

**ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ЗӨВШЛИЙН ГУРВАН ТАЛТ  
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО, ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИССЫН  
ХАМТАРСАН ТУШААЛ**

2021 оны 07 дугаар  
сарын 09-ны өдөр

Дугаар А/107, А/02  
202, 02/009

Улаанбаатар хот

**Үлгэрчилсэн заавар батлах тухай**

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2 дахь хэсэг, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 138 дугаар зүйлийн 138.5.3 дахь заалт, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1, 11.4.2, 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэг, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.1 дэх заалт, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Хүний эрхийн үндэсний комиссын даргын 2021 оны “Ажлын хэсэг байгуулах тухай” А/81, А/01 дүгээр хамтарсан тушаалыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. “Төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн Үлгэрчилсэн заавар”-ыг нэгдүгээр, “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн Үлгэрчилсэн заавар”-ыг хоёрдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. “Үлгэрчилсэн заавар”-ыг мөрдөж ажиллахыг төрийн бүх шатны байгууллагын удирдлагад даалгаж, аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагад зөвлөсүгэй.

3. Тушаалын хэрэгжилтийг хангаж, хяналт тавьж ажиллахыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар /Б.Батцэцэг/, Гэр бүлийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газар /Н.Баярмаа/, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Тамгын газар /Ц.Адъяахишиг/, Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлийн Холбооны Хяналт, хуулийн бодлогын газар /Ц.Отгонтунгалаг/, Монголын Ажил Олгогч Эздийн Нэгдсэн Холбооны Ерөнхий зохицуулалтын газар /Э.Энхжаргал/ нарт тус тус даалгасугай.

<p>ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН САЙД</p>	<p>ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИССЫН ДАРГЫН ҮҮРГИЙГ ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭГЧ</p>	<p>МОНГОЛЫН ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛИЙН ХОЛБООНЫ ЕРӨНХИЙЛӨГЧ</p>	<p>МОНГОЛЫН АЖИЛ ОЛГОГЧ ЭЗДИЙН НЭГДСЭН ХОЛБООНЫ ЕРӨНХИЙЛӨГЧ</p>
<p><i>[Signature]</i> А.АРИУНЗАЯА</p>	<p><i>[Signature]</i> Ж.ХУНАН</p>	<p><i>[Signature]</i> ХАМГАЛАНБААТАР</p>	<p><i>[Signature]</i> Х.ГАНБААТАР</p>





**“ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМД  
АЖЛЫН БАЙРАНД БЭЛГИЙН ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ,  
ГАРСАН ГОМДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ТУСГУУЛАХ,  
БЭЛГИЙН ДАРАМТААС АНГИД ОРЧИН БҮРДҮҮЛЭХЭД ЧИГЛЭСЭН  
ҮЛГЭРЧИЛСЭН ЗААВАР”**

### Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэхүү “Төрийн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн заавар” /цаашид үлгэрчилсэн заавар гэх/-ын зорилго нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх эрх үүргийг тодорхойлж, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас ангид байх орчин бүрдүүлэх, гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдох харилцааг төрийн бүх шатны байгууллагын “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-д тусгахад удирдамж болгон ашиглахад чиглэнэ.

1.2. Төрийн бүх шатны байгууллага нь үлгэрчилсэн зааврын 2 дугаар заалт “Ажил олгогчийн эрх, үүрэг”, 3 дугаар заалт “Ажилтны эрх, үүрэг”, 4 дүгээр заалт “Гомдол, мэдээлэл хянан шалгах ажиллагаа” гэсэн хэсгийг байгууллагынхаа үйл ажиллагааны онцлогт нийцүүлэн “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-д тусгана.

1.3. Энэ үлгэрчилсэн зааврын хавсралтад заасан ажилтны ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголтыг тандах санал асуулга, урьдчилан сэргийлэх асуулгыг жишиг болгон албан хэрэгцээнд ашиглах, дүгнэх, хариу арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.

