



“АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС СЭРГИЙЛЬЕ” СУРГАЛТЫН ГАРЫН АВЛАГА

ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНООС БАТЛАН ГАРГАСАН “АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ, АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ХАМГААЛАХ, ГОМДЛЫГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРМЫН ХҮРЭЭНД ХЯНАХ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗӨВЛӨМЖ”-ИЙГ УДИРДЛАГА БОЛГОН БОЛОВСРУУЛАВ.

Энэхүү сургалтын гарын авлагыг МОНЭС-ын тэтгэлгээр МЭХДХ-ны хэрэгжүүлсэн “Дарамтгүй орчинд ажиллацгаая” төслийн хүрээнд төр, хувийн хэвшил, төрийн бус байгууллагын төлөөллөөс бэлтгэгдсэн Сургагч багш нарт энэ төрлийн сургалт, нөлөөллийн үйл ажиллагааг байгууллага, хамт олонд зохион байгуулахад нь арга зүйн дэмжлэг болгох зорилгоор боловсруулав.

Холбоо барих:

Утас: 70137083

И-мэйл: mwesf1@gmail.com

Facebook хуудас: Монголын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг дэмжих холбоо

Twitter:

“АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ,
АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС СЭРГИЙЛЬЕ”
СУРГАГЧ БАГШИЙН ГАРЫН АВЛАГА
(сургагч багш нарт зориулав)

Хамтран ажилласан:

Ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх ИНБ-ын эвслийн зохицуулагч Ц.Отгонтунгалаг

Иргэдэд туслах хүний эрхийн төвийн тэргүүн, өмгөөлөгч С.Дондов

Эмэгтэйчүүд хөдөлмөр хөгжил сангийн тэргүүн Н.Мэндбаяр

Судлаач, эрх зүйч Т.Цогзолмаа

Монголын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг дэмжих холбооны тэргүүн Ш.Ариунаа

Зөвлөсөн:

П.Даваанамжил, МОНЭС-ийн Тэтгэлэг олгох хөтөлбөрийн зохицуулагч

Энэхүү сургалтын гарын авлагын талаарх саналаа mwesf1@gmail.com хаягаар өгнө үү.

АГУУЛГА

ӨМНӨХ ҮГ

ГАРЫН АВЛАГЫГ ХЭРХЭН АШИГЛАХ ВЭ?

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

НЭГ. АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ ХҮЧИРХИЙЛЭЛ

- 1.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭН ДЭХ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЭЛ ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ
- 1.2 ОУХБ-ЫН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ ДАРАМТЫН ТУХАЙ 190 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ, 206 ДУГААР ЗӨВЛӨМЖ
- 1.3 ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС ХАМГААЛАХ, УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ДОТООД ДҮРЭМ, ЖУРМААР ХОРИГЛОХ НЬ
- 1.4 АЖЛЫН БАЙРАНД АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭГ ТӨЛӨВЛӨХ, СУДЛАХ НЬ

ХОЁР. АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ

- 2.1 АББД ХҮНИЙ ЭРХИЙН ЗӨРЧИЛ, ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ БОЛОХ НЬ
- 2.2 АББД-ЫН ИЛРЭХ ХЭЛБЭР, ХЭВ ШИНЖ
- 2.3 АББД-ЫН ХОХИРОЛ, ХОР УРШИГ
- 2.4 ХОХИРОГЧИЙГ ТАНЬЖ МЭДЭХЭД АНХААРАХ ЗҮЙЛС

ГУРАВ. АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

- 3.1 АББД ТҮҮНТЭЙ ХАМААРАЛ БҮХИЙ ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ КОНВЕНЦИУД
- 3.2 ҮНДЭСНИЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖООС
- 3.3 ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ, ЗААВАРТ ТУСГАХ ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА
- 3.4 АББД-ТАЙ ХОЛБООТОЙ АСУУДЛЫГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМД ТУСГАХ ЗААВАРЧИЛГАА

ДӨРӨВ. АББД-ЫН ГОМДОЛ, МЕХАНИЗМ

4.1 ҮНДЭСНИЙ МЕХАНИЗМ

- 4.1.1 БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА ЭСХҮЛ ЭРХ БҮХИЙ НЭГЖ, АЖИЛТАНД ГОМДОЛ ГАРГАХ
- 4.1.2 ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХУВЬД ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЙЛ ЯВЦ
- 4.1.3 ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИССТ ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЙЛ ЯВЦ
- 4.1.4 ХУУЛИЙН БАЙГУУЛЛАГАД ХАНДАЖ ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЙЛ ЯВЦ

- 4.1.4.А ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГА
- 4.1.4.Б МЭРГЭЖЛИЙН ХЯНАЛТЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР
- 4.1.5 ЭРҮҮГИЙН ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА
- 4.1.6 ГЭРЧ, ХОХИРОГЧИЙГ ХАМГААЛАХ
- 4.1.7 ИРГЭНИЙ ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА
- 4.1.8 ЗАХИРГААНЫ ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА
- 4.2 ОЛОН УЛСЫН МЕХАНИЗМ:
 - ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ АЛАГЧЛАХ БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ ХОРОО

ТАВ. АББД-аас УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ НЬ

- 5.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНД ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУДЫН ЭРХ АШГИЙГ ХАМГААЛСАН БАРИМТ БИЧИГТ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ТЭМЦЭХ ЗҮЙЛ ЗААЛТЫГ ТУСГАХ
- 5.2 БАЙГУУЛЛАГА, АЖ АХУЙН НЭГЖҮҮД АББД-ААС АНГИД АЖЛЫН ОРЧИН БҮРДҮҮЛЭХ
- 5.3 СУРГАЛТ МЭДЭЭЛЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА
- 5.4 УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ БУСАД АРГА ЗАМ, НӨЛӨӨЛЛИЙН АЖИЛ

ЗУРГАА. БҮЛГЭЭР АЖИЛЛАХ

- Бүлгээр ажиллахад анхаарах зүйл
- АББД-ын асуудлаарх хэрэглэж болох жишээнүүд

СУРГАГЧ БАГШИД ЗӨВЛӨХ НЬ

ӨМНӨХ ҮГ

Монголын Эмэгтэйчүүдийн Хөдөлмөрийг Дэмжих Холбоо нь 2014 онд байгуулагдсан, охид эмэгтэйчүүд нь ажил хөдөлмөр эрхэлж, өөрийн орлоготой байхын хирээр аливаа хүчирхийлэл дарамтаас ангид байж, улс төр, нийгэм соёл, эдийн засгийн эрхээ бүрэн эдлэх боломжтой хэмээх үзэл санаан дээр сайн дураар нэгдсэн, ашгийн төлөө бус, улс төрийн нам бус, төрийн бус байгууллага билээ. Бид хөдөлмөрлөх эрхийг хүндэтгэх, хамгаалахад төрийн үүрэг оролцоог дээшлүүлэх чиглэлээр нөлөөлөх, охид эмэгтэйчүүдэд хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн мэдлэг мэдээлэл түгээж чадавхжуулах гэсэн үндсэн хоёр хөтөлбөртэй, Өвөрхангай болон Хөвсгөл аймагт салбартай ажиллаж байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамт хүчирхийлэл нь ихэнхдээ охид эмэгтэйчүүдийн эсрэг үйлдэгддэг гэмт хэрэг, тэднийг эрүүл мэнд сэтгэл санаа, эдийн засагт ноцтой хохирол учруулдаг хүний эрхийн томоохон зөрчил учир урьдчилсан сэргийлэх нь охид, эмэгтэйчүүдийг хамгаалахад тодорхой хувь нэмэр болно гэж бид үздэг тул Ажлын Байрны Бэлгийн Дарамттай Тэмцэх Иргэний Нийгмийн Эвсэл (АББДТИНЭ)-ийн гишүүнээр элсэн Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох эрх зүйн орчноор энэ төрлийн дарамт хүчирхийллийг хориглох, охид эмэгтэйчүүдийг хамгаалах үүргээ биелүүлэхийг төрөөс шаардаж, олон төрлийн нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулж ирсэн.

АББД-тай тэмцэх асуудалд Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сан анх санаачлан, энэ төрлийн төсөл хөтөлбөрт тэтгэлэг олгож ирсэн бөгөөд энэ удаа бид МОНЭС-аас АББДТИНЭ-ийн гишүүдэд зарласан “сургагч багш бэлтгэх төсөл”-д оролцон шалгарч төслийн үйл ажиллагааг амжилттай хэрэгжүүллээ. Энэ хүрээнд сургагч багш нарын эрэлт хэрэгцээнд тулгуурлан энэхүү гарын авлагыг бэлтгэн гаргав.

Энэхүү гарын авлага нь Жендэрийн Үндэсний Хорооноос 2020 онд батлан гаргасан “Ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж”-ийг мөрдлөг болгосон бөгөөд энэ чиглэлээр 2004 оноос ажиллаж ирсэн судлаач, багш, идэвхтэн нар сургагч багшаар ажиллав.

Гарын авлага нь 6 модультай, модуль тус бүрд багтаах агуулгыг тайлбарлаж, сургалтад оролцогчид тухайн агуулга ойлгогдсон эсэхийг шалгах асуулт болон хариултыг багтаасан болно. Мөн энэхүү сургалт нь Covid -19 Цар тахлын хөл хорионы үеэр зохион байгуулагдсан нь энэ төрлийн сургалтыг танхимаар болон цахим гэсэн хоёр хэлбэрээр тооцож, бэлтгэх сорилт бидний өмнө тулгарсан тул цахим сургалтын үед хэрэгжүүлж болох зарим сургалтын аргыг бид гарын авлагатаа оруулав.

Хамтран ажилласан АББДТИНЭ-ийн гишүүд сургагч багш нартаа болон эмэгтэйчүүдийн хөдөлгөөнийг бодитоор дэмжиж байдаг МОНЭС-ын хамт олонд чин сэтгэлийн талархал илэрхийлэе.

СУРГАЛТЫН ГАРЫН АВЛАГЫГ ХЭРХЭН АШИГЛАХ ВЭ?

Ажлын байрны дарамт, ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг хэрхэн барагдуулах талаар сургалт явуулах гэж байгаа бол Та энэхүү гарын авлагыг шууд ашиглах боломжтой.

АББД-ын асуудал нь монгол улсад харьцангуй шинэ тутам хуульчлагдсан. Бэлгийн дарамтын асуудлаар олон нийтийн дунд ойлголт, мэдлэг хангалтгүй, энэ асуудал чухам юу болохыг мэддэггүйгээс өөрсдийгөө хамгаалах мэдлэг чадвараар дутмаг байна¹. Бэлгийн дарамтад өртөгч нь ХЭҮК-т гомдол гаргах боломжтой ч энэ нь ховор байна. ХЭҮК-д хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой гомдол 240 ирсэн бол ажлын байран дах бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол сүүлийн 4 жилд 21 ирсэн байна. Мөн бэлгийн дарамтын тохиолдолд ХЭҮК нь арга хэмжээ авах эрх мэдлийн хувьд хязгаарлагдмал байна². Иймд энэхүү сургалт нь оролцогчдод Ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл, АББД-ын талаар үндсэн ойлголт мэдлэг өгч, байгууллага хамт олон хэрхэн сэргийлж болох арга зам, хуулиар хүлээсэн үүрэг хариуцлага төдийгүй байгууллага хувь хүний хувьд гомдлыг хэрхэн барагдуулах механизмын талаар мэдлэг олгох агуулгыг багтаасан болно.

Энэ төрлийн сургалтыг бид сэдвийн дарааллын хувьд,

1. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл
2. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын илрэх хэлбэр, таних шинж
3. АББД-ын асуудлаарх эрх зүйн орчин
4. Энэ төрлийн гомдол шийдвэрлэх механизм
5. Урьдчилан сэргийлэх арга зам

гэсэн дарааллаар сургалтын сэдэв модулийг оруулсан.

Дээрх 5 сэдвийн хүрээнд авсан мэдээллээ хэрэглэж сурахад нь дэм болж БҮЛГЭЭР АЖИЛЛАХ модулийг оруулсан бөгөөд хэрхэн ажиллах, оролцогч нарт өөрт нь ямар мэдрэмж төрсөн, урьдчилан сэргийлэх шинэ арга зам, өөрийн байгууллагын онцлогийг хэрхэн тусгах зэрэгт дэм болох учиртай юм.

Сургалтын сэдэв бүрд багтах агуулга, түүнд өгөх ёстой үндсэн ойлголтуудыг тоймлон шалгуур асуулт, хариултын хамт нэг хүснэгтэд модуль хэлбэрээр оруулав. Тухайн модулийн хувьд заах хичээлийн РР-ийг дэлгэрүүлж ярих тайлбартай нь тусад нь хавсралт болгов.

Модуль тус бүрд шалгуур асуултыг оруулсан нь тухайн сэдвийн хүрээнд авах ёстой мэдээллээ суралцагчид бүрэн авсан эсэхийг шалгах, дутуу ойлгосон тохиолдолд багшийн зүгээс ямар мэдээлэл тодруулж хэлэх ёстойг чиглүүлэх зорилготой болно.

¹ Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын төлөв байдал, хандлага” харьцуулсан судалгаа 2018 он, МОНЭС

² ХНХЯ, АХБ, Японы Засгийн газар, ЖҮХ, “МУ-ын Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ 2005 оноос өнөөг хүртэл ололт, амжилт ба сорилт, сургамж” судалгаа, 2019 он, хуудас 59, Улаанбаатар хот

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ:

АББД	–Ажлын байрны бэлгийн дарамт
АББДТИНБЭ	- Ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэх иргэний нийгмийн эвсэл
ЖҮХ	–Жендэрийн үндэсний хороо
ЗГ	–Засгийн газар
МОНЭС	-Монголын Эмэгтэйчүүдийн Сан
МЭХДХ	–Монголын Эмэгтэйчүүдийн Хөдөлмөрийг Дэмжих Холбоо
НҮБ	-Нэгдсэн үндэсний байгууллага
ОУХБ	–Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ТББ	-Төрийн бус байгууллага
ХЭҮК	–Хүний эрхийн үндэсний комисс
ХННЯ	-Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам
ХЗДХЯ	–Хууль зүй дотоод хэргийн яам
ХАБЭА	–Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй
ШХА	- Швейцарын хөгжлийн агентлаг
ЭЯГБХУТК	–Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц
РР	–power point

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ ЭХ СУРВАЛЖУУД:

Олон улсын гэрээ

1. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенц
2. Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр Конвенц (МУ хараахан нэгдэн ороогүй)
3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай ОУХБ-ын 155 дугаар Конвенц
4. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай ОУХБ-ын 122 дугаар Конвенц
5. Албадан хөдөлмөрийн устгах тухай 105 дугаар Конвенц
6. ОУХБ-ын Хүчирхийлэл дарамтын тухай 206 дугаар Зөвлөмж
7. *Тоглоомын дүрэм*: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, 2020 он
8. Зохистой хөдөлмөрийн төлөө: Эрүүл, аюулгүй ажлын байр-хүчирхийлэл, дарамтаас ангид хөдөлмөр ҮЭ-ийн ажилтнууд, гишүүд, ажилчдад зориулсан гарын авлага, 2020 он
9. [НҮБ-ын Бизнес ба Хүний Эрхийн Удирдах Зарчмууд](#)

Дотоодын хууль тогтоомж

10. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль
11. Хөдөлмөрийн тухай хууль
12. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль
13. Зөрчлийн тухай хууль
14. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль
15. Эрүүгийн хууль
16. Иргэний хууль
17. Хувь хүний нууцын тухай хууль
18. Төрийн албаны тухай хууль
19. Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хууль
20. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль
21. **Судалгаа, гарын авлага**
22. МУ-ын Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэл ололт, амжилт ба сорилт, сургамж, Жендэрийн үндэсний Хороо
23. МУ дах Жендэрийн эрх тэгш байдал: нөхцөл байдлын товч үнэлгээ баримт бичгийн судалгаа, ИРИМ судалгааны байгууллага
24. Ажлын байран дахь “бэлгийн дарамт” сэдвээр хийсэн судалгааны тайлан, ХЭҮК
25. Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дах бэлгийн дарамтын төлөв байдал, хандлага харьцуулсан судалгаа (2004-2017он) , МОНЭС
26. “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлж, аюулгүй орчин бүрдүүлэх” сургалтын гарын авлага. М.Болормаа, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан
27. “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг ажиллагааны Ази, Номхон далайн орнуудад” гарын авлага. Нелиен Хаспелс, Зайтун Мохамед Касим нар. МОНЭС
28. “Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт” ном. ХЗДХЯ, ШХА, “Иргэдийн оролцоо II төсөл”.
29. “Филиппин улсын Засгийн газраас бэлгийн дарамтлалын эсрэг авч буй арга хэмжээ” мэдээллүүдийн эмхэтгэл. Монголын эмэгтэйчүүдийн сан
30. “Хүний эрхэд суурилсан хандлага” сургалтын гарын авлага. Хүний эрхийн Үндэсний Комисс
31. “АББД-ын эсрэг авах арга хэмжээний талаарх олон нийтийн хандлага” онлайн судалгаа 2018 он, АББД-тай тэмцэх эвсэл

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

**Модуль 1: ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛИЙН ТУХАЙ ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ,
ОУХБ-ЫН 190 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ**

Сэдвийн зорилго: Хөдөлмөрийн хүрээ, аливаа хүчирхийлэл, дарамт, түүнчлэн жендэрт суурилсан хүчирхийлэл дарамтаас хүн бүр ангид байх эрх, зохистой хөдөлмөрийн үзэл санаатай үл нийцэх буюу сөрөг үр дагавар, ОУХБ-ын Хүчирхийлэл дарамтын тухай 190 дүгээр Конвенц, 206 дугаар Зөвлөмжийн агуулгыг танилцуулах, олон улс болон дотоодод хийгдсэн судалгааны дүн, ажлын байранд авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний жишээг танилцуулан сайжруулах боломжийн талаар хэлэлцэх

Агуулга	Арга зүй	хугацаа
1.1 Хөдөлмөрийн хүрээн дэх дарамт, хүчирхийлэл үндсэн ойлголт	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл (жишээ тайлбарлаж, ярилцана)	45 мин
1.2 ОУХБ-ын Хүчирхийлэл дарамтын тухай 190 дүгээр Конвенц, 206 дугаар Зөвлөмж		45 мин
1.3 Дарамт, хүчирхийллээс хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх, дотоод дүрэм журмаар хориглох нь		
1.4 Ажлын байранд авах арга хэмжээг төлөвлөх, судлах нь		

1.1 ХӨДӨЛМӨРИЙН ХҮРЭЭН ДЭХ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЭЛ ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ:

Хөдөлмөрийн хүрээ гэдэгт ажлаа хийж гүйцэтгэх болон ажилтай холбоотой, эсвэл ажлаас үүдэлтэй дараах байр, орчинд гарах хүчирхийлэл, дарамт хамаарна. Үүнд:

- (а) ажлын байр;
- (б) ажилтан цалин хөлсөө авах, амрах, завсарлах, хооллож ундлах, бие засах, угаах, хувцас солих газар;
- (в) ажилтай холбоотой томилолт, аялал, сургалт, нийтийн болон хамт олны арга хэмжээний үе;
- (г) ажилтай холбоотой захидал харилцаа, тухайлбал мэдээлэл, харилцааны шинэ технологи ашиглан хэрэгжиж буй захидал харилцаагаар дамжуулж;
- (д) ажил олгогчийн зүгээс хангасан орон байр;
- (е) ажилдаа ирэх, ажлаасаа буцах үе.

ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцод **Хөдөлмөрийн хүрээн дэх дарамт, хүчирхийлэл гэдэгт:**

- Хүний бие махбод, сэтгэлзүй, бэлгийн халдашгүй байдалд болон эдийн засгийн хувьд хор хохирол учруулах зорилготой, хор хохирол учруулсан, эсвэл учруулах магадлалтай,
- нэг удаа буюу хэд хэдэн удаа давтагдсан,
- хүлээн зөвшөөрөх аргагүй зан үйл, үйлдэл, заналхийллийн олон хэлбэрийг,
- түүний дотор жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтыг хамааруулж ойлгоно.

Үндэсний хууль тогтоомжид тодорхойлохдоо хөдөлмөрийн хүрээн дэх дарамт, хүчирхийллийн тухай ойлголтыг тусад нь салгаж, эсвэл нэгтгэн тодорхойлж болно.

Жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийлэл, гэдэгт: Хүйс, жендэрээс шалтгаалан хүмүүст хүчирхийлэл, дарамт учруулах, эсвэл тодорхой хүйс эсвэл жендэрт харьцангуй ихээр нөлөөлөхийг хэлэх бөгөөд үүнд мөн **бэлгийн дарамт** орно. Хэдийгээр жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд охид, эмэгтэйчүүд харьцангуй ихээр өртдөг боловч эрэгтэйчүүд болон бусад жендэрийн бүлгийнхэн ч мөн адил өртдөг. Суурь шалтгаан болон эрсдэлт хүчин зүйлүүдийг илрүүлж, тэмцэх нь чухал юм. Хөдөлмөрийн хүрээний аливаа хүчирхийлэл, дарамт, түүнчлэн жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтаас хүн бүр ангид байх эрхтэй ... хөдөлмөрийн хүрээний хүчирхийлэл, дарамт нь хүний эрхэд учруулж буй заналхийлэл, зөрчил болдог бөгөөд хүчирхийлэл, дарамт нь тэгш боломжид аюул учруулдаг тул хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй, зохистой хөдөлмөрийн үзэл санаатай үл нийцнэ.

1.1 МОДУЛИЙН ХҮРЭЭНД ОЙЛГОЛТ МЭДЛЭГ ШАЛГАХ АСУУЛТ

1. Хөдөлмөрийн хүрээ гэдэгт юуг хамааруулан үзэх вэ?
2. Дарамт, хүчирхийллийн хор хохирлыг нэрлэнэ үү?
3. Дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэхэд ямар асуудалд илүү анхаарах нь зүйтэй вэ?

Шалгах асуултын хариулт

1. Хөдөлмөрийн хүрээ гэдэгт юуг хамааруулан үзэх вэ?

Хөдөлмөрийн хүрээ гэдэгт ажлаа хийж гүйцэтгэх болон ажилтай холбоотой, эсвэл ажлаас үүдэлтэй дараах байр, орчинд гарах хүчирхийлэл, дарамт хамааруулан авч үзнэ. Үүнд: (а) ажлын байр; (б) ажилтан цалин хөлсөө авах, амрах, завсарлах, хооллож ундлах, бие засах, угаах, хувцас солих газар; (в) ажилтай холбоотой томилолт, аялал, сургалт, нийтийн болон хамт олны арга хэмжээний үе; (г) ажилтай холбоотой захидал харилцаа, тухайлбал мэдээлэл, харилцааны шинэ технологи ашиглан хэрэгжиж буй захидал харилцаагаар дамжуулж; (д) ажил олгогчийн зүгээс хангасан орон байр; (е) ажилдаа ирэх, ажлаасаа буцах үе.

