

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2026 ... дугаар
сарын ...-ны өдөр

Улаанбаатар
хот

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ТУХАЙ (ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГА)

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилго

1.1.Энэ хуулийн зорилго нь хүн амын зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажилгүйдлээс сэргийлэх, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл, зохион байгуулалт, санхүүжилт, тогтолцоотой холбоотой харилцааг зохицуулахад оршино.

2 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомж

2.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэмжийн тухай хууль, Боловсролын ерөнхий хууль, Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль, Жижиг, дунд үйлдвэрлэл, үйлчилгээг дэмжих тухай хууль, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль болон эдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

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

3 дугаар зүйл.Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

3.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томъёог доор дурдсан утгаар ойлгоно:

3.1.1.“ажил” гэж цалин хөлс, орлого олох зорилгоор биеийн болон оюуны чадамжийг ашиглан хийдэг хүний үйл ажиллагааг;

3.1.2.“ажилгүй хүн” гэж 15 ба түүнээс дээш насны хөдөлмөр эрхлээгүй, цалин хөлс, орлого олох зорилгоор ажил хийхэд бэлэн, ажил идэвхтэй хайж байгаа хүнийг;

3.1.3.“ажил хайгч” гэж ажилгүй, ажилтай боловч үргэлжлүүлэн ажиллах боломжгүй болсон, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцлөө өөрчлөх зорилгоор өөр ажил хайж байгаа, хувиараа хөдөлмөр эрхлэх хүсэлтэй хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүртгүүлсэн хүнийг;

3.1.4.“ажил олгогч” гэж Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4.1.1-д заасныг;

3.1.5.“бичил үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч” гэж Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулийн 5.1.1-д заасан аж ахуйн нэгж байгуулан ажиллуулж байгаа иргэнийг;

3.1.6.“байнгын ажил” гэж зургаа ба түүнээс дээш сарын хугацаанд үргэлжлэн хийгдэх, дуусах хугацаа нь урьдчилан тогтоогдоогүй ажлыг;

3.1.7.“түр ажил” гэж зургаан сараас доош хугацаанд хийж гүйцэтгэх ажлыг;

3.1.8.“гарааны бизнес” гэж үйл ажиллагаа явуулаад 5 хүртэл жил болсон, мэдлэг, технологи, инновацид тулгуурласан шинэ бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ зах зээлд нэвтрүүлсэн, өсөлт, хөгжлийн нөөц боломжтой бизнесийг;

3.1.9.“кейс менежмент” гэж энэ хуулийн 5.6-д заасан зорилтот бүлгийн иргэний хөдөлмөр эрхлэхэд тулгарч байгаа саад бэрхшээл болон хэрэгцээг тодорхойлж, хөдөлмөр эрхлүүлэхэд чиглэсэн үйлчилгээ, арга хэмжээг цогц төлөвлөгөөний дагуу үе шаттай үзүүлэх, зохицуулах, эргэн хянах үйл ажиллагааг;

3.1.10.“хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого” гэж ажилд зуучлах, мэргэжлийн ур чадварыг хөгжүүлэх, ажлын байр бий болгох, аж ахуй эрхлэлтийг дэмжих зэргээр хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрт байдлыг хангахад чиглэсэн цогц арга хэмжээг;

3.1.11.“хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан” гэж аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан болон хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагыг;

4 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зарчим

4.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд дараах зарчмыг баримтална:

4.1.1.үл ялгаварлах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах;

4.1.2.зохистой хөдөлмөрийг нэмэгдүүлэх, албан бусаас албан хэлбэрт шилжихийг дэмжих;

4.1.3.албадан хөдөлмөр, хөдөлмөрийн мөлжлөгөөс ангид байх;

4.1.4.хүртээмжтэй, ил тод, нээлттэй, нотолгоо, судалгаанд суурилсан байх;

4.1.5.эдийн засаг, нийгмийн бодлоготой нийцүүлж, салбар, бүс, орон нутгийн хамтын ажиллагаа, төр-хувийн хэвшлийн түншлэлд тулгуурласан байх;

4.1.6.ногоон болон цахим шилжилт, халамжаас хөдөлмөрт шилжих, идэвхтэй насжилтын бодлогыг дэмжихэд чиглэсэн байх;

4.1.7.иргэн төвтэй, хувь хүнд чиглэсэн кейс менежментэд тулгуурлах;

4.1.8.тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтэд чиглэсэн ур чадварын хөгжил, насан туршийн суралцахуйг дэмжих.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ
ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨРӨЛ,
ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

5 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны төрөл

5.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаа дараах төрөлтэй байна:

5.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ;

5.1.2.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ.

5.2.Ажилгүй хүн, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэн, ажил олгогчийн хүсэлт, хэрэгцээнд тулгуурлан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дараах үйлчилгээг үзүүлнэ:

5.2.1.хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллээр хангах;

5.2.2.хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ хийх, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөө боловсруулах;

5.2.3.ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөгжил, төлөвлөлтийн зөвлөгөө өгөх;

5.2.4.хөдөлмөр эрхлэлтийн ур чадвар олгох үйлчилгээ үзүүлэх;

5.2.5.ажилд зуучлах.

5.3.Ажилгүй хүн, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэн, ажил олгогчийн хүсэлт, хэрэгцээнд тулгуурлан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ:

5.3.1.мэргэжлийн сургалт зохион байгуулах;

5.3.2.дагалднаар ажиллахыг дэмжих;

5.3.3.дагалднаар суралцахыг дэмжих;

5.3.4.бизнес инкубацийн үйлчилгээ үзүүлэх;

5.3.5.аж ахуй эрхлэхийг дэмжих;

5.3.6.ажил олгогчид хөдөлмөрийн харилцааны дэмжлэг үзүүлэх;

5.3.7.хүн амын бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих;

5.3.8.олон нийтийн ажил зохион байгуулах;

5.4.Засгийн газар болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөлөөс зорилтот бүлгийн иргэн, хүн амын бүлгийн онцлог, хэрэгцээнд нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөр баталж болно.

5.5.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд хамрагдсан иргэнээс шууд болон шууд бус хэлбэрээр төлбөр авах, цалин хөлснөөс суутгахыг хориглоно.

5.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх, ажилд орох, ажлын байранд дасан зохицох, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэхэд нэмэлт, тусгайлсан болон цогц дэмжлэг шаардлагатай дараах зорилтот бүлгийн иргэнийг хамруулна:

5.6.1.нийгмийн халамжийн дэмжлэг, туслалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн хөдөлмөрийн насны хөдөлмөрийн чадвартай иргэн;

5.6.2.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн;

5.6.3.урт хугацааны ажилгүй хүн;

5.6.4.ажил эрхлээгүй, боловсрол, сургалтад хамрагдаагүй байгаа залуучууд;

5.6.5.хөдөлмөрийн насанд хүрээд асрамжийн байгууллагаас гарсан иргэн;

5.6.6.хорих ангиас суллагдсан иргэн болон суллагдахаар бэлтгэгдэж буй иргэн;

5.6.7.байнгын асаргаатай хүн асарч байгаа иргэн;

5.6.8.бага насны хүүхэд асарч байгаа эх, эцэг;

5.6.9.гадаадад урт хугацаагаар ажиллаж амьдарч байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэн;

5.6.10.хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээгээр тодорхойлогдсон бусад.

5.7.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд энэ хуулийн 5.6-д заасан хүний хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээний үр дүнд үндэслэн шаардлагатай тохиолдолд кейс менежментийн аргачлалыг ашиглана.

5.8.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг биечлэн, цахимаар, зайнаас эсхүл холимог хэлбэрээр үзүүлж болно.

5.9.Ажилгүй хүн, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэн нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээнд нутаг дэвсгэрийн харъяалал үл харгалзан хамрагдана.

5.10.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай аргачлал, удирдамж, маягыг боловсруулж батална.

Нэгдүгээр дэд бүлэг
Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ

6 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллээр хангах

6.1.Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэлд ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлт, ур чадварын хэрэгцээ, ажил мэргэжлийн чиг хандлага, бүс нутаг, салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл байдал, өөрчлөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагаа, цалин хөлс, хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой мэдээлэл багтана.

6.2.Энэ хуулийн 6.1-д заасан мэдээллийг иргэн, ажил олгогч, хөдөлмөрийн зах зээлд оролцогч талуудад хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны мэдээллийн нэгдсэн сан болон хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтнаар дамжуулан хүргэнэ.

6.3.Хөдөлмөрийн судалгаа, шинжилгээ, салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал хариуцсан байгууллага нь энэ хуулийн 6.1-т заасан мэдээллийг тодорхой хугацааны давтамжтайгаар бэлтгэж тархаана.

7 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ хийх, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөө боловсруулах

7.1.Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээ нь ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэний мэдээлэлд үндэслэн түүний ур чадварын түвшин, хөдөлмөр эрхлэх чадварыг үнэлж, хөдөлмөр эрхлэх боломжийг тодорхойлоход чиглэнэ.

