



ТӨРИЙН МЭДЭЭЛЭЛ

№ 35 (172)

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Зарлиг:

- *Зарил хүтүүсийг одон, медалиар шагнах тухай*

Монгол Улсын Дээд шүүхийн тогтоол:

- *Хөдөлтөрийн тухай хуулийн зарил зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай*

Улсын Их Хурлын Тамгын газар

Улаанбаатар хот

2000 он



ТӨРИЙН МЭДЭЭЛЭЛ

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН АЛБАН МЭДЭЭЛЭЛ

Улаанбаатар хот

2000 оны есдүгээр сарын 20

№35 (172)

Гарчиг

Нэг. МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙЛӨГЧИЙН ЗАРЛИГ

390. Зарим хүмүүсийг одон, медалиар шагнах тухай Дугаар 135 663

Хоёр. МОНГОЛ УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХИЙН ТОГТООЛ

391. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл,
заалтыг тайлбарлах тухай Дугаар 259 665

Гурав. ЯАМ, АГЕНТЛАГИЙН АКТ

392. Маягт, журам батлах тухай (Монгол Улсын
сангийн сайдын тушаал) Дугаар 68 669

393. Илтгэлцүүр тогтоох тухай (Монгол Улсын
Дэд бүтцийн хөгжлийн сайдын тушаал) Дугаар 173 670

МОНГОЛ УЛСЫН ЕРӨНХИЙЛӨГЧИЙН ЗАРЛИГ

2000 оны 8 дугаар
сарын 29-ний өдөр

Дугаар 135

Улаанбаатар
хот

Зарим хүмүүсийг одон, медалиар шагнах тухай

Боловсролын байгууллагад он удаан жил нэмрийг нь үнэлж дор дурдсан хүмүүсийг одон, санаачилга, үр бүтээлтэй ажиллаж, өсвөр, залуу медалиар шагнасугай. үеийг сурган хүмүүжүүлэх үйлст оруулж байгаа хувь

ХӨДӨЛМӨРИЙН ГАВЪЯАНЫ УЛААН ТУГИЙН ОДОНГООР:

1. Ламжавын Баттулга - Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яамны мэдээлэл, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний газрын дарга

"АЛТАН ГАДАС" ОДОНГООР:

1. Дэндэвийн Алтангэрэл - Төв аймгийн Баян сумын дунд сургуулийн захирал

2. Гүржавын Баатар - Дорнод аймгийн Хэрлэн сумын 5 дугаар дунд сургуулийн захирал

3. Гармаагийн Батсүх - Монгол улсын их сургуулийн Физик электроникийн сургуулийн багш

4. Баатарын Бүргэд - Сэлэнгэ аймгийн Сүхбаатар сумын гүнзгийрүүлсэн сургалттай 4 дүгээр дунд сургуулийн физикийн багш

5. Өвгөний Бяруузана - Говьсүмбэр аймгийн Сүмбэр сумын 2 дугаар дунд сургуулийн математикийн багш



- | | |
|------------------------------|--|
| 6. Тогтохын Дарьсүрэн | - Нийслэлийн Хан-Уул дүүргийн 27 дугаар цэцэрлэгийн эрхлэгч |
| 7. Чогсомын Довдон | - Дархан-Уул аймгийн Засаг даргын дэргэдэх Боловсрол, соёлын төвийн арга зүйч |
| 8. Рэнцэнгийн Дондов | - Увс аймгийн Улаангом сумын 2 дугаар дунд сургуулийн хичээлийн эрхлэгч |
| 9. Монхооны Жавхлантауяа | - Орхон аймгийн Баян-Өндөр сумын 4 дүгээр дунд сургуулийн бага ангийн багш |
| 10. Төмөрбаатарын Жамбалдорж | - Улсын багшийн их сургуулийн түүхийн тэнхмийн эрхлэгч |
| 11. Цамбын Жамсран | - Баянхонгор аймгийн Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн инженер багш |
| 12. Шагдарын Лувсандорж | - Техникийн их сургуулийн нийгмийн ухааны тэнхмийн багш |
| 13. Цэдэнжавын Маам | - Улсын багшийн их сургуулийн алгебры, геометрийн тэнхмийн багш |
| 14. Зундуйн Намсрай | - Өвөрхангай аймгийн Арвайхээр сумын 2 дугаар дунд сургуулийн монгол хэл, уран зохиолын багш |
| 15. Нанзадын Норжинхорлоо | - Улсын багшийн их сургуулийн техник технологийн тэнхмийн багш |
| 16. Ядамын Сугарсүрэн | - Нийслэлийн Баянгол дүүргийн "Оюуны ундраа" цогцолбор сургуулийн орос хэлний багш |
| 17. Дамдингийн Сэржмядаг | - Нийслэлийн Сонгинохайрхан дүүргийн "Ирээдүй" цогцолбор сургуулийн бага ангийн багш |
| 18. Жадамбын Пүрэвжав | - Завхан аймгийн Засаг даргын дэргэдэх Боловсрол, соёлын төвийн арга зүйч |
| 19. Цээрэгзэнгийн Хорол | - Говь-Алтай аймгийн Дэлгэр сумын дунд сургуулийн монгол хэл, уран зохиолын багш |
| 20. Хүрлээгийн Цэрмаа | - Ховд аймгийн Жаргалант сумын 4 дүгээр дунд сургуулийн бага ангийн багш |
| 21. Дугаржавын Цэрэнноров | - Сүхбаатар аймгийн Баруун-Урт сумын 1 дүгээр дунд сургуулийн захирал |
| 22. Баасангийн Цэцэгээ | - Дорнод аймгийн Хэрлэн сумын 14 дүгээр цэцэрлэгийн эрхлэгч |
| 23. Гэлэгдоржийн Шагдар | - Төв аймгийн Баянжаргалан сумын дунд сургуулийн монгол хэл, уран зохиолын багш |
| 24. Хоролын Шагхүү | - Өмнөговь аймгийн Даланзадгад сумын 1 дүгээр дунд сургуулийн математикийн багш |