1.4. Ажилтанд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл өгөх, сургалт зохион байгуулахдаа энэ үлгэрчилсэн зааврын хавсралтад заасан сургалтын хөтөлбөрийг жишиг болгон ашиглана.

1.5. Гомдол гаргах үе шатны зураглалыг ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх гомдол, мэдээллийг хянан шалгах үйл ажиллагаанд жишиг болгож ашиглана.

### Хоёр. Ажил олгогчийн эрх, үүрэг

2.1. Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх чиглэлээр дараах заалтыг тусгана. Үүнд:

2.1.1. ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх гомдол, мэдээлэл хүлээн авах “хайрцаг” ажиллуулах;

2.1.2. байгууллагын мэдээллийн самбарт ажлын байрны бэлгийн дарамтын тухай мэдээлэл, зурагт хуудас, зөвлөмж байршуулах;

2.1.3. ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажил олгогч, ажилтныг сургалтад хамруулж, чадавхжуулах;

2.1.4. ажилтнаас ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар улирал тутам асуулга авч, дүгнэх, хариу арга хэмжээ авах;

2.1.5. ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтыг зохион байгуулах;

2.1.6. ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургалт явуулахад шаардагдах зардлыг төсөвлөх, үр дүнг ажилтанд тайлагнах;

2.1.7. ажлын байранд бэлгийн дарамт үйлдэгдэх эсэхэд эрсдэлийн үнэлгээ хийх, үнэлгээнд үндэслэн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх орчин бүрдүүлэх, эрсдэлт нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;

2.1.8. шаардлагатай тохиолдолд хүний эрх, жендэр, ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх чиглэлээр ажилладаг иргэний нийгмийн байгууллагатай хамтран ажиллах;

2.1.9. ажлын байрны гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх ажлын хэсэг байгуулах, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх;

### **Гурав. Ажилтны эрх, үүрэг**

3.1. "Хөдөлмөрийн дотоод журам"-д ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар:

3.1.1. ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;

3.1.2. аливаа төрлийн хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар сургалтад хамрагдах мэдээлэл авах, гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд ажилтнуудаас оруулах;

3.1.3. ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт өгөх,

3.1.4. ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд тухайн байгууллагын Ёс зүйн хороонд хандах, шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл Төрийн албаны зөвлөл, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Цагдаагийн байгууллага, Захиргаа, Иргэний хэргийн шүүхэд хандах;

3.1.5. ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар гомдол мэдээлэл гарсан бол хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг ажил олгогчоос шаардах;

## **Дөрөв. Гомдол, мэдээлэл хянан шалгах ажиллагаа**

4.1. “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-д гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, шалган шийдвэрлэхтэй холбоотой дараах зохицуулалтыг тусгана: Үүнд:

4.1.1. ажилтан нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн, эсвэл өртсөн хэн нэгнийг мэдсэн бол нэн даруй хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтанд гомдол, мэдээллийг гаргах;

4.1.2. хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан нь гомдол, мэдээлэл гаргасан хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг Хувь хүний нууцын тухай хуулиар хамгаалан ажиллана.

4.1.3. хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, бүртгэн, төрийн захиргааны асуудал хариуцсан нэгжийн удирдах албан тушаалтанд танилцуулах;

4.1.4. ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн гомдол, мэдээллийг үндэслэлтэй гэж үзвэл ажлын хэсэг байгуулан холбогдох арга хэмжээг авах;

4.1.5. ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүн нь хүйсийн хувьд тэнцвэртэй, хүний эрх, жендэрийн талаарх сургалтад хамрагдаж байсан тав хүртэлх гишүүнтэй байх бөгөөд шаардлагатай гэж үзвэл мэргэжлийн байгууллагын төлөөлөл болон хуулиар үүрэг хүлээсэн Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс эсхүл иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөллийг оролцуулах;

4.1.6. ажлын хэсэг ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн байж болзошгүй талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг Хувь хүний нууцын тухай хуулиар хамгаалах ба ажлын хэсгийн гишүүн тус бүртэй нууцын баталгаа гаргаж, гэрээ байгуулах;

