



www.oshmi.mn

КОМПАНИЙН НИЙГМИЙН ХАРИУЦЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ

Бизнес Удирдагчдын Үндэсний IV Форум



КОМПАНИЙН НИЙГМИЙН ХАРИУЦЛАГА: ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, БАЙГАЛЬ ОРЧНЫ ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ



САЙН ТУРШЛАГА

АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГАА БОЛ “ОЮУ ТОЛГОЙ”
КОМПАНИЙН НЭН ТЭРГҮҮНИЙ ЗОРИЛТ

МАНЛАЙЛАЛ

ХАБЭМ-ИЙН СОЁЛЫГ ТОГТООХОД
УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ ЧУХАЛ

ДЭЛХИЙ ДАХИНД

ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН
ДЭЛХИЙН БИЗНЕС КОНСУЛ

© ЕРӨНХИЙ ЗОХИОН БАЙГУУЛАГЧ

Oshmi
Group

Нийгмийн манлайллыг дэмжигч:



PLATINUM



GOLD



SILVER



8 658 000 006 014



ЗАЛУУСЫН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨР



Үг хөтөлбөр нь Монголын ирээдүйн манлайлагчдыг дунд сургуулиас нь эхлэн бэлтгэн хөгжүүлж, хичээлээс гадуур сурч боловсроход нь дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн хөтөлбөр юм.

“ОЮУ ТОЛГОЙ” ХХК ЗАЛУУСЫН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙГ 2013 ОНООС ХЭРЭГЖҮҮЛЖ БАЙНА.

611

Оюутан, сурагчид хөтөлбөрт хамрагдсан

412

Ахлах сургуулийн сурагчид

199

Их дээд сургуулийн оюутан

17

Дотоодын тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсан

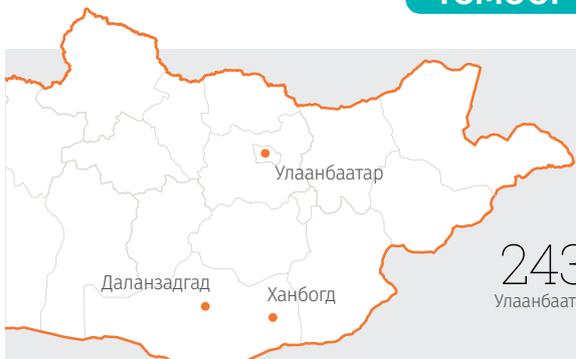
2017 оны 7-р сарын байдлаар

ХӨТӨЛБӨР ДАРААХ ГУРВАН ҮЕ ШАТААР ЯВАГДАДАГ.

БИ ХЭН БЭ?

БАГААР АЖИЛЛАХ

ТОМООР ХАРАХ



243
Улаанбаатар

169
Өмнөговь

ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАГДСАН ОЮУТНЫ ТОО

146

Дотоодын тэтгэлэгт хөтөлбөрийн оюутан

53

Хаан банк, Сумитомогийн тэтгэлэгт хөтөлбөрийн оюутан

2016 ОНООС ХААН БАНК СУМИТОМОГИЙН ТЭТГЭЛГИЙН ОЮУТНУУД ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАГДСАН.

ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАГДСАН СУРАГЧДЫН ТОО

243

Улаанбаатарын ахлах сургуулийн сурагчид

117

Ханбогд сумын ахлах сургуулийн сурагчид

52

Даланзадгад сумын ахлах сургуулийн сурагчид



ДАДЛАЖИГЧ ОЮУТНЫ ХӨТӨЛБӨР



Дадлагын хөтөлбөр нь оюутнуудыг сурч буй мэргэжлийн чиглэлээрээ “Оюу толгой” компанид дадлагажин ажиллах боломжоор хангахад оршино.

Оюу Толгой компани Дадлагажигч оюутны хөтөлбөрийг 2010 оноос эхлэн хэрэгжүүлж эхэлсэн.

НИЙТ ХАМРАГДСАН ОЮУТНУУД:

346

Оюутнууд хамрагдсан

8

Оюу толгойн гадаад тэтгэлэг авсан оюутнууд

48

Дотоодын тэтгэлэг авсан оюутнууд

34

Залуусын хөгжлийн хөтөлбөрт хамрагдсан оюутнууд

256

Бусад

ХҮЙСИЙН ХАРЬЦАА:

168 178

ДАДЛАГАЖУУЛАХ ХӨТӨЛБӨРИЙН ТӨРЛҮҮД:



Жилийн туршид үргэлжлэх дадлага



Зуны дадлага



Ажлын туршлага олгох дадлага



Үйлдвэрлэл дээр судалгаа хийх

ДАДЛАГАЖУУЛАХ ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАГДСАН ОЮУТНУУДААС:

31

Оюу Толгойн үндсэн ажилтан болсон

15

Шинэ төгсөгчийг хөгжүүлэх хөтөлбөрт хамрагдсан

ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАГДСАН ХҮҮХДИЙН ТОО (ОНООР):

70

2010

61

2011

29

2012

21

2014

21

2015

53

2016

91

2017

PECB таны бизнест хэрхэн тусалж болох вэ?

Бид таны бизнесийн тусгай хэрэгцээг хангахын тулд үйлчилгээний багцуудаа санал болгож байна. 100 гаруй оронд 1100 гаруй хамтран ажиллагч байгууллага, 900 сургагч багш, 200 аудитортайгаар ажиллаж байгаа бид, та бүхний бизнесийг дэмжиж, хүсч буй мэргэжлийн амжилтанд тань хөтлөх сайн туршлагуудыг бэлхнээ санал болгодог мэргэжлийн байгууллага юм. Манай байгууллагын Монгол дахь хамтран ажиллагч ОШМИ компани бидний бүхий л сургалт, аудит, баталгаажуулалтын үйлчилгээг үзүүлэх болно.

PECB бол олон улсын стандартуудын дагуу хувь хүнийг, байгууллагын удирдлагын тогтолцоог, мөн бүтээгдэхүүнийг баталгаажуулдаг байгууллага юм. ISO стандартын гэрчилгээ, сургалт, шалгалт болон баталгаажуулалт хүсч буй хувь хүмүүс болон байгууллагуудад, PECB өөрийн глобал сүлжээгээр дамжуулан дараах үйлчилгээнүүдийг бүх төрлийн салбарт үзүүлэх үзүүлэх чадавхитай:

Мэдээллийн аюулгүй байдал	Мэдээллийн технологийн (IT) аюулгүй байдал	Бизнесийн тасалдалгүй байдал	Үйлчилгээний менежмент	Чанарын менежмент	Эрсдлийн менежмент	Тээвэр, мэдээлэл харилцаа холбоо, эрчим хүч	Эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, байгаль орчин
ISO/IEC 27001	ISO/IEC 27032	ISO22301	ISO20000	ISO9001	Дата Хамгаалах Ерөнхий Дүрэм	IATF 16949	ISO14001
SO/IEC 27002	ISO/IEC 27034	ISO28000	Аутсорсинг	ISO13053	ISO31000	IS/TS 29001	ISO20121
ISO/IEC 27005	ISO/IEC 27035	Онцгой байдлаас сэргээх ажиллагаа	ISO55001	ISO/IEC 17025	ISO37001	ISO39001	ISO22000
Эрсдлийн удирдлагын арга зүй	SCADA (Ахлах ажилтны хяналт ба дата авах) Аюулгүй байдал	Шинэ ISO22320	Бизнес & Ханган нийлүүлэгчийн харилцаа	ISO21500	ISO/IEC 38500	ISO50001	ISO 45001
Шинэ ISO27999	Нэвтрэлтийн шалгалт (Pen test)	Шинэ ISO22316	IT үйлчилгээний баталгаажсан Санхүүгийн Менежер	Шинэ ISO18788	ISO/IEC 29100	AS9100	ISO 26000
Шинэ Мэдээллэл солилцооны аюулгүй байдал	Компьютер тооцоолол /Дижитал мөрдлөг/	Шинэ ISO22317		Шинэ ISO20700	Шинэ ISO 19600		Шинэ Цар тахлын төлөвлөлт
Шинэ Хүний нөөцийн аюулгүй байдал	Кибер аюулгүй байдлын Аудитын сургалтууд						Шинэ ISO 14051

Дэлгэрэнгүйг дараах линкээс үзнэ үү: www.pecb.com/en/education-and-certification-for-individuals

ТА ЯАГААД PECB-Г СОНГОХ ЁСТОЙ ВЭ?

- ӨНДӨР ЧАНАР
- ГЛОБАЛ САЙН ТУРШЛАГА
- ОЛОН УЛСАД ХҮЛЭЭН ЗӨВШӨӨРӨГДСӨН
- ТОГТВОРТОЙ БА АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ

PECB нь Олон Улсын Итгэмжлэлийн Үйлчилгээ (IAS)-с ISO/IEC 17024 стандартын хүрээнд итгэмжлэгдсэн хувь хүмүүсийг гэрчилгээжүүлэгч байгууллага бөгөөд ISO/IEC 17021 стандартын хүрээнд итгэмжлэгдсэн Удирдлагын Тогтолцоог Баталгаажуулагч байгууллага юм.



QR кодыг уншуулж, манай үйлчилгээний дэлгэрэнгүй мэдээлэл авна уу.

Биднийг Сошиал мэдиа хуудсуудаар дагана уу.



АГУУЛГА



ОНЦЛОХ СЭДЭВ

КОМПАНИЙН НИЙГМИЙН ХАРИУЦЛАГА:

ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, БАЙГАЛЬ ОРЧНЫ ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ 7-11

Эрхлэн гаргагч:

Oshmi
Group

АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГАА БОЛ
"ОЮУ ТОЛГОЙ" КОМПАНИЙН
НЭН ТЭРГҮҮНИЙ ЗОРИЛТ

29-30



ТОГТВОРТОЙ
ХӨГЖЛИЙН
ЗОРИЛТУУД

11-14



ХАБЭМ-ИЙН СОЁЛЫГ ТОГТООХОД
УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ ЧУХАЛ

34-37



ТАТВАРЫН ХУУЛИЙН ХЭРЭГЛЭЭ 65-66



АГААРЫН БОХИРДОЛ БА
ХЯТАД

73-76



Эрхлэгч:

Б.Оюунтөгс

Редактор:

О.Болормаа

Зөвлөхүүд:

Д.Батбаатар
Д.Төгссайхан
Г.Цогтбаатар

Сэтгүүлч:

Ц.Цэрэндолгор
Б.Сэлэнгэ

Орчуулагч:

Ч.Сумьяабазар
Г.Уянга

Дизайнер:

Б.Батбилэг

Хаяг:

92 тоот, "Бүтэ тауэр", 15141,
5-р хороо, Чингэлтэй дүүрэг,
Улаанбаатар хот, Монгол Улс

Утас/Факс: 976-76113838,

И-Мэйл: osh.magazine@gmail.com,
contact@oshmi.mn

Вэб сайт: <http://www.oshmi.mn>

Захиалга, сурталчилгаа:

8997-3838, 88110905, 7611-3838

© Сэтгүүлийн мэдээллийг нийтлэхдээ
сэтгүүлийн нэрийг заавал дурьдана уу.

