүйлийн 56.1 дэх хэсгийн “бусад дотоод хэм хэмжээгээр” гэснийг “хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр” гэж өөрчилж, 56 дугаар зүйлийг 108 дугаар зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**64.**Төслийн 57 дугаар зүйлийн 57.1, 57.2, 57.3 дахь хэсгийн “нөхөн амруулаагүй бол” гэсний дараа “түүний” гэж тус тус нэмж, 57.3 дахь хэсгийн “нэг зууны арван тав” гэснийг “нэг аравны хоёр дахин,” гэж, 57.6 дахь хэсгийн “тусгагдаагүй” гэснийг “заагаагүй” гэж, “хөдөлмөрийн болон хамтын гэрээ, бусад” гэснийг “хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн” гэж тус тус өөрчилж, 57.5 дахь хэсгийг “Ээлжээр ажилладаг ажилтны ээлж долоо хоногийн амралтын болон нийтээр амрах баярын өдөр таарсан бол энэ хуулийн 109.2, 109.4-т заасан нэмэгдэл хөлс олгохгүй. Харин хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрээр нэмэгдэл хөлс тогтоож болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 57 дугаар зүйлийг 109 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 109.5, 109.8 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

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

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**65.**Төслийн 59 дүгээр зүйлийн гарчгийн “өөр ажилд шилжсэн, ажлын байрыг хадгалах” гэснийг “ажиллаагүй, эсхүл өөр ажилд шилжсэн” гэж, 59.2 дахь хэсгийн “ажилтны ажлын байрыг хадгалах хугацаанд” гэснийг “ажиллаагүй хугацаанд” гэж тус тус өөрчилж, 59 дүгээр зүйлийг 113 дугаар зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**66.**Төслийн 60 дугаар зүйлийн 60.1 дэх хэсгийн “ажилтнаас үл шалтгаалах” гэсний өмнө “Ажил олгогчоос үл шалтгаалан гэнэтийн буюу давагдашгүй хүчний шинжтэй нөхцөл байдал, Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 4.1.2-т заасан аюулт үзэгдэл, эрх бүхий төрийн байгууллагын шийдвэрийн улмаас, эсхүл” гэж, 60.2 дахь хэсгийн “цалин хөлсний зөрүүтэй тэнцэх” гэсний дараа “хэмжээний” гэж тус тус нэмж, 60.2 дахь хэсгийн “уг ажилд нь тохируулан” гэснийг “уг ажилд нь тохирсон” гэж

өөрчилж, 60 дугаар зүйлийг 116 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 116.5 дахь хэсэг нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**67.**Төслийн 62 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

#### **“110 дугаар зүйл.Ээлжийн амралтын цалин**

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

110.2.Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд ээлжийн амралтын цалинг 1.5 дахин нэмэгдүүлж олгоно.

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

#### **117 дугаар зүйл.Ажилтанд олгох бусад олговор**

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

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

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

#### **127 дугаар зүйл.Ажилтныг үндэслэлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгүүлсэн, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болгосон үед ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага**

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**68.**Төслийн 63 дугаар зүйлийн 63.6 дахь хэсгийг “Цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгоогүй үед алданги тооцох” гэсэн 124 дүгээр зүйл болгож, 63 дугаар зүйлийн 63.2 дахь хэсгийн “долоо хоног бүрийн” гэсний дараа “амралтын” гэж нэмж,

63.1-63.5 дахь хэсгийг нэгтгэн “Цалин хөлс олгох” гэсэн 104 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 104.3, 104.7 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

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

104.7.Хууль тогтоомжийн дагуу олговол зохих цалин хөлс, олговрыг олгоогүй, эсхүл хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд нь олгоогүй, эсхүл хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтоосноос доогуур хэмжээгээр олгосон бол буруутай этгээдэд энэ хууль, Зөрчлийн тухай хууль болон холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**69.**Төслийн 64 дүгээр зүйлийн 64.1 дэх хэсгийн “үндсэн цалин,” гэсний дараа “ээлжийн амралтын цалин,” гэж, “мөнгөн хэлбэрээр,” гэсний дараа “үндэсний мөнгөн тэмдэгтээр” гэж тус тус нэмж, 64 дүгээр зүйлийг 105 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**70.**Төслийн 65 дугаар зүйлийн гарчгийн “Хөлсөөр мал маллаж байгаа ажилтны” гэснийг “Туслах малчны” гэж, 65.1 дэх хэсгийн “Хөлсөөр мал маллаж байгаа ажилтан” гэснийг “Туслах малчин” гэж тус тус өөрчилж, 65.2 дахь хэсгийн “бараа бүтээгдэхүүн,” гэсний дараа “мал,” гэж нэмж, 65 дугаар зүйлийг 112 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**71.**Төслийн 66 дугаар зүйлийн 66.1 дэх хэсгийн “цалин хөлсний хэмжээг өөрчлөх тухай шийдвэрийг мөрдөж эхлэхээс арав, түүнээс дээш хоногийн өмнө мэдэгдэнэ.” гэснийг “цалин хөлсний хэмжээг хамтын гэрээний дагуу өөрчлөх тухай шийдвэрийг мөрдөж эхлэхээс арав, түүнээс дээш хоногийн өмнө нийт ажилтанд мэдэгдэж ажилтны хүсэлтээр хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулна.” гэж өөрчилж, 66 дугаар зүйлийг 118 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**72.**Төслийн 68 дугаар зүйлийн 68.1 дэх хэсгийн “ажилтны” гэсний өмнө “Ажил олгогч” гэж, 68.1.1 дэх заалтын “цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээний хохирлыг” гэсний дараа “ажилтнаар” гэж, 68.3 дахь хэсгийн “суутгал хийх тухай шийдвэр,” гэсний дараа “эсхүл” гэж тус тус нэмж, 68.1 дэх хэсгийн “хөлснөөс зөвхөн дор дурдсан” гэснийг “хөлсийг аль болох бүрэн хэмжээгээр нь олгох бөгөөд гагцхүү дараах” гэж, 68.2 дахь хэсгийн “суутгалыг /хүн амын орлогын албан татварыг оролцуулахгүйгээр/ цалин хөлсний 30 хувиас, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах болон зохих журмын дагуу хэд хэдэн суутгал зэрэг хийх бол суутгал нь түүний нэг сарын” гэснийг “суутгал нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл, хувь хүний орлогын албан татварыг хассан цалин хөлсний дүнгийн 20 хувиас, хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах, эсхүл хэд хэдэн суутгал зэрэг хийх бол” гэж, 68.3 дахь хэсгийн “хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, эсхүл сум, дүүргийн Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороонд гаргах эрхтэй. Хэрэв ийм комисс, хороо

байхгүй бол шүүхээр гомдлоо шийдвэрлүүлж болно.” гэснийг “хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад энэ хуульд заасны дагуу гаргах эрхтэй.” гэж тус тус өөрчилж, 68 дугаар зүйлийг 119 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 119.1.2, 119.1.3 дахь заалт тус тус нэмэх:

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**73.**Төслийн 69 дүгээр зүйлийн 69.3 дахь хэсгийг “Дараалсан хоёр ажлын өдөр хоорондын тасралтгүй амралт” гэсэн 95 дугаар зүйл болгож, 74 дүгээр зүйлийн 74.4 дэх хэсгийн “Долоо хоногт хүүхдийн” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүний долоо хоногийн” гэж өөрчилж, 74 дүгээр зүйлийн 74.4 дэх хэсэг, 69 дүгээр зүйлийн 69.1, 69.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажлын цагийн дээд хязгаар” гэсэн 84 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 84.4, 84.5 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“84.4.Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь 4 цагаас илүүгүй байна.

84.5.Ажил олгогч ажилтны ажлын цагийн бүртгэлийг хөтлөх үүрэгтэй.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**74.**Төслийн 70 дугаар зүйлийн 70.2 дахь хэсгийн “нэг ээлжийн” гэсний дараа “ердийн” гэж нэмж, 70.1 дэх хэсгийн “ээлжийн тоо, ажлын цаг, хуваарийг ажилтанд урьдчилан” гэснийг “ээлжийн ажлын цаг, хуваарийг ээлжийн ажил эхлэхээс 48-аас доошгүй цагийн өмнө ажилтанд” гэж, 70.4 дэх хэсгийн “Энэ хуулийн 69.3 дахь хэсэгт заасныг зөрчиж ажилтныг дараалсан хоёр ээлжинд үргэлжлүүлэн” гэснийг “Ажилтныг хоёр ээлжинд дараалуулан” гэж тус тус өөрчилж, 70.2 дахь хэсгийн “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол” гэснийг хасаж, мөн хэсгийн 2 дахь өгүүлбэр, 70.3 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу хуульд өөрөөр заагаагүй бол ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг 4-өөс илүүгүй цагаар уртасган зохион байгуулж болно. Энэ тохиолдолд ажилтан долоо хоногт 40 цагаас илүү ажилласан бол түүнд илүү ажилласан цагийн хөлсийг энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу нэмж олгоно.” гэж өөрчлөн найруулж, 70 дугаар зүйлийг 87 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**75.**Төслийн 71 дүгээр зүйлийн “жасаа” гэснийг тохиолдол бүрд агуулгад нийцүүлэн “уртын ээлж” гэж, 71.1 дэх хэсгийн “алслагдмал” гэснийг “байнга оршин суугаа газраас нь өөр, алслагдсан” гэж, 71.3 дахь хэсгийн “, нэг сард ажиллах илүү цаг 72-оос илүүгүй байна. Жасаагаар ажиллах ажилтны илүү цагийг энэ хуулийн 76.1 дэх хэсэгт заасны дагуу тооцно” гэснийг “байх бөгөөд энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан 109.1-д заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно” гэж, 71.8 дахь хэсгийн “үргэлжлэх хугацаа,” гэснийг “ажиллах ажилтны” гэж, “нэмэгдлийн хэмжээг дотоод хэм хэмжээгээр” гэснийг “нэмэгдэл зэргийг хамтын гэрээ, салбарын хамтын хэлэлцээрээр” гэж тус тус өөрчилж, 71.6 дахь хэсгийн “ажил

