



ӨВӨРХАНГАЙ АЙМАГ  
ТАТВАРЫН ХЭЛТСИЙН ДАРГЫН  
ТУШААЛ

2022 оны 10 сарын 07 өдөр

Дугаар А/35

Арвайхээр

Хөдөлмөрийн дотоод журамд  
нэмэлт оруулах тухай

Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.5 дахь хэсэг, Төрийн албаны тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.3 дахь хэсэг, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 122 дугаар зүйлийн 122.1, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1, 11.7 дахь хэсэг, Татварын Ерөнхий газрын даргын 2022 оны 09 дүгээр сарын 22-ны өдрийн А/117 дугаар тушаалыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Татварын хэлтсийн даргын 2022 оны 02 дугаар сарын 28-ны өдрийн А/10 дугаар тушаалаар баталсан тус хэлтсийн "Хөдөлмөрийн дотоод журам"-д хавсралтад заасан нэмэлт оруулсугай.

2. Хөдөлмөрийн дотоод журамд оруулсан нэмэлтийг хэлтэс, сумдынхаа онцлогт нийцүүлэн байгууллагынхаа хөдөлмөрийн дотоод журамд тусган үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэхийг Захиргаа, хуулийн тасгийн дарга, Татварын хяналт шалгалтын тасгийн дарга, Жижиг татвар төлөгчтэй харилцах тасгийн дарга, Бичил татвар төлөгчтэй харилцах тасгийн дарга, Хархорин сум дахь Татварын тасгийн дарга нарт үүрэг болгосугай.

3. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, хуулийн тасгийн дарга (А.Ганчимэг)-т үүрэг болгосугай.

ДАРГЫН АЛБАН ҮҮРГИЙГ ТҮР  
ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭГЧ А.Н. ЭРДЭНЭСУВД



621001069



Өвөрхангай аймгийн Татварын хэлтсийн  
даргын 2022 оны 10 сарын 17-ны өдрийн  
4/35 дугаар тушаалын хавсралт



## ТАТВАРЫН ХЭЛТСИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ДОТООД ЖУРАМД ОРУУЛАХ НЭМЭЛТ

1. "Гурав. Ажлыг төлөвлөх, тайлагнах, үнэлэх" гэсэн хэсэгт дараах заалтыг нэмэх:
  - 3.7. Хариуцсан чиг үүргийн дагуу байгууллага, тасаг, албан хаагчийн тухайн жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, эсхүл хөдөлмөрийн гэрээнд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх нэгдсэн сургалт зохион байгуулах, түүнд хамрагдах үүргийг тусгана.
  - 3.8. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч нь албан хаагчдаас тус журмын 5 дугаар хавсралтаар баталсан "Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой санал асуумж"-ийг жилд нэгээс доошгүй удаа авч, түүнд хийсэн дүн шинжилгээнд үндэслэн байгууллагын дараа жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд холбогдох арга хэмжээг тусган хэрэгжүүлнэ.
2. "Дөрөв. Албан тушаалд томилох, чөлөөлөх, шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, ажлаас халах" гэсэн хэсэгт дараах заалтыг нэмэх:
  - 4.8. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч нь бүх албан хаагч болон шинээр орж байгаа албан хаагчаар тус журмын 5 дугаар хавсралтаар баталсан санал асуумжаар санал авч, 6 дугаар хавсралтаар баталсан үе шат зураглалыг танилцуулж, тэмдэглэл үйлдэн гарын үсэг зурж баталгаажуулна.
  - 4.9. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч нь бүх албан хаагч болон шинээр орж байгаа албан хаагчид байгууллагын бодлого, үйл ажиллагаа, соёл, дэг журам, харилцааны асуудлаар бэлтгэл сургуулилтыг зохион байгуулах үүрэгтэй ба тус сургалтын агуулгад ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх талаар мэдээлэл багтсан байна.
  - 4.10. Албан тушаалтан нь албан хаагчтай гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө болон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, дүгнэх, бусад үед бэлгийн сэдлээ үг хэл, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлж, ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл үйлдсэн бол ноцтой зөрчилд тооцож албан тушаалаас чөлөөлөх хүртэл арга хэмжээг авна.
3. "5.1. Байгууллага нь Татварын ерөнхий хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомжид зааснаас гадна дараах эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ." гэсэн хэсэгт дараах заалтыг нэмэх:
  - 5.1.6. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдөх, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байлгах, ажлын байранд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар Жендэрийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.3-д заасан үүрэг хүлээх;
  - 5.1.7. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалтыг татварын албаны албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд



