



# МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

2021 оны 12 сарын 24 өдөр

Төрийн ордон, Улаанбаатар хот

## АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ ТУХАЙ /Шинэчилсэн найруулга/

### НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

#### 1 дүгээр зүйл.Хуулийн зорилт

1.1.Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын иргэн гадаадад, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх, тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

#### 2 дугаар зүйл.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний хууль тогтоомж

2.1.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль<sup>1</sup>, Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль<sup>2</sup>, Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль<sup>3</sup>, энэ хууль болон эдгээр хуультай нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.

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

#### 3 дугаар зүйл.Хуулийн үйлчлэх хүрээ

3.1.Энэ хууль дараах харилцаанд үйлчилнэ:

3.1.1.Монгол Улсын иргэн гадаадад хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл дадлагажих, түүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахтай холбогдсон харилцаа;

3.1.2.гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрөлтэй холбогдсон харилцаа.

<sup>1</sup> Монгол Улсын Үндсэн хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 1992 оны 01 дугаарт нийтлэгдсэн.

<sup>2</sup> Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2001 оны 6 дугаарт нийтлэгдсэн.

<sup>3</sup> Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2010 оны 32 дугаарт нийтлэгдсэн.

3.2.Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл дадлагажихад зуучлах зөвшөөрөлтэй холбогдсон харилцааг энэ хууль болон Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулиар зохицуулна.

3.3.Гадаадад хөдөлмөр эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэнийг эх орондоо эргэн ирэхийг дэмжихтэй холбогдсон харилцааг энэ хууль болон Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулиар<sup>4</sup> зохицуулна.

3.4.Монгол Улсын иргэн гадаадад хувийн хэргээр зорчих, цагаачлах, эх орондоо буцаж ирэхтэй холбогдсон харилцааг Монгол Улсын иргэн гадаадад хувийн хэргээр зорчих, цагаачлах тухай хуулиар<sup>5</sup> зохицуулна.

3.5.Гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт гүйцэтгэсэн ажил, үзүүлсэн үйлчилгээтэй холбоотой үүссэн хөдөлмөрийн харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар<sup>6</sup> зохицуулна.

3.6.Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл бүхий гадаадын иргэнд олгох виз, оршин суух зөвшөөрөлтэй холбогдсон харилцааг Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулиар зохицуулна.

3.7.Энэ хууль Монгол Улсын ажиллах хүчний дотоод шилжилт хөдөлгөөнтэй холбогдсон харилцаанд үйлчлэхгүй.

#### **4 дүгээр зүйл.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд баримтлах зарчим**

4.1.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд дараах зарчмыг баримтална:

4.1.1.хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтэд тулгуурлах;

4.1.2.үндэсний хүний нөөцийн чадавхыг дэмжих;

4.1.3.нэгдмэл, ил тод, шуурхай, цогц байдлаар удирдан зохион байгуулах;

4.1.4.хүний хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах эрхийг хүндэтгэх.

#### **5 дугаар зүйл.Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт**

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

5.1.1.“гадаад ажилтан” гэж Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж, эсхүл дадлагажиж байгаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг;

5.1.2.“гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах гэрээ” гэж Монгол Улсын иргэн гадаадад хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл дадлагажих нөхцөлийн талаар хүлээн авагч болон илгээгч талын эрх бүхий байгууллага хооронд бичгээр байгуулсан хэлцлийг;

---

<sup>4</sup> Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2011 оны 40 дугаарт нийтлэгдсэн.

<sup>5</sup> Монгол Улсын иргэн гадаадад хувийн хэргээр зорчих, цагаачлах тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 1993 оны 02 дугаарт нийтлэгдсэн.

<sup>6</sup> Хөдөлмөрийн тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2021 оны 31 дугаарт нийтлэгдсэн.

5.1.3.“дадлагажих” гэж ажлын байрны үндсэн чиг үүргийг сургалт, зааварчилгаатай хослуулан сургагч-ажилтныг дагалдуулан, цалин хөлстэй гүйцэтгэх хөдөлмөр эрхлэлтийг;

5.1.4.“зуучлагч” гэж зуучлах үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөлтэй, ашгийн төлөө хуулийн этгээдийг;

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

5.1.6.“зуучлуулагч” гэж зуучлах үйлчилгээ авч байгаа 18 насанд хүрсэн, Монгол Улсын иргэн болон гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг;

5.1.7.“монгол ажилтан” гэж энэ хуулийн 5.1.2-т заасан гэрээний дагуу гадаадад хөдөлмөр эрхэлж, эсхүл дадлагажиж байгаа Монгол Улсын иргэнийг;

5.1.8.“хүлээн авагч улс” гэж гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах гэрээ байгуулсан гадаад улсыг.