олгогч” гэсний дараа, 71.9 дэх хэсгийн “ажилтныг ажиллуулаагүй бол” гэсний дараа “хөдөлмөрийн” гэж тус тус нэмж, 71.8 дахь хэсгийн “Ажил олгогч” гэснийг хасаж, 71.4, 71.5 дахь хэсгийг нэгтгэн “Энэ хуулийн 92.4-т заасан хугацааг багасгах тохиолдолд ажил үүрэг гүйцэтгэх, амрах хугацаа нь тэнцүү байхаар ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгч харилцан тохиролцон хамтын гэрээгээр тогтоож болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 71 дүгээр зүйлийг 92 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 92.4, 92.10 дахь хэсэг нэмэх:

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

92.10.Насанд хүрээгүй хүнийг уртын ээлжээр ажиллуулахыг хориглоно.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**76.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 93 дугаар зүйл нэмэх:**

**“93 дугаар зүйл.Амралтын цагийн төрөл**

93.1.Амралтын цаг дараах төрөлтэй байна:

- 93.1.1.амрах, хооллох завсарлага;
- 93.1.2.дараалсан ажлын хоёр өдөр хоорондын тасралтгүй амралт;
- 93.1.3.долоо хоног бүрийн амралт;
- 93.1.4.нийтээр амрах баярын өдөр;
- 93.1.5.ээлжийн амралт.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**77.Төслийн 72 дугаар зүйлийн 72.1 дэх хэсгийн “ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож” гэсний дараа “ердийн ажлын цагаас бусад цагт” гэж нэмж, 72.2 дахь хэсгийг “Ажилтан ажил олгогчийн заасан байршилд хүлээсэн бол тухайн хугацаанд ногдох үндсэн цалингийн 50-иас, бусад тохиолдолд 30-иас доошгүй хувийн олговрыг ажил олгогч ажилтанд олгоно.” гэж өөрчлөн найруулж, 72 дугаар зүйлийг 89 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 89.3 дахь хэсэг нэмэх:**

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**78.Төслийн 73 дугаар зүйлийн 73.1 дэх хэсгийн “22 цагаас” гэсний дараа “дараагийн өдрийн” гэж, 73.3 дахь хэсгийн “ажилладаг ажилтныг” гэсний дараа “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн” гэж тус тус нэмж, 73.2 дахь хэсгийн “цагтай тэнцүү цагаар” гэснийг “цагаас багагүй хугацаагаар” гэж өөрчилж, 73 дугаар зүйлийг 88 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 88.5, 88.6 дахь хэсэг тус тус нэмэх:**

“88.5.Жирэмсэн эмэгтэй, гурван нас хүрээгүй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө зөвшөөрөөгүй бол шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

88.6.Насанд хүрээгүй ажилтныг шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглоно.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**79.**Төслийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1, 74.2 дахь хэсгийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж, 74.3 дахь хэсгийн “хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд” гэсний дараа “ажлын байранд” гэж нэмж, 74.1, 74.2, 74.3 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажлын цагийг богиносгох” гэсэн 85 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 85.3 дахь хэсэг нэмэх:

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

85.1.1.ажилтны ажлын цагийг богиносгох тухай Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэр гарсан;

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**80.**Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 86 дугаар зүйл нэмэх:

**“86 дугаар зүйл.Ажлын бүтэн бус цаг**

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**81.**Төслийн 75 дугаар зүйлийн 75.1 дэх хэсгийн “энэ хуулийн 69.1, 69.2 дахь хэсэгт заасныг” гэснийг “хуулиар тогтоосон өдрийн болон долоо хоногийн ердийн ажлын цагийн хязгаарыг” гэж, 75.2 дахь хэсгийн “75.1 дэх хэсгийн заасан тохиолдолд нэгтгэн бодсон цаг нь тооцоот хугацаанд ногдох” гэснийг “90.1-д заасны дагуу нэгтгэн бодсон цаг нь тооцоот хугацаанд ногдох ердийн” гэж тус тус өөрчилж, 75 дугаар зүйлийг 90 дүгээр зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**82.**Төслийн 76 дугаар зүйлийн гарчгийн “журам” гэснийг, 76.3 дахь хэсгийг тус тус хасаж, 76.1 дэх хэсгийг “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.” гэж өөрчлөн найруулж, 76 дугаар зүйлийг 91 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 91.3, 91.4, 91.5 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“91.3.Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын цагийг ажил олгогчийн санаачилгаар хэтрүүлэн ажиллуулахыг илүү цагаар ажилласанд тооцно.

91.4.Жирэмсэн эмэгтэй, гурван нас хүрээгүй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө зөвшөөрөөгүй бол илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.

91.5.Насанд хүрээгүй ажилтныг илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**83.**Төслийн 77 дугаар зүйлийн 77.2 дахь хэсгийг “Амрах, хооллох завсарлага эхлэх, дуусах цаг, үргэлжлэх хугацааг хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтооно. Өдрийн хооллох завсарлага 1 цагаас багагүй байна.” гэж өөрчлөн найруулж, 77.3 дахь хэсгийн “ажлын байрандаа хооллох бололцоогоор хангана” гэснийг “ажлын байранд нь хооллох бололцоогоор хангах бөгөөд уг хугацааг ажилласан цагт тооцно.” гэж өөрчилж, 77.4 дэх хэсгийн “Энэ хуулийн 77.1 дэх хэсэгт заасан хооллох” гэснийг хасаж, 77 дугаар зүйлийг 94 дүгээр зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**84.**Төслийн 78 дугаар зүйлийн 78.2 дахь хэсгийг хасаж, 78 дугаар зүйлийг 97 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 97.1.4 дэх заалт нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**85.**Төслийн 79 дүгээр зүйлийн 79.2 дахь хэсгийн “бусад дотоод хэм хэмжээгээр” гэснийг “хөдөлмөрийн дотоод журмаар” гэж, “тогтоож болно” гэснийг “тогтооно” гэж тус тус өөрчилж, 79 дүгээр зүйлийг 96 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**86.**Төслийн 80 дугаар зүйлийн 80.1 дэх хэсгийн “амралтын өдөр” гэсний дараа “ажилтан өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд” гэж нэмж, 80.2, 80.3 дахь хэсгийг хасаж, 80 дугаар зүйлийг 98 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 98.2 дахь хэсэг нэмэх:

“98.2.Жирэмсэн эмэгтэй, гурван нас хүрээгүй хүүхэдтэй, эсхүл 16 хүртэлх насны байнгын асаргаа шаардлагатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө зөвшөөрсөнөөс бусад тохиолдолд нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хориглоно.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**87.**Төслийн 81 дүгээр зүйлийн гарчгийн “, түүний хугацаа” гэснийг, 81.2 дахь хэсгийн “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол” гэснийг, 81.4 дэх хэсгийг тус тус хасаж, 81.1 дэх хэсгийн “мөнгөн урамшууллын хэмжээг” гэсний дараа “энэ хуулийн 110.2-т заасан хэмжээнээс нэмэгдүүлж олгох асуудлыг” гэж, 81.7 дахь хэсгийн “хэсэгчлэн эдэлж болно.” гэсний дараа “Хэсэгчлэн амрах ээлжийн амралтын аль нэг тасралтгүй амралтын үргэлжлэх хугацаа нь ажлын 10 өдрөөс доошгүй байна.” гэж нэмж, 81.2 дахь хэсгийн “15 өдөр” гэснийг “20 өдөр” гэж, 81.3 дахь хэсгийн “20 өдөр” гэснийг “25 өдөр” гэж, 81.8 дахь хэсгийн “Ажил мэргэжлийн онцлогийг харгалзан” гэснийг “Төрийн албан хаагчийн ээлжийн” гэж, 81.9 дэх хэсгийн “амралтын олговор” гэснийг “ээлжийн амралтын цалин” гэж тус тус өөрчилж, 81.5 дахь хэсгийг “Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд ажлын 5-аас доошгүй хоногийн нэмэгдэл амралт олгоно.” гэж өөрчлөн найруулж, 81 дүгээр зүйлийг 99 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 99.2, 99.8 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“99.2.Ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойш 6 сар ажилласан бол түүнд ээлжийн амралт эдлэх эрх үүснэ.

