



УЛСЫН НЭГДҮГЭЭР ТӨВ ЭМНЭЛГИЙН ЕРӨНХИЙ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2022 оны 07 сарын 28 өдөр

Дугаар А/246

Улаанбаатар хот

Журам батлах тухай

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 14.2, 17.2, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.3, 7 дугаар зүйл, Төрийн албаны тухай хуулийн 39.1.4, Хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль, Статистикийн тухай хуулийн 22.3, 22.6, Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26.1, 6.26.2, 27, Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль, Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн “Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ” журмын 15.1.2.6 заалт, Эрүүл мэндийн яамнаас ирүүлсэн 2022 оны 05 дугаар сарын 09-ний өдрийн 3/2234 тоот “Хэрэгжилт ирүүлэх тухай” албан бичгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Улсын нэгдүгээр төв эмнэлгийн нийт ажилтнуудын “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журам”-ыг нэгдүгээр хавсралтаар, ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой мэдээлэл, гомдол гаргах процессын зураглал, ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх мэдлэг, ойлголтыг тандах, урьдчилан сэргийлэх санал асуулгын хуудасны загвар, холбогдох сургалтын хөтөлбөрийн загвар, “Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ”-нд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх заалт тусгаж, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байгааг шалгах хяналтын хуудасны загварыг тус тус хоёрдугаар хавсралтаар баталсугай.

2. Уг журмыг 2022 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдрөөс мөрдөн ажиллахыг нийт ажилтнуудад үүрэг болгосугай.

3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, хүний нөөцийн алба /П.Анхтуяа/-нд даалгасугай.

ЕРӨНХИЙ ЗАХИРЛЫН АЛБАН ҮҮРГИЙГ
ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭГЧ



Б.ХИШИГЖАРГАЛ

001752

АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНД ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЭЛ, БЭЛГИЙН ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ТАСЛАН ЗОГСООХ, ГАРСАН ГОМДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЖУРАМ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ.

- 1.1 Энэхүү журам нь Монгол улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль болон бусад хууль, тогтоомжид нийцүүлэн гаргасан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд тохиолдож болох дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн баримт бичиг юм.
- 1.2 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт нь хүний нэр хүнд, гэр бүл, ажил, амьдрал, албан тушаалтай холбоотой бөгөөд хохирогч нь ил гарч, хэлж ярих нь ховор, бусдаас нуудаг, ичдэг, бусад буруугаар ойлгодог зэргээс хамааралтай энэ төрлийн үйлдэл газар авч, даамжирахад нөлөөлж байдаг тул тус хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох талаар мэдлэг, мэдээллээ дээшлүүлэхэд үр дүнтэй.

ХОЁР. ЖУРМЫН ЗОРИЛГО.

- 2.1 Журмын зорилго нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаанд оролцогч талуудыг ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдэхгүй байх эрх үүргийг тодорхойлж, түүнээс ангид байх орчныг бүрдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах, гомдол мэдээллийг хянан шийдвэрлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулахад оршино.
- 2.2 Журмыг байгууллагын нийт ажилтан, суралцагч, гэрээт байгууллагуудын ажилтнууд тус тус дагаж мөрдөх үүрэгтэй бөгөөд түүний биелэлтэд хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд хяналт тавина.

ГУРАВ. ХОЛБОГДОХ НЭР ТОМЪЁОНЫ ТОДОРХОЙЛОЛТ, ОЙЛГОЛТ.

