



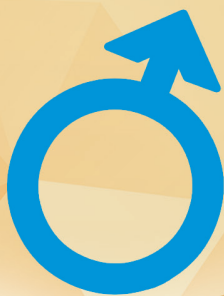
МОНГОЛ УЛСЫН
ЗАСГИЙН ГАЗАР

ЖЕНДЭРИЙН
ҮНДЭСНИЙ ХОРОО

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС

УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ХАМГААЛАХ, ТҮҮНТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДЛЫГ
БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРМЫН ХҮРЭЭНД ХЯНАН
ШИЙДВЭРЛЭХ ТАЛААРХ АРГАЗҮЙН ЗӨВЛӨМЖ

Төрийн байгууллагаас бусад бүх хуулийн этгээдийн удирдлага,
ажилтан, ажил олгогч иргэнд зориулав.



2020 ОН
УЛААНБААТАР

**АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС
УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ХАМГААЛАХ,
ТҮҮНТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДЛЫГ
БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД
ЖУРМЫН ХҮРЭЭНД ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ
ТАЛААРХ АРГАЗҮЙН ЗӨВЛӨМЖ**

*Төрийн байгууллагаас бусад бүх хуулийн этгээдийн удирдлага,
ажилтан, ажил олгогч иргэнд зориулав.*

2020 ОН
УЛААНБААТАР

@ 2020 он

Монгол Улсын Засгийн газар

Жендэрийн үндэсний хороо

Зохиогчийн эрх нь Жендэрийн үндэсний хороонд хадгалагдана.

Зөвлөмж бичсэн:

Монголын эмэгтэйчүүдийн сан ТББ-ын зөвлөх баг

Зөвлөх: Б.Эрдэнэчимэг
С.Дондов
Н.Чинчулуун
Т.Цогзолмаа

Зөвлөмжийг хянан тохиолдуулсан:

Жендэрийн үндэсний хорооны ажлын алба:

Дарга Т.Энхбаяр
Ахлах мэргэжилтэн О.Буянаа

Жендэрийн үндэсний шинжээчдийн бүлэг

Үндэсний шинжээч Б.Долгор

“X press” хэвлэх үйлдвэрт хэвлэв.

АГУУЛГА

БҮЛЭГ 1. ТАНИЛЦУУЛГА

1.1. Хэрэгцээ, шаардлага	5
1.2. Эрх зүйн үндэслэл	7
1.3. Зорилго	19
1.4. Хамрах хүрээ	19
1.5. Хэрэглэх заавар	20

БҮЛЭГ 2. АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ, ТӨРӨЛ

2.1. Үндсэн ойлголт	22
2.2. Хэлбэр, илрэх хэв шинж	25
2.3. Хохирогч	31

БҮЛЭГ 3. АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АРГА ЗАМ

3.1. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудын эрх ашгийг хамгаалсан баримт бичигт бэлгийн дарамттай тэмцэх зүйл заалтыг тусгах	34
3.2. Ажлын байран дахь сургалт	34
3.3. Нөлөөллийн бусад арга хэмжээ	37
3.4. Бэлгийн дарамттай холбоотой санал асуумж ...	38

БҮЛЭГ 4. АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ХОЛБООТОЙ АСУУДЛЫГ БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМД ТУСГАХ ЗӨВЛӨМЖ

4.1. Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах зөвлөмж	39
4.2. Асуумж	46
4.3. Зураглал	50

БҮЛЭГ 5. АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДОЛ, МЭДЭЭЛЭЛ ГАРГАХ ХЭЛБЭР, ШААРДЛАГА, ХҮЛЭЭН АВЧ БҮРТГЭХ, ХЯНАН ШАЛГАХ, ШИЙДВЭРЛЭХ, ХАРИУ МЭДЭГДЭХ

5.1. Байгууллагын удирдлага эсхүл эрх бүхий нэгж, ажилтанд гомдол гаргах	52
5.2. Хүний эрхийн Үндэсний Комисст хандаж гомдол гаргах	55
5.3. Хууль, хяналтын байгууллагад хандаж гомдол гаргах	57
5.3.1. Зөрчил шалган шийдвэрлэх	57
5.3.2. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх	60
5.3.3. Гэрч хохирогчийг хамгаалах	64
5.3.4. Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ...	66
5.4. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенцын хэрэгжилтийг хянах Хороонд эмэгтэйчүүдийн эрхийн чиглэлээр гомдол гаргах, шийдвэрлүүлэх	68

ХАВСРАЛТ

1. Ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн эсэх талаар урьдчилан сэргийлэх шалгах хуудас	72
2. Хүний эрхийн Үндэсний комисст өргөдөл гаргах загвар	75
3. Цагдаагийн байгууллагад өргөдөл гаргах загвар	76
4. Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд нэхэмжлэл гаргах загвар	78

БҮЛЭГ 1.

ТАНИЛЦУУЛГА

1.1. Хэрэгцээ, шаардлага

Олон улсын түвшинд ажлын байрны бэлгийн дарамт /цаашид АББД гэх/-тай тэмцэх асуудлыг хурцаар шүүмжилж, хүний эрхийн ноцтой зөрчилд тооцож байгаа бөгөөд 2019 онд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр Конвенцыг¹ батлан гаргасан юм. Тус конвенцод Монгол Улс нэгдэн ороогүй байгаа хэдий ч 2011 онд батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль /цаашид ЖЭТБХтХ гэх/-д АББД-ын талаарх ойлголт, тодорхойлолтыг тусгасан бөгөөд 11 дүгээр зүйлд хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаарх ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүргийг хуульчилсан юм.

Хэдийгээр эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгож чадсан ч хэрэгжилт хангалтгүй хэвээр байгааг иргэд, олон нийт, төр, төрийн бус байгууллага, судлаач, шинжээчид анхааруулсаар байна. Тухайлбал: Монгол Улсын жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэлх ололт, амжилт ба сорилт, сургамж судалгаанд “Бэлгийн дарамтад өртөгч нь ХЭҮК-т

1 Жендэрийн Үндэсний хороо, албан бус орчуулга

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 байна.² гэж дурджээ. Мөн тайланд сургуулийн орчинд бэлгийн дарамт байгаагаас охид сургуулиасаа гарч, бүр цаашлаад сургуулийн болон байшингийн дээвэр дээрээс үсэрч амь насаа хохироосон тохиолдол гарсан байна. Сургуулийн орчноос гадна театр, урлаг, спортын газрын бэлтгэл сургуулилтын үед охид, эмэгтэйчүүд бэлгийн дарамтад өртөж, авьяас чадвараа олон нийтэд хүргэж чадахгүй орхиход хүргэж байгаа, түүнчлэн цахим орчин дахь нийгмийн сүлжээгээр 18-24 насны эмэгтэйчүүдийн 25 хувь, эрэгтэйчүүдийн 13 хувь бэлгийн дарамтад өртсөн болохыг АББД-тай тэмцэх ТББ-ын сүлжээний мэдээлэлд тусгажээ.³

Зохистой, тав тухтай, аюулгүй ажиллах орчин нь зөвхөн хүний хөдөлмөрлөх эрхийг хангаад зогсохгүй өөрийгөө хүндэтгэх, бахархах, эрүүл аж төрөх, ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангах, олон соёлыг хүндэтгэсэн байгууллагын соёлыг бүрдүүлэх, цаашлаад байгууллагын тогтвортой үйл ажиллагааг хангах, хөдөлмөрийн бүтээмжийг өсгөх, ашиг орлогыг нэмэгдүүлэх, улс орны эдийн засагт эерэг үр нөлөө бүхий чухал хүчин зүйл байдаг. Энэхүү зохистой ажиллах орчныг хангахад анхаарах асуудлын нэг нь АББД-аас ангид байх

2 “Монгол улсын Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэл ололт, амжилт ба сорилт, сургамж” судалгаа. ХНХЯ, АХБ, Японы Засгийн газар, ЖҮХ. УБ., 2019. т59.

3 “Монгол улсын Жендэрийн нөхцөл байдлын дүн шинжилгээ: 2005 оноос өнөөг хүртэл ололт, амжилт ба сорилт, сургамж” судалгаа. ХНХЯ, АХБ, Японы Засгийн газар, ЖҮХ. УБ., 2019. т61.

нөхцлийг бүрдүүлэх, энэ төрлийн зөрчлөөс сэргийлэх, зөрчил гарсан тохиолдолд нэн даруй арга хэмжээ авдаг тогтолцоог бий болгох явдал юм.

АББД-ын талаарх ажилтан, ажил олгогчийн ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, түүнээс сэргийлэх, хамгаалах хамтын хүсэл эрмэлзэл, хүчин чармайлтыг нэгтгэх, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд төрийн бүх шатны байгууллага, ажил олгогч, ажилтны манлайллыг хөхиүлэн дэмжих, тэдэнд арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор Жендэрийн үндэсний хорооноос санаачлан ХЭҮК, Төрийн албаны зөвлөл, ХЗДХЯ, ХНХЯ, Удирдлагын академи, МҮЭХ, АОЭНХ, МҮХАҮТанхим, Монголын эмэгтэйчүүдийн холбоо, Монголын эрэгтэйчүүдийн холбоо, Монфемнет үндэсний сүлжээ ТББ, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан ТББ болон Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын хамтын оролцоотой энэхүү зөвлөмжийг боловсрууллаа.

1.2. Эрх зүйн шаардлага, үндэслэл

Монгол Улсын олон улсын гэрээ

Нэг. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал

7. Хүн бүр хуулийн өмнө адил тэгш бөгөөд ямар ч алагчлалгүйгээр хуулиар адилхан хамгаалуулах эрхтэй. Хүн бүр энэхүү Тунхаглалд харшлах аливаа алагчлалаас болон тийнхүү алагчлахыг өдөөсөн турхиралтаас адилхан хамгаалуулах эрхтэй.

Хоёр. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын Пакт

8.1, 8.2а Хэнийг ч боол болгож болохгүй; хэнийг ч бусдын эрхшээлд байлгаж болохгүй; хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлэх буюу заавал ажилд тулгаж болохгүй.

Гурав. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенц

11.1.Оролцогч улсууд эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэгш эрхийн үндсэн дээр хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт эмэгтэйчүүдийг алагчлах үзлийг устгахын тулд эмэгтэйчүүдийг тэгш эрхээр хангах зорилгоор бүх арга хэмжээг авна.

Дөрөв. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 155 дугаар Конвенц

3 (b); (c) “Ажилчид” гэдэг нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бүх хүн, түүний дотор төрийн албан хаагчдыг хэлнэ; “Ажлын байр” гэдэг нь ажил үүргийн дагуу байх буюу очих ёстой бөгөөд ажил олгогчийн шууд буюу шууд бус хяналтад байх бүх байрыг хэлнэ.

Тав. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 122 дугаар Конвенц

1 (c) Ажилчдыг арьс өнгө, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл, нийгмийн байдал, гарал үүсэл, хүйсээр үл ялгаварлан өөрт нь тохирох ажлаар хангаж, ажил сонгож авах эрх чөлөөг эдлүүлэн, ажилчин бүрийг мэргэжил эзэмших буюу авьяас чадлаа дүүрэн ашиглах бололцоогоор хангана.

Зургаа. Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд алагчлахгүй байх тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 111 дүгээр Конвенц

1-р зүйл (a) Алагчлах гэдэг нь арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа буюу нийгмийн гаралд үндэслэн ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, хавчин гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох үйлдэл юм.

**Долоо. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын
111 дүгээр зөвлөмж**

Бодлогын хэрэгжилтийг улсын болон хувийн хэвшлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт дэмжих зорилгоор ажил олгогч болон ажилчдыг төлөөлөх байгууллага байгаа бол тэдгээрийн болон бусад сонирхсон байгууллагын төлөөлөгчдөөс бүрдсэн зөвлөгөө өгөх хороодын тусламжийг зохих тохиолдолд авах агентлагийг байгуулах; бодлого хэрэгжихгүй байгаа тухай гомдлыг хүлээж авах, шалгах болон судлах, шаардлагатай тохиолдолд зөвшилцөх замаар тус бодлоготой нийцэхгүй байгаа аливаа практикийг засах; зөвшилцлийн замаар үр дүнтэй шийдвэрлэж чадахгүй байгаа аливаа гомдлыг дахин хянаж, алагчлах практикийн илрэлийг засах аргын талаарх үзэл бодлоо илэрхийлж, шийдвэр гаргана гэж гишүүн байгууллагуудад үүрэг болгожээ.

**Найм. Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай 105 дугаар
Конвенц**

1-р зүйл. ОУХБ-ын гишүүн бүр албадан буюу заавал хийлгэх хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг аль болох богино хугацаанд арилгах үүрэг хүлээнэ.

Олон улсын конвенц

Ес. Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дүгээр Конвенц

1(а) Хүчирхийлэл, дарамт гэж нэг удаа, эсвэл олон удаа давтагдсан, бие махбод, сэтгэлзүй, бэлгийн болон эдийн засгийн хохиролд хүргэх зорилготой, хохиролд хүргэсэн, эсхүл хүргэх магадлалтай хүлээн зөвшөөрч үл болох зан байдал, үйлдэл, эсвэл заналхийлэл гэж ойлгох бөгөөд үүнд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт багтана.

Монгол Улсын хууль тогтоомж

Нэг. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он

Арван зургадугаар зүйл. Монгол Улсын иргэн дараахь үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдэлнэ:

4/ ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй. Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй;

Хоёр. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011 он

4.1.5.“жендэрийн шууд ялгаварлан гадуурхалт” гэж бусдыг хүйсээр ялгаварлаж адил буюу ижил төстэй нөхцөлд эсрэг хүйсийн хүнээс ялгаатай байдалд хүргэсэн, эсхүл хүргэхийг оролдсон үйлдлийг;

4.1.7.“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;

4.1.8.“жендэрт суурилсан хүчирхийлэл” гэж жендэрээс үүдэлтэйгээр бусдад бие махбодийн, бэлгийн, сэтгэл санааны гэм хор, эдийн хохирол учруулсан, учруулж болзошгүй үйлдэл, эс үйлдэхүйг;

6.1.Улс төр, эрх зүй, эдийн засаг, нийгэм, соёлын ба гэр бүлийн харилцаанд жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтыг хориглоно.

