

ЦАГДААГИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР
ХУУЛИЙН ХЭЛТЭС

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ
ХУУЛИЙН ТАЛААР
(Шинэчилсэн найруулга)

2021 он

ГАРЧИГ

Нэг.Оршил

Хоёр.Хуулийн зорилго

Гурав.Хамрах хүрээ, зохицуулах харилцаа

Дөрөв.Хуулийн бүтэц

Нэг.Оршил

Монгол Улсын Их Хурлаас 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр баталсан бөгөөд 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

Тус хууль нь 13 бүлэг, 17 дэд бүлэг, 166 зүйлтэй.

Монгол Улсад хөдөлмөрийн харилцааг анх 1925 онд “Аливаа хүчин үнэлэгчдийн дүрэм”-ээр зохицуулж байсан нь хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн үндсийг тавьсан бөгөөд 1930, 1933, 1934, 1941, 1973, 1991, 1999 онд тус тус баталжээ. Хөдөлмөрийн тухай хуулиуд нь тухайн цаг үеийн нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлттэй уялдуун хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг зохицуулж иржээ.

Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа 1990 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулиар төрөөс хөдөлмөрийн харилцааг дангаар зохицуулах үүрэг солигдсон шилжилтийн үеийн хөдөлмөрийн харилцааг тухайн үеийнхээ нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлт, шаардлагад нийцүүлэн зохицуулсан бөгөөд хөдөлмөрийн хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хамтын маргаан, ажил олгогч, ажилтан хоорондоо хөдөлмөрийн харилцааны нөхцөлөө тохиролцох, хөдөлмөрийн удирдлагын хоёр ба гурван талт зөвшлийн эрх зүйн үндсийг бий болгосон. Энэ хуульд нийт 18 удаа нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ.

Хоёр.Хуулийн зорилго

Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрт байдлыг хангахад оршино.

Гурав.Хамрах хүрээ, зохицуулах харилцаа

Хуулийн төслийг нийгмийн харилцааны төлөв байдал, агуулгад ихээхэн өөрчлөлт гарч, түүнтэй уялдуулан хуулийг шинэчлэн батлах батлах шаардлагын үүднээс хууль тогтоомжийн тухай 25 дугаар зүйлийн 25.1.4-т заасан хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл хэлбэрээр боловсруулсан бөгөөд дараах үндсэн зохицуулалтыг тусгасан байна. Үүнд.

1.Нэгдүгээр бүлэгт. Хуулийн зорилт, зохицуулах харилцаа, хууль тогтоомж, нэр томьёо, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, ажил олгогч ажилтны үндсэн эрх, үүрэгтэй холбоотой харилцааг;

2.Хоёрдугаар бүлэгт. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл, түүний зарчим, нийгмийн түншлэлийг хэрэгжүүлэх түвшин, хэлбэр нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлага, үндэсний болон мэргэшлийн хорооны эрх, үүргийн талаар;

3.Гуравдугаар бүлэгт. Хамтын хэлэлцээ, хамтын хэлэлцээний үндсэн зарчим, хамтын хэлэлцээг санаачлах, эхлүүлэх, хэлэлцээ хийх, хэлэлцээ хийх явцад хөндлөнгөөс оролцохыг хориглох, мэдээллээр хангах, хамтын хэлэлцээнд оролцогчийн баталгаа, ажил хаялт, түүнийг санаачлах зэргийг;

4.Дөрөвдүгээр бүлэгт. Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, хамтын хамтын хэлэлцээрийг бүртгүүлэх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавих, хэрэгжүүлэх зохицуулалтыг;

5.Тавдугаар бүлэгт. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх нөхцөл, ажилтан болон ажил олгогчийн үндсэн эрх, үүрэг, ажил олгогчийн мэдээллийг авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглахад тавигдах нийтлэг шаардлага, ажилтны мэдээлэл авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах журам, ажилтан мэдээллээ хамгаалуулах эрх, хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэр, нөхцөл, гэрээнд өөрчлөлт оруулах, хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхийг хязгаарлах, өөр ажилд түр шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, ажлын байрыг хэвээр хадгалах, ажил байдлын тодорхойлолт авах, зэргийг;

6.Зургадугаар бүлэгт. Ажил амралтын цаг, ажлын цагийн дээд хязгаар, ажлын цагийг богиносгох, ажлын бүтэн бус цаг, ээлжийн ажлын цаг, шөнийн цаг, ажлын цагийг нэгтгэн бодох, илүү цагаар ажиллуулах, амралтын цагийн төрөл, дараалсан хоёр ажлын өдөр хоорондын тасралтгүй амралт, долоо хоног бүрийн амралт, нийтээр амрах баярын өдөр, нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хязгаарлах зэргийг;

