



САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ ГАРЫН АВЛАГА





"САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ" ГАРЫН АВЛАГА

Энэхүү бүтээлийг Фридрих-Эбертийн сангаас бэлтгэн гаргав. Тус номны аливаа агуулга, мэдээллийн үнэн зөв нь Фридрих-Эбертийн сангийн байр суурьтай нийцэж байх албагүй болно.

Герман хэлнээс орчуулсан: Ч.Оюунгэрэл
Фридрих-Эбертийн сангийн хөтөлбөрийн менежер

Хэвлэлийн эхийг бэлтгэсэн: Ё.Батболд

©ХБНГУ-ын Фридрих-Эбертийн сангийн Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн газар эрхлэн гаргав. Уг бүтээлийн эрх хуулийн дагуу хамгаалагдсан тул зөвшөөрөлгүйгээр болон эшлэлгүйгээр хуулбарлах, олшруулах, хэсэгчлэн авах, ашиглах, арилжааны зориулалтаар хэвлэн нийтлэхийг зохиогчийн эрх зөрчсөнд тооцно.

ТАРИФЫН ГЭРЭЭ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Агуулга	
Өмнөх үг 1
I. Салбарын тарифын гэрээ	
Салбарын тарифын гэрээ гэж юу вэ? 3
Тарифын гэрээ байгуулах үе шатууд 3
Тарифын гэрээ батлах хүртэлх зургаан алхам 4
Тарифын хэлэлцээрийг эхлүүлэх 5
Ажил хаялт гэж юу вэ? 5
Тарифын гэрээний нийгмийн ач холбогдол 6
Тарифын гэрээний макро эдийн засгийн ач холбогдол 6
Тарифын гэрээний ажил олгогч эздэд авчрах давуу талууд 7
Тарифын гэрээний үйлдвэрчний эвлэлүүд болон ажилтнуудад авчрах давуу талууд 7
Тарифын гэрээний үйлчлэх хүрээг ямар зарчмаар тогтоодог вэ?	.. 8
Тарифын бие даасан байдал гэж юу вэ? 9
Хуулиар цалингийн доод хэмжээг тогтоох нь тарифын бие даасан байдлыг хязгаарладаг уу? 10
Цалингийн доод хэмжээг хуулиар тогтоох 11
Цалингийн доод хэмжээний нөлөөллүүд 12
Цалингийн доод хэмжээ нь “шударга” цалин мөн үү? 12
Салбарын тарифын/хамтын гэрээ Монголд 13
II. Салбарын тарифын гэрээ Германд 15
III. Германы сэтгүүл зүйн салбарын тарифын ерөнхий гэрээ 29
Өдөр тутмын сонинуудын редакторуудын цалингийн тарифын гэрээ	31
Салбарын тарифын гэрээний загвар Монголд 43
Нэгдсэн дүгнэлт 50

Өмнөх үг

Тарифын гэрээ гэдэг үгийг үгчлэн орчуулах боломжгүй. Эдгээр нь үндэсний тодорхой нөхцөл байдалд он жилүүд өнгөрөхийн хэрээр улам боловсронгуй болсоор ирсэн, ихэвчлэн соёл, түүх, хэл зүйн онцлог нэгжүүд бүхий баримт бичгүүд юм.

Иймээс манай сангаас орчуулсан тарифын гэрээнүүд нь санаа сэдэл өгөх зорилготой ажилтан ба ажил олгогчийн байгууллагуудын хоорондын хэлэлцээрийн үр дүнд тухайн цаг үед байгуулсан тохиролцоонууд юм. Тарифын гэрээ нь зөвхөн цалин хөлсний хэмжээг тогтоодог баримт бичиг биш илүү өргөн хүрээтэй баримт бичгүүд юм. Тарифын гэрээнүүд нь талууд хамтын эрх ба үүргээ харилцан баталгаажуулсан өргөн хүрээтэй тохиролцоонууд юм.

Ажилтнууд дуу хоолойгоо нэгтгэж чадвал үр шимийг нь бүгдээрээ хүртдэг. Цалингийн төрөл бүрийн бүлгүүд хоорондын хэлэлцээрийн эрх мэдлийг тэнцвэржүүлж өгдөг учраас тарифын гэрээ чухал ач холбогдолтой баримт бичиг юм.

Зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаг байх нь ажил олгогчид л ашигтай. Ажил олгогч хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт ба цалин хөлсний хэмжээг тодорхойлдог. Харин ажилтан ганцаараа ажил олгогчид шаардлага тавьж хөдөлмөрлөх эрхээ хэрэгжүүлэх хүчтэй дуу хоолойтой байж чаддаггүй.

Төрөл бүрийн ашиг сонирхол, хүчний нөөцүүд хоорондын зөрчилдөөнтэй талбар дээр тарифын гэрээ нь талуудын эрх мэдлийг тэнцвэржүүлдэг хэрэгсэл юм. Сайн цалин, баталгаатай ажлын орчин, уян хатан ажлын цагтай байх нь зөвхөн ажилтанд бус ажил олгогчид ч тустай. Сайн тарифын гэрээ нь компани дээр баталгаатай байдал, ман ажилчдын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлдэг. Сэтгэл ханамжтай байдал нь ихэвчлэн бүтээмжийг дээшлүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж байдаг. Тэгэхлээр нээлттэй, шударга тарифын хэлэлцээр нь хоёр талд хоёуланд нь ашигтай тул хоёр тал хоёулаа энэ ойлголтын дор харилцан тохиролцоо ёстой.

Фридрих-Эбертийн сангийн Монгол дах салбараас тарифын гэрээний бүтэц бүрэлдэхүүн, хамрах хүрээний тухай үндсэн ойлголтуудыг Монголд хэрэг болох болов уу? гэдэг талаас нь харж энэхүү гарын авлагыг эрхлэн гаргалаа.

Бид гарын авлага маань нэг талаас үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хэлэлцээрт эзлэх байр суурь, хэлэлцээрийн стратегийг бэхжүүлэхэд нөгөө талаас зөвхөн үйлдвэрчний эвлэлүүд л гэрээ, хэлэлцээр байгуулж чадна гэдгийг харуулах учраас түнш үйлдвэрчний эвлэлүүд маань хэрэг болно гэдэгт найдаж байна.

Фридрих-Эбертийн Сангийн Монгол дах салбар ирээдүйд загвар болох чадамжтай тарифын гэрээнүүдийг Монголд байгуулах чиглэлээр ажиллах болно. Бид салбарын тарифын гэрээний чиглэлээр түнш үйлдвэрчний эвлэлүүдтэйгээ хамтран ажиллахдаа баяртай байх болно. Ирэх 3-4 жилд Монголд салбарын тарифын гэрээ амжилттай байгуулсан тухай номоо нийтлүүлэхийн ерөөл тавья. Энэ ажлынхаа эхлэлийг энэхүү гарын авлагаар өнөөдрөөс эхлүүлж байна.

Венедикт Ивановс
ФЭС-гийн Монголыг хариуцсан төлөөлөгч

2021 оны 12-р сар; Улаанбаатар хот

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Тарифын гэрээ гэж юу вэ?

Тарифын гэрээ нь тухайн салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо ба ажил олгогч эздийн холбооны хооронд байгуулагддаг, заавал дагаж мөрдөх тохиролцоо юм. Тарифын гэрээгээр ажилтан, ажил олгогчийн эрх ба үүргийг зохицуулдаг. Талууд тарифын хэлэлцээрт орж үр дүнгээр нь тарифын гэрээ байгуулдаг.

Монгол улсын хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 35.1.2-т салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээрээр тухайн салбарын ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, хөдөлмөр зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн норм, норматив, тариф, цалин хөлсний асуудлыг зохицуулна гэж заасан. Мөн хуулийн 35.2-т салбар, салбар дундын хамтын хэлэлцээр нь тухайн хэлэлцээрт оролцогчдын төлөөлж байгаа нийт ажилтан, ажил олгогчид үйлчилнэ хэмээн зааснаар салбарын тарифын гэрээг байгуулах эрх зүйн үндэслэл бүрджээ.¹

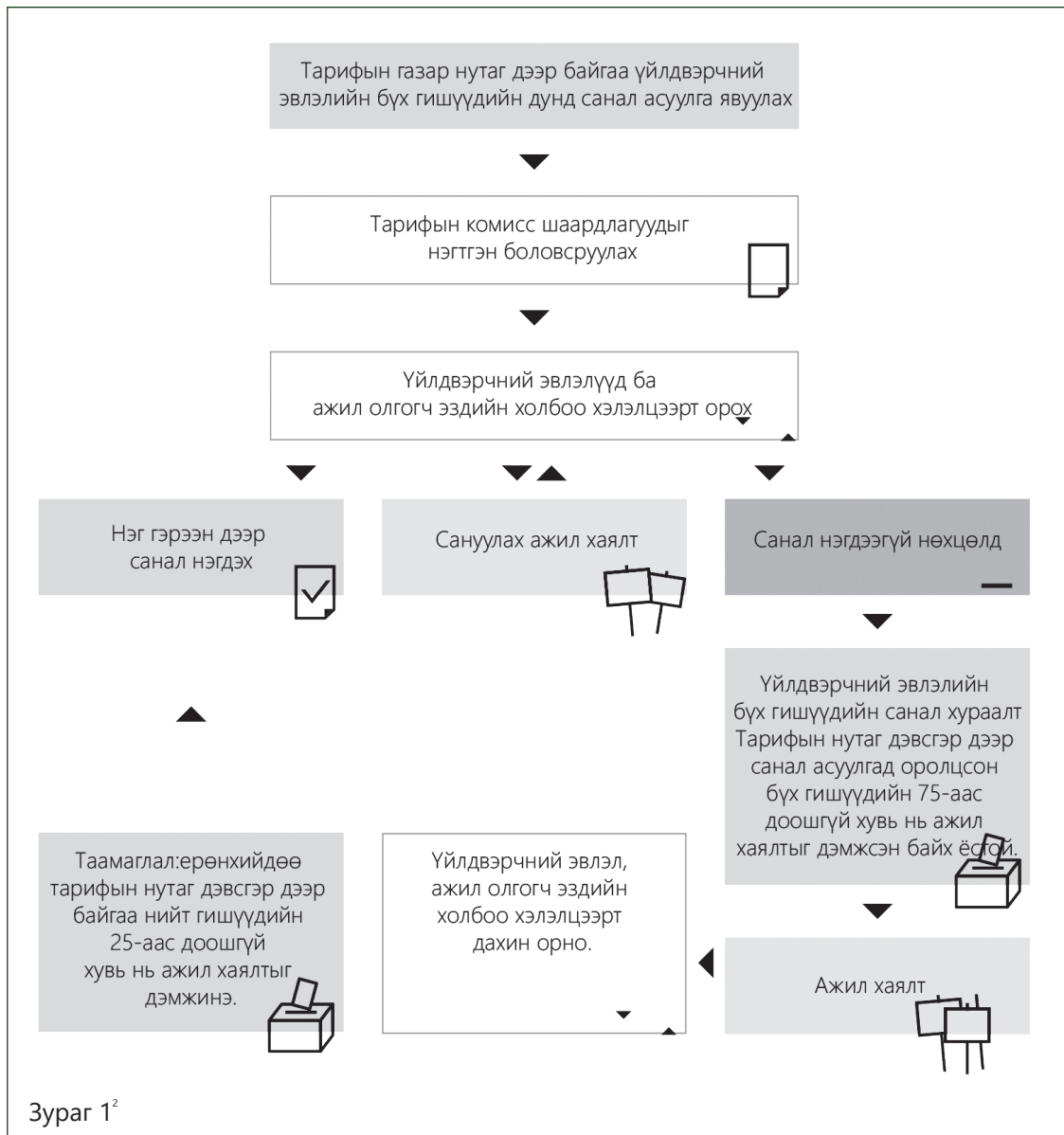
Тарифын гэрээний зохицуулах хүрээнд:

- Цалин хөлс
- Долоо хоногийн ажлын цагийн үргэлжлэх хугацаа
- Өдөр тутмын ажлын цагийн дээд хязгаар
- Цалингийн бүлэгт хамруулах
- Цалингийн бүлэг тус бүрд хамаарах цалингийн хэмжээг тогтоох
- Нэмэгдэл, олговор олгох (Илүү цагийн жишээн дээр)
- Богиносгосон цагийн хөдөлмөрийг нэвтрүүлэх үед тэнцэтгэл хийх
- Ээлжийн амралтын үргэлжлэх хугацаа
- Өвчилсөн тохиолдолд цалин хөлсийг үргэлжлүүлэн олгох шаардлага

Тарифын гэрээ байгуулах үе шатууд

Тарифын гэрээ үйлдвэрчний эвлэлүүд ба ажил олгогч эздийн холбооны хооронд байгуулагддаг. (салбарын тарифын гэрээ/нутаг дэвсгэрийн тарифын гэрээ) Тарифын хэлэлцээрт ямар шаардлага тавих вэ? гэдгийг үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд тодорхойлдог.

1 Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль, шинэчилсэн найруулга



Тарифын гэрээ батлах хүртэлх зургаан алхам

1. Тарифын гэрээ гэж юу вэ? Тарифын гэрээ ямар давуу талуудыг авчирдаг вэ? гэдгийг таниулах
Бүх компани тарифын гэрээтэй байдаггүй. Тарифын гэрээгүй компаниудын ажиллагсдын цалин гэрээтэй компаниудын цалингаас дунджаар 20%-аар доогуур байдаг. Тарифын хэлэлцээрийн давуу талуудыг таниулах нь эхний алхам.
2. Компани дээр үүсээд байгаа шударга бус байдлыг өөрчлөх хэрэгсэл ажилчдын гарт байдаг. Хоёрдугаарт ажиллагсад салбарынхаа үйлдвэрчний эвлэлд хандаж арга зүйн зөвлөгөө авах ёстой.
3. Ажиллагсад үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнээр элсэж гишүүдийн хүрээг шинэ гишүүдээр өргөжүүлэх. Энд олуулаа тусмаа хүчтэй, хүчтэй байхын хэрээр шаардлагаа хэрэгжүүлэх магадлал өндөр гэдэг зарчим энд үйлчилдэг.

² Зураг 1 Германы үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны Веб-сайта

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

4. Тарифын комисс байгуулах. Тарифын гэрээ ардчилсан үйл явцын үр дүнд бий болдог. Тарифын хэлэлцээрт ямар асуудал оруулах вэ? гэдгийг компанийн ажилчид шийддэг. Тарифын комисс тарифын хэлэлцээрт тавигдах шаардлагуудыг тодорхойлж хэлэлцээрийн явцыг тодорхойлно. Тарифын комиссоос хэлэлцээрийн комиссыг сонгодог.
5. Ажил олгогч бүр тарифын хэлэлцээрт таатай ханддаггүй учраас хэлэлцээрийн шаардлагыг хангахад бидний хүч хүрэлцэх үү? Компанийн ажилчдын хамт олон компанийн удирдлагад сануулга өгөхийн тулд арга хэмжээ зохион байгуулж дарамт үүсгэхэд бэлэн үү? гэдэгт дүгнэлт өгч хүчээ тооцоолох.

Тарифын хэлэлцээрийг эхлүүлэх

Тодорхой нутаг дэвсгэр дээр үйлчлэх нутаг дэвсгэрийн тарифын гэрээг ажил олгогч эздийн холбоотой байгуулна. Талууд хэлэлцээрийн ширээний ард сууж хэлэлцээрийн үр дүнтэй тарифын комисс санал нэгдсэн тохиолдолд тарифын гэрээ байгуулдаг. Тарифын гэрээг тогтмол хугацаанд байгуулдаг тул дахин хэлэлцээр явуулдаг. Тарифын хэлэлцээр явуулах хугацаа ойртох үед эхлээд үйлдвэрчний эвлэлүүд санал асуулга явуулж гишүүдийнхээ саналыг авдаг. Эцэст нь тарифын гэрээний үйлчлэх орон зай буюу нутаг дэвсгэрийн нэгжийн зохион байгуулалтын дагуу харилцан адилгүй тооны гишүүдийн бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулагдаж тарифын комиссууд тодорхой шаардлагуудыг боловсруулдаг. Хэлэлцээр зарим үед хялбар, заримдаа хүнд явагддаг. Шаардлагуудаа хүлээн зөвшөөрүүлэх дарамт үүсгэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд хэлэлцээрийн үеэр шаардлагатай бол арга хэмжээ зохион байгуулдаг, жишээ нь сануулах ажил хаялт хийдэг. Эцэст нь талууд ихэвчлэн харилцан буулт хийдэг. Харилцан буулт хийгээд ч санал нэгдэж чадаагүй нөхцөлд ажил хаялтад хүрдэг.

Ажил хаялт гэж юу вэ?

“Ажил хаялт” гэж хөдөлмөрийн сонирхлын хамтын маргаан, эсхүл хөдөлмөрийн хуулийн шинэчилсэн найруулгын 25.2-т заасан хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шийдвэрлэх зорилгоор ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээ сайн дурын үндсэн дээр тодорхой хугацаагаар бүрэн буюу хэсэгчлэн зогсоохыг хэлнэ.

“Ажил хаялт” тарифын гэрээний агуулгаар: Ардчилсан зарчмаар нэгдсэн шийдвэрт хүрч бүгдээрээ нэгэн зэрэг ажлаа зогсоохыг ажил хаялт гэнэ. Хэлэлцээр урагш ахихгүй бол тарифын комисс хэлэлцээр бүтэлгүйтсэнийг зарлана. Дараа нь үйлдвэрчний эвлэлүүд бүх гишүүдийнхээ дунд санал асуулга явуулна. Тарифын хэлэлцээр явагдаж буй салбарын нийт гишүүдийн 75-аас доошгүй хувь нь ажил хаялтыг дэмжсэн нөхцөлд ажил хаялт хийдэг. Зарчмын хувьд ажил хаялтын үеэр ч хэлэлцээр үргэлжилж байдаг. Хэлэлцээр үр дүнд хүрсний дараагаар ажил хаялтаа зогсоох эсэх тухай шийдвэрийг мөн үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд гаргадаг. Санал асуулгад оролцсон гишүүдийн 25-аас доошгүй хувь нь үр дүнтэй санал нэгдсэн бол ажил хаялтыг зогсоодог. Эцэст нь талууд тарифын гэрээнд гарын үсгээ зурдаг. Тарифын хэлэлцээрийн явцад ямар нөхцөл үүссэн бол ажил хаялт хийдэг вэ? Ажил олгогч тарифын гэрээ батлахгүй, эсвэл зөвхөн өөрчилсөн нөхцөлд гарын үсэг зурах нөхцөл тулгасан нөхцөлд үйлдвэрчний эвлэлүүд ажлаа хийхээс татгалзах, ажил хаялт хийх эрхтэй. Ажилтнууд ажил хаялтаар дамжуулан ажил олгогчдод эдийн засгийн

дарамт үзүүлснээр хөдөлмөрлөх нөхцөлийн тухай эрх тэгш хэлэлцээрт орох эрхээ олж авдаг. Ажил хаялтын үеэр цалин хөлсийг үргэлжлүүлэн олгоогүй нөхцөлд үйлдвэрчний эвлэлүүд гишүүдийнхээ цалин хөлсийг эв санааны нэгдлийн сангаас олгодог. Ажил хаялтын санг гишүүдийн татвараас бүрдүүлдэг. Эв санааны нэгдлийн сан нь хэлэлцээрийг хараат бус, өөрийн зохион байгуулалтаар явуулах баталгаа болдог.

Тарифын гэрээний нийгмийн ач холбогдол

Тарифын гэрээтэй эсэхээс хамааран компаниуд дээр зөрүүтэй байдал үүсдэг. Зохист хөдөлмөрийн харилцаа, сайн цалинг зөвхөн тарифын гэрээгээр тогтоодог. Бага цалин, эрх зүйн баталгаагүй хөдөлмөр эрхлэлтээс зөвхөн хүчирхэг тарифын систем л хамгаалж чаддаг. Улс оронд нийгмийн шударга ёсыг бэхжүүлэхийн тулд аль болох олон компани тарифын гэрээнд нэгдэх ёстой. Тарифын гэрээтэй компанийн тоог нэмэгдүүлэхэд улс төрийн зүгээс дэмжлэг үзүүлэх ёстой.

