

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСӨЛД
ОЛОН НИЙТЭЭС ИРҮҮЛСЭН САНАЛЫН ТУСГАХ ЭСЭХ ТАЛААРХ ТАЙЛБАР**

2017.06.19

Д/д	САНАЛ, ХҮСЭЛТ	ХУУЛИЙН ТӨСӨЛД ТУСГАХ ЭСЭХ ТАЛААР ТАЙЛБАР
МОНГОЛ ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБОО		
1	<p>Нэг.Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн хүрээнд: 1. Хэлэлцээ хийх, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг хөдөлмөр, нийгмийн асуудлаар тохиролцоонд хүрэх зорилгоор ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэлийн хооронд хэлэлцэх асуудлын хүрээнээсээ хамааран улсын хэмжээнд улсын, салбар /салбар дунд/-ын, аймаг, нийслэл, <u>сүм</u>, дүүргийн, аж ахуйн нэгжийн түвшинд байгуулагдах; /"сүм"-ын түвшний хэлэлцээр орхигдсон байна/ 2. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн биелэлтийг хангахтай холбоотой хамтын эрхийн маргааныг сонирхлын маргаан шийдвэрлэх журмаар шийдвэрлэх; /одоогийн хуульд байгаа мөн ажлын хэсэг дээр тохиролцсон боловч орхигдсон байна/</p>	<p>1. Сумдад үйлдвэрчний эвлэлийн салбар, ажил олгогчийг төлөөлөх байгууллага маш цөөн байгаа учир сумын түвшний хамтын хэлэлцээрээр шийдвэрлэх асуудал нь аймгийн хэлэлцээрээр шийдвэрлэгдэх боломжтой. Ингэснээр хамтын хэлэлцээрийн үр нөлөө, хэрэгжилт сайжрах ач холбогдолтой. Олон түвшинд хамтын хэлэлцээр байгуулах нь давхардал бий болгож ажил олгогчид дарамт үзүүлнэ гэдэг үндэслэлээр энэ асуудал дээр ажил олгогч тал эсрэг саналтай байгаа. 2. Эрхийн маргааны журмаар эрхээ хангах нь сонирхлын маргааны журмаас илүү түргэн шуурхай байх ач холбогдолтой, мөн энэ нь эрхийн сонирхлын гэсэн ангилалтай агуулгын хувьд нийцэхгүй байна.</p>
2	<p>Хоёр.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулалтын хүрээнд: 3. Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны зохицуулалтын хүрээнд хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг богино хугацаанд зардал чирэгдэл багатайгаар шийдвэрлэх, талуудын эвлэрэх боломжийг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх хүрээнд хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх гурван талт хорооны үндсийг хуульд</p>	<p>3.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан учир эрхийг хангах, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх тухай асуудал болох учир гурван талаар зөвшилцөх асуудал биш юм. Мөн эдгээр салбар хороо нь амжилттай ажиллаж байгаа талаар бодитой мэдээлэл байхгүй, чадавхийн хувьд шаардлага хангах эсэх, хорооны шийдвэр биелэгдэх</p>

	<p>тусгах; /Хөдөлмөрийн маргаан шуурхай зохицуулах салбар хороо нь хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооны 2008 оноос аймаг, нийслэл, сум, дүүрэгт нийгмийн түншлэгч талууд байгуулсан ба одоо эдгээр салбар хороод аймаг, нийслэлд хэвийн үйл ажиллагаа явуулж байна/</p> <p>4. Ажил олгогч нь ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх ажил олгогчийн шийдвэрийг урьдчилан магадлан шалгах үүрэгтэй комиссыг байгуулан ажиллуулах ба уг комиссын дүгнэлтийг үндэслэн шийдвэр гаргаж байх; /шинээр тусгах/</p>	<p>эсэх нь эргэлзээтэй. Мөн Монгол Улсын эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль батлагдан хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэн ажиллаж байна. Эвлэрүүлэн зуучлагчдаас гадна давхар бүтэц үүсгэх нь оновчтой бус. Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан учир эрхийг хангах, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх тухай асуудал болох учир гурван талаар зөвшилцөх асуудал биш юм. Мөн эдгээр салбар хороо нь амжилттай ажиллаж байгаа талаар бодитой мэдээлэл байхгүй, чадавхийн хувьд шаардлага хангах эсэх, хорооны шийдвэр биелэгдэх эсэх нь эргэлзээтэй.</p> <p>4. Хуульд тусгахгүй ч ажил олгогч ийм комисс боломжтой тул ажил олгогчийн менежментийг хязгаарлаж болзошгүй тул хуулийн төсөлд “шийтгэл ногдуулахаас өмнө, тайлбарлах” шинээр нэмж тусгах.</p>
3	<p>Гурав. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааны зохицуулалтын хүрээнд: 5. Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг шийдвэрлэх явцад ҮЭ-ийн байгууллагаас зарласан ажил хаялтыг дэмжин бусад ҮЭ-ийн байгууллагаас эв санааны нэгдлийн ажил хаялтыг зарлах эрхтэй; /шинээр тусгах/</p>	<p>5. Ажил хаялтын нэг төрлийг хуульд тусгайлан заах нь зохимжгүй ба энэ талаар зохицуулалтыг Үйлдвэрчний эвлэлийн эрхийн тухай хуульд тусгах нь зүйтэй.</p>
4	<p>Дөрөв. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны зохицуулалтын хүрээнд: 6. Бүтэн бус цагийн ажил гэж долоо хоногт хорин цагаас дээшгүй ажиллах, байнгын бус шинжтэй ажил үүргийг гүйцэтгэж ажиллахыг; /долоо хоногийн цагийн хязгаарлалтгүйгээр төсөлд туссан байна/</p>	<p>6. Хуулийн төсөлд бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны эрх, үүрэг бүтэн цагийн ажилтантай адил байхаар зохицуулсан тул бүтэн бус цагийн ажлыг 20 цагаас илүүгүй байхаар хязгаарлах шаардлагагүй ба хүний 21-39 цаг ажиллах боломж нээлттэй байхаар зохицуулсан.</p>

	<p>7. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах зохицуулалтад эрсдэл өндөртэй салбарт ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах хориглох, мөн ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тоо нь нийт ажилтны 10 хувиас дээшгүй байх, ажлын ачаалал түр хугацаагаар огцом нэмэгдэх үед ажилтан авч ажиллуулах зохицуулалтыг хасах; /шинээр тусгах/</p> <p>8. Цалин хөлсний бүрэлдэхүүнд үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, ээлжийн амралтын олговор орох талаар заах; /ажлын хэсэг дээр тохиролцсон боловч орхигдсон байна/</p>	<p>7. Бизнесийн уян хатан байдлыг хангах үүднээс 30 хүртэл хувиар тогтоох нь зүйтэй.</p> <p>8. Саналыг тусгав.</p>
5	<p>Тав. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих зохицуулалтын хүрээнд:</p> <p>9. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд үйлдвэрчний эвлэл олон нийтийн хяналт тавих; /хүрсэн түвшинг дордуулсан тул/</p>	<p>9. Саналыг тусгав.</p>
6	<p>Зургаа. Ажил, амралтын цагийн зохицуулалтын хүрээнд:</p> <p>10. “Уул уурхай, олборлох болон <u>түүнтэй адилтгах бусад салбарын</u> ажил олгогч нь жасаагаар ажиллуулах горим хэрэглэж болно гэж нэмэх. /шинээр тусгах/</p>	<p>10. Барилга, зам, эрчим хүч гэх мэт салбарын ажил улирлын шинжтэй ажил тул “Ажлын цаг нэгтгэн бодох журам”-аар зохицуулах бүрэн боломжтой. Харин хуулийн төслийн 71.2-д “Энэ хуулийн 71.1-д заасан горимоор үйл ажиллагаа явуулж байгаа ажил олгогчид үйлчилгээ үзүүлж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага тухайн байршилд уг горимыг хэрэглэж болно” гэсэн заалтыг нэмж тусган жасаагаар ажиллуулах зохицуулалтыг хүрээг өргөжүүлсэн.</p>

МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ ЭЗДИЙН НЭГДСЭН ХОЛБОО

1	2.2.2 заалт нь 2.2.1, 19.2, 19.5.2 заалтуудтай агуулга, утгаараа давхцаж байгаа тул хасах	Хуулийн төслийн 2.2 дахь хэсэгт “Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн харилцааг нь зохицуулах талууд”, 19 дүгээр зүйлд “Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах талууд”-ыг тодорхойлсон тул эдгээр зүйл, заалтууд нь агуулга, утгаараа давхцаагүй болно.
2	18, 19, 23, 24 дүгээр зүйл, 6.1.5, 3.7, 20.1, 20.2, 23.4 дахь заалтуудад “хамтын гэрээ, хэлэлцээр” гэснийг “хамтын хэлэлцээр, гэрээ” гэж найруулах	Хуулийн төслийн 3.5 дахь хэсэгт “Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа дотоод хэм хэмжээ нь дараах эрэмбээр үйлчилнэ: 3.5.1.Хамтын хэлэлцээр; 3.5.2.Хамтын гэрээ; 3.5.3.Хөдөлмөрийн гэрээ; 3.5.4.Дотоод бусад хэм хэмжээ” гэж хөдөлмөрийн хэм хэмжээг эрэмбэлэн тусгасан тул хуулийн төсөлд заавал “хамтын хэлэлцээр, гэрээ” гэж найруулан бичих шаардлагагүй гэж үзэж байна.
3	4.1.6-г “Албадан хөдөлмөр” гэж хүнийг хүсэл зоригоос нь гадуур хөдөлмөр эрхлүүлэхэд албан тушаалтан зүй бусаар нөлөөлөх, торгууль, шийтгэл ногдуулахаар сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, бүрэн эрхээ хэтрүүлэх, урвуулан ашиглах байдлаар хууль тогтоомж зөрчиж гүйцэтгүүлсэн аливаа ажил, үйлчилгээг гэж найруулах	Олон улсын хөдөлмөрийн конвенцэд нийцүүлэн “Албадан хөдөлмөр” гэдгийг “Хүнийг хүсэл зоригоос нь гадуур торгууль, шийтгэл ногдуулахаар сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх замаар гүйцэтгүүлсэн аливаа ажил, үйлчилгээ” гэж тодорхойлсон.
4	19.2- ыг хасах. 19.5.2-ыг дэмжиж байна	Хамтын хэлэлцээрийг салбарын түвшинд ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллага хооронд хийхээр хуулийн төсөлд тусгасан ба салбарын хэлэлцээр анх удаа хийгдэж байгаа тохиолдолд хоёр тал тохиролцон хүсэлт гаргасан тохиолдолд тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын төлөөлөл хэлэлцээнд дэмжих байдлаар оролцож болохоор зохицуулсан.
5	28.3. Дагалдан болон туршилтын гэрээгээр ажиллах ажилтанд эрхлэх ажлын байрны цалин хөлсийг харгалзан өөртэй нь	Саналыг тусгав. “28.3. Дагалдан болон туршилтаар ажиллах ажилтанд