2. Дарамт, хүчирхийллийн хор хохирлыг нэрлэнэ үү?

Дарамт, хүчирхийлэл нь хүний бие махбод, сэтгэлзүй, бэлгийн халдашгүй байдалд болон эдийн засгийн хувьд хор хохирол учруулах зорилготой, хор хохирол учруулсан, эсвэл учруулах магадлалтай байдаг.

3. Дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэхэд ямар асуудалд илүү анхаарах нь зүйтэй вэ?

Дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэхэд түүнийг өдөөж байгаа **суурь шалтгаан болон эрсдэлт хүчин зүйлүүдийг илрүүлж, тэмцэх нь чухал юм.**

1.2 ОУХБ-ЫН ХҮЧИРХИЙЛЭЛ ДАРАМТЫН ТУХАЙ 190 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ, 206 ДУГААР ЗӨВЛӨМЖ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) нь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрөлжсөн агентлаг юм. ОУХБ олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоож, хөдөлмөрийн хүрээний эрхүүдийг хангах, зохистой хөдөлмөр эрхлэх боломжийг нэмэгдүүлэх, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах, хөдөлмөрийн асуудлаарх нийгмийн түншлэлийг бэхжүүлэх чиглэлээр ажиллаж байна. ОУХБ нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилчдын төлөөллийг холбосон гурван талт онцлог бүтэцтэй. ОУХБ нь 187 гишүүнтэй, НҮБ-ын хамгийн анхны төрөлжсөн агентлаг юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын түншлэгч талууд (Засгийн газар, ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөл) хамтдаа хэлэлцэн баталсан эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг тогтоож өгсөн байдаг. Энэхүү хэм хэмжээг конвенц (эсвэл протокол), эсвэл зөвлөмж хэлбэрээр гаргана. Гишүүн улс конвенцод нэгдэн орох бөгөөд нэгдэн орсны дараа заавал мөрдөх үүрэг хүлээнэ. Харин зөвлөмжийг заавал мөрдөх үүрэг хүлээхгүй. Конвенцод заавал хэрэгжүүлэх шаардлагатай суурь зарчмыг тусгасан байдаг бол зөвлөмжид тэдгээр зарчмыг хэрхэн хэрэгжүүлэх тухай дэлгэрэнгүй тайлбарласан байдаг.

Ирээдүйн ажил хөдөлмөрт тохирох хүн төвт хандлагыг хөгжүүлэх замаар нийгмийн шударга ёсны төлөө үргэлжлүүлэн ажиллах, хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл болон дарамттай арилгах зайлшгүй шаардлагатай болоод байна.

ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц нь хөдөлмөрийн ертөнц дэх хүчирхийлэл, дарамтын тодорхойлолтыг өгч, хөдөлмөрийн хүрээний хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах арга хэмжээг тусгасан олон улсын анхны баримт бичиг юм.

Дээрх конвенцоор хүчирхийлэл, дарамтыг бие махбодын, сэтгэлзүйн, бэлгийн болон эдийн засгийн хор хөнөөл учруулах үр дүнд хүргэх, эсвэл үр дагаварт хүргэхэд чиглэсэн "хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй зан төлөв, үйл ажиллагааны хүрээ" гэж тодорхойлсон. Энэ нь төрийн болон хувийн хэвшлийн салбар, албан ба албан бус эдийн засаг, түүнчлэн хот, хөдөө, хаана ч бай ажил хөдөлмөр хийж буй хүмүүс, дадлагажигч, дагалдан ажилтан бүгдэд нь хамааралтай.

190 дүгээр конвенцд заасны дагуу ОУХБ-ын гишүүн орнууд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтыг багтаасан хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл, дарамтыг тодорхойлж, хориглох хууль, тогтоомж гаргах үүрэгтэй. Ажил олгогчдын хувьд ажлын байрны хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх үр дүнтэй бодлого, журам бий болгохыг үүрэг болгосон.

190 дүгээр конвенц ба 206 дугаар зөвлөмж нь дараах асуудлыг тусгаж баталгаажуулснаараа дэвшилттэй, хүртээмжтэй, түүхэн шинжтэй хөдөлмөрийн хэм хэмжээ болсон юм. Үүнд:

- Бүх ажилчид хөдөлмөрийн хүрээний хүчирхийлэл, дарамтаас, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтаас ангид байх эрхтэй.
- Гэрээний төрлөөс үл хамааран бүх ажилчдыг, бүх салбарыг хамарсан, төрийн болон хувийн, албан болон албан бус эдийн засгийн болон хот, хөдөөгийн алинд ч хамаарах бүх төрлийн ажлыг багтаасан.
- Ажлын байрны хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, устгах суурь зарчмууд болон эрхийг нэгтгэсэн.
- Нийгэм, соёлын өөрчлөлтөд чиглэсэн жендэрийн өөрчлөлтийн асуудлыг дэмжсэн.
- Бүх холбогдох хууль (хөдөлмөр, хөдөлмөр эрхлэлт, тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, шилжилт хөдөлгөөн болон эрүүгийн хууль зэрэг), дүрэм журамтай уялдаа холбоо бүхий олон талт, цогц хандлагыг баримталсан.
- Эрсдэлийн суурь хүчин зүйлс, хүчирхийлэл, дарамтын шалтгаан, түүнийг даван туулах арга замуудыг багтаасан урьдчилан сэргийлэх ажилд хүчтэй анхаарлаа хандуулсан.
- Ажил, хөдөлмөр эрхлэлтийн өнөөгийн өөрчлөлт болон ирээдүйн хөдөлмөрийн хүрээнд гарах өөрчлөлт, бодит байдалд хүчирхийлэл, дарамтыг үр дүнтэй устгах төсөөлөл, арга замыг тусгасан.
- Хөдөлмөрийн хүрээний хүчирхийлэл, дарамтын хохирогчдыг нөхөн сэргээх, дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг багтаасан хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, устгахад хүн төвтэй хандлагын ач холбогдлыг чухалчилсан.

1.2 МОДУЛИЙН ХҮРЭЭНД ОЙЛГОЛТ МЭДЛЭГ ШАЛГАХ АСУУЛТ

1. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ гэдэгт юуг ойлгох вэ, хэм хэмжээний төрөл?
2. ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц, 206 дугаар зөвлөмж батлах болсон шалтгаан юу байсан бэ?
3. ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц, 206 дугаар зөвлөмжид хэчнээн бүлэг асуудлыг авч үзсэн байгаа вэ?

Шалгах асуултын хариулт

1. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ гэдэгт юуг ойлгох вэ, хэм хэмжээний төрөл хэлбэр?

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг ОУХБ-аас батлан гаргадаг. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь түншлэгч талууд (Засгийн газар, ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөл) хамтдаа хэлэлцэн баталсан эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг тогтоож өгсөн байдаг. Конвенц (эсвэл протокол), эсвэл зөвлөмж хэлбэрээр гаргана.

2. ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц, 206 дугаар зөвлөмж батлах болсон шалтгаан юу айсан бэ?

Ирээдүйн ажил хөдөлмөрт тохирох хүн төвт хандлагыг хөгжүүлэх замаар нийгмийн шударга ёсны төлөө үргэлжлүүлэн ажиллах, хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл болон дарамттай арилгах зайлшгүй шаардлагатай болоод байна.

3. ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц, 206 дугаар зөвлөмжид хэчнээн бүлэг асуудлыг авч үзсэн байгаа вэ?

ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц, 206 дугаар зөвлөмжид хүчирхийлэл, дарамтын хүрээнд дараах бүлэг асуудлыг авч үзэж зохицуулсан байна. Үүнд:

- Нэр томьёо буюу дарамт, хүчирхийллийн тодорхойлолт
- Хамрах хүрээ
- Үндсэн зарчим
- Хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх
- Хэрэгжилт ба хохирлыг арилгах
- Удирдамж, сургалт, мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх
- Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1.3 ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС ХАМГААЛАХ, УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ДОТООД ДҮРЭМ, ЖУРМААР ХОРИГЛОХ НЬ

Хөдөлмөрийн тухай хууль 1999 онд батлагдсан. Одоогийн хуулийн шинэчлэн найруулгын төслийг Засгийн газраас УИХ-д 2018 оны 03 дугаар сард өргөн бариад байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох” гэсэн 7 дугаар зүйлд дарамт, хүчирхийлэл, ажлын байрны бэлгийн дарамтын тодорхойлолтыг өгч, ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо хаана хэрхэн гаргах, ажил олгогчийн зүгээс гомдол гаргах эрхийг нь хангах хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн байх ёстой арга хэмжээ, гомдол хэрхэн гаргах мөн буруутай этгээдэд хариуцлага тооцох зэрэг нэлээн өргөн хэмжээнд хамаарах зохицуулалт хийхээр тусгасан.

Хөдөлмөрийн хүрээн дэх дарамт, хүчирхийлэл, үүний дотор жендэрт суурилсан дарамт, хүчирхийллээс **урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг ажил олгогч өөрийн эрх мэдлийн хүрээнд авч хэрэгжүүлэх үүргийг хууль, тогтоомжид тусгах бөгөөд үүнд ажлын байрны бодлого батлан мөрдүүлэх замаар хэрэгжүүлж болно.**

Дарамт, хүчирхийллийг дотоод дүрэм, журмаар үр дүнтэй хориглохын тулд ажил олгогч, удирдлагын зүгээс дараах **арга хэмжээг аль болохоор бүрэн хэмжээнд** хэрэгжүүлэх нь чухал юм. Үүнд:

- ажиллагсад, тэдгээрийн төлөөлөлтэй зөвшилцсөний үндсэн дээр ажлын байрыг дарамт, хүчирхийлэлгүй байлгахад чиглэсэн **дотоод журмыг баталж, мөрдөх;**
- **ХАБЭА-ын удирдлагын хүрээнд** ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, түүнтэй холбоотой сэтгэлзүйн эрсдэлийг оруулах;
- дарамт, хүчирхийллийн **аюулыг тодорхойлж, эрсдэлийг үнэлэх,** тэдгээрээс урьдчилан **сэргийлэх, хянах арга хэмжээ авах;**
- дарамт, хүчирхийллийн эрсдэл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх ба хамгаалах арга хэмжээ, байгууллагын дотоод журмын талаар ажиллагсад, холбогдох хүмүүсийг **мэдээллээр хангах, сургалтад хамруулах.**

1.3 МОДУЛИЙН ХҮРЭЭНД ОЙЛГОЛТ МЭДЛЭГ ШАЛГАХ АСУУЛТ

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд дарамт, хүчирхийлэлд ямар үйлдлийг хамаарахаар тусгаад байгаа вэ?
2. Гомдол гаргах, шалгах журмын талаар хаана тусгах нь зүйтэй байдаг вэ?

3. Дарамт, хүчирхийллийн **аюулыг тодорхойлж, эрсдэлийг үнэлэх**, тэдгээрээс урьдчилан **сэргийлэх, хянах арга хэмжээ авах** асуудлыг байгууллагын удирдлагын аль чиг үүргийн хүрээнд хамруулах үзэх нь зүйтэй вэ?

Шалгах асуултын хариулт

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд дарамт, хүчирхийлэлд ямар үйлдлийг хамаарахаар тусгаад байгаа вэ?

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн 7 дугаар зүйлд “7.1 Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ амаар, биеэр, цахим болон аливаа хэлбэрээр дараах байдлаар дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглоно.

7.1.1 зодох, цохих зэргээр бусдын эрүүл мэндийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэх, үйлдэхээр заналхийлэх,

7.1.2 хэл амаар доромжлох, нэр, төр алдар хүндийг гутаах

7.1.3 энэ хуульд заасан хориглосон үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхах, бие махбод, сэтгэл зүйн дарамт, бэлгийн дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэх, заналхийлэх замаар ажлын байрны тэвчишгүй орчин үүсгэх” гэж заасан байна.

2. Гомдол гаргах, шалгах журмын талаар хаана тусгах нь зүйтэй байдаг вэ?

Ажил олгогч нь ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ.

3. Дарамт, хүчирхийллийн **аюулыг тодорхойлж, эрсдэлийг үнэлэх**, тэдгээрээс урьдчилан **сэргийлэх, хянах арга хэмжээ авах** асуудлыг байгууллагын удирдлагын аль чиг үүргийн хүрээнд хамруулах үзэх нь зүйтэй вэ?

ХАБЭА-ын удирдлагын хүрээнд дарамт, хүчирхийллийн аюулыг тодорхойлж, эрсдэлийг үнэлэх, тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээ авах асуудлыг хамруулах нь зүйтэй гэж үздэг.

1.4 АЖЛЫН БАЙРАНД АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭГ ТӨЛӨВЛӨХ, СУДЛАХ НЬ

Ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл гарахаас урьдчилан сэргийлэх, хор уршгийг бууруулах, таслан зогсоох, гарсан гомдол маргааныг богино хугацаанд үр дүнтэй шийдвэрлэх, хохирогчийг хамгаалахад тодорхой арга хэмжээг урьдчилан төлөвлөсөн байх шаардлагатай. чухал ач холбогдолтой.

Арга хэмжээг төлөвлөх үндэс нь ажлын байранд хийх эрсдэлийн үнэлгээ, түүний үр дүн байх юм. Дарамт, хүчирхийллийн аюулыг тодорхойлж, эрсдэлийг үнэлэх, тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээ авахдаа дараах эрсдэлийн хүчин зүйлүүдийг харгалзан үзэх шаардлагатай гэж ОУХБ-ын 206 дугаар Зөвлөмжийн 8 дугаар зүйлд заасан байна. Үүнд:

(а) ажлын нөхцөл, зохицуулалт, ажлын зохион байгуулалт, хүний нөөцийн удирдлага, эсвэл аль нэгнээс нь үүссэн;

(б) түнш, үйлчлүүлэгч, үйлчилгээ үзүүлэгч, хэрэглэгч, өвчтөн, олон нийт зэрэг гуравдагч этгээдийг оролцуулсан;

(в) алагчлал, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, хүчирхийлэл, дарамтыг өөгшүүлж буй жендэр, соёл, нийгмийн хэм хэмжээнээс үүдэлтэй аюул, эрсдэлд онцгой анхаарал хандуулах хэрэгтэй.

Аюул эрсдэлийг илрүүлэх, үнэлэх ажлыг хийх аргачлалын хувьд ОУХБ, гишүүн орнуудаас олон арга аргачлалыг хэрэглэдэг. Нийтлэг байдлаар “тодорхойлох” буюу юуг ажлын байранд аюул, эрсдэл гэж үзэхийг тодорхойлон гаргахдаа сэтгэл зүйн асуудлыг эрсдэлт оруулан тооцож үнэлдэг. Цаашид “Эрсдэлийн үр дагаврыг үнэлэх”, “Удирдах” гэсэн алхмуудыг авч хэрэгжүүлэх юм. Үнэлгээ хийх хүчин зүйлүүдийн хувьд ч энэ жагсаалт нээлттэй бөгөөд салбар, байгууллагын онцлогтой холбоотой өөр бусад асуудлыг хамруулж болох юм.

Салбар, орон нутаг, байгууллагын түвшинд төрөл бүрийн судалгааг тогтмол хугацаанд авч авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг төлөвлөх боломжтой. Судалгааг судалгаанд оролцогчдын хамрах хүрээг зөв тодорхойлж, дарамт, хүчирхийллийн түгээмэл хэлбэр, давтамж, шалтгаан, хэн үйлдэж, хэн үйлдэж байгаа, ажилтнууд болон ажлын байранд үзүүлж байгаа нөлөө, үр дүнтэй шийдвэрлэх боломжийн талаар оролцогчдын санал бодлыг судлан тогтоох зорилгоор явуулдаг.

Манай улсын хувьд Эрүүл мэндийн салбарт ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, түүний дотор бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл хэр түгээмэл байгааг тогтоох, ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг таслан зогсоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлийг тодорхойлох зорилготой анхны салбарын судалгааг тус салбарын ҮЭ-ийн холбооны зүгээс МҮЭХ, ОУХБ-ын тусламжтайгаар зохион байгуулсан. Судалгааны дүнг салбарын яам, ажил олгогч, ҮЭ-ийн холбоо болох гурван талын Үндэсний зөвлөгөөнөөр хэлэлцэн цаашид хамтран авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний Зөвлөмжийг гаргасан байна.

1.4. МОДУЛИЙН ХҮРЭЭНД ОЙЛГОЛТ МЭДЛЭГ ШАЛГАХ АСУУЛТ

1. Ажлын байранд авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг юуг үндэслэн гаргадаг вэ?
2. Аюулыг илрүүлэх болон эрсдэлийн үнэлгээ хийх нийтлэг алхмуудыг нэрлэнэ үү?
3. Ажлын байранд авах арга хэмжээг урьдчилан төлөвлөсөн байхын ач холбогдол юу вэ?

Шалгах асуултын хариулт

1. Ажлын байранд авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг юуг үндэслэн гаргадаг вэ?

Арга хэмжээг төлөвлөх үндэс нь ажлын байранд хийх эрсдэлийн үнэлгээ, түүний үр дүн байх юм. Дарамт, хүчирхийллийн аюулыг тодорхойлж, эрсдэлийг үнэлэх, тэдгээрээс

урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээ авахдаа дараах эрсдэлийн хүчин зүйлүүдийг харгалзан үзэх шаардлагатай гэж ОУХБ-ын 206 дугаар Зөвлөмжийн 8 дугаар зүйлд заасан байна

2. Аюулыг илрүүлэх & эрсдэлийн үнэлгээ хийх нийтлэг алхмуудыг нэрлэнэ үү?
Тодорхойлох → Эрсдэл, түүний үр дагаврыг үнэлэх → Удирдах

3. Ажлын байранд авах арга хэмжээг урьдчилан төлөвлөсөн байхын ач холбогдол юу вэ?

Тодорхой арга хэмжээг урьдчилан төлөвлөсөн байх нь ажлын байрны дарамт хүчирхийлэл гарахаас урьдчилан сэргийлэх, хор уршгийг бууруулах, таслан зогсоох, гарсан гомдол маргааныг богино хугацаанд үр дүнтэй шийдвэрлэх, хохирогчийг хамгаалахад чухал ач холбогдолтой.

Энэхүү сэдвийн хүрээнд сургалт явуулахад ашиглах РР-ийг хавсралт “Modul 1” нэртэй файлаас үзнэ үү.

Модуль 2: АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ

Сэдвийн зорилго:

АББД нь жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, хүний эрхийн зөрчил бөгөөд түүний илрэх хэлбэр, хэв шинж, учруулах хор хохирлыг таниулна.

Агуулга	Арга зүй	хугацаа
2.1 АББД хүний эрхийн зөрчил, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт болох нь	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл (жишээ тайлбарлаж, ярилцана)	45 мин
2.2 АББД-ын илрэх хэлбэр, хэв шинж		45 мин
2.3 Хохирол, хор уршиг		
2.4 Хохирогчийг илрүүлэх, таньж мэдэхэд анхаарах асуудлууд		

2.1 АББД ХҮНИЙ ЭРХИЙН ЗӨРЧИЛ, ЖЕНДЭРТ СУУРИЛСАН ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ БОЛОХ НЬ:

АББД нь хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн ноцтой зөрчил бөгөөд жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийллийн нэг хэлбэр юм. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Монгол улсын үндсэн хууль бусад хууль тогтоомжид хөдөлмөрлөх эрхийг хангах талаар тусгасан, тэр дотроо хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтыг хориглосон байдаг.

Хүйс, жендэрээс шалтгаалан хүмүүст хүчирхийлэл, дарамт учруулах, эсвэл тодорхой хүйс эсвэл жендэрт харьцангуй ихээр нөлөөлөхийг хэлэх бөгөөд үүнд мөн бэлгийн дарамт орно. Жендэр гэдэг нь улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй хүний гүйцэтгэх үүрэг, хүлээх хариуцлага, тэдний нийгэмд эзлэх байр суурийн талаар уламжлагдан тогтсон, түүхэн явцад хувьсан өөрчлөгддөг ойлголт, үзэл, хандлагыг хэлнэ.

Өөр хоорондоо ялгаатай байдлаар нь нэгийг нь дээрд үзэж, нөгөөг нь дорд үзэж болохгүй. Эмэгтэйчүүд хүүхэд тээж, төрүүлэх байгалийн үүрэг гүйцэтгэдэг нь тэдний улс төр, нийгэм, эдийн засгийн эрхээ эдлэхэд саад болох учиргүй. Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах гэж гэрлэлтийн байдлаас үл хамаарч эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн үндсэн дээр улс төр, эдийн засаг, нийгэм, соёл, иргэний болон аливаа бусад салбарт эмэгтэйчүүдийн хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг хүлээн зөвшөөрөх, эдлүүлэх, хэрэгжүүлэхэд саад хийх, эсхүл үгүйсгэх үр дагавар, эсхүл зорилго бүхий хүйсээр ялгаварлах, үгүйсгэн гадуурхах буюу хязгаарлахыг хэлнэ.³

Бизнес ба хүний эрхийн зарчмын хүрээнд аливаа бизнес нь үйл ажиллагааны явцад хүний эрхийг хүндэтгэх, зөрчигдсөн тохиолдолд гомдол барагдуулах хариу арга хэмжээ авах үүрэг хүлээдэг.

³ Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, 1 дүгээр зүйл

2.1 МОДУЛИЙН ХҮРЭЭНД ОЙЛГОЛТ МЭДЛЭГ ШАЛГАХ АСУУЛТ-хариулт

1. Хөдөлмөрлөх эрхийн суурь 4 зарчмыг нэрлэнэ үү?

- а. Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын гэрээ хэлэлцээр байгуулах
- б. Ялгаварлан гадуурхалт, дарамт хүчирхийллээс ангид байх
- в. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хөдөлмөрийг хориглох
- г. Хөдөлмөрийн мөлжлөгийг хориглох

2. Жендэрийн эрх тэгш байдал гэж юу вэ?

“эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх”

3. Ялгаварлан гадуурхалтгүй байх зарчим гэж юу хэлэх вэ?

Өөр хоорондоо ялгаатай байдлаар нь нэг хэсгийн нь ДЭЭР-д үзэж, нөгөө хэсгийг нь ДООР-д үзэж болохгүй.