МЭНДЧИЛГЭЭ



Та бүхний энэ өдрийн амар амгаланг айлтгая.

ОШМИ Групп нь 2010 оноос хойш байгууллагын нийгмийн хариуцлагыг дэмжих, аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, байгаль орчин, чанарын гүйцэтгэлээ сайжруулах замаар бизнесээ тогтвортой хөгжүүлэх сонирхолтой байгууллагуудтай хамтран ажиллаж ирлээ.

Бид үйл ажиллагаагаа олон улсын стандарт, дэлхийн түвшинд нийцүүлэх зорилго тавин ажилладаг бөгөөд энэ ч зорилгынхоо дагуу АНУ, Их Британи, Австрали, Орос, Энэтхэг, Хятад, Солонгос, Канад, Швейцарь, Герман улсуудад төвтэй олон улсын сургалт, зөвлөгөө, аудит, аутсорсингийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, Монгол Улсад үйлчилгээг нь нэвтрүүлээд байна.

ОШМИ Групп нийгэмд оруулах өөрийн хувь нэмэр, нийгмийн хариуцлагаа хүний эрүүл мэнд болон хүрээлэн буй орчныг хамгаалах, аюулгүй байдлыг хангах, бүтээгдэхүүн үйлчилгээний чанарыг хангуулах олон улсын OHSAS18001, ISO14001, ISO9001 стандартуудын зөвлөх үйлчилгээ, түүний үр дүнд хамтран ажиллагч байгууллагуудад бий болсон нийгмийн эерэг өөрчлөлтүүдээр хэмжиж ирсэн. Хувийн байгууллагуудад ийнхүү менежмент сайжруулах, нийгмийн хариуцлагаа биелүүлэхэд нь тусалж ажиллахаас гадна Төрийн, Олон улсын болон Хувийн байгууллагуудын удирдлагуудын чуулга уулзалтыг 2014 оноос хойш жил бүр зохион байгуулж, шинэ тутам мэдлэг мэдээллийг түгээх, жил бүрт нийгмийн хариуцлагын гүйцэтгэлээр сайн үр дүн гаргасан байгууллага, хамт олныг сурталчилан таниулах, цаашид хамтран ажиллах боломж олгох үүднээс "Нийгмийн Хариуцлагын Манлайлал-2018" сэдэвт Үндэсний IV Форумыг 2018 оны 1 дүгээр сарын 18-ны өдөр зохион байгуулж байна.

Сэтгүүлийнхээ энэ удаагийн дугаарыг тогтвортой хөгжлийн зорилтууд, түүнд хүрэхийн тулд Монгол Улсын төрийн болон хувийн байгууллагуудын Нийгмийн хариуцлагаа биелүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж болох шинэ санаа, олон улсын туршлагын талаар мэдээлэхийг зорьлоо.

Нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчны тогтвортой хөгжил гэж юу болох, түүнийг хамгаалах талаар олон улсад болон манай улсад ямар санал санаачлагууд гарч, шинэ тутам ямар ажлууд хийгдэж байгаа талаарх бидний бэлтгэсэн мэдээлэл та бүхний ажилд хэрэгтэй, өгөөжтэй мэдээлэл болно гэдэгт итгэж байна.

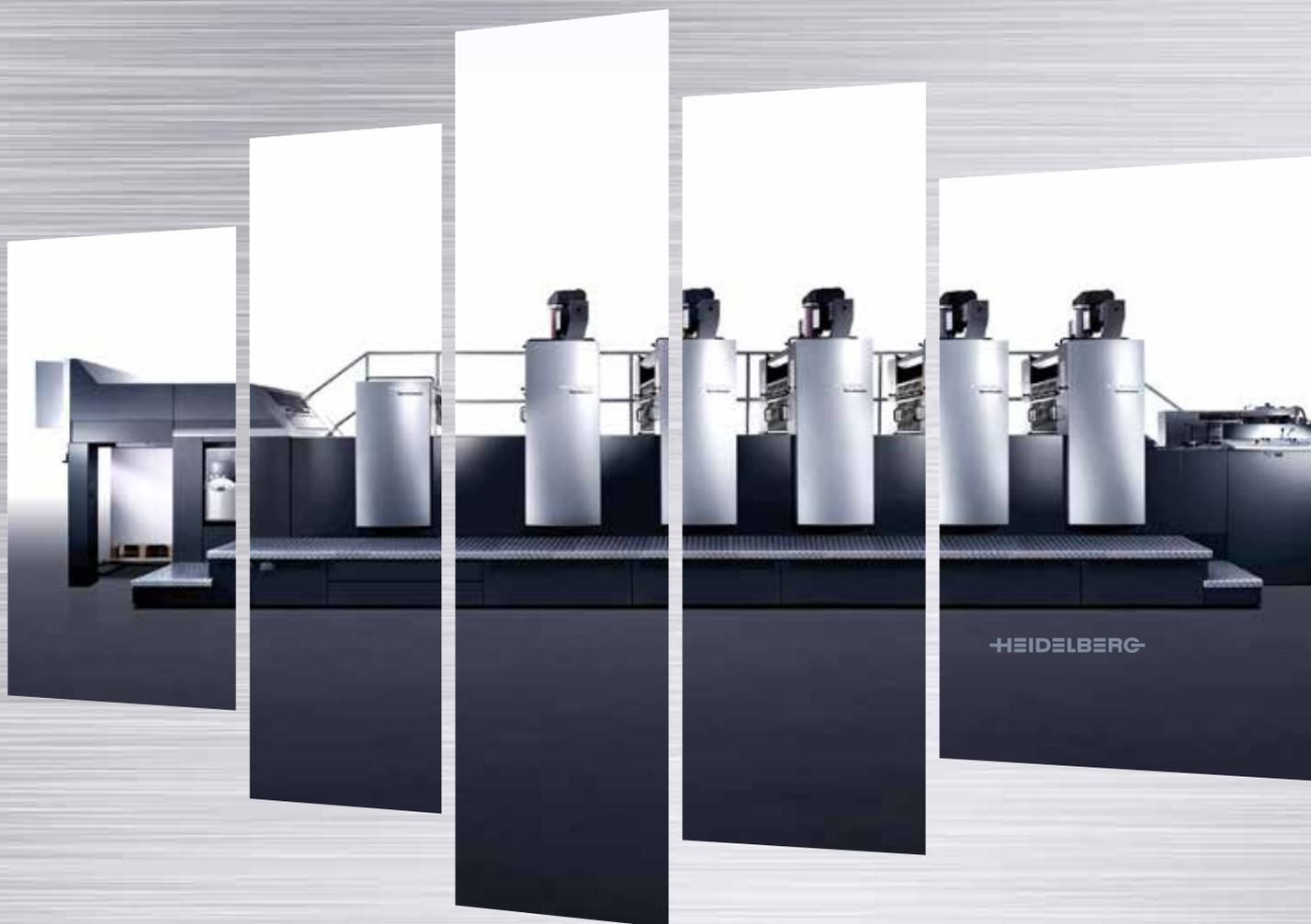
Сайн үйлс бүхэн дэлгэрэх болтугай!

Б.ОЮУНТӨГС

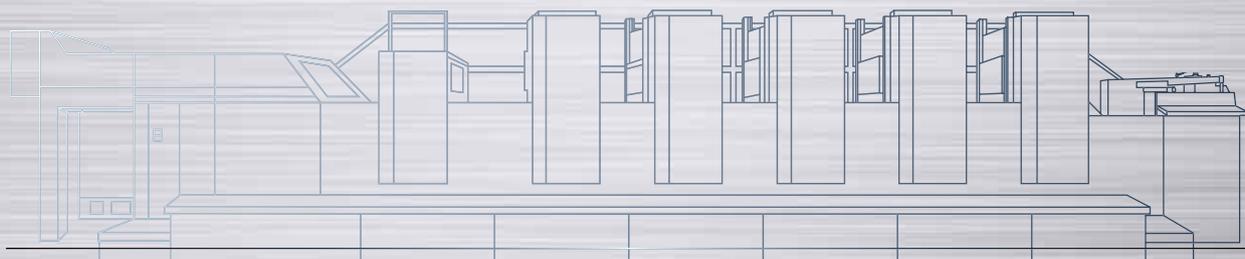


"ОШМИ Групп"-ийн
Захирал, Үүсгэн байгуулагч

BEST COLOR INTERNATIONAL
BCI
S i n c e 2 0 0 1



*Шэвээлийг тань хэвлэнэ
Мтгэлийг тань даана*



МОНГОЛ УЛС, УЛААНБААТАР ХОТ, СУХБААТАР ДҮҮРЭГ, ХАМЪЯН ГҮНИЙ ГУДАМЖ - 16/1, "BCI" КОМПАНИЙН БАЙР
УТАС/ФАКС: 976-11-319092, E-MAIL: BCI@BCI.MN

КОМПАНИЙН НИЙГМИЙН ХАРИУЦЛАГА: ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, БАЙГАЛЬ ОРЧНЫ ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ

Б.ОЮУНТӨГС

(MSc.SHEM, OHSAS18001 LA, LI)

Нийгмийн хариуцлагыг "Байгууллага/Хувь хүн нийгэмд ач тус хүргэх үүрэг хүлээхийг санал болгодог ЁС ЗҮЙН хамрах хүрээ", мөн "Хүн бүр Эдийн засаг ба Эко системийн балансыг хадгалахуйц байдлаар ажиллах, амьдрах үүрэг" хэмээн тодорхойлдог. Тэгвэл Компанийн Нийгмийн Хариуцлага гэдэг нь "Компаниуд сайн дураар нийгмийг илүү сайн, орчныг илүү цэвэр болгохоор шийдэх"-ийг хэлдэг бөгөөд үүнийгээ 1-рт, Бизнесийн үйл ажиллагаагаараа нийгэмд хувь нэмэр оруулах, 2-рт, Нийгэмд хөрөнгө оруулах замаар хэрэгжүүлж болдог ажээ.

ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ & ХАРИУЦЛАГАТАЙ ХӨГЖИЛ

Тогтвортой хөгжил нь

- Эдийн засгийн хувьд,
- Нийгмийн хувьд,
- Байгаль орчны хувьд тогтвортой хөгжих үзүүлэлтүүдийн тэнцлийг хангаснаар бий болно.