6.2.Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт нь жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад хамаарна.

11.4.Ажил олгогч нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаар дараах арга хэмжээ авна:

11.4.1.хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах;

11.4.2.бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх үүргийг хүлээнэ.

11.5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараахь эрхтэй:

11.5.1.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах;

11.5.2.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх;

11.5.3.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.2, 7.4-т заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах.

11.6.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараахь үүрэгтэй:

11.6.1.байгууллагын бусад ажилтан болон харилцагч, үйлчлүүлэгчид бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;

11.6.2.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тогтоосон бусад хэм хэмжээг сахин биелүүлэх.

11.7.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 130.2-т заасны дагуу хөдөлмөрийн дотоод журамд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана.

15.1.Улсын Их Хурал жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:

15.1.4.дараахь тайлан, илтгэлийг 2 жил тутам хэлэлцэж, дүгнэлт гаргах:

15.1.4.б.жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаархи хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн төлөв байдал, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалттай холбоотой гомдлын хянан шийдвэрлэлтийн талаархи Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын илтгэл;

15.1.4.г.Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцийн хэрэгжилтийн талаархи Монгол Улсын ээлжит тайлан.

19.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага дараахь чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

19.1.7.энэ хуулийн 11.4-т заасан арга хэмжээг тухайн салбар, орон нутгийн онцлог, шаардлагад нийцүүлэн зохион байгуулах;

23.1.Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлээс бусад зүйл, заалтыг зөрчсөн нь Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гомдол гаргах үндэслэл болно.

23.3.Төрийн байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилтан ажлын байрандаа жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт гаргасан бол ажил олгогчийг нэгэн адил энэ хуулийг зөрчсөнд тооцно.

24.1.Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай заалтын хэрэгжилтэд хөндлөнгийн хяналт тавих, эдгээр хууль тогтоомж зөрчсөнтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхийнхээ дагуу хэрэгжүүлнэ.

24.4.Бэлгийн дарамтын талаархи гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг хувийн нууц гэж үзэж, Хувь хүний нууцын тухай хуулиар хамгаална.

26.1.Энэ хуулийг зөрчсөн этгээдэд Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

27.1.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд Улсын Их Хурал, Засгийн газар, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга тус тусын эрх хэмжээнийхээ дагуу хяналт тавина.

Гурав. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он

3.1.1.“ажил олгогч” гэж хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажилтан авч ажиллуулж байгаа этгээдийг;

3.1.2.“ажилтан” гэж ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа иргэнийг;

5.3.Ажил олгогч нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.

6.3.Ажилтан нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ.

7.2.Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно.

130.1.Ажил олгогч нь ажилтны төлөөлөгчдийн саналыг харгалзан хөдөлмөрийн дотоод журмыг хууль тогтоомжид нийцүүлэн баталж мөрдүүлнэ.

130.2.Хөдөлмөрийн дотоод журамд хөдөлмөр зохион байгуулалт, ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тусгана.

130.3.Төрийн зохих байгууллагаас сахилгын тусгай дүрэм батлан мөрдүүлж болно.

131.1.Ажил олгогч буюу түүний хууль ёсны төлөөлөгч, эрх олгогдсон албан тушаалтан нь хөдөлмөрийн гэрээ,

хөдөлмөрийн дотоод журмыг зөрчсөн ажилтанд дор дурдсан хэлбэрийн сахилгын шийтгэлийг шийдвэр гаргаж ногдуулна.

131.1.1.сануулах;

131.1.2.үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;

131.1.3.ажлаас халах.

131.2.Сахилгын зөрчил гаргаснаас хойш зургаан сар, илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулна.

131.3.Сахилгын нэг зөрчилд сахилгын шийтгэлийн хэлбэрүүдийг давхардуулан ногдуулж болохгүй.

131.4.Сахилгын шийтгэл ногдуулснаас хойш нэг жил өнгөрвөл сахилгын шийтгэлгүйд тооцно.

137.3.Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь орон нутгийн байгууллагаа мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангана.

137.4.Бүх шатны Засаг дарга бүрэн эрхийнхээ хэмжээнд хөдөлмөрийн удирдлагыг хэрэгжүүлнэ.

139.1.2.Хөдөлмөрийн улсын хяналтыг орон нутагт аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга, хяналтын алба хэрэгжүүлнэ;

139.1.3.ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах болон төрийн бус байгууллага, олон нийт нь хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд эрх хэмжээнийхээ дагуу олон нийтийн хяналт тавина.

Дөрөв. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 2008 он

3.1.1.“хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй” гэж хөдөлмөрлөх явцад хүний ажиллах чадвар, эрүүл мэндийг хэвээр хадгалах, эрүүл, аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн нийгэм, эдийн засаг, зохион байгуулалт, техник, технологи, ариун цэвэр, эрүүл ахуйн арга хэмжээ авах, эмчлэх, сувилах, нөхөн сэргээх, эрсдэлээс хамгаалах үйл ажиллагааг;

3.1.9. "ажлын байр" гэж иргэн, ажилтны гүйцэтгэх ажил үүрэгтэйгээ холбоотойгоор хүрэлцэн очих ёстой ажил олгогчийн шууд ба шууд бус хяналтын дор байх бүх байрыг;
3.1.15."ахуйн байр" гэж иргэн, ажилтны хөдөлмөрлөх хэвийн үйл ажиллагааг хангахад чиглэсэн, тусгайлан төхөөрөмжилсөн хувцас солих, түр амрах, хооллох, бие засах, усанд орох, дулаацах зэрэг зориулалтын өрөө тасалгааг;
3.1.21."үйлдвэрлэлийн орчин" гэж аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагааны талбай, гадна орчныг;

Тав. Зөрчлийн тухай хууль, 2017 он

1.5 дугаар зүйл. Хөөн хэлэлцэх хугацаа

1. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол зөрчил үйлдсэнээс хойш дараахь хугацаа өнгөрсөн бол зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаа явуулахгүй:

1.2. Энэ хуульд хүнд таван зуугаас дээш арван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох шийтгэл оногдуулахаар заасан зөрчил үйлдсэнээс хойш нэг жил өнгөрсөн бол зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаа явуулахгүй:

2. Энэ хуулийн тусгай ангид баривчлах шийтгэл оногдуулахаар заасан зөрчил үйлдсэнээс хойш зургаан сар өнгөрсөн бол зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаа явуулахгүй.

2.4 дүгээр зүйл. Зөрчил үйлдсэн хугацаа

1. Зөрчлийн үр дагавар хэзээ илэрснээс үл хамааран тухайн зөрчил үйлдэгдсэн үеийг зөрчил үйлдсэн хугацаанд тооцно.

2. Зөрчил тодорхой хугацаанд үргэлжилсэн бол үйлдэгдэж дууссан, эсхүл таслан зогсоогдсон үеийг зөрчил үйлдсэн хугацаанд тооцно.

6.26 дугаар зүйл. Бэлгийн дарамт учруулах

1. Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн

харьцааны шинжтэй үйлдэл 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.

2.Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.

Зургаа. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль, 2017 он

1.8 дугаар зүйл.Зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагааны харьяалал

6.Дараахь эрх бүхий албан тушаалтан доор дурдсан харьяаллын дагуу зөрчлийг шалган шийдвэрлэнэ:

6.10.мэргэжлийн хяналтын улсын байцаагч Зөрчлийн тухай хуулийн ...6.26 дугаар зүйлийн 2 ... дахь хэсэгт заасан зөрчил;

7.Эрүүгийн хэргийн шүүх Зөрчлийн тухай хуулийн ...6.26 дугаар зүйл...-д заасан зөрчил үйлдсэн хүн, хуулийн этгээдэд шийтгэл оногдуулна.

9.Энэ зүйлийн 7 дахь хэсэгт заасан ... зөрчлийн хэрэг бүртгэлтийг цагдаагийн байгууллага гүйцэтгэнэ.

2.1 дүгээр зүйл.Зөрчил хянан шийдвэрлэх шүүх

1.Эрүүгийн хэргийн шүүх энэ хуулийн 1.8 дугаар зүйлийн 7 дахь хэсэгт заасан зөрчлийг харьяаллын дагуу, энэ хуулийн 1.8 дугаар зүйлийн...6.26...дахь заалтад заасан эрх бүхий албан тушаалтны шийтгэл оногдуулсан, шийтгэлээс чөлөөлсөн шийдвэрт гаргасан оролцогчийн гомдол, прокурорын дүгнэлтээр анхан шатны журмаар, оролцогчийн гомдол, прокурорын эсэргүүцлээр давж заалдах шатны журмаар зөрчил хянан шийдвэрлэнэ.

3.2 дугаар зүйл. Хохирогч

1. Хохирогч гэж зөрчлийн улмаас эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн хүн, хуулийн этгээдийг хохирогч гэнэ.

9.1 дүгээр зүйл.Зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаа

1.эрх бүхий алба хаагч Зөрчлийн тухай хуулийн ...6.26 дугаар зүйлд... заасан зөрчлийг шалгахад энэ хуульд заасан ердийн журмаас гадна энэ зүйлд заасан тусгай журмыг баримтлан хэрэг бүртгэлтийн ажиллагаа явуулна.

2.Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан зөрчлийг шалгахад энэ хуулийн Дөрөв дүгээр бүлэгт зааснаас гадна дараахь ажиллагааг явуулж болно:

- 2.1.хэргийн газрын үзлэг хийх;
- 2.2.таньж олуулах;
- 2.3.туршилт хийх;
- 2.4.нүүрэлдүүлж мэдүүлэг авах;
- 2.5.ердийн ажиглалт явуулах;
- 2.6.мэдүүлгийг газар дээр нь шалгах.

3.Энэ зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ажиллагааг Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 23.3, 23.5, 25.4, 25.6, 25.7, 26.4 дүгээр зүйлд заасан журмыг баримтлан явуулна.

Долоо. Эрүүгийн хууль, 2015 он

12.1 дүгээр зүйл. Хүчиндэх

Хохирогчийн хүсэл зоригийн эсрэг хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, эсхүл сэтгэцийн өвчтэй согтуурсан, мансуурсан, сэтгэцийн үйл ажиллагаа нь түр сарнисан, бусад өвчний улмаас биеэ хамгаалах, эсэргүүцэл үзүүлэх чадваргүй, эсхүл хөрөнгө, албан тушаал, бусад нөхцөл байдлын улмаас эрхшээлдээ байгааг далимдуулан хүчээр бэлгийн харьцаанд орсон, эсхүл бэлгийн харьцааны шинжтэй хүч хэрэглэсэн үйлдэл хийсэн бол нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

12.3 дугаар зүйл. Бэлгийн мөлжлөг

Хохирогчид хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, эд хөрөнгө, албан тушаал, бусад нөхцөл байдлын улмаас эрхшээлдээ байгаа байдлыг далимдуулан зорчих эрхийг хязгаарлахгүйгээр бусадтай бэлгийн харьцаанд албадан оруулсан бол нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

13.5 дугаар зүйл. Заналхийлэх

1.Бусдыг тодорхой үйлдэл хийх, хийхгүй байхыг шаардаж өөрт нь, түүний ойр дотны хүнд хүч хэрэглэсэн, хүч хэрэглэхээр заналхийлсэн, эсхүл эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолд нь хохирол учруулж болохуйц баримт, мэдээлэл тараахаар сүрдүүлсэн бол дөрвөн зуун тавин нэгжээс хоёр мянга долоон зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг сараас зургаан сар хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгэнэ.

14.1 дүгээр зүйл. Ялгаварлан гадуурхах

Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсрол, бэлгийн, хүйсийн чиг баримжаа, эрүүл мэндийн нөхцөл байдлаар ялгаварлан гадуурхаж эрх, эрх чөлөөг нь хязгаарласан бол дөрвөн зуун нэгжээс таван мянга дөрвөн зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүрэл хугацаагаар нийтэд тусгай ажил хийлгэх, эсхүл нэг сараас нэг жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах ял шийтгэнэ.

Найм. Иргэний хууль, 2002 он

498.1.Ажиллагсад хөдөлмөрийн гэрээ буюу албан тушаалын дагуу хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх явцад гэм буруутай үйлдэл /эс үйлдэхүй/-ээрээ бусдад учруулсан гэм хорын хариуцлагыг түүнийг ажиллуулж байгаа ажил олгогч хүлээнэ.

Ес. Улсын тэмдэгтийн хураамжийн тухай хууль, 2010 он

41.1.Шүүхэд гаргасан дараахь нэхэмжлэлийг тэмдэгтийн хураамжаас чөлөөлнө:

41.1.5.гомдлоор авч хэлэлцэх хэргийн нэхэмжлэл;

41.1.7.гэмт хэргийн улмаас учирсан хохирлыг арилгуулахаар гаргасан нэхэмжлэл;

Арав. Хувь хүний нууцын тухай хууль, 1995 он

5 дугаар зүйл.Хувь хүний нууцыг хамгаалах

4.Хувь хүний нууцыг хуулийн дагуу болон итгэмжлэлээр олж мэдсэн этгээд бусдад задруулахыг хориглоно.

8.2. “энэ хуулийг зөрчсөн хүн, хуулийн этгээдэд Эрүүгийн хууль эсхүл Зөрчлийн тухай хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.

1.3. Зөвлөмжийн зорилго

Зөвлөмж нь бусдыг хүсээгүй байхад 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 үйлдэхүй гарахаас урьдчилан сэргийлэх, энэ талаар гомдол гаргах талаарх асуудлыг байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах, гомдол, мэдээллийг хууль тогтоомжийн дагуу хянан шийдвэрлэхэд төрийн байгууллагаас бусад бүх хуулийн этгээдийн удирдлага, ажилтанд арга зүйн дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэнэ.

