Төсөл

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

20 … оны … дугаар сарын … өдөр | Улаанбаатар хот

АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ ТУХАЙ ХУУЛЬ

/Шинэчилсэн найруулга/

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ
НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилго

1.1.Энэ хуулийн зорилго нь Монгол Улсаас гадаад улсад, гадаад улсаас Монгол Улс руу чиглэсэн ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, шилжилт хөдөлгөөний удирдлага, зохион байгуулалтыг үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэлд тулгуурлан, нэгдмэл байдлаар зохицуулахад оршино.

2 дугаар зүйл.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль тогтоомж

2.1.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль[1], Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль[2], Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль[3], Зөрчлийн тухай хууль[4], Монгол Улсын хилийн тухай хууль[5], Монгол Улсын иргэн гадаадад хувийн хэргээр зорчих, цагаачлах тухай хууль[6], Хөдөлмөрийн тухай хууль[7], Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль[8], энэ хууль болон эдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

2.2.Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээнд энэ хуульд зааснаас өөрөөр заасан бол олон улсын гэрээний заалтыг дагаж мөрдөнө.

3 дугаар зүйл.Хуулийн үйлчлэх хүрээ

3.1.Энэ хууль дараах харилцаанд үйлчилнэ:

3.1.1.Монгол Улсын иргэн гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажихад эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, эх орондоо эргэн ирэхийг дэмжихтэй холбогдсон харилцаа;

3.1.2.Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажих, тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбогдсон харилцаа.

3.2.Энэ хууль Дипломат төлөөлөгчийн газар, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага, түүний төрөлжсөн болон бусад эрх бүхий олон улсын байгууллагын суурин төлөөлөгчийн

---

[1] Монгол Улсын Үндсэн хууль – “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 1992 оны 1 дүгээрт нийтлэгдсэн.
[2] Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль-“Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2001 оны 6 дугаарт нийтлэгдсэн.
[3] Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль – “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2010 оны 32 дүгээрт нийтлэгдсэн.
[4] Зөрчлийн тухай хууль- “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2017 оны 24 дүгээрт нийтлэгдсэн.
[5] Монгол Улсын хилийн тухай хууль - “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2017 оны 6 дугаарт нийтлэгдсэн.
[6] Монгол Улсын иргэн гадаадад хувийн хэргээр зорчих, цагаачлах тухай хууль энэ хууль- “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 1994 оны 2 дугаарт нийтлэгдсэн.
[7] Хөдөлмөрийн тухай хууль- “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 1999 оны 25 дугаарт нийтлэгдсэн.
[8] Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль- “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2011 оны 39 дүгээрт нийтлэгдсэн.

газрын дипломат ажилтны дархан эрх, эрх ямба эдлэхтэй холбоотой харилцаанд үйлчлэхгүй.

3.3.Энэ хууль Монгол Улсын ажиллах хүчний дотоод шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой харилцаанд үйлчлэхгүй.

4 дүгээр зүйл.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг зохицуулахад баримтлах зарчим

4.1.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг зохицуулахад дараах тусгай зарчмыг баримтална:

4.1.1.хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаанд тулгуурлах;
4.1.2.үндэсний хүний нөөцийн чадавхыг дэмжих;
4.1.3.нэгдмэл, ил тод, шуурхай, цогц байдлаар удирдан зохион байгуулах;
4.1.4.хүний хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах эрхийг хүндэтгэх.

5 дугаар зүйл.Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт

5.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томьёог дор дурдсан утгаар ойлгоно:

5.1.1."гадаадад ажилтан илгээх гэрээ" гэж Монгол Улсын иргэн гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажих нөхцөлийн талаар хүлээн авагч болон илгээгч талын эрх бүхий байгууллага хооронд бичгээр байгуулсан хэлцлийг;
5.1.2."зуучлах үйлчилгээ" гэж Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл үйлдвэрлэлд дадлагажихад зуучлах, тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахтай холбогдсон тусгай зөвшөөрлийн үндсэн дээр эрхлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг;
5.1.3."зуучлагч" гэж зуучлах үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөлтэй, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний харилцаанд бие даан оролцох ашгийн төлөө хуулийн этгээдийг;
5.1.4."зуучлуулагч" гэж зуучлах үйлчилгээ авч буй арван найман насанд хүрсэн, Монгол Улсын иргэн болон гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг;
5.1.5."гадаад ажилтан" гэж Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж, эсхүл үйлдвэрлэлд дадлагажиж байгаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг;
5.1.6."монгол ажилтан" гэж энэ хуулийн 5.1.1-д заасан гэрээний дагуу гадаад улсын нутаг дэвсгэрт үйлдвэрлэлд дадлагажиж, эсхүл хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол Улсын иргэнийг.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ
МОНГОЛ УЛСЫН ИРГЭНИЙГ ГАДААД УЛСАД ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛҮҮЛЭХ

6 дугаар зүйл.Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйлчилгээ

6.1.Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажихад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөл /цаашид "тусгай зөвшөөрөл" гэх/-ийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага олгоно.

Тайлбар: Үйлдвэрлэлд дадлагажих гэж ажлын байрны үндсэн чиг үүргийг сургалт, зааварчилгаатай сургагч - ажилтныг дагалдуулан, цалин хөлстэй гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлэлтийг ойлгоно.

6.2.Зуучлах үйлчилгээг дараах этгээд эрхлэхийг хориглоно.

6.2.1.аялал жуулчлал, агаарын тээврийн тасалбарын үйлчилгээ эрхэлдэг хуулийн этгээд;

6.2.2. өмнө нь хууран мэхлэх, төөрөгдүүлэх, залилах, бусад аргаар зөрчил, гэмт хэрэг үйлдсэн нь эрх бүхий байгууллагаар тогтоогдсон хуулийн этгээд;

6.2.3.төрийн албан хаагч;

6.2.4.гадаадын хөрөнгө оруулалттай хуулийн этгээд;

6.2.5.тусгай зөвшөөрөлгүй этгээд;

6.2.6.гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, гадаад улсын хуулийн этгээд;

6.2.7.төрийн бус байгууллага;

6.2.8.шашны байгууллага;

6.2.9.хууль тогтоомжид заасан бусад.

6.3.Гадаад улсад ажилтан зуучлах үйлчилгээ үзүүлэх журам, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчтэй байгуулах захиргааны гэрээний загварыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

7 дугаар зүйл.Тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл шаардлага, бүрдүүлэх баримт бичиг

7.1.Тусгай зөвшөөрлийг дараах нөхцөл, шаардлагыг хангасан хуулийн этгээдэд олгоно:

7.1.1.гадаадад ажилтан илгээх хүчин төгөлдөр гэрээтэй;

7.1.2.хуулийн этгээдийн удирдах зөвлөлийн гишүүн, үүсгэн байгуулагч, удирдах болон гүйцэтгэх ажилтан нь хүн худалдаалах, өмчлөх эрхийн эсрэг болон эдийн засгийн гэмт хэрэг, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.13 дугаар зүйлд заасан зөрчил үйлдэж байгаагүй, шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон төлбөрийн өргүй байх;

7.1.3.хуулийн этгээд нь гэмт хэрэг үйлдэж эрүүгийн хариуцлага хүлээгээгүй, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.13 дугаар зүйлд заасан зөрчил үйлдээгүй, шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон төлбөрийн өргүй байх;

7.1.4.зуучлах үйлчилгээ эрхлэх байнгын орон тооны ажилтантай, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллагад тавигдах стандарт, шаардлагыг хангасан байх;

7.1.5.Хуулийн этгээдийн өөрийн хөрөнгийн хэмжээ 100.000.000 төгрөгөөс доошгүй байх;

7.1.6.энэ хуулийн 8.1-т заасан урьдчилсан баталгаатай байх.