Энэ гурван үзүүлэлтийн аль нэгийг нь л хангах, эсхүл аль нэгийг нь орхигдуулах нь бизнес тогтвортой хөгжих боломжгүй. Мөн нийгмийн хариуцлагагүй бизнес гэдгийг харуулдаг.

Улс орнуудын Тогтвортой хөгжлийн зорилт нь хүний эрх, байгаль орчныг хамгаалах, сайн засаглал бий болгох, нийгмийн сайн сайхан байдлыг хангах чиглэлд тайлбарлагддаг бол түүнийг хэрэгжүүлэх бизнесийн байгууллагуудын Нийгмийн хариуцлагатай хөгжлийн асуудал нь эдгээрийг бизнесийн нэгжид шууд хамааруулсан, микро түвшинд хэрэгжүүлж болохуйц арга хэмжээнүүдэд задардаг байна. Ажилтнуудын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, байгаль орчны нөлөөллийн үнэлгээ ба байгаль орчныг хамгаалах хөтөлбөрүүд, хэрэглэгчдийн эрх ашгийг хамгаалах, мэдээллийн нууцлал ба аюулгүй байдлыг хангах, чанартай бүтээгдэхүүн үйлчилгээ хүргэх, гэх зэрэг ажил нь Компанийн нийгмийн хариуцлагатай үйл ажиллагаанд багтана.

Нийгмийн хариуцлагын концепцийг анх 1953 онд Уилльям Ж.Бовены "Бизнесмэнүүдийн Нийгмийн Хариуцлага" сэдэвт нийтлэлд дурдаж байжээ. Гэвч энэ нэр томъёо 1990 оноос олонд танигдаж эхэлсэн бөгөөд энэ нь Германы эмийн бүтээгдэхүүний компани "Бэтафарм өөрийн үйл ажиллагаанд Компанийн Нийгмийн Хариуцлагыг хэрэгжүүлнэ" гэсэн шийдвэр гарсантай холбоотой байжээ. Эмийн бүтээгдэхүүний зах зээл нь ерөнхийдөө өөр хоорондоо орлуулагдах чадвартай бүтээгдэхүүнээрээ онцлог байдаг. Гэтэл 1997 онд тус компанийн борлуулалт зогсонги байдалд орсон нь эмийн бүтээгдэхүүний зах зээл дээр компаниуд үнэ эсвэл чанараараа ялгарах боломжгүй юм гэдгийг ухааруулжээ. Ингээд, тус компани бидний үнэ цэнэ бол нийгэмдээ оруулах хувь нэмэр юм, үүнийг

бид компанийн стратегийн үзэл баримтлалд шингээнэ гэж шийдсэн байна. Үр дүнд, Бэтафарм олон төрлийн шинэлэг хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд жишээлбэл, өвчтэй хүүхдүүдийг амьтадтай тоглуулж, одой морь унуулж, сургуулийн хүүхдүүдийг хэрхэн эрүүл аргаар өөрийн сэтгэл хөдлөлөө илэрхийлж, тоглох болон эрүүл байх хэрэгцээгээ хангаж болох талаар уриалж, сурталчилж эхэлжээ. Үр дүнд нь, компани өвчтэй хүүхдүүд дээр бизнес хийдэг биш, харин хүүхдийг хэрхэн өвчнөөс урьдчилан сэргийлж болох, мөн өвдвөл хэрхэн сэтгэл санааг нь зөв аргаар сэргээж, биед нь ч сайнаар нөлөөлж болох вэ гэдгийг харуулсан, Нийгэмдээ Хариуцлагатай бизнес имидж бүрдүүлж чадсан нь бизнесийнх нь стратегийн давуу тал болж эхэлсэн байна.

2001 онд, Европын Комиссоос "Компанийн Нийгмийн Хариуцлагын Европын Хамрах Хүрээ" сэдэвт заавар баримт бичиг гаргахаар шийдэж, үүгээр дамжуулан Европт болон Дэлхий даяар хэрхэн Компанийн Нийгмийн Хариуцлагыг сайжруулж, сурталчилж болох вэ гэдэг тал дээр эрдэмтэд судлаачдын мэтгэлцээнийг өрнүүлэхээр болсон байна. Энэхүү баримт бичиг нь яваандаа Компанийн Нийгмийн Хариуцлагын сайн туршлагыг танилцуулан сурталчлах, нийгэмдээ хариуцлагатай байх үүрэг хариуцлагыг ухамсарлуулах, олон нийтэд энэ талын ойлголт олгоход чиглэсэн байна.

Одоогоор Нийгмийн Хариуцлагыг хэрэгжүүлэх албан ёсны заавар, баталсан стандарт байхгүй тул Европт ивд байрлах томоохон олон улсын байгууллагуудын санаачлагаар, Нийгмийн хариуцлагын тайлан гаргах стандарт, Нийгмийн хариуцлагын төрлүүдийг тайлбарлаж, бизнесийн байгууллагуудын хэрэгжүүлж болох ажил, хөтөлбөрүүдийг танилцуулж эхэлж байна. Цаашдаа, олон улсын харилцаа болон улс үндэстний түвшинд Нийгмийн Хариуцлагыг заавал хэрэгжүүлэхийг шаардсан стандарт, олон улсын гэрээ конвенци, бизнесийн гэрээ хийхэд тавигддаг шалгуур болгохоор ажиллаж байна.

(RESET company, 2017)

ISO & GRI СТАНДАРТУУД

Эдгээр сайн үр дүнд хүрэхэд туслах олон тооны ISO стандартууд байдаг бөгөөд менежментийн стандартууд нь компанийн үйл ажиллагааны менежментийг сайжруулахад давхар тусалдаг. ISO9001, ISO26000, ISO31000, OH-SAS18001/DS ISO45001, ISO14001, ISO/IEC 27001, ISO50001, ISO22000, ISO37001, ISO22301, ISO14051 зэрэг стандартууд нь чанар, нийгмийн хариуцлага, эрсдлийн удирдлага, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл мэндийн /ХАБЭМ/ удирдлага, байгаль орчны удирдлага, мэдээллийн аюулгүй байдал, эрчим хүчний хэмнэлт, хүнсний аюулгүй байдал, авлигын эсрэг удирдлага, бизнесийн тасалдалгүй байдлын удирдлага, материалын урсгал зардлыг бууруулах зэрэг чиглэлд компанийн менежментийг сайжруулах олон улсын стандартууд юм.

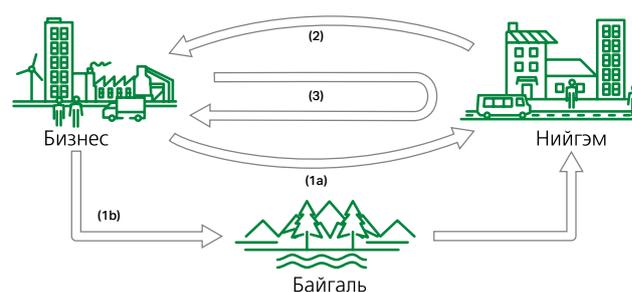
Эдгээр стандартыг хэрэгжүүлсэн байгууллагууд нийгмийн хариуцлагаа ямар түвшинд хэрэгжүүлсэн, ямар эерэг үр дүн гаргасан бэ гэдгийг тайлагнахад зориулсан стандартууд дэлхийд шинээр бий болж байна. Тухайлбал, Дэлхийн Тогтвортой Байдлын Стандартуудын Удирдах Зөвлөл (GSSB) –с GRI 403 стандартыг боловсруулан гаргаж байгаа ба энэ нь ХАБЭМ-н менежментийг хэрэгжүүлснээр ямар хэмжих үзүүлэлтээр компани өөрийн гүйцэтгэлээ хэмжиж болохыг зааж өгсөн, Тайлагналын Стандарт юм. Ажлын байранд бэртэж гэмтсэн тоо, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн тоо, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний хүртээмжтэй байдал, ажилтнуудын эрүүл мэндийн хөтөлбөр зэргийг хэрхэн хэрэгжүүлж, тайлагнах вэ гэдгийг нарийвчлан зааж өгсөн.

Түүнчлэн GRI 303 стандарт нь Усны хэрэглээ ба хэмнэлт, ус зайлуулах байгууламжийн ажиллагаа, төвийн шугамгүй газрын усны хэрэглээ ба шийдэл, нийлүүлэлтийн сүлжээний усны хэрэглээнд тавих хяналт, дахин боловсруулсан усны хэрэглээ зэргийг хэрхэн бий болгох, бүртгэх, тайлагнах арга зүйг нарийвчлан стандартчилж өгсөн.

НИЙГМИЙН БАЯЛАГ – БИЗНЕС – БАЙГАЛИЙН БАЯЛАГ

Дэлхийн Тогтвортой Хөгжлийн Бизнес Консул (WBCSD) нь Бүх бизнес Ажилтан ажиллуулж, Цалин төлж Нийгмийн баялагт шууд нөлөөлдөг, мөн бүх бизнес агаар бохирдуулж, Байгалийн баялагт нөлөөлдөг гэдгийг онцолж байна. Мөн Бизнесүүд зөвхөн санхүүгийн хөрөнгө ба түүний үр шимээр бизнесээ хэмжиж, эрсдэл боломжоо харж болохгүй, харин нийгмийн өөрчлөлт ба трэнд бизнест нь хэрхэн нөлөөлөх вэ гэдгийг тооцоолж, стратегидаа тусгаж ажиллах ёстойг бүх бизнес эрхлэгчдэд сануулж байна. Үүний тулд, хувь эзэмшигч, нийгэм, бизнестээ санхүүгээс гадна ямар үзүүлэлтээр үнэ цэнэ бий болгож болох вэ, гэдгийг ойлгох ёстой.

Бизнес, нийгэм ба байгаль хоорондын уялдаа холбоо



Ийм ч учраас, тус байгууллага санаачлан Нийгмийн баялаг ба Байгалийн баялгийн протокол гэсэн баримт бичгийг боловсруулж, бизнесийн томоохон байгууллагуудад сурталчилж байна.

1. Нийгмийн баялгийн протокол

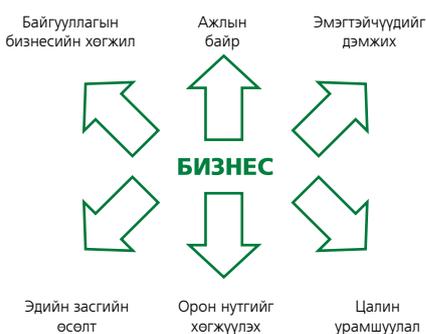
Нийгмийн баялаг гэдэг нь хүмүүс ба нийгмийн бий болгож буй нөөц, харилцаа. Энэ нь Хүн капитал ба Нийгмийн капиталаас бүрдэнэ. Хүн капиталд хүний мэдлэг, ур чадвар, сайн сайхан байдал; нийгмийн баялагт хүмүүсийн харилцаа, хамтын үнэ цэнэ, интитуциуд орно.

