

Шинэчилсэн Хөдөлмөрийн тухай хууль болон цалин хөлсний тооцоололд орсон зарим өөрчлөлтүүд

Холбоо барих:

Майкл Ахэрн

Партнер, Татвар, Хуулийн зөвлөх
үйлчилгээ
michael.ahern@pwc.com

Чойжамцын Цэндмаа

Захирал, Татвар, Хуулийн зөвлөх
үйлчилгээ
tsendmaa.choijamts@pwc.com

Рагчаахүүгийн Мөнхжаргал

Хуулийн үйлчилгээний Менежер
munkhjargal.ragchaakhuu@pwc.com

Батчулууны Амаржаргал

Хуулийн Ахлах Зөвлөх
amarjargal.batchuluun@pwc.com

Өмгөөллийн

ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН

Сентрал Тауэр, 6 давхар
603 тоот, Улаанбаатар
14200, Монгол улс
Утас : + 976 70009089
Факс : +976 11 322068
www.pwc.com/mn

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга (“Шинэ Хөдөлмөрийн хууль”) нь 2021 оны 7-р сарын 2-ны өдөр батлагдаж, 2022 оны 1-р сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр үйлчилж эхлэхээр байгаа билээ. Энэ хуулийн төслийг 2018 оны 3-р сарын 28-нд Улсын Их Хуралд (“УИХ”) өргөн барьсан байсан бөгөөд одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хөдөлмөрийн тухай хууль батлагдсанаас 22 жилийн дараа ийнхүү батлагдаж байгаа тул томоохон хүлээлтийг дагуулсан. Энэхүү татвар болон хууль эрх зүйн мэдээллээрээ бид Шинэ Хөдөлмөрийн хуулийн цалин хөлсний тооцоололд нөлөөлөх голлох өөрчлөлтүүдийг онцоллоо.



Дагаж мөрдөх журам

Шинэ Хөдөлмөрийн хуулийг 2022 оны 1-р сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Уг хууль батлагдахаас өмнө байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг талуудын харилцан тохиролцсон хугацаагаар дагаж мөрдөнө. Харин Шинэ Хөдөлмөрийн хуульд нийцүүлэн хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулахдаа тухайн ажилтны эрх зүйн байдал, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг дордуулахгүй байхаар зохицуулна.



Онцлох өөрчлөлтүүд

1. Туршилтаар болон дагалдан ажиллуулах гэрээний үндсэн цалин

Дагалдан ажилтны үндсэн цалин нь хамгийн багадаа ижил төрлийн ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа үндсэн ажилтны үндсэн цалингийн 70 хувиас доогуур байж болохгүй. Харин, туршилтаар ажиллах ажилтны үндсэн цалинг тухайн ажлын байрны үндсэн цалинтай адил тогтоох буюу үндсэн цалинг бүтнээр нь олгохоор хуульчилсан.

2. Үл өрсөлдөх үүрэг хүлээсэн ажилтанд олгох олговор

Шинэ Хөдөлмөрийн хуулиар үл өрсөлдөх үүрэг хүлээсэн ажилтанд олговор олгох шинэ зохицуулалт бий болсон байна. Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойш үл өрсөлдөх нөхцөлтэй гэрээ байгуулсан ажилтны тус үүрэг үргэлжлэх хугацаанд ажил олгогч нь ажилтанд хамгийн сүүлийн сарын цалин хөлснийх нь 50-аас доошгүй хувийн олговрыг хөдөлмөрийн гэрээ нь дуусгавар болсноос хойш сар бүр олгоно.

3. Ажлын байр хэвээр хадгалах

Хуульд заасны дагуу ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах хугацаанд ажил олгогчийн зүгээс нийгмийн даатгалын шимтгэлийг (тэтгэвэр) нь тодорхой дүнгээр төлөх үүрэгтэй байдаг. Мөн энэхүү хугацаа нь ажилтны ээлжийн амралтын хугацааг тооцоолоход нөлөөлдөг. Шинэ Хөдөлмөрийн хуулиар хугацаат цэргийн жинхэнэ алба хааж байгаа тохиолдолд ажил олгогч ажлын байрыг хадгалах зохицуулалт шинээр нэмэгдсэн. Мөн, жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа ажилтан болон хугацаат цэргийн жинхэнэ алба хааж байгаа ажилтан заасан хугацаа дууссанаас хойш 15 өдрийн дотор ажилдаа ороогүй эсвэл сунгах хүндэтгэн үзэх шалтгаан бүхий хүсэлт гаргаагүй бол ажлын байрыг хадгалах шаардлагагүй болохоор шинэ зохицуулалт орсон.



