

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, эсхүл гадаад улсаас Монгол Улс руу чиглэсэн ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний харилцаа, удирдлага, зохион байгуулалтыг үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэлд тулгуурлан, нэгдмэл, иж бүрнээр зохицуулах, хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад оршино.

2 дугаар зүйл.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль тогтоомж

2.1.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль¹, Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль², Хөдөлмөрийн тухай хууль³, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль⁴, Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль⁵, Зөрчлийн тухай хууль⁶, Монгол Улсын хилийн тухай хууль⁷, 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 иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажуулах, тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, эх орондоо эргэн ирэхийг дэмжих, хөдөлмөр эрхлэхтэй холбогдсон харилцаа;

3.1.2.Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажуулах, 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

¹Монгол Улсын Үндсэн хууль – “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 1992 оны 1 дүгээрт нийтлэгдсэн.

²Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль – “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2010 оны 32 дүгээрт нийтлэгдсэн.

³Хөдөлмөрийн тухай хууль- “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 1999 оны 25 дугаарт нийтлэгдсэн.

⁵Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль-“Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2001 оны 6 дугаарт нийтлэгдсэн.

⁶Зөрчлийн тухай хууль- “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2017 оны 24 дүгээрт нийтлэгдсэн.

⁷Монгол Улсын хилийн тухай хууль - “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2017 оны 6 дугаарт нийтлэгдсэн.

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

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

4 дүгээр зүйл.Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнийг зохицуулахад баримтлах зарчим

4.1.Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнийг удирдах, зохицуулахад дараах тусгай зарчмыг баримтална:

4.1.1.хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа, шинжилгээнд тулгуурлах;

4.1.2.үндэсний хүний нөөцийн хөгжлийг дэмжих;

4.1.3.нийгмийн олон талт харилцаанд идэвхтэй, бүтээлчээр оролцохыг дэмжих;

4.1.4.нэгдмэл, ил тод, уян хатан, шуурхай, цогц байдлаар удирдан, зохион байгуулах;

4.1.5.хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах.

5 дугаар зүйл.Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

5.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томъёог дор дурьдсан утгаар ойлгоно:

5.1.1.“гадаадад ажилтан нийлүүлэх гэрээ” гэж Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажуулах нөхцөлийн талаар хүлээн авагч болон илгээгч талын эрх бүхий байгууллага хооронд бичгээр байгуулсан хэлцлийг;

5.1.2.“илгээгч тал” гэж гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажуулахаар өөрийн улсын иргэнийг илгээх улсыг;

5.1.3.“хүлээн авагч тал” гэж илгээгч талаас ажилтныг хөдөлмөр эрхлэх нөхцлөөр ханган хөдөлмөр эрхлүүлэх эсхүл үйлдвэрлэлд дадлагажуулахаар хүлээн авч буй улсыг;

5.1.4.“зуучлах үйлчилгээ” гэж Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл үйлдвэрлэлд дадлагажид зуучлах, тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахтай холбогдсон тусгай зөвшөөрлийн үндсэн дээр эрхлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг;

5.1.5.“зуучлагч” гэж энэ хуулийн 5.1.4-т заасан үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөлтэй, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний харилцаанд бие даан оролцох ашгийн төлөө хуулийн этгээдийг;

5.1.6.“зуучлуулагч” гэж энэ хуулийн 5.1.4-т заасан үйлчилгээ авч буй Монгол Улсын иргэн болон гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг;

5.1.7.“гадаад ажилтан” гэж Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй ажил олгогчийн удирдлагад хөдөлмөр эрхэлж, эсхүл үйлдвэрлэлд дадлагажиж байгаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг;

5.1.8 “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;

5.1.9.“ажлын байрны төлбөр” гэж Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж буй хуулийн этгээд, байгууллага, иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн зэрэг ажил олгогч нь гадаад ажилтныг ажлын байраар хангаж, орлого бүхий хөдөлмөр эрхлүүлсний төлөө төлөх төлбөрийг;

5.1.10.“үйлдвэрлэлд дадлагажих” гэж ажлын байрны үндсэн чиг үүргийг сургалт, зааварчилгаатайгаар сургагч - ажилтныг дагалдуулан, цалин хөлстэй гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлэлтийг;

5.1.11.“эрсдлийн сан” гэж Монгол Улсын иргэн гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажих хугацаанд болзошгүй эрсдлийг хариуцах зорилгоор байгуулсан санг;

5.1.12.“хууль бус хөдөлмөр эрхлэлт” гэж Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд тодорхойлсон хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож, ашиг, орлого олох зорилготой эсэхээс үл хамааран, энэ хуульд заасан зөвшөөрөлгүйгээр гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнээр ажил гүйцэтгүүлсэн, хөлсөөр ажиллуулсан, туслан гүйцэтгүүлсэн бүх төрлийн хөдөлмөр эрхлэлт, тэдгээрийг хөдөлмөр эрхлүүлнэ гэж ухуулан сурталчилсан, элсүүлсэн, тээвэрлэсэн үйлдлийг.

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.

6.2.Зуучлах үйлчилгээг дараах этгээд эрхлэхийг хориглоно.

6.2.1.аялал жуулчлал, агаарын тээврийн тасалбарын үйлчилгээ эрхэлдэг байгууллага;

6.2.2.даатгалын байгууллагын удирдлага, ажилтан;

6.2.3.гадаад улсад ажилтан илгээх чиглэлээр хууран мэхлэх, төөрөгдүүлэх, залилах, бусад аргаар зөрчил, гэмт хэрэг үйлдсэн нь эрх бүхий байгууллагаар тогтоогдсон иргэн, хуулийн этгээд;

6.2.4.гадаад улсад ажилтан илгээх асуудал хариуцсан бүх шатны төрийн байгууллагын ажилтан;

6.2.5.гадаадын хөрөнгө оруулалттай хуулийн этгээд;

6.2.6.энэ хуулийн 6.1-т заасан тусгай зөвшөөрөлгүй этгээд;

6.2.7.төрийн бус байгууллага.

6.3.Гадаад улсад ажилтан зуучлах үйлчилгээ үзүүлэх журам, холбогдох 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.хүлээн авагч талын эрх бүхий байгууллагатай байгуулсан ажилтан, дадлагажигч илгээх хүчин төгөлдөр гэрээтэй;

7.1.2.удирдах болон гүйцэтгэх ажилтан сүүлийн 5 жилд 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 сүүлийн 5 жилд гэмт хэрэг, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.13 дугаар зүйлд заасан зөрчил үйлдээгүй, шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон төлбөрийн өргүй байх;

7.1.4.зуучлах үйлчилгээ эрхлэх орон тооны ажилтантай байх;

7.1.5.Хуулийн этгээдийн өөрийн хөрөнгийн хэмжээ 50.0 сая төгрөгөөс доошгүй байх буюу зуучлах үйлчилгээ эрхлэх санхүүгийн баталгаатай байх.

7.2.Тусгай зөвшөөрөл авахаар хүсэлт гаргагч 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. удирдах зөвлөл, үүсгэн байгуулагчдын мэдээлэл;

7.2.3.санхүүгийн эх үүсвэр, түүний баталгаа, санхүүгийн аудитаар баталгаажсан тайлангийн хуулбар;

7.2.4.шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон төлбөрийн өргүй тухай тодорхойлолт;

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

7.2.6. зуучлуулагчийг сонгон шалгаруулах журам;

7.2.7.хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, дүрэм;

7.2.8.хууль тогтоомжид заасан бусад.

