



“ТАВАН ТОЛГОЙ ТҮЛШ” ХХК ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРЛЫН ТУШААЛ

2019 оны 02 сарын 21 өдөр

Дугаар А/16

Улаанбаатар хот

Журам батлах тухай

“Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хууль”-ийн 20 дугаар зүйлийн 20.1.10 дахь заалт, Монгол Улсын “Компанийн тухай хууль”-ийн 83 дугаар зүйлийн 83.1 дэх заалт, “Таван толгой түлш” ХХК-ийн үйл ажиллагааны дүрмийн 7 дугаар зүйлийн 7.3.1 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

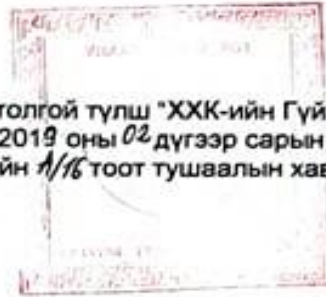
1. “Таван толгой түлш” ХХК-ийн “Ёс зүйн хорооны ажиллах журам”-ыг хавсралт ёсоор баталсугай.
2. Энэхүү тушаалын 1 дэх хэсэгт заасан Ёс зүйн хорооны ажиллах журмын хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллахыг Хууль эрх зүй, аудитын албаны дарга /Л.Батбаяр/-д үүрэг болгосугай.

ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ



М.ГАНБААТАР

*Таван толгой түлш "ХХК-ийн Гүйцэтгэх захирлын 2019 оны 02 дүгээр сарын 28-ны өдрийн 1/16 тоот тушаалын хавсралт



ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ АЖИЛЛАХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэхүү журмын зорилго нь "Таван толгой түлш" ХХК-ийн ажилтны баримтлах ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, ажилтан ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай иргэн, хуулийн этгээд, албан хаагч /цаашид "гомдол мэдээлэл гаргагч" гэх/-ийн гомдол, мэдээллийг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хянан шийдвэрлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

1.2. "Таван толгой түлш" ХХК нь ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэхдээ Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль болон энэхүү журмыг баримтална.

Хоёр.Компанийн Ёс зүйн хороо

2.1. Ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, түүний үндэслэлийг шалган тогтоож, дүгнэлт гаргах эрх бүхий Ёс зүйн хороо ажиллана.

2.2. Ёс зүйн хороог компанийн томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр 7-оос доошгүй гишүүний бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулж, Ёс зүйн хорооны даргыг томилно.

2.3. Ёс зүйн хорооны дарга нь Хууль, эрх зүй, аудитын албаны дарга байх бөгөөд түүний бүрэлдэхүүнд бусад нэгжийн албан хаагчдыг оролцуулна.

2.4. Ёс зүйн хороо нь дараах эрх, үүрэгтэй ажиллана. Үүнд:

2.4.1. Ажилтны баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөн зохион байгуулах;

2.4.2. Гомдол, мэдээлэлд холбогдох ажилтан болон түүний харьяалах нэгжийн эрх бүхий албан тушаалтан, гомдол, мэдээлэл гаргагчтай уулзаж, тэдний тайлбар, саналыг сонсох, холбогдох нотолгоо, материал, баримт, бичгийг шаардан авах;

2.4.3. Гомдол, мэдээллийн нууцлалыг хадгалах, шаардлагатай гэж үзвэл, гомдол, мэдээлэл гаргагчийн аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээ авахуулахаар холбогдох байгууллагад хандах;

2.4.4. Гомдол, мэдээллийг шалгасан тухай дүнг хуралдаанаараа хэлэлцэж, гишүүдийн олонхийн саналаар дүгнэлт гаргах бөгөөд энэхүү дүгнэлт нь аливаа эрх бүхий тушаалтны нөлөөнд автаагүй нотлох баримтад үндэслэгдсэн байх;

2.4.5. Энэхүү журмын 1.2-т заасан гомдол, мэдээллээс гадна хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслийн мэдээллийн мөрөөр, түүнчлэн өөрийн санаачлагаар болон байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр Ёс зүйн зөрчлийг шалган тогтоож, дүгнэлт гаргана.

Гурав. Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг хэлэлцэх

3.1. Ёс зүйн хороо дүгнэлтээ байгууллагын Гүйцэтгэх захирлын зөвлөлд танилцуулна.

3.2. Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг Гүйцэтгэх захирлын зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэнэ.

3.3. Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг хэлэлцээд ажилтан ёс зүйн зөрчил гаргасныг тогтоож, сахилгын шийтгэл ноогдуулах үндэслэлтэй гэж үзвэл, шийдвэрээ томилох эрх бүхий албан тушаалтанд холбогдох баримт, материалын хамт хүргүүлнэ.

3.4. Компанийн Гүйцэтгэх захирлын зөвлөл нь Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг хянаж үзээд, дараах үндэслэлээр дахин шалгуулахаар Ёс зүйн хороонд буцаах шийдвэр гаргаж болно.

3.4.1. Ёс зүйн зөрчил гаргасны нотолгоо, баримт бичгийн бүрдэл хангагдаагүй;

3.4.2. Холбогдох нотолгоо, баримт бичиг, материалыг шалгаагүй буюу хангалтгүй шалгасан.

3.5. Компанийн Гүйцэтгэх захирлын зөвлөл нь ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээлэл үндэслэлгүй гэж үзвэл энэ тухай үндэслэл бүхий шийдвэр гаргаж, холбогдох талуудад, мэдэгдэнэ.

Дөрөв. Ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага

4.1. Компанийн Гүйцэтгэх захирлын зөвлөл нь Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг үндэслэн томилох эрх бүхий албан тушаалтан ёс зүйн зөрчил гаргасан ажилтанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131 дүгээр зүйлийн 131.1 дэх хэсэгт заасан дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай шийдвэр гаргана.

4.2. Ажилтны гаргасан Ёс зүйн зөрчил нь шалгалтын явцад гэмт хэргийн шинжтэй бол харьяаллын дагуу шалгуулахаар холбогдох хууль хяналтын байгууллагад шилжүүлнэ.

4.3. Ажилтан нь эрх бүхий албан тушаалтны сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл шүүхэд гомдлоо гаргаж болно.

"ТАВАН ТОЛГОЙ ТҮЛШ" ХХК