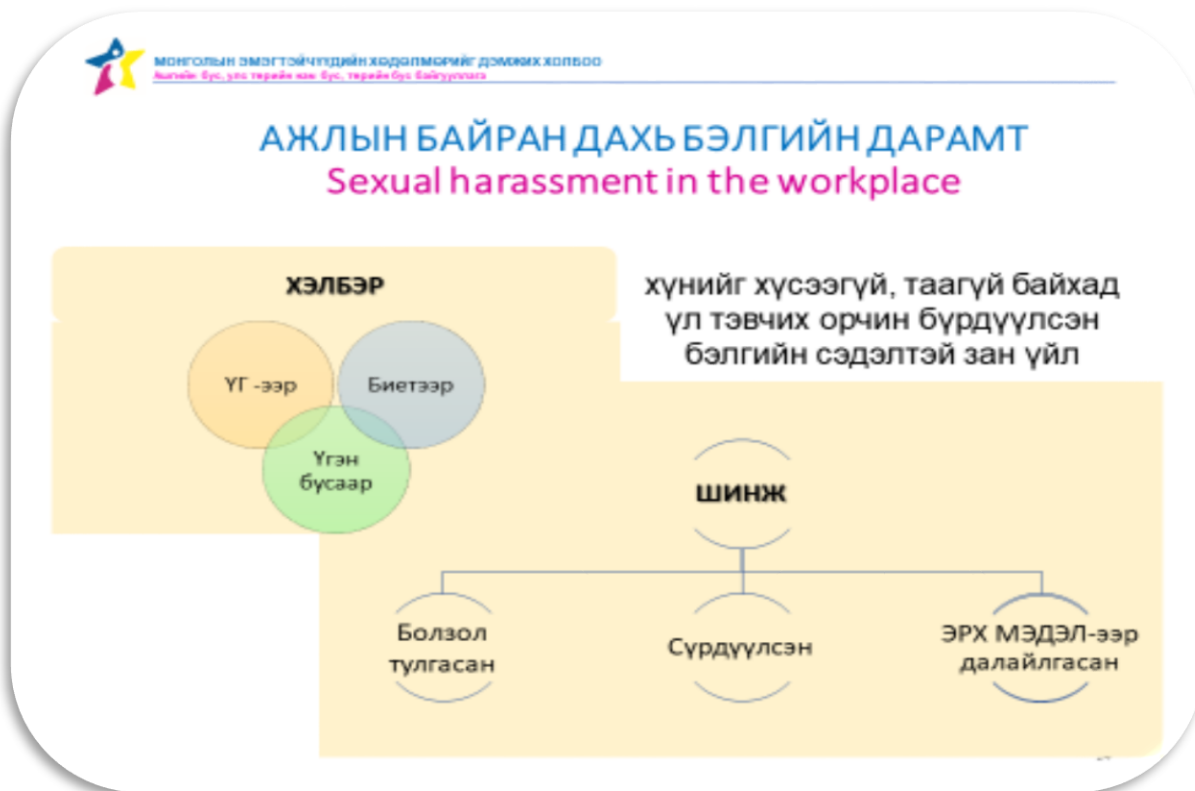
4. АББД нь ЯАГААД жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт вэ?

“Хүйс, жендэрээс шалтгаалан хүмүүст хүчирхийлэл, дарамт учруулах, эсвэл тодорхой хүйс эсвэл жендэрт харьцангуй ихээр нөлөөлөхийг хэлэх бөгөөд үүнд мөн бэлгийн дарамт орно.”

5. Тогтвортой, урт хугацааны бизнес эрхлэхэд зайлшгүй анхаарах ёстой зүйл юу вэ?

Хүний эрхийг хүндэтгэх явдал. Хүний эрхийн зөрчил гарахаас сэргийлэх, гарсан тохиолдолд хариуцлага хүлээх явдал юм.

2.2 АББД-ЫН ИЛРЭХ ХЭЛБЭР, ХЭВ ШИНЖ



1. Эрэгтэй, эмэгтэй хүний бэлгийн болон түүнтэй холбоо бүхий бусад харилцаа хэн нэгний нь дур хүслээс гадуур, ёс бусаар, нэр төр, эрх чөлөөнд нь халдаж, хүч түрэмгийлэх, хохироох байдалтай үйлдэгдсэн бол,
2. Хэрвээ ийм үйлдлийн талаарх холбогдогчийн тайлбар, хохирогчийн нэхэмжлэл, асуудлыг шүүн хэлэлцсэн байдал, татгалзсан, зөвшөөрсөн аль нь ч байлаа гэсэн хохирогчийн ажил төрөлд сөрөг үйлчлэлтэй шийдвэр гаргахад ил болон далд байдлаар үндэслэл болж нөлөөлсөн бол,
3. Хохирогчийн нэр төрийг гутааж, хамт олны дунд үг хэлээр дайрах, доромжлох, гадуурхах зэргээр дарамтлах үр дагавар үүссэн бол бэлгийн дарамт гэж үзнэ.

АББД нь үгээр, биетээр, үгээр бур хэлбэрээр илэрдэг. Ямар нэгэн болзол тулгадаг, сүрдүүлдэг, эрх мэдэлтний зүгээс үйлдэгддэг шинж байдлаар бусад төрлийн дарамт хүчирхийллээс ялгагддаг байна. Тухайн дарамт шахалтыг зөвшөөрөөгүй, хүсээгүйгээ илэрхийлсний төлөө ямар нэг шантаач тухайлбал цалин өгөхгүй байх, ажлын хуваарь өөрчлөх, хичээлийн дүн тавихгүй эсвэл муу дүн тавих, шагнал цалин олгохгүй зэрэг эрх мэдлээ ашиглан болзол тулгадаг, тэвчишгүй эсвэл зөвшөөрөхөөс өөр аргагүй байдалд оруулдаг байна.

2.3 АББД-ын ХОХИРОЛ, ХОР УРШИГ

Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь хувь болон нийгэмд ихээхэн хохирол учруулдаг хүний эрхийн ноцтой зөрчлүүдийн нэг бөгөөд энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэрэг нь байнга давтагдаж байдаг, нуугдмал, далд хэлбэртэй оршдог байна.

Хохирогчид гэмт хэргийн улмаас бие махбодын болон сэтгэл зүйн хувьд хохирсон байдаг.

Энэ төрлийн дарамт хүчирхийллийн улмаас хохирох явдал зөвхөн эмэгтэйчүүдэд бус эрэгтэйчүүдэд мөн тулгардаг бөгөөд 2018 онд хийсэн судалгааны дүнгээр нийт хохирогчдын 97,5% эмэгтэй байсан бол 2,5% нь эрэгтэйчүүд байна.




АББД нь хувь хүний нэр хүндтэй холбоотой байдаг учир энэ төрлийн гэмт хэрэг зөрчил төдийлөн ил гардаггүй, нуугдмал байдаг.


2.4 ХОХИРОГЧИЙГ ТАНЬЖ МЭДЭХЭД АНХААРАХ ЗҮЙЛС

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн хохирогчдод дараах сэтгэл зүйн дарамтад өртөх нь түгээмэл байдаг. Тухайлбал,

- Байнгын айдас, түгшүүрт байх;
- Өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж байхгүй болох;
- Сэтгэл зүйн болон зан үйлд өөрчлөлт орох;
- Стрессээс үүдэлтэй бие махбодын болон сэтгэцийн өвчтэй болох;
- Мансууруулах бодис болон согтууруулах ундаа хэтрүүлэн хэрэглэх зуршилтай болох;
- Ажил мэргэжлийн хувьд ахиц, дэвшил байхгүй болох, ажилгүй болох;
- Амиа хорлох орлого хийх зэрэг сэтгэл зүйн маш хүнд цохилтод ордог учир хохирогч хамгаалал туйлын чухал ажил юм.

 **МОНГОЛЫН ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ХОРОЛМСӨРГИЙГ ДЭМЖИХ ХОЛВОО**
Нэгдсэн бус, улс төрийн хам бус, төрийн бус байгууллага

ХОХИРОГЧИЙГ ТАНИХАД АНХААРАХ АСУУДЛУУД:



Хийсэн ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжлэх, ажил үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотой зайлшгүй мэдээллийг нуун дарагдуулах

Ажилтны сэтгэл зүй тогтворгүй байвал харилцаанаас стрессдэнэ, тэр нь эргээд дарамт болох нөхцөл үүсгэнэ.

Ажил сайжруулах зорилгоор тавьж буй шаардлагыг дарамт гэж хүлээн авч болзошгүй юм.

Ажлын байрны дарамт шахалт, тэвчишгүй орчин үүсэж буй эсэхэд байнга анхаарал тавих, шалгах асуулт, эрсдэлийн үнэлгээ тогтмол хугацаанд хийж, алдааг засаж сайжруулж байх нь Ажил олгогчийн үүрэг юм. Жишиг асуултын загварыг Удирдамжийн Хавсралт хэсгээс харна уу.

2.2, 2.3, 2.4 дэх модулийн хүрээнд ойлголт мэдлэг шалгах асуулт

1. АББД ямар хэлбэрээр илэрдэг вэ?

Хариулт: үгээр, үйлдлээр, бусад хэлбэрээр буюу зураг дүрс үзүүлэх, захидал мэйл бичих гэх мэт

2. Бэлгийн дарамт гэдгийг ямар шинж тэмдгээр таних вэ?

Хариулт: Хүсээгүй байхад бэлгийн сэдлээ илэрхийлж, тэвчишгүй орчин бүрдүүлсэн, заналхийлсэн, болзол тулгасан, шантаачилсан шинжтэй

3. АББД-д эмэгтэйчүүд өртөг, хохирдог уу?

АББД-д эрэгтэй, эмэгтэй гуравдагч хүйс өртөж болно. Дийлэнхдээ эрх мэдэлтэй талаас дарамт үзүүлдэг бөгөөд хохирогчийн олонхыг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

4. Учирдаг хор хохирлоос дурдана уу?

Сэтгэлээр унах, сртессдэх, нэр хүндгүй болох, ажлаас гарах, халагдах, амиа хорлох сэдэл төрөх, өөрийгөө буруутгах, ажлын бүтээмжгүй болох гэх мэт.

Энэхүү сэдвийн хүрээнд сургалт явуулахад ашиглах РР-ийг хавсралт “Modul 2” нэртэй файлаас үзнэ үү.

Модуль 3: АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН АСУУДЛААРХ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

Сэдвийн зорилго:

АББД-ын асуудалтай холбогдол бүхий Монгол Улсын нэгдэн орсон гэрээ конвенцууд болон Монгол улсад ямар эрх зүйн баримт бичиг үйлчилдэг, түүнийг хэрэгжүүлэх арга замын талаар танилцуулна.

Агуулга	Арга зүй	хугацаа
1. Олон улсын гэрээ Конвенц, 2. Үндэсний хууль тогтоомжид тусгагдсан байдал	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл (жишээ тайлбарлаж, ярилцана)	45 мин
3. Хөдөлмөрийн дотоод журам, зааварт тусгах хэрэгцээ шаардлага а. Хуулиар хүлээсэн үүрэг б. Загварыг танилцуулах		45 мин

3.1. АББД ТҮҮНТЭЙ ХАМААРАЛ БҮХИЙ ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ КОНВЕНЦИУД

Монгол Улсын нэгдэн орсон гэрээ конвенцууд нь үндэсний хууль тогтоомжийн нэгэн адил дагаж мөрдөгддөг. АББД-ыг хориглосон заалтыг агуулгаараа зохицуулсан конвенциудыг энэхүү хичээлийн хэсэгт оруулж байна. АББД-ын үндсэн асуудал нь ялгаварлан гадуурхалтай шууд холбоотой байдаг. Эмэгтэйчүүдийг Алагчлах бүх Хэлбэрийг Устгах тухай конвенцод эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийн нэгэн адил хөдөлмөрлөх тэгш эрхээр хангагдаж, хуулийн өмнө тэгш эрхтэй байх талаар заасан. Мөн ажлын байрыг өргөн утгаар нь ойлгож зохицуулсан заалтууд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас батлан гаргасан конвенциудад орсон байна. Хэн нэгэн ажил хөдөлмөр эрхлэхдээ аливаа төрлийн бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлгүй орчинд байх нь хүний эрхийн наад захын боломж болох тэгш эрхтэй байх, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, хэн нэгэн хавчин гадуурхах, давуу байдал тогтоохыг хориглож зөрчсөн үед хариуцлага тооцох шаардлагатай болохыг заасан юм. Мөн үндэсний хууль тогтоомждоо аливаа төрлийн ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны бэлгийн дарамтын эсрэг тодорхой заалтуудыг тусгаж хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэх үүргийг энэхүү конвенцид нэгдэн орсноор Монгол Улсын засгийн газар НҮБ-ын өмнө хүлээдэг байна.

Нэгдэн орсон гэрээ конвенцын хэрэгжилтийн талаар НҮБ-д тайлан илтгэлээ 4 жил тутамд хүргүүлэх үүргийн дагуу Монгол Улс 2008, 2016, 2020 онуудад НҮБ-ын Эмэгтэйчүүдийг Ялгаварлан Гадуурхалтын Эсрэг Хороонд ээлжит илтгэлүүдээ илгээжээ. 2008, 2016 оны илтгэлүүдэд тулгуурлан манай улсын засгийн газарт НҮБ-с ээлжит дүгнэлт зөвлөмжийг өгсөн болно. Харин 2020 оны илтгэлийг цар тахалтай холбоотой цаг үеийн асуудлаас болоод хараахан хэлэлцэж амжаагүй байна.

ОЙЛГОЛТ МЭДЛЭГ ШАЛГАХ АСУУЛТ:

1. Олон улсын гэрээ конвенциудыг заавал дагаж мөрдөх үүрэг бий юу?
Олон улсын гэрээ конвенц нь нэгдэн орсон цагаасаа эхлэн үндэсний хууль тогтоомжийн нэгэн адил хүчин чадалтай үйлчлэх учраас бүх нийт даган мөрдөх үүрэгтэй.
2. АББД-ын асуудлыг яагаад олон улсын гэрээ конвенцоор зохицуулах шаардлагатай вэ?
Эрэгтэй, эмэгтэй хүн улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд тэгш эрхтэй оролцож, эдийн засаг, нийгэм, соёлын хөгжлийн үр шимээс тэгш хүртэж, хөгжилд эрх тэгш хувь нэмрээ оруулснаар жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байж АББД-д өртөхгүй байх боломжийг бий болгох үүднээс дээрх гэрээ конвенциудаар зохицуулдаг байна.
3. Манай улсын Засгийн Газарт АББД-аас ард иргэдээ хамгаалахын тулд НҮБ-с зөвлөмж өгсөн үү?
НҮБ-с 2016 онд Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг тусгайлан тодорхойлох, хориглох хууль тогтоомжийг батлах зөвлөмжийг өгсөн байна.
4. Ажлын байрны тодорхойлолтыг ямар конвенциор тодорхойлсон бэ?
Ажлын байр гэдэг нь ажил үүргийн дагуу байх буюу очих ёстой бөгөөд ажил олгогчийн шууд буюу шууд бус хяналтад байх бүх байрыг хэлнэ гэж Хөдөлмөрийн Аюулгүй Байдал, Эрүүл Ахуйн Тухай ОУХБ-ын 155-р Конвенцид заажээ.

3.2 ҮНДЭСНИЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖООС

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн⁴ 16 дугаар зүйлийн 4-д “ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах...” гэж хүний эрх, эрх чөлөөг баталгаажуулсан. **Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн**⁵ 4.1.7-д “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 үйлдэхүйг хэлнэ гэж тодорхойлсон. Мөн хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4-д ажил олгогч нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтын үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараах арга хэмжээ авна. Үүнд: Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх үүргийг хүлээсэн байна. **Зөрчлийн тухай хуульд**⁶ 2020 оны 1 сард өөрчлөлт орж АББД-ыг дараах байдлаар тодорхойлж 6.26 дугаар зүйл гэсэн заалтыг нэмсэн. Үүнд: Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл

⁴ Төрийн мэдээлэл, 1992 он, дугаар 01

⁵ Төрийн мэдээлэл, 2011 он, дугаар 08

⁶ Төрийн мэдээлэл, 2017 он, дугаар 24

хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна, ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно гэж заажээ.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7-р зүйл буюу “Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг” хориглосон үйлдэл гаргахгүй байх талаар хуульчилсан бол Төрийн албаны тухай хуулийн 39-р зүйлийн 39.1.4-т албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн боон хувийн сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах зэрэг хориглосон үйлдлийг гаргасан тохиолдолд нэн даруй гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт бүрдүүлэн өгөх эрхтэй талаар хуульчилсан билээ.

3.2. МОДУЛИЙН ХҮРЭЭНД ОЙЛГОЛТ МЭДЛЭГ ШАЛГАХ АСУУЛТ

1. АББД-ыг Үндсэн хуулиар хориглосон уу?
Үндсэн хуулийн 16.4-т хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангагдах эрх, эрх чөлөөг баталгаажуулж өгсөн учраас АББД-д өртөх нь эрх, эрх чөлөөгөө бүрэн эдлэх боломжгүй байдалд оруулдаг учраас үндсэн хуулиар хориглосон.
2. АББД-ыг ямар хуулиар юу гэж тодорхойлсон бэ?
“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 хэлнэ гэж Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар тодорхойлсон.
3. Ажил олгогч АББД-аас урьдчилсан сэргийлэхийн тулд яах ёстой вэ?
Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүрэгтэй.
4. АББД үйлдсэн хүнд хуулийн ямар хариуцлага оногдуулдаг вэ? Ямар хуулиар АББД үйлдсэн хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна; Зөрчлийн тухай хуулиар

3.3. ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМ, ЗААВАРТ ТУСГАХ ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА

Хөдөлмөрийн дотоод журамд АББД-ын асуудлыг зохицуулах хууль зүйн үндэслэл нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Зөрчлийн тухай хуулиудыг удирдлага болгох явдал юм. Ажил олгогч нь ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа *байгууллага нь ажлын байр, ажиллах орчныг бэлгийн дарамтаас ангид байлгахад бүрэн хариуцлага хүлээлгэхээр* тусгах хэрэгтэй. Ажилтны хувьд *бусдыг хүсээгүй, зөвшөөрөөгүй байхад бэлгийн сэдлээ үгээр хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлэхийг хориглох, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг тогтмол үйлдсэн бол ноцтой зөрчилд тооцож* хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах хүртэл арга хэмжээг авах талаар зааж өгөх нь дээр дурдсан хуулиудыг амьдралд хэрэгжүүлэх ач холбогдолтой юм.

АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, АББД-д өртсөн тохиолдолд хууль, журмын дагуу буруутай этгээдэд ажил олгогчоос хариуцлага тооцох эсвэл хууль хяналтын байгууллагад гомдол гарган шийдвэрлүүлэх нь хуулиар оногдсон үүрэг билээ.

Хөдөлмөрийн дотоод журамд АББД-ыг хориглох заалт оруулж өгснөөр байгууллагын хүний нөөцийн ажилтан нь анх удаа ажилд орж буй хүнээр хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан заалтын дагуу АББД-ын талаарх санал асуулгыг бөглүүлэх. Мөн баталсан журмын хавсралтын дагуу АББД-тай холбоотой гомдол гаргах үе шат зураглалыг танилцуулж, тэмдэглэл үйлдэж гарын үсэг зуруулах, ажиллаж байгаа ажилтан, албан хаагчдаас улиралдаа нэг удаа АББД-ын талаар санал асуумжийг явуулж, үр дүнд суурилсан дүн шинжилгээ хийх зэрэг ажлуудыг үе шаттай зохион байгуулах шаардлагатай юм.

Сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн хүмүүст ажилд орохын өмнөх бэлтгэл сургалтыг зохион байгуулж сургалтын хөтөлбөрт АББД-ын талаар оруулж сургалтыг хүний нөөцийн ажилтан нь сургалт хариуцсан мэргэжилтэнтэй хамтран зохион байгуулахаар зохицуулах хэрэгтэй.

Бүх ажилтан, алба хаагчидтай үр дүнгийн болон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх, ажлын төлөвлөгөөнд хагас жил болон бүтэн жил тутамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх сургалтад хамрагдсан байх үүргийг тусгах⁷ зэрэг нь хууль тогтоомжоор хүлээсэн үүргээ биелүүлэхэд ихээхэн тус болох юм.

Хөдөлмөрийн дотоод журамд АББД-ыг хориглосон заалт тусгах нь нэг талаас ажилтнуудын энэ талын мэдлэг мэдээллийг нэмэгдүүлэх нөгөө талаас албан байгууллагын хариуцлагыг нэмэгдүүлсэн дэвшилттэй үйл явц юм.

3.3. МОДУЛИЙН ХҮРЭЭНД ОЙЛГОЛТ МЭДЛЭГ ШАЛГАХ АСУУЛТ

1. Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол ямар хариуцлага хүлээх вэ?
Хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.
2. Энэ заалтыг ямар хуулиар зохицуулсан бэ? Хэдэн оноос эхлэн нэн хуулийн заалт үйлчилж байна вэ?

⁷ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.4-т ажил олгогч ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэхийн тулд сургалт зохион байгуулах үндсэн үүрэг хүлээсэн учир төлөвлөгөөгөөр дамжуулан энэ сургалтын тогтвортой, тогтмол зохион байгуулах үндэслэлийг бүрдүүлэх юм.

Зөрчлийн тухай хуульд 6.26 гэсэн заалт 2020 оны 1 сард нэмэгдэж орсноор одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.

3. АББД-ын талаарх сургалтыг тухай албан байгууллагын ажилтнуудад хэн хийх вэ? Хүний нөөцийн ажилтан болон сургалт хариуцсан мэргэжилтэн хийнэ. Албан байгууллага бүр өөрийн онцлогт тохируулан ажилтнаа бэлтгэх үүрэгтэй.
4. АББД-ын талаар мэдлэг олгох сургалт хийх үүргийг ямар хуулиар ажил олгогчид оногдуулсан бэ?
Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.4-т ажил олгогч ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэхийн тулд сургалт зохион байгуулах үндсэн үүрэг хүлээсэн учраас ажлын төлөвлөгөөндөө тусган хэрэгжүүлэх үүрэгтэй болно.

