



MONGOLIA

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Mongolia. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating of labour law database and linking it to WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik, and Aizaz Raof Ali.

Bibliographical information

Ahmad I (2019) *Mongolia Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, February.

For an updated version in the national language, please refer to <https://mysalary.mn/>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Агуулга

ОРШИЛ	1
Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж.....	2
01/13 Ажил болон цалин хөлс.....	3
02/13 Нөхөн олговор.....	7
03/13 Ээлжийн амралт ба амралтын өдрүүд.....	11
04/13 Хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаа.....	14
05/13 Гэр бүлийн хариуцлага.....	19
06/13 Эмэгтэй хүний хөдөлмөр.....	22
07/13 Ажлын байран дахь аюулгүй ажилгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй.....	26
08/13 Өвчний чөлөө.....	29
09/13 Нийгмийн баталгаа	33
10/13 Тэгш эрх.....	38
11/13 Насанд хүрээгүй хүүхэд, залуучууд.....	42
12/13 Албадан хөдөлмөр эрхлэх.....	44
13/13 Үйлдвэрчний эвлэл	46
ТОГТВОРЖИЛТОЙ АСУУДЛЫН АСУУЛТ	50

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж

1. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, 2011 он
2. Монгол Улсын хөдөлмөрийн тухай хууль, 1992 он
3. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999
4. Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он
5. Монголын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он
6. Нийгмийн даатгалаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 он
7. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдэлийн тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 он
8. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, 1994
9. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 он
10. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, 1994 он
11. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, 2003 он
12. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хууль, 1991 он
13. Үндсэн хууль, 1992 он
14. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 2008 он
15. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999
16. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он
17. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, 2010
18. Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль 1996 он
19. Эмэгтэйчүүд болон насанд хүрээгүй хүмүүсийн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт, Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар (1999 оны А / 204 тоот тушаал)
20. Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын Сайдын тушаал: "Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт", 1999
21. Эрүүгийн хууль, 2002 он
22. Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын (1999 оны А / 204 тоот) тушаал "Эмэгтэйчүүд болон насанд хүрээгүй хүмүүсийн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт"
23. Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, 2003 он

01/13 АЖИЛ БОЛОН ЦАЛИН ХӨЛС

ILO Conventions

Minimum wage: Convention 131 (1970)

Regular pay & wage protection: Conventions 95 (1949) and 117(1962)

Mongolia has not ratified any of the above-mentioned Conventions.

Summary of Provisions under ILO Conventions

The minimum wage must cover the living expenses of the employee and his/her family members. Moreover, it must relate reasonably to the general level of wages earned and the living standard of other social groups. Wages must be paid regularly on a daily, weekly, fortnightly or monthly basis.

Ажил болон цалин хөлсний зохицуулалтууд:

- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль, 2010
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999

Доод хэмжээ

Доод хэмжээ нь Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хуулиар зохицуулагдана. Тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардах энгийн ажилд гүйцэтгэж буй ажилтанд төлвөл зохих хамгийн доод хязгаарыг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ гэнэ.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ хүн амын амьжиргааны түвшингээс доогуур байх ёсгүй. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг дараахь хүчин зүйлийг харгалзан тогтоох буюу өөрчилнө: хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт; хөдөлмөрийн бүтээмж, дундаж цалингийн зохистой харьцаа; нийгмийн даатгалын болон халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ; эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг Засгийн газар, ажил олгогчийн болон ажилтан (нийгмийн түншлэл)-ны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагын төлөөлөл бүхий Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо тогтооно.

Үндэсний хороо нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоохтой холбогдсон дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

- хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, шинэчлэх тухай тогтоол гаргах; хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаархи мэдээллийг цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх;
- хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох зорилгоор дэргэдээ хөдөлмөрийн бүтээмж, цалин /хөлс/-гийн асуудлаар мэргэшсэн судлаачдын баг ажиллуулах;
- хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, мөрдүүлэхтэй холбогдсон аргачлал, зааврыг гаргах.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллагууд харилцан тохиролцож, салбарын болон салбар дундын хэлэлцээрээр Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос тогтоосон хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоож болно.

Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо дээр заасан хүчин зүйлийг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр жилд нэг удаа тогтоох бөгөөд Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тогтоох, өөрчлөх саналыг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороонд төлөөлөл бүхий аль нэг тал, эсхүл талууд хамтран гаргаж болно. Улс орныг бүхэлд нь хамарсан эдийн засгийн хямрал, гамшгийн болон онцгой байдлын нөхцөлд нийтийн эрх

ашгийн үүднээс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тодорхой хугацаанд тогтвортой байлгах болон нийгмийн хамгааллын бусад арга хэмжээтэй хослуулан түр хугацаагаар бууруулан мөрдөхөөр гаргасан Засгийн газрын саналын дагуу шинэчлэн тогтоож болно.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль тогтоомж зөрчсөн тухай гомдлыг ажилтан, эсхүл түүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллага нь хөдөлмөрийн улсын байцаагч буюу шүүхэд гаргаж болно.

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

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур үндсэн цалин /хөлс/ олгосны улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг ажил олгогч бүрэн нөхөн төлнө.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай хууль (2010)-ийн § 2-8; Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §48.

Цалин хөлс

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу, цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.

Ажилтны цалин хөлсийг хийснээр, цагаар, бусад хэлбэрээр хөдөлмөрийн үр дүнд нь тохируулан олгоно. Адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно. Нарийн мэргэшил, мэдлэг, мэргэжил шаардагдах болон онцгой нөхцөлтэй хөдөлмөрийн үнэлгээ илүү байна. Хэрвээ Хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй нь ажилтны буруугаас шалтгаалаагүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь ногдох хөлс болон үндсэн цалингийн зөрүүг нөхөн олгоно. Ажилтан өөрийн буруугаас хөдөлмөрийн нормоо биелүүлээгүй бол гүйцэтгэсэн ажилд нь тохирсон цалин хөлс олгоно.

Ажилтанд үндсэн цалин дээр нь ажлын үр дүнгээр нэмэгдэл хөлс олгож болно. Нэмэгдэл хөлсний хэмжээг хамтын гэрээгээр тогтооно. Ажилтанд ажлын байрны тодорхойлолтыг үндэслэн мэргэшлийн зэргийн, хөдөлмөрийн нөхцөлийн болон бусад нэмэгдлийг хамтын гэрээгээр тогтоон олгоно.

Ажилтны цалин хөлсийг сард хоёр ба түүнээс дээш удаа, тогтоосон өдөр, цаг, өдөр, долоо хоногоор тооцон олгож болно. Ажилтны хүсэлтээр цалин хөлсийг нь урьдчилан олгож болно.

Ажилтны цалин хөлснөөс зөвхөн дор дурдсан тохиолдолд суутгал хийж болно: ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтрэхгүй хэмжээний хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай ажил олгогчийн шийдвэр гарсан; хууль тогтоомжид заасан бусад тохиолдол..Ажилтны нэг сарын цалин хөлснөөс хийх нийт суутгалыг /орлогын

албан татварыг оролцуулахгүйгээр/ цалин хөлсний 20 хувиас, харин хүүхдийн тэтгэлэг гаргуулах болон хэд хэдэн суутгал нэгэн зэрэг хийх бол цалин хөлсний 50 хувиас хэтрүүлж болохгүй. Ажилтан нь түүний цалин хөлснөөс суутгал хийх тухай шийдвэр буюу суутгалын хэмжээг эс зөвшөөрвөл гомдлоо хөдөлмөрийн маргаан таслах комисст гаргаж болно. Ажилтны нэг сарын дундаж цалин хөлснөөс хэтэрсэн хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай нэхэмжлэлийг шүүхэд гаргана..Ажил олгогч ажилтны цалин хөлснөөс хууль бусаар суутгал хийсэн бол уг суутгасан мөнгийг эгүүлэн олгох тухай гомдлыг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисст гаргана.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §47, 49-51, 60-63.

02/13 Нөхөн олговор

ILO Conventions

Compensation overtime: Convention 01 (1919)

Night work: Convention 171 (1990)

Mongolia has not ratified both the Conventions 01 & 171.

Summary of Provisions under ILO Conventions

Working overtime is to be avoided. Whenever it is unavoidable, extra compensation is at stake - minimally the basic hourly wage plus all additional benefits you are entitled to. In accordance with ILO Convention 1, overtime pay rate should not be less than one and a quarter times (125%) the regular rate.

Night work means all work which is performed during a period of not less than seven (07) consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m. A night worker is a worker whose work requires performance of a substantial number of hours of night work which exceeds a specified limit (at least 3 hours). Convention 171 requires that night workers be compensated with reduced working time or higher pay or similar benefits. Similar provisions are found in the Night Work Recommendation No. 178 of 1990.

If a worker has to work on a national/religious holiday or a weekly rest day, he/she should be entitled to compensation. Not necessarily in the same week, provided that the right to a paid compensation is not.

If a worker has to work during the weekend, he/she should thereby acquire the right to a rest period of 24 uninterrupted hours instead. Not necessarily in the weekend, but at least in the course of the following week. Similarly, if a worker has to work on a public holiday, he/she must be given a compensatory holiday. A higher rate of pay for working on a public holiday or a weekly rest day does not take away the right to a holiday/ rest.

Нөхөн олговрын зохицуулалтууд:

- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999

Илүү цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс

Ажлын цаг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдана. Долоо хоногийн ажлын цаг нь 40 хүртэл, ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 хүртэл цаг байна. Хөдөлмөрийн хуулиар Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан өдрийн болон долоо хоногийн ажлын цагийг баримтлах боломжгүй бол ажлын цагийг нэгтгэн бодох журмыг хэрэглэж болохыг зөвшөөрсөн.

Ажлын цагийг дараах тохиолдлуудад богиносгоно:

- (a) Долоо хоногийн ажлын цаг нь 15 насны ажилтанд 30 цаг хүртэл, 16-17 насны болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд 36 цаг хүртэл байна.
- (b) Хөдөлмөрийн стандарт болон мэргэжлийн байгууллагаас хийсэн үнэлгээг баримтлан ажлын байрны хэвийн бус нөхцөлийг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон бол ажил олгогч нь түүнийг үндэслэн ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй.
- (c) Ажилтны ажлын цагийг эмнэлэг-хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрийн дагуу богиносгоно.
- (d) Үйлдвэрлэл дээр мэргэжил эзэмшүүлэх, мэргэшил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдсан ажилтны ажлын цагийг суралцаж байх хугацаанд нь ажил олгогч богиносгох үүрэгтэй.
- (e) Тахир дутуу болон одой хүний гүйцэтгэж байгаа ажлын шинж байдлаас хамааран ажилтны саналыг харгалзан ажлын цагийг богиносгож болно.

Өдрийн ажлын цагийн хязгаар (8 цаг)-аас хэтэрч ажиллавал илүү цагт тооцно. Хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцоогүй бол ажилтан илүү цагаар ажиллахыг хориглоно. Хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээнд тохиролцоогүй бол дор дурдсанаас бусад тохиолдолд ажилтныг ажил олгогчийн санаачилгаар илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно:

- a. улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь бие, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгүүлэх;
- b. гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос сэргийлэх, тэдгээрийн хор уршгийг нэн даруй арилгах;
- c. нийтийн усан хангамж, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, тээвэр, холбооны хэвийн ажиллагааг алдагдуулсан гэмтлийг арилгах;
- d. урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай хийхгүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын буюу түүний салбар, нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадыг арилгах хойшлуулшгүй ажил гүйцэтгүүлэх.

Хөдөлмөрийн хуулиар ажил олгогч ажилтныг хоёр ээлжинд дараалан ажиллуулахыг хориглоно.