## **ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ МОНГОЛ УЛСЫН ИРГЭНИЙГ ГАДААДАД ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛҮҮЛЭХ**

### **6 дугаар зүйл.Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйлчилгээ**

6.1.Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл дадлагажихад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөл /цаашид “тусгай зөвшөөрөл” гэх/-ийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага олгоно.

6.2.Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйлчилгээг дараах этгээд эрхлэхийг хориглоно:

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

6.2.2.хүн худалдаалах, хүн хулгайлах, өмчлөх эрхийн эсрэг болон эдийн засгийн гэмт хэрэг, Зөрчлийн тухай хуулийн 10.13 дугаар зүйлд заасан зөрчил үйлдсэн нь эрх бүхий байгууллагаар тогтоогдсон хүн, хуулийн этгээд;

6.2.3.төрийн албан хаагч;

6.2.4.гадаадын хөрөнгө оруулалттай хуулийн этгээд;

6.2.5.гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, гадаадын хуулийн этгээд;

6.2.6.төрийн бус байгууллага;

6.2.7.шашны байгууллага;

6.2.8.хууль тогтоомжид заасан бусад.

6.3.Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйлчилгээ үзүүлэх журам, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчтэй байгуулах захиргааны гэрээний загвар, бүртгэл, тайлангийн маягыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

## **7 дугаар зүйл.Тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлага**

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

7.1.1.гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах хүчин төгөлдөр гэрээтэй байх;

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

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

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

7.1.5.хуулийн этгээдийн өөрийн хөрөнгийн хэмжээ 300 000 000 төгрөгөөс доошгүй байх;

7.1.6.хуульд заасан бусад.

7.2.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хэд хэдэн улсад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх бол хуулийн этгээдийн өөрийн хөрөнгийн доод хэмжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тухай бүр нэмэгдүүлэн тогтоож болно.

## **8 дугаар зүйл.Тусгай зөвшөөрөл авахад бүрдүүлэх баримт бичиг**

8.1.Тусгай зөвшөөрөл хүсэгч дараах баримт бичгийг бүрдүүлнэ:

8.1.1.хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, дүрэм;

8.1.2.гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах гэрээ;

8.1.3.энэ хуулийн 7.1.2, 7.1.3-т заасныг хангаж байгаа талаарх тодорхойлолт, лавлагаа;

8.1.4.нийгмийн даатгалын шимтгэлийн өргүй тухай тодорхойлолт;

8.1.5.татварын өргүй тухай тодорхойлолт;

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

8.1.7.улсын тэмдэгтийн хураамж төлсөн баримт.

## **9 дүгээр зүйл.Тусгай зөвшөөрөл олгох**

9.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хүсэлт хүлээн авснаас хойш Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулийн 12.1-д заасан хугацаанд тусгай зөвшөөрөл олгох эсэхийг шийдвэрлэх бөгөөд хянан магадлах шаардлагатай тохиолдолд хугацааг 14 хоногоор сунгаж болно.

9.2.Тусгай зөвшөөрлийг гурван жилийн хугацаатай олгоно.

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

9.4.Засгийн газар дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг харгалзан зарим салбарт зуучлах үйлчилгээ эрхлэхэд хязгаарлалт тогтоож болно.

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

9.6.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч тусгай зөвшөөрөл авсны дараа гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах гэрээнд өөрчлөлт орсон тохиолдолд ажлын таван өдрийн дотор хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад тухай бүр мэдэгдэж, бүртгүүлнэ.

9.7.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нь хуулийн этгээдийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд, зуучлах үйлчилгээ хариуцсан ажилтан, хувь нийлүүлэгч, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, байгууллагын хаяг, байршил, харилцах утас, шуудангийн хаяг, цахим шуудангийн хаяг өөрчлөгдсөнийг тухай бүр ажлын таван өдөрт багтаан, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад мэдэгдэнэ. Мэдэгдээгүйгээс үүсэх эрх зүйн үр дагаврыг тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хариуцна.

9.8.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тусгай зөвшөөрөл олгосон, сунгасан, түдгэлзүүлсэн, хүчингүй болгосон тухай шийдвэрийг гарсан өдрөөс хойш ажлын таван өдрийн дотор гадаадын иргэний, мэргэжлийн хяналтын, улсын бүртгэлийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага, Монгол Улсаас гадаад улсад суугаа Дипломат төлөөлөгчийн газар болон хүлээн авагч улсын холбогдох байгууллагад хүргүүлж, мэдээллийн хэрэгслээр нийтэд мэдээлнэ.

