

МОНГОЛ УЛСЫН ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ  
ТЭГШ ШАН ХӨЛС ОЛГОХ ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 100  
ДУГААР КОНВЕНЦ

1951 оны 6 дугаар сарын 29-ний өдөр баталж, 1953 оны 5 дугаар сарын 23-ны өдөр хүчин  
төгөлдөр болсон□

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын  
Ерөнхий Бага Хурал нь,  
Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын  
Захиргааны зөвлөлөөс 1951 оны 6 дугаар  
сарын 6-ны өдөр Женев хотноо зарлан  
хуралдуулсан гучин дөрөвдүгээр  
чуулганаараа,  
Чуулганы хэлэлцэх хэргийн долдугаар  
асуудал болох адил хөдөлмөр эрхэлж буй  
эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад тэгш шан хөлс  
олгох зарчмын тухай тодорхой саналыг  
батлахаар шийдвэрлэж,  
Эдгээр саналыг олон улсын Конвенцийн  
хэлбэрээр батлан гаргахаар тогтож,  
Нэг мянга есөн зуун тавин нэгэн оны  
зургаадугаар сарын хорин есний энэ өдөр  
дараахь Конвенцийг Тэгш шан хөлс олгох  
тухай 1951 оны Конвенц хэмээн нэрлэхээр  
тохиролцон батлав:

1 дүгээр зүйл

1. Энэхүү Конвенцийн зорилгоор:

(a) “Шан хөлс” гэсэн нэр томъёо нь эрхлэх  
ажилтай нь холбоотойгоор ажил олгогчоос  
ажилчинд шууд буюу шууд бусаар, мөнгөн  
буюу биет байдлаар олгох ердийн, үндсэн  
буюу доод хэмжээний цалин, эсхүл ажлын  
хөлс болон бусад нэмэлт шанг хэлнэ.

(b) “Адил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй,  
эмэгтэй ажилчдад тэгш шан хөлс олгох”  
гэсэн нэр томъёо нь хүйсээр  
алагчилахгүйгээр тогтоосон шан хөлсний  
хэмжээг хэлнэ.

2 дугаар зүйл

1. Гишүүн улс бүр шан хөлсний хэмжээг  
тогтоох аргад нийцүүлэн адил хөдөлмөр

эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад тэгш шан хөлс олгохыг дэмжиж, уг зарчмыг бүх ажилчдын хувьд хэрэгжүүлнэ.

2. Энэхүү зарчмыг дараахь аргаар хэрэгжүүлнэ:

(a) үндэсний хууль тогтоомж;

(b) хуулийн дагуу тодорхойлсон буюу хүлээн зөвшөөрсөн шан хөлс тогтоох бүтэц;

(c) ажил олгогч, ажилчдын хооронд байгуулсан хамтын гэрээ;

(d) эдгээр аргыг хослуулан.

### 3 дугаар зүйл

1. Энэхүү Конвенцийн заалтыг үйлчлэхэд тус болох үүднээс ажлын үнэлгээг хийж гүйцэтгэх ажлыг үндэслэн бодитой гаргахад чиглэсэн арга хэмжээ авна.

2. Ажлын үнэлгээнд баримтлах аргыг шан хөлсний хэмжээг тогтоох эрх бүхий байгууллага, эсхүл асуудлыг хамтын гэрээгээр зохицуулж буй тохиолдолд гэрээнд оролцогч талууд шийдвэрлэнэ.

3. Хүйсийн ялгааг үл харгалзан ажлын бодит үнэлгээний дагуу ажилчдын гүйцэтгэх ажлын ялгаанд үндэслэн ялгамжтай тогтоосон шан хөлсний хэмжээг адил хөдөлмөр эрхэлж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилчдад тэгш шан хөлс олгох зарчимд харшилсан хэмээн үзэхгүй.