	тохиролцож үндсэн цалинг тогтоон нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, илүү цагийн болон нийтээр амрах баяр ёслолын өдрүүдэд ажилласны хөлс, үйлдвэрлэлийн үр дүнгийн шагнал урамшууллыг холбогдох журмыг үндэслэн олгоно гэх.	эрхлэх ажлын байрны үндсэн цалин, гүйцэтгэх ажил үүргийг харгалзан өөртэй нь тохиролцож үндсэн цалинг тогтоон нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, олговрыг холбогдох журмыг үндэслэн олгоно.” гэж өөрчлөн найруулсан.
6	53.5 дахь заалтаас “гэрээ” гэснийг хасах	Саналыг тусгав. “53.5.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг салбар /салбар дунд/ -ын хамтын хэлэлцээрээр энэ хуулийн 53.3-т заасан хэмжээнээс нэмэгдүүлэн тогтоосон бол түүнийг дагаж мөрдөнө.” гэж өөрчлөн найруулсан.
7	57.1, 57.2, 57.3, 57.4-д заасан нэмэгдлүүдийг цагийн үндсэн цалинг дахин нэмэгдүүлэх замаар тооцохоор хуульчлах	Ажилтан илүү цагаар, шөнийн цагаар, долоо хоногийн амралтын өдрөөр, нийтээр амрах баярын өдөөр ажиллахдаа өөрийн мэргэжлийн ур чадвар, ажлын туршлага зэргээ ашиглан ажиллах тул түүний нэмэгдэл хөлсийг тооцохдоо дундаж цалин хөлсийг нэмэгдүүлэн олгох нь зүйтэй юм. Нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс тооцохтой холбоотой нарийвчилсан зохицуулалтыг “Дундаж цалин тодорхойлох журам”-аар зохицуулна.
8	63.3- Талууд тохиролцсоны үндсэн дээр ажилтны үндсэн цалинг цаг, өдөр, долоо хоногоор тооцон олгож болно гэх 63.4- Ажилтны хүсэлтээр үндсэн цалинг урьдчилан олгож болно гэх	Хуулийн төслийн 63.3-т “Талууд тохиролцсоны үндсэн дээр ажилтны <i>цалин хөлсийг</i> цаг, өдөр, долоо хоногоор тооцон <i>олгож болно</i> ”, 63.4-т “Ажилтны хүсэлтээр <i>цалин хөлсийг</i> нь урьдчилан <i>олгож болно</i> ” гэж ерөнхий байдлаар тусгасан. Цалин хөлсний хувь, хэмжээг хуульчлаагүй бөгөөд “олгож болно” гэсэн нь эрх олгосон зохицуулалт тул ажил олгогч ажилтанд цалин хөлсийг цаг, өдөр, долоо хоногоор тооцон олгох, урьдчилан олгох эсэхийг; олгох хувь, хэмжээг ажилтантай тохиролцох замаар шийдвэрлэх боломжтой байдлаар тусгасан.
9	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 119, 120, 121, 122 дугаар зүйлийн зарим заалтыг сэргээж, шинэчилсэн найруулгын 104, 105, 106, 107 дугаар зүйлийг өөрчлөн дахин найруулах, ялангуяа “107.1-	Саналыг тусгав. “107.4. Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, хотын нийтийн тээвэр, олон улс, хот хоорондын

	ийг батлан хамгаалах, хүний амь нас, эрүүл мэнд, улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах, нийтийн ус хангамж, цахилгаан, дулааны эрчим хүч, тээвэр, холбооны үүрэг бүхий байгууллагын ажилтан, албан хаагч эвлэлдэн нэгдэх хамтын гэрээ байгуулахыг санаачлах эрхтэй боловч ажил хаялт санаачлах, зохион байгуулах, түүнд шууд оролцохыг хориглож, батлан хамгаалах улсын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журам сахиулах үүрэг бүхий байгууллагаас бусад байгууллагын асуудлыг 107.3- д зааснаар шийдвэрлэнэ”. “107.3. нийтийн ус хангамж, цахилгаан дулааны эрчим-хүч тээвэр холбоо, эрүүл мэндийн байгууллагын ажилтнуудын ажил хаялтыг засгийн газар шүүхэд хандсанаар 30 хүртэл (хоногийн) өдрийн хугацаагаар хойшлуулах, ажил хаялт эхэлсэн бол мөн хугацаагаар түр зогсоох асуудлыг шийдвэрлэнэ” гэж оруулах.	болон хотын цахилгаан холбоо, төмөр замын хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллага ажил хаях нь улс орны аюулгүй байдал, хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал бий болохоор байвал Засгийн газар шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл 14 –өөс илүүгүй хоногийн хугацаагаар уг ажил хаялтыг хойшлуулж болно.” гэсэн хэсгийг нэмж тусгав.
10	121.1.3. Энэ хуулиар олгосон эрхийн дагуу зохих журам дүрэм батлах, хэрэгжүүлэх биелэлтэд нь хяналт тавьж шалгах, үнэлэлт өгөх, хариуцлага тооцох	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, шалгах, хариуцлага тооцох нь Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын үндсэн чиг үүргийн асуудал юм.
МОНГОЛЫН ҮНДЭСНИЙ ХУДАЛДАА АЖ ҮЙЛДВЭРИЙН ТАНХИМ		
1	Хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах тогтолцоо, хөдөлмөрийн харилцааны гурвалсан харилцаанд хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх шат дамжлага нэмэгдсэнээр хөдөлмөрийн харилцаан дах төрийн оролцоо нэмэгдэх, ажил олгогчийн хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар бодлого боловсруулах, хөдөлмөр нийгмийн асуудлаар бие даан шийдвэр гаргах боломжийг хязгаарлах үр дагаварт хүргэнэ.	Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн маргааныг аль болох богино хугацаанд буюу анхан шатанд нь шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх, ажил олгогч, ажилтанд гарч байгаа зардлыг бууруулах зохицуулалтууд туссан. Иймд хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх шат дамжлага нэмээгүй болно.
2	Хөдөлмөр харилцаанд Засгийн газрын эрх бүхий байгууллагуудын оролцоог нэмэгдүүлэх нь эргээд төрийн албан хаагчдын ачаалал, төрийн зардлыг нэмэгдүүлэх болно.	Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуульд салбарын хэлэлцээрийг хийхэд төрийн оролцоо байдаг байсан бол хуулийн төсөлд салбарын хэлэлцээрийг ажил олгогч, ажилтны талын оролцоотойгоор хийхээр тусгасан. Мөн цалин хөлсний макро түвшний зохицуулалтад төрийн оролцоог

		багасгаж, хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороонд цалин хөлс тогтоох аргачлал, хөдөлмөрийн норм, норматив боловсруулах аргачлал, ажил мэргэжлийн лавлах боловсруулах аргачлал батлах эрх, үүргийг шилжүүлсэн.
3	Үйлдвэрчний эвлэл нь “Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай” хуулиар хүлээсэн хөдөлмөрийн харилцаатай холбогдсон үндсэн эрхээ хэрэгжүүлэхээр Хөдөлмөрийн хуулийн төсөлд саналаа тусгах нь зүй ёсны асуудал боловч уг хууль, ялангуяа хуулийн Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үндсэн эрхийн тухай 5-р зүйлд “БНМАУ-ын хууль тогтоомж” гэж заасан байгаа нь “Үйлдвэрчний эвлэлийн үндсэн эрх” нь хууль эрх зүйн хувьд чадамжтай эсэх нь эргэлзээтэй байна.	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах ажлыг төр дангаараа бус нийгмийн түншүүд болох ажил олгогчдын болон үйлдвэрчний эвлэл, холбогдох төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын төлөөллүүд, эрдэмтэн судлаачдыг оролцуулж санал бодлыг сонсож, зөвшилцлийн үндсэнд боловсруулах зарчим баримтлан ажилласан.
4	Ажил олгогчдод санхүүгийн хүндрэл учруулах, ажилтны үүрэг хариуцлагыг бууруулах заалтууд байгаа нь хөдөлмөрийн харилцааны зохистой хэм хэмжээг алдагдуулахад хүргэнэ.	Хуулийн төсөлд ажил олгогч, ажилтны хуулиар хамгаалагдах эрх, хүлээх үүргийг тэнцвэржүүлэх, тодорхой болгох зохицуулалтууд туссан.
5	3.5, 4.1.8, 11.1.6 дахь заалтын “ажилтны төлөөлөгч”, “ажилтан тэдгээрийн төлөөлөгч” гэсэн томъёоллуудыг эргэн харж, ижилсгэх	Хуулийн төслийн 4.1.8-д дотоод хэм хэмжээг “ажил олгогч дангаараа болон <i>ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй</i> хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар харилцан тохирч хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоосон хэм хэмжээ” гэж тодорхойлсон ба дотоод хэм хэмжээ нь өөрөө хамтын хэлэлцээр, гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ бүгдийг агуулж байгаа тул “ <i>ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй</i> ” гэж тодорхойлсон.
6	10.1. –д “... эх хувийг шаардан авч барьцаалахыг ...” гэж оруулах	Саналыг тусгав.
7	Дагалдан болон туршилтаар ажиллахыг нэр томъёогоор оруулах	Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 30.6, 30.7 дахь хэсгийг баримтлан хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолтуудыг оруулсан болно.
8	19.5.1-19.5.3-т заасан байгууллагын энэ заалтанд ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн	Хуулийн төслийн 4.1.2-т “ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллага эсхүл ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг

	хамгаалах үндэсний байгууллага; ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах салбарын байгууллага; ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах тухайн нутаг дэвсгэрийн байгууллага гэсэн нэршлийг 4.1.2-т тодорхой зааж оруулах	сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын удирдлагаас түүнийг төлөөлөх эрх олгосон этгээдийг ажил олгогчийн төлөөлөгчид” гэж ерөнхий байдлаар тодорхойлсон ба хуулийн төслийн нэр томъёог тодорхойлохдоо Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийг баримтлан боловсруулсан.
9	19.2-т Төрийн захиргааны байгууллагын оролцоог хязгаарлахын тулд хэлэлцээрт оролцогч 2 тал харилцан тохиролцсон тохиолдолд Төрийн захиргааны байгууллагыг оролцуулж болно гэж нэмж оруулах	Саналыг тусгав. Хамтын хэлэлцээрийг салбарын түвшинд ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллага хооронд хийхээр хуулийн төсөлд тусгасан ба салбарын хэлэлцээр анх удаа хийгдэж байгаа тохиолдолд хоёр тал тохиролцон хүсэлт гаргасан тохиолдолд тухайн салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын төлөөлөл хэлэлцээнд дэмжих байдлаар оролцож болохоор зохицуулсан.
10	Сумын түвшний хэлэлцээрийг хассаныг сайшаан хүлээн авч байна. Сумын түвшний хэлэлцээрийг дахин оруулах Үйлдвэрчний эвлэлийн саналыг хүлээн авах боломжгүй.	Саналыг тусгав.
11	“20.2. Ажил олгогч хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг төсөв, төлөвлөгөөндөө тусгаж, хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй.” Энэ хэсэгт шаардлагатай нийт хөрөнгө үү эсхүл ажил олгогчоос гарах зардал уу, үүнийг тодотгох	Саналыг тусгав. Хуулийн төслийн 20.2-т “Ажил олгогч хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг хэрэгжүүлэхэд <i>ажил олгогчоос шаардагдах хөрөнгийг</i> төсөв, төлөвлөгөөндөө тусгаж, хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй” гэж өөрчлөн найруулсан.
12	30.2 дах заалт буюу ... гэрээгээр авч ажиллуулах ажилтны тоо нь нийт ажилтны 30 хувиас илүүгүй байна гэх заалтыг дэмжиж байна.	-
13	“30.8. Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах бол гэрээний нөхцөлийн талаар үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэх үүрэгтэй.” Гэрээний нөхцлийн талаар	Саналыг тусгав. Хуулийн төслийн 30.8-д “Хүлээн авагч нь ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах бол

	гэдгийг тодруулж өгөх, бүх нөхцөлүүд орох эсэх /цалин гэх мэт/	ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний нөхцөлийн талаар үндсэн ажилтнуудад мэдэгдэх үүрэгтэй” гэж өөрчлөн найруулав.
14	“34.1. Ажил олгогчтой тохиролцсоноор ажилтан ажлын цагтаа багтаан хөдөлмөрийн гэрээгээр өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгэх, ажил хослон гүйцэтгэх, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгэх, ажлын ачааллаа нэмэгдүүлэн ажиллаж болно.” Ажилтан байгууллага дотроо эсхүл өөр байгууллагад ажиллаж болохыг зааж байна уу /илүү тодорхой зааж, найруулгыг өөрчлөх/	Саналыг тусгав. Хуулийн төслийн 34.1-ийг “Ажил олгогч нь ажилтантай тохиролцсоноор ажил хослон гүйцэтгүүлэх, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, ажилтны ажлын цагт багтаан хөдөлмөрийн гэрээгээр өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгүүлэх, ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх хэлбэрээр ажиллуулж болно” гэж өөрчлөн найруулав.
15	“39.6. Сэлгэн ажиллаж буй ажилтны хувьд энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3-т заасан нөхцөл бий болсон тохиолдолд өмнө ажиллаж байсан ажлын байранд эгүүлэн авна.” заалтаас 45.1.2-ийг хасах.	Сэлгэн ажиллуулах зохицуулалтыг зүй бусаар ашиглан ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг 45.1.2 дахь хэсгийн дагуу цуцлахаас сэргийлсэн зохицуулалт юм.
16	Ажил олгогчийг ажилтны төлөөлөлтэй хамтын гэрээ байгуулахаар зааж мөн хамтын гэрээний хамрах хүрээг тодорхойлсон. Гэвч тус заалтууд /51.3.4, 56.1, 57.6/ нь ажил олгогчийн бие даан шийдвэрлэх асуудлыг хязгаарласан заалт байна. Иймд ААН бие даан шийдвэрлэх эрхтэй байхаар оруулах.	Хуулийн төслийн 4.1.8-д дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч <i>дангаараа</i> болон ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар харилцан тохирч хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоосон хэм хэмжээ гэж тодорхойлсон тул 51.3.4, 56.1, 57.6 дахь хэсгүүд ажил олгогчийн бие даан шийдвэрлэх асуудлыг хязгаарлах зохицуулалт болохгүй юм.
17	“68.3. Ажилтан цалин хөлснөөс суутгал хийх тухай шийдвэр, суутгалын хэмжээг эс зөвшөөрвөл гомдлоо хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст гаргах эрхтэй. Хэрэв ийм комисс байхгүй бол шүүхийн журмаар шийдвэрлүүлж болно.” Заалтад Шүүхийн журмаар шийдвэрлүүлэхээс өмнө байгууллагын дээд удирдлагад хандаж, шийдвэрлүүлэх гэж нэмэх.	Хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэгдэх шат дамжлага нэмэгдэх тул тусгах боломжгүй.
18	“70.2. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол нэг ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна. Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоноор ээлжийн үргэлжлэлийг 12 цаг хүртэл уртасган зохион байгуулж болно” гэсэн заалтад ээлж	Ажил хүлээлцэх хугацаа нь ажлын цагт орж тооцогддог. Хуульд тусгагдсан ердийн ажлын цагийг /8 цаг/ ажил хүлээлцэх үндэслэлээр сунгах боломжгүй.

	хоорондын ажил хүлээлцэх гэсэн ойлголтыг тусгаж өгөх	
19	71.7 дахь хэсэгт заасан 45.7 гэснийг 45.6 гэж өөрчлөх	Саналыг тусгав.
20	“73.3. Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг зургаан сар тутам эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогчийн зардлаар хамруулна.” Жилд 1 удаа үзлэгт хамруулахаар заах	Саналыг тусгав. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 14.1-д “Ажил олгогч нь эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тогтоосон журмын дагуу үйлдвэрлэл, ажил, үйлчилгээтэй холбоотой, зайлшгүй шаардлагатай эрүүл мэндийн урьдчилсан ба хугацаат үзлэгт ажилтныг хамруулна”, 14.2-т “Энэ хуулийн 14.1-д заасны дагуу эрүүл мэндийн үзлэг хийлгэхэд шаардагдах зардлыг ажил олгогч хариуцна” гэж тус тус заасан тул хуулийн төслийн 73.3 дахь хэсгийг “Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг хууль тогтоомжид заасан хугацаанд эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогчийн зардлаар хамруулна” гэж өөрчлөн найруулав.
21	Хөдөлмөрийн Арбитрыг бие даасан хөндлөнгийн бүтэцтэй байлгах мөн зуучлагч болон Хөдөлмөрийн арбитрыг төрийн болон оролцогч талуудын нөлөөнөөс ангид байх шаардлагатай.	Хуулийн төслийн 98.5 дахь хэсэгт “Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэх журам болон хөдөлмөрийн арбитрын дүрмийг Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо батална”, “101.3. Хөдөлмөрийн арбитр Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хорооноос санал болгосон гурван арбитрчаас бүрдэнэ”, “120.5. Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний болон салбар хороог Засгийн газар, ажилтны болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагын тэнцүү тооны төлөөлөлтэйгээр Засгийн газар болон аймаг, нийслэлийн Засаг даргын дэргэд байгуулж ажиллуулна” гэсэн зохицуулалтууд

		хуульд тусгагдсан тул Хөдөлмөрийн арбитр төрийн болон оролцогч талуудын нөлөөллөөс ангид байх боломжтой.
22	Одоогийн хуулийн 122.4.Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, хотын нийтийн тээвэр, олон улс, хот хоорондын болон хотын цахилгаан холбоо, төмөр замын хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллага ажил хаях нь улс орны аюулгүй байдал, хүний эрх, эрх чөлөөг хохироохоор байвал Засгийн газар шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл, гэхдээ 14 хүртэл хоногийн хугацаагаар уг ажил хаялтыг хойшлуулж болно гэх заалтыг нэмэх	Саналыг тусгав. “107.4. Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, хотын нийтийн тээвэр, олон улс, хот хоорондын болон хотын цахилгаан холбоо, төмөр замын хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллага ажил хаях нь улс орны аюулгүй байдал, хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал бий болохоор байвал Засгийн газар шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл 14 –өөс илүүгүй хоногийн хугацаагаар уг ажил хаялтыг хойшлуулж болно” гэсэн хэсгийг нэмж тусгав.
23	Сануулах, хатуу сануулах талаар нэр томъёоны тайлбар оруулах, тодорхой болгох.	Захиргааны ерөнхий хуультай нийцүүлэн хаалттай сануулах буюу зөрчил гаргасан албан тушаалтанд өөрт нь ганцаарчлан сануулах, нээлттэй сануулах буюу нийтэд зарлаж сануулах гэж өөрчлөн найруулсан.
ОЮУ ТОЛГОЙ ХХК, УУЛ УУРХАЙН АССОЦИАЦИ, АМЕРИКИЙН ХУДАЛДААНЫ ТАНХИМ, МОНГОЛЫН БИЗНЕСИЙН ЗӨВЛӨЛ		
1	Улсын хэмжээнд байгуулах хамтын хэлэлцээрийг үлдээж, бусдыг нь хасах	Хамтын хэлэлцээрийн хүрээг оновчтой болгох, түүний ач холбогдлыг сайжруулах үүднээс бүсийн, сумын, мэргэжлийн түвшний хэлэлцээрийг хассан бөгөөд хэлэлцээр бүртгэгдсэнээр хүчин төгөлдөр болохоор хуулийн төсөлд тусгасан. тодорхойлсон. Салбарын болон аймаг, нийслэл, дүүргийн хэлэлцээр тогтмол хийгддэг бөгөөд хэрэгжилт хангалттай байдаг.
2	Хөдөлмөрийн харилцаанд Үйлдвэрчний эвлэл болон төрийн байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлж байгаа нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын бие даасан байдалд нөлөөлж улмаар ажилтан, ажил олгогчийн эрхийг хамгаалахад хөдөлмөрийн харилцааг улс төржүүлэх эрсдэлтэй тул оролцоог багасгах	Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуульд салбарын хэлэлцээрийг хийхэд төрийн оролцоо байдаг байсан бол хуулийн төсөлд салбарын хэлэлцээрийг ажил олгогч, ажилтны талын оролцоотойгоор хийхээр тусгасан. Мөн цалин хөлсний макро түвшний зохицуулалтад төрийн оролцоог

