



GOVERNMENT OF
MONGOLIA

INVESTMENT AND
TRADE AGENCY

蒙古国劳动法 (新编)

蒙古国劳动法（新编）

2021年07月02日

国家宫

乌兰巴托市

第一章 总则

第1条 宗旨

1.1.本法的宗旨是制定劳动关系的原则和基础规范，明确参与劳动关系各方基本权利义务，保障其相互间的合理平衡关系。

第2条 劳动法律法规

2.1.劳动法律法规由宪法、本法及与此相应出台的其他法律文件构成。

2.2.蒙古国缔结的国际条约另有规定的，遵照国际条约的规定执行。

2.3.制定劳动权益规范有关文本有别于本法第2.5条规定，则按下列顺序起作用：

2.3.1.本法；

2.3.2.蒙古国其他法律；

2.3.3.行政规定；

2.3.4.行业及行业间集体协议；

2.3.5.集体合同；

2.3.6.劳动合同；

2.3.7.企业单位内部劳动规范。

2.4.相关各方有义务执行符合劳动法律法规的集体合同、集体协议、劳动合同、内部劳动规范。

2.5.本法第2.3条所指制定劳动权益规范的规章之间有冲突，则执行更有利于劳动者的规定。

第3条 法律的适用范围

3.1.本法适用于下列劳动关系：

3.1.1.蒙古国境内完成的工作和提供的服务有关；

3.1.2.或者双方协议约定适用本法调整。

3.2.劳动安全与健康环境有关的关系按劳动安全与健康环境法调整。

3.3.工人与雇主间的社会保险关系按社会保险总法调整。（本条于2023.7.7日修改）

3.4.公务员法及相关法律未专门调整的，公务员劳动关系按本法予以调整。

3.5.合伙组织、合作社在其章程中未专门规定的，社员劳动关系或未指定专门规章则执行本法的规定。

3.6.个体劳动者、牧民、合伙及合作社成员、随从（学徒）及实习等从事经济工作或求职、提高专业技能的正式及非正式人员，都享有本法第5.1条规定的基本权利和承担相关义务。

第4条 法律术语

4.1.本法所用下列术语应理解为：

4.1.1.“雇主”是指在劳务关系基础上让人务工的，国内外企业单位（及其分支机构和代表处）、蒙古国公民、外国公民、无国籍人士，除蒙古国缔结的国际条约另有规定则国际组织及其代表机关、工作机构、科室；

4.1.2.“雇主代表”是指就该事宜接受雇主本人或维护雇主权益机构授权的单位和个人；

4.1.3.“工人”是指基于劳务关系而工作的蒙古国公民、外国公民、无国籍人士；

4.1.4.“工人代表”是指具有维护工人合法权益职责的工会组织及其代表，若无此机构则全体工人推选的代表；

4.1.5.“罢工”是指为解决劳动权益集体争议或本法第 25.2 条是指劳动权利纠纷，按具体时间工人自愿停止自己的全部或部分工作；

4.1.6.“未成年工人”是指按本法参与劳务关系的未满 18 岁的人；

4.1.7.“集体合同”是指使该企业单位工人的劳务及其有关合法权益不得低于劳动法律法规规定的基础规范而协商确定的，给工人提供更加优越条件，以及为解决劳动条件和社会保险有关法律未直接调整的事宜，由雇主与工人代表间签订，并按相关规则予以备案的协议；

4.1.8.“集体协议”是指以维护人的劳动及与此有关合法权益为目的，在全国及省、苏木、首都、区和行业及行业间，相关各方间签订，并按有关规则备案的协议；（本条于 2022.4.22 日修改）

4.1.9.“劳动合同”是指基于劳务关系，雇主与工人间协商达成的协议；

4.1.10.“内部劳动规范”是指结合相关法律及集体合同、集体协议，由雇主以书面形式出台的，企业单位内部所要遵循的劳动、社保有关文本；

4.1.11.“劳动条件”是指劳动安全与健康环境法第 3.1.4 条所指岗位及生产环境；

4.1.12.“劳动权益纠纷”是指协商集体协议、订立和变更各类集体合同及集体协议、变更劳动合同有关，各方间产生的意见分歧；

4.1.13.“劳动关系”是集体劳动和劳务关系的统称；

4.1.14.“集体劳动关系”是指以提升劳动法律法规规定的基础规范和保障社会伙伴关系为目的，在雇主或雇主代表与工人代表间发生的关系，以及雇主和工人代表与中央行政机关、社会管理机关间发生的关系；

4.1.15.“劳务关系”是指除本法专门规定外，工人接受雇主的管理和指导、监督，在雇主提供的岗位上亲自完成具体工作任务，雇主向工人发放工资薪酬和提供其他务工条件有关，约定相互享受权利和承担义务而发生的关系；

4.1.16.“劳动权益纠纷”是指执行法律法规及各类集体合同、集体协议、劳动合同、内部劳动规范或解释这些规章规范有关，双方之间产生的意见分歧；

4.1.17.“务工条件”是指工作岗位及其位置、薪酬数额、劳动条件、上下班时间等劳务关系中工人合理完成工作任务时必然所需因素。

第 5 条 务工、劳动关系基础原则、基本权利

5.1.参与务工、劳动关系人坚持下列基础原则，享有相关基本权利：

5.1.1.不得歧视；

5.1.2.保障劳动权利、自由选择工种及专业、确保舒适的劳动条件、获得报酬、休息；

5.1.3.禁止压迫、暴力、性骚扰；

5.1.4.禁止强迫劳动；

5.1.5.不得适用抵押；

5.1.6.保障联合和签署集体合同、集体协议，以及工人与雇主及其代表间关系调整的权利；

5.1.7.禁止不公正行为；

5.1.8.保障社会协作；

5.1.9.禁止儿童劳动、消除童工现象。

第 6 条 务工、劳动关系中禁止歧视对待

6.1. 劳务及劳动关系中禁止以民族、种族、语言、肤色、年龄、性别、出身、社会地位及婚姻状况、财产贫富、宗教信仰和政治观点、是否为工会成员、健康状况、是否妊娠或分娩、性取向、残障、外貌，直接或间接予以歧视、限制或优待。

6.2. “直接歧视”是指按本法第 6.1 条所指依据设立区别的或优待状况的一切决定和作为；“非直接歧视”是指虽规定对任何人同样有效，但实施过程中以本法第 6.1 条所指依据歧视、限制权利、或优待个人或部分人，致丢失平等条件的一切决定和作为。

6.3. 劳务和劳动关系中雇主有义务创造非歧视条件，但对下列情况不视为造成歧视、限制权利或给予优待：

6.3.1. 因工作任务的特点形成的区别、限制和优越性；

6.3.2. 本法规定对某些工人给予特殊保护措施和扶持。

6.4. 产生劳务关系及工人完成劳动任务中，禁止雇主搜集与工作无关工人信息或向其提问，除法律有规定，禁止要求其做健康及精神缺陷、免疫障碍、是否妊娠等检查。

6.5. 对违反本法第 6.4 条规定的雇主，待招人员和工人不承担提供真实准确信息及检查结果义务。

6.6. 个人、工人及工人代表认为劳务及劳动关系中被歧视的，可向该企业单位领导、上级机关公职人员、相关非政府组织、工人联合会、劳动争议裁决机构、司法机关、劳动监管机构、蒙古国国家人权委员会、法院进行申诉。雇主有义务在全体工人可看到的地方悬挂受理申诉机关、公职人员的姓名、地址、联系电话、电子邮箱地址。

6.7. 提起劳务及劳动关系中被歧视有关申诉人，应将自己拥有证据附于申诉状。

6.8. 集体合同、集体协议、劳动合同、内部劳动规范中具有歧视、限制或优待内容的，该内容无效。

第 7 条 务工及劳动关系中禁止压迫、暴力和性骚扰

7.1. 务工及劳动关系中，禁止雇主、工人和第三人相互用言语、身体、网络及其他任何形式实施下列压迫及暴力：

7.1.1. 实施殴打等侵害他人身体健康的暴力或以暴力相威胁；

7.1.2. 以言语辱骂、侮辱名誉或声誉；

7.1.3. 以本法第 6.1 条所指禁止事项加以歧视、实施身心压迫及性骚扰、实施暴力及胁迫形式造成岗位上的难忍状况。

7.2. 务工及劳动关系中，对方不愿意的情况下禁止雇主、工人、第三人相互间以言语、身体、网络或其他方式表达性要求，以及以性关系为前提给予工作、职务、薪酬等经济及其他方面的晋升或以克扣作为胁迫、强迫和条件实施压迫。

7.3. 雇主、工人、第三人认为在劳务及劳动关系中遭遇压迫、暴力及性骚扰的，可向该企业单位领导、上级部门公职人员、相关非政府组织、工会、劳动争议裁决机构、司法机关、劳动监管机构、蒙古国国家人权委员会或法院提起申诉。雇主有义务在全体工人可看到的地方悬挂受理申诉的机关、公职人员姓名、地址、联系电话、电子邮箱地址。

7.4. 雇主有义务将务工及劳动关系中预防和制止压迫、暴力及性骚扰以及与此有关纠纷的处理规则，反映于内部劳动规范，营造不容压迫、暴力及性骚扰的环境。

7.5. 本法第 7.3 条所指申诉人将自己拥有证据附于申诉状。

7.6. 对务工及劳动关系中具有压迫、暴力及性骚扰行为的人，按行政处罚法及刑法追究其责任，且追究责任不得成为免除对其处以劳动纪律处分的依据。

7.7. 本条所指“务工、劳动关系”包括完成工作任务、受委派进行工作、上下班、轮班、交班、培训及雇主或企业单位组织的群众性活动。

第 8 条 禁止强迫劳动

- 8.1.不得对任何人施以强迫劳动。
- 8.2.“强迫劳动”是指以各种罚款或处罚相威胁、实施暴力或施以暴力相威胁的途径，违背人的意愿让其从事工作、服务。
- 8.3.下列工作及服务不属于强迫劳动：
- 8.3.1.掌握基础教育；
 - 8.3.2.服兵役军人所完成的与军事有关工作、服务；
 - 8.3.3.对当地城乡居住地居民而言，周围环境的平整清理等轻微工作；
 - 8.3.4.依据法院有效判决向社会完成特定工作，或服刑期间在国家机关工作人员的监管下所完成的工作和服务。禁止将犯人转交任何个人、企业单位进行劳动和管理；
 - 8.3.5.保卫国防及保护人的生命安全必要而完成的工作，预防灾害、危险现象、事故及为及时消除其危害有关工作、服务。
- 8.4.对实施强迫劳动及为强迫劳动提供中介、组织服务的个人及法人，按刑法追究责任。

第 9 条 务工及劳动关系中保障联合权

- 9.1.无需任何机关和公职人员批准，工人和雇主有权组建代为维护其合法权益的组织及自由联合、开展活动、颁布章程、推选代表。
- 9.2.依法规定行使自由联合权的条件、规章。

第 10 条 务工、劳动关系中禁止采取抵押措施

- 10.1.禁止雇主要求工人及应招人员提供现金、财物、身份证、护照、学历证件、专业证书、动产和不动产权证等个人证件原件进行抵押。
- 10.2.违反本法第 10.1 条规定则按行政处罚法追究责任。

第 11 条 务工、劳动关系中禁止不公平行为

- 11.1.务工、劳动关系中禁止雇主及雇主代表作出下列不公平作为或不作为：
- 11.1.1.阻碍工人的联合及自由表达意愿、发表言论，参与维护工人合法权益组织的活动，以此目的给予或承诺经费及其他扶持；
 - 11.1.2.强迫工人在雇主监督下组建工会组织及进行联合；
 - 11.1.3.因加入工会组织或参与其活动而降低工人的务工条件；
 - 11.1.4.工人代表签订集体合同时横加参与或限制、采取强迫措施；
 - 11.1.5.拒绝提供签署集体合同、集体协议所需信息材料；
 - 11.1.6.通过向工人代表给予或承诺经济和其他扶持的途径，尝试建立雇主的监督。
- 11.2.劳务、劳动关系中禁止工人及工人代表作出下列不公平作为或不作为：
- 11.2.1.将可能造成歧视的条件劝说或强加给雇主；
 - 11.2.2.以签署集体协议及解决劳动争议为条件，谋求或获得雇主提供的经济及其他扶持；
 - 11.2.3.获得雇主给予的财务及其他扶持为条件，干预工人、工会会员享有或不享有联合、选派代表、参加集体活动的权利。
- 11.3.违反本法第 11.1、11.2 条规定的，按行政处罚法追究责任。

第 12 条 对集体合同、集体协议、劳动合同、内部劳动规范的要求

- 12.1.雇主及雇主代表以签署集体合同、集体协议目的，与工人代表进行集体磋商和与工人协商一致，签订劳动合同及其所属合同，且就社会保障事宜有权制定内部劳动规范。
- 12.2.集体合同、集体协议、劳动合同、内部劳动规范应满足下列要求：

- 12.2.1.完全符合劳动及社会保障法律法规，未降低法律赋予工人的权利保障底线及基础规范，对工人而言经协商给予改善；
- 12.2.2.除劳动及社会保障法律法规，与其他法规不相抵触；
- 12.2.3.顾及行业及工种、专业特点和直接影响雇主与工人劳务关系的其他因素。
- 12.3.集体合同、集体协议、劳动合同、内部劳动规范的任何调整内容，降低了法律规定的工人权益，则视为该内容无效。
- 12.4.集体合同、集体协议、劳动合同、内部劳动规范的部分条款无效，不得成为整体无效的依据。

第二章 劳动关系中的社会协作

第 13 条 劳动关系中的社会协作及其原则

- 13.1.社会协作是相关各方就劳动关系及与此有关，结合各自利害关系，创造社会协商为目标，由雇主和工人及其代表、国家机关间进行的双边或三边合作机制。
- 13.2.社会协作坚持下列原则：
- 13.2.1.崇尚法律；
- 13.2.2.保障各方平等参与；
- 13.2.3.相互尊重各自权利及合法权益；
- 13.2.4.自愿承担所有义务；
- 13.2.5.国家支持社会协作。

第 14 条 实施社会协作的水平和形式

- 14.1.社会三边协作以政府、中央行政机关及地方行政机关、工人和雇主的权益保护代表机关间，结合各自的利害关系，就劳动、社保事宜协商有关政策的制定和执行，达成相互谅解及签署共同协议的形式得以实现。
- 14.2.社会双边协作是行业内部或行业之间，有关工人的劳动权、合法权益，在企业单位层面上双方进行协商和磋商集体协议，经签署集体合同及集体协议予以实现。
- 14.3.因协商内容不同，社会三边协作框架内可签署下列文本：
- 14.3.1.政策有关签署国家、行业、行业间、省、苏木、首都、区间三方协议；（本条于 2022.4.22 日修改）
- 14.3.2.社会协作三方联合公报；
- 14.3.3.实施政策有关须知、指导、细则；
- 14.3.4.法律规定的其他。
- 14.4.社会双边协作框架内可签署下列文本：
- 14.4.1.行业内部及行业间的集体协议；
- 14.4.2.集体合同；
- 14.4.3.法律规定的其他。