- 2.1. "Ажлын байр" гэж иргэн, ажилтны гүйцэтгэх ажил үүрэгтэйгээ холбоотойгоор хүрэлцэн очих ёстой ажил олгогчийн шууд ба шууд бус хяналтын дор байх бүх байрыг хэлнэ.
- 2.2. "Ажлын байрны дарамт" гэдэг нь ажиллах орчинд илрэх бие махбодийн, сэтгэлзүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хохирол учруулах зорилготой, сөрөг үр дагаварт хүргэх, нэг удаа тохиолдох эсвэл давтагдахаас үл хамааран хүлээн зөвшөөрч болохгүй, зохисгүй зан үйл, үйлдлийг хэлнэ.
- 2.3. "Бэлгийн дарамт" гэж бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхгүйг, эсхүл бэлгийн сэдэлтэй аливаа үйлдлийг давуу эрх, боломж эдлүүлэх болзол болгон тавихыг хэлнэ.
- 2.4. "Ажлын байрны бэлгийн дарамт" гэж ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд үгээр, цахим хэрэгслээр, үйлдлээр болон бусад хэлбэрээр илэрхийлэх дараах үйлдлүүдийг ойлгоно. Үүнд:
 - Хүсээгүй байхад биед хүрэх, илэх, барих;
 - Зөвшөөрөлгүй үнсэх;
 - Хүйсээр ялгаварлах, хавчих;
 - 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 бэлгийн сэдэлтэй яриа, и-мейл, мессеж илгээх;
- Ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулах болзол тавьж, хүчээр болзохыг тулган шаардах;
- Ажил дээрээ бэлгийн сүрдүүлэг, тулгалтад оруулах;
- Шаардлагагүй нөхцөлд илүү цагаар ажиллуулах, ажлын бус цагаар ажиллуулах, ажил тарсны дараа авч үлдэх;
- Илт өдсөн, сонжсон харц шидэх, шалиг үг ярих, доромжлох;
- Ёс бус байдлыг харуулсан зураг, порно зурагт хуудас зэргийг үзүүлэх, илгээх;
- Захиа зурвас илгээж бичгээр албадах;
- Гар хуруу, хөл гуя, уруул нүд харцаараа бэлгийн харьцаанд өдөх, дохио зангаараа албадах;

ДӨРӨВ. АЖИЛ ОЛГОГЧ, АЖИЛТНЫ ЭРХ ҮҮРЭГ

4.1 Ажил олгогчийн эрх, үүрэг.

- 4.1.1 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаарх гомдол, мэдээлэл хүлээн авах “хайрцаг” ажиллуулах;
- 4.1.2 Байгууллагын мэдээллийн самбарт ажлын байрны бэлгийн дарамтын тухай мэдээлэл, зурагт хуудас, зөвлөмж байршуулах;
- 4.1.3 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаар байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтныг сургалтад хамруулж чадавхжуулах;
- 4.1.4 Ажилтнаас ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар улирал тутам асуулга авч, дүгнэх, хариу арга хэмжээ авах;
- 4.1.5 Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх, сургалт явуулахад шаардагдах зардлыг жил бүр төсөвт суулгах;
- 4.1.6 Ажлын байранд бэлгийн дарамт үйлдэгдэх эсэхэд эрсдэлийн үнэлгээ хийх, үнэлгээнд үндэслэн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх орчин бүрдүүлэх, эрсдэлт нөхцөлийг арилгах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх;
- 4.1.7 Шаардлагатай тохиолдолд хүний эрх, жендэр, ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх чиглэлээр ажилладаг иргэний нийгмийн байгууллагатай хамтран ажиллах;
- 4.1.8 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх, өртсөн ажилтанд шууд туслалцаа үзүүлэх, мэргэжлийн байгууллагуудтай холбон зуучлах, хамгаалах, зөвлөлгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх боломжоор хангагдсан ажлын хэсэг байгуулах;
- 4.1.9 Ажил олгогч нь ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг “Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль”-иар хамгаалах мэдээлэл, зөвлөмжийг өгч дэмжлэг үзүүлэх ба ажлын хэсгийн гишүүн тус бүртэй нууцын баталгаа гаргаж, гэрээ байгуулах;

4.2 Ажилтны эрх, үүрэг.

- 4.2.1 Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх.
- 4.2.2 Ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;
- 4.2.3 Аливаа төрлийн хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах;
- 4.2.4 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол мэдээллийг шийдвэрлэх ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд орж ажиллах;

- 4.2.5 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс гомдол мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг нотлох баримт өгөх;
- 4.2.6 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар гомдол мэдээлэл гарсан бол хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг ажил олгогчоос шаардах;

ТАВ. НИЙТЛЭГ ХОРИГЛОХ ЗҮЙЛ.

Ажлын байранд, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ ямар нэг хэлбэрээр дарамт үзүүлж, Хүний үндсэн хуулиар хамгаалагдсан хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчихийг хориглоно.