99.8.Ээлжийн амралтын нэмэгдэл хугацааг ажилтны нас, ажил үүргийн онцлог, ажилласан жил зэргийг харгалзан хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр тогтоож болно.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**88.**Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 101 дүгээр зүйл нэмэх:

**“101 дүгээр зүйл.Цалин хөлс**

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**89.**Төслийн 83 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

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

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

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

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**90.**Төслийн 85 дугаар зүйлийн 85.1 дэх хэсгийн “ажилтан болон нас барсан ажилтны гэр бүлд учирсан хохирлыг нөхөх зорилгоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлсийг доор дурдсан хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн нөхөн төлбөрийг” гэснийг “, эсхүл нас барсан ажилтны үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд даатгуулсан эсэхийг үл харгалзан ажил олгогч нь ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлсийг дараах хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн нөхөн төлбөрийг ажилтан, эсхүл түүний гэр бүлд” гэж, 85.1.1 дэх заалтын “30-49” гэснийг “30 хүртэл” гэж, “50-59” гэснийг “30-50 хүртэл” гэж, “60-69” гэснийг “50-70 хүртэл” гэж, 85.1.2 дахь заалтын “ажилтны гэр бүлд 36 дахин” гэснийг “бол 36 дахин” гэж, 85.2 дахь хэсгийн “олгох асуудлыг хамтын хэлэлцээр, бусад дотоод хэм хэмжээгээр тогтоосон тохиолдолд ажил олгогч олгож” гэснийг “олгохоор хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж” гэж, 85.4 дэх хэсгийн “нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын хэлэлцээр, бусад дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.” гэснийг “энэ хуулийн 125.1-д заасан нөхөн төлбөрийн хэмжээг индексжүүлэх асуудлыг хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулж болно.” гэж тус тус өөрчилж, 85 дугаар зүйлийг 125 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**91.**Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 128 дугаар зүйл нэмэх:

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**92.**Төслийн 87 дугаар зүйлийн 87.1 дэх хэсгийг “Амрах, хооллох 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. Ажилтны хүсэлтээр хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажлын цагийг богиносгох хэлбэрээр олгож болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 87.2 дахь хэсгийн “ажилласан цагт тооцож,” гэсний дараа “ажилтанд” гэж нэмж, 87 дугаар зүйлийг 136 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**93.**Төслийн 88 дугаар зүйлийн 88.3 дахь хэсгийн “төрүүлсэн болон” гэсний дараа “эмнэлгийн заалтаар” гэж, 88.4 дэх хэсгийн “эмнэлгийн магадлагаагаар” гэсний дараа “ажилтанд” гэж тус тус нэмж, 88.5 дахь хэсгийг “Эхнэр нь амаржсан ажилтанд” гэснийг “Эцэгт шинээр төрсөн” гэж, “ажлын 5-аас доошгүй өдрийн цалинтай чөлөө” гэснийг “ажлын арваас доошгүй хоногийн чөлөөг ажил олгогч олгож, тухайн хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор” гэж тус тус өөрчилж, 88 дугаар зүйлийг 137 дугаар зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**94.**Төслийн 90 дүгээр зүйлийн 90.1, 90.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, эцэг өөрөө хүсэлт гаргавал ажил олгогч түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгох бөгөөд энэ хугацаанд тэтгэмж олгох асуудлыг холбогдох хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээгээр зохицуулна.” гэж өөрчлөн найруулж, 90.3 дахь хэсгийн “хүсвэл” гэснийг “хүсэлт гаргавал” гэж, “ажилуулах үүрэгтэй” гэснийг “ажиллуулна” гэж тус тус өөрчилж, 90 дүгээр зүйлийг 139 дүгээр зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**95.**Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 140 дүгээр зүйл нэмэх:

**“140 дүгээр зүйл.Жирэмсэн, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг уян хатан нөхцөлөөр ажиллуулах**

140.1.Жирэмсэн, хөхүүл, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтан ажил үүргээ гэрээсээ, эсхүл зайнаас гүйцэтгэхээр ажил олгогчтой харилцан тохиролцож болно.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**96.**Төслийн 92 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“141 дүгээр зүйл.Албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглох**

141.1.Жирэмсэн, хөхүүл эмэгтэй, 3 хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтанг өөрөө зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно. ”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**97.**Төслийн 93 дугаар зүйлийн 93.3 дахь хэсгийн “Хүүхэдтэй” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүнтэй” гэж, 93.5 дахь хэсгийн “хүүхдийн” гэснийг “хүний” гэж, 93.6 дахь хэсгийн “Хүүхэд” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүнийг” гэж, 93.7 дахь хэсгийн “энэ хуульд заасны дагуу хүүхдээр” гэснийг “18 насанд хүрээгүй хүнээр” гэж, 93.8 дахь хэсгийн “Хүүхдийн” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүний” гэж, 93.9 дэх хэсгийн “хүүхдийг” гэснийг “хүнийг” гэж тус тус өөрчилж, 93.9 дэх хэсгийн “буюу” гэснийг, “зөвшөөрөл,” гэсний дараах “хүүхдийн” гэснийг тус тус хасаж, 93.1, 93.2, 93.4 дэх хэсгийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж, 93 дугаар зүйлийг “Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт” гэсэн 142 дугаар зүйл болгох:

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**98.**Төслийн 94 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүүхдийн” гэснийг “Насанд хүрээгүй хүний” гэж, 94.1 дэх хэсгийн “хүүхдийг ажилд авах болон” гэснийг “насанд хүрээгүй хүнийг” гэж тус тус өөрчилж, 94.3, 94.4 дэх хэсгийг нэгтгэн “Урлаг, спортын үзүүлбэр, зар сурталчилгаанд оролцуулахаас бусад тохиолдолд насанд хүрээгүй хүнийг албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно” гэж өөрчлөн найруулж, 94 дүгээр зүйлийг 143 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**99.**Төслийн 95 дугаар зүйлийн 95.3 дахь хэсгийн “төлбөрийг сар бүр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төлнө.” гэснийг “төлбөрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байх бөгөөд уг төлбөрийг сар бүр Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд санд төлнө.” гэж, 95.6 дахь хэсгийн “боломжит зохицуулалт” гэснийг “боломжит тохируулга” гэж тус тус өөрчилж, 95.1 дэх хэсгийн “, ажлын байрыг өөрчлөх” гэснийг хасаж, 95.5, 95.7 дахь хэсгийг нэгтгэн “Энэ хуулийн 144.3-т заасан төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх журмыг Засгийн газар батална. Энэ төлбөрийг гагцхүү хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд зарцуулах бөгөөд төлбөр хураалт, зарцуулалт, үр ашгийн талаар жил бүр олон нийтэд хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр тайлагнана.” гэж өөрчлөн найруулж, 95 дугаар зүйлийг 144 дүгээр зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 144.8 дахь хэсэг нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**100.**Төслийн 96 дугаар зүйлийн 96.2 дахь хэсгийн “Ажилтан” гэсний дараа “өндөр насны” гэж нэмж, 96.3 дахь хэсгийн “шилжүүлж болно.” гэснийг “шилжүүлэх асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулна.” гэж өөрчилж, 96 дугаар зүйлийг 145 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**101.**Төслийн 98 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“147 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан, түүнийг шийдвэрлэх**

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

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

147.2.1.хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр маргааныг зохицуулах;

147.2.2.хөдөлмөрийн арбитраар маргааныг шийдвэрлүүлэх.

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**102.**Төслийн 99, 100 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

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

148.1.Хөдөлмөрийн сонирхолын маргаан шийдвэрлэхээр энэ хуулийн 147.1-д заасны дагуу талууд хүчин чармайлт гаргасан боловч шийдвэрлэж чадаагүй гэж талууд, эсхүл аль нэг тал нь үзвэл маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах саналаа, хөдөлмөрийн зуучлагчаар ажиллуулах хүний нэрийн хамт нөгөө талдаа бичгээр хүргүүлнэ.

148.2.Энэ хуулийн 148.1-д заасан саналын хариуг ажлын гурван өдөрт багтаан нөгөө талд бичгээр хүргүүлнэ.