4.1.7. төрийн албан хаагчтай холбоотой гомдлыг хянан шийдвэрлэхдээ Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах” журмыг баримтлах;

4.1.8. сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай шийдвэр гаргасан тохиолдолд гомдол гаргагч болон сахилгын зөрчил гаргасан албан хаагчид танилцуулан, тэмдэглэл үйлдэн гарын үсэг зурж, хувийн хэрэгт нь хавсаргах;

4.1.9. сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг гаргасан өдрөөс хойш 14 хоногийн дотор Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлэх;

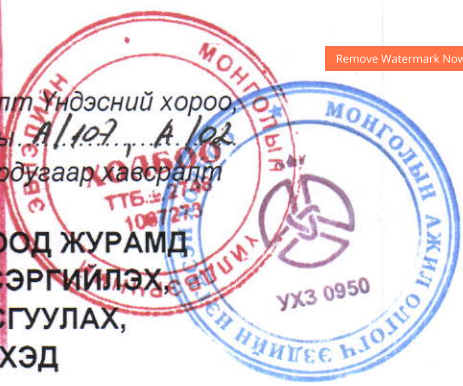
4.1.10. гомдол гаргагч эрх бүхий байгууллагаас гаргасан шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс болон Цагдаагийн байгууллагад гомдол гаргах;

4.1.11. ажлын байрны бэлгийн дарамтын үйлдэл нь зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол гомдол, мэдээллийг холбогдох хуулийн байгууллагад хүргүүлэх;



Хөдөлмөр, нийгмийн зөвшлийн гурван талт Үндэсний хороо,  
Хүний эрхийн үндэсний комиссын 2021 оны А.102... А.102  
102, 02/ дугаар хамтарсан тушаалын хоёрдугаар хавсралт  
1009

**“АЖ АХУЙН НЭГЖ, БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМД  
АЖЛЫН БАЙРАНД БЭЛГИЙН ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ,  
ГАРСАН ГОМДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ТУСГУУЛАХ,  
БЭЛГИЙН ДАРАМТААС АНГИД ОРЧИН БҮРДҮҮЛЭХЭД  
ЧИГЛЭСЭН ҮЛГЭРЧИЛСЭН ЗААВАР”**



**Нэг .Нийтлэг үндэслэл**

1.1. Энэхүү “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх хэм хэмжээг тусгуулах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн үлгэрчилсэн заавар” /цаашид үлгэрчилсэн заавар гэх/-ын зорилго нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх эрх, үүргийг тодорхойлж, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах, ажлын байрны бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх, гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдох харилцааг “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-д тусгахад удирдамж болгон ашиглахад чиглэнэ.

1.2. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь үлгэрчилсэн зааврын 2 дугаар заалт “Ажил олгогчийн эрх, үүрэг”, 3 дугаар заалт “Ажилтны эрх, үүрэг”, 4 дүгээр заалт “Гомдол, мэдээлэл хянан шалгах ажиллагаа” гэсэн хэсгийг байгууллагынхаа үйл ажиллагааны онцлогт нийцүүлэн байгууллагынхаа “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-д жишиг болгон тусгана.

1.3. Энэ үлгэрчилсэн зааврын хавсралтад заасан ажилтны ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголтыг тандах санал асуулга, урьдчилан сэргийлэх асуулгыг жишиг болгон албан хэрэгцээнд ашиглах, дүгнэх, хариу арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ.

1.4. Ажилтанд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл өгөх, сургалт зохион байгуулахдаа энэ үлгэрчилсэн зааврын хавсралтад заасан сургалтын хөтөлбөрийг жишиг болгон ашиглана.

1.5. Гомдол гаргах үе шатны зураглалыг ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх гомдол, мэдээллийг хянан шалгах үйл ажиллагаанд жишиг болгож ашиглана.