1.4. Хамрах хүрээ

Төрийн байгууллагаас бусад бүх хуулийн этгээдийн

удирдлага, ажилтан, ажил олгогч иргэн хамаарна. Үүнд, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд заасан хөдөлмөрийн гэрээний болон түүнээс уламжилсан хөдөлмөрийн бусад харилцаа бүхий талууд хамаарна. Ажил олгогч талыг энэ зөвлөмжид цаашид “байгууллага” гэж нэрлэнэ.

1.5. Зөвлөмжийг хэрхэн хэрэглэх

Зөвлөмж нь АББД учруулах зөрчил, гэмт хэргийн хууль эрх зүйн үндэслэл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, зөрчил гарсан тохиолдолд гомдол гаргах, гомдлыг хүлээн авч бүртгэх, хянах, гомдол гаргагчид зөвлөгөө өгөх, нууцыг хадгалах, хамгаалах, зөрчил гаргасан этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх зэргээр гомдлыг ажил олгогч холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд хянан шийдвэрлэх, тухайн шийдвэрийг эс зөвшөөрсөн тохиолдолд холбогдох эрх бүхий байгууллагад гомдол гаргах тухай мэдээллийг агуулсан бөгөөд дараах удирдах, гүйцэтгэх ажилтан /цаашид “үүрэг хүлээсэн этгээд” гэх/ заавал уншиж судалсан байна. Үүнд:

1. Байгууллагын удирдлага
2. Дотоод хяналт, шалгалтын нэгж, ажилтан
3. Сахилгын болон Ёс зүйн хорооны гишүүд
4. Хүний нөөцийн ажилтан

Үүрэг хүлээсэн этгээд нь энэхүү зөвлөмжийн 1, 2 дугаар бүлэгт дурдсан хууль тогтоомжийг сайтар судалсан байх бөгөөд холбогдох сургалтад хамрагдсан байна. Түүнчлэн тухайн байгууллагын болон нэгжийн удирдлага нь зөвлөмжийн 3 дугаар бүлэгт заасан АББД-аас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг байгууллагын

ба нэгжийн бизнес төлөвлөгөөнд тусгаж, батлан хэрэгжүүлнэ.

Тухайн байгууллагын удирдлага нь тус зөвлөмжийн 4 дүгээр бүлэг дэх “Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой асуудлыг Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах зөвлөмж”-ийн дагуу байгууллагынхаа “Хөдөлмөрийн дотоод журам”-ын бүлэг, хэсэг бүрт холбогдох заалтыг тусгаж батална. Мөн байгууллагын мэдээллийн самбар болон цахим хуудсанд Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан АББД-тай холбоотой хэсгийг байршуулж, АББД-аас ангид байгууллагын соёлыг сурталчлан ажиллана.

Үүрэг хүлээсэн этгээд нь зөвлөмжийн 5 дугаар бүлгийн 5.1-т заасны дагуу гомдлыг хүлээн авч бүртгэн, шийдвэрлүүлэхийн зэрэгцээ шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл тус зөвлөмжийн 5.2, 5.3, 5.4-д заасан АББД-тай холбоотой гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх эрх бүхий бусад байгууллагын гомдол хүлээн авч, шийдвэрлэх журам, хэм хэмжээг гомдол гаргагчид тайлбарлаж, зөвлөн тусална.

Зөвлөмжийн 1 дүгээр хавсралтыг АББД-д өртсөн эсэхийг шалгах, АББД-ын талаар ажил олгогч болон ажилтны мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх, 2, 3, 4 дүгээр хавсралтыг гомдол гаргагчид танилцуулж, зөвлөн туслахад зориулан ашиглана.

БҮЛЭГ 2.

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫН ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ

2.1. Үндсэн ойлголт, тодорхойлолт

Бэлгийн дарамт гэдэг нь хүний аюулгүй байдалд заналхийлсэн үйлдэл бөгөөд ажлын байранд тэгш бус байдал үүсэх нөхцөл болдог. Энэ талаар нийгэм, олон нийт төдийлөн ач холбогдол өгдөггүй, хувь хүмүүс хоорондын асуудал гэж үзэх хандлагатай байдаг хэдий ч үнэн хэрэгтээ нийгмийг бүхэлд нь хамарсан ноцтой асуудал юм. Энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд тулгардаг хамгийн том бэрхшээл нь бэлгийн дарамт хэмээх үйлдлийн талаар олон нийтийн ойлголт маш сул байгаа явдал юм.⁴ АББД нь хувь хүн болон нийгэмд ихээхэн хохирол учруулдаг хүний эрхийн ноцтой зөрчлийн нэг бөгөөд энэ төрлийн зөрчил, гэмт хэрэг нь байнга давтагдаж байдаг, нуугдмал, далд хэлбэртэй байдаг.

Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын 2005 онд хийсэн судалгаа⁵ -гаар Монгол Улсад **хоёр хүн тутмын нэг нь аль нэг хэлбэрийн бэлгийн дарамтад өртдөг болох нь тогтоогдсон**. Мөн бэлгийн дарамтын асуудлаар олон нийтийн ойлголт, мэдлэг хангалтгүйгээс өөрсдийгөө хамгаалах, түүнтэй тэмцэх дадал хандлага бүрдээгүй гэсэн дүн гарчээ.

4 “Монгол Улс дахь Жендэрийн эрх тэгш байдал:нөхцөл байдлын товч үнэлгээ” баримт бичгийн судалгаа. ИРИМ судалгааны хүрээлэн, ШХА. УБ., 2015.т57.

5 “Ажлын байран дахь “бэлгийн дарамт” сэдвээр хийсэн судалгааны удирдамж, тайлан”. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс. УБ., 2005. т.3-4.

Монголын эмэгтэйчүүдийн сангаас 2016 онд хийсэн онлайн Тандалтын судалгааны үр дүнгээс харахад ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалд өртөгсдийн 98 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байхад, АББД үйлдэгчдийн 97,5 хувийг эрэгтэйчүүд үйлдсэн бөгөөд тэдний 88,2 хувь нь дээд боловсролтой, 69,2 хувь нь удирдах албан тушаалтнууд байна гэжээ. Түүнчлэн тус сангаас 2018 онд хийсэн “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын төлөв байдал, хандлага 2004, 2017 оны харьцуулсан судалгаа”⁶-ны дүнгээс харахад **5 хүн тутмын нэг нь АББД-д өртдөг, 3 хүн тутмын нэг нь АББД-д өртсөн хэн нэгнийг мэддэг** гэж хариулсан байна.

АББД нь хүний эрхийг зөрчиж, чимээгүй үйлдэгддэг гэмт хэрэг болохыг дэлхий дахинаа хүлээн зөвшөөрч 130 гаруй орон хууль тогтоомжоо шинэчлэн мөрдсөн байна⁷. Улс орон бүрд АББД-ын үйлдэл, эс үйлдлийг харилцан адилгүй байдлаар тодорхойлсон байдаг ч нийтлэг байдлаар гурван төрлийн хүрээнд тодорхойлжээ.⁸ Үүнд:

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;

6 “Охид, эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дахь бэлгийн дарамтын төлөв байдал, хандлага” харьцуулсан судалгаа (2004, 2017он)”. Чаннел сан, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан. УБ., 2018. т7.

7 “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалаас урьдчилан сэргийлж, аюулгүй орчин бүрдүүлэх” сургалтын гарын авлага. М.Болормаа, Монголын эмэгтэйчүүдийн сан. УБ., 2015. т3.

8 “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг ажиллагааны Ази, Номхон далайн орнуудад” гарын авлага. Нелиен Хаспелс, Зайтун Мохамед Касим нар. УБ., 2001.

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.

Түүнчлэн ажлын байр гэдэг ойлголтод албан байгууллагын зүгээс зохион байгуулдаг хүлээн авалт болон бусад нийгмийн шинжтэй үйл ажиллагаа; бага хурал, сургалт, семинар зохион байгуулагдсан газар; албан томилот, албан ёсны бизнес аялал; бизнес уулзалт; холбоо харилцаа, утасны яриа ба мессеж; цахим мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан холбогдсон харилцаа зэргийг хамруулан авч үздэг байна.

Монгол Улсын хувьд 2011 онд баталсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд анх удаа “бэлгийн дарамт”-ын асуудлыг зохицуулсан ба 2020 онд Зөрчлийн тухай хуулиар бусдад бэлгийн дарамт учруулах үйлдэл, эс үйлдэхүйг зөрчлийн хэрэгт тооцсон. Эдгээрийг дорх хүснэгтэд харуулав:

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль /2011/	Зөрчлийн тухай хууль /2020/
<p>4-р зүйлийн 4.1.7. 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.</p>	<p>6.26. Бэлгийн дарамт учруулах 1. Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж, бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл 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. 2. Ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй бол хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно.</p>

2.2.Хэлбэр, илрэх хэв шинж

Бэлгийн дарамт нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүй⁹ байдаг. Тухайлбал:

1. Үгээр үйлдэх гэдэгт хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогчийн харагдах байдал, нас, хувийн амьдралтай

⁹ “Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтлалын эсрэг ажиллагааны Ази, Номхон далайн орнуудад” гарын авлага. Нелиен Хаспелс, Зайтун Мохамед Касим нар. УБ., 2001.

холбоотой санаа бодол илэрхийлэх, бэлгийн агуулгатай тоглоом шоглоом хийх, хошигнол түүх ярих, хэлэх, бэлгийн харьцааны санал тавих, уулзаж болзох хүсэлтийг олон дахин тавих, биеэр ойртох хүсэлт тавих, эрх мэдэл, хүч чадлаар далайлган элдэв зүйл амлах, өндөр цалин, урамшуулал, зэрэг дэв, цол хэргэм, сайн дүн, албан тушаал аливаа бусад боломжийг санал болгох, амлах, оронд нь бэлгийн таашаал үзүүлэхийг шаардах, дарамтлах, ганцаардуулах, гадуурхах, хүйсээр ялгаварлах, хавчих зэргээр сэтгэлээр унагаж албадах, хүний нэр төр, гадаад төрх, бие галбир, хувийн амьдралыг нь гутаан доромжлох, хүйсээр нь басамжлах, дорд үзэх, үгээр халдах зэрэг орно. Энэ бол АББД-ын түгээмэл хэлбэр юм.

Баримт 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.*¹⁰

2. Биеэр үйлдэх гэдэгт зөвшөөрөлгүй биед хүрэх, тэврэн алгадах, чимхэх, илэх, үнсэх, тэврэх, энхрийлэх болон бусад зүй зохисгүй байдлаар биед халдах, биеийн хүч хэрэглэх, биед хүрэх, ажил эрхлэлттэй холбоотойгоор бэлгийн харьцаанд орох, бэлгийн халдлага хийх, хүчиндэх зэрэг орно.

¹⁰ “Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт” ном. ХЗДХЯ, ШХА, “Иргэдийн оролцоо II төсөл”. УБ., 2019. т. 28-31.

Баримт 2. Монгол Улсын иргэн Онь Монголын томоохон компанид 2017 оноос эхлэн ажилласан. Тэрээр 2018 оны 1 дүгээр сард бизнес уулзалтад оролцохоор компанийн захирлын хамт гадаад улс руу томилолтоор явсан. Тэнд очоод захирал А нь бэлгийн дарамт үзүүлсэн. Өмнө нь ч бэлгийн дарамтын шахалтыг удаа дараа үзүүлж байсан ба түүнийг О эсэргүүцсэн тул цалинг нь үндэслэлгүй хасах, ажлын ачааллыг нь нэмэгдүүлэх зэргээр ажлын байрны дарамт, хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөж хохирсон. О нь ажлаасаа гараад цагдаагийн байгууллагад гомдол гаргасан боловч Эрүүгийн хуульд бэлгийн дарамт учруулах талаар тодорхой хуульчлаагүй, гэмт хэргийн шинжгүй нөхцөл байдал гэж үзэн Прокурорын байгууллагаас хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон байна.

Баримт 3. Багш маань шалгалтад тааруу үнэлгээ тавьсан. Арай илүү үнэлгээ авахаар ярьсан, яагаад ийм муу үнэлгээ өгч байгаа юм бэ гэж асуухад, дүн чинь таалагдахгүй байгаа бол засуулж болно гэсэн. Хэлсэн газар нь очоод асуугдах гэтэл хичээлээс тэс өөр зүйл ярьж, миний сууж байсан сандлын араар тойрч ирээд тэвэрч хөхийг базлан, гараа доош явуулахад нь би эсэргүүцэж мултарч гарсан.¹¹

Баримт 4. Нэгэн төрийн өндөр албан тушаалтан 2019 онд албан ажлаар гадаад улс руу зорчих явцдаа гадаад улсын агаарын тээврийн үйлчилгээний үйлчлэгчийн эмзэг газарт хүрсэн үйлдэл гаргасан тул бусдад бэлгийн дарамт үзүүлж, хүний эрх зөрчсөн хэрэгт буруутгагдан тухайн байгууллагын удирдах албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн.

11 “Төрийн алба ба ажлын байрны бэлгийн дарамт” ном. ХЗДХЯ, ШХА, “Иргэдийн оролцоо II төсөл”. УБ., 2019. т. 28-31.

3. Бусад хэлбэрээр үйлдэх гэдэгт ёс бус байдлыг харуулсан зураг, порно материал өгөх, үзүүлэх, захиа зурвас, e-мэйл, факс, бичлэг явуулах, бичгээр албадах, зохисгүй элдэв дуу авиа гаргах, гар хуруу, хөл гуя, уруул, нүд харцаараа бэлгийн харьцаанд өдөж, дохио зангаагаар албадах зэрэг юм.

Баримт 5. ...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 зовоохгүй...Чи халагдсан... Явж ажлаа ол, чамайг ажиллуулахгүй..гэх зэргээр 46 удаагийн мессежийг дарга илгээж, улмаар орон тоо цомхотгох үндэслэлээр намайг ажлаас халсан.

Баримт 6. УИХ-ын нэр бүхий гишүүн өөрийн танил эмэгтэйд элдэв зураг, мессеж явуулж бэлгийн дарамт үзүүлсэн. Энэ байдлыг ил тод болгоход эргүүлээд эмэгтэйг буруутгах ажлыг зохион байгуулж, дарамтад оруулж, түүний нэр төрд халдсан. Гэтэл УИХ-ын гишүүн ямар ч хариуцлага хүлээгээгүй.

Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гэмт хэрэг, зөрчлийг шийдвэрлэж байгаа олон улсын сургамж¹²

Баримт 7.

Хэрэг зөрчлийн товч утга: Филиппин улсын Шуудан харилцааны Корпорацын бүсийн гүйцэтгэх захирал нэгэн агентлагт ажилладаг эмэгтэй М.П-ийн шүүхэд гаргасан нэхэмжлэлийн дагуу “бэлгийн дарамт” үйлдсэн хэргээр хуулийн дагуу хариуцлага хүлээсэн.

Тэрээр М.П-тай хоёулхнаа хамт оройн хоол идэх талаар тогтмол хүсэлт тавьж, 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 гол нь хариуцагч Бүсийн захирлын тавьсан санал нь бэлгийн шинж чанартай байсан нь түүний хэлсэн үгнээс тодорхой харагдсан. М.П үргэлж захирлын урилгыг хүлээж авахаас татгалздаг байсан хэдий ч бусдын ёжлол доромжлол, хов жив түүнийг тойроогүй. Улмаар М.П нөхрөөсөө тусдаа амьдардаг болсон ба нэр төрөө хамгаалах хэрэгтэй болсон.

Шийдвэрлэсэн нь: Ажлын цагаар, ажлын байранд М.П-д хэлсэн үгс, гаргасан зан үйл болон дайралт нь бэлгийн шинжтэй байсан төдийгүй М.П-д аюултай, таатай бус, доромж байдал үүсгэсэн. Түүнчлэн бэлгийн илэрхийлэл

12 “Филиппин улсын Засгийн газраас бэлгийн дарамтлалын эсрэг авч буй арга хэмжээ” мэдээллүүдийн эмхэтгэл. Монголын эмэгтэйчүүдийн сан нар УБ., 2017. т21.

нь заналхийлсэн, дайсагнасан, доромжилсон, айдастай ажлын орчныг бий болгосон бөгөөд М.П сэтгэлзүйн хувьд ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн аюултай, доромж байдлыг мэдэрч, сэтгэлээр унах шалтгаан болсон. Бэлгийн дарамтын талаарх Захиргааны журмын 3-р зүйлийн 3(а) {3} зүйлийн хүрээнд шийдвэрлэсэн.

Баримт 8.

Хэрэг зөрчлийн товч утга: Филиппин Улсын Технологийн их сургуулийн туслах профессор М тус сургуулийн Ерөнхийлөгч Г-ийн эсрэг бэлгийн дарамт үйлдсэн гэх үндэслэлээр гомдол гаргасан. М гомдолдоо хэд хэдэн бэлгийн дарамтын үйлдлийг батлан хэлсэн. Үүнд:

-Г-ийн төрсөн өдрийг тэмдэглэх үеэр, Г нэг зүсэм бялуу авч, М-ийн аманд хийж өгсөн нь түүнд эвгүй, санаа зовмоор сэтгэгдэл төрүүлсэн.

-Г Их сургуулийн коридорт тааралдаад түүний баруун гуяыг тэмтэрч, улмаар илсэн.

-Нэгэн арга хэмжээн дээр Г гараа М-ийн биеэр шүргүүлж, хэрэв М түүнийг өөрөөсөө түлхээгүй байсан бол Г-ийн нүүр, уруул нь түүнд хүрч болохоор байсан.

-Г нь өөр өөр нөхцөл байдалд М-д хандаж шалиг үг хэлдэг байсан.

Шийдвэрлэсэн нь: Гомдол гаргагчаас гадна бусад хүмүүс дээрх бэлгийн дарамтын сэжиг бүхий аль нэг тохиолдлыг харсан, гэрчилсэн, мөн гомдол гаргагч нь мэдүүлэгтээ ойлгомжтой, илэн далангүй, үнэнч шударга, баримттай үндэслэлүүдийг гаргаж ирсэн нь хэргийг шуурхай шийдвэрлэхэд дөхөм байдлыг бий болгосон. Өөрөөр хэлбэл, хариуцагчийн өөрийгөө хамгаалах

оролдлогууд ихэвчлэн үгүйсгэл, няцаалттай тулгарч байсан тул Г-г бэлгийн дарамтын хүндэвтэр гэмт хэрэгт тооцогдох гурван удаагийн хүсээгүй “хүрэлт” болон хөнгөн гэмт хэрэгт тооцогдох хоёр удаагийн хүсээгүй, байнгын “анхаарал” тавьсан гэдэг үндэслэлээр буруутай гэж үзэн 6 сарын хугацаанд үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх ял шийтгэл оногдуулжээ.

2.3. Хохирогч

Хохирогчийн талаарх холбогдох хуулийн тодорхойлолт

Холбогдох хууль	Тодорхойлолт
Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль (2017)	3.2 дугаар зүйл. Хохирогч гэж зөрчлийн улмаас эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн хүн, хуулийн этгээдийг хохирогч гэнэ.
Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль (2015)	8.1.1. Хохирогч гэж гэмт хэргийн улмаас амь нас, эрүүл мэнд, бусад эрх, эрх чөлөө, эд хөрөнгийн бус хохирол хүлээсэн хүн, хуулийн этгээдийг хохирогч гэнэ. 8.1.2. Шүүх, прокурор, мөрдөгч хохирогчоор тогтоох тухай шийдвэр гаргана.
Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хууль (2013)	4.1.1. “Гэрч, хохирогч” гэж Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан гэрч, хохирогчийг ойлгоно.

АББД-ын хохирогч нь өөрийн нэр хүнд, үнэлэмжээ алдахаас сэргийлэн гомдол гаргадаггүйгээс шалтгаалан энэ төрлийн хэрэг, зөрчил нуугдмал, далд хэлбэрээр үйлдэгддэг бөгөөд хохирогч сэтгэл зүйн болон бие махбодын хүнд дарамтад өртөж, хөдөлмөрийн бүтээмж

буурах, ажлаас үндэслэлгүй халагдах, цаашлаад гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх зэрэг давхар хүчирхийллийн хохирогч болдог. Тиймээс байгууллага нь АББД-д өртсөн ажилтныг хамгаалах, аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээг нэн даруй авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

АББД-д өртсөн хохирогч дараах сэтгэл зүйн дарамт, цохилтод өртөх нь түгээмэл байдаг. Үүнд:

- Байнгын айдас, түгшүүртэй байх;
- Өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжгүй 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 дэвшилгүй болох;
- Ажилгүй болох;
- Амиа хорлох оролдлого хийх.

АББД-ын хохирогч нь бие махбодын болон сэтгэл зүйн хувьд хохирсон байдаг тул тэдэнд сэтгэл зүйн нөхөн сэргээх эмчилгээ хийлгэх, хууль зүйн мэдлэг, мэдээлэл өгөх, тэднийг дахин гэмт хэрэг, зөрчлийн хохирогч болохоос урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тодорхой хугацаанд байрлах орон байраар хангах, хамгаалах, цаашид бие даан хэвийн амьдрах нөхцөл боллоцоог нь бүрдүүлэх зэрэг олон төрлийн туслалцаа, үйлчилгээг үзүүлэх сайн жишиг олон улсад улам бүр хөгжсөөр байна.

АББД-ын хохирогч нь тухайн байгууллагын ажилтан байхаас гадна тухайн байгууллагын харилцагч байгууллагын ажилтан болон үйлчлүүлэгч иргэн байж болно. Хохирогч нь гомдлоо тухайн байгууллагад гаргаж шийдвэрлүүлэхээс гадна, ХЭҮК, Мэргэжлийн хяналтын байгууллага, Цагдаагийн байгууллага, Иргэний хэргийн шүүхэд хандаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй.¹³

Гэрч хохирогчийг хамгаалах тухай хуулийн 4.1.1.-д “Гэрч, хохирогч” гэж Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан гэрч, хохирогчийг ойлгоно.” гэж заасан тул гэрч хохирогчийн хамгаалалт авах эрх зөвхөн эрүүгийн хэргийн хохирогчид үүснэ.¹⁴

Гэрч, хохирогчийн хүсэлт, эсхүл өмгөөлөгч, мөрдөгч, прокурор, шүүгчийн бичгээр гаргасан саналын дагуу амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учирч болзошгүй хангалттай үндэслэл байгаа, эсхүл хохирол учирсан бол цагдаагийн байгууллага гэрч, хохирогчийг хамгаалалтад авна.

Тиймээс ажил олгогчийг төлөөлж буй бүх удирдлага, ажилтан, алба хаагч нь хүний эрх, жендэрийн асуудлаар мэдрэмжтэй байхын зэрэгцээ хохирогч хамгааллын үүргийг давхар гүйцэтгэх шаардлагатай юм.

13 Төрийн мэдээлэл №08, 2011 он. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 11 дүгээр зүйлийн 11.5.2.

14 Төрийн мэдээлэл №30, 2013 он. Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хууль, 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1.

БҮЛЭГ 3.

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АРГА ЗАМ

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

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд зааснаар ажил олгогч ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх үүргийг хүлээдэг.

Энэ хүрээнд байгууллага нь Хөдөлмөрийн дотоод журамд энэ зөвлөмжийн 4 дүгээр бүлэгт заасан жишиг загварын дагуу холбогдох хэм хэмжээг тусган баталж, ажиллаж буй болон шинээр ажилд орж буй бүх ажилтанд танилцуулж, гарын үсэг зуруулна.

Хэрэв ажил олгогч нь Хөдөлмөрийн дотоод журамд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлд зааснаар хуулийн этгээдэд 1 500 000 төгрөгөөр торгох шийтгэл ногдуулахаар хуульчилсан.

3.2. Ажлын байран дах сургалт

Ажлын байран дах сургалт нь ажилтныг АББД-ын талаарх шаардлагатай мэдээллээр шуурхай хангах, мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх цаг хугацаа, орон зайн хувьд хэмнэлттэй, зардал багатай хамгийн тохиромжтой үйл ажиллагаа юм.

Байгууллага нь АББД, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, сургалтад бүх ажилтныг хамруулах үүрэгтэй.¹⁵ Сургалтыг тухайн байгууллага дахь АББД-ын асуудал хариуцсан удирдах болон гүйцэтгэх ажилтан зохион байгуулах бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд энэ чиглэлээр мэргэшсэн зөвлөх, шинжээч, мэргэжилтэнтэй хамтран явуулах нь илүү үр дүнтэй. Сургалтыг танхимаар болон цахимаар, түүнчлэн хэлэлцүүлэг, семинар байдлаар зохион байгуулж болно. Сургалт нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд авч хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагаанд тооцогдох бөгөөд сургалтыг 2-оос доошгүй цагаар улирал бүр зохион байгуулах нь үр дүнтэй.

Сургалтын хөтөлбөр¹⁶-ийн талаарх товч зөвлөмжийг дор оруулав:

Сургалтын зорилго:

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

Зохион байгуулах хэлбэр:

Оролцоонд тулгуурлан танхимын болон цахим хэлбэрээр зохион байгуулах ба харилцан ярилцах,

15 Төрийн мэдээлэл №8, 2011 он. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 11 дүгээр зүйлийн 11.4.2.

16 Ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлж, аюулгүй орчин бүрдүүлэх” сургалтын гарын авлагыг Ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай тэмцэх төрийн бус байгууллагуудын эвслээс 2015 онд боловсруулан гаргасан. Сургалтын хөтөлбөр боловсруулахдаа тус гарын авлагыг эх сурвалж болгон ашиглах боломжтой.

хэлэлцэх, багаар ажиллах нөхцлийг бүрдүүлнэ. Нэг удаагийн сургалтад 20-иос хэтрэхгүй хүнийг хамруулах ба удирдах ажилтны сургалтыг тусад нь төлөвлөх нь үр дүнтэй.

Сургалтын хугацаа:

Сургалтыг байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, ажилтны тоо зэргээс хамаарч улирал бүр 2-оос багагүй цагаар төлөвлөнө.

Сургалтын сэдэв:

1. Жендэр, жендэрийн эрх тэгш байдлын үндсэн ойлголт

2. АББД-ыг үл тэвчих ажлын орчны тухай ойлголт, АББД-аас урьдчилан сэргийлэх

3. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэдгээрийн төрөл, урьдчилан сэргийлэх арга зам

4. АББД-ын үндсэн ойлголт, хэлбэр, илрэх хэв шинж

5. АББД-тай холбоотой эрх зүйн орчин

6. Гомдол гаргах механизм

7. Байгууллагад хамгийн түгээмэл гарч буй АББД-ын хэлбэрийг тодруулж хэлэлцүүлэх, бүлгээр ажиллуулж, хэрхэн зөв зохистой арга хэмжээ авах талаар дүгнэлт гаргуулах.

8. Сургалтын үнэлгээ: Сургалтын эхлэл, төгсгөл хэсэгт нийт сургалтад оролцогчдоос ойлголт, мэдлэгийн тест бөглүүлэн мэдлэгийн ахиц өөрчлөлтийг үнэлж, цаашид зохион байгуулах сургалт, сурталчилгааны чиглэлийг тодорхойлно.

3.3. Нөлөөллийн бусад арга хэмжээ

АББД-тай тэмцэхэд байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журам, үйл ажиллагааны болон бизнес төлөвлөгөөнд тусгагдсан төлөвлөгөөт сургалтуудаас гадна нөлөөллийн олон талт арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Тухайлбал:

- ✓ мэдээллийн самбарт тухайн чиглэлийн мэдээллийг тогтмол байршуулж, урьдчилан сэргийлэх ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах;
- ✓ байгууллагын хаалга, ханыг шилэн болгох;
- ✓ уулзалтын нээлттэй өрөөг тохижуулах;
- ✓ өргөдөл гомдолтой холбоотой дотоод сонсгол мэдээ хийх үйл ажиллагааг сар бүр зохион байгуулах;
- ✓ АББД-ын талаарх ойлголт, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх чиглэлээр зөвлөмж, брошюр гаргах;
- ✓ байгууллагын нэгдсэн арга хэмжээ, тэмцээн уралдааны үеэр АББД, түүнээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр сануулах, товч мессэж өгөх;
- ✓ АББД-ын зөрчил, гэмт хэргийг илрүүлэх байгууллагын соёлыг үнэлэх хүрээнд гомдол, мэдээлэл авах “Хайрцаг” ажиллуулах, гомдол мэдээллийн мөрөөр төлөвлөгөөт бус сургалт, мэдээллийн ажлыг шуурхай зохион байгуулах;
- ✓ холбогдох төрийн болон төрийн бус болон бусад байгууллагатай хамтран АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх олон улсын болон үндэсний компанит аянд оролцох, хамтран ажиллах.