		багасгаж, хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороонд цалин хөлс тогтоох аргачлал, хөдөлмөрийн норм, норматив боловсруулах аргачлал, ажил мэргэжлийн лавлах боловсруулах аргачлал батлах эрх, үүргийг шилжүүлсэн.
3	Ажил олгогч болон ажил олгогчийн төлөөлөгчдөд хамтын хэлэлцээрт оролцохоос татгалзах эрхийг олгох, Шууд ажил хаялт хийх эрхийг олгосон 104.1.1 дэх заалтыг хасах; Шууд ажил хаялт хийх бус, маргааныг эвлэрүүлэн шийдвэрлэх аргыг хэрэглэх. Үүнд: Зуучлагчын оролцоотой, Хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэх гэх мэт	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид ажилтан, ажил олгогчийн хоорондын хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой бүх асуудлыг тусгах боломжгүй байдаг учраас хамтын гэрээ, хэлэлцээр зайлшгүй байх ёстой. Ажил олгогчид хамтын хэлэлцээнд оролцохоос татгалзах эрхийг олговол хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн ач холбогдол байхгүй болох тул уг асуудлыг тусгах боломжгүй бөгөөд хэлэлцээ хийгдэж эхлээгүй, ямар нэгэн саналын зөрүүтэй асуудал гарч маргаан үүсээгүй байгаа тохиолдолд эвлэрүүлэх үйл ажиллагаа /хөдөлмөрийн зуучлагч, арбитр/ явуулах боломжгүй.
4	Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийн дагуу Зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэхыг санал болгож байна. Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуульд нэмж тусгах нь зүйтэй	Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг дараах үе шаттайгаа шийдвэрлэхээр хуулийн төсөлд тусгасан. Үүнд: 1. Маргалдагч талууд харилцан тохиролцож зуучлагч томилон ажиллуулах. 2. Маргалдагч талууд зуучлагчийг харилцан тохиролцож чадаагүй бол тухайн шатны хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн байгууллагад хандан зуучлагч томилуулан ажиллуулах. 3. Талууд зуучлагчийн оролцоотойгоор маргаанаа шийдвэрлэж чадаагүй бол хөдөлмөрийн арбитрын оролцоотойгоор маргаанаа шийдвэрлүүлэхээр хуулийн төсөлд тусгасан.
5	“101.3. Хөдөлмөрийн арбитр нь Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хорооноос санал болгосон гурван арбитрчаас бүрдэнэ.” гэсэн заалтыг хасах	Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт хороо нь төрийн болон ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллөөс бүрддэг. Иймд хөдөлмөрийн арбитрыг гурван талт хороо

		томилох нь аль ч талаас хараат бус байх, тэнцвэртэй зохицуулалт гэж үзсэн.
6	4.1.2 “ажил олгогчийн төлөөлөгчид” гэж ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагаас тодорхой эрх олгогдсоны үндсэн дээр ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн этгээд буюу байгууллагыг. Гэж өөрчлөн найруулах.	Хуулийн төслийн 4.1.2 дахь хэсгийг “ажил олгогчийн төлөөлөгчид” гэж ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллага эсхүл ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын удирдлагаас түүнийг төлөөлөх эрх олгосон этгээдийг хэлнэ” гэж өөрчлөн найруулсан.
7	3.5-р заалтыг дараах байдлаар өөрчлөх: “Ажил олгогч нь хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар дотоод хэм хэмжээг тогтооно” гэж найруулах	Дотоод хэм хэмжээ нь маш өргөн хүрээтэй буюу хамтын хэлэлцээр, гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээг /байгууллагын дотоод журам, цалин хөлс олгох журам, шагнал, урамшуулал олгох журам гэх мэт/ агуулна. Иймд байгууллагын бүхий л дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч дангаараа тогтоон батлах нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцэхгүй. Хуулийн төсөлд хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажилтны төлөөлөгчидтэй харилцан тохиролцон байгуулах бол бусад дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч дангаараа болон ажилтантай харилцан тохиролцон тогтоохоор тусгасан.
8	4.1.8 болон 11.1.6-р заалтуудыг 113.1-р заалттай уялдуулах (113.1: “Ажил олгогч нь нийт ажилтны, эсхүл тэдний төлөөлөгчдийн <u>саналыг авч</u> хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн дотоод журмыг баталж мөрдүүлнэ.”)	Дотоод хэм хэмжээ нь маш өргөн хүрээтэй буюу хамтын хэлэлцээр, гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээг /байгууллагын дотоод журам, цалин хөлс олгох журам, шагнал, урамшуулал олгох журам гэх мэт/ агуулна. Иймд ажил олгогч дотоод хэм хэмжээг тогтоохдоо дангаараа эсхүл ажилтантай <i>харилцан тохиролцон тогтоох</i> нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцнэ.
9	“71.4 Жасаа эхлэх болон дуусахад ажил олгогч хөдөлмөрийн болон Хамтын гэрээ, эсхүл дотоод бусад хэм хэмжээгээр тогтоосон байршил бүхий газраас ажилтныг ажлын байранд хүргэх, буцаан хүргэж өгөх” –г Үйлдвэрчний эвлэлийн	Дотоод хэм хэмжээ нь маш өргөн хүрээтэй буюу хамтын хэлэлцээр, гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээг /байгууллагын дотоод журам, цалин хөлс олгох журам, шагнал, урамшуулал олгох журам гэх мэт/

	оролцоогүйгээр хууль тогтоомжид нийцүүлэн хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар дотоод хэм хэмжээ тогтоох (байршлыг тогтоох) боломжтой байхаар тусгах	агуулна. Иймд байгууллагын бүхий л дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч дангаараа тогтоон батлах нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцэхгүй. Хуулийн төсөлд хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг ажилтны төлөөлөгчидтэй харилцан тохиролцон байгуулах бол бусад дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч дангаараа болон ажилтантай харилцан тохиролцон тогтоохоор тусгасан.
10	Компанийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжтой зөрчилдөх ёсгүй	Хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29, 32 дугаар зүйлд нийцүүлэн боловсруулсан.
11	51.3 (Цалин хөлсний талаарх дотоод хэм хэмжээ), 56.1 (Нэмэгдэл хөлс), 57.6 (Ажил үүрэг орлон гүйцэтгэсний болон нэмэлт ажил үүрэг гүйцэтгэсний нэмэгдэл хөлс) -р хэсэгт Үйлдвэрчний эвлэлийн оролцоогүйгээр хууль тогтоомжид нийцүүлэн цалин хөлстэй холбоотой дотоод журам тогтоох боломжийг Ажил олгогчид олгох	Хуулийн төслийн 4.1.8-д дотоод хэм хэмжээг ажил олгогч дангаараа болон ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар харилцан тохирч хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоосон хэм хэмжээ гэж тодорхойлсон тул дотоод бүх хэм хэмжээг тогтооход Үйлдвэрчний эвлэл оролцохгүй.
12	71.4 дэх заалтаас “Ирэх, буцах хугацааг ажилласан цагт тооцох” тухай гэснийг хасах	Энэ нь ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалсан зохицуулалт юм. Тухайлбал: ажил олгогч ажилтны ажилдаа ирэх, буцах замын зардлыг хэмнэх үүднээс цаг хугацаа их шаардах, зардал багатай тээврийн хэрэгслийг сонгож болзошгүй юм. Ийм тохиолдолд ажилтан ажилдаа ирэх, буцах замдаа ядрах, нойргүйдэх үүнээс шалтгаалаад үйлдвэрлэлийн осолд орох эрсдэл өндөр болно.
13	71.5. “Жасаагаар ажиллах ажилтан энэ хуулийн 71.4-д зааснаар ажилдаа ирэх, буцах зардлыг ажил олгогч хариуцна” хэсгийг хасах, орон нутагт амьдардаг иргэдэд мэргэжлийн ур чадвар, авьяас билгээс нь үл хамааран ялгавартай хандахад хүргэнэ	Жасааны горим хэрэглэж байгаа уул уурхайн компаниудад хийсэн судалгаанаас харахад тэдгээрийн дийлэнх нь ажилтны ажилдаа ирэх, буцах замын зардлыг хариуцаж байна. Хуулийн төслийн 7.1 дэх хэсэгт “Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, нийгмийн байдал, ялгаварлах, эсхүл хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно” гэж заасан туо ажилтан хаана амьдарч байгаагаас үл хамаарч бүх ажилтанд энэ зохицуулалт нэгэн адил

14	Жилдээ нэг удаа үзлэгт хамруулдаг тул “73.3 Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг зургаан сар тутам эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогч зардлаар хамруулна” заалтыг хасах	үйлчилнэ. Саналыг тусгав. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 14.1-д “Ажил олгогч нь эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тогтоосон журмын дагуу үйлдвэрлэл, ажил, үйлчилгээтэй холбоотой, зайлшгүй шаардлагатай эрүүл мэндийн урьдчилсан ба хугацаат үзлэгт ажилтныг хамруулна”, 14.2-т “Энэ хуулийн 14.1-д заасны дагуу эрүүл мэндийн үзлэг хийлгэхэд шаардагдах зардлыг ажил олгогч хариуцна” гэж тус тус заасан тул хуулийн төслийн 73.3 дахь хэсгийг “Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг хууль тогтоомжид заасан хугацаанд эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогчийн зардлаар хамруулна” гэж өөрчлөн найруулав.
15	Хөдөлмөрийн хугацаагүй гэрээ байгуулахыг шаардсан “27.3. Хугацаатай гэрээний хугацаа нь анх байгуулсан болон сунгасан хугацааны нийлбэр хоёр жилээс дээш байвал уг гэрээг хугацаагүй гэж тооцно.” заалтыг хасах	Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулийг хугацаатай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний зохицуулалтыг практикт хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болгон буруугаар ашиглах тохиолдол их байгаагаас ажилтны эрх, ашиг зөрчигдөж хөдөлмөрийн маргаан гарсаар байна. Иймд хуулийн төсөлд энэ асуудлыг шийдвэрлэхээр зорилгоор ажилтантай хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах тохиолдлуудыг тодорхой зааж өгсөн бөгөөд хуулийн төслийн 27.3 дахь заалт нь ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг хамгаалсан зохицуулалт юм.
16	Хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээг хязгаарласан 27.1 дэх заалтыг ажлын байрыг шинээр бий болгох байдлаар сайжруулан найруулах, Одоо мөрдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулагдаж байгаа хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээний зохицуулалтыг уг хуулийн төсөлд тусгах	Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг тодорхой тусгаагүй, байнгын ажлын байранд хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болохоор зааж өгсөн зохицуулалтуудыг буруугаар ашиглах тохиолдол их байгаагаас ажилтны эрх, ашиг зөрчигдөж хөдөлмөрийн