- 5.1 Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг гэр бүлийн байдал үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрх, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж, ажлын үзүүлэлтийг шударга бусаар үнэлэх, цалин урамшууллыг нь хасах, үндэслэлгүйгээр ажлаас халах, сүрдүүлэх зэргээр эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.
- 5.2 Албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн бусдыг аливаа хэлбэрээр хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах, түүнчлэн хүчирхийлэл үйлдэх, бие махбод, сэтгэл зүйн дарамт, бэлгийн дарамт үзүүлэх, заналхийлэх замаар ажлын байрны тэвчишгүй орчныг үүсгэхийг хориглоно.
- 5.3 Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон зодох, цохих хэлбэрээр бусдын эрүүл мэндийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэх, үйлдэхээр заналхийлэх, хэл амаар доромжлох, нэр төр, алдар хүндийг гутаахыг хориглоно.
- 5.4 "Хүний эмзэг мэдээлэл" болох хүний үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, эрүүл мэнд, захидал харилцаа, генетик болон биометрик мэдээлэл, тоон гарын үсгийн хувийн түлхүүр, ял эдэлж байгаа болон ял эдэлсэн эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, бэлгийн харьцааны талаарх мэдээллийг задруулж, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалт үйлдэх хэрэгсэл болгон ашиглахыг хориглоно.
- 5.5 Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад хэлбэрээр илэрхийлэх, бэлгийн харилцаанд орох эсэхээс шалтгаалж ажил, албан тушаал, цалин хөлс зэрэг эдийн засгийн болон бусад байдлаар урамшуулах, эсхүл хохироохоор айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах, болзол тавих /quid pro quo/ байдлаар бэлгийн дарамт үзүүлэхийг хориглоно.
- 5.6 Ажил олгогч ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтнаас мөнгө, эд зүйл, иргэний үнэмлэх, гадаад паспорт, боловсролын баримт бичиг, мэргэжлийн үнэмлэх, хөдлөх болон үл хөдлөх эд хөрөнгийн гэрчилгээ зэрэг хувийн баримт бичгийн эх хувийг шаардан авч барьцаалах хэлбэрээр дарамт үзүүлэхийг хориглоно.

ЗУРГАА. ГОМДОЛ, МЭДЭЭЛЛИЙГ ШИЙДВЭРЛЭХ, ХЯНАН ШАЛГАХ АЖИЛЛАГАА.

- 6.1 Ажилтан ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн, эсвэл өртсөн хэн нэгнийг мэдсэн бол нэн даруй Хүний нөөцийн нэгжийн асуудал хариуцсан ажилтанд гомдол, мэдээллийг гаргаж, өөрт байгаа нотлох баримтыг хавсаргах;
- 6.2 Хүний нөөцийн нэгжийн асуудал хариуцсан ажилтан гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, бүртгэн, байгууллагын удирдлага болон төрийн захиргааны асуудал хариуцсан нэгжийн удирдах албан тушаалтанд танилцуулах;
- 6.3 Гомдол гаргагчийн гомдлыг үндэслэлтэй гэж үзвэл ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх ажлын хэсэг байгуулан холбогдох арга хэмжээг авах ба ажлын хэсэг нь хүний эрх, жендэрийн талаарх сургалтад хамрагдсан хүйсийн хувьд тэнцвэртэй, тав хүртэлх гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байна. Ажлын хэсгийг байгууллагын удирдлагаар ахлуулах;

- 6.4 Ажлын хэсэгт шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн байгууллагын төлөөлөл, хуулиар үүрэг хүлээсэн МУ-ын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын эсхүл иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөллийг оролцуулах;
- 6.5 Ажлын хэсгийн дүгнэлт болон сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай шийдвэр гарсан тохиолдолд гомдол гаргагч болон зөрчил гаргасан этгээдэд танилцуулан, тэмдэглэл үйлдэн, гарын үсэг зуруулан, хувийн хэрэгт нь хавсаргах;
- 6.6 Сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг гаргасан өдрөөс хойш 14 хоногийн дотор Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлэх;
- 6.7 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд хүний нөөцийн нэгжийн асуудал хариуцсан холбогдох албан тушаалтанд хандах, үл ойлголцол үүсвэл байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн хороо, Үйлдвэрчний эвлэлд хандах, ажлын хэсгийн дүгнэлт, сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл Төрийн албаны зөвлөл, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Цагдаагийн байгууллага, Захиргаа, Иргэний хэргийн шүүхэд болон холбогдох байгууллагад хандах;
- 6.8 Хүний нөөцийн нэгжийн асуудал хариуцсан ажилтан, ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүн, бусад холбогдох этгээд нь гомдол, мэдээлэл гаргасан хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг “Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль”-иар хамгаалан ажиллах;
- 6.9 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын үйлдэл нь зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол гомдол, мэдээллийг холбогдох хуулийн байгууллагад хүргүүлэх;