7.Долдугаар бүлэгт. Цалин хөлс олговор, цалин хөлс тогтоох зарчим, цалин хөлсний зохицуулалт, цалин хөлс олгох хэлбэр, хөдөлмөрийн норм, норматив, үндсэн цалин тогтоох, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, ажлын бус цагийн ажилтны хөлс зэргийг;

8.Наймдугаар бүлэгт. Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага стандартыг хангах талаар;

9.Есдүгээр бүлэгт. Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл, хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хүлээх хариуцлага, цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгоогүй үед алданги тооцох, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх, ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хувийн багаж, хэрэгсэл, эд зүйл ашигласны нөхөн төлбөр, ажилтныг үндэслэлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцлаа нь дуусгавар болсон үед ажил олгогчийн хүлээх хариуцлагыг;

10.Аравдугаар бүлэгт. Хүн амын зарим бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг зохицуулсан. Үүнд: Жирэмсэн эмэгтэй болон гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглох, хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага, олговор олгох, жирэмсний болон амаржсаны амралт, эцгийн чөлөө, нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд чөлөө олгох, хүүхэд асрах чөлөө олгох, жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг уян хатан нөхцөлөөр ажиллуулах, албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглох, насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт, насанд хүрээгүй хүний эрүүл мэндийг хамгаалах, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн болон ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлт, гадаадын иргэн харьяалалгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг;

11.Арван нэгдүгээр бүлэгт. Хөдөлмөрийн маргаан, хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан, түүнийг шийдвэрлэх, хөдөлмөрийн сонирхлын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах, хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа, эрх, үүрэг, хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэн шийдвэрлэх, хөдөлмөрийн арбитрагийн эрх, үүрэг, хөдөлмөрийн арбитрын үйл ажиллагаанд магадлагч талуудын хүлээх үүргийг, хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг зохицуулах, сум дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс, хөдөлмөрийн эрхийн маргааны гомдол гаргах хугацааг сэргээх зэргийг;

12.Арван хоёрдугаар бүлэгт. Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо, Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал, хариуцсан байгууллага, түүний чиг үүрэг, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих, хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн эрх, үүрэг, хариуцлага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн удирдлагын эрх, үүрэг зэргийг тус тус тусгаж, зохицуулсан байна.

Иймд тус хуульд цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллага, алба хаагчтай холбоотой хэрэгжүүлэх, зүйл, заалт бүрээр түүвэрлэн энэхүү мэдээллийг боловсруулав.

Хуулийг <https://www.legalinfo.mn/law/details/16817?lawid=16817> холбоосоор орж дэлгэрэнгүй үзнэ үү.

Дөрөв.ХУУЛИЙН БҮТЭЦ

№	Бүлэг	Зохицуулсан харилцаа
	<p style="text-align: center;">НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ Нийтлэг үндэслэл</p>	<p>1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт 2 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж 3 дугаар зүйл. Хуулийн үйлчлэх хүрээ 4 дүгээр зүйл. Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт 5 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх 6 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтыг хориглох 7 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох 8 дугаар зүйл. Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох 9 дүгээр зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах 10 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд барьцаа хэрэглэхийг хориглох 11 дүгээр зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд шударга бус үйлдлийг хориглох 12 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн доод хэм хэжмээнд тавигдах шаардлага</p>
	<p style="text-align: center;">ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл</p>	<p>13 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл, түүний зарчим 14 дүгээр зүйл. Нийгмийн түншлэлийг хэрэгжүүлэх түвшин, хэлбэр 15 дугаар зүйл. Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлага 16 дугаар зүйл. Үндэсний хорооны бүрэн эрх 17 дугаар зүйл. Мэргэшлийн үндэсний хүрээ</p>
	<p style="text-align: center;">ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ Хамтын хэлэлцээ</p>	<p>18 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээ 19 дүгээр зүйл.Хамтын хэлэлцээний үндсэн зарчим 20 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээг санаачлах 21 дүгээр зүйл.Хамтын хэлэлцээг эхлүүлэх, хэлэлцээ хийх 22 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээ хийх явцад хөндлөнгөөс оролцохыг хориглох 23 дугаар зүйл.Мэдээллээр хангах 24 дүгээр зүйл.Хамтын хэлэлцээнд оролцогчийн баталгаа 25 дугаар зүйл.Ажил хаялт, түүнийг санаачлах 26 дугаар зүйл.Ажил хаялт зарлах, ажлын байр түр хаах /локаут/</p>