9.9.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага цахим систем ашиглан тусгай зөвшөөрөлтэй холбоотой үйлчилгээг цахимаар үзүүлж болно. Цахим системээр зөвшөөрлийн үйлчилгээ үзүүлэх, цахим системийг ашиглах журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

## **10 дугаар зүйл.Тусгай зөвшөөрлийн хугацааг сунгах**

10.1.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч нь тусгай зөвшөөрлийн хугацааг сунгуулах өргөдлийг дараах баримт бичгийн хамт тусгай зөвшөөрлийн хүчинтэй хугацаа дуусахаас 30 хоногийн өмнө хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлнэ:

10.1.1.гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах гэрээ хүчинтэй талаарх баримт;

10.1.2.санхүүгийн аудитаар баталгаажсан тайлан;

10.1.3.шүүхийн шийдвэрээр тогтоогдсон төлбөрийн өргүй тухай тодорхойлолт;

10.1.4.нийгмийн даатгалын шимтгэлийн өргүй тухай тодорхойлолт;

10.1.5.татварын өргүй тухай тодорхойлолт.

10.2.Тусгай зөвшөөрлийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах гэрээний хэрэгжилт, үйл ажиллагааны үр дүн, хууль тогтоомжийн биелэлтийг харгалзан гурван жилийн хугацаагаар сунгана.

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

10.4.Хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр энэ хуулийн 10.1-д заасан хугацаанаас хоцорч гаргасан хүсэлтийг хүлээн авахгүй бөгөөд тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болсонд тооцно.

## **11 дүгээр зүйл.Тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх**

11.1.Тусгай зөвшөөрлийг дараах үндэслэлээр хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын шийдвэрээр гурван сар хүртэл хугацаагаар түдгэлзүүлнэ:

11.1.1.тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хүсэлт гаргасан;

11.1.2.зуучлах үйлчилгээний журмыг зөрчсөн;

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

11.2.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага энэ хуулийн 11.1-д заасан нөхцөл байдал үүссэн даруйд тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлж, тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчид үүссэн нөхцөл байдлыг арилгуулах талаар мэдэгдэл хүргүүлнэ.

11.3.Тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч зөрчлийг арилгасан эсэх тухай тайлбарыг холбогдох нотлох баримтын хамт хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлнэ.

11.4.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлсэн нөхцөл байдал арилсан тохиолдолд уг зөвшөөрлийг сэргээнэ.

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

## **12 дугаар зүйл.Тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болгох**

12.1.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулийн 14.1-д зааснаас гадна дараах үндэслэлээр тусгай зөвшөөрлийг хүчингүй болгоно:

12.1.1.гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах гэрээ дуусгавар болж, тусгай зөвшөөрөл хүчинтэй байх хугацаанд сунгагдаагүй;

12.1.2.энэ хуулиар хориглосон үйл ажиллагаа явуулсан;

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

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

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

12.1.6.тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлагыг хангахгүй болсон;

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

12.1.8.хууль тогтоомж болон энэ хуулийн 6.3-т заасан журам, гэрээний үүргээ зөрчиж зуучлуулагчид хохирол учруулсан, эсхүл хууран мэхэлсэн, эсхүл хууль бусаар төлбөр хураамж авсан нь тогтоогдсон;

12.1.9. 18 насанд хүрээгүй хүнийг зуучилсан;

12.1.10.химийн хортой, тэсэрч дэлбэрэх бодис, цацраг идэвхт болон биологийн идэвхт бодистой харьцах, хар тамхи, мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис үйлдвэрлэх, худалдах зэрэг олон улсын хэмжээнд хориглосон, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангаагүй ажлын байранд иргэнийг зуучилсан;

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

## **13 дугаар зүйл.Зуучлагчийн эрх, үүрэг**

13.1.Зуучлагч дараах эрхтэй:

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

13.1.2.гэрээгээр хүлээсэн үүрэгтэй холбоотой зуучлуулагчид шаардлага тавих.

13.2.Зуучлагч дараах үүрэгтэй:

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

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

13.2.3.зуучлах үйл ажиллагааны талаар хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад зургаан сар тутамд тайлагнах;

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

13.2.5.зуучлалын гэрээ дуусгавар болсон даруйд холбогдох мэдээллийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон холбогдох бусад байгууллагад хүргүүлэх;

13.2.6.энэ хуулийн 6.3-т заасан журмыг дагаж мөрдөх;

13.2.7.хуульд заасан бусад.