Төрийн зүгээс:

- Бүх компаниудад тарифын гэрээтэй болох үүрэг ногдуулахын тулд хуулийн нөхцөлүүдийг хангах ёстой.
- Тарифын гэрээнд нэгдсэн компаниудыг урамшуулж цалингийн мөлжлөг явуулсан компаниудыг торгодог байх ёстой. Төсвийн хөрөнгө оруулалттай тендерийн сонгон шалгаруулалт хийх, төсвийн дэмжлэг үзүүлэхдээ зөвхөн тарифын гэрээтэй компаниудыг сонгодог байх замаар дэмжлэг үзүүлдэг.
- Ажил олгогч эздийн холбоонд "тарифын гэрээгүй" компаниудыг элсүүлэхгүй байх. Тарифаас зугтдаг компаниуд олон байх тусмаа тарифын системийг сулруулдаг.
- Хэвийн бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хэлбэрүүдийн тарифын заалтууд ихэвчлэн доогуур тогтоогдсон байдаг учраас эдгээрийг хязгаарлах.

Тарифын гэрээний макро эдийн засгийн ач холбогдол

Тарифын гэрээ нийгмийн тэгш бус байдлыг бууруулж үндэсний орлогыг шударгаар хуваарилах боломжийг бүрдүүлдэг. Эдийн засгийн шокийн үед дасан зохицох чадварыг дээшлүүлдэг. Зохицуулалттай хэлэлцээрүүд эдийн засгийн бүтээмжид эергээр нөлөөлдөг. (Инфляци, хөдөлмөр эрхлэлт гэх мэт) Тарифын гэрээнд хамрагдсан ажил олгогчид, ажиллагсдын тоо нэмэгдэхэд хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлогын хэрэгжилтэд төсвөөс зарцуулах мөнгийг нэмэгдүүлдэг.

Олон салбарын ажил олгогчид тарифын гэрээ байгуулахаас татгалзах болсон. Энэ нь цалингийн хэмжээг амьдралд хүрэлцэхүйц хэмжээнд тогтоох, хуулиар тогтоосон цалингийн доод хэмжээгээр тарифын бие даасан байдлыг орлуулахгүй байхад ажиллагсдын хэлэлцээрийн хүч хүрэлцэхгүй байна гэсэн үг. Хуулиар тогтоосон, тодорхой нутаг дэвсгэр даяар эсвэл салбарын хэмжээнд мөрдөгдөх цалингийн доод хэмжээ бол цалингийн хамгийн доод хязгаар юм. Цалингийн хэмжээг тогтоох шилдэг арга нь хуулиар тогтоосон цалингийн доод хэмжээнээс дээгүүр цалингийн хэмжээг тогтоодог, хөдөлмөрийн бусад нөхцөлийг тогтоодог тарифын ерөнхий гэрээ юм. Цалингийн хэмжээ, ажлын цаг, ээлжийн амралт эдлэх эрхийг тарифын гэрээгээр тогтоодог компаниудын хөдөлмөрийн харилцаа илүү шударга байдаг.

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Тарифын гэрээний ажил олгогч эздэд авчрах давуу талууд

Тарифын гэрээ нь оролцогч бүх талуудад ашигтай. Тарифын гэрээ ажил олгогчид чухал бөгөөд утга учиртай. Зөвхөн компанийн уур амьсгалыг сайжруулдаг, ажиллагсад илүү сэтгэл хангалуун, идэвх санаачилгатай байдаг гэдэг утгаараа биш. Харин тарифын гэрээ байгуулснаар компаниудад өрсөлдөөний тэгш нөхцөлийг бүрдүүлж ажиллах хүчний тогтвортой байдлыг хангадаг гэдгээрээ илүү ач холбогдолтой. Нэн ялангуяа салбар даяар мөрдөгддөг салбарын тарифын гэрээ нь шударга өрсөлдөөнийг дэмжиж цалингийн мөлжлөгөөс хамгаалдаг. Дээрээс нь тарифын гэрээний үйлчлэх хугацаанд тарифын гэрээгээр тогтоосон цалин ба хөдөлмөрийн нөхцөл дээр суурилан найдвартай төлөвлөлт хийх боломжтой. Тарифын гэрээ бүтээмж, бүтээгдэхүүний чанарыг дээшлүүлдэг. Тарифын гэрээ төрд мөн ашигтай. Учир нь олон салбарыг ажил олгогч, үйлдвэрчний эвлэлүүд өөрсдөө зохицуулдаг тул төр санаа тавих шаардлагагүй болдог. Төр тарифын гэрээтэй салбаруудад эдийн засгийн харьцаа тогтвортой, хөдөлмөрийн нөхцөлөөр дамжуулан нийгмийн тэнцвэрт байдал хангагдсан гэдэгт найдаж болно. Тарифын хүчирхэг гэрээ бол үнэ цэнтэй олон нийтийн баялаг юм.

Тарифын гэрээний үйлдвэрчний эвлэлүүд болон ажилтнуудад авчрах давуу талууд

Найман цагтай ажлын өдөр, ажилгүйдлийн болон эрүүл мэндийн даатгал, ажилтныг ажлаас халагдахаас хамгаалах эрх зүйн хамгаалал, хямралын үед хөдөлмөр эрхлэлтийг хамгаалах, ээлжийн амралтаа цалинтай эдлэх зэрэг өнөөдрийн өндөрлөгөөс харахад ийм л байх ёстой мэт харагдаж байгаа олон зохицуулалт нь үйлдвэрчний эвлэлүүд хатуу тэмцлийнхээ үр дүнд олж авсан ололтууд юм. Тарифын гэрээ хөдөлмөрийн харилцааны үндсэн суурийг зохицуулдаг. Үйлдвэрчний эвлэлүүд хүчирхэг байх тусмаа тарифын хэлэлцээрийг амжилттай явуулж чаддаг. Тарифын гэрээг ажилчдын талд сайн үр дүнд хүргэхийн тулд үйлдвэрчний эвлэлүүд хүчирхэг байх ёстой. Компанид үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд олон байх тусмаа ажил олгогчдын өмнө ашиг сонирхлоо илүү хамгаалж чадна. Хүчирхэг үйлдвэрчний эвлэлүүд нийгэмд болон ажилтан бүрд чухал. Ажил олгогч нь ажил олгогч эздийн холбоонд гишүүнээр элссэн бол, ажилтан нь хариуцсан үйлдвэрчний эвлэлийн холбоонд гишүүнээр элссэн бол тарифын гэрээний үйлчлэх хүрээнд хамрагдана. Зөвхөн үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд л тарифын гэрээний заалтуудыг ажил олгогч хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд шууд шаардах эрхтэй байдаг. Тарифын гэрээг нэг ажил олгогчтой ганцаарчлан байгуулсан бол уг тарифын гэрээг компанийн эсвэл дотоодын тарифын гэрээ гэж нэрлэдэг. Тарифын гэрээний зохицуулалтыг хөдөлмөрийн гэрээнд нэгтгэж болно. Тарифын гэрээ бол үйлдвэрчний эвлэлийн тулганы чулуу ба үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчмууд мөн. Тарифын гэрээгээр тогтоодог 13-дах сарын цалин, ээлжийн амралтын мөнгө зэрэг онцгой мөнгөн урамшууллыг олон үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүд авдаг болсон.

Хуулиуд зөвхөн ерөнхий хүрээг тогтоодог бол зөвхөн нэг салбарын ажиллагсдын хөдөлмөрийн нөхцөл дээр тулгуурлан тэдний төлөө тарифын гэрээ байгуулдаг. (Жишээ нь: долоо хоногийн сүүлчийн амралтын өдрүүд бямба, ням гарагт ажилласан бол амралтын өдрүүдийн нэмэгдлийг яаж тогтоох вэ? гэдгийг тарифын гэрээгээр зохицуулдаг.

ТАРИФЫН ГЭРЭЭНИЙ ҮЙЛЧЛЭХ ХУГАЦААНД ТАРИФЫН ГЭРЭЭГЭЭР ТОГТООСОН ЦАЛИН БА ХӨДӨЛМӨРИЙН НӨХЦӨЛ ДЭЭР СУУРИЛАН НАЙДВАРТАЙ ТӨЛӨВЛӨЛТ ХИЙХ БОЛОМЖТОЙ.

Тарифын гэрээний үйлчлэх хүрээг ямар зарчмаар тогтоодог вэ?

Ажилтанд илүү ээлтэй зарчмыг нь сонго гэдэг зарчмаар үйлчлэх хүрээг тогтоодог. Жишээ нь: Хөдөлмөрийн гэрээнд долоо хоногийн ажлын цагийн нийлбэр 38,5 цаг байна гэж заасан, тарифын гэрээнд 37 цаг байна гэж заасан бол автоматаар тарифын гэрээний заалтын дагуу долоо хоногийн ажлын цаг 37 цаг байна гэсэн үг. Хөдөлмөрийн гэрээний заалтын оронд тарифын гэрээний заалт үйлчилнэ. Эсрэгээрээ хувь хүн бүртэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний заалт ажилтанд илүү давуу талтай байх юм бол энэ тохиолдолд тарифын гэрээний заалт үйлчлэхгүй. Жишээ нь: Хөдөлмөрийн гэрээнд цагийн ажлын хөлс 20 евро байна гэж заасан бол тарифын гэрээнд 17,5 евро байна гэж заасан байсан ч ажилтанд хөдөлмөрийн гэрээний дагуу 20 еврогийн цагийн хөлсийг олгоно.

Тарифын гэрээний заалтууд нь хуулийн заалтуудаас ямагт илүү сайн байдаг. Олон хүчин зүйлсийг хуулиар огт зохицуулаагүй байдаг. Хууль батлахдаа үйлдвэрчний эвлэлүүдийн өнгөрсөн үед баталсан тарифын гэрээний заалтуудаар чиглэл авдаг учраас сайн тарифын гэрээтэй байх нь маш чухал. Онцолж хэлэхэд: Хүчин төгөлдөр тарифын гэрээний заалтууд ажилтан бүртэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ болон хуулиас дээгүүр, давуу эрхтэй хэрэгждэг учраас ажиллагсдад илүү ээлтэй.

Тарифын гэрээний онцлог нь хэлэлцээрээр тогтоосон хөдөлмөрийн нөхцөлийг гишүүн холбоод шууд, заавал дагаж мөрддөг. Энэ нь: холбоо бүр, үйлдвэрчний гишүүн бүр ажил олгогчтой ганцаарчилсан хэлэлцээр хийхгүй, тарифын гэрээний зохицуулалт холбоо бүрд, үйлдвэрчний гишүүн бүрд автоматаар үйлчилдэг гэсэн үг юм. Тарифын гэрээний заалтууд хөдөлмөрийн гэрээний заалтууд нь үйлчлэх чадамжийн хувьд ижил. Хэрвээ хөдөлмөрийн гэрээнд тарифын гэрээнээс доогуур хөдөлмөрийн нөхцөл заасан бол автоматаар тарифын гэрээний зохих заалт мөрдөгддөг.

Үр дүнд нь тарифын гэрээтэй компаниудын хөдөлмөрийн нөхцөл тарифын гэрээгүй компанийнхаас илүү сайн байдаг. Германд 2019 оны байдлаар тарифын гэрээтэй ажиллагсдын 69% нь амралтын мөнгөө авсан бол тарифын гэрээгүй ажиллагсдын зөвхөн 36% нь амралтын мөнгөө авсан. Тарифын гэрээтэй компаниудын ажиллагсдын 74% нь 13-дах сарын цалин авсан бол тарифын гэрээгүй компаниудын ажиллагсдын зөвхөн 44% нь 13-дах сарын цалингаа авсан байна.

Тарифын гэрээтэй ажиллагсдын давуу талууд: хуулийн болон тарифын гэрээний зохицуулалтын харьцуулалт (герман)

	Хуулиар зохицуулдаг.	Тарифын гэрээгээр зохицуулдаг.
Ээлжийн амралт	Зохицуулалтгүй	Ихэвчлэн 30 хүртэлх хоногийн ээлжийн амралт
13-дах сарын цалин	зохицуулалтгүй	Салбараас хамаараад мөнгөн дүн өөр өөр. Сарын цалингийн тодорхой хувь эсвэл тогтсон мөнгөн дүнг олгодог.

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Ажлын цаг	Долоо хоногт 48 цаг хүртэл	Салбараас хамааран долоо хоногт 34-40 цаг
МСҮТ-ийн төгсөгчид	зохицуулалтгүй	Салбараас хамааран олон сараар сургадаг, сургалтын дараагаар хугацаагүй гэрээгээр ажилд авах боломжтой.
Хөрөнгийн хуримтлал үүсгэх	зохицуулалтгүй	Салбараас хамааран харилцан адилгүй мөнгөн дүнг ажил олгогч хадгаламжийн гэрээний дагуу ажилчдын хадгаламж руу нь шилжүүлдэг. Бэлэн мөнгө олгодоггүй.
Ээлжийн амралтын мөнгө	зохицуулалтгүй	Салбараас хамааран сарын цалингийн тодорхой хувийг, эсвэл хатуу тогтсон мөнгөн дүн

Тухайн салбарын ажил олгогч эздийн холбоо болон үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнчлэлтэй ажил олгогч ба үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо байхгүй байх нөхцөлд төр, хариуцсан яам тарифын гэрээг нийтэд үйлчилнэ гэдэг тайлбартайгаар баталж болно.

Тарифын бие даасан байдал гэж юу вэ?

Ажил олгогчид ба үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эвсэл байгуулах эрх чөлөөг нь үндсэн хуулиар баталгаажуулсан байдаг. Ингэснээр тэдний хөдөлмөрлөх-болон эдийн засгийн нөхцөлүүдийн тухай бие даан, төрөөс хараат бус тохиролцох үндсэн эрх нь хангагддаг. Эвлэл байгуулах эрх чөлөө нь ажилтнуудад үйлдвэрчний эвлэлд эвлэлдэн нэгдэх, тарифын гэрээ байгуулах эрхийн баталгаа юм. Германы үндсэн хуулийн 3-р бүлгийн 9-р зүйлд эвсэл байгуулах болон тарифын бие даасан байдлыг хангах талаар “Хөдөлмөрийн болон эдийн засгийн зохист нөхцөлөөр хангагдах эрхээ хангах, хэрэгжилтийг нь дэмжихийн тулд хүн бүр, бүх мэргэжлийн бүлэг эвсэл, холбоод байгуулах эрхтэй. Энэ эрхийг хязгаарлах, эрхийн хэрэгжилтэд саад учруулахын тулд няцаах, няцаахад чиглэгдсэн арга хэмжээ хүчингүй бөгөөд хууль зөрчсөнд тооцно.” гэж заасан байдаг.

Германы тарифын гэрээний тухай хуульд тарифын гэрээний зохицуулах харилцаа, тарифын гэрээ байгуулах эрх бүхий этгээд буюу талуудыг заасан байдаг. “Тарифын гэрээгээр тарифын гэрээний оролцогч талуудын эрх ба үүргийг зохицуулдаг бөгөөд тарифын гэрээнд хөдөлмөрийн харилцааны агуулга, гэрээ байгуулах процесс, хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болох нөхцөл, компанийн болон компанийн засаглалын эрх зүйн асуудал зэрэг харилцааг зохицуулах эрх зүйн нормуудыг багтаасан байдаг. “Тарифын гэрээний талууд нь төр, үйлдвэрчний эвлэлүүд, ганцаарчилсан ажил олгогч, эсвэл ажил олгогч эздийн холбоод байж болно.”

Эцэст нь хэлэхэд: Цаасан дээр буулгаад мартаж, компани дээрээ хэрэгжүүлэхгүй бол хамгийн сайн тарифын гэрээ байгаад ч нэмэргүй. Иймээс компани дээр тарифын хэрэгжилтэд компанийн үйлдвэрчний эвлэлүүд хяналт тавих хэрэгтэй.

ЭВЛЭЛЭН
ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Хуулиар цалингийн доод хэмжээг тогтоох нь тарифын бие даасан байдлыг хязгаарлах уу?

Монгол улсад 1995 оны 1-р сарын 1-нээс ХХДХ-г тогтоодог болсон. Германд 2015 оны 1-р сарын 1-ээс цалингийн доод хэмжээг хуулиар тогтоодог болсон. Цалингийн доод хэмжээг хуулиар тогтоох нь тарифын бие даасан байдалд халдаж байна гэсэн үг хэмээн эсэргүүцэгчид олон байсан. Хуулиар тогтоосон доод хэмжээнээс доогуур ажилтнуудаа цалинжуулж болохгүй, харин ажилтнуудынхаа цалинг ХХДХ-ээс хэр өндөр тогтоох вэ? гэдэг шийдвэрийг тарифын хэлэлцээрт оролцогч талууд өөрсдөө гаргана. Герман улс тарифын бие даасан байдлыг хангадаг, төр энд хөндлөнгөөс оролцдоггүй уламжлалтай тул төр оролцдоггүй. ЦДХ-г хуулиар тогтоодог болсноос хойш 5 жилийн дараагаар Германд эхний судалгааг 2019 онд хийжээ. Цалингийн доод хэмжээг нэвтрүүлж байх үед хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлнө, ажлын байр олноороо үгүй болно, ажилгүйдэл нэмэгдэнэ хэмээн таамаглаж байлаа.³ Нөгөө талаас бага цалинтай ажиллагсдын цалин нэмэгдэнэ, ажилтай хэр нь ядууралд өртөх эрсдэл буурна гэдэг хүлээлттэй байлаа. Цалингийн доод хэмжээг нэвтрүүлж байх үед ойролцоогоор 4 сая ажиллагсад цагийн 8,50 еврогоос доогуур цалинтай байсан. ЦДХ-г хуулиар тогтоосноос хойш цагийн хөлс 11.4%-аар нэмэгдсэн байна. Цагийн хөлс нэмэгдсэн бол автоматаар сарын цалин нэмэгдэнэ гэсэн үг биш. Хууль ёсны нийгмийн даатгалд хамрагддаг ажиллагсдын цалингийн өсөлт цагийн хөлстэй ойролцоо хувь хэмжээгээр нэмэгдсэн бол бага цалинтай салбарт ажиллагсдын цалин нийлбэр дүнгээрээ цагийн хөлсний өсөлтийн 50%-тай тэнцэх хэмжээнд нэмэгджээ. Үүний зэрэгцээ ажлын цагийн дундаж ЦДХ-г нэвтрүүлсний дараагаар эрс буурсан байна. Үүний цаад шалтгаан нь ажилтнууд болон компаниуд мини-ажлын сарын цалинг 450 еврогоос хэтрүүлэхийг хүсээгүй бололтой. ЦДХ хөдөлмөр эрхлэлтэд нөлөөлсөн эсэхийг судалж үзэхэд бараг нөлөөлөөгүй байна. 2014 онд 4,9 сая мини жов байсан бол 2019 онд 4.5 сая болж цөөрсөн байна. Эдгээрээс ойролцоогоор 150.000-200.000 ажлын байр ЦДХ-г нэвтрүүлснээс болж үгүй болсон байх магадлалтай. Харин зарим нь хууль ёсны нийгмийн даатгалд хамрагддаг ажлын байранд шилжин ажилласан байна. Харин ажилтай хэр нь ядууралд өртөх эрсдэлийг бууруулахад цалингийн доод хэмжээ төдийлөн зохистой хэрэгсэл биш аж. Энд дараах гурван шалтгаан байна. Эхнийх нь: ядууралд өртсөн гэр бүлийн гишүүд эрхэлсэн ажилгүй учраас ХХДХ-ний үр шимийг хүртэж чаддаггүй. Ядуу өрхийн зөвхөн дөрөвний нэг нь ажилтай. Хоёрдугаарт: ЦДХ-г цалинжигсдын нэг хэсэг нь ядуу өрхийн гишүүд байдаг. ХХДХ цагийн 8.5 еврогоор цалинжигсдын 27% нь ядуу өрхөд амьдардаг. Ядууралд өртсөн ажиллагсдын дийлэнх нь цагийн хөлс бага учраас ядууралд өртөөгүй, харин долоо хоногт ажилласан цагийн нийлбэр нь бага учраас ядууралд өртсөн. Германы энэ туршлага олон улсын судалгааны үр дүнтэй нийцэж байгаа юм. Харин цагийн 8.50 еврогоос доогуур цалин хөлс төлж байсан компаниуд бүтээгдэхүүн болон үйлчилгээнийхээ үнийг нэмэгдүүлэх зэрэг хариу арга хэмжээ авсан. Германд ядууралд өртөх эрсдэлээс хамгаалахын тулд ЦДХ-г дундаж цалингийн 60%-д хүргэх ёстой гэдэг тооцоо хийгджээ. Мөн эдгээр компаниудын ашиг дунджаар 12%-аар буурсан байна. Олон салбарын ажил олгогчид тарифын гэрээ байгуулахаас татгалзах болсон. Энэ нь цалингийн хэмжээг амьдралд хүрэлцэхүйц хэмжээнд тогтоох, хуулиар тогтоосон цалингийн доод хэмжээгээр тарифын бие даасан байдлыг орлуулахгүй байхад ажиллагсдын хэлэлцээрийн хүч хүрэлцэхгүй байна гэсэн үг. Хуулиар тогтоосон, тодорхой газар нутаг даяар эсвэл салбарын хэмжээнд мөрдөгдөх цалингийн

3 <http://www.bpb.de/apuz/315569/fuenf-jahre-gesetzlicher-mindestlohn-bilanz-und-perspektiven>

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

доод хэмжээ бол хамгийн доод хязгаар юм. Салбарын цалингийн доод хэмжээг тарифын хэлэлцээрт оролцогч талууд ямагт хуулиар тогтоосон цалингийн доод хэмжээнээс дээгүүр тогтоодог. Цалингийн хэмжээ, ажлын цаг, ээлжийн амралт гэх мэт эдлэх эрхийг тарифын гэрээгээр тогтоодог компаниудын хөдөлмөрийн харилцаа илүү шударга байдаг.

