

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэглээ

МУИС, Хууль Зүйн Сургууль.
Хууль зүйн ухааны доктор (Ph.D)С.БОЛОРМАА

АГУУЛГА

- *Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгагдсан зарчмын шинжтэй зарим өөрчлөлтүүд, тэдгээрийн хэрэглээ*



ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭНИЙ НӨХЦЛҮҮД



ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭНИЙ ГОЛ НӨХЦЛҮҮД

- Ажлын байрны нэр, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан гүйцэтгэх ажил үүрэг;
- **Ажил үүрэг гүйцэтгэх байршил;**
- Цалин хөлсний хэмжээ;
- Хөдөлмөрийн нөхцөл.

Хөдөлмөрийн гэрээнд нэмж тусгах нөхцлүүд.

- Ажил, амралтын цаг;
- Цалин хөлс олгох журам;
- Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах, дуусгавар болгох үндэслэл;
- **Хөдөлмөрийн сахилга, гомдол гаргах журам;**
- **Ажлын байранд тавигдах ур чадвар, чадамжийн шаардлага;**
- Талууд харилцан тохиролцсон бусад.

Ажил үүргийн онцлогтой нь холбоотойгоор:

- Эд хөрөнгийн хариуцлагын,
- Нууцын,
- Сургалтын,
- Үл өрсөлдөх зэрэг нэмэлт нөхцөлийг харилцан тохиролцож хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах,

Эсхүл эдгээр асуудлаар хөдөлмөрийн гэрээнд дагалдах тусгайлсан гэрээ байгуулж болно.

ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ



ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ

Дагалднаар ажиллах

Дадлага, ур чадвар

3 сар /+3 сар/

Нарийн мэргэжил 2 жил + 1 жил

Үндсэн цалин – 70 хувь

Дагалднаар суралцах

Суралцах болон ажиллах цаг, ажлын дадлага, ур чадварын хөтөлбөр

НДШ- ХЭДС

ХХДХ

Танилцах дадлага - бусад хууль тогтоомж

Туршилтаар ажиллах

Тухайн ажлын айранд тэнцэх эсэх

3 сар /+3 сар/

Үндсэн цалин адил

Хугацаатай х/гэрээний зарим төрөлд байгуулахгүй

Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа

Хугацаатай

- Дагалднаар ажиллуулах;
- Туршилтын хугацаагаар ажиллуулах
- Улирлын шинжтэй ажил гүйцэтгүүлэх;
- Ажлын байр нь хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллах
- Түр ажлын байранд ажиллуулах
- Санхүүжилт, хийгдэх ажлын цар хүрээтэй холбоотой цаг хугацаагаар хязгаарлагдсан ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх.

Хугацаагүй

- Хугацаатай гэрээ байгуулахаас бусад тохиолдолд.

ХӨДӨЛМӨРИЙН САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ

Ажил олгогч буюу түүнээс эрх олгосон удирдах ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан ажилтанд дараах хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна:

- Өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах;
- Нийт ажилтанд нь зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах;
- Үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;
- Албан тушаал бууруулах;
- Ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах.

Сэлгэн ажиллуулах

Ажил олгогч ажилтантай харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр аж ахуйн нэгж, байгууллага дотроо, харьяа нэгж, салбарын хооронд дараах үндэслэлээр ажилтныг гурван жил хүртэл хугацаагаар сэлгэн ажиллуулж болно:

- ажлын ачааллыг тэнцүүлэх;
- тодорхой ажлын байранд ажиллуулахаар бэлтгэх, мэргэшүүлэх;
- хэд хэдэн ажлын байранд ажиллах чадвар эзэмшүүлэх;
- нэг ажлын байран дээр удаан ажилласнаас үүсэж болох зүй бус гаднын нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх.

“Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан”

- Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж,
- бүх төрлийн хамтын гэрээ,
- хамтын хэлэлцээр,
- хөдөлмөрийн гэрээ,
- хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг:
 - хэрэгжүүлэх,
 - эсхүл эдгээр хэм хэмжээг тайлбарлахтай холбоотойгоор талуудын хооронд үүссэн саналын зөрүүг;

КЕЙС №3

Дүүргийн эрүүл мэндийн нэгдлийн Ерөнхий эмч С нь хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа шүдний эмч Б-ийн оронд шүдний эмч А-тай хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллуулжээ.

Улмаар Б нь хүүхэд асрах чөлөөгөө дуусган ажилдаа эргэн ороход ажил олгогчоос “А”-ийн хөдөлмөрийн гэрээг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 78 дугаар зүйлийн 78.1.3-г үндэслэн дуусгавар болгожээ.

Энэ үед “А” нь 5 сартай жирэмсэн байсан ба улмаар шүүхэд үндэслэлгүй халсан хэмээн нэхэмжлэл гаргажээ.

Ажил олгогчийн тушаал үндэслэлтэй эсэх?



Анхаарал хандуулсанд
баярлалаа.