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

## **14 дүгээр зүйл.Зуучлуулагчийн эрх, үүрэг**

14.1.Зуучлуулагч дараах эрхтэй:

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

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

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

14.1.4.гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэхийг зуучлагчаас шаардах;

14.1.5.гадаадад 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.баримт бичгийг бүрдүүлэх, зуучлагчийг үнэн зөв мэдээллээр хангах;

14.2.3.энэ хуулийн 15.1-д заасан зардлыг хариуцах;

14.2.4.эрүүл мэндийн үзлэг шинжилгээнд хамрагдах;

14.2.5.хууль тогтоомжид заасан бусад.



## **15 дугаар зүйл. Зуучлах үйлчилгээний зардал**

15.1. Гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах гэрээгээр тохиролцсон хүлээн авагч тал буюу ажил олгогч хариуцахаас бусад тохиолдолд зуучлуулагч дараах зардлыг хариуцна:

- 15.1.1. тээврийн зардал;
- 15.1.2. бэлтгэл, сургалтын зардал;
- 15.1.3. эрүүл мэндийн үзлэгийн зардал;
- 15.1.4. гадаад улсын виз мэдүүлэхтэй холбоотой зардал.

15.2. Бэлтгэл, сургалтын зардлын дээд хэмжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тогтооно.

15.3. Энэ хуульд зааснаас бусад төлбөр, хураамж, дэнчин, барьцаа болон хүлээн авагч тал хариуцах зардлыг аливаа хэлбэрээр зуучлуулагчаас авахыг хориглоно.

## **16 дугаар зүйл. Төрийн байгууллага хоорондын гэрээ, санамж бичгийн хүрээнд Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлэх**

16.1. Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон гадаадын эрх бүхий байгууллага хоорондын гэрээ, хэлэлцээр, санамж бичигт заасан тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулж болно.

16.2. Хүлээн авагч байгууллагатай хийсэн гэрээ, урилгыг үндэслэн мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, политехник коллежийн суралцагчийг мэргэжлийн чиглэлээр гадаадад дадлагажуулах зөвшөөрлийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага олгож болно.

## **17 дугаар зүйл. Гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд бэлтгэх сургалт**

17.1. Гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд бэлтгэх сургалт дараах агуулгатай байна:

17.1.1. хүлээн авагч улсын хууль тогтоомж, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, соёл, ёс заншлын талаар ерөнхий мэдээлэл болон хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай бусад мэдээлэл;

17.1.2. хүлээн авагч улсын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эвлэлдэн нэгдэх боломж, ажилтны төлөөллийн байгууллага болон төрийн бус байгууллагын талаарх мэдээлэл;

17.1.3. эрүүл мэнд, нийгмийн даатгал, нийгмийн хамгааллын арга хэмжээ;

17.1.4. болзошгүй эрсдэл, түүнээс хамгаалах арга хэмжээ;

17.1.5. зуучлуулагчийн эрх, үүрэг, хариуцлага;

17.1.6.шаардлагатай тохиолдолд холбоо барих байгууллагын мэдээлэл;

17.1.7.Монгол Улсад буцаж ирсний дараа хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих арга хэмжээ;

17.1.8.холбогдох бусад мэдээлэл.

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

17.3.Сургалтыг зуучлагч хариуцан зохион байгуулах бөгөөд хэрэгжилтэд нь хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага хяналт тавина.

## **18 дугаар зүйл.Монгол ажилтныг дэмжих**

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

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

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

18.1.3.хүлээн авагч улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар судалж танилцуулга бэлтгэх, хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагыг мэдээллээр хангах;

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

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

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

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

18.2.Гадаад улсад байгаа монгол иргэдийн холбоо, сан, төрийн бус байгууллагатай энэ хуулийн 18.1.1, 18.1.2, 18.1.4, 18.1.7-д заасан үүргийг хэрэгжүүлэхэд хамтран ажиллаж болно.

## **19 дүгээр зүйл.Мэргэжил, ур чадварыг баталгаажуулах**

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

19.2.Монгол Улсын иргэн гадаадад эзэмшсэн мэргэшил, ур чадвараа тухайн улсад баталгаажуулаагүй тохиолдолд иргэний хүсэлтээр холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу мэргэшил, ур чадварын түвшинг тогтооно.