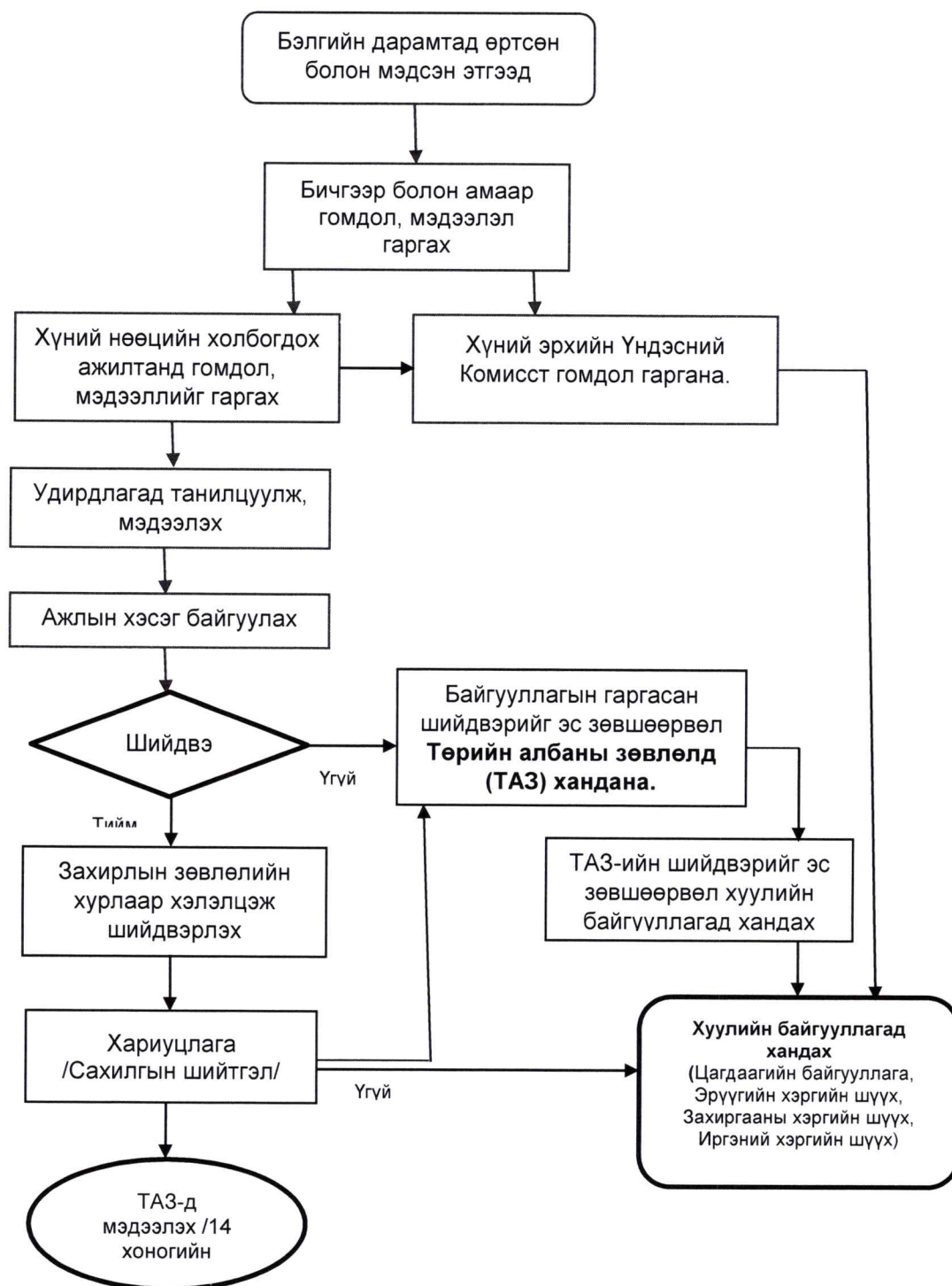
ДОЛОО. ХАРИУЦЛАГА

- 7.1 Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гарсан гомдол, мэдээллийг ажлын хэсгийн дүгнэлтийн шийдвэрт үндэслэн Захирлын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлэн “Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ”-д заасан сахилгын шийтгэлийг ногдуулна.
- 7.2 Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд холбогдох байгууллагаас Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэсэн нь ажил олгогчоос гаргасан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах шийдвэрээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

1240

ATT026

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ХОЛБООТОЙ МЭДЭЭЛЭЛ, ГОМДОЛ ГАРГАХ ПРОЦЕССЫН ЗУРАГЛАЛ



**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 “Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль”, Статистикийн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.3, 22.6 дахь хэсэгт заасны дагуу чандлан хадгалах болно.