7.2.Хүсэлт гаргагч энэ хуулийн 8.1-т заасан урьдчилсан баталгаа авахдаа дараах бичиг баримтыг бүрдүүлнэ:

7.2.1.хуулийн этгээдийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, хүний нөөцийн мэдээлэл /танилцуулга болон энэ хуулийн 7.1.2 заасан шаардлага хангаж буй талаарх/;

7.2.2. хуулийн этгээдийн удирдах зөвлөл, үүсгэн байгуулагчдын мэдээлэл;

7.2.3.санхүүгийн эх үүсвэр, түүний баталгаа, санхүүгийн аудитаар баталгаажсан тайлан;

7.2.4.шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон төлбөрийн өргүй тухай баримт;

7.2.5.татварын өргүй тухай баримт;

7.2.6.зуучлуулагчид хохирол учруулсан тохиолдолд хохирлыг нөхөн төлөх тухай төлөөлөн удирдах зөвлөл болон бүх шатны удирдлагын баталгаа /нотариатаар баталгаажуулсан байх/;

7.2.7.хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, дүрэм;

7.2.8.хууль тогтоомжид заасан бусад.

7.3.Урьдчилсан баталгаа эзэмшигч баталгааны хүчинтэй хугацаа дуусахаас нэгээс доошгүй сарын өмнө тусгай зөвшөөрөл эзэмших хүсэлтийг дараах баримт бичгийн хамт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргана.

7.3.1.гадаадад ажилтан илгээх гэрээ;

7.3.2.улсын тэмдэгтийн хураамж төлсөн баримт;

7.3.3.энэ хуулийн 7.2-т заасан нөхцөлд өөрчлөлт орсон тохиолдолд холбогдох мэдээлэл.

8 дугаар зүйл.Урьдчилсан баталгаа

8.1.Хүсэлт гаргагч зуучлуулагчийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажихад зуучлах үйлчилгээ эрхлэхэд гадаадад ажилтан илгээх гэрээнээс бусад тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлагыг хангасан тохиолдолд урьдчилсан баталгааг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний шийдвэрээр олгоно.

8.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний дэргэд урьдчилсан баталгаа олгоход мэргэжлийн дүгнэлт, зөвлөгөө өгөх орон тооны бус зөвлөл ажиллана. Зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, урамшууллын хэмжээ, ажиллах журмыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

8.3.Зөвлөл энэ хуулийн 7.2-т заасан бичиг баримтыг үндэслэн хүсэлт гаргасан хуулийн этгээдэд урьдчилсан баталгаа олгох эсэх асуудлаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

8.4.Урьдчилсан баталгааны хүчинтэй хугацаа нэг жил байна.

Тайлбар: Урьдчилсан баталгаа гэж хүсэлт гаргагч зуучлуулагчийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажихад зуучлах үйлчилгээ эрхлэхэд гадаадад ажилтан илгээх гэрээнээс бусад энэ хуульд заасан тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлагыг хангасан болохыг нотолсон баримт бичгийг хэлнэ.

9 дүгээр зүйл.Тусгай зөвшөөрөл олгох

9.1.Энэ хуулийн 7.2, 7.3-т заасны дагуу хүсэлт хүлээн авснаас хойш Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулийн 12.1-д заасан хугацаанд тусгай зөвшөөрөл олгох эсэхийг шийдвэрлэх бөгөөд хянан магадлах шаардлагатай тохиолдолд хугацааг ажлын 10 хүртэл хоногоор сунгаж болно.

9.2.Тусгай зөвшөөрлийг 3 жилийн хугацаатай олгоно.

9.3.Тусгай зөвшөөрлийн гэрчилгээ нь ялгагдах онцлог тэмдэг, нэгдсэн дугаар, тухайн хуулийн этгээдийн нэр, регистрийн дугаар, ажиллах хүч авах улсын нэр, ажилтан илгээх хэлбэр, зуучлах зөвшөөрөл олгосон шийдвэрийн дугаар, зөвшөөрлийн хүчинтэй байх хугацаа болон сунгалтыг заасан үнэт цаасан дээр хэвлэсэн баримт бичиг байна.

9.4.Ажиллах хүч хүлээн авах улсын хууль тогтоомж, эдийн засаг, нийгмийн байдлыг харгалзан хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас зуучлагчийн тоонд хязгаар тогтоож болно. Энэ тохиолдолд энэ хуулийн 7.1-д заасан шаардлагыг хангасан хуулийн этгээдээс нээлттэй сонгон шалгаруулалтын үндсэн дээр сонгож тусгай зөвшөөрлийг олгоно. Зуучлуулагчийг гэр бүлийн хамт ажиллаж, амьдрах нөхцлийг хангасан байх нь сонгон шалгаруулалтад давуу тал болно.

9.5.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч зөвшөөрөлд заасснаас өөр улсад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх бол ажилтан хүлээн авах талтай хийсэн гэрээ, уг гэрээг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангасан тухай баримт бичгийг бүрдүүлэн, тусгай зөвшөөрөл авах тухай хүсэлтийг энэ хуульд заасан журмын дагуу гаргана.

9.6.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч тусгай зөвшөөрөл авсны дараа гадаадад ажилтан илгээх гэрээ, ажилтан зуучлах үйл ажиллагаанд өөрчлөлт орсон тохиолдолд ажлын 5 хоногийн дотор хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад тухай бүр мэдэгдэж, бүртгүүлнэ.

9.7.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нь хуулийн этгээдийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд, зуучлалын үйлчилгээ хариуцсан ажилтан, хувь нийлүүлэгч, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, байгууллагын хаяг, байршил, харилцах утас, факс, шуудангийн хаяг, цахим шуудангийн хаяг өөрчлөгдсөнийг тухай бүр ажлын 5 хоногт багтаан, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад бичгээр мэдэгдэнэ. Мэдэгдээгүйгээс үүсэх эрх зүйн үр дагаврыг тухайн байгууллага хариуцна.

9.8.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага нь тусгай зөвшөөрөл олгосон, сунгасан, түдгэлзүүлсэн, хүчингүй болгосон тухай шийдвэрийг гарсан өдрөөс хойш ажлын 5 хоногийн дотор улсын бүртгэл, иргэний харьяалал, шилжилт хөдөлгөөний асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага, мэргэжлийн хяналт, татварын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага, Монгол Улсаас гадаад улсад суугаа Дипломат төлөөлөгчийн газар болон хүлээн авагч улсын холбогдох байгууллагад хүргүүлж, мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд мэдээлнэ.

9.9.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчийг бүртгэх болон үйл ажиллагааны тайлангийн маягтыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага батална.