8 дугаар зүйл.Урьдчилсан баталгаа

8.1.Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад зуучлах үйлчилгээ эрхлэхэд энэ хуулийн 5.1.1-т заасан гэрээнээс бусад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх нөхцөл, шаардлагыг хангаж буйг нотлох баримт бичиг болох урьдчилсан баталгааг олгох эсэхийг энэ хуулийн 8.3-т заасан зөвлөмжийг харгалзан хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн шийдвэрлэнэ.

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

8.3.Энэ хуулийн 8.2-т заасан зөвлөл энэ хуулийн 7.2-т заасан бичиг баримтыг үндэслэн хуулийн этгээдэд урьдчилсан баталгаа олгох эсэх асуудлаар дүгнэлт, зөвлөмж гаргана.

8.4.Энэ хуулийн 8.1-д заасан баталгааны хүчинтэй хугацаа нэг жил байна.

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

8.5.1.гадаадад ажилтан нийлүүлэх гэрээ;

8.5.2.эрсдлийн санд хураамж байршуулсан баталгаа;

8.5.3.улсын тэмдэгтийн хураамж төлсөн баримт;

8.5.4.хууль тогтоомжид заасан бусад.

9 дүгээр зүйл.Тусгай зөвшөөрөл олгох

9.1.Энэ хуулийн 7, 8 дугаар зүйлд заасны дагуу өргөдөл хүлээн авснаас хойш Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулийн 12.1-д заасан хугацаанд урьдчилсан баталгаа болон тусгай зөвшөөрөл олгох эсэхийг шийдвэрлэх бөгөөд хянан магадлах шаардлагатай тохиолдолд хугацааг ажлын 10 хүртэл хоногоор сунгаж болно.

9.2.Тусгай зөвшөөрлийг 3 хүртэл жилийн хугацаатай олгоно.

9.3.Тусгай зөвшөөрлийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний шийдвэрээр олгоно. Тусгай зөвшөөрлийн гэрчилгээ нь ялгагдах онцлог тэмдэг, улсын нэгдсэн дугаар, тухайн байгууллагын болон ажиллах хүч авах улсын нэр, зуучлах зөвшөөрөл олгосон шийдвэрийн дугаар, зөвшөөрлийн хүчинтэй байх хугацааг заасан үнэт цаасан дээр хэвлэсэн баримт бичиг байна.

9.4.Тусгай зөвшөөрлийг нээлттэй сонгон шалгаруулалтын үндсэн дээр олгож болно.

9.5.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч зөвшөөрөлд зааснаас өөр улсад ажилтан зуучлах үйлчилгээ эрхлэх бол ажилтан нийлүүлэх улстай 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 нийлүүлэх гэрээ, гадаад улсад ажиллах иргэнийг сонгон шалгаруулах журамд 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 удирдах албан тушаалтан, зуучлалын үйлчилгээ хариуцсан ажилтан, хувь нийлүүлэгч, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, байгууллагын хаяг, байршил, харилцах утас, факс, шуудангийн хаяг өөрчлөгдснийг тухай бүр ажлын 5 хоногт багтаан, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад бичгээр мэдэгдэнэ.

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 бүртгэлийн, иргэний харьяалал, шилжилт хөдөлгөөний асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага, мэргэжлийн хяналтын, 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.

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 дурьдах/-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 нийлүүлэх гэрээ хүчинтэй талаарх хүлээн авагч байгууллагын тодорхойлолт;

10.1.2.санхүүгийн аудитын тайлан /шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон төлбөрийн өргүй байх/;

10.1.3.тусгай зөвшөөрлийн хугацаанд хууль тогтоомжоор хүлээсэн үүргээ биелүүлсэн талаарх ажлын тайлан.

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

10.3.Хүндэтгэх үзэх шалтгаангүйгээр энэ хуулийн 11.1-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.тусгай зөвшөөрлийн хүрээнд зуучлах үйлчилгээ эрхлэх нөхцөл, шаардлагыг зөрчсөн;

11.1.3.зургаан сарын хугацаанд тайлан ирүүлээгүй, эсхүл нэг жилийн хугацаанд үйл ажиллагаа явуулаагүй;

11.1.4.иргэдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хохироосон талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн хяналтын улсын байцаагчийн дүгнэлт гаргасан.

11.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага нь хуулийн 12.1-д заасан нөхцөл байдал үүссэн даруйд тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх асуудлыг шийдвэрлүүлж, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчид үүссэн нөхцөл байдлыг арилгуулах талаар хугацаатай мэдэгдэл хүргүүлнэ.

11.3.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч мэдэгдлийг хүлээн авснаас хойш ажлын 20 хоногийн дотор тайлбар, зөрчлийг арилгасан талаарх холбогдох нотлох баримтыг ирүүлнэ.

11.4.Тусгай зөвшөөрлийн үйлчлэлийг түдгэлзүүлсэн нөхцөл арилсан тохиолдолд уг зөвшөөрлийг сэргээнэ.

11.5.Тусгай зөвшөөрлийн үйлчлэлийг түдгэлзүүлсэн нөхцөлийг арилгаагүй, эсхүл тайлбар, нотлох баримт ирүүлээгүй тохиолдолд тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болгоно.

12 дугаар зүйл.Тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болгох

12.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулийн 14.1-т зааснаас гадна дараах үндэслэлээр тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болгоно:

12.1.1.гадаад улсад ажилтан нийлүүлэх гэрээ дуусгавар болж, зөвшөөрлийн 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 дотор үйл ажиллагаа эрхлээгүй, эсхүл үйл ажиллагаа нь зогссон;

12.1.5.энэ хуулийн 10.1-т заасан хугацаанд тусгай зөвшөөрөл сунгуулах хүсэлт гаргаагүй, тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлагыг хангахгүй болсон;

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

12.1.7.хууль тогтоомж, зуучлах үйлчилгээ үзүүлэх журам зөрчиж зуучлуулагчид хохирол учруулсан, хууран мэхэлсэн, хууль бусаар төлбөр хураамж авсан нь тогтоогдсон, хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүйгээс зуучлуулагчид учруулсан хохирлоо нөхөн төлөөгүй;

12.1.8.гадаадад ажиллаж буй зуучлуулсан иргэнд туслахаас үндэслэлгүйгээр татгалзсан, гэрээнд заасан зуучлуулагчийн өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй;

12.1.9.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 иргэдийг зуучилсан.

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.зуучлуулагчтай зуучлалын гэрээ байгуулах;

13.1.3.гэрээгээр хүлээсэн үүрэгтэй холбоотой зуучлуулагчид шаардлага тавих;

13.1.4.эрсдлийн сангийн нөөц хөрөнгийн бүрдүүлэлт, зарцуулалтын талаар мэдээлэл авах;

13.1.5.зуучлуулагчаас хууль тогтоомж, гэрээгээр зөвшөөрсөн төлбөр хураамж авах.

