



Нийтлэл #3

АЖ ҮЙЛДВЭР, ЭРДЭС БАЯЛГИЙН САЛБАРЫН 2026–2027 ОНЫ ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭРИЙН ОНЦЛОХ ЗОХИЦУУЛАЛТУУД



Хураангуй

Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам, Монголын эрчим хүч, геологи, уул уурхайн үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо болон Монголын уул уурхайн үндэсний ассоциаци нь Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарын 2026–2027 оны хамтын хэлэлцээр (“Хамтын хэлэлцээр”)-ийг 2025 оны 10 дугаар сарын 30-ны өдөр байгуулсан. Энэ хэлэлцээр нь 2025 оны 11 дүгээр сарын 14-ний өдөр Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамд бүртгэгдсэн бөгөөд тус өдрөөс эхлэн 2 жил хүчинтэй байна. Мөн тус хэлэлцээрт өмчийн хэлбэр харгалзахгүй аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн салбарын хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч аж ахуйн нэгж байгууллагууд нь хамтын гэрээ байгуулан мөрдөж ажиллахаар заасан. Иймд ч тус хамтын хэлэлцээрт ихэнх асуудлыг хамтын гэрээгээр тохиролцох нөхцөлийг тусгасан байдаг. Мөн шинээр тус хэлэлцээрийн биелэлтийн мэдээг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас авч, хэрэгжилтийг талууд жил бүр хамтран дүгнэж, баталгаажуулахаар тусгаснаараа онцлог болжээ. Энэхүү нийтлэлээрээ 2026–2027 оны Хамтын хэлэлцээрийн тус салбарын аж ахуйн нэгж байгууллагуудын цалин хөлс, тэтгэмж зэрэгт үзүүлэх нөлөөлөл, зарим онцлох зохицуулалтуудын талаар онцлон та бүхэнд хүргэж байна.



Онцлох зохицуулалтууд

1. Үндсэн цалин. Хамтын хэлэлцээрт жил бүрийн инфляцын түвшин, үйлдвэрлэлийн үр ашиг, хөдөлмөрийн бүтээмж, хэрэглээний ба үйлдвэрлэлийн үнэ зэргийг харгалзан үндсэн цалинг жил бүрийн нэгдүгээр улиралд багтаан хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцсоны дагуу нэмэгдүүлэхээр заасан байна. Өмнөх 2024-2025 оны хамтын хэлэлцээрт зөвхөн хамтын гэрээгээр зохицуулахаар, мөн хэзээ тохиролцох хугацаа заагаагүй байсныг илүү тодорхой болгож тусгажээ.

2. Илүү цагийн нэмэгдэл хөлс.

- Хамтын хэлэлцээрийн дагуу ердийн ажлын цагаар ажилладаг ажилтан илүү цагаар ажилласан тохиолдолд ажил олгогч өөрөөр тохиролцоогүй бол 30 хоногийн дотор нөхөн амраана. Үйлдвэрлэлийн онцлог, ажлын шаардлагаар нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг 1.5 дахин нэмэгдүүлэн тооцож тухайн сард нь олгохоор заасан. Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажилтныг нөхөн амруулах хугацааны хязгаарыг заагаагүй нээлттэй орхисон байдаг бол энэхүү Хамтын хэлэлцээр нь ажилтан, ажил олгогч энэ талаар тохироогүй л бол тухайн сард нь илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг шууд олгохоор тусгажээ.



Онцлох зохицуулалтууд

2. Илүү цагийн нэмэгдэл хөлс (үргэлжлэл)

- Хамтын хэлэлцээрийн 3.16-д “Ээлж болон уртын ээлжээр ажиллах ажилтны 8 цагаас дээш ажилласан цагийг нөхөн амруулаагүй бол илүү цагт тооцон түүний дундаж цалин хөлсийг 1,5 дахин нэмэгдүүлэн тооцож олгоно” гэж заажээ. Тус заалт нь ажил олгогчдод нөлөөлөл бүхий зохицуулалт гэж харагдаж байна. Ялангуяа нөхөн амрах заалтыг ямар хугацаанд, хэрхэн тодорхойлохоос шалтгаалан илүү цагийн нэмэгдэл хөлс төлөх шаардлага бий болохоор байна.

Ээлжээр ажилладаг ажилтны хувьд:

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 87.3-т заасны дагуу ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг 4-с илүүгүй цагаар уртасгах буюу нэг өдөрт 12 цаг хүртэл ажиллуулж болно. Энэ тохиолдолд ажилтан 7 хоногт 40 цагаас илүү ажилласан бол түүнд илүү ажилласан цагийн хөлсийг хуулийн 109.1-д заасны дагуу нэмж олгохоор заасан байдаг. Харин Хамтын хэлэлцээрт өдөрт 12 цаг ажилладаг ээлжийн ажилтанд нэг өдөрт илүү гарсан 4 цагийг нөхөн амруулаагүй бол шууд илүү цагт тооцон дундаж цалин хөлсийг 1,5 дахин нэмэгдүүлэн тооцож олгохоор заасан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 87.3 заалттай хэрхэн уялдах нь тодорхойгүй харагдаж байна.

Уртын ээлжээр ажилладаг ажилтны хувьд:

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92.3-р зүйлд “Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно” гэж хуульчилсан. Тус ажлын цагийн зохицуулалтыг практикт компаниуд ялгаатай байдлаар хэрэгжүүлж байна. Өөрөөр хэлбэл, зарим компаниудын хувьд өдөрт 8 цагаас хэтэрсэн цагийг илүү цагт тооцож нэмэгдэл хөлс олгодог бол зарим ажил олгогчийн хувьд ажилтны нэг сард ажилласан ердийн цагийн хязгаараас дээш гарсан цагийг илүү цагт тооцдог практик бий.