3.4. Бэлгийн дарамттай холбоотой санал асуумж

АББД-гүй, аюулгүй, зохистой орчин бүрдүүлэхийн тулд энэ чиглэлээр байгууллагаас хэрэгжүүлж буй бодлого, арга хэмжээний хэрэгжилт, үр нөлөөг тогтмол үнэлэх шаардлагатай. Иймд байгууллагын хүний нөөцийн ажилтан нь тус зөвлөмжийн 4 дүгээр бүлэгт заасан “АББД-тай холбоотой асуудлыг байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах зөвлөмж” болон түүний хавсралтад тусгасан “АББД-тай холбоотой санал асуумж”-аар алба хаагчдаас жил бүр судалгаа авч, нэгтгэн дүгнэнэ.

Судалгаа нь байгууллагын соёл, хүний нөөцийн бодлого оновчтой хэрэгжиж буй эсэх, бэлгийн дарамтад өртсөн тохиолдол нэмэгдсэн эсэх, цаашид байгууллагын бодлого, үйл ажиллагааг сайжруулах санал дүгнэлтийг багтаах ба тухайн жилийн үйл ажиллагааны болон бизнес төлөвлөгөөний холбогдох үйл ажиллагааны үндэслэл болно.

БҮЛЭГ 4.

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ХОЛБООТОЙ АСУУДЛЫГ БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМД ТУСГАХ ЗӨВЛӨМЖ¹⁷

Энэхүү зөвлөмж нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд заасан ажил олгогчийн эрх, үүргийг байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журамд хэрхэн тусгах, АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, зөрчил гарсан тохиолдолд гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх, хохирогчийг хамгаалах тогтолцоог бүрдүүлэхэд ажил олгогчид дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгдэнэ.

Дараах бүлэг хэсгүүдэд нэмэлт өөрчлөлт оруулна уу.
Үүнд:

Нийтлэг үндэслэл хэсэгт:

- ✓ Хөдөлмөрийн дотоод журмыг хэрэгжүүлэх хүрээнд мөрдлөг болгон ажиллах эрх зүйн үндэслэл хэсэгт Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Зөрчлийн тухай хуулийг нэмж тусгах.

Ажил олгогчийн эрх, үүрэг хэсэгт дараах заалт нэмэх:

- ✓ Ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааг жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар

¹⁷ Хөдөлмөрийн дотоод журамд энэхүү зөвлөмжийн хүрээнд нэмэлт өөрчлөлт оруулахыг зөвлөж байна.

ЖЭТБХтХуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.3-т заасан үүрэг хүлээнэ.

- ✓ Ажил олгогч нь ажлын байранд бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх талаар ЖЭТБХтХуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4-т заасан үүрэг хүлээнэ.¹⁸
- ✓ Ажил олгогч нь АББД, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомж, журам болон энэ журамд заасан нөхцөл журмын дагуу хүлээн авч, шийдвэрлэх үүрэгтэй.

Ажилтны эрх, үүрэг хэсэгт дараах заалт нэмэх:

- ✓ Ажилтан нь аливаа төрлийн хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын асуудлаар мэдээлэл авах сургалтад хамрагдах, энэ талаарх ажил олгогчийн үүргийн хэрэгжилтийг шаардах эрхтэй.
- ✓ Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлд заасан “Бэлгийн дарамт учруулах”, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан “Хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлал, хязгаарлал, давуу байдал тогтоох” зэрэг хориглосон үйлдлийн талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс нэн даруй гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт бүрдүүлэн өгөх, зөрчил гаргагчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах эрхтэй.

18 Төрийн мэдээлэл №8, 2011 он. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 11 дүгээр зүйлийн 11.3, 11.4

-
- ✓ Байгууллагын хэмжээнд АББД-тай холбоотой хэрэгжүүлж буй дүрэм, журмыг сахин биелүүлэх, холбогдох сургалтад хамрагдах, байгууллага дотроо болон бусад харилцагч байгууллагын ажилтан, үйлчлүүлэгч нарт бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүрэгтэй.

Иргэнийг ажилд авах, ажилтныг ажлаас чөлөөлөх хэсэгт дараах заалт нэмэх:

- ✓ Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан нь бүх ажилтан болон шинээр ажилд орж буй ажилтнаар тус журмын ...дугаар хавсралтаар баталсан “АББД-тай холбоотой санал асуумж”-ийг бөглүүлж, ...дугаар хавсралтаар баталсан “АББД-тай холбоотой гомдол гаргах үе шат” зураглалыг танилцуулж, тэмдэглэл үйлдэж гарын үсэг зурж баталгаажуулна.
- ✓ Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан нь бүх ажилтан болон шинээр ажилд орж байгаа ажилтанд байгууллагын бодлого, үйл ажиллагаа, соёл, дэг журам, харилцааны асуудлаар бэлтгэл сургалтыг зохион байгуулах үүрэгтэй ба тус сургалтын агуулгад жендэрийн эрх тэгш байдал, АББД, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, гомдол гаргах тогтолцооны талаарх мэдээлэл багтсан байна.
- ✓ Байгууллага нь ажилтантай Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа бусдыг хүсээгүй, зөвшөөрөөгүй байхад бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлж, АББД үйлдсэн бол ноцтой зөрчилд тооцож гэрээг цуцлахаар тусгана.

Ажил амралтын цагийн горим хэсэгт дараах заалт нэмэх:

Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж, ажилтан нь ажил-ар гэрийн тэнцвэрийг хангах зохион байгуулалтын арга хэмжээг хариуцан зохион байгуулж, холбогдох хууль тогтоомж, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хангуулж, хяналт тавьж ажиллана.

Төлөвлөгөө, тайлан, түүнд тавих хяналтын тогтолцоо хэсэгт дараах заалт нэмэх:

- ✓ Байгууллага, нэгж, ажилтны тухайн жилийн үйл ажиллагааны болон бизнес төлөвлөгөө эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд АББД-тай тэмцэх, нэгдсэн сургалт зохион байгуулах, түүнд хамрагдах үүргийг тусгана.
- ✓ Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан нь ажилтнуудаас тус журмын ...дугаар хавсралтаар баталсан “АББД-тай холбоотой санал асуумж”-ийг жилд нэгээс доошгүй удаа авч, түүнд хийсэн дүн шинжилгээнд үндэслэн дараа жилийн байгууллагын үйл ажиллагааны болон бизнес төлөвлөгөөнд холбогдох арга хэмжээг тусган хэрэгжүүлнэ.

“Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг байгууллагын түвшинд хүлээн авч, шийдвэрлэх тусгай зохицуулалт” хэсгийг шинээр нэмэх:

1. АББД-д өртсөн ажилтан /эсвэл үйлчлүүлэгч/ нь тухайн зөрчилд холбогдогчийн ажиллаж байгаа байгууллагад хандахын зэрэгцээ Хүний

эрхийн Үндэсний Комисс, Мэргэжлийн хяналтын байгууллага, Цагдаагийн байгууллага болон Иргэний хэргийн шүүхэд хандах эрхтэй.

2. АББД-ын талаарх гомдол, мэдээллийг зөрчилд холбогдогчийн дээд шатны албан тушаалтан эсхүл дотоод хяналт хариуцсан нэгж, албан тушаалтан, Сахилгын болон Ёс зүйн хорооны гишүүд, тийм нэгж, зөвлөл байхгүй байгууллагын хувьд хүний нөөцийн ажилтан /цаашид “үүрэг хүлээсэн этгээд” гэх/ хүлээн авч, бүртгэнэ.
3. Эдгээр үүрэг хүлээсэн этгээдийн бүрэлдэхүүн хүйсийн тэнцвэрийг хангасан байх бөгөөд ажил, амьдралын хувьд туршлагатай, ёс зүйн хувьд төлөвшсөн ажилтнаар бүрдүүлэхийг журамд тодорхой заана.
4. Үүрэг хүлээсэн этгээд нь хүний эрх, жендэр, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, АББД-ын асуудлаар холбогдох сургалтад хамрагдсан байна.
5. Үүрэг хүлээсэн этгээд нь энэхүү журам, Ёс зүйн дүрэм болон Сахилгын шийтгэл ногдуулах журмын дагуу 14 хоногийн хугацаанд гомдлын үндэслэлийг тогтоох зорилгоор шалгалт явуулж, зөвлөгөө мэдээлэл өгч, шалгалтын материал бүрдүүлэн ажиллана.
6. АББД-тай холбоотой гомдол, мэдээлэл нь холбогдох хуульд заасан өргөдөл гомдолд тавигдах шаардлагыг хангасан байх ба бодит баримт нотолгоог дурдаж, боломжтой бол гэрчийг татан оролцуулна.

-
7. Үүрэг хүлээсэн этгээд нь гомдол гаргагчийн нууцлалыг хадгалах бөгөөд хуульд зааснаас бусад тохиолдолд болон өөрийнх нь зөвшөөрөлгүйгээр бусдад задруулахыг хориглоно.
 8. АББД-д өртсөн ажилтны амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, хувийн нууц, нэр төрд халдсан мэдээ, мэдээллийг аливаа хэлбэрээр түгээхийг хориглоно.
 9. Гомдлыг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явагдаж байх хугацаанд бэлгийн дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн гомдол гаргагчийг хамгаалах механизмыг тухайн байгууллага бүрдүүлж ажиллана.
 10. АББД-ын улмаас ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтан эргүүлэн тогтоогдсон тохиолдолд түүнийг хамт олны зүгээс ялгаварлан гадуурхах эрсдэлээс хамгаалах үүргийг байгууллага хариуцна.
 11. Үүрэг хүлээсэн этгээд нь гомдлын үндэслэлийг шалган, сахилгын шийтгэл хүлээлгэх үндэслэлтэй гэж үзвэл Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан сахилгын шийтгэлийн аль хэлбэрийг ногдуулах талаар дүгнэлт гаргаж, томилсон эрх бүхий албан тушаалтанд танилцуулан шийдвэрлүүлнэ. Сахилгын шийтгэлийн хэлбэрийг сонгохдоо Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, Сахилгын шийтгэл ногдуулах журам¹⁹-д заасан үндэслэлийг баримтлана.

¹⁹ Байгууллага Сахилгын шийтгэл ногдуулах тусгай журам батлан мөрдүүлж болно.

-
12. АББД-ын улмаас сахилгын шийтгэл хүлээсэн ажилтанд сахилгын шийтгэлтэйд тооцох хугацаанд аливаа шагнал урамшуулал олгохгүй.
 13. АББД-ын зөрчилд холбогдогч болон гомдол гаргагч сахилгын шийтгэл оногдуулсан шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Мэргэжлийн хяналтын байгууллага, Цагдаагийн байгууллага болон Иргэний хэргийн шүүхэд хандах эрхтэй.

**Ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой
санал асуумж
(Зөвхөн албан хэрэгцээнд)**

Байгууллага нь нийт ажилтанд ажлын байрны бэлгийн дарамт /цаашид “АББД” гэх/, хүчирхийллээс ангид орчны баталгааг гаргах бөгөөд энэ хүрээнд доорх асуулгыг бөглөж, бидний ажилд дэмжлэг үзүүлэхийг Танаас хүсье.

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

Таны хүйс:

1. Эмэгтэй
2. Эрэгтэй

Нас:

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

1. Хүсээгүй байхад биед хүрэх, илэх, барих
2. Бэлгийн сэдэлтэй яриа гаргах үүсгэх
3. Бэлгийн шинжтэй зурагт хуудас, фото, зураг, бичлэг үзүүлэх
4. Хамтран ажиллагчаас бэлгийн хандлагын талаар асуух

-
5. Ажлын бус цагаар хамт ажиллагч руу яриа, и-мейл, мессеж илгээх
 6. Албан тушаал дэвших боломж амлан, бэлгийн шинжтэй үйлдэл хийхийг шаардах
 7. Ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулах болзол тавьж, хүчээр болзохыг тулган шаардах
 8. Бусад _____
-

(Бичих)

Дээрх үйлдлүүдээс танд тохиолдсон бол хаана үйлдэгдсэнийг тэмдэглэнэ үү.

1. Одоогийн ажлын байранд
 2. Өмнө ажиллаж байсан ажлын байранд
 3. Сургалт, 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 /30-аас доош хоног/ _____
2. Сүүлийн саруудад _____
3. 1-2 жилд
4. 2 жилээс дээш

АББД үйлдэгч нь хэн байсан бэ?

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

(Бичих)

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

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

(Бичих)

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

1. Бүрэн шийдвэрлэсэн
2. Бүрэн биш боловч тодорхой арга хэмжээ авагдсан
3. Шийдвэрлэх хуулийн хугацаа өнгөрсөн боловч шийдвэрлэж хариу өгөөгүй
4. Мэдэхгүй

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

.....

.....

.....

.....

(Бичих)

Жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, АББД, түүнээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр байгууллагаас авч хэрэгжүүлж байгаа сургалт, нөлөөллийн ажлын чанар, хүртээмж, сургагч багш нарын чадварт үнэлгээ өгнө үү.