оруулах, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх талаар Жендэрийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.2-д заасан арга хэмжээг авах;

5.1.8. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөнтэй холбоотой гомдол мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомж болон энэ журамд заасан нөхцөл журмын дагуу хүлээн авч шийдвэрлэх;

4. "5.2. Албан хаагч Татварын ерөнхий хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох хууль тогтоомжид зааснаас гадна дараах эрх эдэлж, үүрэг хүлээнэ." гэсэн хэсэгт дараах заалтыг нэмэх;

5.2.10. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, аливаа төрлийн хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөнтэй холбоотой асуудлаар мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах, энэ талаар ажил олгогчийн үүргийн хэрэгжилтийг шаардах эрхтэй.

5.2.11. Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлд заасан "Бэлгийн дарамт учруулах", Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан "Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох", Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.4-т заасан "албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн бусдыг аливаа хэлбэрээр хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах, түүнчлэн дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэх" зэрэг хориглосон үйлдлийн талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс нэн даруй гомдол гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт бүрдүүлэн өгөх, зөрчил гаргагчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээг шаардах эрхтэй.

5.2.12. Байгууллагын хэмжээнд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрхийн зөрчигдөхийн эсрэг хэрэгжүүлж буй дүрэм, журмыг сахин биелүүлэх, холбогдох сургалтад хамрагдах, албан хаагч болон бусад этгээдэд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл үзүүлэхгүй байх үүрэгтэй.

5. "Зургаа. Дотоод хяналт шалгалт хийх, сахилгын шийтгэл, ёс зүйн хариуцлага ногдуулах" гэсэн хэсэгт дараах хэсгийг нэмэх:

6.4. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөнтэй гомдол, мэдээллийг байгууллагын түвшинд хүлээн авч, шийдвэрлэх тусгай зохицуулалт.

6.4.1. ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөн албан хаагч (үйлчлүүлэгч) нь тухайн зөрчилд холбогдогчийн ажиллаж байгаа төрийн байгууллагад хандахын зэрэгцээ Төрийн албаны /салбар/ зөвлөл, Хүний эрхийн Үндэсний комисс, Цагдаагийн байгууллага, Захиргааны болон Иргэний шүүхэд хандах эрхтэй.

6.4.2. ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөн талаарх гомдол мэдээллийг зөрчилд холбогдогчийн дээд шатны албан тушаалтан, эсхүл дотоод хяналт хариуцсан тасаг, албан тушаалтан, Сахилгын болон Ёс зүйн зөвлөлийн гишүүд, хүний нөөцийн ажилтан (цаашид "үүрэг хүлээсэн этгээд") хүлээн авч бүртгэнэ.

6.4.3. үүрэг хүлээсэн этгээдийн бүрэлдэхүүнд хүйсийн тэнцвэрийг хангах чиглэл баримтлах бөгөөд ажил, амьдралын хувьд туршлагатай, ёс зүйн хувьд төлөвшсөн албан хаагч байна.

6.4.4. үүрэг хүлээсэн этгээд нь ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх, жендэр, жендэрт суурилсан хүчирхийллийн асуудлаар холбогдох сургалтад хамрагдсан байна.

6.4.5. 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 өгч, шалгалтын материал бүрдүүлэн ажиллана.

6.4.6. ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөнтэй холбоотой гомдол, мэдээлэл нь холбогдох хуульд заасан өргөдөл гомдолд тавигдах шаардлагыг хангасан байх ба бодит баримт нотолгоог дурдаж, боломжтой



бол гэрчийг татан оролцуулна. Байгууллага өөрт байгаа мэдээлэл, нотлох баримтыг оролцогчоос шаардахгүй.