第 15 条 社会三边协作的领导

- 15.1.社会三边协作的领导分别由劳动与社会三边协作国家委员会（下称国家委员会）、行业劳动与社会三边委员会（下称行业委员会）、省和首都劳动与社会协作三边委员会（下称省首都委员会）行使。
- 15.2.国家委员会由政府、国家保护工人及雇主合法权益代表机构的等额代表组成，且在政府下属开展工作。

- 15.3.行业委员会由主管该事宜中央行政机关、保护工人及雇主合法权益行业代表机构的等额成员组成，且可在主管该事宜政府成员下属开展工作。
- 15.4.经工人和雇主提议，按照地方行政机关、保护工人和雇主合法权益地方机构的等额代表参与下，可成立省和首都委员会。省和首都委员会在省和首都行政长官下属开展工作。
- 15.5.国家委员会、行业委员会、省和首都委员会及其成员，应独立和中立的开展工作。
- 15.6.根据各方意见，由总理审批国家委员会成员，由主管该行业政府成员审批行业委员会成员，由该级行政长官审批省和首都委员会成员。
- 15.7.国家委员会下设负责具体事宜的办公室，其业务经费由国家预算列支。
- 15.8.政府审批国家委员会的章程，国家委员会审批行业委员会及省和首都委员会章程。

第 16 条 国家委员会职权

16.1.国家委员会行使下列职权：

- 16.1.1.劳动与社会保险法律法规的完善方面提出意见，提前查阅法律议案，通过之前提交意见，宣传和执行法律；
- 16.1.2.支持双边和三边社会协作的发展；
- 16.1.3.本法规定的权限内，制定并执行相关规则、规章、细则，审批决定；
- 16.1.4.审批执行本法第 102.1.1 条所指原则的细则，进行评估，做出结论；
- 16.1.5.预防劳动争议有关组织培训和宣传；
- 16.1.6.组建劳动仲裁机构和苏木、区协调劳动权益争议三边委员会；
- 16.1.7.具体务工形式是否属于劳务关系有关出台指导意见；
- 16.1.8.公布劳动调解员和劳动仲裁员名录，对其进行任免及提高其专业水平；
- 16.1.9.法律规定的其他职权。

第 17 条 国家职业技术学院

- 17.1.制定国家职业技术分类和说明及职业规范，评定技术水平及其认定过程，属国家职业技术学院管辖。
- 17.2.制定职业技术规范、明确和评估确认教育培训成果与职业技术等级间相互联系、以及晋级等调整关系，应依法予以规定。
- 17.3.根据主管劳动中央行政机关、维护雇主合法权益代表机构和专业协会的意见，由政府制定职业技术学院的组成及其调整规则。
- 17.4.主管劳动及教育事宜政府成员共同制定，评价和确认个人职业技术水平的规则。
- 17.5.维护雇主合法权益代表机构与专业协会共同起草职业技术规范标准。
- 17.6.依据职业技术规范，制定劳动条件、工人的工作经验、知识和能力、技能、趋向、技术等级、完成情况的评价指标。
- 17.7.根据维护雇主合法权益代表机构及专业协会的意见，主管该行业中央行政机关起草国家职业技术的分类和说明，交由主管劳动事宜政府成员审批。

第三章 集体磋商

第 18 条 集体磋商

- 18.1.各方经磋商签署集体合同、集体协议。
- 18.2.政府机关给参与集体磋商的当事人提供必要的信息和技术、方法指导。

第 19 条 集体磋商的基本原则

19.1.参与集体磋商各方应坚持下列原则：

- 19.1.1.就磋商事宜，务实的进行谈判，应有经过相互谅解达成一致的愿望；

- 19.1.2.权利平等;
- 19.1.3.透明;
- 19.1.4.依据本法第 34.1、37.1 条规定, 自主决定磋商范围;
- 19.1.5.相互提供和交换必要的信息, 不得泄露企业单位及个人秘密;
- 19.1.6.确定谈判代表时应照顾性别比例;
- 19.1.7.不受政治影响;
- 19.1.8.各方代表人数相等;
- 19.1.9.磋商范围内各方自愿承担义务。

第 20 条 集体磋商的倡议

- 20.1.任一方都可倡议集体磋商。但应将符合本法第 21.1 条要求的倡议, 以书面形式提交对方。
- 20.2.企业单位内部若有几个工会组织, 则按会员比例确定参与集体磋商的代表人数。
- 20.3.全国、省、苏木、首都、区及行业范围内, 若有多个工会组织和维护雇主合法权益机构, 则根据会员比例确定参与集体磋商的代表人数。(本条于 2022.4.22 日修改)
- 20.4.除集体合同和集体协议另有规定, 合同期届满前六个月内, 各方可提议签署新的集体合同和集体协议。

第 21 条 集体磋商的开启和进行磋商

- 21.1.集体磋商倡议方, 以书面形式向对方送交磋商通知、磋商人员名单、集体合同及通过集体磋商想要解决的问题。
- 21.2.各方在下列期限内启动集体磋商:
 - 21.2.1.集体合同有关自收到集体磋商通知之日起十个工作日内;
 - 21.2.2.集体协议有关自收到集体磋商通知之日起十五个工作日内。
- 21.3.收到通知一方未按本法第 21.2 条规定的期限启动集体磋商, 或在磋商过程中各方间产生意见分歧的, 则按本法第十一章规定的规则调整发生的争议。
- 21.4.参与集体磋商的人, 有义务不泄露或以其他用途利用磋商过程中得知和获悉的, 单位及个人涉密有关信息。
- 21.5.各方代表在磋商之前商定磋商程序, 并以书面形式予以确认及执行。
- 21.6.集体磋商过程中, 经各方协商一致可邀请中立鉴定人、顾问及技术人员参与磋商。

第 22 条 集体磋商过程中禁止他人干涉

- 22.1.集体磋商中, 禁止政府机关、公职人员、宗教机构、政党、非政府组织和企业单位及个人予以干涉, 或以各种形式进行干扰。
- 22.2.违反本法第 22.1 条规定, 则按行政处罚法追究责任。

第 23 条 提供信息

- 23.1.雇主和工人代表有义务相互提供集体磋商所需信息。
- 23.2.进行集体磋商、签署集体合同、起草集体磋商议案过程中, 经各方申请, 在法律规定的范围内, 政府机关有义务提供国民经济状况及当前和将来行业发展趋势有关信息, 以及磋商所需其他信息和文件资料。

第 24 条 参与集体磋商者的保障

- 24.1.按本法第 21.5 条规定的程序, 确定参与集体磋商人员的工资待遇和相关费用。
- 24.2.不得以参与集体磋商为由, 对工会工作人员、派选人员、工人代表, 处以劳动纪律处罚和调整工作岗位、降低薪酬, 以及企业单位在磋商中或磋商后一年内, 撤销其所在的部门和非因本法第 80.1.4、80.1.5、80.1.76 条原因, 雇主提议解除劳动关系。

24.3.违反本法第 24.2 条规定，则按行政处罚法追究责任。

第 25 条 罢工及其倡议

25.1.工会组织有权以下列依据倡议和组织罢工：

- 25.1.1.本法第 21.2 条规定的期限内雇主未启动集体磋商；
- 25.1.2.因雇主原因使集体磋商进入停止状态；
- 25.1.3.雇主、雇主代表未履行参加本法第 147.1 条所指调解活动义务；
- 25.1.4.雇主、雇主代表拒绝参与劳动调解活动，或在调解阶段未能解决劳动争议；
- 25.1.5.雇主、雇主代表拒绝参与劳动仲裁活动。

25.2.按劳动权益争议处理规则，解决集体合同及行业和行业间集体协议的执行有关争议过程中，产生本法第 25.1.4、25.1.5 条所指情况的，可倡议和组织罢工。

25.3.倡议和组织罢工时坚持下列原则：

- 25.3.1.鉴于争议事项的重要性，决定是否罢工及罢工期限与范围；
- 25.3.2.用尽可利用的一切机会后，宣布罢工为最终的选项；
- 25.3.3.罢工结束便立即转入正常工作状态。

25.4.无论是否系工会成员，工人均有权自愿参加罢工。

25.5.不得强迫工人参加罢工及延续罢工，或除法律规定强迫其停止罢工、拒绝参加罢工。

第 26 条 宣布罢工、临时关闭岗位（歇业）

26.1.该企业单位及其分支机构全体工人的多数参与是否罢工投票，并经多数赞成的，由该级工会组织的领导决定是否宣布罢工。

26.2.行业和全国性罢工事宜，经该级工人联合会会员单位多数参加是否罢工投票多数赞成的，由该级工会组织做出决定。

26.3.宣布罢工决定应反映下列事项：

- 26.3.1.导致罢工的分歧意见；
- 26.3.2.罢工开始的年、月、日、时及范围；
- 26.3.3.组织罢工有关负有与雇主联系义务的个人和谈判代表成员名单。

26.4.领导罢工的人有义务于罢工开始不高于五个工作日前，以书面形式将罢工决定送达雇主。

26.5.罢工期间或暂时关闭岗位（歇业）期间，参加罢工人以和平途径，可呼吁上班人员参与罢工。

26.6.参加罢工人员的岗位上，禁止雇主临时外招工人。

26.7.未参加罢工工人有权完成工作任务，且禁止他人阻扰其该权利的行使。

26.8.罢工开始后，雇主认为无法接受工人提出的条件，则可采取暂时关闭（歇业）整体或部分工作岗位措施。

26.9.暂时关闭（歇业）工作岗位不高于五个工作日前，雇主应将暂时关闭（歇业）工作岗位决定，以书面形式送达工人代表，且决定中反映导致暂时关闭（歇业）工作岗位的意见分歧、开始的年月日时及范围。

26.10.罢工和暂时关闭（歇业）工作岗位期间，各方有义务采取措施协商解决劳动争议。

26.11.组织罢工和暂时关闭（歇业）工作岗位人员，在该活动的准备和延续期间，应采取维持社会秩序、保护公民健康及安全、保护财产等措施，必要时以此目的给政府相关部门及公职人员提供协助。

第 27 条 领导罢工、暂停罢工、恢复罢工、结束罢工

27.1.由相关工会组织领导罢工。

27.2.组织罢工的工会组织因罢工有关召开全体工人会议，就涉及工人合法权益事宜，让雇主提供信息和争议事项方面得出结论时，有权聘请专家参与。

27.3.组织罢工的工会组织有权暂停罢工。

27.4.做出恢复罢工决定的，就此应于恢复罢工不低于二十四小时前，书面形式告知雇主。

27.5.谈判代表达成解决争议意见，或签署集体合同、集体协议，或者经法院认定罢工非法，以及组织罢工的工会组织提议而结束罢工。

第 28 条 罢工及暂时关闭工作岗位（歇业）的禁止、推迟和暂停

28.1.国防、维护国家安全、维持社会秩序等，为人类提供切实必要服务部门的工作人员和公职人员，虽享有联合和提议签署集体合同权，但禁止其倡议、组织及参与罢工。提供切实必要服务的企业单位名单，由政府兼顾国家委员会的意见予以审批。

28.2.本法第 28.1 条所指企业单位内部发生的劳动权益争议，交由劳动仲裁机构解决，且政府及雇主有义务及时履行该裁决。

28.3.涉及意见分歧事宜进行谈判，将劳动争议交由劳动调解、劳动仲裁、法院裁决过程中，禁止罢工及暂时关闭（歇业）工作岗位。

28.4.各方收到劳动仲裁庭的劳动争议裁决的，有义务结束罢工和暂时关闭（歇业）工作岗位行为。

28.5.电力、供暖、供水、国际和城市间以及城乡公交、通讯、铁路、民航等企业单位工作人员及公职人员，享有倡议、组织和参加罢工、临时关闭岗位（歇业）的权利。兼顾国家委员会的意见，由政府审批该部门最起码向人们提供服务的底线。

28.6.人的生命安全和健康遭到危险，或对产生可能造成危险情况的，由政府作出决定最长以 30 天期限推迟罢工及关闭工作岗位（歇业），罢工和临时关闭岗位（歇业）已经开始的，则作出决定按此期限暂停罢工和关闭工作岗位（歇业）。不服政府决定则可向法院起诉。

28.7.违反本法第 28.1 条规定，则按行政处罚法追究责任。

第 29 条 视为罢工和临时关闭岗位非法

29.1.任一方有权诉至法院认定组织罢工及临时关闭岗位非法。

29.2.组织罢工、临时关闭岗位具有下列情形的，法院将其视为非法：

29.2.1.违反本法规定的程序；

29.2.2.采取调解措施阶段；

29.2.3.劳动调解阶段；

29.2.4.劳动仲裁阶段。

29.3.法院做出裁决视为组织罢工、临时关闭岗位非法的，相关方应立即停止罢工和临时关闭岗位活动。

第 30 条 行使罢工权有关的保障

30.1.不得因工人、工人代表参加罢工而对其处以劳动纪律处罚或调换工作岗位、雇主提议解除劳动关系等改变劳务条件。

30.2.各方在处理劳动争议过程中，可给参加罢工工人解决发放补助事宜。

30.3.虽未参加罢工但受其原因无法完成工作任务的，雇主应给予其相当于该阶段平均工资的补助。

30.4.违反本法第 30.1 条规定，则按行政处罚法追究责任。

第四章 集体合同、集体协议

第一小章 总则

第 31 条 签署集体合同、集体协议

- 31.1. 依据本法第 18、19、20、21、22、23、24 条规定的程序，签署集体合同和集体协议。
- 31.2. 无论集体协议倡议方提出多少，该层面只签署一个集体协议。
- 31.3. 集体合同、集体协议的期限不得超过三年。
- 31.4. 薪酬有关签署的集体合同和集体协议期限不得低于一年。
- 31.5. 各方协商确定集体合同、集体协议的期限，按不超过最初期限可予以延期。
- 31.6. 雇主有义务，将执行集体合同、集体协议有关应由其承担的经费，纳入费用预算，创造实施条件。
- 31.7. 修改补充集体合同、集体协议时，除该合同和协议另有约定，应执行最初签署时的程序。

第 32 条 集体合同、集体协议的登记备案及建立信息库

- 32.1. 工人代表或雇主代表于十个工作日内，向管辖地方的主管劳动事宜政府机关，申报备案集体合同、省苏木首都区集体协议，向主管劳动事宜中央行政机关，申报备案行业及行业间集体协议。（本条于 2022.4.22 日修改）
- 32.2. 具有登记备案职权机关于五个工作日内，审查集体合同、集体协议是否符合法律规定，符合法律规定则予以备案，并录入信息库。已经备案登记则该集体合同、集体协议具有法律效力。
- 32.3. 具有登记备案职权机关拒绝予以备案登记，则向申报人说明拒绝的理由，给各方创造完善集体合同、集体协议，使其符合法律规定的条件。就集体合同、集体协议的拒绝予以登记备案，可向上级公职人员或向法院申诉。
- 32.4. 主管劳动事宜政府成员审批集体合同、集体协议的登记备案及录入信息库规则。
- 32.5. 全国性集体协议，经各方签字便生效。

第 33 条 集体合同、集体协议的监督实施和执行

- 33.1. 各方对集体合同、集体协议的实施予以监督，且经协商将监督的方法及形式反映于集体合同、集体协议中。除集体协议另有规定，省、苏木、首都、区集体协议的实施，由该级行政长官予以监督；全国性集体协议的实施，由国家委员会予以监督。（本条于 2022.4.22 日修改）
- 33.2. 对集体合同、集体协议的实施进行监督时，各方有义务将自己拥有信息予以相互交流。
- 33.3. 禁止任何人干涉和阻挠集体合同、集体协议的执行。
- 33.4. 集体合同和集体协议中，以符合法律规定的形式专门做出约定，当执行和解释集体合同、集体协议方面各方产生分歧意见时，首先应通过协商的途径予以解决的条款。
- 33.5. 雇主有义务将集体合同和制约本企业单位的集体协议，悬挂于全体职工能看到的地方。