13.2.Зуучлагч нь дараах үүрэгтэй:

13.2.1.илгээгч болон хүлээн авагч улсын холбогдох хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичиг, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, зуучлалын гэрээний талаар зуучлуулагчийг мэдээллээр бүрэн хангах, баталгаажуулах;

13.2.2.зуучлалын гэрээ, хөдөлмөрийн гэрээ, холбогдох бусад баримт бичгийн хэрэгжилтийг хангах, хянах;

13.2.3.зуучлалын үйл ажиллагааны талаар хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад тайлагнах;

13.2.4.зуучлалын үйлчилгээний явцад гарсан маргаан, саналыг шийдвэрлэх, шаардлагатай бол холбогдох эрх бүхий байгууллагад хандаж шийдвэрлүүлэх;

13.2.5.зуучлуулагчийн саналыг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгуулах, гадаад ажилтан нийлүүлэх гэрээгээр тохиролцсон хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг сайжруулах талаар ажил олгогчтой хэлэлцээ хийх;

13.2.6.шаардлагатай бол хүлээн авагч улсад өөрийн төлөөлөгчийн газар байгуулан ажиллуулах;

13.2.7.эрсдлийн санд зохих журмын дагуу хөрөнгө байршуулах;

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

13.2.9.зуучлалын гэрээ дуусгавар болсон даруйд зуучлуулагчийг эх оронд нь буцаан ирүүлэх, эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамруулах ажлыг зохион байгуулж, мэдээллийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага болон холбогдох бусад байгууллагад хүргүүлэх;

13.2.10.гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх ажилтныг сонгон шалгаруулах журам баталж, мөрдүүлэх, зуучлуулагчид урьдчилж танилцуулж, мэдээлэх;

13.2.11.хуульд заасан бусад үүрэг.

13.3.Ажлын байрны захиалгыг хүлээн авагч улсаас баталгаажуулж иртэл зуучлуулагчаас 15.1.2-т зааснаас бусад аливаа төлбөр, хураамж авахыг хориглоно.

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

14.1.Зуучлуулагч дараах эрхтэй:

14.1.1.хоёр улсын холбогдох хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичиг, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, зуучлалын гэрээний талаар мэдээ, мэдээлэл зуучлагчаас авах;

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

14.1.3.хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн талаар санал гаргах;

14.1.4.гэрээгээр хүлээсэн үүрэгтэй холбоотой зуучлагчид шаардлага тавих;

14.1.5.эрсдлийн нөхцөл үүссэн тохиолдолд даатгагчаас нөхөн төлбөр авах;

14.1.6.гадаад улсад эзэмшсэн ур чадвар, мэргэшлийн түвшинг 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.эрсдлийн санд зохих журмын дагуу хураамж төлөх;

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

14.2.5.эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамрагдах;

14.2.6.хууль тогтоомжид заасан бусад.

15 дугаар зүйл.Зуучлах үйлчилгээний зардал

15.1.Энэ хуулийн 5.1.1-т заасан гэрээгээр тохиролцсоноор хүлээн авагч талын ажил олгогч хариуцахаас бусад тохиолдолд зуучлуулагч дараах шууд зардлыг хариуцна:

15.1.1.тээврийн зардал;

15.1.2.энэ хуулийн 18.1-т заасан бэлтгэл сургалтын зардал;

15.1.3.эрүүл мэндийн үзлэгийн зардал;

15.1.4.гадаад улсын виз мэдүүлэхтэй холбоотой зардал.

15.2.5.зуучлалын хураамж.

15.2.Зуучлалын хураамжийн хэмжээ нь тухайн зуучлагдах ажлын байрны нэг сарын цалин хөлсний талаас хэтрэхгүй байна.

15.3.Зуучлуулагчаас гарах шууд зардлын жишгийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

15.4.Энэ хуулийн 15.1-т зааснаас бусад төлбөр, хураамж, зардал, барьцааг шууд ба шууд бус хэлбэрээр зуучлуулагчаас авахыг хориглоно.

16 дугаар зүйл.Төрийн байгууллагаар дамжуулан зуучлах

16.1.Илгээгч, хүлээн авагч талын эрх бүхий байгууллага хоорондын гэрээний үндсэн дээр ажилтан илгээх тохиолдолд төрийн захиргааны төв байгууллагаас эрх олгосон төрийн байгууллага илгээх үйл ажиллагааг хариуцна.

16.2.Эрх олгосон төрийн байгууллага нь зөвхөн хоёр улсын хооронд хоёр талт гэрээ байгуулсан улсад ажилтан илгээх ба дараах тохиолдолд ажилтан илгээх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж болно:

16.2.1.төрийн захиргааны байгууллагын хөдөлмөр эрхлэлтийн хөгжлийн зорилтыг дэмжих аливаа төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх;

16.2.2.бусад гадаад улсын зуучлуулагч нарт үйлчлэх нөхцөл шаардлагыг тогтоох;

16.2.3.бүс нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд чиглэсэн зуучлах үйл ажиллагааг зохион байгуулах;

16.2.4.улирлын чанартай ажил эрхлүүлэх, дадлагажигчаар илгээх.

16.3.3000-аас дээш тооны Монгол Улсын иргэд ажиллаж, амьдарч буй гадаад улсад төлөөлөгчийн газрыг байгуулан, ажиллуулж болно.

17 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн гэрээ

17.1.Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажих Монгол ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд дараах ерөнхий нөхцөлийг тусгана:

17.1.1.хүлээн авагч улс, хот, ажил олгогчийн нэр, хаяг, бүртгэлийн дугаар;

17.1.2.ажлын байрны нэр, тодорхойлолт, шаардлагатай мэргэжил, ур чадвар;

17.1.3.цалин хөлс, нэмэгдэл, илүү цагийн нэмэгдэл хөлс, урамшуулал, тэдгээрийг олгох нөхцөл, хэлбэр, хугацаа;

17.1.4.нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгал, тэтгэвэр, тэтгэмж, тэтгэлэг, бусад хөнгөлөлт;

17.1.5.ээлжийн амралтын хугацаа, олговрын хэмжээ;

17.1.6.ажил, амралтын цагийн горим, сул зогсолт;

17.1.7.хөдөлмөрийн нөхцөл;

17.1.8.хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны горим;

17.1.9.орон сууц, нийгэм, ахуйн хангамжийн нөхцөл, төлбөрийг хариуцах тал, хөнгөлөх нөхцөл очих, буцах замын зардал, тээврийн нөхцөл;

17.1.10.амьдрах байр, ажлын газар хооронд зорчих тээврийн зардал;

17.1.11.цалин хөлс, бусад орлогыг улс хооронд шилжүүлэх нөхцөл;

17.1.12.даатгалын төрөл, хамрагдах нөхцөл;

17.1.13.ажилтан хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн болон хэсэгчлэн алдсан, нас барсан, гэр бүлийн гишүүн хүнд өвдсөн, нас барсан шалтгааны улмаас хугацаанаас өмнө хөдөлмөрийн гэрээг нэг талын санаачилгаар цуцалсан, өөрөөс нь үл хамаарах шалтгааны улмаас ажилгүй болсон тохиолдолд олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, нөхөн олговрын хэмжээ;

17.1.14.гэрээний хугацаа, гэрээг дуусгавар болгох, цуцлах нөхцөл;

17.1.15.ажилтны эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт хамрагдах эрхийг хангах асуудал;

17.1.16.ажилтны өргөдөл, гомдол, эсхүл хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх арга хэлбэр, хандах байгууллага.

