



“ТӨВ ЦЭНГЭЛДЭХ ХҮРЭЭЛЭН” ХХК-ИЙН ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2025 оны 03 сарын 30 өдөр

Дугаар А/19

Улаанбаатар хот

ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ БАТЛАХ ТУХАЙ

Компанийн тухай хуулийн 83 дугаар зүйлийн 83.1 дэх хэсэг, Компанийн дүрмийн 9.9.10, 9.9.15. дахь заалт, Хөдөлмөрийн дотоод журмын 9 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Төв цэнгэлдэх хүрээлэн ХХК-ийн нийт ажилтны дагаж мөрдөх “Ёс зүйн дүрэм”-ийг хавсралтаар шинэчлэн баталсугай.
2. Төв цэнгэлдэх хүрээлэн ХХК-ийн “Ёс зүйн дүрэм”-ийг батлагдсан өдрөөс эхлэн үйл ажиллагаандаа чанд мөрдөж ажиллахыг компанийн нийт ажилтанд үүрэг болгосугай.
3. Төв цэнгэлдэх хүрээлэн ХХК-ийн “Ёс зүйн дүрэм”-ийг нийт ажилчдад судлуулан танилцуулж, хувийн хэрэгт хавсаргах ажлыг зохион байгуулахыг Захиргаа, Хүний нөөцийн менежер /Д.Баянжаргал/-т даалгасугай
4. Төв цэнгэлдэх хүрээлэн ХХК-ийн “Ёс зүйн дүрэм”-ийг байгууллагын дотоод мэдээллийн самбар, цахим хуудаст ил тод, нээлттэй байршуулж ажиллахыг Хэвлэл мэдээлэл, олон нийттэй харилцах мэргэжилтэн /Б.Сүхбат/-д үүрэг болгосугай.
5. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, Хүний нөөцийн менежер /Д.Баянжаргал/-т даалгасугай.
6. Энэхүү тушаал гарсантай холбогдуулан Төв цэнгэлдэх хүрээлэн ХХК-ийн Гүйцэтгэх захирлын 2025 оны 08 дугаар сарын 26-ны өдрийн А/26 дугаар тушаалын 2-р хавсралтаар батлагдсан “Ёс зүйн журам”-ыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ *Х.Харвса* Д.ЛХАГВАДУЛАМ



0017260309

“Төв цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн
Гүйцэтгэх захирлын 2026 оны 23 дугаар
сарын 30-ны өдрийн 4 дугаар
тушаалын хавсралт



АЖИЛТНЫ ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

Энэхүү дүрмийн зорилго нь байгууллагын Эрхэм зорилго, эрхэмлэх үнэт зүйлсэд тулгуурлан компанийн хамт олны эрхэмлэх ёс зүйн үнэт зүйлс, баримтлах ёс зүйн зарчим, дагаж мөрдөх хэм хэмжээг тогтоож хэвшүүлэх, ёс зүйн зөрчил гаргагчид хариуцлага хүлээлгэх, байгууллагын соёлыг хүчтэй болгож бэхжүүлэхэд оршино.

1.1. “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн хамт олны эрхэмлэх ёс зүйн үнэт зүйлс нь хууль тогтоомжид зааснаас гадна:

- Хүний эрх, эрх чөлөө;
- Хүний үнэ цэнэ, үнэ хүнд;
- Ёс жудаг;
- Шударга ёс, зарчимч чанар;
- Адил тэгш хандлага, харилцаа зэргийг эрхэмлэнэ.

1.2. Байгууллагын хамт олны баримтлах ёс зүйн нийтлэг зарчим нь:

- Компанийн хамт олон, харилцагч нарт үнэнч байх;
- Ажил үүргээ хариуцлагатай, найдвартай гүйцэтгэх, хөдөлмөрч байх;
- Үйл ажиллагаагаа хүнлэг энэрэнгүйгээр явуулах;
- Мэргэжилдээ нягт нямбай хандах;
- Хамтач үзлийг эрхэмлэж, хамтын шийдвэрийг илүүд үзэх;
- Байгууллагын өмч хөрөнгөнд арвиг хямгач хандах;
- Монгол Улсын Үндэсний их баяр наадмыг зохион байгуулдаг түүхэн

уламжлалтай байгууллага хэмээн ухамсарлаж, Ёс зүйн эерэг хандлагыг залгамж халаа болон төлөвшин хөгжих зарчмыг удирдлага болно.

ХОЁР. ЁС ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ

Байгууллагад ажиллаж буй хүн бүхэн дагаж мөрдвөл зохих, тодорхой үйлдэл, эс үйлдлийг үүрэг болгосон, эсвэл хориглосон хэм хэмжээ нь бүгдэд адил тэгш үйлчлэх ба холбогдох бусад дүрэм, журмын адил үйлчилнэ.