10 дугаар зүйл.Тусгай зөвшөөрлийн хугацааг сунгах

10.1.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нь зөвшөөрлийн хугацаа сунгуулах өргөдөл /хүлээн авагч улс, ажил олгогч, үйл ажиллагааны чиглэл, салбар, хугацааг тодорхой дурдах/-ийг дараах бичиг баримтын хамт тусгай зөвшөөрлийн хүчинтэй хугацаа дуусахаас ажлын 20-оос доошгүй хоногийн өмнө хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлнэ:

10.1.1.гадаадад ажилтан илгээх гэрээ хүчинтэй талаарх баримт;

10.1.2.санхүүгийн аудитын тайлан /шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон төлбөр болон татварын өргүй байх/;

10.1.3.тусгай зөвшөөрлийн хугацаанд хууль тогтоомж, гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлсэн талаарх ажлын тайлан.

10.2.Тусгай зөвшөөрлийг гадаадад ажилтан илгээх гэрээний хэрэгжилт, үйл ажиллагааны үр дүн, хууль тогтоомжийн биелэлтийг харгалзан 3 жилийн хугацаагаар сунгана.

10.3.Тусгай зөвшөөрлийн хугацааг сунгах эсэх асуудлыг тухайн тусгай зөвшөөрлийн хүчинтэй байх хугацааны дотор шийдвэрлэнэ.

10.4.Хүндэтгэх шалтгаангүйгээр энэ хуулийн 10.1-т заасан хугацаанаас хоцорч гаргасан хүсэлтийг хүлээн авахгүй бөгөөд тусгай зөвшөөрлийг дуусгавар болсонд тооцно.

11 дүгээр зүйл.Тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх

11.1.Тусгай зөвшөөрлийг дараах тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний шийдвэрээр 3 сар хүртэл хугацаагаар түдгэлзүүлнэ:

11.1.1.тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хүсэлт гаргасан;

11.1.2.зуучлах үйлчилгээ эрхлэх нөхцөл, шаардлагыг зөрчсөн;

11.1.3.зургаан сарын хугацаанд тайлан ирүүлээгүй, хуурамч тайлан ирүүлсэн, үйл ажиллагаа явуулаагүй;

11.1.4.хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хохироосон талаар хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн дүгнэлт гаргасан.

11.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага нь энэ хуулийн 11.1-д заасан нөхцөл байдал үүссэн даруйд тусгай зөвшөөрлийг

түдгэлзүүлэх асуудлыг шийдвэрлүүлж, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчид үүссэн нөхцөл байдлыг арилгуулах талаар мэдэгдэл хүргүүлнэ.

11.3.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч мэдэгдлийг хүлээн авснаас хойш ажлын 20 өдрийн дотор зөрчлийг арилгасан эсэх тухай тайлбарыг холбогдох нотлох баримтын хамт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлнэ.

11.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлсэн нөхцөл арилсан тохиолдолд уг зөвшөөрлийг сэргээнэ.

11.5.Тусгай зөвшөөрөл түдгэлзүүлсэнтэй холбоотой зуучлуулагчид үүсэх эрх зүйн үр дагаврыг тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хариуцна.

12 дугаар зүйл.Тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болгох

12.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулийн 14.1-т заасныас гадна дараах үндэслэлээр тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болгоно:

12.1.1.гадаадад ажилтан илгээх гэрээ дуусгавар болж, тусгай зөвшөөрөл хүчинтэй байх хугацаанд сунгагдаагүй;

12.1.2.энэ хуулиар хориглосон үйл ажиллагаа явуулсан;

12.1.3.тусгай зөвшөөрөл олгосон шийдвэр нь хууль бус болохыг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон;

12.1.4.тусгай зөвшөөрөл олгосноос хойш 1 жилийн хугацаанд үйл ажиллагаа эрхлээгүй, эсхүл үйл ажиллагаа нь зогссон;

12.1.5.энэ хуулийн 10.1-т заасан хугацаанд тусгай зөвшөөрөл сунгуулах хүсэлт гаргаагүй, уг хугацаанаас хожимдуулж хүсэлт гаргасан;

12.1.6.тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлагыг хангахгүй болсон;

12.1.7.хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын зөвшөөрөлгүйгээр тусгай зөвшөөрлийг аливаа хэлбэрээр бусдад шилжүүлсэн;

12.1.8.хууль тогтоомж, зуучлах үйлчилгээ үзүүлэх журам, гэрээний үүргээ зөрчиж зуучлуулагчид хохирол учруулсан, хууран мэхэлсэн, хууль бусаар төлбөр хураамж авсан, 18 насанд хүрээгүй хүнийг зуучилсан нь тогтоогдсон;

12.1.9.гадаадад ажиллаж буй зуучлуулагчид туслахаас үндэслэлгүйгээр татгалзсан, гэрээнд заасан зуучлуулагчийн өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй;

12.1.10.химийн хортой, тэсрэх болон цацраг, биологийн идэвхт бодистой харьцах, хар тамхи, мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, борлуулах зэрэг олон улсын хэмжээнд хориглосон, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангаагүй ажлын байранд иргэнийг зуучилсан;

12.1.11.Тусгай зөвшөөрлийн үйлчлэлийг түдгэлзүүлсэн нөхцөлийг арилгаагүй, эсхүл тайлбар, нотлох баримт ирүүлээгүй.

13 дугаар зүйл.Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажихад зуучлагчийн эрх, үүрэг

13.1.Зуучлагч нь дараах эрхтэй:

13.1.1.зуучлах үйлчилгээ эрхлэхтэй холбоотой мэдээ, мэдээллийг холбогдох төрийн байгууллагаас авах;

13.1.2.гэрээгээр хүлээсэн үүрэгтэй холбоотой зуучлуулагчид шаардлага тавих;

13.1.3.зуучлуулагчаас хууль тогтоомжоор зөвшөөрсөн төлбөр хураамж авах.

13.2.Зуучлагч нь дараах үүрэгтэй:

13.2.1.илгээгч болон хүлээн авагч улсын холбогдох хууль тогтоомж, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээнд нийцүүлэн гадаадад ажилтан илгээх гэрээг байгуулах, энэ гэрээ болон зуучлалын гэрээний талаар зуучлуулагчийг мэдээллээр бүрэн хангах, баталгаажуулах;

13.2.2.зуучлуулагчтай зуучлалын гэрээ байгуулах, зуучлалын гэрээ болон холбогдох гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх;

13.2.3.зуучлах үйл ажиллагааны талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад 6 сар тутамд тайлагнах;

13.2.4.зуучлуулагчийн саналыг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгуулах, гадаадад ажилтан илгээх гэрээгээр тохиролцсон хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг сайжруулах талаар ажил олгогч, хүлээн авагч талтай хэлэлцээ хийх;

13.2.5.тусгай зөвшөөрөл хүчингүй, эсхүл хугацаа нь дуусгавар болсон тохиолдолд гадаад ажил олгогчтой байгуулсан гэрээ хүчин төгөлдөр байх хугацаанд зуучлалын гэрээний хэрэгжилтийг хангуулах;

13.2.6.зуучлалын гэрээ дуусгавар болсон даруйд холбогдох мэдээллийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага болон холбогдох бусад байгууллагад хүргүүлэх;

13.2.7.гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх ажилтныг сонгон шалгаруулах журмыг дагаж мөрдөх;

13.2.8.хуульд заасан бусад.

13.3.Зуучлагч нь зуучлалын гэрээний дагуу хүлээсэн үүрэгтэй холбоотой үүсэх эрсдэлээс хамгаалах зорилгоор үйл ажиллагаагаа даатгуулж болно.