		маргаан гарсаар байна. Иймд хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, ажилтан тогтвор суурьшилтай ажиллах, цаашид мэргэших улмаар хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэх ач холбогдлыг харгалзан хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах тохиолдлыг тодорхой болгож байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаагүй байгуулах зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгасан.
17	30.1.3 дах заалтыг Туслах чанарын үйл ажиллагаагаар хязгаарлалгүйгээр үндсэн үйл ажиллагаанд ч мөн хамааруулах	Олон улсын туршлагаас харахад хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан хэлбэрийг ашиглан үндсэн ажилтны эрх ашгийг дордуулах эрсдэл гарч болзошгүй байдаг тул ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах тохиолдлыг хуулийн төсөлд тодорхой тусгасан.
18	30.1.1-т “зургаан сараар” хязгаарласныг хасч, хугацааны хязгаарлалтгүй болгох	Олон улсын туршлагаас харахад хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан хэлбэрийг ашиглан үндсэн ажилтны эрх ашгийг дордуулах эрсдэл гарч болзошгүй байдаг тул ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах тохиолдол, хугацааг хуулийн төсөлд тодорхой тусгасан.
19	30.2-т Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулж болох ажилтны тоог 30%-иар хязгаарласан заалтыг хасах	Олон улсын туршлагаас харахад хөдөлмөр эрхлэлтийн гурвалсан хэлбэрийг ашиглан үндсэн ажилтны эрх ашгийг дордуулах эрсдэл гарч болзошгүй байдаг тул ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажилтан авч ажиллуулах ажилтны тооны хязгаарыг хуулийн төсөлд тодорхой тусгасан. Харин тухайн аж ахуй нэгж, байгууллагад урьдчилан мэдэх боломжгүй бөгөөд яаралтай гүйцэтгэхгүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын буюу түүний салбар, нэгжийн хэвийн үйл ажиллагаанд учирч болзошгүй саадаас сэргийлэх эсвэл учирсан саадыг арилгахад чиглэгдсэн хойшлуулшгүй ажил

		гүйцэтгэх тохиолдолд 30 хувиас илүү тооны ажилчдыг ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр авч ажиллуулж болохоор зохицуулсан.
20	Хуулийн төслийн 30.5, 30.8, 30.10-р заалтуудыг тус тус хасах	Хуулийн төслийн 30.5, 30.8, 30.10 дахь заалтууд нь тухайн аж ахуй нэгж, байгууллагын үндсэн ажилтан, ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилтны хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах зохицуулалт юм.
21	69.3 болон 71.2 ба 70.2-р заалтуудад ээлж хоорондын зай 12 цаг байна гэсэн хязгаарлалтыг хасах	Ажилтны амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалсан зохицуулалт тул хасах боломжгүй.
22	Жасаагаар ажиллах үед сард ажиллах илүү цагийн дээд хязгаарыг 72 цаг гэсэн хязгаарлалтыг арилгах.	Ажилтан хэт олон цагаар тасралтгүй ажиллах нь түүний эрүүл мэнд, амь насанд нь эрсдэл бий болох хасах боломжгүй.
МОБИКОМ КОРПОРАЦИ		
1	Адил чанарын, сануулах, хатуу сануулах, эрх бүхий этгээд, зохих журмаар гэх зэрэг нэр томъёог тодорхой болгох.	Саналыг тусгав. Захиргааны ерөнхий хуультай нийцүүлэн хаалттай сануулах буюу зөрчил гаргасан албан тушаалтанд өөрт нь ганцаарчлан сануулах, нээлттэй сануулах буюу нийтэд зарлаж сануулах гэж өөрчлөн найруулсан.
2	“26.7. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хөдөлмөрийн гэрээнээс өөр төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно.” Цагийн түр ажилтныг хэрхэх вэ? 30-аас доош хоногийн түр ажил гүйцэтгэх тохиолдолд хөлсөөр ажиллах, эсвэл ажил гүйцэтгэх гэрээгээр ажиллуулах.	Зарим ажил олгогчид ажилтантай Иргэний хуулийн хөлсөөр ажиллуулах гэрээг байгуулан ажилтны Хөдөлмөрийн тухай хуулиар эдлэх эрх, ажлын байр, нийгмийн хамгааллын баталгааг дордуулах тохиолдол бий болж байгаатай холбоотойгоор тус зохицуулалтыг хуулийн төсөлд тусгасан.
3	28.2-т дагалдангаар ажиллуулах, туршилтын хугацаа нийтдээ юу тус тусдаа гэдгийг тодруулах,	Саналыг тусгав. 28.2 дахь хэсгийг “дагалдангаар болон туршилтаар ажиллуулах хугацаа тус тус зургаан сараас илүүгүй байна” гэж өөрчлөн найруулав.
4	“30.2.1. зургаан сараас илүүгүй хугацаагаар үргэлжлэх түр ажил,	30.2.1-д заасан тохиолдолд энэ хугацаагаар

	үүрэг гүйцэтгүүлэх;” Оутсорсингийн хугацааг хязгаарласан гэж үзэж болох уу? Хуулийн этгээдээс авч ажиллуулсан ажилтны гэрээний хугацааг илүү тодорхой болгох.	хязгаарлагдана.
5	31.3. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллаж байгаа ажилтан энэ хуульд зааснаас бусад тохиолдолд бүтэн цагаар ажиллах ажилтны нэгэн адил эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ. Ажлын бүтэн бус цагийн хэмжээг тодорхой оруулах (цөөн цагаар ажиллаж байгаа ажилтанд ижил эрх эдлэх, үүрэг хүлээлгэх нь амьдралд хэрэгжүүлэх боломжгүй)	Хуулийн төслийн 4.1.5-д бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтныг “ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуульд заасан ердийн ажлын цагаас цөөн цагаар ажиллахаар тохиролцсон хүнийг хэлнэ” гэж тодорхойлсон. Мөн хуулийн төсөлд ажилтныг ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлах, давуу байдал тогтоох, хязгаарлахыг хориглосон тул бүтэн, бүтэн бус цагийн ажилтны эдлэх эрх, хүлээх үүргийг ялгавартай тогтоож болохгүй.
6	54.1. Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллах ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхтай адил байна. Бүтэн бус цагийн ажилтны үнэлгээ нь их ч байж болно.	Саналыг тусгав. Хуулийн төслийн 54.1 дэх заалтыг “Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цагаар болон хийснээр тооцох цалингийн нэгжийн үнэлгээ нь ижил ажлын байранд бүтэн цагаар ажилладаг ажилтныхаас <i>багагүй байна</i> ” гэж өөрчлөн найруулав.
7	34.3. Ажилтан өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж болно. Ажил олгогч дотоод хэм хэмжээгээр зөвшөөрсөн тохиолдолд ажиллуулах гэж оруулах.	Хуулийн төслийн 34.3 дахь хэсгийг “Ажилтан <i>үндсэн ажлын цагаасаа бусад цагт</i> өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно.” гэж өөрчлөн найруулав. Мөн хуулийн төсөлд 34.5 дахь хэсгийг “Адил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг бусад ажил олгогчтой эрхэлж байгаа ажил үүрэгтэйгээ ижил, эсхүл удирдах, хяналт тавих шинжтэй ажил, албан тушаалд ажиллахаар зэрэгцсэн гэрээ байгуулах тохиолдолд ажил олгогчтой урьдчилан тохиролцоно.” гэж нэмж тусгав.
8	34.4. Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах бол ажилтан энэ тухай ажил олгогчдод мэдэгдэх үүрэгтэй. Хууль тогтоомжоор хориглосноос бусад тохиолдолд ажилтан	Холбогдох журмын дагуу зохицуулагдана.

	<p>зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа нь түүний хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болохгүй.</p> <p>Нийгмийн даатгалын шимтгэлийг хэрхэн тооцох? Өндөр цалинтай хүн илүү төлсөн НД-ын шимтгэлийн буцаалт авах эсэх?</p> <p>Мөн ажилтан өвдөж акт авсан тохиолдолд актны мөнгийг аль компаниас авах вэ? эхний 5 өдрийн актны мөнгийг ажил олгогч хариуцдаг. Хоёр байгууллагаас давхар авах тохиолдолд эрүүл мэндийн байгууллага 2 лист бичиж өгөх эсэх?</p>	
9	<p>“39.3. Ажилтныг сэлгэн ажиллуулах үед түүний ажиллах байршил өөрчлөгдсөнтэй холбоотой зайлшгүй гарах зардлыг ажил олгогч хариуцна.” гэсний “зайлшгүй гарах зардал” гэдгийг тодорхой оруулах</p>	<p>Сэлгэн ажиллуулах тохиолдол тус бүрт гарах зардал ялгаатай байх тул тэр бүх гарч болзошгүй зардлуудыг хуульд дэлгэрэнгүй оруулах боломжгүй юм.</p>
10	<p>“39.5. Ажилтны албан тушаал, цалин хөлсийг бууруулж сэлгэн ажиллуулахыг хориглоно.</p> <p>39.6. Сэлгэн ажиллаж буй ажилтны хувьд энэ хуулийн 45.1.1-45.1.3-т заасан нөхцөл бий болсон тохиолдолд өмнө ажиллаж байсан ажлын байранд эгүүлэн авна.” гэсэн заалтуудыг хасах.</p>	<p>Сэлгэн ажиллуулах зохицуулалтыг зүй бусаар ашиглан ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг 45.1.2 дахь хэсгийн дагуу цуцлахаас сэргийлсэн зохицуулалт юм.</p>
11	<p>“40.1. Ажилтан ажил, үүргээ гүйцэтгээгүй дараах тохиолдолд ажлын байрыг хэвээр хадгална:</p> <p>40.1.7. хугацаат цэргийн алба хааж байгаа,” гэсэн заалтыг хасах. Бизнесийн байгууллагад хүндрэлтэй.</p>	<p>Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 17 дугаар зүйлийн 1.4-т заасны дагуу эх орноо хамгаалах, хуулийн дагуу цэргийн алба хаах үүргээ биелүүлж байгаа иргэний ажлын байрыг хамгаалах нь зүйтэй юм.</p>
12	<p>“73.3. Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг зургаан сар тутам эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогчийн зардлаар хамруулна.”</p> <p>Жилд 1 удаа болгох саналтай. Хэрэгжихэд хүндрэлтэй. Эсвэл ажил мэргэжлээр нь, ажлын байрны нөхцлийг нь тодорхой оруулах.</p>	<p>Саналыг тусгав.</p> <p>Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 14.1-д “Ажил олгогч нь эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тогтоосон журмын дагуу үйлдвэрлэл, ажил, үйлчилгээтэй холбоотой, зайлшгүй шаардлагатай эрүүл мэндийн урьдчилсан ба хугацаат үзлэгт ажилтныг хамруулна”, 14.2-т “Энэ хуулийн 14.1-д заасны дагуу эрүүл мэндийн үзлэг хийлгэхэд шаардагдах зардлыг ажил олгогч хариуцна” гэж тус тус заасан тул хуулийн</p>