Энэхүү мэдээллийг Өмгөөллийн ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН-ээс бэлтгэсэн болно. Энэ мэдээлэлд багтсан материал нь зөвхөн ерөнхий мэдээллийн зорилготой бөгөөд энд тусгасан асуудал бүрээр олон талын, цогц шинжилсэн мэдээллийг агуулаагүй болно. Аливаа үйлдэл хийх (эс үйлдэх)-ээс өмнө үүнийг уншигч та өөрийн нөхцөл байдалд тохирсон тусгайлан мэргэжлийн зөвлөгөө авах нь зүйтэй. Энэ мэдээллийн агуулгыг ашигласан үйлдэл, алдаа хийдлээс гарах аливаа хариуцлагыг бид хариуцахгүй болно.

© 2021 Бүх эрх нь хамгаалагдсан. Энэхүү танилцуулгад дурьдагдсан “PwC” нь PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL)-ийн гишүүн байгууллага болох ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН -г илэрхийлнэ.

Шинэчилсэн Хөдөлмөрийн тухай хууль болон цалин хөлсний тооцоололд орсон зарим өөрчлөлтүүд



Онцлох өөрчлөлтүүд (үргэлжлэл)

4. Шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс

Шөнийн цагаар /22 – 6 цаг хүртэл/ ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд нэмэгдэл хөлс олгохоор зохицуулсан. Нэмэгдэл хөлсний хэмжээ нь ажилтны тухайн хугацаанд хамаарах дундаж цалин хөлсийг 1.2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээтэй байна. Түүнчлэн, шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогч өөрийн зардлаар хамруулах үүрэгтэй болсон.

5. Ээлжийн амралт эдлүүлэх

Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд ээлжийн амралтын цалинг 1.5 дахин нэмэгдүүлж олгохоор болсон. Шинэ Хөдөлмөрийн хуулийн дагуу шинэ ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулснаас хойш 7 дахь сараас эхлэн ээлжийн амралт эдлэх эрхтэй болно. Мөн, ээлжийн амралтаа хэсэгчлэн эдэлж буй тохиолдолд аль нэг тасралтгүй амралтын үргэлжлэх хугацаа нь ажлын 10 өдрөөс доошгүй байна.

6. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмж

Ажилтны тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажилласан хугацаанаас хамаарч хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмжийг дараах хэмжээгээр олгох өөрчлөлт орсон байна.

Тухайн байгууллагад ажилласан хугацаа	Тэтгэмжийн хэмжээ
6 сараас – 2 жил хүртэл	1 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх тэтгэмж
2 – 5 жил хүртэл	2 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх тэтгэмж
5 – 10 жил хүртэл	3 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх тэтгэмж
10 ба түүнээс дээш	4 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх тэтгэмж

7. Ажлын цагийн дээд хязгаар

Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байхаар хуульчилсан. Мөн нэг өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь 4 цагаас илүүгүй байна.

8. Ээлжийн ажлын цаг

Шинэ Хөдөлмөрийн хуульд ээлжийн ажлын цагийг шинээр тусгайлан зохицуулж өгсөн байна. Ажил олгогч ээлжийн ажлын хуваарийг ээлжийн ажил эхлэхээс 48-аас доошгүй цагийн өмнө ажилтанд мэдэгдэх үүрэгтэй. Нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй байх бөгөөд ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг 12 цагаас илүүгүй байхаар уртасгаж болохоор болсон.

9. Дуудлагын цаг

Шинэ Хөдөлмөрийн хуульд заасны дагуу ажил олгогч ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож ердийн ажлын цагаас бусад цагт дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцно. Ажилтан ажил олгогчийн заасан байршилд хүлээсэн бол тухайн хугацаанд ногдох үндсэн цалингийн 50-аас, бусад тохиолдолд 30-аас доошгүй хувийн олговор авах эрхтэй болсон.

10. Уртын ээлж

Шинэ Хөдөлмөрийн хуульд орсон гол өөрчлөлтийн нэг нь уул уурхайн салбарт хамаарах уртын ээлжийн зохицуулалт юм. Ажилтны нэг ээлжид ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног байхаар хуульчилсан. Мөн, энэхүү ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаанд уртын ээлж эхлэх болон дуусахад ажил олгогч тогтоосон байршил бүхий газраас ажилтныг ажлын байранд хүргэх, буцаах хугацааг ажилласан цагт тооцохоор зохицуулж өгсөн.