## **20 дугаар зүйл.Монгол ажилтныг эх орондоо буцаж ирэхэд дэмжлэг үзүүлэх**

20.1.Эх орондоо буцаж ирсэн монгол ажилтан ажлын байр бий болгох, жижиг, дунд үйлдвэрлэл эрхлэх, хөдөлмөр эрхлэхэд хууль тогтоомжид заасны дагуу дэмжих, төсөл, хөтөлбөрт хамруулах дэмжлэг үзүүлнэ.

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

20.3.Гадаад харилцааны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь гадаадад хөдөлмөр эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэний эх орондоо буцан ирж хөдөлмөр эрхлэхийг дэмжихэд чиглэсэн төсөл, хөтөлбөр батлуулж, хэрэгжилтийг хангана.

## **ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ ГАДААД УЛСЫН ИРГЭН МОНГОЛ УЛСАД ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ**

## **21 дүгээр зүйл.Гадаад ажилтны ажлын байрны төрөл, ангилал**

21.1.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны ажлын байр удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэсэн төрөлтэй байна.

21.2.Удирдах албан тушаалын ажлын байр дараах ангилалтай байна:

21.2.1.гадаадын хөрөнгө оруулалттай компанийн ерөнхий захирал, гүйцэтгэх захирал, гадаадын хөрөнгө оруулагч, гадаадын хөрөнгө оруулагчийн төлөөлөгч;

21.2.2.аж ахуйн нэгж, байгууллагын төлөөлөн удирдах зөвлөлийн дарга, гишүүн, гүйцэтгэх захирал;

21.2.3.олон улсын болон гадаад улсын төрийн бус байгууллагын салбар, төлөөлөгчийн газрын удирдах ажилтан.

21.3.Гүйцэтгэх албан тушаалын ажлын байр дараах ангилалтай байна:

21.3.1.олон улсын болон гадаад улсын төрийн бус байгууллагын салбар, төлөөлөгчийн газрын ажилтан, сайн дурын ажилтан;

21.3.2.Засгийн газар, төрийн байгууллага хоорондын гэрээний дагуу шинжлэх ухаан, боловсрол, эрүүл мэнд, соёл, спортын салбарын байгууллагад ажиллах мэргэжилтэн;

21.3.3.Монгол Улсын Засгийн газраас тогтоосон нарийн мэргэшлийн мэргэжилтэн;

21.3.4.эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг үзүүлэх эмнэлгийн мэргэжилтэн;

21.3.5.хөрөнгө оруулалт, бүтээн байгуулалтын гэрээнд тусгайлан заасны дагуу зөвхөн тухайн гэрээний хугацаанд гадаад улсаас Монгол Улсад ажиллах нарийн мэргэшлийн инженер, түүнтэй дүйцэхүйц ажилтан;

21.3.6.бакалавр ба түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй шинжлэх ухаан, эрдэм шинжилгээний байгууллагын ажилтан, бүх шатны боловсролын байгууллагад ажиллах багш;

21.3.7.соёл, спортын байгууллагад ажиллах мэргэжлийн багш, дасгалжуулагч, мэргэжилтэн.

21.4.Туслах албан тушаалын ажлын байр дараах ангилалтай байна:

21.4.1.ур чадвар бүхий мэргэшсэн техникийн болон мэргэжлийн боловсрол эзэмшсэнийг нотлох тухайн улсын эрх бүхий байгууллагын, эсхүл Монгол Улсад хүлээн зөвшөөрөгдөх гэрчилгээ, диплом, мэргэжлийн үнэмлэхтэй ажилтан;

21.4.2.Монгол Улсад зургаан сар хүртэл хугацаагаар ажиллах улирлын ажилтан.

21.5.Энэ хуулийн 21.3.3-т заасан нарийн мэргэшлийн ажлын байрны жагсаалтыг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар хоёр жил тутамд 10 дугаар сарын 01-ний дотор Засгийн газар батална.

## **22 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох**

22.1.Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар жил бүрийн 10 дугаар сарын 01-ний дотор Засгийн газар тогтооно.

22.2.Энэ хуулийн 22.1-д заасан тоо, хувь хэмжээг тогтоохдоо үндэсний хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон Хөдөлмөр эрхлэлтийн үндэсний зөвлөлийн санал, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг харгалзана.

22.3.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн Монгол Улсад тухайн онд гадаадаас ажилтан авч ажиллуулсан ажлын байрны жагсаалт, тоог дараа оны нэгдүгээр улиралд багтаан Засгийн газарт танилцуулж, нийтэд мэдээлнэ.