2.1. **Нийтлэг ёс зүйн хэм хэмжээ. Үүнд :**

2.1.1. эрдэм мэдлэг, оюунлаг зүйлсийг эрхэмлэж, тэдгээрийг бусад эрх ашиг, сонирхлоос ямагт дээгүүрт тавих;

2.1.2. ёс зүйг эрхэмлэх, ёс жудагтай биеэ авч явах, орчин тойрныхоо хүмүүст зүй ёсны шаардлага тавих, ёс зүйн дүрмийг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах;

2.1.3. яс үндэс, нас, хүйс, шашин шүтлэг, нийгмийн гарал, байдал, гэр бүлийн байдал, эрүүл мэндийн байдал, гадаад үзэмж, бэлгийн чиг хандлага, нутаг ус, танил тал, төгссөн сургууль, нам эвсэл, бүлэглэл, үзэл бодол, байр суурь зэрэг аливаа шинжээр хэнийг боловч ялгаварлахгүй, адил тэгш хандах;

- 2.1.4. үнэнч, шударга, зарчимч, хариуцлагатай байх, хүмүүс хоорондын эвгүй, сөрөг харилцаа, зөрчлөөс ангид ажиллах, суралцах;
- 2.1.5. санал өгөх, шийдвэр гаргахдаа ил тод, бодитой, шударга, хүлээцтэй, буурь суурьтай хандах, өөрийгөө захирдаг байх;

2.2. Байгууллагын орчинд баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээ. Үүнд:

- 2.2.1. оногдсон үүрэг даалгаврыг хугацаанд нь эс биелүүлэх, үр ашиггүй зүйлд цаг, хөдөлмөрөө үрэх;
- 2.2.2. Ажлын цагийг чанд баримтлах, үр өгөөжтэй, бүтээлч ажиллах;
- 2.2.3. санаатай, хайхрамжгүй үйлдэл, эс үйлдлээр байгууллагын өмч хөрөнгийг эвдэж гэмтээх, устгах, хулгайлах, дур мэдэн ашиглах, эзэмшилдээ авах, зориулалтын бусаар ашиглах, шамшигдуулах;
- 2.2.4. согтууруулах, мансууруулах ундаа, эм, бодис хэрэглэх, согтуурсан, мансуурсан байдалтай нэвтрэх, зориулалтын бус газарт тамхи татах;
- 2.2.5. бусдыг хилсээр буруутгах;
- 2.2.6. мэдээллийг гуйвуулах, нуун дарагдуулах, худал мэдээлэх, зохилдуулах;
- 2.2.7. бусдын хувийн хэрэгт хөндлөнгөөс оролцох, хувь хүний талаар зориуд сөрөг үнэлгээ өгөх, дүгнэлт гаргах;
- 2.2.8. бүдүүлэг авирлах, үг хэлээр дайрч доромжлох, айлган сүрдүүлэх, дарамтлах;
- 2.2.9. өөрийн үзэл бодол, байр суурийг зөвтгөхийн төлөө бусдын үзэл бодол, байр суурийг мушгин гуйвуулах, гутаан доромжлох, гүтгэх зэрэг.

2.3. Байгууллагын ажилтнууд мэргэжлийн болон ажил үүргийн хувьд баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээ. Үүнд:

- 2.3.1. мэргэжлийн мэдлэг,ур чадвараа байнга дээшлүүлэх;
- 2.3.2. үүрэгт ажлаа хариуцлагатай, идэвх санаачилгатай, үнэнчээр гүйцэтгэх;
- 2.3.3. өөрийн хариуцсан ажлаа мэргэжлийн өндөр төвшинд гүйцэтгэж, ажлын цагийг үр өгөөжтэй өнгөрүүлэх;
- 2.3.4. ажлын төлөвлөгөө, цаг, хуваарийг чанд баримтлах;
- 2.3.5. удирдах ажилтан нь өөрийн харьяалах ажилтны бие дааж болон багаар гүйцэтгэсэн ажлыг цаг тухайд нь шалгах, дүгнэх, үнэлэх, үр дүнг мэдээлэх, тайлагнах;
- 2.3.6. байгууллагын бодлого төлөвлөгөө боловсруулахад идэвх санаачилгатай оролцох, хэрэгжилт, явц, үр дүнд тогтмол хяналт тавьж ажиллах зэргээр ажлын чиг үүрэг, хүлээн зөвшөөрсөн ажлын байрны тодорхойлолтыг чанд мөрдөх;
- 2.3.7. судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажлын түвшинг орчин үеийн шаардлага, академик чиг хандлагатай нийцүүлэн шинэчилдэг байх;
- 2.3.8. байгууллагын бодлого, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд идэвх санаачилгатай, хариуцлагатай манлайлж оролцох;
- 2.3.9. аливаа шийдвэрийг гаргахдаа байгууллага хамт олны эрх ашгийн үүднээс үндэслэлтэй, зүй зохистой, хууль, дүрэм, журамд нийцүүлэх, гаргасан шийдвэрийнхээ хэрэгжилтэд байнга хяналт тавих;
- 2.3.10. ойр дотнын харилцаатай хүмүүсийн үйл ажиллагаа, шийдвэр нь ашиг сонирхлын зөрчилтэй байж болзошгүйд анхаарч ажиллах;
- 2.3.11. байгууллагын оюуны өмчид оруулах алив хөрөнгө оруулалтыг хөхүүлэн дэмжих, хамт олонд ашиг тустай эрдэм судлалын ажлыг ивээн тэтгэгчтэй идэвхтэй хамтран ажиллах;