**Хоёр. Ажил олгогчийн эрх, үүрэг**

2.1. Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх дараах заалтыг тусгана. Үүнд:

2.1.1. ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх гомдол, мэдээлэл хүлээн авах “хайрцаг” ажиллуулах;

2.1.2. байгууллагын мэдээллийн самбарт ажлын байрны бэлгийн дарамтын тухай мэдээлэл, зурагт хуудас, зөвлөмж байршуулах;

2.1.3. ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажил олгогч, ажилтныг сургалтад хамруулж, чадавхжуулах;

2.1.4. ажилтнаас ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар улирал тутам асуулга авч, дүгнэх, хариу арга хэмжээ авах;

2.1.5. ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтыг зохион байгуулах;

2.1.6. ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургалт явуулахад шаардагдах зардлыг төсөвлөх, үр дүнг ажилтанд тайлагнах;

2.1.7. ажлын байранд бэлгийн дарамт үйлдэгдэх эсэхэд эрсдэлийн үнэлгээ хийх, үнэлгээнд үндэслэн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх орчин бүрдүүлэх, эрсдэлт нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;

2.1.8. шаардлагатай тохиолдолд хүний эрх, жендэр, ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх чиглэлээр ажилладаг иргэний нийгмийн байгууллагатай хамтран ажиллах;

2.1.9. ажлын байрны гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх ажлын хэсэг байгуулах, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх;

2.1.10. ажилтан “Хөдөлмөрийн дотоод журам” болон хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажлын байрны бэлгийн дарамтыг бусдад учруулсан нь тогтоогдсон тохиолдолд холбогдох хуульд заасан арга хэмжээг авах;

### **Гурав. Ажилтны эрх, үүрэг**

“3.1. Хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээнд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх дараах заалтыг тусгана. Үүнд:

3.1.1. ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;

3.1.2. аливаа төрлийн хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах, гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд ажиллах;

3.1.3. ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт өгөх;

3.1.4. байгууллагын төлөөлөн удирдах зөвлөлийн дарга, гишүүдийн зүгээс ажилтанд ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлсэн бол гомдол, мэдээллийг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гаргах;

3.1.5. ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар гомдол мэдээлэл гарсан бол хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг ажил олгогчоос шаардах;

## **Дөрөв. Гомдол, мэдээлэл хянан шалгах ажиллагаа**

4.1. “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-д гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, шалган шийдвэрлэхтэй холбоотой дараах зохицуулалтыг тусгана: Үүнд:

4.1.1. ажилтан нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн, эсвэл өртсөн хэн нэгнийг мэдсэн бол нэн даруй хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтанд гомдол, мэдээллийг гаргах;

4.1.2. гомдол гаргагчийн гаргасан гомдол, мэдээллийг “ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх асуулга”-ын дагуу шалгаж, дүгнэлтийг байгууллагын удирдлагад танилцуулах;

4.1.3. гомдол гаргагчийн гомдлыг үндэслэлтэй гэж үзвэл ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх “Ажлын хэсэг” байгуулах ба хүйсийн хувьд тэнцвэртэй, хүний эрх, жендэрийн талаарх сургалтад хамрагдсан тав хүртэлх хүний бүрэлдэхүүнтэй, байгууллагын удирдлага эсхүл ёс зүй болон сахилгын хорооны даргаар ахлуулах;

4.1.4. ажлын хэсэгт шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн байгууллагын төлөөлөл болон хуулиар үүрэг хүлээсэн Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс эсхүл иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөллийг оролцуулах;

4.1.5. ажлын хэсэг бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг Хувь хүний нууцын тухай хуулиар хамгаалах ба ажлын хэсгийн гишүүн тус бүртэй нууцын гэрээ байгуулах;

4.1.6. ажлын хэсэг нь гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 14 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэж, дүгнэлт гаргах ба уг дүгнэлт нь буруутай этгээдэд сахилгын шийтгэл оногдуулах үндэслэл болох;

4.1.7. ажлын хэсгийн дүгнэлт болон зөрчил гаргасан этгээдэд шийтгэл оногдуулсан шийдвэрийг гомдол гаргагч болон зөрчил гаргасан этгээдэд танилцуулан, гарын үсэг зуруулах;