7.2.Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээг ажил хайгчийн зөвшөөрөлд тулгуурлан хийнэ.

7.3. Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээнд үндэслэн ажил хайгчид хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тохирох үйлчилгээ, арга хэмжээг тодорхойлно.

7.4.Хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээний үр дүнгээр тусгайлсан болон цогц дэмжлэг шаардлагатай гэж тодорхойлогдсон хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөөг хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын ажилтан болон кейс менежер ажил хайгчтай хамтран ажлын арав хоногт багтаан боловсруулна.

7.5.Тус хуулийн 5.6.1-т заасан иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөөг нийгмийн халамжийн байгууллагын ажилтантай хамтран боловсруулна.

7.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөөнд хөдөлмөр эрхлэлтийн зорилго, идэвхжүүлэх арга хэмжээ, харилцан хүлээх үүрэг, ажил хайгчид үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээ зэргийг тусгана.

7.7.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор иргэнд хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөө боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардлыг энэ хуулийн 26.3-т заасны дагуу олгоно.

7.8.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын ажилтан эсхүл кейс менежер нь тухайн хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөөнд нийцүүлэн хөдөлмөр эрхлэлтийн болон нийгэм, сэтгэл зүйн зэрэг шаардлагатай нийгмийн бусад үйлчилгээг холбогдох байгууллага, ажилтантай хамтран үзүүлнэ.

7.9.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын ажилтан эсхүл кейс менежер нь тухайн хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөө, түүний хэрэгжилт, үр дүнг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн санд бүртгэнэ.

7.10.Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөө хэрэгжиж эхэлснээс хойш 12 сарын хугацаанд ажил хайгч хөдөлмөр эрхлээгүй бол төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлж, шаардлагатай тохиолдолд шинэчлэх, эсхүл дуусгавар болгож болно.

7.11.Кейс менежер нь хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын ажилтан хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан болон мэргэжлийн байгууллагын ажилтан, гэрээт зөвлөх байж болно.

7.12.Кейс менежер нь кейс менежмент, зөвлөгөө өгөх чиглэлээр мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан, мэргэжлийн, ёс зүйн, харилцааны ур чадвартай байх шаардлагыг хангасан байна.

8 дугаар зүйл. Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөгжил, төлөвлөлтийн зөвлөгөө өгөх

8.1.Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөгжил, төлөвлөлтийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээнд ажил мэргэжлийн талаарх мэдээллээр хангах, тохирох ажил мэргэжлийн оношилгоо хийж чиглүүлэх, ажил мэргэжлийн ахиц дэвшил, өөрчлөлтийн чиглэлийг тодорхойлж, түүнд хүрэх зорилго, алхмуудыг үе шаттайгаар төлөвлөх, хэрэгжүүлэх үйл явцыг удирдан зохицуулахад зөвлөн туслах үйлчилгээ хамаарна.

8.2.Ажил, мэргэжлийн чиг баримжаа, хөгжил, төлөвлөлтийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг бүлгийн болон ганцаарчилсан хэлбэрээр үзүүлж болно.

8.3.Энэ хуулийн 8.1-д заасан үйлчилгээний хүрээнд боловсролын бүх шатны байгууллагын суралцагчид үзүүлэх үйлчилгээг Боловсролын ерөнхий хуульд заасны дагуу боловсролын асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, насанд хүрэгчдэд үзүүлэх үйлчилгээг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага тус тус хариуцан хэрэгжүүлнэ.

8.4.Ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөгжил, төлөвлөлтийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ нь энэ хуулийн 5.6-д заасан зорилтот бүлгийн иргэний онцлогоос шалтгаалан ялгаатай байж болно.

8.5.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага нь ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөгжил, төлөвлөлтийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээг холбогдох мэргэжлийн байгууллага, зөвлөхөөр гэрээлэн гүйцэтгүүлж болно.

9 дүгээр зүйл. Хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох үйлчилгээ үзүүлэх

9.1.Хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох үйлчилгээнд ажлын байрны зөөлөн болон цахим ур чадвар, хөдөлмөрийн харилцааны мэдлэг олгох, ажлын байранд дасан зохицох, өөрийгөө бэлтгэх, ажил хайх арга барилд сургах зэрэг хамаарна.

9.2.Хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох үйлчилгээ нь зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх, богино хугацааны танхимын болон цахим сургалтад хамруулах, ажилд бэлтгэх практик ажил, дадлага хийх зэрэг хэлбэртэй байж болно.

9.3.Хөдөлмөр эрхлэх ур чадвар олгох үйлчилгээний хөтөлбөрийг мэргэжлийн байгууллагын оролцоотойгоор хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага батална.

9.4.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан энэ хуулийн 9.3-т заасан хөтөлбөрийн дагуу сургалт зохион байгуулах үйлчилгээг мэргэжлийн байгууллага, зөвлөхөөр гэрээлэн гүйцэтгүүлж болно.

10 дугаар зүйл.Ажилд зуучлах

10.1.Ажилд зуучлах үйлчилгээ нь ажил хайж байгаа иргэнд хүсэл сонирхол, мэргэжил, ур чадвар, туршлагад нь тохирсон ажил олоход, ажил олгогчид эрэлт хэрэгцээнд нь нийцсэн ажилтан олоход туслалцаа үзүүлэхэд чиглэгдэнэ.

10.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан нь цагийн ажил хийх хүсэлтэй ажил хайгч, ажилгүй иргэнийг ажилд зуучлах үйлчилгээнд нэгэн адил хамруулна.

10.3.Ажилд зуучлах үйлчилгээний явцыг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн санд бүртгэж хянана.

10.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан нь ажлын байранд санал болгож ажилд зуучлаагүй иргэнийг ажилд зуучилсанаар бүртгэхийг хориглоно.

10.5.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан нь ажилд зуучлагдсаны дараа ажил олгогч болон ажил хайгчтай эргэх холбоотой ажиллана.

10.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан нь ажилд зуучлах үйлчилгээнд хамрагдсан ажил хайгч, ажил олгогчийн саналд тулгуурлан ажилд зуучлах үйлчилгээний үр дүн, чанарыг үнэлж, сайжруулна.

Хоёрдугаар дэд бүлэг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ

11 дүгээр зүйл.Мэргэжлийн сургалт зохион байгуулах

11.1. Мэргэжлийн сургалт нь хөдөлмөрийн зах зээлд эрэлттэй, хэрэгцээтэй мэргэжлээр ажилгүй хүн, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэнийг сургах, мэргэшүүлэхэд чиглэнэ.

11.2. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээг харгалзан гурван жил тутам мэргэжлийн сургалтаар тэргүүн ээлжинд бэлтгэх эрэлттэй мэргэжлийг зарлаж, хэрэгжилтийг хангуулна.

11.3. Ажилгүй хүн, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэн нь хүсэл сонирхол, хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн мэргэжил болон мэргэжлийн сургалтын байгууллагыг сонгон суралцах ба хувь хүнд сургалтын зардлын дэмжлэг олгох эрхийн бичгийг олгоно.

11.4. Мэргэжлийн сургалтанд хамрагдах үйл явцын түүхийг энэ хуулийн 21.1-д заасан мэдээллийн санд үүсгэж, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хянана.

11.5. Мэргэжлийн сургалт нь мэргэшлийн түвшний ур чадвар, чадамж эзэмшүүлэх, мэргэшлийн түвшин ахиулах төрөлтэй байх ба мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан ажлын байранд, зайнаас, дагалднаар ажиллах, дагалднаар суралцах болон шавь сургалт, хосмог сургалтын хэлбэрээр зохион байгуулж болно.

11.6. Мэргэжлийн сургалт зөөлөн ур чадварын сургалттай хосолсон байж болох ба зөөлөн ур чадварын сургалт нь сургалтын нийт агуулгын 10 хүртэлх хувийг эзэлнэ. Зөөлөн ур чадварын сургалт нь хүмүүсийн харилцаа, багаар ажиллах, асуудал шийдвэрлэх, манлайлал, өөрийгөө удирдах зэрэг ур чадварыг хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэх чадварыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн агуулгатай байна.

11.7. Сургалтын зардлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас бүрэн болон хэсэгчлэн санхүүжүүлнэ.

11.8. Сургалтанд хамрагдахтай холбоотой бусад зардлыг энэ хуулийн 25.3-т заасны дагуу тогтоож өгөх ба зардал нь байршлаас хамаарч ялгаатай байж болно.

11.9. Иргэн, ажил олгогчийн хүсэлтэд тулгуурлан өмнө эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвараа үнэлүүлэх, баталгаажуулах тохиолдолд гарах зардлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас хэсэгчлэн санхүүжүүлж болно.

11.10. Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага мэргэжлийн сургалтыг мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллага, энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг мэргэжлийн холбоо, аж ахуйн нэгж, байгууллагаар гэрээний үндсэн дээр гүйцэтгүүлж болно. Шавь сургалтын хэлбэрээр зохион байгуулах сургалтыг хувь хүнтэй гэрээлэн гүйцэтгүүлж болно.

