



МОНГОЛЫН ҮНДЭСНИЙ МУЗЕЙН ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2025 оны 04 сарын 07 өдөр

Дугаар А/58

Улаанбаатар хот

Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийг шинэчлэн батлах тухай

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 10.1, 13.1 13.2, Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны 2024 оны 05 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан “Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам”-ын 2.1, 3.8, Монголын Үндэсний музейн Хөдөлмөрийн дотоод журмын 6.2.1, Монголын Үндэсний музейн дүрмийн 3.2, Монголын Үндэсний музейн Хамт олны хурлын 2025 оны 4 дүгээр сарын 03-ны өдрийн хурлын шийдвэр, Ёс зүйн дэд хорооны 2025 оны 4 дүгээр сарын 07-ны өдрийн хурлын шийдвэрийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. Монголын Үндэсний музейн Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийг Хавсралт /1/-д заасны дагуу шинэчлэн томилсугай.

2. Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн даргад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50 хувьтай тэнцэх хэмжээний урамшууллыг сар бүр, дарга гишүүдэд хурал болон бусад арга хэмжээнд оролцсон ирц, идэвх оролцоог харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцож улиралд нэг удаа урамшуулал олгохыг Санхүүгийн хэлтсийн дарга, Ерөнхий нягтлан бодогч /Д.Батцэцэг/-д зөвшөөрсүгэй.

3. Ёс зүйн дүрэм болон бусад мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомж, дүрэм журмыг сахин ажиллахыг Ёс зүйн зөвлөлийн гишүүдэд үүрэг болгосугай

4. 2024 оны 9 дүгээр сарын 18-ны өдрийн Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийг шинэчлэн батлах тухай А/131 тоот тушаалыг хүчингүй болгосугай.

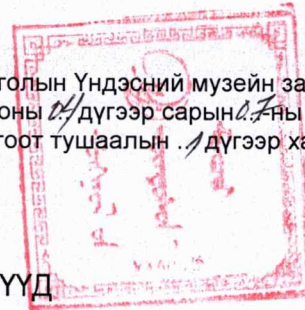
ЗАХИРАЛ



Б.САРАНТУЯА

1425175

Монголын Үндэсний музейн захирлын
2025 оны 14 дүгээр сарын 17 ны өдрийн
158 тоот тушаалын 1 дүгээр хавсралт



ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ ГИШҮҮД

№	Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд	Овог нэр	Албан тушаал
1.	Ёс зүйн дэд хорооны дарга	Н.Эрдэнэтуяа	Хөрөнгийн менежмент, аюулгүй байдлын хэлтсийн дарга
2.	Нарийн бичгийн дарга	П.Батцэцэг	Сан хөмрөгч
3.	Гишүүн	М.Мөнгөнцэцэг	Хүний нөөцийн ажилтан
4.	Гишүүн	Г.Хос-Эрдэнэ	Эрдэм шинжилгээний ажилтан
5.	Гишүүн	Б.Энхсайхан	Маркетингийн менежер

ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ ДАРГА, НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГЫГ СОНГОХ ТУХАЙ ХУРЛЫН ТЭМДЭГЛЭЛ

№ 1

ХУРАЛ: 2025 оны 04 дугаар сарын 07-нд Захиргаа төлөвлөлтийн газрын өрөөнд 09 цаг 10 минутад эхлэв.

ХУРАЛД: Хөрөнгийн менежмент, аюулгүй байдлын хэлтсийн дарга, /Н.Эрдэнэтуяа/, Сан хөмрөгийн албаны сан хөмрөгч /П.Батцэцэг/, Мэргэжил арга зүйн төвийн арга зүйч /М.Мөнгөнцэцэг/, Эрдэм шинжилгээний төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан /Г. Хос-Эрдэнэ/ нар оролцов.

ХЭЛЭЛЦСЭН НЬ: Монголын Үндэсний музейн “Ёс зүйн дэд хорооны дарга, нарийн бичгийн даргыг сонгох тухай

СОНССОН НЬ: Тус хорооны гишүүн М.Мөнгөнцэцэг дарга болон нарийн бичиг сонгох, холбогдох тушаалыг яаралтай гаргах тухай товч танилцуулав.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Хамгийн түрүүнд дарга дээр ямар нэгэн санал байна уу? Манайхан саналаа хэлээд явъя. Г.Хос-Эрдэнэд ямар санал байна.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Миний хувьд санал хураалтаар хамгийн их санал авсан Н.Эрдэнэтуяа даргыг л болсон нь дээр гэж бодож байна.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: П.Батцэцэг эгч таны хувьд ямар саналтай байна.

П.БАТЦЭЦЭГ: Адилхан саналтай байна.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Н.Эрдэнэтуяа дарга таны хувьд ямар саналтай байна.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Миний хувьд сонгуулийнхаа зарчмаар хамгийн олон санал авсан нь 1 дарга болно гэсний дагуу би больё гэж бодож байна.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Миний хувьд ийм бодолтой байна. Та захиргааны зөвлөлийн гишүүн учир Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн үлдээд энгийн 4 хүнээсээ дарга нь болсон нь дээр гэсэн саналтай байна. Би П.Батцэцэг эгчийг дарга нь болсон нь зүгээр гэж саналтай. Та угаасаа хангалттай их ажилтай, ачаалалтай. Мөн та захиргааны зөвлөлийн гишүүн учраас ёс зүйн дэд хорооны даргаа тавимааргүй байна.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Захиргааны зөвлөлийн гишүүн Ёс зүйн дэд хорооны даргаар сонгогдож болохгүй гэсэн зүйл байхгүй. Урд нь ч болж л байсан юм чинь.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Гэхдээ энэ чинь санал хураалтад нөлөөлнө шүү дээ. Бид нар санал хураалт авахдаа ингэж ярьсан байхгүй юу. Ер нь бол захиргааны зөвлөлөөс 2 гишүүн оруулахгүй, ер нь дарга нарыг оруулахгүй гэхээр нь оруулахгүй бишээ наадуул чинь адилхан эрхтэй орох ёстой. Гэхдээ 5 хүнээс 2 нь захиргааны зөвлөлийн гишүүн байж болохгүй гэдгээрээ нэгийг нь оруулъя гэж ярьсан байхгүй юу. Тэгэхээр ёс зүйн дэд хороог захиргаанаас хараат байх ёстой гээд байгаа. Тэр утгаараа би албаны дарга биш өөр хэн нэгэн энгийн ажилтан байвал зүгээр гэсэн бодолтой байгаа юм.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Яг захиргааны зөвлөлөөс хүн сонгохгүй, захиргааны зөвлөлийн хүн сонгогдсон бол дарга болохгүй гэсэн зүйл байхгүй ээ.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Би бол П.Батцэцэг эгчийг сонговол зүгээр гэж бодоод байна. Та өөрөө дарга больё гэсэн чин хүсэлтэй байна уу? Гэхдээ Б.Энхсайхан эгч рүү холбогдоод санал авъя. Тэгээд эцсийн шийдвэрээ гаргая.

П.БАТЦЭЦЭГ: Тэгье тэгье.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тэгье.

/М. Мөнгөнцэцэг Б.Энхсайхан руу утсаар залгав. Б.Энхсайханы утас холбогдох боломжгүй байв/.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: За тэгэхээр Н.Эрдэнэтуяад саналаа өгөх хүн нь гараа өгье.

П.БАТЦЭЦЭГ: Өгье өө өгье. Өөрөө больё гээд чин хүсэлтэй байгаа хүнд нь өгье.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: За тэгвэл даргаар нь Н.Эрдэнэтуяа эгч. Миний санал одоо мөхөс болчихлоо. Одоо чадна гэснээрээ ажлаа сайн хийнэ шүү дээ. Би ачаалалтай байна. Завгүй байна гэх мэтээр ярихгүй.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Аан тэгнэ шүү дээ.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Дараагийн асуудал нарийн бичгээр хэнийг сонгох вэ? За дарга саналаа хэлэх үү?