Өөрөөр хэлбэл, нийгэм тэр чигээрээ ХҮН дээр тогтож буй тул бүх зүйл мөн чанартаа ХҮН ЮМ гэдгийг ойлгох хэрэгтэй гэжээ. Хамтран ажиллагч байгууллага, ажилтан, хэрэглэгч, байгаль орчин бохирдуулагч, зар түгээгч – бүгд ХҮН. Иймд, ХҮНИЙГ ҮНЭХЭЭР ҮНЭ ЦЭНЭТЭЙ байлгаж байгаа бизнес ирээдүйд амжилтанд хүрнэ.



Бизнес нийгэмдээ Энтрепренершип ба Байгууллагын хөгжил, Ажлын байр бий болгох, Эмэгтэйчүүдийг хүчирхэгжүүлэх, Цалин урамшуулал олгох, Алслагдмал бүс нутгийг хөгжүүлэх, Эдийн засгийн өсөлт авч ирэх байдлаар нөлөөлдөг. Харин нийгмийн зүгээс Бизнес ажилчдын эрүүл мэнд ба аюулгүй байдал, Хууль тогтоомжийн үүрэг, Ур чадварын суваг, Тогтвор суурьшилтай сэтгэлтэй ажиллах хүч, Олон талын төлөөлөл бүхий ажиллах хүч, Дэд бүтэц зэргээр хангаж, шаардлага тавих байдлаар нөлөөлдөг байна.

Бизнесийн нийгэмд үзүүлэх нөлөө



Бизнес үзүүлэх нийгмийн нөлөө



Эдгээр Нийгэм ба Бизнес хоорондын нөлөөллийг зөв зохистой удирдаж, амжилттай ажиллахын тулд дараах 4 алхам бүхий Бүртгэлийн систем нэвтрүүлэхийг зөвлөжээ:

1. Хүрээг тогтоох. Нийгмийн капиталыг ойлгох, бизнестэй уялдах уялдаа ба гаргаж болох шийдлүүдийг тодорхойлох, нийгмийн капиталын аль үзүүлэлтэнд фокуслах вэ гэдгээ сонгох.

2. Хамрах хүрээг тодорхойлох. Зорилтот хүн ам ба зорилгуудаа тодорхойлох, хил хязгаарыг тогтоох, бизнес ба нийгэм хоорондын харилцан үйлчлэл, нөлөөллийг тодорхойлох.

3. Хэмжих, үнэ цэнэ бий болгох. Нийгэмд өөрийн бизнесийн үзүүлж буй нөлөө болон нийгмээс бизнест үзүүлж буй нөлөөг хэмжих үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох, индикаторыг сонгох, хэмжих, үнэлэх.

4. Хэмжилтийн үр дүнг шийдвэр гаргалтандаа ашиглах. Нийгмийн капиталыг бизнесийн үндсэн процесст оо нэгтгэх, шийдвэр гаргахдаа ашиглах.

Нийгмийн баялгийг бүртгэх 4-н үе шат



2. Байгалийн баялгийн протокол

Байгалийн баялаг буюу Байгалийн капитал гэдэг нь хүмүүст ашиг тус буюу "үйлчилгээ" үзүүлэхийн тулд дэлхий дээр оршин байгаа шавхагддаг болон шавхагддаггүй байгалийн нөөц юм (Atkinson, Pearce 1995; Jansson et al. 1994). Энэ нь эко систем болон амьгүй байгалийн системийг багтаах бөгөөд хүний нийгэм, бизнест үнэ цэнэ бий болгож байдаг.



Нийгмийн баялгийг удирдах бизнесийн үнэ цэн



Бизнесийн үйл ажиллагаа байгальд дараах байдлаар нөлөөлдөг: хүлэмжийн хий ялгаруулах, газар нутаг ашиглах, хог хаягдал үүсгэх, газрын хөрс, агаар, ус бохирдуулах, дуу чимээ ба гэрэл үүсгэснээр ан амьтдын амьдралын хэв маягт нөлөөлж үргээдэг, мөн усыг их хэмжээгээр хэрэглэж, бохирдуулдаг, газрын гүний усыг шугам хоолойгоор татаж ашигладаг.



Одоогоор бизнест үзүүлэх байгалийн нөлөөнөөс илүү, бизнесийн буруу үйл ажиллагаа байгаль орчинд сөргөөр нөлөөлөх нь ихэссэн тул Байгалийн баялгийн протоколыг ашиглаж, байгаль орчинд ээлтэй ажиллах, түүнийгээ бүртгэх, тогтмолжуулах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Харин байгаль орчин бизнест Цаг уурын өөрчлөлт, Нөхөн сэргээлт, Газар хөдлөлт, Үер ус, Шуурга, Хуй салхи, Усны нөөц, түүхий эд материал, эрчим хүчний эх үүсвэр гаргах, ногоон байгалиас хүчил төрөгч ялгаруулах зэргээр нөлөөлдөг.

Байгалийн баялгийг бүртгэх 4-н үе шат



Өөрөөр хэлбэл, Тогтвортой хөгжлийг бүрдүүлэгч гурван элемент буюу Байгаль орчны, Эдийн засгийн, Нийгмийн тогтвортой байдлын балансыг хангахад энэ 2 протокол чухал нөлөөтэй уриалга, бизнесүүдэд хэрэглэж болох зааврыг гаргаж байгаа юм.



БИАТА-ТРАНКМАН: ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛД ХҮРЭХ ТҮЛХҮҮР НЬ ИРЭЭДҮЙ ХОЙЧ ҮЕИЙНХЭНДЭЭ ХОХИРОЛ УЧРУУЛАХГҮЙГЭЭР УХААЛАГ ЗАМЫГ ОЛЖ НЭВТРҮҮЛЭХ

НҮБ-ын Суурин төлөөлөгч Биата-Транкмантай дэлхийн болон манай улсад хэрэгжүүлж буй Тогтвортой хөгжил сэдвээр ярилцлаа.

-Сүүлийн жилүүдэд дэлхийн улс орнууд тогтвортой хөгжлийн талаар их ярьж байгаа. Манай улс ч мөн адил тогтвортой хөгжлийн асуудлыг хөндөж байна. Гэсэн хэдий ч хүн бүр цаад утга санаа, гол зорилго, зорилтыг нь сайн мэдэхгүй байна. Үүнтэй холбоотойгоор “Дэлхийн түвшний тогтвортой хөгжил 2030” хөтөлбөр болоод түүний зорилтын талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгөхгүй юү?

-Тогтвортой хөгжил нь ирээдүй хойч үеийнхэндээ хор хөнөөл учруулахгүйгээр өнөөгийн хэрэгцээгээ хангах явдал юм. Эдийн засгийн хөгжлийн өнөөгийн түвшин нь тогтвортой биш байгаа бөгөөд энэ нь өсөн нэмэгдэж байна. 1990 онтой харьцуулахад 2010 онд хэт ядуу хүний тоо 700 саяар цөөрсөн. Ядуурал буурсан хэдий ч хүмүүсийн хэрэглээ өсөж үйлдвэрлэл илүү эрчимжээд байна. Хүн амын тоо нэмэгдсээр байгаа өнөө үед энэ хандлага үргэлжилсээр байвал бид өөрсдийн үйл ажиллагаагаа өөрчлөхгүйгээр дэлхийн нөөц баялгийг тогтвортой байлгах боломжгүй. Тогтвортой байдал нь хүн бүрд хамаатай асуудал юм.

Ягаад гэвэл бидний хүрээлэн буй орчин болон үүний нөөцийн зарцуулалт нь ирээдүй хойч үеийнхэнд нөлөөлнө. Тогтвортой байдлыг хангах нь дэлхий дахины хөгжлийн шинэ хөтөлбөр бөгөөд Тогтвортой хөгжлийн 17 зорилтууд (ТХЗ) нь эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчин гэсэн хөгжлийн гурван хэмжүүрийг нэгтгэж байна. Энэ нь 2030 он гэхэд дэлхийд ядууралгүй, тэгш бус байдлыг багасгаж, ирээдүй хойч

үедээ дэмжлэг үзүүлэх замаар дэлхийн нөөц бололцоог баталгаажуулах гэсэн дэлхийн нийтээрээ дагаж мөрдөх замын зураглал болж өгч байна.

-Тогтвортой хөгжлийн гол үндэс нь юу вэ. Дэлхий дахинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн тогтвортой хөгжлийн шинэ зорилтуудын гол агуулга юунд оршиж байна. Тэдгээр зорилтуудад хэрхэн хүрэх вэ?

-Тогтвортой хөгжилд хүрэх түлхүүр нь ирээдүй хойч үеийнхэндээ хохирол учруулахгүйгээр ухаалаг замыг олж нэвтрүүлэх явдал юм. НҮБ-ын хувьд эхлээд хөгжих дараа нь цэвэрлэх гэсэн байр суурийг дэмжихээ больсон. ТХЗ нь дэлхий нийтээр ядуурлыг бууруулах, эх дэлхийгээ хамгаалах, хүн бүр амар тайван, хөгжил цэцэглэлтийг эрхэмлэсэн байдлыг хангахад чиглэсэн юм. Бүх улс орнууд хөгжлийн нэг хөтөлбөр дээр санал нийлж байгаа нь гайхалтай амжилт.

Мөн энэ хөтөлбөр нь дэлхий нийтийн хамгийн их анхаарал татсан зүйл болоод байна.

Эдгээр зорилгод хүрэхийн тулд бид өөрсдийн амьдралын хэв маяг, хөрөнгө оруулалт, бизнес, үйлдвэрлэл болон хэрэглээнийхээ арга барилыг өөрчлөх хэрэгтэй байна. Үүнд бүх нийтийн хичээл зүтгэл шаардлагатай. Тиймээс Засгийн газар, иргэний нийгэм, эрдэмтэн, залуучууд, хувийн хэвшлийнхэн өөрсдийн чиглэлийн ажил үүргийг гүйцэтгэхдээ хамтарч ажиллах шаардлагатай байна.