13.4.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх ажилтныг сонгон шалгаруулах журмыг батална.

14 дүгээр зүйл.Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажих зуучлуулагчийн эрх, үүрэг

14.1.Зуучлуулагч дараах эрхтэй:

14.1.1.зуучлагч байгууллагаас хоёр улсын холбогдох хууль тогтоомж, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, зуучлалын гэрээ, ажлын байр, хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар мэдээ, мэдээлэл авах;

14.1.2.зуучлах үйлчилгээний явцад гарсан маргаан, саналыг холбогдох эрх бүхий байгууллагад хандаж шийдвэрлүүлэх;

14.1.3.хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг сайжруулах талаар санал гаргах;

14.1.4.гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэхийг зуучлагчаас шаардах;

14.1.5.гадаад улсад эзэмшсэн ур чадвар, мэргэшлийн төвшинг үнэлүүлж, баримт бичиг авах.

14.2.Зуучлуулагч дараах үүрэг хүлээнэ:

14.2.1.зуучлалын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх;

14.2.2.бичиг баримтыг үнэн зөв бүрдүүлэх, зуучлагчийг үнэн зөв мэдээллээр хангах;

14.2.3.энэ хуулийн 15.1-д заасан шууд зардлыг хариуцах;

14.2.4.эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамрагдах;

14.2.5.хууль тогтоомжид заасан бусад.

15 дугаар зүйл.Зуучлах үйлчилгээний зардал

15.1.Гадаадад ажилтан илгээх гэрээгээр тохиролцсон хүлээн авагч тал буюу ажил олгогч хариуцахаас бусад тохиолдолд зуучлуулагч дараах шууд зардлыг хариуцна:

15.1.1.тээврийн зардал;
15.1.2.бэлтгэл сургалтын зардал;
15.1.3.эрүүл мэндийн үзлэгийн зардал;
15.1.4.гадаад улсын виз мэдүүлэхтэй холбоотой зардал.
15.1.5.зуучлалын хураамж.

15.2.Зуучлалын хураамжийн хэмжээ нь тухайн хүлээн авагч улсын нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс хэтрэхгүй байна.

15.3.Энэ хуульд зааснаас бусад төлбөр, хураамж, зардал, дэнчин, барьцааг аливаа хэлбэрээр зуучлуулагчаас авахыг хориглоно.

16 дугаар зүйл.Төрийн байгууллагаар дамжуулан зуучлах

16.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон гадаадын эрх бүхий байгууллага хоорондын ажилтан илгээх гэрээ, хэлэлцээр, санамж бичигт заасан тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллага зуучлах үйлчилгээг эрхэлж болно.

16.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын шийдвэрээр төрийн өмчийн мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, политехник коллеж нь суралцагчийг мэргэжлийн чиглэлээр гадаад улсад үйлдвэрлэлийн дадлагад зуучлах үйлчилгээг эрхэлж болно.

16.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь энэ хуулийн 16.2-т заасан шийдвэр гаргахдаа суралцагчийг үйлдвэрлэлийн дадлага хийлгэх хүлээн авагч байгууллагатай хийсэн гэрээ, албан ёсны урилгыг үндэслэнэ.

16.4.Төрийн байгууллагаар дамжуулан зуучлах үйлчилгээг эрхлэх зардал, хураамжийн хэмжээг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тогтооно.

17 дугаар зүйл.Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэхийн өмнөх бэлтгэх сургалт

17.1.Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэхэд бэлтгэх сургалт нь дараах агуулгатай байна:

17.1.1.хүлээн авагч улсын талаарх мэдээлэл /илгээгч болон хүлээн авагч улсын хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичиг, хамтын гэрээ хэлэлцээр, соёл, зан заншил, улс төр, нийгэм, эдийн засгийн байдал, хэл, нийтлэг анхаарах зүйлс/;
17.1.2.хүлээн авагч улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, санал болгож буй ажлын байр, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эвлэлдэн нэгдэх боломж, ажилчдын төлөөллийн байгууллага болон төрийн бус байгууллагын талаар мэдээлэл;
17.1.3.эрүүл мэнд, нийгмийн даатгал, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээ;
17.1.4.болзошгүй эрсдэл, түүнээс хамгаалах арга хэмжээ;
17.1.5.зуучлуулагчийн эрх, үүрэг, хариуцлага;
17.1.6.шаардлагатай тохиолдолд холбоо барих байгууллагын мэдээлэл;
17.1.7.буцаж ирсний дараа Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ;
17.1.8.холбогдох бусад мэдээлэл.

17.2.Сургалтын хөтөлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага батална.

17.3.Сургалтыг тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хуулийн этгээд зохион байгуулах бөгөөд хэрэгжилтэд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хяналт тавина.

Тайлбар: Хүлээн авагч улс гэж гадаадад ажилтан илгээх гэрээ байгуулсан гадаад улсыг ойлгоно.

18 дугаар зүйл.Монгол ажилтныг дэмжих

18.1.Хүлээн авагч улсад суугаа Монгол Улсын Дипломат төлөөлөгчийн газар, хөдөлмөрийн атташегийн тусгай орон тоо бүхий Монгол Улсын Дипломат төлөөлөгчийн газар гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж буй иргэний хөдөлмөрлөх эрхийг хангах чиглэлээр дараах үүрэгтэй:

18.1.1.хүлээн авагч улсын хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахтай холбогдох асуудлаар мэдээлэл түгээх;

18.1.2.хүлээн авагч улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, шаардлагатай тохиолдолд хамгаалалтад авах, аюулгүй байдлыг хангуулах, холбогдох байгууллагад хандах;

18.1.3.хүлээн авагч улсын хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл, хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар судалж танилцуулга бэлтгэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагыг мэдээллээр хангах;

18.1.4.гадаад ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ зөрчигдсөн тохиолдолд ажилтанд хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх;

18.1.5.тухайн улсад албан бусаар оршин сууж, хөдөлмөр эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэний тоог бууруулах, албан ёсны зөвшөөрөл олгуулах чиглэлээр хүлээн авагч улсын эрх бүхий байгууллагатай хамтран ажиллах санал боловсруулж, шийдвэрлүүлэх;

18.1.6.хүлээн авагч улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэний талаар бүртгэл, мэдээллийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад улирал бүр хүргүүлэх;

18.1.7.Монгол Улсын иргэний эх орондоо буцан ирж хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжихэд чиглэсэн төсөл, хөтөлбөрийг сурталчлах, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тухайн улсад зохион байгуулах.

18.2.Тухайн гадаад улсад амьдарч буй Монгол иргэдийн холбоо, сан, түүнтэй адилтгах олон нийтийн байгууллагатай энэ хуулийн 18.1, 21-д заасан үүргийг хэрэгжүүлэх, биелэлтийг үнэлэхэд хамтран ажиллана.

18.3.Гадаад харилцааны асуудал эрхэлсэн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага нь гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэний эх орондоо буцан ирж хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжихэд чиглэсэн төсөл, хөтөлбөр батлуулж, хэрэгжилтийг хангана.

18.4.Зуучлагч Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлсэн тухай мэдээллийг тогтоосон журмын дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлнэ.