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

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

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

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

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

#### **149 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа**

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

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

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**103.**Төслийн 101 дүгээр зүйлийн 101.2.2 дахь заалтын “, дүгнэлт гаргах” гэснийг хасаж, 101.1.1 дэх заалтын “бичиг баримт, мэдээ” гэснийг “баримт бичиг, мэдээлэл” гэж, 101.1.3 дахь заалтын “байгууллагад биечлэн очиж” гэснийг “аж ахуйн нэгж, байгууллагын” гэж, 101.2.1 дэх заалтын “хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах бичиг баримт, мэдээ судалгааны нууцыг задруулахгүй байх” гэснийг “хууль тогтоомжийн дагуу баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааны нууцыг хадгалах” гэж, 101.2.2 дахь заалтын “зарчмын зөрүүтэй” гэснийг “саналын зөрүүтэй” гэж тус тус өөрчилж, 101 дүгээр зүйлийг 150 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 150.2.3 дахь заалт нэмэх:

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**104.**Төслийн 102 дугаар зүйлийн гарчгийн “хөдөлмөрийн арбитраар” гэсний дараа “хэлэлцэн” гэж нэмж, 102.2 дахь хэсгийн “зөвшлийн гурван талт хороо” гэснийг “түншлэлийн гурван талт хороо хүсэлт хүлээн авснаас хойш” гэж, 102.3 дахь хэсгийн “зөвшлийн” гэснийг “түншлэлийн” гэж, 102.5 дахь хэсгийн “хэлэлцэж зөвлөмж гаргана” гэснийг “шийдвэрлэнэ. Шаардлагатай тохиолдолд хөдөлмөрийн

арбитрч хөдөлмөрийн арбитрын ажиллагааг ажлын 5 хүртэл өдрөөр сунгаж болно.” гэж тус тус өөрчилж, 102.1 дэх хэсгийг “Энэ хуулийн 28.1-д заасан бусад аж ахуйн нэгж, байгууллагад үүссэн хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэж чадаагүй бол маргалдагч тал маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар шийдвэрлүүлэхээр тухайн шатны Хөдөлмөр, нийгмийн түншлэлийн гурван талт хороонд хүсэлт гаргана.” гэж, 102.6 дахь хэсгийг “Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэр эцсийнх байна. Маргалдагч тал хөдөлмөрийн арбитрийн хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны журам зөрчсөн гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд шүүхэд гомдол гаргахгүй.” гэж, 102.7 дахь хэсгийг “Хөдөлмөрийн арбитрын шийдвэрийг талууд биелүүлэх үүрэгтэй.” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 102 дугаар зүйлийг 151 дүгээр зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**105.**Төслийн 103 дугаар зүйлийн 103.2.2 дахь заалтын “хурлаас гаргасан” гэснийг, 103.2.3 дахь заалтын “маргаан шийдвэрлэгдсэний дараа” гэснийг тус тус хасаж, 103.1.1 дэх заалтын “мэдээ” гэснийг “мэдээлэл” гэж, “энэ хуулийн 101.1.3-т заасан уулзалтын” гэснийг “хөдөлмөрийн зуучлагчийн” гэж, 103.2.1 дэх заалтын “хуулиар тогтоосон нууцад хамаарах баримт бичиг, мэдээллийн нууцыг задруулахгүй байх” гэснийг “хууль тогтоомжийн дагуу баримт бичиг, мэдээлэл, судалгааны нууцыг хадгалах” гэж, 103.2.4 дэх заалтын “зөвшлийн” гэснийг “түншлэлийн” гэж тус тус өөрчилж, 103 дугаар зүйлийг 152 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 152.2.2, 152.2.6 дахь заалт тус тус нэмэх:

“152.2.2.ашиг сонирхлын зөрчилтэй бол уг маргааныг шийдвэрлэхээс татгалзах;

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**106.**Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 153 дугаар зүйл нэмэх:

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

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

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

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

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

153.1.4.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.”

## **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**107.**Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 155 дугаар зүйл нэмэх:

### **“155 дугаар зүйл.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо**

155.1.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо нь дараах бүрэн эрхтэй:

155.1.1.хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулах, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, сурталчилгаа хийх;

155.1.2.хуулиар харъяалуулсан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлэх арга хэмжээ авах;

155.1.3.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

155.2.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны дүрмийг Үндэсний хороо батална.”

## **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**108.**Төслийн 104 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Ажил хаях эрхийг хэрэгжүүлэх” гэснийг “Ажил хаялт, түүнийг санаачлах” гэж өөрчилж, 104.1.1 дэх заалтыг “ажил олгогч энэ хуулийн 21.2-т заасан хугацаанд хамтын хэлэлцээг эхлүүлээгүй,” гэж, 104.1.3 дахь заалтыг “ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаанд орохоос татгалзсан, эсвэл зуучлалын шатанд хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэж чадаагүй,” гэж, 104.1.4 дэх заалтыг “ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд оролцохоос татгалзсан,” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 104.1.5 дахь заалтыг хасаж, 104 дүгээр зүйлийг 25 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 25.1.2 дахь заалт, 25.2, 25.3 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“25.1.2.ажил олгогчоос шалтгаалж хамтын хэлэлцээ зогсонги байдалд орсон;

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

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

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

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

25.3.3.ажил хаялт дууссаны дараа хэвийн үйл ажиллагаанд нэн даруй шилжих.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**109.**Төслийн 105 дугаар зүйлийн 105.1 дэх хэсгийн “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах тухай санал хураалтад оролцож, санал хураалтад оролцсон нийт ажилтны олонх” гэснийг “Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага, салбар, нэгжийн нийт ажилтны дийлэнх олонх ажил хаялт зарлах эсэх санал хураалтад оролцож, олонх нь” гэж, 105.2 дахь хэсгийн “Ажил хаях тухай шийдвэрт доор дурдсан” гэснийг “Ажил хаялт зарлах тухай шийдвэрт дараах” гэж, 105.2.1 дэх заалтын “саналын зөрүүтэй асуудал” гэснийг “саналын зөрүү” гэж, 105.4 дэх хэсгийн “нөгөө талд” гэснийг “ажил олгогчид” гэж, 105.5 дахь хэсгийн “түүнд оролцохыг уриалах зорилгоор тайван замаар хамтын үйл ажиллагаа /пикет/ явуулж” гэснийг “ажил хаялтад оролцохыг тайван замаар уриалж” гэж, 105.7 дахь хэсгийн “/локаут хийх/ эрхтэй.” гэснийг “/локаут/ арга хэмжээ авч болно.” гэж, 105.9 дэх хэсгийн “Ажил хаялт үргэлжлэх” гэснийг “Ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/” гэж, 105.10 дахь хэсгийн “ажлыг холбогдох төрийн байгууллагатай хамтран гүйцэтгэнэ.” гэснийг “арга хэмжээ авах, шаардлагатай тохиолдолд энэ зорилгоор төрийн холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд дэмжлэг үзүүлж ажиллана.” гэж тус тус өөрчилж, 105.3 дахь хэсгийн “Нутаг дэвсгэр,” гэснийг хасаж, 105.7 дахь хэсгийн “Ажил олгогч” гэсний дараа “ажил хаялт эхэлсэнээс хойш” гэж нэмж, 105 дугаар зүйлийг 26 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 26.9 дэх хэсэг нэмэх:

“26.9.Ажил олгогч ажлын байр түр хаахаас ажлын таваас доошгүй өдрийн өмнө ажлын байр түр хаах /локаут/ болсон тухай шийдвэрээ ажилтны төлөөлөгчид бичгээр хүргүүлэх бөгөөд уг шийдвэрт ажлын байр түр хаахад хүргэсэн саналын зөрүү, эхлэх он, сар, өдөр, цаг, хамрах хүрээг тусгана.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**110.**Төслийн 106 дугаар зүйлийн гарчгийн “этгээд” гэснийг хасаж, 106.4 дэх хэсгийн “сэргээж байгаа бол” гэснийг “сэргээх шийдвэр гарсан бол” гэж, “ажил хаялт эхлэхээс 24 цагийн өмнө” гэснийг “ажил хаялт сэргээхээс 24-өөс доошгүй цагийн өмнө” гэж, 106.5 дахь хэсгийг “Хэлэлцээ хийсэн төлөөлөгчид хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх тухай тохиролцоонд хүрснээр, эсхүл хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг байгуулснаар, эсхүл ажил хаялтыг шүүх хууль бус гэж тооцсоноор, эсхүл ажил хаялтыг зохион байгуулсан үйлдвэрчний эвлэлийн санаачилгаар ажил хаялт тус тус дуусгавар болно.” гэж өөрчлөн найруулж, 106 дугаар зүйлийг 27 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**111.**Төслийн 107 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

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

28.1.Батлан хамгаалах, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах зэрэг хүн амд нэн шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагын

ажилтан, албан хаагч эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ байгуулахыг санаачлах эрхтэй боловч ажил хаялт санаачлах, зохион байгуулах, түүнд оролцохыг хориглоно. Нэн шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагын жагсаалтыг Үндэсний хорооны саналыг харгалзаж Засгийн газар батална.