3.4 АББД-ТАЙ ХОЛБООТОЙ АСУУДЛЫГ ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМД ТУСГАХ ЗААВАРЧИЛГАА

(Жишиг загвар)⁸

Нийтлэг үндэслэл

- Хөдөлмөрийн дотоод журмыг мөрдлөг болгон ажиллах эрх зүйн үндэслэл хэсэгт Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль тогтоомжийг тусгах

Иргэнийг ажилд авах, ажилтныг ажлаас чөлөөлөх

- Хүний нөөцийн ажилтан, мэргэжилтэн нь анх удаа ажилд орж буй хүнээр журмын хавсралт ...-д баталсан бэлгийн дарамтын санал асуулгыг бөглүүлж хавсралт...-ээр баталсан **“Бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол гаргах үе шат”** зураглалыг танилцуулж, тэмдэглэл үйлдэж гарын үсэг зуруулна.
- Ажиллаж байгаа ажилтан, албан хаагчдаас улиралдаа нэг удаа бэлгийн дарамтын талаар санал асуумжийг явуулж, үр дүнд суурилсан дүн шинжилгээ хийнэ.
- Ажлын ярилцлага/Сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн хүмүүст ажилд орохын өмнөх бэлтгэл сургалтыг зохион байгуулна. Сургалтын хөтөлбөрт **“ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой”** сэдэв тусгагдсан байна. Сургалтыг хүний нөөцийн ажилтан нь сургалт хариуцсан мэргэжилтэнтэй хамтран зохион байгуулна.
- Ажил олгогч нь ажилтантай **“Хөдөлмөрийн гэрээ”** байгуулахдаа дараах гол болон бусад нөхцөлийг тусгана. Үүнд:
 - **Хөдөлмөрийн нөхцөл** хэсэгт...*байгууллага нь ажлын байр, ажиллах орчныг бэлгийн дарамтаас ангид байлгахад бүрэн хариуцлага хүлээлгэхээр* тусгах
 - **Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах** хэсэгт...
 1. *Бусдыг хүсээгүй, зөвшөөрөөгүй байхад бэлгийн сэдлээ үгээр хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээ илэрхийлсэн;*
 2. *Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг тогтмол үйлдсэн бол ноцтой зөрчилд тооцож хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах хүртэл арга хэмжээ авахаар заана.*

⁸ Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах зааварчилгааг Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилсан сэргийлэх, хамгаалах, түүнтэй холбоотой гомдлыг хянан шийдвэрлэхэд баримтлах удирдамжийг ашиглан боловсруулна.

Байгууллагын дотоод үйл ажиллагааны бүтэц, зохион байгуулалт

- Байгууллага нь байнгын болон байнгын бус ажиллагаатай Хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс, Ёс зүйн зөвлөл, Сахилгын хороог байгуулж, ажиллах дүрмийг батална.
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн талаарх гомдол, мэдээлэл бүртгэгдсэн бол гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, бэлгийн дарамтын тохиолдол, зөрчлийн хэргийн тухай мэдээллийг сонсох, хянан шалгах, дүн шинжилгээ хийх, нотлох баримт бүрдүүлэх, дүгнэлт гаргах эрх бүхий **“Ажлын байранд дахь бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг хянан шалгах хороо”**⁹-г 3-5 хүний бүрэлдэхүүнтэй байгуулна. Хорооны гишүүд жендэр, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын асуудлаар гурваас дээш удаагийн сургалтад хамрагдсан байна.
- Хороо нь удирдах албан тушаалтан, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн дарга болон бусад салбар, нэгжийн удирдах ажилтантай холбоотой хяналт шалгалтын ажиллагааг хаалттай явуулах бөгөөд хяналт шалгалтын хугацаанд гомдол гаргагч талд ямар нэгэн дарамт шахалт учруулахгүй байх хамгаалалтын арга хэмжээ авч ажиллана.
- Хүний нөөцийн хэлтэс, тасаг нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, бүртгэлд оруулах, хянан шалгах ажиллагаа хийлгэхээр Хороонд хүлээлгэн өгнө.
- Хороо гомдлыг хүлээн авч, хянан шалгах ажиллагаа хийнэ. Үүнд:
 - Гомдол гаргагч гомдолдоо бодит баримт нотолгоо, боломжтой үед гэрчийг хамруулах хүсэлтийг гаргана.
 - Гомдол нь ноцтой биш энгийн маргааны шинжтэй байвал хорооны зүгээс гомдол гаргагчид 7 хоногийн дотор гомдлын агуулгыг дахин бичгээр гаргахыг мэдэгдэнэ. Нэмэлт агуулгыг бичгээр гаргаж өгөөгүй бол гомдлыг буцаана.
 - Гомдлыг хянан шалгах явцад гомдол гаргагч тал, холбогдогч нарт зөвшилцөн тохиролцвол Хороо гомдлыг хаана. Хэдийгээр 2 тал зөвшилцөлд хүрсэн хэдий ч хорооны зүгээс сургалтад хамруулах сануулах арга хэмжээг авна.
 - Гомдлыг 30 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэж хариуг заавал бичгээр өгнө.
 - Гомдол гаргагч тал Хорооны шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл Хүний эрхийн Үндэсний Комисс болон хуулийн байгууллагад хандах эрхтэй.

Төлөвлөгөө, тайлан, түүнд тавих хяналтын тогтолцоо

- Бүх ажилтан, алба хаагчидтай үр дүнгийн болон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх, сургалтад хамрагдах үүргийг тусгах
- Ажлын төлөвлөгөөнд хагас болон жил тутамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх сургалтад хамрагдсан байх үүргийг тусгах¹⁰

Хөдөлмөрийн сахилга, эд хөрөнгийн хариуцлага

Хөдөлмөрийн сахилгын ноцтой зөрчил¹¹ гэдэг

⁹ Алагчлахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай ОУХБ-ын 111-р Конвенцын 111-р зөвлөмжид гишүүн улс бүр агентлаг байгуулах бөгөөд тус агентлаг нь гомдлыг хүлээж авах, шалгах болон судлах, шаардлагатай тохиолдолд зөвшилцөх замаар тус бодлоготой нийцэхгүй байгаа аливаа практикийг засах шийдвэр гарган гэж зөвлөсөн байна. Тиймээс нэгдсэн жишиг баримтад хороо гэж тусгалаа.

¹⁰ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.4-т ажил олгогч ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэхийн тулд сургалт зохион байгуулах үндсэн үүрэг хүлээсэн учир төлөвлөгөөгөөр дамжуулан энэ сургалтын тогтвортой, тогтмол зохион байгуулах үндэслэлийг бүрдүүлэх юм.

¹¹ Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26-т бэлгийн дарамт учруулахыг зөрчлийн хэрэгт тооцох болсонтой холбогдон ноцтой зөрчил тооцох үндэслэлтэй юм. Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 11.1.1.-т хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлээгүй бол сахилгын шийтгэл ногдуулах ба сахилгын шийтгэлийг давтан /2 удаа/ гаргасан болж гэрээг цуцална.

- Бусдыг хүсээгүй, зөвшөөрөөгүй байхад бэлгийн сэдлээ үгээр хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол
- Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтыг тогтмол үйлдсэн бол ноцтой зөрчилд тооцно.

Ажилтны эрх, үүрэг

1. Ажилтан, алба хаагчид нь аливаа төрлийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын асуудлаар мэдээлэл авах сургалтад хамрагдах эрхтэй.
2. Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26-р зүйл буюу “Бэлгийн дарамт учруулах” мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7-р зүйл буюу “Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоохыг” хориглосон үйлдэл гаргасан; Төрийн албан тухай хуулийн 39-р зүйлийн 39.1.4-т албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах зэрэг хориглосон үйлдлийг гаргасан тохиолдолд нэн даруй гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт бүрдүүлэн өгөх эрхтэй.
3. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, ялгаварлан гадуурхах үйлдлийг гаргаж буй ажилтан, алба хаагч, удирдах болон салбарын дарга, эрхлэгч нарт холбоотой мэдээллийг ажил олгогчдод мэдээлэх, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхтэй.
4. Байгууллага дотроо болон бусад харилцагч байгууллагын ажилтан, алба хаагч, үйлчлүүлэгч нарт бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүрэгтэй.
5. Байгууллагын хэмжээнд ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой хэрэгжүүлж буй дүрэм, журмыг сахин биелүүлэх үүрэгтэй.

Ажил олгогчийн эрх, үүрэг

1. Ажил олгогч нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүрэгтэй¹².
2. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11-р зүйлийн 11.4.1 болон Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар заалтыг үндэслэн “ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх, мөн бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол, мэдээлэл гаргах, түүний шийдвэрлэлт”-ийн талаар хөдөлмөрийн дотоод журамд нарийвчлан тусгах үүрэгтэй.
3. Байгууллага нь бүх ажилтан, алба хаагчдын эрх ашигт нийцсэн ажлын орчинг бүрдүүлэх, хүндэтгэх, тэдний хувь хүний эрх, эрх чөлөө, аюулгүй байдлыг бүрэн хангах үүрэгтэй.

¹² Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11.4 дэх заалт

Бэлгийн дарамттай холбоотой санал асуумж
/Зөвхөн албан хэрэгцээнд/

..... нь өөрийн нийт ажилтан, албан хаагчдыг ажлын байран дахь бэлгийн дарамт, хүчирхийллээс ангид орчны баталгааг гаргах бөгөөд үүний тулд доорх асуумжийг бөглөж бидний ажилд дэмжлэг болохыг хүсье.

Таны хүйс

1. Эрэгтэй
2. Эмэгтэй

Бэлгийн дарамтад дараах үйлдлүүд багтдаг ба эдгээр үйлдлээс аль нь танд тохиолдож байсан уу?

1. Хүсээгүй байхад биед хүрэх, илэх, барих
2. Бэлгийн сэдэлтэй яриа гаргах үүсгэх
3. Бэлгийн шинжтэй зурагт хуудас, фото, зураг үзүүлэх
4. Хамтран ажиллагчаас бэлгийн хандлагынх нь талаарх асуух
5. Ажлын бус цагаар хамт ажиллагсад руу утсаар яриа, и-мейл, мессеж илгээх
6. Албан тушаал дэвшихэд бэлгийн шинжтэй үйлдэл хийхийг шаардах
7. Ажлынх нь нөхцөл байдлыг сайжруулах болзол тулган хүчээр болзохыг шаардах
8. Бусад _____

(Бичих)

Дээрх үйлдлүүдээс танд тохиолдсон бол хаана үйлдэгдсэнийг тэмдэглэнэ үү.

1. Одоогийн ажлын байранд
2. Өмнө ажиллаж байсан ажлын байранд
3. Сургалттай холбоотой олон нийтийн арга хэмжээний үеэр
4. Албан газраас гадуур гадаад болон дотоод томилолтоор явах үед
5. Ажлын холбоотой хурал, цуглаан, судалгаа шинжилгээ, хээрийн сургалтын үед
6. Бусад _____ (Бичих)

Хэзээ тохиолдсон бэ?

1. Сүүлийн өдрүүдэд _____
2. Сүүлийн саруудад _____
3. 1-2 жилд
4. 2 жилээс дээш

Бэлгийн дарамт үйлдэгч нь хэн байсан бэ?

1. Дарга
2. Дээд удирдлагын ажилтан тушаалтан
3. Хамтран ажиллагч
4. Бусад _____

(Бичих)

Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн талаар хэнд хандаж байсан бэ?

1. Хаана хандахаа мэдээгүй.
2. Ажлаасаа халагдах байх гэсэн айдастай байсан.
3. Бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэгч этгээдийн дарамт шахалт, сүрдүүлгээс эмээсэн.
4. Бусад _____

Танд баярлалаа

Энэхүү сэдвийн хүрээнд сургалт явуулахад ашиглах РР-ийг хавсралт "Modul 3" нэртэй
файлаас үзнэ үү.

Модуль 4: ГОМДОЛ ГАРГАХ, ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА

Сэдвийн зорилго: Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн хүн гомдлоо хаана гаргах, хянан шийдвэрлэх ажиллагааны онцлог, гомдол гаргагч, хохирогч хамгааллын талаар нэгдсэн ойлголт мэдлэг өгөхөд чиглэнэ.

Сэдэв, төлөвлөгөө

	Сэдэв	Хугацаа	Арга зүй
1	Байгууллагын удирдлага эсхүл эрх бүхий нэгж, ажилтанд гомдол гаргах	10 минут	Слайд 7-8 Оролцооны аргаар оролцогч нараас байгууллагын туршлагыг хуваалцах
2	Төрийн байгууллагын хувьд гомдол гаргах үйл явц	5 минут	Слайд 9-10 Оролцооны аргаар оролцогч нараас байгууллагын туршлагыг хуваалцах
3	Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гомдол гаргах үйл явц	10 минут	Слайд 11-15 Дасгал ажил ажиллуулах
4	Хуулийн байгууллагад хандаж гомдол гаргах үйл явц <ul style="list-style-type: none"> - Цагдаагийн байгууллага - Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар - Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа - Гэрч, хохирогчийг хамгаалах - Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа - Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа 	20 минут	Слайд 16-28 Оролцоонд тулгуурлан хуулийн байгууллагын үе шат бүрд ангилан ярилцах
5	Олон улсын механизм <ul style="list-style-type: none"> - Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах хороо 	10 минут	Слайд 30-34
6	Гомдол гаргах үе шат, зураглал танилцуулах <ul style="list-style-type: none"> - Төрийн байгууллага - Төрийн байгууллагаас бусад хувийн хэвшил 	5 минут	Слайд 35-36 Асуултын аргаар ойлголтыг бататгах
7	Бүлгийн ажил зохион байгуулах	30 мин	Ойлголтыг бататгах дасгал ажил ажиллуулах
	Нийт	90 мин	

Модуль 4.1 ҮНДЭСНИЙ МЕХАНИЗМЫГ АШИГЛАН ГОМДОЛ ГАРГАХ НЬ

4.1.1 БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА ЭСХҮЛ ЭРХ БҮХИЙ НЭГЖ, АЖИЛТАНД ГОМДОЛ ГАРГАХ

Байгууллагын удирдлагад гомдол гаргах

Хувийн өмчийн хуулийн этгээд, хоршоо, нөхөрлөл бусад бизнесийн байгууллагад ажилладаг хэн боловч ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд нэн даруй ТУЗ¹³, болон эрх барих дээд байгууллага эсвэл байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан эрх бүхий албан тушаалтанд хандана. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтад өртсөн хүн нэн даруй гомдол, мэдээлэл гаргана. Гомдол мэдээлэлд тухайн зөрчил гаргагчийн талаарх нэр, утас, хэлтэс болон бусад хаяг, мэдээллийг агуулсан байх ёстой.

Ажиллагсдын хооронд гарсан ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэх

Байгууллагын хэмжээнд бэлгийн хүчирхийлэл, дарамтад хэн ч өртөж болно гэдгийг ямагт сануулах хэрэгтэй. Зөвхөн ажиллагсдын хоорондын асуудал биш юм. Тухайлбал, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн гишүүд, удирдлагын багийн гишүүд, нийт ажилтанууд, хувьцаа эзэмшигч, хөрөнгө оруулагч, харилцагч түнш, гүйцэтгэгч, бэлтгэн нийлүүлэгч, хэрэглэгч гэх зэрэг олон төлөөллөөс хувийн хэвшлийн салбар нь бүрдэж байдаг. Түүнчлэн энэ салбарт удирдах, удирдуулах, захирах, захирагдах ёсны зарчмыг баримтлан ажил олгогчоос ажиллагсдад үүрэг, даалгавар өгөх, түүний биелэлтийг хангуулах зэргээр эрх мэдэл давамгайлан харилцаа түлхүү үйлчилдэг.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн хэлбэрээс шалтгаалан гомдол, мэдээллийг хянан шалгах ажиллагаа өөр өөр байна. Ажил олгогч, ажилтан нарын хооронд өрнөж буй ажлын

ТАЙЛБАР: Ажил олгогч бүр өөрийн хэрэгцээнд тулгуурлан гомдол гаргах, хянан шийдвэрлэх тогтолцоог бүрдүүлж болно. Тухайлбал, цөөн ажилтай хувийн хэвшилд бэлгийн дарамт учруулсан эсэхийг тогтоохын тул байнгын болон байнгын бус ажиллагаатай тусгай хороо, ёс зүйн болон сахилгын хороо байгуулж хянан шийдвэрлэх боломжгүй байдаг. Тиймээс мэргэжлийн байгууллага, хуулиар үүрэг хүлээсэн байгууллагад хандаж гомдол гаргах эрхтэй.

Харин томоохон ажил олгогч нарын хувьд гомдол хянан шийдвэрлэх хороо, эсвэл Ёс зүйн/Сахилгын хорооны гишүүдээс бүрдсэн ажлын хэсэг байгуулах ба уг гишүүд нь хүйсийн харьцаа, удирдлага, ажилтны төлөөллийг багтаах хэрэгтэй. Гишүүдийг сонгохдоо хүний эрх, жендэр, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын мэдлэг олгох сургалтад хамрагдаж байсан эсэхийг шалгуур болгон үзнэ.

байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлтэй тэмцэхийн тулд хүний нөөцийн менежер, мэргэжилтэн хийнэ.

Байгууллагын ёс зүйн болон сахилгын хороо

- Ёс зүйн/Сахилгын хороо, түүний нарийн бичгийн дарга нь бэлгийн хүчирхийлэл, дарамттай холбоотой мэдээлэл, гомдолыг тухай бүр бичгээр болон цахимаар хүлээн авах, мэдээлэгчийн нууцлалыг хадгалах үүрэгтэй. Түүнчлэн нэрээ нууцласан мэдээлэл ч байж болно. Түүнийг хүлээн авч хянан шалгах үүрэгтэй. Гомдол, мэдээллийг хүлээн аваад ажлын 14 хоногийг доторх хянан шалгахыг зөвлөх.
- Ёс зүйн/Сахилгын хороог байгуулахдаа хүйсийн харьцаа тэнцвэртэй байх зарчмыг баримтлахаас гадна тухайн сонгогдож буй гишүүдэд жендэрийн мэдрэмжтэй байх шаардлагыг тавих хэрэгтэй.
- Ёс зүйн/Сахилгын хорооны шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, хууль сахиулах болон шүүхийн байгууллагад хандах эрх бүрэн нээлттэй.

Ажил олгогч, ажилтны хооронд гарсан ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж буй ажил олгогч, ажилтан нарын хооронд гарсан маргааныг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 11-р бүлэгт заасан хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааны зохицуулалтын хүрээнд зохицуулна. Ажил олгогч, ажилтны хооронд гаргасан хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргааныг хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс байгуулан¹⁴ хянан шийдвэрлэж болно. Ганцаарчилсан маргааныг эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар шийдвэрлүүлж болно. Мөн шууд хуулийн байгууллагад хандаж шийдвэрлүүлэх эрх нээлттэй.

Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссыг Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа өмчийн бүх хэлбэрийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, гадаадын хөрөнгө оруулалттай болон хамтарсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын дэргэд байгуулан ажиллуулна. Маргаан таслах комисс маргааныг хурлаар хэлэлцэн шийдвэрлэж, шийдвэр гаргана. Хурлын явцын тэмдэглэл хөтөлж, гишүүдээр гарын үсэг зуруулна.

Маргаан таслах комиссын бүрэлдэхүүн, зохион байгуулалт: Ажил олгогчийн болон ажилтны эрх ашгийг төлөөлөн хамгаалах үүрэг хүлээсэн үйлдвэрчний эвлэлийн, Үйлдвэрчний эвлэл байхгүй бол нийт ажилтны хурлаас сонгогдсон төлөөлөгчдөөс бүрдэнэ. Өргөдлийг хүлээн авснаас хойш 14 хоногийн дотор маргааныг хянаж шийдвэрлэнэ.

Комиссын шийдвэрийг ажил олгогч болон өргөдөл гаргасан ажилтан эс зөвшөөрсөн, эсхүл комиссын гишүүд нэгдсэн тохиролцоонд хүрээгүй, тэрчлэн шийдвэрийн дагуу үүрэг хүлээсэн тал үүргээ хугацаанд нь биелүүлээгүй тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 127.1-д заасны дагуу шүүхэд давж заалдана.

Бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол хүлээн авах байнгын болон байнгын бус ажиллагаатай түр хороо, эсхүл ёс зүйн болон сахилгын хороо дараах үүргийг заавал биелүүлнэ.

¹⁴ Засгийн газрын 1999 оны 122-р тогтоолын 2-р хавсралт

1. Үйлдэл гаргасан он, сар, өдөр, цаг, баримтыг нэн даруй тэмдэглэн авна.
2. Хохирогчийн зүгээс гаргасан гомдолыг хүлээн авч, гомдол барагдуулах журамтай танилцсан байдлыг баталгаажуулна.
3. Байнгын болон байнгын бус Түр хороо, эсхүл ёс зүйн болон сахилгын хорооны гишүүдээс бүрдсэн ажлын хэсгийг байгуулах. Уг ажлын хэсэгт гишүүн томилохдоо жендэрийн мэдрэмжтэй, хүйсийн хувьд тэнцүү хэлбэрийг сонгох хэрэгтэй.
4. Ажлын хэсэг, хорооны ажлыг төлөвлөгөө гарган ажиллах, улмаар байгууллага дотроо захиргааны журмаар эсхүл хуулийн байгууллагаар шийдвэрлүүлэх эсэх талаар зөвшилцөх асуудлыг хэлэлцэн хохирогчдод сонголт олгох нь чухал. Хохирогч захиргааны журмаар шийдвэрлэхийг эс зөвшөөрвөл албан ёсоор гомдол гаргах эрх нээлттэй гэдгийг хэлэх, гишүүд түүнийг эрхийг хориглож болохгүй.
5. Байгууллага дотроо, захиргааны журмаар шийдвэрлэх үед цугларсан нотлох баримтуудыг баталгаажуулан хуулийн байгууллагад хүлээлгэн өгөх

Түр хороо байгуулах эсэх нь тухайн байгууллагын өөрсдийн шийдэл байх хэрэгтэй. Гэхдээ бид түр хороо байгуулж болох, мөн байгаа бүтэц болох ёс зүйн болон сахилгын хороо гэсэн зохицуулалтыг хамтад нь санал болгож байна. Үүнээс аль тохирохыг ажил олгогч сонгох боломжтой.

4.1.2 ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХУВЬД ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЙЛ ЯВЦ

Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчдоос хамаарч гомдол гаргах үйл явц өөр өөр байдаг. Төрийн байгууллагын хувьд Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журмыг¹⁵ баримтлан ажиллана. Тус журмаар сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл байгаа эсэхийг тухай албан хаагчийн дээд шатны албан тушаалтан, эсхүл тухайн байгууллагын дотоод хяналт, шалгалтын нэгж, албан тушаалтан шалган тогтооно.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 21 дүгээр зүйл буюу Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэгт төрийн албан дахь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтын талаарх гомдлыг барагдуулах үйл ажиллагаанд хяналт тавих¹⁶ үүрэг хүлээсэн. Иймээс төрийн албан хаагчид дээд байгууллага болох Төрийн албаны зөвлөлд хандах эрхтэй байна.