		<p>27 дугаар зүйл. Ажил хаялтыг удирдах, ажил хаялтыг түр зогсоох, сэргээх, ажил хаялт дуусгавар болох</p> <p>28 дугаар зүйл. Ажил хаях, ажлын байр түр хаах /локаут/-ыг хориглох, хойшлуулах, түр зогсоох</p> <p>29 дүгээр зүйл. Ажил хаялт, ажлын байр түр хаасныг хууль бус гэж тооцох</p> <p>30 дугаар зүйл. Ажил хаях эрхээ хэрэгжүүлсэнтэй холбогдсон баталгаа</p>
<p>ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХАМТЫН ГЭРЭЭ, ХАМТЫН ХЭЛЭЛЦЭЭР</p>		
	<p>1 дүгээр дэд бүлэг Нийтлэг үндэслэл</p>	<p>31 дүгээр зүйл. Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах</p> <p>32 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг бүртгүүлэх, мэдээллийн сан бүрдүүлэх</p> <p>33 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийн биелэлтэд хяналт тавих, хэрэгжүүлэх</p>
	<p>2 дугаар дэд бүлэг Хамтын хэлэлцээр</p>	<p>34 дүгээр зүйл. Хамтын хэлэлцээрээр зохицуулах харилцаа</p> <p>35 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээрийн үйлчлэх хүрээ</p> <p>36 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээр байгуулах талууд</p>
	<p>3 дугаар дэд бүлэг Хамтын гэрээ</p>	<p>37 дугаар зүйл. Хамтын гэрээгээр зохицуулах харилцаа</p> <p>38 дугаар зүйл. Хамтын гэрээ байгуулах талууд</p> <p>39 дүгээр зүйл. Хамтын гэрээний үйлчлэх хүрээ</p> <p>40 дүгээр зүйл. Хамтын гэрээг дагаж мөрдөх</p>
<p>ТАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦАА</p>		
	<p>1 дүгээр дэд бүлэг Нийтлэг үндэслэл</p>	<p>41 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх нөхцөл</p> <p>42 дугаар зүйл. Ажилтны үндсэн эрх, үүрэг</p> <p>43 дугаар зүйл. Ажил олгогчийн үндсэн эрх, үүрэг</p> <p>44 дүгээр зүйл. Ажил олгогч ажилтны мэдээллийг авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглахад тавигдах нийтлэг шаардлага</p> <p>45 дугаар зүйл. Ажилтны мэдээлэл авах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах журам</p> <p>46 дугаар зүйл. Ажилтан мэдээллээ хамгаалуулах эрх</p>
		<p>47 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээ, түүний талууд</p> <p>48 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээний хэлбэр</p> <p>49 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл</p> <p>50 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа</p> <p>51 дүгээр зүйл. Ажил байдлын тодорхойлолт авах</p>

	<p>2 дугаар дэд бүлэг Хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг зохицуулалт</p>	<p>52 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээнд өөрчлөлт оруулах 53 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгаагүй ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхийг хязгаарлах 54 дүгээр зүйл.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрх 55 дугаар зүйл.Ажил үүрэг гүйцэтгэхийг түдгэлзүүлэх 56 дугаар зүйл.Хэд хэдэн ажил үүрэг зэрэг гүйцэтгэх 57 дугаар зүйл.Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах 58 дугаар зүйл.Өөр ажилд түр шилжүүлэх 59 дүгээр зүйл.Сэлгэн ажиллуулах 60 дугаар зүйл.Ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах 61 дүгээр зүйл.Урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн авах</p>
	<p>3 дугаар дэд бүлэг Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл</p>	<p>62 дугаар зүйл.Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээ 63 дугаар зүйл.Дагалднаар суралцах хөдөлмөрийн гэрээ 64 дүгээр зүйл.Туршилтаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ 65 дугаар зүйл.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ 66 дугаар зүйл.Ажлын бүтэн бус цагаар ажиллуулах хөдөлмөрийн гэрээ 67 дугаар зүйл.Гэрээсээ ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ 68 дугаар зүйл.Зайнаас ажиллах ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ</p>
	<p>4 дүгээр дэд бүлэг Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ</p>	<p>69 дүгээр зүйл.Иргэд хооронд байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд тавигдах шаардлага, нөхцөл 70 дугаар зүйл.Иргэд хооронд байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг бүртгэх, дуусгавар болгох 71 дүгээр зүйл.Туслах малчин, гэрийн үйлчилгээний ажилтан, тэдгээртэй адилтгах ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний онцлог</p>
	<p>5 дугаар дэд бүлэг Хөдөлмөрийн гэрээний нэмэлт нөхцөл</p>	<p>72 дугаар зүйл.Үл өрсөлдөх үүрэг 73 дугаар зүйл.Ажил олгогчийн зардлаар суралцах ажилтны хүлээх үүрэг 74 дүгээр зүйл.Ажилтны нууц хадгалах үүрэг 75 дугаар зүйл.Ажилтны эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага</p>
	<p>6 дугаар дэд бүлэг Хөдөлмөр эрхлэлтийн гуравласан харилцаа</p>	<p>76 дугаар зүйл.Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээгээр ажиллуулах</p>