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: П.Батцэцэгийг нарийн бичгийн даргаар сонгох саналтай байна.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: За Г.Хос-Эрдэнэ ямар саналтай байна?

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Бодъё.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: П.Батцэцэг бичиг цаасны ажилд нямбай юм чинь.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Харин би бас тэгж бодоод дарга эдээр тоочиклоод байсан юм. Захиргаанаас дарга сонгохгүй гэсэн бодолтой байсан болохоор.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: За за П.Батцэцэг эгчийг дэмжиж байна.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: За тэгвэл П.Батцэцэг эгч нарийн бичиг боллоо. Б.Энхсайхан, Г.Хос-Эрдэнэ бид 3 гишүүн боллоо. Өөр ямар нэгэн санал байна уу? Ёс зүйн холбоотой дүрэм журам, бичиг баримтуудыг бид сайн мэдэхгүй, уншиж судлах хэрэгтэй. Цаг хугацаанаас нь хоцрохгүй тайлангаа явуулах,

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Гол нь тэр юм билээ.

П.БАТЦЭЦЭГ: Бүгдээрээ гоё ажиллах хэрэгтэй. Ёс зүйн хороо гэхээр айдаг биш, ёс зүй гэдэг чинь аливаа юмнаас урьдчилан сэргийлдэг. Эерэг сэтгэгдэл хандлагыг бий болгох, мэдлэг мэдээллээр хангах энэ тал руу хандах хэрэгтэй байх гэж бодож байна.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Асуудал гарсан хойно нь шийдэх биш, гарахаас нь өмнө, гаргахгүй байх тал дээр анхаарч ажиллах нь зүйтэй.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Уян хатан байх ёстой.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Тийм байхын тулд төлөвлөгөөтэй ажиллах ёстой. Төлөвлөгөөндөө тогтмол сард нэг удаа ч юм уу сургалт оруулж өгөх хэрэгтэй. Өөрсдөө үлгэр дуурайлал үзүүлэх хэрэгтэй. Ёс зүйн дэд хороонд байгаа хүмүүс ч тэр архи тамхинаас хүртэл хол явах гэсэн юм яриад байна лээ шүү.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тэр бол хувь хүний эрх. Тэгж ч арай болохгүй ээ.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Хүний хувийн эрхийн асуудлыг хөндөж байгаа юм биш, ажлын байран дээр үлгэр дуурайлалтай байх хэрэгтэй гэдэг үүднээс нь хэлж байгаа юм.

П.БАТЦЭЦЭГ: Тэр тийм шүү.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Ажлын байран дээр мэдээж болохгүй. Ер нь бол хүнийг Ёс зүйн дэд хорооны хурлаар оруулаад л хүний мууг үзэх гэсэн биш, уян хатан зөөлөн, хүмүүс орж ирээд сэтгэлээ ярьдаг баймаар байна. Бид нар чинь ажлаас болоод өчнөөн сайдах муудах юм өчнөөн байх шүү дээ.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Нэг л удаа хурлаар орчихоор банкны хар жагсаалт гэдэг шиг төрийн мэдээллийн санд нэр нь орчихдог юм билээ шүү. Тэгэхээр энэ хүний нэр хүндтэй асуудал учраас асуудал болгоныг хурлаар оруулаад байж болохгүй юм билээ.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Харин тийм. Аль болох нэг нэгнийгээ буруу талруу явуулчихгүй юмсан гэсэн өнцгөөс харж ажиллах хэрэгтэй. Хар бараан юм үлдээхгүй, зөв аятайхан сайхан явъя. Төлөвлөгөө юмнуудаа гаргаад цэгцтэй явъя. Сургалтуудаа сайхан зохион байгуулах хэрэгтэй.

П.БАТЦЭЦЭГ:Тийм ээ.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тайлан яаж өгдөг юм мэдэхгүй л байгаа.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Тийм. Тэр талаар ч гэсэн мэдэх, асуух хэрэгтэй юм байна. Хамгийн сүүлд хэзээ тайлан явсан юм бол доо?

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Нягтлан Д.Батцэцэг л тайлан өгөх шугамаар нэг удаа авсан гэсэн. Түүнийг архиваас татаж авч үзье. Зөндөө л ажил надад байна. Хамт олныхоо өгсөн саналын дагуу сайн ажиллах хэрэгтэй байна.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Эхний ээлжид төлөвлөгөөгөө гаргаад батлуулах юм. Захиргааны зөвлөл дээр төлөвлөгөөгөө танилцуулна. Бүх ажилчдад мөн танилцуулна.

П.БАТЦЭЦЭГ:Тайлангийн хувьд улирал тутам л гэж байгаа байх. Одоо аягүй л бол хэтэрсэн л явж байгаа байх.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Тийм. 04 сарын 15-ны дотор гэсэн юм байна уу? Хоцорч байгаа байх.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Журам дээр байсан. Ёс зүйн дэд хороо шинэчлэгдсэнээс хойш тэдний дотор гэсэн заалт байсан даа. Тайлан өгөх хугацаа.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Өмнөх тушаалыг хүчингүй болгож, шинээр тушаал гарч албажих ёстой байх. Тушаалаа өнөөдрөөр гаргуулъя.

МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Дандаа сургалт хийгээд байхгүй, хүмүүсээ тодорхой кейс дээр ажиллаад хүнд үлдэх юм хийвэл зүгээр. Жишээлбэл: Манай соёлын салбарт ямар асуудал гарч байна. Яаж, хэрхэн шийдвэрлэх вэ? гэх мэтээр ажиллах нь зүгээр юм уу даа.

ШИЙДВЭРЛЭСЭН НЬ: Ёс зүйн дэд хорооны даргаар Хөрөнгийн менежмент, аюулгүй байдлын хэлтсийн дарга Н.Эрдэнэтуяа, нарийн бичгийн даргаа Сан хөмрөгийн албаны сан хөмрөгч П.Батцэцэг нарыг сонгож, тус өдрийн дотор захирлын тушаалаар албажуулахаар шийдвэрлэлээ.

Хурал 2025 оны 04 дүгээр сарын 07-ний өдрийн 09 цаг 23 минутад өндөрлөв.

ТЭМДЭГЛЭЛ ХӨТӨЛСӨН:



П.БАТЦЭЦЭГ

ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ

ДАРГА:

ГИШҮҮД:



Н.ЭРДЭНЭТУЯА

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ

ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ ДАРГА, НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГЫГ СОНГОХ ТУХАЙ ХУРЛЫН ТЭМДЭГЛЭЛ

№ 2

ХУРАЛ: 2025 оны 04 дүгээр сарын 16-нд Сургалтын өрөөнд 14 цаг 35 минутад эхлэв.

ХУРАЛД: Хөрөнгийн менежмент, аюулгүй байдлын хэлтсийн дарга, /Н.Эрдэнэтуяа/, Сан хөмрөгийн албаны сан хөмрөгч /П.Батцэцэг/, Мэргэжил арга зүйн төвийн арга зүй /М.Мөнгөнцэцэг/, Эрдэм шинжилгээний төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан /Г. Хос-Эрдэнэ/ нар оролцов.

ХЭЛЭЛЦСЭН НЬ : Монголын Үндэсний музейн “Ёс зүйн дэд хороо хорооны төлөвлөгөө, хурлын дэгийг хэлэлцэн батлах тухай

СОНССОН НЬ: Тус хорооны дарга Н.Эрдэнэтуяа хурлын дэг, төлөвлөгөөний тухай товч танилцуулга хийв.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Өнөөдөр бүгдээрээ Ёс зүйн дэд хорооны хурлын дэгээ боловсруулъя. Дэгээ боловсруулбал цаашдаа эмх цэгцтэй, замбараатай яг энэ дэгээр хурлаа хийгээд шийдвэрлээд явъя. Ерөнхий зүйл оруулсан. Ийм байвал болох болов уу? гэсэн зүйлүүдийг оруулсан байгаа шүү.