		төслийн 73.3 дахь хэсгийг “Шөнийн цагаар байнга ажилладаг ажилтныг хууль тогтоомжид заасан хугацаанд эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгт ажил олгогчийн зардлаар хамруулна” гэж өөрчлөн найруулав.
13	“73.4. Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрээр шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглосон ажилтныг ажил олгогч өдрийн ээлжинд, эсхүл адил чанарын өөр ажилд шилжүүлэх үүрэгтэй.” Нэг ээлжтэй компанийн бусад ажилтнуудад хүндрэлтэй. Адил чанарын ажлын байр нь хязгаарлагдмал.	Ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах үүднээс комиссын дүгнэлт гарсан тохиолдолд ажилтныг зайлшгүй шилжүүлэх шаардлагатай бөгөөд ажилтныг шөнийн ээлжинд ажиллуулах хугацааг зохистой тогтоох талаар ажил олгогчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх зохицуулалт юм.
14	“78.2. Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана.” Шилжүүлдэггүй байх. Ажил олгогчийн илүү цагийн зардлыг нэмэгдүүлж, ажилтны бүтээмжид нөлөөлнө.	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 77.3-т заасны дагуу Засгийн газрын шийдвэрээр зохицуулалт хийгдэж ирсэн бөгөөд олон улсын жишигт нийцүүлэн зохицуулсан.
15	“79.2. Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан Бямба, Ням гарагт амрах боломжгүй бол ажилтантай тохиролцож долоо хоногийн хоёр өдөр амрахаар ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээгээр тогтоож болно.” Хэдийгээр тохиролцож тогтоож болно гэсэн боловч Хасах саналтай.	Зарим ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогтой аж ахуй нэгж, байгууллагуудын үйл ажиллагааг хэвийн, тогтвортой байлгах, нөгөө талаас ажилтны эрхийг хамгаалсан уян хатан зохицуулалт тул хасах боломжгүй.
16	ХТХ-н “122.4.Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, хотын нийтийн тээвэр, олон улс, хот хоорондын болон хотын цахилгаан холбоо, төмөр замын хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллага ажил хаях нь улс орны аюулгүй байдал, хүний эрх, эрх чөлөөг хохироохоор байвал Засгийн газар шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл, гэхдээ 14 хүртэл хоногийн хугацаагаар уг ажил хаялтыг хойшлуулж болно.” Заалтыг оруулах	Саналыг тусгав. “107.4. Цахилгаан, дулааны эрчим хүч, нийтийн усан хангамж, хотын нийтийн тээвэр, олон улс, хот хоорондын болон хотын цахилгаан холбоо, төмөр замын хөдөлгөөний албаны аж ахуйн нэгж, байгууллага ажил хаях нь улс орны аюулгүй байдал, хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл байдал бий болохоор байвал Засгийн газар шүүхийн шийдвэр гарах хүртэл 14 –өөс илүүгүй хоногийн хугацаагаар уг ажил хаялтыг хойшлуулж болно.” гэсэн хэсгийг нэмж тусгав.
17	Сануулах, хатуу сануулах талаар нэр томъёоны тайлбар оруулах, тодорхой болгох	Саналыг тусгав. Захиргааны ерөнхий хуультай нийцүүлэн хаалттай

		сануулах буюу зөрчил гаргасан албан тушаалтанд өөрт нь ганцаарчлан сануулах, нээлттэй сануулах буюу нийтэд зарлаж сануулах гэж өөрчлөн найруулсан.
“НЭЭЛТТЭЙ НИЙГЭМ ФОРУМ” ТӨРИЙН БУС БАЙГУУЛЛАГА		
1	Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолтод “ажил, мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт”, “хөдөлмөрийн тохируулгатай ажлын байр”, “зайнаас ажиллах” гэснийг нэмж тусган, тайлбарлах	<ul style="list-style-type: none"> - “Ажил, мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт” –г хуулийн төслийн 8 дугаар зүйлийн тайлбар хэсэгт “Энэ зүйл дэх дарамт гэдэг нь хувь хүн эсхүл бүлэг хүн нь хувь хүн эсхүл бүлэг хүнд хүсээгүй үйлдлийг амаар, биеэр болон бусад хэлбэрээр үзүүлэх, доромжлох, гутаах, айлган сүрдүүлэх, эсхүл тийм мэдрэмж төрүүлсэн үйлдэл, эс үйлдэхгүйг ойлгоно” гэж оруулсан. - “Хөдөлмөрийн тохируулгатай ажлын байр” гэдгийг Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн тайлбар хэсэгт тодорхойлох нь зүйтэй. - “Зайнаас ажиллах” гэдгийг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 30.6 дахь хэсгийг баримтлан хуулийн төсөлд нийтлэг хэрэглэгдэхгүй учир хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт хэсэгт оруулах шаардлагагүй гэж үзсэн.
2	Бөөнөөр халах гэдэгт “10-аас дээш ажилтантай” байгууллага буюу Монгол Улсын нийт аж ахуйн нэгжийн 17 хувийг л хамруулан үзсэн байна. 9 хүртэлх ажилтантай аж ахуйн нэгж 5 хүнээ халсан тохиолдолд Хөдөлмөрийн хуулийн “бөөнөөр халах” гэсэн зохицуулалтад хамаарахгүй болжээ. Хуулийн төслийн 4.1.7-д заасан ажилтны тооны доод хэмжээг өөрийн орны онцлогт тохируулан өөрчлөх	Цөөн хүнтэй аж ахуйн нэгжийн хувьд халж болох хүний тоо хязгаарлагдмал учир бөөнөөр халах зохицуулалтад хамруулсан тохиолдолд бизнесийн уян хатан байдал алдагдахад хүрнэ гэж үзсэн. Олон улсын туршлагаас харахад энэ байдлаар зохицуулсан байдаг.
3	Тус хуулийн төслийн 7 дугаар зүйлийн 7.1-д ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон зүйлийг тусгахдаа “бэлгийн чиг хандлага” гэсэн санааг оруулсан нь сайшаалтай ч “хандлага” хэмээх үг нь “өөрчлөгддөг, төрөлхийн бус, хувирах боломжтой” гэсэн агуулгыг илэрхийлдэг гэж үздэг бөгөөд хүний бэлгийн чиг	“sexual orientation, gender identity” гэдэг нэр томъёог хуулийн төслийн 7.1-д “бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн ижилсэл” гэж тусгасан.

	<p>баримжаа болон хүйсийн баримжаа илэрхийлэл нь төрөлхийн бөгөөд огтхон ч өөрчлөгддөггүй зүйл болохыг хэдийнэ тогтоосон.</p> <p>хуулийн төслийн 7.1-д “бэлгийн чиг хандлага” гэснийг “бэлгийн чиг баримжаа болон хүйсийн баримжаа илэрхийлэл” хэмээн өөрчлөх</p>	
4	<p>Ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхсан, дарамтад өртсөн тухай гомдлыг Хүний эрхийн үндэсний комисс харъяалан шийдвэрлэхээр заажээ. Энэ төрлийн зөрчилд торгуулийн шийтгэл ногдуулахаар Зөрчлийн тухай хуульд заасан нь Хүний эрхийн үндэсний комиссын зөвлөмж, шаардлага хүргүүлэх чиг үүрэгтэй зөрчилдөж байна. Нөгөө талаас энэ чиглэлийн гомдлыг шийдвэрлэх чиг үүргийг дангаараа хэрэгжүүлэх боломжтой эсэхийг судалж үзэх шаардлагатай.</p>	<p>Монгол Улсын хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хуулийн 19.2 дахь хэсэгт “Комиссын гишүүн нь аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтан хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн гэж үзвэл тухайн хүний эрх, эрх чөлөөг сэргээж, зөрчлийг арилгуулахаар холбогдох байгууллагад шаардлага бичиж хүргүүлнэ.” гэж заасан ба энэ заалтад дурдагдсан “холбогдох байгууллага” гэдэг нь Мэргэжлийн хяналтын байгууллага байх бөгөөд тус чиг үүргийг хэрэгжүүлэх боломжтой гэж үзсэн.</p>
5	<p>Хуулийн төслийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.6-д ажил олгогч ажилтантай тохиролцохгүйгээр тогтоож болох дотоод хэм хэмжээ байхаар зохицуулсан байна. Энэ нь ажил олгогч, ажилтны тэнцвэрт байдлыг сулруулж болзошгүй.</p> <p>Ажилтантай заавал зөвлөлдөж гаргах хэм хэмжээний агуулгыг тогтоож өгөх, эсхүл дангаар гаргаж болох дотоод хэм хэмжээний хүрээг тогтоох</p>	<p>Саналыг тусгав.</p> <p>Хуулийн төслийн 3.3-т “Ажил олгогч ажилтны төлөөлөгчид эсхүл ажилтантай харилцан тохирч хууль тогтоомжид нийцүүлэн хамтын гэрээ, хэлэлцээр эсхүл хөдөлмөрийн гэрээ, түүнийг дагалдах гэрээг байгуулах бөгөөд хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар дотоод бусад хэм хэмжээг хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтооно” гэж нэмж тусгасан.</p>
6	<p>Төслийн 30-р зүйлийн 30.1-д заасан “Ажиллах хүч нийлүүлэх байгууллага” гэсэн санаа тодорхойгүй байна.</p> <p>Тиймээс ямар статустай байгууллага болохыг тодруулах шаардлагатай байна.</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг дагаж гарах Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн 1 дүгээр зүйлийн 1-д ажиллах хүч нийлүүлэх байгууллагын статусыг тодорхой тусгасан.</p>