11.11. Чадамжийн үнэлгээ, шалгалт зохион байгуулж, шаардлага хангасан иргэнд эрх бүхий байгууллагаас чадамжийн гэрчилгээ олгоно.

11.12. Сургалтын чанар, үр дүнгийн хяналт, үнэлгээг хөндлөнгийн байгууллагаар жил бүр хийлгэнэ.

12 дугаар зүйл. Дагалднаар ажиллахыг дэмжих

12.1. Дагалднаар ажиллахыг дэмжих арга хэмжээг ажил олгогчтой байгуулсан гэрээнд заасан хугацааны дагуу ажлын дадлага, ур чадвар эзэмшүүлэх, ажлын байранд дасан зохицох, хөдөлмөр эрхлэлтэд шилжих үйл явцыг дэмжих зорилгоор хэрэгжүүлнэ.

12.2. Дагалднаар ажиллахыг дэмжих арга хэмжээнд ажилгүй хүн, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэнийг хамруулах арга хэмжээг аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан ажил олгогчтой хамтран хэрэгжүүлнэ.

12.3. Дагалднаар ажиллах иргэнийг ажиллуулж байгаа ажил олгогчийг аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан бүртгэж, гэрээ байгуулан хамтарч ажиллана.

12.4. Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан дагалднаар ажиллах иргэнийг хүлээн авах ажил олгогчийн жагсаалтыг ил тод, нээлттэй байлгаж, иргэн өөрийн сонголтоор ажил олгогчид хандах боломжийг бүрдүүлнэ.

12.5. Ажил олгогчид энэ хуулийн 5.6.1-5.6.6-д заасан зорилтот бүлгийн иргэнийг дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээгээр гурван сар ажиллуулсан тохиолдолд тухайн салбарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 3 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх урамшууллыг нэг удаа олгоно. Дагалднаар ажиллах хөдөлмөрийн гэрээг гурав хүртэл сараар сунгасан тохиолдолд гэрээг дүгнэж, сунгасан хугацаатай тэнцэх сарын урамшууллыг нэг удаа олгоно.

12.6. Дагалднаар ажиллах зорилтот бүлгийн иргэнд шаардлагатай мэргэшлийн түвшний ур чадвар эзэмшүүлэх сургалтыг мэргэжлийн сургалтын байгууллагаар дамжуулан зохион байгуулсан ажил олгогчийн хүсэлтэд үндэслэн сургалтын зардлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нэг удаа нөхөн олгож болно.

12.7. Дагалднаар ажиллах иргэнийг ажиллуулахтай холбоотой бусад зардлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 62 дугаар зүйлд заасны дагуу ажил олгогч өөрөө бүрэн хариуцна.

12.8. Дагалднаар ажиллах иргэнийг ажлын байранд сургах төлөвлөгөөг ажил олгогч, сургалтын байгууллага, аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан хамтран боловсруулж, хэрэгжилтэд хяналт тавина.

12.9. Дагалднаар ажиллах иргэний сургалтын явц, ажлын орчин, дасан зохицох байдал, гэрээний хэрэгжилтийг үнэлж, хяналт, шинжилгээ, үр нөлөөний үнэлгээнд ашиглана.

13 дугаар зүйл. Дагалднаар суралцахыг дэмжих

13.1. Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагын суралцагчийн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 63.1-т заасан гэрээнд үндэслэн ажил олгогч болон ажилтнаас төлөх 6 хүртэлх сарын хугацааны нийгмийн даатгалын шимтгэлийг нэг удаа Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас төлнө.

13.2. Ажил олгогч нь дагалднаар суралцах гуравласан хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсны дараа ажлын 5 хоногт аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтанд мэдэгдэж, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлүүлэх хүсэлт гаргана.

13.3. Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан ажил олгогчийн хүсэлтийг хүлээн авч, ажил олгогчтой нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх гэрээ байгуулна. Гэрээний хугацаа нь тус хуулийн 13.1-т заасан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх хугацаатай нийцсэн байна.

13.4. Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан нь тус хуулийн 13.3-т заасан гэрээний хэрэгжилтэд

тогтмол хяналт тавьж, сар бүрийн нийгмийн даатгалын шимтгэлийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас төлнө.

13.5.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан нь тус хуулийн 13.3-т заасан гэрээний хугацаа дуусгавар болох эсхүл энэ хуулийн 13.2-т заасан гэрээ хүчингүй болсон тохиолдолд гэрээг эцэслэн дүгнэж, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийг зогсооно.

14 дүгээр зүйл. Бизнес инкубацийн үйлчилгээ үзүүлэх

14.1.Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, гарааны бизнес болон бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч иргэн, аж ахуйн нэгжийг аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан бүртгэж, мэргэжлийн байгууллагатай хамтран тухайн хүний аж ахуй эрхлэх бэлэн байдал, сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох аж ахуй эрхлэх ур чадварын үнэлгээнд хамруулна.

14.2.Үнэлгээнд хамрагдсан иргэн, аж ахуйн нэгжийг аж ахуй эрхлэх, хөгжүүлэх сургалт, зөвлөх үйлчилгээнд хамруулна.

14.3.Ажил хайгч нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэх буюу аж ахуй эрхлэх хүсэл сонирхолтой тохиолдолд аж ахуй эрхлэх ур чадварын үнэлгээ хийх, сургалтад хамруулахыг хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөөнд тусгаж, кейс менежментийн хүрээнд уялдуулан хэрэгжүүлнэ.

14.4.Аж ахуй эрхлэх, хөгжүүлэх сургалтын агуулга нь аж ахуй эрхлэлтийн төлөвлөлт, санхүүгийн удирдлага, маркетинг, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ хөгжүүлэлт, борлуулалт, инноваци, цахим бизнес эрхлэлтийн чиглэлийг хамарна. Сургалт нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэлт, гарааны бизнесийн модультай байна.

14.5.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум хорооны ажилтан энэ хуулийн 14.1, 14.2-т заасан бизнес инкубацийн үйлчилгээ үзүүлэх мэргэжлийн байгууллагыг сонгон шалгаруулж, гэрээний үр дүнгийн гүйцэтгэлд үндэслэн Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжилт олгоно.

14.6.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан нь бизнес инкубацийн үйлчилгээний үр дүнг хянаж, шинээр байгуулагдсан аж ахуй, 12 сарын дараах тогтвортой байдлын түвшин, бий болсон ажлын байрны тоо, ажлын байрны тогтвортой байдлыг үнэлнэ.

14.7.Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, гарааны бизнес болон бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгч иргэн, аж ахуйн нэгжид аж ахуй эрхлэх, хөгжүүлэх мэдээллээр хангах, зөвлөгөө өгөх, түншлэлийн харилцаа холбоо тогтооход дэмжлэг үзүүлэн туршлага судлах уулзалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулна.

15 дугаар зүйл. Аж ахуй эрхлэхийг дэмжих

15.1.Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, гарааны бизнес эрхлэгч, бичил үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхлэгчийн аж ахуй эрхлэлтийн үйл ажиллагааг дэмжих зориулалттай санхүүгийн дэмжлэг, жижиг зээлийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгоно.

15.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгох санхүүгийн дэмжлэг нь аж ахуй эрхлэх үйл ажиллагаа эхлүүлэх, өсгөх, төлөвшүүлэх, бараа бүтээгдэхүүн хөгжүүлэх, зах зээлд нэвтрүүлэх, борлуулах, сүлжээ үүсгэх, богино хугацааны эргэлтийн хөрөнгө, түрээсийн дэмжлэг олгох зорилготой цогц дэмжлэг байна.

15.2.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн шаардлагатай бол улсын хөгжлийн бодлогын зорилт, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлттэй уялдуулан санхүүгийн дэмжлэг олгох тухайн жилийн үйл ажиллагааны салбарыг зарлаж болно.

15.2.2.хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид богино хугацааны эргэлтийн хөрөнгийн санхүүжилт олгох зорилготой санхүүгийн дэмжлэгийг финтек болон дэвшилтэт технологи ашиглан мэргэжлийн байгууллагаар дамжуулан цахим хэлбэрээр олгож болно.

15.3.Санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээ нь аж ахуй эрхлэх үйл ажиллагааны эхлэл, өсөлт, төлөвшил, шинэчлэлийн үе шаттай нийцсэн шаталсан дэмжлэгийн хэлбэртэй байна.

15.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгох жижиг зээлийн арга хэмжээг арилжааны банкаар дамжуулан хэрэгжүүлнэ.

15.4.1.жижиг зээлийн бүтээгдэхүүн нь ногоон зээл, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, хүн амын бүлгийг дэмжсэн төрөлтэй байж болно. Жижиг зээлийн бүтээгдэхүүний төрлийг арилжааны банктай тохиролцож тогтооно.