2.3.12. харилцагч, үйлчлүүлэгч нартай шударга, алагчлахгүй, адил тэгш, бодитой хандах, албаны болон хувийн харилцааг зааглах.

2.4. Байгууллагын ажилтан нь хамт олонтойгоо харилцахдаа баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээ. Үүнд:

2.4.1. аль ч албан тушаалтныг ялгаварлахгүй, адил тэгш, хүндэтгэлтэй харилцах;

2.4.2. бусдын үйл ажиллагаа, бүтээл, мэдлэг, чадварт үнэлгээ өгөх, үг, шүүмж хэлэхдээ шударга, төвийг сахисан, бодитой хандах;

2.4.3. урьд өмнө үүссэн үзэл бодлын ялгаа, зөрүүтэй байдал, тухайн ажилд үл хамаарах зөрчил маргаан, санал нийлэхгүй үр дүнгээс ангид байх;

2.4.4. удирдах ажилтан нь албан хаагч, ажилтан, дадлагажигчийг шаардлагатай мэдээллээр түргэн шуурхай, нээлттэй, ил тод, тогтмол хангах;

2.4.5. ажилтны болон сонирхлын бүлгүүдийн санал, хүсэлт, шаардлагад бодитой, үндэслэлтэй, тэгш, шударга хандах, шийдвэрлэх;

2.4.6. хамт олны эрх ашгийг хувийнхаас ямагт дээгүүр тавих.

2.5. Ажилтны ажил үүргээ биелүүлэхтэй холбоотой дараах зөрчлийг ёс зүйн ноцтой зөрчил гэж үзнэ. Үүнд:

2.5.1. шинээр ажилд орж байгаа болон ажиллаж байгаа ажилтныг албан тушаал, зэрэг, зэрэглэл, бусад давуу байдлаа ашиглан дарамтлах, бүлэглэн шахаж хавчихыг санаачлах, зохион байгуулах, оролцох;

2.5.2. ажилтнууд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь саад учруулах, заналхийлэх, дарамтлах;

2.5.3. албан тушаал, эрх мэдлээ ашиглан бусдад хүчээр нөлөөлөхийг завдах, нөлөөлөх, үзэл бодлоо тулгах, бүдүүлэг үг хэллэгээр загнах, нэр хоч өгөх, биеэ авч яваа байдал, хувцаслалт, хувийн амьдралын талаар шүүмжлэх, дүгнэлт өгөх;

2.5.4. нас, хүйсээр ялгаварлах, айлган сүрдүүлэх, дарамтлах, хонзогнох;

2.5.5. хэн нэгэнд бэлгийн сэдлээр аливаа үг яриа өдөх, үйлдэл хийх, бусдад аливаа хэлбэрээр бэлгийн дарамт учруулах;

2.5.6. үүрэгт, албан ажлаа хувийн ашиг сонирхолтой хольж хутгах;

2.5.7. хувийн ашиг сонирхлын үүднээс сурталчилгаа хийх, мэдээлэл тараах, зөвшөөрөл олгох, шийдвэр гаргах;

2.5.8. албан тушаал эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, материаллаг болон материаллаг бус байдлаар шан харамж авах, өгөхийг шаардах;

2.5.9. эрх мэдэл, албан тушаалаа урвуулан ашиглаж ойр дотны харилцаатай хүмүүст давуу боломж олгох, дэмжлэг үзүүлэх;

2.5.10. боловсон хүчнийг ажилд авах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх, шагнал урамшуулалд тодорхойлох, мэргэжил дээшлүүлэх зэрэгт ашиг сонирхлын зөрчил гаргах;

2.5.11. ашиг сонирхлын зөрчилтэй шийдвэр гаргах, тулгах.