Илүү цагаар болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд 1.5 дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн цалин хөлс олгоно. Нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна. Ажил олгогч илүү цагаар ажилласан ажилтанд хөлс олгохын оронд биеэр амрах сонголтыг өгч болно.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §53, 71, 73, 74, 107

Шөнийн цагаар ажилласны нэмэгдэл

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар орон нутгийн цагаар 22:00-06:00 хүртэлх хугацааг шөнийн цагт тооцохоор тогтоосон. Шөнө ажилласан ажилтан шөнийн цаг ажилласны нэмэгдэл хөлс авна. Шөнийн цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд олгох нэмэгдүүлсэн цалин хөлсийг хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна.

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

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §50, 54, 72, 102

Ажил, амралтын цаг

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар долоо хоногийн амралтын өдрүүд болоод нийтээр амрах баярын өдрүүдийг хуульчилж өгсөн байдаг. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар дараах тохиолдолд долоо хоногийн амралтын болоод нийтээр амрах баярын өдрүүдээр ажиллуулахыг зөвшөөрсөн байдаг:

- (a) улс орныг батлан хамгаалах, хүний амь бие, эрүүл мэндийг хамгаалахад зайлшгүй шаардлагатай ажил гүйцэтгүүлэх;
- (b) гамшиг, аюулт үзэгдэл, ослоос сэргийлэх, тэдгээрийн хор уршгийг нэн даруй арилгах;
- (c) нийтийн усан хангамж, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, тээвэр, холбооны хэвийн ажиллагааг алдагдуулсан гэмтлийг арилгах;
- (d) урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай хийхгүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын буюу түүний салбар, нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадыг арилгах хойшлуулахгүй ажил гүйцэтгүүлэх.

Дээрх тохиолдлуудад, ажилтны амралтыг биеэр эдлүүлнэ. Биеэр эдлүүлээгүй тохиолдолд, ажилтан ажилласан цагийнхаа хөлсийг 1.5 дахин нэмэгдүүлж авна. Дээрх шаардлагатай тохиолдлуудаас гадна Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоноор нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулж болно. Энэ тохиолдолд ажилтныг өөр өдөр нөхөн амруулах, эсхүл амралтыг ээлжийн амралттай нь хамтатган олгож болно.

Насанд хүрээгүй хүүхдийг амралтын өдрүүдээр ажиллуулахыг хориглодог.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §53, 74, 78, 110

Нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлс

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар нийтээр амрах баярын өдөр болон долоо хоногийн амралтын өдрөөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулахыг зөвшөөрдөг. Нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол дундаж цалин хөлсийг нь 2.0 дахин нэмэгдүүлж олгоно. долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүнд 1.5 дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлсэн цалин хөлс олгоно.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §52, 53, 74, 78

03/13 Ээлжийн амралт ба амралтын өдрүүд

ILO Conventions

Convention 132 (1970) on Holidays with Pay Convention Conventions 14 (1921), 47 (1935) and 106 (1957) for weekly rest days. In addition, for several industries, different Conventions apply.

Mongolia has not ratified any of the above-mentioned Conventions.

Summary of Provisions under ILO Conventions

An employee is entitled to at least 21 consecutive days of paid annual leave. National and religious holidays are not included. Collective agreements must provide at least one day of annual leave on full remuneration for every 17 days on which the employee worked or was entitled to be paid.

A worker should be entitled to paid leave during national and officially recognized public holidays.

Workers should enjoy a rest period of at least twenty-four consecutive hours in every 7-day period, i.e., a week.

Ээлжийн амралт ба амралтын өдрүүдийн зохицуулалтууд:

- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999

Цалинтай амралт

Ээлжийн амралт эсхүл цалинтай амралт Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагддаг. Ээлжийн амралт нь үндсэн болон нэмэгдэл хугацаатай. Нэмэгдэл амралтын хугацаа тухайн ажил олгогчид ажилласан хугацаанаас хамаарна. Ажилтны ээлжийн үндсэн амралтын хугацаа ажлын 15 өдөр байна. Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтны ээлжийн амралтын үндсэн хугацаа 20 ажлын өдөр байдаг. Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байгаа тохиолдолд нэмэгдэл амралтын хугацаа ажилтны ажилласан 6 дахь жилээс эхэлдэг. Дор дурдсан нэмэгдэл амралт олгоно:

- i. 6-10 жилд ажлын 3 өдөр;
- ii. 11-15 жилд ажлын 5 өдөр;
- iii. 16-20 жилд ажлын 7 өдөр;
- iv. 21-25 жилд ажлын 9 өдөр;
- v. 26-31 жилд ажлын 11 өдөр;
- vi. 32, түүнээс дээш жилд ажлын 14 өдөр.

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

- i. 6-10 жилд ажлын 5, түүнээс дээш өдөр;
- ii. 11-15 жилд ажлын 7, түүнээс дээш өдөр;
- iii. 16-20 жилд ажлын 9, түүнээс дээш өдөр;
- iv. 21-25 жилд ажлын 12, түүнээс дээш өдөр;
- v. 26-31 жилд ажлын 15, түүнээс дээш өдөр;
- vi. 32 түүнээс дээш жилд ажлын 18, түүнээс дээш өдөр.

Ажилтанд ээлжийн амралтын хугацаанд ээлжийн амралтын олговор олгоно. Ээлжийн амралтын олговрыг ажилтны тухайн ажлын жилийн дундаж цалин хөлсний хэмжээгээр тогтооно.

Чөлөөтэй байгаа хугацаанд тэтгэмж олгох, эсэх асуудлыг хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журамд зааснаар зохицуулна. Ажилтанд жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлнэ. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд мөнгөн урамшуулал олгож болно. Мөнгөн урамшуулал олгох журмыг хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр ажил олгогчийн шийдвэрээр зохицуулна.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §55, 79, 80

Нийтээр амрах баярын өдрүүд

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар нийтээр амрах дараах өдрүүд байдаг: Шинэ жил: нэгдүгээр сарын 1; Цагаан сар: билгийн тооллын хаврын тэргүүн сарын шинийн 1, 2, 3; Олон улсын эмэгтэйчүүдийн өдөр: гуравдугаар сарын 8; Хүүхдийн баяр: зургадугаар сарын 1; Үндэсний их баяр наадам, Ардын хувьсгалын ойн баяр: долдугаар сарын 11, 12, 13, 14, 15; Их Эзэн Чингис хааны өдөр: Их Эзэн Чингис хаан мэндэлсэн билгийн тооллын өвлийн тэргүүн сарын шинийн 1; Үндэсний эрх чөлөө, тусгаар тогтнолоо сэргээсний баярын өдөр: арван хоёрдугаар сарын 29; Бүгд Найрамдах Улс тунхагласан өдөр: 11 дүгээр сарын 26.

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

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §52, 76

Долоо хоногийн амралтын өдрүүд

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар долоо хоногийн амралтын өдөр 2 байхаар тогтоосон. Бямба, Ням гаригт нийтээр амарна. Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан Бямба, Ням гаригт амрах боломжгүй ажилтныг долоо хоногийн өөр дараалсан хоёр өдөр амруулна. Нийтээр амрах баярын өдөр, долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ойрхон тохиосон тохиолдолд долоо хоногийн ажил, амралтын өдрийг Засгийн газрын шийдвэрээр зохицуулж болно.

Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журмаараа завсарлага эхлэх, дуусах цагийг тогтооно. Ажилтанд амарч, хооллоход нь зориулан завсарлага олгоно. Ажил, үүргийн онцлогоос шалтгаалан завсарлах боломжгүй ажилтай ажилтныг ажил олгогч хооллох бололцоогоор хангана. Ажлын дараалсан хоёр өдрийн хоорондох тасралтгүй амралт нь 12 цаг ба түүнээс дээш хугацаатай байна.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §70, 75,77

04/13 Хөдөлмөр эрхлэлтийн баталгаа

ILO Conventions

Convention 158 (1982) on employment termination

Mongolia has not ratified the Convention 158.

Summary of Provisions under ILO Convention

The questions under this section measure the security or even flexibility or precariousness of an employment relationship. Although these are not clearly mentioned in a single convention (severance pay and notice requirement are provided in the Termination of Employment Convention No. 158) however, the best practices in the field require that employees be provided with a written contract of employment; workers on fixed term contracts should not be hired for tasks of permanent nature; a reasonable probation period (ideally lower than or equal to 6 months) may be followed to assess the suitability of an employee; a period of notice must be specified in an employment contract before severing the employment relationship; and workers be paid severance allowance on termination of employment relationship.

A contract of employment may be oral or written however workers should be provided with a written statement of employment at the start of their employment.

Fixed Term Contract workers must not be hired for permanent tasks as it leads to precarious employment.

A reasonable probation period must be allowed to let a worker learn new skills. A newly hired employee may be fired during probation period without any negative consequences.

A reasonable notice period, depending on the length of service of an employee, may be required before an employer may sever the employment relationship.

Employers may be required to pay a severance allowance on termination of employment (due to redundancy or any other reason except for lack of capacity or misconduct).

Хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцлийн зохицуулалт:

- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999

Хөдөлмөрийн гэрээ

Хөдөлмөрийн тухай хууль хөдөлмөрийн гэрээг зохицуулна. Хөдөлмөрийн гэрээнд дараахь гол нөхцөлийг тохирно:

- ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр;
- ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил, үүрэг;
- үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ;
- хөдөлмөрийн нөхцөл.

Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр хийх ба нэг хувийг ажилтанд өгнө. Хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулаагүй тохиолдолд ажилтнаас ажил, үүрэг гүйцэтгэхийг шаардаж болохгүй. Хөдөлмөрийн гэрээ нь талууд гарын үсэг зурсан өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болно. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үед талууд дээр заасан гэрээний гол нөхцөлийн аль нэгийг тохироогүй бол хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсанд тооцохгүй. Хөдөлмөрийн гэрээ нь хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт нийцсэн байна. Хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт заасан нөхцөлөөс дордуулсан хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл хүчин төгөлдөр бус байна. Аль нэг тал дангаараа хөдөлмөрийн гэрээний заалтыг өөрчилж болохгүй.

Контрактыг бичгээр байгуулна. Контракт нь 5 жил хүртэл хугацаатай байна. Талууд контракт байгуулах үедээ хугацаа, ажилтны гүйцэтгэх ажлын эцсийн үр дүн, ажил олгогчийн өмнө хүлээх үүрэг, контрактыг дүгнэх журам, ажилтны мэдэлд олгож буй хөрөнгийн хэмжээ, түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах журам, ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж, хөнгөлөлт болон үйл ажиллагааны хүрсэн үр дүн, ашгаас олгох хувь хэмжээ, түүнд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой заасан байна. Контрактыг дүгнэх үед ажилтан үүргээ зохих ёсоор биелүүлсэн гэж үзвэл цаашид сунгаж болно.

Эцэст нь, хөдөлмөрийн гэрээний зарим заалт хүчин төгөлдөр бус байх нь түүнийг бүхэлд нь хүчин төгөлдөр бус гэж үзэх үндэслэл болохгүй.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §21-30

Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа

Хөдөлмөрийн гэрээ нь хугацаатай буюу хугацаагүй байна. Хөдөлмөрийн гэрээ нь ажил, албан тушаал нь хууль болон бусад шийдвэрийн үндсэн дээр хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллах ажилтантай эзгүй байгаа ажилтныг ажилдаа эргэж орох хүртэл, улирлын болон түр ажилд тухайн ажлын үргэлжлэх хугацаагаар, шинээр орж байгаа ажилтан болон дагалдан суралцагчтай ажил олгогчоос хөдөлмөрийн дотоод журмаараа тогтоосон туршилтын болон дагалдан ажиллуулах хугацаагаар хийгдэж болно.