17.2.Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажих Монгол Улсын ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан нийлүүлэх улс хоорондын гэрээг үндэслэн дараах тодорхой нөхцөлийг нэмж тусгаж болно:

17.2.1.гэр бүл (эхнэр, нөхөр, хүүхэд) хамт байх боломж;

17.2.2.ажилтнаас үл хамаарах шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдах тохиолдолд өөр ажлын байранд шилжүүлэх, эх оронд нь буцахад дэмжлэг үзүүлэх;

17.2.3.харилцан тохиролцсон бусад нөхцөл.

17.3.Зуучлагч нь энэ хуулийн 17.1-д заасан хөдөлмөрийн гэрээг хүлээн авагч улсын хууль тогтоомжид тусгасан баталгаанаас дордуулахгүйгээр хөдөлмөрийн гэрээнд тусгуулах үүрэгтэй.

17.4.Хөдөлмөрийн гэрээг хүлээн авагч улсын албан ёсны хэл болон Монгол хэлээр үйлдэж, тус бүр нэг эх хувийг хадгална.

18 дугаар зүйл.Гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэхийн өмнөх бэлтгэх сургалт

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

18.1.1.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/;

18.1.2.хүлээн авагч улсын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, санал болгож буй ажлын байр, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эвлэлдэн нэгдэх боломж, үйлдвэрчний болон төрийн бус байгууллагын талаар мэдээлэл;

18.1.3.эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээ;

18.1.4.болзошгүй эрсдэл, түүнээс хамгаалах арга хэмжээ, эрсдлийн сангийн мэдээлэл;

18.1.5.эрх, үүрэг, хариуцлага;

18.1.6.шаардлагатай тохиолдолд холбогдох байгууллага;

18.1.7.буцаж ирсэний дараа Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ;

18.1.8.холбогдох бусад мэдээлэл.

18.2.Энэ хуулийн 18.1-т заасан сургалтын хөтөлбөрийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага батална.

18.3.Энэ хуулийн 18.1-т заасан сургалтыг тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хуулийн этгээд зохион байгуулах бөгөөд хэрэгжилтэд Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хяналт тавина.

19 дүгээр зүйл. Монгол ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийг баталгаажуулах, буцаж ирэхэд дэмжлэг үзүүлэх

19.1. Дипломат төлөөлөгчийн газар нь гадаад улсад хөдөлмөр эрхэлж буй иргэний хөдөлмөрлөх эрхийг хангах чиглэлээр дараах үүрэгтэй:

19.1.1. эрүүл мэнд, орон байр, амьдрах орчин, даатгал, нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн нөхцөлийн талаар зөвлөгөө мэдээлэл өгөх;

19.1.2. 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;

19.1.3. хүлээн авагч улсын хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл, болзол нь Монгол Улсын хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэхийг нягтлах, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагыг мэдээллээр хангах;

19.1.4. гадаад ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ зөрчигдсэн тохиолдолд ажилтанд хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх;

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

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

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

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

19.2. Тухайн гадаад улсад амьдарч буй Монгол иргэдийн холбоо, сан, түүнтэй адилтгах сайн дурын байгууллагатай энэ хуулийн 19.1-д заасан үүргийг хэрэгжүүлэх, биелэлтийг үнэлэхэд хамтран ажиллана.

19.3. 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.

19.4. Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлсэн тухай мэдээллийг тогтоосон журмын дагуу Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлнэ.

20 дугаар зүйл. Зуучлуулагч ажилтны мэргэжил, ур чадварыг баталгаажуулах

20.1. Гадаадад 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 байгууллагаас баталгаажуулна.

20.2. Хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусгавар болсноор эх орондоо буцан ирсэн Монгол ажилтны гадаад улсад эзэмшсэн мэргэжил, ур чадварыг хүлээн авагч улсаас

баталгаажуулаагүй тохиолдолд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээний асуудал хариуцсан байгууллага мэргэжлийн зэрэглэл, ур чадварыг тогтоон баталгаажуулж, гэрчилгээ, үнэмлэх олгоно.

21 дүгээр зүйл. Монгол ажилтныг дэмжих

21.1. Гадаадад хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэлд дадлагажигч Монгол Улсын иргэнийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага холбогдох мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр хангана.

21.2. Гадаадад хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэлд дадлагажигч Монгол Улсын иргэнд эх орондоо буцан ирсэний дараа дараах дэмжлэг үзүүлнэ:

21.2.1. хууль тогтоомжид заасны дагуу дасан зохицох, ажлын байр бий болгох, жижиг дунд үйлдвэр байгуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл хөтөлбөрийн хөнгөлөлттэй зээл, бусад хөнгөлөлт үзүүлэх;

21.2.2. гадаадад бэлтгэгдсэн мэргэшил, ур чадварын дагуу ноу-хау, техник технологийн чиглэлээр импортын тоног төхөөрөмж, бараа, материал оруулж ирэхэд нь хууль тогтоомжид заасны дагуу нэг удаа гаалийн татвар, бусад татварын хөнгөлөлт үзүүлэх;

21.3. Энэ хуулийн 21.2.1-д заасан үйл ажиллагааг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн эх үүсвэрээр санхүүжүүлнэ.

21.4. Монгол Улсаас гадаад улсад суугаа дипломат төлөөлөгчийн газар гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэлд дадлагажигч Монгол Улсын иргэнд дараах үйлчилгээ үзүүлнэ:

21.4.1. хүлээн авагч талын нутаг дэвсгэр дээр хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх;

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

21.4.3. ажил олгогч талаас хөдөлмөрийн гэрээг зөрчсөний улмаас эрх нь зөрчигдсөн, тусламж шаардлагатай иргэнд өөр ажлын байр олж шилжүүлэх, эсхүл эх оронд нь буцаах хүртэл түр хугацаанд шаардлагатай амьдрах орчны анхан шатны тусламж үзүүлэх.

21.5. Энэ хуулийн 21.4-д заасан үйл ажиллагааг Засгийн газрын тусгай сангийн тухай хуулийн 5.4.16-д заасан хилийн чанадад байгаа Монгол Улсын иргэдэд туслах сангаас санхүүжүүлнэ.

21.6. Монгол Улсын иргэн гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажих явцад үүсч болох эрсдлээс хамгаалах зорилго бүхий эрсдлийн санг Монгол Улсын Засгийн газар байгуулна.

21.7. Энэ хуулийн 21.6-т заасан эрсдлийн сангийн харилцааг зохицуулсан журмыг Засгийн газрын батална.

21.8. Энэ хуулийн 21.1-21.8 дахь заалтад заасан гадаадад хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэлд дадлагажигч гэдэгт энэ хуулийн 5.1.8-д зааснаас гадна гадаад улсад аливаа байдлаар үйлдвэрлэлд дадлагажих буюу хөдөлмөр эрхэлсэн, эсхүл дуусгасан эсэхээс үл хамааран аливаа сургалтын байгууллага, их дээд сургуульд суралцсан иргэнийг хамааруулна.

**ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ
ГАДААД УЛСЫН ИРГЭНИЙГ МОНГОЛ УЛСАД
ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛҮҮЛЭХ**

22 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны ажлын байрны ангилал, төрөл, түүнд тавигдах шаардлага

22.1.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны ажлын байр дараах төрөл, шаардлагатай байна.Үүнд:

Ажлын байрны ангилал, төрөл	Ажлын байрны нэр, шаардлага
1.Өндөр зэрэглэлийн ур чадвар, мэргэжил бүхий удирдах түвшний байнгын ажлын байр	1.Гадаадын хөрөнгө оруулалттай ХХК-ний үүсгэн байгуулагч, гадаадын хөрөнгө оруулагч 2.Хувьцаат компанийн ТУЗ-ын гишүүн
2.Өндөр зэрэглэлийн ур чадвартай, нарийн мэргэшсэн байнгын, эсхүл улирлын ажлын байр	1.Хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаанд үндэслэж, Монгол Улсын Засгийн газраас тодорхойлсон нарийн мэргэжлийн ажилтан 2.Хөрөнгө оруулалт, бүтээн байгуулалтын гэрээнд тусгайлан заасны дагуу, зөвхөн тухайн гэрээний хугацаанд гадаад улсаас Монгол Улсад ажиллах нарийн мэргэжлийн инженер, техникийн мэргэжилтэн
3.Дипломат төлөөлөгчийн газар, олон улсын байгууллагын суурин төлөөлөгчийн ажлын байр	1.Монгол Улсад байрлах дипломат төлөөлөгчийн газрын ажилтан
4.Засгийн газар хоорондын гэрээний дагуу төрийн байгууллагад эсхүл олон улсын байгууллагын байнгын, улирлын эсхүл түр хугацааны ажлын байр	Монгол Улсын олон улсын гэрээний дагуу ажиллах төрийн эсхүл олон улсын байгууллагын ажилтан 1.Ашгийн төлөө болон, шашны үйл ажиллагаа эрхэлдэгээс бусад, зөвхөн хүмүүнлэгийн олон улсын хөдөлгөөн, хөтөлбөр, сангийн ажилтан, /үнэ төлбөргүй эрүүл мэндийн нарийн мэргэшлийн оношлогоо, зөвлөгөө, мэс засал хийх, эсхүл түүнтэй дүйцэх байнгын бус ажлын байр/
5.Дунд зэрэглэлийн ур чадвар, ерөнхий мэргэжил бүхий ердийн байнгын, улирлын эсхүл түр хугацааны 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.Бакалаврын зэрэг ба түүнээс дээш дээд боловсролын зэрэгтэй, дипломтой ЕБС-ын сургууль, цэцэрлэг,сургалтын төвийн багш, ажилтан 3.Мэргэжлийн боловсрол эзэмшснийг нотлох тухайн улсын төрийн эрх бүхий байгууллагын, эсхүл Монгол Улсад хүлээн зөвшөөрөгдөх гэрчилгээ, диплом, мэргэжлийн үнэмлэхтэй ажилтан
6.Монгол Улсад 3 хүртэл сар ажиллах ердийн ажлын байр	1.гурав хүртэл сараар ажиллах улирлын чанартай ажил эрхлэх ажилтан, 2.гурав хүртэл сараар ажиллах техник, технологийн доголдлыг шийдвэрлэх, эсхүл түүнтэй дүйцэхүйц зорилготой мэргэшлийн өндөр ур чадвартай түр хугацааны ажилтан
7.Үйлдвэрлэлийн дадлагажигч, оюутан	1.Үйлдвэрлэлд дадлагажигч, эсхүл олон улсын байгууллагын сайн дурын ажилтан 2.Монгол Улсын их, дээд сургууль, мэргэжлийн сургалт,

23 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох

23.1.Тухайн жилд гадаад ажилтанд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгоход эдийн засгийн салбар бүрт баримтлах ажил олгогчийн гадаад ажилтан, монгол ажилтны харьцаа, тоо хэмжээг өмнөх оны 10 дугаар сарын 31-ний дотор Засгийн газар тогтооно:

23.2.Монгол Улсад дутагдалтай ажлын байрны жагсаалтыг Засгийн газар баталж, жил бүр нийтэд мэдээлнэ.

23.3.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч гадаад ажилтны 50 хувиас багагүй хувьтай тэнцэх Монгол Улсын иргэнийг ажлын байраар хангах үүрэгтэй.

23.4.Энэ хуулийн 22.1-ийн 1,2,3 дахь хэсэгт заасан ангиллын ажлын байранд гадаадаас ажилтан авч буй зарим салбарт Монгол Улсын иргэнийг авч ажиллуулах доод хязгаарыг Засгийн газар энэ хуулийн 23.3-т зааснаас өөрөөр тогтоож болно.

23.5.Гамшигийн эрсдэл бий болсон тохиолдолд түүний хор уршгийг арилгахад шаардагдах ажилтныг дотоодоос хангах бололцоогүй 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 түр хугацааны ажилтан авч болно.

24 дүгээр зүйл.Ажил олгогч гадаад ажилтан авах нэмэлт хувь хэмжээ тогтоолгох

24.1.Ажил олгогчийн гадаадаас ажилтан авах хэрэгцээ энэ хуулийн 23.1-т заасан харьцаанаас илүү гарсан тохиолдолд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн илүү гарсан тоо хэмжээгээр гадаад ажилтан авч ажиллуулах зөвшөөрөл олгох эсэхийг шийдвэрлэнэ.

24.2.Энэ хуулийн 25.4-д заасан ажил олгогч хуулийн 23.1-т заасан харьцаанд багтаан гадаад улсаас ажилтан авч ажиллуулах боломжгүй бол нэмэлт хувь хэмжээ тогтоолгох хүсэлтийг дараах бичиг баримтын хамт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад гаргана:

24.2.1.гадаад ажилтан ажиллуулах ажлын байрны жагсаалт, байршил, тэдгээрийн үргэлжлэх хугацааг тодорхойлсон ажлын төлөвлөгөө;

24.2.2.тухайн салбарын төрийн захиргааны төв байгууллагын санал;

24.2.3.энэ хуулийн 25.4 дэх шаардлагыг хангасан талаарх мэдээлэл, тодорхойлолт;

24.2.4.Нийгмийн даатгалын байгууллагын тодорхойлолтоор баталгаажсан монгол ажилчдын тоо;

24.2.5.хууль тогтоомжид заасан бусад.

24.3.Энэ хуулийн 24.1-т зааснаар ажил олгогчид гадаад ажилтан авах нэмэлт хувь хэмжээ тогтоосон бол хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага ажил олгогчтой бүртгэлтэй ажилгүй иргэнийг ажлын байранд дагалдуулан сургах, ажлын байраар хангах гэрээ байгуулж хэрэгжүүлнэ.

25 дугаар зүйл.Гадаадаас ажилтан авч ажиллуулах зөвшөөрөл олгох

25.1.Ажил олгогч нь аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад хүний нөөцийн хэрэгцээ, тухайн сул ажлын байранд тавигдах шаардлагын талаарх мэдээллээ хүргүүлж, ажилтан авах хүсэлт гаргана.

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

25.3.Ажил олгогч гадаадаас 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.

25.4.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.