19 дүгээр зүйл.Зуучлуулагч ажилтны мэргэжил, ур чадварыг баталгаажуулах

19.1.Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажихаар бүртгүүлсэн зуучлуулагчийн Монгол Улсад эзэмшсэн мэргэжил, ур чадварын гэрчилгээ, үнэмлэх, дипломыг хүлээн авагч улсаас шаардсан тохиолдолд холбогдох түвшний боловсролын асуудал хариуцсан төрийн байгууллага эсхүл зохих эрх бүхий байгууллага баталгаажуулна.

19.2.Эх орондоо буцан ирсэн Монгол ажилтан гадаад улсад эзэмшсэн мэргэжил, ур чадвараа хүлээн авагч улсдаа баталгаажуулаагүй тохиолдолд иргэний хүсэлтээр Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль тогтоомжийн дагуу мэргэшил, ур чадварын төвшинг тогтооно.

20 дугаар зүйл.Монгол ажилтныг буцаж ирэхэд дэмжлэг үзүүлэх

20.1.Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэлд дадлагажигч, эх орондоо буцан ирсэн Монгол Улсын иргэнд ажлын байр бий болгох, жижиг, дунд үйлдвэрлэл эрхлэх, хөдөлмөр эрхлэхэд хууль тогтоомжид заасны дагуу дэмжих, төсөл, хөтөлбөрт хамруулах дэмжлэг үзүүлнэ.

20.2.Энэ хуулийн 20.1-д заасан үйл ажиллагааг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан, Жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сан, холбогдох Засгийн газрын тусгай сангийн эх үүсвэрээр санхүүжүүлнэ.

20.3.Хүлээн авагч улсад суугаа Монгол Улсын Дипломат төлөөлөгчийн газар, хөдөлмөрийн атташегийн тусгай орон тоо бүхий Монгол Улсын Дипломат төлөөлөгчийн газар гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэлд дадлагажигч Монгол Улсын иргэнд дараах үйлчилгээ үзүүлнэ:

20.3.1.хүлээн авагч талын хөдөлмөрийн нөхцөл, соёл, ёс заншлын талаар зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх;

20.3.2.ажил олгогч талаас хөдөлмөрийн гэрээг зөрчсөний улмаас эрх нь зөрчигдсөн, тусламж шаардлагатай иргэнд өөр ажлын байр олж шилжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх.

20.4.Энэ зүйлд заасан гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэлд дадлагажигч гэдэгт энэ хуулийн 5.1.6-д зааснаас гадна гадаад улсад үйлдвэрлэлд дадлагажсан, хөдөлмөр эрхэлсэн, эсхүл дуусгасан эсэхээс үл хамааран сургалтын байгууллага, их дээд сургуульд суралцсан иргэнийг хамааруулна.

21 дүгээр зүйл.Гадаад улс дахь монгол ажилтныг эрсдэлээс хамгаалах

21.1.Монгол Улсын иргэн гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажих хугацаанд болзошгүй эрсдэлээс хамгаалахтай холбоотой харилцааг тусгайлсан хуулиар зохицуулна.

21.2.энэ хуулийн 21.1-т заасан эрсдэлээс хамгаалах асуудлаар төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшилтэй хамтран ажиллаж болно.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ
ГАДААД УЛСЫН ИРГЭН МОНГОЛ УЛСАД ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ

22 дугээр зүйл.Гадаад ажилтны ажлын байрны ангилал, төрөл

22.1.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны ажлын байр дараах ангилал, төрөлтэй байна.Үүнд:

Ажлын байрны ангилал	Ажлын байрны төрөл
1.Нарийн мэргэшлийн удирдах түвшний байнгын ажлын байр	1.Гадаадын хөрөнгө оруулалттай компанийн үүсгэн байгуулагч, гадаадын хөрөнгө оруулагч
	2.Хувьцаат компанийн төлөөлөн удирдах зөвлөлийн дарга, гишүүн, гүйцэтгэх удирдлага, банкны гүйцэтгэх удирдлага
2.Засгийн газар, төрийн байгууллага хоорондын гэрээний дагуу ажиллах удирдах, гүйцэтгэх түвшний ажлын байр	1.Монгол Улсын олон улсын гэрээний дагуу ажиллах удирдах, гүйцэтгэх мэргэжилтэн
	2.Шинжлэх ухаан, боловсрол, эрүүл мэнд, спортын салбарын төрийн байгууллагад ажиллах мэргэжилтэн
	3.Монгол Улсын Засгийн газраас тогтоосон нарийн мэргэшлийн мэргэжилтэн

3.Олон улсын байгууллагын ажлын байр, сайн дурын ажилтан	1. Улс болон Засгийн газар хоорондын түвшинд байгуулагдсан олон улсын байгууллага, тэдгээртэй адилтгах зохион байгуулалтын бусад нэгдэлд ажиллах ажилтан,
	2. Үнэ төлбөргүй эрүүл мэндийн нарийн мэргэшлийн оношлогоо, зөвлөгөө, мэс засал хийх, эсхүл түүнтэй дүйцэх байнгын бус ажлын байр
4.Өндөр зэрэгтэй, нарийн мэргэшсэн гүйцэтгэх түвшний байнгын ажлын байр	1.Магистрын зэрэг ба түүнээс дээш дээд боловсролын зэрэгтэй зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх мэргэжилтэн, шинжлэх ухааны судалгаа, эрдэм шинжилгээний байгууллагын ажилтан, их, дээд сургуульд сургалт хийх, хичээл заах багш
	2.Хөрөнгө оруулалт, бүтээн байгуулалтын гэрээнд тусгайлан заасны дагуу зөвхөн тухайн гэрээний хугацаанд гадаад улсаас Монгол Улсад ажиллах нарийн мэргэжлийн инженер, түүнтэй дүйцэхүйц ажлын байр
	3.Бакалавр ба түүнээс дээш дээд боловсролын зэрэгтэй ерөнхий боловсролын сургууль, цэцэрлэгийн багш, ажилтан
	4.Соёл, спортын байгууллагад ажиллах мэргэжлийн багш, дасгалжуулагч, мэргэжилтэн, сургалтын төвийн багш
5.Ур чадвар бүхий мэргэшсэн техникийн болон туслах байнгын ажлын байр	1.Мэргэжлийн боловсрол эзэмшсэнийг нотлох тухайн улсын төрийн эрх бүхий байгууллагын, эсхүл Монгол Улсад хүлээн зөвшөөрөгдөх гэрчилгээ, диплом, мэргэжлийн үнэмлэхтэй ажилтан
6.Монгол Улсад 6 хүртэл сар ажиллах, улирлын эсхүл түр хугацааны ажлын байр	1.Техник, технологийн доголдлыг шийдвэрлэх, эсхүл түүнтэй дүйцэхүйц зорилготой мэргэшлийн өндөр ур чадвартай 1 сар хүртэл ажиллах ажилтан
	2.Зургаа хүртэл сараар ажиллах улирлын чанартай ажил эрхлэх ажилтан

22.2.Энэ хуулийн 22.1.2.3-т заасан нарийн мэргэшлийн ажлын байрны жагсаалтыг хоёр жил тутамд 10 сарын 01-ний дотор Засгийн газар батална.

22.3.Энэ хуулийн 22.1 дэх хэсгийн 3, 4, 6.1-т заасан ангилалд хамаарах ажлын байранд тавигдах шаардлагыг салбарын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага энэ хуульд нийцүүлэн тогтоож, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад бүртгүүлнэ.

22.4.Энэ хуулийн 22.1 дэх хэсгийн 1-т заасан ангилалд машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээний салбар, гишүүнчлэл бүхий байгууллагын ажлын байранд хамаарахгүй.