22.4.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төв, орон нутгийн захиргааны байгууллага энэ хуулийн 24.1-д заасан ажил олгогчтой бүртгэлтэй ажилгүй иргэнийг ажлын байранд дагалдуулан сургах, ажлын байраар хангах гэрээ байгуулж хэрэгжүүлнэ. Дагалдан сургах ажилтны хувь хэмжээ нь тухайн ажил олгогчийн гадаад ажилтны 30 хувиас доошгүй байна.

22.5.Гамшгийн эрсдэл бий болсон тохиолдолд түүний хор уршгийг арилгахад шаардагдах ажилтныг дотоодоос хангах боломжгүй нөхцөл үүссэн бол онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн Засгийн газрын шийдвэрээр энэ хуулийн 22.1-д заасан тоо, хувь хэмжээг үл харгалзан гадаад улсаас гамшгийн хор уршгийг арилгах хүртэл хугацаанд гадаад ажилтан авч болно.

22.6.Засгийн газрын шугамаар авсан гадаадын хөнгөлөлттэй зээл, буцалтгүй тусламжийн хөрөнгөөр хэрэгжих төсөл, хөтөлбөрийн хүрээнд ажиллах хүчийг дотоодоос хангах боломжгүй нөхцөлд Засгийн газрын шийдвэрээр гадаад ажилтан авч ажиллуулж болно.

### **23 дугаар зүйл.Гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэхээр урих**

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

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

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

23.4.Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн санд ажлын байрны зарыг байршуулж, ажилтныг идэвхтэй хайж эхэлснээс хойш ажлын 14 өдрийн дотор дотоодоос ажилтан авч чадаагүй бол гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх урилга хүсэх эрхтэй.

23.5.Ажил олгогч гадаад улсаас ажилтан авч ажиллуулах хүсэлтийг дараах баримт бичгийн хамт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад гаргана:

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

23.5.2.улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, зөвшөөрөлтэй эрхлэх ажил, үйлчилгээнд хамаарах бол зөвшөөрөл;

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

23.5.4.энэ хуулийн 23.4-т заасан шаардлагыг хангасан талаарх мэдээлэл;

23.5.5.үйлчилгээний хураамж төлсөн баримт;

23.5.6.нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн тодорхойлолт;

23.5.7.хууль тогтоомжид заасан бусад.

23.6.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага ажил олгогчид гадаад ажилтан урих зөвшөөрлийг гурван сарын хугацаагаар олгоно.

23.7.Энэ хуулийн 23.6-д заасан хугацаанд гадаад ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл аваагүй нь хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол дээрх хугацааг нэг удаа гурав хүртэл сараар сунгаж болно.

23.8.Энэ хуулийн 21.4-т заасан ажлын байрны ангилалд энэ хуулийн 23.5.3-т заасан мэргэжил, ур чадварын үнэлгээг эрх бүхий байгууллага тогтоон баталгаажуулж, гэрчилгээжүүлж болно.

23.9.Энэ хуулийн 21.2, 21.3.1, 21.3.2, 21.3.3, 21.3.4, 21.3.5-д заасан ажлын байрны ангилалд энэ хуулийн 23.4, 23.5.4-т заасан шаардлага хамаарахгүй.

23.10.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага цахим систем ашиглан гадаадын иргэнийг хөдөлмөр эрхлэхэд урих зөвшөөрөл, гадаад ажилтныг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрөлтэй холбоотой үйлчилгээг цахимаар үзүүлж болно. Цахим системээр зөвшөөрлийн үйлчилгээ үзүүлэх, цахим системийг ашиглах журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

## **24 дүгээр зүйл.Гадаад ажилтанд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох**

24.1.Энэ хуулийн 23.6-д заасан зөвшөөрөл авсан ажил олгогч гадаад ажилтныг сонгон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, холбогдох бусад баримт бичгийн хамт хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад хүргүүлнэ.

24.2.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага энэ хуулийн 24.1-д заасан мэдээллийг үндэслэн гадаад ажилтанд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгоно.

24.3.Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл нь ажил олгогчийн сонгосон гадаад ажилтны овог, нэр, иргэний харьяалал, хөдөлмөр эрхлүүлэх хуулийн этгээдийн нэр, хөдөлмөр эрхлэх байршил, зөвшөөрлийн хугацаа зэрэг мэдээллийг агуулсан байна.

24.4.Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацаа нь ажлын байр, хөдөлмөрийн гэрээний хугацаанаас хамааран нэг жил хүртэл байна.