Тайлбар: Аж ахуй эрхлэгч эмэгтэйг дэмжих жижиг зээл байж болно. “Аж ахуй эрхлэгч эмэгтэй” гэдэгт аж ахуйн нэгжийн 50 ба түүнээс дээш хувийн хувьцаа, хувь оролцоог эзэмшдэг эсхүл төлөөлөн удирдах зөвлөл, тэргүүлэгчдийн 50-аас доошгүй хувь нь эмэгтэй гишүүд бүрдүүлдэг аж ахуйн нэгж, нөхөрлөл хоршооны гишүүдийн 51-ээс доошгүй хувийг эмэгтэй гишүүд бүрдүүлдэг, өрхийн аж ахуй эрхэлдэг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйг багтаан ойлгоно.

15.4.2.энэ хуулийн 5.6-д заасан иргэн болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас олгох санхүүгийн дэмжлэгт хамрагдаж аж ахуй эрхлэлтийн төслийг амжилттай хэрэгжүүлсэн иргэний үүсгэн байгуулсан аж ахуйн нэгжийн жижиг зээлд арилжааны банктай тохиролцсоны дагуу батлан даалт гаргаж болно.

15.4.3.энэ хуулийн 15.4.1-т заасан жижиг зээлийн бүтээгдэхүүний онцлогоос хамаарсан зээлийн батлан даалтын дэмжлэгийг арилжааны банктай тохиролцсоны дагуу үзүүлж болно.

15.4.4.энэ хуулийн 5.6-д заасан иргэний үүсгэн байгуулсан аж ахуйн нэгж жижиг зээл авсан бол зээлийн хүүгийн төлбөрийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас нөхөн төлнө.

15.5.Санхүүгийн дэмжлэг, жижиг зээл олгох арга хэмжээний төсөв нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухайн жилийн нийт төсвийн 45 хувиас ихгүй байна.

15.6.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан нь санхүүгийн дэмжлэг, жижиг зээл авах нөхцөл, шаардлага хангах иргэн, аж ахуйн нэгжийг тодорхойлох, энэ хуулийн 14.1, 14.2, 14.7-д заасан үйлчилгээ, дэмжлэгт хамруулах, жижиг зээл олгох байгууллагад холбон зуучлах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

15.7.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүгийн дэмжлэг, жижиг зээл олгох, жижиг зээлийн батлан даалт гаргах, сангийн хөрөнгийг бүрдүүлэх, зарцуулах, хяналт тавих журмыг Засгийн газар тогтооно.

16 дугаар зүйл. Ажил олгогчид хөдөлмөрийн харилцааны дэмжлэг үзүүлэх

16.1.Аж ахуйн нэгж, байгууллага дахь хөдөлмөрийн харилцааны төлөвшлийг дэмжихэд ажил олгогчийн хүсэлт, хэрэгцээний дагуу хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх асуудлаар зөвлөгөө өгөх, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн сургалтыг Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан төрийн үйлчилгээний байгууллага мэргэшсэн зөвлөх, мэргэжлийн байгууллагатай хамтран гэрээний үндсэн дээр зохион байгуулна.

17дугаар зүйл. Хүн амын бүлгүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих

17.1.Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор энэ хуулийн 5.1-т заасан үйл ажиллагаанаас гадна хөгжлийн бэрхшээлийн онцлог, хэлбэрт нийцүүлэн Хөгжлийн бэрхшээлтийн хүний хөгжлийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын баталсан цогц үнэлгээнд үндэслэн дараах төрлийн үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулж болно.

17.1.1.хөгжлийн бэрхшээлийн онцлогоос шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй иргэнийг нийгэмшүүлэх, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх, ажил хөдөлмөрийн ойлголт, анхан шатны дадал олгох зорилгоор тусгайлан бий болгосон ажлын байранд ажиллуулах халамжийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээнд хамруулна;

17.1.2.өвчин, осол, гэмтлийн улмаас хөдөлмөрийн чадвараа хэсэгчлэн болон бүрэн алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг өмнө хийж байсан эсхүл шинэ ажил мэргэжлийн дадал олгох, дахин хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжихэд чиглэсэн хөдөлмөрийн нөхөн сэргээлтийн үйлчилгээнд хамруулна.

17.1.3.хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхолтой, хөдөлмөр эрхэлж байгаа хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хувийн туслах, ажлын байрны дадлагажуулагчийн үйлчилгээг үзүүлж холбогдох зардлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас хэсэгчлэн олгож болно.

17.2.энэ хуулийн 17.1.1-17.1.2-д заасан үйлчилгээг сонгон шалгаруулалтын зарчмаар шаардлага хангасан мэргэжлийн байгууллагаар гэрээлэн гүйцэтгүүлж болно.

17.3.Ажил олгогчид Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуулийн 18.1.3-т заасан санхүүгийн дэмжлэгийг олгоно.

17.4. Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор энэ хуулийн 5.1-т заасан үйл ажиллагаанаас гадна ахмад настан эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвар, ажлын туршлагыг ашиглан хөдөлмөр эрхлэх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх, сургалт зохион байгуулах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

17.4.1. Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ нь ахмад мэргэжилтний болон ахмад настны эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгуулага, холбооны зөвлөх үйлчилгээний хэлбэртэй байж болно.

17.4.2. Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг нийгмийн халамж, хүүхэд, гэр бүлийн хөгжил, хамгаалал болон бусад салбарын бодлого, үйл ажиллагаатай уялдуулан хэрэгжүүлж болно.

17.5. Малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, малчин өрхийн үйлдвэрлэл, орлогыг нэмэгдүүлэх зорилгоор энэ хуулийн 5.1-т зааснаас гадна малгүй болон цөөн малтай малчин өрхөд малжуулах санхүүгийн дэмжлэг олгох, малын ашиг шимийг нэмэгдүүлэх, малын гаралтай бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх ур чадварыг хөгжүүлэх сургалт болон туршлага судлах арга хэмжээнд хамрагдахад дэмжлэг үзүүлнэ.

17.6. Байнгын асаргаатай хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, ахмад настан асарч байгаа хөдөлмөрийн насны хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор энэ хуулийн 5.1-т заасан үйл ажиллагаанаас гадна дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

17.6.1. асрахуйн үйлчилгээний ур чадвар олгох сургалтанд хамруулах;

17.6.2. асрахуйн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэн, аж ахуйн нэгжийн өдрийн асаргааны төвд ажлын байр бий болгох, хадгалах зорилготой төслийг шалгаруулж, санхүүгийн дэмжлэг олгох арга хэмжээг зохион байгуулах;

17.7. Хүүхэд төрүүлэх, асрах ажлын улмаас ажлын туршлага нь тасалдсан эмэгтэй, урт хугацаанд ажилгүй байгаа эмэгтэйчүүд болон залуучуудыг дэмжих чиглэлээр энэ хуулийн 5.1-т заасан үйл ажиллагаанаас гадна дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ.

17.7.1. Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан нь холбогдох хувийн болон мэргэжлийн байгууллагатай хамтран нийгэм, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх зөвлөгөө, мэдээллийн үйлчилгээнд хамруулах;

17.7.2. хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх, татан оролцуулах, идэвхижүүлэхэд чиглэсэн сургалт, нөлөөллийн ажил зохион байгуулах;

17.7.3. энэ хуулийн 17.7.1-17.7.2-т заасан дэмжлэгийн дараа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тохирох үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамрагдахад холбон зуучилж дэмжих.

18 дугаар зүйл. Олон нийтийн ажил зохион байгуулах

18.1. Олон нийтийн ажил нь тодорхой боловсрол, тусгай мэргэжил үл шаардагдах цалин хөлстэй ажлыг хэлнэ.

18.2.Олон нийтийн ажлыг байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх, гамшгийн хор уршгаас урьдчилан сэргийлэх, сөрөг нөлөөг бууруулах болон арилгах чиглэлээр зохион байгуулж болно.

18.3.Байнга, урт хугацаанд хийж болох олон нийтийн ажлыг ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих байдлаар хэрэгжүүлж болно.

18.4.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан нь тухайн орон нутгийн засаг захиргааны нэгж, ашгийн бус байгууллагатай олон нийтийн ажлыг зохион байгуулах зорилгоор гэрээ байгуулна.

18.5.Гэрээнд ажлын төрөл, хугацаа, байршил, хамрагдах хүний тоо, талуудын эрх, үүрэг, цалингийн хэмжээ, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн болон бусад зардал зэргийг тусгасан байна.

18.6.Олон нийтийн ажлыг зохион байгуулахтай холбогдон гарах зардлыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас бүрэн болон хэсэгчлэн санхүүжүүлж болно.

18.7.Олон нийтийн ажлын нэг цагийн цалингийн хэмжээ нь ажлын төрлөөс шалтгаалж ялгаатай байх ба хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс багагүй байна. Ажлын хөлсийг энэ хуулийн 25.3-т заасны дагуу тогтооно.

18.8.Байнга, урт хугацаанд хийж болох олон нийтийн ажлын гэрээний хугацаа нь ажлын төрлөөс хамаарч нэг жил хүртэл байна. Байнгын бус, богино хугацааны олон нийтийн ажлын нэг удаагийн үргэлжлэх хугацаа ажлын 10 өдрөөс ихгүй байна.