Тайлбар: гишүүнчлэл бүхий байгууллага гэж эдийн засгийн бүх төрлийн үйл ажиллагааны салбарын ангиллын S/94/949 дэх хэсэгт хамаарах байгууллагыг ойлгоно.

23 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох

23.1.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох гадаад ажилтны тоог эдийн засгийн салбараар өмнөх оны 10 дугаар сарын 01-ний дотор тухайн салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг харгалзан хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний саналаар Засгийн газар тогтооно.

23.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага Монгол Улсад тухайн онд гадаадаас ажилтан авч ажиллуулсан ажлын байрны жагсаалт, тоог дараа оны нэгдүгээр улиралд багтаан Засгийн газарт танилцуулж, нийтэд мэдээлнэ.

23.3.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төв, орон нутгийн захиргааны байгууллага гадаадаас ажилтан авсан ажил олгогчтой бүртгэлтэй ажилгүй иргэнийг ажлын байранд дагалдуулан сургах, ажлын байраар хангах гэрээ байгуулж хэрэгжүүлнэ.

23.4.Гамшгийн эрсдэл бий болсон тохиолдолд түүний хор уршгийг арилгахад шаардагдах ажилтныг дотоодоос хангах боломжгүй нөхцөл үүссэн тохиолдолд онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн Засгийн газрын шийдвэрээр энэ хуулийн 23.1-д заасан тоо хэмжээг үл харгалзан, гадаад улсаас гамшгийн хор уршгийг арилгах хүртэл хугацаанд гадаад ажилтан авч болно.

24 дүгээр зүйл.Гадаадаас ажилтан авч ажиллуулах зөвшөөрөл олгох

24.1.Ажил олгогч аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад сул орон тоо, тухайн сул ажлын байранд тавигдах шаардлагын талаарх мэдээллээ хүргүүлж, ажилтан авах хүсэлт гаргана.

24.2.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага нь ажил олгогчоос ирүүлсэн ажлын байрны мэдээллийг хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн нэгдсэн санд байршуулж, нэн даруй нийтэд мэдээлнэ.

24.3.Ажил олгогч гадаад улсаас ажилтан авах зорилгоор тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэргэжил, ур чадварыг хэт өндөр тавих, ажлын байрны шаардлага хангасан Монгол Улсын иргэнийг хөдөлмөр эрхлүүлэхээс үндэслэлгүйгээр татгалзахыг хориглоно. Энэ заалтын хэрэгжилтэнд тухайн аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөрийн улсын байцаагч хяналт тавина.

24.4.Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл мэдээллийн санд ажлын байрны зарыг байршуулж, ажилтныг идэвхтэй хайж эхэлснээс хойш 14 хоногийн дотор дотоодоос ажилтан авч чадаагүй бол гадаад улсаас ажилтан ажиллуулах зөвшөөрөл хүсэх эрхтэй.

24.5.Ажил олгогч гадаад улсаас ажилтан авч ажиллуулах хүсэлтийг дараах бичиг баримтын хамт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад гаргана:

24.5.1.гадаад ажилтан ажиллуулах ажлын байрны ангилал, төрөл, жагсаалт, байршил, тэдгээрийн үргэлжлэх хугацааг тодорхойлсон ажлын төлөвлөгөө;

24.5.2.улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, тусгай зөвшөөрөлтэй эрхлэх ажил, үйлчилгээнд хамаарах бол тусгай зөвшөөрлийн бичиг баримт;

24.5.3.гадаад ажилтны мэргэжил, ур чадварыг нотолсон баримт бичиг/тухайн улсын хүлээн зөвшөөрөгдсөн эрх бүхий байгууллагаар баталгаажсан байх/;

24.5.4.энэ хуулийн 24.4 дэх шаардлагыг хангасан талаарх мэдээлэл, тодорхойлолт;

24.5.5.үйлчилгээний хураамж төлсөн тухай баримт;

24.5.6.хууль тогтоомжид заасан бусад.

24.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага ажил олгогчид гадаад ажилтан авах 3 сарын хугацаатай зөвшөөрөл олгоно.

24.7.Энэ хуульд заасан хугацаанд гадаад ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл аваагүй нь хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол хугацааг нэг удаа 3 хүртэл сараар сунгаж болно.

24.8.Энэ хуулийн 22.1-ийн 5, 6 дахь хэсэгт заасан ажлын байрны ангилалд 24.5.3-т заасан мэргэшлийн зэрэг, ур чадварын үнэлгээг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээний асуудал хариуцсан байгууллага тогтоон баталгаажуулж, гэрчилгээжүүлж болно.

24.9.Энэ хуулийн 22.1-т заасан ажлын байрны 1, 2, 3, 6.1 дэх ангилалд энэ хуулийн 24.4, 25.5.4-т заасан шаардлага хамаарахгүй.

25 дугаар зүйл.Гадаад ажилтанд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох

25.1.Энэ хуульд зааснаар зөвшөөрөл авсан ажил олгогч гадаадын ажилтныг сонгон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, холбогдох бусад баримт бичгийн хамт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад хүргүүлнэ.

25.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага ажил олгогчийн сонгосон гадаад ажилтны овог, нэр, иргэний харьяалал, хөдөлмөр эрхлүүлэх хуулийн этгээдийн нэр, хөдөлмөр эрхлэх байршил, зөвшөөрлийн хугацаа зэрэг мэдээлэл агуулсан Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн үнэмлэх олгоно.

25.3.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл бүхий гадаад ажилтанд виз, оршин суух зөвшөөрөл олгох асуудлыг Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулиар зохицуулна.

25.4.Гадаад ажилтан Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг ажлын байр, хөдөлмөрийн гэрээний хугацаанаас хамааруулан 1 жил хүртэл хугацаагаар олгоно.

25.5.Гадаад ажилтанд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох үйлчилгээний журмыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

25.6.Гадаад ажилтныг Монгол Улсад ирсний дараа эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд хамруулах журмыг эрүүл мэндийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хамтран батална.

26 дугаар зүйл.Гадаад ажилтан авч ажиллуулах эрхийг хязгаарлах

26.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага дараах ажил олгогчийн гадаад ажилтан авч ажиллуулах эрхийг 2 жилийн хугацаанд хязгаарлана:

26.1.1.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөлгүй гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн;

26.1.2.өмнө нь хөдөлмөр эрхлүүлж байсан гадаад ажилтны цалин хөлсийг олгоогүй, эсхүл хохирол учруулсан нь тогтоогдсон;

26.1.3.энэ хуулийн 24-т заасан үүргээ биелүүлээгүй, тайлан мэдээг хуурамчаар гаргасан нь тогтоогдсон.