2030 ОН ХҮРТЭЛХ ДЭЛХИЙН ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛТУУД

Дэлхийн Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтууд нь 17 бүлгээс бүрдэх ба Ядуурлын эсрэг, Өлсгөлөнгийн эсрэг, Эрүүл мэнд ба сайн сайхан байдал, Чанартай боловсрол, Хүйсийн эрх тэгш байдал, Цэвэр ус ба ариун цэврийн байгууламж, Худалдан авах боломжтой ба цэвэр эрчим хүч, Боломжийн ажил ба эдийн засгийн өсөлт, Үйлдвэрлэл инноваци дэд бүтэц, Тэгш бус байдлыг бууруулах, Тогтвортой хотууд ба

нийгэм, Хариуцлагатай хэрэглээ ба үйлдвэрлэл, Цаг уурын өөрчлөлтийн эсрэг арга хэмжээ, Усан дорх амьдралыг хамгаалах, Газар дээрх амьдралыг хамгаалах, Энх тайван ба шүүх эрх мэдлийн хүчтэй байгууллагууд, Зорилгын төлөөх хамтын ажиллагаа гэсэн ангилалд хуваагдсан зорилтуудыг агуулдаг.



ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛТУУД



Тухайлбал, Засгийн газар төлөвлөгөөгөө хэрэгжүүлэхэд хууль тогтоомж болон төсвийн тогтвортой байдлыг хангах замаар энэхөтөлбөрийн тэргүүлж ажиллах, хувийн хэвшил нь инноваци, санхүү, буяны үйлст хувь нэмрээ оруулах, иргэний нийгмийн мэдлэг, мэдээллийг дээшлүүлэх, олон нийтийн ажил хийх, энгийн иргэд нь өдөр бүрийн сонголт болон өөрсдийн үйл ажиллагаагаар хувь нэмрээ оруулах юм.

Дэлхийн хамгийн том асуудлыг бид өөрсдийн амьдралын хэв маягийг өөрчлөн хариуцлагатай байдлыг бий болгож, нэгдсэнээр шийдвэрлэж чадна. Наад зах нь эрчим хүчний хэрэглээгээ багасгах, дахин ашиглалт, дахин боловсруулалтыг дэмжих, машин унахын оронд автобусаар зорчих, алхах, орон нутгийн бизнесийг дэмжих, гол горхи болон бэлчээрийг бохирдуулж буй хог хаягдлыг түүх зэрэг олон талаар хувь нэмрээ оруулж болно. Өнөөдөр бидний хийж буй үйл ажиллагаанууд нь ирээдүй хойч үеийнхэнд өөрчлөлт авчрах боломжтой.

-Өмнө нь Мянганы хөгжлийн зорилтын хөтөлбөр хэрэгжүүлж байсан. Энэ удаа хэрэгжүүлж буй Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд өмнөх хөтөлбөрөөс юугаараа иргэдийн болоод улс орны байдалд илүү үр дүнтэй, бодитой нөлөөлөх вэ. Тодруулбал, нийгэм, эдийн засгийн хувьд ямар ахиц,

дэвшил өөрчлөлт, шинэчлэлт гарах боломжтой бол?

-Мянганы Хөгжлийн Зорилтууд (МХЗ) нь нэн ядуурлыг бууруулах, дэлхийн хамгийн ядуу хүмүүсийн эрүүл мэнд, нийгмийн халамжийг сайжруулах зорилготой байсан. Энэ нь түүхэн дэх ядуурлыг бууруулсан хамгийн том амжилт байсан бөгөөд ядуурлаас нэг тэрбум гаруй хүнийг гаргаж чадсан. Мөн дэлхийн нийт хүүхдүүдийн 91 хувийг бага сургуульд хамруулж, ХДХВ-ийн шинээр халдварлалтыг 40 хувиар бууруулсан юм. Харин Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд нь хамрах хүрээ өргөн, амбицтай, бүх нийтийг хамарсан бөгөөд МХЗ-ыг үргэлжлүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулна. ТХЗ-ыг бүх улс орон хэрэгжүүлбэл бидний хамтын хөгжил цэцэглэлт, эх дэлхийгээ хайрлан хамгаалж чадна гэдгийг ухамсарлуулах бүх нийтийн хөтөлбөр. Энэ утгаараа ТХЗ-ууд нь хөгжиж буй болон хөгжингүй орнуудад аль алинд нь адилхан хамааралтай.

Үүнээс гадна ТХЗ нь зөвхөн ядуурлыг бууруулахаас илүүтэйгээр ядуурлыг бүр мөсөн арилгах зорилттой. Мөн хэнийг ч орхигдуулахгүйгээр хүн бүр хөгжлийн үр шимийг хүртэж, эх дэлхийгээ хайрлан хамгаалахыг зорьж байна. ТХЗ нь хуулийг дээдлэх болон энх тайван, тогтвортой, бүх талын оролцоотой нийгмийг удирдах хариуцлагатай хүчтэй институцийг бий болгох ач холбогдлыг онцлон тэмдэглэсэн. Монгол Улс Тогтвортой

хөгжлийн үзэл баримтлал-2030 -ыг батлахдаа ТХЗ-уудыг оруулж баталсан. 2030 он гэхэд Монгол Улс нь дундаж орлоготой улс орнуудын тэргүүлэх орнуудын нэг болж, ядуурлын бүх хэлбэрийг бууруулсан, экологийн тэнцвэрийг хадгалсан, тогтвортой, хүчтэй засаглалын тогтолцоог бүрдүүлсэн байхаар үзэл баримтлалдаа тусгаж өгсөн.

-Тогтвортой хөгжлийн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд улс орны яам, тамгын байгууллага, агентлагууд, Их дээд сургууль, иргэний байгууллага, олон улсын байгууллага зэргээр бүх шатны байгууллагууд хамтран ажиллаж байгаа. Үүнд НҮБ ямар үүрэгтэй оролцож байна вэ?

-Энэхүү түншлэлд оруулах бидний гол үүрэг нь эдгээр бүх шатны байгууллагын хамтын ажиллагааны тавцан болж хооронд нь холбож өгөх, дэлхий даяар танигдсан туршлага болон удирдамжийг санал болгох юм. Ингэснээр эдгээр байгууллагууд өөрсдийн оруулах хувь нэмрээ бүрэн ухамсарлаж чадна. НҮБ эдгээр зорилтуудад хүрэхийн тулд Засгийн газар, хувийн хэвшил, иргэний нийгэм, нөхөрлөл зэрэг бүх оролцогч талуудтай хамтран ажиллах болно.

Ирэх таван жилийн хугацаанд Монгол Улсын хөгжилд НҮБ-ын зүгээс дэмжлэг үзүүлэх чиглэлийг тодорхойлохын тулд Засгийн газартай хамтран Хөгжлийн тусламжийн хүрээ



2017-2021 (НҮБ-ын ХТХ)-ийг шинэчлэн эхлүүлээд байна. Энэ нь хүртээмжтэй өсөлтийг хангах, байгалийн нөөцийн тогтвортой ашиглалт, нийгмийн үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах, засаглалыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн. Үүнийг хэрэгжүүлэхийн тулд НҮБ нь дэргэдэх бие даасан агентлагуудын дэмжлэгтэйгээр оролцогч талуудтай хамтран 79 сая ам.долларын үнэ бүхий үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөөд байна. Засгийн газартай хийх хамтын ажиллагааны хувьд ТХЗ болон ТХҮБ-ыг хэрэгжүүлэхэд өндөр түвшний бодлогын болон техникийн зөвлөгөө үзүүлж ажиллана. Үүнд ТХЗ-ыг үндэсний болон орон нутгийн төлөвлөгөөнд тусгах, салбарын стратеги, бодлогыг хянаж уялдуулах хэрэгслийг боловсруулах зэрэг орно. Түүнчлэн нийгэм, хүрээлэн буй орчинд үр өгөөжтэй байх, ТХЗ-д хүрэхийн тулд хязгаарлагдмал нөөц баялгийг илүү үр ашигтай зарцуулах стратегийг боловсруулснаар хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг хурдасгаж чадна. Мөн тоон мэдээлэл оруулах болон явцыг хянах хяналтын тогтолцоог боловсронгуй болгох, мэдээлэл боловсруулах шинэлэг арга барил, их өгөгдөл ашиглан бодит хугацааны мониторинг хийх замаар бодлого боловсруулалтад мэдээллээр хангахад дэмжлэг үзүүлнэ.

Үүнээс гадна ТХҮБ болон ТХЗ-д хүрэхийн тулд төрийн болон хувийн хэвшлийг оролцуулж ТХЗ-уудын санхүүгийн стратегийг авч үзнэ. ТХЗ-ийг дэлхий даяар хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай санхүүжилтийн 70 хувийг хувийн хэвшлээс гаргах ёстой гэж бид үзэж байгаа.

НҮБ нь үндсэн хандивлагч байгууллага байхаа болиод үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллага болсон бөгөөд компаниудтай түншлэл байгуулж санхүүжилтийн холимог загварыг бий болгосноор хөрөнгө оруулалтын эрсдэлээс хамгаалах хувийн санхүүжилтийг хөгжлийн тусламжтайгаар хослуулна. Мөн Засгийн газар, олон нийт, иргэний нийгэмтэй хамтран ажиллах замаар тогтвортой хөрөнгө оруулалтын таатай орчныг бүрдүүлж чадна. Түүнчлэн, хувийн хэвшлийн бизнесийн загваруудад тогтвортой байдлыг бий болгох, даацтай хөгжил авчрах төр хувийн хэвшлийн түншлэлийг хөгжүүлэхэд зориулж олон улсын туршлагыг хуваалцах болно. НҮБ нь Монгол Улсад ТХЗ-уудын хэрэгжилтийг хурдасгах тодорхой үйл ажиллагаа, төсөл хөтөлбөрөөр дамжуулан хөгжлийн зорилтоо биелүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх болно. Тухайлбал, малчин өрхүүдэд орлогын эх үүсвэрээ төрөлжүүлэх, гар утас ашиглан улсын хэмжээнд эрүүл мэндийг сайжруулах, барилга байгууламжийн дулааны алдагдлыг бууруулахад дэмжлэг үзүүлэх мэт.

-Манай улсад тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх боломжийг та хэрхэн харж байна?

-Монгол Улс ардчилсан нийгэм рүү шилжсэн цагаас хойш хөгжлийн чухал өсөлтийг бий болгож чадсан. Сүүлийн 25 жилд МУ-ын ардчилсан засаглал, хүний эрхийг бэхжүүлэхэд гаргасан ахиц дэвшил нь энэ бүс нутагт ардчиллын загварыг бий болгосон.