18.9.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан олон нийтийн ажилд хамрагдсан иргэнийг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны мэдээллийн санд бүртгэж, тодорхойлолт гаргаж өгч болно.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН ТОГТОЛЦОО

19 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны зорилго, үйл ажиллагаа

19.1.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны зорилго нь хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны талаарх бодитой, хүртээмжтэй мэдээллээр бодлого боловсруулагч, ажил олгогч, иргэн, боловсрол, сургалтын байгууллага, мэргэжлийн байгууллагыг түргэн шуурхай хангахад оршино.

19.2.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоо нь хөдөлмөрийн зах зээлийн чиг хандлагыг тодорхойлох, нотолгоонд суурилсан шийдвэр гаргалтыг дэмжих зорилгоор их өгөгдлийн шинжилгээ болон хиймэл оюун ухааныг ашиглах боломжийг бүрдүүлсэн байна.

19.3.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоо нь үндэсний статистик, боловсрол, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамж, улсын бүртгэл зэрэг бусад төрийн мэдээллийн сантай бодит цагийн мэдээлэл солилцох боломжтой, харилцан уялдаа холбоотой ажиллана.

19.4.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоо нь хувийн хэвшлийн ижил төстэй мэдээллийн эх үүсвэртэй харилцан мэдээлэл солилцож, хамтран ажиллаж болно.

19.5.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоонд цуглуулж, боловсруулсан хувийн мэдээллийг Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуульд заасны дагуу мэдээллийн нууцлал, хамгаалалтын стандартад нийцүүлэн хамгаалж, тухайн мэдээллийг зөвхөн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор ашиглана.

19.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас баталсан нэгдсэн арга зүй, стандартын дагуу мэдээллийн тогтолцоонд хандаж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хүрээнд хүн, хуулийн этгээдийн мэдээллийг бодит цагийн горимоор оруулж, мэдээллийн түүх үүсгэнэ.

20 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны бүтэц

20.1.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоо нь мэдээлэл цуглуулах сүлжээ, мэдээллийн нэгдсэн сан, мэдээлэл боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх аргачлал, программ хангамж болон техник хангамж, мэдээлэл түгээх суваг, мэдээллийн эх үүсвэрээс бүрдэнэ.

21 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн сан, түүний зориулалт

21.1.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн сан нь хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал, чиг хандлагын талаарх мэдээлэл, үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт, ажил мэргэжлийн стандарт, ур чадварын мэдээлэл, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээ, тэдгээрт хамрагдсан иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагын бүртгэл, мэдээлэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан, тэдний ажлын гүйцэтгэлийн мэдээллийг агуулна.

21.2.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн сангийн мэдээллийг дараах зориулалтаар ашиглана.

21.2.1.зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрийн зах зээлийн идэвхтэй бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, үнэлэх;

21.2.2.хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдал, өөрчлөлт, чиг хандлагыг тодорхойлох, дүн шинжилгээ хийх;

21.2.3.үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал, тодорхойлолт, ажил мэргэжлийн стандарт шинэчлэх болон ур чадварын мэдээлэл бий болгох;

21.2.4.боловсрол, сургалтын байгууллагын элсэлтийг төлөвлөх, сургалтын хөтөлбөрийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэх;

21.2.5.иргэнд ажил мэргэжлийн чиг баримжаа, хөгжил, төлөвлөлтийн зөвлөгөө өгөх;

21.2.6.ажил хайгчийн бүртгэл, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөө болон ажиллах хүчний хэрэгцээний мэдээллийн харилцан уялдааг хангах замаар кейс менежмент, хувь хүний онцлогт тохирсон үйлчилгээ, арга хэмжээний үйл явцыг дэмжих;

21.2.7.ажилгүй хүн, ажил олгогчийг хэрэгцээтэй мэдээллээр хангах;

21.2.8.хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, үйл ажиллагааг бусад салбарын бодлоготой уялдуулах;

21.2.9.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны үр нөлөө, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтны ажлын үр дүнгийн гүйцэтгэлийг захиргааны болон статистик мэдээлэлд үндэслэн хянаж, үнэлэх;

21.2.10.бусад мэдээллийн зориулалтаар ашиглах.

21.3.Ажил хайгч, ажлын байрны захиалгын бүртгэл, мэдээллийн маягтыг статистикийн төв байгууллагын даргын зөвшөөрснөөр, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн сангийн бусад бүртгэл, мэдээллийн маягтыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тус тус батална.

22 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоог хариуцах байгууллага

22.1.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны мэдээллийн нэгдсэн сан, мэдээллийн сүлжээний үйл ажиллагааны аюулгүй байдал, хамгаалалтын журам, стандартыг тогтоох, хяналт тавих, төрийн нэгдсэн мэдээллийн сан, мэдээллийн технологийн үйлчилгээ үзүүлэгчтэй хамтран ажиллах, мэдээллийн ил тод байдлыг хангах чиг үүргийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хэрэгжүүлнэ.

22.2.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлэх, нэгтгэх, тайлан мэдээлэл бэлтгэх, ашиглах, түгээх, мэдээллийн тогтолцооны техник хангамжийг хөгжүүлэх, мэдээллийн нэгдсэн сан болон сүлжээний үйл ажиллагааны аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хариуцна.

22.3.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны мэдээллийн нэгдсэн сангийн мэдээллийг боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, холбогдох судалгаа, шинжилгээ хийх чиг үүргийг хөдөлмөрийн судалгаа, шинжилгээ, салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал хариуцсан байгууллага хариуцна.

22.4.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны программ хангамжийг хөгжүүлэх чиг үүргийг мэдээллийн технологийн үйлчилгээ үзүүлдэг хувийн хэвшлийн байгууллагаар гэрээлэн гүйцэтгүүлж болно.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ САНХҮҮЖИЛТ

23 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан

23.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх зорилгоор Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сантай байна.

24 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогын эх үүсвэр

24.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сан дараах эх үүсвэрээс бүрдэнэ:

24.1.1.улсын төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө;

24.1.2.орон нутгийн төсвөөс хуваарилсан хөрөнгө;

24.1.3.гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр;

24.1.4.хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ажиллуулаагүй аж ахуйн нэгж, байгууллагаас төлөх төлбөр;

24.1.5.ахмад настныг ажиллуулаагүй аж ахуйн нэгж, байгууллагаас төлөх төлбөр;

24.1.6.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн өмнөх оны чөлөөт үлдэгдэл;

24.1.7.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн чөлөөт үлдэгдлийг банканд хадгалуулсны хүү;

24.1.8.гадаад улс, олон улсын байгууллагаас хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор олгосон зээл, тусламж;

24.1.9.жижиг зээл, санхүүгийн дэмжлэгийн эргэн төлөгдсөн хөрөнгө;

24.1.10.хуулиар хориглоогүй бусад эх үүсвэр.

25 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төлөвлөлт

25.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төлөвлөлтийг Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний баталсан бодлогын зорилго, үр дүнтэй уялдсан, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтэд суурилсан үр дүнд суурилсан төсвийн төлөвлөлтийн аргачлалд тулгуурлан хийнэ.

25.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухайн жилийн төсвийн төлөвлөлтийг дараах байдлаар хэрэгжүүлнэ.

25.2.1.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага харьяалах нутаг дэвсгэрийн хөдөлмөрийн зах зээлийн төлөв байдал, онцлог, хэрэгцээнд тулгуурласан төсвийн төслийн саналыг бэлтгэж, өмнөх оны 04 дүгээр сарын 15-ны өдрийн дотор багтаан хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад хүргүүлэх;

25.2.2.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага энэ хуулийн 25.2.1-т заасан саналыг хүлээн авч үндэслэл, бодит хэрэгцээг хянаж нэгтгэсэн төсвийн төслийн саналыг бэлтгэж, өмнөх оны 04 дүгээр сарын 30-ны өдрийн дотор багтаан хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлэх;

25.2.3.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь тухайн жилийн төсвийн төслийн саналыг Төсвийн тухай хуульд заасан төсвийн цаглабарт багтаан санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлэх.