П.БАТЦЭЦЭГ: Манай дэд хорооны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнг үнэлэх, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт батлах тухай гээд үүний арын хүснэгт байгаа шүү дээ. Тэрэнтэй уялдаад явна. 2025 оны төлөвлөгөө нь уялдана гэсэн үг.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Би хуралдааны дэгийг уншсан. Нэлээн тодорхой, цэгцтэй болсон байна гэж үзэж байна. Хурлаа зарлахдаа хуралдаан болохоос өмнө ажлын 2 хоногийн өмнө зараа оруулна, зохион байгуулалт нь ямар байх юм, хурлын явцыг баримтжуулах нь ямар байх юм гээд нэлээд цэгцтэй юмнаас гаргаад авсан байна гэж харж байна. Надад бол үүнд ямар нэгэн нэмэлт санал байхгүй.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: За. Гишүүд саналаа хэлээрэй.

Б.ЭНХСАЙХАН: Уншиж танилцсан. Нэлээн боломжийн байна гэж харсан шүү.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Дэгтэй болчихвол өнөөдөр, маргааш гээд гэнэт гэнэт шавдуулаад байхгүй зүгээр юм даа. Г.Хос-Эрдэнэд ямар санал байна.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Надад хэлээд байх санал байхгүй. Болж байна.

П.БАТЦЭЦЭГ: Надад мөн адил ямар нэг нэмэх хасах зүйл байхгүй. Дэгээ энэ хэвээр байх нь болж байна гэж үзэж байна.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: За тэгвэл цаашдаа бүгдээрээ энэхүү хурлын дэгээрээ хуралдаж байя. Дараа нь үйл ажиллагааны төлөвлөгөө байна. төлөвлөгөөнд дэд хорооны ажиллах журам, үндэсний хөтөлбөр, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуультайгаа уялдуулаад жилдээ тэдэн 6 сургалт явуулна гэсэн байна. Гэхдээ яг тийм сургалт хийнэ гэж нэр заагаагүй байгаа. Маш олон төрлийн сургалтуудыг авдаг юм билээ. Суурь сургалт, сонгон судлах сэдвээр сургалт гэж байгаа юм билээ. Сургалтуудаа бол дараа нь ярьж байгаад аль сургалтуудаа хийх вэ гээд тогтёё. За Үндэсний хөтөлбөрийн биелэлтийг Ёс зүйн хороонд улирал хүргүүлдэг гэж байгаа. Үндэсний хөтөлбөр батлах тухай гээд үндсэн хөтөлбөр байгаа юм. Гэхдээ хүргүүлнэ гэдэг чинь Алсын хараа-2050, Урт хугацааны хөгжлийн бодлогын үр дүнтэй хэрэгжүүлэх, суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх, хариуцлагатай, чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албан хаагчийг төлөвшүүлэх, иргэдийн төлөө гэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн 2024-2030 онд хэрэгжих дунд хугацааны төслийн зорилтод хөтөлбөр юм билээ. Энэ гэгээрэх үндэсний хөтөлбөр. Тэгэхээр бид энэ хөтөлбөртэйгөө уялдуулаад хийсэн арга хэмжээгээ ёс зүйн хороонд хүргэж өгөх юм билээ. Би үүнийг нэгдүгээрт тавьсан. Мөн дарга, нарийн бичгийг чадавхжуулах гэж байгаа. Ялангуяа нарийн бичиг сургалтад хамрагдах юм билээ. Ёс зүйн хорооноос зохион байгуулсан сургалтад хамрагдах шаардлагатай гэсэн үг. Хоёрдугаар улиралдаа багтаад хамрагдвал зүгээр гэж бодож байна. Нийт ажилтан албан хаагчдад чиглэсэн сургалтууд нэлээд бий.

П.БАТЦЭЦЭГ: Та 1.2 дээр явж байна уу ?

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Энэ нь тэгээд бусад төрийн болон иргэний нийгмийн холбоотой хамтран зохион байгуулах ёстой юм. Би эхний удаа хамгийн ойр гэдгээр нь салбар яам руу бичиг өгөөд яамны дэд хорооноосоо тодорхой хэмжээний сургалтыг авъя гэж бодож байна.

Шинээр ажилд орсон ажилтнуудад хүний нөөцтэй хамтран зайлшгүй ёс зүйтэй холбогдуулан сургалт хийнэ. Мөн байгууллагын нийт албан хаагчдад сургалт 2 удаа зохион байгуулъя.

Ёс зүйн дэд хороонд ирсэн өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх тал дээр бүртгэх, хянан шалгаж дүгнэлт гаргах эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлнэ. Энэ бол мэдээж манай дээр ирсэн өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх арга хэмжээ гэдэг дээр зайлшгүй орно.

П.БАТЦЭЦЭГ: Би нэг зүйл хэлж болох уу? Сая ярьсан дээр өргөдөл гомдол, бүртгэл, дүгнэлт гаргах гэдэг дээр загвар маягтууд байдаг. Тэр маягтууд дээрээ тухайлсан бүртгэлүүдээ бүртгээд явах юм. Давхар цахимдаа оруулаад явна. Мөн хүний нөөцийн программтай уялдана .

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааны тайланг дараа оны 1 дүгээр улиралд багтаан Ёс зүйн хороонд хүргүүлнэ. Энэ бол төлөвлөгөөнд зайлшгүй орох ажил. Мэдээг улирал бүр Ёс зүйн хороонд өгнө. Аливаа асуудлыг яамныхаа дэд хороонд өгөхгүй юм билээ.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Ёс зүйн хороо нь хаана үйл ажиллагаа явуулдаг вэ?

П.БАТЦЭЦЭГ: Төрийн албаны зөвлөл дээр байх юм билээ.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: За тэгээд мэдээ мэдээллийг тогтмол байршуулж явна. Хуульд байгаа ёсоор урамшуулал авна. Бид сургалт хийхээсээ өмнө албан хаагчдын ёс зүйн зан төлөвийн судалгаа авна. Судалгаан дээрээ үндэслэн ямар ямар сургалтыг өгөх вэ гэдгээ шийдвэл зүгээр юм. Судалгаа хийх нь л хамгийн зөв байх гэж бодож байна.

П.БАТЦЭЦЭГ: Тийм тийм. Үнэлгээний дагуу сургалт хийгээд явах нь зөв.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Манай ажилтнууд юу хүсэж байна? Юун дээр анхаарвал дээр вэ? гээд бид нар ч гэсэн сургалт хийх, цаашид яах талаар мэдээлэлтэй болно гэсэн үг.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Тэгэхээр судалгааны асуултуудыг нэлээд оновчтой тодорхойлж боловсруулах нь байна.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тийм. Нэг их биш

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Гол нь оновчтой, цөөн, энгийн асуултууд байх хэрэгтэй болов уу?

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Төлөвлөгөөний дагуу хийгдэх хамгийн эхний гол ажил бол судалгаа. Үүнийгээ хийхгүйгээр нэг их сургалт хийгээд л байдаг. тэр нь хэр оновчтой, хүнд өгөөжтэй байх билээ ? гэж бодолцох ёстой байх. Дараагийн ажил бол нарийн бичгийн дарга 6.3 дээр зөвлөмж, заавар болохуйц гарын авлага байх хэрэгтэй гэж оруулсан байсан. Энэ бол зөв.