2015 онд хүний хөгжлийн түвшин анх удаагаа өндөр үзүүлэлттэй гарсан. 2016 онд гаргасан хүний хөгжлийн индексээр 187 орноос 92-т жагсаж байна. 1990 оноос хойш дундаж наслалт 9.5 жилээр, сургуульд хамрагдалт 4.6 жилээр, нэг хүнд ногдох үндэсний нийт орлого 124 орчим хувиар өссөн байна. Мөн 2014 оныг хүртэл хагас сая хүнийг ядуурлаас гаргасан байна. Гэсэн хэдий ч Монгол Улсын хөгжлийн өсөлт эмзэг хэвээр байна. 2015-2016 онд түүхий эдийн үнэ буурч, бараа бүтээгдэхүүний үнэ өсөж байгаатай холбоотойгоор Монгол Улсын ядуурлын түвшин дахин өсөж 2014 оны 21.6 хувьтай харьцуулахад гурван хүн тутмын нэг нь (29.6 хувь) ядуу байна. Эдийн засгийн тогтворгүй байдал, бараа, бүтээгдэхүүний хараат байдал, бодлогын тодорхойгүй байдал зэргээс шалтгаалж ирээдүйд ядуурал нэмэгдэх дүр зураг харагдаж байна.

Эдийн засгийн ахиц дэвшил нь байгаль орчны доройтлын зардлын хэмжээгээр гардаг. Монгол Улс дэлхийн уур амьсгалын өөрчлөлтийн эмзэг орнуудын нэг. Өнгөрсөн 70 жилийн хугацаанд дундаж температур нь 2° С-ээс ихсэж, аль хэдийн зайлсхийхээр оролдож буй хязгаарт хүрсэн ба дэлхийн дундаж температураас гурав дахин өссөн байна. Уур амьсгалын өөрчлөлттэй холбоотой ган, зуд зэрэг гамшиг нь малчдад дарамт болж, хөдөөгийн амьжиргаанд заналхийлж байна.

Энэ нь Улаанбаатар хот руу шилжин суурьшихад хүргэж улмаар агаар, ус, хөрсний бохирдлын шалтгаан болж байгаа юм.



Орон сууцгүй, гэр хорооллын айлууд өвлийн улиралд нүүрс түлж гэр хорооллын агаарын бохирдол үүсгэж байгаа бөгөөд энэ нь ДЭМБ-аас гаргасан аюулгүйн хязгаараас 30 дахин их, хүний эрүүл мэндэд ноцтой аюул бий болгож байна. Уур амьсгалын өөрчлөлтөд дасан зохицох, арилгахад ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай бөгөөд НҮБ энэ чиглэлээр ажиллаж байна. Үүнд усны нөөцийг хамгаалах, зохицуулах, байгаль орчинд ээлтэй эрчим хүч, орон сууц, дулаалга зэргийг хамруулна.

МУ-ын Засгийн газар Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалаар дамжуулан эдгээр сорилтыг даван туулах талаар амлалт өгсөн. 2016 онд шинэ Засгийн газар нь Үндэсний хөгжлийн газар (NDA)-ыг байгуулсан бөгөөд ТХЗ, ТХ-ийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэхэд урт хугацааны төлөвлөлтөд хяналт тавих болон бодлогын уялдаа холбоог бий болгох зорилготой. Мөн бүс нутгийн хөгжлийн бодлого, хөрөнгө оруулалтыг хариуцах юм.

МУ-ын дараагийн алхам нь ТХЗ-ын үзэл баримтлал болон ТХ-ийн үзэл баримтлалыг орчуулан нарийвчилсан төлөвлөгөөнд оруулах, бүх түвшний салбарын бодлого, засгийн газрын төсөвт тусгах явдал юм. Ардчилсан нийгэм рүү шилжсэн үеэс хойш хийгдсэн хөгжлийн чухал үр ашгийг хамгаалах болон сүүлд хийгдсэн өөрчлөлтүүдээс ухрахгүйн тулд эдгээр төлөвлөгөө нь ЗГ-ын хөрөнгө оруулал-тын тэргүүлэх ач холбогдлыг тогтоож нийгмийн үйлчилгээ, байгаль орчныг хамгаалах арга хэмжээнүүдэд чиглүүлэх, төсвийг хумих нь чухал юм.

-Тогтвортой хөгжлийг бий болгохын тулд манай улс гаднын байгууллагуудтай хамтарч ажиллаж байгаагийн нэг нь НҮБ. Зөвхөн тогтвортой хөгжил бус маш олон талаар хамтран ажилладаг. Танай байгууллага манайтай хамтарч явуулж байгаа сүүлийн үеийн мэдээлэл, үйл ажилла-гаануудаас дурдахгүй юу?

-НҮБ-ын хөгжлийн тусламжийн (2017-21) хүрээнд бид Монгол Улсын Тогтвортой Хөгжлийн үзэл баримтлал 2030 болон Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтод тусгагдсан Монгол Улсын хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлүүдийг дэмжихийн төлөө хамтран ажиллана. Дараагийн таван жилийн гол зорилго нь байгалийн асар их нөөц баялагт тулгуурлан бүх хүмүүст ашиг тустай хөгжлийг бий болгоход дэмжлэг үзүүлэхэд оршиж байгаа. Энэхүү зорилтын хүрээнд бидний гол анхаарал хандуулах салбарууд нь илүү сайн ажлын байртай уян хатан бүлгүүдийг байгуулж, нийгмийн үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх юм. Үүнээс гадна хариуцлагатай, ил тод Засгийн газрын байгуулалтыг бэхжүүлэх, шийдвэр гаргах бодлогын түвшинд эмэгтэйчүүд, залуусын оролцоог нэмэгдүүлэх зэргээр хүний эрхийг дэмжиж ажиллана.

<http://www.undesihiuudan.mn/>



ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ЗОРИЛТЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД БИЗНЕСИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ОРОЛЦООГ ХАНГАХ НЬ

Компанийн засаглалын хөгжлийн төв

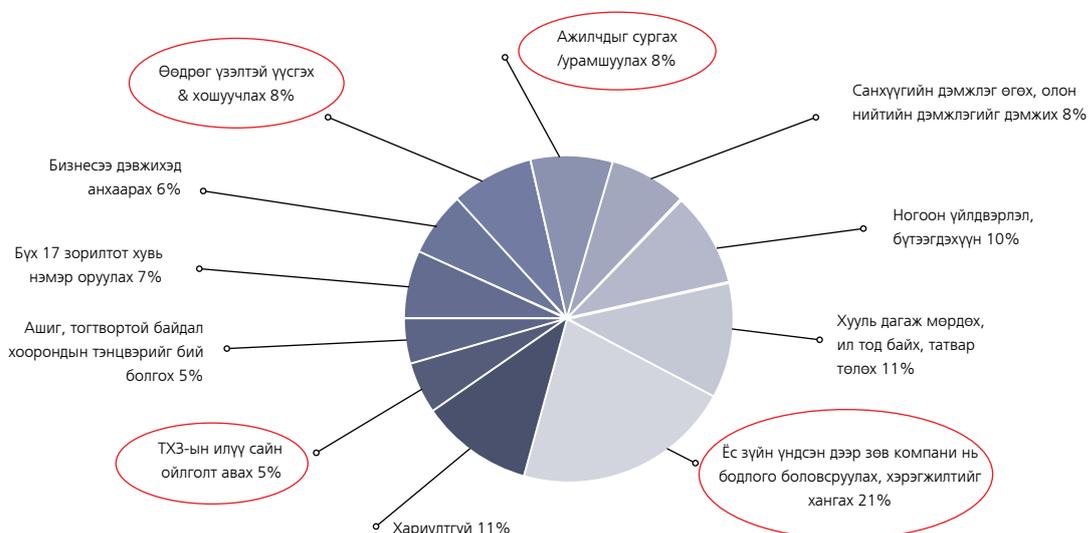
2015 оны 9 дүгээр сард НҮБ-ийн гишүүн орнууд ядуурлыг зогсоож, дэлхийгээ хамгаалан бүгдэд хөгжил дэвшлийг хангахын тулд Тогтвортой хөгжлийн 17 зорилтыг санал нэгтгэйгээр хэрэгжүүлэхээр болсон бөгөөд зорилт бүр (нийтдээ 169 зорилт) 2030 он гэхэд хангах ёстой тодорхой үзүүлэлтүүдтэй. Энэхүү "Тогтвортой хөгжлийн зорилт-2030" (ТХЗ) нь нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчин гэсэн гурван тулгуурт суурилан тогтвортой хөгжилд хүрэх дэлхийн нийтийн урт хугацааны бодлогын баримт бичиг бөгөөд өмнөх үеийн зорилтууд болох Мянганы Хөгжлийн Зорилтуудаас ялгаатай тал нь ТХЗ-ууд нь компаниудаас шууд бус байдлаар өөрсдийн бүтээлч байдал, санал санаачлагаа ашиглан тогтвортой хөгжлийн бэрхшээлүүдийг шийдэхэд уриалан дуудаж байгаагаараа ихээхэн

ач холбогдолтой. Тодруулбал, ТХЗ-ууд нь улс орон бүрийн засгийн газар, хувийн сектор ба нийгмийн бүлгүүдийн үүрэг хариуцлага, санал санаачлагыг шаардаж байгаагийн зэрэгцээ хэрэгжилт нь орон тус бүрийн өөрсдийн тогтвортой хөгжлийн бодлого, төлөвлөгөө ба хөтөлбөрүүдээс хамаарна. Иймээс улс орон бүр өөрсдөө удирдан манлайлах үүрэгтэй ба манай улсын хувьд хөгжлийн бодлогын баримт бичгийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх үе шат, баримтлах зарчим, оролцогч талуудын эрх, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох, хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх зорилгоор МУ-ын хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хуулийг 2015 оны 11 дүгээр сард баталж, үүний дараагаар буюу 2016 оны 2 дугаар сард УИХ-ын

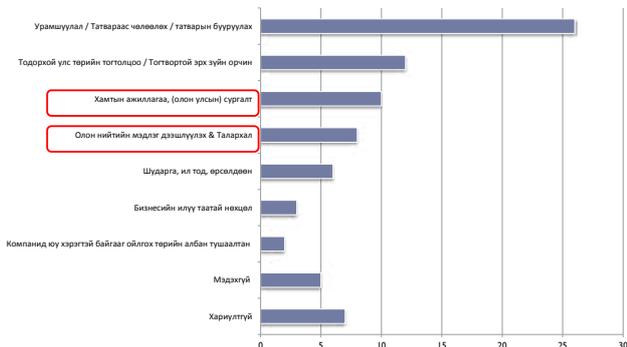
тогтоолоор Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030 (ТХҮБ-2030)-ыг батлаад байна. /Жич: Монгол Улсын хувьд ТХЗ-ын хэрэгжилт, үнэлгээний мэдээлэл авахыг хүсвэл <http://www.1212.mn/SDG/> тус хаягаар хандаж авах боломжтой/

ТХЗ-ыг хэрэгжүүлэхэд хувийн секторууд болох бизнесийн байгууллагын үүрэг оролцоо чухал бөгөөд энэхүрээнд Дэлхийн Зорилтуудыг бүс нутгийн бизнес болгосон нөхцөлд ТХЗ-ууд нь компаниудад дэлхий даяар шинэ зах зээлүүд, шинэ боломжуудыг бий болгох хэрэгслүүд болж чадах юм. ТХЗ-ууд нь "дэлхийн тогтвортой хөгжлийн хамгийн том саад бэрхшээлүүдийг шийдэхэд бизнесүүд тэргүүлсэн шийдэл ба технологиудыг бий болгон ашиглах өргөн боломжийг олгож байгаа" гэж НҮБ үзэж байна.