25.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээний стандарт, үйлчилгээ, арга хэмжээний зардлын төрөл, хэмжээ, олгох нөхцөл, шаардлагыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

26 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зарцуулалт

26.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг дараах үйл ажиллагаанд зарцуулна:

26.1.1.энэ хуулийн 5.1.1-5.1.2 болон 5.4-т заасан үйлчилгээ, арга хэмжээ;

26.1.2.хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны мэдээллийн нэгдсэн сан, мэдээллийн сүлжээг бүрдүүлэх, ажиллуулах, үйл ажиллагаанд шаардагдах техник тоног төхөөрөмж, программ хангамжийг шинэчлэх, сайжруулах, аюулгүй байдлыг хангах;

26.1.3.хөдөлмөрийн салбарын ажилтны чадавхи бэхжүүлэх сургалт, давтан сургалт зохион байгуулах,

26.1.4.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг иргэдэд чанартай, үр дүнтэй үзүүлсэн ажилтанд ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнгийн урамшуулал олгох;

26.1.5.хөдөлмөрийн судалгаа, шинжилгээний ажил хийх;

26.1.6.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны талаар сургалт, сурталчилгаа, нөлөөллийн ажил зохион байгуулах, хэвлэмэл материал бэлтгэж хэвлүүлэх;

26.1.7.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, чанар, үр дүнд хөндлөнгийн хяналт-шинжилгээ, хараат бус үр нөлөөний үнэлгээ хийлгэх;

26.1.8.Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөлийн үйл ажиллагааг дэмжих;

26.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагаанд хамаарах энэ хуулийн 26.1-д заасан үйл ажиллагаанаас өөр зориулалтаар зарцуулахыг хориглоно.

26.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагаас үзүүлсэн цагийн болон өдрийн ажилд зуучлах үйлчилгээнд төрөөс санхүүжилт олгохгүй.

26.4.Энэ хуулийн 24.1.4-д заасан төлбөрийг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний, 24.1.5-д заасан төлбөрийг ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд тус тус зарцуулна.

27 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлагын төсөв

27.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд өмнөх оны чөлөөт үлдэгдэлтэй нийцүүлж улсын төсвөөс жил бүр хөрөнгө хуваарилна.

27.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд тухайн жилд улсын төсвөөс олгох хөрөнгийн хэмжээг улсын хөгжлийн бодлогын зорилт, сангийн өмнөх оны орлогын гүйцэтгэлийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн төлөв байдал, ажилгүйдлийн түвшин, ажиллах хүчний оролцооны болон хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшинг харгалзан Засгийн газрын саналыг үндэслэн Улсын Их Хурал батална.

27.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухайн жилийн төсвийн хуваарийг өмнөх оны 12 дугаар сарын 15-ны өдрийн дотор багтаан хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

27.4.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага нь өмнөх оны 12 дугаар сарын 31-ны өдрийн дотор багтаан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тухайн жилийн батлагдсан төсвийг хуваарилна.

27.5.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төсвийн хуваарилалтад энэ хуулийн 42.4.1-д заасан гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийг баримтална.

28 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн тайлан, тэнцэл гаргах

28.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого, зарлагын тайланг дараах хугацаанд гаргаж хүргүүлнэ.

28.1.1.улирлын тайланг аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага нь дараа улирлын эхний сарын 5-ны өдрийн дотор хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага нь 15-ны өдрийн дотор хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад;

28.1.2.хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь улирлын нэгдсэн тайланг дараа улирлын эхний сарын 20-ны өдрийн дотор, жилийн эцсийн тайланг дараа оны 02 дугаар сарын 10-ны өдрийн дотор санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад.

29 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн бүртгэл, тайлангийн маягт

29.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн санхүүгийн бүртгэл, тайлангийн маягтын загварыг санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хамтран батална.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

30 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоо

30.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын тогтолцоо нь Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөл, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан, хөдөлмөрийн судалгаа, салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч хувийн болон мэргэжлийн бусад байгууллага, иргэнээс бүрдэнэ.

31 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөл

31.1.Хамтын удирдлага хэрэгжүүлдэг төрийн байгууллага, ажилтан, ажил олгогч, эрдэмтэн судлаачийн төлөөллөөс бүрдсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын талаар зөвлөлдөх чиг үүрэг бүхий орон тооны бус Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөл байна.

31.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөлийн дүрэм, бүрэлдэхүүнийг Засгийн газар батална.

31.3.Төрийн байгууллагын төлөөлөл нь эдийн засгийн хөгжил, боловсрол, төсөв санхүү, аж үйлдвэр, хөдөө аж ахуйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын төлөөллөөс бүрдэнэ.

31.4.Ажилтан болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах улсын хэмжээний байгууллагаас тус бүр 5 төлөөллөөс бүрдэнэ.

31.5.Эрдэмтэн, судлаачийн төлөөлөл нь эдийн засаг, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын чиглэлийн 3 төлөөллөөс бүрдэнэ.

31.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөлийн дарга нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн байна.

31.7.Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөл дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ.

31.7.1.хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, стратеги, үйл ажиллагааны төслийг хэлэлцэн санал, зөвлөмж өгөх;

31.7.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг үнэлэх, боловсронгуй болгох зөвлөмж өгөх;

31.7.3.энэ хуулийн 5.4-т заасан үйлчилгээ, арга хэмжээг хэлэлцэн батлах;

31.7.4.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн болон хөндлөнгийн байгууллагын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тайлантай танилцаж, санал, дүгнэлт гаргах, зөвлөмж өгөх;

31.8.Хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөлийн гишүүдэд ажлын оролцоог харгалзан улирал тутам урамшуулал олгож болох бөгөөд уг урамшууллын хэмжээг Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тогтооно.

32 дугаар зүйл.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын чиг үүрэг

32.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

32.1.1.эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн чиг хандлага, хөдөлмөрийн зах зээлийн судалгаа, шинжилгээний үр дүнд үндэслэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлогыг тодорхойлох, хэрэгжилтийг хангуулах, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх;

32.1.2.салбарын болон салбар дундын бодлогын уялдааг хангах, зохицуулалт хийх, төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийг дэмжих;

32.1.3.хөдөлмөрийн зах зээлийн их өгөгдлийн мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлэх, хөгжүүлэх;

32.1.4.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зардлын санхүүжилтийн эх үүсвэр, төсөв, төсөл, хөтөлбөрийн хөрөнгийн төлөвлөлт хийх, зарцуулалтад хяналт тавих;

32.1.5.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн тайлан, хөндлөнгийн байгууллагын хяналт, шинжилгээ, үнэлгээний дагуу хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг баталж, хэрэгжилтэд хяналт тавих;

32.1.6.энэ хуулиар эрх олгогдсон журам, стандарт, аргачлал, маягыг мөрдүүлэх;

32.1.7.гадаад улстай хөдөлмөрийн асуудлаар олон улсын гэрээ, хэлэлцээр байгуулах, гэрээ конвенцод нэгдэх асуудлыг судлах, шийдвэрлүүлэх;

32.1.8.хууль тогтоомжид заасан бусад чиг үүрэг.

33 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага

33.1.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

33.1.1.аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч хувийн болон мэргэжлийн бусад байгууллагыг бодлогын хэрэгжилтийн удирдамж, мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангаж, үйлчилгээ, арга хэмжээний зардал, чанар, хүртээмжид хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, зөвлөмж өгөх;

33.1.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх хүрээнд бусад төрийн байгууллага, нийгмийн түншүүд, төрийн бус байгууллагатай хамтран ажиллах;

33.1.3.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч хувийн болон мэргэжлийн бусад байгууллагатай гүйцэтгэлийн гэрээ байгуулах, гэрээний биелэлтэд хяналт тавих, дүгнэх, гүйцэтгэлд үндэслэн санхүүжилт олгох;

33.1.4.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээнд шинэ технологи, инноваци нэвтрүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын ажилтнуудын бүтээмж, гүйцэтгэлийг сайжруулах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх;

33.1.5.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлогыг бүрдүүлэх, хуваарилах, зарцуулах, тайлагнах, өр авлагын барагдуулалтад хяналт тавих, шийдвэрлүүлэх;

33.1.6.энэ хуулийн 34.1-т хамаарах судалгаа, шинжилгээ, сургалт, хөгжлийн ажилд шаардагдах мэдээллээр хангах;

33.1.7.аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүргийг батлах;

33.1.8.хууль тогтоомжид заасан бусад чиг үүрэг.

34 дүгээр зүйл.Хөдөлмөрийн судалгаа, шинжилгээ, салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал хариуцсан байгууллага

34.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын дэргэд ажиллах судалгаа, шинжилгээ, салбарын хүний нөөцийн хөгжлийн асуудал хариуцсан байгууллага нь дараах чиглэлээр тогтмол болон захиалгат судалгаа, шинжилгээ, сургалт, хөгжлийн ажил хийж, бодлогын санал, зөвлөмж боловсруулж, мэдээллээр хангана.

34.1.1.макро эдийн засгийн үзүүлэлт, хөгжлийн зорилтот хөтөлбөрийн хөдөлмөр эрхлэлтэд үзүүлэх нөлөөлөл, хамаарлын судалгаа, шинжилгээ;

34.1.2.эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбар, ажил мэргэжил, үр чадварын түвшнээрх ажиллах хүчний богино, дунд, урт хугацааны судалгаа, хэтийн тооцоолол, таамаглал, шинжилгээ;

34.1.3.хөдөлмөрийн зах зээлийн их өгөгдлийн мэдээллийн дүн шинжилгээ;

34.1.4.хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа, цалин хөлсний судалгаа, шинжилгээ;

34.1.5.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн үр дагавар, үр нөлөөний судалгаа, шинжилгээ;

34.1.6.хөдөлмөрийн асуудлаарх бодлого, стратегийн санал, зөвлөмж.