П.БАТЦЭЦЭГ: Судлаад үзэхэд байгууллагууд ёс зүйн мэдлэг, мэдээлэл өгөх, юуг ёс зүй гээд байгаа юм, юуг ёс зүйд хамаатуулж гомдол гэж өгөх вэ гэх мэт ойлголтыг өгөх үүднээс гарын авлагатай байх юм билээ. Музейн онцлогт ямар байх ёстой вэ? Гэдэг талаас нь хийх ёстой байх. Өмнөх ёс зүйн дэд хорооны төлөвлөгөөнд орсон юм билээ тийм ээ Хосоо?

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Тийм. Орсон.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тэгээд төсөв гээд байгаа юм. Би бол төсөв огт бичээгүй.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Төсөв дээр сургалт зохион байгуулахад гаднаас хүн урьж хичээл заалгах тохиолдолд цалин гэж өгч таарах байх.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Нэг цагийн 150,000 төгрөг байдаг гэсэн.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Жишээлбэл; Би харьяа байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооноос сургалт авъя гэж бодож байна.

Б.ЭНХСАЙХАН: Харьяа байгууллагуудад үнэ төлбөргүй байдаггүй юм уу?

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Үгүй. Харьяа байгууллагаас сургалтын төвүүдтэй холбоотой байдаг. Түүгээрээ дамжуулж хийх учраас төлбөртэй.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Одоо ер нь төлбөргүй юм гэж хаана ч байхгүй болсон.

П.БАТЦЭЦЭГ: Тэгэхээр төсөв заавал байх ёстой байх.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Гишүүдээ чадавхжуулах сургалтад хамруулна л гээд байдаг.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Гэхдээ бас төв үндсэн хорооноос нь юм явуулдаг байлгүй дээ.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тэгэх байх . Нийгмийн байгууллагатай хамтарна гэдэг дээр заавал төсөв байх ёстой юм байна.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Судалгаагаа бол өөрсдийн нөөц бололцоо дээр тулгуурлаад хийх нь зөв байх. Заавар зөвлөгөө авч байгаад хийж болох байлгүй тийм ээ.

Б.ЭНХСАЙХАН: Огт хоосон төсөвгүй байж болохгүй байх. Хэвлүүлэх зүйл дээр яах юм?

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Гарын авлага боловсруулна гэхээр хэвлүүлнэ. Түүн дээр заавал төсөв байж таарна.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Сургалт 1 цаг нь 150,000 төгрөг гэж байгаа дээр баримжаа аваад төсөв тавьсан нь дээр. Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө дээр байгаа юу. Ёс зүйтэй холбоотой ажлаа өөрчилж байгаа дээр нь төсөв оруулбал яадаг юм бол доо?

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Харин тийм. Би тэгээд л төлөвлөгөөгөө боловсруулаад хурдан өгөх гээд. "Алсын хараа-2050" гээд төлөвлөгөөнүүд дээр энэ ёс зүйтэй холбоотой асуудлууд орсон байгаа.

П.БАТЦЭЦЭГ: Тийм.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: 1.2.1 бол зайлшгүй төсөвтэй. Нийгмийн байгууллагатай хамтрах гээд бас төсөвтэй. Шинээр орсон ажилтнуудад сургалт хийнэ гэж байгаа.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Үүн дээр бол өөрсдөө юм хийсэн нь дээр.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Байгууллагын нийт албан хаагчдад жилд 2 удаа сургалт хийнэ гэсэн.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Ер нь бол сургалт хийхээр хүмүүс ирлээ гэхэд ихэнх нь мөнгөтэй л заана. Нэг удаадаа мөнгөгүй заалаа гэхэд байгууллагаас тэр мөнгийг гаргахгүй байх нь бид нарт л амар. Төсөв тавихгүй байвал та нар төсөв ч тавиагүй, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд ч ороогүй, жилийн төлөвлөгөө ч батлуулаагүй байж одоо юун төсөв нэхээд байгаа юм гэх эрсэдлээс өөрсдийгөө хамгаална л гэсэн үг шүү дээ.

Б.ЭНХСАЙХАН: Тийм шүү.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Одоо тэгээд нарийн бичгийн даргыг чадавхжуулах, цахим бүртгэлийг хөтлөх сургалтад хамруулна гэсэн. Энэ бүхэн чинь бүгд төсөв. Жишээлбэл; повер пойнты олон төрлийн загварыг ашиглая гэвэл 20.000 төгрөгийн төлбөртэй гээд яваад байна. Бүх л юм төлбөртэй болжээ. Нэгээс хоёр хэлэлцүүлэг байгаа.

П.БАТЦЭЦЭГ: Тэгэхээр замбараагүй төсөв гарах нь байна. 1 цагийн сургалт хийнэ гэж байх уу?

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Багадаа 2 цагийн сургалт байна.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Жилд 6-аас доошгүй сургалт гэвэл улирал болгон нэг сургалт зайлшгүй байх нь ээ. Хоёр эсвэл дөрөв ч юм уу? эсвэл нэг, гурав гэсэн улиралдаа сургалтуудаа нэмж тавих юм байна. Нэг болон гуравдугаар улиралд нэг нэг сургалтаа тавих нь зөв байх. Дөрөвдүгээр улиралд жилийн эцсийн тайлан төлөвлөгөө гээд ажил их байх учир сургалт орох нь боломжгүй.

П.БАТЦЭЦЭГ: Ер нь дандаа сургалт ороод байх хэцүү. Хүмүүс тэр болгон хүлээж авахгүй. Арай өөрөөр ёс зүйтэй холбоотой асуудлыг ойлголцох ямар арга байна?

Б.ЭНХСАЙХАН: Наанатай цаанатай байх байлгүй дээ. Яг хатуу сургалт хий гээд байхгүй байх.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тийм зүйл байхгүй.

Б.ЭНХСАЙХАН: Олон ажилтантай байгууллага арай өөр гэх мэтээр байх байлгүй дээ.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Манайд бүх ажилтнуудыг хамруулсан 2 сургалт, шинэ ажилтны 1 сургалт. Нэг нь юу билээ? Ингээд ямар ч байсан 4 болж байсан. Заавал 6 сургалт байх ёстой гэсэн зүйл байхгүй.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Миний бодлоор нэг сургалтыг нь ёс зүйн нийтлэг гаргадаг алдаа дутагдал дээр асуулга, жишээ гаргаад хэвлэн тараагаад түүн дээр ажиллуулах нь зүгээр юм уу гэж бодож байна. Багаар хувааж байгаад ийм тохиолдолд яах вэ гэх мэтээр хийвэл зүгээр юм уу? ер нь бол ёс зүйн зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх зорилготой юм чинь үүний дагуу тодорхой кейс дээр ажиллаад явбал зүгээр гэж бодож байна.

П.БАТЦЭЦЭГ: Хөтөлбөрийн заалтуудыг 2025 оны төлөвлөгөөтэй тулгасан. Та нар дээр комменттой нь орж ирсэн үү?

Б.ЭНХСАЙХАН: Уншсан.

П.БАТЦЭЦЭГ: 1.2.1 дээр харьяа байгууллагын гээд орсон байгаа даа. Байгууллагын гэж бичээд.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Манайх харьяагүй юм чинь.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Харьяа байгууллагын гэж хаана байна.?

П.БАТЦЭЦЭГ: Таны илгээсэн дээр байгаа.

Б.ЭНХСАЙХАН: Ингээд тулгахаар таныхтай зөрж байна.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Өө зөрж байна. Би буруу, нооргоо илгээжээ. Би та нар руу дахин илгээе. Тэгээд уншаад төсвийн саналаа илгээгээрэй. Гарын авлагыг яаж боловсруулах вэ гэдгийг бас бодох хэрэгтэй.

