

Ээлжийн амралтын мөнгийг хэрхэн бодох ёстой хийгээд бусад мэдээлэл

-Ээлжийн амралтын мөнгийг хэрхэн тооцдог вэ?

-Ээлжийн амралтын олговрыг тодорхойлохдоо амралт олгохын өмнөх 12 сарын цалин хөлсний нийлбэрийг 12-т хувааж нэг сарын дундаж цалин хөлсийг гаргах бөгөөд гарсан тоог байгууллага нэгжид мөрдөж буй сарын ажлын өдрийн тоонд хувааж нэг өдрийн дундаж цалин хөлсийг тооцон гаргана. Нэг өдрийн дундаж цалин хөлсийг ажилтны ээлжийн амралтын өдрөөр үржүүлэн ажилтанд олговол зохих ээлжийн амралтын олговрын хэмжээг тодорхойлно.

-Ажилласан хугацаа нь жил хүрэхгүй тохиолдолд яах вэ?

-Ажилтны ажилласан хугацаа 12 сар хүрээгүй бол түүний ээлжийн амралтын олговрыг ажилласан хугацааны дундаж цалин хөлсөөр тооцно. Жишээ нь: ажилтан А байгууллагад 2006 оны арваннэгдүгээр сарын 1-нд ажилд ороод 2007 оны долдугаар сарын 1-нээс ээлжийн амралтаа эдлэхээр бол түүний нийт ажилласан 8 сарын дундаж цалин хөлсний хэмжээгээр тодорхойлно гэсэн үг.

-Ээлжийн амралтын олговроос шимтгэл суутгал авах уу?

-Авна. Хувь хүний орлогын албан татварын тухай хуульд зааснаар хөдөлмөрийн гэрээнд заасны дагуу авч байгаа үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс, нэмэгдэл, шагнал, урамшуулал, амралтын олговор, тэтгэвэр, тэтгэмж, тэдгээртэй адилтгах бусад орлогод албан татвар ногдуулдаг.

-Ээлжийн амралт ямар хугацаатай байдаг вэ?

-Ээлжийн амралт үндсэн ба нэмэгдэл амралтаас бүрдэнэ. Үндсэн амралтыг хэдэн жил ажилласнаас хамаарахгүйгээр ажилтан бүр эдэлдэг. Ээлжийн амралтын үндсэн хугацаа ажлын 15 өдөр байдаг.

-Ээлжийн амралтын хугацаанд баярын өдрүүд орохгүй гэсэн үг үү?

-Орохгүй. Ер нь дараах тохиолдлыг ээлжийн амралтын үргэлжлэх хугацаанд оруулж тооцдоггүй.

Үүнд:

- Нийтээр амрах баярын өдрүүд;
- Долоо хоногийн амралтын өдрүүд;
- Жирэмсний болон амаржсаны амралт;
- Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан хугацаа;
- Ажил олгогчоос албан ёсны чөлөөтэй байсан хугацаа.
- Нэмэгдэл амралтын талаар тайлбарлаж өгнө үү?
- Ээлжийн үндсэн амралт дээр нь ажилтны ажилласан жилээс нь хамааран нэмэгдэл амралт олгодог. Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд ажиллаж байгаа бол:

- 6-10 жилд ажлын 3 өдөр;
- 11-15 жилд ажлын 5 өдөр;
- 16-20 жилд ажлын 7 өдөр;
- 21-25 жилд ажлын 9 өдөр;
- 26-31 жилд ажлын 11 өдөр;
- 32, түүнээс дээш жилд ажлын 14 өдрийн нэмэгдэл амралт авна.

-Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллагсдын нэмэгдэл амралтын талаар дэлгэрүүлбэл?

-Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллаж байгаа ажилтанд түүний ажилласан хугацааг харгалзан дор дурдсан нэмэгдэл амралтыг хамтын гэрээнд зааснаар олгоно.

Үүнд:

- 6-10 жилд ажлын 5 өдөр
- 11-15 жилд ажлын 7 өдөр;
- 16-20 жилд ажлын 9 өдөр;
- 21-25 жилд ажлын 12 өдөр;
- 26-31 жилд ажлын 15 өдөр;
- 32 түүнээс дээш жилд ажлын 18, түүнээс дээш өдрийн нэмэгдэл амралт авна.

-Ээлжийн амралтыг жил бүр эдлэх боломжтой юу?

-Тиймээ. Ажилтан жил бүр ээлжийн амралт эдлэх ёстой. “Жил” гэдэгт ажилтан тухайн ажилд анх орсон өдрөөс эхлэн дараа оны мөн сарын мөн өдөр хүртэлх хугацааг ойлгоно. Үүнийг ажлын жил гэдэг. Тодруулбал, ажилтан 2000 оны гуравдугаар сарын 7-ны өдөр ажилд орсон бол 2001 оны гуравдугаар сарын 7 хүртэлх хугацаа нь түүний ажлын жил болно. Энэ хугацааны дотор ажилтан ээлжийн амралтаа эдэлсэн байх ёстой.

-Ээлжийн амралтыг хэдий хугацаанд ажилласны дараа авах эрхтэй болох вэ?

-Ер нь хэдийд ч авч болно. Ажилтныг ямар хугацаагаар ажиллуулсаны дараа хэдийд ээлжийн амралт олгох болон хоёр амралтын хоорондох хугацааг хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журмаараа байгууллагууд зохицуулдаг.