### 4 дүгээр зүйл

Гишүүн улс бүр энэхүү Конвенцийн заалтыг хэрэгжүүлэх зорилгоор ажил олгогч болон ажилчдын холбогдох байгууллагатай зохих байдлаар хамтран ажиллана.

### 5 дугаар зүйл

Энэхүү Конвенцийг соёрхон батласан тухай батламж жуух бичгийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд бүртгүүлэхээр илгээнэ.

### 6 дугаар зүйл

1. Энэхүү Конвенц нь соёрхон батласан тухай батламж жуух бичгээ Ерөнхий захиралд бүртгүүлсэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гишүүн

улсуудын хооронд үйлчилнэ.

2. Энэхүү Конвенц Ерөнхий захирал гишүүн хоёр улсын соёрхон батласан тухай батламж жуух бичгийг бүртгэснээс хойш арван хоёр сарын дараа хүчин төгөлдөр болно.

3. Түүнээс хойш энэхүү Конвенц аливаа гишүүн улсын хувьд соёрхон батласан тухай батламж жуух бичгээ бүртгүүлсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа тус тус хүчин төгөлдөр болно.

#### 7 дугаар зүйл

1. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээх мэдэгдэлд дараахь зүйлийг тусгана:

(а) гишүүн улс энэхүү Конвенцийн заалтыг өөрчлөхгүйгээр хэрэглэх үүрэг хүлээж байгаа нутаг дэвсгэр;

(b) энэхүү Конвенцийн заалтыг тодорхой нэгэн өөрчлөлт оруулан хэрэглэх үүрэг хүлээж байгаа нутаг дэвсгэр болон оруулах өөрчлөлтийн агуулга;

(c) энэхүү Конвенцийг хэрэглэхгүй нутаг дэвсгэр болон энэ тохиолдолд чингэх шалтгаан;

(d) байдлыг цаашид хянан үзэх зорилгоор шийдвэрээ хойшлуулах тухай тайлбар гаргасан нутаг дэвсгэр.

2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн (a), (b) дэд хэсэгт дурдсан үүрэг нь соёрхон батласан тухай батламж жуух бичгийн салшгүй хэсэгт тооцогдон адил хүчинтэй байна.

3. Аливаа гишүүн улс удаахь мэдэгдлээ хийж, энэ зүйлийн (b), (c), (d) дэд хэсэгт заасан ёсоор хийсэн анхны мэдэгдлээсээ бүхлээр нь буюу зарим хэсгээс нь татгалзаж болно.

4. Аливаа гишүүн улс энэхүү Конвенцийг 9 дүгээр зүйлд заасны дагуу цуцалж болох хугацаанд урьд гаргасан аливаа мэдэгдлийнхээ нөхцлийг ямарваа нэгэн байдлаар өөрчлөх болон тодорхой нутаг дэвсгэрийн талаархи өнөөгийн байр сууриа мэдэгдэл гарган Ерөнхий захиралд илгээж

болно.

#### 8 дугаар зүйл

1. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн 4, эсхүл 5 дахь хэсэгт заасан ёсоор Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээх мэдэгдэлд тухайн нутаг дэвсгэрт энэхүү Конвенцийн заалтыг өөрчлөлтгүй, эсхүл өөрчлөлт оруулан хэрэглэх талаар тусгах бөгөөд хэрэв мэдэгдэлд Конвенцийн заалтыг өөрчлөлт оруулан хэрэглэхээр заасан бол чухам ямар өөрчлөлт оруулах талаар нарийвчлан тусгана.

2. Холбогдох гишүүн улс, гишүүн улсууд буюу олон улсын эрх бүхий байгууллага удаахь мэдэгдлээ хийж, өмнө хийсэн аливаа мэдэгдэлд заасан аливаа өөрчлөлтийг хэрэглэх эрхээсээ бүрэн буюу зарим хэсгээс нь хэдийд ч татгалзах эрхтэй.