П.БАТЦЭЦЭГ: Гарын авлагыг заавал ч үгүй текстээр, номын үг өгүүлбэрийг давтаад оруулаад байх шаардлагагүй юм шиг санагдсан. Хөөрхөн зурган хэлбэрээр, тодорхой өгүүлэмжтэй хүргэх нь зүгээр юм болов уу гэж бодож байна. Байгууллагын албан ёсны хуудас, нүүр номд ч бас ёс зүйтэй холбоотой мэдээ мэдээллийг хүргэж байх ёстой юм билээ.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Жилийн төсвөө 8-9 сая гэж төсөвлөөд үлдвэл түүнийг буцаагаад өгөх боломж байхгүй юу?

Б.ЭНХСАЙХАН: Тийм их мөнгө төсөвлөж өгөхгүй байх аа.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: 2-3 сая л байх биз.

П.БАТЦЭЦЭГ: Хэрэв төсөв байхгүй бол яаж нарийн бичгийн дарга нөүтбүүк, баримтаа хийх тусдаа сейф, утсан дээрээ бичихгүй дуу хураагчтай байх гэх мэтийн зүйлийг авах вэ? Хараат бус байх, нууцлалтай байх гэдэг утгаараа бүрдүүлэх зүйл гэж ойлгосон.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Харин тийм. Эдгээр дээр зөвхөн ёс зүйн ажлаа л хийнэ гэсэн үг юм билээ л дээ..

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Энэ асуудлаа байгууллагын ирэх оны төлөвлөгөө, төсөвт суулгуулж өгөх нь л зөв байх. Үйл ажиллагааг хэвийн

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: тоног төхөөрөмж бол 2025 оны худалдан авах төлөвлөгөөнд оруулсан үнийн дүнгээс гарч магадгүй .

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Хурлын дэг гэдэгтэй адил Ёс зүйн дэд хорооны журам гэж тусдаа байх уу?

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тодруулсан. Хэрэггүй гэнээ. Угаас Ёс зүйн хорооны журам гээд гараад түүн дээр Ёс зүйн дэд хорооны журам гээд баталсан байхад давхар байх хэрэггүй гэнэ.

П.БАТЦЭЦЭГ: Хууль нь байна, Журам байна. Ийм байхад дахиад л дотроо журам гэж гаргаад явах дэмий байх аа. Тэр нь үндсэн хууль, журмаасаа давсан байвал, өөрсдөдөө тохируулсан ч юм уу? гэмээр болдог талтай. Тийм ээ?

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: За тэгвэл энэ журмаа дахин уншъя. Бид тэгээд хэдэн жил юм бэ?

П.БАТЦЭЦЭГ: 5 жилийн хугацаатай.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Дотроо сэлгэх гэх юм уу өөрчлөлт байгаа юу?

П.БАТЦЭЦЭГ: Нарийн бичгийн дарга 1 жилээр. Гишүүд ээлжлээд хийх юм.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Ёс зүйн дэгийг захирал биш ёс зүйн дэд хороон дарга батална. Захирал тамга дарж баталгаажуулна. Хараат бус байна гэдэг утгаар.

П.БАТЦЭЦЭГ: Ёс зүйн хороо нь ёс зүйтэй холбоотой өргөдөл гомдлын дүгнэлтийг л гаргаж өгөхөөс үүнийг ингэсүгэй, тэгсүгэй гэхгүй юм байна.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Шийдвэр гаргахгүй гэсэн үг.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Тийм тийм. Бидэнд тэгэх эрх байхгүй.

П.БАТЦЭЦЭГ: Бид аливаа эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх гэдэг утгаараа дандаа сургалт аваад байх биш Залуучуудын холбоотой хамтраад юм хийж болно. Үргэлж танхимд суугаад байх биш. Ууланд алхангаа амарч суух зуур мэдээ мэдээлэл өгөөд явбал зүгээр байх.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Уур амьсгалыг л сайхан болгох шүү дээ. Амралтын өдөр алхалт зохион байгуулаад явах нь зүгээр.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Чингис хаан музей шиг зал авч тоглох хэрэгтэй. Бид 7 хоногт 1 удаа зал авдаг байсан. Түүнийг сэргээмээр байна. Ширээний гар бөмбөг тоглодог байсан. Тоглоноо гэвэл ширээ нь байна. Энэ мэт ажлуудыг сэргээмээр байна. Энэ чинь хамт олны эв нэгдэлд нөлөө үзүүлж байгаа зүйл. Жилээр нь төлбөрөө хийчихдэг юм билээ. Чингис хаан музей Сүлд клубтэй.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Жилээр нь төлбөр хийх нь хэд байна? Г.Хос-Эрдэнэ чи нэг үнэ судлаач.

Б.ЭНХСАЙХАН: Заавал танхимд суух шаардлагагүй. Гоё цэвэр агаарт алхаад ярилцаад явах гоё. Хүндээ ч гэсэн хүрэх нь илүү байх.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: 7.5 дээр биднийг хэлээд байна уу? Гомдол гаргагчийг хэлээд байна уу? Дуу, дүрс бичлэг хийхийг хориглоно гэсэн байна.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Аан ингэсэн байна. Долоо “Гомдол, мэдээлэл хянан шалгах, шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцогчдын эрх, үүрэг” гэдэг дээр байна. Бид болон аливаа гомдол мэдээллийн дагуу оролцож байгаа хүн хийхгүй юм байна.

П.БАТЦЭЦЭГ: Ер нь бол гомдол гаргагч болон нарийн бичгийн даргаас бусад дарга, гишүүд хамаатай байх. Учир нь нарийн бичгийн дарга дуу хураагч тавин бичлэг хийх болон тэмдэглэл үйлдэх учир хориглоно.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тийм тийм. Тэмдэглэл явж байгаа учраас.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Н.Эрдэнэтуяа дарга та чи энэ ажлыг хий гээд үүрэг даалгавар бас өгнө тийм ээ?

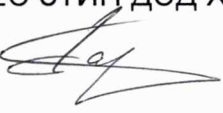
Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Төлөвлөгөө гарчихна. Түүний дагуу хуваарилаад явъя гэж бодож байна. За за хурлын шийдвэрээ гаргах уу?

ШИЙДВЭРЛЭСЭН: Нэгдүгээрт, Ёс зүйн дэд хорооны дэг, Ёс зүйн дэд хорооны 2025 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг нийт гишүүд хэлэлцэн батлав.

Хоёрдугаарт, 2025 оны үйл ажиллагаанд тусгагдсан төсвийг Монголын Үндэсний музейн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгах санал оруулахаар шийдвэрлэлээ.

Хурал 2025 оны 04 дүгээр сарын 16-ний өдрийн 15 цаг 33 минутад өндөрлөв .

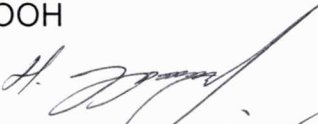
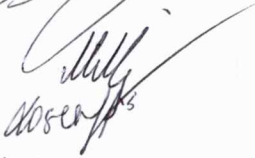
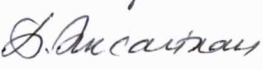
ТЭМДЭГЛЭЛ ХӨТӨЛСӨН : ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ

НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА:  П.БАТЦЭЦЭГ

ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООН

ДАРГА:

ГИШҮҮД:

Н.ЭРДЭНЭТУЯА

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ

Б.ЭНХСАЙХАН

**БАЙГУУЛЛАГЫН АЖИЛТНУУДЫН ЁС ЗҮЙН ОЙЛГОЛТ, ХЭМ
ХЭМЖЭЭГ ТОДОРХОЙЛОХ АСУУЛТ БОЛОВСРУУЛАН ХЭЛЭЛЦЭХ
ХУРЛЫН ТЭМДЭГЛЭЛ**

№ 3

ХУРАЛ: 2025 оны 05 дугаар сарын 06-нд Сургалтын өрөөнд 10 цаг 05 минутад эхлэв.