Задаргаа I: Монголын компаниуд ТХЗ-уудыг хэрэгжүүлэхэд өөрсдийн үүргийг хэрхэн тодорхойлж байгаа нь



Задаргаа II: Компанийн оролцоог хэрхэн нэмэгдүүлэх вэ?

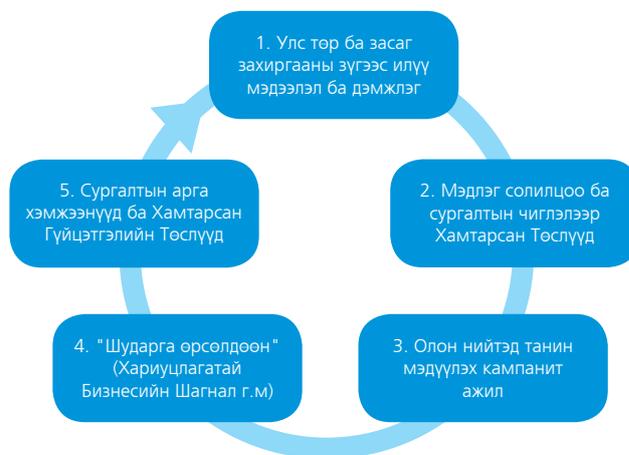


ТХЗ-ууд нь нийгмийг хөгжүүлэх дэлхий нийтийн зорилт чиглэлүүдийг тодорхойлсноор компаниудад тэдний бизнес хэрхэн тогтвортой хөгжлийг урагшлахад тусалж чадахаа харуулах боломжийг олгож байгаа бөгөөд үүнийг нэгэн зэрэг хүмүүс болон газар дэлхийд үзүүлэх сөрөг нөлөөллүүдээ бууруулан эерэг нөлөөллүүдээ ихэсгэх замаар шийдэх ёстой. НҮБ-ын бизнест зориулсан гарын авлагад тусгаснаар ТХЗ-ууд нь ядуурал, эрүүл мэнд, боловсрол, цаг агаарын өөрчлөлт ба байгаль орчны бохирдол зэрэг компаниудад хамаатай олон чиглэл бүхий сэдвүүдийг хамарч байгаа юм. Зорилтууд нь бизнесийн стратегиудыг дэлхий нийтийн тэргүүлэх асуудлуудтай холбож өгч тэдний стратегиуд, зорилтууд болон үйл ажиллагаануудыг хэлбэржүүлж, чиглүүлж, харилцан холбож бас тайлагнах боломжоор хангах юм.

Нөгөө талаар ТХЗ-уудад үүрэг хүлээх нь компаниудад дэлхий нийтээр бизнест итгэх итгэл буурч байгаагийн эсрэг алхам хийх боломжийг олгож байгаа бөгөөд үүний нэг илрэл нь GlobeScan байгууллагын хийсэн судалгаагаар ТХЗ-ууд нь компаниудад зорилтуудыг хангахад заавал оролцох дарамт бус харин хөгжлийн зорилтуудтай уялдаатайгаар боломж бололцоонуудыг бий болгож байгаа нь харагдаж байна, судалгаанд оролцогчдын дийлэнхийн хэлснээр компаниуд ТХЗ-уудад дараах байдлаар уялдаж байгаа бөгөөд үүнд:

- ТХЗ-уудад зохицох, уялдах шийдэл болох бүтээгдхүүн үйлчилгээнүүдийг хөгжүүлэх
- Өөрсдийн суурь бизнесийн үйл ажиллагаа, эсвэл санал санаачлагуудыг нийгмийн хэрэгцээнд тохируулах, уялдуулах
- ТХЗ-уудтай уялдаатай түншлэлийг байгуулах, эсвэл стратеги ба зорилгуудаа тодорхойлохдоо Дэлхийн Зорилтуудыг боломж гэж харах.
- Тогтвортой байдлын стратегиуд ба зорилтуудыг тодорхойлохдоо ТХЗ-уудыг боломж гэж харах
- Компанийн нийгэм ба байгаль орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөөллүүдийг хязгаарлах зорилтуудыг гаргах,

Монголын судалгаа: Илүү сайн хамтын ажиллагаа ба хариуцлагатай бизнесийг дэмжих ТӨП 5 арга хэмжээнүүд



Мөн судалгаанаас харахад дэлхий нийтээрээ нийгмийн асуудлуудыг шийдэхэд бизнес тэргүүлэх үүрэг гүйцэтгэх ёстой гэсэн хүлээлт байгаа юм.

Задаргаа III: Компаниудыг идэвхтэй оролцуулахад гарч буй саад бэрхшээлүүд



НҮБ-ын тодорхойлсоноор ТХЗ-уудад хүрэхийн тулд хөрөнгө оруулах нь бизнесийн амжилтын суурь нөхцөлүүдийг дэмжих алхам болох бөгөөд учир нь дүрэм журам бүхий зах зээл, ил тод санхүүгийн системүүд болон авлига үгүй сайн засаглал бүхий институцийг дэмжих юм. Цаашлаад ТХЗ-ууд нь нэгдсэн үйл ажиллагааны цар хүрээ ба харилцааны арга хэлбэрүүдийг тодорхойлж өгсөнөөр өөрсдийн үзүүлэх нөлөө болон гүйцэтгэлийн тухайд хамаарагчталуудтай илүү тогтвортой, бас үр дүнтэй харилцахад нь компаниудад туслах юм.

Та бүхэн тус асуудлаар дэлгэрэнгүй танилцуулга, судалгааны үр дүнтэй танилцахыг хүсвэл Компанийн Засаглалын Хөгжлийн Төвөөс хийгдсэн "Компанийн нийгмийн хариуцлага ба Тогтвортой Хөгжлийн Зорилтууд-Тулгарч буй бэрхшээлүүд ба хэтийн чиг хандлага" судалгаатай тус төвийн вэб сайтаас дараах линкээр орж танилцах боломжтой.

<http://www.cgdc.org.mn/>

ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖИЛ, ХАРИУЦЛАГАТАЙ УУЛ УУРХАЙН ЗАРЧИМ БАРИМТЛАХЫГ ЗОРЬДОГ



Монгол улсын стратегийн ач холбогдол бүхий ашигт малтмалын ордыг ашиглахтай холбоотой харилцаанд төрийн төлөөллийг хэрэгжүүлэх зорилгоор үүсгэн байгуулагдсан "Эрдэнэс Монгол" ХХК "Үндэстнийхээ төлөө үнэ цэнийг бүтээнэ" уриатайгаар үйл ажиллагаагаа явуулсаар иржээ.

Тус компани стратегийн орд газрыг эзэмшигч охин болон хараат компаниуддаа байгалийн баялгийг сайн засаглалаар удирдаж, үр өгөөжийг бий болгох үндсэн зорилго, үүргийнхээ хүрээнд үйл ажиллагааг нь сайжруулахдаа тогтвортой хөгжил, хариуцлагатай уул уурхайн зарчмыг баримтлан ажиллахыг эрмэлздэг.

"Эрдэнэс Монгол" ХХК болон охин компаниуд нь 2014 онд "Нийгмийн хариуцлагын стратеги төлөвлөгөө"-г Германы Олон улсын хамтын ажиллагааны нийгэмлэгийн (GIZ) Эрдэс баялаг, түүхий эдийн иж бүрэн санаачилга хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр боловсруулсан байдаг. Түүнчлэн "Багануур" ХК үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллаж байгаа ажээ.

Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал, дунд хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг болох Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, уул уурхайн салбарын бодлогын баримт бичиг болон бусад хууль тогтоомжид тулгуурлан уул уурхайг зохистой хөгжүүлэх, тогтвортой хөгжлийн зорилтыг хангахад чиглэсэн уул уурхайн тогтвортой хөгжлийн замын зураг, Байгаль орчны засаглал, хүний эрхийн талаарх даян дэлхийн удирдамж, Даян дэлхийн гэрээ, Компанийн нийгмийн хариуцлагын удирдамж MNS ISO 26000:2012 стандарт мөрдөхийг "Эрдэнэс Монгол" ХХК зорьдог юм.

Мөн олборлох үйлдвэрлэлийн ил тод байдлын санаачилга, Уул уурхай ба металлын Олон улсын зөвлөлийн 10 зарчим, ОУСК-ийн Байгаль орчин, Нийгмийн тогтвортой байдлын гүйцэтгэлийн стандарт, Хариуцлагатай уул уурхайн индекс, Байгалийн баялгийн тунхаг бичиг, Усны менежментийн практик Үйл ажиллагааны сайн дурын кодекс зэрэг санаачилгыг үйл ажиллагаандаа тусган ажиллахыг зорьдог ажээ.

Тэр дундаа уул уурхайн салбарын хариуцлагыг бүрэн дүүрэн илэрхийлэхүйц зөв системтэй ойлголт, зарчим, хамрах хүрээг тодорхойлсон, хариуцлагын төвшинг хэмжих боломжит байдлыг судалж байна.

Ингэснээр тогтвортой хөгжил, сайн засаглалын зарчмыг хангах шаардлагуудыг гаргаж, түүний дагуухянаж сайжруулснаар компанийн үйл ажиллагаа зөв замаар хөгжиж байгаа эсэхэд хяналт тавих боломж бүрдэнэ.

"Эрдэнэс Монгол" ХХК таван чиглэл, хамрах хүрээний дагуу шалгуур үзүүлэлтүүдээ тодорхойлон ажиллаж байгаа юм.

Дурдсан таван чиглэлд, компанийн сайн засаглал ба илтөд байдалд, хүний эрхийг хангах ба хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал ба эрүүл ахуй, байгаль орчны хамгаалал, эдийн засгийн үр өгөөж ба орон нутгийн хөгжил багтаж байна.