第二小章 集体协议

第 34 条 集体协议调整的关系

- 34.1. 集体协议调整下列关系：
- 34.1.1. 全国性集体协议调整保护人的劳动权利及其相关合法权益所要坚持的政策指向；
 - 34.1.2. 行业及行业间集体协议调整该行业工人的务工条件、劳动的组织管理、劳动规范、价格及薪酬事宜；
 - 34.1.3. 省、苏木、首都、区集体协议调整该行政区划内遵循的，保护人的劳动权利及其相关合法权益所要坚持的指向。（本条于 2022.4.22 日修改）

34.2.个体劳动者、牧民、合伙组织和合作社成员、服务于非正式经济的人有关，执行本法第5.1条所指基本权利和基础原则及其劳动安全的保护、健康环境、务工的扶持等事宜，可反映于该地区的集体协议中予以执行。

第35条 集体协议的适用范围

35.1.全国性集体协议，适用于在蒙古国境内开展业务的所有工人及雇主。

35.2.行业及行业间集体协议，适用于参加该协议人所代表的全体工人和雇主。

35.3.参加行业及行业间集体协议任一方，可向主管该行业中央行政机关申请，将集体协议的全部或部分条款适用于该行业全体工人及雇主。

35.4.主管该行业中央行政机关会同主管劳动事宜中央行政机关，兼顾纳入该协议范围的雇主和工人代表的意见，处理本法第35.3条所指申请事宜。

35.5.省、苏木、首都、区集体协议适用于该行政区域。（本条于2022.4.22日修改）

35.6.集体协议的内容与上一级集体协议内容有冲突，则视为降低工人权利的条款无效。

第36条 签署集体协议的当事人

36.1.下列各方签署集体协议：

36.1.1.全国性集体协议，由政府、维护雇主和工人合法权益国家机构间；

36.1.2.行业及行业间集体协议，由该行业维护雇主及工人合法权益代表机构间；

36.1.3.省、苏木、首都、区集体协议，由该级行政长官、地方维护雇主及工人合法权益代表机构间。（本条于2022.4.22日修改）

36.2.国家机关属于该行业雇主的，相关中央行政机关单独或与该行业其他雇主一同参加集体协议。

36.3.国家机关不属于该行业雇主，则经行业及行业间集体协议任一方申请，主管行业事宜中央行政机关参加集体协议。

第三小章 集体合同

第37条 集体合同调整的关系

37.1.各方协商确定集体合同所调整的关系，且将工人的劳动权及合法权益有关下列事项，可反映于集体合同：

37.1.1.基本工资系统、工资晋升、补贴、奖金、补助和补偿数额；

37.1.2.将基本工资指数化的门槛、比例、频率；

37.1.3.雇主给工人发放的退休金、抚恤金、资助、优惠额度；

37.1.4.灵活调整工人的务工条件事宜；

37.1.5.提升工人技术及掌握新技术的条件和规则；

37.1.6.改善工人的工作岗位劳动安全及健康环境的措施及其所需费用；

37.1.7.使用新的务工方式、引进先进的科学技术，以及对企业单位及其分支机构进行私有化、注销、改制时，保护工人合法权益的措施；

37.1.8.保障工会及其工作人员进行选举的措施；

37.1.9.对曾工作于该企业单位的老年人、因生产事故和中毒及职业病致其健康受损工人的扶持措施；

37.1.10.企业单位的住宅、幼儿园、苗圃、社会文化用途设施等建筑的建设和利用，对多子女家庭、当家的妇女或单亲父亲、家庭成员中有残疾人的工人给予优惠的事宜；

37.1.11.其他。

第38条 签署集体合同的当事人

38.1.由雇主代表与工会组织，若无此组织则全体工人会议选举的工人代表间签署。

第 39 条 集体合同的适用范围

- 39.1. 企业单位包括其所有分支机构在内，签署一个集体合同。
- 39.2. 工会组织签署的集体合同所涉及工人的范围由各方协商确定。全体工人选举产生的工人代表所签署的集体合同，适用于该企业单位全体工人。

第 40 条 集体合同的遵循

- 40.1. 企业单位归属、法人形式、领导机构及成员的变更，不得成为解除集体合同的依据。
- 40.2. 企业单位进行改制、所有人发生变更的，雇主和工人代表协商决定集体合同是否继续遵循、是否修改补充及更新集体合同事宜。
- 40.3. 企业单位被注销过程完全结束为止，应遵循集体合同。

第五章 劳务关系

第一小章 总则

第 41 条 产生劳务关系的条件

- 41.1. 劳务关系发生前，雇主或其代表人有义务向待招工人介绍所要完成的工作任务、务工条件及薪酬情况。
- 41.2. 雇主或其代表人与待招工人商定所要完成的工作任务、工资水平、务工的其他条件，且工人接受任务而产生劳务关系。
- 41.3. 雇主与工人间的关系具有本法第 4.1.15 条所指劳务关系特征的，除劳动合同禁止签署其他合同。虽签署其他类型合同，但该关系具有劳务特征，则视为签署劳动合同。

第 42 条 工人的基本权利义务

- 42.1. 工人享有下列基本权利：
- 42.1.1. 自愿的基础上与雇主签署、变更、解除劳动合同；
 - 42.1.2. 符合劳动安全及健康环境和规范的岗位上工作，就此获取实际信息；
 - 42.1.3. 获得与完成工作任务相适应的薪酬；
 - 42.1.4. 享受年休和按相关规则请假；
 - 42.1.5. 认为劳动权及合法权益受到侵害，则向相关部门申诉；
 - 42.1.6. 监督社会和健康保险的缴纳及确认，要求更正误缴、少记及错误；
 - 42.1.7. 法律规定的其他权利。
- 42.2. 工人履行下列基本义务：
- 42.2.1. 亲自、真诚、发挥自身能力及条件、合理完成任务；
 - 42.2.2. 遵循劳动法规、集体合同、集体协议、劳动合同及内部劳动规范，坚持工作时间，将工作时间完全用于完成工作任务；
 - 42.2.3. 上班时具有完成任务的能力，完成任务过程中不得使用酒精饮料、麻醉药物等影响精神物品，不得有压迫、暴力、性骚扰行为；
 - 42.2.4. 除雇主专门允许，不得从事与其工作任务具有直接竞争和重复的任何工作及服务；
 - 42.2.5. 遵循技术规范，按照劳动安全和健康环境要求，遵循雇主的任务布置进行工作；
 - 42.2.6. 当自己或他人生命健康及雇主财产面临危险情况时，立即告知雇主或直接归属的管理人员；
 - 42.2.7. 尊重雇主行使其管理权，按时全面完成雇主及雇主代表的合法任务布置；
 - 42.2.8. 不得泄露完成工作任务期间获悉或查阅的，涉及单位及个人的保密事项及雇主的商业秘密；

- 42.2.9.应雇主要求向其提供与完成工作有关真实的信息及汇报工作完成情况；
- 42.2.10.参加社会及健康强制保险；
- 42.2.11.提高技术和能力；
- 42.2.12.法律规定的其他义务。

第 43 条 雇主的基本权利义务

43.1.雇主享有下列基本权利：

- 43.1.1.按相关法律要求，修改、解除或终结与工人所签劳动合同；
- 43.1.2.要求工人完成所接受的工作任务和遵循劳动法律法规、劳动合同及劳动规章；
- 43.1.3.奖励工人；
- 43.1.4.依据法律对工人处以劳动纪律处罚及财产责任处罚；
- 43.1.5.法律规定的范围内要求工人提供必要的信息；
- 43.1.6.兼顾工人代表的意见，制定和执行企业单位内部遵循的劳动规章；
- 43.1.7.法律规定的其他权利。

43.2.雇主履行下列基本义务：

- 43.2.1.按规定的期限给工人发放与其工作任务相适应的薪酬，若未签集体合同、集体协议则有依据的制定劳动规章，向工人通报企业单位执行的薪酬体制和规则；
- 43.2.2.遵循劳动法律法规、集体合同、集体协议、劳动合同及内部劳动规范，向工人提供岗位说明及经确认的劳动合同副本；
- 43.2.3.依据本法与个人签订劳动合同，提供符合劳动安全与健康环境法要求，及符合规范、非歧视、无强迫与胁迫、无性骚扰的工作岗位；
- 43.2.4.尊重工人的权利及自由和合法权益，以及名誉和声誉；
- 43.2.5.不得泄露工人个人隐私；
- 43.2.6.向工人提供工作任务、完成任务所需设备及工具和文件资料以及其他，提供指导；
- 43.2.7.将工人纳入社会和健康强制保险，依法缴纳和报表以及确认社保基金；
- 43.2.8.工作岗位上有必要安装监控设施的，应事先告知工人和制定并执行使用规则，不得在劳动安全与健康环境法第 3.1.15 条所指生活场所安装监控设施；
- 43.2.9.与其岗位任务相关，依法向工人提供提高技术和受培训的机会；
- 43.2.10.对劳动合同的解除或终结依据作出解释；
- 43.2.11.让工人上班的时间不得超过工作上限期限；
- 43.2.12.法律规定的其他义务。

43.3.雇主应协调工作和休息时间，创造灵活的劳动条件，扶持工人的作息平衡，在集体合同及内部劳动规范中反映，并施行有利于工人子女的，保护儿童政策。

第 44 条 获取、编制、储存和使用工人信息时对雇主的总体要求

- 44.1.以招工和与工人联系目的，在劳动关系中雇主可获取工人必要的信息，予以编制、储存和使用。
- 44.2.有必要从第三方获取工人信息的，雇主应事先向工人告知其必要性和目的。
- 44.3.除法律另有规定，禁止获取、编制和储存涉及工人个人隐私或有关政党、集体组织、工会组织成员方面的信息。
- 44.4.工人信息的储存、保护有关费用由雇主承担。
- 44.5.国家相关部门依法提出要求的，雇主有义务提供工人信息。

第 45 条 获取、编制、储存和使用工人信息的规则

- 45.1.雇主依据法律规定制定和执行工人信息的获取、编制、储存和使用规则。
- 45.2.雇主有义务在全体工人可看得到的位置，悬挂获取、编制、储存和使用工人信息规则及其修改补充内容。

第 46 条 工人享有要求保护其信息的权利

- 46.1.工人有权无偿索取储存于雇主的自己所有信息。
- 46.2.工人有权要求雇主更正或补正自己有关信息。
- 46.3.雇主非法获取、编制、储存、使用及转让工人信息的，工人有权向相关部门提出申诉。

第二小章 劳动合同的通用调整内容

第 47 条 劳动合同及其当事人

- 47.1.雇主和工人之间协商一致签订劳动合同。
- 47.2.雇主个人应具有完全的民事能力。

第 48 条 劳动合同的形式

- 48.1.雇主应以书面形式制作劳动合同，经双方签字并有义务将一份交由工人保管。
- 48.2.有正当理由未签订书面劳动合同的，自工人开始完成劳动任务之日起十个工作日内，雇主有义务补签劳动合同。
- 48.3.无论是否签订书面劳动合同，工人开始完成劳动任务的，视为建立劳动关系。
- 48.4.违反本法第 48.2 条规定，则按行政处罚法追究责任。

第 49 条 劳动合同条款

- 49.1.劳动合同应反映下列主要条款：
- 49.1.1.岗位名称、岗位说明所指任务；
 - 49.1.2.完成任务地址；
 - 49.1.3.薪酬额；
 - 49.1.4.劳动条件。
- 49.2.劳动合同中当事人可增加下列条款：
- 49.2.1.工作和休息时间；
 - 49.2.2.工资发放规则；
 - 49.2.3.解除和终结劳动合同的依据；
 - 49.2.4.劳动纪律，申诉规则；
 - 49.2.5.岗位所需能力和技能要求；
 - 49.2.6.当事人协商的其他内容。
- 49.3.除本法第 49.1 条规定，与其工作任务特点有关，就财产责任、保密、培训和不竞争等，可协商一致反映于劳动合同或签署附属专门合同。

第 50 条 劳动合同的期限

- 50.1.除下列原因，按长期（不定期）签订劳动合同：
- 50.1.1.作为随从工；
 - 50.1.2.按试用期工作；
 - 50.1.3.完成季节性工作；
 - 50.1.4.代替保留岗位工人上岗工作；
 - 50.1.5.临时岗位上工作；
 - 50.1.6.融资和工作范围受时间限制的岗位上完成工作。
- 50.2.与长期从事季节性工作的工人签订长期劳动合同。

50.3.本法第 50.1.3、50.1.4、50.1.5、50.1.6 条所指劳动合同期限届满时无需告知，且工人继续完成工作任务的，视为按最初合同期限予以延期。

50.4.除本法第 58.1.3、139.1 条规定，有期限劳动合同的原期限与延期相加超过两年的，视为该合同属长期合同。

50.5.劳动合同期限按公历年、月、日，或按本法第 50.1.3、50.1.4、50.1.5、50.1.6 条所指完成工作任务所需时间、必然产生的事件予以确定。

第 51 条 获取工作情况说明

51.1.雇主与工人签订劳动合同时，认为必要则可向前一个雇主索要该工人的工作情况说明。

第 52 条 劳动合同的修改补充

52.1.当事人经协商一致，可对劳动合同进行修改补充。

第 53 条 劳动合同未反映工作任务完成的限制

53.1.未经工人同意或除本法专门规定外，雇主不得要求工人完成劳动合同未反映的工作任务。

53.2.工人同意完成劳动合同未反映工作任务的，雇主应事先与其商定工作任务及报酬。

第 54 条 工人拒绝完成工作任务的权利

54.1.下列情况下，工人有权拒绝工作任务的完成：

54.1.1.产生了危害工人及第三方生命、健康的情形；

54.1.2.雇主要求工人超过法定期限上限从事工作；

54.1.3.应发工资日超过三十天雇主未发工资。

54.2.按本法第 54.1 条规定拒绝完成工作任务有关，工人应立即告知雇主或其代表，且直至拒绝完成工作任务原因消除，有权不上班。

54.3.按本法第 54.1 条规定拒绝完成工作任务有关，禁止雇主对工人处以劳动纪律处罚。

第 55 条 中止完成工作任务

55.1.依据刑事诉讼法，由相关公职人员做出决定，对其采取强制措施致工人完成工作任务按具体时间予以中止的，雇主对工人采取中止完成工作任务措施，停发工资。

55.2.本法第 55.1 条所指公职人员的决定被撤销的，做出决定的公职人员应于三个工作日内告知雇主。

55.3.本法第 55.1 条所指期限已过，或本法第 55.2 条所指情形产生之日起，视为工人的劳动关系已恢复。

55.4.经确认中止完成工作任务决定无依据的，依据刑事诉讼法第四十五章的规定，工人有权要求增加中止期间的工资待遇及予以补发。

55.5.电、暖、水供应，国际、城市间及城乡公共交通，专属用途交通，通讯，铁路和民航指挥部门等，满足与人类生存的安全、健康、舒适环境权有关，正在完成工作任务的工人，无依据拒绝接受是否使用酒精饮料、麻醉品、精神药物检查或确认已使用，以及健康状况是否适应工作技术要求拒绝接受检查的，直至该情形消除，中止该工人完成工作任务。