Дээр хэлсэнчлэн, хөдөлмөрийн гэрээ нь хугацаатай буюу хугацаагүй байна. Контракт нь таван жил хүртэл хугацаатай байна. Контрактыг дүгнэх үед ажилтан үүргээ зохих ёсоор биелүүлсэн гэж үзвэл цаашид сунгаж болно.

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

Хуулинд хөдөлмөрийн гэрээг сунгах тооны дээд хязгаар болон хөдөлмөрийн гэрээний үргэлжлэх нийт хугацааны (нэмэлт сунгалтуудыг тооцон) дээд хязгаарыг заасан ямар нэгэн зүйл заалт байхгүй байна.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §23, 25

Туршилтын хугацаа

Туршилтын хугацааг ажил олгогч дотоод журмаараа кохицуулах бөгөөд туршилтын хугацаа 3 сар хүртэл байна.

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

No other provisions on probation period could be identified within the law.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §23

Дуусгавар болох үндэслэл

Хөдөлмөрийн гэрээ нь ажил олгогч болон ажилтны санаачилгаар дуусгавар болж болно.

Хөдөлмөрийн гэрээ дараахь үндэслэлээр дуусгавар болно:

- талууд харилцан тохирсон;
- ажил олгогч иргэн, ажилтан нас барсан;
- хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусаж, цаашид сунгагдахгүй болсон;
- хууль тогтоомжид заасан эрх бүхий байгууллага шаардсан;
- ажлаас буруу халагдсан ажилтныг урьдах ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон;
- ажилтан цэргийн жинхэнэ албанд татагдсан;
- ажилтан гэмт хэрэг үйлдсэний улмаас уг ажил үүргээ үргэлжлүүлэн гүйцэтгэх боломжгүй ял оногдуулсан шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;
- хөдөлмөрийн гэрээг ажилтны буюу ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалсан.

Хууль болон хөдөлмөрийн гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол ажилтан хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тухай өргөдлөө ажил олгогчид өгсөн өдрөөс хойш 30 хоног

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Mongolia in Mongolian, please refer to: <https://mysalary.mn/>

өнгөрмөгц ажлын байраа орхих эрхтэй, энэ тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдсанд тооцно. Хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар үндэслэл хамрагдах хүний хугацааны хүрээнээс хамаараад 30-45 өдрийн хооронд байдаг. Ажил олгогч нь аж ахуйн нэгж, байгууллага болон түүний салбар, нэгж татан буугдсан, орон тоо хасагдсан, эсхүл ажилтны тоог цөөрүүлсэн; ажилтан мэргэжил, ур чадвар, эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон нь тогтоогдсон үндэслэлээр хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухайгаа ажилтанд нэг сарын өмнө мэдэгдэх бөгөөд аж ахуйн нэгж, байгууллага, түүний салбар, нэгж татан буугдсаны улмаас ажилтнуудыг бөөнөөр халах тохиолдолд ажилтны төлөөлөгчдөд 45 хоногийн өмнө мэдэгдэнэ.

Дараах тохиолдолд: ажилтан 60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн; ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан, эсхүл хөдөлмөрийн харилцааг шууд зогсоохоор хөдөлмөрийн гэрээнд тухайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан; мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажилтан ажил олгогчийн итгэлийг алдсан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасан нь тогтоогдсон бол хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалж болно.

Дээр дурдсанаас өөр үндэслэлээр, контрактыг дүгнэх үед ажилтан контрактанд заасан хийвэл зохих ажлынхаа үр дүнг хүндэтгэх шалтгаангүйгээр хангаагүй буюу хангалттай ажиллаж чадаагүй гэж өмчлөгч үзсэн; өөр ажил олгогчтой хөдөлмөрийн зэрэгцсэн гэрээ буюу контракт байгуулсан; ажил олгогч өмчлөх эрхээ бусад этгээдэд бүрмөсөн шилжүүлсэн; контрактаар ажилтанд шилжүүлсэн эд хөрөнгийг үр ашиггүй зарцуулсан, үрэгдүүлсэн, өмчлөгчөөс олгосон эрх мэдлийг хэтрүүлсэн нь нотлогдсон бол контрактыг дуусгавар болгож болно. Дээрх үндэслэлээр контрактыг дуусгавар болгож байгаа тохиолдолд, үндэслэлээр контрактыг цуцалж байгаа тохиолдолд ажил олгогч энэ тухайгаа ажилтанд хоёр сар, түүнээс дээш хугацааны өмнө мэдэгдэх үүрэгтэй бөгөөд гурван сар, түүнээс дээш хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмж олгоно.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §37-41

Ажлаас халагдсаны тэтгэмж

Ажлаас халагдсаны тэтгэмж Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдана. ажлаас халагдсан ажилтанд нэг сар, түүнээс дээш хугацааны дундаж цалин хөлстэй тэнцэх тэтгэмж олгоно. Ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг дараах тохиолдолд олгоно.

- цэргийн зарлан дуудах хуудас авсан ажилтныг цэргийн жинхэнэ албанд татсан тухай цэрэг татлагын комиссын шийдвэр гартал;
- аж ахуйн нэгж, байгууллага болон түүний салбар, нэгж татан буугдсан, орон тоо хасагдсан, эсхүл ажилтны тоог цөөрүүлсэн;
- ажилтан мэргэжил, ур чадвар, эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон нь тогтоогдсон;
- ажилтан 60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн;

Ажилтан сахилгын зөрчилтэй холбоотой үндэслэлээр ажлаас халагдсаны тэтгэмж авахгүй. Бөөнөөр халах үед ажил олгогч нь ажлаас халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээг ажилтны төлөөлөгчидтэй хийсэн хэлэлцээгээр тохирч тогтооно.

Хуулинд ажилтны ажилласан хугацаанаас хамааран ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх эрхийн талаар тодорхойлсон заалтууд байхгүй.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 42

05/13 Гэр бүлийн хариуцлага

ILO Conventions

Convention 156: Workers with Family Responsibilities Convention (1981)
Recommendation 165: Workers with Family Responsibilities (1981)

Mongolia has not ratified the Conventions 156 & 165.

Summary of Provisions under ILO Convention

Paternity leave is for the new fathers around the time of childbirth and is usually of shorter duration.

Recommendation (No. 165) provides for parental leave as an option available to either parent to take long leave of absence (paid or unpaid) without resigning from work. Parental leave is usually taken once the maternity and paternity leave have been exhausted. For working parents, laws may define the portion of parental leave that has to be compulsorily taken by fathers or mothers.

Flexible Work Option for Parents / Work-Life Balance Recommendation 165 asks the employers to look into the measures for improving general working conditions through flexible work arrangements.

Эцэг эхийн хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцлийн зохицуулалтууд:

- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999

Эх (эцэг)-ийн чөлөө

Жирэмсний болон амаржсаны амралт

Эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгоно.

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

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

No provisions on paternity leave could be identified within the law.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 104

Эх (эцэг)-ийн чөлөө

Эх (эцэг)-ийн чөлөө Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдана бөгөөд энэ “Хүүхэд асрах чөлөө” юм. Ажил олгогч нь амаржсаны болон ээлжийн амралтаа эдэлсэн, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх эцэг өөрөө хүсвэл түүнд хүүхэд асрах чөлөө олгоно. Мөн 3 хүртэл насны хүүхэдтэй эцэг өөрөө хүсвэл чөлөө авч болно.

Хүүхэд асрах чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч эх эцэг өөрөө хүсвэл ажил олгогч нь түүнийг ажил, албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол түүнд өөр ажил олж өгнө. Мөн энэ заалт 3 хүртэл насны хүүхэдтэй эцэг эхэд хамаарна.

Хүүхэд асрах чөлөөний сунгалтыг цалинтай, цалингүй олгох тухай, мөн хэдий хугацаанд үргэлжлэх тухай одоогийн хуулинд тодорхой заагаагүй ба өөр ямар нэгэн тавигдах шаардлага, нөхцөл огт тусгаагүй байна.

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

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 105-106

Эцэг эхийн уян хатан ажлын цаг / Ажил-амьдралын тэнцвэржилт

Ажил олгогч нь найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эхийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллахыг үаардах эрхгүй.

Хуулинд тодорхойлсон өөр заалтууд байхгүй.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 102

06/13 ЭМЭГТЭЙ ХҮНИЙ ХӨДӨЛМӨР

ILO Conventions

An earlier Convention (103 from 1952) prescribed at least 12 weeks maternity leave, 6 weeks before and 6 weeks after birth. However, a later convention (No. 183 from year 2000) requires that maternity leave be at least 14 weeks of which a period of six weeks compulsory leave should be after childbirth.

Mongolia has ratified the Convention 103 only.

Summary of Provisions under ILO Convention

During pregnancy and maternity leave, a worker should be entitled to medical and midwife care without any additional cost.

During pregnancy and while breastfeeding, a worker should be exempt from work that might bring harm to you or your baby.

The total maternity leave should last at least 14 weeks.

During maternity leave, a worker's income should amount to at least two thirds of your preceding salary.

During pregnancy and maternity leave, a worker should be protected from dismissal or any other discriminatory treatment.

Workers have the right to return to same or equivalent position after availing maternity leave.

After childbirth and on re-joining work, a worker must be allowed paid nursing breaks for breast-feeding the child.

Жирэмсэн, амаржсан эмэгтэй болон түүний хөдөлмөрийн зохицуулалтууд

- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, 1994
- Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999
- Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын Сайдын тушаал: "Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт", 1999

Үнэ төлбөргүй эмнэлгийн үйлчилгээ

Хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр төр, аж ахуйн нэгж, байгууллага эсхүл хувь хүнд ажиллаж байгаа хүмүүс заавал даатгуулагч байна. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч нийгмийн даатгалд сайн дураар даатгуулна. Нийгмийн даатгал нь эрүүл мэндийн даатгал болон түүнийг төлөгч эрүүл мэндийн үйлчилгээг үнэ төлбөргүй авахаар тусгасан.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)-ийн § 3,4,10.

Хор хөнөөлгүй ажил

Жирэмсэн эмэгтэй, найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эхийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглоно. Түүнчлэн жирэмсэн эмэгтэйг амралтын өдрүүдээр ажиллуулахыг хориглосон бөгөөд эрүүл мэндийн оношилгоонд чөлөө өгөх талаар хуулинд тодорхой зүйл заагаагүй.

Эрүүл мэндийн дүгнэлтийн үндсэн дээр жирэмсэн эмэгтэй эсхүл хүүхдээ асрах эхийн ажилын цагийг богиносгодог. Цаашлаад, Хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөлөхөөр эмнэлгийн дүгнэлт гарсан бол жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно.

Хэдийгээр жирэмсэн эмэгтэй ажиллаж байхад нь хориглох тодорхой мэргэжлүүдийн талаар хуулинд тусгаагүй, Засгийн газрын шийдвэрээр эмэгтэй хүний өргөх, зөөх ачааны хэмжээг хязгаарласан ерөнхий заалтууд байдаг. Үүнээс гадна, Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын Сайдын тушаалаар "Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт" гаргасан байдаг бөгөөд хууль эмэгтэй хүн болон хүүхдэд аюултай, ядраадаг мэргэжлийн жагсаалт гаргахыг зааж өгсөн байдаг.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 101,102, 107,108; Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын Сайдын тушаал: "Эмэгтэй хүн ажиллуулахыг хориглосон ажлын жагсаалт", 1999

Жирэмсний болон амаржсаны амралт

Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагддаг. Эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгоно (жирэмсэний 60 хоног, амаржсаны дараа 60 хоног).

Хүүхдээ 196, түүнээс дээш хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэй хүнд 120 хоногийн (энэ хуулийн 104.1-д заасан) жирэмсний болон амаржсаны амралт олгоно.