6.4.7. үүрэг хүлээсэн этгээд нь гомдол гаргагчийн нууцлалыг хадгалах бөгөөд хуульд заасан болон өөрийнх нь зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд мэдээ, мэдээллийг бусдад задруулахыг хориглоно.

6.4.8. ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөн ажилтны амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, хувийн нууц, нэр төрд халдсан мэдээ, мэдээллийг аливаа хэлбэрээр түгээхийг хориглоно.

6.4.9. гомдлыг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явагдаж байх хугацаанд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөн гомдол гаргагчийг хамгаалах механизмыг тухайн байгууллага бүрдүүлж ажиллана.

6.4.10. ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөн гэж ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтан эргүүлэн тогтоогдсон тохиолдолд түүнийг хамт олны зүгээс ялгаварлан гадуурхах эрсдэлээс хамгаалах үүргийг байгууллага хариуцна.

6.4.11. үүрэг хүлээсэн этгээд нь гомдлын үндэслэлийг шалган, сахилгын шийтгэл хүлээх үндэслэлтэй гэж үзвэл Төрийн албаны тухай хууль, эсхүл Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан сахилгын шийтгэлийн дүгнэлт гаргаж, томилсон эрх бүхий албан тушаалтанд танилцуулан шийдвэрлүүлнэ. Сахилгын шийтгэлийг сонгохдоо Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, эрх бүхий этгээдийн баталсан сахилгын шийтгэл ногдуулах талаар хууль тогтоомжид заасан үндэслэлийг баримтлана.

6.4.12. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөний улмаас сахилгын шийтгэл хүлээсэн албан хаагчид сахилгын шийтгэлтэйд тооцох хугацаанд аливаа шагнал урамшуулал олгохгүй.

6.4.13. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөн талаарх гомдлын үндэслэлийг шалгаад ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлтэй гэж үзсэн бол холбогдох ёс зүйн дүрмийн дагуу шийдвэрлэнэ.

6.5. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг төлөвлөх зорилгоор "Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөнтэй холбоотой санал асуумж" гэсэн 5 дугаар хавсралтыг, албан хаагчид хүргэх мэдээлэл, сургалтын зорилгоор "Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөн талаар гомдол гарах үе шат" 6 дугаар хавсралтыг тус тус нэмэх;

6. "Ес. Ажил, амралтын цагийн горим, чөлөө олгох" гэсэн хэсэгт дараах заалтыг нэмэх;

9.14. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж, албан хаагч нь "ажил - ар гэр"-ийн тэнцвэрийг хангах арга хэмжээг хариуцан зохион байгуулж, холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулан, хяналт тавьж ажиллана.





**Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдөхтэй холбоотой санал асуумж**

Байгууллага нь нийт албан хаагчид ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдөхөөс ангид орчны баталгаа гаргах бөгөөд энэ хүрээнд доорх асуулгад хариулж, бидний ажилд дэмжлэг үзүүлэхийг Танаас хүсье.

Таны мэдээллийг нууцлалыг чандлан хадгалж, Хувь хүний мэдээлэл хамгаалах тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.3, Статистикийн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу мэдээллийг бусдад задруулахыг хориглоно.

**Санамж:** Та асуумжид хариулахгүй байж болно.

**1. Таны хүйс:**

- 1.Эмэгтэй
- 2.Эрэгтэй

**2. Нас:** .....

*(Дараах асуумжуудын хариултаас хэдийг ч дугуйлж болно.)*

**3. Ажил эрхлэлтийн талаар дараах дарамт, үйлдлээс аль нь танд тохиолдож байсан байсан бэ?**

1. Албан тушаалын тодорхойлолт, ажил үүргийн хуваарь, хөдөлмөрийн гэрээнд заагдаагүй ажил хийлгэх.
2. Хууль тогтоомжид зааснаас бусдаар илүү цагаар ажиллуулах
3. Ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжлэх
4. Тухайн ажлыг хийхэд шаардлагатай мэдээлэл өгөхгүй байх
5. Албан тушаал, цалин хөлсний зөрүүгээр ялгаварлан харьцах
6. Ажлын нөхцөл байдлыг сайжруулах болзол тавьж, хүчээр тулган шаардах
7. Бусад.....

