



АЖИЛТНЫ ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

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

1.1. “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн хамт олны эрхэмлэх ёс суртахууны үнэт зүйлс нь:

- 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 суртахууны 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 арвигч хямгаач 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. НИЙТЭЭР ДАГАЖ МӨРДӨХ ЁС СУРТАХУУНЫ 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 тусгай хэм хэмжээгээр давхар баталгаажна.

Ерөнхий шинжтэйгээр тусгагдсан ёс суртахууны хэм хэмжээг нийтээр дагаж мөрдөх хэм хэмжээ гэж үзнэ.

2.1. **Нийтээр дагаж мөрдөх ёс суртахууны хэм хэмжээ** нь:

1. Эрдэм мэдлэг, оюунлаг зүйлсийг эрхэмлэж, тэдгээрийг бусад эрх ашиг, сонирхлоос ямагт дээгүүрт тавих;
2. Ёс суртахууныг эрхэмлэх, ёс жудагтай биеэ авч явах, орчин тойрныхоо хүмүүст зүй ёсны шаардлага тавих, ёс зүйн дүрмийг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах;
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;
4. Үнэнч, шударга, зарчимч, хариуцлагатай байх, хүмүүс хоорондын эвгүй, сөрөг харилцаа, зөрчлөөс ангид ажиллах, суралцах;
5. Санал өгөх, шийдвэр гаргахдаа ил тод, бодитой, шударга, хүлээцтэй, буурь суурьтай хандах, өөрийгөө захирдаг байх;

2.2. Байгууллагын орчинд дараах зөрчлүүдийг ёс суртахууны нийтээр дагаж мөрдөх хэм хэмжээг гажуудуулсанд тооцно. Үүнд:

1. Оногдсон үүрэг даалгаврыг хугацаанд нь эс биелүүлэх, үр ашиггүй зүйлд цаг, хөдөлмөрөө үрэх;
2. Санаатай, хайхрамжгүй үйлдэл, эс үйлдлээр байгууллагын өмч хөрөнгийг эвдэж гэмтээх, устгах, хулгайлах, дур мэдэн ашиглах, эзэмшилдээ авах, зориулалтын бусаар ашиглах, шамшигдуулах;
3. Согтууруулах, мансууруулах ундаа, эм, бодис хэрэглэх, согтуурсан, мансуурсан байдалтай нэвтрэх, зориулалтын бус газарт тамхи татах;
4. Бусдыг хилсээр буруутгах;
5. Мэдээллийг гуйвуулах, нуун дарагдуулах, худал мэдээлэх, зохилдуулах;
6. Бусдын хувийн хэрэгт хөндлөнгөөс оролцох, хувь хүний талаар зориуд сөрөг үнэлгээ өгөх, дүгнэлт гаргах;
7. Бүдүүлэг авирлах, үг хэлээр дайрч доромжлох, айлган сүрдүүлэх, дарамтлах;
8. Өөрийн үзэл бодол, байр суурийг зөвтгөхийн төлөө бусдын үзэл бодол, байр суурийг мушгин гуйвуулах, гутаан доромжлох, гүтгэх зэрэг.

ГУРАВ. НИЙТЭЭР ДАГАЖ МӨРДӨХ ЁС СУРТАХУУНЫ ХЭМ ХЭМЖЭЭ

3.1. “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн удирдлага, ажилтан мэргэжлийн ёс суртахууны дараах хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө. Үүнд:

1. Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараа байнга дээшлүүлэх;
2. Өөрийн хариуцсан ажлаа мэргэжлийн өндөр төвшинд гүйцэтгэж, ажлын цагийг үр өгөөжтэй өнгөрүүлэх;
3. Ажлын төлөвлөгөө, цаг, хуваарийг чанд баримтлах;

4. Удирдах ажилтан нь өөрийн харьяалах ажилтны бие дааж болон багаар гүйцэтгэсэн ажлыг цаг тухайд нь шалгах, дүгнэх, үнэлэх, үр дүнг мэдээлэх, тайлагнах;
5. Ажлын төлөвлөгөө, хуваарийг чанд баримтлах;
6. Харилцагч, үйлчлүүлэгч нартай шударга, алагчлахгүй, адил тэгш, бодитой хандах, албаны болон хувийн харилцааг зааглах;

3.2. “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн ажилтны ёс суртахууны зөрчил гаргасанд тооцож, хариуцлага тооцох үндэслэл болох тохиолдлууд:

1. Үйлчлүүлэгчийг нас, хүйс, үндэс угсаа, хэл яриа, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, өнгө үзэмж, шашин шүтлэг, үзэл бодол, бие хаа, эрүүл мэндийн байдал зэрэг аливаа байдлаар ялгаварлан гадуурхах, тэгш бус хандах;
2. Ажилд холбогдолгүй материал ихээр ашиглах;
3. Хүндэтгэх шалтгаангүйгээр ажлаас хоцрох, ажил таслах, ажлын цагийг зүй бусаар өнгөрүүлэх;
4. Ажлын төлөвлөгөө, хуваарийг зөрчих, хугацааг шалтгаангүйгээр өөрчлөх, хойшлуулах;
5. Ажилтнууд гарын авлага, ном сурах бичиг зэргийг хувийн зорилгоор ашиглан тулган зарж борлуулах;
6. Эерэг бус хандлагатай гаднын нөлөөлөлд автах, эсрэг ажиллах;
7. Хариуцсан ажлаа шалтгаангүйгээр, тодорхой бус хугацаагаар дур мэдэн хойшлуулах, тайлан мэдээг хоцроох;
8. 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;
9. Нас, хүйсээр ялгаварлах, айлган сүрдүүлэх, дарамтлах, хонзогнох;
10. Өөрийн үйлдлийг хөнгөвчлөх зорилгоор хэлбэрдэх, мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа хайнга хандах;

3.3. “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн ажилтан нь хамт олонтойгоо харилцахдаа ёс суртахууны дараах хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө. Үүнд:

1. Аль ч албан тушаалтныг ялгаварлахгүй, адил тэгш, хүндэтгэлтэй харилцах;
2. Бусдын үйл ажиллагаа, бүтээл, мэдлэг, чадварт үнэлгээ өгөх, үг, шүүмж хэлэхдээ шударга, төвийг сахисан, бодитой хандах;
3. Урьд өмнө үүссэн үзэл бодлын ялгаа, зөрүүтэй байдал, тухайн ажилд үл хамаарах зөрчил маргаан, санал нийлэхгүй үр дүнгээс ангид байх;

3.4. Хамт олонтой харилцахдаа “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн ажилтныг ёс суртахууны зөрчил гаргасанд тооцож, хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болох тохиолдлууд:

1. Хамтран ажиллагчийн мэдлэг, чадварын талаар санаатайгаар худал мэдээлэх;
2. Боловсрол болон бусад зохих шалгуураар тэнцэхгүй хүнийг ажилд ороход нь туслах, шан харамж амлуулах, авах;
3. Мэргэжил, мэргэшлийн мэдлэг, чадвартай холбоотой материалаа нуун дарагдуулах, худал мэдээлэх;
4. Мэргэжлийн болон хөдөлмөрийг үнэлж дүгнэх дүрэм, журам, үйл ажиллагаатай шууд холбоогүй шалгуураар мэргэжлийн чадварыг үнэлэх;
5. Шийдвэр гаргахдаа ашиг сонирхлын зөрчил гаргах;
6. Бусдыг хилсээр буруутгах, мэдээллийг гуйвуулах, нуун дарагдуулах, худал мэдээлэх, хувийн нууцтай холбоотой мэдээллийг задруулах;
7. Компанийн нэрийн өмнөөс хувьдаа болон дотно харилцаатай, сонирхол бүхий этгээдэд шууд ба шууд бусаар олз ашиг олох ажил хэрэг сэдэх, зохион байгуулах, оролцох, сайшааж дэмжих;
8. Шинээр ажилд орж байгаа болон ажиллаж байгаа ажилтныг албан тушаал, зэрэг, зэрэглэл, бусад давуу байдлаа ашиглан дарамтлах, бүлэглэн шахаж хавчихыг санаачлах, зохион байгуулах, оролцох;
9. Байгууллагаас санаачилсан болон ивээн тэтгэсэн үйл ажиллагааг санаатай таслах, тасалдуулах;
10. Ажилтнууд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь саад учруулах, заналхийлэх, дарамтлах;
11. Хов жив хөөцөлдөх, бусдыг хутган үймүүлэх, гүтгэх, муучилж доромжлох, өөлж шоолох зэргээр зүй бусаар авирлах;
12. Амин хувиа хичээх, өөрийгөө ихэд бодох, өөрийн эрх ашгийг хамт олныхоос дээгүүр тавих, олны хэргээс хойш суух зэрэг.
13. Хэн нэгэнд бэлгийн сэдлээр аливаа үг яриа өдөх, үйлдэл хийх, бусдад аливаа хэлбэрээр бэлгийн дарамт учруулах.