		77 дугаар зүйл. Ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээний нөхцөл
	7 дугаар дэд бүлэг Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох	78 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болох үндэслэл 79 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажилтны санаачилгаар цуцлах 80 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлах 81 дүгээр зүйл. Бөөнөөр халах үеийн зохицуулалт 82 дугаар зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсны тэтгэмж 83 дугаар зүйл. Ажил хүлээлцэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болгосон тухай шийдвэр гаргах
ЗУРГАДУГААР БҮЛЭГ АЖИЛ АМРАЛТЫН ЦАГ		
	1 дүгээр дэд бүлэг Ажлын цаг	84 дүгээр зүйл. Ажлын цагийн дээд хязгаар 85 дугаар зүйл. Ажлын цагийг богиносгох 86 дугаар зүйл. Ажлын бүтэн бус цаг 87 дугаар зүйл. Ээлжийн ажлын цаг 88 дугаар зүйл. Шөнийн цаг 89 дүгээр зүйл. Дуудлагын цаг 90 дүгээр зүйл. Ажлын цагийг нэгтгэн бодох 91 дүгээр зүйл. Илүү цагаар ажиллуулах 92 дугаар зүйл. Уртын ээлжээр ажиллуулах
	2 дугаар дэд бүлэг Амралтын цаг	93 дугаар зүйл. Амралтын цагийн төрөл 94 дүгээр зүйл. Амрах, хооллох завсарлага 95 дугаар зүйл. Дараалсан хоёр ажлын өдөр хоорондын тасралтгүй амралт 96 дугаар зүйл. Долоо хоног бүрийн амралт 97 дугаар зүйл. Нийтээр амрах баярын өдөр 98 дугаар зүйл. Нийтээр амрах баярын болон долоо хоног бүрийн амралтын өдөр ажиллуулахыг хязгаарлах 99 дүгээр зүйл. Ээлжийн амралт, түүний хугацаа 100 дугаар зүйл. Хувийн чөлөө олгох
	Долдугаар бүлэг Цалин хөлс, олговор	101 дүгээр зүйл. Цалин хөлс 102 дугаар зүйл. Цалин хөлс тогтоох зарчим 103 дугаар зүйл. Цалин хөлсний зохицуулалт 104 дүгээр зүйл. Цалин хөлс олгох 105 дугаар зүйл. Цалин хөлсийг олгох хэлбэр 106 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн норм, норматив 107 дугаар зүйл. Үндсэн цалин тогтоох 108 дугаар зүйл. Нэмэгдэл 109 дүгээр зүйл. Нэмэгдэл хөлс 110 дугаар зүйл. Ээлжийн амралтын цалин 111 дүгээр зүйл. Ажлын бүтэн бус цагийн ажилтны цалин хөлс 112 дугаар зүйл. Туслах малчны цалин хөлс 113 дугаар зүйл. Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан, гэрч, хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээний дагуу ажиллаагүй, эсхүл өөр ажилд шилжсэн үеийн цалин хөлс, олговор

		<p>114 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн норм биелүүлээгүй үеийн цалин хөлс, олговор</p> <p>115 дугаар зүйл.Богиносгосон цагаар ажиллах үеийн олговор</p> <p>116 дугаар зүйл.Сул зогсолтын үеийн олговор</p> <p>117 дугаар зүйл.Ажилтанд олгох бусад олговор</p> <p>118 дугаар зүйл.Цалин хөлсний өөрчлөлтийн тухай мэдэгдэх</p> <p>119 дүгээр зүйл.Цалин хөлснөөс хийх суутгал, түүний хэмжээг хязгаарлах</p>
	<p>8 дугаар бүлэг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд</p>	<p>120 дугаар зүйл.Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах</p> <p>121 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт хангах</p>
<p>ЕСДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ, ХӨДӨЛМӨРИЙН САХИЛГА, ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭНИЙ ТАЛУУДЫН ХҮЛЭЭХ ХАРИУЦЛАГА</p>		
	<p>1 дүгээр дэд бүлэг Хөдөлмөрийн дотоод журам, хариуцлага</p>	<p>122 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн дотоод журам</p> <p>123 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл</p>
	<p>2 дугаар дэд бүлэг Ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага</p>	<p>124 дүгээр зүйл.Цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгоогүй үед алданги тооцох</p> <p>125 дугаар зүйл.Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх</p> <p>126 дугаар зүйл.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ хувийн багаж, хэрэгсэл, эд зүйл ашигласны нөхөн төлбөр</p> <p>127 дугаар зүйл.Ажилтныг үндэслэлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлсэн, сэлгэн ажиллуулсан, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь дуусгавар болсон үед ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага</p> <p>128 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараа ажил олгогчийн хүлээх хариуцлага</p>
	<p>3 дугаар дэд бүлэг Ажилтны хүлээх эд хөрөнгийн хариуцлага</p>	<p>129 дүгээр зүйл.Эд хөрөнгийн хариуцлага, түүнийг хүлээлгэх үндэслэл</p> <p>130 дугаар зүйл.Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтанд хүлээлгэх эд хөрөнгийн хариуцлага</p> <p>131 дүгээр зүйл.Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага</p> <p>132 дугаар зүйл.Ажилтны учруулсан эд хөрөнгийн хохирлын хэмжээг тодорхойлох</p> <p>133 дугаар зүйл.Эд хөрөнгийн хохирол нөхөн төлүүлэх журам</p> <p>134 дүгээр зүйл.Ажил олгогч өөрт учрах эд хөрөнгийн эрсдэлээс хамгаалах</p>
	<p>10 дугаар бүлэг Хүн амын зарим бүлгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа</p>	<p>135 дугаар зүйл.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглох</p> <p>136 дугаар зүйл.Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага, олговор олгох</p>