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

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

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

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

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

28.7.Энэ хуулийн 28.1-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**112.**Төслийн 108 дугаар зүйлийн 108.1 дэх хэсгийн “аль нэг тал 30 хоногийн дотор” гэснийг “аль нэг тал нь” гэж, 108.2 дахь хэсгийн “Ажил хаялтыг доор дурдсан” гэснийг “Ажил хаялт зохион байгуулсан, ажлын байр түр хаасныг дараах” гэж, 108.3 дахь хэсгийн “шүүх хууль бус гэж тооцож шийдвэр гаргасан бол холбогдох тал” гэснийг “хууль бус гэж тооцсон шүүхийн шийдвэр гарсан бол холбогдох тал ажил хаялт, ажлын байр түр хаах” гэж тус тус өөрчилж, 108.2.1-108.2.3 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулж, 108 дугаар зүйлийг 29 дүгээр зүйл болгох:

- “29.2.1.энэ хуульд заасан журам зөрчсөн;
- 29.2.2.эвлэрүүлэх арга хэмжээний үед;
- 29.2.3.хөдөлмөрийн зуучлалын шатанд;
- 29.2.4.хөдөлмөрийн арбитрын шатанд.”

### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**113.**Төслийн 109 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан шийдвэрлэхтэй” гэснийг “Ажил хаях эрхээ хэрэгжүүлсэнтэй” гэж, 109.1 дэх хэсгийн “Ажилтны төлөөлөгчдийг хөдөлмөрийн сонирхлын маргаанд” гэснийг “Ажилтан, ажилтны төлөөлөгчийг ажил хаялтад” гэж, “харилцааг цуцлахыг” гэснийг “харилцааг цуцлах зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд өөрчлөлт оруулахыг” гэж тус тус өөрчилж, 109.2 дахь хэсгийг хасаж, 109 дүгээр зүйлийг 30 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 30.4 дэх хэсэг нэмэх:

“30.4.Энэ хуулийн 30.1-г зөрчсөн этгээдэд Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.”

### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**114.**Төслийн 110 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

#### **“154 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг зохицуулах**

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

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

154.2.1.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл түүнийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор;

154.2.2.энэ хуулийн 154.2.1-д зааснаас бусад хөдөлмөрийн эрхийн маргаантай асуудлыг 90 хоногийн дотор.

154.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо нь гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор талуудыг оролцуулан шийдвэрлэнэ.

154.4.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хорооны урьдчилан шийдвэрлэх явцад талууд маргаантай асуудлаар харилцан тохиролцсон бол энэ тухай тэмдэглэл үйлдэж маргалдагч талууд гарын үсэг зурснаар хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэгдсэнд тооцно.

154.5.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлэх журмаар зохицуулж чадаагүй бол энэ талаар тэмдэглэл үйлдэж талууд гарын үсэг зурснаар маргааныг урьдчилан шийдвэрлэх арга хэмжээ дуусгавар болно.

154.6.Энэ хуулийн 154.5-д заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комиссын тэмдэглэлийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч аль нэг тал хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлүүлэхээр сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн зохицуулах гурван талт хороонд хандана.

154.7.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо энэ хуулийн 154.6-д заасны дагуу гомдлыг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргааныг хянаж, шийдвэр гаргана.

154.8.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг урьдчилан шийдвэрлэх журмаар шийдвэрлэж чадаагүй бол энэ хуулийн 154.5-д заасан тэмдэглэлийг хүлээн авсанаас хойш, эсхүл энэ хуулийн 154.7-д заасан шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл уг шийдвэрийг хүлээн авснаас хойш ажлын 10 өдрийн дотор маргалдагч тал шүүхэд нэхэмжлэл гаргах эрхтэй.

154.9.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэснээс хойш ажлын 10 хоногийн дотор талууд шүүхэд нэхэмжлэл гаргаагүй бол уг шийдвэрийг талууд заавал биелүүлэх үүрэгтэй.

154.10.Хамтын гэрээ, салбар, салбар дундын болон улсын хамтын хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг энэ хуульд заасан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулах журмаар шийдвэрлэнэ.

154.11.Энэ зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс, эсхүл сум, дүүргийн хөдөлмөрийн маргаан зохицуулах гурван талт хороогоор урьдчилан шийдвэрлэсэн тэмдэглэл, эсхүл шийдвэрийг маргалдагч аль нэг тал хүлээн авсанаас хойш ажлын 5 өдөрт багтаан холбогдох хууль тогтоомжид заасны дагуу баталгаажуулахаар шүүхэд хүсэлт гаргаж болно.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**115.**Төслийн 111, 112 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

#### **“157 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны гомдол гаргах хугацааг сэргээх**

157.1.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад гомдол гаргах хугацааг хүндэтгэн үзэх шалтгаанаар хэтрүүлсэн бол маргалдагч талын хүсэлтээр уг хугацааг сэргээх асуудлыг шүүх шийдвэрлэнэ.

#### **158 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхээр шийдвэрлэх**

158.1.Дараах хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүх шууд хянан шийдвэрлэнэ:

158.1.1.энэ хуулийн 154.2, 154.8-д заасны дагуу гаргасан гомдол;

158.1.2.энэ хуулийн 129.4-т зааснаас бусад ажил олгогчид учруулсан эд хөрөнгийн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн нэхэмжлэл;

158.1.3.хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зөрчсөн тухай ажилтны гомдол;

158.1.4.энэ хуулийн 154.4, 154.9-д заасан шийдвэрийг биелүүлээгүй талаарх гомдол;

158.1.5. хууль тогтоомжоор заасан бусад маргаан.

158.2.Дараах тохиолдолд ажилтан энэ хуулийн 154.2-т заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлүүлэх боломжгүй гэж үзвэл шүүхэд хандаж хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэнэ:

158.2.1.ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажилтны амь нас, эрүүл мэндэд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэл;

158.2.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан буюу дуусгавар болгосон, эсхүл өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан тухай ажил олгогчийн шийдвэрийг үндэслэлгүй тухай ажилтны гомдол;

158.3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхийн өмнөх шатанд шүүхийн эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар урьдчилан шийдвэрлүүлэх эсэхийг шүүх шийдвэрлэнэ.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**116.**Төслийн 113 дугаар зүйлийн 113.1 дэх хэсгийн “хууль тогтоомжид нийцүүлэн” гэсний дараа “тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээнд үйлчлэх” гэж нэмж, 113.1 дэх хэсгийн “нийт ажилтны” гэснийг “ажилтны төлөөлөгчийн” гэж, 113.2 дахь хэсгийн “танилцуулах үүрэгтэй” гэснийг “танилцуулж, нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болон хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгайлан заана.” гэж тус тус өөрчилж, 113 дугаар зүйлийг 122 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**117.**Төслийн 114 дүгээр зүйлийн гарчгийн “Сахилгын гэснийг “Хөдөлмөрийн сахилгын” гэж, 114.1 дэх хэсгийн хэсгийн “ажилтан нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, бусад дотоод хэм хэмжээг зөрчсөн” гэснийг “ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан” гэж, 114.4 дэх хэсгийн “хууль хяналтын байгууллагаас” гэснийг “хууль хяналтын болон аудит, эрх бүхий бусад байгууллагаас” гэж, 114.7 дахь хэсгийн “тооцох эрхтэй бөгөөд энэ тухай” гэснийг “тооцож болох бөгөөд энэ тухай ажилтанд” гэж тус тус өөрчилж, 114.1 дэх хэсгийн “хэлбэрийн” гэснийг хасаж, 114.1.1 дэх заалтын “хаалттай сануулах” гэсний өмнө “өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр” гэж, 114.1.2 дахь заалтын “нээлттэй сануулах” гэсний өмнө “нийт ажилтанд нь зарлах хэлбэрээр” гэж, 114.5 дахь хэсгийн “Сахилгын нэг зөрчилд” гэсний дараа “сахилгын” гэж тус тус нэмж, 114.2 дахь хэсгийг “Ажил олгогч нь ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахаас өмнө ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авч, сахилгын зөрчлийн шинж, үр дагаврыг харгалзан энэ хуулийн 123.2-т заасан сахилгын шийтгэлийг сонгож хэрэглэнэ. Сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг бичгээр гаргана.” гэж өөрчлөн найруулж, 114 дүгээр зүйлийг 123 дугаар зүйл болгож,

уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 123.1 дэх хэсэг, 123.2.3, 123.2.4 дэх заалт тус тус нэмэх:

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

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

123 2.4.албан тушаал бууруулах;”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**118.**Төслийн 115 дугаар зүйлийн 115.1, 115.2 дэх хэсгийн “байгууллагад” гэсний өмнө “аж ахуйн нэгж,” гэж, 115.2 дахь хэсгийн “өөрийн буруугаас” гэсний дараа “эд хөрөнгийн” гэж тус тус нэмж, 115.1 дэх хэсгийн “хүлээлгэнэ” гэснийг “хүлээлгэж болно” гэж, 115.2 дахь хэсгийн “хариуцлага хүлээх” гэснийг “хариуцлагыг ажил олгогчийн шийдвэрээр хүлээлгэх” гэж тус тус өөрчилж, 115 дугаар зүйлийг 129 дүгээр зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**119.**Төслийн 117 дугаар зүйлийн 117.1.1 дэх заалтын “шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол” гэснийг “шүүхийн шийдвэр” гэж, 117.1.3 дахь заалтын “зохих журмаар тайлагнаагүй,” гэснийг “хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасан хугацаанд тайлагнаагүй, эсхүл зарцуулаагүй эд хөрөнгийг” гэж, 117.2 дахь хэсгийн “Мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажил эрхэлдэг болон тэдгээрийг захиран зарцуулах эрх бүхий ажилтантай эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын тухай гэрээ байгуулаагүй, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд нь тусгаагүй бол түүнд” гэснийг “Энэ хуулийн 131.1-т зааснаас бусад тохиолдолд ажилтан” гэж тус тус өөрчилж, 117.1.2 дахь заалтыг “эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын гэрээ байгуулсан, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд энэ тухай тусгайлан тохирсон ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ ажил олгогчид хохирол учруулсан,” гэж өөрчлөн найруулж, 117.1.4 дэх заалтын “ажлын багаж,” гэсний дараа “хувийн” гэж, 117.1.5 дахь заалтын “мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэсэн” гэсний дараа “, эсхүл” гэж, “ажил олгогчид” гэсний дараа “эд хөрөнгийн” гэж тус тус нэмж, 117 дугаар зүйлийг 131 дүгээр зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**120.**Төслийн 118 дугаар зүйлийн 118.1, 118.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажилтны учруулсан хохирлын хэмжээг ажил олгогчийн эд хөрөнгөд учирсан бодит хохирлоор тодорхойлох бөгөөд олох байсан орлогыг үүнд оруулан тооцохгүй. Бодит хохирлыг ажил олгогчийн эд хөрөнгө, үнэ бүхий зүйлийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлан, тэнцлийн өртгөөс зохих нормоор бодсон элэгдэл, хорогдлыг хасаж, бодит гарсан хохирлын хэмжээгээр тооцно.” гэж өөрчлөн найруулж, 118 дугаар зүйлийг 132 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 132.1 дэх хэсэг нэмэх:

“132.1.Ажил олгогч эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлохоос өмнө тухай үеийн нөхцөл байдлыг шалгаж тогтооно. Ажил олгогч ажилтнаас тухайн

хохирол учирсан үеийн нөхцөл байдалтай холбогдуулан тайлбараа бичгээр өгөхийг шаардах эрхтэй. Хэрэв ажилтан тайлбар өгөөгүй бол энэ тухай тэмдэглэл үйлдэнэ.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**121.**Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 133 дугаар зүйл нэмэх:

**“133 дугаар зүйл.Эд хөрөнгийн хохирол нөхөн төлүүлэх журам**

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

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

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

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

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

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**122.**Төслийн 119 дүгээр зүйлийн 119.1, 119.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Ажил олгогч өөрийн эзэмшлийн болон өмчлөлийн зүйлийн бүрэн бүтэн байдлыг хангах, хамгаалах зорилгоор эд хөрөнгөө даатгуулах, эрсдэлийн сан байгуулахдаа ажилтны цалин хөлс, эд хөрөнгөөс дайчлан авах, суутгахыг хориглоно.” гэж өөрчлөн найруулж, 119 дүгээр зүйлийг 134 дүгээр зүйл болгох.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**123.**Төслийн 120 дугаар зүйлийн 120.3 дахь хэсгийг хасаж, 120.2 дахь хэсгийн “төрийн захиргааны байгууллага,” гэсний дараа “бүх шатны Засаг дарга,” гэж нэмж, 120.2 дахь хэсгийн “төрийн удирдлагыг дараах байдлаар” гэснийг “хөдөлмөрийн төрийн удирдлагыг” гэж өөрчилж, 120.2.1 дэх заалтыг “Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага дор ажиллана.” гэж, 120.2.2 дахь заалтыг “Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан ажилтан /хөдөлмөрийн байгууллага/-ыг мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангаж, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавьж ажиллана.” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 120.1, 120.2 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо” гэсэн 159 дүгээр зүйл, 120.9 дэх хэсгийн “, хамтын удирдлагыг ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид хамтран” гэснийг хасаж,

120.9 дэх хэсгийг “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн удирдлага” гэсэн 164 дүгээр зүйл тус тус болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**124.**Төслийн 120 дугаар зүйлийн 120.6 дахь хэсгийн “аймаг, нийслэлийн салбар” гэснийг “салбар хорооны бүрэлдэхүүнийг тухайн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, аймаг, нийслэлийн” гэж өөрчилж, 120.4, 120.5, 120.8 дахь хэсгийг доор дурдсанаар тус тус өөрчлөн найруулж, 120.4, 120.5, 120.6, 120.7, 120.8 дахь хэсгийг нэгтгэн “Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлага” гэсэн 15 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд “Үндэсний хороо, салбар хороо болон аймаг, нийслэлийн хороо, түүний гишүүд нь бие дааж, хараат бусаар ажиллана.” гэсэн 15.5 дахь хэсэг нэмэх:

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

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

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**125.**Төслийн 121 дүгээр зүйлийн 121.1.3 дахь заалтын “батлан мөрдүүлэх” гэсний дараа “, тогтоол батлах” гэж нэмж, 121.1.1 дэх заалтын “эдгээр хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэхэд холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах” гэснийг “хууль тогтоомжийн төсөлтэй урьдчилан танилцах, батлагдахаас өмнө саналаа хүргүүлэх, хууль тогтоомжийг сурталчлах, хэрэгжүүлэх,” гэж, 121.1.2 дахь заалтын “хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн” гэснийг “нийгмийн” гэж, “тогтолцоог хөгжүүлэхэд” гэснийг “түншлэлийг хөгжүүлэхэд” гэж, 121.1.4 дэх заалтын “50.1.1-д заасантай нийцүүлэн хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ,” гэснийг “102.1.1-д заасан зарчмыг хэрэгжүүлэх аргачлал баталж” гэж тус тус өөрчилж, 121.1.7 дахь заалтыг “хөдөлмөрийн арбитр, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороог байгуулах,” гэж өөрчлөн найруулж, 121.1.5, 121.1.6 дахь заалт, 121.2, 121.3, 121.4, 121.5 дахь

хэсгийг тус тус хасаж, 121 дүгээр зүйлийг “Үндэсний хорооны бүрэн эрх” гэсэн 16 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 16.1.5, 16.1.7, 16.1.8 дахь заалт тус тус нэмэх:

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

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

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

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**126.**Төслийн 122 дугаар зүйлийн гарчгийн “Хөдөлмөрийн” гэсний өмнө “Аймаг, нийслэл, дүүргийн” гэж нэмж, 122.1.5 дахь заалтын “улсын; салбарын; аймаг, нийслэл, дүүргийн түвшинд” гэснийг “салбар, салбар дундын” гэж өөрчилж, 122.1.6, 122.1.7 дахь заалтыг нэгтгэн “тухайн орон нутгийн түвшинд гарсан хөдөлмөрийн маргаантай холбоотой мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэх, дүн шинжилгээ хийх, мэдээлэх, шалтгаан, нөхцөлийг тогтоох, арилгах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;” гэж өөрчлөн найруулж, 122 дугаар зүйлийг 160 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**127.**Төслийн 123 дугаар зүйлийн 123.1 дэх хэсгийн “эрхийн маргааныг хянан шийдвэрлэх хөдөлмөрийн” гэснийг “хасаж, 123.1 дэх хэсгийн “арав ба” гэснийг “хорь ба” гэж, 123.4 дэх хэсгийн “Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо” гэснийг “Засгийн газар” гэж тус тус өөрчилж, 123.2 дахь хэсгийг “Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс нь ажил олгогч болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйлдвэрчний эвлэл, хэрэв ийм байгууллага байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон ажилтны тэнцүү тооны төлөөллөөс бүрдэнэ.” гэж өөрчлөн найруулж, 123 дугаар зүйлийг 156 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 156.2, 156.5 дахь хэсэг тус тус нэмэх:

“156.2.Энэ хуулийн 154.1-д заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэхээр хориос доош ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага байнгын бус комисс байгуулж болно.

156.5.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс нь талуудын хооронд үүссэн хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэхэд боломжтой бүх арга хэмжээг авах үүрэгтэй. ”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**128.**Төслийн 124 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“161 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн  
хэрэгжилтэд хяналт тавих**

161.1.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналтыг энэ хууль, Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон холбогдох бусад хуулийн дагуу мэргэжлийн хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хэрэгжүүлнэ.

161.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол үйлдвэрчний эвлэл болон хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар мэргэшсэн төрийн бус байгууллага нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд эрх хэмжээнийхээ дагуу олон нийтийн хяналт тавина.”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**129.**Төслийн 125 дугаар зүйлийн 125.4 дэх хэсгийг “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч ажлаасаа чөлөөлөгдсөний дараа энэ хуулийн 162.3.4, 162.3.5-д заасан мэдээллийн нууцлалыг хадгална.” гэж өөрчлөн найруулж, 125.4, 125.5 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн хариуцлага” гэсэн 163 дугаар зүйл болгох.