ДӨРӨВ. УДИРДАХ АЖИЛТАН БОЛОН ЗАХИРГАА, ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЖИЛТНЫ БАРИМТЛАХ ЁС СУРТАХУУНЫ ХЭМ ХЭМЖЭЭ

1.1 Удирдах болон бусад ажилтан нь ажил үүргээ биелүүлэхтэй холбоотой ёс суртахууны дараах нийтлэг хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө. Үүнд:

- 1.1.1 Үүрэгт ажлаа хариуцлагатай, идэвх санаачилгатай, үнэнчээр гүйцэтгэх;
- 1.1.2 Ажлын цагийг чанд баримтлах, үр өгөөжтэй, бүтээлч ажиллах;
- 1.1.3 Ажилтан албан хаагч, ажилтан, суралцагчдыг шаардлагатай мэдээллээр түргэн шуурхай, нээлттэй, ил тод, тогтмол хангах;
- 1.1.4 Ажилтны болон сонирхлын бүлгүүдийн санал, хүсэлт, шаардлагад бодитой, үндэслэлтэй, тэгш, шударга хандах, шийдвэрлэх;

- 1.1.5 Албан болон хувийн харилцааг чанд зааглах, хамт олны эрх ашгийг хувийнхаас ямагт дээгүүр тавих.
- 1.2 Удирдах болон бусад ажилтны дараах зөрчлийн тохиолдлуудыг ажил үүрэгтэй холбоотой ёс суртахууны нийтлэг хэм хэмжээг зөрчсөн тооцож, хариуцлага тооцох үндэслэл болгоно. Үүнд:**
- 1.2.1 Үүрэгт, албан ажлаа хувийн ашиг сонирхолтой хольж хутгах;
- 1.2.2 Хувийн ашиг сонирхлын үүднээс сурталчилгаа хийх, мэдээлэл тараах, зөвшөөрөл олгох, шийдвэр гаргах;
- 1.2.3 Албан тушаал эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, материаллаг болон материаллаг бус байдлаар шан харамж авах, өгөхийг шаардах;
- 1.2.4 Эрх мэдэл, албан тушаалаа урвуулан ашиглаж ойр дотны харилцаатай хүмүүст давуу боломж олгох, дэмжлэг үзүүлэх;
- 1.2.5 Боловсон хүчнийг ажилд авах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх, шагнал урамшуулалд тодорхойлох, мэргэжил дээшлүүлэх зэрэгт ашиг сонирхлын зөрчил гаргах;
- 1.2.6 Ашиг сонирхлын зөрчилтэй шийдвэр гаргах, тулгах.
- 1.3 Удирдах ажилтан нь ажил үүргээ биелүүлэхтэй холбоотой ёс суртахууны тусгай хэм хэмжээг дагаж мөрдөнө. Үүнд:**
- 1.3.1 Салбарын бодлогыг хэрэгжүүлэхэд идэвх санаачилгатай, хариуцлагатай оролцох, манлайлагч байх;
- 1.3.2 Байгууллагын стратеги төлөвлөгөө, бодлого боловсруулахад идэвх санаачилгатай оролцох, хэрэгжилт, явц, үр дүнд тогтмол хяналт тавьж ажиллах зэргээр ажлын чиг үүрэг, хүлээн зөвшөөрсөн ажлын байрны тодорхойлолтыг чанд мөрдөх;
- 1.3.3 Судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажлын түвшнийг орчин үеийн шаардлага, академик чиг хандлагатай нийцүүлэн шинэчилдэг байх;
- 1.3.4 Аливаа шийдвэрийг гаргахдаа байгууллага хамт олны эрх ашгийн үүднээс үндэслэлтэй, зүй зохистой, хууль, дүрэм, журамд нийцүүлэх, гаргасан шийдвэрийнхээ хэрэгжилтэд байнга хяналт тавих;
- 1.3.5 Ойр дотнын харилцаатай хүмүүсийн үйл ажиллагаа, шийдвэр нь ашиг сонирхлын зөрчилтэй байж болзошгүйд анхаарч ажиллах;
- 1.3.6 Байгууллагын оюуны өмчид оруулах алив хөрөнгө оруулалтыг хөхүүлэн дэмжих, хамт олонд ашиг тустай эрдэм судлалын ажлыг ивээн тэтгэгчтэй идэвхтэй хамтран ажиллах.
- 1.4 Удирдах ажилтны ажил үүргээ биелүүлэхтэй холбогдох тусгай хэм хэмжээний зөрчлүүд, хариуцлага хүлээх үндэслэлүүд:**
- 4.1 Байгууллагын өмч хөрөнгө, нөөцийг улс төрийн нам, улс төрч, сонгуульд нэр дэвшигчид хандивлах;
- 4.2 Эрх мэдэл, албан тушаал, нөлөөллөө зүй бусаар урвуулан ашиглах;

- 4.3 Байгууллагын өмч хөрөнгөнд хор, хохирол учруулах;
- 4.4 Гэрээ, хэлцэл байгуулахдаа хувийн ашиг сонирхлыг тусгах, хувьдаа ашиг хонжоо хайх;
- 4.5 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.