27 дугаар зүйл. Ажил олгогчийн гадаад ажилтан авах зөвшөөрлийг цуцлах

27.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь дараах үндэслэлээр ажил олгогчийн гадаад ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрлийг цуцална:

27.1.1.зөвшөөрөл олгосон шийдвэр нь хууль бус болохыг эрх бүхий этгээд тогтоосон;

27.1.2.тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд зохих мэргэжил, ур чадварын шаардлага хангасан Монгол Улсын иргэнийг хөдөлмөр эрхлүүлэхээс үндэслэлгүйгээр татгалзсан нь тогтоогдсон;

27.1.3.гадаад ажилтныг хилээр орж ирэхээс өмнө баталгаажуулсан хөдөлмөрийн гэрээгээр тохирсон цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил амралтын горим зэрэг гэрээний нөхцөлийг хангаагүй, зөрчсөн;

27.1.4.ажил олгогч Монгол Улсын хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж зөрчсөн нь тогтоогдож гадаад ажилтнаар Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх боломжгүй болсон;

27.1.5.гадаад ажилтныг хөдөлмөрт бэлтгэх сургалт, эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд хамруулаагүй, гадаад ажилтны хувийн бичиг баримт, цалин хөлсийг барьцаалсан;

27.1.6.хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлагыг зөрчсөн, /гадаад ажилтныг зөвшөөрөл авснаас өөр зорилго, байршил, ажил үүрэг гүйцэтгүүлсэн/ зөвшөөрөл авахдаа хуурамч бичиг баримт бүрдүүлсэн /худал мэдээлэл өгсөн/ нь тогтоогдсон.

27.2.Гадаад ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрөл нь цуцлагдсан ажил олгогчийн гадаад ажилтныг эрх бүхий өөр ажил олгогчид шилжүүлэн хөдөлмөр эрхлүүлэх эсэхийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нэн даруй шийдвэрлэнэ.

27.3.Гадаад ажилтныг эрх бүхий өөр ажил олгогчид шилжүүлэн хөдөлмөр эрхлүүлэх боломжгүй гэж шийдвэрлэсэн тохиолдолд ажил олгогч нь 10 хоногийн дотор гадаад ажилтныг Монгол Улсын хилээр гаргаж, энэ тухай хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад мэдэгдэнэ.

28 дугаар зүйл.Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийг хориглох

28.1.Гадаадын иргэнийг зохих зөвшөөрөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

28.2.Монгол Улсад хууль бусаар хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэнийг эх оронд нь буцаах талаар улс хоорондын гэрээ, Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэнэ.

29 дүгээр зүйл.Гадаад улсаас ажилтан авахад зуучлах үйлчилгээ

29.1.Хувь хүний болон өрхийн хэрэгцээнд зориулсан асаргаа, сувилгаа, гэрийн үйлчилгээ авах ажил олгогч нь гадаад улсаас ажилтан авахад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх эрх бүхий зуучлагчаар дамжуулан гадаад ажилтныг ажиллуулж болно.

29.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь гадаадаас ажилтан зуучлах гэрээтэй, энэ хуулийн 7.1.2-7.1.5-д заасан нөхцөл, шаардлагыг хангасан хуулийн этгээдэд гадаад улсаас ажилтан авахад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх зөвшөөрлийг олгоно.

29.3.Гадаад улсаас ажилтан авахад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх зөвшөөрөл авахад бүрдүүлэх бичиг баримтын жагсаалтыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

29.4.Гадаад улсаас ажилтан авахад зуучлах зуучлагчийн үйл ажиллагаанд энэ хуулийн 9, 10, 11, 12, 13-т заасан тусгай зөвшөөрөл олгох, сунгах, түдгэлзүүлэх, хүчингүй болгох, зуучлагчийн эрх, үүрэг, хариуцлагыг тогтоосон хэсэг үйлчилнэ.

30 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны зөвшөөрлийн хугацааг сунгах

30.1.Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацааг ажил олгогчийн хүсэлт, ажлын гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны ангилал, цаашид ажиллуулах болсон үндэслэл шалтгаан, хуулиар хүлээсэн үүргийн биелэлтийг үндэслэн сунгаж болно.

30.2.Энэ хуулийн 22.1.1, 22.1.2, 22.1.3-т зааснаас бусад гадаад ажилтан Монгол Улсад тасралтгүй хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн нийт хугацаа нь 5 жилээс ихгүй байна.

31 дүгээр зүйл.Гадаад ажилтныг шилжүүлэн хөдөлмөр эрхлүүлэх

31.1.Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл бүхий гадаад ажилтан дараах тохиолдолд өөр байгууллагад шилжин ажиллах хүсэлт гаргаж болно:

31.1.1.ажилтнаас үл хамаарах шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухай мэдэгдэл авсан эсхүл хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссаны дараа гэрээг дахин сунгахгүй байх тухай мэдэгдэл авсан;

31.1.2.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацаанаас өмнө гэрээт ажлаа хийж гүйцэтгэсэн, гэрээт ажил ажилтнаас шалтгаалаагүй зогссон, хуулийн этгээд татан буугдсан, ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээг зөрчиж цаашид үргэлжлүүлэн хөдөлмөр эрхлүүлэх боломжгүй болсон.

31.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага гадаад ажилтанд анх олгосон зөвшөөрлийн хугацаанд багтаан хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгоно.

31.3.Гадаад ажилтны шилжин ажиллах ажил олгогч нь энэ хуульд заасан шаардлагыг хангасан байна.

32 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг хүчингүй болгох

32.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг дараах тохиолдолд хүчингүй болгоно:

32.1.1.гадаад ажилтны буруугаас хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан нь эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр тогтоогдсон эсхүл хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон;

32.1.2.эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээгээр тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд эрүүл мэндийн хувьд тэнцэхгүй болсон нь тогтоогдсон;

32.1.3. ажилтан ажлын байраа дур мэдэн орхисон;

32.1.4.хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын зөвшөөрөлгүйгээр өөр ажил олгогчид шилжиж ажилласан;

32.1.5.гадаад ажилтны мэдээллийн санд бүртгүүлэхдээ хуурамч баримт бичгээр бүртгүүлсэн;

32.1.6.гэмт хэрэг, зөрчил үйлдэж гэм буруутай болох нь тогтоогдсон;

32.1.7. ажилтан хөдөлмөрийн чадвараа алдсан.

32.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг хүчингүй болгосон, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацаа дууссан тухай мэдээллийг гадаадын иргэн, харъяатын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад мэдэгдэнэ.

33 дугаар зүйл.Гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлэх чиг баримжаа олгох сургалт

33.1.Ажил олгогч анх удаа Монгол Улсад ирж буй гадаад ажилтныг Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, ёс заншлын талаар ерөнхий мэдээлэл болон хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай тусгай мэдээллээр хангах хөдөлмөр эрхлэх чиг баримжаа олгох сургалтад хамруулна.

33.2.Гадаад ажилтныг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх чиг баримжаа олгох сургалтын зардлыг ажил олгогч хариуцна.

33.3.Сургалтын хөтөлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага баталж, хэрэгжилтэд хяналт тавина.

34 дүгээр зүйл.Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр

34.1. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажлын байрны төлбөрийн нэг сарын хэмжээ нь нэг сард ногдох хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна.

Тайлбар: Ажлын байрны төлбөр гэж Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж буй ажил олгогч нь гадаад ажилтныг ажлын байраар хангаж, орлого бүхий хөдөлмөр эрхлүүлсний төлөө энэ хуульд заасан хэмжээгээр төлөх мөнгөн төлбөрийг ойлгоно.

34.2. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн зарим салбарт ажиллах гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрийг энэ хуулийн 22.1 дэх хэсгийн 2-т заасан ангиллын ажлын байранд 50 хүртэл хувиар бууруулах шийдвэрийг Засгийн газар гаргаж болно.