第 56 条 同时完成几项工作任务

56.1.经与工人协商，雇主可采取让工人完成双份工作、临时代替缺岗工人完成工作、在其工作时间内兼职完成其他工作及增加其工作量等措施。

56.2.对于按本法第 56.1 条工作的工人，应增加其所完成工作相适应的薪酬。

第 57 条 签署并行的劳动合同

57.1.工人与雇主签订劳动合同完成基本工作外，利用业余时间与其他雇主可签订并行劳动合同，但有义务告知提供基本工作的雇主。

57.2. 下列情况下，工人签订并行劳动合同时需获得提供基本工作雇主的同意：

57.2.1. 工人与雇主间签订了本法第 65 条所指特殊条件劳动合同；

57.2.2. 欲从事相同业务或到具有市场竞争业务企业单位工作；

57.2.3. 完成的工作是电、暖、水供应，国际、城市间及城乡公共交通，专属用途交通，通讯，铁路和民航指挥部门等，满足与人类生存的安全、健康、舒适环境权有关。

57.3. 签订并行劳动合同工人的工作时间之和不得超过本法第 84.4 条所指工作时间上限，且由工人、提供基本工作雇主和签订并行合同雇主分别实施监督。

第 58 条 临时调岗

58.1. 以下列依据和期限，雇主可临时调整工人的岗位：

58.1.1. 停工期间在企业单位内部，或经与其个人协商到其他企业单位；

58.1.2. 出现预防生产事故及灾害以及消除其危害等必要，或出现破坏企业单位正常秩序无法预知情形的，最长按四十五天期限；

58.1.3. 根据卫生鉴定委员会的鉴定决定，调整到不影响健康的岗位至其劳动能力恢复为止；（本条于 2023.7.7 日修改）

58.1.4. 对妊娠及哺乳期妇女，按医院诊断所指期限；

58.1.5. 将工人作为证人和受害人予以保护有关，按相关部门做出的决定所指期限；

58.1.6. 与工人个人协商调整至相同（能力）级别的其他岗位。

58.2. 按本法第 58.1 条将工人调整至其他岗位的期限届满，则应恢复原岗位工作。

58.3. 经卫生鉴定委员会鉴定，按本法第 58.1.3 条依据暂时调整岗位工人的劳动能力未得到恢复的，与工人个人协商恢复其原岗位或调整至适合的岗位工作。（本条于 2023.7.7 日修改）

第 59 条 轮岗

59.1. 经雇主与工人协商，在企业单位内部、所属机构、分支机构间，最长以三年期按下列依据可予轮岗：

59.1.1. 平衡工作负荷；

59.1.2. 为特定岗位做准备和提高技术；

59.1.3. 为了使其掌握几项工作岗位技能；

59.1.4. 预防因长期在同一个岗位工作而带来的，不合理外来影响。

59.2. 工人轮岗有关，因其位置改变必然产生的直接费用，由雇主承担。

59.3. 未与工人协商一致的，禁止对其采取降职、减资和轮岗措施。

59.4. 轮岗期届满，或轮岗工人出现本法第 80.1.1、80.1.2、80.1.3 条情形的，应将其安排至原岗位。

59.5. 无法安排原岗位的，提供同性质的其他岗位。

59.6. 不得以工人未服从轮岗为由对其处以劳动纪律处罚。

第 60 条 保留工人的工作岗位

60.1. 下列情况下，工人未完成工作任务也应为其保留工作岗位：

60.1.1. 享受年休；

60.1.2. 履行捐献器官义务，或除本法第 80.1.4、80.1.5、80.1.6 条规定，因健康原因具有医院诊断；

60.1.3. 享受妊娠及分娩以及抚养小孩假期；

60.1.4. 正在参与集体协商、集体合同和集体协议的签订以及合法罢工；

- 60.1.5.工人被纳入证人、受害人保护措施，最长按一年期；
- 60.1.6.对收到征兵通知的工人，至相关部门正式录取决定做出为止；
- 60.1.7.服役中的正式军人；
- 60.1.8.按本法第 58 条临时调岗到其他岗位；
- 60.1.9.相关部门中止其完成工作任务；
- 60.1.10.工人依据本法拒绝完成工作任务情形消除为止；
- 60.1.11.经雇主同意参加培训；
- 60.1.12.请私假期间；
- 60.1.13.根据法律法规、集体合同、集体协议、内部劳动规范，或与雇主协商一致的其他情形。
- 60.2.本法第 60.1.3、60.1.7 条所指期限届满之日起十五个工作日内，工人未上班或未提出有正当理由的延长该期限申请，则雇主为其保留岗位义务终结。
- 60.3.企业单位及其分支机构被注销的，视为被保留岗位工人间的劳动关系已解除，发放本法第 82 条所指抚恤金。
- 60.4.保留的工作岗位被消减或精简编制的，经雇主与该工人协商签订新的劳动合同，调换至相同性质的其他岗位工作。
- 第 61 条 恢复原工作及职务**
- 61.1.雇主有义务以下列依据恢复原工作、职务：
- 61.1.1.因生产事故、中毒、职业病失去劳动能力终结劳动关系的人，恢复劳动能力有关经卫生鉴定委员会鉴定之日起三十天内，提出上班申请；（本条于 2023.7.7 日修改）
- 61.1.2.恢复原职有关劳动权益仲裁委员会、苏木区协调劳动权益三方委员会、或法院的判决已生效；
- 61.1.3.以岗位消减为由终结劳动关系之日起三个月内恢复了该岗位，而恢复岗位之日起三十天内工人提出申请；
- 61.1.4.法律规定的其他依据。
- 61.2.按本法第 61.1.2、61.1.3 条依据恢复原职的，工人间此前的劳动关系全部恢复。双方协商一致可变更劳动合同条件。
- 61.3.恢复工人原职的，在其岗位上工作的工人劳动关系，依据本法应予终结。

第三小章 劳动合同种类

第 62 条 随从（跟班）工劳动合同

- 62.1.为使工人掌握工作经验和技能，雇主可与工人签订，跟随有经验工人务工的，随从劳动合同。
- 62.2.随从劳动合同除反映本法第 49 条内容外，还应反映随从上班期限、跟随的工人名称、应掌握的工作经验和技能。
- 62.3.通常的随从劳动合同期限最长三个月。经双方协商可按最长三个月延长一次期限。
- 62.4.高技术职位随从劳动合同期限因专业特点、应掌握的技术经验和技能，最长可达到两年。
- 经双方协商可按最长一年延长一次合同期限。
- 62.5.根据国家委员会的意见，由主管劳动事宜政府成员，审批高技术随从工作的规则和专业技术目录。
- 62.6.根据其完成的工作任务、应掌握的工作经验和技能，和本人协商确定随从工人基本工资。

且不得低于同类职位正式工基本工资的 70%。

62.7.和随从工间不签订试用劳动合同。

62.8.本法规定的其他调整内容、补助、工资补贴条款，同样适用于随从工。

62.9.除双方专门约定外，雇主不承担将随从工转为正式工义务。

62.10.随从工作和培训有关，不得要求随从工支付费用，不得限制其自由选择专业及岗位，不得强迫其接受不竞争条件。

62.11.本法第 63 条所指随从见习工，以高技术随从务工的，其劳动合同总期限最长一年。

62.12.随从工的社会保险缴纳关系，按相关法律予以调整。

第 63 条 随从见习劳动合同

63.1.为使职业技术培训机构的学生，掌握专业及技术、理论联系实践、掌握工作经验和技能，由雇主、见习工、培训机构三方，可共同签订三边见习劳动合同。（本条于 2023.7.7 日修改）

63.2.各方协商确定，将反映职业技术培训机构所要学习的时间和掌握的专业、技术、工作岗位上工作的时间和应掌握的技能在内的培训提纲，附于见习劳动合同。（本条于 2023.7.7 日修改）

63.3.从扶持劳务基金中支付，由见习劳动合同的雇主和工人双方应缴纳的社会保险基金。

63.4.鉴于随从见习专业的不同，见习劳动合同期限最长为三年。

63.5.根据学习和工作时间安排、完成工作的质量及数量、培训机构采取的助学金等，按照不低于最低劳动工资标准，各方协商确定随从见习工人的基本工资。

63.6.本法规定的其他调整内容、补助、工资补贴条款，同样适用于随从见习工。

63.7.除各方专门约定外，雇主不承担将随从见习工转为正式工义务。

63.8.随从见习有关，不得要求随从见习工支付费用，不得限制其自由选择专业及岗位，不得强迫其接受不竞争条件。

63.9.高等院校在校学生，按其所学专业了解企业单位业务目的，可予实习。依法规定实习活动的条件和规则。

第 64 条 试用工劳动合同

64.1.雇主招工，为了检验是否符合该岗位要求，可与工人签订试用劳动合同。

64.2.试用劳动合同期限不得超过三个月，且协商一致可最长三个月期延长一次。

64.3.试用工人的基本工资不得低于该岗位基本工资标准，且应按本法规定给予补助和工资补贴、奖金。

64.4.一次性完成季节性工作、代替保留工作岗位工人上班或在临时岗位上工作时，和工人间不签订试用合同。

64.5.劳动法律法规、集体合同、集体协议、内部劳动规范同样适用于试用劳动合同工人。

第 65 条 特殊条件的劳动合同

65.1.财产所有人或其授权的人，为了通过工人实施部分所有权，以及为实施企业单位管理层任务，可与该工人签订特殊条件劳动合同。

65.2.除反映本法第 49.1 条所指条件，特殊条件劳动合同还可反映下列条件：

65.2.1.工作最终成果、承担的义务和责任、总结合同的规则；

65.2.2.给予工人的奖励、优惠、供应及效益分成比例。

65.3.通过工人实施部分所有权目的所签特殊条件劳动合同中，可反映交付工人支配的资产数量，以及对其持有、使用和支配权，财产责任。

65.4.法律若无其他规定，雇主除按本法第 80 条规定提议解除合同外，还可依据下列原因提议解除合同：

65.4.1.总结合同时，工人无正当理由完成合同工作不到位；

65.4.2.雇主将所有权完全转让他人；

65.4.3.经确认劳动合同所交付给工人财产的支出无效益、予以损坏或存在越权；

65.4.4.因工人的作为或不作为过错，失去雇主的信任、重复或严重违反内部劳动规范。

65.5.依据本法第 65.4.2、80.1.1、80.1.2、80.1.3 条解除特殊条件劳动合同时，雇主应遵循本法第 80.2、80.4、80.5 条规定。

第 66 条 非全天工作时间内上班劳动合同

66.1.经协商雇主可与工人签订非全天工作时间劳动合同。“非全天上班工人”是指工人上班时间小于全天工上班时间。

66.2.与非全天上班工人所签劳动合同，除反映本法第 49 条规定的条件，应专门约定每日或每周、每月上班总时间，以及上岗及离岗时间。

66.3.依法缩短全体上班工人的上班时间不属于非全天上班。

66.4.除本法专门规定外，非全天上班工人同样具有全天上班工人享有的权利义务，且对其同样适用劳动法律法规、集体合同、集体协议及内部劳动规范。

66.5.为完成临时任务，雇主可招收小时工，及时支付与工作和工作时间相适应的报酬。

第 67 条 从家里完成工作劳动合同

67.1.利用雇主或自己的设备及材料，在雇主的管理和监督下，不在雇主从业的地点，从家里或自己选择的地点完成工作任务获得报酬有关，可与雇主协商签订从家里完成工作任务劳动合同。

67.2.从家里完成工作劳动合同，除反映本法第 49 条规定的条件，应专门约定工人完成工作的地点、所要完成的工作任务、交付工作成果的时间和形式、报酬、生产的单位产品及服务单价（价格），若利用自己的财产和设备则雇主应支付的补偿额等。

67.3.雇主有义务检查从家里完成工作工人利用的设备及其他工具的安全，对其进行劳动安全指导。

67.4.除本法专门规定外，从家里完成工作任务工人同样具有在岗基本工人享有的权利义务，且对其同样适用劳动法律法规、集体合同、集体协议及内部劳动规范。

67.5.本法第六章不适用于从家里完成工作任务工人。

第 68 条 远程工作工人的劳动合同

68.1.雇主允许工人长期或不定期利用网络远程完成工作任务，可与其签订远程工作劳动合同。

68.2.远程工作劳动合同，除反映本法第 49 条规定的条件，应专门约定工人完成工作的地点、交付工作成果的时间和形式，若利用自己的财产和设备则雇主应支付的补偿额等。

68.3.除本法专门规定外，远程工作工人同样具有完成同类工作任务其他工人享有的权利义务，且对其同样适用劳动法律法规、集体合同、集体协议及内部劳动规范。

第四小章 公民间劳动合同

第 69 条 对公民间签订劳动合同的要求及条件

69.1.公民间所签劳动合同除反映本法第 49.1 条规定的条件，应反映下列条件：

69.1.1.工作、休息的时间规定；

69.1.2.支付报酬期限；

69.1.3.工人完成任务的地点；

69.1.4.相互约定的其他事项。

69.2.公民间所签劳动合同确定作息时间时，除牧工、家政服务及类似其他工人，应坚持本法规定的工作时间限制。

69.3.公民间所签劳动合同同样执行本法规定的其他条款。

第 70 条 公民间所签劳动合同的备案及终结

70.1.公民间所签劳动合同是否符合法律规定有关，经雇主个人或被雇工人申请，由省、区主管劳动事宜行政机关，在苏木则由行政长官办公厅提供咨询服务。

70.2.省、区主管劳动事宜行政机关，苏木则行政长官办公厅，对提供咨询服务的劳动合同予以备案登记。

70.3.除本法第 78、79、80 条规定，公民间所签劳动合同因雇主死亡而终结。

第 71 条 牧工、家政服务员及类似工人间所签劳动合同的特点

71.1.雇主以书面形式与牧工、家政服务员及类似工人间签订符合本法要求的劳动合同。

71.2.“牧工”是指经协商与基本牧民一同生活，在其管理和监督下放牧及从事畜牧业有关其他工作并获取报酬的人。以挣工资形式独立完成他人畜群的放牧任务有关关系按民法调整。

71.3.牧工、家政服务员及类似工人，需在雇主家里、雇主所有或占有的住处生活及工作的，雇主有义务提供正常的生活条件。

71.4.雇主及其家庭成员应尊重牧工、家政服务员及类似工人的名誉、权利及合法权益，有义务为其提供远离任何形式的歧视、暴力、强迫及性骚扰工作环境。

71.5.按本法第 112 条规定给牧工发放工资报酬。

71.6.根据工作任务的特点，雇主与牧工、家政服务员及类似工人间，经协商可确定不同于本法规定的作息时间。雇主有义务为牧工、家政服务员提供七天内连续二十四小时以上时间休息和按本法规定给予正常轮班。