Таны хүйс:

- ☐ Эмэгтэй
- ☐ Эрэгтэй
- ☐ Бусад

Нас:

- ☐ 20-29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ 59+

1. 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)

2. 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 _____

(Бичих)

3. Хэзээ тохиолдсон бэ?

- ☐ Сүүлийн өдрүүдэд /30-аас доош хоног/ _____
- ☐ Сүүлийн саруудад _____
- ☐ 1-2 жилд
- ☐ 2 жилээс дээш

4. АББД үйлдэгч нь хэн байсан бэ?

- ☐ Дарга
- ☐ Дээд удирдлагын албан тушаалтан
- ☐ Хамтран ажиллагч
- ☐ Бусад _____

(Бичих)

5. АББД-д өртсөний дараа ямар хариу арга хэмжээ авсан бэ?

- ☐ Хаана хандахаа мэдээгүй тул гомдол гаргаагүй.
- ☐ Ажлаасаа халагдах байх гэсэн айдастай байсан тул гомдол гаргаагүй.
- ☐ Бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэгч этгээдийн дарамт шахалт, сүрдүүлгээс эмээсэн тул гомдол гаргаагүй.
- ☐ Өөрийн ажил, албаны нэр хүндийг харгалзан гомдол гаргаагүй.
- ☐ Өөрийн, гэр бүлийн нэр хүнд, гэр бүлийн зөрчлөөс эмээн гомдол гаргаагүй.
- ☐ Холбогдох байгууллагад гомдол гаргаж шийдвэрлүүлсэн.
- ☐ Бусад _____

6. Хэрэв гомдол гаргасан бол гомдлыг шийдвэрлэх явц, үр дүнгийн талаар таны үнэлгээ

- ☐ Бүрэн шийдвэрлэсэн
- ☐ Бүрэн биш боловч тодорхой арга хэмжээ авагдсан
- ☐ Шийдвэрлэх хуулийн хугацаа өнгөрсөн боловч шийдвэрлэж хариу өгөөгүй
- ☐ Мэдэхгүй

7. АББД-тай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр ямар арга хэмжээ авах шаардлагатай вэ?

.....
(Бичих)

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС
УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АСУУЛГА
(Зөвхөн албан хэрэгцээнд)

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?	1. Тийм 2. Үгүй		
2	Хэрэв тийм бол хэн байсан бэ?	1. Удирдах албан тушаалтан 2. Хэлтэс, тасгийн дарга 3. Хамт ажилладаг хүн 4. Менежер 5. Үйлчилгээний ажилтан 6. Бусад		
3	Та ажиллах хугацаандаа ямар нэгэн дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байсан уу?	1. Тийм 2. Үгүй		
4	Хэрэв тийм бол ямар дарамт хүчирхийлэлд өртсөн бэ?	1. Биеэр 2. Үгээр 3. Бусад байдлаар		
5	Биеэр бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?	Асуулт/хариулт	Тийм	Үгүй
		Биед зохисгүй хүрэх, санамсаргүй байдлаар хөх, өгзгөнд дахин дахин хүрэх		
		Зөвшөөрөлгүй үнсэх		
		Тэврэх, гижигдэх, илэх зэргээр биед халдах		
		Бэлэг эрхтнээ үзүүлэх, бариулах		
		Ажил дээрээ бэлгийн сүрдүүлэг, тулгалтад оруулах		
		Хүчиндэх		
6	Үгээр бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?	Асуулт/хариулт	Тийм	Үгүй
		Дарамтлах, ганцаардуулах		
		Хүйсээр ялгаварлах, хавчих		
		Шаардлагагүй нөхцөлд илүү цагаар ажиллуулах, ажлын бус цагаар ажиллуулах, ажил тарсны дараа авч үлдэх		
		Илт өдсөн, сонжсон харц шидэх, шалиг үг ярих, доромжлох		
7	Бусад бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?	Асуулт/хариулт	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.