Цалингийн доод хэмжээг хуулиар тогтоох

Цалингийн доод хэмжээ нь төрөөс хуулиар эсвэл тарифын талуудын хэлэлцээрээр тогтоосон ажиллагсдын хийж гүйцэтгэсэн ажилд олгох цалингийн доод хэмжээ юм. ЦДХ-г хуулиар тогтоохыг эсэргүүцэгчид ЦДХ-г төр хуулиар тогтоосноос үүдэлтэй ажлын байр олноороо үгүй болно хэмээн нотолж байлаа. Дэвид Кард, Алан Крюгер нарын 30 жилийн өмнөх ЦДХ-ны нөлөөг судалсан судалгааны ажилд 2021 оны эдийн засгийн салбарын Нобелийг шагналыг хүртээсэн юм. Эдгээр эрдэмтэд 30 жилийн өмнөх бүтээлээрээ цалингийн доод хэмжээг нэмэгдүүлснээр ажлын байр үгүй болохгүй гэдгийг баталсан боловч сүүлийн хэдэн арван жилд цалин нэмэгдүүлснээр ажлын байр олноороо үгүй болдог гэдэг төөрөгдөлд хүргэх онол хүчээ авсан юм. Энэ онолыг юуны өмнө сонгодог эдийн засагчид, Америкийн Худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим, Олон Улсын Валютын сан зэрэг эдийн засгийн томоохон холбоод ухуулан сурталчилсаар ирлээ. 2021 оны эдийн засгийн Нобелийн шагнал цалин нэмэгдүүлэх нь ажилчид, эдийн засагт сөрөг нөлөөтэй гэдэг төөрөгдлийг няцаасан бүтээлд олгосон нь хамгийн дээд төвшинд нотолж буй нотолгоо юм.⁴ Хэлэлцээрийн болон төлөөллийн хүч султай ажиллагсдыг ажил олгогчийн мөлжлөгөөс хамгаалах зорилгоор цалингийн доод хэмжээг тогтоодог. Хэлэлцээрийн хүч сул гэдэг нь үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын нийгэмд болон ажил олгогчдод хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал сул, үндэсний, салбарын, компанийн эдийн засгийн байдал, орлого ба зарлагын балансын талаар мэдлэг тааруу тул шаардлага оновчтой тодорхойлж чаддаггүй гэсэн үг. Төлөөллийн хүч сул гэдэг нь тухайн салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо нь нийт ажиллагсдын цөөн хувийг эгнээндээ нэгтгэсэн, зохион байгуулалтын зэрэг нь доогуур учраас ажил олгогч эздэд шаардлага хүлээн зөвшөөрүүлэх хэмжээний дарамт үүсгэж чаддаггүй гэсэн үг. Нөгөө талаар салбарын үйлдвэрчний эвлэлүүд зохион байгуулалтын хүч, бүтцийн хүч, байгууллагын, нийгмийн хүчээ зохион байгуулалтад оруулж дайчилж чаддаггүй гэсэн үг.

Тодорхойлолт, хязгаарлалт, зорилтууд: Цалингийн доод хэмжээ нь хуулиар эсвэл тарифын гэрээгээр хэмжээг нь тогтоосон, эрх зүйн хувьд зөвшөөрөгдсөн хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн доод хэмжээ юм. Цалингийн доод хэмжээний зохицуулалтыг цагийн хөлс, бүтэн цагаар ажиллагсдын хувьд сарын цалингийн хэмжээтэй уялдуулан тогтоодог. Үндэсний түвшинд мөрдөгдөх цалингийн доод хэмжээнээс гадна бүс нутгийн, салбарын, мэргэжлийн бүлгийн цалингийн доод хэмжээг тогтоож болдог.

Дараах хоёр үндсэн зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд цалингийн доод хэмжээг нэвтрүүлсэн.

- Нэгдүгээрт хэлэлцээрийн болон төлөөллийн хүч султай ажилтнуудыг ажил олгогчийн мөлжлөг, цалингийн мөлжлөгөөс хамгаалах
- Хоёрдугаарт: Ажиллагсдыг цалинтай хөдөлмөр эрхэлдэг хэр нь ядууралд өртөхөөс хамгаалах, ажиллагсдыг амьжиргааны баталгааг хангах, амьжиргааны зохист түвшнийг хангах

4 Фридрих-Эбертийн сангийн IPG нийтлэл, Эбелин Астортай хийсэн ярилцлага

Зарчмын хувьд цалингийн доод хэмжээ нь мэргэжилгүй, ур чадвар султай учраас маш бага болон бага цалинтай ажиллагсдын амьжиргааны төвшнийг илүү өндөр цалин олгох замаар дээшлүүлэх, цалинтай ажил эрхэлдэг хэр нь ядууралд өртөхөөс хамгаалах зорилготой. Амьжиргааны баталгаажих түвшнийг хөдөлмөр эрхлэлтээр хангах нь олон нийтийн ашиг сонирхолд нийцдэг бөгөөд хуулиар тогтоосон цалингийн доод хэмжээг мөрдсөнөөр нийгмийн энх тайван байдал хангагдаж нийгмийн эмх замбараагүй байдал, үймээн самуунаас сэргийлдэг. Цалингийн доод хэмжээг нэвтрүүлэхийн сөрөг тал нь хөдөлмөрийн зах зээлийн үүрэг функцэд хөндлөнгөөс оролцож буй хэрэг юм. Эндээс цалингийн доод хэмжээ ямар нөлөө үзүүлдэг вэ? гэсэн асуулт гарч ирнэ.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний нөлөөллүүд

Цалингийн доод хэмжээ доогуур байх тусмаа энд хамрагдах ажиллагсдын тоо цөөн байна. Монгол улсад цалингийн дундаж 1 500 000 байхад цалингийн доод хэмжээ 420 000 төгрөг буюу 2.8 дахин бага байна. Харин амьжиргааны баталгаажих доод түвшин Улаанбаатар хотод 238 000 төгрөг бол ХХДХ амьжиргааны баталгаажих доод түвшнээс 56.5%-иар их байна. Эндээс харахад цалингийн доод хэмжээ ажиллагсдыг цалинтай хэр нь ядууралд өртөхөөс хамгаалах үүргээ хувь хүн буюу нэг ажилтны хувьд биелүүлж чадаж байна гэсэн үг. Харин монгол өрхийн гишүүний тоо дунджаар 4 (238 000*4=952 000 төгрөг) байдаг тул нэг байтугай хоёр хүн ХХДХ-ээр цалинждаг ажилтай байгаад ч өрхийн амьжиргааны баталгаажих доод түвшин хангагдахгүй, хүний ёсоор амьдрах эрх нь хангагдахгүй гэсэн үг юм. Цалингийн доод хэмжээгээр цалинжиж буй ажилтан нийгмийн халамжийн бусад арга хэмжээнд хамрагдахгүйгээр амьжиргааны наад захын хэрэгцээгээ хангаж чадахгүй дүр зураг эндээс харагдаж байна. Европын холбооны гишүүн орнуудад ядуурлын нэгдсэн шугамыг нэвтрүүлэх, ажилтай хэр нь ядууралд өртөхөөс хамгаалахын тулд ХХДХ нь дундаж цалингийн 60%-иас доошгүй тогтоох журам батлах тухай яригдаж байна. Харин олон улсын ядуурлын судалгаанаас ХХДХ-ийг дундаж цалингийн 50%-иас доошгүй хувь байхаар тогтоох нь зүйтэй гэдэг зөвлөмжийг өгсөн байна.⁵ Монголд хуулиар тогтоосон цалингийн доод хэмжээн дээр суурилан хамтын\тарифын гэрээ байгуулж байгаа нь ажилтнууд ба ажил олгогчдод хоёуланд нь үр өгөөжтэй шийдэл биш юм. Ажиллагсдын боловсрол мэдлэг, мэргэжлийн ур чадварыг шударгаар үнэлсний үндсэн дээр цалингийн тодорхой бүлэг шатлалд хамруулдаг тарифын гэрээ нь ажилтнуудад хөдөлмөрөө шударгаар үнэлүүлэх, мэргэжлээрээ ахиж дэвших эрмэлзлийг бий болгодог. Ажил олгогчдын хувьд тухайн салбарын ажиллагсад цалингийн тодорхой бүлэг, шатлалын дагуу тарифт цалингаар цалинждаг учраас ажиллах хүчний тогтвортой байдал ба өрсөлдөөний тэгш байдал нь хангагддаг.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ нь “шударга” цалин мөн үү?

Германд ЦДХ-г хуулиар тогтоосноор ажилтай хэр нь ядууралд өртөх эрсдэл буурна гэдэг өндөр хүлээлттэй байсан ч сүүлийн жилүүдэд энэ хүлээлт биелэгдсэнгүй урам хугарахад хүргэжээ.⁶ Иймээс зөвхөн амьжиргааны баталгаажих доод түвшнийг хангаад

5 ХХДХ-г европ тив даяар нэгдсэн зохицуулалтад оруулах шаардлагын тухай хэлэлцүүлэг Фернандез-Макиас/Вакас-Сориано /2016 он/, Шүлтэн /2016 он/

6 Гюентер Шмид “Цалингийн доод хэмжээ нь шударга цалин мөн үү? ФЭС-гаас эрхлэн гаргасан нийтлэл

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

зогсохгүй, ажилтны хүний дайтай амьдрах баталгааг хангах, хувь хүний бие даасан байдлыг бэхжүүлэх, илүү өргөн хүрээтэй “Амьдралын цалин-Living wage” концептийг боловсруулаад байна. “Амьдралын цалингийн концептыг боловсруулснаар ХХДХ-ний хөдөлмөр эрхлэлт, бүтээмж, цалингийн ерөнхий бүтэц, ажилтай хэр нь ядууралд өртөх зэрэгт нөлөөлөх нөлөөллийг тодорхойлоход илүү дөхөмтэй болоод байна. Дижитал хувьсгалын нөлөөгөөр хөдөлмөрийн зах зээл гүнзгий өөрчлөлтөд орсон нь ХХДХ-ний ач холбогдлыг бууруулахгүй ч ЦДХ дангаараа улам бүр хувьсан өөрчлөгдөж байгаа хөдөлмөрийн ертөнцөд /5/ хувь хүний бие даасан байдлыг хангахад зөвхөн зохистой ХХДХ хангалтгүй, харин хүмүүсийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн олон нийтийн тээврийн үйлчилгээ, чанартай боловсрол, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах тэгш боломж, хүүхэд, асаргаа шаардлагатай иргэдийн найдвартай асаргаа, халамжийн системтэй байх ёстой.

Хоёрдугаарт цалингийн мөлжлөг дангаараа ядууралд өртөх эрсдэлийн шалтгаан биш. Соло буюу ганцаараа бие даан хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг нухацтай судлах шаардлагатай. Гуравдугаарт ажилгүйдэлд өртөх, компани байгуулсны дараах эхлэлтийн үе шатанд төрийн дэмжлэг нийгмийн халамжийн арга хэмжээний ач холбогдол дээшилж байна.

Салбарын тарифын/хамтын гэрээ Монголд

МҮЭХ-ны 36 гишүүн байгууллагын 5 салбарын ҮЭХ хамтын/тарифын гэрээ байгуулсан байна. Монгол улсад салбарын хамт/тарифын хэлэлцээр салбарын яам, салбарын ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, ажил олгогч эздийн холбоо хэлэлцээрт орж гэрээ байгуулдаг. Талуудын байгуулсан хэлэлцээрийг хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар зохих хуулийн заалтад нийцэж буй эсэхэд хяналт тавьсны дараагаар бүртгэж авдаг. Салбарын сайдын тушаалаар яамыг төлөөлөн хамтын хэлэлцээр батлах төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнийг, салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны гүйцэтгэх хорооны хуралдааны тогтоолоор ҮЭХ-г төлөөлөн хамтын хэлэлцээр батлах бүрэлдэхүүнийг, салбарын ажил олгогч эздийн холбооны ерөнхийлөгчийн тушаалаар эздийг төлөөлөн хамтын хэлэлцээр байгуулах төлөөлөгчдийг тус тус томилдог. Салбарын хамтын/тарифын хэлэлцээрийг Монгол улсын “Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний тухай” хуулийн 5-р зүйлийн 5,3 болон “Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуулийн II бүлгийн 15-р зүйлийн 15.5, 19-р зүйлийн 19.1.2, 19.1.5, 20-р зүйлийн 20.4.2 дахь заалтыг үндэслэн байгуулдаг.

ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Салбарын хамтын/тарифын гэрээ	Салбарын цалингийн доод хэмжээ	Үндсэн болон тарифт цалингийн нэмэгдэл
Эрчим хүчний салбар 2021-2022	Салбарын ХХДХ нь ХХДХ-г 1.6 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна.	?5%-аас доошгүй нэмэгдүүлнэ. Шөнийн цагийн нэмэгдлийг албан тушаалын үндсэн ба тарифт цалингийн 50%-иар бодож олгоно. Сарын үндсэн цалингийн 40% хүртэл ур чадварын нэмэгдэл олгож болно. Удаан жилийн нэмэгдэл хэвийн нөхцөлд үндсэн цалингийн 25% хүртэл, хэвийн бус нөхцөлд үндсэн цалингийн 40% хүртэл олгож болно.
Геологи, уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарын хөдөлмөр нийгмийн зөвшлийн 2021-2022 оны хамт/тарифын хэлэлцээр	Салбарын ХХДХ нь ХХДХ-г 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна.	Жилийн инфляцийн түвшингээс бууруулахгүйгээр ажилтнуудын үндсэн цалинг нэмэгдүүлнэ. Сул зогсолтын олговрыг ажилтны үндсэн цалингийн 60%-аас доошгүй байхаар тооцож олгоно. Шөнийн цагийн нэмэгдлийн хэмжээг хамтын гэрээгээр тогтооно. Ур чадварын нэмэгдлийн хэмжээг хамтын гэрээгээр тогтооно. Салбарт тасралтгүй ажиллаж байгаа ажилтны удаан жилийн нэмэгдлийг үндсэн цалингийн 40 хүртэл хувиар бодож хамтын гэрээгээр зохицуулна.
Барилгын салбарын 2021-2022 оны хамтын хэлэлцээр	Салбарын ХХДХ нь 648,480 (зургаан зуун дөчин найман мянга дөрвөн зуун наян төгрөг) байна.	
Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн салбарт 2020-2022 онд хэрэгжүүлэх хамт/тарифын гэрээ	Салбарын ХХДХ нь ХХДХ-г 1.2 дахин нэмэгдүүлснээс багагүй 504.000 төгрөг байна.	Нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй тохиолдолд өдөр, шөнийн ээлж ялгаварлахгүйгээр үндсэн цалинг 2,0 дахин, илүү цагаар болон 7 хоногийн амралтын өдөр ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол үндсэн цалинг 1.5 дахин нэмэгдүүлж олгоно. Ээлжид ажилладаг ажилтны шөнө ажилласан нэг цагийн нэмэгдэл хөлс 1000 төгрөгөөс доошгүй байна. Ажлын байрны тодорхойлолтыг үндэслэн хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийн нэмэгдлийг үндсэн, хийснээр нь олгох цалингаас бодож олгохдоо хамтын гэрээгээр хувь хэмжээг тогтоож олгоно. Орон тоо нь хасагдсан ажилтанд 6-36 сарын цалинтай тэнцэх тэтгэмж олгоно. Тэтгэвэрт гарсан ажилтанд 6-36 сарын цалинтай тэнцэх тэтгэмж олгоно.
Авто замын салбарын хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт 2018-2020 оны хамт/тарифын хэлэлцээр	Салбарын ХХДХ нь 400,000 (Дөрвөн зуун мянган төгрөг)-өөс багагүй байна.	Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд (хүнд, хортой) ажиллаж буй ажиллагсдын цалинг тооцохдоо цагийн тарифт цалингийн жишиг хэмжээг 10.8%-аар өсгөж тооцно.

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ GERMANД

GERMANY СЭТГҮҮЛ ЗҮЙН САЛБАРЫН
ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

I Зүйл	Хамрах хүрээ 17
II Зүйл	Олон нийтийн ашиг сонирхлыг мэдрэх 17
III Зүйл	Хөдөлмөрийн гэрээ 17
IV Зүйл	Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах 18
V Зүйл	Давхар ажил эрхлэх 19
VI Зүйл	Цалин хөлсний зохицуулалт 19
VII Зүйл	Жилийн урамшуулал 21
VIII Зүйл	Хөрөнгийн хуримтлалын ашиг 21
IX Зүйл	Амралтын нэмэгдэл 21
X Зүйл	Өндөр насны хангамж 21
XI Зүйл	Ажлын цаг 21
XII Зүйл	Шөнийн цаг, амралтын болон баярын өдрийн хөдөлмөр 23
XIII Зүйл	Ээлжийн амралт 23
XIV Зүйл	Өвчин, эмчилгээ, сувиллын улмаас ажилдаа ирэх боломжгүй болох 26
XV Зүйл	Нас барсны тэтгэмж 27
XVI Зүйл	Хүчингүй болох тухай 28
XVII Зүйл	Харьяа шүүх 28
XVIII Зүйл	Төгсгөлийн зохицуулалт 28

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

I Зүйл - Хамрах хүрээ

Энэхүү Хамтын ерөнхий гэрээний хамрах хүрээ нь

Газар нутгийн хувьд:	Холбооны улс даяар
Мэргэжлийн салбарын хувьд:	Германы сэтгүүл зүйн салбарын ажил олгогч
Хувь хүний хувьд:	Орон тоогоор ажиллаж буй бүх редактор, (Дүрс, бичиг) болон энэ гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол редакцын дадлагажигчид.

II Зүйл - Олон нийтийн ашиг сонирхлыг мэдрэх

Германы сэтгүүл зүйн салбарын ажиллагсад сэтгүүл зүйн үйл ажиллагаа эрхлэх явцдаа олон нийтийн ашиг сонирхлыг мэдэрдэг байх үүрэг хүлээнэ. Тиймээс сэтгүүлч, редакторт хөндлөнгөөс хэн ч хувь хүний үзэл бодлоороо асуудалд ханд гэдэг шахалт үзүүлж болохгүй.