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**130.**Төслийн 125 дугаар зүйлийн 125.2.2 дахь заалтын “шаардлагатай тохиолдолд” гэснийг хасаж, 125.3.2 дахь заалтын “олж мэдсэн” гэсний дараа “аливаа мэдээ, тухайлбал” гэж, 125.3 дахь хэсгийн “хяналтын улсын байцаагч” гэсний дараа “Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна” гэж тус тус нэмж, 125.3.2 дахь заалтын “худалдааны нууцыг, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны тухай мэдээллийг” гэснийг “худалдааны нууц, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны тухай мэдээлэл зэргийг” гэж, 125.3.3 дахь заалтын “ажил олгогч, түүний төлөөлөгчид мэдэгдэхгүй байх” гэснийг “нууцлалыг хадгалах” гэж, 125.3.5 дахь заалтын “хэрэгжүүлэх талаар” гэснийг “хэрэгжилтийг хангах талаар” гэж тус тус өөрчилж, 125.2.1 дэх заалтыг “хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтны эрх, ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр зэрэг асуудлаар хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн бүхий л асуудлын биелэлтийг шалгах, хэрэгжилтийг хангах;” гэж, 125.2.5 дахь заалтыг “хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох саналаа биечлэн болон дээд шатны байгууллагаараа уламжлан Улсын Их Хурал, Засгийн газарт гаргах;” гэж тус тус өөрчлөн найруулж, 125.1-125.3 дахь хэсгийг нэгтгэн “Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг” гэсэн 162 дугаар зүйл болгож, уг зүйлд доор дурдсан агуулгатай 162.2.6, 162.2.7, 162.3.6 дахь заалт тус тус нэмэх:

“162.2.6.хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюул учруулахаар бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааг бүрэн болон хэсэгчлэн зогсоох;

162.2.7.албан болон албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд хяналт тавих;

162.3.6.ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байрны орчин бүрдсэн эсэхийг хянах;”

#### **Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**131.**Төслийн 126 дугаар зүйлийн 126.1 дэх хэсгийн “Энэ хуулийг” гэснийг “Энэ хуулийн холбогдох зохицуулалтыг” гэж, 126.2 дахь хэсгийн “ажилтны эрүүл мэндэд

гэм хор учирсан бол” гэснийг “учирсан гэм хорыг” гэж тус тус өөрчилж, 126 дугаар зүйлийг 165 дугаар зүйл болгох.

## **2.НИЙГМИЙН БОДЛОГЫН БАЙНГЫН ХОРООНЫ ДЭМЖЭЭГҮЙ САНАЛ**

1.Төслийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.6 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

11.1.6.байгууллагын хэмжээнд дагаж мөрдөх хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг хамтын гэрээ, хэлэлцээрт нийцүүлэн тогтоож мөрдүүлэх.

**Санал гаргасан: Улсын Их Хурлын гишүүн С.Ганбаатар**

## **3.НИЙГМИЙН БОДЛОГЫН БАЙНГЫН ХОРООНЫ ДЭМЖСЭН НАЙРУУЛГЫН САНАЛ**

1.Төслийн 43.1.4 дэх заалтын “хуулиар эрх олгогдсон байгууллага шаардсан” гэснийг “эрх бүхий байгууллага шаардсан” гэж, 43.1.6 дахь заалтын “шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол” гэснийг “шүүхийн шийдвэр” гэж, 63.6 дахь хэсгийн “хугацаа хэтэрсэн хоног тутам тэг аравны гурван хувийн алданги тооцож” гэснийг “хугацаа хэтэрсэн хоног тутам олгох ёстой цалин хөлсний тэг аравны гурван хувьтай тэнцэх алданги тооцож” гэж, 84.1 дэх хэсгийн “эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтныг эрүүл,” гэснийг “эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах, эрүүл,” гэж тус тус өөрчлөх.

2.Төслийн 25 дугаар зүйлийн гарчгийн “талууд” гэснийг, 26.3 дахь хэсгийн “энэ хуулийн 26.2 дахь хэсэгт заасан тохиролцоог үндэслэн” гэснийг, 43.1.2 дахь заалтын “ажил олгогч хувь хүн,” гэснийг, 45.1.6 дахь заалтын “болох” гэснийг, 49.6 дахь хэсгийн “буюу” гэснийг, 49.2 дахь хэсгийн “тодорхой” гэснийг, 82.2 дахь хэсгийн “болон хамтын гэрээ, бусад” гэснийг, 109.2, 109.3 дахь хэсгийн “сонирхлын” гэснийг тус тус хасах.

3.Төслийн 43 дугаар зүйлийг 78 дугаар; 54 дүгээр зүйлийг 111 дүгээр; 58 дугаар зүйлийг 115 дугаар; 61 дүгээр зүйлийг 114 дүгээр; 67 дугаар зүйлийг 126 дугаар; 82 дугаар зүйлийг 100 дугаар; 84 дүгээр зүйлийг 121 дүгээр; 86 дугаар зүйлийг 135 дугаар; 89 дүгээр зүйлийг 138 дугаар; 97 дугаар зүйлийг 146 дугаар; 116 дугаар зүйлийг 130 дугаар; 127 дугаар зүйлийг 166 дугаар зүйл тус тус болгох.

4.Төслийн 1-12 дугаар зүйлийг “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн Нэгдүгээр бүлэгт, 13-17 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл” гэсэн Хоёрдугаар бүлэгт, 18-30 дугаар зүйлийг “Хамтын хэлэлцээ” гэсэн Гуравдугаар бүлэгт, 31-33 дугаар зүйлийг “Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр” гэсэн Дөрөвдүгээр бүлгийн “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн “Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 34-36 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хамтын хэлэлцээр” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 37-40 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хамтын гэрээ” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 41-46 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн Тавдугаар бүлгийн “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 47-61 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг зохицуулалт” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 62-68 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 69-71 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ” гэсэн Дөрөвдүгээр дэд бүлэгт, 72-75 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн гэрээний

нэмэлт нөхцөл” гэсэн Тавдугаар дэд бүлэгт, 76-77 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан харилцаа” гэсэн Зургадугаар дэд бүлэгт, 78-83 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох” гэсэн Долдугаар дэд бүлэгт, 84-92 дугаар зүйлийг “Ажил, амралтын цаг” гэсэн Зургадугаар бүлгийн “Ажлын цаг” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 93-100 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Амралтын цаг” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 101-119 дүгээр зүйлийг “Цалин хөлс, олговор” гэсэн Долдугаар бүлэгт, 120, 121 дүгээр зүйлийг “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд” гэсэн Наймдугаар бүлэгт, 122, 123 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн сахилга, хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хүлээх хариуцлага” гэсэн Есдүгээр бүлгийн “Хөдөлмөрийн дотоод журам, хариуцлага” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 124-128 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 129-134 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Ажилтны хүлээх эд хөрөнгийн хариуцлага” гэсэн Гуравдугаар дэд бүлэгт, 135-146 дугаар зүйлийг “Хүн амын зарим бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа” гэсэн Аравдугаар бүлэгт, 147-153 дугаар зүйлийг “Хөдөлмөрийн маргаан зохицуулалт” гэсэн Арваннэгдүгээр бүлгийн “Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулалт” гэсэн Нэгдүгээр дэд бүлэгт, 154-158 дугаар зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулалт” гэсэн Хоёрдугаар дэд бүлэгт, 159-164 дүгээр зүйлийг мөн бүлгийн “Хөдөлмөрийн удирдлага, хяналт” гэсэн Арван хоёрдугаар бүлэгт, 165, 166 дугаар зүйлийг “Бусад зүйл” гэсэн Арван гуравдугаар бүлэгт тус тус ангилах.

**5.Төслийн талаарх саналын томъёолол дэмжигдсэнтэй холбогдуулан төслийн бүтэц, нэр томъёо, хэл найруулга, дэс дараалал, бүлэг, зүйл, заалтын дугаарыг нийцүүлж өөрчлөх.**

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

## **ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ХАМТ ӨРГӨН МЭДҮҮЛСЭН ХУУЛИЙН ТӨСЛҮҮДИЙН ТАЛААРХ ЗАРЧМЫН ЗӨРҮҮТЭЙ САНАЛЫН ТОМЬЁОЛОЛ**

**Нэг.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах  
тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын зөрүүтэй саналын томьёолол**

### **1.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжсэн санал**

1.Төслийн 1 дүгээр зүйл буюу 9<sup>1.2</sup> дахь хэсгийн “аж ахуйн нэгж, байгууллагыг бүртгэх, түүнд тавигдах шаардлагыг” гэснийг “аж ахуйн нэгж, байгууллагад тавигдах шаардлага, бүртгэх журмыг” гэж өөрчлөх.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

2.Төслийн 1 дүгээр зүйлд доор дурдсан агуулгатай 23 дугаар зүйлийн 23.1.14 дэх заалт нэмэх:

**“2/23 дугаар зүйлийн 23.1.14 дэх заалт:**

23.1.14.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 63 дугаар зүйлд заасан дагалдангаар суралцах ажилтны ажил олгогчоос болон ажилтнаас төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хариуцан төлөх.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

