



МОНГОЛ УЛСЫН ҮНДЭСНИЙ
НОМЫН САНГИЙН ЗАХИРЛЫН
ТУШААЛ

2022 оны 10 сарын 14 өдөр

Дугаар А/39

Улаанбаатар хот

Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт,
хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх,
таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх
журам батлах тухай

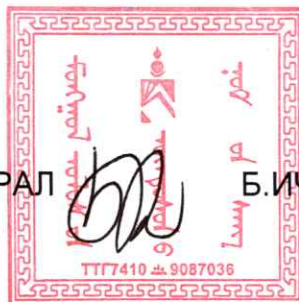
Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.4, Үндэсний номын сангийн дүрмийн 3 дугаар зүйлийн 3.4.6 дахь хэсэг, Захиргааны зөвлөлийн 2022 оны 10 дугаар сарын 14-ний өдрийн хурлын шийдвэрийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журам”-ыг хавсралт ёсоор баталсугай.

2. Журмыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллахыг Монгол Улсын Үндэсний номын сангийн нийт албан хаагчдад үүрэг болгосугай.

3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргааны зөвлөлийн гишүүдэд үүрэг болгосугай.

ЗАХИРАЛ



Б.ИЧИНХОРЛОО

1422010335



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

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1.1. Энэхүү журмын зорилго нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, 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 хүлээн авч хянан шийдвэрлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулна.

**ХОЁР. АЖИЛ ЭРХЛЭЛТ, ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНД ДАРАМТ,
ХҮЧИРХИЙЛЭЛ, БЭЛГИЙН ДАРАМТЫГ ХОРИГЛОХ**

2.1. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно.

2.2. Энэ журмын 2.1-д заасан үндэслэлээр ялгаа, давуу байдал тогтоосон аливаа шийдвэр, үйлдлийг шууд ялгаварлан гадуурхалт, хүн бүрд адил тэгш үйлчлэхээр заасан боловч хэрэгжилтийн явцад хувь хүн, эсхүл бүлэг хүнийг ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал тогтоосноор тэгш байдал, боломжийг нь алдагдуулахад хүргэж байгаа аливаа шийдвэр, үйлдлийг тус тус ойлгоно.

2.3. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх нөхцөлийг ажил олгогч бүрдүүлэх үүрэгтэй бөгөөд дараах тохиолдлыг ялгаварласан, эрхийг хязгаарласан, давуу байдал тогтоосон гэж үзэхгүй:

2.3.1. тухайн ажил үүргийн онцлогоос бий болгосон ялгаа, хязгаарлалт, давуу байдал;

2.3.2. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан зарим бүлгийн ажилтанд үзүүлэх хамгаалалтын тусгай арга хэмжээ, дэмжлэг.

2.4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх, ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажил олгогч нь ажил үүрэгтэй нь холбогдолгүй аливаа асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах, хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн эмгэг, хүний дархлал хомсдолын вирусийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ хийлгүүлэх, жирэмсэн эсэхийг тодруулахыг хориглоно.

2.5. Ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтан энэ журмын 2.4-т заасныг зөрчсөн ажил олгогчид үнэн зөв хариулт, мэдээлэл өгөх болон шинжилгээ хийлгэх үүрэг хүлээхгүй.

2.6. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхагдсан гэж үзсэн хүн, ажилтан, ажилтны төлөөлөгч гомдлоо ажил олгогч, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд

тус тус гаргаж болно. Гомдол гаргагч нь өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээллийг гомдолдоо хавсаргана.

ГУРАВ. АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ҮҮРЭГ

3.1. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, эдгээрийг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх чиглэлээр ажил олгогч дараах үүрэг хүлээнэ:

3.1.1. ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаарх гомдол, мэдээлэл хүлээн авах хайрцаг ажиллуулах;

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

3.1.3. ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаар байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтныг сургалтад хамруулж, чадавхжуулах;

3.1.4. ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн сургалтыг зохион байгуулах, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх;

3.1.5. ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сургалт явуулахад шаардагдах зардлыг жил бүрийн төсөвт суулгах;

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

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

3.1.8. ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаар гомдол, мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэх ажлын хэсэг байгуулах, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх;

3.1.9. ажилтан ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт бусдад учруулсан болох нь тогтоогдсон тохиолдолд холбогдох хуульд заасан арга хэмжээг авах;

3.1.10. ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаар гомдол, мэдээлэл хүлээн авах албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг ажилтанд харагдахуйц газар байршуулах.

ДӨРӨВ. АЖИЛТНЫ ҮҮРЭГ

4.1. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, эдгээрийг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх чиглэлээр ажилтан дараах үүрэг хүлээнэ:

4.1.1. ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл гаргахгүй байх;

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

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

4.1.4. байгууллагын удирдах албан тушаалтны зүгээс ажилтанд ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл үзүүлсэн бол гомдол, мэдээллийг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гаргах;

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

ТАВ. ГОМДОЛ, МЭДЭЭЛЛИЙГ ХҮЛЭЭН АВЧ ШАЛГАХ, ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ

5.1. Ажилтан ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн эсхүл өртсөн хэн нэгнийг мэдсэн бол нэн даруй хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтанд гомдол, мэдээллийг гаргана.

5.2. Гомдол гаргагчийн гаргасан гомдол, мэдээллийг шалгаж, дүгнэлтийг байгууллагын удирдлагад танилцуулна.

5.3. Гомдол гаргагчийн гомдлыг үндэслэлтэй гэж үзвэл ажил олгогч ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх хүйсийн тэнцвэртэй, хүний эрх, жендэрийн талаарх сургалтад хамрагдсан тав хүртэлх хүний бүрэлдэхүүнтэй, удирдах албан тушаалтнаар ахлуулсан ажлын хэсэг байгуулна.

5.4. Ажлын хэсэгт шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн байгууллагын төлөөлөл болон хуулиар хүүрэг хүлээсэн Хүний эрхийн Үндэсний комисс эсхүл иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөллийг оролцуулж болно.

5.5. Ажлын хэсэг бэлгийн дарамтын талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хуулиар хамгаалах ба ажлын хэсгийн гишүүн тус бүртэй нууцын гэрээ байгуулна.

5.6. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн этгээдийн нууцыг хуульд зааснаас бусад тохиолдолд болон өөрийнх нь зөвшөөрөлгүйгээр бусдад задруулахыг хориглоно.

5.7. Ажлын хэсэг нь гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 14 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэж, дүгнэлт гаргах ба уг дүгнэлт нь буруутай этгээдэд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 132.2-т заасан сахилгын шийтгэл оногдуулах үндэслэл болно.

5.8. Ажлын хэсгийн дүгнэлт болон зөрчил гаргасан этгээдэд шийтгэл оногдуулсан шийдвэрийг гомдол гаргагч болон зөрчил гаргасан этгээдэд танилцуулан гарын үсэг зуруулна.

5.9. Гомдол гаргагч болон зөрчил үйлдсэн этгээд ажлын хэсгийн дүгнэлтийг эс зөвшөөрвөл Хүний эрх үндэсний Комисст хандана.

5.10. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт нь зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол гомдол, мэдээллийг холбогдох хуулийн байгууллагад хүргүүлнэ.

----ooOoo----