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮНДЭТ МЕДАЛИАР:

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Уртнасангийн Адъяа | - Сүхбаатар аймгийн Баруун-Урт сумын 1 дүгээр дунд сургуулийн бага ангийн багш |
| 2. Шарын Борчулуун | - Сүхбаатар аймгийн Баруун-Урт сумын 1 дүгээр дунд сургуулийн монгол хэл, уран зохиолын багш |
| 3. Балчаагийн Долгор | - Нийслэлийн 70 дугаар цэцэрлэгийн багш |
| 4. Тавхайн Дэлгэрмандах | - Дархан-Уул аймгийн 9 дүгээр дунд сургуулийн химийн багш |
| 5. Хүүжийн Мөнхөө | - Сэлэнгэ аймгийн Сант сумын дунд сургуулийн хөдөлмөрийн багш |
| 6. Лувсангийн Нямсүрэн | - Төв аймгийн Баян сумын дунд сургуулийн бага ангийн багш |
| 7. Найдангийн Хоролмаа | - Нийслэлийн Сонгинохайрхан дүүргийн 80 дугаар цэцэрлэгийн эрхлэгч |
| 8. Түвдэндоржийн Эрдэнэжаргал | - Нийслэлийн Баянгол дүүргийн "Оюуны ундраа" цогцолбор сургуулийн дуу хөгжмийн багш |



2000 оны 7 дугаар сарын 4-ний өдөр

Дугаар 259

Улаанбаатар хот

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗҮЙЛ, ЗААЛТЫГ ТАЙЛБАРЛАХ ТУХАЙ

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтыг нэг мөр ойлгож, зөв хэрэглэх явдлыг хангах зорилгоор Монгол улсын Үндсэн хуулийн 50 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 4 дэх заалт, Монгол Улсын Шүүхийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсгийн 6 дахь заалтыг удирдлага болгон Монгол Улсын Дээд шүүхээс ТОГТООХ НЬ:

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд заасан хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогч аж ахуйн нэгж, байгууллагын дарга /эзэн/ захирал, иргэн эсхүл тэдний өмнөөс итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч нь ажилд орохыг хүссэн эрхийн чадвар /чадамж/ бүхий иргэнтэй заавал бичгээр байгуулах бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээнд гэрээ байгуулсан этгээд өөрсдөө гарын үсэг зурна.

2. Хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцлийн талаар ажил олгогч болон ажилтан амаар тохиролцон ажил үүрэг гүйцэтгэж эхэлсэн байсан ч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан гэж үзэхгүй. Энэ нь албан тушаалтанд Хөдөлмөрийн хуулийн 141 дүгээр зүйлийн 141.1.11 дэх хэсэгт заасан захиргааны хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болно. Энэ тохиолдолд ажил олгогч болонажилтан хөдөлмөрийн гэрээг нөхөн байгуулахаар харилцан тохиролцсон бол ажил үүрэг гүйцэтгэж эхлэх хугацааг амаар тохиролцон ажил үүрэг гүйцэтгэж эхэлсэн үеэс тооцохоор тогтоож болно.

3. Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажилтнаар ажил үүрэг гүйцэтгүүлж байх явцад ажилтан үйлдвэрлэлийн ослын улмаас гэмтсэн, нас барсан, түүнчлэн ажилтанд зохих хөлс олгохгүйгээр хохирсоон тохиолдолд тэдний хоорондох маргааныг шүүх иргэний хуулийн зохих зүйл, хэсгийг баримтлан шийдвэрлэж байвал зохино.

4. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.6 дэх хэсгийн "хөдөлмөрийн гэрээний бусад нөхцөл" гэдэгт хөдөлмөрийн гэрээний болон ажил үүрэг гүйцэтгэж эхлэх хугацаа, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, аливаа хөнгөлөлт, тэтгэмж тэдгээрийг олгох нөхцөл журам, ажлын цаг, өдрийн ажлын цагийн үргэжлэх хугацаа, хөдөлмөрийн сахилга, эд хөрөнгийн хариуцлагын асуудал зэргээс гадна ажлын байр, албан тушаал, гүйцэтгэх ажил үүргийн болон ажилтны онцлог /тухайлбал: эмэгтэй

хүний, насанд хүрээгүй, тахир дутуу, одой хүний болон ахмад настны хөдөлмөр гэх мэт/-той холбогдуулан талууд гэрээнд тусгахаар харилцан тохиролцож тогтоосон онцлог нөхцлүүдийг хамааруулж ойлгоно.

5. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.1 дэх хэсэгт заасан тодорхой "хугацаатай" байгуулах хөдөлмөрийн гэрээний үргэлжлэх хугацааг он, сар, өдрөөр, эсвэл үйл явдал болох буюу болж өнгөрөх хугацааг /: тухайлбал: ажил албан тушаал нь хэвээр хадгалагдаж буй хүмүүс эргэж ажилдаа ортол гэх мэт/ тодорхой заасан байвал зохино. Тодорхой хугацаатай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хугацааг ажил үүрэг гүйцэтгэж эхлэхээр гэрээнд заасан өдрөөс эхлэн Монгол Улсын Иргэний хуулийн хугацаа тоолох журмын дагуу тоолно.

6. Ажил олгогч нь 14-15 насны иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.2, 109.3 дахь хэсгийн заалтыг баримтлан тэдний эцэг эх, харгалзан дэмжигч болон сум дүүргийн засаг даргын тамгын газрын хөдөлмөрийн байцаагчийн зөвшөөрлийг бичгээр авч энэ тухай гэрээнд тэмдэглэвэл зохино.

7. Мөн хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.2 дахь хэсэгт заасан Засгийн газрын гишүүний баталсан ажил, албан тушаалын жагсаалтыг төрийн өмчит болон төрийн өмч давамгайлсан аж ахуйн нэгж, байгууллагаас гадна хувийн болон өмчийн бусад төрөл, хэлбэрийн аж ахуйн нэгж байгууллагад нэгэн адил мөрдөнө.

8. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.3 дахь хэсгийн "ажилтны мэдэлд оруулж буй хөрөнгө . . ." гэдэгт контракт байгуулж байгаа албан ажилтанд өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээдээс тухайн аж ахуйн нэгж байгууллагын зорилгыг хангах болон түүний үйл ажиллагааг хэвийн явуулахад зориулан олгосон бөгөөд өмчлөгчөөс олгогдсон эрхийн хүрээнд захиран зарцуулж болох үндсэн болон эргэлтийн хөрөнгө, эд хөрөнгийн эрх хамаарна.

Эдгээр хөрөнгийн хэмжээ, үнэ өртөг зэрэг нь ня-бо бүртгэлийн тайлан баланс, данс бүртгэл

зэрэг санхүүгийн бичиг баримтуудаар баталгаажсан байвал зохино.

Мөн хэсэг дэх "... түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах журам"-д ажилтанд олгосон хөрөнгийг ямар үйл ажиллагаанд зориулж хэрхэн ашиглах ямар арга хэлбэрээр зарцуулахыг өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд контракт байгуулах үедээ тогтоох ба энэ тухай контрактдаа тодорхой тусгасан байвал зохино.

Мөн хэсэг дэх "... түүнд хүлээлгэх хариуцлага" гэдэгт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131 дүгээр зүйлд заасан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл, мөн хуулийн 134, 135 дугаар зүйлд заасан эд хөрөнгийн хязгаарлагдмал ба бүрэн хариуцлага хамаарах бөгөөд ажилтан контактад тусгагдсан үүргээ биелүүлээгүй, зохистой биелүүлээгүй гэм буруутай байх нөхцлийн аль хэлбэрт нь сахилгын ямар шийтгэл ноогдуулах болон бусад хариуцлагыг ямар хэмжээгээр хүлээлгэхийг талууд контактаар тохиролцон тогтоосон байна. Түүнчлэн контактаар ажиллаж байгаа ажилтан иргэний хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс өмчлөгчид учруулсан хохирлоо ямар хэмжээ, хэлбэрээр хариуцахыг талууд мөн адил тохирч контрактда тусгасан байвал зохино.

9. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1 дэх хэсэгт заасны дагуу ажилтан нь өөрийн байгууллагад өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгэх ... хослон гүйцэтгэх болон ... эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгэхдээ ажлын журам, хөлсний талаар ажил олгогчтой харилцан тохиролцож тогтоох ба энэ талаар тусад нь гэрээ байгуулах буюу үндсэн гэрээнд нэмэлт оруулах зэргээр баталгаажуулна.

10. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн заалт нь 1999 оны 7 дугаар сарын 1-нээс өмнө төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгж, байгууллагад бие биедээ хяналт тавих болон захирах, захирагдах ажил, албан тушаалд одоо хүртэл хамт ажиллаж байгаа нэг гэр бүлийн буюу төрөл, садан хүмүүсийн аль нэгтэй нь байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ буюу контрактыг ажил олгогч өөрийн санаачлагаар цуцлах шууд үндэслэл болно. Харин хуулийн энэ заалт нь 1999 оны 7 дугаар сарын 1-нээс хойш төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгж байгууллагаас иргэдтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үед тавигдах хууль зүйн шаардлага болно.

11. Мөн хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.1, 28.2 дахь хэсгийн заалт нь 1999 оны 7 дугаар сарын 1-нээс төрийн өмчит хуулийн этгээдэд эд хөрөнгө

захиран зарцуулах эрх мэдэл хэрэгжүүлэх ажил, албан тушаалд ажиллахын зэрэгцээ адил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг өмчийн бусад төрөл, хэлбэрийн өмчлөгчтэй эрхлэж байгаа ажил, албан тушаалтайгаа ижил, эсвэл удирдах хяналт тавих шинжтэй ажил, албан тушаалд ажиллахаар зэрэгцсэн гэрээ буюу хавсран ажиллах гэрээ байгуулаад одоо хүртэл эдгээр ажил, албан тушаалаа үргэлжлүүлэн эрхлэж байгаа ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогч өөрийн санаачлагаар цуцлах үндэслэл болно. Харин хуулийн дээрх заалт нь 1999 оны 7 дугаар сарын 1-нээс хойш төрийн өмчит хуулийн этгээдэд эд хөрөнгө захиран зарцуулах эрх мэдэл хэрэгжүүлэх ажил, албан тушаалд иргэнийг авч ажиллуулахаар хөдөлмөрийн гэрээ буюу контракт байгуулахад тавигдах хууль зүйн шаардлага гэж ойлговол зохино.

12. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 36 дугаар зүйлийн 36.1.1 дэх хэсгийн "... эдгэрсэн" гэдгийг эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссоос тахир дутуугийн зэрэг тогтоосон хугацаа дуусаж дахин сунгагдахгүй болсныг ойлгоно.

13. Мөн хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1 дэх хэсгийн "... ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах өргөдөл" гэдгийг ажил олгогчийн шахалт шаардлага зүй бус нөлөөлөл зэрэг хөндлөнгийн оролцоогүйгээр хугацаатай ба хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухай ажилтнаас зөвхөн өөрийн хүсэл зорилгын дагуу сайн дурын үндсэн дээр чөлөөт байдлаар гаргасан бичгийн хүсэлт гэж ойлговол зохино.

14. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.2 дахь хэсэгт заасан "ажилтан мэргэжил, үр чадвар, эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон нь тогтоодсон" гэдгийг ажилтны энэ байдлын талаар системийн буюу тухайн байгууллагын мэргэжил, үр чадварын түвшин тогтоох комисс аттестатчиллын комисс болон эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын албан ёсны дүгнэлт, шийдвэр гаргасан байхыг ойлгоно. Харин хуульд өөрөөр заагаагүй бол боловсролын үнэмлэхгүй гэх буюу дээд боловсролгүй гэх зэрэг шалтгаан нь ажил олгогчоос ажилтны мэргэжил, үр чадварын хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил албан тушаалдаа тэнцэхгүй гэж үзэж түүнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болохгүй.

15. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.3 дэх хэсгийн "ажилтан жаран нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн" гэдгийг ажилтны насны он сар өдрөөр тоолоход жаран нас бүрэн хүрсэн төдийгүй тухайн ажилтны ажилласан жил тэтгэврийн хуульд заасан болзлыг бүрэн



хангасан байна гэж ойлгох ба эдгээр болзлын аль нэг хангагдаагүй бол хөдөлмөрийн гэрээг захирааны санаачлагаар цуцлах үндэслэл болохгүй гэж ойлголт зохино.

16. Мөн хуулийн 40.1.4 дэх хэсгийн "ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан" гэдгийг хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг хоёр буюу түүнээс дээш удаа гаргасан байхыг ойлгох ба зөрчил бүрт сахилгын шийтгэл заавал оногдуулсан байхыг шаардахгүй. Харин ажилтнаас хөдөлмөрийн сахилгын зөрчил гаргасан нь тодорхой тогтоогдсон байвал зохино. Давтан гаргасан зөрчлүүдийн хоорондох хугацаа, өмнө зөрчилдөө сахилгын шийтгэл хүлээсэн бол нэг жилээс, хүлээгээгүй бол зургаан сараас хэтрэхгүй байна.