25.5.Энэ хуулийн 25.4-д заасан ажил олгогч хуулийн 23.1-т заасан хувь, тоо хэмжээнд багтаан гадаад улсаас ажилтан авч ажиллуулах хүсэлтийг дараах бичиг баримтын хамт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад гаргана:

25.5.1.гадаад ажилтан ажиллуулах ажлын байрны жагсаалт, байршил, тэдгээрийн үргэлжлэх хугацааг тодорхойлсон ажлын төлөвлөгөө;

25.5.2.улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, тусгай зөвшөөрөлтэйгээр эрхлэх ажил, үйлчилгээнд хамаарах бол тусгай зөвшөөрлийн бичиг баримт;

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

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

25.5.5.Нийгмийн даатгалын байгууллагын тодорхойлолтоор баталгаажсан монгол ажилчдын тоо;

25.5.6.үйлчилгээний хураамж төлсөн тухай баримт;

25.5.7.хууль тогтоомжид заасан бусад.

25.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага шаардлага хангасан ажил олгогчид гадаад ажилтан авах зөвшөөрөл олгох бөгөөд зөвшөөрлийн хүчинтэй хугацаа 3 сар байна.

25.7.Энэ хуулийн 25.6-д заасан хугацаанд гадаад ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, гадаад ажилтаны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл аваагүй нь хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол хугацааг нэг удаа 3 хүртэл сараар сунгаж болно.

25.8.Энэ хуулийн 22.1-ийн 2 дахь хэсэгт заасан ажлын байранд шаардлагатай өндөр ур чадвартай, нарийн мэргэшсэн, Монгол Улсад дутагдалтай ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэхэд энэ хуулийн 25.6-д заасан хугацаа хамаарахгүй.

25.9.Энэ хуулийн 22.1-ийн 5,6 дахь хэсэгт заасан ажлын байрны ангилалд 25.5.3-т заасан мэргэжлийн зэрэглэл, ур чадварын үнэлгээг мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээний асуудал хариуцсан байгууллага тогтоон баталгаажуулж, гэрчилгээжүүлж болно.

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

26.1.Энэ хуулийн 24, 25-д зааснаар зөвшөөрөл авсан ажил олгогч энэ хуулийн 30-д заасан гадаад ажиллах хүчний мэдээллийн сангаас ажилтныг сонгож, хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг зөвшөөрсөн гадаад ажилтны нэр, бүртгэлийн дугаарыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад хүргүүлнэ.

26.2.Энэ хуулийн 30-д заасан мэдээллийн санд бүртгэгдээгүй гадаад ажилтан авах ажил олгогч тухайн улсын хөдөлмөр зуучлалын эрх бүхий байгууллага, эсхүл гадаад ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж зөвшөөрөл авна.

26.3.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага энэ хуулийн 26.2-т зааснаар зөвшөөрөл авсан гадаад ажилтныг мэдээллийн санд бүртгэнэ.

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

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

26.6.Гадаад ажилтан Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацааг энэ хуулийн 23.1-ийн 1-4 дэх ангиллын ажлын байр, хөдөлмөрийн гэрээний хугацаанаас хамааруулан 1 жил хүртэл хугацаагаар олгоно.

26.7.Гадаад ажилтан Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацааг энэ хуулийн 23.1-ийн 5,6,7 дахь ангиллын ажлын байр хөдөлмөрийн гэрээний хугацаанаас хамааруулан 6 сар хүртэл хугацаагаар олгоно. Хөдөлмөрийн гэрээг сунгасан тохиолдолд 3 хүртэл сараар сунгаж болно.

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

27 дугаар зүйл.Гадаад ажилтан авч ажиллуулах эрхийг хязгаарлах

27.1.Дараах ажил олгогчийн гадаад ажилтан авч ажиллуулах эрхийг 2 жилийн хугацаанд хязгаарлана:

27.1.1.гадаад ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрөлгүйгээр гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн;

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

27.1.3.өмнө нь хөдөлмөр эрхлүүлж байсан гадаад ажиллах хүчний цалин хөлсийг олгоогүй, эсхүл хохирол учруулсан нь тогтоогдсон;

27.1.4.энэ хуулийн 23.3, 24.3-т заасан үүргээ биелүүлээгүй, тайлан мэдээг хуурамчаар гаргасан нь тогтоогдсон.

28 дугаар зүйл. Ажил олгогчийн гадаад ажилтан авах зөвшөөрлийг цуцлах

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

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

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

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

28.1.4.ажил олгогч Монгол Улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зөрчсөн нь тогтоогдож гадаад ажилтнаар Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх боломжгүй болсон;

28.1.5.гадаад ажилтныг хөдөлмөрт бэлтгэх сургалт, эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд хамруулаагүй;

28.1.6.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.

28.2.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.

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

29 дүгээр зүйл.Хууль бусаар хөдөлмөр эрхлэхийг хориглох

29.1.Гадаадын иргэнийг зохих зөвшөөрөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлүүлсэн ажил олгогчид Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

29.2.Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийн эсрэг хөтөлбөрийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага батлуулж, хэрэгжүүлж болно.

29.3.Монгол Улсад хууль бусаар хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэнийг эх оронд нь буцаах талаар улс хоорондын гэрээгээр, эсхүл Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомжид зааснаар шийдвэрлэнэ.

29.4.Төрийн өмчийн Мэргэжил, сургалт үйлдвэрлэлийн төв, политехник коллежид суралцагчдыг мэргэжлийн чиглэлээр гадаад улсад үйлдвэрлэлийн дадлагад хамруулах ажиллагааг тухайн төв, коллеж хариуцаж болно.

30 дугаар зүйл.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтныг бүртгэх

30.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь дараах шаардлага хангасан гадаад ажилтныг бүртгэж, мэдээллийн сан бүрдүүлнэ:

30.1.1.эрүүл мэндийн үзлэгээр тэнцсэн;

30.1.2.Монгол Улсын хууль тогтоомжинд заасан хөдөлмөр эрхлэх насанд хүрсэн байх;

30.1.3.тухайн ажлыг гүйцэтгэхэд шаардлагатай ур чадвар, мэргэжил эзэмшсэн;

30.1.4.энэ хуулийн 30.1-т заасан хөдөлмөр эрхлэх чиг баримжаа олгох сургалтанд хамрагдсан;

30.1.5.хууль тогтоомжид заасан бусад.

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

31 дүгээр зүйл.Гадаадаас ажилтан авах зуучлах үйлчилгээ

31.1.Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харъяалалгүй хүн, хуулийн этгээд нь гадаад ажилтан зуучлах үйлчилгээ эрхлэх эрх бүхий зуучлагчаар дамжуулан гадаад ажилтныг ажиллуулж болно.

31.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн нь энэ хуулийн 8-д заасан нөхцөл, шаардлагыг хангасан хуулийн этгээдэд гадаадаас ажилтан зуучлах үйлчилгээ эрхлэх зөвшөөрлийг олгоно.

31.3.Гадаадаас ажилтан зуучлах үйлчилгээ эрхлэх зөвшөөрөл авахад бүрдүүлэх бичиг баримтын жагсаалт, гадаад ажилтан зуучлах үйлчилгээ эрхлэх журмыг Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

31.4.Гадаадаас ажилтан зуучлах зуучлагчийн үйл ажиллагаанд энэ хуулийн 9-12 дугаар зүйлд заасан журам үйлчилнэ.