71.7.除劳动合同另有约定，周日及节假日期间，家政服务员不承担呆在雇主家里的义务。

71.8.（本条于 2023.7.7 日废止）

71.9.兼顾工人及雇主合法权益保护代表机构的意见，由主管劳动事宜政府成员审批牧工、家政服务员及类似工人间所签劳动合同样式。

71.10.除本法有专门的规定，牧工、家政服务员及类似工人，同样遵循相关劳动法律法规、集体合同、集体协议、内部劳动规范。

第五小章 劳动合同的附加条件

第 72 条 不竞争义务

72.1.以保守生产及商业秘密目的，雇主与签订本法第 65 条是指特殊条件劳动合同工人协商，可在劳动合同中增加或签订补充合同，要求工人自劳务合同期届满之日起具体期限内，不得接受与原雇主具有直接竞争的企业单位或个人的工作，或自己不从事与原雇主具有直接竞争的业务。

72.2.劳动合同或补充合同中，应反映禁止竞争的依据、涉及业务种类、限制区域、有效期限、该期限内由雇主承担的补偿等内容。

72.3.劳动合同中的不竞争条件或补充合同有效期，自该工人的劳务关系终结之日起不得超过一年。

72.4.劳务关系终结之日起，劳动合同中的不竞争条件或补充合同有效期内，雇主每月应给工人发放不低于其最后一个月工资 50%的补偿。

72.5.不竞争义务不适用于工人到国外工作。

72.6.不得让未成年工人、试用或随从工人承担不竞争义务。

第 73 条 雇主提供费用学习工人应承担的义务

73.1. 为培训和提高工人的技术及专业，雇主与工人协商在劳动合同中反映，由雇主提供费用进行培训的附加条件，或就此可签订附属合同。

73.2. 劳动合同或雇主提供费用培训附属合同中，应反映培训形式、期限、补助额、接受培训期间保留其岗位、培训结束后让工人在该企业单位继续工作的期限、雇主支付的费用额、合同双方的权利义务和责任等。

73.3. 培训结束后让工人在该企业单位继续工作的期限，由双方协商确定且不得超过三年。

73.4. 由工人提议解除劳动合同的，除雇主免除部分或全部培训费用，工人应以未工作的期限所占比例退还雇主提供的培训费用。

第 74 条 工人的保密义务

74.1. 经与签订特殊条件劳动合同工人协商，认为必要时与其他工人协商，雇主可将保密条款反映于劳动合同，或签订附属保密合同。

74.2. 雇主可制定企业单位保密及接触涉密事项规则。

第 75 条 工人承担财产全责

75.1. 经与负有支配雇主财产、有权做出决定转让他人、保护和保管资产完整性职责的工人协商，劳动合同中可增加财产全责条款，或就此签订附属合同。

75.2. 劳动合同或附属合同中专门约定，资产的支配权限及限制，财产所在位置及其保管和保护，双方的其他权利义务。

75.3. 雇主应制定承担财产全责的岗位目录。

第六小章 劳务的三边关系

第 76 条 签署劳力提供合同工人的使用

76.1. 提供劳力服务法人（下称“提供劳力方”），将按本法签订劳动合同的工人，依据提供劳力合同，可提供给其他雇主（下称“接受方”）工作。

76.2. 接受方在下列条件下可接受签订提供劳力合同工人：

76.2.1. 不超过六个月临时任务的完成；

76.2.2. 除签订集体合同、进行磋商、参加工会活动及合法罢工，代替被保留岗位工人上班；

76.2.3. 完成对该企业单位基本业务具有辅助性质的工作任务及服务；

76.2.4. 发生本法第 91.2.2、91.2.4 条所指情形。

76.3. 除本法第 76.2.4 条规定，其他情况下接受提供劳务合同工人数量，不得超过接受方全体工人的 30%。

76.4. 提供劳力方与接受方间，签署书面提供劳力合同。

76.5. 接受方按提供劳力合同向上班的工人承担下列义务：

76.5.1. 向工人介绍企业单位内部劳动规范；

76.5.2. 除本法第 43.2.1、43.2.7、43.2.9 条规定，雇主应承担的其他义务。

76.6. 提供劳力方有义务向按提供劳力合同上班工人介绍本法第 77.1 条规定的合同条件。

76.7. 出现本法第 80.1 条情形，则接受方有权拒绝工人上班。

76.8. 对于按提供劳力合同上班工人，提供劳力方不得以任何形式阻止其与接受方协商成为正式工人及与其他雇主签订劳动合同，也不得就此给予处罚及收取费用。

76.9. 禁止提供劳力方直接或间接向工人收取或从工资中抵扣提供劳力费用。

76.10. 以提供劳力合同禁止提供未成年工。

76.11. 按“扶持劳务法”调整劳务中介服务有关的关系。

第 77 条 提供劳力合同条件

77.1.提供劳力合同反映下列条件：

77.1.1.提供的劳工数量、合同期限；

77.1.2.岗位名称、位置、完成的任务、岗位基本要求、劳动条件、薪酬；

77.1.3.岗位劳动安全及健康环境条件；

77.1.4.双方对于工人应承担的权利义务和责任、享有的权利。

77.2.提供劳力合同中不得约定低于接受方基本工人权利义务的内容。以提供劳力合同上班工人的务工条件与正式工人的务工条件相同。

77.3.按提供劳力合同上班的工人，与基本工人一样有权被纳入到接受方的集体合同范围。

77.4.提供劳力合同中未专门约定的事宜有关产生的责任由接受方承担。

77.5.按“扶持劳务法”调整对提供劳力者的要求及其业务。

第七小章 劳务关系的终结**第 78 条 劳务关系终结的依据**

78.1.劳务关系因下列依据而终结：

78.1.1.双方协商一致；

78.1.2.工人死亡；

78.1.3.劳动合同期限届满未予延期；

78.1.4.相关部门提出要求；

78.1.5.按本法第 61.1 条规定，恢复原工人的该岗位；

78.1.6.认为工人违法犯罪的法院判决生效而无法继续上班；

78.1.7.经法院判定工人无权利能力；

78.1.8.已委任或当选其他工作、职务；

78.1.9.雇主或工人任一方提出解除劳务关系提议。

第 79 条 由工人提议解除劳务关系

79.1.工人有权提议解除劳务关系。

79.2.工人向雇主书面提议解除劳务关系之日起超过三十天的，有权放弃岗位且视为劳务关系解除。

79.3.工人可与雇主协商确定本法第 79.2 条所指期限之前解除劳务关系的时间。

第 80 条 由雇主提议解除劳务关系

80.1.雇主以下列依据可提议解除劳务关系：

80.1.1.企业单位及其分支机构或部门被注销、消减岗位或裁员；

80.1.2.已证实工人因技术、能力或任务完成情况，不能胜任从事的工作和职务。就此曾告知工人并给予其提高完善技术、能力或任务完成的可能期限；

80.1.3.经卫生鉴定委员会鉴定，因健康原因工人无法完成工作任务，且无调换的岗位，雇主虽采取本法第 144.1 条所指措施，但工人无法务工；（本条于 2023.7.7 日修改）

80.1.4.工人屡次（两次或以上）违反劳动纪律或出现劳动合同约定的直接解除劳务关系的严重错误；

80.1.5.已证实负有管理雇主现金和财物或具有支配权工人实施了失去雇主信任的作为或不作为行为；

80.1.6.已证实工人上岗时提供的，证明其学历、技术等级的证据材料虚假。

80.2.除企业单位及其分支机构被注销，禁止雇主提议解除与岗位正常保留工人间劳务关系。

80.3.除法律另有规定，企业单位的归属及所有权种类、法人形式、领导体制的变动不能成为解除劳动关系的依据。

80.4.雇主按本法第 65.4.2、78.1.5、80.1.1、80.1.2、80.1.3 条依据解除劳务关系的，应于三十天前书面通知工人，必要时雇主有义务证明已书面通知工人。

80.5.无需继续让按本法第 80.4 条规定收到通知的工人完成工作任务，或雇主认为无法完成工作任务的，不让其上岗时起至劳务关系解除可发放相当于其平均工资的补偿。

第 81 条 成批解雇时的规定

81.1.企业单位及其分支机构被注销或以裁员、消减岗位为由，按下列比例九十天解除劳务关系的，视为成批解雇：

81.1.1.工人人数在 10-50 人间的企业单位解雇 5 个或以上工人；

81.1.2.工人人数在 51-499 人间的企业单位解雇工人总数的 10%或以上工人；

81.1.3.工人人数达到 500 人或以上企业单位解雇 50 个或以上工人。

81.2.雇主成批解雇工人时，应将解除劳务关系的依据、涉及工人名单、劳务关系的终结日告知工人代表，就本法第 81.3 条是指事宜进行谈判。

81.3.成批解雇有关雇主与工人代表间的谈判内容涉及减少解雇人数、将工人转为该企业单位的待岗编制、创造新的工作岗位、增加编制时优先录用、提高工人的技术、纳入其他专业技术培训、劳务关系终结后的抚恤金等。

81.4.劳务关系的解除有关，应按本法第 80.4 条规定通知每个被解雇工人。自送达通知之日起超过三十天方可解除劳务关系。

81.5.成批解雇工人后的一年内，雇主在其新产生或增加的岗位上，该工人符合上班条件则经本人申请优先录用按本法第 81.1 条被解雇工人上班。

81.6.做出成批解雇决定之日起三十天内，雇主应书面告知辖区主管劳动事宜机关。

81.7.企业单位及其分支机构因被注销而成批解雇工人的，优先支付工人工资。

第 82 条 解除劳务关系时的抚恤金

82.1.无论工人是否享有社保失业金补贴，对按本法第 65.4.2、80.1.1、80.1.2、80.1.3 条依据被解除劳务关系的工人，雇主应按下列标准给其发放一次性抚恤金：

82.1.1.在该企业单位工作六个月以上不足两年的，大于或等于一个月的基本工资；

82.1.2.在该企业单位工作两年以上不足五年的，大于或等于两个月的基本工资；

82.1.3.在该企业单位工作五年以上不足十年的，大于或等于三个月的基本工资；

82.1.4.在该企业单位工作十年或以上的，大于或等于四个月的基本工资。

82.2.成批解雇工人时，雇主与工人代表协商按不低于本法第 82.1 条规定的标准，确定解除劳务关系的抚恤金。

82.3.按照法律法规、集体合同和集体协议，可制定增加本法第 82.1、82.2 条所指抚恤金额。

82.4.对于非全天上班工人，按其上班时间换算为全天工，依据本法第 82.1 条给予抚恤金。

82.5.对因高龄退休而终结劳务关系的工人，雇主应按本法第 82.1 条发放抚恤金。

82.6.保留岗位上临时上班工人的劳务关系终结时，雇主不承担本法第 82.1 条所指发放抚恤金义务。

第 83 条 工作交接和做出劳务关系终结的决定

83.1.保留岗位或劳务关系终结时，雇主分别以临时或完全接受工作岗位。

83.2.工人有义务将完成工作任务而收到的工具、设备、机器、财产及因工作而备齐的资料、有形或电子信息、其他相关物品全部交付雇主。

83.3.雇主在其劳务关系终结决定中，予以明确工人交接工作的时间。

83.4. 交接工作之前，雇主应书面做出终结劳务关系的决定，并给工人告知和送达。工人拒绝接受的，按其住址邮寄送达视为告知。

83.5. 雇主应向工人发放本法第 83.3 条规定期间的工资。

83.6. 劳务关系终结之日，雇主有义务给工人交付终结劳务关系决定书、健康医疗保险登记本及其他资料，按法律法规及内部劳动规范发放工资、补助及抚恤金。（本条于 2023.7.7 日修改）

83.7. 经工人申请，雇主有义务于五个工作日内，向其提供工资额、工作年限、工种有关的证明。未按时出证明、证明内容不全或有误给工人造成损失的，工人可向其主张损失赔偿。

83.8. 工人的劳务及社保方面电子信息的登记和统一信息的录入等事宜，由主管社保事宜行政机关负责。

第六章 作息时间

第一小章 工作时间

第 84 条 工作时间上限

84.1. 每周通常工作时间不超过四十小时。

84.2. 通常工作日连续工作时间不超过八小时。

84.3. 未成年人的每周工作时间不超过三十个小时。

84.4. 每周工作时间上限为不超过五十六个小时。每天工作加班时间上限为不超过四个小时。

84.5. 雇主有义务登记工人的工作时间。

第 85 条 压缩工作时间

85.1. 下列情况下雇主应压缩工人的工作时间：

85.1.1. 卫生鉴定委员会做出压缩工作时间决定；（本条于 2023.7.7 日修改）

85.1.2. 医院诊断为压缩孕妇、哺乳期妇女工作时间；

85.1.3. 在岗参加技术培训、提高技能工人，对其受训期的工作时间。

85.2. 相关部门做出决定，将岗位纳入非正常条件的，雇主有义务压缩工人的工作时间。

85.3. 对压缩其工作时间的工人，应按本法第 115 条规定给予补助。

第 86 条 非全天工工作时间

86.1. 非全天上班工人每周工作时间不超过三十二个小时。

第 87 条 轮（值）班工作时间

87.1. 雇主应于轮班四十八小时前告知工人工作时间及轮班安排。

87.2. 一次轮班工作正常延续时间不超过八小时。

87.3. 除法律另有规定，雇主与工人协商，可按照将一次轮班时间最长延长四个小时进行安排。

由此工人一周内工作时间超过四十个小时的，应按本法第 109.1 条增加发放加班工资。

87.4. 禁止让工人连续两轮值班。

第 88 条 夜班

88.1. 按当地时间二十二时至次日六时为夜班时间。

88.2. 对上夜班的工人，次日给予其不低于夜班时间的补休时间。

88.3. 对经常上夜班工人，按劳动安全与健康环境法规定的期限，用雇主的费用纳入到健康体检。

88.4.经卫生鉴定委员会鉴定，禁止让该工人上夜班的，雇主有义务给其安排日班或转岗至同性质的其他工作。

88.5.未经孕妇、带有未满三岁小孩工人本人同意，禁止给其安排夜班。

88.6.不得安排未成年工人上夜班。

第 89 条 待班时间

89.1.雇主与工人协商确定地点与期限，在通常工作时间外，让其等待通知上班的期限，视同工作时间。

89.2.工人在雇主指定地点等待通知的，雇主按该时间段以基本工资额不低于 50%的标准，给工人发放补助，其他情况下则按不低于 30%发放补助。

89.3.雇主应于二十四小时前告知工人待班通知其工作的日期及时间，且每月待班工作的次数不得超过八次。

第 90 条 合并计算工作时间

90.1.因工作、服务及生产特点，无法遵循法定的每日、每周通常工作时间限制的，可合并计算工作时间。

90.2.按本法第 90.1 条合并计算的工作时间，不得超过该时间段通常工作时间的总合。

90.3.合并计算工作时间不得成为限制工人享受休假和计算其社保基金缴纳期限等法律规定调整内容的依据。

90.4.由主管劳动事宜政府成员审批合并计算工作时间规则。

第 91 条 加班

91.1.由雇主提议让工人延长通常工作日、值班时间、每周工作时间、合并计算的工作时间超过通常工作时间总合的，视为加班。

91.2.下列情况下可让工人加班：

91.2.1.完成保卫祖国、保护人的生命健康等必要工作任务；

91.2.2.预防灾害、危险现象、事故，立即消除其危害；

91.2.3.公共供水、供电、供暖、交通、通讯事故的抢修；

91.2.4.预防无法预料且不及时完成则可能对企业单位及其分支机构的正常业务造成阻碍事件的发生，或完成无法搁置的消除阻碍任务。

91.3.由雇主提议超过非全天工劳动合同约定的工作时间而工作的，视为加班。

91.4.未经孕妇和带有三岁以下小孩工人本人同意，禁止让其加班。

91.5.禁止安排未成年人加班。

第 92 条 值长班

92.1.矿山、开采业雇主可采取长班制度，让工人远离居住地到其他地方工作。

92.2.向采用本法第 92.1 条所指制度开展业务的雇主提供服务的企业单位及其分支机构，在该地区可采用此制度。

92.3.值长班工人每天工作时间不得超过十二小时，且按本法第 109.1 条计算加班时间，依据本法第 87 条规定给予工人工资补助。

92.4.值长班工人的每轮值班期限十四天，休息期限十四天。

92.5.压缩本法第 92.4 条所指期限的，由雇主与工人代表协商可按值班和休息期限相等的形式予以确定。

92.6.计算值长班的开始和结束时间时，将内部劳动规范规定的地点与工作地点间雇主接送工人的时间计入工作时间，但不包括在此期间非雇主原因耽误的时间。

92.7.值长班工人自本法第 92.6 条所指地点到工作地点间来回走动所需费用由雇主承担。

92.8.集体合同和行业集体协议中应规定，值长班工人的作息时间表及值长班的工资补助等。

92.9.按本法第 80.5 条规定雇主未让工人上班的，应将其送至内部劳动规范规定的地点。

92.10.不得安排未成年人值长班。

第二小章 休息时间

第 93 条 休息时间的种类

93.1.休息时间分为下列种类：

- 93.1.1.休息、餐歇（用餐时间）；
- 93.1.2.连续两个工作日间的不间断休息；
- 93.1.3.每周休息；
- 93.1.4.公共节假日；
- 93.1.5.年休假。