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

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 108

Орлого

Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг жирэмсний чөлөө авахаас өмнө 12 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 6 сард нь уг шимтгэлийг тасралтгүй төлсөн даатгуулагч эх жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй. Энэ заалтыг хангасан даатгуулагч эх, хүүхдээ 196-гаас доошгүй хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, мөн 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн бол жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй.

Хөдөлмөр эрхэлж байгаад хууль тогтоомжид заасны дагуу хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд дахин хүүхэд төрүүлсэн эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно. Энэ тохиолдолд уг эхийн чөлөөтэй байсан хугацааны хоёр удаагийн төрөлт хамаарагдана.

Тэтгэмжийн даатгалд даатгуулж шимтгэл төлсөн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг болон төрийн албан хаагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож 4 сарын хугацаанд нийгмийн даатгалын сангаас олгоно.

Тэтгэмжийн даатгалд сайн дураар даатгуулсан эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 70 хувиар тооцож 4 сарын хугацаанд нийгмийн даатгалын сангаас олгоно.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)-ийн §19.

Ажлаас халахыг хориглох

Ажил олгогч нь жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхийг аж ахуйн нэгж, байгууллага татан буугдсан болон ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан, эсхүл хөдөлмөрийн харилцааг шууд зогсоохоор хөдөлмөрийн гэрээнд тухайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан; мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажилтан ажил олгогчийн итгэлийг алдсан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасан нь тогтоогдсоноос бусад бусад тохиолдолд ажлаас халахыг хориглоно.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 100

Ажил, үүргээ гүйцэтгээгүй үед ажил, албан тушаалыг хэвээр хадгалах

Жирэмсний болон амаржсаны амралттай болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа тохиолдолд ажил олгогч ажил эсхүл ажлын байрыг нь хэвээр хадгална. Цаашлаад, Хүүхэд асрах чөлөө дууссан, эсхүл дуусаагүй боловч эх эцэг өөрөө хүсвэл ажил олгогч нь түүнийг ажил, албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв орон тоо нь хасагдсан, ажилтны тоог цөөрүүлсэн бол түүнд өөр ажил олж өгнө.

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 35, 106

Хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлага нэмж олгох

Амрах, хооллох, нийтийн завсарлагаанаас гадна хүүхдээ хөхүүлэх, асрахад зориулан зургаан сар хүртэлх насны хүүхэдтэй буюу нэг хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эхэд хоёр цагийн, зургаан сараас нэг хүртэлх насны, түүнчлэн нэг нас хүрсэн боловч эмнэлгийн дүгнэлтээр зайлшгүй асаргаа хүүхэдтэй эхэд нэг цагийн завсарлага нэмж олгоно. Хүүхэд хөхүүлэх, асрах завсарлагыг ажилласан цагт оруулан тооцно. Хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөлөхөөр эмнэлгийн дүгнэлт гарсан бол жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй хүний ажлын цагийг хорогдуулах буюу эрүүл мэндэд нь харшлахгүй өөр ажилд шилжүүлж болно

Эх сурвалж: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн § 103, 107

07/13 Ажлын байран дахь аюулгүй ажилгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй

ILO Conventions

Most ILO OSH Conventions deal with very specific Occupational Safety hazards, such as asbestos and chemicals.

Convention 155 (1981) is the relevant general convention here.

Labour Inspection Convention: 81 (1947)

Mongolia has ratified the Convention 155 only.

Summary of Provisions under ILO Conventions

The employer, in all fairness, should make sure that the work process is safe.

The employer should provide protective clothing and other necessary safety precautions for free.

Workers should receive training in all work-related safety and health aspects and must have been shown the emergency exits.

In order to ensure workplace safety and health, a central, independent and efficient labour inspection system should be present.

Ажлын байрны эрүүл ахуйн дүрэм журмууд

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 2008 он
- Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, 2003 он
- Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он

Ажил олгогчийн үүрэг

Ажил олгогч нь эрүүл, аюулгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэн ажиллах шаардлагатай. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар ажил олгогчид машин механизм, тоног төхөөрөмж ашиглах, өргөх, тээвэрлэх, гал унтраах зэрэг аюулгүй байдлын шаардлагыг ажилчдад нарийвчлан танилцуулах шаардлагатай. Ажил олгогчид бүх ажилчдыг урьдчилсан болон тогтмол үзлэг шинжилгээнд (ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой) үнэ төлбөргүй хамруулах ажлыг зохион байгуулах үүрэгтэй.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулинд ажил олгогчийн үүрэг хариуцлагыг тусгасан бөгөөд үүнд: аюулгүй, эрүүл ажлын орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, бий болгох; болзошгүй аюулд өртсөний дараа ажлыг зогсоох, ажлын байранд учирч болох аюул, ослыг арилгах, хянах эрсдлийг үнэлэх, ажлын нөхцлийг үнэлэх, аюулгүй ажиллагааны сургалт зохион байгуулах, сургалтад хамрагдаагүй ажилчдыг ажиллуулахыг хориглох.

Ажилчид аюулгүй, эрүүл ажлын байранд ажиллах, үйлдвэрлэлийн осол аваар ослын даатгалд хамрагдах эрхтэй бөгөөд учирч болзошгүй аюулд өртсөн тохиолдолд ажлыг зогсоох эрхтэй.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008)-ийн §9-14, 18, 28

Үнэ төлбөргүй хамгаалалт

Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн тухай хууль нь ажил олгогчид нь ажилтныг түүний ажлын нөхцөл, ажил үүргийн онцлогт тохирсон ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр үнэ төлбөргүй хангах үүрэгтэй.

Ажил олгогч нь ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийг турших, худалдаж авах, хадгалах, угааж цэвэрлэх, засварлах, ариутгах зардлыг ажил олгогч хариуцна.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008) -ийн §15

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008) -ийн §17, 28

Хөдөлмөрийн хяналтын систем

Хөдөлмөрийн хяналтын системийн тухай Монгол улсын хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулиудад тусгагдсан байдаг. Төрийн хяналт шалгалтын бие даасан хууль байдаг. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд улсын байцаагч, мэргэжлийн хяналтын байгууллага, түүний албан тушаалтны эрх, үүргийг тодорхойлсон. Улсын байцаагчид нь дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: хууль тогтоомж, төрийн эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон тусгай дүрмийг хэрэгжүүлэхэд хяналт тавьж, дүрмийг сахин биелүүлэх; шалгаж байгаа аж ахуйн нэгжүүдэд чөлөөтэй нэвтрэх эрхтэй холбогдох байгууллагуудад тохиролцсоны үндсэн дээр хянан байцаагчид холбогдох мэргэжлийн хүмүүсийг татан оролцуулж, мэргэжлийн байгууллага лабораторийн шинжилгээ, нотолгоог явуулах мэргэжлийн туршлагыг баталгаажуулах; хяналт шалгалт хийх зорилгоор байгууллагаас ирүүлэх мэдээлэл, бусад холбогдох баримт бичгийг чөлөөтэй олж авах; шинжилгээнд зориулж бүтээгдэхүүнээс дээж авах, үнэ төлбөргүй авах; эдгээр шийдвэрийг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд тухайн үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг бүрэн зогсоох, хорио цээрийг арилгах хүртэл шууд, шууд бусаар буюу хүний амь нас, эрүүл мэнд, байгаль орчинд хор хөнөөл учруулж болзошгүй аливаа ажил, үйлдвэрлэл, үйлчилгээг бүрэн буюу хэсэгчлэн зогсоох; хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол хяналт шалгалтад тодорхойлсон аливаа зөрчил дутагдлыг зогсоож, тухайн байгууллага нь тэдэнд өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлэхийг шаардах эрхтэй.

Улсын мэргэжлийн хяналтын газар (УМХГ) -ны тухай хууль нь улсын байцаагчдын тодорхой эрх мэдлийг зохицуулдаг.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008)-ийн § 9,22,23,32. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль (2003), Хөдөлмөрийн хууль (1999)-ийн §139-140

08/13 ӨВЧНИЙ ЧӨЛӨӨ

ILO Conventions

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) and 130 (1969) concerning Social Security, Employment Injury Benefits and Medical Care and Sickness Benefits

Mongolia has not ratified the Conventions 102, 121 & 130.

Summary of Provisions under ILO Conventions

A worker's rights to work and income should be protected when illness strikes. The national labour law may provide that sickness benefit may not be paid during the first 3 days of your absence. Minimally, a worker should be entitled to an income during first 6 months of illness. This income should be at least 45 per cent of the minimum wage. (Countries are free to opt for a system which guarantees 60 per cent of the last wages during the first 6 months of illness or even during the first year). A worker must be entitled to paid sick leave.

During illness, a worker should be entitled to medical care without any additional cost. Employees and their family members should have access to the necessary minimal medical care at an affordable cost.

During the first 6 months of illness, a worker should not be fired.

If a worker is disabled due to an occupational disease or accident, he/she must receive a higher benefit. In the case of temporary or total incapacity/disability, a worker may at least be provided 50% of his average wage while in the case of fatal injury, the survivors may be provided with 40% of the deceased worker's average wage in periodical payments.

Өвчтэй байх үеийн зохицуулалтууд

- Нийгмийн даатгалаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 он
- Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, 2003 он
- Монгол Улсын хөдөлмөрийн тухай хууль, 1992 он
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, 1994 он

Цалинтай чөлөө

Хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсан ажлын эхний 5 өдрийн тэтгэмжийг ажил олгогчоос, 6 дахь өдрөөс эхлэн чадвар нь сэргээгдэх, эсхүл тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрх үүсэх хүртэл хугацааны тэтгэмжийг тэтгэмжийн даатгалын сангаас тус тус олгоно. Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацааг тухайн орон нутгийн мэргэжлийн эмнэлгийн байгууллагын эмчилгээний чанарын хяналтын комисс, уг комисс байхгүй бол ерөнхий эмч, эрхлэгч, их эмч тогтооно.

Нөхөн олговрын хэмжээг нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжоор тодорхойлдог бөгөөд ажилтны ажиллаж байсан жилээс хамааран тооцно. Ажилтан нь жилд нэг удаа эрүүл мэндийн чөлөө, олгох тэтгэмжийг нэг дор авах эрхтэй:

- 3-5 жилийн хооронд – цалингийн 50%
- 5-14 жилийн хооронд – цалингийн 55%
- 14 түүнээс дээш жил – цалингийн 75%

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааны нэг удаагийн дээд хязгаар нь хөдөлмөрийн чадвар алдсан ажлын эхний 5 өдрийг оролцуулан ажлын 66 өдрөөс хэтрэхгүй байна. Харин хорт хавдар болон сүрьеэгээр анх өвчлөхөд ажлын 132 өдрийн хугацаанд тэтгэмж олгож болно. Хэрэв өвчтэй байх хугацаа 132 хоногоос дээш бол “хөгжлийн бэрхшээлтэй” гэсэн ангилалд хамааруулна.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)-ийн §17-19

Үнэ төлбөргүй эмнэлэгийн үйлчилгээ авах

Иргэдийн эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцооны хүрээнд хэвтэн эмчлүүлэгчид болон амбулаторийн тусламж үйлчилгээг авч байгаа даатгуулагчид эрүүл мэндийн үйлчилгээг адил хүртэнэ. Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулинд бүх иргэдэд заавал даатгуулах шаардлагатай.