3.Төслийн 2 дугаар зүйлийн “31 дүгээр зүйлийн” гэсний өмнө “22 дугаар зүйлийн 22.1.7 дахь заалтын “хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг” гэснийг “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг” гэж, 23 дугаар зүйлийн 23.5 дахь хэсгийн “хөгжлийн бэрхшээлтэй буюу одой хүнийг” гэснийг “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг” гэж тус тус нэмэх.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**Хоёр.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт  
оруулах тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын  
зөрүүтэй саналын томьёолол**

### **1.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжсэн санал**

1.Төслийн 1 дүгээр зүйлд “11 дүгээр зүйлийн 11.2 дахь хэсгийн “Талууд хамтын гэрээ,” гэсний дараа “хамтын” гэж, 11.4.2, 11.5.1, 11.5.2, 11.6.1, 11.6.2 дахь заалтын “бэлгийн” гэсний өмнө “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл,” гэж, 11.5.3 дахь заалтын “мэдэгдэж” гэсний өмнө “болон эрх бүхий байгууллагад” гэж тус тус нэмэх.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**2.Төслийн 2 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:**

**“2 дугаар зүйл.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1 дэх заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:**

“11.4.1.ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах;”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**3.Төслийн 3 дугаар зүйлд “11 дүгээр зүйлийн 11.1 дэх хэсгийн “Хөдөлмөр эрхлэлт болон” гэснийг “Ажил эрхлэлт,” гэж, 11.4 дэх хэсгийн “ажлын байранд” гэснийг “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл,” гэж, “бэлгийн дарамтыг” гэснийг “түүнийг” гэж, 11.5.3 дахь заалтын “7.2, 7.4-т” гэснийг “6.1, 6.4, 7.1, 7.2-т” гэж тус тус өөрчлөх.**

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**Гурав.Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын зөрүүтэй саналын томьёолол**

**1.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжсэн санал**

**1.Төслийн 1 дүгээр зүйлд “4 дүгээр зүйлийн 4.1.11 дэх заалтын “ажил мэргэжлийн лавлахад” гэснийг “ажил мэргэжлийн стандартад” гэж нэмэх.**

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**Дөрөв.Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын зөрүүтэй саналын томьёолол**

**1.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжсэн санал**

**1.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 1 дүгээр зүйл нэмэх:**

**“1 дүгээр зүйл.Төрийн албаны тухай хуульд дараах зүйл, хэсэг нэмсүгэй:**

**1/48 дугаар зүйлийн 48.2 дахь хэсэг:**

“48.2.Энэ хуулийн 48.1-д заасан зөрчил гаргасан Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлд заасан сахилгын шийтгэл ногдуулна.”

**2/61<sup>1</sup> дүгээр зүйл:**

**“61<sup>1</sup> дүгээр зүйл.Төрийн албан хаагчид олгох ээлжийн нэмэгдэл амралт**

**61<sup>1</sup>.1.Төрийн албан хаагчийн ажилласан хугацааг харгалзан үндсэн амралтын 20 ажлын өдөр дээр дараах нэмэгдэл амралт олгоно:**

61<sup>1</sup>.1.1.16-20 жилд ажлын 2 өдөр;  
61<sup>1</sup>.1.2.21-25 жилд ажлын 4 өдөр;  
61<sup>1</sup>.1.3.26-31 жилд ажлын 6 өдөр;  
61<sup>1</sup>.1.4.32, түүнээс дээш жилд ажлын 9 өдөр.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**2.Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:**

**“2 дугаар зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн 57 дугаар зүйлийн 57.5.1 дэх заалтын “Засаг дарга” гэсний дараа “, сум, дүүргийн Засаг даргын орлогч” гэж нэмэх.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**3.Төслийн 2 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:**

**“3 дугаар зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн дараах хэсэг, заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

**1/39 дүгээр зүйлийн 39.1.4 дэх заалт:**

“39.1.4.албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн бусдыг аливаа хэлбэрээр хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах түүнчлэн дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэх;”

**2/48 дугаар зүйлийн 48.1 дэх хэсэг:**

“48.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 37, 39 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй болон энэ хуульд заасан бусад тохиолдолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг нь харгалзан төрийн үйлчилгээний албан хаагчаас бусад албан хаагчид дараах сахилгын шийтгэлийн аль тохирохыг ногдуулна:

48.1.1.өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах;  
48.1.2.нийт ажилтанд зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах;  
48.1.3.албан тушаалын цалингийн хэмжээг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;  
48.1.4.төрийн албанаас халах;  
48.1.5.төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах;  
48.1.6.хуульд заасан бусад.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**4.Төсөлд доор дурдсан агуулгатай 4 дүгээр зүйл нэмэх:**

**“4 дүгээр зүйл.**Төрийн албаны тухай хуулийн 9 дүгээр бүлгийн гарчгийн, 37 дугаар зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 37.1 дэх хэсгийн, 38 дугаар зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 38.1 дэх хэсгийн, 39 дүгээр зүйлийн гарчгийн, мөн зүйлийн 39.1 дэх

хэсгийн, 39.1.15 дахь заалтын, 48 дугаар зүйлийн гарчгийн “жинхэнэ” гэснийг тус тус, 61 дүгээр зүйлийн 61.1.6 дахь заалтыг хассугай.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

5.Төслийн 4 дэх санал дэмжигдсэнтэй холбогдуулан Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн тайлбар хэсэгт “37.1.5,” гэж нэмэх.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

6.Төсөлд шинээр зүйл нэмсэнтэй холбогдуулан дугаарлалтыг өөрчлөх.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**Тав.Захиргааны ерөнхий хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын зөрүүтэй саналын томьёолол**

**1.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжсэн санал**

1.Хуулийн төслийн “ЗАХИРГААНЫ ЕРӨНХИЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗААЛТЫГ ХҮЧИНГҮЙ БОЛСОНД ТООЦОХ ТУХАЙ” гэсэн гарчгийг “ЗАХИРГААНЫ ЕРӨНХИЙ ХУУЛЬД ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ” гэж өөрчлөх.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

2.Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

“1 дүгээр зүйл.Захиргааны ерөнхий хуулийн 105 дугаар зүйлийн 105.2.2 дахь заалтын “зургаан сар” гэснийг “гурван сар” гэж өөрчилсүгэй.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**Зургаа.Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын зөрүүтэй саналын томьёолол**

**1.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжсэн санал**

1.Төслийн 1 дүгээр зүйлийн “энэ хуулийн 19<sup>2</sup> дугаар зүйлийн 1-2 дахь хэсэгт” гэснийг “энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт” гэж өөрчлөх.

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**Долоо.Донорын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын зөрүүтэй саналын томьёолол**

**1.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжсэн санал**

1.Төслийн 1 дүгээр зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

“1 дүгээр зүйл.Донорын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.2 дахь заалтын “64.1-д” гэснийг “117.2-т” гэж өөрчилсүгэй.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**Найм.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль нэмэлт,  
өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын  
зөрүүтэй саналын томьёолол**

**1.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжсэн санал**

1.Төслийн 2, 3 дугаар зүйлийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

**“2 дугаар зүйл.**Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн дараах хэсэг, заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулсугай:

**1/4 дүгээр зүйлийн 4.2.3 дахь заалт:**

“4.2.3 нийгмийн даатгалын сангаас олгох бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ,”

**2/7 дугаар зүйлийн 7.2 дахь хэсэг:**

“7.2.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон тохиолдолд түүнийг дагаж мөрдүүлэх хугацаа нь дараагийн жилийн 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр байна. Хэрэв тухайн жилийн төсөв батлагдсанаас хойш шинэчлэн тогтоосон бол дараагийн төсвийн жилээс эхлэн дагаж мөрдүүлнэ.”

**3 дугаар зүйл.**Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2.1 дэх заалтын “өртгийн” гэснийг “доод түвшний” гэж өөрчилсүгэй.”

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**2.Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны дэмжээгүй санал**

1.Төслийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2 дахь хэсгийн “хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч иргэн” гэсний дараа “малчин” гэж нэмэх.

**Санал гаргасан: Улсын Их Хурлын гишүүн А.Адъяасүрэн**

2.Төслийн 25 дугаар зүйлийн 25.1.6 дахь заалтыг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:

“25.1.6. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн, албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүний хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудалд хяналт тавьж, энэ чиглэлээрх сургалтыг зохион байгуулах.”

**Санал гаргасан: Улсын Их Хурлын гишүүн А.Адъяасүрэн**

**3.Төслийн 14 дүгээр зүйлийн 14.4 дэх хэсгийг доор дурдсанаар өөрчлөн найруулах:**

“14.4. Ажилтан, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, малчин, нөхөрлөл, хоршооны гишүүн, албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүнийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах журмыг эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална.”

**Санал гаргасан: Улсын Их Хурлын гишүүн А.Адъяасүрэн**

**Ес.Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн талаарх зарчмын зөрүүтэй саналын томъёолол**

**1.Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг хууль санаачлагчид нь буцаах.**

**Санал гаргасан: Ажлын хэсэг**

**Нийгмийн бодлогын байнгын хорооны ажлын алба**

---oOo---