第 94 条 休息、餐歇（用餐时间）

94.1.给工人提供休息和用餐间歇时间。

94.2.休息和用餐间歇时间不计入工作时间。

94.3.内部劳动规范中规定休息、用餐的起始结束时间及延续时长。中午用餐时间不得低于一小时。

94.4.因工作任务特点无法提供用餐时间的，雇主有义务为工人创造上班期间用餐的条件，且将该时间计入工作时间。

第 95 条 连续两个工作日间的不间断休息

95.1.连续两个工作日间的不间断休息时间不得低于十二个小时。

第 96 条 周休

96.1.每周的周六、周日统一休息。

96.2.因工作、生产特点周六、周日无法安排休息的，经与工人协商每周的其他日安排连续两天的休息时间，且雇主在其劳动合同、内部劳动规范中明确周休的日期。

第 97 条 公共节假日

97.1.下列公共节假日休息：

- 97.1.1.新年（元旦）：元月 1 号；
- 97.1.2.白月（春节）：阴历春季第一个月初 1、2、3 号；
- 97.1.3.国际妇女节：三月 8 号；
- 97.1.4.佛祖大盛节日：阴历夏季第一个月 15 号；
- 97.1.5.儿童节：六月 1 号；
- 97.1.6.国庆那达慕、人民革命纪念日：七月 10、11、12、13、14、15 号；（本条于 2023.7.7 日修改）
- 97.1.7.大帝成吉思汗节日：大帝成吉思汗诞辰的阴历冬季第一个月的初 1；
- 97.1.8.宣布成立共和国节日：十一月 26 号；
- 97.1.9.恢复国家主权独立节日：十二月 29 号。

第 98 条 公共节假日及周休日限制上班

98.1.除完成连续作业的生产、为人类的大众服务、运输、通讯及其他必要工作任务，以及本法第 91.2 条规定外，未经本人同意雇主不得提议安排工人在公共节假日和周休日上班。

98.2.除孕妇、带有不满三岁小孩或带有需长期照顾的不满十六岁智障儿童工人本人同意，在公共节假日和周休日禁止安排其上班。

第 99 条 年休假及其期限

99.1.工人每年亲自享受年休假。因工作的必然要求无法亲自享受年休假时，本法第 110.2 条规定的基础上再给工人增加现金工资补助事宜，应按集体合同予以协调，若无集体合同则与工人协商发放。

99.2.签订劳动合同后工人上班时间超过三个月的，对其产生年休假权。

99.3.除法律另有规定，工人的基础年休假期为 15 个工作日。

99.4.智障人和不满十八岁工人的年休假期为 20 个工作日。

99.5.对正常条件下上班的工人，根据其工作年限，在基础年休假上增加下列假期：

99.5.1.工作年限第 6 年起至第 10 年届满，增加 3 个工作日；

99.5.2.工作年限第 11 年起至第 15 年届满，增加 5 个工作日；

99.5.3.工作年限第 16 年起至第 20 年届满，增加 7 个工作日；

99.5.4.工作年限第 21 年起至第 25 年届满，增加 9 个工作日；

99.5.5.工作年限第 26 年起至第 31 年届满，增加 11 个工作日；

99.5.6.工作年限第 32 年起，增加 14 个工作日。

99.6.对非正常条件下上班的工人，根据其工作年限，在基础年休假上增加下列假期：

99.6.1.工作年限第 6 年起至第 10 年届满，增加 5 个工作日；

99.6.2.工作年限第 11 年起至第 15 年届满，增加 7 个工作日；

99.6.3.工作年限第 16 年起至第 20 年届满，增加 9 个工作日；

99.6.4.工作年限第 21 年起至第 25 年届满，增加 12 个工作日；

99.6.5.工作年限第 26 年起至第 31 年届满，增加 15 个工作日；

99.6.6.工作年限第 32 年起，增加 18 个工作日。

99.7.对非全天上班工人，则计算该年度的上班总期限，享受相应的基础年休假及增加假期。

99.8.经工人自己申请，可分开享受年休假。分开享受的任一年休假连续假期不得低于十个工作日。

99.9.根据工作专业特点，按相关法律可制定增加的假期期限。

99.10.主管劳动事宜政府成员审批享受年休假和假期工资的计算规则。

第 100 条 请私假

100.1.根据工人的申请，雇主可允许其请私假。

100.2.请私假的规则及其假期、私假期间是否发放补助等事宜，按内部劳动规范予以调整。

第七章 工资薪酬和补助

第 101 条 工资薪酬

101.1.工资薪酬由基本工资、附加工资、休假工资、奖励构成。

第 102 条 确定工资薪酬的原则

102.1.确定工资薪酬额时坚持下列原则：

102.1.1.完成同样价值工作任务的工人工资薪酬额相等；

102.1.2.兼顾人类生活成本变化及物价上涨水平；

102.1.3.结合工人的能力水平、工作完成情况和劳动成果； 102.1.4.不得以性别和其他依据予以歧视；

102.1.5.计算工资薪酬的方法明确、透明。

第 103 条 工资薪酬的调整

- 103.1.主管劳动事宜政府成员审批工资薪酬有关下列规则：
- 103.1.1.确定平均工资薪酬的规则；
 - 103.1.2.评定、授予和认定工人技术等级的通用规则。
- 103.2.国家委员会审批工资薪酬有关下列细则方法：
- 103.2.1.确定工资薪酬的细则；
 - 103.2.2.制定劳动规范标准的细则；
 - 103.2.3.制定职业技术标准的细则。
- 103.3.依据法律法规、集体合同和集体协议，雇主制定和执行工资薪酬有关下列内部劳动规范：
- 103.3.1.职业技术目录；
 - 103.3.2.岗位说明；
 - 103.3.3.符合本法第 106.3 条规定的劳动规范标准；
 - 103.3.4.工资薪酬规则。

第 104 条 工资薪酬的发放

- 104.1.每月的固定日不低于两次发放工资薪酬，且在内部劳动规范或劳动合同中反映发放工资薪酬之日。
- 104.2.工资薪酬的发放日为周休日、公共节假日，则转至前一个工作日发放。
- 104.3.每次发放工资薪酬时，雇主以书面形式或电子形式告知工人，该期间应得工资薪酬的构成、抵扣数额及其依据、发放的工资薪酬额。
- 104.4.经双方协商，可按小时、日和周计算工资薪酬及予以发放。
- 104.5.由工人申请可提前发放工资薪酬。
- 104.6.除法律另有规定，雇主应将工资薪酬发放给工人本人。
- 104.7.无正当理由未按时发放依法应得的工资薪酬及补助，或以低于法律法规及劳动合同约定的标准发放工资薪酬的，对过错人按本法、行政处罚法及相关法律追究法律责任。

第 105 条 工资薪酬的发放形式

- 105.1.除本法第 112.1 条规定，以现金形式用本国货币给工人发放基本工资薪酬、休假工资、补助、附加工资和补贴。

第 106 条 劳动规范标准

- 106.1.雇主以规划劳力布局、按岗位及技术定人、按劳发薪目的，可制定并执行劳动规范标准。雇主制定劳动规范标准时应听取工人代表和工会组织的意见，若无工会组织则听取工人代表的意见。
- 106.2.制定劳动规范标准时以具有平均劳动成果工人的经验为准。
- 106.3.主管该行业政府成员可审批行业典型（模范）劳动规范标准。
- 106.4.行业间的典型劳动规范标准，可由主管劳动事宜政府成员和主管该行业政府成员共同审批。

第 107 条 定基本工资

- 107.1.除法律另有规定，雇主以岗位查验评估或以工人能力为基础，按计时、计件或以其他方式计算基本工资。
- 107.2.雇主和工人代表协商一致，则分别在企业单位、行业、行业间层面上，可通过集体合同、集体协议调整工资事宜。
- 107.3.依据最低劳动工资标准法，由国家委员会制定无需一定文化及技术要求的普通工作任务完成时的每小时最低基本工资标准。

107.4.禁止雇主制定低于最低劳动工资标准的基本工资。

107.5.行业及行业间集体协议规定的最低工资标准高于本法第 107.3 条所指标准则应予以执行。

第 108 条 附加工资

108.1.依据法律法规、集体合同、集体协议、劳动合同及内部劳动规范，制定涉及工人能力、工作年限、技术等级、非正常劳动条件及其他情况的附加工资标准。

第 109 条 附加薪酬

109.1.加班工人未补休的，补发相当于其平均工资额 1.5 倍及以上的薪酬。

109.2.周休日值班工人未补休的，补发相当于其平均工资额 1.5 倍及以上的薪酬。

109.3.夜班工人未补休的，补发相当于其平均工资额 1.2 倍及以上的薪酬。

109.4.公共节假日值班工人未补休的，补发相当于其平均工资额 2 倍及以上的薪酬。

109.5.工人在加班、周休日、公共节假日值夜班的，补发本法第 109.1、109.2、109.4 条所指薪酬上再加夜班薪酬。

109.6.临时代替脱岗工人完成工作任务及完成岗位说明中未指明的附加工作任务，以及其他附加薪酬事宜，应在集体合同、集体协议、劳动合同和内部劳动规范中予以明确。

109.7.本法第 109.1、109.2、109.3、109.4、109.5、109.6 条规定同样适用于非全天上班工人。

109.8.以值班安排工人上夜班的，应补发夜班附加薪酬。

109.9.轮班工人的值班日与周休日及公共节假日重叠的，不补发本法第 109.2、109.4 条所指附加薪酬。但通过集体合同、集体协议可补发附加薪酬。

第 110 条 年休假工资

110.1.按该工人的年平均工资额发放年休假工资。

110.2.因工作必要未能亲自享受年休假的，假期工资应增加至休假工资的 1.5 倍。

110.3.对劳动关系将要终结的工人，计算其上班时间对应的年休假期，发放对应的工资。

第 111 条 非全天上班工人的工资薪酬

111.1.非全天上班工人的计时、计件小时工资，不得低于同岗全天上班工人的小时工资额。

111.2.非全天上班工人的工资，以完成的工作量或工作的时间计算，按双方约定的时间发放。

111.3.可按本法第 104.1 条发放，工作时间超过一个月的非全天上班工人的工资。

第 112 条 牧工的工资薪酬

112.1.经牧工同意，将其工资薪酬的不超过 30%，可以非现金形式发放。

112.2.本法第 112.1 条所指非现金形式发放的工资薪酬，应为符合质量要求的商品、牲畜、其他资产，且价格计算不得高于市场平均价。

112.3.非现金形式发放的工资薪酬中，不得有香烟、酒精饮料、各种药品、法律禁止的物品、凭许可销售品。

第 113 条 工人拒绝完成任务、纳入证人和受害人保护范围而未上班或转岗时的工资薪酬及补助

113.1.依据本法第 54.1 条规定，工人拒绝完成工作任务的，雇主给其发放未上班期间应得工资额相等的补助。

113.2.依法被纳入证人和受害人保护范围而未上班的，给其发放未上班期间应得工资额相等的补助，或因转岗工资薪酬降低则依法补发相当于相差工资的补助。

第 114 条 未完成劳动指标时的工资薪酬和补助

114.1. 未完成劳动指标不属于工人过错的，发放所完成工作对应的工资薪酬和相当于其基本工资差额的补助。

114.2. 因工人过错未完成劳动指标的，发放其所完成工作对应的工资薪酬。

第 115 条 压缩工作时间时的补助

115.1. 依据本法第 85 条规定压缩工作时间的，雇主按计时、计件发放工资薪酬，并增发相当于压缩工作时间相对应工资薪酬额的补助。

第 116 条 停业时的补助

116.1. 不属雇主原因的突发或不可抗力性质状况、防灾法第 4.1.2 条所指危险现象、相关政府机关的决定、或者不属工人因素的停业期间，无法让其转岗的，给其发放不低于其基本工资 60% 的补助，且补助额不得低于最低工资标准。

116.2. 停业期间雇主安排工人完成其他工作任务的，发放该工作相适应的工资薪酬，该工资薪酬低于其此前的工资，则给补发低于此前平均工资之差的补助。

116.3. 停业期间无正当理由拒绝完成其他工作任务的，不予发放补助。

116.4. 完成季节性工作任务，签有不定期劳动合同工人，未上班期间的社会保险和医疗保险，以最低工资标准为基础由雇主缴纳。

116.5. 由于该工人的过错造成停业的，不予发放补助。

第 117 条 给工人发放的其他补助

117.1. 依据本法第 58.1.4 条规定，安排工人转岗期间工资薪酬减少的，由雇主补发相当于减少部分的差额补助。

117.2. 对按本法第 60.1.2 条履行器官捐献义务期间的工人，发放相当于平均工资薪酬的补助。

117.3. 集体合同、集体协议和内部劳动规范中，雇主可制定并发放本法规定以外的其他补助。

第 118 条 工资薪酬变更的告知

118.1. 依据集体合同变更全体工人工资薪酬决定的执行至少十日前，雇主应告知全体工人和应工人要求对劳动合同进行相应的修改。

第 119 条 工资薪酬中的抵扣及其数额的限制

119.1. 雇主应全额发放工人工资薪酬，且在下列情况下可予以抵扣：

119.1.1. 雇主做出决定让工人赔偿不超过其一个月平均工资薪酬的损失；

119.1.2. 法院或劳动权益纠纷裁决机构的裁决已生效；

119.1.3. 处以工人本法第 123.2.3 条所指劳动纪律处罚；

119.1.4. 法律法规规定的其他。

119.2. 对工人一个月工资薪酬的抵扣总额、社会医疗保险的缴纳、个人所得税缴纳之合，不得超过工资薪酬额的 20%，支付小孩抚养费或同时做几项抵扣的，不得超过工资薪酬额的 50%。