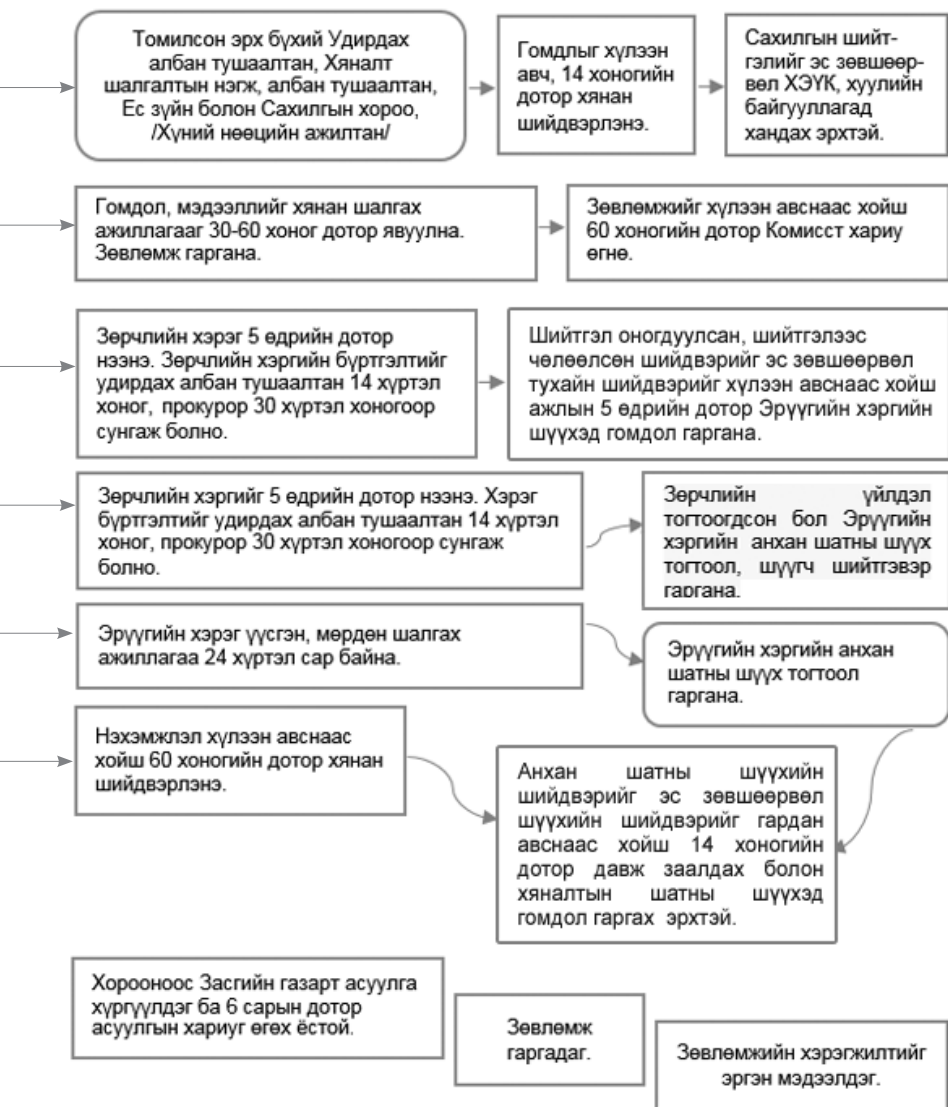
1. Бүрэн хангалттай
2. Хангалттай
3. Дунд
4. Хангалтгүй
5. Маш хангалтгүй

Танд баярлалаа.

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ



ХОЛБООТОЙ ГОМДОЛ ГАРГАХ ҮЕ ШАТ, ЗУРАГЛАЛ



БҮЛЭГ 5.

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТТАЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДОЛ, МЭДЭЭЛЭЛ ГАРГАХ ХЭЛБЭР, ШААРДЛАГА, ХҮЛЭЭН АВЧ БҮРТГЭХ, ХЯНАН ШАЛГАХ, ШИЙДВЭРЛЭХ, ХАРИУ МЭДЭГДЭХ

5.1. БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА ЭСХҮЛ ЭРХ БҮХИЙ НЭГЖ, АЖИЛТАНД ГОМДОЛ ГАРГАХ

5.1.1. Ажиллагчдын хооронд гарсан ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэх

АББД-д өртсөн ажилтан, эсвэл үйлчлүүлэгч иргэн нь гомдлоо тухайн байгууллагын захиргаанд гаргаж болно.

Гомдол, мэдээллийг байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журам, ажилтанд ёсзүйн болон сахилгын шийтгэл ногдуулах журмын дагуу, хэрэв тухайн байгууллага Хөдөлмөрийн дотоод журамдаа энэ тухай тусгаагүй бол зөрчил гаргагчийн дээд шатны албан тушаалтан, эсхүл тухайн байгууллагын дотоод хяналт, шалгалтын нэгж, ажилтан, Сахилгын болон Ёс зүйн зөвлөл, тийм нэгж, Зөвлөл байхгүй байгууллагын хувьд Хүний нөөцийн ажилтан /цаашид “үүрэг хүлээсэн этгээд” гэх/ хүлээн авч, бүртгэнэ.

Гомдол, мэдээллийг хүлээн авсан үүрэг хүлээсэн этгээд нь ЖЭТБХтХуулийн 11 дүгээр зүйл болон Хөдөлмөрийн тухай хууль, холбогдох бусад хуулийг

үндэслэн, байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журам, ёс зүйн ба сахилгын шийтгэл ногдуулах журмын дагуу ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлийг хянан шалгаж, 14 хоногийн хугацаанд байгууллагын удирдлагад холбогдох дүгнэлтийг хүргүүлж, шийдвэрлүүлнэ.

Ёс зүйн болон сахилгын шийтгэл ногдуулсан талаарх шийдвэрийг холбогдох талуудад танилцуулж, зөрчил гаргагчийн хувийн хэрэгт тэмдэглэж, хохирогчийн талаас шаардлагагүй гэж үзсэнээс бусад тохиолдолд байгууллагын дотоодод мэдээлнэ.

АББД-ын хохирогч болон зөрчил гаргагч нь шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл Цагдаагийн байгууллага, Мэргэжлийн хяналтын байгууллага, шүүх болон Хүний эрхийн Үндэсний Комисст тус тус хандаж болно.

Гомдол гаргасан ажилтан/хохирогчоор тогтоогдсон хүний амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, хувийн нууц, нэр төрд халдсан мэдээ, мэдээллийг аливаа хэлбэрээр түгээхийг хатуу хориглоно. Хохирогчийн аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээг Зөвлөмжийн 5.3.3-аас дэлгэрүүлэн үзнэ үү.

5.1.2. Ажил олгогч, ажилтны хооронд гарсан АББД-тай холбоотой гомдол, нэхэмжлэлийг шийдвэрлэх

АББД-д өртсөний улмаас дараах байдлаар хохирсон гэж үзвэл, мөн дараах талуудын хооронд хөдөлмөрийн гэрээтэй бол ажилтан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 128

дугаар зүйлд заасны дагуу иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд гомдол, нэхэмжлэл гаргах эрхтэй:

1. ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн,

2. ажлаас үндэслэлгүй халагдан, өмнө нь эрхэлж байсан ажил, албан тушаалдаа эгүүлэн тогтоосон үеийн цалин хөлсний олговор олгуулах,

3. ажилтанд өөрт нь сахилгын шийтгэл буруу ногдуулсан,

4. эрүүл мэнд нь хохирсны улмаас учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх,

5. хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөлийг хууль тогтоомж болон хамтын гэрээнд зааснаас дордуулсан,

6. хөдөлмөрийн дотоод журам хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулахаар өөрийн онцлогт тохируулан тогтоосон байгууллагын бусад тушаал, шийдвэр хууль тогтоомжид нийцээгүй,

7. иргэн хоорондын хөдөлмөрийн гэрээтэй холбогдон гарсан маргаан,

8. хууль болон гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол эд хөрөнгө болон хөдөлмөрөө нэгтгэн ажиллагчдын хоорондын хөдөлмөрийн маргаан.

Үүнээс ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас буруу халсан буюу өөр ажилд буруу шилжүүлсэн тухай гомдлыг ажил олгогчийн шийдвэрийг хүлээн авсан өдрөөс хойш нэг сарын дотор, бусад гомдол, нэхэмжлэлийг эрхээ зөрчигдсөнийг мэдсэн буюу мэдэх ёстой байсан өдрөөс хойш гурван сарын дотор Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 129 дүгээр зүйлд заасны дагуу гаргана.

Түүнчлэн ажилтан нь Хүний эрхийн Үндэсний Комисст

хандах, АББД-ын үйлдэл зөрчлийн хэргийн шинжтэй бол Цагдаагийн байгууллага, Мэргэжлийн хяналтын байгууллагад, эрүүгийн хэргийн шинжтэй бол Цагдаагийн байгууллагад гомдол нэхэмжлэл гаргаж болно. Эдгээр асуудлыг арын бүлгүүдээс дэлгэрүүлэн үзнэ үү.

5.2. ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ КОМИССТ ХАНДАЖ ГОМДОЛ ГАРГАХ²⁰

Хүний эрхийн Үндэсний Комисс нь Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуульд зааснаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад 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 бөгөөд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.1 дэх хэсэгт зааснаар ЖЭТБХТХуулийн 14 дүгээр зүйлээс бусад зүйл, заалтыг зөрчсөн нь Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисст гомдол гаргах үндэслэл болно.

Тиймээс ажилтан болон үйлчлүүлэгч нь АББД-д өртсөн талаарх гомдлоо хөндлөнгийн мэргэжлийн төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллагад хандаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй.

Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуульд зааснаар иргэн Комисст гомдол, мэдээлэл гаргахдаа²¹ төрийн албан ёсны хэл, бичгээр, эсхүл амаар гаргана. Монгол хэл мэдэхгүй хүн эх хэлээрээ гомдол мэдээлэл

20 Төрийн мэдээлэл №08, 2020 он. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль.

21 Төрийн мэдээлэл №08, 2020 он. Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль.

гаргаж болох бөгөөд монгол хэлээр орчуулж, зохих журмаар баталгаажуулсан байна. Мөн гомдол, мэдээллийг Комиссын цахим шуудан, эсхүл тусгайлан ажиллуулсан утсаар дамжуулан гаргаж болно.

Цахим хуудас: www.nhrctm.gov.mn

Цахим шуудан: info@nhrctm.gov.mn

24 цагаар ажилладаг нээлттэй утас: 7000-0222,

Мэдээлэл авах нэмэлт утас: 262786, 262971

Гомдол гаргагч эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдсөн өдрөөс, эсхүл зөрчигдсэн 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 гишүүн гомдол, мэдээллийг хянан шалгаад бүрэн эрхийн хүрээнд шаардлага, зөвлөмж гаргана. Гишүүний шаардлага, зөвлөмжийг хүлээн авсан байгууллага, албан тушаалтан, хуулийн этгээд заавал биелүүлэх үүрэгтэй. Хуулийн этгээд шаардлагыг хүлээн авснаас хойш 30 хоногийн дотор, зөвлөмжийг хүлээн авснаас хойш 60 хоногийн дотор хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаар бичгээр хариу мэдэгдэх үүрэгтэй.

5.3. ХУУЛЬ, ХЯНАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГАД ХАНДАЖ ГОМДОЛ ГАРГАХ

ЖЭТБХТХуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1-д “тус хуулийг зөрчсөн этгээдэд Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэнэ.” гэж заасан бөгөөд Цагдаагийн болон Мэргэжлийн хяналтын байгууллага нь Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль²², Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль²³-д тус тус зааснаар бэлгийн дарамт учруулах зөрчил, ялгаварлан гадуурхах, хүчиндэх, болон холбогдох бусад гэмт хэрэгт хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын ажиллагаа явуулна.

5.3.1.ЗӨРЧЛИЙН ХЭРЭГ ШАЛГАН ШИЙДВЭРЛЭХ

АББД-д өртсөн хохирогч нь гомдол, мэдээллийг тухайн зөрчил үйлдэгчийн ажиллаж буй байгууллагад гаргаж болохоос гадна зөрчлийн хэргийн шинжтэй гэж үзвэл Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлд заасан зөрчлийг шалгуулахаар цагдаагийн болон мэргэжлийн хяналтын байгууллагад гомдол гаргах эрхтэй.

А. Цагдаагийн байгууллагад хандах

Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан “Бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн үйлдэл”-ийг шалгуулах бол Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн

22 Төрийн мэдээлэл №24, 2017 он. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль, 2.1 дүгээр зүйл, 9.1 дүгээр зүйл.

23 Төрийн мэдээлэл №23, 2017 он. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль, 13.5, 14.1 дүгээр зүйл.

1.8 дугаар зүйлийн 7 дахь хэсэгт зааснаар цагдаагийн байгууллагад гомдол, мэдээллээ гаргана.

Цагдаагийн байгууллага уг зөрчлийн хэрэг бүртгэлтийг гүйцэтгэнэ. Уг хуулийн 9.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар тухайн зөрчлийг шалгахад тухайн хуульд заасан ердийн журмаас гадна энэ зүйлд заасан тусгай журмыг баримтлан хэрэг бүртгэлтийн ажиллагаа явуулна. Тухайлбал, Холбогдогч оргон зайлах, эсхүл дахин зөрчил үйлдэж болзошгүй тохиолдолд прокурорт мэдэгдэж 24 цаг хүртэлх хугацаагаар саатуулж болно. Шаардлагатай бол энэ хугацааг харьяалах шүүхийн зөвшөөрлөөр 48 хүртэл цагаар нэг удаа сунгаж болно.

Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн 3.2 дугаар зүйлд заасан 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 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 тооцно²⁴.

Тухайн хэрэг бүртгэлтийн ажиллагааг 6.8 дугаар зүйлд заасан хугацаанд буюу 14 хүртэл хоногийн дотор явуулна. Нэмэлт ажиллагаа явуулж нотлох баримт цуглуулах шаардлагатай бол уг хугацааг зөрчлийн хэрэг бүртгэлтийг удирдах албан тушаалтан 14 хүртэл, прокурор 30 хүртэл хоногоор сунгаж болно.

Хэрэг бүртгэгч зөрчлийг шалгаж 1/зөрчлийн хэргийг хэрэгсэхгүй болгох; 2/шийтгэл оногдуулах, албадлагын арга хэмжээ авах саналыг шүүхэд хүргүүлэх шийдвэрийн аль нэгийг гаргана.