		<p>137 дугаар зүйл.Жирэмсний болон амаржсаны амралт, эцгийн чөлөө</p> <p>138 дугаар зүйл.Нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд чөлөө олгох</p> <p>139 дүгээр зүйл.Хүүхэд асрах чөлөө олгох</p> <p>140 дүгээр зүйл.Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг уян хатан нөхцөлөөр ажиллуулах</p> <p>141 дүгээр зүйл.Албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглох</p> <p>142 дугаар зүйл.Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт</p> <p>143 дугаар зүйл.Насанд хүрээгүй хүний эрүүл мэндийг хамгаалах</p> <p>144 дүгээр зүйл.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт</p> <p>145 дугаар зүйл.Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлт</p> <p>146 дугаар зүйл.Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт</p>
<p>АРВАН НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААН ЗОХИЦУУЛАЛТ</p>		
	<p>1 дүгээр дэд бүлэг Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан зохицуулалт</p>	<p>147 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан, түүнийг шийдвэрлэх</p> <p>148 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг хөдөлмөрийн зуучлагчийн дэмжлэгтэйгээр зохицуулах</p> <p>149 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлалын үйл ажиллагаа</p> <p>150 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлагчийн эрх, үүрэг</p> <p>151 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргааныг хөдөлмөрийн арбитраар хэлэлцэн шийдвэрлэх</p> <p>152 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн арбитрагийн эрх, үүрэг</p> <p>153 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зуучлал, хөдөлмөрийн арбитрагийн үйл ажиллагаанд маргалдагч талуудын хүлээх үүрэг</p>
	<p>2 дугаар дэд бүлэг Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулалт</p>	<p>154 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг зохицуулах</p> <p>155 дугаар зүйл.Сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо</p> <p>156 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисс</p> <p>157 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааны гомдол гаргах хугацааг сэргээх</p> <p>158 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхээр шийдвэрлэх</p>
	<p>12 дугаар бүлэг Хөдөлмөрийн удирдлага</p>	<p>159 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо</p> <p>160 дугаар зүйл.Аймаг, нийслэл, дүүргийн хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан байгууллага, түүний чиг үүрэг</p>

		<p>161 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд хяналт тавих</p> <p>162 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн эрх, үүрэг</p> <p>163 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн хариуцлага</p> <p>164 дүгээр зүйл.Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн удирдлага</p>
	<p>13 дугаар бүлэг Бусад</p>	<p>165 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага</p> <p>166 дугаар зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох</p>

№	ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗОХИЦУУЛАЛТААС	
	<p>1 дүгээр зүйл. Хуулийн зорилт</p>	<p>1.1.Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрт байдлыг хангахад оршино.</p>
	<p>5 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх</p>	<p>5.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч дараах суурь зарчмыг баримталж, холбогдох үндсэн эрхийг эдэлнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Үл ялгаварлан гадуурхах; ✓ Хөдөлмөрлөх эрх чөлөөг баталгаажуулах, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс авах, амрах; ✓ Дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох; ✓ Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох; ✓ Барьцаа хэрэглэхгүй байх; ✓ Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, ажилтан, ажил олгогч, тэдгээрийн төлөөлөгчдийн хоорондын харилцааг зохицуулах эрхийг хангах; ✓ Шударга бус үйлдлийг хориглох; ✓ Нийгмийн түншлэлийг хангах; ✓ Хүүхдийн хөдөлмөрийг хориглох, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийг устгах.
	<p>6 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох</p>	<p>6.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.</p> <p>6.2.“Шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр ялгаа, давуу байдал тогтоосон аливаа шийдвэр, үйлдлийг; “шууд бус ялгаварлан гадуурхалт” гэж хүн бүрд адил тэгш үйлчлэхээр заасан боловч хэрэгжилтийн явцад энэ хуулийн 6.1-д заасан үндэслэлээр хувь хүн, эсхүл бүлэг хүнийг ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал тогтоосноор тэгш байдал, боломжийг нь алдагдуулахад хүргэж байгаа аливаа шийдвэр, үйлдлийг тус тус ойлгоно.</p>

