

ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ҮНДЭСНИЙ ТӨВ
ТӨРИЙН ӨМЧИТ ХЯЗГААРЛАГДМАЛ
ХАРИУЦЛАГАТАЙ КОМПАНИЙН
ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРЛЫН
ТУШААЛ

2022 оны 12 сарын 16 өдөр

Дугаар А/10

Улаанбаатар хот

Ёс зүйн дүрэм батлах тухай

Нийтийн албанд нийтийн албаны болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.2.1, “Эрчим хүчний үндэсний төв” ТӨХХК-ийн дүрмийн 9.9.10 дахь заалт, Авлигатай тэмцэх газрын 2022 оны 12 дугаар сарын 09-ний өдрийн 04/16856 тоот албан бичгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

Нэг. “Эрчим хүчний үндэсний төв” ТӨХХК-ийн ажилтан, албан хаагчдын ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ёс зүйн дүрмийг Хавсралт ёсоор баталсугай.

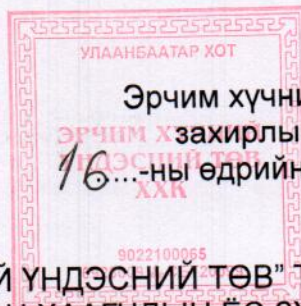
Хоёр. Ёс зүйн дүрмийг батлагдсан өдрөөс эхлэн үйл ажиллагаандаа чанд мөрдөж, компанийн ажилтан, албан хаагчдад ёс зүйн дүрмийг судлуулан танилцуулж, ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулан ажиллахыг Ёс зүйн зөвлөл (Д.Бассайхан)-д даалгасугай.

Гурав. Тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Захиргаа, удирдлагын хэлтэс (Б.Сүхтулга)-т үүрэг болгосугай.

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



Д.БЯМБАСҮРЭН



Эрчим хүчний үндэсний төвийн гүйцэтгэх захирлын 2022 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн А/10 тоот тушаалын хавсралт

“ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ ҮНДЭСНИЙ ТӨВ” ТӨХХК-ИЙН АЖИЛТАН АЛБАН ХААГЧДЫН ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

НЭГ. НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

- 1.1. “Эрчим хүчний үндэсний төв” ТӨХХК-ийн хэмжээнд Ёс зүйн дүрмийг хэвшүүлэх, мөрдүүлэх, зөрчлийг шалгах үүрэг бүхий “Ёс зүйн зөвлөл” ажиллана.
- 1.2. Уг зөвлөл нь ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, ёс зүйн зөрчил гаргасан талаарх асуудлыг шалгаж, сахилгын хариуцлага хүлээлгэх санал оруулах үүрэгтэй орон тооны бус зөвлөл байна. Зөвлөл нь дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүдээс бүрдсэн 5-7 хүний бүрэлдэхүүнтэй байна.
- 1.3. Зөвлөл нь Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Авлигын эсрэг хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль түүнд нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн дотоод журам, энэхүү дүрмийн хүрээнд үйл ажиллагаагаа явуулна.
- 1.4. Зөвлөл нь үйл ажиллагаандаа дараах зарчмыг баримтална. Үүнд:
 - 1.4.1. Хууль дээдлэх: Хууль тогтоомж компанийн дотоод хэм хэмжээг чанд мөрдөж, хариуцлагатай байх,
 - 1.4.2. Хараат бус бие даасан байх: Ажлын байрны тодорхойлолт, хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэхдээ бусдын нөлөөнд автахгүй байх,
 - 1.4.3. Үнэнч шударга байх: Нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан, авлига, ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх,
 - 1.4.4. Хариуцлагатай байх: Албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ ёс зүйн хэм хэмжээ зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдлийг гаргахгүй байх,

ХОЁР. ЁС ЗҮЙН ЗӨВЛӨЛИЙН ЭРХ ХЭМЖЭЭ

Ёс зүйн зөвлөл нь дараах эрх, үүрэгтэй.