Эх сурвалж: Иргэдийн эрүүл мэндийн тухай хууль (2003)-ийн 6-9, 12

Ажлын байрны баталгаа

Ажил олгогч нь ажилтны өвчтэй байх хугацаанд ажлын байрыг хэвээр хадгална. Өвчтэй байх хугацаа нь өвчний хэлбэрээс хамааран 66-132 хоног байна.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж олгох тухай хууль (1994)-ийн §19 Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль (1999) -ийн §35.1.3

Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмж

Хууль тогтоомжийн дагуу үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэмжийг ажлын байрандаа болон бусад газарт ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад, ажил эхлэхийн өмнө ажилд бэлтгэх буюу дууссаны дараа ажлын байр, багаж хэрэгслээ эмхэлж цэгцлэх үед, ажилдаа ирэх, буцах замдаа осолд орсон тохиолдолдуудад олгоно. Үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний эсрэг нийгмийн даатгалын сан нь даатгуулагчидад дараах тэтгэмж олгодог: Тахир дутуугийн тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмж, болон хөдөлмөрийн чадвараа нөхөн сэргээлтийн зардал.

Даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа удаан хугацаагаар буюу байнга алдаж тахир дутуу болсон бол тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, хугацааг эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтооно.

Тахир дутуугийн тэтгэврийг даатгуулагчийн сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос хөдөлмөрийн чадвараа 10 хүртэл хувиар алдсан бол 10 хувиар, 10-аас дээш хувиар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээгээр тогтооно. Хөдөлмөрийн чадвараа 30, түүнээс дээш хувиар алдаж тахир дутуу болсон даатгуулагчийн тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ нь Засгийн газраас тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас багагүй байна. Хөдөлмөрийн чадвараа 30% -иас бага алдсан бол даатгуулагч тахир дутуугийн тэтгэмжийг 6 сарын хугацаатай буюу эмнэлгийн комиссоос тогтоосон хугацаанд авах эрхтэй.

Тэтгэвэр тогтоолгосон боловч 12 сараас доошгүй хугацаанд ажил, хөдөлмөр эрхэлж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн авч байгаа тэтгэврийн хэмжээг анхны тэтгэвэр тогтоолгосон дундаж цалингаас 12 сар тутамд 1.5 хувиар бодож нэмэгдүүлэн тогтооно.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас даатгуулагч нас барсан бол түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг нас барсан даатгуулагчийн авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дундаж болон хөдөлмөрийн чадваргүй гэр бүлийн гишүүдийн тооноос хамааруулан тооцож олгоно. Үүнд: хөдөлмөрийн чадваргүй хүний тоо 3 ба

түүнээс дээш бол 100 хувь, хөдөлмөрийн чадваргүй хүний тоо 2 бол 75 хувь, хөдөлмөрийн чадваргүй хүний тоо 1 бол 50 хувь тус тус олгоно.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэрийг тахир дутуу хүмүүсийг нас барах хүртэл нь мөн хөдөлмөрийн чадваргүй 19 хүртэлх насны хүүхдэд олгоно. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 ба түүнээс дээш хувиар алдсан даатгуулагч хиймэл эрхтэн, засал эмчилгээ /протез, ортопед/ хийлгэх, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөх рашаан сувилалд эмчлүүлэхэд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр авах эрхтэй.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль (1994)-ийн §3-16

09/13 Нийгмийн баталгаа

ILO Conventions

Social Security (minimum standards): Convention 102 (1952). For several benefits somewhat, higher standards have been set in subsequent Conventions

Employment Injury Benefits: Conventions 121 (1964),

Invalidity, Old age and survivors' benefits: Convention 128(1967)

Medical Care and Sickness Benefits: Convention 130 (1969)

Unemployment Benefits: Convention 168 (1988).

Mongolia has not ratified the Conventions 102, 121, 128, 130 & 168.

Summary of Provisions under ILO Conventions

In the normal circumstances, the pensionable age may not be set higher than 65 years of age. If retirement age is fixed above 65 years, it should give "due regard to the working ability of elderly persons" and "demographic, economic and social criteria, which shall be demonstrated statistically". Pension can be set as a percentage of the minimum wage or a percentage of the earned wage.

When the breadwinner has died, the spouse and children are entitled to a benefit, expressed as a percentage of the minimum wage, or a percentage of the earned wage. This must at least be 40% of the reference wage.

For a limited period of time, the unemployed has a right to unemployment benefit set as a percentage of the minimum wage or a percentage of the earned wage.

Invalidity benefit is provided when a protected person is unable to engage in a gainful employment, before standard retirement age, due to a non-occupational chronic condition resulting in disease, injury or disability. Invalidity Benefit must at least be 40% of the reference wage.

Нийгмийн баталгааг зохицуулах дүрэм журмууд

- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 он
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдэлийн тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 он

Тэтгэврийн эрх

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль нь өндөр насны тэтгэвэр олгохтой холбогдох харилцааг зохицуулна. Даатгуулагч нь нийтдээ 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бөгөөд 60 нас хүрсэн бол өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Харин 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн бөгөөд 55 нас хүрсэн эмэгтэй өөрөө хүсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авч болно. Төрүүлсэн болон 3 хүртэл настайд нь үрчлэн авсан дөрөв, түүнээс дээш хүүхдээ 6 настай болтол өсгөсөн эх 20-иос доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бол 50 насандаа өөрийн хүсэлтээр өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь газрын дор ажиллаж, тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн эрэгтэй 55 нас хүрсэн бол тэтгэвэр тогтоолгох эрхтэй.

Өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн, сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 45 хувиар тогтооно. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20 жилээс илүү төлсөн жил тутамд 1.5 хувиар, сар тутамд 0.125 хувиар өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцож нэмэгдэл олгоно. Тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон даатгуулагчийн тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан жил тутамд нь 1 хувиар бодож нэмэгдүүлнэ.

Өндөр насны бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ нь Засгийн газраас тогтоосон сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ /цаашид "хөдөлмөрийн баталгаат хөлс" гэх/-ний 75 хувиас хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээ нь мөн хөлсний 50 хувиас тус тус багагүй байна.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)-ийн §3-6, 22-28

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Тэжээгч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барвал түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй дор дурдсан гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй:

- хууль ёсоор тэжээх өөр хүн байгаа эсэхийг харгалзахгүйгээр төрүүлсэн буюу үрчлэн авсан 19 нас хүрээгүй хүүхэд /үүнд эцгээ нас барснаас хойш мэндэлсэн, төрсөн хүүхэд нь хамаарна;
- хууль ёсоор тэжээх өөр хүнгүй 19 нас хүрээгүй ач, зээ, төрсөн дүү;

- тэжээгчийн асрамжид байсан төрөлхийн тахир дутуу буюу 16 нас хүрээгүй байхдаа тахир дутуу болсон хүүхэд, ач, зээ, төрсөн ах, эгч, дүү;
- эрэгтэй нь 60, эмэгтэй нь 55 нас хүрсэн буюу эсхүл тахир дутуу болсон эцэг, эх, эхнэр, нөхөр, хууль ёсоор тэжээх өөр хүнгүй өвөг эцэг, эмэг эх, төрсөн ах, эгч, дүү;
- найман нас хүрээгүй хүүхэд, хууль ёсоор асрах хүнгүй төрсөн дүү, ач, зээг нь асарч ажил хийгээгүй байгаа эцэг, эх буюу нөхөр, эхнэрийн аль нэг /нас, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзахгүйгээр.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 5-аас доошгүй жил, үүнээс 1 жил нь тасралтгүй төлсөн тэжээгч нас барсан бол гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд нь түүний шимтгэл төлсөн нийт хугацаанд ногдох тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож авах эрхтэй.

Тэжээгч нь нас барсан бөгөөд өөр төрлийн тэтгэвэр авдаггүй тахир дутуу иргэнд хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан хугацаанд нь тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоон олгож болно.

Тэжээгчээ алдсаны бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээг хөдөлмөрийн чадваргүй 1 хүнд хөдөлмөрийн баталгаат хөлсний 50 хувиар, 2 хүнд 75 хувиар, 3 ба түүнээс дээш хүнд 100 хувиар тус тус тогтооно. Харин тэжээгчээ алдсаны хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээ нь мөн хөлсний 50 хувиас багагүй байна.

Тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байсан тэжээгч нас барсан бол тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан жил тутамд нь 1,0 хувиар бодож нэмэгдүүлнэ.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг тэжээгч нь нас барсан өдрөөс эхлэн хүүхдэд 19 нас хүртэл, тахир дутуу иргэнд хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хугацаанд нь, тэтгэврийн насанд хүрсэн иргэнд нас барсны дараагийн сар дуустал тус тус олгоно.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)-ийн §12-16

Ажилгүйдэлийн тэтгэмж

Ажилгүйдэлийн тэтгэмж нь Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдэлийн тэтгэмжийн хуулиар зохицуулагдана. Даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэлийг ажилгүй болохоосоо өмнө 24 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 9 сард нь тасралтгүй төлсөн нөхцөлд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах, мэргэжлийн сургалтад хамрагдах эрх анх үүснэ. Урьд нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл 12 сар төлсөн нөхцөлд тэтгэмж авах эрх нь дахин үүснэ. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан хугацааг харгалзан сүүлийн 3 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас дор дурдсан хувь хэмжээгээр тооцож олгоно.

Ингэхдээ шимтгэл төлсөн хугацаа 5 хүртэл жил бол 45%, 5-10 хүртэл жил бол 50%, 10-15 хүртэл жил бол 60%, 15 ба түүнээс дээш жил бол 70% -иар тооцож олгоно. Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн доод хэмжээ Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооноос тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас багагүй байна. Даатгуулагчид ажилгүйдлийн тэтгэмжийг олгох хугацаа 76 ажлын өдөр байна. Ажилгүйдэлийн тэтгэмж сард 2 удаа олгогдоно.

Дараахь нөхцөлд даатгуулагчид олгож байгаа ажилгүйдлийн тэтгэмжийг зогсооно.

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас боловсролын түвшин, мэргэжлийн чиглэлийг нь харгалзан санал болгосон ажлын байранд ажиллахаас 2 удаа татгалзсан;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, нийгмийн даатгалын байгууллага, ажил олгогчоос зохион байгуулсан цалин хөлстэй түр ажилд хүндэтгэх шалтгаангүйгээр ороогүй;
- Даатгалын байгууллагаас сургалтын зардлыг нь хариуцаж зохион байгуулсан мэргэжлийн сургалтанд ороогүй;
- Хорих ял эдлүүлэх тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон.

Ажил олгогч болон даатгуулагч 5 жил дараалан ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж гаргуулаагүй бол дараагийн жилд төлөх даатгалын шимтгэлийг 10 хувиар хөнгөлнө.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)-ийн § 2-12

Тахир дутуугийн тэтгэмж

Тахир дутуугийн тэтгэмж нь Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн хуулиар зохицуулагдана. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 20-иос доошгүй жил, эсхүл тахир дутуу болохын өмнөх 5-н жилийн 3 жилд нь төлсөн даатгуулагч ердийн өвчин, тарилгын дараахь хүндрэл, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 50-иас доошгүй хувиар байнга буюу удаан хугацаагаар алдаж тахир дутуу болсон бол тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй. Хэрэв даатгуулагч дээрх нөхцөлийг хангаагүй боловч нийтдээ 3-аас доошгүй жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн байвал шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох тахир дутуугийн тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож авах эрхтэй.

Тахир дутуу болсныг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан, хагас /хэсэгчлэн/ алдсан гэж ангилна. Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, түүний хугацааг эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтооно. Даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдаж тахир дутуу болсон бол тахир дутуугийн тэтгэврийг, өндөр насны тэтгэврийн хэмжээтэй адил тогтооно.

Даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвараа 50-иас доошгүй хувиар алдаж тахир дутуу болсон бол тахир дутуугийн тэтгэврийг хөлсийг даатгуулагчийн нийгмийн

даатгалын шимтгэл төлсөн, сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 45 хувиар тогтооно. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20 жилээс илүү төлсөн жил тутамд 1.5 хувиар, сар тутамд 0.125 хувиар өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцож нэмэгдэл олгоно. Тахир дутуугийн бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ нь өндөр насны бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээтэй, тахир дутуугийн хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээ нь өндөр насны хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээтэй тус тус адил байна.