	<p>7 дугаар зүйл. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох</p>	<p>7.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр дараах байдлаар дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглоно.</p>
	<p>8 дугаар зүйл. Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох</p>	<p>8.1.Хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно.</p> <p>8.2.“Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэж аливаа торгууль, шийтгэл ногдуулахаар айлган сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх замаар хүнийг хүсэл зоригийнх нь эсрэг ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэхийг ойлгоно.</p>
	<p>ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛ 13 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл, түүний зарчим</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл, түүний зарчим ✓ Нийгмийн түншлэлийг хэрэгжүүлэх түвшин, хэлбэр ✓ Нийгмийн гурван талт түншлэлийн удирдлага ✓ Үндэсний хорооны бүрэн эрх ✓ Мэргэшлийн үндэсний хүрээ
	<p>18 дугаар зүйл. Хамтын хэлэлцээ</p>	<p>18.1.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг талууд хамтын хэлэлцээ хийх замаар байгуулна.</p> <p>18.2.Төрийн байгууллага хамтын хэлэлцээнд оролцогчдыг шаардлагатай мэдээллээр хангаж, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө үзүүлнэ.</p>
	<p>ТАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦАА 41 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх нөхцөл</p>	<p>41.1.Ажил олгогч, эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд нь ажилд орох гэж байгаа хүнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлсний талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэхээс өмнө танилцуулах үүрэгтэй.</p>
	<p>Хоёрдугаар дэд бүлэг Хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг зохицуулалт 47 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээ, түүний талууд</p>	<p>47.1.Ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцож, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна.</p> <p>47.2.Ажил олгогч хувь хүн эрх зүйн бүрэн чадамжтай байна.</p>
	<p>60 дугаар зүйл.</p>	<p>60.1.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгээгүй дараах тохиолдолд ажлын байрыг нь хэвээр хадгална.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ээлжийн амралттай; ✓ Донорын үүрэг гүйцэтгэх, эсхүл энэ хуулийн 80.1.4, 80.1.5, 80.1.6-д зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн шалтгаанаар эмнэлгийн магадалгаатай; ✓ Жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй; ✓ Хамтын хэлэлцээ хийх, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулах, хууль ёсны ажил хаялтад оролцож байгаа;

	Ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ажилтан гэрч, хохирогчийн хамгаалалтад байгаа бол нэг жил хүртэл хугацаагаар; ✓ Цэргийн зарлан дуудах хуудас авсан ажилтныг цэргийн жинхэнэ албанд татсан тухай эрх бүхий этгээдийн шийдвэр гарах хүртэлх хугацаанд; ✓ Хугацаат цэргийн жинхэнэ алба хааж байгаа; ✓ Өөр ажилд түр шилжүүлсэн; ✓ Ажил үүрэг гүйцэтгэхийг эрх бүхий байгууллагаас түдгэлзүүлсэн; ✓ Ажилтан энэ хуульд заасан үндэслэлээр ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан нөхцөл арилах хүртэл хугацаагаар; ✓ Ажил олгогчийн зөвшөөрсөн хугацаагаар сургалтад хамрагдаж байгаа; ✓ Хувийн чөлөөтэй байх хугацаанд; ✓ Хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасан, эсхүл ажил олгогчтой тохиролцсон бусад тохиолдолд.
	101 дүгээр зүйл. Цалин хөлс	101.1.Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.
	102 дугаар зүйл. Цалин хөлс тогтоох зарчим	102.1.Цалин хөлсний хэмжээг тогтооход дараах зарчим баримтална: 102.1.1.ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;
	103 дугаар зүйл. Цалин хөлсний зохицуулалт	103.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн цалин хөлсний талаар дараах журмыг батална: 103.1.1.дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам; гэх мэт
	112 дугаар зүйл. Туслах малчны цалин хөлс	112.1.Туслах малчин зөвшөөрсөн бол түүний цалин хөлсний 30-аас илүүгүй хувийг мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно.
	113 дугаар зүйл. Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан, гэрч, хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээний дагуу ажиллаагүй, эсхүл өөр ажилд шилжсэн үеийн цалин хөлс, олговор	113.1.Энэ хуулийн 54.1-д заасны дагуу ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тохиолдолд ажил олгогч ажилтанд ажиллаагүй хугацаанд нь ногдох цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг олгоно.
	АРАВДУГААР БҮЛЭГ ХҮН АМЫН ЗАРИМ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эх /ганц бие эцэг/-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглох ✓ Хүүхэд хөхүүлэх, асрах нэмэлт завсарлага, олговор олгох