- 2.1. Ажилтнуудын дунд ёс зүйн дүрмийг танилцуулах, соён гэгээрүүлэх, мөрдүүлэх, хэвшүүлэх,
- 2.2. Ёс зүйн дүрмийг шинэчлэх түүнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах талаар санал боловсруулах,
- 2.3. Ёс зүйн зөрчлийн талаар ирүүлсэн гомдол мэдээллийг шалгаж буй албан тушаалтан нь гомдол мэдээлэлд холбогдсон ажилтан болон гомдол мэдээлэл

- гаргагчтай уулзаж, тайлбар, мэдээллийг сонсох бөгөөд шаардлагатай гэж үзвэл бусад байгууллагаас баримт бичиг, ажилтнуудаас тайлбар, нотлох баримт гаргуулах ба мэдээлэл өгсөн этгээдийн нэрийг нууцлах,
- 2.4. Ёс зүйн хэм хэмжээ зөрчсөн үйлдэл нь гэмт хэргийн болон зөрчлийн шинжтэй бол холбогдох байгууллагад шилжүүлэх,
- 2.5. Ёс зүйн зөвлөл нь ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйн талаар дүгнэлт гаргах, компанийн захирлын зөвлөлийн хуралд танилцуулах
- 2.6. Ёс зүйн зөрчлийн талаарх мэдээ тайланг шаардсан тухай бүрт нэн даруй холбогдох тайлбарын хамт Эрчим хүчний яаманд хүргүүлэх

ГУРАВ. ЁС ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ

- 3.1. Компанийн ажилтан, албан хаагч албан үүргээ мэргэжлийн өндөр түвшинд, өөртөө итгэлтэйгээр гүйцэтгэн ажиллах ба ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд үйлдэлдээ дүгнэлт хийж, албан тушаалаасаа өөрийн хүсэлтээр татгалзах хүртэл хариуцлага хүлээх чадвартай байх,
- 3.2. Компанийн ажилтан, албан хаагчид иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллагын албан тушаалтантай ямар нэгэн байдлаар хүндэтгэлгүй харьцах хамтран ажиллах, аливаа төрийн үйлчилгээг үзүүлэхдээ ёс зүйн хэм хэмжээг сахин хүнд суртал, чирэгдэл үүсгэхгүй байх,
- 3.3. Ажилтан үндсэн ажлын цагаас бусад цагт үндсэн ажил олгогчоос өөр ажил олгогчтой зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болох бөгөөд энэ тохиолдолд үндсэн ажил олгогчдоо мэдэгдэх, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 57.2-т заасан шаардлагатай тохиолдолд зөвшөөрөл авах,
- 3.4. Шийдвэр гараагүй ажлын үйл явц, материал, тухайн асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд төвийн хурал, захирлын зөвлөлийн хурал, урьдчилсан байдлаар хэлэлцэж байх үед гарсан аливаа мэтгэлцээн, саналын зөрүүний талаар сонирхогч тал, олон нийтэд мэдээлэл тараахыг хориглох,
- 3.5. Байгууллагыг төлөөлж оролцож байгаа болон томилогдсон ажилтан, албан хаагчид гадаад, дотоодын аливаа сургалт хурал, нэгдсэн арга хэмжээнд /танхим, цахим сургалт, хурал/ идэвхтэй соёлтой, тухайн сургалтын үйл ажиллагаанд дэг журмыг баримталж хүндэтгэлтэй (утсаар ярих, мессеж бичих, социал орчинд аялах, унтах, этгээд хувцаслах) оролцох
- 3.6. Хөдөлмөрийн гэрээ, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан ажил үүргээ гүйцэтгэсний төлөө бусдаас бэлэг авах, албан томилолтоор явах болон ажлын байранд өөрийн албан тушаалын давуу тал, боломжийг хувьдаа материаллаг болон бусад ашиг хонжоо олох зорилгоор ашиглах, авлига авах болон өгөхийг хориглох
- 3.7. Компанийн удирдлага нь ажилтан, албан хаагчийн ёс бус үг хэллэг ашиглан гутаан доромжлох, аливаа үйлдлээр айлган сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх, ажилтны албан үүрэг болон байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаанд нь сөргөөр нөлөөлөхүйц үүрэг даалгавар өгөхгүй байх,