ХУРАЛД: Хөрөнгийн менежмент, аюулгүй байдлын хэлтсийн дарга, /Н.Эрдэнэтуяа/, Сан хөмрөгийн албаны сан хөмрөгч /П.Батцэцэг/, Мэргэжил арга зүйн төвийн арга зүйч /М.Мөнгөнцэцэг/, Эрдэм шинжилгээний төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан /Г. Хос-Эрдэнэ/, Гадаад харилцаа, маркетингийн албаны маркетинг хариуцсан ажилтан Б.Энхсайхан нар оролцов.

ХЭЛЭЛЦСЭН НЬ: Байгууллагын ажилтнуудын ёс зүйн ойлголтыг тодорхойлох асуулгыг хэлэлцэх

СОНССОН НЬ: Тус хорооны нарийн бичгийн дарга П.Батцэцэг нийт ажилтнуудаас авах асуулгын хүрээнд хэлэлцээд тохирох асуулгыг сонгох тухай товч танилцуулав.

П.БАТЦЭЦЭГ: Асуулгын загвар бэлдэж ирсэн үү?

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Иймэрхүү юм байвал болох юм даа гэж 2 асуулттай ирсэн.

Б.ЭНХСАЙХАН: Би хэдэн асуулт бэлдэж ирсэн.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Би бас хэдэн асуулт бэлтгэн ирсэн.

П.БАТЦЭЦЭГ: За би мөн адил хэдэн асуулт бэлдэж ирлээ. Гүүгл их багшаас санаа авсан. Түүн дээр ёс зүйтэй холбоотой олон асуулт байна. Түүнээс нь энэ манайд тохирох байх гэж мөн өөрийн зүгээс нэмэн бэлдсэн.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: За тэгвэл бэлтгэн ирсэн асуултуудаа уншаад сонгосон асуултуудаа зөвлөөд зөвлөөд явсан нь дээр байх.

П.БАТЦЭЦЭГ: Б.Энхсайхан 8 асуулт бэлтгэн ирсэн байна. Эдгээр асуултууд тийм, үгүй гэсэн 2 хариулттай юм байна. Г.Хос-Эрдэнэ 18 асуулттай. Минийх 15 асуулттай юм байна. Эдгээр асуултуудыг уншиж танилцацгаагаад зөвлөөд явах уу? Дараа нь би зөвлөсөн асуултуудыг нэгтгээд та бүхэнд илгээе. Мэдээж эдгээр асуултуудыг боловсруулан ажилтнуудад тавьснаар ямар үр дүнд

хүрэх вэ? Цаашдын зорилгоо хэрхэн тодорхойлох вэ? Ямар үр өгөөжтэй вэ? гэх мэтчилэн давуу талтай.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Асуултуудаа гүүгл докт оруулаад илгээчихгүй юу?

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Асуултууд бүрэн боловсруулагдаж ажилтнуудад өгөхдөө нэр хаягаа нууцлан илгээх хувилбарыг сонгон ажиллавал зүгээр. Би үүнийг хариуцан хийж болж байна. Энэ асуултууд дээр нэмээд хэлэх санал байна. Манай ёс зүйн төлөвлөгөөнд орсон байгууллагын ажилтнуудад ёс зүйн асуудлаар сургалт зохион байгуулах нь үр дүнтэй гэж бодож байна уу? Хариулт нь тийм, үгүй гэсэн байх нь зүйтэй байх. Тийм гэж олонх нь хариулах юм бол бид энэхүү судалгаан дээр үндэслээд төлөвлөгөөндөө ийм ийм ажлуудыг гаргасан. Хэдийгээр төлөвлөгөө түрүүлээд гаргасан гэсэн ч төлөвлөгөөнд орсон ажлуудаас ажилтнууд хүлээж байна уу? гэдэг ойлголт, цаашид үр дүнд хүрэхээр байна уу? гэдгийг тодорхойлоход тус болох болов уу? Мөн эерэг хандлагыг бий болгохын тулд ямар ямар ажлыг хийвэл үр дүнтэй гэж үзэж байна вэ? гэдэг асуулт орж ирвэл зүгээр.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тийм. Яг зөв. Бусад асуултуудаа нэгтгээд оруулчих.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Нэгтгээд эцсийн байдлаар асуултаа гаргачихвал би гүүгл форум дээр оруулъя. Өмнө хэлснээр нэр болон мэйл хаяг харагдахгүй тохиргоотой хийе.

П.БАТЦЭЦЭГ: Тийм шүү. Тэр нь дээр. Одоо бүгдээрээ эерэг хандлага төрүүлэх аян өрнүүлбэ гэж ярьж байсан даа. Яг ямар ямар ажил хүлээж аваад гүйцэтгэхээ ярих уу?

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Бүгдээрээ өмнө ярьж байсан ажлуудаа одоо яг хүн тус бүхэнд оноож, хуваарилан авъя.

1. Би цайны цагийн дундуур хийлгэх цөөхөн хэдэн минутын хөдөлгөөнт дасгалыг хариуцъя.

2. М.Мөнгөнцэцэг, Б.Энхсайхан нар ТТАХЭ-рүү орж уулзаад зал авах талаар судлаад ирээрэй.

3. Г.Хос-Эрдэнэ ууланд алхах ажлыг зохион байгуулах

4. П.Батцэцэг “Инээмсэглэн мэндчилбэ” аян зохион байгуулах. Инээмсэглэн мэндчилбэ аяны хүрээнд хамгийн сайхан инээмсэглэдэг хүн шалгаруулж бас болно шүү дээ.

5. Б.Энхсайхан “Эрүүл хооллолт”-той холбоотой ажил хийж болж байна. Эдгээр ажлуудыг бүгд байж байх үед хэрэгжүүлсэн нь дээр болов уу?

Б.ЭНХСАЙХАН: За тэгье. Эдгээр ажлууд төсөв мөнгөтэй холбоотой болохоор шийдэгдсэний дараа болох байлгүй дээ. Тийм ээ? Ялангуяа хоолны асуудал.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Надад бас нэг санал байна. Асуултдаа удирдах ажилтны хандлага хэрхэн нөлөөлдөг вэ? гэх асуулт байвал зүгээр байх.

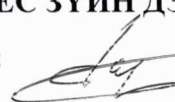
П.БАТЦЭЦЭГ: Тийм байна.

ШИЙДВЭРЛЭСЭН НЬ: Хөдөө орон нутагт ажиллахаар явсан ажилтнууд ирсний дараа мөн зарим ажилтнууд хөдөө судалгаагаар явахаас өмнө дээрх ажлуудыг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж шийдвэрлэлээ.

Хурал 2025 оны 05 дугаар сарын 06-ний өдрийн 10 цаг 46 минутад өндөрлөв .

ТЭМДЭГЛЭЛ ХӨТӨЛСӨН : ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ

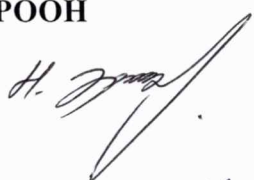
НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА:



П.БАТЦЭЦЭГ

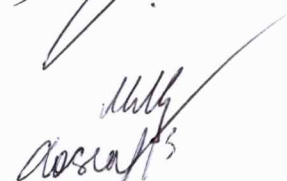
ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООН

ДАРГА:

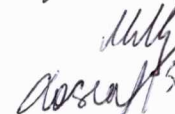


Н.ЭРДЭНЭТУЯА

ГИШҮҮД:



М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ



Г. ХОС-ЭРДЭНЭ



Б.ЭНХСАЙХАН

ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ ХУРЛЫН ТЭМДЭГЛЭЛ

№ 4

ХУРАЛ: 2025 оны 06 дугаар сарын 12-нд Сургалтын өрөөнд 14 цаг 05 минутад эхлэв.