7	<p>Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төслийн 50.1.1-д заасан адил хөдөлмөрт адил цалин хөлс авах зарчим нэг мөр мөрдөгдөх эсэх эргэлзээтэй бөгөөд тунхаглалын шинжтэй байна. Тухайлбал, гадаадын хөрөнгө оруулалттай уул уурхайн компанид гадаад ажилтан монгол хүний цалингийн ялгаа асар их байгаа асуудал энэ хуулиар шийдвэрлэгдэх эсэх эргэлзээтэй байна.</p> <p>Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт хөдөлмөрийн бүхий л харилцаанд энэ зарчим мөрдөгдөнө гэсэн утгаар тусгах. Үүнтэй холбогдуулан Хөрөнгө оруулалтын тухай хууль болон бусад холбогдох хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах.</p>	<p>Хуулийн төслийн 121.1.6-д “Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хороо нь энэ хуулийн 50.1.1 дэх заалтын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, үнэлгээ хийнэ” гэж заасан.</p>
8	<p>Хөгжлийн бэрхшээлийг хөдөлмөрийн чадвар алдалтаар тогтоож байгаа нь буруу чиг хандлага бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахад хүргэж байна. Аливаа хөгжлийн бэрхшээл нь тодорхой үйлдэл хийхийг л хязгаарлаж байгаа болохоос өөрт тохирох хөдөлмөрийг 100 хувь хийх боломжтой байдаг. Энэ үзэл санаа хуулийн төсөлд суугаагүй байна.</p>	<p>Энэ асуудлыг тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбоотой хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах замаар шийдвэрлэх шаардлагатай гэж үзэн одоо мөрдөж байгаа Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтыг хэвээр үлдээсэн.</p>
9	<p>Хүүхдийн хөдөлмөрийг зохицуулсан нь сайшаалтай ч 13 наснаас эхлүүлжээ. Тиймээс үүнээс доош насны уран нугараач, унаач хүүхдийн хөдөлмөрийг хэрхсэн нь тодорхойгүй байна. Эсхүл бүрмөсөн хориглосон бол илүү тодорхой зааж өгөх шаардлагатай.</p>	<p>Саналыг тусгав. Хуулийн төсөлд “93.9.Арван таван нас хүрээгүй хүүхдийг урлаг, спортын үзүүлбэрт оролцуулахаар хууль ёсны төлөөлөгч буюу эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчийн бичгээр гаргасан зөвшөөрлийг үндэслэн хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хүүхдийн ажиллах цаг, ажиллах нөхцөлийг заасан зөвшөөрлийг тухай бүр олгосон тохиолдолд хөдөлмөр эрхлүүлж болно” гэсэн заалтыг нэмж тусгасан.</p>
10	<p>Төслийн 81-р зүйлийн 81.3 дахь хэсэгт одоо хүчин төгөлдөр мөрдөж буй хуулиас дордуулсан зохицуулалт оруулжээ. Ээлжийн амралтын хугацааг богиносгох үндэслэл, хэрэгцээ шаардлага юу байсныг Танилцуулга, Үзэл баримтлалд тусгаагүй</p>	<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 онд батлагдсанаас хойш нийтээр амрах баярын өдөр 7 өдрөөр нэмэгдсэн бөгөөд гадаадын улс орнуудтай харьцуулахад Монгол Улс харьцангуй их амралттай орнуудын тоонд орж байна.</p>

	байж ийнхүү хассан нь 1132,8 мянган хүний эрх зүйн байдлыг дордуулсан зохицуулалт болжээ.	Хуулийн төслийн 78.2 дахь хэсэгт “Нийтээр амрах баярын өдөр долоо хоногийн амралтын өдөртэй давхацвал дараагийн ажлын өдөр нь нөхөн амраана” гэсэн шинэ зохицуулалт тусаж байгаатай холбоотойгоор ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг багасгасан бөгөөд ээлжийн амралтын нэмэгдэл хоногийг цөөрүүлсэн нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжил, төрийн үйлчилгээний шуурхай байдлыг хангахад эерэг нөлөөтэй.
11	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн нь хөдөлмөрийн эрхийн маргаанд тэгш эрхтэй оролцох боломжийг хуулийн төсөлд тодорхой тусгасангүй. Төслийн 110-р зүйлд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд биечлэн оролцоход хүртээмжтэй нөхцөлийг бий болгох” гэсэн заалт нэмэх	Энэ талаарх зохицуулалтыг Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 27 дугаар зүйлд ерөнхийд нь зохицуулсан тул Хөдөлмөрийн тухай хуульд заах шаардлагагүй гэж үзсэн.
12	Төслийн 114 дүгээр зүйлийн 114.1.2-т заасан “хатуу сануулах” гэсэн нь “сануулах”-аас юугаар ялгаатай болох нь ойлгомжгүй заалт болжээ.	Саналыг тусгав. Захиргааны ерөнхий хуультай нийцүүлэн хаалттай сануулах буюу зөрчил гаргасан албан тушаалтанд өөрт нь ганцаарчлан сануулах, нээлттэй сануулах буюу нийтэд зарлаж сануулах гэж өөрчлөн найруулсан.
13	Төслийн 124-р зүйлийн 124.2-т “олон нийтийн хяналт”-ын талаар зохицуулсан нь сайшаалтай боловч журмаар дэлгэрүүлж зохицуулах шаардлагатай байна. Тухайлбал, Төрийн бус байгууллага хөдөлмөрийн харилцаанд урьдчилсан хяналт, мониторинг хийх боломжтой.	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд төрийн бус байгууллага олон нийтийн хяналт тавихаар зохицуулалт тусгавал олон нийтийн хяналтын хүрээ хэт өргөн болох бөгөөд үйлдвэрчний эвлэл олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж үзсэн.
14	Аж ахуйн нэгж байгууллагад Маргаан таслах комисс байгуулах ажилтны тооны доод хэмжээг 10 гэж тогтоосон байна. Гэвч бизнес регистрийн санд бүртгэлтэй аж ахуйн нэгжийн 83% нь 1-9 ажиллагсадтай байгаа үед энд ажиллагсдын хөдөлмөрийн эрхийн маргаан шүүхэд л шийдвэрлэгдэхээр байгаа нь хуулийн төслийн танилцуулга, үзэл баримтлалд туссан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхэд төвлөрүүлснийг залруулах, аль болох эрт шатанд шийдвэрлэх боломжийг олгоно гэсэнтэй зөрчилдөж	10-с доош ажилтантай байгууллагын хувьд маргаан таслах комисс нь бие даасан байдлаар ажиллах эсэх нь эргэлзээтэй гэж үзсэн.

	байна. Маргаан таслах комисс байгуулах ажиллагсдын тооны доод хэмжээг өнөөгийн нөхцөлд тохируулан оновчтой тогтоох	
15	Орон тоо хязгаартайн улмаас хөдөлмөрийн хяналт, шалгалтын давтамж багасч, хүртээмжгүй байгаа нь хөдөлмөрийн хяналтыг сулруулж, хуулийн хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлж ирсэн. Хуулийн төслөөс харахад энэ байдалд ахиц гарсангүй.	Цаашид эдийн засгийн нөхцөл байдал, хэрэгцээ шаардлагад тулгуурлан шийдвэрлэх боломжтой.
16	Хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогч үндэслэлгүй цуцалсан эсхүл дуусгавар болгосон тохиолдолд ажлын байранд эгүүлэн тогтоох шийдвэр шүүхээс гаргахаар байгаа нь одоогийн зохицуулалттай адил байна. Энэ шийдвэр ажил олгогч, ажилтны хэнийх нь ч талаас авч үзэхэд сайн шийдвэр биш юм. Ажил олгогч ажилтныг ажлаас үндэслэлгүй халсан тохиолдолд өндөр хэмжээний хохирлын төлбөр гаргуулдаг байх тухай зохицуулалт оруулж өгөх нь ажил олгогчийн үндэслэлгүй шийдвэр гаргахыг хязгаарлаж, ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийн баталгаа болно. Хохирлын хэмжээний тухайд цалин хөлсөнд үндэслэн тогтоох боломжтой.	Хуулийн төслийн 62.3-т заасны дагуу үндэслэлгүй халагдсан тохиолдолд дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор олгохоор зохицуулсан.
17	Хөдөлмөрийн тухай хуульд шинэ хүүхэдтэй болсон эцэгт зориулсан “Эцгийн 7 хоногийн чөлөө”-г албан ёсоор хуульчлах нь зүйтэй.	Аж ахуй нэгж, байгууллагууд хөдөлмөрийн дотоод журам болон бусад дотоод хэм хэмжээгээрэ зохицуулах боломжтой асуудал тул Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгах шаардлагагүй.
18	3.4.3 “хуульчилсан акт” гэснийг “захиргааны хэм хэмжээний акт” гэж солих Захиргааны ерөнхий хуульд нийцүүлсэн.	Хууль тогтоомжийг эрэмбэлэх заалтыг хасахтай холбогдон энэ хэсэг хасагдсан.
19	7.4 “...асуулт асуух” гэсний өмнө “амаар, бичгээр болон аливаа хэлбэрээр” гэж нэмэх Ажил олгогч нь шинээр ажилд орох хүнийг ажлын анкет бөглөхийг шаарддаг бөгөөд энэ нь маш их холбогдолгүй	Хуулийн төслийн 7.4-т “Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах” гэж тусгасан. “Мэдээлэл цуглуулах” гэдэг нь “амаар, бичгээр болон аливаа хэлбэрээр” гэсэн агуулгыг бүрэн

	асуултыг багтаасан байдаг. Тиймээс тодотгол оруулах шаардлагатай.	илэрхийлж байгаа тул нэмж бичих шаардлагагүй.
20	11.2 Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд заасан баталгааг хангах Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогчийн үүрэгт энэ асуудлыг нэмж тусгах нь хуулийн төслийн 7-р зүйлийг хэрэгжүүлэх арга хэлбэр болно.	Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29.1.7 дахь хэсэгт “хуулийн төслийг боловсруулахдаа бусад хуулийн заалтыг давхардуулан заахгүйгээр шаардлагатай бол түүнийг эш татах, эх сурвалжийг бүрэн гүйцэд заасан байх” гэсэн шаардлагад нийцүүлэн Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн төсөлд тусгах шаардлагагүй гэж үзсэн.
21	14.2 Төслийн 14-р зүйлийн 14.2-т “Хамтын хэлэлцээнд оролцогч талын хүсэлтээр” гэсэн санааг нэмж тусгах Аливаа шийдвэр гаргах ажиллагаанд оролцогч талуудын бодит оролцооны гол үндэс бол мэдээлэлтэй байх явдал юм.	Иргэн, аж ахуй нэгж, байгууллагын хүсэлтийн дагуу мэдээлэл Хамтын хэлэлцээр хийж байгаа талуудын хүссэн мэдээллийг гаргаж өгөх нь төрийн байгууллагын үүрэг юм.
22	15.1 Төслийн 15-р зүйлийн 15.1-д “хэлэлцээнд оролцогч” гэж нэмж оруулах	Хувь хүн гэдэгт хэлэлцээнд оролцогч тал хамаарна.
23	Хамтын хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээнд Улсын хэмжээний хэлэлцээр байхгүй байгаа нь дутагдалтай байна.	Саналыг тусгав. Хуулийн төсөлд “18.1.Улсын хэлэлцээр нь Монгол улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа нийт ажилтан, ажил олгогчид хамаарна” гэсэн заалтыг нэмж тусгав.
24	33.4 “ажлын бус цагаар” гэж нэмэх Гэрийн үйлчилгээний ажилтны өдөрт ажиллах цаг хуулиар хязгаартай тул ажлын бус цагаар гэрт байх үүрэг хүлээх учиргүй.	Илүү цагаар ажиллуулах тохиолдолтой зөрчилдөнө.
25	35.2 “Нэн даруй” гэж заасны оронд тодорхой хугацаа заах Тодорхойгүй байдлыг аль аль тал ашиглах боломжтойгоос гадна, ийнхүү мэдэгдээгүйгээс үүдэн сөрөг үр дагавар гарах талтай.	Нэн даруй мэдэгдсэн эсэх нь тухайн нөхцөл тус бүрээр тодорхойлогдох нь илүү уян хатан байна.
26	38.3 Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд заасан	Хуулийн төслийн 95.1-д “Ажил олгогч нь Хөгжлийн