- 3.8. Ажилтан, албан хаагчид албан үүргээ гүйцэтгэхэд ашиг сонирхлын зөрчил үүссэн, үүсч болзошгүй нөхцөлд албан үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзаж, энэ тухай удирдах албан тушаалтанд бичгээр мэдэгдэх үүрэгтэй.
- 3.9. Аливаа асуудлаар шүүмжлэл, өөрийн санал бодлоо илэрхийлэхдээ бусдын санаа, үзэл бодолд хүндэтгэлтэй хандаж гарсан маргаан /саналын зөрүү/ зөрчлийг эв зүйгээр шийдвэрлэнэ.
- 3.10. Албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа буюу ажлын байранд согтууруулах ундаа, мансууруулах болон сэтгэцэд нөлөөлөх эм, бэлдмэл, бодис хэрэглэх, бүдүүлэг зан авир гаргах, бусад байгууллага, албан тушаалтан, хувь хүний нэр хүндэд халдах, гүтгэх, доромжлох, тэдгээрийн үйл ажиллагааны талаар нотлогдоогүй аливаа мэдээлэл тараах, өөрийн ажиллаж байгаа болон бусад байгууллагын хамт олныг хагалан бутаргах, талцуулах үйлдэл хийхийг хороглоно.

ДӨРӨВ. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ ТҮҮНИЙГ ШИЙДВЭРЛЭХ

- 4.1. Ёс зүйн зөрчил гэж энэ дүрмийн 3 дугаар зүйлд заасан хэм хэмжээг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйг ойлгоно. Ёс зүйн зөрчил гаргасан талаар дараах мэдээллийн дагуу хүлээн авч шийдвэрлэнэ.
 - 4.1.1. ААН байгууллага иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдол, мэдээллийн дагуу,
 - 4.1.2. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд мэдээлэгдсэн мэдээллийн дагуу,
 - 4.1.3. Ёс зүйн зөрчил гарсан нь илэрхий болсон бол удирдлагын санаачилгаар,
 - 4.1.4. Дотоод хяналт шалгалтаар илэрсэн ёс зүйн зөрчил,
- 4.2. Ёс зүйн зөвлөл нь ёс зүйн зөрчил гаргасан тухай өргөдөл гомдол, мэдээллийн дагуу хүлээн авч, 14 хоногт багтаан шалгах бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд хугацааг дахин 7-14 хоногоор сунгаж болно
- 4.3. Үндэслэлгүй худал мэдээлэл, тайлбар өгч бусдын нэр төр алдар хүнд, ажил хэргийн нэр хүндэд хохирол учруулсан ажилтныг ёс зүйн дүрэм зөрчсөн гэж үзэх үндэслэл болно.
- 4.4. Үндэслэл бүхий мэдээлэл, нотлох баримт гэдэгт дүрс болон дууны бичлэг, фото зураг, эд зүйлс болон бусад баримтыг ойлгоно.
- 4.5. Ажилтан өөртэй нь холбоотой ёс зүйн зөвлөлийн хуралд оролцох, зөрчил гаргаагүй гэдгээ нотлох, тайлбар баримт гаргах эрхтэй.
- 4.6. Ёс зүйн зөвлөлийн үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр нь хуралдаан байх бөгөөд нийт гишүүдийн олонх нь хүрэлцэн ирснээр хүчинтэйд тооцно.
- 4.7. Ёс зүйн зөвлөлийн гаргасан дүгнэлт нь хурлын тэмдэглэл хэлбэртэй байна.
- 4.8. Ёс зүйн зөвлөлийн дарга болон гишүүнтэй холбоотой зөрчлийг төвийн Захирлын зөвлөлийн хурлаар гомдол мэдээллийг шалган шийдвэрлэх бөгөөд энэ дүрмийн 4.2-т заасан хугацаанд шийдвэрлэнэ.

ЗУРГАА. ХАРИУЦЛАГА

- 5.1. Ёс зүйн зөвлөл нь төвийн ажилтан, албан хаагчийн хууль, дүрэм, журмыг зөрчсөн аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүй, ёс зүйн хэм хэмжээний зөрчилтэй эвлэршгүй байж гаргасан зөрчил нь тогтоогдсон ажилтан, албан хаагчид Хөдөлмөрийн тухай хууль болон “Эрчим хүчний үндэсний төв” ТӨХХК-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан сахилгын шийтгэл ногдуулах талаар үндэслэл бүхий дүгнэлтийг гаргаж, Захирлын зөвлөлд оруулан шийдвэрлүүлж ажиллана.