	<p align="center">БҮЛГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦАА</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Жирэмсний болон амаржсаны амралт, эцгийн чөлөө ✓ Нярай хүүхэд үрчлэн авсан ажилтанд чөлөө олгох ✓ Хүүхэд асрах чөлөө олгох ✓ Жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй ажилтныг уян хатан нөхцөлөөр ажиллуулах ✓ Албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглох ✓ Насанд хүрээгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт ✓ Насанд хүрээгүй хүний эрүүл мэндийг хамгаалах ✓ Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлт ✓ Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлт ✓ Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний хөдөлмөр эрхлэлт
	<p align="center">АРВАН ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГА, ХЯНАЛТ</p> <p>159 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо 159.1.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо нь төрийн удирдлага, хамтын удирдлага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагаас бүрдэнэ</p>	
	<p align="center">АРВАН ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ</p> <p>165 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага 165.1.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ. 165.2.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн учирсан гэм хорыг Иргэний хуулийн гэм хорын тухай холбогдох зүйлээр хохирлыг нөхөн төлүүлнэ.</p>	

№	ХУУЛИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ	
	Хөдөлмөрийн хууль 2021 он	Хөдөлмөрийн хууль 1999 он
	<p>1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт 1.1.Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн харилцааны зарчим, суурь хэм хэмжээг тогтоож, уг харилцаанд оролцогч талуудын үндсэн эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдгээрийн хоорондын зохистой тэнцвэрт байдлыг хангахад оршино.</p>	<p>1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт 1.1.Энэ хуулийн зорилт нь хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан, ажил олгогчийн нийтлэг эрх, үүрэг, хамтын гэрээ, хэлэлцээр, хөдөлмөрийн ганцаарчилсан ба хамтын маргаан, хөдөлмөрийн нөхцөл, удирдлага, хяналт болон хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхойлж талуудын харилцан эрх тэгш байдлыг хангахад оршино.</p>
	<p>5 дугаар зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны суурь зарчим, үндсэн эрх 5.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч дараах суурь зарчмыг баримталж, холбогдох үндсэн эрхийг эдэлнэ:</p>	
	<p>6 дугаар зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох</p>	<p>7 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг хориглох</p>
	<p>7 дугаар зүйл.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох 7.1.Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр дараах байдлаар дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглоно:</p>	
	<p>8 дугаар зүйл.Албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглох 8.1.Хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглоно. 8.2.“Албадан хөдөлмөрлүүлэх” гэж аливаа торгууль, шийтгэл ногдуулахаар айлган сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, хүч хэрэглэхээр заналхийлэх замаар хүнийг хүсэл зоригийнх нь эсрэг ажил, үйлчилгээ эрхлүүлэхийг ойлгоно.</p>	<p>7.1.Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй.</p>
	<p>ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААН ДАХЬ НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛ</p>	

	13 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн харилцаан дахь нийгмийн түншлэл, түүний зарчим	
	18 дугаар зүйл.Хамтын хэлэлцээ 18.1.Хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээрийг талууд хамтын хэлэлцээ хийх замаар байгуулна. 18.2.Төрийн байгууллага хамтын хэлэлцээнд оролцогчдыг шаардлагатай мэдээллээр хангаж, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө үзүүлнэ.	8 дугаар зүйл.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах үндсэн зарчим 8.1.Хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулахад дараахь зарчим баримтална: 8.1.1.ил тод байх; 8.1.2.хууль тогтоомжид нийцсэн байх; гэх мэт
	ТАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦАА 41 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх нөхцөл 41.1.Ажил олгогч, эсхүл түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд нь ажилд орох гэж байгаа хүнд гүйцэтгэх ажил үүрэг, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, цалин хөлсний талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэхээс өмнө танилцуулах үүрэгтэй.	
	Хоёрдугаар дэд бүлэг Хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг зохицуулалт 47 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ, түүний талууд 47.1.Ажил олгогч, ажилтан харилцан тохиролцож, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна. 47.2.Ажил олгогч хувь хүн эрх зүйн бүрэн чадамжтай байна.	21 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ 21.1.Хөдөлмөрийн гэрээнд дараахь гол нөхцөлийг тохирно:
	60 дугаар зүйл.Ажилтны ажлын байрыг хэвээр хадгалах 60.1.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгээгүй дараах тохиолдолд ажлын байрыг нь хэвээр хадгална:	
	101 дүгээр зүйл.Цалин хөлс 101.1.Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.	47 дугаар зүйл.Цалин хөлс 47.1.Цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал урамшууллаас бүрдэнэ.
	102 дугаар зүйл.Цалин хөлс тогтоох зарчим	