**4. Хөдөлмөрийн харилцаатай холбогдуулан дараах дарамт, үйлдлээс аль нь танд тохиолдож байсан байсан бэ?**

1. Зодох, цохих, түлхэх зэргээр эрүүл мэндийн эсрэг хүчирхийлсэн үйлдэл, үйлдэхээр заналхийлэх
2. Хэл амаар доромжлох, загнах, нүд үзүүрлэх, удаа дараа дайрсан гомдоосон болон хараалын үг хэлэх, хов жив ярих
3. Нэр төр, алдар хүндийг гутаахтай холбоотой аливаа үйлдэл
4. Нийтийг хамарсан арга хэмжээнд хамруулаагүй, ялгаварлан гадуурхах, ганцаардуулах, бүлгэрхэх
5. Гомдлыг түүнд холбогдож байгаа албан тушаалтанд өөрт нь шилжүүлэх
6. Үндэслэлгүй давуу байдал амлах
7. Албан тушаал, боловсрол, нийгмийн гарал байдал, биеийн байдал, эрүүл мэнд, хувцас, хөрөнгө, үзэл бодол, шашин шүтлэгээр ялгаварлан харьцах
8. Бусад.....

**5. Ажлын байрны бэлгийн дараах дарамт, үйлдлээс аль нь танд тохиолдож байсан байсан бэ?**

1. Хүсээгүй байхад биед хүрэх, илэх, барих
2. Бэлгийн сэдэлтэй яриа гаргах үүсгэх



3. Бэлгийн шинжтэй зурагт хуудас, фото, зураг, бичлэг үзүүлэх, утас, цахимаар хандах
4. Хамтран ажиллагчаас бэлгийн хандлагын талаар асуух
5. Аливаа зүйлийг амлан, бэлгийн шинжтэй үйлдэл хийх, шаардах
6. Бусад.....

**6. Энэ асуумжийн 3-5 заасан дарамт, үйлдлүүдээс танд тохиолдсон бол хаана үйлдснийг 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 албан томилолтоор явах үед
5. Ажлын холбоотой хурал, цуглаан, судалгаа шинжилгээ, хээрийн сургалтын үед
6. Бусад.....

**7. Энэ асуумжийн 3-5 заасан дарамт, үйлдлүүд хэзээ тохиолдсон бэ?**

1. Сүүлийн өдрүүдэд (30-аас доош хоног).....
2. Сүүлийн саруудад .....
3. 1-2 жилд
4. 2 жилээс дээш

**8. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа болон бэлгийн дарамт үйлдэгч нь хэн байсан бэ?**

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

**9. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа болон бэлгийн дарамтад өртсний дараа ямар хариу арга хэмжээ авсан бэ?**

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

(бичих)

**10. Хэрэв гомдол гаргасан бол гомдлыг шийдвэрлэх явц, үр дүнгийн үнэлгээний талаар таны үнэлгээ**

1. Бүрэн шийдвэрлэсэн.
2. Ажлаасаа халагдах байх гэсэн айдастай тул гомдол гаргаагүй
3. Бэлгийн хүчирхийлэл үйлдэгч этгээдийн дарамт, шахалт, сүрдүүлгээс эмээсэн тул гомдол гаргаагүй
4. Өөрийн ажил, албан тушаалын нэр хүндийг харгалзан гомдол гаргаагүй
5. Өөрийн, гэр бүлийн нэр хүнд, гэр бүлийн зөрчлөөс эмээн гомдол гаргаагүй
6. Холбогдох байгууллагад гомдол гарган шийдвэрлэсэн
7. Бусад .....

(бичих)

11. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалттай тэмцэх, үүнээс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр ямар арга хэмжээ авах шаардлагатай вэ?

.....  
.....  
.....  
.....

12. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа болон бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалтаас 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.





**Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны болон бэлгийн дарамт хүчирхийлэл, хүний эрх зөрчигдсөн талаар гомдол гарах үе шат**

(албан хаагчид хүргэх мэдээлэл, сургалтад оруулав)