24.5.Гадаад ажилтанд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох үйлчилгээний журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.

24.6.Гадаад ажилтныг Монгол Улсад ирсний дараа эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд хамруулах журмыг эрүүл мэндийн болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүд хамтран батална.

## **25 дугаар зүйл.Гадаад ажилтныг урих зөвшөөрлийг хязгаарлах**

25.1.Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага дараах ажил олгогчийн гадаад ажилтныг урих эрхийг хоёр жилийн хугацаанд хязгаарлана:

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

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

25.1.3.энэ хуулийн 22.4, 23.3, 23.4, 23.5.4-т заасан үүргээ биелүүлээгүй, тайлан мэдээг хуурамчаар гаргасан нь тогтоогдсон;

25.1.4.Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 10.1.1, 10.1.3-т заасан үүргээ биелүүлээгүй нь тогтоогдсон;

25.1.5.энэ хуулийн 26.1-д заасны дагуу зөвшөөрлөө цуцлуулсан.

## **26 дугаар зүйл.Ажил олгогчийн гадаад ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрлийг цуцлах**

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

26.1.1.зөвшөөрөл олгосон шийдвэр нь хууль бус болохыг эрх бүхий байгууллага тогтоосон бол;

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

26.1.3.гадаад ажилтныг хилээр орж ирэхээс өмнө байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээгээр тохирсон цалин хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөл, ажил, амралтын горим зэрэг гэрээний нөхцөлийг хангаагүй нь тогтоогдсон бол;

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

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

26.1.6.гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрөл авснаас өөр зорилго, байршилд ажил үүрэг гүйцэтгүүлсэн, хөдөлмөр эрхлүүлэх зөвшөөрөл авахдаа хуурамч баримт бичиг бүрдүүлсэн бол.

## **27 дугаар зүйл.Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлтийг хориглох**

27.1.Гадаадын иргэнийг зохих зөвшөөрөлгүйгээр хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хориглоно.

27.2.Монгол Улсад хууль бусаар хөдөлмөр эрхэлж байгаа гадаадын иргэнийг буцаах асуудлыг Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэнэ.

## **28 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн хугацааг сунгах**

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

28.2.Энэ хуулийн 21.2, 21.3-т зааснаас бусад гадаад ажилтан Монгол Улсад тасралтгүй хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн нийт хугацаа таван жилээс илүүгүй байна.

## **29 дүгээр зүйл.Гадаад ажилтныг шилжүүлэн хөдөлмөр эрхлүүлэх**

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

29.1.1.хуулийн этгээд татан буугдсан;

29.1.2.хугацаанаас өмнө гэрээт ажлаа хийж гүйцэтгэсэн;

29.1.3.гэрээт ажил ажилтнаас шалтгаалахгүйгээр зогссон;

29.1.4.ажилтнаас үл хамаарах шалтгаанаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухай мэдэгдэл авсан;

29.1.5.ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээг зөрчсөнөөс ажилтан цаашид үргэлжлүүлэн хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болсон.

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

29.3.Гадаад ажилтны шилжин хөдөлмөр эрхлэх ажил олгогч энэ хуульд заасан нөхцөл, шаардлагыг хангасан байна.



29.4.Гадаад ажилтныг өөр ажил олгогчид шилжүүлэн хөдөлмөр эрхлүүлэх боломжгүй гэж шийдвэрлэсэн тохиолдолд ажил олгогч нь хуульд заасан хугацаанд гадаад ажилтныг Монгол Улсын хилээр гаргаж, энэ тухай хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллагад мэдэгдэнэ.

### **30 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг хүчингүй болгох**

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

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

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

30.1.3.гадаад ажилтан ажлын байраа дур мэдэн орхисон бол;

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

30.1.5.гадаад ажилтны мэдээллийн санд хуурамч баримт бичгээр бүртгүүлсэн бол;

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

30.1.7.гадаад ажилтан хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол.

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

### **31 дүгээр зүйл.Гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлэхэд чиг баримжаа олгох сургалт**

31.1.Ажил олгогч анх удаа Монгол Улсад ирж байгаа 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.

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

31.3.Энэ хуулийн 31.1-д заасан сургалтын жишиг хөтөлбөрийг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны байгууллага баталж, хэрэгжилтэд хяналт тавина.

### **32 дугаар зүйл.Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр**

32.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрийн нэг сарын хэмжээ нь нэг сард ногдох хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээтэй байна.