III Зүйл - Хөдөлмөрийн гэрээ

1. Ажилтан бүрд ажил үүргээ гүйцэтгэж эхлэхээс нь өмнө бичгээр үйлдэгдсэн, хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн компанид мөрдөгдөж буй тарифын гэрээнүүд болон хөдөлмөрийн харилцааг тодорхойлоход гол үүрэг гүйцэтгэж буй компанийн хамтын гэрээний хамтаар хүлээлгэн өгнө. Энэхүү тарифын ерөнхий гэрээний холбогдох заалтууд нь Хөдөлмөрийн гэрээний салшгүй хэсэг болно. Хөдөлмөрийн гэрээнд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтийг зөвхөн бичгээр үйлдсэн нөхцөлд хүчин төгөлдөр болно.
2. Редакторын хөдөлмөрийн гэрээ, дадлагажигчдын сургалтын гэрээнд дараах зохицуулалтууд заавал тусгагдсан байх ёстой:
 - a) Гэрээний үйлчилж эхлэх хугацаа, дадлагажигчдын сургалтын үргэлжлэх хугацаа, цалингийн шатлал, цалин хөлсний хэмжээ;
 - b) тарифт цалин ба тарифт цалин дээр нэмж олгох нэмэгдлүүд (ажил гүйцэтгэлийн, албан тушаалын болон тарифт цалин дээр нэмж тогтоогдох бусад нэмэгдэл);
 - c) Редакторын хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын газрын байршил, хариуцсан салбарыг, дадлагажигчийн гэрээнд сургалтын төлөвлөгөөг сургалтын гэрээнд тус тус хавсаргана;
 - d) Гэрээний эхэн үед мэргэжлээрээ ажилласан жил. Ажилласан жилд дадлагажигчаар ажилласан жилийг тооцохгүй. Тухайн ажилтан цэрэгт татагдахаасаа өмнө сэтгүүлчийн үндсэн мэргэжлээрээ ажиллаж байсан, эсвэл дадлагажигчийн сургалтаа дүүргэсэн гэдгээ нотолж чадаж буй нөхцөлд түүний

дайнд оролцсон, цэргийн алба хаасан, нийгэмд тустай алба хаасан хугацааг ажилласан жилд оруулан тооцно. Сэтгүүлчийн мэргэжлээр ажиллаж байх үедээ улс төрийн болон шашин шүтлэгийн шалтгаанаар эсвэл арьсны өнгөөр ялгаварлан гадуурхалтад өртөж ажилласан жил нь тасалдсан бол тухайн тасалдсан хугацааг мөн ажилласан жилд нь оруулан тооцно;

3. Ажилтнууд хөдөлмөрийн гэрээний хүрээнд ногдсон бүх ажил үүргийг гүйцэтгэх үүрэгтэй.
4. Ажилтны албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа гаргасан зардлыг өдгөө хүчин төгөлдөр мөрдөж буй албан томилолтын тухай хууль болон , хоолны мөнгө олгох журмын дагуу ажилтанд нөхөн олгоно.

IV Зүйл – Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах

1. Хөдөлмөрийн гэрээг зөвхөн бичгээр цуцална. Ажилтанд гэрээ цуцлах тухай мэдэгдэл өгөх хугацаа:
 - a) Бүтэн гурван жил мэргэжлээрээ ажилласан ажилтанд хуанлийн улирал дуусахаас өмнө зургаан долоо хоног;
 - b) Гурваас арван жил мэргэжлээрээ ажилласан ажилтанд хуанлийн улирал дуусах хүртэл гурван сар;
 - c) Арваас дээш жил мэргэжлээрээ ажилласан ажилтанд хуанлийн улирал дуусах хүртэл зургаан сар;
2.
 - a) Ажилтны 65 насны ой тохиож буй сарын эцсээр хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болно. Хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тухай мэдэгдэл өгөх шаардлагагүй;
 - b) Цагийн гэрээт хөдөлмөрийн харилцааны 12 сар тутамд тухайн үеийг хүртэл хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй тарифын нөхцөл үйлчилнэ. Харин өвчилсөн нөхцөлд цалин хөлсийг үргэлжлүүлэн олгох тухай хуульд заасан зургаан долоо хоногийн хугацааг сунгаж болно;
 - c) Хувь хүнээс үл хамаарах шалтгааны улмаас албан хаагчдын даатгалд даатгуулагчийн 65 нас хүртэлх хугацаанд ажилдаа ирээгүй, бусдыг орлон ажилласан, хүлээлгийн цагийг оруулан тооцох нөхцөл хангагдаагүй бол ажилтны шаардлагаар албан хаагчийн даатгалын шаардлага хангагдах хүртэл хөдөлмөрийн гэрээг нэг жил хүртэлх хугацаагаар сунгаж болно.
3. Байгууллагын нийтлэлийн бодлогын үндсэн зарчим өөрчлөгдсөн, эсвэл ажилтан мэдээллийн агентлагийн аль нэг талаас хараат бус, бие даасан үйл ажиллагаанд харшлах болон сэтгүүлчийн мэргэжлийн хариуцлагад үл нийцэх үйлдэл хийхэд хүргэх

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

нөхцөл үүссэн нөхцөлд ажилтан ажлаа нэн даруй зогсоох эрхтэй. Энэ тохиолдолд уг ажилтан тарифын ерөнхий гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах хугацааг дуустал цалин, нэмэгдлийг үргэлжлүүлэн авах эрхтэй бөгөөд энэ хугацаа зургаан сараас доошгүй байна.

4. Хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгох тухай мэдэгдэл өгснөөс хойших хугацаа болон тодорхой хугацаа заасан хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болохоос өмнөх хугацааг ажилтны шаардлагаар өөр ажил хайх хангалтай хугацаатай байхаар тогтоож болно. Энэ хугацаанд цалингаас суутгал хийж болохгүй.
5. Хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болоход ажилтан мэргэжлийн тодорхойлолт авах эрхтэй. Тодорхойлолтод ажилтны эрхэлж байсан ажил болон хэрэв ажилтан хүсвэл түүний манлайлал, бүтээмжийн талаар мэдээлэл байх ёстой.
6. Ажилтан заавал ажлаас халагдах мэдэгдэл авсан үедээ бус хүссэн үедээ дээрх шалгуурыг хангасан эсэх талаар завсрын тодорхойлолт авах эрхтэй. Төгсгөлийн тодорхойлолт авсны дараа завсрын тодорхойлолтоо буцааж өгнө.
7. 1-6 дах заалт дадлагажигчдад хамаарахгүй. Дадлагажигчдыг ажлаас халах харилцааг 1978 оны 1-р сарын зургаа-ны өдрийн компанийн 15 тоот дотоод журам, холбогдох нэмэлт, өөрчлөлт, мөн сургалтын гэрээгээр зохицуулна.

V Зүйл – Давхар ажил эрхлэх

1. Редактор нь зөвхөн ажил олгогчийн хууль ёсны ашиг сонирхолд харшлахгүй байх нөхцөлд давхар ажил эрхэлж болно. Энэ заалт нэн ялангуяа ажил олгогчийн компанийн үйл ажиллагааны хүрээнд олж авсан мэдээ, баримт материалыг дахин ашиглах, дамжуулахад хамаарна.
2. Тохиолдлын шинжтэй ганц нэг ажлыг эс тооцон, сэтгүүлзүйн болон редакторын ажлыг давхар эрхлэх бол энэ талаар Ерөнхий редактор буюу ерөнхий эрхлэгчид заавал мэдэгдэнэ. Үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ сэтгүүлзүйн болон редакторын мэргэжлээр тогтмол ажиллах бол Ерөнхий Эрхлэгчээс бичгээр зөвшөөрөл авах шаардлагатай.
3. Дадлагажигчдад чанартай мэргэжил олгохын тулд давхар ажил эрхлэхийг зөвшөөрдөггүй.

VI Зүйл – Цалин хөлсний зохицуулалт**1. Цалин хөлс авах эрх**

Ажилтан бүр тарифын ерөнхий гэрээний талуудын хооронд байгуулагдсан цалингийн гэрээний заалтын дагуу цалин хөлс, сургалтын тэтгэмж авах эрхтэй. Тарифын ерөнхий гэрээгээр тогтоосон цалингийн хэмжээ нь цалингийн доод хэмжээ юм. Эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнууд ижил бүтээмжтэй ажилласан нөхцөлд ижил цалин авах эрхтэй.

2. Цалингийн шатлал

Хийж гүйцэтгэсэн ажлын үр дүн ба хэмжээнээс хамааран цалингийн бүлгийн тодорхой шатлалд хамааруулдаг. Онцгой өндөр бүтээмж гаргасан бол бүтээмжийн урамшуулал олгож болно.

Цалингийн шатлал ахиулах болзол хангасан бол болзол хангасан сарын 1-нээс эхлэн цалингийн шатлалыг ахиулна.

3. Ажлын шаардлагаар гэр бүлээсээ тусдаа ажиллаж амьдарч байгаа нөхцөлд нөхөн олговор олгох

Гэрлэсэн, өөрийн гэр оронтой болон гэр бүлийн гишүүдийнхээ өмнө асран хамгаалах үүрэг хүлээдэг ажилтнууд өөрийн хүслээр бус ажлын шаардлагаар гэр бүлээсээ тусдаа амьдарч буй нөхцөлд нөхөн олговор олгоно. Энэхүү нөхөн олговрын хэмжээ нь нийт цалингийн буюу татварын өмнөх сарын цалингийн 10% тэнцэх бөгөөд сарын 230 еврогоос доошгүй байна. Энэ нөхөн олговрыг зургаан сар хүртэлх хугацаанд олгоно.

Тарифын гэрээний энэ заалтын агуулгаар:

Эхнэр, нөхөр, асран хамгаалах үүрэг хүлээсэн өөрийн хүүхдүүд болон тэдэнтэй адил эрхтэй хүүхдүүд, садан төрлүүдийг гэр бүл гэж үзнэ.

Ажлын шаардлагаар гэр бүлээсээ тусдаа ажиллаж амьдрах:

- a) Компани дотор шилжүүлэн ажиллуулах
- b) Ажилтныг оршин сууж байгаа газраас нь өөр газарт шилжүүлэн ажиллуулахыг ойлгоно

Түүнчлэн, ажил олгогчийн өмнө хүлээсэн ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд ажлын шаардлагаар гэр бүлээсээ тусдаа амьдарч буй ажилтнуудад германы төмөр замын 1-р зэрэглэлийн галт тэргээр ирэх/очих зорчих тийзгийг улиралд нэг удаа үнэ төлбөргүй олгоно.

Гэр бүлээсээ тусдаа ажиллаж амьдарсны нөхөн олговор болон гэр бүлдээ ирэх/очих замын зардлыг онцгой тохиолдолд компанийн ажилчдын зөвлөлтэй зөвшилцсөний үндсэн дээр үргэлжлүүлэн олгож болно.

4. Нүүхэд гарсан зардлыг нөхөн олгох

Ажилтныг компани дотор шилжүүлэн ажиллуулсан тохиолдолд төрийн албан хаагчдад нүүхэд гарсан зардлыг нөхөн олгох тухай хуульд заасан хэмжээ болон хөдөлмөрийн гэрээний холбогдох заалтын дагуу нүүхэд гарсан зардлыг нөхөн олгоно.

5. Энэ гэрээний 3,4-р зүйл дадлагажигчдад хамаарахгүй. Нүүхтэй холбоотой харилцааг

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

ажил олгогчийн замын зардал, хоолны мөнгө болон нүүлтийн зардал нөхөн олгох тухай журмаар зохицуулна.

VII Зүйл – Жилийн урамшуулал

Ажилтнуудад 1965 оны 11 дүгээр сарын 17-нд батлагдсан №3 тоот компанийн гэрээний дагуу жилийн урамшууллыг тооцон олгоно.

VIII Зүйл - Хөрөнгийн хуримтлалын ашиг

Ажил олгогчийн компанид ажиллагсдын дансанд шилжүүлэх хөрөнгийн хуримтлалын ашгийн хэмжээг тарифын тусгай гэрээгээр тогтооно.

IX Зүйл - Амралтын нэмэгдэл

1. 2005 оны 1-р сарын 1-ээс эхлэн ажилтнуудад сарын тарифт цалингийн 80 хувьтай тэнцэх амралтын нэмэгдлийг олгоно.
2. Жилийн дундуур ажлаас гарсан, эсвэл ажилд орсон ажилтанд ажилласан сар тутамд жилийн амралтын 1/12-ээр тооцож амралтын мөнгө олгоно.
3. Амралтын мөнгийг татварын өмнөх нийт цалингаас тооцох бөгөөд тарифт цалин дээр нэмж тогтоосон нэмэгдэл, урамшууллыг /үр дүнгийн нэмэгдэл гэх мэт/ нэмж тооцно. Дадлагажигчдын хувьд сургалтын тэтгэмжийн бодит дүнгээс амралтын мөнгө тооцно.
4. Амралтын мөнгийг зургаа дугаар сарын цалинтай хамт тооцож, бүтнээр нэг удаа олгоно.
5. Зургаа дугаар сарын 30-аас хойш ажилд орсон ажилтнуудын амралтын нэмэгдлийг 12 дугаар сарын цалинтай хамт олгоно.

X Зүйл – Өндөр насны хангамж

Өндөр насны хангамжийг тарифын тусгай гэрээгээр зохицуулах бөгөөд энэ гэрээ дадлагажигчдад хамаарахгүй.

XI Зүйл – Ажлын цаг

1. Ажлын болон дадлагажигчдын долоо хоногийн тогтмол ажлын болон сургалтын цаг завсарлагагүйгээр 36, 5 цаг байна. Долоо хоногийн бодит ажлын цаг 37,5 цаг (сард 162,5 цаг) байх бөгөөд үүнийг ажлын таван өдөрт хуваана.

Бүтэн бус цагийн ажиллагсдын амралтын өдрүүдтэй байх эрхийг хангаж тэдний амралтын өдрүүдийн тоог бүтэн бус цагийн ажлыг бүтэн цагийн ажилд шилжүүлэн тооцох аргачлалаар тогтооно.

Дээрх шилжүүлэн тооцох аргачлалаас үүдэлтэй гарах чөлөөт цагийн зөрүүг тэнцэтгэх шаардлагын дагуу долоо хоног тутамд гарах нэг цагийн чөлөөний зөрүүг нэмсээр цагийн зөрүүний нийлбэр 15 цаг хүрэх тутамд нэг нэмэлт амралтын өдөр олгоно.

Компанийн гэрээний дагуу компанийн үйл ажиллагааны янз бүрийн нөхцөлд тохирсон амралт, чөлөөт цагийг нөхөн олгох өөр өөр зохицуулалтыг тохиролцож болно. Тодорхой хугацаанд эдлэх амралтын өдрийн дээд хэмжээ хэд хүрэхэд амралтын өдрийг биеэр эдлэх, ажил үүргээ заавал гүйцэтгэх үүрэг, амралтын өдрүүд хүчингүй болох хугацаа, онцгой тохиолдолд биеэр эдлээгүй амралтын өдрүүдийг мөнгөн олговроор зохицуулах зэрэг харилцааг талууд тохиролцож болно.

XVI зүйлд заасан нэмэлт амралтын өдрүүдийг гэрээнд заасан хугацаанд эдлээгүй нөхцөлд хүчингүй болох бөгөөд чөлөөт цагийн зөрүүг тэнцэтгэх эрхийн дагуу олгогдож буй нэмэлт амралтын өдрүүдийг хүчингүйд тооцож болохгүй.

Хуанлийн сард гурваас доошгүй удаа дараалсан хоёр амралтын өдөр олгох бөгөөд эдгээрээс сард нэг удаагийн амралтын өдрийг Бямба, Ням гарагт үргэлжлүүлэн амрахаар тааруулна. Ажилтан өөрөө хүсвэл амралтын өдрүүдийг салангид олгож болно.

Спортын редакторууд жилд зургаан удаа Бямба, Ням гарагт амрах эрхтэй. Үлдсэн амралтын өдрүүдийг сард нэгээс доошгүй удаа Бямба, Ням гарагт үргэлжлүүлэн амрахаар олгоно.

2. Ажилтныг ажил олгогчийн албан даалгавраар бүх нийтийн амралтын өдрөөр дөрөв ба түүнээс дээш цагаар ажиллуулсан бол ажилтанд дараагийн гурван сарын дотор амралтын нэг өдөр олгоно.
3. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар ажилтанд нэг өдрийн амралтыг нь эдлүүлэх боломжгүй бол дараагийн гурван сарын дотор өөр өдөр нөхөн амраана. Ингэхдээ Бямба, Ням гарагуудад ажилласан бол амралтын өдрийг мөн Бямба, Ням гарагт олгоно.
4. Байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангах шаардлагын улмаас долоо хоногийн ажлын цаг 37,5 цагаас хэтэрсэн бол илүү цагийн нийлбэр дүнгээр тэнцэтгэн дараагийн гурван сард багтаан чөлөө олгоно. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар тарифын гэрээнд заасан энэ хугацаанд багтаан илүү цагийг нөхөж амрах боломжгүй бол илүү цагийн хөлсийг цаг тутамд сарын нийт цалингийн 1/130-ээр тооцож олгоно. Редакцад дадлага хийж буй дадлагажигчийн долоо хоногийн сургалтын цаг хэтэрсэн бол дараагийн гурван сард багтаан илүү цагийн нийлбэр дүнгээр тэнцэтгэж нөхөн амраана.
5. Дээр тодорхойлсон ажлын цагийн зохицуулалтыг бүтэн бус цагаар ажиллагсад ижил нөхцөлөөр хэрэглэнэ.

Бүтэн бус цагаар ажиллагсад долоо хоногт 37,5 цагаас илүү ажилласан бол илүү цаг тутамд сарын цалингийн 25%-тай тэнцэх илүү цагийн нэмэгдэл олгоно.

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

XII Зүйл – Шөнийн цаг, ням гараг болон баярын өдрөөр ажиллах**1. Шөнийн цагаар ажиллах**

Шөнийн 23.00 цагаас өглөөний 07.00 цаг хүртэлх хугацаанд ажилласан бол шөнийн цагаар ажилласанд тооцно.

2. Ням гарагт ажиллах

Ням гарагийн 00.00 - 24.00 цагт ажилласныг Ням гарагт ажилласанд тооцно.

3. Баярын өдрөөр ажиллах

Хуулиар тогтоосон бүх нийтийн баярын өдөр, Зул сарын баярын өдөр, Шинэ жилээр 00.00 - 24.00 цагт ажилласан бол баярын өдрөөр ажилласанд тооцно.

4. Ням гараг, хууль ёсны бүх нийтийн баярын өдөр, Зул сар болон Шинэ жилээр шөнийн цагаар ажилласан бол дараах нэмэгдлийг тооцож олгоно:

а) Шөнийн цагаар бүтэн ээлж буюу 7,5 цаг ажиллавал цагийн 8,18 Евро (бүтэн бус ээлжээр ажиллавал цагийн 7,67 Евро)-ийн нэмэгдэл олгоно.

б) Ням гараг болон бүх нийтийн баярын өдрөөр ажил олгогчийн заавраар дөрөв ба түүнээс дээш цагаар ажилласан бол сэтгүүлч, редакторуудад 76,69 Евро, редакц дээр дадлага хийж буй дадлагажигчдад 51,13 Евро-ийн нэмэгдэл олгоно.

Дээрх нэмэгдлийг олгохоос зайлсхийх зорилгоор ажилтныг Ням гарагт болон баярын өдрүүдэд тогтмол дөрвөн цаг ажиллуулж болохгүй.

Ням гараг болон баярын өдрийн нэмэгдлийг давхардуулан олгож болохгүй. Хууль ёсны баярын хоёр өдөр нэг өдөр давхацсан тохиолдолд баярын нэмэгдлийг нэг удаа л олгоно.

5. Редактор албан үүргийн дагуу хариуцлагатай жижүүрээр ажилласан бол 12 удаа хариуцлагатай жижүүрийн үүрэг гүйцэтгэсний дараа нэг бүтэн өдөр амрах эрх эдэлнэ. Дадлагажигчдыг хариуцлагатай жижүүрээр ажиллуулж болохгүй.**XIII Зүйл – Ээлжийн амралт****1. Ээлжийн амралтын нэг жил нь хуанлийн нэг жил байна. Ажил олгогчийн компанид зургаан сар ажилласны дараа ажилтанд ээлжийн амралт эдлэх эрх үүснэ.**

Ажилтан зургаан сар хүрэхгүй хугацаанд ажиллаад ажлаас гарах тохиолдолд (хүлээлгийн хугацаа) ажилласан сар тутамд жилийн амралтын арван хоёрны нэгтэй тэнцэх амралт эдлэх эрх үүснэ. Ажиллаж эхэлсэн сарыг бүтэн ажилласан сард оруулан тооцно.

2. Ажилд орсон болон гарсан жилийн ажилласан сар тутамд амралтын хоногийн арван хоёрны нэгийг тооцно. Ажиллаж эхэлсэн сарыг бүтэн ажилласнаар тооцно.