4.1.8. гомдол гаргагч болон зөрчил үйлдсэн этгээд ажлын хэсгийн дүгнэлт, сахилгын шийтгэл оногдуулсан шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл Хүний эрхийн Үндэсний Комисст хандах;

4.1.9. ажлын байрны бэлгийн дарамтын үйлдэл нь зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол гомдол, мэдээллийг холбогдох хуулийн байгууллагад хүргүүлэх;

Үлгэрчилсэн зааврын  
нэгдүгээр хавсралт

**АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН  
ТАЛААРХ МЭДЛЭГ, ОЙЛГОЛТЫГ ТАНДАХ  
САНАЛ АСУУЛГА**

**(Зөвхөн албан хэрэгцээнд)**

Энэхүү санал асуулгыг ажилтны ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголтыг тандах /цаашид "АББД" гэх/ зорилгоор бэлтгэлээ. Та доорх асуулгыг бөглөж, хамтран ажиллана уу.

Таны мэдээллийн нууцлалыг Хувь хүний нууцын тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.4, Статистикийн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.3, 22.6 дахь хэсэгт заасны дагуу чандлан хадгалах болно.

**Таны хүйс:**

**Нас:**

Эмэгтэй

20-29

Эрэгтэй

30-39

Бусад

40-49

50-59

59+

АББД-д дараах үйлдлүүд багтдаг ба эдгээр үйлдлээс аль нь танд тохиолдож байсан бэ?  
/Хэдэн хариултыг ч дугуйлж болно/

Хүсээгүй байхад биед хүрэх, илэх, барих

Бэлгийн сэдэлтэй яриа гаргах үүсгэх

Бэлгийн шинжтэй зурагт хуудас, фото, зураг, бичлэг үзүүлэх

Хамтран ажиллагчаас бэлгийн хандлагын талаар асуух

Ажлын бус цагаар албан үүрэгтэй холбоогүй асуудлаар хамт ажиллагч руу яриа, и-мэйл, мессеж илгээх

Ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулах болзол тавьж, хүчээр болзохыг тулган шаардах

Бусад \_\_\_\_\_

(Бичих)

Дээрх үйлдлүүдээс танд тохиолдсон бол хаана үйлдэгдсэнийг тэмдэглэнэ үү.

Одоогийн ажлын байранд

Өмнө нь ажиллаж байсан ажлын байранд

Сургалт, олон нийтийн арга хэмжээний үеэр

Албан газраас гадуур, гадаад болон дотоод томилолтоор явах үед

Ажлын холбоотой хурал, цуглаан, судалгаа шинжилгээ, хээрийн сургалтын үед

Бусад \_\_\_\_\_



Үлгэрчилсэн зааврын  
хоёрдугаар хавсралт

**АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС  
УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АСУУЛГА**

Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож байгаа хүн бүр энэхүү шалгах хуудсаар өөрийгөө ажлын байрны бэлгийн дарамтад /цаашид “АББД” гэх/ -д өртөх эрсдэлтэй эсэхээ шалгах боломжтой.

1	Таныг хүсээгүй байхад бэлгийн шинжтэй үйлдэл илэрхийлж байсан уу?	<input type="checkbox"/> Тийм <input type="checkbox"/> Үгүй	
2	Хэрэв тийм бол хэн байсан бэ?	<input type="checkbox"/> Удирдах албан тушаалтан <input type="checkbox"/> Хэлтэс, тасгийн дарга <input type="checkbox"/> Хамт ажилладаг хүн <input type="checkbox"/> Менежер <input type="checkbox"/> Үйлчилгээний ажилтан <input type="checkbox"/> Бусад	
3	Та ажиллах хугацаандаа ямар нэгэн дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байсан уу?	<input type="checkbox"/> Тийм <input type="checkbox"/> Үгүй	
4	Хэрэв тийм бол ямар дарамт хүчирхийлэлд өртсөн бэ?	<input type="checkbox"/> Биеэр <input type="checkbox"/> Үгээр <input type="checkbox"/> Бусад байдлаар	
5	Биеэр бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?	Тийм	Үгүй
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Үгээр бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?	Тийм	Үгүй
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Илт өдсөн, сонжсон харц шидэх, шалиг үг ярих, доромжлох		
7	Бусад бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?		Тийм	Үгүй
		Ёс бус байдлыг харуулсан зураг, порно зурагт хуудас зэргийг үзүүлэх, явуулах		
		Захиа зурвас явуулж бичгээр албадах		
		Зохисгүй дуу авиа гаргах		
		Гар хуруу, хөл гуя, уруул, нүд харцаараа бэлгийн харьцаанд өдөх, дохио зангаагаар албадах		