17. Мөн зүйл, хэсэг дэх "ноцтой зөрчил" гэдгийг ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулах, бизнесийн ба ажил хэргийн нэр хүндийг нь гутаах зэргээр түүний эрх ашиг сонирхолд нь нөлөөлөхөөр сөрөг үр дагаврыг буй болгосон, уг ажилтны хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт нь харш үйлдэл, эс үйлдэл байна" гэж ойлголт зохино. Гэрээний талууд ажлын байр, албан тушаал, гүйцэтгэх ажил үүргийн онцлогтой холбогдуулан ямар зөрчлийг ноцтой зөрчил гэж тооцохыг харилцан тохиролцон тогтоож, уг зөрчлийн тохиолдол бүрийг хөдөлмөрийн гэрээнд нэрлэн заасан байвал зохино.

18. Хуулийн этгээдийн эрх бүхий ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгохдоо үндэслэлээ тодорхой заасан, хөдөлмөрийн хуулийн холбогдох зүйл хэсгийг баримталсан шийдвэр /тушаал, тогтоол, захирамж/ гаргавал зохино. Ажлаас халсан тухай шийдвэр гаргаагүй атлаа ажил үүргийг нь гүйцэтгүүлээгүй, цалин хөлс олгоогүй хохироосныг хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах журам зөрчсөнтэй адилтган үзэж, хөдөлмөрийн хөлс, цалинтай холбогдсон асуудлыг Хөдөлмөрийн хуулийн 69.1 дүгээр зүйлд заасны дагуу шийдвэрлэж байх нь зүйтэй.

19. Ажил олгогч нь хүчин төгөлдөр болсон хөдөлмөрийн гэрээг ажилтан гэрээнд заасан ажил үүргийг гүйцэтгэж эхэлсэн эсэхийг харгалзахгүйгээр зөвхөн хуульд заасан үндэслэл, журмаар цуцална.

20. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 41.1.5 дахь хэсгийн "ажил олгогчийн итгэлийг алдсан ажилтны гаргасан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй" нь хууль санхүүгийн болон хяналт шалгалтын зэрэг төрийн эрх бүхий байгууллагын шалгалт, мөн ажил олгогчийн дотоодын хяналт шалгалтаар тогтоогдсон байвал зохино.

Мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажилтны гаргасан эд хөрөнгийн зөрчлийг цагдаагийн

байгууллага шалгаж эрүүгийн гэмт хэргийн шинжгүй гэж шийдвэрлэсэн явдал нь ажилтны гэм буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй гаргасан нь тогтоогдоогүй гэж үзэх буюу бусад хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

21. Ажлаас буруу халсан, өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай ажилтны нэхэмжлэлийг шүүх шийдвэрлэхдээ Хөдөлмөрийн хуулийн 128 дугаар зүйлийн 128.1.2 дахь хэсэг 69 дүгээр зүйлийн 69.1 дэх хэсгүүдийг баримтлаж байх бөгөөд ажилтны ажил, албан тушаалд нь эргүүлэн тогтоосон бол аж ахуйн нэгж, байгууллагад учирсан хохирлыг энэ хуулийн 133 дугаар зүйлийн 133.1 дэх хэсэг, 134 дүгээр зүйлийн 134.1 дэх хэсэгт зааснаар буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлэх, ажил олгогч болон ажилтнаас төлбөл зохих нийгмийн даатгалын шимтгэлийг гаргуулж даатгалын байгууллагад олгох асуудлыг нэг мөр шийдвэрлэж байвал зохино.

22. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.5 дахь хэсгийн "Ажилтанд нэг сарын өмнө мэдэгдэх . . ." . . . ажилтны төлөөлөгчдөд дечинтаван хоногийн өмнө мэдэгдэх . . ." 41 дүгээр зүйлийн 41.2 дахь хэсэгт заасан ". . . ажилтанд 2 сар, түүнээс дээш хугацааны өмнө мэдэгдэх . . ." тухай заалтыг хэрэгжүүлэхдээ ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох гэж байгаа болохоо ажилтанд уг хугацааны өмнө урьдчилан мэдүүлсэнэ бичгийн хэлбэрээр /тухайлбал: мэдэгдэх хуудас өгөх гарын үсэг зуруулах зэргээр/ баталгаажуулсан байвал зохино.

23. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.1.1 дэх хэсгийн "контрактат заасан хийвэл зохих ажлынхаа үр дүнг хүндэтгэх шалтгаангүйгээр хангаагүй буюу хангалттай ажиллаж чадаагүй гэж өмчлөгч үзсэн" гэдгийг өмчлөгч буюу түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд ажилтны контрактаар хүлээсэн үүргийн биелэлтийг ажилтныг байлцуулан контрактат урьдчилан тусгасан журмаар дүгнэх үед ажилтан өөрөөс хамаарах шалтгаанаар ажил үүргээ биелүүлээгүй эсвэл зохих ёсоор биелүүлээгүйгээс контрактат тусгасан үр дүн гараагүй байх явдлыг ойлгоно. Контрактын эцсийн үр дүн бодитой гараагүй, үүрэг биелэгдээгүй болох нь ажил дүгнэсэн акт, баримтаар тогтоогдсон байх ёстой бөгөөд энэ тухай актыг ажилтанд танилцуулж гарын үсэг зуруулах ба эс зөвшөөрвөл тайлбарыг авч хавсаргавал зохино.

24. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.2 дахь хэсгийн "ажилтны ажил хүлээлгэн өгсөн сүүлчийн өдрийг ажлаас халагдсан өдөр гэж үзнэ" гэснийг хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох



тухай ажил олгогчийн шийдвэр /тушаал, захирамж г.м-т заахдаа тухайн ажилтны эдлээгүй байгаа бөгөөд ажилласан хугацаанд нь оногдол зохих ээлжийн амралтын хоногийг урьдчилан тооцож түүн дээр ажил хүлээлцэхэд зориулж тогтоосон хоногийг нэмж сүүлчийн өдрийг тогтоох ба энэ өдрөөр тасалбар болгон ажилтны ажлаас халагдсан өдрийг тооцож зохих цалин хөлсийг олгоно.

25. Мөн хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1 дэх хэсгийн "долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтан" гэдэгт: ээлжийн графикаар ажлын цаг нь зохицуулагддаг бөгөөд ээлж нь амралтын өдөр таарч ажилласан ажилтан үл хамаарна.

26. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 79 дүгээр зүйлийн 79.1 дэх хэсэгт заасан "... жил ..." гэдгийг ажлын жил гэж, 87 дугаар зүйлийн 87.1 дэх хэсгийн "... ажлын тусгай хувцас хамгаалах хэрэгслэлээр хангана" гэснийг үнэ төлбөргүйгээр хангана гэж тус тус ойлгоно.

27. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 79 дүгээр зүйлийн 79.5, 79.6 дахь хэсэгт заасан "нэмэгдэл амралт"-ыг хөдөлмөрийн хэд хэдэн нөхцөлд ажилласан ажилтанд олгохдоо ээлжийн амралт эдлэх үед ажиллаж байгаа хөдөлмөрийн нөхцлийг нь баримтлан олгож байвал зохино.

28. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 97 дугаар зүйлийн 97.1 дэх хэсгийн "нэг удаагийн нөхөн төлбөр"-ийг 1999 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрөөс хойш үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсэн, мөн уг хугацаанаас өмнө эдгээр тохиолдолд өртөж, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэр гараагүй байгаа болон комиссын шийдвэр гарсан боловч нөхөн төлбөр аваагүй байгаа хүмүүст хамааруулна. Харин ажил олгогч /төлбөр төлөгч/ болон ажилтан /төлбөр авагч/ харилцан тохиролцох замаар 1999 оны 7 дугаар сарын 1-нээс өмнө олгож байсан сар тутмын нөхөн төлбөрийг нэг удаагийн нөхөн төлбөр болгон өөрчлөн тогтоож болно. Ажил олгогч мөн зүйлийн 97.1.1, 97.1.2 дахь хэсэгт заасан хугацааны нөхөн төлбөрийг "нэг удаа" заавал олгох бөгөөд нөхөн төлбөрийг үргэлжлүүлэн олгох асуудлыг хамтын гэрээгээр тохиролцон тогтооно.

29. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 129 дүгээр зүйлийн 129.3 дахь хэсгийн "хүндэтгэн үзэх шалтгаан" гэдэгт энэ зүйлд заасан хугацааны дотор гомдол гаргагч хүндээр өчилсөн, хорио цээрийн дэглэм тогтсон, байгалийн болон нийтийг хамарсан

гамшиг тохиолдсон гэм мэт өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар гомдол гаргах боломжгүй байсныг ойлгоно. Хууль мэдэхгүй явдал нь хүндэтгэн үзэх шалтгаан болохгүй.

30. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131 дүгээр зүйлийн 131.1.1 дэх хэсэгт заасан шийтгэлийн хэлбэр нь ажилтны гэм буруу, сахилгын зөрчлийн шинж чанар, үр дагаварт тохирсон байх бөгөөд ажилтанд уг шийтгэлийн хэлбэрийг заавал шат дараалан оногдуулсан байхыг шаардахгүй.

31. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 134 дүгээр зүйлийн 134.1 дэх хэсэгт заасны дагуу хүлээлгэхэд хөрөнгийн хариуцлагыг контрактаар ажиллаж байгаа удирдах ажилтанд хэрэглэхдээ хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх үедээ өөрийн удирдаж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцаанд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг буруу хэрэглэснээс ажил олгогч / өмчлөгч/-д учруулсан хохирлыг арилгах хүрээнд хэрэглэвэл зохино. Харин бусад хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс учруулсан хохирлыг арилгах асуудлыг контрактад заасан журмын дагуу шийдвэрлэж байвал зохино.