Ажилтанд сар тутамд жилийн амралтын 1/12- тай тэнцэх амралт эдлэх эрх нь ажилд орсон жилд болон хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болох жилд үүснэ. Хөдөлмөрийн харилцаа эхэлсэн сар болон хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болох сарыг бүтэн ажилласан сард тооцно. Амралтын өдрийн тоо бутархай тоогоор илэрхийлэгдэж байгаа нөхцөлд нийлбэр дүн нь хагас өдөр ба түүнээс дээш гарсан бол амралтын нэг бүтэн өдөр олгоно. Ажилтанд тарифын гэрээний дагуу эрх үүссэн амралтын өдрүүдээс хэтрүүлэн амрах эрх олгосон бол илүү амарсан өдөрт ногдох амралтын мөнгийг эгүүлэн өгөхийг шаардаж болохгүй.

3. Дадлагажигчид хөдөлмөрийн харилцаа эхэлсэн болон хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон жилд ажилласан сар тутамд жилийн амралтын 1/12-арван хоёрны нэгтэй тэнцэх хугацаагаар амралт эдлэх эрх үүснэ. Хөдөлмөрийн харилцаа эхэлсэн болон дуусгавар болсон сарыг бүтэн ажилласан сард тооцно.
4. Амралтын хугацааг байгууллагын ажлын шаардлагад нийцүүлэн тогтоох боловч ажилтны хүсэлтийг боломжит дээд хэмжээнд харгалзан үзнэ. Зарчмын хувьд амралтыг дундаа тасалдалгүй олгоно. Ажлын зайлшгүй шаардлагаар өөрөөр шийдвэрлэх боломжгүй онцгой тохиолдолд амралтыг хоёр хуваан олгож болно. Амралтыг нэгээс илүү удаа хуваан олгож болохгүй.

Хуанлийн жил дууссанаас хойш дараа оны эхний гурван сарын дотор амралтаа эдлээгүй бол өмнөх жилийн ээлжийн амралтыг эдлэх эрх хүчингүй болно. Үүнд ажилтан хугацаандаа амрах хүсэлтийг цаг тухайд нь гаргаад амжилт олоогүй бол тухайн ажилтны амралт эдлэх эрхийг хөндөгдөж болохгүй.

5. 2005 оноос эхлэн ээлжийн амралтыг дараах байдлаар тогтооно

a) 40 насанд бүрэн хүрснээс хойш	Ажлын 30 өдөр
b) 40 дээш нас	Ажлын 32 өдөр
c) 50-аас дээш нас	Ажлын 33 өдөр
d) 55-аас дээш нас	Ажлын 34 өдөр

6. Хөгжлийн хүнд бэрхшээлтэй ажилтны нэмэлт амралтын хоногийг холбогдох хуулиар зохицуулна.

7. Дараах онцгой үйл явдлыг тохиолдуулан амралт олгоно:

a) Ажилтан өөрөө гэр бүлээ батлуулах	Ажлын 3 өдөр
b) Нэг гэрт амьдардаг гэр бүлийн хүн нас барах	Ажлын 2 өдөр
c) Ажилтны мөнгөн хуримын өдөр	Ажлын 2 өдөр
d) Хүүхэд төрөх	Ажлын 2 өдөр

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

- e) Оршин суугаа газар нутаг дотроо нүүх Ажлын 2 өдөр
- f) Өөр газар луу нүүх Ажлын 3 өдөр

8. Холбооны болон мужийн Үйлдвэрчний эвлэлийн хуралд оролцсон, төрт улсын иргэний үүргээ биелүүлсний төлөө ажилтанд ажлын чөлөөг шаардлагатай хэмжээгээр, амралтын хоногоос хасахгүйгээр олгоно.
9. Ажилтанд нийгмийн даатгалын байгууллага, дайнд нэрвэгдэгсдийн тэтгэмж олгох асуудлыг хариуцсан захиргааны байгууллага эсвэл нийгмийн халамжийн бусад байгууллагаас эмчилгээ, сувилгаа хийлгэх магадалгаа олгосон бол эдгээрт зарцуулсан хугацааг болон гам барих шаардлагатай нөхцөлд гам барьсан хугацааг ээлжийн амралтаас хасаж болохгүй.

Нийтэд нээлттэй рашаан сувиллын эмчилгээ энд хамаарахгүй.

Нийгмийн хамгаалал, халамжийн байгууллагын үйлчилгээнд хамрагдах эрхгүй ажилтан нийгмийн даатгалд магадалгаа гаргах эрх бүхий эмчийн тодорхойлолтоор рашаан сувилал, эмчилгээнд хамрагдаж болно.

10. Зарим тохиолдолд тарифын заалтаас илүү холбогдох хуулийн заалт ажилтанд давуу талыг олгож байвал энэ харилцааг холбогдох хуулийн заалтын дагуу зохицуулна.
11. Зарим тохиолдолд хуульд заавал дагаж мөрдөх, илүү зардал багатай зохицуулалтууд орсон байдаг. Энэ тохиолдолд хуулийн заалтыг дагаж мөрдөнө.
12. Ажил олгогчийн компанид ажилласан хоёр дох жилээс ажилтанд сургалтын цалинтай чөлөө авах эрх үүснэ. Ажилтан энэ эрхээ хариуцаж буй ажлынхаа чиглэлээр мэргэжлээ дээшлүүлэхэд зориулна. Арван жил тутамд хоёр долоо хоногийн сургалтын чөлөө авах эрх үүснэ. Сургалтын чөлөөг хуваан эдэлж болно.

Сургалтын эхлэх хугацаа, чөлөөний үргэлжлэх хугацаа, агуулгыг ажилтан, удирдлага / ерөнхий редактор, ажилчдын зөвлөл харилцан тохиролцож тогтооно.

Сургалтын чөлөө авах эрхийг мөнгөн хэлбэрээр болон чөлөөт цагаар нөхөж болохгүй. Тухайн муж улсын боловсролын хуулийн заалт болон тарифын ерөнхий гэрээний энэ заалтыг давхардуулан ашиглаж сургалтын чөлөөг давхар эдлэхийг хориглоно.

Сургалтын чөлөөг гурван жилийн дотор эдлээгүй бол дөрөв дэх жилийн 3-р сарын 31-ээс хойш сургалтын цалинтай чөлөө авах эрх хүчингүй болно. Илүү нарийвчилсан зохицуулалтыг байгууллагын гэрээнд оруулан шийдвэрлэж болно.

**XIV Зүйл – Өвчлөл, эмчилгээ, сувилгааны улмаас
ажлын чадвар алдах**

1. Мэдэгдэх үүрэг

Ажилтан ажилдаа ирэх боломжгүй болсон бол ажил олгогчид нэн даруй мэдэгдэх үүрэгтэй. Гурав хоногоос дээш хугацаагаар өвдсөн тохиолдолд ажилтан хөдөлмөрийн чадваргүй болсон тухай тодорхой бичсэн эмнэлгийн магадалгааг ажил олгогчид нэн даруй өгнө.

2. Цалин хөлсийг үргэлжлүүлэн олгох

а) Өвчилсөн үедээ тэтгэмж авах эрх үүсээгүй ажилтан

Ажилтан өөрийн буруутай үйлдлээс бус, өвчин, ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол цалин хөлсийг нь үргэлжлүүлэн олгоно. Хэрэв өвчний явцад ажилтан удаан хугацаагаар хөдөлмөрийн чадвараа алдах нь тогтоогдвол хөдөлмөрийн харилцааг IV дугаар зүйлийн 1-ийн дагуу зөвшөөрөгдсөн хамгийн ойрын хугацаанд цуцалж болно. Өвчилсөн ажилтны ажиллах чадвар сэргэмэгц ажил олгогч нь ажилтныг давуу эрхтэйгээр ажилд нь буцааж авах үүрэг хүлээнэ.

Нийгмийн даатгалын байгууллага, дайнд нэрвэгдэгсдийн тэтгэмж хариуцсан захиргааны байгууллага эсвэл өөр халамжийн үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагын тодорхойлолтоор амралт, сувиллын газар, эмчилгээ хийлгэсэн, шаардлагатай бол гам барих хугацаа заасан тохиолдолд цалин хөлсийг үргэлжлүүлэн олгоно. Нийтэд нээлттэй рашаан сувилал үүнд хамаарахгүй.

Нийгмийн хамгаалал, халамжийн байгууллагын үйлчилгээнд хамрагдах эрх үүсээгүй байгаа ажилтан нийгмийн даатгалын магадалгаа гаргах эрх бүхий эмчийн тодорхойлолтоор рашаан сувилал, эмчилгээнд хамрагдаж болно.

б) Өвчилсөн үедээ тэтгэмж авах эрх нь үүссэн ажилтан

Энэхүү хамтын хэлэлцээр хүчин төгөлдөр болсны дараа байгууллагад ажилд орсон (Протоколд тэмдэглэсэнээр: 1990 оны 7-р сарын 1-ний өдрөөс хойш) ба эрүүл мэндийн даатгалын газраас, эсвэл хувийн даатгалын газраас өвчний тэтгэмж авах эрх нь үүссэн ажилтны цалин хөлсийг зургаан долоо хоног хүртэлх хугацаанд үргэлжлүүлэн олгоно.

Сувиллын мөнгийг тарифын гэрээний 2 дугаар зүйлийн 2 дугаар хэсэгт заасны дагуу олгоно.

ба) Доор дурдсан ажилтнуудын цалин авах эрх бүхий зургаан долоо хоногийн дууссаны дараа тэтгэмж олгоно.

Тэтгэмж олгох нөхцөл:

- гурван жил хүртэлх хугацаанд байгууллагад тасралтгүй ажилласан бол нийт зургаан сар хүртэлх хугацаагаар.

САЛБАРЫН ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

- гурван жилээс илүү хугацаанд байгууллагад тасралтгүй ажилласан бол хугацаагүйгээр тэтгэмж олгоно. Гэхдээ мэргэжлээрээ ажиллах болон хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны улмаас хууль ёсны тэтгэврийн даатгалаас тэтгэвэр тогтоолгох, хуулиар тогтоосон тэтгэврийн даатгал болон / эсвэл хэвлэлийн тэтгэврийн сангаас амь насны даатгалаас чөлөөлөгдөх өргөдөл гаргасны үндсэн дээр буцаан олголт хийгдэх хүртэл тэтгэмж олгоно.
 - bb) Буцалтгүй тусламжийн хэмжээг өвчилсөн ажилтны сарын цэвэр цалин ба өвчтэй байх үед нь олгож буй цэвэр тэтгэмжийн зөрүүгээс тооцно. Өвчилсөн үедээ тэтгэмж авах эрх нь үүсээгүй ажилтанд олгох буцалтгүй тусламжийн хэмжээг тухайн муж улсын орон нутгийн эрүүл мэндийн даатгалаас олгох өвчний тэтгэмжийн дээд хэмжээ болон ажилтны сарын дундаж цалингийн (татварын дараах) зөрүүгээс тооцож олгоно.
 - bc) Хэвлэлийн тэтгэврийн санд төлөх шимтгэлийн хэмжээг өвчлөх үеийг хүртэл авч байсан татварын өмнөх цалингаас тооцон төлнө.
 - bd) Ажилтан нь удирдлагын шаардлагын дагуу эмчийн магадалгаа ирүүлэх үүрэгтэй. Тэтгэмжийг төлөх эсэхийг эмнэлгийн магадалгаанаас хамаарч шийдвэрлэж болно. Тэтгэмжийн хэмжээг тогтооход өвчтэй байх хугацаандаа тэтгэмж авч байсныг нотлох гэрчилгээ шаардлагатай.
 - be) Хэрэв хөдөлмөрийн харилцаа нь хуанлийн 78 дах долоо хоногоос (өвчний тэтгэмж) илүү хугацаагаар үргэлжилсэн, эрүүл мэндийн даатгалын байгууллагаас үйлчилгээ авах эрх нь хүчингүй болж тухайн ажилтанд ажил олгогч цалинг нь бүтнээр олгоно.
 - bf) Хэрэв ажилтан өвчний улмаас удаан хугацаагаар хөдөлмөрийн чадвараа алдахад хүрвэл хөдөлмөрийн харилцааг холбогдох хуулийн болон тарифын хэлэлцээрийн заалтын дагуу тогтоосон хугацаанд цуцалж болно. Гэсэн хэдий ч ажил олгогч нь өвчилсөн ажилтны хөдөлмөрийн чадвар дахин сэргэмэгц давуу эрхтэйгээр ажилд нь буцааж авах үүрэг хүлээнэ.
3. Дадлагажигчдын хувьд 2-р хэсгийн b хэсгийн 1-д заасны дагуу хуулийн зохицуулалтыг хэрэглэнэ.

XV Зүйл – Нас барсны тэтгэмж

Ажилтан нас барсан бол нас барсан ажилтны асран хамгаалах үүрэг хүлээж байсан гэр бүлийн гишүүдэд цалин хөлсийг дараах нөхцөлөөр үргэлжлүүлэн олгоно. Үүнд:

- a) Ажилтны нас барсан сарын болон дараагийн гурван сараас доошгүй хугацааны цалинг,
- b) Байгууллагад арван жил ажилласан бол нас барсан сарын болон дараагийн дөрвөн сараас доошгүй хугацааны цалинг,

- с) Байгууллагад арван таван жил ажилласан бол нас барсан сарын болон дараагийн таван сараас доошгүй хугацааны цалинг,

Цалинг нас барсан ажилтны асран хамгаалах үүрэг хүлээж байсан гэр бүлийн гишүүдийн аль нэгэнд олгосноор гэр бүлийн бусад гишүүдийн тэжээгчээ алдсаны тэтгэмж авах эрх цуцлагдана.

Хэрэв нас барсан ажилтны гэр бүлд асран хамгаалах үүрэг бүхий гишүүн байхгүй бол ажил олгогч цалин хөлсийг өргөдлийн дагуу дараах нөхцөлөөр олгохыг зөвшөөрч болно.

Үүнд:

- а) Нас барсан ажилтан өмнө нь хүүхдийн нэмэгдэл авч байгаагүй хүүхэдтэй, эсвэл өөрөөс нь ахмад насны хамаатан, ах дүүс, ах дүүгийн болон өргөмөл хүүхдийн гол асран хамгаалагч- тэжээгч нь байсан бөгөөд тэдгээр нь амьдралын хүнд нөхцөлд үлдсэн бол.
- б) Нас барагчийн үлдээсэн хөрөнгө нь өвчний сүүлчийн эмчилгээ, оршуулгын зардлыг нөхөхөд хүрэлцэхгүй бол.

XVI Зүйл – Хүчингүй болох тухай

1. Амралтын тухай журам (XII дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэг) болон тэтгэвэр тогтоолгох тухай (X зүйл) зохицуулалтыг эс тооцвол редакторын хөдөлмөрийн харилцаанаас үүдэх эрхийг эдлэх хугацаа дууссанаас хойш гурван сарын дотор уг эрхийг хэрэгжүүлнэ.
2. Ажилтан хөдөлмөрийн харилцааны эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд үүссэн эрхээ эдлэлгүйгээр ажлаас гарсан бол хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш хоёр сарын дотор эдлэх ёстой.
3. 1, 2-т заасан хугацаа дууссан бол эрхээ эдэлсэнд тооцно.

XVII Зүйл – Харьяа шүүх

Энэхүү тарифын ерөнхий гэрээнээс үүдсэн бүхий л маргааныг тухайн байгууллагын байршиж буй газрын хөдөлмөрийн шүүх хариуцна.

XVIII Зүйл – Төгсгөлийн зохицуулалт

1. Энэхүү гэрээ нь 1998 оны 1-р сарын 1-ээс хүчин төгөлдөр болно. Гэрээг 2007 оны зургаа дугаар сарын 30-аас хойш зургаан сарын мэдэгдэх хугацаатайгаар цуцалж болно.
2. Энэхүү тарифын ерөнхий гэрээний бүх заалтуудаар хамгийн доод хэмжээг тогтоосон бөгөөд тарифын ерөнхий гэрээ хүчин төгөлдөр болохоос өмнө байсан хөдөлмөрийн илүү таатай нөхцөлийг дордуулж болохгүй.
3. Тарифын ерөнхий гэрээний хугацаа дуусгавар болсны дараагаар уг гэрээгээр тогтоосон эрх зүйн хэм хэмжээ уг гэрээ шинэ гэрээгээр солигдох хүртэл хүчинтэй байна.

Германы сэтгүүл зүйн салбарын
ТАРИФЫН ЕРӨНХИЙ ГЭРЭЭ

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

**ӨДӨР ТУТМЫН СОНИНУУДЫН РЕДАКТОРУУДЫН
ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ**

2018 оны 1-р сарын 1-ээс хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлнэ.

Хавсралт: Хэрэгжүүлэх журам
Германы сонин эрхлэн гаргагчдын холбоо
Германы сэтгүүлчдийн холбоо
Германы сэтгүүлчдийн үйлдвэрчний эвлэл харилцан тохиролцож энэхүү цалингийн тарифын
гэрээг байгуулав.

§ 1. Хамрах хүрээ, ойлголтын тодорхойлолт**I. Хамрах хүрээ**

Энэхүү гэрээний хамрах хүрээ:

Газар нутгийн хувьд: Бүгд Найрамдах Холбооны Герман Улсын нутаг дэвсгэр даяар

- Мэргэжлийн салбарын хувьд: Нэг ба түүнээс дээш төрлийн өдөр тутмын сонин эрхлэн гаргагчдын холбоо
- Хувь хүний хувьд: Өдөр тутмын сонинд орон тооны ажил эрхэлж буй редактор (бичиг, зураг, он-лайн, аудиовизуал), энэ гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол дадлагажигчид, дотоодын хэвлэлийн газрын томилолтоор гадаадад ажилладаг редакторуудад энэхүү гэрээ нэгэн адил үйлчилнэ.

II. Ойлголтын тодорхойлолт

Редактор болон зөвхөн редакторын мэргэжлээр бэлтгэгдэж буй дадлагажигчид (эрх зүйн ямар харьцаанд ажиллаж байгаагаас үл хамааран) нь өдөр тутмын сонины агуулгын тодорхой хэсгийг бэлтгэхэд дараах арга хэлбэрээр бүтээлчээр тогтмол ажилладаг ажиллагсад багтана.

1. Бичвэр, зураг, аудио, аудио-видео материал цуглуулах, хянах, эмхлэх, сонгох, хэвлэн нийтлэхэд бэлэн болгон боловсруулах
2. Сонины мэдээ, тайлбарт өөрийн бичвэр, зураг, аудио, аудио-видео дүрс материалаар өөрийн хувь нэмрийг оруулдаг/эсвэл
3. Редакцын хэвлэмэл болон электрон хэлбэртэй бичвэр хэсгийн редакцын болон техникийн загвар, дизайныг (ялангуяа эх бэлтгэлийн дэс дараалал, нугалбар) хариуцдаг/эсвэл

4. Дээрх үйл ажиллагааг удирдан зохицуулдаг.

§ 2. Тарифын бүлгүүд ба тэдгээрт хамаарах тарифт цалингийн хэмжээ

I. Тарифт цалингийн бүлэг 1: Дадлагажигч

	2018.04.30-с хойш	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
а) Дадлагажих нэгдэх жил	1.911 €	2.011 €	2.059 €
б) Дадлагажих хоёр дах жил	2.216 €	2.316 €	2.372 €

Цалингийн хуучин бүтэц

Цалингийн шатлал хэвээр үлдээх тухай

2014 оны 5-р сарын 1-ээс өмнө аль нэг хэвлэлийн газарт хөдөлмөрийн харилцаанд орсон редакторуудын хуучин гэрээний дагуу хамрагдаж ирсэн цалингийн бүлэг ба шатлалыг эхний ээлжид хэвээр үлдээнэ. Тэдний цалингийн шатлалыг хуучин бүтцийн нэгээр ахиулна. Редакторууд ажилласан жилээрээ удаан жилийн нэмэгдэл авч цалин нь нэмэгдэх хүртэл, эсвэл тарифын шинэ гэрээний бүтцийн дагуу дараагийн ахисан бүлэг, шатлалд хамаарах хүртэл хуучин бүлэг, шатлал хэвээр хадгалагдана. Тарифт цалингийн ирээдүйн шугаман өсөлт энд хамаарахгүй. Энэхүү зорилгоор цалингийн хуучин бүлэг шатлалыг хэвээр үлдээж цаашид баримтлах цалингийн шатлалын шугаман өсөлтөд харгалзан үзэх боловч тарифт цалингийн ирээдүйн өсөлтөөс үүдэлтэй гарах зөрүү мөнгийг олгохгүй.