ТАВ. ЁС ЗҮЙН ДҮРМИЙН ХЭРЭГЖИЛТ

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

- 5.1.1 Удирдах ажилтан, ажилтан, сонирхлын бүлгийн гишүүн, үйлчлүүлэгчдээс бичгээр ирүүлсэн мэдээлэл;
- 5.1.2 Байгууллага дотроос ирүүлсэн мэдээлэл, хэлэлцсэн хурлын протокол, санал дүгнэлт, шийдвэр;
- 5.1.3 Хууль хяналтын байгууллагын албан ёсны шийдвэр, мэдээлэл;
- 5.1.4 Харилцагч, үйлчлүүлэгчийн мэдээлэл,
- 5.1.5 Байгууллагаас зохион байгуулсан төрөл бүрийн санал асуулгын дүн;
- 5.1.6 Ёс суртахууны зөрчил гаргасан талаарх удирдах болон бусад ажилтны мэдэгдэл, тайлбар;
- 5.1.7 Бусад холбогдох мэдээлэл.
- 5.2 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:
 - 5.2.1 Эхний удаад удирдах ажилтан, ажилтанд авах сахилгын шийтгэлийг “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журамд зааснаар ногдуулна;
 - 5.2.2 Ёс зүйн дүрмийн зөрчил гаргасан ажилтанд эхний удаад амаар болон бичгээр сануулна;
 - 5.2.3 Зөрчлийн тохиолдлыг давтан гаргасан удирдах ажилтан болон бусад ажилтны албан тушаалын зэрэглэлийг гурав хүртэл сарын хугацаатай бууруулах сахилгын шийтгэл оноож болно;
 - 5.2.4 Зөрчлийг удаа дараа гаргасан, өмнөх сахилгын шийтгэлийн хүчинтэй хугацаа дуусаагүй байхад зөрчил гаргасан, эсвэл ноцтой, хүндрүүлэн үзэх зөрчил гаргасан бол “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан сахилгын шийтгэлийг шат алгасуулан ногдуулах буюу ажлаас халах хүртэл арга хэмжээ авна.

- 5.3 **Ёс суртахууны зөрчил гаргасан ажилтанд сахилга хариуцлагын шийтгэл ногдуулахдаа дараах зарчмыг баримтална. Үүнд:**
- 5.3.1 Нэг улирлын хугацаанд нэгээс илүү удаа ёс суртахууны хариуцлага ногдуулахгүй;
 - 5.3.2 Энэ дүрэмд ёс суртахууны зөрчил гэж заасан үйлдлүүдийг мэдээгүй нь ажилтан хариуцлагаас чөлөөлөгдөх үндэслэл болохгүй.
- 5.4 **Байгууллагын хэмжээнд ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг дараах институци хангаж, хянаж ажиллана. Үүнд:**
- 5.4.1 Захирал;
 - 5.4.2 Захиргаа
 - 5.4.3 Менежерүүд
- 5.5 **Ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт дэх Захирлын үүрэг:**
- 5.5.1 “Төв Цэнгэлдэх хүрээлэн” ХХК-ийн Ёс зүйн дүрэмд нэмэлт өөрчлөлт, засвар оруулах, хэрэгжүүлэхтэй холбоотой асуудлаар чиглэл, удирдамж өгөх, байгууллагын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, төсөвт тусгах, хяналт тавих;
 - 5.5.2 Ёс зүйн дүрмийг хэрэгжүүлэх, ёс суртахууны хэм хэмжээг сахиулан мөрдүүлэхтэй холбоотой тушаал гаргах;
 - 5.5.3 Ёс суртахууны зөрчил гаргагчид сахилга хариуцлагын шийтгэл хүлээлгэх тушаалыг Тамгын газрын шийдвэрийг үндэслэн гаргах, хяналт тавих;
 - 5.5.4 Соёлын стандарт, түүний хавсралтууд,

---oOo---

Хамрах хүрээ: Компанийн нэгжүүдийн удирдах албан тушаалтан

Хувийг хадгалах: Захиргаа

Хариуцах нэгж: Компанийн захиргаа

Танилцах: Нийт ажилтнууд