**“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	1 цаг	Ажлын байранд аль нь орохгүй вэ? ☐ Оффисын өрөө ☐ Үйлдвэрийн байр ☐ Сургууль ☐ Эмнэлэг ☐ Байгууллагын байр бүхэлдээ ☐ 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	1 цаг	Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хамааралтай хариултыг сонгоно уу? ☐ “Том хүний” сэдэвтэй онигоо ярих ☐ Хүсээгүй байхад хоолонд урих, бэлэг өгөх ☐ Биеийн эмзэг хэсэгт хүрэх, шүргэх ☐ Ажлын дараа удаа дараа авч үлдэх ☐ 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, анилцуулах, дүгнэх	1 цаг	☐ АББД-ын асуудлыг хуульчилсан уу? ☐ АББД нь гэмт хэрэг мөн үү? ☐ Хууль тогтоомжийг нэрлэнэ үү?
4	Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах хэрэгцээ шаардлага Хуулиар хүлээсэн үүрэг Загварыг танилцуулах		1 цаг	АББД-ын талаарх зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгасны ач холбогдлын талаар ярилцах. ☐ Хөдөлмөрийн дотоод журамд АББД-ын талаар тусгах талаар? ☐ Хохирогч болсон тохиолдолд хаана хандах талаар?
5	Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл		Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн асуудлаар хэдэн удаагийн сургалт,

	сэргийлэх бүрдүүлэх ○ Ажлын хувьд ○ Сургалтын хувьд ○ Бусад	орчин орчны		1 цаг	мэдээлэл шаардлагатай анхаарах талаар ярилцах. ☐ анх ажилд орж байх үед ☐ зөвхөн удирдах албан тушаалтанд ☐ тогтмол сургалт хийх ☐ хааяа сургалт хийх
6	Гомдол гаргах үе шат ○ Үндэсний ○ Олон улсын		Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл	1 цаг	Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд хаана хандах вэ? ☐ байгууллагын зохих албан тушаалтан ☐ Үйлдвэрчний эвлэл ☐ ХЭҮК ☐ Цагдаа ☐ найз, гэр бүлийнхэн ☐ хандах газар байхгүй
7	Ажлын байрны бэлгийн дарамтын хэв шинжийг тодорхойлох		Тус бүр 4 хүнтэй багт хувааж, кейс дээр ажиллуулна	30 мин	Үндсэн ойлголтыг бататгах зорилгоор бүлгээр ажиллуулах. ☐ Төрийн ☐ Төрийн бус ☐ Хувийн хэвшил ☐ Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч
			Бүлгийн танилцуулга авч, дүгнэнэ	30 мин	
8	Гомдол гаргах үе шат		Тус бүр 4 хүнтэй багт хувааж, кейс дээр ажиллуулна	30 мин	Гомдол гаргах үе шатыг бататгах зорилгоор бодит тохиолдол дээр бүлгээр ажиллуулах.
			Бүлгийн танилцуулга авч, дүгнэнэ	30 мин	
9	Сургалт явуулахад анхаарах зүйлс (ажилтнуудад, ажил олгогчдод)		Сургалтын зарим аргачлал танилцуулах	30 мин	Та өөрийн ажиллаж буй байгууллага дээрээ сургалт зохион байгуулах боломжтой эсэх? ☐ Шууд зохион байгуулах боломжтой ☐ Удирдлагын чиглэл, шийдвэр хэрэгтэй ☐ Боломжгүй
			Харилцан ярилцах	30 мин	

Байгууллагын “Хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ”-нд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх заалт тусгаж, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байгааг 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		

Баримт бичгийн нэр	УНТЭ-ийн “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журам”
Баримт бичгийн төрөл /дугаар/	УНТЭ-ББ-Ж (01-0002):2022
Батлагдсан огноо	2022 оны 07 сарын ...- ны өдөр
Баталсан шийдвэрийн дугаар	 дугаар тоот тушаал
Боловсруулсан	Захиргаа, хүний нөөцийн алба
Хянасан	П.Анхтуяа / Захиргаа, хүний нөөцийн албаны дарга/
Хүчин төгөлдөр мөрдөж эхлэх хугацаа	2022 оны 07 сарын ...-ний өдөр
Өөрчлөлт орсон огноо	
Өөрчлөлт орсон огноо	
Өөрчлөлт орсон огноо	