Эх сурвалж: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994)-ийн 7-11

10/13 Тэгш эрх

ILO Conventions

Convention 111 (1958) lists the discrimination grounds which are forbidden.

Convention 100 (1952) is about Equal Remuneration for Work of Equal Value.

Mongolia has ratified both Conventions 100 & 111.

Summary of Provisions under ILO Conventions

At workplaces, equal pay for men and women for work of equal value is a must, regardless of marital status. Pay inequality based on race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction/place of birth or social origin is also forbidden. A transparent remuneration system and the clear matching of pay and position should be in place and to help prevent wage discrimination.

Not clearly provided in ILO Conventions. However, sexual intimidation/harassment is gender discrimination.

An employer can't discriminate against you on in any aspect of employment (appointment, promotion, training and transfer) on the basis of union membership or participation in union activities, filing of a complaint against an employer, race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin, temporary absence due to illness, age, trade union membership, disability/HIV-AIDS, or absence from work during maternity leave. (Conventions 111, 156, 158, 159 and 183)

People have the right to work and there can't be occupational segregation on the basis of gender.

Тэгш эрхийг зохицуулах дүрэм журмууд:

- Үндсэн хууль, 1992 он
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай, 2011 он
- Эмэгтэйчүүд болон насанд хүрээгүй хүмүүсийн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт, Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар (1999 оны А / 204 тоот тушаал)
- Монголын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он

Цалингийн тэгш байдал

Хөдөлмөрийн хуулинд зааснаар адил хөдөлмөр эрхэлж байгаа эрэгтэй, эмэгтэй ажилтанд адил хэмжээний цалин хөлс тогтооно.

Ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэн ажиллах үүрэгтэй. Ажлын байранд жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд ажил олгогч ижил тэнцүү ажил, тэнцүү хэмжээний цалин хөлсний талаархи хууль тогтоомжийг баримтлан ажиллан мониторинг, үнэлгээ хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авах шаардлагатай.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999) §49, Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)-ийн §11

Бэлгийн дарамт

Жендэрийн тэгш байдлын тухай хуульд зааснаар “бэлгийн дарамт” гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг хэлнэ гэж тодорхойлсон.

Ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараахь арга хэмжээ авна.

- хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах;
- бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараахь эрхтэй.

- жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах;
- жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх;

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.2, 7.4-т заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараахь үүрэгтэй:

- байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;
- жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх.

Эх сурвалж: Жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль (2011)-ийн § 4,6, 11

Ялгаварлан гадуурхахгүй байх

Монгол улсын үндсэн хуулиар Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно гэж заасан байдаг.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно. Энэ хэрэгт холбогдсон ажил олгогчийн давуу эрхийг хязгаарлаж 5000-1000 төгрөгөөр торгоно.

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхахтай холбоотой заалтууд: “Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт” гэж улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд болон аливаа бусад салбарт эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг хүйсийн шинж, гэрлэлтийн байдлаар ялгаварлах, үгүйсгэх, хязгаарлах үйлдэл, эс үйлдэхгүйг хэлнэ. Эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр нас, хүйс, ажил, албан тушаал, үзэл бодол, гэрлэлтийн байдал, боловсролын ялгаа зэргийг үл харгалзан ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалтгүйгээр хүний эрх, эрх чөлөөг эдлэх эрхтэй.

Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь жендэрийн ялгавартай байдлыг хориглоно. Түүнчлэн ажилтны хүйс, жирэмслэлт, хүүхдийн асран хүмүүжүүлэх үүрэг, гэр бүлийн байдал зэргээс шалтгаалан ажил, албан тушаалыг бууруулах, чөлөөлөхийг хориглоно. Хамтын гэрээнд эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг ажил хөдөлмөр эрхлэх, гэр бүлтэй хослуулах, хүүхэд асрах, бусдыг асран хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах, адил тэгш цалин хөлстэй олгох, хөдөлмөрийн тэгш нөхцөлийг бүрдүүлэх зэрэг заалтуудыг оруулах ёстой.

Эх сурвалж: Монгол улсын Үндсэн хууль (1992)-ийн §14, Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §7, 141 Жендэрийн тэгш эрхийн тухай хууль (2011)-ийн §4-6 ба 11

Эмэгтэйчүүдийн тэгш эрх

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн дагуу хүмүүс ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй. Цаашилбал, Монгол Улсын иргэд хөдөлмөрлөх, эрүүл мэндээ хамгаалах, хүүхдээ өсгөх, сургах, байгаль орчныг хамгаалах үүрэгтэй.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн дагуу эрэгтэй, эмэгтэй хүн бүр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, гэр бүлийн ба бусад харилцаанд тэгш эрхтэй байх, нийгмийн амьдралд адил оролцох, хөгжлийн үр шим, нийгмийн баялгаас тэнцүү ашиг хүртэх боломж, нөхцөлийг хангагдана.

Гэсэн хэдий ч эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндэд нь аюултай гэж үзэж буй ажлын байрыг хориглох бөгөөд эмэгтэйчүүдийг ажиллахыг хориглосон ажил мэргэжлийн жагсаалтыг Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар “эмэгтэйчүүд, насанд хүрээгүй хүмүүсийн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”-ыг гаргасан байдаг. 1999 оны А / 204 дугаар тоот)

Эх сурвалж: Монгол улсын Үндсэн хууль (1992)-ийн §16, 17. Жендэрийн тэгш эрхийн тухай хууль(2011)-ийн §5 ба 1. Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын (1999 оны А / 204 тоот) тушаал “Эмэгтэйчүүд болон насанд хүрээгүй хүмүүсийн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”

11/13 Насанд хүрээгүй хүүхэд, залуучууд

ILO Conventions

Minimum Age: Convention 138 (1973)

Worst Forms of Child labour: Convention 182 (1999)

Mongolia has ratified both Conventions 138 & 182.

Summary of Provisions under ILO Conventions

At workplaces, children may not be forced to perform work that could harm their health and hampers their physical and mental development.

All children should be able to attend school. Once this is safeguarded, there is no objection against children performing light jobs between the ages of 12 and 14. The general minimum age is 15 years however developing countries may set this at 14 years. The minimum age for hazardous work, work that is likely to jeopardize the health, safety or morals of young persons, is 18 years. It can also be set at a lower level of 16 years under certain circumstances

Children should not be employed in a work that is likely to harm the health, safety or morals of children. It is considered one of the worst forms of child labour. The minimum age for such hazardous work is 18 years.

Хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүдийн эрхийн зохицуулалтууд:

- Монголын Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он
- Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль 1996 он
- Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын (1999 оны А / 204 тоот) тушаал “Эмэгтэйчүүд болон насанд хүрээгүй хүмүүсийн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”

Хөдөлмөрийн насны доод хязгаар

Хөдөлмөр эрхлэх хамгийн доод нас 16, тиймээс 16 насанд хүрсэн хүн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах эрхтэй. Харин мэргэжлийн баримжаа, ажлын дадлага олгох зорилгоор 15 насанд хүрсэн хүнтэй эцэг эх, асран хамгаалагч болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §109, 110

Аюултай ажил эрхлэх насны доод хязгаар

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогчид хүний оюун санааны хөгжил, эрүүл мэндэд харшлах хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно. Хүнд нөхцөлд ажиллах насны доод хязгаар 18 нас байна. Насанд хүрээгүй хүнийг оюун ухааны хөгжил, эрүүл мэндэд нь харшлах хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно. Насанд хүрээгүй хүүхдийг хууль бус хөдөлмөр эрхлүүлэн орлого олох, гуйлга гуйлгахыг хориглоно.

Насанд хүрээгүй хүнийг эмнэлгийн үзлэгт орсны дараа ажилд авах бөгөөд түүнийг 18 насанд хүртэл нь хагас жил тутам эмнэлгийн үзлэгт хамруулна. Насанд хүрээгүй ажилтныг шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хориглоно. Мөн насанд хүрээгүй ажилтныг хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлтэй ажилд ажиллуулахыг хориглоно. Эцэст нь хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүний баталсан хэмжээнээс илүү хүнд ачааг насанд хүрээгүй ажилтнаар өргүүлэх, зөөлгөхийг хориглоно.

Насанд хүрээгүй хүүхдийн эрхэлж болохгүй ажил мэргэжлийн жагсаалтыг Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар эмэгтэй, насанд хүрээгүй хүүхдэд хориглосон ажлын жагсаалт (1999 оны А / 204 тоот)-аар тогтоожээ.

Боловсролын тухай хуулиар доод боловсрол эзэмших насны доод хязгаар нь 16 жил байна.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §109, 110. Хүүхдийн эрхийн тухай хууль (1996)-ийн §6. Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын (1999 оны А / 204 тоот) тушаал “Эмэгтэйчүүд болон насанд хүрээгүй хүмүүсийн хийхийг хориглосон ажлын байрны жагсаалт”

12/13 Албадан хөдөлмөр эрхлэх

ILO Conventions

Forced labour: Conventions 29 (1930)

Abolition of Forced labour: Conventions 105 (1957)

Forced labour is the work one has to perform under threat of punishment: forfeit of wages, dismissal, harassment or violence, even corporal punishment. Forced labour means violation of human rights.

Mongolia has ratified both Conventions 29 & 105.

Summary of Provisions under ILO Conventions

Except for certain cases, forced or compulsory labour (exacted under the threat of punishment and for which you may not have offered voluntarily) is prohibited.

Employers have to allow workers to look for work elsewhere. If a worker is looking for work elsewhere, he/she should not be shortened on wages or threatened with dismissal. (In the reverse cases, international law considers this as forced labour).

If the total working hours, inclusive of overtime exceed 56 hours per week, the worker is considered to be working under inhumane working conditions.

Албан хөдөлмөр эрхлэх талаар зохицуулалтууд

- Үндсэн хууль, 1992 он
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он
- Эрүүгийн хууль, 2002 он

Албадан хөдөлмөр эрхлэхийг хориглох

Монгол улсын үндсэн хуулиар хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй гэж заасан байдаг. Хөдөлмөрийн тухай хуульд тэмдэглэснээр “албадан ажил эрхлэлт” гэдэг нь хөдөлмөрийн сахилгыг сахиулах, ажил хаялтад оролцсоныг болон улс төр, эдийн засаг, нийгмийн тогтолцооны талаарх өөрийн үзэл бодлоо илэрхийлснийг цээрлүүлэх, нийгмийн гарал үүсэл, яс үндэс, арьсны өнгө, шашин шүтлэгээр нь ялгаварлах зорилгоор, эсхүл ажилтны амь нас, эрүүл мэндэд аюултай байдал үүссэн зэргийг үл харгалзан ажилтнаас гүйцэтгэхийг шаардсан ажил, үүргийг хэлнэ. Хэн нэгнийг хууль бусаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн хувь хүнийг 5000-30000 төгрөгөөр, хуулийн этгээдийг 100000-250000 төгрөгөөр торгоно. Монгол Улсын Эрүүгийн хуулиар, хууль бусаар хүүхдийг албадан хөдөлмөр эрхлүүлсэн хуулийн этгээдийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тавин нэгээс хоёр зуун тавь дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл дөрвөн жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

Эх сурвалж: Монгол улсын үндсэн хууль (1992)-ийн §16. Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн 3,7, 141. Монгол улсын эрүүгийн хууль (2002)-ийн §21

Ажлын байраа солих, ажлаас гарах эрх чөлөө

Монгол улсын хуулиар ажилчид ажлын байраа солих, ажлаас гарах нь чөлөөтэй байдаг. Өмнө дурдсанчлан Үндсэн хуулийн заалтад нийцүүлэн Монгол Улсын иргэд хөдөлмөр эрхлэх эрх чөлөөтэй бөгөөд хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлэх эрхгүй. Ажилчид ажлаас гарах өргөдлөө өгснөөс хойш 30 хоногийн өнгөрмөц ажлын байраа орхих эрхтэй.