Холбогдогч зөрчил үйлдсэнээ сайн дураараа хүлээн зөвшөөрч, хохирлоо нөхөн төлсөн, зөрчил үйлдсэн нь нотлох баримтаар тогтоогдож байгаа бол хэргийг ажлын 2 өдрийн дотор шүүхэд шилжүүлнэ.

Тус хуулийн 2.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасны дагуу эрүүгийн хэргийн шүүх харьяаллын дагуу тухайн зөрчлийг анхан шатны журмаар, оролцогчийн гомдол, прокурорын эсэргүүцлээр давж заалдах шатны журмаар хянан шийдвэрлэнэ.

Бэлгийн дарамт учруулсан хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн хугацаагаар баривчлах шийтгэл оногдуулна.

24 Төрийн мэдээлэл №24, 2017 он. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль, 4.14 дүгээр зүйл.

Б.Мэргэжлийн хяналтын байгууллагад хандах

Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан Бэлгийн дарамт учруулах зөрчилд “ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд АББД-аас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах үүргээ биелүүлээгүй үйлдэл” хамаарна.

Бэлгийн дарамтын хохирогч нь ажил олгогчийн энэхүү үүргийн хэрэгжилтийг шаардах, хангуулах зорилгоор гомдол гаргах бол харьяаллын дагуу Мэргэжлийн хяналтын байгууллагад гаргана.

Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн 1.8 дугаар зүйлийн 6.10-т заасны дагуу мэргэжлийн хяналтын улсын байцаагч нь гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуульд заасан ердийн журмаас гадна 9.1-ийн 1 дэх зүйлд заасан тусгай журмыг баримтлан хэрэг бүртгэлтийн ажиллагаа явуулна. Энэ нь Цагдаагийн байгууллагын хэрэг бүртгэлтийн ажиллагаатай адил байна.

Эрүүгийн хэргийн шүүх тухайн зөрчил үйлдсэн ажил олгогч хуулийн этгээдийг нэг мянга таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох шийтгэл ногдуулна.

5.3.2.ЭРҮҮГИЙН ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ

АББД-ын улмаас хохирсон хохирогч нь Эрүүгийн хуулийн 12 дугаар бүлгийн Хүний бэлгийн эрх чөлөө, халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэргүүд болох 12.1 дүгээр зүйлд заасан Хүчиндэх, 12.3 дугаар зүйлд заасан Бэлгийн мөлжлөг, 13 дугаар бүлгийн Хүний халдашгүй, чөлөөтэй

байх эрхийн эсрэг гэмт хэрэг болох 13.5 дугаар зүйлд заасан Заналхийлэх, 14 дүгээр бүлгийн Хүний хувийн, улс төрийн эрх, эрх чөлөөний эсрэг гэмт хэрэг болох 14.1 дүгээр зүйлд заасан Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэргийн шинжтэй гэж үзвэл эдгээр гэмт хэрэгт шалгуулахаар гомдол гаргах эрхтэй.

Энэ талаарх гомдол, мэдээллийг Цагдаагийн байгууллагад гаргана.

Ялгаварлан гадуурхах гэмт хэргийг бэлгийн сэдлээр 14.1.2.3-т заасан “албан тушаалтан албаны чиг үүрэг, бүрэн эрх, нөлөөг урвуулан ашиглаж үйлдсэн” болон Заналхийлэх гэмт хэргийг бэлгийн сэдлээр 13.5.3.1-т зааснаар “албан тушаалтан албаны чиг үүрэг, бүрэн эрх, нөлөөг урвуулан ашиглаж” үйлдсэн нөхцөлд АББД-ын үйлдэл байх үндэстэй.

Мөн АББД нь далд, давтагдан даамжирсаар түүний ноцтой хэлбэр болох хүчиндэх гэмт хэрэг²⁵ болох нь түгээмэл байдаг. Түүнчлэн бэлгийн мөлжлөг, амиа хорлоход хүргэх зэрэг хүнд гэмт хэргүүд АББД хэлбэрээр үйлдэгдэх нь бий.

Хохирогчийн хувьд Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн хүрээнд хохирогчоор тогтоогдсон тохиолдолд гэм буруутай этгээдэд хариуцлага ногдуулах, учруулсан хохирлоо нөхөн төлүүлэхээр шаардах эрхтэй.

25 Төрийн мэдээлэл №07, 2016 он. Эрүүгийн хууль /шинэчилсэн найруулга/, 12.1 дүгээр зүйл.

Гэмт хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа	Хугацаа	Хуулийн зүйл, заалт
Мөрдөгч гэмт хэргийн талаархи гомдол, мэдээллийг хянан үзээд гэмт хэргийн шинж байгаа эсэхийг тогтоох шаардлагатай бол гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 5 хоногийн дотор мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж болно:	5 хоног	ЭХХШТХ 30.7 дугаар зүйлийн 1
Хэрэг бүртгэлт		
Хэрэг бүртгэлтийн үндсэн хугацаа нь хэрэг бүртгэлтийн хэрэг нээснээс хойш 1 сар байна.	1 сар	ЭХХШТХ 30.12 дугаар зүйлийн 1
Хэрэг бүртгэлтийн хугацааг прокурор тухай бүр 3 сар хүртэл хугацаагаар сунгаж болно.	3 сар хүртэл	ЭХХШТХ 30.12 дугаар зүйлийн 3
Мөрдөн байцаалт		
Эрүүгийн хуульд заасан хөнгөн гэмт хэргийн мөрдөн байцаалтыг 14 хоног, хүнд гэмт хэргийн мөрдөн байцаалтыг 1 сарын дотор явуулж дуусган хавтаст хэргийн материалыг оролцогчид танилцуулна.	Хөнгөн гэмт хэрэг 14 хоног Хүнд гэмт хэрэг 1 сар	ЭХХШТХ 31.13 дугаар зүйлийн 3
Тухайн хэргийн ээдрээ төвөгтэй байдал, эсхүл ажиллагаа ихтэй, олон яллагдагчтай эсхүл олон үйлдэлтэй зэрэг нөхцөл байдлыг харгалзан шаардлагатай тохиолдолд мөрдөн байцаалт явуулах хугацааг сунгаж болно.	5, 7,16 хүртэл сар	ЭХХШТХ 31.13 дугаар зүйлийн 4

Хэргийг прокурорт шилжүүлэх		
Мөрдөгч мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж дууссаны дараа холбогдох саналыг хавтаст хэргийн хамт 3 хоногийн дотор прокурорт шилжүүлнэ.	3 хоног	ЭХХШтХ 32.2 дугаар зүйлийн 1
Мөрдөн байцаалт явуулж дууссан хэргийн материалыг прокурор 14 хоногийн дотор хянах ба зайлшгүй тохиолдолд зохих дээд шатны прокурор энэ хугацааг тухай бүр 14 хүртэл хоногоор нэмж сунгаж болно.	14 хоногийн дотор хянаана. Тухай бүр 14 хүртэл хоногоор сунгана	ЭХХШтХ 32.4 дүгээр зүйлийн 1
Анхан шатны журмаар хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа		
Прокуророос шүүхэд шилжүүлсэн эрүүгийн хэргийг шүүгч хүлээн авснаас хойш 15 хоногийн дотор яллагдагчийг шүүхэд шилжүүлэх эсэх асуудлыг шийдвэрлэнэ.	15 хоног	ЭХХШтХ 33.1 дүгээр зүйлийн 1
Яллагдагчийг шүүхэд шилжүүлэх шийдвэр гарснаас хойш 14 хоногийн дотор хэргийг шүүх хуралдаанаар хэлэлцүүлэх ба шүүх хуралдааны товыг 3-аас доошгүй хоногийн өмнө талуудад мэдэгдэнэ.	14 хоног	ЭХХШтХ 33.2 дугаар зүйлийн 2
Шүүхийн шийдвэрийг давж заалдах		
Прокурор, дээд шатны прокурор, оролцогч анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг гардан авснаас хойш, эсхүл хүргүүлснээс хойш 14 хоногийн дотор давж заалдах гомдол, эсэргүүлцлээ шийдвэр гаргасан анхан шатны шүүхэд бичгээр гаргана.	14 хоног	ЭХХШтХ 38.2 дугаар зүйлийн 1

Бэлгийн эрх чөлөө, халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэргийг мөрдөн шалгах явцад нотлох баримт бүрдүүлэхэд ихээхэн хүндрэл бэрхшээлтэй байдаг. Иймд урьд нь захиргааны болон бусад байгууллагаар бэлгийн дарамт учруулах зөрчлийн асуудлыг шийдвэрлүүлж байсан бол шийдвэр, зөвлөмж, түүнд авагдсан нотлох баримтыг албан даалгавраар авч хэргийн материалд хавсаргаж байх нь чухал юм.

5.3.3. ГЭРЧ, ХОХИРОГЧИЙГ ХАМГААЛАХ

Эрүүгийн хэргийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны явцад бэлгийн дарамтын хохирогч гэрч, хохирогчийн хамгаалалт авах хүсэлтийг цагдаагийн байгууллагад гаргах эрхтэй. Гэрч, хохирогчийн хүсэлт, эсхүл өмгөөлөгч, мөрдөгч, прокурор, шүүгчийн бичгээр гаргасан саналын дагуу Гэрч хохирогчийг хамгаалах тухай хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан гэрч хохирогчийн амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учирч болзошгүй хангалттай үндэслэл байгаа, эсхүл хохирол учирсан бол хамгаалуулах эрх²⁶ үүснэ.

Аюулгүй байдлын хамгаалалтын арга хэмжээнд²⁷ дараах арга хэмжээ багтана. Үүнд:

Урьдчилан сануулах: гэрч, хохирогчийг алах, бие махбодод гэмтэл учруулах, тарчлаах, айлган сүрдүүлэх, дарамтлах, мөнгө, эд зүйл амлах болон бусад гэмт хэргийг үйлдэхээр заналхийлсэн нь тогтоогдвол тухайн этгээдэд хүлээлгэх ял шийтгэлийн талаар шүүгч, прокурор, мөрдөгч бичгээр урьдчилан сануулж, гарын

26 Төрийн мэдээлэл №30, 2013 он. Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хууль, 19 дүгээр зүйлийн 19.1.

27 Төрийн мэдээлэл №30, 2013 он. Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хууль, 7 дугаар зүйл.

үсэг зуруулахыг хэлнэ.

Тодорхой үйлдлийг хязгаарлах: гэрч, хохирогчтой уулзах, харилцаа тогтоохыг оролдох, дагаж мөшгөх болон бусад хэлбэрээр харилцахыг хориглох арга хэмжээг хэлнэ.

Биечилсэн хамгаалалт: гэрч, хохирогчийн амь нас, эрүүл мэндийг гэмт халдлагаас хамгаалах зорилгоор биечлэн хамгаалахыг хэлнэ

Мэдээллийн нууцлалыг хангах: Хамгаалалтад байгаа гэрч, хохирогчийн хувийн мэдээллийг нууцлах, өөрчлөхийг хэлнэ

Нэг бүрийн тусгай хэрэгсэл болон тусгай техник хэрэгсэл, харилцаа холбооны хэрэгслээр хангах: Хувийн хамгаалалтын тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1-д заасан нэг бүрийн тусгай хэрэгсэл, харилцаа холбооны хэрэгслээр хангаж, шаардлагатай тохиолдолд түүний биед болон орон байранд тусгай техник хэрэгсэл суурилуулахыг хэлнэ.

Аюулгүй газарт түр байрлуулах: гэрч, хохирогчийг өөрийнх нь зөвшөөрснөөр, аюулгүй байдал хангагдсан газарт бодит аюул, заналхийлэл арилах хүртэл хугацаанд түр байрлуулахыг хэлнэ.

Нүүлгэн шилжүүлэх: гэрч, хохирогчийн амь нас, эрүүл мэндэд учрах аюул, заналхийлэл бодитой болгох нь тогтоогдвол түүнийг оршин суугаа газраас нь нүүлгэн шилжүүлэхийг хэлнэ.

Баримт бичгийг солих: гэрч, хохирогчийн иргэний бүртгэлд өөрчлөлт оруулж, баримт бичгийг солихыг хэлнэ.

Гадаад төрхийг өөрчлөх: гэрч, хохирогчийн аюулгүй байдлыг хамгаалалтын өөр арга хэмжээгээр хангах боломжгүй тохиолдолд түүний зөвшөөрснөөр гадаад төрхийг мэс заслын аргаар өөрчлөхийг тус тус хэлнэ.

Хэрвээ гэрч, хохирогчийн хамгаалалт авах хүсэлт гаргахаар шийдсэн бол доорх цахим хаяг болон утсаар хандана:

- 24 цагийн нээлттэй утас: 94319118, 88319119
- цахим хуудас www.police.gov.mn

5.3.4. ИРГЭНИЙ ХЭРЭГ ШҮҮХЭД ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ

АББД-тай холбоотой зөрчил, гэмт хэргийн улмаас хохирогчийн нэр төр гутаагдах, сэтгэл санааны хувьд ихээхэн хохирол дарамтад орох, эрүүл мэндийн хувьд хохирох, ажлаасаа халагдах, өөр ажилд шилжигдэх, эдгээрээс үүдсэн эд материалын хохирол учрах нь элбэг байдаг. Түүнчлэн ихэвчлэн хохирогчийг буруутгах хандлагатай бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаанд эргэн ороход нь хүндрэлтэй байдлыг бий болгодог.

Иймд хохирогч нь Иргэний хуулийн 21 дүгээр зүйлд зааснаар АББД-ын улмаас хохирсон нэр, нэр төр, алдар хүнд, ажил хэргийн нэр хүндээ сэргээлгэх, хуулиар тогтоосон хувийн нууцад хамааралтай мэдээг тараасан болон түүний дүрсийг өөрийнх нь зөвшөөрөлгүйгээр нийтэлсэн, олон нийтэд үзүүлснээс учирсан эдийн бус гэм хорыг арилгуулахыг шаардах эрхтэй. Энэ тохиолдолд иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд нэхэмжлэл

гаргана.