Цалингийн шинэ бүтэц

2014 оны 5-р сарын 1-ээс хойш аль нэг хэвлэлийн газарт анх удаа хөдөлмөрийн харилцаанд орсон редакторуудыг цалингийн бүтцийн дараах бүлэгт хамруулна.

Цалингийн бүлэг 2а: Сэтгүүлчийн мэргэжил эзэмшсэн редакторууд

Дадлагажигчаар зохих хугацаанд ажилласан, эсхүл сэтгүүлчийн дээд сургууль төгссөн, харьцуулж болохуйц нэр хүндтэй дээд сургуулийг сэтгүүлчийн мэргэжлээр дүүргэсэн, хүлээн зөвшөөрөгдсөн сэтгүүлчийн сургалтыг амжилттай дүүргэсэн бол мэргэжлийн стандарт шаардлагыг хангасанд тооцно.

	2018.4.30 хүртэл	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
Мэргэжлийн ажил 1-3 жил гүйцэтгэсэн	3.004 €	3.139 €	3.214 €

Мэргэжлээрээ бүтэн гурван жил ба түүнээс дээш хугацаанд ажилласан редакторыг цалингийн 2б бүлэгт хамруулна. Ингэхдээ 2а бүлэгт ажилласан гуравдах жилийг 2б бүлэгт ажилласан эхний жилд тооцно.

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Цалингийн хуучин бүтэц

II. Мэргэжлээрээ нэг ба түүнээс дээш жил ажилласан редакторуудын ажилласан жилийн бүтэц 2007 он

	2018.4.30 хүртэл	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
a) 1-3 жил мэргэжлээрээ ажилласан	3.253 €	3.315 €	3.395 €
b) 4 - 6 жил мэргэжлээрээ ажилласан	3.775 €	3.847 €	3.939 €
c) 7- 10 жил мэргэжлээрээ ажилласан	4.356 €	4.439 €	4.546 €
d) 11 ба түүнээс дээш жил мэргэжлээрээ ажилласан	4.793 €	4.884 €	5.001 €

III. Ажилласан жилээрээ ахисан шатлалд шилжих болзол

- A) Мэргэжлээрээ хоёрдох, дөрөвдөх, зургаадах жилдээ ажиллаж буй редакторууд 2017 оны 7-р сарын 31 хүртэлх хугацаанд цалингийн хуучин бүтцийн дагуу ажилласан жилээрээ шатлал ахих болзлыг хангасан бол тэдний цалингийн шатлалыг хуучин бүтцийн дагуу нэгээр ахиулна. Редакторууд ажилласан жилээрээ цалингийн шинэ бүтцийн дагуу дараагийн шатлалд хамаарах болзлыг хангах хүртлээ цалингийн хуучин бүтцийн ахисан шатлалд хамаарна.
- B) 2008 оны 1-р сарын 31 хүртэл мэргэжлээрээ ажилласан жил нь 15 жилд хүрсэн редакторууд цалингийн хуучин шатлалын III в бүлэгт үргэлжлүүлэн хамаарна. (15 ба түүнээс дээш жил ажилласан)
- B) III бүлгийн Г болон Д ангиллыг 1998 оны 1-р сарын 1-ээс хүчингүй болгов.

Цалингийн шинэ бүтэц

Тарифын 26 бүлэг: Сэтгүүлчийн мэргэжлээр дээд боловсрол эзэмшсэн редакторууд

	2018.4.30 хүртэл	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
1- 4 жил мэргэжлээрээ ажилласан	3.253 €	3.388 €	3.469 €
5 - 8 жил мэргэжлээрээ ажилласан	3.775 €	3.847 €	3.939 €
9 – 14 жил мэргэжлээрээ ажилласан	4.356 €	4.439 €	4.546 €
15 ба түүнээс жил мэргэжлээрээ ажилласан	4.793 €	4.884 €	5.001 €

Мэргэжлээрээ 4 жил ажилласан редакторууд удаан жилийн нэмэгдлийн дараагийн ахисан шатлалд шилжихийн тулд ажил олгогчоос редакторын хариуцсан сэдэв ба ажлынх нь хамрах хүрээнээс хамааран редакцын онцлогт нийцүүлэн боловсруулсан агуулга бүхий мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад нэг удаа, оройтлоо гэхэд дөрөвдөх жилд багтаан хамрагдсан байна.

Хэвлэлийн газрын зүгээс редакторын ажилласан жилээрээ шатлал ахиулах болзол

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

хангагдахаас өмнө мэргэжил дээшлүүлэхэд шаардагдах зааварчилгаа өгөөгүй эсвэл цаг тухайд нь өгөөгүй бол дээрх нөхцөл хангагдсанд тооцно. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтыг ажлын цагаар, ажил олгогчийн зардлаар явуулна.

Цалингийн хуучин бүтэц

1997 оны 12-р сарын 31-ний байдлаар цалингийн III бүлгийн В,Г эсвэл Д-Е бүлэгт хамрагдаж байсан редакторууд тарифт цалингийн в, г бүлэгт үргэлжлүүлэн хамрагдана. Тэдний цалингийн шатлалыг тус бүр нэг шат ахиулах бөгөөд эдгээр шатлалууд тарифт цалингийн шугаман өсөлтөд хамаарна. Гэхдээ тарифт цалингийн шугаман өсөлтөөс үүдэлтэй зөрүү мөнгийг олгохгүй.

Мөн цалингийн хуучин бүтцийн өөрчлөгдөөгүй үлдсэн шатлалууд цалингийн хувь хэмжээний шугаман өөрчлөлтөд хамрагдана. Цалингийн хувь хэмжээний ирээдүйн шугаман өөрчлөлтөөс үүдэлтэй зөрүү мөнгийг нэгэн адил олгохгүй.

III 2006 он хүртэл ажилласан жилийн бүтэц

	2018.4.30 хүртэл	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
III a (хуучин) 7 -10 жил мэргэжлээрээ ажилласан	4.530 €	4.616 €	4.727 €
III b (хуучин) 11-14 жил мэргэжлээрээ ажилласан	4.793 €	4.884 €	5.001 €
III c (хуучин) 15 -19. жил мэргэжлээрээ ажилласан	5.108 €	5.205 €	5.330 €
III d (хуучин) 20 - 25. жил мэргэжлээрээ ажилласан	5.162 €	5.260 €	5.386 €
III e (хуучин) 25 жил мэргэжлээрээ ажилласан	5.272 €	5.372 €	5.501 €

Цалингийн хуучин бүтэц

IV . Бие даасан редакторууд

Бие даасан сонинууд, мужийн сонинуудад ажилладаг, мужийн сонины хэн нэгэн редакторын удирдлага дор ажилладаггүй редакторуудыг бие даасан редактор гэнэ.

	2018.4.30 хүртэл	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
А)Мэргэжлээрээ 3 ба түүнээс дээш жил ажилласан	4.076 €	4.153 €	4.253 €
Б) Мэргэжлээрээ 5 ба түүнээс дээш жил ажилласан	4.918 €	5.011 €	5.131 €
В) Мэргэжлээрээ бүтэн 10 жил түүнээс дээш жил ажилласан	5.297 €	5.398 €	5.528 €
Г) Мэргэжлээрээ 15 ба түүнээс дээш жил ажилласан эсвэл	5.544 €	5.649 €	5.785 €

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

IV бүлгийн ажил мэргэжилтэй дүйцэхүйц ажлыг 10 жил хийсэн бол нэг ба түүнээс дээш тооны редакторууд удирдан ажилладаг мужийн сонинуудын редакторуудын ажилласан жилийг харгалзахгүйгээр г бүлэгт хамруулна.			
---	--	--	--

Цалингийн шинэ бүтэц

Тарифын 3-р бүлэг: Тусгай үүрэг хариуцлага хүлээсэн редакторууд

Үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ ажил олгогчийн даалгавраар онцгой мэдлэг, чадвар шаарддаг, ажлын явцад бие даан шийдвэр гаргаж илүү өндөр хариуцлага хүлээдэг ажлыг тогтмол хийдэг редакторууд:

		2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
Мэргэжлээрээ 3-7 жил ажилласан	3.789 €	3.861 €	3.954 €
Мэргэжлээрээ 8-12 жил ажилласан	4.312 €	4.394 €	4.499 €
Мэргэжлээрээ 13-14 жил ажилласан	4.892 €	4.985 €	5.105 €
Мэргэжлээрээ 15 ба түүнээс дээш жил ажилласан	5.329 €	5.430 €	5.560 €

Жишээ: Мэдээний сурвалжлагч, дийлэнх нь сургагч редактораар ажилладаг эсвэл нэг ба түүнээс дээш тооны редакторыг удирддаг албаны орлогч дарга, эрхлэгч гэх мэт

Д. Дүүргийн сонины нэмэлт дугаар нэгээс доошгүй хүн удирдан ажилладаг, уг албан тушаалдаа арван жил ажилласан редактор цалингийн V буюу Vвв бүлэгт хамаарна. Энэхүү цалингийн тарифын гэрээний IV бүлэгт заасан дүүргийн дагуул сонины редактор гэдэг ангилалд зөвхөн редакцын материал цуглуулдаг, бичдэг хүмүүсийг хамруулахгүй.

Цалингийн хуучин бүтэц

Д) Мужийн сонинуудад нэг ба түүнээс дээш тооны редактор удирдан ажилладаг, энэ ажлаа арван жил хийсэн редакторуудыг цалингийн V б ба Vбб бүлгийн дагуу цалинжуулна.

Мужийн сонинуудад мэдээний нэвтрүүлэг, редакцын материал цуглуулдаг редакторууд нь энэхүү цалингийн тарифын гэрээний IV бүлэгт хамаарахгүй.

V. Бие даасан сонины тусгай үүрэг хариуцлага бүхий редакторууд

А) Албан үүргийн дагуу тодорхой мэдлэг, онцгой чадвар шаардсан, бие даасан шийдвэр гаргах, илүү өндөр хариуцлага хүлээдэг ажлыг тогтмол гүйцэтгэдэг редакторууд

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

	2018.4.30 хүртэл	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
	5.362 €	5.464 €	5.959 €
Аа) Мэргэжлээрээ 15 ба түүнээс дээш жил ажилласан	5.778 €	5.888 €	6.029 €

Б) Va-д тодорхойлсон болзлыг хангасан, нэг ба түүнээс дээш тооны редактор удирдан ажилладаг редакторууд

	2018.4.30 хүртэл	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
	5.612 €	5.719 €	5.856 €
Бб) Мэргэжлээрээ 15 ба түүнээс дээш жил ажилласан	6.047 €	6.162 €	6.310 €

Цалингийн шинэ шатлал

Тарифын 4-р бүлэг: Удирдах үүрэг хүлээсэн редактор

Сахилга баттайгаар хоёр ба түүнээс дээш тооны редакторууд байнга удирдах үүрэг хүлээсэн редакторууд

	2018.4.30 хүртэл	2018.01.05-с эхлэн	2019.01.05-с эхлэн
Мэргэжлээрээ 15 ба түүнээс дээш жил ажилласан	5.612 €	5.719 €	5.856 €
Мэргэжлээрээ 16 ба түүнээс дээш жил ажилласан	6.047 €	6.162 €	6.310 €

Жишээ: Хоёр редактор удирдан ажилладаг албаны дарга, дугаар хариуцсан редактор, эрхлэгч гэх мэт

Цалингийн хуучин бүтэц

VI. Талуудын чөлөөт тохиролцоогоор цалингийн хэмжээг тогтоох

Бие даасан сонины албадын дарга, дугаар хариуцсан редактор, ерөнхий редактор, болон орлогч редакторуудын цалин хөлс нь энэхүү тарифын гэрээний Vб, Vбб заалтын дагуу тогтоосон цалингаас зохист харьцаагаар өндөр байх ёстой бөгөөд энэ цалингийн хэмжээг талуудын чөлөөт тохиролцоогоор тогтоож болно. Тарифт цалингийн хэмжээг өөрчлөхдөө чөлөөт тохиролцоогоор тогтоосон цалингийн хэмжээ ба энэхүү цалингийн тарифын гэрээний V б эсвэл V бб бүлгийн дагуу тогтоосон цалингийн хэмжээ хоорондын харьцаа зохистой байна уу? гэдгийг нягтлах шаардлагатай.

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

1-р зүйлийн агуулга ёсоор улс төр, соёл, орон нутгийн асуудлыг хариуцсан нэгжийг алба гэнэ. Эдийн засаг, спорт, дүүрэг хариуцсан нэгжид нэг ба түүнээс дээш тооны редактор журмын дагуу ажиллаж буй нөхцөлд уг нэгжийг албад тооцно. Бусад албадыг байгуулах эсэхийг хэвлэлийн газар үзэмжээрээ шийднэ.

Цалингийн шинэ бүтэц

Тарифын 5-р бүлэг: Талуудын чөлөөт тохиролцоогоор цалингийн хэмжээг тогтоох

Ерөнхий редактор, ерөнхий редакторын орлогч редакторын цалинг энэхүү цалингийн тарифын гэрээний дагуу тарифын 4-р бүлгийн дагуу тогтоосон цалингийн хувь хэмжээнээс зохист харьцаагаар дээгүүр байхаар талуудын чөлөөт тохиролцоогоор тогтооно.

Онлайн сонины редакторуудыг анх удаа цалингийн бүлэгт хуваарилах

Өнөөг хүртэл тарифын гэрээний цалингийн бүлэгт хуваарилагдаагүй байгаа онлайн редакторуудыг 2014 оны 9-р сарын 30-аас өмнө хуваарилсан байна. Энэ хуваарилалтаар тухайн редакторын цалин болон ажилласан жилийг бууруулж болохгүй. Редакторын цалин тарифт цалингаас өндөр байгаа нөхцөлд зөрүүг цалингийн ирээдүйн шугаман өсөлтөөр нөхөн олгож болно.

3. Шатлал

I. Мэргэжлээр ажилласан жил

1. Сонин, сэтгүүл, мэдээллийн агентлаг, өргөн нэвтрүүлгийн радио, телевизэд орон тооны редактораар ажилласан нь нотлогдож буй жилүүдийг цалингийн тарифын гэрээний агуулгаар ажилласан жилд тооцно.
2. Сургалтын буюу дадлагын хугацааг мэргэжлээрээ ажилласан жилд тооцохгүй. Гэхдээ цэргийн алба, /нийгэмд тустай алба/ хаасан хугацааг өмнөх ажилласан жилд оруулан тооцно.
3. Редактораар нэг жил ажилласны дараах жилүүдийг мэргэжлээр ажилласан жилд тооцно.
 - a) Чөлөөт сэтгүүлчээр бүтэн хоёр жил ажилласан нь нотлогдож байгаа нөхцөлд: мэргэжлээр ажилласан нэг жилд тооцно, нийт гурваас илүүгүй жилийг ажилласан жилд тооцно;
 - b) Зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээний онцгой заалтыг үндэслэн:
 - хэвлэлийн албанд сэтгүүлчээр ажилласан нь нотлогдсон жилүүд;
 - ба b)-д зааснаас өндөр цалин;
 - ба b) -д заасныг давхардуулан олгох
 - c) Үүнтэй нэгэн адилаар 1995 оны 1-р сарын 1-ээс өмнө албан ёсоор авсан хүүхэд асрах чөлөөг өмнөх мэргэжлээр ажилласан жилд тооцох боловч энэ хугацаа нь нийтдээ хоёр жилээс илүүгүй байна.
4. Өмнөх хөдөлмөрийн харилцаанд мэргэжлээр ажилласан жилийг илүү өндрөөр тогтоосон бол ангиллыг хэвээр хадгална. § 3. I-ийн протоколын тэмдэглэлийн тайлбар:
 - a) 1997 оны 12-р сарын 31-ээс өмнө хэвлэлийн газарт ажилд орсон чөлөөт сэтгүүлчдэд

§ 3 | 3 а) -г дараах хувилбараар хэрэглэнэ:

Редактораар ажилласан хоёрдох жилээс эхлэн мэргэжлээр ажилласан жилийг тооцно. Сэтгүүлчийн үндсэн мэргэжлээрээ чөлөөт сэтгүүлчээр ажилласан нь нотлогдсон гурван жилийг мэргэжлээр ажилласан нэг жил тооцно, гэхдээ нийт хоёроос дээш жил тооцохгүй;

- b) 2006 оны 8-р сарын 1-ний байдлаар эхний жилдээ мэргэжлээрээ ажиллаж буй редакторууд нэг жил мэргэжлээрээ ажилласных нь дараа тэдний дээд сургуульд суралцсан хугацааг мэргэжлээрээ ажилласан хоёр жилд тооцно.
- c) Өмнө нь дээд сургуульд суралцсан хугацааг ажилласан жилд тооцсон бол цалингийн ангиллыг хэвээр хадгална.

II. Цалингийн хэмжээг бичгээр тогтоох

1. Хөдөлмөрийн гэрээний дагуу хүлээсэн ажил үүрэг, ажил үүргийн хуваар дээр суурилсан энэхүү тарифын гэрээний цалингийн бүлгийн шатлал, уг шатлалын дагуу олгох тарифт цалин, тарифт цалин дээр нэмж олгох аливаа урамшуулал, албан тушаалын болон бүтээмжийн нэмэгдэл зэргийг бичгээр тогтооно. Хөдөлмөрийн гэрээний үйлчлэх хугацаанд оруулсан бүх өөрчлөлтийг хөдөлмөрийн гэрээний нэмэлт өөрчлөлт хэлбэрээр мөн бичгээр баталгаажуулна.
2. Хэрэв хөдөлмөрийн гэрээний үйлчлэх хугацаанд орсон өөрчлөлтийн улмаас редакторын цалинг II бүлгийн IV,V эсвэл VI бүлэгт (хуучин) хамааруулах, II бүлгийн 3, 4, 5 (шинэ) бүлэгт шилжүүлэх шаардлага үүсвэл хөдөлмөрийн харилцааны талууд объектив хэмжүүрүүдийг үндэслэн бодитоор шаардагдаж буй болон гүйцэтгэсэн ажил нь шилжүүлэхээр хэлэлцэгдэж буй бүлгийн бүтээмжийн үзүүлэлтүүдэд нийцэж буй эсэхийг шалгана.

§ 4. Нэг удаагийн олговор

1. Редакторуудад 2018 оны 8-р сарын 31-ний өдөр 500 Еврогийн нэг удаагийн олговор, 2020 оны 3-р сарын 31-ний өдөр дахин 600 Еврогийн олговор тус тус олгоно.
1. Дадлагажигчдад 2018 оны 8-р сарын 31-нд 70 еврогийн олговрыг нэг удаа олгоно.

§ 5. Цалин хөлсийг хөрвүүлэх нээлтийн журам

1. Редактор нь ажил олгогчтой тарифт цалингийн зарим бүрэлдэхүүн хэсгийг хөрвүүлэх тухай гэрээ байгуулж болно. Ийм төрлийн тохиролцоог зөвхөн сайн үндсэн дээр компанийн гэрээгээр шийдвэрлэхийг зөвшөөрнө. Сайн дурын үндсэн дээр компанийн гэрээ байгуулах шаардлага нь тарифын гэрээний дагуу 2002 оны 11-р сарын 18-ны өдөр байгуулсан өндөр насны сайн дурын хангамжийг дэмжихийн тулд цалингийн тодорхой хэсгийг хөрвүүлэх заалт (EntgeltU-TV) болон тарифт цалингаас дээгүүр тогтоогдсон цалингийн бүрэлдэхүүн хэсэгт хамаарахгүй.

