

Үндэсний батлан хамгаалахын
их сургуулийн захирлын
2026 оны 03 дүгээр сарын 12-ны
өдрийн 408 дугаар тушаалын
6 дугаар хавсралт

1117234741
УКП0139 9096868

АЖЛЫН БАЙРНЫ ДАРАМТ, ХҮЧИРХИЙЛЭЛ,
БЭЛГИЙН ДАРАМТААС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ,
ТАСЛАН ЗОГСООХ ЭНЭ ТАЛААРХ,
ГОМДЛЫГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэхүү журам нь ажил олгогч /ҮБХИС, түүний төлөөлөгч/, ажилтан, албан хаагч /офицер, ахлагч, энгийн ажилчид/, гуравдагч этгээд буюу суралцагч /сонсогч, оюутан, сурагч, магистрант, докторант/-ийг ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг таслан зогсоох, энэ талаар гарсан гомдлыг хянан шийдвэрлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

1.2. Энэхүү журмын эрх зүйн үндэс нь Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын конвенц, Монгол Улсын үндсэн хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Хувь хүний нууцыг хамгаалах тухай хууль, их сургуулийн дүрэм, хөдөлмөрийн дотоод журам болон бусад хууль тогтоомж, эрх зүйн актууд байна.

1.3. Энэхүү журмыг их сургуулийн нийт бие бүрэлдэхүүн үйл ажиллагаандаа дагаж мөрдөнө.

1.5. Энэхүү журмын хүрээнд “Ажлын байрны дарамт” гэж ажил олгогч, ажилтан, албан хаагч, суралцагчид бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхийг /хэл амаар доромжлох, нэр төр, алдар хүндийг гутаах г.м/ ойлгоно.

1.6. “Ажлын байрны хүчирхийлэл гэж” бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр хүчирхийлэл үйлдэхийг /зодох, цохих зэргээр бусдын эрүүл мэндийн эсрэг хүчирхийлэл үйлдэх, үйлдэхээр заналхийлэх г.м/ ойлгоно.

1.7. “Ажлын байрны бэлгийн дарамт гэж” ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад хэлбэрээр илэрхийлэх, бэлгийн харилцаанд орох эсэхээс шалтгаалж ажил, албан тушаал, цалин хөлс зэрэг эдийн засгийн болон бусад байдлаар урамшуулах, эсхүл хохироохоор айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах, болзол тавих байдлаар бэлгийн дарамт үзүүлэхийг ойлгоно.

1.8. “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа” гэдэгт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.7-д зааснаар ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирэх очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ зэрэг хамаарна.

Хоёр. Талуудын эрх, үүрэг

2.1. Их сургуулийн эрх, үүрэг:

2.1.1. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид байх орчинг бүрдүүлэх;

2.1.2. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх чиглэлээр, хөтөлбөр, төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжилтийг гарган, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх, тайлагнах;

2.1.3. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээлэл болон түүнд холбогдох хохирогчийн талаарх мэдээллийг нууцлах;

2.1.4. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдлыг хүлээн авах байгууллага, албан тушаалтны нэр, хаяг, харилцах утас, цахим шуудангийн хаягийг нийт ажилтан, албан хаагч, суралцагчдад харагдахуйц газар байршуулах;

2.1.5. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт гаргасан этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх зайлшгүй зарчмыг хэрэгжүүлж, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх, хохирол, хор уршгийг нөхөн төлүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;

2.1.6. Ажилтан, албан хаагч, суралцагчдын үйлдэл, эс үйлдэхүй нь зөрчлийн болон эрүүгийн гэмт хэргийн шинжтэй бол холбогдох хууль хяналтын байгууллагад шилжүүлэх;

2.1.7. Хууль тогтоомж, байгууллагын дотоод хэм хэмжээнд заасан бусад эрх эдэлж, үүргийг хүлээнэ.