Шүүх нэхэмжлэлийг Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасны дагуу хянан шийдвэрлэх ба Иргэний хуулийн 511 дүгээр зүйлд зааснаар: Бусдын нэр төр, алдар хүнд, ажил хэргийн нэр хүндийг гутаасан мэдээ тараасан этгээд түүнийгээ бодит байдалд нийцэж байгааг нотолж чадахгүй бол эд хөрөнгийн хохирол арилгасныг үл харгалзан, эдийн бус гэм хорыг нэхэмжлэгчийн шаардлагын хүрээнд мөнгөөр тооцож тогтооно.

Түүнчлэн энэ зөвлөмжийн 5.1.2-т тайлбарласнаар, АББД-д өртсөний улмаас Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 128 дугаар зүйлд заасны дагуу ажилтны зүгээс гаргасан гомдол, нэхэмжлэлийг шүүх хүлээн авч хянан шийдвэрлэнэ.

Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа	Хугацаа	Хуулийн зүйл, заалт
Шүүгч энэ хуульд заасан нэхэмжлэлийг хүлээн авахаас татгалзах үндэслэл байхгүй гэж үзвэл нэхэмжлэлийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 7 хоногийн дотор хэрэг үүсгэх тухай захирамж гаргана.	7 хоног	ИХШХШТХ 66.1.
Хуулиар өөр хугацаа тогтоогоогүй бол хэрэг үүсгэсэн өдрөөс хойш 60 хоногийн дотор шийдвэрлэнэ.	60 хоног	ИХШХШТХ 71.1

<p>Зохигч, гуравдагч этгээд, тэдгээрийн төлөөлөгч буюу өмгөөлөгч анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг гардан авснаас хойш 14 хоногийн дотор аймаг, нийслэлийн шүүхэд давж заалдах гомдол гаргаж болно.</p>	<p>14 хоног</p>	<p>ИХШХШТХ 120.2.</p>
--	---------------------	---------------------------

5.4. ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН АЛАГЧЛАХ БҮХ ХЭЛБЭРИЙГ УСТГАХ ТУХАЙ КОНВЕНЦЫН²⁸ ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХЯНАХ ХОРООНД ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН ЭРХИЙН ЧИГЛЭЛЭЭР ГОМДОЛ ГАРГАХ, ШИЙДВЭРЛҮҮЛЭХ

Эмэгтэйчүүдийн эрхийн зөрчлийн талаар гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх, хүний эрхийг хамгаалахад үндэсний тогтолцоо хангалтгүй байвал олон улсын механизм руу хандаж болно.



- Монгол Улсын иргэн дангаар буюу хамтарч
- Төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага төлөөлөгчөөрөө дамжуулж гомдлоо гаргана.

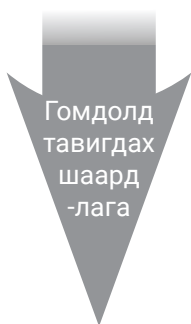
²⁸ 1979 онд батлагдаж, 1981 онд хүчин төгөлдөр болсон. Монгол Улс нь Конвенцын үзэл санааг дэмжин 1981 онд соёрхон баталсан.



- ХЭҮК, Шүүх, Прокурор, Өмгөөлөгч гэх мэт хүний эрхийг хангах шууд үүрэг зорилго бүхий төрөлжсөн байгууллага
- Хууль тогтоох болон бүх шатны гүйцэтгэх байгууллага
- Нутгийн өөрөө удирдах байгууллага,
- Иргэний нийгмийн байгууллага, хөдөлгөөн, олон нийтийн хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд хандаж болно.



- Хэвшмэл ойлголт хандлагаас болон эмэгтэйчүүдийн шударга шүүхээр шүүллгэх эрхийг зөрчих



- Нэмэлт протоколын дагуу гомдол гаргахаас өмнө гомдлыг барагдуулахтай холбоотой дотоодын бүх зохих арга хэмжээг авсан байх
- Тухайн асуудлыг ямарваа нэгэн өөр олон улсын байгууллагад нэхэмжлээгүй байх
- Зөрчил нь гишүүн улс Конвенц болон Нэмэлт Протоколыг соёрхон баталсны дараа гарсан байх
- Гомдол нь Конвенцын зүйл заалттай харшлаагүй байх
- Гомдол зөв зохистой, нотлогдох үндэслэлтэй байх



- Хороо гомдлын талаар шийдвэр гаргахдаа гишүүн улс оронд тухайн 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.



- 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

Хувь хүний гомдлыг барагдуулах журмын хүрээнд Монгол Улсын иргэн дараах тогтолцоонд хандах боломжтой. Үүнд:

1. Хүний эрхийн зөрчлийн талаар НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлд

2. Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын Пактад дурдсан эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдсэн талаар НҮБ-ын Хүний эрхийн хороонд

3. Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах хороонд гомдол гаргаж болно.

Эмэгтэйчүүдийн алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай Конвенц нь эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах, алагчлах явдлыг эцэслэх боломжийг хайж, эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах явдлыг таслан зогсоохыг зорьдог.

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 Хороонд²⁹ олгосон байдаг.

29 “Хүний эрхэд суурилсан хандлага” сургалтын гарын авлага. Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, ШХА. УБ., 2016. т53.

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТАД ӨРТСӨН ЭСЭХ ТАЛААР УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ ШАЛГАХ ХУУДАС

Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцож байгаа хүн бүр энэхүү шалгах хуудсаар өөрийгөө ажлын байрны бэлгийн дарамт /цаашид “АББД” гэх/ -д өртсөн эсэхээ шалгана уу?

1	Таныг хүсээгүй байхад бэлгийн шинжтэй үйлдэл илэрхийлж байсан уу?	1. Тийм 2. Үгүй
2	Хэрэв тийм бол хэн байсан бэ?	1. Удирдах албан тушаалтан 2. Хэлтэс, тасгийн дарга 3. Хамт ажилладаг хүн 4. Менежер 5. Үйлчилгээний ажилтан 6. Бусад
3	Та ажиллах хугацаандаа ямар нэгэн дарамт, хүчирхийлэлд өртөж байсан уу?	1. Тийм 2. Үгүй
4	Хэрэв тийм бол ямар дарамт хүчирхийлэлд өртсөн бэ?	1. Биеэр 2. Үгээр 3. Бусад байдлаар

5	Биеэр бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?		Тийм	Үгүй
		Биед зохисгүй хүрэх, санамсаргүй байдлаар хөх, өгзгөнд дахин дахин хүрэх	1	2
		Зөвшөөрөлгүй үнсэх	1	2
		Тэврэх, гижигдэх, илэх зэргээр биед халдах	1	2
		Бэлэг эрхтнээ үзүүлэх, бариулах	1	2
		Ажил дээрээ бэлгийн сүрдүүлэг, тулгалтад оруулах	1	2
		Хүчиндэх	1	2
6	Үгээр бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?		Тийм	Үгүй
		Дарамтлах, ганцаардуулах	1	2
		Хүйсээр ялгаварлах, хавчих	1	2
		Шаардлагагүй нөхцөлд илүү цагаар ажиллуулах, ажлын бус цагаар ажиллуулах, ажил тарсны дараа авч үлдэх	1	2
		Илт өдсөн, сонжсон харц шидэх, шалиг үг ярих, доромжлох	1	2
		Ажил дээрээ бэлгийн сүрдүүлэг, тулгалтад оруулах	1	2
		Хүчиндэх	1	2
7	Бусад бол ямар үйлдэл гаргаж байсныг нэрлэнэ үү?		Тийм	Үгүй
		Ёс бус байдлыг харуулсан зураг, порно материал үзүүлэх, явуулах	1	2
		Захиа зурвас явуулж бичгээр албадах	1	2
		Зохисгүй дуу авиа гаргах	1	2
		Гар хуруу, хөл гуя, уруул, нүд харцаараа бэлгийн харьцаанд өдөх, дохио зангаагаар албадах	1	2

АББД-д өртсөн эсэхийг таних заавар:

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

**Хүний эрхийн Үндэсний Комисст
өргөдөл гаргах загвар³⁰**

... он ... сар өдөр

Эцэг эхийн нэр
Таны нэр
Утасны дугаар
Цахим шуудан
Оршин суугаа газрын хаяг

Та манайд ямар асуудлаар хандаж байна вэ?

Та энэ асуудлаар өөр байгууллагад хандсан эсэх,
хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар бичнэ үү?

³⁰ Төрийн мэдээлэл №08, 2020 он. Монголын Улсын Хүний эрхийн
үндэсний комиссын тухай хууль, 4 дүгээр бүлэг.

Цахим хаяг: <http://nhrcm.gov.mn/%D0%BC%D1%8D%D0%B4%D1%8D%D1%8D/gomdol/>

..... дүүргийн
Цагдаагийн Хэлтэст өргөдөл гаргах загвар³¹

..... он сарөдөр

ӨРГӨДӨЛГАРГАГЧИЙН НЭР миний
бие нь Байгууллагад ажил
эрхэлдэг.

Манай /Байгууллагын нэр/
..... ажилтай овогтой
..... нь ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад *намайг
хүсээгүй байхад биед хүрэх, илэх, байнга ширтэх, өвөр
дээрээ суухыг хүсэх, шаардах*
(ажлын байрны бэлгийн дарамтын төрөл хэлбэрүүдийг
тодорхой бичнэ) гэх мэтээр миний ажлаа тайван хийх
боломжийг алдагдуулан ажлын бүтээмжийг бууруулах,
сэтгэл санааны хямралд оруулах, хамт олны дунд нэр
хүндийг унагах, ялгаварлан гадуурхах үйлдлийг байнга
гаргаж байна.

Энэ талаар /ДАРАМТ ҮЗҮҮЛЖ БУЙ ХҮНИЙ ОВОГ
НЭР-ийг бичих/ нь ажлаа тайван
хийлгэхийг хүсэж удаа дараа сануулсан боловч алдаагаа
засахыг хүсэхгүй, миний эрхэд бүдүүлгээр халдаж
байгаад гомдолтой байна.

31 Төрийн мэдээлэл №24, 2017 он. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль,
6.2 дугаар зүйл.

Иймд миний гомдлыг хүлээн авч хуулийн дагуу шийдвэрлэж өгөхийг хүсэж өргөдөл гаргаж байгааг хүлээн авна уу.

Хавсралтаар

1. Утсан дээрх аудио болон дүрстэй бичлэгийг шалгуулах
2. Мессежүүдийг зургаар хуулбарлан өгөх
3. Эрүүл мэндийн байгууллагад үзүүлсэн үзлэгийн баримт бичиг
4. Нотлох баримт (хүч хэрэглэн биед халдсан эсэхийг нотолсон баримт)
5. Иргэний үнэмлэхийн хуулбар зэргийг хавсаргав.

Өргөдөл гаргасан.....

Оршин суугаа газрын хаяг:

Утас:

Цахим хаяг:

.....иргэний хэргийн
анхан шатны шүүхэд нэхэмжлэл гаргах загвар³²

..... оны сарын

Нэхэмжлэгч: ОВОГТ

Хаяг: дүүргийн хороо байр тоот

Утас:

Хариуцагч: ОВОГТ

Хаяг: дүүргийн хороо байр тоот

Утас:

Нэхэмжлэлийн утга:

НЭХЭМЖЛЭГЧИЙН НЭР миний бие
..... оны сарын-ны өдөр ажлаас үндэслэлгүйгээр
халагдсан. оны сараас эхлэн ХАРИУЦАГЧИЙН
НЭР нь надад ажлын байрны
бэлгийн дарамт удаа дараа үзүүлсэн ба эсэргүүцэл
үзүүлсний улмаас үр дүнгийн гэрээ/хөдөлмөрийн
гэрээний заалтыг зөрчиж, намайг хууль бусаар
ажлаас халсан. оны сарын өдөр
ХАРИУЦАГЧИЙН НЭР нь ..
..... дүүргийн шүүхээр Зөрчлийн тухай
хуулийн 6.26 дугаар зүйлд заасны дагуу буруутай нь
тогтоогдож, төгрөгийн торгох шийтгэл хүлээсэн.

32 Төрийн мэдээлэл №07, 2002 он. Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх
тухай хууль, 62 дугаар зүйл.

Миний бие ажиллах хугацаандаа ямар нэгэн зөрчил дутагдал гаргаагүй.

Нэхэмжлэлийн шаардлага:

..... ажилдаа эргүүлэн тогтоолгох, ажилгүй байсан үеийн цалин хөлсийг нөхөн олгуулах, эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын дэвтэрт нөхөн бичилт хийлгэхийг даалгах, эрүүл мэндийн хохиролд төгрөг гаргуулах хүсэлтийг гаргаж байна.

Нэхэмжлэлийн бүрдүүлбэр:

1. Нэхэмжлэл 2 хувь
2. Иргэний үнэмлэхийн хуулбар
3. Улс тэмдэгтийн хураамж төлсөн баримт
4. Хөдөлмөрийн гэрээ
5. Ажилд орсон тушаал
6. Ажлаас халагдсан тушаал
7. Нийгмийн даатгалын дэвтрийн хуулбар нотариатаар гэрчлүүлсэн.
8. Эм тариа авсан болон эмнэлэгт үзүүлсэн баримтууд
9. Зөрчлийн хуулийн хүрээнд гарсан шүүгчийн шийтгэвэр
10. Байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтанд ажлын байрны бэлгийн дарамтад өртсөн талаарх гаргасан өргөдөл, гомдлын хувь, түүнийг шийдвэрлэсэн шийдвэр.

ЖЕНДЭРИЙН ҮНДЭСНИЙ ХОРООНЫ АЖЛЫН АЛБА
Монгол Улс, Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг, 6-р хороо
Нэгдсэн үндэстний гудамж-20,
Жендэрийн үндэсний хорооны байр
Утас: 70071116
Шуудангийн хаяг: Улаанбаатар-14200-0063
Цахим хуудас: www.gender.gov.mn
Цахим хаяг: secretariat@gender.gov.mn