32.2.“Ажлын байрны төлбөр” гэж Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа ажил олгогч нь гадаад ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлсний төлөө энэ хуульд заасан хэмжээгээр төлөх мөнгөн төлбөрийг ойлгоно.

32.3.Энэ хуулийн 21.2.1, 21.2.3, 21.3.1, 22.5-д заасан гадаад ажилтан, боловсрол, шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, соёл, спортын байгууллагад гэрээгээр ажиллах эмч, эрдэм шинжилгээний ажилтан, мэргэжлийн багш, дасгалжуулагч авч ажиллуулах ажил олгогчийг ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлнө.

32.4.Засгийн газрын шугамаар авсан гадаадын хөнгөлөлттэй зээл, буцалтгүй тусламжийн хүрээнд төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх болон стратегийн ач холбогдол бүхий дэд бүтэц, үйлдвэрлэлийн бүтээн байгуулалтад гадаад ажилтан ажиллуулах тохиолдолд Засгийн газар ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлж, чөлөөлж болно.

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

32.6.Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр төлөх, хөнгөлөх, чөлөөлөх, төлбөрийн зөрүүг буцаан олгох, тэдгээрийн бүртгэлийг хөтлөхтэй холбоотой журмыг Засгийн газар батална.

32.7.Энэ хуулийн 26.1-д заасны дагуу зөвшөөрлийг цуцалсан тохиолдолд ажлын байрны төлбөрийн зөрүүг буцаан олгохгүй.

## **ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ УДИРДЛАГА, МЭДЭЭЛЛИЙН САН**

### **33 дугаар зүйл.Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний мэдээллийн сан**

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

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

33.3.Мэдээллийн сангийн мэдээллийн ангилал, кодыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Үндэсний статистикийн хороо хамтран батална.

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

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

## **ТАВДУГААР БҮЛЭГ БУСАД ЗҮЙЛ**

### **34 дүгээр зүйл.Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих**

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

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

34.3.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага зөвлөгөө өгөх, хамтарсан хяналт шалгалт хийх удирдамж, чиглэлийг баталж, шалгалтаар илэрсэн зөрчлийг арилгуулах, холбогдох байгууллагад мэдэгдэх арга хэмжээг авна.

34.4.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага энэ хуульд заасан чиг үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой асуудлаар доод шатны төрийн байгууллагын захиргааны үйл ажиллагаанд хяналт тавих, шийдвэрийг хуульд заасан үндэслэлээр өөрчлөх, хүчингүй болгох эрхтэй.

### **35 дугаар зүйл.Хөндлөнгийн хяналт**

35.1.Энэ хуулийн 6, 9, 12, 13, 15, 17, 23, 25, 26, 28, 30, 31, 32 дугаар зүйлд заасан үйл ажиллагааны хуулийн хэрэгжилтэд төрийн бус байгууллага олон нийтийн хяналт тавьж болно.

35.2.Хяналт тавих төрийн бус байгууллага дараах шаардлагыг хангасан байна:

35.2.1.дүрмийн зорилгодоо ажилтан, ажил олгогчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах асуудлыг тусгасан байх;

35.2.2.дүрмийн зорилгынхоо дагуу сүүлийн гурваас доошгүй жил тогтвортой үйл ажиллагаа явуулсан байх.

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

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

### **36 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага**

36.1.Энэ хуулийг зөрчсөн төрийн албан хаагчийн үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжгүй бол Төрийн албаны тухай хуульд<sup>7</sup> заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

36.2.Энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль<sup>8</sup>, эсхүл Зөрчлийн тухай хуульд<sup>9</sup> заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

36.3.Энэ хуулийг зөрчсөн үйлдлийн улмаас бусдад хохирол учруулсан бол Иргэний хуульд<sup>10</sup> заасны дагуу буруутай этгээд уг хохирлыг нөхөн төлнө.

### **37 дугаар зүйл.Хууль хүчин төгөлдөр болох**

37.1.Энэ хуулийг 2022 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

МОНГОЛ УЛСЫН  
ИХ ХУРЛЫН ДАРГА

Г.ЗАНДАНШАТАР

---

<sup>7</sup> Төрийн албаны тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2018 оны 01 дугаарт нийтлэгдсэн.

<sup>8</sup> Эрүүгийн хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2016 оны 07 дугаарт нийтлэгдсэн.

<sup>9</sup> Зөрчлийн тухай хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2017 оны 24 дугаарт нийтлэгдсэн.

<sup>10</sup> Иргэний хууль “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн 2002 оны 07 дугаарт нийтлэгдсэн.