**АББД-д өртсөн эсэхийг таних заавар:**

1. Тодруулсан хэсгийн асуултуудын 6 болон 7 дугаар асуултад "Тийм" гэж 3 удаа сонголт хийсэн бол холбогдох журмын дагуу хянан шалгаж, зөрчил гаргагчид сахилгын арга хэмжээ авна.
2. Тодруулсан хэсгийн асуултуудын 5 дугаар асуултад "Тийм" гэж 3 буюу түүнээс дээш удаа сонголт хийсэн бол Хүний эрхийн Үндэсний комисс, хуулийн байгууллагад гомдол гаргана.
3. 5 дугаар асуултын хүчиндэх гэсэн хэсэгт "Тийм" гэж хариулсан бол гэмт хэргийг шалгуулахаар шууд Цагдаагийн байгууллагад хандана.

Үлгэрчилсэн зааврын  
гуравдугаар хавсралт

**“АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС СЭРГИЙЛЭХ НЬ”  
СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР**

Д/Д	Агуулга	Арга зүй	Хугацаа	Шалгуур асуулт
1	Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь хүний эрхийн зөрчил, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болох нь  Үндсэн ойлголт  Хэлбэр, илрэх хэв шинж	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл	45 мин	Ажлын байранд аль нь орохгүй вэ? <input type="checkbox"/> Оффисын өрөө <input type="checkbox"/> Үйлдвэрийн байр <input type="checkbox"/> Сургууль <input type="checkbox"/> Эмнэлэг <input type="checkbox"/> Байгууллагын байр бүхэлдээ <input type="checkbox"/> Томилолтоор явах хугацаа
2	Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь хүний эрхийн зөрчил, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл болох нь  Хохирол, хор уршиг  Хохирогчийг илрүүлэх, таньж мэдэхэд анхаарах асуудлууд	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл	45 мин	Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хамааралтай хариултыг сонгоно уу? <input type="checkbox"/> “Том хүний” сэдэвтэй онигоо ярих <input type="checkbox"/> Хүсээгүй байхад хоолонд урих, бэлэг өгөх <input type="checkbox"/> Биеийн эмзэг хэсэгт хүрэх, шүргэх <input type="checkbox"/> Ажлын дараа удаа дараа авч үлдэх <input type="checkbox"/> Бэлгийн сүрдүүлэг, тулгалтад орох
3	Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой эрх зүйн орчин  Олон улсын гэрээ Конвенц,  Үндэсний хууль тогтоомжид тусгагдсан байдал	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл Дадлага ажил: багаар ярилцаж бэлтгэх, танилцуулах, дүгнэх	45 мин	<input type="checkbox"/> АББД-ын асуудлыг хуульчилсан уу? <input type="checkbox"/> АББД нь гэмт хэрэг мөн үү? <input type="checkbox"/> Хууль тогтоомжийг нэрлэнэ үү? /АББД-ын төрөл, хэлбэрүүд дээр жишээ татан ярилцах/
4	Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах хэрэгцээ шаардлага  Хуулиар хүлээсэн үүрэг		45 мин	АББД-ын талаарх зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгасны ач холбогдлын талаар ярилцах.