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

2. Хэвлэлийн газрын зүгээс тавьж буй цалингийн зарим хэсгийг хөрвүүлэх тухай саналыг хүлээж авах эсэх нь редакторын сайн дурын асуудал байна.
3. 2002 оны 11-р сарын 18-нд батлагдсан өндөр насны сайн дурын хангамжийг дэмжих тарифын гэрээ нь хөндөгдөхгүй, уг тарифын гэрээний заалтууд давуу үйлчлэлтэй байна.
4. Зөвхөн татварын хөнгөлөлттэйгөөр ажил хэргийн зориулалтаар жишээлбэл: зөвхөн хувийн хэрэгцээнд зориулан ажилдаа ирэх очих замдаа унах унадаг дугуй, эрүүл мэндээ дэмжих, электрон хэрэгсэл худалдан авах зэрэгт нэгдүгээр бүлгийн 1, 2 дугаар зүйлд заасан тохиролцоог хийж болно.
5. Өндөр насны сайн дурын хангамжийг дэмжих тухай 2002 оны 11-р сарын 18-ны өдрийн тарифын гэрээний дагуу (EntgeltU-TV) хөрвүүлсэн цалин дээр нэмж хөрвүүлэх цалингийн хэмжээ редакторын гэрээ байгуулагдах үеийн татварын өмнөх сарын цалингийн 4%-аас хэтрэхгүй байна.
6. Зарчмын хувьд компанийн сайн дурын гэрээ нь дараах зүйлийг агуулна:
 - Хэвлэлийн газар нь нийгмийн даатгалын шимтгэлээс хэмнэсэн мөнгийг хөндлөнгийн үйлчилгээ үзүүлэгчээс бүтээгдэхүүнийг хөрвүүлэхэд гарсан боловсруулалтын зардлыг суутгасан дүнгээс редакторт зориулсан татаас хэлбэрээр нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлнө.
 - Хэвлэн нийтлэгч, редактор хоёрын хооронд байгуулагдсан гэрээний нөхцөл нь үнэлгээний суурь болно. Боловсруулалтын зардлыг нэгдсэн дүнгээр тогтооно.
 - Орлогын албан татварын тухай хуулийн 8 (2-)-р зүйлийн 11 -р өгүүлбэрт заасны дагуу төлөх хуанлийн сар тутмын 44 Еврогийн бэлэн бус төлбөрийг өөр зориулалтаар зарцуулаагүй бол хөндлөнгийн үйлчилгээ үзүүлэгчээс бүтээгдэхүүнийг хөрвүүлэхэд гарсан боловсруулалтын зардлыг суутгасан дүнгээс редакторт зориулсан татаас хэлбэрээр нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлнө.
 - Цалин хөлсийг хөрвүүлсэнтэй холбоотойгоор үүсэх редакторын үүрэг хариуцлага түүний цалингийн орлогогүй үед ч (хүүхэд асрах, цалингүй чөлөө) хүчин төгөлдөр байна.
 - Цалин хөлсийг хөрвүүлсэнтэй холбоотойгоор үүсэх санхүүгийн үүрэг хариуцлага хэрэгжиж дуусахаас өмнө хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болбол хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан талууд редакторын нийгмийн асуудлыг харгалзсан тохиролцоог хийнэ.
 - Байгууллагын гэрээ хэлэлцээрт тухайн асуудлыг өөрөөр зохицуулах тухай тодорхой зааж өгсөн тохиолдолд дээрхээс өөр шийдлийг зөвшөөрнө.

§ 6. Орлон ажилласны нэмэгдэл

1. Хэрэв редактор албан даалгавраар таван долоо хоногоос дээш хугацаагаар илүү өндөр цалингийн бүлэгт хамаарах хүнийг орлон ажиллавал тэрхүү таван долоо хоног дуусан дараагийн ажлын өдрөөс эхлэн хоног тутамд 15 евро авна.
2. 1-р зүйл орлогчийн албан тушаалтай редакторт хамаарахгүй.

§ 7. Эрхээ хамгаалах ба зуучлах

1. Хамтын гэрээгээр баталгаажуулсан эрх хэрэгжээгүй бол тухайн эрх үүссэн хугацаанаас

хойш гурван сарын дотор нэхэмжлэл гаргаж болно. Хэрэв хэвлэн нийтлэгч нэхэмжлэхийг хэрэгжүүлэхээс татгалзаж байгаагаар бичгээр мэдэгдсэн тохиолдолд, тухайн эрх хэрэгжих байсан хугацаанаас хойш хагас жилийн дотор шүүхэд хандана. Нэг, хоёрдугаар өгүүлбэрт заасан хугацаанаас хожуу нэхэмжлэл гаргавал хэвлэн нийтлэгч нэхэмжлэлийг биелүүлэхээс татгалзах эрхтэй. Хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болгосонтой холбоотой эрх зүйн маргаан үргэлжлэх хугацаанд гарсан, тухайн асуудлаар шүүхийн шийдвэр хэрхэн гарахаас хамаарч шийдэгдэх цалин хөлснийг асуудалтай холбоотой нэхэмжлэлийг хууль ёсны шийдвэр гарснаас хойш гурван сарын дотор гаргана.

2. Нэхэмжлэхийн татгалзсан хариуг бичгээр (1-р хэсгийн 2-р өгүүлбэр) өгөөгүй тохиолдолд редактор жилийн хугацаа өнгөрсөн ч шүүхэд хандах эрхтэй. Нэхэмжлэхийн татгалзсан хариуг тухайн эрх хэрэгжих ёстой байсан хугацаанаас хагас жилийн дараа өгсөн тохиолдолд уг хариуг бичгээр хүлээн авснаас хойш гурван сарын дотор шүүхэд хандаж болно. Хэвлэн нийтлэгч татгалзсан хариуг бичгээр хагас жилийн хугацааны төгсгөлд өгч, үүний улмаас редактор хугацаандаа багтаж шүүхэд хандах боломжгүй болох нөхцөлд хэвлэн нийтлэгч хугацаа хэтэрсэн тухай үндэслэл гаргах эрхгүй бөгөөд редактор бичгээр татгалзсан хариу ирснээс хойш гурван долоо хоногийн дараа шүүхэд нэхэмжлэл гаргана.
3. Хамтын гэрээний хувь хүнд хамрах хүрээний талаарх (§ 1) зөрчил маргааныг үнэлж шийдвэрлэхийн тулд Хамтын гэрээний оролцогч талуудаас бүрдэх Арбитрын хэсгийг байгуулна. Энэхүү хэсэгт хэвлэн нийтлэгч болон сэтгүүлч/редакторын төлөөлөл тус бүр дөрвөн төлөөлөгч багтана. Арбитрын хэсгийг байгуулснаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн §2-р зүйл болон 101-д тусгасан Захиргааны хэргийн шүүхийн онцгой эрх хөндөгдөхгүй.

§ 8. Эрхээ хадгалах тухай зохицуулалт

1. Энэхүү Хөдөлмөрийн хөлсний хамтын гэрээ хүчин төгөлдөр болох үед төлөгдөж ирсэн илүү өндөр цалин хөлсийг үргэлжлүүлэн төлнө.
2. Хэвлэн нийтлэгч нь бүтэц өөрчлөгдсөн шалтгаанаар гэрээг хүчин төгөлдөр болох үед төлж байсан цалинг бууруулах эрхгүй.

§ 9. Гэрээний хугацаа

Энэхүү хөдөлмөрийн хөлсний хамтын гэрээ нь 2018 оны 1-р сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлсэнд тооцох бөгөөд анх удаа 2020 оны 7-р сарын 31-ний дотор нэг сарын мэдэгдэх хугацаатай, хуанлийн улирлын эцэст 3 сарын мэдэгдэх хугацаатайгаар цуцалж болно.

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

2018 оны 7-р сарын 2-ны өдрийн өдөр тутмын сонины редакторуудын
Цалингийн тарифын гэрээ

2018 оны 1-р сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр үйлчилнэ

ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЖУРАМ

Нэг талаас

Германы Сонин Эрхлэн гаргагчдын Холбооны төлөөлөл болох
Энэхүү гэрээний эхлэл хэсэгт дурдсан муж улсын холбоодын төлөөлөгчид

Нөгөө талаас

Германы Сэтгүүлчдийн Холбоо
- Сэтгүүлчдийн Үйлдвэрчний Эвлэл -

2016 оны 6-р сарын 29-ний өдрийн Өдөр тутмын сонины редакторуудын цалингийн
тарифын гэрээг дараах журмын дагуу хэрэгжүүлэхээр тохиролцов.

1. Хасагдсан
2. 2-р зүйлд заасан цалин хөлсний IV, V болон VI бүлэг (бие даасан сонинууд, дүүргийн сонин):
 - (1) Энэхүү тарифын гэрээний IV, V, VI зүйлийн дагуу охин компаниас бус эрх зүйн хувьд бие даасан хэвлэлийн газраас эрхлэн гаргадаг сониныг бие даасан сонин гэнэ. Энэ зүйлийн агуулгаар үндсэн хэвлэлийг эрхлэн гаргагч компани нь энэхүү журмын 2-р зүйлийн дагуу дүүргийн сонины нэмэлт дугаарыг эрхлэн гаргагч компанийн талаас дээш хувийг эзэмшдэг бол уг компанийг охин компани гэнэ.
 - (2) Агуулгын хувьд сонин түгээлтийн бүс нутгийн онцлог асуудал, сэдвийг харгалзан үздэг гэдэг утгаараа бие даасан сониноос ялгаатай, бие даасан сонины нэмэлт дугаарт тооцогддог сониныг дүүргийн сонин гэнэ.
3. 2-р зүйлд заасан цалин хөлсний IV бүлэг (Бие даасан редактор):

2-р зүйлд заасан бие даасан редактор гэж бие даасан сонин, дүүргийн сонинд ганцаараа ажилладаг редакторыг хэлнэ.
4. 2-р зүйл тарифын IV бүлэг (Дүүргийн сонины редактор):

IV г бүлэгт хамаардаг редакторуудаас бусад дүүргийн сонины редакторууд цалингийн V бүлэгт хамрагдах эрхгүй. Дүүргийн сонины ажлын хэмжээ, цар хүрээ нь дунджаас дээгүүр өндөр бүтээмжтэй ажиллахыг шаардаж буй нөхцөлд бүтээмжийн нэмэгдэл олгох ёстой.
5. 2-р зүйлд заасан тарифт цалингийн IV d, 2 дах өгүүлбэр болон 3 ба 4 дэх хэсэг (харьяалан захирагдах):

Хэвлэн нийтлэгч, эрхлэгчийн зүгээс албан ёсоор тогтоосон/зөвшөөрсөн захирах, захирагдах харилцааны дагуу удирдаж буй редактор заавал биелүүлэх үүрэг, зааварчилгаа өгч болно.
6. Тарифт цалингийн 2-р бүлэг, сүүлийн өгүүлбэрт заасан цалин хөлсний IV бүлэг (Редакцын материал цуглуулах, бичих):

- (1) Тарифт цалингийн 2-р бүлэг ба цалингийн IV бүлгийн сүүлчийн өгүүлбэрийн агуулга ёсоор илтгэл бичих гэдэг нь бодит агуулгын тухай мэдээ ба тухайн өдрийн шинэ, сонин үйл явдлын мэдээгээр хязгаарлагдана.
 - (2) “Редакцын материал цуглуулах” гэдэг ойлголтод редакторын ажил үүргийн хуваарьт цуглуулсан материалаа боловсруулах үүрэг ороогүй бол хянах, цэгцлэх үүрэг мөн багтаана.
 - (3) Энэхүү тарифын гэрээний зөвхөн 1, 2-р зүйлд тодорхойлсон ажил үүрэг гүйцэтгэдэг редакторыг цалингийн тарифын II буюу хуучнаар III бүлэгт хамруулна.
7. Тарифт цалингийн V бүлгийн 2-р зүйл: (тусгай үүрэг хариуцлага хүлээсэн редакторууд)
- (1) Цалин хөлсний V бүлэгт хамруулахад “онцгой мэдлэг, ур чадвар”, “тогтмол”, “бие даан шийдвэр гаргах” болон “илүү өндөр хариуцлага” зэрэг ухагдахуун голлох үүрэгтэй.
 - (2) Тусгай үүрэг хариуцлага хүлээсэн редакторуудаас шаардаж буй редакцын онцгой үүргийг байнга, гүйцэтгэх шаардлага нь эдгээр редакторын ажил үүргийн тодорхойлолтод гол үүрэг гүйцэтгэх ёстой.
8. Тарифт цалингийн VI бүлгийн 2-р зүйл, 1-р хэсэг (Цалингийн хэмжээг чөлөөт тохиролцоогоор тогтоох):
- Мэргэжлээрээ ажилласан 15 хүртэлх жилд цалин хөлсний V b бүлэг, 15 ба түүнээс дээш жил ажилласан редакторын цалинг Vb ба V bb бүлэгт заасан цалингаас зохист хувь хэмжээгээр нэмэгдүүлж болно.
9. Тарифт цалингийн VI бүлэг, 2, 3 дах зүйл (Албад):
- VI бүлэг болон 3, 2-р зүйлд заасан албадын тухай ойлголтод нэг болон түүнээс дээш тооны хүнийг удирддаг байх шаардлага тавигдахгүй.
- Сонинд нийтэлсэн редакцын бүрэлдэхүүний тухай хэсэгт дурдсан ажил, албан тушаал холбогдох редакторын үйл ажиллагаатай тохирохгүй байх бүх тохиолдолд тухайн хүний эрхэлж буй ажлын арга хэлбэрийг шатлалын үндэс болгоно.
10. 3-р зүйлийн 1-р хэсэг, 2-р зүйл (Мэргэжлээр ажилласан жилийг тооцох):
- 2 в) зүйлийн дагуу ажилласан жилийг тооцох үүрэг нь зөвхөн тухайн хэвлэн нийтлэгчид ногдоно.
11. 6-р зүйл (Эрхээ хадгалах тухай):
- (1) Өмнө олгож байсан цалингийн тарифын гэрээний зохих бүлэг, шатлалд заасан хэмжээнээс давсан, эсвэл чөлөөт тохиролцооны үр дүнд тогтоосон эсэхээс үл хамааран цалингийн тарифын гэрээг шинэчлэн байгуулагдаж цалин нэмэгдэх хүртэл цалингийн хуучин бүтцийн дагуу үргэлжлүүлэн олгоно.
 - (2) Өмнө нь авч байсан цалингийн тарифын гэрээгээр тогтоосноос давсан цалинг энэхүү цалингийн тарифын гэрээний нэмэгдэл дээр нэмж тооцож болно.
 - (3) Бүтээмжийн нэмэгдлийг Тодорхой ажил үүрэг эсвэл онцгой бүтээмжийг тарифт цалин нэмэгдсэнээс хойш үргэлжлүүлэн хийсээр байгаа нөхцөлд бүтээмжийн нэмэгдлийг нэмж тооцохгүй.

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Оёдлын салбарын тарифын гэрээ

Оёдлын салбарын тарифын гэрээний загварыг ФЭС, МҮЭХ-ны хамтын ажиллагааны хүрээнд Германы IGBCE-Уул уурхай, Хими, Эрчим хүч, Үйлчилгээний салбарын ажилчдын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны тарифын мэргэжилтэн Винфриед Хюүрэнгийн зөвлөгөөгөөр 1990 оны сүүлчээс 2003 он хүртэл Үйлдвэрлэл, Үйлчилгээний Салбарын Ажилчдын ҮЭХ, Оёдлын салбар ажил олгогч эздийн холбоо, Хүнс хөдөө аж ахуй хөнгөн үйлдвэрийн яамны цалингийн мэргэжилтнүүдтэй хамтран боловсруулсан түүхтэй.

Монгол Улсын Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуулийн 5-р зүйл, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2-р бүлгийг үндэслэн энэхүү тарифын хэлэлцээрийн загварыг боловсруулав.

Нэг: Хамрах хүрээ

- 1.1. Энэхүү тарифын хэлэлцээрийг Монгол улсын нутаг дэвсгэр дээр үйлдвэрлэл эрхэлж буй оёдлыг бүх үйлдвэр, аж ахуйн нэгж дагаж мөрдөнө.

Хоёр: Цалин хөлсний тарифын ангилал

- 2.1 Үйлдвэрийн ажиллагсдын цалин, хөлсний зэрэглэлийг тарифын 8 бүлэгт хуваана.
2.2 Ажилтны гүйцэтгэх ажлыг үндэслэн цалингийн тодорхой шатлалд ажиллагсдыг хамруулна.
А. Эсгэх
Б. Оёх
В. Индүүдэх
Г. Үйлдвэрлэлийн нийтлэг ажиллагаа
Д. Бусад ажиллагаа

2.3. Тарифт цалингийн доод хэмжээ

Тарифт цалин	Ажил мэргэжлийн зэрэг							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	Тарифын итгэлцүүр							
	1.00	1.20	1.45	1.75	2.10	2.52	3.03	3.62
Цагаар	235.000	282.000	340.750	411.250	493.500	592.200	712.050	850.000
Хийснээр	260.000	312.000	377.000	455.000	546.000	655.000	787.000	941.000

Тайлбар: Тарифт цалингийн доод хэмжээг инфляцын түвшин, Засгийн газраас тухай бүр шинэчлэн тогтоох ХХДХ-тэй уялдуулан шинэчлэн тогтоож байна.

- 2.4. Ажиллагсдыг цалин, хөлсний тарифын бүлэг, шатлалд хамруулахдаа дараах ур чадвар, ажлын туршлагыг үндэслэл болгоно. Эдгээр нь:
- Мэргэжлийн зэрэг
 - Ерөнхий ур чадвар
 - Хариуцлага
 - Биеийн хүчний ажлын ачаалал
 - Мэдрэхүй, оюуны ачаалал

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

- Орчны нөлөө
- Хүндрүүлэх бусад нөхцөлүүд

- 2.5 Энэ хэлэлцээрт тусгагдсан цалин, хөлсний тариф нь үнэлгээний хувьд ердийн дундаж ачаалалтай нөхцөлд мөрдөхөөр боловсруулагдсан.
- 2.6 Энэ хэлэлцээрт тусгагдаагүй цалин, хөлсний тариф, ажиллагааг үйлдвэрийн удирдлага болон үйлдвэрчний эвлэлийн хороо хоорондоо бичгээр тохиролцон цалингийн тодорхой бүлэг, шатлалд хуваарилж болно.

Гурав: Нэмэгдэл хөлс, олговор

- 3.1 Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтнуудад энэхүү хэлэлцээрийн 2.3-р зүйлд заасан тарифт цалингийн 15%-тай тэнцэх нэмэгдэл олгоно.
- 3.2 Шөнийн цагийн нэмэгдлийг энэхүү хэлэлцээрийн 2.3 дугаар зүйлд заасан тарифт цалингийн 15%-тай тэнцэхээр тооцож олгоно.
- 3.3 Ажилтны буруугаас бус өөр шалтгаанаар гарсан сул зогсолтын хугацаанд ажилтанд 2 долоо хоног хүртэлх хугацаанд тарифт цалинтай тэнцэх хэмжээний сул зогсолтын олговор олгоно. Сул зогсолт 2 долоо хоногоос дээш хугацаанд үргэлжилсэн нөхцөлд ажилтанд тарифт цалингийн 70%-тай тэнцэх сул зогсолтын олговор олгоно.
- 3.4 Долоо хоногийн ажлын цагийн нийлбэр 40 цагаас хэтэрсэн бол ажилтанд илүү цагийн хөлсийг тарифт цалинг хоёр дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх илүү цагийн нэмэгдэл хөлс олгоно.

Дөрөв: Ажлын цаг

- 4.1 Ажилтнуудын долоо хоногийн ажлын цагийн нийлбэр 40 цагаас хэтрэхгүй байна.
- 4.2 Ердийн ажлын өдөр 8 цаг үргэлжилнэ.
- 4.3 Ажлын дараалсан хоёр өдөр хоорондын тасралтгүй амрах хугацаа 12 цаг ба түүнээс дээш байна.