2.2. Ажилтан, албан хаагч, суралцагчдын эрх, үүрэг

2.2.1. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой ажил олгогчоос зохион байгуулсан төлөвлөгөөт сургалтад хамрагдах;

2.2.2. Ажилтан, албан хаагч, ажил олгогч, гуравдагч этгээд нь ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо байгууллагын удирдлагад болон Ёс зүйн төв зөвлөлд нэн даруй мэдэгдэх, өөрт байгаа нотлох баримт, мэдээ мэдээллийг гомдолдоо хавсаргах;

2.2.3. Бусдад үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх;

2.2.4. Тухайн зөрчлийн талаар холбогдох албан тушаалтанд мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах;

2.2.5. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой байгууллагын дотоод хэм хэмжээг дагаж мөрдөх;

2.2.6. Хүний нэр төр, алдар хүнд, хуулийн этгээдийн ажил хэргийн нэр хүндийг гутаан доромжлох санаа агуулан худал мэдээлэл тараахгүй байх;

Гурав: Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол, мэдээллийг хүлээн авах, хянаж шийдвэрлэх

3.1. Гомдол хүлээн авах

3.1.1. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо сургуулийн ёс зүйн дэд хорооны

нарийн бичгийн дарга, дээд шатны албан тушаалтан болон холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болно.

3.1.2. Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд нь ажил, амьдралын туршлагатай, ёс зүйн хувьд төлөвшсөн, хүний эрх, жендэр, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамттай холбоотой тодорхой сургалтад хамрагдсан байна.

3.2. Хянаж шийдвэрлэх

3.2.1. Ёс зүйн дэд хороо нь гомдол ирсэн даруйд үүссэн нөхцөл байдлыг судлан, холбогдох хүмүүстэй нь биечлэн уулзаж, болсон нөхцөл байдлын талаарх үйл баримтыг тогтооно.

3.2.2. Үүсэн нөхцөл байдлын талаар судлан, тогтоохдоо хувь хүний нууц, нэр төр, алдар хүндтэй холбоотой асуудлыг нууцална.

3.2.3. Гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцдаа ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн гомдол гаргагчийг хамгаалах арга хэмжээг бүрдүүлж ажиллана.

3.2.4. Ёс зүйн дэд хорооны аль нэг гишүүн тухайн үйл явдлыг хянан хэлэлцэхэд ашиг сонирхлын зөрчилтэй гэж үзвэл татгалзан гарах саналаа дэд хороон даргад гаргаж болно.

3.2.5. Ёс зүйн дэд хорооны дарга үүссэн нөхцөл байдлын талаарх үнэн зөв, хангалттай нотлох баримтыг гомдол, мэдээлэл ирсэн өдрөөс хойш 3-5 хоногийн дотор цуглуулж, хуралдаж олонхын саналаар шийдвэрлэж, бичгээр дүгнэлт гарган, захиралд танилцуулж шийдвэрлүүлнэ.

3.2.6. Дүгнэлтийг ажлын 3 хоногт багтаан захиралд танилцуулан, захирлын тушаалаар зөрчил гаргасан этгээдэд эрх хэмжээнийхээ хүрээнд хуульд заасан шийтгэл ногдуулна.

3.2.7. Захирлын тушаалаар ногдуулсан шийтгэлийг үндэслэлгүй гэж үзвэл тушаалыг гардан авсан өдрөөс хойш 7 хоногийн дотор дээд шатны удирдах албан тушаалтан, байгууллага болон холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, шүүхэд тус тус гаргаж болно.

Дөрөв. Бусад зүйл

4.1. Ёс зүйн дэд хороог эрх, үүргээ хэрэгжүүлэхтэй нь холбогдуулан хөндлөнгөөс нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлэхийг хориглоно.

4.2. Ёс зүйн дэд хороо нь зөрчлийн болон эрүүгийн гэмт хэргийн шинжтэй асуудлыг авч хэлэлцэхгүй.

4.3. Журамд оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийг Захиргааны зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж, шийдвэрлэнэ.

4.4. Журмыг тушаалд заасан хугацаанаас эхлэн хүчин төгөлдөр мөрдөнө.

ҮНДЭСНИЙ БАТЛАН ХАМГААЛАХЫН ИХ СУРГУУЛЬ