119.3. 工人不服从工资薪酬中抵扣的决定或不服抵扣数额的，依据本法有权向劳动权益裁决机构提出申诉。

119.4. 超过工人一个月平均工资薪酬的损失赔偿事宜，雇主应向法院提起诉讼。

119.5. 依法从工人工资薪酬中予以抵扣时，应事先告知本人。

第八章 劳动安全和卫生

第 120 条 满足岗位劳动安全及卫生条件，保护工人的健康

120.1.雇主应采取和实施,旨在保护工人生命健康、预防生产事故及职业病的,有效益有步骤的措施。

120.2.雇主有义务为工人提供符合安全、卫生和满足规范标准的正常劳动条件。

120.3.直至岗位劳动条件回归正常,雇主应根据法律法规采取压缩上班时间、增加休息时间、发放非正常条件下的补助等必要的临时措施。

120.4.工人完成工作任务时,有义务遵循劳动安全与健康环境法律法规及规范标准和要求。

120.5.工人有义务履行满足劳动安全与卫生条件有关雇主的要求。

第 121 条 满足劳动安全与卫生条件及规范标准

121.1.按劳动安全与健康环境法,调整满足岗位劳动安全与卫生要求及规范标准、保护工人身体健康、营造健康安全的工作环境有关的关系。

第九章 内部劳动规章、劳动纪律、劳动合同双方承担的责任

第一小章 内部劳动规章、责任

第 122 条 内部劳动规章

122.1.兼顾工人代表的意见,雇主依法制定和执行本企业单位内施行的内部劳动规章。

122.2.制定新的内部劳动规章或修改补充的,雇主有义务向全体工人介绍,并悬挂于看得见的地方。内部劳动规章中,应特别指明违反劳动纪律致解除劳动合同的情形。

122.3.由相关公职人员审批执行,涉及法律专门授权的某些行业及单位职工和公务员的,特定纪律处分规定。

第 123 条 劳动纪律处分

123.1.工人违反劳动法律法规、劳动合同、内部劳动规范、岗位说明的,有过错作为和不作为行为是违反纪律的行为。

123.2.雇主或其授权的领导职员,对违反劳动纪律的工人处以下列处罚:

123.2.1.对个人单独进行私下警告;

123.2.2.向全体工人通报形式予以警告;

123.2.3.最长以三个月期限扣发基本工资 20%;

123.2.4.降职;

123.2.5.由雇主提议解除劳务关系。

123.3.处以劳动纪律处罚之前,雇主应告知工人听取意见,并根据违纪性质和后果,选择使用本法第 123.2 条所指处罚。以书面形式出具劳动纪律处罚决定。

123.4.自出现违反纪律之日起,若违纪事件延续则最后违纪之日起六个月内,或雇主发现该违纪之日起一个月内,处以劳动纪律处罚。

123.5.对负有财产全责的工人,自出现违反纪律之日起,若违纪事件延续则最后违纪之日起一年内,处以劳动纪律处罚。

123.6.本法第 123.4、123.5 条所指期限,因工人有医院诊断、年假或私假期间,以及由司法机关、审计部门和相关其他机关正在审查该处罚期间而中断。

123.7.对同一个违纪事件不得重复使用劳动纪律处罚。

123.8.处以劳动纪律处罚之日起超过一年的,视为工人无违纪处罚。

123.9.本法第 123.8 条规定的期限之前,雇主可视为工人无违纪处罚,且以书面形式通知本人。

第二小章 雇主承担的责任

第 124 条 未按时发放工资薪酬时计算滞纳金

124. 1. 本法第 104.1 条所指期限内雇主未发放工资薪酬的，按逾期每日向工人承担应发工资薪酬额 0.3% 的滞纳金。

第 125 条 因生产事故、中毒、职业病而赔偿工人的损失

125. 1. 遭遇生产事故、中毒及患职业病，或牺牲的工人是否被纳入生产事故和职业病保险，雇主应以工人一个月的平均工资为准，按下列倍数向工人或其家属支付一次性补助：

125.1.1. 因生产事故、中毒、职业病丧失劳动能力达到 30% 则以五倍计算；丧失劳动能力 30-50% 则以七倍计算；丧失劳动能力 50-70% 则以九倍计算；丧失劳动能力 70% 或以上则以十八倍计算；

125.1.2. 因生产事故、中毒、职业病而死亡的，按三十六倍计算。

125.2. 集体合同、集体协议、内部劳动规范中可规定，分两次或多次支付本法第 125.1 条所指补助。

125.3. 依据本法第 125.1 条支付补助不得成为限制工人及其家属按社保及其他法律享受退休金和抚恤金的依据。

125. 4. 可按集体合同、集体协议和内部劳动规范，调整根据生活成本的变化将本法第 125.1 条所指补助的指数化事宜。

第 126 条 工人完成工作任务时使用个人工具和资产的补偿

126. 1. 因雇主未给工人提供完成工作任务所需必要的工具导致工人使用个人工具、资产，或互相协商一致需使用工人个人的工具和资产完成工作任务的，雇主应承担所需费用。

第 127 条 无依据换岗、轮班及劳务关系终结时雇主应承担的责任

127. 1. 相关部门做出决定恢复无依据被解除劳务关系工人岗位的，直至其开始完成此前工作任务期间，雇主应给其补发此前平均工资额相当的补助。

127. 2. 无依据安排工人换岗、轮班致其工资薪酬减少的，雇主应给其补发相当于其此前工资薪酬额之差的补助。

第 128 条 劳务关系终结后雇主承担的责任

128. 1. 劳务关系终结不得成为解除雇主应付工人上班期间工资薪酬、滞纳金、补助和补偿义务的依据。

第三小章 工人承担的财产责任**第 129 条 财产责任及其承担的依据**

129.1. 完成工作任务时因自己的过错造成单位财产损失的，无论工人是否承担纪律责任、行政责任或刑事责任，可要求其承担财产责任。

129.2. 除本法第 130、131 条规定，完成工作任务时因工人自己的过错造成单位财产损失的，由雇主做出决定让其承担有限财产责任，且该责任额不得超过工人一个月的平均工资薪酬。

第 130 条 签有特殊条件劳动合同工人承担的财产责任

130.1. 除本法第 131 条规定，按特殊条件劳动合同上岗工人完成工作任务时因自己的过错给雇主造成财产损失的，有义务以不超过其六个月平均工资薪酬额承担赔偿责任。

第 131 条 完全财产责任

131.1. 下列情况下工人负完全财产责任：

131.1.1. 法院认定工人造成损失的行为属犯罪的判决已生效；

131.1.2. 签订完全财产责任合同，或在劳动合同中就此专门约定工人完成工作任务时给雇主造成损失应承担赔偿；

131.1.3.未按内部劳动规范规定的期限报送，事后结算为由以授权或其他文件接受财产、有价物品的支配情况，或未退还剩余资产；

131.1.4.虽不属资产管理方，但损坏了与其工作有关交付使用的劳动工具、防护器具、职业服装等资产；

131.1.5.饮用酒精饮料、麻醉药品、精神药物，或在未执行工作任务期间给单位造成财产损失。

131.2.除本法第 131.1 条规定，不得让工人承担财产全责。

第 132 条 确定工人造成的财产损失额

132.1.确定财产损失额之前，雇主应检查确定当时的情况。雇主有权要求工人提供造成损失当时的情况有关书面说明。工人未提供说明则就此应记录在案。

132.2.以给雇主造成的实际财产损失确定工人造成的财产损失额，不得计算可得利益。实际损失以雇主会计结算中的资产及有价物品体现价格核减折旧后的实际价格为准。

132.3.禁止让工人承担实验及调试过程中产生的损失。

132.4.禁止雇主主要求工人承担让其管理却未提供保护资产的完整性必要条件而造成损失的赔偿责任。

132.5.几个工人同时的过错造成损失的，以其过错程度、财产责任种类，分别确定损失额。

第 133 条 赔偿财产损失的规则

133.1.工人有义务赔偿本法第 129、130、131、条所指财产损失。

133.2.双方可协商一致让工人赔偿部分损失。

133.3.劳务关系终结后要求工人赔偿财产损失事宜，可向法院起诉解决。

133.4.雇主允许的，工人以同样或同性质的物品替代或修复的形式可赔偿损失。

133.5.工人认为赔偿财产损失决定无依据，或认为雇主违反财产损失赔偿规则的，有权向劳动权益争议裁决机构或法院申诉。

第 134 条 雇主预防自身资产风险

134.1.为满足和保护自己占有或所有资产的完整性，雇主进行投保或建立风险基金时，禁止从工人的工资薪酬和资产中抵扣、收取费用。

第十章 人类部分人群的劳务关系

第 135 条 禁止解除孕妇、带有三岁以下小孩母亲（单身父亲）的劳务关系

135.1.除本法第 80.1.4、80.1.5、80.1.6 条所指以及企业单位被注销，禁止雇主提议解除与孕妇、带有三岁以下小孩母亲（单身父亲）间的劳务关系。

第 136 条 对哺乳和抚养小孩工人的增加休息时间及补助

136.1.除工间休息和餐歇，为带有不满六个月婴儿及不满一年的双胞胎母亲增加两个小时的休息时间，为带有六个月至一岁以及虽满一岁但有医院诊断有照看必要的母亲，增加一个小

小时的休息时间。经工人申请以缩短上班时间形式，可给予其哺乳、抚养小孩休息时间。

136.2.增加的哺乳、抚养休息时间计入上班时间给予工人补助。

136.3.雇主尽可能为工人提供小孩哺乳房间。

第 137 条 孕、产假期和父亲假

137.1.须为产妇提供一百二十天的怀孕和分娩假期。

137.2.为产有双胞胎的产妇须提供一百四十天的怀孕和分娩假期。

137.3.怀孕一百九十六天及以上的孕妇早产、遵医嘱流产和人工终止妊娠、虽不满一百九十六天但所生婴儿有生命力的，按本法第 137.1 条给予孕、产假期。

137.4.孕期不满一百九十六天的早产和流产以及人工终止妊娠的，凭医院诊断给予工人假期。

137.5.雇主给予新生儿父亲不少于十个工作日的小孩抚养假期，给予其发放该段时间平均工资薪酬额的补助。

第 138 条 领养幼儿工人的假期

138.1.领养幼儿父母任一方提出申请的，雇主给予其幼儿满六十天为止，相当于其平均工资薪酬额的带抚恤金假期。

第 139 条 给予抚养小孩假

139.1.带有不满三岁小孩母亲、父亲自己申请的，雇主应准许其抚养小孩假期，且按相关法律法规、集体合同、集体协议、劳动合同和内部劳动规范调整该期间给予抚恤金事宜。

139.2.抚养小孩假期届满或虽未届满但工人提出申请的，雇主有义务安排其在原工作岗位上继续上班，若编制被注销、精减员工的，安排到同性质的其他岗位上工作。

139.3.本法第 139.1、139.2 条规定同样适用于领养小孩工人。

第 140 条 灵活安排孕妇、带有三岁以下工人上班

140.1.孕妇、带有三岁以下小孩工人，可与雇主协商从家里或远程完成工作任务。

第 141 条 禁止派遣出差

141.1.非经本人同意，不得给孕妇、带有三岁以下小孩工人安排出差任务。

第 142 条 未成年人的劳务

142.1.除本法第 142.3、142.5 条规定，禁止安排未满十五岁人从事劳务。

142.2.禁止安排未成年人从事危害其智力、身体成长、生命健康或负面影响其发育、道德及法律法规禁止的劳动，以及以剥削形式利用未成年劳动，不公正计算和发放工资薪酬，以未成年人名义从事非法活动等无法容忍形式的劳动。

142.3.经法定代理人（父母、监护人、抚养人）同意，在符合劳动安全与健康环境要求的岗位上，可安排十三至十五岁未成年人从事对未成年人健康、成长无负面影响、不妨碍其学习和受教育的，轻微工作。

142.4.由主管劳动事宜政府成员审批，年满十三岁未成年人可从事的轻微工作种类及务工条件。

142.5.根据法定代理人（父母、监护人、抚养人）的书面意见和上班时间及劳动条件，经保护儿童权利国家监察员每次批准的，可让未满十五岁人从事艺术、体育表演和广告宣传的劳务。

142.6.雇主安排未满十八岁人从事劳务的，自劳务关系产生之日起十个工作日内，建立记载未成年人父母的姓名、本人名字、出生年月日、所要完成的工作任务、工作期限、劳动条件的登记簿，报送当地主管劳动及劳动监管事宜政府部门。

142.7.依据本法让十五至十八岁人务工的，雇主应与该未成年人及其法定代理人（父母、监护人、抚养人）间签订三方劳动合同。

142.8.未成年人之间所签劳动合同应反映其出生年、月、日，并附出生证明或身份证复印件。

142.9.兼顾雇主和维护工人权利与合法权益国家机构的意见，由主管劳动事宜政府成员审批，禁止未成年人上岗的岗位目录。

第 143 条 保护未成年人健康

142.1.雇主吸收未成年人工作期间，至满十八岁每六个月对其进行一次体检。

143.2.雇主承担本法第 143.1 条所指体检费用。

143.3.除参加艺术、体育表演和广告宣传，禁止安排未成年人出差。

第 144 条 残障人的劳务

144.1.以残障人权益保护法提供适合的用具形式，雇主有义务为其提供务工机会。

144.2.不管所有权的种类及形式如何，员工人数达到或超过二十五人的企业单位，在其全体员工不低于 4%的编制上安排残障人务工。

144.3.企业单位未按本法第 142.2 条规定安排残障人务工的，按每个应安排职位所承担的补偿额相当于最低工资标准，且每月向扶持残障人务工的次基金账户缴纳。

144.4.对以签订合同长期收购残障人及家里赡养残障家庭成员人在家生产的产品、服务形式，扶持残障人活动的雇主，可减免其本法第 144.3 条所指费用的承担。

144.5.政府制定本法第 144.3 条所指补偿款的减免规则。该补偿款只用于扶持残障人务工，且每年通过新闻媒体向社会公布收缴、支出及其成效情况。

144.6.禁止雇主因未提供本法第 144.1 条所指适合用具而终结与残障人间劳务关系。

144.7.残障人享受退休、抚恤金不得成为降低其工资薪酬和限制其享有本法规定的其他权利的依据。

144.8.赡养残障人的工人提出申请的，雇主应采取为他创造从家里或远程工作及非全天工作条件的措施。

第 145 条 老年人的劳务

145.1.老年人享受退休金也可务工。

145.2.工人享受退休金不得成为降低其工资薪酬和限制其享有本法规定的其他权利的依据。

145.3.按内部劳动规范调整，经老年人申请雇主压缩其工作时间、上非全天工班、转至不影响其健康的岗位等事宜。

第 146 条 外国公民、无国籍人士的劳务

146.1.根据本法、外国公民权益法、劳务迁移法、扶持务工法及相关法律法规，调整外国公民及无国籍人士在蒙古国从事劳务有关的关系。（本条于 2021.12.24 日修改）