	Загварыг танилцуулах			<input type="checkbox"/> Хөдөлмөрийн дотоод журамд АББД-ын талаар тусгах талаар? <input type="checkbox"/> Хохирогч болсон тохиолдолд хаана хандах талаар?
5	Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх орчин бүрдүүлэх  Ажлын орчны хувьд  Сургалтын хувьд  Бусад	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл	45 мин	<i>Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн асуудлаар хэдэн удаагийн сургалт, мэдээлэл өгөх шаардлагатай вэ? Цаашид анхаарах асуудлуудын талаар ярилцах.</i> <input type="checkbox"/> анх ажилд орж байх үед <input type="checkbox"/> зөвхөн удирдах албан тушаалтанд <input type="checkbox"/> тогтмол сургалт хийх <input type="checkbox"/> хааяа сургалт хийх
6	Гомдол гаргах үе шат  Үндэсний  Олон улсын	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл	45 мин	<i>Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд хаана хандах вэ?</i> <input type="checkbox"/> байгууллагын зохих албан тушаалтан <input type="checkbox"/> Үйлдвэрчний эвлэл <input type="checkbox"/> ХЭҮК <input type="checkbox"/> Цагдаа <input type="checkbox"/> найз, гэр бүлийнхэн <input type="checkbox"/> хандах газар байхгүй
7	Ажлын байрны бэлгийн дарамтын хэв шинжийг тодорхойлох	Тус бүр 4 хүнтэй багт хувааж, кейс дээр ажиллуулна  Бүлгийн танилцуулга авч, дүгнэнэ	20 мин  20 мин	<i>Үндсэн ойлголтыг бататгах зорилгоор бүлгээр ажиллуулах.</i> <input type="checkbox"/> Төрийн <input type="checkbox"/> Төрийн бус <input type="checkbox"/> Хувийн хэвшил <input type="checkbox"/> Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч
8	Гомдол гаргах үе шат	Тус бүр 4 хүнтэй багт хувааж, кейс дээр ажиллуулна	20 мин	<i>Гомдол гаргах үе шатыг бататгах зорилгоор бодит тохиолдол дээр бүлгээр ажиллуулах.</i>

		Бүлгийн танилцуулга авч, дүгнэнэ	20 мин		
9	Сургалт анхаарах (ажилтнуудад, олгогчдод)	явуулахад зүйлс ажил	Сургалтын зарим аргачлал танилцуулах	20 мин	<p>Та өөрийн ажиллаж буй байгууллага дээрээ сургалт зохион байгуулах боломжтой эсэх?</p> <input type="checkbox"/> Шууд зохион байгуулах боломжтой <input type="checkbox"/> Удирдлагын чиглэл, шийдвэр хэрэгтэй <input type="checkbox"/> Боломжгүй
			Харилцан ярилцах	20 мин	

Үлгэрчилсэн зааврын  
дөрөвдүгээр хавсралт

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРМЫН АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН  
ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ ЗААЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙГ  
ШАЛГАХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ**

№	Шалгуур асуултууд	Үнэлгээ	
		Тийм	Үгүй (тайлбар)
1.	Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой заалт тусгагдсан эсэх		
2.	Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулагдсан эсэх, тоо, хүйс, давтамж		
3.	Бусад хэлбэрээр зохион байгуулагдсан арга хэмжээний мэдээлэл, тоо, хүйс, давтамж		
4.	Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гаргасан гомдол, мэдээлэл, тоо, хүйсээр		
5.	Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэсэн байдал, тоо, хүйс, хариу мэдэгдсэн эсэх		
6.	Төрийн албаны зөвлөл /бусад/ сахилгын арга хэмжээ авсан талаарх шийдвэр хүргэгдсэн эсэх, тоо, хүйсээр		
7.	Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс болон хууль хяналтын байгууллагад хүргүүлсэн эсэх, тоо, хүйсээр		



Үлгэрчилсэн зааврын  
тавдугаар хавсралт

## АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЕ ШАТНЫ ЗУРАГЛАЛ