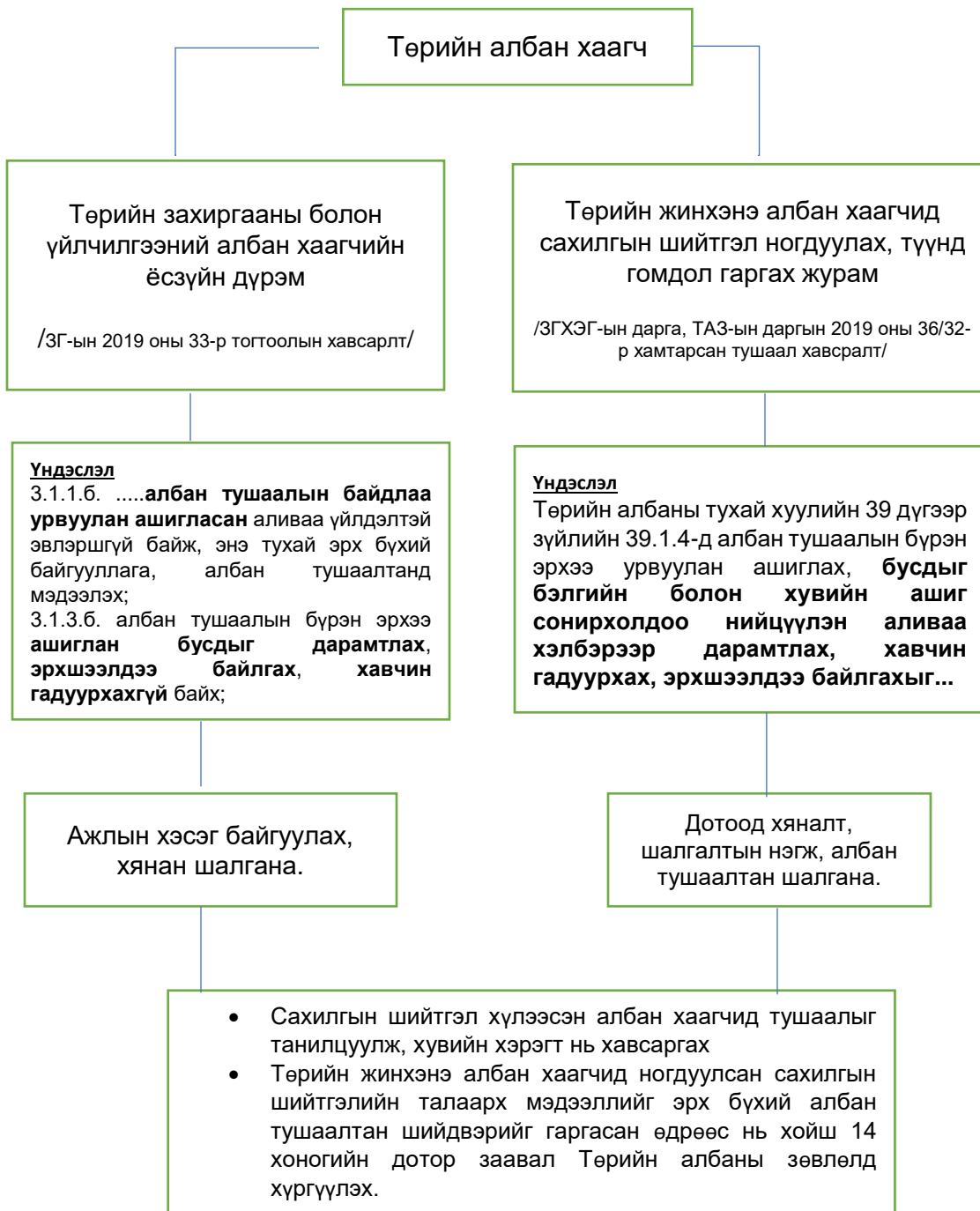
Төрийн жинхэнэ албан хаагчдад Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4-д албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгахыг төрийн жинхэнэ албан хаагчийн¹⁷ үйл ажиллагаанд хориглосон ба энэ заалтыг зөрчсөн тохиолдолд сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл болно. Сахилгын зөрчлийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэхүйн талаар гомдол гаргасан, мэдээлсэн, эсхүл холбогдох баримтыг илрүүлсэн бол шалгалт явуулна. Төрийн албан хаагч нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд байгууллага дотроо эхлээд өргөдөл, гомдол гаргана. Сахилгын зөрчил илэрснээс хойш 6 сарын дотор хянан шийдвэрлэх хугацаатай тул ажлын байрны бэлгийн

¹⁵ МУ-ын сайд, ЗГХЭГ-ын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаартай хамтарсан тушаал

¹⁶ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 21.1.3 заалт

¹⁷ Төрийн захиргаа, төрийн тусгай албан хаагчдыг төрийн жинхэнэ албан хаагч гэдэг.

дарамттай холбоотой өргөдөл, гомдлыг нэн даруй¹⁸ шийдвэрлэх нь зүйтэй юм. Төрийн жинхэнэ албан хаагчид ногдуулсан сахилгын шийтгэлийн талаарх мэдээллийг эрх бүхий албан тушаалтан шийдвэрийг гаргасан өдрөөс нь хойш 14 хоногийн дотор заавал Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлнэ. Сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэлгүй гэсэн шийдвэр гарсныг мэдсэнээс хойш гомдол гаргагч тал 30 хоногийн дотор Төрийн албаны зөвлөл, эсхүл шүүхэд бичгээр гомдол гаргах эрхтэй.



18 УДШ-ийн 2010 оны тогтоол, Иргэний хуулийн 5-7-р бүлгийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай, Иргэний хуулийн 58 дугаар зүйлийн 58.6-д заасан “нэн даруй” гэдгийг тухайн тохиолдолд мэдэгдэх боломжтой ердийн хугацаанд гэж ойлгоно.

4.1.3 ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИССТ ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЙЛ ЯВЦ

Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль, олон улсын гэрээнд заасан хүний эрх, эрх чөлөөний хэрэгжилтэд хяналт тавьж, хүний эрхийг хамгаалах, дэмжих чиг үүрэг бүхий хараат бус, бие даасан үндэсний байгууллага юм. Төрийн албан хаагч нь ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн талаарх гомдлыг хөндлөнгийн мэргэжлийн төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллагад хандаж, гомдол гарган шийдвэрлүүлэх эрхтэй.

Хүний эрхийн үндэсний Комисс нь Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх үүрэг хүлээсэн байгууллага юм. Комисст гомдол, мэдээлэл гаргахдаа¹⁹ төрийн албан ёсны хэлээр бичгээр, эсхүл амаар гаргана. Монгол хэл мэдэхгүй хүн эх хэлээрээ гомдол мэдээлэл гаргаж болох бөгөөд монгол хэлээр орчуулж, зохих журмаар баталгаажуулсан байна. Мөн гомдол, мэдээллийг Комиссын цахим шуудан, эсхүл тусгайлсан ажиллуулсан утсаар дамжуулан гаргах болно. www.nhrm.gov.mn; 7000-0222 утас 24 цагаар ажилладаг. Нэмэлтээр 9903-0028; 9904-8634; 9918-8908 утсаар мэдээлэл хүлээн авна.

Гомдол гаргагч эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдсөн өдрөөс, эсхүл зөрчигдсөн гэдгийг мэдсэн өдрөөс хойш хоёр жил хүртэлх хугацаанд гаргасан гомдол, мэдээллийг хүлээн авна. Комисс гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 30 хоногт багтаан шийдвэрлэнэ. Нэмэлт судалгаа, шалгалт хийх шаардлагатай бол Комиссын дарга 30 хоногоор сунгаж болно. Комиссын бүрэн эрхэд хамаарахгүй гомдол, мэдээллийг ажлын гурван өдөрт багтаан холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд шилжүүлнэ.

Комиссын гишүүний гомдол, мэдээллийг хянан шалгаад бүрэн эрхийн хүрээнд шаардлага, зөвлөмж гаргана. Гишүүний шаардлага, зөвлөмжийг хүлээн авсан байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээд заавал биелүүлэх үүрэгтэй. Шаардлагыг хүлээн авснаас хойш 30 хоногийн дотор, зөвлөмжийг хүлээн авснаас хойш 60 хоногийн дотор хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаар бичгээр хариуг мэдэгдэнэ.

4.1.4 ХУУЛИЙН БАЙГУУЛЛАГАД ХАНДАЖ ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЙЛ ЯВЦ

4.1.4.А ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГА

Цагдаагийн байгууллага ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаарх өргөдлийг хүлээн авч хянан шийдвэрлэх ажиллагааг явуулах үүрэгтэй. Ажил олгогч нь хэн нэгэнд ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны сөрөг үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр эсхүл өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол бэлгийн дарамт учруулсан гэдэг үндэслэлээр өргөдөл гаргана.

Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн 3.2-р хохирогч нь зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцох; нотлох баримт шалгуулах тухай хүсэлт гаргах, нотлох баримт гаргаж өгөх; зөрчил шалгах тодорхой ажиллагаа явуулах хүсэлт гаргах; зөрчлийн улмаас өөрт учирсан хохирол, хор уршгийг нэхэмжлэх, нөхөн төлүүлэх хүсэлт гаргах эрхтэй.

Зөрчлийн хэргийн нотлох баримтад гэрч, хохирогч, холбогдогчийн мэдүүлэг, бичмэл болон эд мөрийн баримт, эсхүл баримт бичиг, шинжээчийн дүгнэлт, мэдүүлэг, гэрэл зураг, зураглал, дууны, дүрсний, дуу-дүрсний бичлэг, хэв загвар, дээж, зөрчил шалгах ажиллагааны болон шүүх хуралдааны тэмдэглэл, хүн, хуулийн этгээд, албан тушаалтнаас ирүүлсэн

¹⁹ Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль, 2020 он

зөрчлийн шинжтэй гомдол, мэдээлэл, стандартаар баталгаажсан хэмжилт-хяналтын төхөөрөмжийн мэдээлэл, бусад баримтаар тодорхойлогдоно.

Түүнчлэн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд ирүүлсэн гомдол, мэдээллийг шалгах, мэргэжлийн байгууллагын хяналт шалгалтын явцад хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу цуглуулж, бэхжүүлсэн баримтат мэдээллийг нотлох баримтад тооцно²⁰.

4.1.4.Б МЭРГЭЖЛИЙН ХЯНАЛТЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАР

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн асуудлаар хувийн өмчийн хуулийн этгээд, хоршоо, нөхөрлөл бусад бизнесийн байгууллага, төрийн бус байгууллага ажилтан, мэргэжилтэн нар Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газарт хандаж гомдол гаргана.²¹ Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар нь Нийгмийн хамгааллын үйлчилгээ эрхэлдэг аж, ахуйн нэгж байгууллагын үйл ажиллагаанд мэргэжлийн хяналт тавьж²² хууль тогтоомжийг чанд мөрдүүлж нийгмийн баталгааг хангуулах гол үүрэгтэй.

Ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулах үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өючин, хурц хордлогын шалтгаан нөхцлийг судлан тогтоож үнэлэлт дүгнэлт өгөхөөс гадна боловсролын стандарт төрөөс боловсрол соёл, шинжлэх ухааны талаар бартимтлах бодлого, үндэсний хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтэнд хяналт тавьж санал дүгнэлт гаргана. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль²³-ийн дагуу үйл ажиллагаа явуулахдаа ихэвчлэн үйлчилгээ явуулдаг байгууллагуудын стандарт, үйлчилгээний чанарт анхаарлаа хандуулж иргэдийн эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах нийгмийн баталгааг хангахад анхаарч ажиллаж байна.

Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газарт гомдол, мэдээллийг Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуульд заасан журмаар шийдвэрлэнэ.²⁴ Тус хуулийн хүрээнд өргөдөл, гомдлыг бичгээр буюу амаар, цахим хэлбэрээр гаргана. Өргөдөлд дурдсан асуудлыг шууд шийдвэрлэх боломжтой бол зохих шийдвэрийг гаргана. Өргөдөл, гомдлыг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногт багтаан шийдвэрлэнэ. Шаардлагатай тохиолдолд уг хугацааг тухайн байгууллагын удирдах албан тушаалтан 30 хүртэл хоногоор нэмж сунгаж болно. Хугацаа сунгасан тухай өргөдөл, гомдол гаргагчид мэдэгдэнэ. Саналын шинжтэй өргөдлийн хариуг 90 хоногт²⁵ багтаан өгнө.

4.1.5 ЭРҮҮГИЙН ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА

Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь Эрүүгийн хуулийн 14.1-д заасан “ялгаварлан гадуурхах” гэсэн хүйсээр ялгаварлагдсан гэж үзэх үндэслэл гарахыг үгүйсгэхгүй. Мөн ажлын

20 Зөрчлийн тухай хуулийн 4.14 зүйл буюу Нотлох баримт

21 Хүн худалдаалахтай тэмцэх тухай хуулийн 5.9-р зүйлд мэргэжлийн хяналтын байгууллага нь аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллагсдыг албадан хөдөлмөр, боолчлол, боолчлолтой ижил төстэй нөхцөлд ажиллуулж, байлгаж байгаа эсэхэд өөрийн бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хяналт тавина гэсэн үүрэг хүлээсэн байдаг боловч АББД-ын хувьд одоогоор хууль зүйн талаасаа хангалттай заалт байхгүй байна.

22 Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн 9-р зүйл

23 Мөн тэнд. Хуулийн 3-р зүйл

24 Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд заасан асуудлаар гаргасан өргөдөл, гомдлыг Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуулийн /3.2/ хүрээнд шийдвэрлэнэ.

25 Мөн тэнд. Хуулийн 15-р зүйл.

байрны бэлгийн дарамт даамжирч хүчиндэх гэмт хэргийн²⁶ шинжийг агуулах нь түгээмэл байдаг. Иймд Эрүүгийн хууль тогтоомжид заасан дээрх зүйл заалтын дагуу буруутай этгээдэд цагдаагийн байгууллагаас эрүүгийн хэрэг үүсгэн шалгах ажиллагаа явуулах үндэслэлтэй. Харин хохирогчийн хувьд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн хүрээнд хохирогчоор тогтоогдсон тохиолдолд гэм буруутай этгээдэд хариуцлага ногдуулах, учруулсан хохирлоо нөхөн төлүүлэхээр шаардах эрхтэй.

Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой зөрчлийн хамгийн ноцтой хэлбэр хүчиндэх гэмт хэрэг байдаг. Хүчиндэх гэмт хэрэгт өртсөн тохиолдолд шууд Цагдаагийн байгууллагад хандаж эрх ашгаа хамгаалуулах эрхтэй. Хүчиндэх гэмт хэргийг хянан шалгах ажиллагааны үе шатыг тоймлон хүргэе.

Өргөдөл гаргах

Гэмт хэргийн хохирогч болсон хүн өргөдөл гаргана. Өргөдөлдөө дараах зүйлсийг заавал тусгасан байх шаардлагатай. Үүнд;

- Хэрэг болсон газар, байрлал;
- Цаг хугацаа (өглөө, өдөр, орой, болсон эсэх, цагийн баримжаа);
- Хэрэг хэрхэн үйлдэгдсэн талаар өөрийн олж авсан, мэдэж буй зүйлээ дэлгэрэнгүй бичих;
- Гэмт этгээдийн талаарх мэдээлэл (хэрэв таньдаг хүн байвал түүнийг оршин суугаа газрын хаяг, байршил, утасны дугаарыг бичих);
- Гэмт этгээд хэдүүлээ байсан;
- Хэргийн явцад хохирогчийг зодох, дарамтлах зэргээр эрх чөлөөнд нь халдсан мөн, хутга, мэс бусад эд зүйлс ашигласан эсэх;
- Хэрэг үйлдэх үедээ гэмт этгээд согтууруулах болон мансууруулах бодис хэрэглэсэн эсэх;
- Уг хэргийн улмаас биед учирсан гэмтэл, бэртэл бий эсэх;
- Өргөдлийн төгсгөл хэсэгт өргөдөл гаргагч нь өөрийн оршин суугаа хаяг, овог нэр, холбоо барих утасны дугаар зэргийг заавал бичнэ.

Өргөдлийн дагуу Цагдаагийн ажилтан хохирогчид учирсан гэмтлийг тогтоолгохоор тогтоол гаргадаг.

Шүүх эмнэлгийн дүгнэлт гаргуулах

- Шүүх эмнэлэг нь 24 цагаар үзлэг хийж дүгнэлт гаргадаг. Хэрвээ хохирогчид ноцтой хүнд гэмтэл учирсан бол цаг алдалгүй холбогдох эмнэлэгт хэвтэж эмчлүүлэх ба энэ хугацаандаа ч шүүх эмнэлгийн дүгнэлтийг гаргуулж болно.
- Дүгнэлт гаргуулж, гэмтлийн зэрэг тогтоолгоход төлбөргүй. Хохирогчдод учирсан хохирлыг гэм буруутай этгээдээс бүрэн гаргуулж болдог. Харин хохирогч өөрт учирсан хохирол болон эмчилгээний зардлын тухай баримтаа цуглуулж, баталгаажуулсан байхыг шаарддаг.

Үүнд:

1. Тухайн үзүүлж буй эмнэлгийн карт болон өвчний түүхдээ хэргийн талаар ичиж, зоволгүйгээр, үнэн зөвөөр хэлж, тэмдэглүүлж байх хэрэгтэй;

26 Эрүүгийн хуулийн 12.1 зүйл буюу Хүчиндэх

2. Эмчилгээнд зайлшгүй шаардлагатай эм, тарианы нэр, хэмжээ, тунг байнга, бүрэн бичүүлэх;
3. Эмийн сангаас эм худалдаж авахад хэдэн төгрөгөөр, ямар нэр төрлийн эмийг, ямар хэмжээгээр авсан тухайгаа гэрчлэх баримт авах, и-баримт авах;
4. Цаашид дахин эмчлүүлэх шаардлагатай бол холбогдох эмнэлгийн карт, өвчний түүхдээ энэ талаар сайтар бичүүлж, баримтжуулсан байх
5. Сэтгэл зүйн зөвлөгөө, заслын үйлчилгээнд хамрагдах хэрэгцээтэй бол мэргэжлийн байгууллага, сэтгэл зүйчээр оношилгоо хийлгэх, дүгнэлт гаргуулан авах
6. Мөн унааны зардлын баримтыг баталгаажуулан авах зэрэг болно.

Эдгээр бичиг баримтуудыг нь хохирогчид учирсан хохирлоо гаргуулан авахад хэрэгтэй бөгөөд баримт, нотолгоо дутуу тохиолдолд хохирлоо нөхөн гаргуулах боломжгүй юм.

Хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын үе шат

- Цагдаагийн байгууллага иргэний гаргасан өргөдлийг хүлээн аваад 5 хоногийн дотор бүртгэж авна. Өргөдлийн дагуу хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах ажиллагааг 14 хоногийн дотор явуулж, шаардлагатай тохиолдолд Прокурор хэргийг хянан шалгах хугацааг 30 хоногоор сунгаж болно. Мөрдөн шалгах нийт хугацаа 24 сар байдаг.
- Хэрэг бүртгэлийн ажиллагаа нь хохирогчоос байцаалт, мэдүүлэг авах явцаас эхэлнэ. Хохирогч нь байцаалт, мэдүүлэг өгөхдөө тухайн хэргийг шалгаж буй цагдаагийн ажилтныг дуудсан цагт нь заавал очиж мэдүүлгээ өгч байх; хэргийн талаарх бүх зүйлээ үнэн зөв мэдүүлэх; өмгөөлөгчтэй нөхцөлд хамт очиж мэдүүлэг өгөх; байцаагчийн хөтөлсөн мэдүүлэгтэй уншиж танилцаад гарын үсэг зурснаар тухай мэдүүлэг баталгааждаг тул хуудас бүрийг сайн унших хэрэгтэй; мэдүүлэгт өөрийн хэлж ярьсан яриа бүрэн тусгагдаагүй тохиолдолд нэмж бичүүлж тухайн нэмсэн мэдүүлгийг уншиж танилцаад дахин баталгаажуулж гарын үсэг зурах шаардлагатай.
- Хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын шатанд гэмт хэрэгтэй холбоотой өөрт байгаа нотлох баримтуудаа гаргаж өгөх хэрэгтэй. Тухайлбал, өмсөж явсан хувцас, урагдсан тасархай хувцас, дотоож буюу дотуур хувцас, тухай хэрэгтнээс урж авсан хувцасны тасархай, үсний ширхэг, хэрэгтний зэвсгийн чанартай хэрэглэсэн зүйлс зэргийг гаргаж өгөх хэрэгтэй байдаг.

Прокурорын хяналт

- Эрүүгийн хэрэг үүсгэснээс эхлээд хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа дуустал Прокурор хяналтыг тавьдаг. Прокурор нь мөрдөн байцаалтын ажиллагаанаас хэргийг хүлээн авч яллах дүгнэлт үйлдэж эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхэд шилжүүлнэ. Шүүхийн шатанд Прокурор улсын яллагчаар шүүх хуралдаанд оролцдог.

Анхан шатны шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа

- Шүүхийн шатанд хэргийн хянан хэлэлцэх, шийдвэрлэх хугацаа нь 30 хоногийн дотор шийдвэрлэдэг. Шүүгч санаачлагчаар эсхүл оролцогчдын хүсэлтээр урьдчилсан хэлэлцүүлэг зохион байгуулах үүрэгтэй.
- Шүүхийн шийдвэрийг хохирогч болон хэргийн оролцогчид үндэслэлгүй гэж үзвэл гомдол эсэргүүцлээ анхан шатны шүүхээр дамжуулан давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхэд гаргана. Давж заалдах гомдол гаргах хугацаа 10 хоног, хяналтын

журмаар гомдол гаргах хугацаа 30 хоног байдаг. Шүүх хуралдаануудад хохирогч өөрийн биеэр оролцож гомдлоо гаргах эрхтэй.

Хэрвээ эрүүгийн хэрэг үүсгэн хянан шалгах ажиллагаа явуулж буй тохиолдолд бэлгийн халдашгүй байдлыг зөрчсөн гэмт хэргийн хохирогч болсон хүний нотлох баримт бүрдүүлэх нь туйлын хүнд байдаг. Тиймээс хохирогчоос эрүүгийн хэргийг хянан шалгах, шийдвэрлэх явцад урьд нь захиргааны байгууллагаар шийдвэрлэгдэж байсан шийдвэр, зөвлөмж түүнд авагдсан нотлох баримтыг албан даалгавраар авч хэргийн материалд хавсаргаж байх нь чухал. Түүнчлэн хууль ёсны эрх ашгаа хамгаалуулах, эрх зүйн зөвлөгөө, туслалцааг авахын тулд өмгөөлөгчөө өөрөө сонгон авах эрхтэй. Өмгөөлөгч нь тухайн хохирогчтой холбоотой асуудлаар хуулийн байгууллагад түүнийг төлөөлөх, хууль ёсны эрх ашгийг нь хамгаалах үүрэгтэй.

4.1.6 ГЭРЧ, ХОХИРОГЧИЙГ ХАМГААЛАХ

Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч бүх хүн, түүнд төрийн албан хаагч нэгэн адил хамаарах ба ажлын байрны бэлгийн дарамтын хэлбэрүүдэд өртсөн хэн ч байсан цагдаагийн байгууллагад хандаж өргөдөл гаргах эрхтэй.

Цагдаагийн байгууллагад хандсан хүн гэрч, хохирогчийн хамгаалалт авах хүсэлт гаргасан тохиолдолд “Гэрч хохирогчийг хамгаалах тухай хууль”-ийн 19-р зүйлд заасны дагуу амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учирч болзошгүй хангалттай үндэслэл байгаа, эсхүл хохирол учирсан бол хамгаалуулах эрх²⁷ үүснэ.