Эх үүсвэр: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 39-р зүйл, 1999 он

Хүнлэг бус хөдөлмөрийн нөхцөл

Хуулинд зааснаар ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэх хугацаа 8 цаг, 7 хоногийн ажлын цаг 40 байна. Хамтын болон хөдөлмөрийн гэрээнд тохиролцоогүй бол хууль зааснаас бусад тохиолдолд ажилтныг ажил олгогчийн санаачилгаар илүү цагаар ажиллуулахыг хориглоно. Хөдөлмөрийн хууль нь илүү цагийн заалтын хязгаарлал болохгүй.

Эх сурвалж: Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §70, 74

13/13 Үйлдвэрчний эвлэл

ILO Conventions

Freedom of association and protection of the right to organize:
Convention 87 (1948)

Right to Organize and Collective Bargaining: Convention 98 (1949)

Mongolia has ratified both Conventions 87 & 98.

Summary of Provisions under ILO Conventions

Freedom of association means freedom to join a trade union. This is part of the fundamental human rights. Employees may not be put at a disadvantage when they are active in the trade union outside working hours. The list of exclusions for sectors of economic activity and workers in an organization should be short.

Trade unions are entitled to negotiate with employers on term of employment without hindrance. The freedom of a trade union to negotiate with employers to try and conclude collective agreements is protected. (The ILO has a special procedure for handling complaints from unions about violation of this principle).

Workers have the right to strike in order to defend their social and economic interests. It is incidental and corollary to the right to organize provided in ILO convention 87.

Үйлдвэрчний эвлэлийн талаарх зохицуулалтууд

- Үндсэн хууль, 1992 он
- Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хууль, 1991 он
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он

Эвсэл холбоо байгуулах эрх чөлөө

Монгол улсын үндсэн хуулиар монгол улсын иргэн нийгмийн болон өөрсдийн ашиг сонирхол, үзэл бодлын үүднээс нам, олон нийтийн бусад байгууллага байгуулах, сайн дураараа эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй. Нам, олон нийтийн бусад бүх байгууллага нийгэм, төрийн аюулгүй байдлыг сахиж, хуулийг дээдлэн биелүүлнэ. Аль нэгэн нам, олон нийтийн бусад байгууллагад эвлэлдэн нэгдсэний төлөө болон гишүүний нь хувьд хүнийг ялгаварлан гадуурхах, хэлмэгдүүлэхийг хориглоно. Төрийн зарим төрлийн албан хаагчийн намын гишүүнийг түдгэлзүүлж болно;

Иргэд хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх, түүнтэй холбогдсон хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилгоор аливаа зөвшөөрөл авалгүй, гагцхүү өөрсдийн сайн дурын үндсэн дээр ямар нэг ялгаваргүйгээр үйлдвэрчний эвлэлд чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй. Үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнээр элсэх буюу гишүүнээс гарахыг тулган шаардаж болохгүй. Үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн мөн эсэхтэй холбогдуулан иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах буюу тэднийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

Эх сурвалж: Монгол улсын үндсэн хууль(1992)-ийн §16. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийг хамгаалах хууль (1991)-ийн §3

Хамтын хэлэлцээр хийх эрх чөлөө

Хамтын хэлэлцээрийг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулдаг. Үйлдвэрчний эвлэл нь ажил олгогчтой хамтын гэрээ байгуулж, хэрэгжилтэнд нь хяналт тавих эрхтэй. Үйлдвэрчний эвлэл нь гишүүдийнхээ эрх ашгийг хамгаалахын тулд хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллагад төлөөлөх эрх мэдэлтэй болно.

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

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

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Mongolia in Mongolian, please refer to: <https://mysalary.mn/>

Хөдөлмөрийн тухай хууль нь хамтын гэрээ хэлэлцээрийг үндэсний болон бүс нутгийн болон салбарын түвшинд ажил олгогч, ажилчдын төлөөлөгчдийн хооронд байгуулсан гэрээ гэж тодорхойлдог.

Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн төсөл боловсруулах, хэлэлцээ хийх үед төрийн холбогдох байгууллага, ажил олгогч нь ажилтны төлөөлөгчдөд шаардлагатай мэдээллийг гаргаж өгөх үүрэгтэй. Талууд хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтэд тавих хяналтыг хэрэгжүүлэхдээ биелэлт, явцын талаар өөрт байгаа бүх мэдээллийг харилцан солилцох үүрэгтэй.

Хамтын гэрээ нь хэлэлцээрт оролцож буй бүх талуудад хамаарна. . Хамтын гэрээг нэг жил буюу түүнээс дээш хугацаагаар байгуулж болно. Харин хамтын хэлэлцээрийг хоёр жилийн хугацаагаар байгуулж болно. Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр нь түүнийг хүлээн авснаас хойш 10 хоногийн дотор Засгийн газрын холбогдох байгууллагад бүртгүүлсэний дараа хүчинтэй болно (Засаг даргын Тамгын газар).

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний зөвлөлийг Засгийн газар, ажилтан, ажил олгогч талуудын төлөөлөлтэй тэнцүү тооны төлөөлөгчидтэйгөөр томилдог. Үндэсний хороо хөдөлмөрийн асуудлаар төрөөс баримтлах бодлогыг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд чиглүүлэх, гурван талт зөвшилцлийн тогтолцоог хөгжүүлэх эрх мэдлийг олгох, иргэний хөдөлмөрлөхх эрх, эдийн засаг, нийгмийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах асуудлын хүрээний хамтын маргааныг шийдвэрлэх, нийгмийн зөвшилцөлийн үндэсний хэлэлцээрийн гүйцэтгэлийг хянах, эдийн засаг, нийгмийн нийтлэг бодлогын асуудлаар зөвлөлдөх эрхтэй.

Эх сурвалж: Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль(1999)-ийн §8-20, 138. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийг хамгаалах хууль(1999)-ийн §5

Ажил хаялт

Монгол улсын үндсэн хуулиар иргэн итгэл үнэмшилтэй байх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, үг хэлэх, хэвлэн нийтлэх, тайван жагсаал, цуглаан хийх эрх чөлөөтэй.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар “ажил хаялт” гэдэг нь хөдөлмөрийн хамтын маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор ажилтнаас үүрэгт ажлаа сайн дурын үндсэн дээр тодорхой хугацаагаар бүрэн буюу хэсэгчлэн зогсоохыг хэлнэ. Ажил хаялтыг ажилчдын төлөөлөл зохион байгуулна. Ажилтан ажил хаялтад сайн дураараа оролцоно. Ажил хаялтад оролцох, түүнийг үргэлжлүүлэхийг, эсхүл хуульд зааснаас бусад тохиолдолд ажил хаялтыг зогсоох, түүнд оролцохоос татгалзахыг ажилтанд тулган шаардаж болохгүй. Ажил олгогчийн төлөөлөгч ажил хаялтыг зохион байгуулах, түүнд оролцохыг хориглоно.

Ажилтны төлөөлөгчид дараах тохиолдолд ажил хаях эрхтэй. Үүнд: ажил олгогч хуулийн дагуу эвлэрүүлэх арга хэмжээнд оролцох үүргээ биелүүлээгүй, ажил олгогч зуучлагчийн оролцоотой тохиролцсон шийдвэрийг биелүүлээгүй, ажил олгогч хөдөлмөрийн арбитрын зөвлөмжийг хүлээн авч гаргасан шийдвэрээ биелүүлээгүй, хөдөлмөрийн хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцсэн боловч түүний зөвлөмжийг хүлээн авч шийдвэр гаргаагүй.

Ажил хаях тухай шийдвэрийг ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын гишүүдийн буюу нийт ажилтны хурлаас гаргана. Ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын гишүүд буюу тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны дийлэнх олонхи /гуравны хоёр/ нь оролцсон тохиолдолд хурлыг хүчинтэйд тооцно. Хуралд оролцогчдын олонхи /талаас илүү/ нь ажил хаяхыг дэмжсэн бол ажил хаялт зарлаж болно. Ажил хаях тухай шийдвэрт дор дурдсан асуудлыг тусгана:

- ажил хаяхад хүргэсэн санал зөрүүтэй асуудал;
- ажил хаялт эхлэх он, сар, өдөр, цаг, ажил хаялтын үргэлжлэх хугацаа, оролцох хүний урьдчилсан тоо;
- ажил хаялтыг зохион байгуулж удирдах этгээд, маргаан шийдвэрлэхэд оролцох төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүн;
- ажил хаялт зохион байгуулах үед хүмүүсийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахтай холбогдсон ажлын жагсаалт.

Ажил хаях хүсэлт гаргах тухай мэдэгдлийг ажил хаялт эхлэхээс 5-аас доошгүй хоногийн өмнө ажил олгогчид хүргүүлнэ. Ажил олгогч ажилтны шаардлагыг хүлээж авах боломжгүй гэж үзвэл ажил хаялтын эсрэг арга хэмжээ болгон ажил хаялтад оролцож байгаа ажилтны ажлын байрыг тэдний хувьд түр хааж (локаут) болно. Ажил хаялтад оролцогчдын ажлын байранд ажилтан түр ажиллуулахгүй байх зорилгоор ажилтны төлөөлөгчид нь аж ахуйн нэгж, байгууллагыг түр хааж / пикет / болно. Батлан хамгаалах, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах үүрэг бүхий байгууллагад ажил хаялт зохион байгуулахыг хориглоно. Санал зөрүүтэй асуудлаар хэлэлцээ хийх, хамтын маргааныг зуучлагч, хөдөлмөрийн арбитр, шүүхээр шийдвэрлэх шатанд ажил хаяхыг хориглоно. Хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд шүүх 30 хүртэл хоногийн хугацаагаар ажил хаялтыг хойшлуулах, ажил хаялт эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох эрхтэй. Нийтийн аж ахуйн үйлчилгээний (ус, халаалт, цахилгаан, тээвэр, г.м) - ын хувьд засгийн газрын захиалгаар 14 хоног хориг тавьсан байж болно.