ХУРАЛД: Хөрөнгийн менежмент, аюулгүй байдлын хэлтсийн дарга, /Н.Эрдэнэтуяа/, Сан хөмрөгийн албаны сан хөмрөгч /П.Батцэцэг/, Мэргэжил арга зүйн төвийн арга зүйч /М.Мөнгөнцэцэг/, Эрдэм шинжилгээний төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан /Г. Хос-Эрдэнэ/, Үзэсгэлэн, эвентийн албаны боловсролын ажилтан Б.Энхсайхан нар оролцов.

ХЭЛЭЛЦСЭН НЬ: "Инээмсэглэн мэндчилье" аян, нийт ажилтнуудаас авсан судалгааны тухай

СОНССОН НЬ: Тус хорооны нарийн бичгийн дарга П.Батцэцэг нийт ажилтнуудаас авсан судалгаа, Инээмсэглэн мэндчилье аяныг хэрхэн дүгнэх тухай

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Бүгдээрээ нэгдүгээрт "Инээмсэглэн мэндчилье" аяны тухай хэлэлцэх хэрэгтэй байх. За би захиргааны зөвлөлийн хуралд энэ аяны хүрээнд хийгдсэн энгэрийн тэмдэг зүүгээд орсон. Гэтэл надаас бусад нь зүүгээгүй байсан. Тэгээд захирал манай дэд хороог сайн ажиллаж байгаа. Та нар энэ хүмүүсийн хийж байгаа ажлыг дэмжээд тэмдгээ зүүсэнгүй. Үүнийг зүүгээд явахад тийм хүндрэлтэй зүйл байхгүй шүү дээ. Нэгнийхээ хийсэн ажлыг дэмжиж бай, оролцоотой байх хэрэгтэй гэдгийг хэлсэн. Уг нь энэ баннер, тэмдэг хөөрхөн байгаа биз дээ?

П.БАТЦЭЦЭГ: Тэр баннер хөөрхөн байгаа биз дээ. Гаднынхан хараад инээгээд л, смайлын хөвсийсөн үсийг очиж хараад, зургаа авхуулж байгаагаас харахад таалагдаж байгаа нь илт. 3D-ээр хийлгэсэн. Б.Батцэцэгийн хүү нь манай баннер, энгэрийн тэмдгийн зураг загварыг гаргаж өгсөн.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Баннер дор байж л байг дээ тийм ээ? Аль нэг алба, хүмүүсийг шалгаруулах уу?

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Яах вэ хүмүүсийг харахад жоохон үл тоосон байдалтай хандаж байна гэж ойлгогдсон.

П.БАТЦЭЦЭГ: Энэ ажлыг хэсэг зогсоогоод дахин бүх хүмүүс цугларсан үед үргэлжлүүлэх нь зүйтэй байх гэж бодож байна. Миний л хувьд үзмэр

харгалзагч, үйлчлэгч нар маань маш сайн энгэрийн тэмдгээ зүүж үйлчлүүлэгч нартай инээмсэглэн мэндчилж байна гэж харсан.

Б.ЭНХСАЙХАН: Үүнийгээ сайн нүүр номд сануулж оруулж байвал зүгээр юм уу?

П.БАТЦЭЦЭГ: Өө тэгээд тэмдгээ зүүгээрэй гэж тааралдах бүртээ сануулахаас өөр яах вэ дээ? Зарим нэг хүн бол авсан өдрөө л шууд ширээ рүүгээ шидчихэж байсан. Хандлага муутай нь харагдаж байгаа л юм л даа.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Харин тийм.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Н.Эрдэнэтуяа даргын албыг энэ аянд идэвхтэй оролцсон гэж зарлаад цаашид зуны ажиллах хугацаанд энгэрийн тэмдгээ зүүгээд баннераа дор байрлуулсан хэвээр байвал яаж байна? Мөн аянд идэвхтэй оролцсон ажилтнуудыг урамшуулах нь зөв байх. Бусад албаа ч гэсэн тодорхой хэмжээнд уриалж өгнө шүү дээ.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Тодорхой хэмжээнд өөрчлөлт орсон байх ёстой учраас үйлчилгээний ажилтнуудаа шалгаруулаад цаашид уртаар явах юм чинь урамшуулаад ажиллах нь зөв.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Манайханд бол өөрчлөлт орсон. Өөрсдөө хэлсэн. Ажлаа эхлэхдээ үүнийгээ мартаж, эсвэл жоохон сэтгэл онцгүй санагдах үедээ бас энэ аяныг санаад өөрийгөө хянаж байна гэж хэлсэн. Надтай хоёр ч хүн таараад танайхан юун хөөрхөн юм зүүсэн байна вэ гээд хэлж байсан.

П.БАТЦЭЦЭГ: Хөөрхөн урамшуулах хэрэгтэй байх.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Сэтгэлийн юм байх хэрэгтэй шүү. Их бага гэлтгүй тийм ээ.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Бялуу аваад өгвөл зүгээр байх. Бялуун дээр аяны үгээ бичүүлээд л өгөх хэрэгтэй.

П.БАТЦЭЦЭГ: Бас зургийг нь дараад самбарт байршуулсан ч болно.

Б.ЭНХСАЙХАН: Зохион байгуулсан аяныхаа үгийг бичээд самбарт байршуулья.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Манай тайлбарын сургалт дуусахад бялуу захиалж өгч байсан. 115.000 төгрөг болж байсан. Хангалттай хүрдэг шүү. Төгссөн 30 хүнд өгч байсан. Хүмүүсийг сэдэлжүүлэх хэрэгтэй.

П.БАТЦЭЦЭГ: За тэгвэл ингээд тогтох уу?

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Тэгье.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: За тэгвэл судалгаан дээрээ ярилцах уу?
М.Мөнгөнцэцэг судалгаагаа хэвлээд аваад ирсэн байх тийм ээ?

М. МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Судалгааны асуултуудыг гүүгл форум дээр оруулж, судалгаа бөглөсөн хүмүүсийн мэдээлэл харагдахгүй байдалтайгаар тохируулан авсан. Эхлээд 42 хүн хүн бөглөн ирүүлсэн. Сүүлд дахин бөглөхийг сануулснаар 49 хүн болсон. Судалгааны үр дүнг мөн гүүгл форум дээр хувилаад гаргаад ирдэг. Та бүхэн ч гэсэн судалгаатай танилцсан байх. Цаашид юу хийх, ямар ажил зохион байгуулах вэ? гэдэг нь тодорхой санагдсан.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тийм байсан. Ер нь судалгаанаас харахад ихэвчлэн спортын арга хэмжээ зохион байгуулах нь ач холбогдолтой гэсэн байна.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Тийм байсан. Ер нь судалгааг харахад ажилдаа дуртай, музейдээ ажиллах нь таалагддаг учраас гэж хариулсан байгаа бөгөөд үүн дээр нь ажилтнуудыг урамшуулах зүйлсийг хийгээд өгөх хэрэгтэй юм байна гэж харагдаж байна.

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Ер нь танхимын сургалт гэхээс илүүтэй сэтгэл зүйч ирүүлэн яриа хийлгэх нь зүгээр. Сэтгэл зүйгээ хэрхэн удирдах, уурласан, бухимдсан үед өөрийгөө хэрхэн тайвшруулах вэ, сэтгэл зүйгээ хэрхэн үргэлж эерэг байлгах вэ гэх мэтийн тухай яриа хийлгэвэл, дээр нь харилцан ярилцах зарчмаар хийх нь зүгээр. Түрүүний ёс зүйн ойлголт өгөх сургалтын тухай ганц хоёр хүн сэтгэл дундуур байгаагаа хэлсэн. Арай өөр зарчмаар л хиймээр юм байна.

П.БАТЦЭЦЭГ: Харин тийм. Нийтийг хамарсан хөгжилтэй аян л зүгээр юм даа. Г. Хос-Эрдэнэ удахгүй хөдөө явна. Тэгэхээр алхалт хийж амжихгүй тийм ээ?