Гэрч, хохирогчийн хүсэлт, эсхүл өмгөөлөгч, мөрдөгч, прокурор, шүүгчийн бичгээр гаргасан санал байна. Ажлын байрны бэлгийн дарамт нь нуугдмал, далд үйлдэгддэг. Хохирогчид нь сэтгэл зүйн болон бие махбодын хүнд дарамтад өртдөг. Түүнчлэн алдар, нэр хүнд, үнэлэмжээ алдахаас сэргийлэн ил гаргадаггүй, хөдөлмөрийн бүтээмж буурах, ажлаас үндэслэлгүй халагдахад зэрэг давхар давхар хохирдог. Тиймээс аливаа байгууллага ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн хүнийг хамгаалах, аюулгүй байдлыг нэн даруй авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Гэрч, хохирогчийг хамгаалах үүрэг бүхий газруудад Цагдаагийн байгууллага хамаардаг бөгөөд ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдолд хамгаалуулах хүсэлт гаргах эрх нээлттэй. Хэрвээ гэрч, хохирогчийн хамгаалалт орох хүсэлт гаргахаар шийдсэн бол 94319118, 88319119 дугаар утсаар зөвлөгөө, мэдээллийг 24 цагаар авч болно. Мөн цахим хуудас www.police.gov.mn руу хандаж дэлгэрэнгүй мэдээллийг авна.

4.1.7 ИРГЭНИЙ ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА

Иргэний хэрэг үүсгэх үндэслэл²⁸

- Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой нэр, төр, алдар хүнд, ажил хэргийн нэр хүндийг сэргээлгэх, эд материалын боон сэтгэл санааны хохирлыг нөхөн төлүүлэх, ажилдаа эргүүлэн томилуулах болон бусад гэм хорын хохирлыг нөхөн барагдуулах тохиолдолд иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд нэхэмжлэл гаргана. Энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэрэг нь ихэвчлэн хохирогчийг буруутгах, хөдөлмөрийн харилцаанд эргэн

²⁷ Төрийн мэдээлэл, №30, 2013 он.

²⁸ Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 12-р зүйл

ороход нь хүндрэлтэй байдаг. Тиймээс тухайн хохирогч өөрт учирсан гэм хорын хохирлыг иргэний журмаар шүүхэд нэхэмжлэл гарган нөхөн барагдуулах бүрэн эрхтэй.

Хэргийн харьяалал, нотлох баримт

- Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн хүрээнд нэхэмжлэл, хүсэлт, гомдол (нэхэмжлэл)-ийн шүүх харьяалан шийдвэрлэнэ.
- Хэргийн нотлох баримт нь нэхэмжлэгчийн тайлбар, өмгөөлөгчийн тайлбар, гэрчийн мэдүүлэг, бичмэл ба эд мөрийн баримт, эсхүл баримт бичиг, шинжээчийн дүгнэлт, кино ба гэрэл зураг, зураглал, дүрс, дууны бичлэг, ул мөрнөөс буулгаж авсан хэв, үзлэг, туршилт, таньж олуулах ажиллагааны болон шүүх хуралдааны тэмдэглэл зэрэг нь нотолгооны хэрэгслээр тогтоогдоно.
- Хэргийг хянан шийдвэрлэхэд зайлшгүй шаардлагатай нотлох баримт нь төр, байгууллага, хувь хүний нууцтай холбоотой, өөр улс, орон нутагт байгаа учраас өөрөө олж авах боломжгүй, түүнчлэн туршилт, үзлэг таньж олуулах, шинжилгээ хийлгэх, гэрчийн мэдүүлэг авах тохиолдолд нотлох баримтыг хэргийн оролцогчийн (нэхэмжлэгч) хүсэлтээр шүүх бүрдүүлнэ.
- Нотлох баримтыг анхан шатны шүүх хуралдаан болохоос өмнө гаргаж өгнө.

Нэхэмжлэлийн хэлбэр, шаардлага

- Нэхэмжлэлийг шүүхэд бичгээр гаргах бөгөөд нэхэмжлэгч, эсхүл түүнийг хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд төлөөлж буй этгээд гарын үсгээ зурсан байна.
- Шүүхэд гаргасан нэхэмжлэлийн шаардлага маш тодорхой байх хэрэгтэй. Тухайлбал, Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөнөөс болж ажлаас үндэслэлгүй халагдсан бол ажилдаа эргүүлэн тогтоолгох, ажилгүй байсан үеийн цалинг нөхөн олгуулах, эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын дэвтэрт нөхөн бичилт хийлгэхийг даалгах зэрэг нэхэмжлэлийн шаардлага гаргана.

Нэхэмжлэлийн бүрдүүлбэр

- Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 62-р зүйлд зааснаар нэхэмжлэлд дараах зүйлийг тусгасан байна.

Үүнд:

- Нэхэмжлэлийг ямар шүүхэд гаргаж байгаа.
- Нэхэмжлэгчийн овог, эцгийн нэр, нэр, хаяг, утас
- Хариуцагчийн овог, нэр, эцгийн нэр, нэр, хаяг, утас, хуулийн этгээд бол оноосон нэр, хаяг, оршин байгаа газар, нэхэмжлэгчийн хаягийг бичсэнтэй адил хэлбэрээр бичнэ.
 - Хариуцагчийн оршин суугаа нутаг дэвсгэрийн шүүхэд нэхэмжлэл гаргахыг анхаарах
 - Шүүхүүдийн мэдээлэл лавлагааны мэргэжилтний утсаар шүүхийн харьяаллын талаар асуугаад нэхэмжлэлээ аль шүүхэд гаргах эсэхээ мэдэх боломжтой.
- Нэхэмжлэлийн үндэслэл, шаардлага, түүнийг нотлох баримт, шүүхээр ямар асуудал шийдвэрлүүлэх гэж байгаагаа буюу болсон үйл баримтын талаар тодорхой товч ойлгомжтой бичиж нотлох баримтынхаа эх хувийг хавсаргана. Эх хувийг өгөх боломжгүй бол хувилж нотариатаар гэрчлүүлсэн хувийг шүүхэд нэхэмжлэлтэйгээ хамт өгнө.
- Нэхэмжлэлийн үнэ. Эдийн болон эдийн бус хохирол нөхөн гаргуулах гэж байгаа бол түүнийг бичнэ.
- Хавсаргасан баримт бичгийн жагсаалт

- Нэхэмжлэлдээ өөрийнхөө нэхэмжлэлийг шийдвэрлэхэд ач холбогдолтой гэж үзсэн цаасан нотлох баримтууд
 - Сиди, гэрэл зураг гээд тэдгээрийн нэр, хуудасны тоо, хэмжээ, ширхгийг жагсааж бичнэ.
- Нэхэмжлэлд улсын тэмдэгтийн хураамж төлсөн баримт, нэхэмжлэлийг төлөөлөгч гаргасан бол итгэмжлэлийг мөн адил хавсаргана.
 - Нэхэмжлэлийг хариуцагчийн тоогоор хувилж өгнө. Хариуцагч нь нэг хүн бол илүү нэг хувийг хувилж хавсаргана.

Нэхэмжлэлийг хүлээн авах

- Нэхэмжлэлийг тухайн шүүхийн захиргааны ажилтан хүлээн авч ийнхүү хүлээн авсан нэхэмжлэл, хавсаргасан материалын хуудасны тоо, огноо, цаг, минутыг нэхэмжлэлд тэмдэглэн баталгаажуулна. Тэмдэглэн бичсэн дарааллаар нэхэмжлэл бүртгэх дэвтэр бичнэ.

Иргэний хэрэг үүсгэх

- Нэхэмжлэлийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 7 хоногийн дотор хэрэг үүсгэх тухай захирамж гаргана.

Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хугацаа

- Хэрэг үүсгэсэн өдрөөс хойш 60 хоног, давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхээс хэргийг дахин хэлэлцүүлэхээр ирүүлсэн бол шүүгч хэргийг хүлээж авснаас хойш 30 хоногийн дотор тус тус шийдвэрлэнэ.
- Шүүгчдийн зөвлөгөөнөөр нэг удаа 30 хоног сунгаж болно. Энэ хугацаанд хариуцагч талд нэхэмжлэлийг гардуулах, хариуцагчаас тайлбар авах, талуудын нотлох баримтыг бүрдүүлэн өгөх боломжийг олгоно.

Анхан шатны шүүх

- Анхан шатны шүүхээс хэрэг хянан шийдвэрлээд гаргасан баримт бичгийг шийдвэр гэнэ. Шийдвэр нь
 1. Нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангах;
 2. Нэхэмжлэлийн шаардлагын зарим хэсгийг хангаж, үлдсэнийг нь хэрэгсэхгүй болгох;
 3. Нэхэмжлэлийг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгох гэсний аль нэгийг гаргана.
- Шийдвэр нь танилцуулан сонсгомогц хүчинтэй болно. Шийдвэр хүчинтэй болсон өдрөөс хойш 7 хоногийн дотор шийдвэрийн агуулгыг бүрэн эхээр нь үйлдэж, шүүгч, шүүх бүрэлдэхүүн гарын үсэг зурна.
- Нэхэмжлэгч нь 14 хоногийн дотор шүүхэд хүрэлцэн ирж шийдвэрийг өөрөө гардан авна.
- Анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хүлээн авснаас хойш 14 хоногийн дотор давж заалдах гомдол гаргана.

Давж заалдах шатны шүүх

- Давж заалдах гомдлыг анхан шатны шүүхээр дамжуулан гаргана. Гомдол нь бичгээр гарна.
- Гомдолд
 1. Гомдлыг ямар шүүхэд гаргаж байгаа
 2. Гомдол гаргаж буй этгээдийн овог, эцгийн нэр, нэр, хаяг эсхүл албан тушаал, хуулийн этгээд бол оноосон нэр, хаяг, оршин байгаа газар
 3. Аль шүүхийн, ямар шийдвэрийг давж заалдаж байгаа
 4. Шийдвэрийн ямар зүйл, заалт, үндэслэлийг зөвшөөрөхгүй байгаа
 5. Гомдол гаргаж буй этгээдийн хүсэлт бичиж гарын үсэг зурна.

- Гомдлыг хүлээн авснаас хойш 3 хоногийн дотор давж заалдах шатны шүүхэд хүргүүлнэ.
- Давж заалдах гомдол гаргасан хэргийг шүүх хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногт багтаан хянан шийдвэрлэнэ.
- Давж заалдах шатны шүүхээс магадлал гаргана. Магадлал нь танилцуулан сонсгомогц хүчинтэй бөгөөд хүчинтэй болсон өдрөөс хойш 7 хоногийн дотор магадлалын агуулгыг бүрэн эхээр нь бичгээр үйлдэж шүүх бүрэлдэхүүн гарын үсэг зурна.
- Магадлалыг авснаас хойш 14 хоногийн дотор хяналтын журмаар гомдол гаргаж болно.

Хяналтын шатны шүүх (Улсын дээд шүүх)

- Магадлалд гомдол гаргах эрхтэй.
- Хэргийг хүлээн авснаас хойш 30 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэнэ.
- Хяналтын журмаар хэргийн дараах байдлаар хянан шийдвэрлэж тогтоол гаргана.
 1. Шийдвэр, магадлалыг хэвээр үлдээж, гомдлыг хангахгүй орхих
 2. Шийдвэр, магадлалд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах
 3. Магадлалыг бүхэлд нь буюу зарим хэргийг хүчингүй болгож, шийдвэрийг хэвээр үлдээх буюу өөрчлөх
 4. Шийдвэр, магадлалыг хүчингүй болгож, хэргийг буюу нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгох
 5. Шийдвэр, магадлалыг хүчингүй болгож, хэргийг дахин хэлэлцүүлэхээр анхан болон давж заалдах шатны шүүхэд буцаах гэсэн тогтоолын аль нэгийг гаргадаг.
- Тогтоолд шүүх хуралдаан даргалагч, илтгэсэн шүүгч гарын үсэг зурна. Тогтоолыг гомдол гаргагч талуудад өгнө.

4.1.8 ЗАХИРГААНЫ ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА

Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн хүний гомдлоор эрх бүхий захиргааны байгууллага зөрчлийн хэрэг үүсгэн шалгаж шийдвэрлэсэн хэдий тухай гомдол гаргагч шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхэд хандах эрх нээлттэй. Түүнчлэн АББД-д өртсөн байдал нь ажлаас үндэслэлгүй халах, албан тушаал бууруулах, цалин хасах өөр бусад хүндрэлийг захиргааны байгууллагын зүгээс гаргасан бол Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхэд хандах боломжтой.

Захиргааны ерөнхий хуулийн 4 дүгээр бүлгийн 37 дугаар зүйлд²⁹ захиргааны акт гэдэг нь захиргааны байгууллагаас тодорхой нэг тохиолдлыг зохицуулахаар нийтийн эрх зүйн хүрээнд гадагш чиглэсэн, эрх зүйн шууд үр дагаврыг бий болгосон амаар, бичгээр гаргасан захирамжилсан шийдвэр болон үйл ажиллагааг ойлгоно.

Захиргааны актад гомдол гаргах журмыг Захиргааны ерөнхий хуулийн 9 дүгээр бүлэгт заасан гомдол гаргах журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэнэ.

Захиргааны актад гомдолд гаргах

- Хуульд өөрөөр заагаагүй бол иргэн, хуулийн этгээдээс түүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчсөн гэж үзвэл холбогдох захиргааны актыг хууль болон зорилгодоо нийцэж байгаа эсэх талаар хянуулахаар гомдол гаргах эрхтэй.

29 Төрийн мэдээлэл, 2015 он, дугаар 28

- Гомдол нь Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангасан байна.

Гомдол гаргах, түүнийг хянан шийдвэрлэх хугацаа

- 30 хоногийн дотор гомдлыг хянан шийдвэрлэх захиргааны байгууллагад гаргана.
- 30 хоногийн хугацаа хүндэтгэн үзэх шалтгааны улмаас хэтэрсэн нь тогтоогдвол гомдлыг хянан шийдвэрлэх захиргааны байгууллага уг хугацааг хэтэрснээс хойших гурван сарын дотор нөхөн сэргээх бөгөөд хугацаа сэргээхтэй холбогдсон хүсэлтийг гомдлыг хянан шийдвэрлэх захиргааны байгууллагад гаргана.
- Гомдлыг хуульд өөрөөр заагаагүй бол 30 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэж хариу өгнө.
- Шаардлагатай тохиолдолд уг хугацааг захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтан 30 хүртэл хоногоор сунгаж болох бөгөөд энэ тухай гомдол гаргасан иргэн, хуулийн этгээдэд мэдэгдэнэ.

Гомдлыг хянан шийдвэрлэх журам

- Захиргааны байгууллага гомдлыг хянан шийдвэрлэх талаарх дараах ажиллагаа явуулна.
 1. Захиргааны акт хууль тогтоомж болон зорилгодоо нийцсэн эсэхийг шалгах;
 2. Захиргааны байгууллага сонгох боломжоо хэрэглэсэн байдлыг шалгах;
 3. Гомдол гаргагч, түүний төлөөлөгч, өмгөөлөгч, шаардлагатай бол эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдсөн гуравдагч этгээдэд гомдлыг шийдвэрлэх он, сар, өдөр газрыг урьдчилан мэдэгдэж, уг ажиллагаанд хүсэлтээр нь байлцуулах.
- Иргэн хүсэлт гаргасан, эсхүл захиргааны байгууллага шаардлагатай гэж үзвэл шинжээч томилон дүгнэлт гаргуулна.
- Гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцын талаар тэмдэглэл хөтлөх бөгөөд уг тэмдэглэлд дараах зүйлийг тусгана.
 1. Захиргааны акт гаргаж байгаа байгууллагын нэр, хаяг, албан тушаалтны нэр;
 2. Захиргааны акт гаргасан, гомдлыг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулсан он, сар, өдөр, газар;
 3. Гомдол гаргагч, хариуцагч, бусад оролцогчийн эцэг, /эх/-ийн нэр болон өөрийн нэр;
 4. Гомдлын агуулга, шаардлага;
 5. Мэргэжлийн байгууллага болон шинжээчийн дүгнэлт, гэрчийн мэдүүлэг, бусад нотлох баримт;
 6. Тэмдэглэл хөтөлсөн болон гомдлыг шийдвэрлэсэн албан тушаалтан, захиргааны байгууллагын эрх баригчийн гарын үсэг.
- Гомдол гаргагчийн хүсэлтийг захиргааны байгууллага хүлээн зөвшөөрч өөрөө шийдвэрлэж болно.
- Хамтын удирдлага бүхий захиргааны байгууллага гомдлыг хэлэлцсэн бол асуудал шийдвэрлэх ердийн журмыг баримтлан захиргааны акт гаргана.
- Гомдлыг хянан шийдвэрлэх чиг үүрэг бүхий захиргааны байгууллага гомдлыг шийдвэрлүүлэхээр бусдад шилжүүлэхийг хориглоно.

Гомдлыг хянан үзээд гаргах захиргааны акт

- Захиргааны байгууллага гомдлыг хянан үзээд дараах захиргааны актын аль нэгийг гарна.

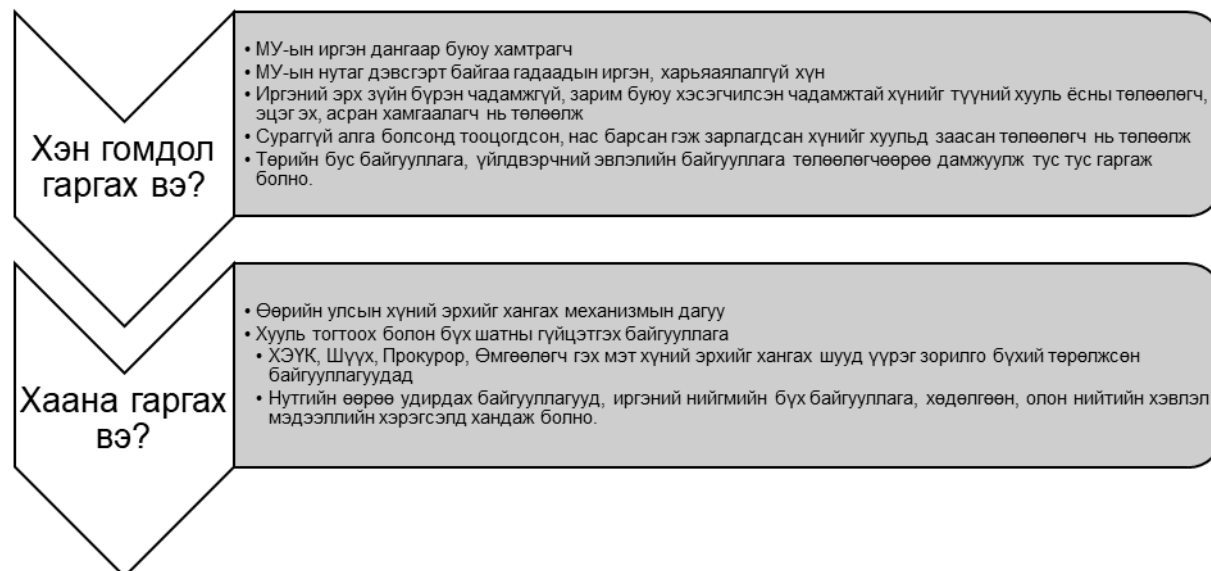
1. Захиргааны акт илт хууль бус болохыг хүлээн зөвшөөрөх;
 2. Гомдол гаргагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчсөн бол уг захиргааны актыг бүхэлд нь, эсхүл холбогдох хэсгийг хүчингүй болгох;
 3. Захиргааны байгууллагын эс үйлдэхүй нь иргэн, хуулийн этгээдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчсөн бол захиргааны зохих акт гаргахыг тухайн захиргааны байгууллагад даалгах;
 4. Захиргааны актыг өөрчлөх;
 5. Захиргааны актыг хэвээр үлдээх.
- Эдгээр 5 төрлийн захиргааны актыг холбогдох захиргааны байгууллага заавал биелүүлнэ.

Гомдлыг шийдвэрлэсэн захиргааны актыг мэдэгдэх

Гомдлыг хянан шийдвэрлэсэн захиргааны байгууллага энэ тухай захиргааны акт гарсан өдрөөс хойш ажлын таван өдрийн дотор гомдол гаргагч этгээдэд бичгээр мэдэгдэж, түүнийг баримтжуулна. Гомдол гаргагч захиргааны байгууллагын гаргасан захиргааны актыг эс зөвшөөрвөл захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж болно.

4.2 ОЛОН УЛСЫН МЕХАНИЗМ: ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙГ АЛАГЧЛАХ БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ ХОРОО

Эмэгтэйчүүдийн эрхийн зөрчлийн талаар гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх хоёр тогтолцоо байдаг. Үндэсний тогтолцоо хүний эрхийг хамгаалахад хангалтгүй байвал олон улсын механизм руу хандаж болно. Эмэгтэйчүүдийн эрхийн ихэнх зөрчил далд буюу ихэнхи тохиолдолд үл анзаарагдах байдалд байдаг. Ажлын байран дахь бэлгийн дарамт нь далд, давтагддаг зөрчил юм. Энэ зөрчлийг ил гаргах, нийгэмд тогтсон ойлголтын эсрэг сэргүүлэн тавих нь ийм зөрчил байхгүй, эсвэл эндээс ямар ч зөрчил үүсэхгүй гэсэн хандлагыг эвдэж чадах юм. Эрхийн зөрчлийн баримтжуулах нь хүний эрхийг хамгаалах механизмын нэг бүрэлдэхүүн хэсэг юм.



Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах Хороо нь гэр бүлийн хүчирхийллийн асуудлаар гомдлыг хянан шалгах арвин туршлагатай бөгөөд хувь хүний гомдлын дагуу олон шийдвэр гаргаж байсан. Хорооны зүгээс гомдлыг бүрэн дүүрэн шалгаж, дүгнэлт гаргах хүртэлх хугацаанд гомдол гаргасан хүнийг хамгаалалтад авах хүсэлтийг гишүүн улс оронд хүргэх эрхийг Хороонд³⁰ олгосон байдаг.