11. Ажилтны цалин хөлсний задаргааг, цалин олгох бүрт мэдэгдэх ажил олгогчийн үүрэг

Ажил олгогч нь цалин олгох бүртээ ажилтны тухайн хугацаанд хамаарах цалин хөлсний бүрэлдэхүүн, суутгалын хэмжээ, түүний үндэслэл, олгосон цалин хөлсний хэмжээг бичгээр эсхүл цахим хэлбэрээр мэдэгдэх үүрэгтэй болсон.

Шинэчилсэн Хөдөлмөрийн тухай хууль болон цалин хөлсний тооцоололд орох зарим өөрчлөлтүүд



Онцлох өөрчлөлтүүд (үргэлжлэл)

12. Ажил олгогчийн зардлаар суралцсан ажилтан төлбөрөө буцаан төлөх нөхцөл, үүрэг

Ажил олгогч өөрийн зардлаар ажилтныг сургах тохиолдолд ажилтан тодорхой тохиолдлуудад зохих хугацаанд ногдох сургалтын зардлыг хувь тэнцүүлж ажил олгогчид нөхөн төлнө. Ямар тохиолдлуудад энэхүү нөхцөл бий болох талаар хөдөлмөрийн гэрээнд эсхүл тусад нь гэрээ байгуулж зохицуулна.

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

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

14. Эцгийн чөлөө

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

15. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр

Аж ахуйн нэгж, байгууллага хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажиллуулаагүй бол ажиллуулбал зохих орон тоо тутамд ногдох төлбөрийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй (420,000 төгрөг) тэнцүү байхаар буурсан байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авах зэргээр тэдний үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлсэн бол төлбөрөөс чөлөөлж, эсхүл хөнгөлөлт эдлүүлэхээр хуульчилсан байна. Хөнгөлөлт чөлөөлөлттэй холбогдох нарийвчилсан журмыг Засгийн Газар батална.



Хариуцлага

Шинэ Хөдөлмөрийн хууль батлагдсантай холбогдуулан Эрүүгийн хууль (2015), Зөрчлийн тухай хуульд (2017) өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулж, УИХ-ын 2021 оны намрын ээлжит чуулганы хугацаанд өргөн мэдүүлэхийг Монгол Улсын Засгийн Газарт УИХ-аас даалгасан байна. Иймд Шинэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэлд холбогдох хариуцлагын зохицуулалтыг УИХ-аас баталсан даруйд бид дахин мэдээлэл гаргах болно.



Цаашид авах арга хэмжээ

Шинэ Хөдөлмөрийн хууль хэрэгжиж эхлэхээс өмнө ажил олгогчийн зүгээс дараах арга хэмжээг авах шаардлагатай:

- Хөдөлмөрийн гэрээ, Хөдөлмөрийн дотоод журам зэрэг хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан баримт бичгүүдийг шинэчлэх/өөрчлөх/дахин батлах.
- Ажилтны хувийн мэдээлэлийг боловсруулах, хадгалах, ашиглах журамтай байх.
- Цалин хөлс олгох тооцоололд орсон өөрчлөлтийн дагуу цалингийн зардлын дүн шинжилгээг хийх, 2022 оны төсөвтөө шаардлагатай нэмэлт зардлуудыг тусгах

Шинэ Хөдөлмөрийн хуулийг дараах линкээр орж үзнэ үү. <https://www.legalinfo.mn/law/details/16817?lawid=16817>

Энэхүү мэдээлэлтэй холбоотой нэмж тодруулах зүйл байвал бидэнтэй холбогдоно уу.

www.pwc.com/mn

Энэхүү мэдээллийг Өмгөөллийн ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН-ээс бэлтгэсэн болно. Энэ мэдээлэлд багтсан материал нь зөвхөн ерөнхий мэдээллийн зорилготой бөгөөд энд тусгасан асуудал бүрээр олон талын, цогц шинжилсэн мэдээллийг агуулаагүй болно. Аливаа үйлдэл хийх (эс үйлдэх)-ээс өмнө үүнийг уншигч та өөрийн нөхцөл байдалд тохирсон тусгайлан мэргэжлийн зөвлөгөө авах нь зүйтэй. Энэ мэдээллийн агуулгыг ашигласан үйлдэл, алдаа хийдлээс гарах аливаа хариуцлагыг бид хариуцахгүй болно.

© 2021 Бүх эрх нь хамгаалагдсан. Энэхүү танилцуулгад дурьдагдсан "PwC" нь PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL)-ийн гишүүн байгууллага болох ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН -г илэрхийлнэ.