Салбарын хамтын хэлэлцээр нь хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актын нэг бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2.5-д хөдөлмөрийн эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоосон актууд хоорондоо зөрчилдвөл ажилтанд илүү таатай нөхцөлийг олгосон зохицуулалтыг хэрэглэхээр заасан. Хамтын хэлэлцээрийн 3.16 дах заалт нь тус салбарын ажил олгогч нарт “**хэрэв ажилтныг нөхөн амруулаагүй**” бол 8 цагаас хэтэрсэн цагийг илүү цагт тооцон нэмэгдэл хөлс тооцож олгохыг үүрэг болгосон байна. Өөрөөр хэлбэл уртын ээлжийн ажилтныг нөхөн амруулах гэсэн ойлголтыг хэрхэн тодорхойлохоос шалтгаалж ердийн болон илүү цагийн тооцооллыг хэлэлцээрт нийцүүлж хийх боломжтой харагдаж байна.

3. Шагнал урамшуулал – сахилгын шийтгэл хүлээсэн ажилтан

Шагнал урамшуулал нь цалин хөлсний бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд ажил олгогч шагнал урамшуулал олгох эрхтэй, харин заавал олгох үүрэггүй байдаг. Шагнал урамшууллыг хэнд, хэрхэн, хэзээ олгохыг ажил олгогч өөрөө шийдвэрлэдэг. Практикт ажил олгогчид хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлтэй ажилтанд олгохгүй байх шалгуур тогтоох нь түгээмэл байдаг. Харин Хамтын хэлэлцээрт “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйл /Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл/- ийн 123.2.4, 123.2.5 дахь заалтуудад зааснаас бусад тохиолдолд ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулсан нь цалин хөлсний бүрэлдэхүүн хэсэг болох шагнал урамшууллыг хасах үндэслэл болохгүй” гэж тусгасан байна.



Шинэ зохицуулалтууд

4. Хүүхэд асрах чөлөөтэй ажилтанд олгох тэтгэмж. Хамтын хэлэлцээрт 3 хүртэлх насны хүүхдээ асрах чөлөөтэй байгаа эхчүүдэд /өрх толгойлсон эцэг/ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг сар бүр олгоно гэж шинээр оруулсан байна. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажил олгогч нь хүүхэд асрах чөлөөтэй ажилтны ажлын байрыг хадгалах үүрэгтэй бөгөөд нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс тооцон сар бүр төлдөг. Гэтэл тус Хамтын хэлэлцээрээр ажил олгогч сар бүр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг хүүхэд асрах чөлөөтэй эмэгтэй ажилтан /өрх толгойлсон эцэг/-т олгох нэмэлт үүрэг бий болгосон байна. Мөн “хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ”-г улсын эсхүл салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний аль нь болохыг заагаагүй нь тодорхойгүй байдал үүсгэхээр байна.

5. Тэтгэвэрт гарах үеийн тэтгэмж. Хамтын хэлэлцээрийн дагуу салбарт ажиллаж байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон ажилтанд салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмжийг салбарт ажилласан жилээр үржүүлэн тооцож олгохоор заасан байдаг. Энэхүү зохицуулалт нь өмнөх буюу 2024-2025 оны салбарын хамтын хэлэлцээрт байсан зохицуулалт юм. Харин уг Хамтын хэлэлцээрт тухайн байгууллагад 10-аас дээш жил ажилласан ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохоос өмнө нас барсан тохиолдолд ар гэрт нь тэтгэвэрт гарах үеийн тэтгэмжийг олгох зохицуулалтыг шинээр тусгасан байна.



Дүгнэлт

Энэхүү Хамтын хэлэлцээр нь үндсэн цалин, илүү цагийн нэмэгдэл хөлс, тэтгэмж, шагнал урамшууллын зохицуулалтуудыг илүү нарийвчлан тусгаж, ажил олгогчид нэмэлт үүрэг бий болгож, ажилтанд илүү ээлтэй нөхцөлүүдийг тусгажээ. Илүү цагийн нэмэгдэл хөлс болон хүүхэд асрах чөлөөтэй ажилтанд олгох тэтгэмж зэрэг зохицуулалт нь ажил олгогчийн зардлыг нэмэгдүүлэх, цаашид талуудын хооронд маргаан үүсгэж болзошгүй эрсдэл байгааг анхаарах зүйтэй байна.

Бидэнтэй холбогдоорой!

Хамтын хэлэлцээр болон аливаа хөдөлмөрийн асуудлаар зөвлөгөө авах бол бидэнтэй холбогдоно уу. Мөн дээрх хамтын хэлэлцээрийг бүрэн эхээр нь уншихыг хүсвэл [энд](#) дарна уу.

Рагчаахүүгийн Мөнхжаргал

Хуулийн үйлчилгээний ахлах менежер

Хууль зүйн үйлчилгээ

munkhjargal.ragchaakhuu@pwc.com

Отгонтогтоолын Мөнхнасан

Ахлах хуульч

Хууль зүйн үйлчилгээ

munkhnasan.otgontogtool@pwc.com

Өмгөөллийн

ПрайсуотэрхаусКүүпэрс
Легал ХХН

Сентрал Тауэр, 6 давхар

603 тоот, Улаанбаатар

14200, Монгол улс

Утас : + 976 70009089

www.pwc.com/mn