-Хүүхэд асрах чөлөө дуусч, ажилдаа ороод дөрвөн сар болсон эх ээлжийн амралтаа бүтнээр нь авч болох уу?

-Болно. Ээлжийн амралт бодож олгох тухай зааварт зааснаар хэрвээ ажилтан ажлаас халагдах тухай асуудал тавигдаагүй байгаа бол түүний ээлжийн амралтыг ажилласан хугацаанд ногдуулж биш ажлын бүтэн жилээр тооцож олгохоор тусгасан байдаг.

-Хэрэв ажлаас халагдаж байгаа бол ажилтны ээлжийн амралтын тооцоо хийж, ээлжийн амралтын мөнгө олгох уу?

-Тиймээ. Ажилтныг ажлаас халагдах үед ажил олгогч нь ээлжийн амралтын тооцоог заавал хийнэ. Ээлжийн амралтын тооцоог дор зааснаар хийнэ. Үүнд: а/ ажилтанд ажилласан хугацаанд нь ногдох амралтын тооцооны дагуу мөнгөн олговор олгох, б/ ажилтнаас суутгал тооцох.

-Өөр байгууллагад шилжин ажиллах бол ээлжийн амралтыг хаанаас авах вэ?

-Нэг аж ахуйн нэгж, байгууллагаас нөгөөд шилжин ажиллаж буй ажилтан урьд ажиллаж байсан байгууллагынхаа ажил олгогчтой ээлжийн амралтын мөнгөн тооцоог заавал хийж дуусгасан байна. Харин ээлжийн амралтаа биеэр эдлээгүй тохиолдолд дараагийн ажил олгогч өмнөх ажил олгогчийн тодорхойлолтыг үндэслэн тодорхой хугацааны дараа түүнд ээлжийн амралт олгож болно.

-Ээлжийн амралтыг биеэр эдлэхгүйгээр ажилласан бол яах вэ?

-Ажилтанд жил бүр ээлжийн амралт олгож биеэр эдлүүлдэг. Харин ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй ажилтанд мөнгөн урамшуулал олгож болно. Мөнгөн урамшуулал олгох журмыг хамтын гэрээгээр, хамтын гэрээгүй бол ажилтантай тохиролцсоны үндсэн дээр ажил олгогчийн шийдвэрээр зохицуулна. Иймд ажил олгогчийн шийдвэрээр ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа эдлээгүй бол ямар хэмжээний мөнгөн урамшуулал олгохыг урьдчилан тохирох нь зүйтэй

-Хэрэв зургаан сар ажиллаад ээлжийн амралт авбал ажилласан хугацаанд нь тооцож олгох уу?

-Үгүй. Хэрвээ ажилтан ажлаас халагдах тухай асуудал тавигдаагүй байгаа бол түүний ээлжийн амралтыг ажилласан хугацаанд нь ногдуулж биш ажлын бүтэн жилээр тооцож олгоно. Тухайлбал, ажлын 15 өдрийн үндсэн амралт болон нэмэгдэл амралтыг бас тооцно гэсэн үг.

-Хэвийн болон хэвийн бус нөхцөлийн аль алинд ажиллаж байсан бол нэмэгдэл амралтыг яаж тооцох вэ?

-Хөдөлмөрийн хэд хэдэн нөхцөлд ажилласан ажилтны нэмэгдэл амралтыг олгохдоо “хэвийн” болон “хэвийн бус” нөхцөлд ажилласан хугацааг тус тусад нь тооцож, нэмэгдэл амралтын нийт өдрийг нэмж гаргана гэж Улсын дээд шүүхийн 2006 оны 33 дугаар тогтоолд заасан байдаг.

-Насанд хүрээгүй ажилтны ээлжийн амралт ямар хугацаатай байдаг вэ?

-18 насанд хүрээгүй ажилтны үндсэн амралт ажлын 20 өдөр байдаг. Хэрэв 18 насанд хүрээгүй ажилтан амралт эдлэх ажлын жилийн дотор насанд хүрсэн бол түүний амралтын хугацааг тодорхойлохдоо 18 насанд хүрэхийн өмнөх амралтын хугацаа болон насанд хүрсний дараах ажилласан хугацаанд ногдох амралтын өдрийг тус тус тооцож гаргана.

-Ээлжийн амралт олгохгүй тохиолдол байдаг уу?

-Байна. ЭМНХ-ын сайдын 166 дугаар тушаалаар батлагдсан “Ээлжийн амралт олгох заавар”-т дараах тохиолдлуудад ээлжийн амралт олгохгүй гэж заасан байдаг.

Үүнд:

- Цэргийн жинхэнэ алба хаасан;
- Тэтгэмжтэй чөлөөтэй байсан;
- Техник мэргэжлийн сургуульд суралцсан;
- Зургаан сараас дээш хугацаагаар мэдлэг, мэргэжлээ дээшлүүлэхээр суралцсан эдгээр хугацаанд ээлжийн амралт олгохгүй юм. Жишээлбэл, ажилтан 2006-2007 онд гурван сар мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдсан бол энэ гурван сарын хугацаа нь амралт бодогдох 12 сарын хугацаанд орохгүй гэсэн үг юм.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн яам