3. Холбогдох гишүүн улс, гишүүн улсууд буюу олон улсын эрх бүхий байгууллага энэхүү Конвенцийг 9 дүгээр зүйлд заасны дагуу цуцалж болох хугацаанд урьд гаргасан аливаа мэдэгдлийнхээ нөхцлийг ямарваа нэгэн байдлаар өөрчлөх болон энэхүү Конвенцийг хэрэглэж буй өнөөгийн байдлын талаархи мэдэгдлийг Ерөнхий захиралд хэдийд ч илгээж болно.

#### 9 дүгээр зүйл

1. Энэхүү Конвенцийг соёрхон батласан аливаа гишүүн улс түүнийг анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жилийн дараа Конвенцийг цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр Конвенцийг цуцалж болно. Цуцлалт тухайн хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр болно.

2. Энэхүү Конвенцийг соёрхон батласан аливаа гишүүн улс өмнөх хэсэгт дурдсан арван жилийн хугацаа дууссанаас хойш нэг жилийн дотор энэ зүйлд заасан Конвенцийг цуцлах эрхийг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд дараагийн арван жилийн хугацаанд уг



Конвенцийг дагаж мөрдөх ба цаашид энэ зүйлд тодорхойлсон журмын дагуу арван жил дуусах бүр тус Конвенцийг цуцлах эрхтэй байна.

#### 10 дугаар зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гишүүн улсаас хүлээн авсан соёрхон батласан тухай батламж жуух бичиг, мэдэгдэл болон цуцлалтын бүртгэлийн тухай гишүүн улс бүрт мэдэгдэнэ.
2. Ерөнхий захирал соёрхон батласан тухай хоёр дахь батламж жуух бичгийг хүлээн авч бүртгэсэн тухай Байгууллагын гишүүн улсуудад мэдэгдэхдээ энэхүү Конвенц хүчин төгөлдөр болох он, сар, өдрийг сануулна.

#### 11 дүгээр зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал өмнөх зүйлүүдэд заасан журмаар бүртгэсэн соёрхон батласан тухай батламж жуух бичиг, мэдэгдэл болон цуцлалтын тухай бүрэн мэдээг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрмийн 102 дугаар зүйлд заасан ёсоор Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад бүртгүүлэхээр илгээнэ.

#### 12 дугаар зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөл шаардлагатай хэмээн үзэх бүртээ энэхүү Конвенцийн хэрэгжилтийн талаар Ерөнхий Бага хуралд илтгэн, улмаар бүхэлд нь буюу зарим хэсгийг нь хянаж өөрчлөх асуудлыг Бага хурлаар хэлэлцүүлэхээр оруулах тухай шийдвэрлэнэ.

#### 13 дугаар зүйл

1. Энэхүү Конвенцийг бүхэлд нь буюу зарим хэсгийг нь хянан өөрчилсөн шинэ Конвенцийг Бага хурлаар баталж, тэрхүү Конвенцид өөрөөр заахгүй бол:
  - (а) Хянан өөрчилсөн шинэ Конвенц хүчин төгөлдөр болох тохиолдолд аливаа гишүүн улсын хувьд түүнийг соёрхон баталмагц



энэхүү Конвенц нь дээрх 9 дүгээр зүйлийн заалтыг үл харгалзан нэн даруй ipso jure хүчингүй болно.

(б) Хянан өөрчилсөн шинэ Конвенц хүчин төгөлдөр болох өдрөөс эхлэн энэхүү Конвенцийг гишүүн улсууд соёрхон батлахыг зогсооно.

2. Энэхүү Конвенц нь түүнийг соёрхон батласан бөгөөд хянан өөрчилсөн шинэ Конвенцийг соёрхон батлаагүй гишүүн улсын тухайд аливаа тохиолдолд хэлбэр, агуулгын хувьд хүчин төгөлдөр хэвээр үлдэнэ.

#### 14 дүгээр зүйл

Энэхүү Конвенцийн англи, франц хэлээр үйлдсэн эх бичвэрүүд нь адил хүчинтэй байна.