Эх сурвалж: Монгол улсын үндсэн хууль (1999)-ийн §16. Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999)-ийн §3, 35, 116-124

DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENETWORKCHECK.ORG

Шалгах

Зохистой ажлыг шалгах Монгол бол WageIndicator.org болон <http://mysalary.mn/home>-ийн бүтээгдэхүүн юм



Үндэсний зохицуулалттай



Үндэсний зохицуулалтгүй

01/13

Ажил & Цалин хөлс

- | | | NR | Тийм | Үгүй |
|----|--|----|--------------------------|--------------------------|
| 1. | Би Засгийн газраас тогтоосон цалингийн доод хэмжээгээр цалинждаг. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | Би тогтмол цалин авдаг. (өдөр бүр, долоо хоног тутам, хоёр долоо хоног, сар тутам) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

02/13

Нөхөн олговор

- | | | | | |
|----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 3. | Би илүү цагаар ажиллахдаа, үргэлж нөхөн олговор авдаг. (илүү цагийн үнэлгээ өндөр тогтоогдсон) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. | Би шөнийн цагаар ажиллахдаа, шөнөөр ажилласны төлөө өндөр нөхөн олговор авдаг. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | Олон нийтийн амралт эсвэл долоо хоногийн амралтын өдрүүдээр ажиллах үед би амралтын нөхөн олговор авдаг. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. | Би долоо хоног бүрийн амралтын өдөр эсвэл олон нийтийн амралтын өдрүүдээр ажиллахдаа, түүндээ тохирсон нөхөн олговор авдаг. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

03/13

Жилийн амралт & Олон нийтийн амралтын өдөр

- | | | | | |
|----|---|--|--|---|
| 7. | Та хэдэн долоо хоногийн цалинтай амралт авах эрхтэй вэ? * | | <input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4+ |
| 8. | Би олон нийтийн (үндэсний ба шашны) амралтын үеэр ажиллахдаа цалин авдаг. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. | Би долоо хоногт дор хаяж нэг өдөр буюу долоо хоногт (24 цаг) амардаг. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

04/13

Хөдөлмөр эрхлэлтийн аюулгүй байдал

- | | | | | |
|-----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 10. | Би ажлаа эхлэхдээ ажил үүргийн тодорхойлолт, заавраар хангагдсан. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. | Манай байгууллага байнгын ажлын байран дээр гэрээний цагийн ажилтан авдаггүй. (хэрэв байнгын ажлын байранд гэрээний ажилтан авдаг бол "NO" гэдгийг сонгоорой.) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. | Миний түршилтын хугацаа 6 сар байна | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. | Манай байгууллагын зүгээс хөдөлмөрийн гэрээ дүүсахдаас өмнө зохих мэдээлэл өгдөг (эсвэл тодорхой төлбөр төлдөг) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. | Манай байгууллагын зүгээс хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон тохиолдолд ажлаас халагдсаны тэтгэмж санал болгодог. (Хуулинд зааснаар гэнэт ажлаас халагдсаны тэтгэмж. Энэ нь ажилтны цалингийн хэмжээ болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хугацаанд үндэслэнэ) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

05/13

Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага

- | | | | | |
|-----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 15. | Манай байгууллага хүүхэд асрах чөлөө олгодог. (Энэ чөлөө нь шинэ аавуудад\ хамтран амьдрагсдад шинэ хүүхэд төрөх үед олгодог) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Манай байгууллага хүүхэд асрах (цалинтай болон цалингүй) чөлөөгөөр хангадаг. (Энэ чөлөө нь амаржсаны болон хүүхэд асрах чөлөө дууссан тохиолдолд олгодог. Үүнийг эцэг эхийн аль нэг нь юмуу хоёулаа дараалан авч болно.) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Миний ажлын хуваарь гэр бүлийн үүрэг хариуцлагатай хослуулахад хангалттай уян хатан байдаг. (Хагас цагийн ажил эсвэл бусад уян хатан цагийн сонголтоор дамжуулан) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

* 7-р асуултын хариу, зөвхөн 3 эсвэл 4 ажлын долоо хоног байвал энэ нь "ТИЙМ" -тэй тэнцүү байна.

DECENETWORKCHECK.ORG

06/13	Амаржих & Хөдөлмөрлөх	NR	Yes	No
18.	Би төрөхийн өмнөх болон төрсний дараах эмнэлгийн үйлчилгээг үнэ төлбөргүй авдаг.	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Жирэмсэн үедээ би шөнийн цагаар (шөнийн ажил) буюу аюултай ажил хийхээс чөлөөлөгддөг	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Миний жирэмсний болон амаржсаны амралт дор хаяж 14 долоо хоног үргэлжилдэг.	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Жирэмсний болон амаржсаны амралтын үеэр би багадаа өмнөх цалингийнхаа 2/3-ийг авдаг.	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Би жирэмсний болон амаржсаны амралтын хугацаанд ажлаас халагдахаас хамгаалагдсан. (Ажилчид нь жирэмслэлттэй хамааралгүй шалтгаанууд болох буруутай үйлдэл, үр чадвар гэх мэт шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдөж болно)	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Би жирэмсний болон амаржсаны амралтаас буцаж ирэхэд ижил / төстэй төрлийн ажил эрхлэх эрхтэй	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Манай байгууллага ажлын цагаар хүүхдээ хооллох, асрах чөлөө олгодог.	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

07/13 Эрүүл мэнд & Аюулгүй байдал

25.	Манай байгууллага ажлын байрны эрүүл, аюулгүй байдалд анхаарал тавьдаг	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Манай байгууллага хамгаалалтын хувцас болон үнэгүй бээлий зэрэг хувийн хамгаалалтын эд зүйлсээр хангадаг	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Манай байгууллага нь аваар осол гарсан үед яаралтай гарах гарцууд болон эрүүл мэндийн эрсдлийн талаарх мэдлэг олгох эрүүл, аюулгүй ажиллагааны сургалтанд хангалттай хамруулдаг.	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийн талаар жилд хамгийн багадаа нэг удаа хөдөлмөрийн байцаагч шалгадаг.	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

08/13 Өвчний чөлөө & Үйлдвэрлэлийн ослын тэтгэмж

29.	Манай байгууллага цалинтай өвчний чөлөө олгодог бөгөөд өвчний эхний 6 сард цалингийнхаа 45% -ийг авдаг	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Би өвчний болон осол гэмтэл бэртлийн үед эмнэлгийн үнэгүй үйлчилгээ авах боломжтой	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Өвчний эхний 6 сарын хугацаанд миний ажлын байр хамгаалагдсан байна	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Би үйлдвэрлэлийн осол\ ажлын байрны бэртэл, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үед хангалттай нөхөн олговор авдаг	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

09/13 Нийгмийн хамгаалал

33.	Би 60 нас хүрээд тэтгэвэр авах эрхтэй	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Би ажиллаж байх хугацаандаа нас барвал миний ойрын төрөл садан зарим төрлийн тэтгэмж хүртэх боломжтой	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Би ажилгүй болсон тохиолдолд ажилгүйдлийн тэтгэмж авдаг	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Би мэргэжлийн бус өвчнөөс болон осол, бэртлээс шалтгаалан орлогогүй болсон тохиолдолд хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENETWORKCHECK.ORG

10/13	Шударга хандлага	NR	Yes	No
37.	Манай байгууллага ямар ч ялгаварлалгүйгээр адил / төстэй ажил (адил үнэ цэнэтэй ажил) -д ижил хэмжээний цалин хөлс олгодог		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Манай байгууллага ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх хатуу арга хэмжээг авдаг		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Би ялгаварлан гадуурхалтгүйгээр хөдөлмөр эрхлэх боломжоор (томилгоо, урамшуулал, сургалт, шилжүүлэг) тэгш эрхтэй хангагддаг: *		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	Хүйс/Жендер		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii.	Гарал угсаа		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii.	Арьсны өнгө		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv.	Шашин шүтлэг		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v.	Улс төрийн үзэл бодол		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi.	Иргэншил / Төрсөн газар		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii.	Нийгмийн гарал үүсэл / Нийгмийн бүлэг		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii.	Гэр бүлийн үүрэг хариуцлага / Гэр бүлийн байдал		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix.	Нас		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x.	Хөгжлийн бэрхшээлтэй / ХДХВ-ДОХ		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xi.	Үйлдвэрчний Эвлэлийн гишүүн болон холбогдох үйл ажиллагаа		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii.	Хэл		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii.	Бэлгийн чиг хандлага (гомосекс, бисексуал эсвэл гетеросексуал чиг хандлага)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiv.	Гэрлэлтийн байдал		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv.	Биеийн байдал		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi.	Жирэмслэлт / Амаржих		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Би эмэгтэй хүнийхээ хувьд эрчүүдтэй адил салбарт ажиллаж, мэргэжлээ сонгоход эрх чөлөөтэй байж чаддаг		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11/13	Насанд хүрээгүйчүүд болон Залуучууд			
41.	Ажлын байранд 15-аас доош насны хүүхдүүд ажиллуулахыг хориглодог		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	Ажлын байранд 18-аас доош насны хүүхдүүд аюултай ажил хийхийг хориглодог		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12/13	Албадан хөдөлмөрлөх			
43.	Би мэдэгдэл хийгээд эсвэл дараа нь ажлаа дуусгавар болгох эрхтэй		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Миний ажил олгогч миний ажлын байрыг албадан ажиллуулах буюу хөдөлмөрийн мөлжлөгөөс хамгаалдаг		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Миний ажлын нийт цаг дахь илүү цагийн ажил долоо хоногт 56 цагаас хэтэрдэггүй		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13/13	Албадан хөдөлмөр			
46.	Миний ажлын байранд ҮЭ байдаг.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Би ажлын байран дээрээ ҮЭ-д нэгдэх эрхтэй		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Миний ажил олгогч ажлын байрандаа хамтын хэлэлцээ хийх боломжийг олгодог		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Би хамтран ажиллагчидтайгаа өөрсдийн нийгэм, эдийн засгийн ашиг сонирхлоо ялгаварлан гадуурхахаас айхгүйгээр "ажил хаях" замаар хамгаалж чадна		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* та хамгийн багадаа 9 сонголтонд "тийм" гэж хариулсан бол, 39 асуултын нийлбэр эерэг оноотой байх болно.

DECENETWORKCHECK.ORG

Үр дүн

Таны хувийн оноо нь таны ажил олгогчийн ажил эрхлэлтийн талаарх үндэсний хууль тогтоомжийг хэрхэн биелүүлж байгааг харуулдаг. Таны ЗохистойАжлынШалгуур \Decent Work Check\ - ыг тооцоолохын тулд, та ТИЙМ хариултыг тэмдэглэх бүрт 1 оноо хуримтлуулж. Дараа нь хүснэгтийн утгуудтай харьцуулна.

....

нь таны хуримтлагдсан "ТИЙМ"-ийн хэмжээ?

Монгол Улсын оноо << 43 >> удаа Олон улсын хөдөлмөрийн стандарттай холбоотой 49 асуултанд "ТИЙМ" хариулт



Хэрвээ таны оноо 1-18 хооронд байвал

Энэ оноо үнэхээр итгэмээргүй юм! Таны ажил олгогч бид 21-р зуунд амьдарч байгаа гэдгийг мэдэж байгаа юу? Та өөрийн эрхээ асуу. Хэрэв танай компанид эсвэл үйлдвэрийн салбарт идэвхитэй нэгдэл байгаа бол нэгдэж, тусламж хүсч болно.



Хэрвээ таны оноо 19-38 хооронд байвал

Таны харж байгаагаар сайжруулах хангалттай боломж бий. Гэхдээ эдгээр бүх асуудлыг нэг дор шийдвэрлэх хэрэггүй. Хамгийн хэцүү газраас эхэл. Үүний хажуугаар өөрийн эвлэл эсвэл WageIndicator \ЦалингийнҮзүүлэлт-д өөрийн нөхцөл байдлын талаар мэдэгд, ингэснээр тэд сайжруулахад танд туслаж магадгүй. Бидэнд имэйл илгээхдээ, өөрийн гомдолын талаар тодорхой мэдээлэл өгч, боломжтой бол ажил олгогчийн нэрийг бичээрэй. Түүнчлэн, танай компани Компанийн Нийгмийн Хариуцлагын кодыг албан ёсоор дагаж мөрддөг эсэхийг шалгаарай. Хэрэв тийм бол, тэд хамгийн наад зах нь ОУХБ-ны стандартад нийцсэн байх ёстой. Хэрэв тэд ийм кодыг хараахан дагаж мөрддөггүй бол хэрэгжүүлэх хэрэгтэй. Олон компаниуд үүнийг хийж байна. Та магадгүй үүнийг хийх боломжтой.



Хэрвээ таны оноо 39-50 хооронд байвал

Та аюултай бүсээс хол байна. Таны ажил олгогч хөдөлмөрийн хууль тогтоомж болон холбоотой зохицуулалтуудыг ихэнхийг дагаж мөрддөг. Гэхдээ үргэлж сайжруулах орон зай байдаг. Дараагийн удаа та өөрийн ажлын нөхцөл байдлын талаар удирдлагатай ярилцаж, бэлдээд DecentWorkCheckDecent \АжлынЗохистойШалгуур\ -ын шалгах хуудсаар шалгаарай.