32 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны зөвшөөрлийн хугацааг сунгах

32.1.Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацааг ажил олгогч хуулийн этгээд, байгууллага, иргэний хүсэлт, ажлын гүйцэтгэл, цаашид ажиллуулах болсон үндэслэл шалтгааныг судлан үзэж, үндэслэлтэй тохиолдолд сунгаж болно.

32.2.Гадаад ажилтан Монгол Улсад тасралтгүй хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн нийт хугацаа нь 5 жилээс ихгүй байна.

32.3.энэ хуулийн 25 дугаар зүйлд заасны дагуу нэмэлт хувь хэмжээ тогтоолгосон ажил олгогчийн гадаад ажиллах хүч, мэргэжилтэний хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацааг сунгахдаа гадаад ажилтны хувь хэмжээг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагаар урьдчилан шийдвэрлүүлсэн байна.

32.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага энэ хуулийн 32.3-т заасан шийдвэр гаргахдаа энэ хуулийн 24.2-т заасан шаардлага, 24.3-т заасан гэрээний хэрэгжилтийг харгалзан үзнэ.

33 дугаар зүйл.Гадаад ажилтныг шилжүүлэн хөдөлмөр эрхлүүлэх

33.1.Гадаад ажилтан дараах тохиолдолд өөр байгууллагад шилжин ажиллах хүсэлт гаргаж болно:

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

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

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

33.3.Гадаад ажилтны шилжин ажиллах ажил олгогч нь энэ хуулийн 25.4-т заасан шаардлагыг хангасан байна.

34 дүгээр зүйл.Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг хүчингүй болгох

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

34.1.1.гадаад ажилтны буруугаас хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан, дуусгавар болсон нь хөдөлмөр эрхлэлтийн улсын байцаагчийн шийдвэрээр тогтоогдсон;

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

34.1.3.гадаад улсын ажилтан хөдөлмөрийн чадвараа алдсан;

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

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

34.1.6.зөрчилд холбогдож гэм буруутай болох нь нотлогдсон;

34.1.7.хуулийн 29.1-т заасан үүргээ биелүүлээгүй;

34.1.8.гадаад ажилтан ажлын байраа дур мэдэн орхисон;

34.2.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.

35 дугаар зүйл.Гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлэхэд чиг баримжаа олгох сургалтад хамруулах

35.1.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.

35.2.Гадаад ажилтныг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэхэд чиг баримжаа олгох сургалтын зардлыг ажил олгогч хариуцна.

35.3.Гадаад ажилтныг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэхэд чиг баримжаа олгох сургалтын хөтөлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага батална.

36 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны эрх, үүрэг

36.1.Гадаад ажилтан дараах эрхтэй:

36.1.1.хоёр улсын холбогдох хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичиг, Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, зуучлалын гэрээний талаар мэдээ, мэдээлэл зуучлагч, эсхүл ажил олгогчоос авах;

36.1.2.зуучлалын үйлчилгээний явцад,эсхүл хөдөлмөр эрхлэх явцад гарсан маргаан, саналыг шийдвэрлэх, шаардлагатай бол холбогдох эрх бүхий байгууллагад хандаж шийдвэрлүүлэх;

36.1.3.хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийн талаар санал гаргах;

36.1.4.гэрээгээр хүлээсэн үүрэгтэй холбоотой зуучлагчид,эсхүл ажил олгогчид шаардлага тавих;

36.1.5.эзэмшсэн ур чадвар, мэргэшлийн түвшинг үнэлүүлж, баталгаажуулах;

36.2.Гадаад ажилтан дараах үүрэг хүлээнэ:

36.2.1.Монгол Улсын хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх;

36.2.2.зуучлалын гэрээгээр, эсхүл хүлээсэн үүргээ биелүүлэх;

36.2.3.бичиг баримтыг үнэн зөв бүрдүүлэх, зуучлагчийг, эсхүл ажил олгогчийг үнэн зөв мэдээллээр хангах;

36.2.4.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой тээврийн, даатгалын, визаны, эрүүл мэндийн үзлэгийн шууд зардлыг хариуцах;

36.2.5.эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамрагдах;

36.2.6.хууль тогтоомжид заасан бусад.

37 дугаар зүйл.Ажил олгогчийн эрх, үүрэг

37.1.Гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх ажил олгогч дараах эрх эдэлнэ:

37.1.1.Гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэхтэй холбоотой мэдээ, мэдээлэлийг холбогдох төрийн байгууллагаас авах;

37.1.2.Гадаад ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах;

37.1.3.гэрээгээр хүлээсэн үүрэгтэй холбоотой гадаад ажилтанд шаардлага тавих;

37.1.4.гадаадын иргэнээр хөдөлмөр эрхлүүлэх явцад гарсан маргаан, саналыг шийдвэрлэх, шаардлагатай бол холбогдох эрх бүхий байгууллагад хандаж шийдвэрлүүлэх;

37.1.5.хууль тогтоомжид заасан бусад.

37.2.Гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх ажил олгогч дараах үүрэг хүлээнэ:

37.2.1.Энэ хуулийн 30-д зааснаар Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад бүртгүүлэх;

37.2.2.гадаад ажилтныг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэхэд чиг баримжаа олгох сургалт, эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээ, даатгалд хамруулах;

37.2.3.хөдөлмөр эрхэлж байгаа гадаад ажилтантай холбоотой гомдол, маргааныг хөдөлмөрийн гэрээнд заасны дагуу шийдвэрлэх;

37.2.4.гадаад ажилтны эрүүл мэнд, амь нас хохирсон тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээнд заасны дагуу тусламж үзүүлэх, нөхөн төлбөр олгох асуудлыг хариуцан шийдвэрлэх;

37.2.5.гадаад ажилтныг гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдохоос урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах;

37.2.6.гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацаа нь дууссан, хөдөлмөрийн гэрээ нь хугацаанаас өмнө цуцлагдсан, эрүүл мэндийн үзлэгээр тэнцээгүй болон ажил олгогчийн гадаад ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлэх тусгай зөвшөөрөл цуцлагдсан тохиолдолд эх оронд нь буцаах, энэ тухай холбогдох төрийн байгууллагуудад даруй мэдэгдэх;

37.2.7.хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дууссан, хугацаанаасаа өмнө цуцлагдсан, өөр ажил олгогчид шилжин ажиллах хүсэлтэй гадаад ажиллах хүчний талаарх мэдээллийг хөдөлмөр эрхлэлт болон гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад тогтоосон журмын дагуу мэдэгдэх;

37.2.8.ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний үүргээ биелүүлэх;

37.2.9.энэ хуулийн 23.1-ийн 1,2,4 дэх хэсэгт заасан ангиллын ажлын байранд хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтныг Монгол Улсын ажилтныг дагалдуулан сургах;

37.2.10.хуульд заасан бусад.

38 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр, төлбөрөөс чөлөөлөх, төлбөрийн зөрүүг буцаан олгох

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

38.2.Ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны тоогоор ажлын байрны төлбөрийг урьдчилан төлнө.

38.3.Засгийн газар зарим салбарт ажиллах гадаад ажилтны төлбөрийг тухайн салбарын ажиллагчдын дундаж цалин болон хүчин төгөлдөр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг харгалзан энэ хуулийн 39.1-т зааснаас өөрөөр тогтоож болно.