34.2.Хөдөлмөрийн салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх, чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулж, мэргэжлийн байгууллагатай хамтран зохион байгуулна.

34.3.Судалгаа, шинжилгээний асуудлаар байгууллага, хувь хүний нууцад хамаарахаас бусад шаардлагатай мэдээлэл, тооцоо, судалгааг төрийн болон төрийн бус байгууллага, өмчийн хэлбэр харгалзахгүйгээр аж ахуйн нэгж, байгууллага, албан тушаалтнаас үнэ төлбөргүй гаргуулан авна.

35 дугаар зүйл.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан

35.1.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

35.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомж, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг харьяалах нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд зохион байгуулах, сурталчлах, хяналт тавих, гүйцэтгэлийг тайлагнах;

35.1.2.харьяалах нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд ажилгүй хүн, ажил хайгч болон ажлын байрны захиалгын бүртгэл, судалгаа хийх, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн санд шаардлагатай мэдээллийг шуурхай, бүрэн, үнэн зөв оруулах, холбогдох байгууллагыг мэдээллээр хангах;

35.1.3.хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн санд оруулсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилтийн мэдээллийн үнэн зөв байдлыг хариуцах;

35.1.4.харьяалах нутаг дэвсгэрийн удирдлагын байгууллага, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага, төрийн бус байгууллага, боловсрол, сургалтын байгууллагатай орон нутгийн хэрэгцээнд нийцсэн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллах;

35.1.5.ажил олгогчтой хамтран ажиллах хүчний эрэлт, хэрэгцээг тодорхойлох, сул ажлын байрыг нөхөх, захиалгат мэргэжлийн сургалт зохион байгуулах, зорилтот бүлгийн иргэнийг ажиллуулахад дэмжлэг үзүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэл солилцох чиглэлээр дэмжиж ажиллах;

35.1.6.ажилгүй хүн, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэнийг хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээнд хамруулж иргэн төвтэй, кейс менежментэд суурилсан үйлчилгээ үзүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн халамж, иргэний бүртгэл зэрэг байгууллагын үйлчилгээ, арга хэмжээнд хамруулахад холбон зуучлах;

35.1.7.Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, ахмад настныг ажиллуулаагүй ажлын байрны төлбөр, Ашигт малтмалын тухай хуулийн 43.2-т заасан төлбөрийг тус тус төвлөрүүлэх, зориулалтын дагуу зарцуулах, хэрэгжилтэд хяналт тавих, тайлагнах;

35.1.8.аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага нь ажилтнуудын мэргэжил, ур чадварын тасралтгүй хөгжил, цахим хэрэгсэл, кейс

менежмент, ажил олгогч, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч мэргэжлийн бусад байгууллагатай хамтран ажиллах чадавхийг сайжруулах үүргийг хэрэгжүүлэх;

35.1.9.харьяалах нутаг дэвсгэрийн нөхцөл байдал, хэрэгцээнд тулгуурласан Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн төсвийн саналыг бэлтгэж холбогдох байгууллагад хүргүүлэх, төсвийн зарцуулалтыг зориулалтын дагуу үр дүнтэй зохион байгуулах;

35.1.10.хууль тогтоомжид заасан бусад чиг үүрэг.

35.2.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын кейс менежментэд суурилсан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ үзүүлэх ажилтан нь төрийн үйлчилгээний албан хаагч байна.

36 дугаар зүйл.Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын бүрэн эрх

36.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого, үйл ажиллагааны хүрээнд аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ.

36.1.1.харьяалах нутаг дэвсгэрийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний саналыг тусгуулах;

36.1.2.харьяалах нутаг дэвсгэрийн онцлог, хэрэгцээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдалтай уялдуулан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төсөл, хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг тухайн орон нутгийн төсөвт тусган батлах;

36.1.3.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны зорилтот бүлгийн иргэнд чиглэсэн үйлчилгээ, арга хэмжээг харьяалах нутаг дэвсгэрийн ажил олгогчтой хамтран хэрэгжүүлэхэд анхаарч ажиллах;

36.1.4.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хяналт тавих, сайжруулах арга хэмжээ авах, холбогдох санал, зөвлөмжийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан орон нутгийн байгууллагад хүргүүлэх;

36.1.5.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

37дугаар зүйл.Засаг даргын бүрэн эрх, үүрэг

37.1.Аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны Засаг дарга харьяалах нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажилгүйдлийг бууруулах асуудлыг хариуцаж дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ.

37.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг дэмжих, орон нутгийн нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн бодлого, хөтөлбөрт тусгах, шаардлагатай төсвийг орон нутгийн төсөвт тусгуулах талаар жил бүр санал боловсруулж батлуулах, батлагдсан хөрөнгийг хуваарилах;

37.1.2.аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага болон боловсрол, нийгмийн халамж, нийгмийн хөгжлийн бусад байгууллагын бүтэц, үйл ажиллагааны уялдааг хангах ажлыг зохион байгуулах;

37.1.3.харьяалах нутаг дэвсгэрийн ажиллах хүчний хэрэгцээг тодорхойлох, ажлын байр бий болгох, хэрэгцээт ажиллах хүчээр хангах чиглэлээр ажил олгогч, хөрөнгө оруулагч, бусад мэргэжлийн байгууллагатай хамтран ажиллах нөхцлийг бүрдүүлж дэмжих;

37.1.4.алслагдсан болон хөдөө, орон нутгийн иргэн, зорилтот бүлгийн иргэнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг хүртээмжтэй хүргэхэд дэмжлэг үзүүлэх;

37.1.5.аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтны ажлын гүйцэтгэл, ажлын тайланг хянаж, үйл ажиллагааны чанар, хүртээмжийг сайжруулах талаар хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад санал, зөвлөмж хүргүүлэх;

37.1.6.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.

37.2.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын даргыг хуульд заасны дагуу нэр дэвшүүлж хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн Засгийн газар, аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын даргыг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагын дарга тухайн шатны Засаг даргатай зөвшилцөн томилж, чөлөөлнө.

37.3.Сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтныг тухайн шатны Засаг даргатай зөвшилцөн аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын дарга томилж, чөлөөлнө.

38 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч хувийн болон мэргэжлийн бусад байгууллага, иргэн

38.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч хувийн байгууллага нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ үзүүлэх хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг хэрэгжүүлэх мэргэжлийн бусад төрийн, төрийн бус байгууллага болон иргэн байна.

38.2.Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага эсхүл аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээг шаардлага хангасан, хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоонд бүртгүүлсэн хувийн, мэргэжлийн бусад байгууллага, иргэнээр гэрээлэн гүйцэтгүүлж болно.

38.2.1.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны гэрээлэн гүйцэтгэгчийг сонгон шалгаруулах үйл явц нь ил тод, өрсөлдөөнт байдлаар явагдаж, тэгш боломж, үр ашигтай байдлыг хангасан байна.

38.2.2.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны гэрээлэн гүйцэтгэгчийн гүйцэтгэлийг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоогоор дамжуулан хянаж, гэрээний хэрэгжилтийн үнэлгээнд тулгуурлан холбогдох төлбөрийг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжүүлнэ.

38.2.3.гэрээний шаардлагыг хангаагүй гэрээлэн гүйцэтгэгчийн төлбөрийн олголтыг түтгэлзүүлэх, холбогдох бүртгэл, эрхийг хүчингүй болгох, худалдан авах ажиллагаанд оролцох эрхийг хасах зэрэг хариуцлага хүлээлгэж болно.

38.3.Энэ хуулийн 38.1-д заасан хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага нь хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага эсхүл түүний эрх олгосон байгууллагад бүртгүүлсэн, иргэн төвтэй, хувь хүнд чиглэсэн кейс менежментэд тулгуурласан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээг үзүүлэх төрийн бус болон хувийн хэвшлийн байгууллага байна.

38.3.1.хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллагыг бүртгэх, бүртгэлийг сунгах үйл ажиллагааг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тогтоосон үйлчилгээний стандарт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн шалгуур үзүүлэлтэд нийцсэн байдалд үндэслэн хэрэгжүүлнэ.

38.3.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээг хүн амын бүлэг, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар төрөлжүүлэн хэрэгжүүлэх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлсэн байна.

38.3.3.хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн байгууллага нь хууль тогтоомж, гэрээнд заасан бол энэ хуулийн 5.1.2-т заасан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээг аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын хяналт, мэргэжил, арга зүйн удирдлагын дагуу хэрэгжүүлж болно.

38.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч хувийн болон мэргэжлийн бусад байгууллага, иргэнд тавигдах шаардлага, түүнийг бүртгэх, гэрээ байгуулах, үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт, санхүүжилт олгох журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

39 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаан дахь аж ахуйн нэгж, байгууллагын үүрэг, оролцоо

39.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч аж ахуйн нэгж, байгууллага энэ хуульд зааснаас гадна аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтантай дараах чиглэлээр хамтран ажиллана.