	<p>102.1.Цалин хөлсний хэмжээг тогтооход дараах зарчим баримтална:</p> <p>102.1.1.ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;</p>	
	<p>103 дугаар зүйл.Цалин хөлсний зохицуулалт</p> <p>103.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн цалин хөлсний талаар дараах журмыг батална:</p> <p>103.1.1.дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам; гэх мэт</p>	<p>48 дугаар зүйл.Цалин хөлсний зохицуулалт</p> <p>48.1.Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хуулиар тогтооно.</p> <p><i>/Энэ хэсэгт 2003 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/</i></p> <p>48.2.Мэргэжил, албан тушаалын тариф-мэргэшлийн лавлах зохиох аргачлал, мэргэжил, албан тушаалын нэрийн нэгдсэн жагсаалт, хөдөлмөрийн норм, норматив тогтоох болон дундаж цалин хөлс тодорхойлох журмыг ажил олгогчийн болон ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах үндэсний байгууллагын саналыг үндэслэн хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална.</p>
	<p>112 дугаар зүйл.Туслах малчны цалин хөлс</p> <p>112.1.Туслах малчин зөвшөөрсөн бол түүний цалин хөлсний 30-аас илүүгүй хувийг мөнгөн бус хэлбэрээр олгож болно.</p>	
	<p>113 дугаар зүйл.Ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан, гэрч, хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээний дагуу ажиллаагүй, эсхүл өөр ажилд шилжсэн үеийн цалин хөлс, олговор</p> <p>113.1.Энэ хуулийн 54.1-д заасны дагуу ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан тохиолдолд ажил олгогч ажилтанд ажиллаагүй хугацаанд нь ногдох цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг олгоно.</p>	
	<p>АРАВДУГААР БҮЛЭГ ХҮН АМЫН ЗАРИМ БҮЛГИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН ХАРИЛЦАА</p>	<p>ДОЛДУГААР БҮЛЭГ ЭМЭГТЭЙ ХҮНИЙ ХӨДӨЛМӨР</p> <p>НАЙМДУГААР БҮЛЭГ НАСАНД ХҮРЭЭГҮЙ, ТАХИР ДУТУУ, ОДОЙ ХҮНИЙ БОЛОН АХМАД НАСТНЫ ХӨДӨЛМӨР</p>

		<p>ЕСДҮГЭЭР БҮЛЭГ ГАДААДЫН ИРГЭНИЙ БОЛОН ГАДААДЫН АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГАД АЖИЛЛАЖ БАЙГАА ИРГЭНИЙ ХӨДӨЛМӨР</p>
	<p>АРВАН ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН УДИРДЛАГА, ХЯНАЛТ 159 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо 159.1.Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо нь төрийн удирдлага, хамтын удирдлага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагаас бүрдэнэ</p>	<p>АРВАН ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ 139 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт 139.1.Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд дараахь этгээд хяналт тавина: 139.1.1.Улсын хяналтыг Улсын Их Хурал, Засгийн газар, бүх шатны Засаг дарга, хяналт хэрэгжүүлэх эрх бүхий байгууллага, хууль тогтоомжоор эрх олгогдсон бусад байгууллага, албан тушаалтан тус тусын эрх хэмжээний дагуу хэрэгжүүлнэ.</p>
	<p>АРВАН ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ 165 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага 165.1.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ. 165.2.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн учирсан гэм хорыг Иргэний хуулийн гэм хорын тухай холбогдох зүйлээр хохирлыг нөхөн төлүүлнэ.</p>	<p>АРВАН ТАВДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ 141 дүгээр зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага 141.1.Энэ хуулийг зөрчсөн албан тушаалтны үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ. 141.2.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль, эсхүл Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ. 141.3.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн улмаас ажилтны эрүүл мэндэд гэм хор учирсан бол Иргэний хуулийн гэм хорын тухай холбогдох заалтаар хохирлыг нөхөн төлүүлнэ. 141.4.Ажилтны цалин хөлсийг тогтоосон хугацаанд олгоогүй, саатуулсан нь нотлогдсон тохиолдолд хожимдуулсан хоног тутамд 0,3 хувийн алданги ажил олгогчид шүүх ногдуулж, ажилтанд олгоно.</p>