Загвар:

Шаардлага	Агуулга
<p>Гомдлын журмын дагуу Хорооны зүгээс хүлээн авч үзсэн нэхэмжлэлд дараах асуудлууд хамрагдсан байна.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Төрийн эрх баригчдын зүгээс гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртсөн эмэгтэй хохирогчийг хамгаалж чадаагүй байх • Албадан үр тогтоох чадваргүй болгох • Хэвшмэл ойлголт хандлагаас болон эмэгтэйчүүдийн шударга шүүхээр шүүлгэх эрхийг зөрчих • Эрүүл мэндийн шалтгаанаар эмчилгээний үр хөндөлт хийлгэх хууль тогтоомж, дүрэм, журам байхгүй байх • Хорих нөхцөл эмэгтэйчүүдийн өвөрмөц хэрэгцээнд тохироогүй байх • Жирэмсэн байх үед зохистой эмчилгээ хийсний улмаас эмэгтэй нас барсан байх
<p>Хэн гомдол гаргах вэ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенц болон Нэмэлт протоколыг соёрхон баталсан улсын харьяа Конвенцын дагуу эрх нь зөрчигдсөн аливаа <ul style="list-style-type: none"> - Хувь хүн - Хувт хүмүүсийн бүлэг гомдол гаргаж болно. • Гаргасан хувь хүн эсвэл байгууллагын эсрэг байж болохгүй • Гэсэн хэдий ч, гишүүн улс орон Конвенцод хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлж урьдчилан сэргийлэх, залруулах, шийтгэх, нөхөн олговор олгох гэх мэт арга хэмжээ авч чадаагүй бол гаргасан гомдол нь хувь хүн болон байгууллагуудын үйл ажиллагаатай холбоотой байж болно.
<p>Гомдлын нөхцөлд дараах шаардлагыг хангах байх</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Нэмэлт протоколын дагуу гомдол гаргахаас өмнө гомдлыг барагдуулахтай холбоотой дотоодын бүх зохих арга хэмжээг авсан байх ёстой. • Тухайн асуудлыг ямарваа нэгэн өөр олон улсын байгууллагад нэхэмжлээгүй байх • Зөрчил гишүүн улс Конвенц болон Нэмэлт Протоколыг соёрхон баталсны дараа гарсан байх • Гомдлыг Конвенцын зүйл заалттай харшлаагүй байх • Гомдол зөв зохистой, нотлогдох үндэслэлтэй байх

30 Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, ШХА "Хүний эрхэд суурилсан хандлага" сургалтын гарын авлага, хуудас 53, УБ хот, 2016 он

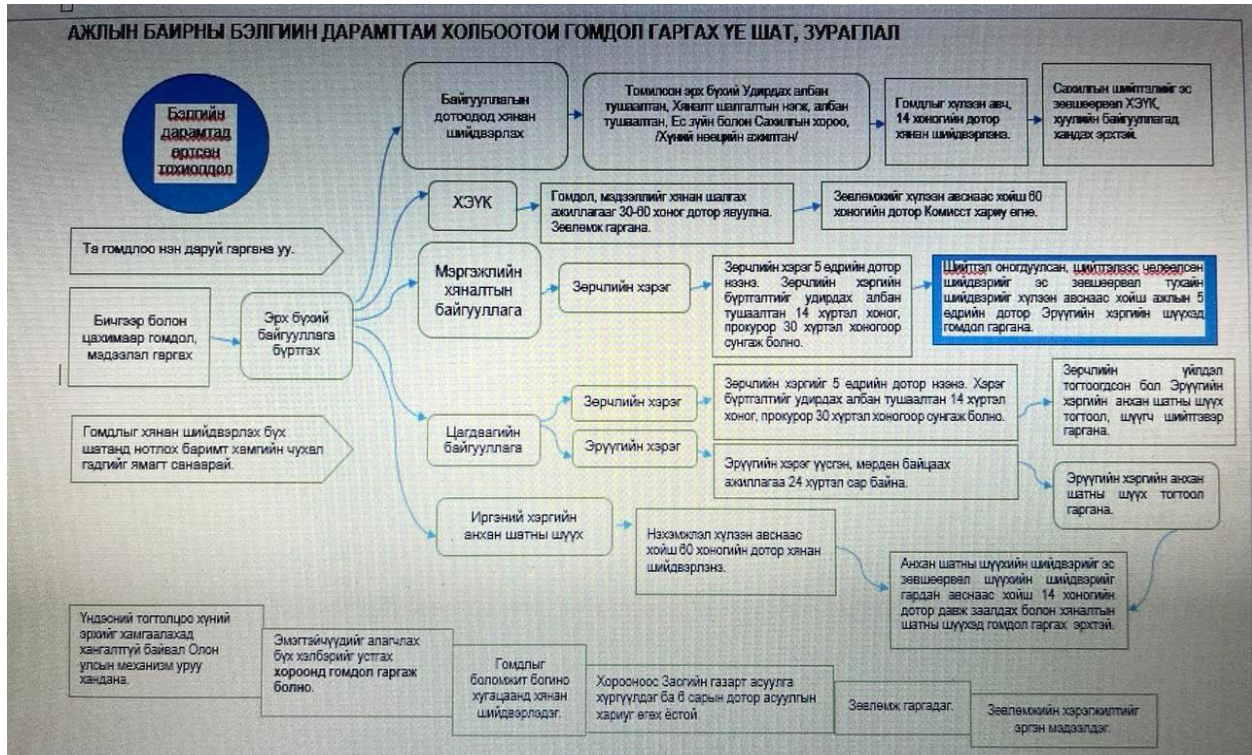
Гомдлын талаар шийдвэр гаргах	<ul style="list-style-type: none"> • Хороо гомдлын талаар шийдвэр гаргахдаа гишүүн улс оронд тухай асуудлыг залруулах талаар зөвлөмж өгдөг. • Зөвлөмж тухайн гишүүн улс орны бодлоготой холбоотой буюу ерөнхий шинж чанартай байж болно. • Эсвэл тухайн асуудлыг шийдвэрлэх тодорхой арга хэмжээний талаар байж болно.
Хорооны зүгээс гаргасан зөвлөмжүүд	<ul style="list-style-type: none"> • Хохирогчийн эсрэг хийгдэж буй зөрчлийг таслан зогсоох арга хэмжээ • Хохирогчийн гомдлыг барагдуулах • Нөхөн сэргээх нөхөн олговор төлөх • Конвенцын зүйл заалтыг зөрчиж буй бодлого, дадлыг өөрчлөх • Хууль эрх зүйн шинэчлэл хийх • Гарсан зөрчлийг дахин гарахаас урьдчилан сэргийлэх

4.10 ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЕ ШАТ, ЗУРАГЛАЛ

Төрийн байгууллага:



Төрөөс бусад салбар:



Энэхүү сэдвийн хүрээнд сургалт явуулахад ашиглах РР-ийг хавсралт "Modul 4" нэртэй файлаас үзнэ үү.

Модуль 5: АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ НЬ:

Сэдвийн зорилго:

Иргэд, байгууллагуудад АББД-аас урьдчилан сэргийлэх талаарх үндсэн ойлголт, холбогдох эрх зүйн орчин бий болгох, цаашид хөдөлмөрийн харилцааны бүхий л салбарт АББД-аас ангид ажлын орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, АББД-аас урьдчилан сэргийлэх сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх ойлголт мэдлэг мэдээллийг олгох

Агуулга	Арга зүй	хугацаа
5.1 АББД-ын асуудлаар баримт бичигт тусгах 5.2. сургалт мэдээлэл 5.3 Нөлөөллийн бусад арга хэмжээ, олон нийтийн хяналт	Мэдлэг олгох танилцуулга хичээл (агуулга тус бүр дээр сэдвийн өмнөх асуултын дагуу жишээ авч тайлбарлаж, ярилцана)	45 мин

5.1 Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрх ашгийг хамгаалсан баримт бичигт бэлгийн дарамттай тэмцэх зүйл заалтыг тусгах

Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчийн нэг тал болох төрийн байгууллага нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүрээнд “ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх” үүргийг хүлээсэн.

Төрийн байгууллага нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч тал бөгөөд Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26-д зааснаар хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргийг биелүүлээгүй тохиолдолд хуулийн этгээдийг 1 500 000 төгрөгөөр торгох шийтгэл хүлээхээр хуульчилсан.

Энэ хүрээнд төрийн байгууллага нь аюулгүй, айдасгүй орчин бүрдүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн дотоод журамд энэ удирдамжийн 4, 5 дугаар бүлэгт заасан хэм хэмжээг, Хавсралт 1 Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах жишиг зааварчилгаа”-д заасны дагуу хураангуйлан тусгаж, анх шинээр орж буй бүх ажилтан, мэргэжилтэн нарт танилцуулан гарын үсгийн зуруулна.

АББД-тай холбоотой асуудлыг хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах зааварчилгаа

Хүний нөөцийн ажилтан, мэргэжилтэн нь анх удаа ажилд орж байгаа хүнээр энэ журмын хавсралт-д баталсан бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх санал асуулгыг бөглүүлж мөн хавсралт.аар баталсан “Бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол гаргах үе шат” зураглалыг танилцуулж, тэмдэглэл үйлдэж гарын үсэг зуруулна.

Ажил олгогч нь ажилтантай “Хөдөлмөрийн гэрээ” байгуулахдаа дараах гол болон бусад нөхцөлийг тусгана. Үүнд:

- **Хөдөлмөрийн нөхцөл хэсэгт...**байгууллага нь ажлын байр, ажиллах орчныг бэлгийн дарамтаас ангид байлгахад бүрэн хариуцлага хүлээлгэхээр тусгах
- **Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах хэсэгт...**
- Бусдыг хүсээгүй, зөвшөөрөөгүй байхад бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээ илэрхийлсэн;
- АББД-ыг тогтмол үйлдсэн бол ноцтой зөрчилд тооцож хөдөлмөрийн гэрээг цуцална.

Дотоод дүрэм журам заавруудад АББД-ыг хөдөлмөрийн харилцааны бүхий л салбарт хориглох тухай тусгайлсан заалтыг заавал оруулж мөрдөх, ёс зүйн дүрэм батлах Удирдах албан тушаалтнууд баримтлах ёс зүйн кодекс боловсруулан гаргаж мөрдөх, байгууллагын үйл ажиллагаа болон ажиллагсдын ажлын үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтэд шинээр оруулах, ажилтнуудын мөрдөх дресс кодыг батлах мөрдөх Ёс зүйн дүрэмд тусгагдсан АББД-ын талаарх тавигдсан стандартыг зөрчсөн удирдлага ажилтнуудад хариуцлага тооцох механизмыг тодорхой тусгасан байх Удирдлага ажилтнуудад зан төлөвөө өөрчлөх тайлбар гаргуулах

Хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг хувийн нууц гэж үзэх, хувийн нууцын тухай хуулиар хамгаалах болохыг сануулж нууцлалыг чандлан хадгалж хохирогчийн аюулгүй байдлыг хангана. Хохирогчийн хүсэлтийн дагуу шалган шийдвэр гаргаж болно.

5.2 БАЙГУУЛЛАГА, АЖ АХУЙН НЭГЖҮҮД АББД-ААС АНГИД АЖЛЫН ОРЧИН БҮРДҮҮЛЭХ

Тухайн хүний эрхэлж байгаа ажил хөдөлмөр үүргээсээ хамааран ажиллаж буй газрыг ажлын байр гэж үзнэ. Ажлын байрны орчныг тоймлон үзвэл:

- Ажил сургуулийн өрөө тасалгаа, анги танхим, шат хонгил, орц
- Ажил амралтын өрөө тасалгаа
- Ажилчдын нийтийн байр
- Байгууллагын унаа тээврийн хэрэгсэл
- Ажилдаа ирж очих зам талбай
- Амралт зугаалгаар явсан газар байр
- Баяр ёслол цэнгээн болж буй газар
- Томилолтоор явах үеийн тээврийн хэрэгсэл, зочид буудал,
- Хурал зөвлөгөөний байр танхим
- Үйлчилгээ үзүүлж буй газар
- Дадлагын өрөө, албан газар
- Ургацын талбай
- Малчны малын бэлчээр
- Ажилчин хөлсөлсөн айл

Ариун цэврийн өрөөг эрэгтэй эмэгтэй гэж тусдаа хаалгаар ордог, харанхуй өрөө, булан орц хонгилын гэрэлтүүлэг камержуулалтыг сайжруулах.

Хэрэг хаана гарч болох вэ, хэн хохирч, хэн АББД үйлдэх магадлалтай судлах, аюулгүй ажлын байрны нөхцөлийг бүрдүүлэх.

Өндөр хөгжилтэй орнуудад дарга удирдлагуудын өрөө шилэн хана хаалгатай байх болсон нь өөрийгөө ямар нэгэн гүжир гүтгэлгээс хамгаалах хянахад ач холбогдолтойг харуулж байна.

АББД-аас урьдчилан сэргийлэх алхам нөхцөлийг бүрдүүлээгүй байснаас байгууллагад учрах хохирол:

1. Байнгын харилцагч үйлчлүүлэгчээ алдана
2. Байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмж багасаж ашиг орлого буурна
3. Ажилтнууд айдас түгшүүрт автаж чадварлаг ажилтнууд ажлаасаа гарна
4. Хүний нөөцийн хувьд бэрхшээл тулгарч дахин боловсон хүчин сургах зардал гарна
5. Байгууллагын бизнесийн нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлнө

5.3 АББД-ААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ СУРГАЛТ МЭДЭЭЛЭЛ

Нийт алба хаагч нарт нэгдсэн тогтмол сургалтын хөтөлбөрөөр мэдлэг, мэдээлэл өгөх сургалтыг зохион байгуулах нь АББД-аас урьдчилан сэргийлэх чухал арга зам байдаг.

Сургалтын хөтөлбөрийн бүтэц, агуулгын хувьд:

Зорилго нь:

АББД-ын тухай үндсэн ойлголт, гомдол гаргах үйл явц, хянан шийдвэрлэх чиглэлээр нэгдсэн ойлголтыг олгоход чиглэнэ.

Зохион байгуулах хэлбэр:

Оролцоонд тулгуурлан танхимын болон цахим хэлбэрээр зохион байгуулна.

Оролцогчид:

Удирдах, гүйцэтгэх, туслах бүхий л албан тушаалтны төлөөлөл байна. Хүйсийн хувьд тэнцүү байх эсэхийг харгалзан үзнэ.

Хугацаа:

8 цагаас багагүй байна. Хэдэн өдөр ч байж болно.

Сургалтын сэдэв:

1. Аюулгүй ажлын орчны тухай
2. Удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын алба хаагчдын жендэрийн тухай үндсэн ойлголт өгөх
3. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл (гэр бүлийн хүчирхийлэл, АББД, бэлгийн мөлжлөг)
4. АББД-ын үндсэн ойлголт, төрөл хэлбэрүүд, илрэх хэв шинжүүд
5. АББД-тай холбоотой эрх зүйн орчин
6. Гомдол гаргах механизм (хянан шалгах ажиллагаа, үнэлгээ, хяналт, шийдвэрлэлт зэрэг асуудал багтана)

7. Албан газарт хамгийн түгээмэл гарч буй ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын төрөл, хэлбэрүүдийг тодруулж хэлэлцүүлэх, бүлгээр ажиллуулан хэрхэн зөв зохистой арга хэмжээ авах талаар дүгнэлт гаргуулах зэрэг болно

Сургалтын үнэлгээ:

Сургалтын эхлэл, төгсгөл хэсэгт нийт оролцогч нараас ойлголт, мэдлэгийн тест бөглүүлэн авна. Үүгээр оролцогчдын ойлголт, хандлагын өөрчлөлтийн мэдэж улмаар цаашид зохион байгуулах сургалт, сурталчилгааны чиглэлийг тодорхойлно.

5.4 АББД-ААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ НӨЛӨӨЛЛИЙН БУСАД АРГА ХЭМЖЭЭ, УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АЛХМУУД

АББД-тай тэмцэхдээ ажиллагсдын ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэрэгт өртөхгүй байхад юуг анхаарах чиглэлээр олон талт арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.

- Байгууллагын түвшинд АББД-тай тэмцэхэд баримталж буй бодлогын талаар танилцуулах **уулзалт, хэлэлцүүлэг** зохион байгуулах;
- Ажиллагсдад ойлгомжтой байдлаар АББД-ын талаарх мэдээллийг **зөвлөмж хэлбэрээр тараах** ба түүнд мөн адил гомдол гаргах үйл явцын зурган хэлбэрээр гарган **хэвлэж түгээх**;
- Байгууллагын хэмжээнд ажиллагсдын дунд нэгдсэн арга хэмжээгээр **тэмцээн уралдаан зохион байгуулахдаа АББД** ын асуудлаар ойлголтыг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авах;
- Ажилтан АББД-д өртсөн тохиолдолд **зөвлөгөө өгөх чадвартай байх** эсвэл мэргэжлийн хууль зүйн болон сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх газруудтай **холбон зуучлах ажлыг** хийх;
- Ажил олгогч олон нийтэд мэдээлэл өгөх зорилго бүхий **мэдээллийн самбарт** ажиллагсдаас хүлээн авсан гомдлын шийдвэрлэлтийн талаарх мэдээллийг тогтмол байршуулах, түүнчлэн цахим хэлбэрээр өргөдөл, гомдол хүлээн авах цэсийг үүсгэх;
- АББД-ын зөрчил, гэмт хэргийг илрүүлэхдээ гомдол, мэдээлэл авах **“Хайрцаг”** ажиллуулах. Ингэхдээ тухайн гомдол, мэдээлэл нь нэргүй байж болох ба ажлын байранд түгээмэл үйлдэгдэж буй бэлгийн дарамт, хүчирхийллийн талаарх мэдээллийг цуглуулахын зэрэгцээ хохирогчийг илрүүлэх боломж бий болгох;
- **Компанит аян зохион байгуулах**, холбогдох төр болон төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллах зэрэг болно.

АББД-ААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АЛХМУУД

Ойлголт мэдлэгээ нэмэгдүүлэх:

Мэдээлэл олж авах мэдлэгээ нэмэгдүүлэх нь өөрийнхөө болон ойр орчмын хүмүүсийнхээ аюулгүй байдлыг хамгаалах чухал алхам юм. /ФБ хуудас брошур реклам хүний эрхийн байгууллага зөвлөгөө сургалт/

Орчноо судлах:

Өөрийн байгууллагын дотоод журам хөдөлмөрийн гэрээ бичиг баримтад АББД-ыг хориглосон заалтууд байна уу, АББД-д өртөх магадлал нөхцөл байна уу, Аюул хаанаас гарч болзошгүйг мөн хэрхэн хамгаалах арга замаа судлах

Эсэргүүцэн тэмцэх:

Хүч түрэмгийлсэн үг хэллэг үйлдлийг бүү хүлээж ав. Дургүйцлээ илэрхийлж эсэргүүц. АББД-тай холбоотой аливаа үзэгдлийг хүлээн зөвшөөрөхгүй ямагт эсэргүүцдэг байвал дараа дараагийн олон зохисгүй үйлдэл аяндаа зогсоно. Мөн АББД тай тэмцэхэд эрэгтэйчүүдийн дэмжлэг хэрэгтэй байдаг. Олон улсад бэлгийн хүчирхийлэл, дарамтын эсрэг эрэгтэйчүүдийн хөдөлгөөн үүсэж хүрээгээ тэлсээр байна.

Сануулах шаардах:

Үг хэл үйлдлээ хянах зогсоохыг шаардах, анхааруулах. Дарамт үзүүлэгчтэй хамгаалагч болон 3 дах хүнтэй хамт байхдаа ярилцах, үйлдэл нь 1 биш удаа байвал зохих шатны байгууллагад мэдэгдэхийг сануулах, зогсоохыг шаардсан захидал явуулах, хамтын шаардлага тавих г.

Гомдлоо гаргах:

Зохих шатны байгууллагад гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх нь АББД дахин гарахаас урьдчилан сэргийлнэ. Энэ нь өөрт болон бусдад ч тустай

Харьяалах байгууллагад хандах:

Ноцтой биш тохиолдолд байгууллага дотроо Удирдах албан тушаалтан болон ёс зүйн алба, хүний нөөц, хөдөлмөрийн маргаан таслах комисс, ҮЭ, Эмэгтэйчүүдийн байгууллагад хандах, тэдэнтэй хамтарч зохисгүй үйлдлүүдийг таслан зогсоох

Сэдвийн ойлголт шалгах асуулт

1. АББД-аас урьдчилан сэргийлэх орчин бүрдүүлэх ямар хүчин зүйлс байна вэ?
2. АББД-аас ангид ажлын орчин нөхцөлийн талаар сүүлийн үеийн жишээ сайн туршлагаа хуваалцана уу?
3. АББД-аас сэргийлэх ажлын байран дахь сургалтад ямар хүмүүс хамрагдах вэ?
4. АББД-аас урьдчилан сэргийлэх нөлөөллийн бусад арга хэмжээг нэрлэнэ үү?

МОДУЛЬ 6. БҮЛГЭЭР АЖИЛЛАХ

Бүлгийн ажлын зорилго нь сонсож мэдсэн зүйлээ туршиж үзэх, хүн нэг бүрийн ойлголт мэдлэгийг сайжруулахад чиглэгддэг. Иймд бүлгийн ажлын даалгавраар оролцогч нарт АББД-ын асуудлыг мэдрүүлэх, алдсан зүйлийг нь залруулахад чиглэгдэнэ.

Агуулга	Арга зүй	хугацаа
Бүлэгт хуваах	Танхимаар бол бүлэг	5 мин
Даалгавар өгөх	тус бүрийг тойрч	
Бүлгийн ажил хийлгэх	суулгаад, даалгавар	15-20 мин
Бүлгийн ажлын дүгнэлтийг сонсох	хийлгэх	Бүлэг тус бүрд 3 мин
Бүлгийн ажлыг нийтээр хэлэлцэх		Бүлгийн тооноос
Багшийн дүгнэлт өгөх	Цахимаар бол өрөөнд, эсвэл бусад хэлбэрээр	шалтгаална
	бүлэгт хувааж, ажиллах	10 мин

Оролцогчдын бүлэгт хуваах:

Танхимаар хичээллэж буй тохиолдолд нэг багт 8 хүртэл хүн, цахимаар тохиолдолд 5 хүртэл гишүүнтэй байвал зохимжтой. Тухайн бүлэгт ажилтан, ажил олгогчийн төлөөлөл, эрэгтэй эмэгтэйчүүдийн төлөөлөл тэнцүү оролцсон эсэхэд анхаарна уу.

Оролцогчдыг урьдчилан бүлэгт хуваарилсан байх нь оролцоог хангах сайн талтай ч байгууллага дотор уур амьсгалыг мэдрэх шаардлагатай болдог.

Бүлэг тус бүрд нэг чиглүүлэгч байна. Бүлэг тус бүр ахлагчаа сонгоно.

Даалгаврын нийн хугацааг оновчтой хуваарилж, багийн хүн нэг бүрийн саналыг заавал сонсоно. Бүлгийн ажил тэмдэглэх цаас, харандаа эсвэл цахим флатформ бэлдэнэ үү.

Бүлгээр ажиллуулахад анхаарах зүйлс:

Хэн нэгнийхээ хэлсэн зүйлийг буруу байсан ч буруутгахгүй, шүүмжлэхгүй.

Хүн нэг бүр заавал санал бодлоо хэлнэ.