2.5.12. байгууллагын өмч хөрөнгө, нөөцийг улс төрийн нам, улс төрч, сонгуульд нэр дэвшигчид хандивлах;

2.5.13. эрх мэдэл, албан тушаал, нөлөөллөө зүй бусаар урвуулан ашиглах;

2.5.14. байгууллагын өмч хөрөнгөнд хор, хохирол учруулах;

2.5.15. гэрээ, хэлцэл байгуулахдаа хувийн ашиг сонирхлыг тусгах, хувьдаа ашиг хонжоо хайх;

2.5.16. байгууллагын нэрийг барьж хувьдаа болон дотно харилцаатай, сонирхол бүхий этгээдэд ашиг хонжоотой ажил хэргийг шууд болон шууд бусаар гэрээлэх, даалгах, сэдэх, зохион байгуулах, шийдвэр гаргах зэрэг.

Гурав. Ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтэд хяналт тавих

3.1. Ёс зүйн дүрмийн зөрчлийн тохиолдол бүрд удирдах ажилтан болон бусад ажилтан дараах **эх сурвалжийг** үндэслэн энэхүү Ёс зүйн дүрмийн дагуу, зөрчил гаргасан эсэхийг нь хянана. Үүнд:

3.1.1. удирдах ажилтан, ажилтан, сонирхлын бүлгийн гишүүн, үйлчлүүлэгчдээс бичгээр ирүүлсэн мэдээлэл;

3.1.2. байгууллага дотроос ирүүлсэн мэдээлэл, хэлэлцсэн хурлын протокол, санал дүгнэлт, шийдвэр;

3.1.3. хууль хяналтын байгууллагын албан ёсны шийдвэр, мэдээлэл;

3.1.4. харилцагч, үйлчлүүлэгчийн мэдээлэл;

3.1.5. байгууллагаас зохион байгуулсан төрөл бүрийн санал асуулгын дүн;

3.1.6. ёс зүйн зөрчил гаргасан талаарх удирдах болон бусад ажилтны мэдэгдэл, тайлбар;

3.1.7. бусад холбогдох мэдээлэл.

3.2. Ёс зүйн дүрэм зөрчсөн этгээдэд Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль Байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журам болон энэхүү Ёс зүйн дүрмийг дагуу, зөрчлийн хор уршиг, хохирол, хэмжээг харгалзан сахилга хариуцлагын дараах шийтгэл ногдуулна. Үүнд:

3.2.1. ёс зүйн дүрмийн 2.5-д зааснаас бусад зөрчил гаргасан ажилтанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123.2.1-123.2.4-т заасан шийтгэл ногдуулна;

3.2.2. ёс зүйн зөрчлийг удаа дараа гаргасан, өмнөх сахилгын шийтгэлийн хүчинтэй хугацаа дуусаагүй байхад зөрчил гаргасан, эсвэл энэхүү дүрмийн 2.5-д заасан ноцтой зөрчил гаргасан бол "Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн" ХХК-ийн Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан сахилгын шийтгэлийг шат алгасуулан ногдуулах буюу хөдөлмөрийн харилцааг цуцлах, эрх бүхий байгууллагад шилжүүлэн шалгуулах хүртэл арга хэмжээ авна.

3.3. **Ёс зүйн зөрчил гаргасан ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа дараах зарчмыг баримтална.** Үүнд:

3.3.1. ёс зүйн нэг зөрчилд нэгээс илүү хариуцлага ногдуулахгүй, сахилгын шийтгэлийг давхардуулахгүй;

3.3.2. зөрчил гарсан байж болзошгүй нөхцөл байдлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123.3-т заасан арга хэмжээг заавал хэрэгжүүлнэ;

3.3.3. энэхүү дүрэмд ёс зүйн зөрчил гэж заасан үйлдлүүдийг мэдээгүй нь ажилтан хариуцлагаас чөлөөлөгдөх үндэслэл болохгүй.

3.4. **Байгууллагын хэмжээнд ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг дараах нэгж, ажилтан хангаж, хянаж ажиллана.** Үүнд:

3.4.1. захирал;

3.4.2. Нэгжийн удирдлага, захиргаа;

3.4.3. менежерүүд;

3.5. Ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт дэх Захирлын үүрэг:

3.5.1. “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн ёс зүйн дүрэмд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хэрэгжүүлэхтэй холбоотой асуудлаар чиглэл, удирдамж өгөх, байгууллагын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, төсөвт тусгах, хяналт тавих;

3.5.2. ёс зүйн дүрмийг хэрэгжүүлэх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилсан сэргийлэх, ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулан мөрдүүлэхтэй холбоотой шийдвэр гаргах;

3.5.3. ёс зүйн зөрчил гаргагчид шийтгэл ногдуулахдаа Ёс зүйн зөвлөлийн санал, шийдвэрийг үндэслэнэ;

3.5.4. харилцааны болон үйлчилгээ, соёлын стандартын шаардлага, холбогдох заалтууд.

---oOo---