	<p>тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах замаар ажлын байранд нь ажиллуулах санааг тусгах</p> <p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн нь тохирох хэрэглэгдэхүүнээр ажлын байрыг хангаснаар зарим хөдөлмөрийг эрхлэх боломжтой тул ажил олгогчийн энэ чиглэлээр хүлээх үүргийг нэг нөхцөл болгож тусгах нь зүйтэй.</p>	<p>бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах, ажлын байрыг өөрчлөх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах” гэж тусгасан.</p>
27	<p>40.1.12 “гурван сараас илүүгүй хугацаагаар” гэснийг хасах</p> <p>Хугацааг тодорхой заах нь зүйтэй эсэх. Зарим нарийн мэргэшлийн сургалт илүү урт байх боломжтой тул ажил олгогчийн зөвшөөрснөөр гэсэн нөхцөл хангалттай.</p>	<p>Саналыг тусгав.</p> <p>Хуулийн төслийн 40.1.12 дахь хэсгийг “ажил олгогчийн зөвшөөрсөн хугацаагаар сургалтад хамрагдаж байгаа” гэж өөрчлөн найруулсан.</p>
28	<p>45.1.3 “тогтоогдсон бөгөөд” гэсний дараа “тухайн ажлын байранд тохируулга хийх боломжгүй эсхүл шилжүүлэн ажиллуулах өөр ажлын байр байхгүй бол”</p> <p>Хүнийг хөдөлмөрийн чадвар алдсан гэсэн үндэслэлээр ажлаас халах эрх ажил олгогчид олгож байгаа нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн хөдөлмөр эрхлэлтийг хуулиар хязгаарласан шинжтэй зохицуулалт болсон байна. Энэ нь хуулийн төслийн 7, 95 дугаар зүйлтэй зөрчилтэй заалт болжээ.</p>	<p>Саналыг тусгав.</p> <p>Хуулийн төслийн 45.1.3-ийг “ажилтан эрүүл мэндийн хувьд ажил, үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй нь эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын дүгнэлтээр тогтоогдсон бөгөөд түүнийг шилжүүлэн ажиллуулах өөр ажлын байр байхгүй, энэ хуулийн 95.1-д заасан арга хэмжээгээр хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах боломжгүй” гэж өөрчлөн найруулсан.</p>
29	<p>45.1.8 “ажилтан өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн” гэж заасныг “Өндөр насны тэтгэвэрт гарах насны дээд хязгаарт хүрсэн” гэж өөрчлөх</p> <p>Эрх зүйн байдлыг өмнөх хуулиас дордуулсан зохицуулалт гэж үзэхээр байна. Эрх үүссэн ч ажилтан хүсвэл тэтгэврийн дээд нас хүртлээ ажиллах боломжтой.</p>	<p>Тус заалтыг хассан.</p>

30	<p>48.1 “45.1.2”-ыг тус заалтаас хасах, “ажил олгогч” гэсний дараагаар “тэтгэмж олгох бөгөөд тэтгэмжийн хэмжээг хамтын гэрээнд тусгана” гэж өөрчлөх</p> <p>Ажил мэргэжлийн хувьд ажилдаа тэнцэхгүй хөдөлмөрийн гэрээ цуцалсан тохиолдолд тэтгэмж олгох шаардлагагүй. Тэтгэмжийн хэмжээг шууд заах нь жижиг дунд бизнес эрхэлж байгаа хүмүүст хүндээр тусах талтай тул хамтын гэрээгээр зохицуулах нь оновчтой.</p>	<p>Ажил олгогч нь ажилтныг тухайн ажил мэргэжилдээ тэнцэнэ гэж шалгаруулж авдаг бөгөөд тэнцэхгүй гэдэг үндэслэлээр халах нь нэг талаас ажил олгогчийн өөрийн хариуцлага, нөгөө талаас хэрэв 45.1.2-т тэтгэмж олгохгүй гэвэл уг заалтыг сөргөөр ашиглаж тэтгэмжгүйгээр халах сонирхлыг төрүүлж болзошгүй.</p>
31	<p>49.8 “нөхөн” гэдгийг “бичгээр” гэж солих</p> <p>Ажилтны гар дээр очих шийдвэрийн хэлбэрийг тодорхой заах нь зүйтэй.</p>	<p>Тус заалтыг хассан.</p>
32	<p>49.8 Шийдвэрийг ажилтанд хүлээлгэн өгснөөр хүчин төгөлдөр болохоор заах</p> <p>Шийдвэрийг ажилтанд мэдэгдсэнээр хүчин төгөлдөр болгохоор заах нь одоогийн практикт тулгарч буй асуудлыг шийдэх боломжийг олгоно.</p>	<p>Тус заалтыг хассан.</p>
33	<p>65.1 “Хувь хүн хоорондын гэрээгээр ажиллаж байгаа”</p> <p>Гэрийн үйлчлэгч болон бусад байдлаар ажиллаж байгаа хүмүүсийг хуулийн үйлчлэлийн хүрээнд хамруулах шаардлагатай. Хуулийн төслийн 33 дугаар зүйлтэй нийцүүлэх.</p>	<p>Тус хэсэг нь онцлог хэлбэрийн хөдөлмөр эрхлэлтийг тусгайлан зохицуулсан бөгөөд, нийт хувь хүн хоорондын хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд хамааруулах нь зохисгүй юм.</p>
34	<p>66.1 Ажилтан, түүний төлөөлөлтэй зөвшилцөх</p> <p>Талуудын тэнцвэрт байдлын зарчмыг хангах үүднээс энэ санааг нэмж тусгах</p>	<p>Зөвшилцөх асуудал бусад зүйлээр зохицуулагдах бөгөөд энэ хэсэгт зөвхөн мэдэгдэх асуудлыг заасан.</p>
35	<p>79.2 “өөр дараалсан” гэж “хоёр өдөр” гэсний өмнө нэмэх</p> <p>Ажилтны эрх зүйн байдлыг дордуулсан тул нэмж тусгах</p>	<p>Саналыг тусгав.</p> <p>Хуулийн төслийн 79.2-д “Ажил, үйлдвэрлэлийн онцлогоос шалтгаалан бямба, ням гарагт амраах боломжгүй бол ажилтантай тохиролцож долоо хоногийн дараалсан хоёр өдөр амраахаар ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод бусад хэм хэмжээгээр долоо хоногийн амралтын өдрийг тогтоож болно” гэж өөрчлөн найруулсан.</p>

36	<p>90.1 Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 106.1-тэй адил утгаар өөрчлөн найруулах</p> <p>Хүүхэд асрах үүрэг гагцхүү эхийн үүрэг биш бөгөөд хуулийн төслийн тус заалт нь Жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль болон төслийн 7 дугаар зүйлтэй зөрчилдөж байна.</p>	<p>Саналыг тусгав.</p> <p>Хуулийн төслийн 90.1-д “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” гэж өөрчлөн найруулсан.</p>
37	<p>95.1 “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ажлын байранд эхний ээлжинд тохируулга хийх, тохируулга хийх боломжгүй бол өөр ажилд шилжүүлэх” гэж өөрчлөх</p> <p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай хуульд нийцүүлэв.</p>	<p>Саналыг тусгав.</p> <p>Хуулийн төслийн 95.1-д “Ажил олгогч нь Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах, ажлын байрыг өөрчлөх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэгтэй” гэж өөрчлөн найруулсан.</p>
38	<p>95.4 “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний” гэсний араас “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ гэртээ асарч байгаа эцэг/эхийн” гэж, “...95.3-т заасан төлбөрөөс чөлөөлж болно.” гэснийг “95.3-т заасан төлбөрөөс худалдан авсан үнийн дүнгээр чөлөөлөгдөж болно” гэж солих</p> <p>Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдээ гэртээ хараад ажил, хөдөлмөр эрхлэхгүй байгаа эцэг, эхчүүдийн үйлдвэрлэсэн бараа бүтээгдэхүүнийг мөн худалдаж авахыг дэмжих нь зүйтэй. Мөн 95.3-т заасан төлбөрөөс шууд чөлөөлөгдөхөөр байгаа нь шударга бус байна.</p>	<p>Саналыг тусгав.</p> <p>Хуулийн төслийн 95.4-д “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний болон хөгжлийн бэрхшээлтэй гэр бүлийн гишүүнээ гэртээ асарч байгаа хүний үйлдвэрлэсэн бараа, бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг гэрээгээр байнга худалдан авч байгаа ажил олгогчийг энэ хуулийн 95.3-т заасан төлбөрөөс чөлөөлж эсхүл хөнгөлж болно” гэж өөрчлөн найруулсан.</p>
39	<p>113.2 “шинээр баталсан, нэмэлт өөрчлөлт оруулсан” гэснийг “шинээр батлах, нэмэлт өөрчлөлт оруулах” гэж солих</p> <p>Гарцаагүй өөрчлөлт оруулах шаардлагатай бол 113.1-д заасны дагуу ажилтны эсхүл тэдний төлөөлөгчийн саналыг авах ёстой.</p>	<p>Шинээр батлах, өөрчлөлт оруулах санал авах бөгөөд энэ тохиолдолд баталж, өөрчлөлт оруулсаны дараа мэдэгдэх асуудлыг зохицуулсан.</p>
40	<p>120 Хөдөлмөрийн асуудлаар мэргэшсэн хувь хүнийг бэлтгэх, эвлэрүүлэн зуучлагчийг сонгон шалгаруулж, эрх олгох,</p>	<p>Хуулийн төслийн 98.5-д заасан Хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг зуучлагчийн оролцоотойгоор шийдвэрлэх</p>

	бүртгэлийн санд бүртгэх журмыг батална. Эвлэрүүлэн зуучлагчийн үүрэг оролцоог хуульчилсан боловч, мэргэшсэн эсэхийг тогтоох, сонгон шалгаруулах, эрх олгох зэрэг асуудлыг ямар журмаар зохицуулах нь хуульд тусаагүй байна.	журамд тус асуудал тусгагдана.
41	121.1.6 “50.1.1” гэсэн заалт энэ хэсэгт хамааралтай эсэх	Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт үндэсний хорооны чиг үүрэг юм.
42	124.2 “энэ чиглэлийн” гэснийг “хөдөлмөрлөх эрхийн чиглэлийн” гэж солих Үйлдвэрчний эвлэлгүй байгууллага, мөн хувь хүмүүстэй гэрээлэн ажиллаж байгаа хүмүүсийн эрхийг хамгаалах чиглэлээр ТББ-ууд олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх боломжтой.	Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд төрийн бус байгууллага олон нийтийн хяналт тавихаар зохицуулалт тусгавал олон нийтийн хяналтын хүрээ хэт өргөн болох бөгөөд үйлдвэрчний эвлэл олон нийтийн хяналтыг тавихаар тусгасан.