38.4.Энэ хуулийн 22.1.3-д заасан ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтныг ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлнө.

38.5.Монгол Улсад албан хэргээр удаан хугацаагаар оршин суугч, цагаач иргэн болон Монгол Улсын иргэнтэй гэр бүл болсон гадаад иргэнийг ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлнө.

38.6.Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлөх харилцааг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн Засгийн газар журмаар тогтооно.

38.7.Ажил олгогч нь ажлын байрны төлбөр төлөх, буцаан авахтай холбоотой харилцааг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль тогтоомжоор зохицуулна.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ УДИРДЛАГА, МЭДЭЭЛЛИЙН САН

39 дүгээр зүйл.Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний харилцаанд оролцогч байгууллага хоорондын ажлын удирдлага, мэдээллийн сан

39.1.Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний бодлого, салбар дундын уялдааг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хангаж ажиллана.

40 дүгээр зүйл.Монгол ажилтны мэдээллийн сан

40.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь гадаадад хөдөлмөр эрхлэгч, үйлдвэрлэлд дадлагажигч Монгол ажилтны мэдээллийн санг бүрдүүлнэ.

40.2. Мэдээллийн сан нь дараах мэдээллийг агуулсан байна:

40.2.1.ажилтны тоо, нас, хүйс;

40.2.2.ажлын байранд эзэмших ур чадвар, мэргэшил;

40.2.3.хөдөлмөрийн гэрээ, дуусгавар болох хугацаа;

41.2.4.шилжилт хөдөлгөөн;

41.2.5.гомдол, зөрчил;

41.2.6.зуучлагчийн мэдээлэл;

41.2.7.шаардлагатай гэж үзсэн бусад.

40.3.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчийг бүртгэж, мэдээлэх, тайлан, мэдээллийн маягыг Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага батална.

40.4.Мэдээллийн сангийн бүрдэл, хөдөлгөөн, тогтмол шинэчилж байх асуудлыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хариуцаж, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага хяналт тавина.

40.5.Энэ хуулийн 5.1.4-т заасан зуучлах үйлчилгээнд хамааралгүй, бие даан гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх, үйлдвэрлэлд дадлагажиж буй Монгол Улсын иргэдийн мэдээллийг өөрсдийн хүсэлтээр мэдээллийн санд оруулна.

41 дүгээр зүйл.Гадаад ажилтны мэдээллийн сан

41.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь гадаад ажилтны мэдээллийн санг бүрдүүлнэ.

41.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь ажилтан илгээгч улсын эрх бүхий байгууллагатай тохиролцож, энэ хуулийн 25.1-д заасан мэдээллийн санг бүрдүүлнэ:

41.3. Мэдээллийн сан нь дараах мэдээллийг агуулсан байна:

41.3.1.ажилтны тоо, нас, хүйс;

41.3.2.мэргэжил, мэргэшил, ур чадварын мэдээлэл;

41.3.3.эрүүл мэндийн үзлэгийн мэдээлэл;

41.3.4.ажиллах хүчийг илгээхийн өмнөх сургалтыг мэдээлэл;

41.3.5.шаардлагатай гэж үзсэн бусад.

41.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь зуучлах үйлчилгээгээр дамжуулаагүй Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад ажилтны мэдээллийг санд оруулна.

42 дугаар зүйл.Мэдээллийн сангийн ашиглалт

42.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага, нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, татварын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, улсын бүртгэлийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, иргэний харьяалал, шилжилт хөдөлгөөний асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага нь энэ хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд хамтран ажиллах цахим мэдээллийн санг бүрдүүлэх, мэдээлэл харилцан солилцох журмыг Засгийн газар батална.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ БУСАД

43 дугаар зүйл.Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих

43.1.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 тавина.

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

43.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага нь энэ хуулийн 43.2-т заасан зөвлөгөө өгөх, хяналт шалгалт хийх удирдамж, чиглэлийг баталж, шалгалтаар илэрсэн зөрчлийг шийдвэрлэх, холбогдох байгууллагад мэдэгдэх арга хэмжээ авна.

44 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн хяналтын улсын байцаагч, түүний бүрэн эрхийн баталгаа

44.1.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль тогтоомж болон холбогдох бусад хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт, шалгалт хийх эрх олгогдсон Монгол Улсын иргэнийг хөдөлмөр эрхлэлтийн хяналтын улсын байцаагч гэнэ.

44.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын дарга нь хөдөлмөр эрхлэлтийн хяналтын улсын ерөнхий байцаагч байна.

44.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн хяналтын улсын ахлах байцаагч, улсын байцаагч (цаашид "байцаагч" гэх)-ийн эрх олгох, уг эрхийг түдгэлзүүлэх, хүчингүй болгох асуудлыг хөдөлмөр эрхлэлтийн хяналтын улсын ерөнхий байцаагч шийдвэрлэнэ.

44.4.Улсын байцаагч нь "Хөдөлмөр эрхлэлтийн хяналтын улсын байцаагч би, Монгол Улсын тусгаар тогтнол, үндэсний аюулгүй байдлыг хангахын төлөө үнэнчээр зүтгэж, гадаадын иргэн болон түүний баримт бичигт хяналт, шалгалт хийхдээ хүний эрх, хууль, шударга ёсыг дээдлэн, улсын байцаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж, хэний ч нөлөөнд үл автахаа батлан тангараглая.Өргөсөн тангаргаас няцвал төрийн хуулийн цээрлэл хүлээнэ" гэсэн тангараг өргөнө.

44.5.Улсын байцаагч Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд зааснаас гадна дараах эрх, үүргийг хэрэгжүүлнэ:

44.5.1.гадаад ажилтанд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох дүгнэлт гаргах;

44.5.2.энэ хуулийн 14.1.4, 39.8-д заасан ажил олгогчийн үүргийн талаар дүгнэлт гаргах;

44.5.3.энэ хуулийн 14,15, 28-39 дүгээр зүйлийн хэрэгжилтийг хянах;

44.5.4.энэ хуулийн 40-т заасан хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийг хянах.

45 дугаар зүйл.Хөндлөнгийн хяналт

45.1.Энэ хуулийн 6,10,15,16,17,18,19,26,30,37 дугаар зүйлд заасан зуучлагчийн үйл ажиллагааны хуулийн хэрэгжилтэнд Төрийн бус байгууллагын төлөөлөл хяналт тавина.

45.2.Энэ хуулийн 46.1-т заасан Төрийн бус байгууллага нь Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 18.3-т заасан шаардлагыг хангасан байна.

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

45.4.Энэ хуулийн 45.1-д заасан хөндлөнгийн хяналт хэрэгжүүлсэн Төрийн бус байгууллага нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад тайлангаа тухай бүр хүргүүлнэ.

46 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

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

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

46.3.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн улмаас зуучлуулагч, гадаад ажилтанд хохирол учирсан бол Иргэний хуулийн дагуу хохирлыг нөхөн төлүүлнэ.

46.4.Хууль бусаар хөдөлмөр эрхэлсэн гадаадын иргэнд Эрүүгийн хууль, эсхүл Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

47 дугаар зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох

47.1.Энэ хуулийг 20..оныдүгээр сарын-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

ГАРЫН ҮСЭГ

ТӨСӨЛ