39.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, ажлын байран дахь сургалт, дадлагын байр, дадлагын сургалтын боломжийг санал болгох, ажилгүй хүн, ажил хайгч, зорилтот бүлгийн иргэнийг ажлын байраар хангах чиглэлээр хамтран ажиллах;

39.1.2.ажилтнуудыг бөөнөөр халах, цомхотгох тохиолдолд энэ тухай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 81.6-д заасны дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан орон нутгийн байгууллагад нэг сараас доошгүй хугацааны өмнө

мэдэгдэх, аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтантай хамтран ажилтнуудыг шилжүүлэн ажиллуулах, эсхүл дахин сургах төлөвлөгөө боловсруулах замаар ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;

39.1.3.ажлын байрны захиалга, ажиллах хүчний хэрэгцээ, ур чадварын шаардлагын талаарх мэдээллийг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны мэдээллийн нэгдсэн санд бүртгүүлэх;

39.1.4.аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтнаас ажлын сул орон тоонд санал болгосон хүнийг ажилд авсан бол шийдвэр гарснаас хойш ажлын 5 өдрийн дотор тухайн байгууллагад эргэн мэдэгдэх;

39.1.5.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд хамрагдсан ажил олгогч нь дэмжлэг авсан ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, ажлын байранд үргэлжлүүлэн ажилласан хугацаа, ажлын нөхцлийн талаар мэдээлэх;

39.1.6.хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг.

39.2.Аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтан нь ажил хайгчийг ажилд зуучлах, сургалт санал болгох, зорилтот бүлгийн иргэнд дэмжлэг үзүүлэх зэргээр идэвхтэй хамтран ажиллаж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын туршлага, амжилтыг хүлээн зөвшөөрөх, олон нийтэд таниулан сурталчлах байдлаар дэмжиж болно.

40 дүгээр зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаан дахь иргэний үүрэг, оролцоо

40.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч иргэн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтантай энэ хуульд зааснаас гадна дараах чиглэлээр хамтран ажиллана.

40.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд хамрагдах хүсэлтийг хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтанд гаргаж бүртгүүлж, идэвхтэй, эргэх холбоотой хамтран ажиллах;

40.1.2.ажилд зуучлах үйлчилгээнд хамрагдаж буй иргэн нь тохирох ажлын саналд идэвхтэй хариу өгөх, санал болгосон ажлын ярилцлагад оролцох;

40.1.3.хөдөлмөр эрхлэх чадварын үнэлгээний үр дүнд кейс менежментийн аргачлалын дагуу ажиллахаар болсон бол хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн төлөвлөгөө байгуулах, хэрэгжүүлэх;

40.1.4.хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагад бүртгүүлэх, ажил хайх, идэвхжүүлэлтийн арга хэмжээнд оролцох үүргийг үндэслэлгүйгээр биелүүлээгүй тохиолдолд холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагаас үзүүлэх дэмжлэгийг түр зогсоох эсхүл хүчингүй болгох шийдвэр гаргаж болох;

40.1.5.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг зориулалтын дагуу зарцуулах, шаардлагатай тохиолдолд үр дүнгийн болон санхүүгийн тайланг

аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтанд заасан хугацаанд ирүүлэх;

40.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, ажилтан нь хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд хамрагдсан иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдалд гарсан өөрчлөлтийн талаар нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн байгууллагад тогтмол мэдээлнэ.

41 дүгээр зүйл.Нийгмийн түншүүдийн чиг үүрэг

41.1.Ажилтан болон ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах нийгмийн түншлэгч байгууллага нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрийг хангах чиглэлээр дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

41.1.1.ажилтан, ажил олгогчийн ур чадвар, бүтээмжийн өсөлтийг дэмжих, ажлын байр бий болгох, хадгалах, ажилгүйдлээс урьдчилан сэргийлэх, зохистой хөдөлмөрийг хангах зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, үйл ажиллагаанд оролцож, хамтран ажиллах;

41.1.2.ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийн мэдээлэл солилцох, ур чадварын хэрэгцээг тодорхойлох, эрэлтэд нийцсэн сургалт хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг хамтран хэрэгжүүлэх;

41.1.3.аймаг, дүүргийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллага, сум, хорооны хөдөлмөр эрхлэлтийн ажилтантай хамтран орон нутагт ажилгүйдлийг бууруулах, зорилтот бүлгийн иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажлын байр бий болгох төсөл, хөтөлбөр боловсруулах, хамтран хэрэгжүүлэх;

41.1.4.хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, ур чадварын хэрэгцээнд нийцсэн сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, ур чадвар олгох, давтан сургах, хамтарсан сургалт, дадлага зохион байгуулах, сургалтын орчин бүрдүүлэх, сургалтын хэрэглэгдэхүүнээр хангахад дэмжлэг үзүүлэх замаар хөдөлмөр эрхлэлтийн болон боловсрол, сургалтын байгууллагатай хамтран ажиллах;

41.1.5.улсын хэмжээний, орон нутгийн, салбарын хөдөлмөрийн зах зээлийн богино, дунд, урт хугацааны тооцоолол, таамаглалын судалгаанд хамрагдаж энэ хуулийн 34.1-т заасан байгууллага болон мэргэжлийн бусад байгууллагыг ажиллах хүч, ур чадварын эрэлт, хомсдол, ажлын байрны чиг хандлагын талаарх мэдээллээр хангах;

41.1.6.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилтэд хяналт тавих, үнэлгээ хийх үйл ажиллагаанд оролцож, үйл ажиллагааны чанар, үр дүн, бодлогын үр нөлөөг үнэлж, дүгнэхэд оролцох.

ЗУРГААДУГААР БҮЛЭГ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ХЯНАЛТ

42 дугаар зүйл.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих

42.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн хяналтад дараах үйл ажиллагаа хамаарна.

42.1.1.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний зохион байгуулалт, чанар, хүртээмжтэй байдлын хяналт;

42.1.2.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн зарцуулалт, гүйцэтгэлийн хяналт;

42.1.3.хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагаанд оролцогч хувийн болон мэргэжлийн бусад байгууллага, иргэний гэрээний гүйцэтгэлийн хяналт;

42.1.4.Хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцооны үйл ажиллагаа, аюулгүй байдал, ашиглалт, хүртээмжийн хяналт;

42.1.5.Хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой бусад хяналт.

42.2.Энэ хуулийн 42.1.1-т заасан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйлчилгээ, арга хэмжээний чанарын хяналтыг үр шим хүртэгчдийн сэтгэл ханамжийн судалгаа, мөшгөх судалгаа, арга хэмжээ бүрээр хэрэгжилтийн үр дагавар, үр нөлөөний судалгаа, шинжилгээтэй хослуулан хийж болно.

42.3.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд дараах эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан хяналт тавина:

42.3.1.Улсын Их Хурал, Засгийн газар, бүх шатны иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал болон Засаг дарга эрх хэмжээнийхээ хүрээнд;

42.3.2.олон нийтийн хяналтыг олон нийтийн байгууллага;

42.3.3.хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага.

42.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн хяналтын хүрээнд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

42.4.1.энэ хуулийн 42.1-д заасан хяналтын үр дүнг харьцуулах боломжтой, өгөгдөл, мэдээллийн нийцтэй байдлыг хангах нэгдсэн аргачлал, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулж батлах;

42.4.2.хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжих үйл ажиллагааны хэрэгжилт, санхүүжилтийн гүйцэтгэлийг хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоогоор дамжуулан хянах боломжийг бүрдүүлсэн байх;

42.4.3.хяналтын ажлын үр дүнд хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааг шинэчлэн сайжруулах төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн түвшинг нэмэгдүүлэх арга хэмжээний саналыг боловсруулж хэрэгжилтийг хангуулах;

42.4.4.хяналтын ажлын товч танилцуулга, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт, гол үр дүнг багтаасан хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны жилийн тайлан гаргаж олон нийтэд нээлттэй мэдээлэх.

42.5.Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үйл ажиллагааны үр дүнд хөндлөнгийн байгууллагаар жил бүр хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэнэ.

ДОЛООДУГААР БҮЛЭГ БУСАД

43 дугаар зүйл.Хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

43.1.Энэ хуулийг зөрчсөн албан тушаалтны үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

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

43.3.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн улмаас бусдад хохирол учруулсан бол Иргэний хуульд заасны дагуу буруутай этгээд уг хохирлыг нөхөн төлнө.

44 дүгээр зүйл.Хуулийн хэрэгжилтийн шилжилтийн заалтууд

44.1.Энэ хууль хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш зургаан сарын дотор Засгийн газар энэ хуулийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах холбогдох журам, зохицуулалтыг батлах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

44.2.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага энэ хууль хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш нэг жилийн дотор хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн тогтолцоо болон кейс менежментийн аргачлалыг үе шаттайгаар нэвтрүүлнэ.

45 дугаар зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох

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

ГАРЫН ҮСЭГ