第十一章 劳动争议的协调

第一小章 劳动权益（利害关系）争议的协调

第 147 条 劳动权益争议及其解决

147.1.双方首先有义务全力争取协商解决劳动权益争议。

147.2.依据本法第 147.1 条无法协商解决集体劳动权益争议的，双方可分阶段采取下列措施：

147.2.1.通过劳动调解进行协调；

147.2.2.通过劳动仲裁解决争议。

147.3.由政府分别制定通过劳动调解协调劳动权益纠纷的办法和劳动仲裁庭章程。由国家委员会分别制定劳动调解员、劳动仲裁员的道德规范。

第 148 条 通过调解协调集体劳动权益争议

148.1.为解决劳动权益争议，双方虽采取了本法第 147.1 条所指努力，但双方或任一方认为未得到解决的，可书面形式向对方提出通过调解予以协调的意见，并附调解员名单。

148.2.收到本法第 148.1 条所指意见的一方，应于三个工作日内书面答复对方。

148.3.雇主拒绝参加劳动调解活动的，工会组织依据本法第 25 条规定可组织罢工。

148.4.双方同意通过劳动调解进行协调的，应于三个工作日内启动劳动调解活动。

148.5.劳动调解有关双方未达成一致，或收到本法第 148.1 条所指意见一方未在三个工作日内予以答复的，争议双方或任一方向该级主管劳动事宜机关申请派遣调解员。

148.6.主管劳动事宜机关于三个工作日内，兼顾双方意见从本法第 160.1.4 条所指劳动调解员备案库中派遣调解员。

148.7.除被派遣调解员认为有明显利害关系，争议双方无权拒绝接受主管劳动事宜机关派遣的调解员。

第 149 条 劳动调解活动

149.1.劳动调解员应于五个工作日内启动双方参与下的调解活动。

149.2.经与争议双方协商，劳动调解员以五个工作日可将调解活动延长一次。

149.3.就争议事项，经劳动调解双方达成一致的，劳动调解员制作笔录，经双方签字确认，视为劳动权益纠纷得以解决。

149.4.本法第 149.1、149.2 条所指期限届满，或双方在该期限内未达成一致的，劳动调解员就此制作笔录，经双方签字确认，劳动调解活动终结。

149.5.正在进行劳动调解期间，禁止罢工、临时关闭岗位（歇业）。

第 150 条 劳动调解员的权利义务

150.1.劳动调解员享有下列权利：

150.1.1.要求双方提供劳动权益纠纷的解决有关资料、信息及调研；

150.1.2.劳动权益纠纷有关，要求争议双方或相关其他人做出解释；

150.1.3.与发生劳动权益纠纷企业单位职工、雇主及其代表人之间，组织专门的单边或多边会见、谈话；

150.1.4.认为必要则向相关机构、专业人咨询；

150.1.5.法律规定的其他权利。

150.2.劳动调解员具有下列义务：

150.2.1.研究争议双方的意见，依法保密资料、信息和调研内容；

150.2.2.向双方推荐劳动权益纠纷的内容、分歧意见能够达成一致的提议；

150.2.3.为协调劳动权益纠纷，利用一切法律授予的机会；

150.2.4.法律规定的其他义务。

第 151 条 由劳动仲裁庭裁决集体劳动权益争议

151.1.本法第 28.1 条所指企业单位以外的其他企业单位内部发生的劳动权益争议，经劳动调解员参与调解不能达成一致的，争议一方应向该级劳动与社会协作三边委员会提出，提交劳动仲裁庭裁决的申请。

151.2.该级劳动与社会协作三边委员会，自受理申请之日起三个工作日内，就审理该争议，成立由三名仲裁员组成的仲裁庭。

151.3.争议双方无权拒绝劳动与社会协作三边委员会派遣的仲裁员。

151.4.参与劳动权益争议双方代表，不得成为仲裁庭成员。

151.5.劳动仲裁庭自成立之日起十个工作日内，在双方代表参加下审结劳动权益争议。必要时仲裁员可将劳动仲裁活动延长五个工作日。

151.6.劳动仲裁裁决属终局裁决。除争议一方认为劳动仲裁活动违反仲裁规则，不得向法院提起诉讼。

151.7.双方有义务履行劳动仲裁裁决。

第 152 条 劳动仲裁员的权利义务

152.1. 劳动仲裁员享有下列权利：

152.1.1. 劳动权益争议有关要求争议双方和相关人，做出解释、说明和提供劳动权益争议的解决所需资料、信息及调研，查阅劳动调解笔录；

152.1.2. 听取争议双方的意见建议；

152.1.3. 必要时邀请专业人士提供咨询，聘请翻译和鉴定人及提交解决其薪酬事宜；

152.1.4. 法律规定的其他权利。

152.2. 劳动仲裁员具有下列义务：

152.2.1. 劳动权益争议有关，依法保密资料、信息、调研内容；

152.2.2. 有利害关系则回避该争议的审理；

152.2.3. 向参与裁决的当事人，解释仲裁裁决内容；

152.2.4. 退还裁决争议目的收到的资料；

152.2.5. 向派遣其参与劳动权益争议仲裁庭的，劳动与社会协作三边委员会介绍裁决结果；

152.2.6. 为解决劳动权益争议，利用法律授予的一切机会；

152.2.7. 法律规定的其他义务。

第 153 条 劳动调解与劳动仲裁活动中争议双方承担的义务

153.1. 劳动调解与劳动仲裁期间，争议双方承担下列义务：

153.1.1. 带有解决争议的诚意参与劳动调解和劳动仲裁活动；

153.1.2. 劳动调解与劳动仲裁期间，不得组织罢工、临时关闭岗位（歇业）活动；

153.1.3. 争议的协调有关，应劳动调解员与劳动仲裁员的要求，提供信息、调研及资料；

153.1.4. 法律规定的其他义务。

第二小章 劳动权纠纷的协调

第 154 条 协调劳动权纠纷

154.1. 双方有义务首先应尽最大努力协商解决劳动权纠纷。

154.2. 主张方知道或应当知道其劳动权被侵犯之日起在下列期限内，有权向劳动权裁决委员会，不设劳动权裁决委员会的企业单位及公民间纠纷，则向苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会，申请预先解决：

154.2.1. 解除或终结劳务关系，或者调换岗位、轮班有关，认为雇主的决定无依据的，自收到决定之日起三十天内；

154.2.2. 除本法第 154.2.1 条规定，其他劳动权纠纷事宜则九十天内。

154.3. 劳动权裁决委员会和苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会，自受理申请之日起十个工作日内，在双方参加的情况下予以解决。

154.4. 劳动权纠纷裁决委员会和苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会，预先解决劳动权纠纷过程中，双方就争议事项达成一致的，就此制作笔录经争议双方签字而视为劳动权纠纷得到解决。

154.5. 经劳动权纠纷裁决委员会和苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会，按预先解决劳动权纠纷规则，未能解决纠纷的，就此制作笔录经双方签字而预先解决纠纷措施终结。

154.6. 收到本法第 154.5 条所指劳动权纠纷裁决委员会笔录之日起十个工作日内，争议任一方方向苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会申请预先解决劳动权纠纷。

154.7. 苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会，依据本法第 154.6 条自受理申请之日起十个工作日内，对纠纷进行审核并做出决定。

154.8.收到苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会的本法第 154.5 条所指笔录之日起十个工作日内，或不服本法第 154.7 条所指决定的，自收到决定之日起十个工作日内，争议一方有权向法院提起诉讼。

154.9.苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会，审核处理劳动权纠纷之日起十个工作日内，双方未向法院提起诉讼的，双方有义务必须履行该决定。

154.10.按本法劳动权益争议协调规则，解决执行集体合同、行业及行业间和全国性集体协议有关劳动权纠纷。

154.11.按本条规定争议任一方可以申请法院确认，劳动权纠纷裁决委员会和苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会的预先解决纠纷笔录，或自决定生效之日起五个工作日内，争议任一方依据相关法律可申请法院予以确认。

第 155 条 苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会

155.1.苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会具有下列职权：

155.1.1.组织预防劳动纠纷培训，提供咨询、信息，做宣传；

155.1.2.对其依法管辖的劳动权纠纷，采取预先解决措施；

155.1.3.法律规定的其他职权。

155.2.国家委员会制定苏木、区协调劳动权纠纷三边委员会章程。

第 156 条 劳动权纠纷裁决委员会

156.1.员工人数达到二十或以上的企业单位内部，组建常设性非编内劳动权纠纷裁决委员会。

156.2.员工人数不足二十人的企业单位，为解决本法第 154.1 条所指劳动权纠纷，可设立非常设性委员会。

156.3.劳动权纠纷裁决委员会，由雇主和企业单位的工会，若无此机构则全体工人会议选出的工人中，等额代表组成。

156.4.本法第 156.3 条所指代表中，禁止企业单位内归属行政部门的管理人员参加。

156.5.劳动权纠纷裁决委员会，有义务采取可行的一切办法，来处理双方间的劳动权纠纷。

156.6.由政府制定劳动权纠纷裁决委员会章程。

第 157 条 恢复劳动权纠纷申诉期限

157.1.向劳动权纠纷处理机构申诉期限逾期有正当理由的，是否恢复期限事宜经争议一方申请由法院裁决。

第 158 条 由法院裁决劳动权纠纷

158.1.法院直接审查处理下列劳动权纠纷：

158.1.1.依据本法第 154.8 条提起的诉讼；

158.1.2.除本法第 129.2、130.1 条规定，雇主起诉工人赔偿财产损失；

158.1.3.集体合同、集体协议、劳动合同条件及内部劳动规范与劳动法相抵触有关工人提起的诉讼；

158.1.4.未履行本法第 154.4、154.9 条所指决定有关的诉讼；

158.1.5.法律法规规定的其他纠纷。

158.2.下列情况下，工人认为本法第 154.2 条所指劳动权纠纷处理机关不能解决劳动权纠纷，则向法院起诉解决劳动权纠纷：

158.2.1.完成工作任务期间造成工人生命、健康损失，向法院起诉赔偿；

158.2.2.解除或终结劳务关系，以及调换岗位、实施轮班有关，工人认为雇主的决定无依据向法院起诉。

158.3. 审理劳动权纠纷前，是否采用法院的调解程序进行调解事宜由法院决定。

第十二章 劳动的管理与监察

第 159 条 劳动的管理体制

159.1. 劳动的管理体制由国家管理、集体管理、企业单位管理组成。

159.2. 主管劳动事宜中央行政机关，负责劳动事宜国家行政机关，各级行政长官，省、首都和区负责劳动事宜部门，苏木、社区负责劳动事务工作人员（劳动部门）实施国家劳动管理。

159.3. 负责劳动事宜国家行政机关，在主管劳动事宜中央行政机关领导下工作。

159.4. 负责劳动事宜国家行政机关，给省、首都和区负责劳动事宜部门，苏木、社区负责劳动事务工作人员（劳动部门）提供专业和方法指导，并对其业务实施监督。

第 160 条 省、首都和区负责劳动事宜部门及其职责

160.1. 省、首都和区负责劳动事宜部门，就法律法规的实行使下列职责：

160.1.1. 劳动法律法规有关，为工人、雇主、相关人提供咨询及信息，组织培训和做宣传；

160.1.2. 劳动法律法规有关，为辖区内企业单位的劳动权纠纷裁决委员会，提供信息、方法指导；

160.1.3. 登记备案辖区内签署的集体合同、集体协议，建立信息库；

160.1.4. 筛选劳动方面具有专业技术的人做劳动调解员，培训、录入劳动调解员信息库；

160.1.5. 行业和行业间进行集体磋商期间，产生劳动权益争议的，依据本法派遣劳动调解员；

160.1.6. 就当地范围内发生的劳动争议有关，建立统一信息库，对其进行分析和报道，找出原因，采取消除措施；

160.1.7. 法律法规规定的其他职责。

第 161 条 监督劳动法律法规的实施

161.1. 依据本法、国家监督检查法和相关法律，对劳动法律法规的实施进行监督事宜，由主管劳动中央行政机关、实施监督检查的职能部门、国家劳动监察员执行。（本条于 2022.11.11 日修改）

161.2. 除法律另有规定，工会组织及专业的劳务关系非政府组织，在各自职权范围内，对劳动法律法规的实施，行使公众监督。

第 162 条 国家劳动监察员的权利义务

162.1. 国家劳动监察员对劳动法律法规的实行使监督。（本条于 2022.11.11 日修改）

162.2. 国家劳动监察员，除享有国家监督检查法规定的权利，还享有下列权利：

162.2.1. 未经事先告知自由进入被查企业单位、工作岗位；

162.2.2. 劳动法律法规的实施有关，单独或证人在场情况下，与雇主、雇主代表或工人进行谈话、提问及索取信息；

162.2.3. 检查是否按相关规则备齐、登记劳动法律法规所指必有的文件资料，复制该资料的全部或部分内容；

162.2.4. 亲自或通过上级部门，向议会、政府呈报完善劳动法律法规的意见建议；

162.2.5. 责令赔偿给公民、法人造成的损失，采取消除违法、纠正错误的措施；

162.2.6. 可能对人的生命健康造成危险的，叫停企业单位的全部或部分业务；

162.2.7. 监督正式或非正式参与经济工作工人的劳动条件；

162.2.8.法律法规规定的其他权利。

162.3.国家劳动监察员，除承担国家监督检查法规定的义务，还应承担下列义务：

162.3.1.就劳动条件、工人权利、上班时间、工资薪酬、劳动安全、健康、社会保护、未成年人劳务等事宜，检查劳动法律法规所有内容的实施，落实法律法规的执行；

162.3.2.与雇主及工人代表合作；

162.3.3.落实劳动法律法规的执行有关，给工人、雇主提供建议、咨询和信息；

162.3.4.根据工人、工会组织的申诉，检查企业单位执行劳动法律法规情况；

162.3.5.除法律规定，不得向他人泄露执行公务中获悉的所有信息，如生产和贸易秘密、生产业务信息等；

162.3.6.违反劳动法律法规有关保密所有揭发人的信息；

162.3.7.监督是否具备远离歧视、压迫、暴力、性骚扰岗位环境；

162.3.8.法律法规规定的其他义务。

第 163 条 国家劳动监察员的责任

163.1.除法律另有规定，国家劳动监察员离职后保密本法第 162.3.5、162.3.6 条所指信息。

163.2.国家劳动监察员，对自己做出的监督检查报告、结论、要求、决定的真实和准确性完全负责。

第 164 条 企业单位劳动管理

164.1.由雇主实施企业单位的劳动管理。

第十三章 其他

第 165 条 违反法律应承担的责任

165.1.对违反本法的个人、法人，按刑法、行政处罚法追究责任。

165.2.依据民法危害后果有关条款，赔偿违反本法的行为所造成的危害后果。

第 166 条 法律生效

166.1.本法自 2022 年 1 月 1 日起施行。

蒙古国议会议长：高.赞丹沙特尔

劳动法（新编）实施细则

2021 年 07 月 02 日

本法自 2022 年 1 月 1 日起施行

第 1 条 劳动法（新编）颁布前签署的企业单位集体合同，全国、首都、省、苏木、区、行业、行业间集体协议，在该集体合同、集体协议约定的期限内予以执行。颁布新法有关是否对集体合同、集体协议进行修改补充事宜由双方协商解决。

第 2 条 劳动法（新编）颁布前签署的劳动合同在双方约定的期限内予以执行。若依据新颁布的法律雇主与工人协商对劳动合同进行修改的，不得降低该工人的权益状况和务工条件。

第 3 条 本法自新的劳动法生效之日起实施。

蒙古国议会议长：高.赞丹沙特尔