Багийн аль нэг гишүүн давамгайлан оролцох гээд байвал чиглүүлэгчийн зүгээс ярих дарааллыг тогтооно.

Даалгаврын зохион байгуулалт:

Оролцооны арга буюу суралцагчид өөрсдөө гар бие оролцож мэдлэг мэдээлэл бүтээлгэх нь даалгаврын ач холбогдол байдаг. Энэ нь:

-мэдээллийг өөрсдийн оюун бодлоор дахин сэргээх

-тухайн асуудлаар бодол саналаа хуваалцах

-мэдрэмж авах зэрэг ач холбогдолтой. Ялангуяа хүчирхийлэл дарамтын асуудлаар мэдрэмж төрүүлэх нь чухал тул бүлгийн ажлын даалгаврыг Шинжлэх буюу ойлголт мэдлэг шалгах, Турших буюу мэдрэмж төрүүлэх зорилгоор 2 хувааж гүйцэтгэвэл илүү үр дүнтэй.


Бүлгийн ажлын даалгавар №1:

Баг тус бүрд өөр өөр жишээ буюу кейс хуваарилж өгнө. Танхимын сургалтын хувьд кейсүүдийг урьдчилан хүний тоогоор хэвлэсэн байх шаардлагатай.

Цахимаар явуулах тохиолдолд файлаар харуулах боломжтой.

Тухайн жишээтэй багийн гишүүн тус бүр танилцаад, эдгээр 3 асуултад хариулна.

Бүлгийн гишүүдийн хариултыг багийн ахлагч нэг нь хариуцан тэмдэглэл хөтөлнө. Чиглүүлэгчийн зүгээс багийн ажил хугацаандаа хийгдэх, сэдэв дээрээ ярилцаж байгаа эсэхийг чиглүүлэх үүрэгтэй. Харин алдааг засах, хичээлийн агуулгыг дахин сануулах шаардлагагүй.


МОНГОЛЫН АЖЛАХ АЖЛЫН АХЛАГЧИД ДАЛГАВАР
МОНГОЛЫН АЖЛАХ АЖЛЫН АХЛАГЧИД ДАЛГАВАР

БҮЛГИЙН АЖЛЫН ДААЛГАВАР
15 минут

Өгөгдсөн жишээг сайн уншиж, танилцаад дараах 4 асуултад хариулна.

1. Энэ тохиолдолд АББД мөн үү, ямар хэлбэр шинж байна вэ?
2. Хувь хүн хаана, хэнд хандах вэ?
3. Байгууллага ямар арга хэмжээ авах, хаана хандах вэ?

Бүлгийн ажлын даалгавар №1-ийг шалгах:

Хугацаа дуусмагц оролцогчдыг эргээд нэг өрөөнд авч ирнэ. Баг тус бүрийн ахлагч нар өөрсдийн хийсэн ажлын тайлан буюу дээр 3 асуултад хэрхэн хариулснаа нийт оролцогч нарт танилцуулна.


Баг тус бүрийн танилцуулгын дараа даалгавар хийх явцад нийтлэг тохиолдсон ойлгомжгүй асуудал, эсвэл буруу андуурсан зүйл байсан эсэхийг хэлэлцэнэ.

Бүлгийн ажлын даалгавар №2:

Энэ даалгавар нь оролцогч нь АББД-д өртвөл ямар мэдрэмж авдаг болохыг мэдрүүлэх зорилготой тул “Айл гэр болж тоглох” буюу дүрд хувирах хэлбэрээр хийвэл маш сайн. Дүрийг урьдчилан багш бэлтгэсэн байна.

АЙЛ ГЭР БОЛЖ ТОГЛОЁ:

Ямар асуудал тулгарвал түүнээс хэрхэн гарах талаар бүлгийн ажил хийлгэж үзээрэй.



Жишээ нь шинэ ажилтан, хуучин ажилтан, дарга гэх мэт. Үүн дээр хөндлөнгийн хүнийг ч нэмж болно.

Дүр бүрд зорилго, хэлэх үгийг тус бүрд бэлтгэж өгнө.

Хүлээн авсан дүрд тоглохдоо оролцогч өөрийн зан үйлээ өөрчлөх боломж олгодог сургалтын арга юм.

Жишээ нь, дарамтлагч дүрд, “Чи надтай өнөө орой болзоонд яв, хамт жаахан сууя. Энд тэнд

хэлээд байв аа, тэгвэл цалингийн нэмэлтгүй л болно гэж мэдээрэй”

Дарамтлуулагчийн хэлэх үг: “Би уг нь завгүй, гэртээ хүмүүс урьчихсан.”

Дарамтлагч: Цалингийн нэмэгдэл хэрэггүй бол одоо яах вэ дээ. Жаахан сууя л гэж байхад, сүртэй ш д

Дарамтлуулагч ар гэрийнхэн рүүгээ залгаж, Орой ажилтай болсноо хэлнэ. Нөхөр нь утасны цаанаас уурлана. Эмэгтэй гомдож, нөхөртөө үнэн учраа хэлж адахгүй уйлна. Хамт ажилладаг өрөөний хүн нь түүнийг аргадна.

Гэх мэт. Үүний дараа дүрүүдийг тайзнаа урьж талархлаа дэвшүүлээд, тухайн дүрийг бүтээхэд юу хэцүү байсан, ямар мэдрэмж төрсөн талаар асууж, хариултыг тоймлон самбарт бичнэ. Төгсгөлд нь Дүр бүтээх тоглоомыг үзсэн оролцогч нарт хандаж, ямар арга хэмжээ авбал зүгээр талаар саналуудыг нь сонсоно.

Бүлгээр ажиллахад хэрэглэж болох жишээнүүд:

Гомдол гаргах үе шатын ойлголтыг бататгах үүднээс бүлгийн ажлыг зохион байгуулна. Бүлгийн ажлыг доорх кейс дээр тулгуурлан зохион байгуулж болно.

- 1. Кейс 1.** *Манай хэлтсийн удирдлага өрөөндөө дуудаж, уртасгасан цагаар сууж ажиллахаас нааш дуусахгүй даалгавар өгсөн, түүнийг нь дуусгах санаатай орой сууж ажиллаж байтал, унтах хэвтэх санал тавьж, хамт саунд орж алжаалаа тайлаад ирэх үү гэсэн. Би ажлаа дуусгах хэрэгтэй, тэгээд ч гэр бүл рүүгээ яарч байна гэхэд, хөлдүү хүүхэн юмаа гэсэн. Энэ байдалд ганц би ороогүй, манайхан хэлтсийн даргын ийм занг мэддэг, хоорондоо ярьдаг..*
- 2. Кейс 2.** *Багш маань шалгалтад тааруу үнэлгээ тавьсан. Арай илүү үнэлгээ авахаар ярьсан, яагаад ийм муу үнэлгээ өгч байгаа юм бэ гэтэл, дүн чинь таалагдахгүй байгаа бол засуулж болно гэлээ. Хэлсэн газар нь очоод асуугаадах гэтэл хичээлээс тэс өөр зүйл ярьж миний сууж байсан сандлын араар тойрч ирээд тэвэрч хөхийг базлан, гараа доош явуулахад нь би эсэргүүцэж мултарт гарсан..*
- 3. Кейс 3.** *УИХ-ын нэр бүхий гишүүн өөрийн танил эмэгтэйд элдэв зураг, мессеж явуулж бэлгийн дарамт үзүүлсэн. Энэ байдлыг ил тод болгоход эргүүлээд эмэгтэйд буруутгах ажлыг зохион байгуулж, дарамтад оруулж, түүний нэр төрд халдсан байна. Гэтэл УИХ-ын гишүүн ямар ч хариуцлага хүлээгээгүй байна.*
- 4. Кейс 4.** *...дугаарын утаснаас... даргатайгаа хэзээ уулзах юм, санаа зоволтгүй бид нас биед хүрсэн эр, эм хүмүүс. Би чамаас хайр халамж хүсэж байна. Чи сэтгэл гаргавал би чадах бүхнээ хийнэ. Би чамайг маш их хүсдэг, ойлгооч муу даргыгаа. Хүүе. Чи даргатайгаа хэзээ уулзах юм? Чамайг 3 жил хүлээж байна. Би чамд татагдаж байна. Ганц удаа тэгэх үү, ахиж чамайг зовоогүй...Чи халагдсан..Явж ажлаа ол, чамайг ажиллуулахгүй..гэх зэргээр 46 удаагийн мессежийг дарга илгээж улмаар орон тоо цомхотгох үндэслэлээр ажлаас халсан.*
- 5. Кейс 5.** *Шуудан харилцааны Корпорацын бүсийн гүйцэтгэх захирал нь нэгэн агентлагт ажилладаг эмэгтэй М.П-ийн шүүхэд нэхэмжлэл гаргаснаар “бэлгийн дарамт” үйлдсэн хэргээр хуулийн дагуу хариуцлага хүлээсэн. М.П-тай хоёулхнаа хамт оройн хоол идэхийг тогтмол хүсэж, улмаар бэлгийн зохисгүй зан үйлээ илэрхийлснээр бэлгийн дарамт үүсжээ. Зөвхөн хоол идэх урилга нь зүй зохисгүй байгаад зогсохгүй дээд тушаалын ажилтан болон албан хаагч хоорондын албан ёсны үйл ажиллагаанаас ангид байсан. Хамгийн чухал нь хариуцагч Бүсийн захиралд тавьсан санал нь бэлгийн шинжтэй чанартай байсан нь түүний хэлсэн үгнээс тодорхой харагдаж байна. М.П үргэлж захирлын урилгыг хүлээж авахаас татгалздаг байсан хэдий ч бусдын ёжлонгүй хов жив түүнийг тойроогүй. Улмаар М.П нөхрөөсөө тусдаа амьдардаг болсон ба нэр төрөө хамгаалах хэрэгтэй байлаа.*

Кейстэй холбоотой дараах асуултад хариулт авна. Үүнд:

- Ажлын байрны бэлгийн дарамтын ямар төрөл, хэлбэр вэ?
- Гомдол гаргах үе шатыг тодорхойлон уу? Хэрэг хянан шийдвэрлэх үйл явцын дэлгэрүүлэн ярилцах

СУРГАГЧ БАГШИД ЗӨВЛӨМЖ БОЛГОХ НЬ :

Бэлтгэл:

Сургалт зохион байгуулахдаа суралцагчдын хүсэл, хэрэгцээ, тоо, өрөөний хэмжээ, зохион байгуулалтыг бодолцоорой.

АББД-ын асуудлаар сургалт явуулахдаа ярьж буй жишээ, тайлбар тань оролцогчдын, хувь хүн, байгууллагын нэр хүндэд халдах вий.

Оролцогчид нь:

-ажил олгогч, удирдагчид уу

-ажилтнууд уу

-холимог уу

гэдгийг нарийн тооцоолж, хэнийг ч буруутгахгүй байр сууринаас ярих, авч буй жишээ тайлбар нь ажил олгогч-ажилтан, эрэгтэй-эмэгтэй тус бүрийг хамруулбал зохимжтой.

Сургалтын бэлтгэл

- Суралцагчдын хэрэгцээ шаардлага, хүсэл сонирхол
- Сургалт явуулах хэлбэр, цаг зохимжтой эсэх
- Өрөө танхим, хэрэглэгдэхүүн бэлэн эсэх?
- Сургалтын явцад баримтлах дүрмээ хамтдаа гаргах



Танилцах нь:

ТАНИЛЦЬЯ (ice break)

- Оролцогч бүр өөрт таалагддаг зүйр үгээ хэлж өөрийгөө танилцуулах
- Шидтэн байсан бол юу хийх
- Өөрийгөө зургаар илэрхийлж, танилцах



Сургалтын эхэнд "танилцах" ажлыг хийхдээ аль болох сонирхолтой, чөлөөтэй байдлаар эхлүүлэх, "нүүр хагарах"-ыг хичээгээрэй.

✓ Танилцуулгыг багш өөрөө эхлэх нь оролцогчдод урам өгдөг шүү.

✓ Тухайн байгууллага хамт олон нэгнийгээ таньдаг байж болно, гэсэн хэдий ч өөрийгөө илэрхийлэх боломжийг оролцогч нэг бүрд олгож, энгийн асуултад хариу өгөх зэрэг байдлаар танилцуулга хийгээрэй.

✓ Сургалтыг хэн, хаанаас зохион байгуулж

байгаа, сургалтын зорилго зэргийг зохион байгуулагчдын зүгээс танилцуулна.

Тоглоомын дүрэм:

✓ Сургалтын эхэнд "ТОГЛООМЫН ДҮРЭМ"-ийг хамтдаа тохироорой. Бүгд суралцаж байгаа учир "хэн нэгний хэлснийг үгүйсгэхгүй, шүүмжлэхгүй байх", "хүн нэг бүрийн оролцоог хангах" зэргийг заавал оруулаарай.

"ДАРАМТГҮЙ ОРЧИНД АЖИЛЛАЦГААЯ" Сургагч багш бэлтгэх сургалт

ТОГЛООМЫН ДҮРЭМ

- Цаг барих (2 минутын өмнө)
- Уйтгартай биш, сонирхолтой байх
- Камер, дүрсээ тогтмол нээлттэй байлгах (хүндэтгэх шалтгаантай бол)
- Зөвхөн ярих үедээ микрофоноо нээх
- Санал, сэтгэгдлийг чатаар өгнө
- Үг хэлэх хугацаа 2 мин

АББД сургалтад анхаарах нь:

АББД-ын асуудлаарх сургалтад анхаарах зүйлс:

- Таны трико “жоохон” урагдчихсан. Гэтэл хажуугаар зөрсөн хүн бүхэн хараад байвал танд ямар санагдах вэ?
- Таны үс халзраад байгаа, шинэ ажилтан таны дух руу хараад байвал танд ямар санагдах вэ?
- Хувийн харилцаатай биш хүн таны “эмзэг” хэсэгт гар, биеэрээ шүргээд байвал яах вэ?

АБД, АББД нь оршин байдаг, хор уршигтай зүйл болохыг хүлээн зөвшөөрүүл.

“ДАРГАМТҮЙ ОРЧИНД АЖИЛЛАГАА” СУРГАЛТ

АББД-ын асуудлаарх сургалтад анхаарах зүйлс:

Энэ төрлийн дарамт бидний дунд байдаг болохыг жишээгээр хэлж өгөөрэй.

1. Хичээлээ хичнээн сайн хийж, шалгалтаа өгсөн ч “тааруу дүн авдаг” тохиолдол гардаг уу, залууст?
2. Ажилдаа тийм ч амжилт гаргаагүй ч шагнал урамшуулал, боломжуудыг хүртээд байдаг хүн байдаг уу?

“ДАРГАМТҮЙ ОРЧИНД АЖИЛЛАГАА” СУРГАЛТ

Энэ сэдвээр сургалтад оролцож байгаа хүмүүс дийлэнхдээ өөрийн хүсэл сонирхлоор бус, албадан хэлбэрээр оролцдог байдал ажиглагддаг нь “намайг АББД-д өртсөн хүн гэх вий дээ” гэх болгоомжлол үүсдэгтэй холбоотой. Хэдийгээр дотроо энэ талаар мэдэх хүсэлтэй байсан ч үүнийгээ ил илэрхийлэх, ялангуяа хамт олон дундаа илэрхийлэх нь өөрийгөө дарамтад өртдөгөө илэрхийлж байгаа мэд санагддаг учраас.

Албан хүчээр ирсэн хүмүүст тухайн зүйл ач холбогдолгүй, цаг үрсэн мэт санагддаг.

Тэгэхээр суралцагч нарт сургалтын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрүүлэх нь сургалтын эхний алхам юм.

Танд биш гэхэд эхнэр, нөхөрт тань охин, хүүд тань тохиолдож байвал яах вэ?

Ийм зүйлсийн ард АББД-ны дарамт, хүчирхийлэл байгаа юм биш биз?

Энэ хэсэгт судалгааны дүн мэдээ, кейсүүдийг ашиглаарай.

ЦАХИМ СУРГАЛТ:

Цар тахлын нөхцөл байдал амаргүй байгаа хэдий ч шинэ боломжууд гарч ирж байгаагийн нэг нь Цахим сургалт юм. Цахим сургалт нь хаанаас ч холбогдох давуу талтай хэдий ч суралцагчдын анхаарлыг бүрэн төвлөрүүлэх, сонирхолтой байлгах, бүлгээр ажиллахад багахан бэрхшээлтэй байдаг. Тэгвэл дараах аргуудыг туршаарай.

-Цахим хичээлийн үед 30 минут тутамд сэргээх дасгал хийх. Жишээ нь нүд, хүзүүний дасгал, сандал дээр суугаад хийх боломжтой олон хөдөлгөөнүүд, амьсгалын дасгал

-Хичээлийг олон өдөр дараалан хийх тохиолдолд ӨНГӨ-өөр ангилж, эхний өдөр цагаан, маргааш нь ногоон өнгийг хувцас болон дэлгэцнээ харуулахыг хүсээрэй.

-Бүлгээр ажиллах үед Zoom ашиглаж буй өрөөнд хуваагдах, бүлгийн ажлыг jamboard.google.com зэрэг сайт ашиглан ажиллах боломжтой.

ТАНД АМЖИЛТ ХҮСЬЕ!

СУРГАЛТЫН ГАРЫН АВЛАГА БОЛОВСРУУЛСАН БАГИЙН ТАНИЛЦУУЛГА:

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ТЭМЦЭХ ЭВСЭЛ:



Хүн бүр сурч боловсрох, ажиллаж хөдөлмөрлөх бүхий л талбарт алан болон албан бус харилцаанд бэлгийн халдашгүй дархан байх эрхээ саадгүй эдлэхэд тулгамдаж буй эрх ашгийг эрх зүй, нийгэм, эдийн засгийн бүхий л түвшинд хамгаалах, эрхийн зөрчилтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх зорилгоор нэгдсэн, 2007 оноос үйл ажиллагаа явуулж байгаа Иргэний нийгмийн байгууллагуудын эвсэл юм.

Өнгөрсөн хугацаанд бид АББД-ын ойлголт мэдээллийг нийгэмд түгээх, хамгаалах эрх зүйн орчин бүрдүүлэх чиглэлээр олон тооны сургалт, судалгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулж ирсэн. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад АББД-ыг хориглох, ажил олгогч ажилтан нарын эрх үүргийг тодорхойлж, хариуцлагыг хуулиар хүлээлгэх чиглэлд ажиллаж, УИХ-ын эцсийн хэлэлцүүлэгт өргөн барьсан хувилбарт тусгай зүйл болгон тусгаад байна.

Сургалтын гарын авлагыг боловсруулж, сургалт явуулсан баг:

Ц.ОТГОНТУНГАЛАГ Хуульч, МҮЭХ-ны ХХБГ-ын дарга, АББДТЭ-ийн зохицуулагч



Хөдөлмөрийн эрх зүй, хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлаар 20 гаруй жил ажиллаж байгаа туршлагатай. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг шинэчлэх ажлын хүрээнд Ажлын хэсгийн гишүүнээр ажиллаж, ажилтны суурь эрхийг хамгаалах, эхчүүдийн хөдөлмөрлөх эрх, эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хуулиар баталгаажуулахад шийдвэр гаргах түвшинд ажиллаж байна. Хөдөлмөрлөх эрхийн асуудлаар Олон улсын болон үндэсний түвшинд илтгэл хэлэлцүүлж, судалгаа шинжилгээний ажлууд, гарын авлага боловсруулсан.

С.ДОНДОВ

Хуульч өмгөөлөгч, Монфемнет Үндэсний Сүлжээний ҮЗ-ийн дарга



- Иргэдэд хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх, өмгөөлөгчөөр ажиллах, нийтийн эрх ашгийг нэхэмжлэн хамгаалах, эмэгтэйчүүдийн эрх, хүн худалдаалах гэмт хэргийн хохирогчдын эрх ашгийг хуулиар хамгаалахад ажиллаж байна.
- Хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгоход нөлөөллийн ажил хийх, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдалд үнэлгээ хийх зэрэг ажлуудыг хийж байна. Швейцарь улсын Женев хотноо 2008, 2016 онд НҮБ-ын Хүний Эрхийн Хорооны ээлжит хуралдаануудад Монгол Улс дахь эмэгтэйчүүдийн эрхийн асуудлаар сүүдэр илтгэл тавих үйл явцад оролцсон. Мөн 2020 онд МОНЭС-ийн дэмжлэгээр НҮБ-ын Хүний Эрхийн Хороонд CEDAW конвенцийн хэрэгжилтийн асуудлаар илтгэл бичих үйл явцад оролцон ажилласан.

Төмөрийн ЦОГЗОЛМАА

Хууль зүйн ухааны магистр, судлаач



Хүний эрх, жендерт суурилсан хүчирхийлэл, хохирогч хамгааллын асуудлаар арав гаруй ажилласан туршлагатай. Мөн бодлогын болон тандалтын судалгаа шинжилгээний чиглэлээр 15 судалгааны багт ахлах судлаач болон судлаачаар, хамтарсан есөн төрлийн гарын авлага хэвлүүлэн гаргасан байна.

2020 онд Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенцын хэрэгжилтийн талаарх Монгол Улсын 10 дахь Алтернатив тайланг (ИНБ) боловсруулах ажлын хэсэгт ахлах судлаачаар ажиллажээ.

Мөнхчулууны Мэндбаяр ЭХХС-ын захирал, Жендэрийн соёл судлалын магистр

Хөдөөгийн эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн чадавхийг сайжруулах, ажилгүйдэл ядуурлыг бууруулах төсөл хөтөлбөрүүд, Жендэрийн тэгш байдал, хүний эрхийг хамгаалах, Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, сайн дурын бүлгийг чадавхжуулах чиглэлээр ажиллаж ирсэн туршлагатай.

Сүүлийн жилүүдэд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн ээлтэй бодлого, АББД-аас урьдчилан сэргийлэх орчинг бүрдүүлэх, жендэрт суурьласан хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг хууль эрх зүйн орчинг сайжруулах чиглэлээр сургалт, зөвлөгөө, нөлөөлийн үйл ажиллагаа явуулж байна.



Ш.АРИУНАА Сэтгүүлч, хүний эрхийн активист

Иргэний нийгэмд 20 гаруй жил ажиллаж байна. Монголын Эмэгтэйчүүдийн Хөдөлмөрийг Дэмжих Холбоог 2014 онд санаачлан үүсгэн байгуулж, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийг сурталчлах, нөлөөлөх, эрх зүйн орчинг сайжруулах сургалт, зөвлөгөө, судалгаа, нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулж байна.

Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийн чиглэлээр НҮБ-ын Хүний Эрхийн Хороонд иргэний нийгмийн байгууллагын 2 удаагийн тайлан хүргүүлж, Засгийн газарт нөлөөлөх үйл ажиллагааг явуулж байна.

Жендэрийн Үндэсний Хороо, Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын сургагч багш.