32. Мөн хуулийн 136 дугаар зүйлийн 136.3 дахь хэсгийн "хэд хэдэн ажилтны буруугаас учирсан хохирлын хэмжээг тэдгээрийн гэм буруугийн хэмжээ, эд хөрөнгийн хариуцлагын төрлийг харгалзан ажилтан тус бүрээр тодорхойлно" гэснийг хамтын удирдлагатай хуулийн этгээдийн шуурхай удирдлагын эрх мэдлийг хэрэгжүүлдэг /зөвлөл, тэргүүлэгчид зэрэг/ удирдах албан тушаалтнуудын хамтран гаргасан хууль бус шийдвэрийн улмаас хуулийн этгээдэд учирсан хохирлыг арилгах үед нэгэн адил хэрэглэнэ.

Хууль бус шийдвэр гаргасны улмаас ажил олгогчид учирсан хохирлыг арилгахдаа уг шийдвэрийг гаргахад нөлөөлж санал өгсөн удирдах ажилтан бүрийн гэм буруугийн хэр хэмжээг харгалзан үзэж байвал зохино.

33. Ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж зөрчиж ажилтны эрх, хуулиар хамгаалагдсан ашиг сонирхлыг хохироож байгаа нь тогтоогдвол шүүх хэрэг хянан хэлэлцэх явцдаа Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 141 дүгээр зүйлд заасан захиргааны шийтгэлийг ногдуулж байх нь зүйтэй.

**ЕРӨНХИЙ ШҮҮГЧ
ШҮҮГЧ**

**Ч. ГАНБАТ
П. ЦЭЦГЭЭ**



МОНГОЛ УЛСЫН САНГИЙН САЙДЫН ТУШААЛ

2000 оны 4 дүгээр сарын 18-ны өдөр

Дугаар 68

Улаанбаатар хот

Маягт, журам батлах тухай

"Татвар ногдуулалт, төлөлтөд хяналт тавих, татвар хураах тухай хууль"-ийн 22 дугаар зүйлийн 2 дугаар заалтыг хэрэгжүүлэх зорилгоор Сангийн сайдын Зөвлөлийн 2000 оны 4 дүгээр сарын 4-ний өдрийн хуралдааны 05 тоот тэмдэглэлийг үндэслэн **ТУШААХ** нь:

1. "Бэлэн мөнгөөр албан татвар, торгууль хураасан тасалбар"-ын маягт, түүнийг хэрэглэх журмыг 1, 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталж 2000 оны 5 дугаар сарын 1-нээс эхлэн мөрдүүлсүгэй.

2. "Бэлэн мөнгөөр албан татвар, торгууль хураасан тасалбар" маягтыг үнэт цаасны адилаар бүртгэж, тасалбарын захиалга авч хэвлүүлэх, түүний хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Нягтлан бодох бүртгэл магадлагааны хэлтэс / Р.Батжаргал-т даалгасугай.

3. "Бэлэн мөнгөөр албан татвар, торгууль

хураасан тасалбар" маягт хэвлүүлэх хөрөнгийн эх үүсвэр гаргаж, захиалгын дагуу хуваарилан зарцуулалтад хяналт тавьж ажиллахыг Мэдээлэл, хяналт-шинжилгээ үнэлгээний газар /Ц.Даваасүрэн/, Үндэсний татварын ерөнхий газар /Д.Батжаргал-т даалгасугай.

4. Бүх төрлийн торгууль, шийтгэврийн хуудсыг улсын хэмжээнд нэг мөр болгон зохион байгуулах талаар асуудал боловсруулан энэ оны 2 дугаар улиралд багтаан Сайдын зөвлөлд танилцуулахыг Нягтлан бодох бүртгэл магадлагааны хэлтэс / Р.Батжаргал-т даалгасугай.

5. Энэ тушаал гарсантай холбогдуулан "Маягт батлах тухай" Сангийн сайдын 1992 оны 15 дугаар тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

САЙД

Я.ОЧИРСҮХ

Сангийн сайдын 2000 оны 4 дүгээр сарын 18-ны өдрийн 68 тоот тушаалын 1 дүгээр хавсралт

№

Байцаагчийн дугаар

Бэлэн мөнгөөр албан татвар, торгууль хураасан тасалбар

Татвар төлөгчийн дугаар он сар өдөр

Татварын албаны нэр

Татвар төлөгчийн нэр:

хаяг:

Албан татварын төрөл

КОД:

Мөнгөний нэгж дүн

Төг Мөн

Төг Мөн

Төг Мөн

бүгд дүн /тоогоор/ Төг Мөн

Бүгд дүн /үсгээр/

Бэлэн мөнгө хураан авсан

Тэмдэг Татварын улсын байцаагч / /

Татвар төлөгч / /



Сангийн сайдын 2000 оны 4 дүгээр сарын
18-ны өдрийн 68 тоот тушаалын 2 дугаар
хавсралт

"БЭЛЭН МӨНГӨӨР АЛБАН ТАТВАР, ТОРГУУЛЬ ХУРААСАН ТАСАЛБАР" МАЯГТЫГ ХЭРЭГЛЭХ ЖУРАМ

1. Төсвийн орлогын төлөвлөгөөг цаг хугацаанд нь биелүүлэх, татвар төлөгчдөд үзүүлэх үйлчилгээг шуурхай болгох зорилгоор татварын алба татвар төлөгчийн албан татварын дутуу болон хугацаандаа төлөгдөөгүй татвар, торгуулийг бэлэн мөнгөөр хураахад "Бэлэн мөнгөөр албан татвар, торгууль хураасан тасалбар"-ыг хэрэглэнэ.

2. Автотээврийн болон өөрөө явагч хэрэгслийн албан татварын хууль, Бууны албан татварын хууль, Хүн амын орлогын албан татварын хуульд заасны дагуу хувийн мал бүхий иргэний албан татвар ногдуулах орлогод албан татвар ногдуулан хураах болон эдгээр татварт ногдуулсан хүү, торгуулийг хураахад "Бэлэн мөнгөөр албан татвар, торгууль хураасан тасалбар" маягтыг хэрэглэнэ.

3. Маягт нь нэгдсэн хэвлэмэл дугаартай байх ба индексийн дугаар дээр тухайн тасалбарыг бичсэн татварын улсын байцаагчийн дугаар / тэмдгийн дугаартай ижил/ байна.

4. Маягтын хэмжээ нь 170x105 мм байх ба тус бүр нь 100 хос ширхэгээр дэвтэрлэгдсэн байна. Тасалбар нь 3% байхаас гадна өөрөөсөө

хоёр, гуравдугаар хуудсанд тусгай өнгөөр буулгах нөхцөлтэй байна. Маягт хэвлүүлэх зардлыг УТЕГазар гаргах бөгөөд хэвлүүлсний дараа татвар төлөгчөөс татварын мөнгөний хамт гаргуулж авна.

5. Тасалбарыг татварын улсын байцаагч 3% бичиж, тэмдгээ дарж баталгаажуулан өнгөн хувийг өөрөө авч үнэт цаасны тооцоог тус газар, хэлтсийн нягтлан бодогчтой 1 сарын дотор хийнэ. Хоёр дахь хувийг Мэдээлэл боловсруулалтын хэлтсийн эдийн засагчид, үлдэх хувийг татвар төлөгчдөд өгнө.

6. Татварт бэлнээр хураасан мөнгийг татварын улсын байцаагч хураас-наас хойш ажлын 12 цагт, банкнаас алслагдсан орон нутагт 72 цагт багтааж харилцагч банкин дахь төсвийн орлогын дансанд тушаана.

7. УТЕ Газраас татварын албаны санхүүгээр дамжуулан маягттай хол- богдох тооцоог хийнэ. "Бэлэн мөнгөөр татвар, торгууль хураасан тасалбар" маягтыг хэрэглэх үйл ажиллагаанд Татварын албаны газар, хэлтсийн дарга нар хяналт тавина

МОНГОЛ УЛСЫН ДЭД БҮТЦИЙН ХӨГЖЛИЙН САЙДЫН ТУШААЛ

2000 оны 5 дугаар
сарын 25-ны өдөр

Дугаар 173

Улаанбаатар
хот

Илтгэлцүүр тогтоох тухай

Монгол Улсын Барилгын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 2 дахь заалтыг үндэслэн **ТУШААХ** нь:

1. Барилга угсралтын ажлын хөдөлмөрийн зарцуулалтын үндэсний жишиг нормгүй нөхцөлд гадаадын норм хэрэглэхдээ уг нормыг өсгөх илтгэлцүүрийг ажлын шинж байдал, төвөгшлөөс хамааруулан 1,25-аас ихгүй байхаар тогтоосу-

гай.

2. Энэ тушаал гарсантай холбогдуулан Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын Сайд нарын Зөвлөлийн Барилга, архитектурын комиссын / хуучин нэрээр/ 1980 оны 41 дүгээр тогтоолыг хүчингүйд тооцсугай.

САЙД

Г.БАТХҮҮ

Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газраас гаргав.
Хаяг: «Төрийн мэдээлэл» эмхтгэлийн зөвлөл

Улаанбаатар-12
Төрийн ордон

☎ 329612
Индекс 14003

Улсын Их Хурлын Тамгын газрын
Хэвлэх хэсэгт хэвлэв.

☎ 329487