Г.ХОС-ЭРДЭНЭ: Тийм. Яахав алхалтыг бол намраас зохион байгуулж болно л доо.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тийм тийм. Би өрөө өрөөнүүдэд цаг заваараа өрөөндөө хийх дасгалуудыг хэвлээд өгсөн байгаа.

Б.ЭНХСАЙХАН: Харин тийм ээ. Хийх юмсан л гээд байж л байна.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: Бүгдээрээ өрөө өрөөгөөрөө хариуцаад дасгалаа хийлгээд явъя.

П.БАТЦЭЦЭГ: Тэгье.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Яг зөв.

Б.ЭНХСАЙХАН: Тэгье тэгье.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Тэгье.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: За асуулаа. Долоо хоног бүрийн 1 дэх өдөр 18-20 цагт авч болно. Намраас цаг нааш цааш хөдлөх юм гардаг. Тэгвэл танайхыг баасан гарагт болгоё гэж байна.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: Болж байна.

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ: За тэгвэл энэ өдрөөр хуваариа гаргаад өгье. Зал авах зараа музейн группт би оруулъя.

Н.ЭРДЭНЭТУЯА: За тэгээрэй.

ШИЙДВЭРЛЭСЭН НЬ:

НЭГДҮГЭЭРТ: Хөдөө томилолтоор явсан болон ажилтнуудын ээлжийн амралтын хугацаа дуусах үеийг тааруулан “Ёс зүйн дэд хороо”-ны ажлын тайлан тавьж, түүн дээрээ “Инээмсэглэн мэндчилье” аянд шалгарсан ажилтнуудыг урамшуулах ажлыг зохион байгуулах

ХОЁРДУГААРТ: Нийт ажилтнуудаас авсан ёс зүйн тухай ойлголтыг тодорхойлох судалгаан дээр үндэслэн сагс, гар бөмбөг тоглох спорт зал түрээслэн ажилтнуудыг хамруулах ажлыг 2025 оны 06 дугаар сарын 16-ны өдрөөс эхлэн хэрэгжүүлэх

ГУРАВДУГААРТ: “Ёс зүйн дэд хороо”-ны 2025 оны хагас жилийн тайланг ахлах нягтлан бодогчид өгөхөөр тус тус шийдвэрлэлээ.

ХУРАЛ: 2025 оны 06 дугаар сарын 12-ны өдрийн 15 цаг 46 минутад өндөрлөв .

ТЭМДЭГЛЭЛ ХӨТӨЛСӨН : ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ

НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА:

П.БАТЦЭЦЭГ

ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ

ДАРГА:

Н.ЭРДЭНЭТУЯА

ГИШҮҮД:

М.МӨНГӨНЦЭЦЭГ

Г. ХОС-ЭРДЭНЭ

Б.ЭНХСАЙХАН

МОНГОЛЫН ҮНДЭСНИЙ МУЗЕЙН ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ
ХУРЛЫН ТЭМДЭГЛЭЛ

№ 5

Улаанбаатар хот

2025.10.02

Эхэлсэн цаг: 14:00

Албан өрөө: Сургалтын танхим

Хуралд оролцсон гишүүд:

- Ёс зүйн дэд зөвлөлийн дарга Н.Эрдэнэтуяа
- Ёс зүйн дэд зөвлөлийн гишүүн М.Мөнгөнцэцэг
- Ёс зүйн дэд зөвлөлийн гишүүн Б.Энхсайхан
- Ёс зүйн дэд зөвлөлийн гишүүн Г.Хос-Эрдэнэ

Хурлын ирц: 80%

Хэлэлцэх асуудал:

1. Монголын Үндэсний музейн Ёс зүйн дэд зөвлөлийн төлөвлөгөөнд тусгасан сургалт зохион байгуулах
2. Гарын авлага хэвлүүлэх

Н.Эрдэнэтуяа: Энэ онд хийхээр төлөвлөсөн ажлаасаа заримыг нь хийсэн. Жишээлбэл заал авах ажил ок болсон. Гэрээгээ хийж мөнгө шилжүүлсэн. Он дуустал 7 хоногт 1 удаа Сүлд спорт хороонд заал авна. Энэ ажил жигдрээд явсан. Ажилтнууд идэвхитэй хамрагдаж байгаад баяртай байна. Өнөөдрийн хурлаараа бүгдээрээ үлдсэн ажлуудаа хэлэлцэж тохирох хэрэгтэй байна. Ажилтнуудад зориулсан 2 удаагийн сургалт зохион байгуулсан. Одоо 3 сургалт зохион байгуулах ёстой. Үүнд:

1. Ажилтнуудыг чадавхжуулах, ёс зүйн ойлголтыг нь сайжруулах зорилгоор Маргад ёс зүйн академитай хамтран 1 өдөр буюу 4 цагийн сургалт зохион байгуулна. Энэ сургалтыг “Байгууллагын соёл ба ажилтнуудын ёс зүй”, “Ёс зүйн манлайлал ба харилцаа хандлага”, “Хувь хүний хөгжил ба төлөвшил”, “Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийг чадавхжуулах нь” гэсэн дөрвөн сэдвийн хүрээнд зохион байгуулна. Энэ сургалтын гэрээ бэлдсэн. Гэрээгээ батлуулаад сургалт зохиох өдрөө тогтоод ажилтнуудад зар тараана.
2. Шинэ ажилтнуудад зориулсан сургалт зохиох ёстой. Энэ сургалтыг ямар байдлаар зохион байгуулах вэ?
3. Ялгаварлан гадуурхалтын талаар сэтгэл зүйч аваад сургалт зохиовол илүү үр дүнтэй гэсэн санал байна.

М.Мөнгөнцэцэг: Эхний сургалт болсны дараа шинэ ажилтнуудад зориулсан сургалтаа Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд өөрсдөө хичээлээ бэлтгээд заавал боломжтой гэж бодож байна. Жишээ энэ тэр бэлдээд ороход илүү ойлгомжтой, наалдацтай юм билээ.

Г.Хос-Эрдэнэ: Тэгий тэгий. Өөрсдөө хичээлээ заая.

Б.Энхсайхан: Гарын авлагын тухайд Хос-Эрдэнэ материалаа бэлдээд Мөнгөнцэцэг бид хоёр уншиж хянаад нэмэх мэдээлэл байвал нэмээд ажиллах уу?

Н.Эрдэнэтуяа: Тэгье. Жижигхэн хэмжээтэй, хүн хэрэглэхэд хялбархан, авч явахад авсаархан зэргийг нь бодолцоод хэмжээгээ тогтоё. 16-20 нүүр байхад л хангалттай байх. Хамгийн гол нь ойлгомжтой, энгийн, оновчтой үг хэллэгээр бичигдсэн байвал сайн. Хуулийн нэр томъёог уншиж ойлгоход хүндрэлтэй байдаг. Хуулийн нэр томъёогоор бичигдэх хэрэггүй гэдгийг анхаараарай. Хэрэглээ талаасаа бодолцож үзэх нь зүйтэй байх. Бүгдээрээ энд яригдаж байгаа төлөвлөгөөт ажлуудаа 11 сарын 20 гэхэд дуусгаад тайлангаа өгмөөр байна.

Шийдвэрлэсэн нь:

1. Төлөвлөгөөт гурван сургалтаа 10-11 сарын сүүл хүртлэх хугацаанд зохион байгуулах
2. Гарын авлагаа бэлтгэж, хэвлүүлэх
3. 2025 оны 11 сарын 20-ны дотор төлөвлөгөөт ажлуудаа дуусгаж, тайлангаа бэлэн болгож өгөх

Хуралд оролцсон:

Н.Эрдэнэтуяа

М.Мөнгөнцэцэг

Б.Энхсайхан

Г.Хос-Эрдэнэ

Хурлын тэмдэглэл хөтлөсөн:

М.Мөнгөнцэцэг