34.3. Монгол Улсад ажиллах энэ хуулийн 22.1 дэх хэсгийн 3-т заасан ангиллын ажлын байранд ажиллах гадаад ажилтан, энэ хуулийн 23.4-т заасан гамшгийн хор уршгийг арилгах гадаад ажилтан авч ажиллуулах ажил олгогчийг ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлнө.

34.4.Ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны тоо, хугацаагаар тооцож ажлын байрны төлбөрийг урьдчилан төлнө.

34.5.Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр төлөх, төлбөрийн зөрүүг буцаан авах, бүртгэл хөтлөхтэй холбоотой харилцааг хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжоор зохицуулна.

34.6. Энэ хуулийн 32.1.1-32.1.6-д заасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг хүчингүй болгосон тохиолдол ажлын байрны төлбөрийн зөрүүг буцаан олгохгүй.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ
АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ УДИРДЛАГА, МЭДЭЭЛЛИЙН САН

35 дугаар зүйл.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний мэдээллийн нэгдсэн сан

35.1.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний мэдээллийн нэгдсэн сан нь монгол ажилтан, гадаад ажилтны цаасан болон цахим мэдээллээс бүрдэнэ.

35.2.Мэдээллийн санг бүрдүүлэх, шинэчлэх асуудлыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага эрхэлж, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага хяналт тавина.

35.3.Мэдээллийн сангийн мэдээллийн ангилал, кодыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага, Үндэсний статистикийн хороо хамтран батална.

35.4.Мэдээллийн сан нь төрийн мэдээллийн бусад сантай мэдээлэл солилцох боломжтой байх бөгөөд төрийн мэдээллийн сан хариуцсан байгууллагад дундын мэдээллийн сан үүсгэн ажиллуулна.

35.5.Мэдээллийн санг бүрдүүлэх, нууцлал, ашиглалт, хадгалалт, хамгаалалт, аюулгүй байдал, байгууллага хооронд мэдээлэл солилцохтой холбоотой журмыг Засгийн газар тогтооно.

36 дугаар зүйл.Мэдээллийн сангийн бүрдэл

36.1. Монгол ажилтны мэдээллийн сан нь дараах мэдээллийг агуулсан байна:

36.1.1.ажилтны овог, нэр, нас, хүйс;

36.1.2.ажилтны боловсрол, мэргэжил, ур чадвар;
36.1.3.хөдөлмөрийн гэрээ, түүний төрөл, дуусгавар болох хугацаа;
36.1.4.хөдөлмөр эрхэлж байгаа улс, салбар, ажил олгогч, шилжилт хөдөлгөөн;
36.1.5.зуучлагч, зуучлах үйлчилгээний дэлгэрэнгүй мэдээлэл;
36.1.6.гадаад паспортын дугаар, хүчинтэй хугацаа;
36.1.7.холбоо барих өөрийн болон ар гэр, ойр дотны хүний товч мэдээлэл, утасны дугаар, цахим хаяг;
36.1.8.бусад.

36.2.Энэ хуульд заасан зуучлах үйлчилгээнд хамааралгүй, бие даан гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажиж байгаа Монгол Улсын иргэн сайн дурын үндсэн дээр мэдээллийн санд бүртгүүлнэ.

36.3.Гадаад улсын ажилтны мэдээллийн сан нь дараах мэдээллийг агуулсан байна:
36.3.1.ажилтны овог, нэр, нас, хүйс, иргэний харъяалал;
36.3.2.мэргэжил, мэргэшил, ур чадварын мэдээлэл;
36.3.3.хөдөлмөрийн гэрээ, цалин хөлс, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацаа, байршил
36.3.4.эрүүл мэндийн үзлэгийн мэдээлэл;
36.3.5.ажиллах хүчийг илгээхийн өмнөх сургалтын мэдээлэл;
36.3.6.гадаад ажилтан ажиллуулж буй ажил олгогч, зуучлагчийн дэлгэрэнгүй мэдээлэл
36.1.7.паспортын дугаар, хүчинтэй хугацаа;
36.1.8.холбоо барих өөрийн болон ар гэр, ойр дотны хүний товч мэдээлэл, утасны дугаар, цахим хаяг;
36.3.9. бусад.

36.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь ажилтан илгээгч улсын эрх бүхий байгууллагатай тохиролцож мэдээллийн санг бүрдүүлнэ.

37 дугаар зүйл.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд оролцогч байгууллагын үйл ажиллагааны уялдаа холбоо

37.1.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага, гадаад харилцааны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Үндэсний статистикийн хороо, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, улсын бүртгэлийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, гадаадын иргэний асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, мэргэжлийн хяналтын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, үндэсний мэдээллийн сан, харилцаа холбооны асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага харилцан мэдээлэл солилцох, хамтран ажиллах журмыг Засгийн газар батална.

37.2.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд энэ хуулийн 37.1-т заасан байгууллага хооронд үүссэн маргааныг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний санаачлагаар Засгийн газар шийдвэрлэнэ.

37.3. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага нь энэ хуульд заасан чиг үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хариуцсан асуудлын хүрээний доод шатны захиргааны байгууллагын захиргааны үйл ажиллагаанд хяналт тавих, шийдвэрийг хуульд заасан үндэслэлээр өөрчлөх, хүчингүй болгох эрхтэй.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ
БУСАД

38 дугаар зүйл.Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих

38.1.Энэ хуулийн хэрэгжилтэд Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, бүх шатны Засаг дарга, аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, эрх бүхий улсын байцаагч, хууль тогтоомжоор эрх олгогдсон байгууллага, албан тушаалтан тус тусын чиг үүргийн хүрээнд хяналт тавьж, харилцан мэдээлнэ.

38.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага гадаад ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлж байгаа ажил олгогчид зөвлөгөө өгөх, гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн нөхцөл, энэ хуулийн хэрэгжилтэд жилд нэгээс доошгүй удаа хяналт шалгалт хийнэ.

38.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага нь зөвлөгөө өгөх, хамтарсан хяналт шалгалт хийх удирдамж, чиглэлийг баталж, шалгалтаар илэрсэн зөрчлийг шийдвэрлэх, холбогдох байгууллагад мэдэгдэх арга хэмжээ авна.

39 дугаар зүйл.Хөндлөнгийн хяналт

39.1. Энэ хуулийн 6,9,12,13,15,16,17,18,24,26,27,30,33,34,35 дугаар зүйлд заасан үйл ажиллагааны хуулийн хэрэгжилтэд Төрийн бус байгууллага хяналт тавьж болно.

39.2.Хяналт тавих төрийн бус байгууллага нь Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 18.3-т заасан шаардлагыг хангасан байна.

39.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хөндлөнгийн хяналт хэрэгжүүлэх хүсэлт гаргасан Төрийн бус байгууллагыг бүртгэж, хамтран ажиллана.

39.4.Хөндлөнгийн хяналт хэрэгжүүлсэн төрийн бус байгууллага нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад тайлангаа тухай бүр хүргүүлнэ.

40 дүгээр зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

40.1.Энэ хуулийг зөрчсөн төрийн албан хаагчийн үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

40.2.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль, эсхүл Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

40.3.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн улмаас зуучлуулагч, гадаад ажилтанд хохирол учирсан бол Иргэний хуулийн дагуу буруутай этгээд хохирлыг нөхөн төлнө.

41 дүгээр зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох

41.1.Энэ хуулийг 20... оны ... дүгээр сарын ... -ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