Тав: Бусад

- 5.1 Энэхүү хэлэлцээрийн 2.3 дугаар зүйлд заасан тарифт цалингийн доод хэмжээг 2003 оны 4-р сарын 1-ээс 20%-аар, 2003 оны 10-р сарын 1-ээс 20% тус бүр нэмэгдүүлэн тооцно.
- 5.2 Энэхүү хэлэлцээрийн заалтууд нь талууд гарын үсэг зурснаас хойш 2 жилийн хугацаанд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөнө.
- 5.3 Хэлэлцээрийн хүчин төгөлдөр үйлчлэх хугацааны дотор талууд харилцан тохиролцож нэмэлт, өөрчлөлт оруулж болно.
- 5.4 Хэлэлцээрийн хүчин төгөлдөр мөрдөгдөх хугацаа дуусгавар болохоос өмнө шинэ хэлэлцээр байгуулаагүй, эсвэл нэмэлт өөрчлөлт оруулаагүй бол талууд энэхүү хэлэлцээрийг үргэлжлүүлэн мөрдөнө.
- 5.5 Хэлэлцээрийн биелэлтэд талууд хяналт тавина.
- 5.6 Ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, салбарын ҮЭ-үүдийн удирдлага, бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөх эсвэл шинэчлэн байгуулагдах нь энэхүү хэлэлцээр дуусгавар болох үндэслэл болохгүй бөгөөд тэдгээрийг залгамжлагчид үргэлжлүүлэн мөрдөх үүрэг хүлээнэ.
- 5.7 Хэлэлцээрт нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудлыг энэхүү хэлэлцээрийг байгуулахад баримталсан журмын дагуу шийдвэрлэнэ.

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Ажил олгогч эздийн холбоог төлөөлөн
Салбарын ҮЭХ, Нийслэлийн ҮЭХ-г төлөөлөн
Улаанбаатар хот, 2003 он

Цалин хөлсний тарифын ангилал

Цалин хөлсний I бүлэг

Мэргэжлийн сургалт болон дадлага шаардахгүйгээр 2 хоног хүртэлх хугацаанд дадлага хийсний дараа хийж гүйцэтгэж чадах маш энгийн ажиллагаа. Жишээ нь: дараах ажлууд

А. Энгийн ажиллагаа

1. Оёх бүтээгдэхүүний эд ангийг хуваарилан тараах
2. Дотуур хувцас индүүдэх
3. Бүс, зангиаг прессээр индүүдэх
4. Сэнжгүй товч хадах
5. "Зангуу" хайчилж бэлдэх

Б. Индүүдэх ажиллагаа

1. Юбка, өмдний дотор индүүдэх
2. Дотуур хувцас индүүдэх
3. Бүс, зангиаг прессээр индүүдэх
4. 1,2-р оёдлыг хэвшүүлэн хагалж индүүдэх
5. Жижиг деталуудыг хэвшүүлэн индүүдэх \хажлага, зах, хавхлага, манжет, хормой\
6. Гоёлын оёог индүүдэх
7. Жижиг хэсгүүдийн шаблондаж индүүдэх
8. Бүс, зах, манжет, халаасны хажлага, хавхлагт цаваг нааж индүүдэх
9. Өмдний шуумаг бэлдэж индүүдэх

В. Үйлдвэрлэлийн энгийн ажиллагаа

1. Дотуур хувцас, ажлын хувцасны чанар шалгах
2. Кнопны нүх гаргах
3. Шилбэ, гогцоо, бүч хадах
4. Захны ирмэг, бүс, түдүүл хадах
5. Товч, петли, кнопны байрлал тэмдэглэх
6. Эцсийн дамжлагын багаж хэрэгслүүдийг шалгаж ажиллагаанд бэлдэх

Г. Бусад ажиллагаа

1. Үйлдвэрийн гал тогоо, цайны газарт ажиллах
2. Цэвэрлэгээний ажил
3. Агуулах, ачаа тээвэр, хүргэлтийн энгийн ажил
4. Үйлдвэр, засварын газарт туслах ажилтнаар ажиллах
5. Савлагаа хийх, уутлах, хайрцаглах

Цалин, хөлсний II бүлэг

Мэргэжлийн сургалт шаардахгүй, ерөнхийдөө 6 долоо хоног хүртэл хугацаагаар дагалдангаар ажиллаж сурдаг ажлын төрлүүд

А. Эсгэх

1. Үлгэр, шаблон тавьж тэмдэглэх, зурах

2. Үлгэр дээр шүрших, эсвэл нунтаг цацаж тэмдэглэгээ хийх
3. Тамга тэмдэг тавих, эсгэх деталлуудыг дугаарлах, шалгах
4. Энгийн ялгалт хийж боох

Б. Үйлдвэрлэлийн энгийн ажиллагаа

1. Гараар өөлөх
2. Товчлох, шошго наах, будах
3. Бэлэн болсон бүтээгдэхүүнийг эвхэх, уутлах, скочдох

В. Бусад ажиллагаа

1. Хүргэлтийн үйлчилгээ болон энгийн эмхлэх, цэгцлэх ажиллагаа

Цалин хөлсний III бүлэг

Мэргэжлийн сургалтын эхний нэг жилийг дүүргэсэн, эсвэл 12 долоо хоног хүртэл хугацаанд дагалдангаар ажилласан хугацаанд олж авсан мэдлэг, чадвартай байхыг шаардана.

А. Эсгэх

1. Эсгүүрийн татлага хийх
2. Хар зураг олшруулах
3. Энгийн жижиг деталлуудыг машинаар эсгэх
4. Тууз бэлдэж эсгэх\ зориулалтын машинаар\
5. Эсгэсэн деталлуудыг багцалж боох \засвартай деталлуудыг солих\
6. Бэлэн болсон үлгэрээр дахин эсгүүр хийх

Б. Оёх

1. Энгийн оёдол
 - Халаасны уутанд хажлага, шагайлга барьж оёх, халаасыг их бие дээр тавьж оёх, \ халаасны хавхлаг, амсар, бүс гэх мэт\
 - Ердийн шулуун оёдол, Ташаа, суга, оноо, шошго гэх мэт\
 - Төрөл бүрийн эмжээр, кант оёх
2. Ердийн гар оёдол хийх
 - Тууз, шилбэ бэлдэж оёх

Цалин хөлсний IV бүлэг

Мэргэжлийн эсвэл ижил төрлийн 2 жилийн сургалтаар мэдлэг чадвар эзэмшсэн байхыг шаарддаг ажиллагаа

А. Эсгэх

1. Хээ судалтай хамба хилэн, сүлжмэл даавуу татах
2. Хар зураг олшруулах
3. Хэв гаргаж эсгэх \цалин хөлсний III ба V-р бүлэгт хамаарахгүй\
4. Дэвсгэр материалыг хайчлах

Б. Оёх

1. Оёдлын машин, хагас автомат болон автомат машин дээр оёх
2. Гараар оёх
3. Оёонуудыг ширэх, гагнах, наах

В. Индүүдэх

1. Сорочкон цамцнуудыг прессээр индүүдэх, эвхэх, толгойтой зүүгээр хатган бэхлэх

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

2. Нийлүүлж оёогүй байгаа задгай ханцуйнуудыг индүүдэх
3. Оёоснуудыг толийлгож индүүдэх, жижиг деталуудыг индүүдэх, мөн сул уядаг бүс индүүдэх
4. Бэлэн болсон том хэсгүүдийн \пиджак, пальто\ дотрыг индүүдэх, дотрын эмжээрийг задгай байхад нь индүүдэх
5. Бэлэн болсон хэсгүүдийн дотрыг оёдлын дараа индүүдэх
6. Хуниасны машинд даавуу оруулах
7. Уурын индүүгээр хэв оруулан индүүдэх

Г. Үйлдвэрлэлийн энгийн ажиллагаа

1. Дотрын эмжээрийг нь битүүлсэн пальтонуудыг эргүүлэх
2. Бэлэн болсон бүтээгдэхүүний эцсийн чанар шалгах
3. Костюмны товчны байрлал тэмдэглэх, товч хадах
4. "Кноп" , гуурс хадагч машин дээр ажиллах

Д. Бусад ажиллагаа

1. Хайрцагны бүслүүрийн машин дээр ажиллах
2. Харуул, хамгаалалтын албанд ажиллах

Цалин хөлсний V бүлэг

Мэргэжлийн эсвэл ижил төрлийн 2 жилийн сургалтаар мэдлэг, чадвар эзэшсэн байхыг шаарддаг ажил

А. Эсгэх

1. Босоо болон туузан хутгаар огтолгоо хийх
2. Даавууны хээ, судал тааруулан эсгэх
3. Шон тавьж татлага хийх
4. Гулгамтгай, сунамтгай даавуугаар татлага хийх
5. Хар зураг хийх
6. Эсгүүрийн тооцоо хийх

Б. Оёх

1. "Рельеф" оёос хийх
2. Нарийн эмжээр, хажлагуудыг бэлтгэх
3. "Петли" халаас гаргах
4. Хээ, судал тааруулж оёх
5. Тусгай зориулалтын машин дээр оёх
6. Төрөл бүрийн халаас гаргаж оёдог автомат машин дээр ажиллах
7. Салбан барьж оёх
8. Хээ судлыг тааруулан бэлтгэлгүйгээр шууд барьж оёх
9. Нугалаас гаргаж эмхэрдэж оёх
10. Төрөл бүрийн шингээсийг жигд хуваарилж оёх
11. Сүлжмэл зах, манжетыг их биед жигд барьж оёх
12. Кимоно загварын хувцасны суганы оруулгыг тохируулж оёх
13. Их хуниастай ханцуйг жигд шингээж тасам барьж оёх
14. Бүр төрлийн ханцуй залгах
15. Багш загвар оёх

В. Индүүдэх

1. Хэлбэр оруулж индүүдэх
2. Нарийн нугалаас, хуниас гаргаж индүүдэх
3. Том хэсгүүдийн оёдлыг хагалж индүүдэх
4. Бэлэн оёсон цамц, юбка, даашинз, мөд зэргийг индүүдэх
5. Гадуур хувцасны эцсийн индүүдлэг хийх
6. Пресс индүү дээр хэлбэр оруулж индүүдэх
7. Том хэсгүүдийг бэлэн болгож эсвэл дараа нь индүүдэх\өмдний дээд талыг зөвхөн нэг машин ажиллаж байгаа үед программын удирдлагатай машинаар индүүдэх\
8. Бэлэн болсон бүтээгдэхүүнийг хэвшүүлж индүүдэх
9. Нарийн чимхлүүр, гоёлын оёдол, эмжээр, кант, хуниас зэргийг хэвшүүлж индүүдэх
10. Зах, бартааг хэвшүүлж \рант\ гаргаж индүүдэх

Г. Үйлдвэрлэлийн нийтлэг ажиллагаа

1. Гоёлын хайчилбар хийх, хатгамал хатгах, зураг буулгах

Д. Бусад ажиллагаа

1. Овор ихтэй бараа ачих, буулгах, хураах \хүнд хайрцаг, контейнер гэх мэт\

Цалин хөлсний VI бүлэг

Мэргэжлийн эсвэл ижил төрлийн 3 жилийн сургалт болон мэргэжлийн туршлагаар олж авсан мэдлэг чадвартай, ерөнхий зааврын дагуу бие даан гүйцэтгэх ажиллагаанууд

А. Эсгэх

1. Биеийн бэлэн хэмжээгээр даавуун дээр шууд эсгэх
2. Гараар татлага хайчлах
3. Программчлагдсан, автомат эсгүүр, татлагын машин дээр ажиллах

Б. Оёх

1. Бүх төрлийн загвар дагнаж оёх
2. Их хэмжээний шингээс, хуниастай эд ангиудыг тааруулж хооронд нь холбож оёх
3. Сэлгэн ажиллах цалингийн IV бүлгийн ажлын зарим төрлүүд орно.

В. Индүүдэх

1. Пальто, пиджак, жакет, өмдний эцсийн индүүдлэг хийх
2. Гоёлын чамин хувцасны эцсийн индүүдлэг хийх
3. Программчлагдсан пресс машин дээр эцсийн индүүдлэг хийх
4. Индүүдлэгийн том төхөөрөмж дээр ажиллах
5. Загварын цехэд загварын эцсийн индүүдлэг хийх

Г. Үйлдвэрлэлийн нийтлэг ажиллагаа

1. Фрак, смокинг зэрэг гоёлын гадуур хувцасны гар ажиллагаа, шидээс хийх

Д. Бусад ажиллагаа

1. Нарийн мужаан, засал чимэглэлийн ажил
2. Ачиж тээвэрлэх хүнд механизм дээр ажиллах
3. Хангамж үндсэн туслах материалын иж бүрдүүлэлт, тооцооны ажил
4. Жолооч, механикчийн ажил
5. Сантехникийн ажил
6. Цахилгааны ажил

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

Цалин хөлсний VII бүлэг

Мэргэжлийн эсвэл ижил төрлийн 3 жилийн сургалт болон мэргэжлийн туршлагаар олж авсан мэдлэг, чадвартай ажлын нэг салбарыг хариуцан ерөнхий зааварчилгааны дагуу хэсэгчлэн бие дааж гүйцэтгэх ажлууд

А. Эсгэх

1. Эсгүүрийн зураггүйгээр шууд тэмдэглэх
2. Сэлгэн ажиллах

Б. Оёх

1. Загвар хэсгүүдийг \эхний загвар\ загварын цехэд бэлтгэх
2. Уран нөхөх

В. Бусад ажиллагаа

1. Автомашин жолоодох, машинд засвар үйлчилгээ хийх
2. Мужаан болон механикчийн ажил, зааврын дагуу гараар хийх засварын ажлуудыг бие даан гүйцэтгэх

Цалин хөлсний VIII бүлэг

Ажлын нэг салбарыг өргөн хүрээнд хариуцан ерөнхий зааварчилгааны дагуу хэсэгчлэн бие даан гүйцэтгэх бөгөөд VII бүлгийн шинж чанараас хэтэрсэн ажиллагаанууд

А. Эсгэх

1. Хэмжээ өөрчлөх эсвэл засвар орох эсгүүрүүдийг тусгайлан тэмдэглэж эсгэх

Б. Бусад ажиллагаа

1. Механикчийн ажил \ цахилгаан болон хийн удирдлагатай төхөөрөмж болон тусгай машинууд\

Тайлбар: сэлгэн ажиллагсад гэдэг нь үйлдвэрлэлийн янз бүрийн дамжлага дээр заримдаа, гэхдээ тогтмол бус сольж ажилладаг ажилтнууд юм.

Нэгдсэн дүгнэлт

МҮЭХ -ны 36 гишүүн байгууллагуудын 14 нь салбарын ҮЭХ байна. Эдгээрээс 5 нь ХХДХ-тэй уялдуулан салбар даяар дагаж мөрдөх ХХДХ-г тарифын хэлэлцээрийн үр дүнд тогтоосон байна. Харин тарифын хамтын хэлэлцээрийн бусад заалтуудын ихэнх нь гавьяа шагнал, тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбоотой тохиролцоонууд байна. Эдгээр заалтууд нь зайлшгүй байх ёстой заалтууд боловч хамрах хүрээ нь хэтэрхий явцуу тул цөөн хүмүүс ашиг тусыг нь хүртэж байна. ХХДХ нь ажилтай хэр нь ядууралд өртөх эрсдэлээс тодорхой хэмжээнд хамгаалдаг боловч ажиллагсдын хөдөлмөрийн өндөр бүтээмжтэй, ажил мэргэжлээрээ тогтвортой ажиллах сонирхлыг төрүүлэх хөшүүрэг болж чаддаггүй. Тарифын хэлэлцээрийн амин сүнс нь зөвхөн тухайн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн онцлогт нийцсэн цалингийн тарифын гэрээ юм. Цалингийн тарифын бүлэг, шатлалд мэргэжлийн ур чадвар, мэргэжлийн сургууль дүүргэсэн эсэх, мэргэжлийн зэрэг, ажилласан жил зэргийг үндэслэн ажиллагсдыг хамруулж шударга цалин хөлс олгодог. Тарифын гэрээтэй салбарын хөдөлмөрийн нөхцөл тарифын гэрээгүй салбараас илүү сайн байдаг. Тарифын гэрээтэй компанийн уур амьсгал сайн, ажиллагсад нь сэтгэл хангалуун, идэвх санаачилгатай ажилладаг. Тарифын гэрээ нь өрсөлдөөний тэгш нөхцөлийг бүрдүүлдэг, ажиллах хүчний тогтвортой байдлыг хангадаг, тарифын гэрээний үйлчлэх хугацаанд тарифын гэрээгээр тогтоосон цалин ба хөдөлмөрийн нөхцөл дээр суурилан найдвартай төлөвлөлт хийх боломжийг бүрдүүлдэг тул ажил олгогч эздэд ашигтай. Тарифын гэрээ хөдөлмөрийн харилцааны үндсэн суурийг зохицуулж бүтээмж ба бүтээгдэхүүний чанарыг дээшлүүлдэг. Тарифын гэрээг ажилчдын талд сайн үр дүнд хүргэхийн тулд ҮЭ-үүд хүчирхэг байх ёстой. Ажил олгогч нь салбарын ажил олгогч эздийн холбоонд гишүүнээр элссэн, ажилчин үйлдвэрчний эвлэлд гишүүнээр элссэн бол тарифын гэрээний үйлчлэх хүрээнд хамрагдана. Тарифын гэрээ нь бага цалин, эрх зүйн баталгаагүй хөдөлмөр эрхлэлтээс хамгаалдаг. Дээрээс нь тарифын гэрээ нийгмийн тэгш бус байдлыг бууруулж үндэсний орлогыг шударгаар хуваарилах боломжийг бүрдүүлдэг тул улс оронд нийгмийн шударга ёсыг хангахад чухал үүрэгтэй. Зохион байгуулалтын хүч, институцын хүч, нийгмийн хүч, эдийн засгийн хүчний арвин нөөцтэй, 100 гаруй жилийн түүхтэй МҮЭХ ба түүний гишүүн байгууллагууд институцын хүч дээрээ суурилан нэгэнт төлөвшсөн үндэсний гурван талт хэлэлцээр, салбарын хамтын тарифын хэлэлцээр зэрэг тохиролцоог бүх түвшинд амжилттай байгуулж байгаа ч хэрэгжилт нь хангалтгүй байна. Салбарын тарифын гэрээг жинхэнэ утгаар нь Монголд байгуулах боломжтой гэдгийг 2000-аад оны эхэн үед боловсруулсан тарифын загвар гэрээ харуулж байна.

Гадаад орчны өөрчлөлт: Платформын эдийн засаг эрчимтэй хөгжиж (аппликейшн дээр суурилсан хүргэлтийн үйлчилгээ, таксины үйлчилгээ зэрэг) албан бус сектор тэлж үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үйл ажиллагааны орчин нөхцөл өөрчлөгдөж байна. Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн үйл ажиллагааны гадаад орчин өөрчлөгдөж сонгодог үйлдвэрчний эвлэл биш ч ажиллагсдын зохион байгуулалтын шинэ хэлбэрүүд бий болж байгаа өнөөгийн нөхцөлд МҮЭХ түүний гишүүн байгууллагууд гадаад орчин, эдийн засгийн бүтцийн өөрчлөлтөд хариулт өгөх стратегийн шинэ шийдлээ боловсруулах шаардлагатай болжээ. Дэлхий нийтээрээ нэн ялангуяа Үйлдвэрчний Эвлэлүүд платформ, робот, алгоритм, хиймэл оюун ухаан зэрэг шинэ технологийн хөгжил, өртөг зардал хэмнэхийн тулд хийж буй бүтэц зохион байгуулалтын өөрчлөлтүүдийг зогсоох, зайлсхийх боломжгүй гэдгийг

ЦАЛИНГИЙН ТАРИФЫН ГЭРЭЭ

хүлээн зөвшөөрч шинэ технологийн хэрэглээнээс үүдэлтэй хөдөлмөрийн харилцааны өөрчлөлтийг ажил олгогч эзэдтэй хамтран жолоодож тэгш эрхтэй тоглогч болохын төлөө ажиллаж байна. Энэ талаар ФЭС-гийн Үйлдвэрчний эвлэлүүд шилжилтийн үед номоос уншаарай. Дэлхийн аль ч орны үйлдвэрчний эвлэл технологийн хувьслын нөлөөний гадуур үлдэх боломжгүй юм. Эдийн засгийн хямралтай, хүндрэлтэй ямар ч нөхцөлд ҮЭ-үүдэд хүчний нөөцүүд байдаг, эдгээр нөөцүүдээ хэрхэн ашиглах, алийг нь дайчлах, алийг нь бэхжүүлэх, тэмцлийн ямар хэлбэрийг сонгох вэ? гэдэг стратегийн шийдлээ л зөв боловсруулах хэрэгтэй гэдгийг олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн туршлага харуулж байна. Харин гагцхүү өөрсдийн үйл ажиллагаанд дүгнэлт хийж хүчтэй ба сул талуудаа тодорхойлох, өөрчлөгдөх зоригтой байх ёстой.

НЭГДСЭН ДҮГНЭЛТ