ӨРХИЙН АМЬЖИРГААГ ДЭМЖИХ



- Дундын хадгаламжийн бүлгүүд үүсгэх
- Бичил бизнесийн сургалт зохион байгуулж, иргэдийн санхүүгийн мэдлэгийг дээшлүүлэх
- Зорилтот өрхүүдэд санхүүгийн эх үүсвэр бий болгох тоног төхөөрөмж болон бусад шаардлагатай дэмжлэг, буцалтгүй тусламж үзүүлдэг (оёдлын машин, хүлэмж, зөгий болон мал)

БОЛОВСРОЛ



- Сургуулийн өмнөх боловсрол болон хүүхэд хамгааллын асуудлуудыг сайжруулах
- Хүүхдүүдийн оролцоог нэмэгдүүлж тэдний дуу хоолойг сонсох мөн эрхийг ханган ажиллах
- Хичээлээс гадуурх дугуйланг хичээллүүлдэг (сэтгүүлч хүүхдүүд клуб, бүжгийн клуб, биеэ хэрхэн авч явах бэ гэх мэт)

ХҮҮХЭД ХАМГААЛАЛ



- Хүүхдийн тусламжийн утас 108
- Хүүхэдтэй хэрхэн ажиллах болон тэдний эрхийг хамгаалахад чиглэсэн сургалт зохион байгуулдаг (Цагдаа, нийгмийн ажилтан, МУ-ын засгийн газрын агентлагууд, эмнэлэг гэх мэт)
- Хүүхдийн Эрхийн Тухай Хууль, Хүүхэд Хамгааллын Тухай Хуулиудын хэрэгжилтийг хангахад иргэдийн чадавхыг нэмэгдүүлж, төрд дэмжлэг үзүүлэн ажиллана

ЭРҮҮЛ МЭНД



- Эрүүл ахуй, ариун цэврийн байгууламж барих
- Жирэмсэн болон нярай хүүхэдтэй эхчүүдэд мөн халдварт өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх сургалт зохион байгуулах
- Аргагүйн зөвлөгөө, хэрэгцээт тоног төхөөрөмжийн дэмжлэг үзүүлэх



1950 онд үүсэн байгуулагдсан



Дэлхий даяар дөрөв сая орчим хүүхэд тусламжийн гараа сунгажээ



100 гаруй оронд үйл ажиллагаагаа явуулдаг



1995 онд Монгол Улсад төлөөлөгчийн газраа нээсэн

НИЙТ ХҮН АМЫН 21,6% ЯДУУРАЛТАЙ БАЙНА



- Өвчлөл
- Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт
- Гэмт хэргийн золиос болох
- Хоол тэжээлийн дутагдал
- Орон гэргүй хүүхэд
- Сургууль завсардах

Нийт 18-иас доошхи насны хүүхдүүдийн 47% бие махбодын хүчирхийлэлд өртсөн гэсэн судалгаа бий



- Үл хайхрах
- Сэтгэцийн эмгэг
- Хүүхэд хор хөнөөлтэй нөхцөл байдал
- Муу зуршлууд (архи, тамхи гэх мэт)
- Өөртөө итгэлгүй болох

Үйлчлүүлэгч болон ажилчдын төгөвтөртэй байдал



Ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх

Компаний болон бизнесийн нэр хүндийг өсгөх

Хүнчирхэг бизнесийг цогцлоох, нийгэмд үйлдэх хөрөнгө хослуулах нь бизнесийн урт хугацааны амжилтын тулгуур болдог.



The Asia Foundation

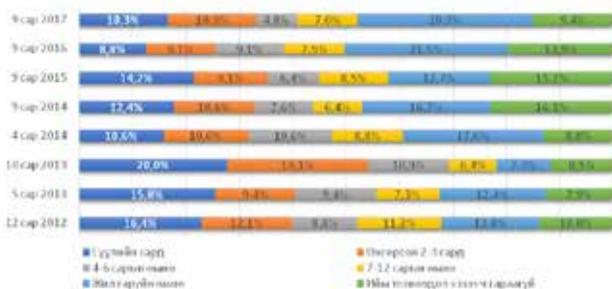
А.Баянмөнх

Азийн сангийн Засаглалын хөтөлбөрийн менежер

Компанийн нийгмийн хариуцлагын нэг чухал хэсэг нь ёс зүйтэй, шударга, авлигагүй бизнес эрхлэх явдал байдаг. Гэтэл бизнесийг хохироож, саад учруулдаг гол хүчин зүйлүүдийн нэг нь авлига гэж тооцогдож буй энэ цаг үед авлигын эсрэг хувийн хэвшлийн идэвх санаачлага хангалтгүй байна. Үүн дээр бизнес эрхлэгчдийн 91 хувь нь ёс зүйтэй, авлигагүй бизнес эрхлэхийг нийгмийн хариуцлага гэж ойлгохгүй байгаа нь саяхны нэгэн судалгаагаар харагдлаа.

Азийн сан 2012 оноос эхлэн бизнес эрхлэгчдийн дунд авлигын нөхцөл байдлын судалгааг жил бүр явуулж байна. Судалгаанаас үзэхэд бизнес эрхлэгчдийн 80 гаруй хувь нь авлига их буюу маш их байна гэдэг бодолтой байдаг бол дунджаар 10 гаруй хувь нь бизнесийн явцад сар бүр авлигын тохиолдолтой таардаг, эсвэл ийм тохиолдлыг олж ажигладаг байна.

Танай салбар дахь төрийн байгууллага болон компанийн харилцаанд авлигын чанартай зүйл байгааг та хамгийн сүүлд хэзээ ажигласан бэ? (Хүчинтэй хариулт)



Гэтэл хувийн хэвшлийн байгууллагуудад авлигаас урьдчилан сэргийлэх, түүнээс зайлхийх хүсэл зориг тун хангалтгүй байна. Жишээ нь авлигын эсрэг юу хийх вэ? гэсэн асуултад 45 орчим хувь нь шударга ажиллах ёстой гэж хариулсан ч, мэдээлэл өгнө, хээл хахууль өгөхгүй гэх мэт идэвхтэй алхмыг сонгосон хариулт бага байна

Бизнесийн орчин дахь авлигыг бууруулахын тулд танай байгууллага ямар аргыг сонгох вэ?



Танай компани авлигатай тэмцэх ямар нэгэн алхам хийсэн үү?



Бодит байдал дээр ч мөн адил бизнесүүдийн 80-аас доошгүй хувь нь авлигын эсрэг ямар нэг алхам хийгээгүй, мэдээлэл өгдөггүй, урьдчилан сэргийлэх зорилгоор дүрэм журам мөрдүүлээгүй гэж хариулсан байна

Та авлигын талаар мэдээлэл өгч байсан уу?



Хээл хахууль нэхэхэд ашиг орлогоосоо хуваалцаад, өгч өгшүүлэх бизнесүүд байхад авлигыг давуу тал, өрсөлдөх хэрэгсэл болгосон шударга бус хэсэг ч бас байна гэдгийг бизнес эрхлэгчид өөрсдөө хүлээн зөвшөөрдөг.

Ийм байдлаар хорт тойрогт шилжсэн авлига удаан үргэлжлэх нь хувийн хэвшилд өөрт нь, улс орны нийгэм, эдийн засгийн хөгжилд ч мөн адил хор хохиролтой. Тиймээс авлигагүй болоход хүлээх үүрэг хариуцлага, санаачлагын жинтэй хэсгийг хувийн хэвшил, бизнес эрхлэгчид нийгмийн хариуцлагын хүрээнд хэрэгжүүлэх ёстой.

Эх сурвалж: Канадын гадаад хэргийн яамны санхүүжилтээр Азийн сан хэрэгжүүлж буй "Ардчилсан оролцоотойгоор төрийн албанд сайн засаглал, ил тод байдлыг бэхжүүлэх нь" төслийн 2017 оны "Бизнесийн салбар дахь авлигын нөхцөл байдал судалгаа"-ны тайлангаас ашиглав.

Бидний тухай

ОШМИ компани нь Олон улсын стандартчиллын байгууллага (ISO)-с батлан гаргасан менежментийн тогтолцооны олон улсын стандартуудыг хэрэгжүүлэхэд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх чиглэлээр 2010 оноос хойш ажиллаж байна. Бид 30 гаруй байгууллагад Чанар (ISO9001), Байгаль орчин (ISO14001), Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд (OHSAS18001)-ийн удирдлагын тогтолцооны стандарт нэвтрүүлэхэд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлсэн ба энэ төрлийн зөвлөх үйлчилгээ нь 6-18 сарын хугацаанд хэрэгждэг, урт хугацааны, нөр их хөдөлмөр, захиалагч байгууллагатай өдөр бүр тулж ажиллахыг шаардсан үйлчилгээ байдаг. ОШМИ нь ISO зөвлөх үйлчилгээний салбартаа танигдсан тэргүүлэх байгууллага бөгөөд бид олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн, олон улсын эрдмийн зэрэг цол бүхий менежментийн баг, мэргэжилтэн, зөвлөх, багш, аудиторруудтай.

Түүнчлэн, бид зөвлөх үйлчилгээндээ Англи, Австрали, Америк, Энэтхэгийн олон улсын аудиторруудтай хамтран ажиллаж, үр ашигтай зөвлөгөө өгдөг бөгөөд зөвлөх үйлчилгээний ялгаатай моделиудыг ашигласнаар, тухайн зөвлөгөө авч буй байгууллагын соёл, хамт олон, дээд удирдлагын манлайлал болон бусад дотоод, гадаад орчны онцлогт тохирсон менежментийн систем бий болгож өгдгөрөө бахархдаг.

2017 оноос бид Групп компанийн бүтцэд шилжсэн бөгөөд ОШМИ Групп ХХК-ийн охин компани ОШМИ Консалтинг ХХК нь зөвлөх үйлчилгээг хариуцан эрхэлж байна. Дэлгэрэнгүйг <http://www.oshmi.mn/> үзнэ үү.

Гишүүнчлэл, хамтын ажиллагаа

ОШМИ нь АНУ-д төвтэй ОШАкадеми, Канадад төвтэй удирдлагын тогтолцооны олон улсын стандартын сургалт, баталгаажуулалтын PECB олон улсын байгууллага, Австралид төвтэй ИТАС, Манкала, СРК, Энэтхэгт төвтэй Удирдлагын Тогтолцооны Баталгаажуулалтын Үйлчилгээний Эм Эс Си Эс, Англид төвтэй ОХУ-д оффистой Би Эс Ай компани, БНХАУ дахь SGS компани зэрэг сургалт, зөвлөгөө, аудитын байгууллагын Монгол Улс дахь албан ёсны бие даасан хамтрагч байгууллагаар ажилладаг.



Түүнчлэн, ОШМИ нь ISO стандартыг санаачлан боловсруулагч, дэлхийн хамгийн том стандартын зөвлөгөө, сургалт, аудитын байгууллага болох BSI группийн тусгай шалгуурт тэнцэж, хүлээн зөвшөөрөгдсөн Монголын анхны зөвлөх үйлчилгээний байгууллага болсон. Дараах линкээс 719 дугаартай зөвлөх үйлчилгээний байгууллагын бүртгэлийг үзэж болно: https://www.bsigroup.com/LocalFiles/ru-ru/%D0%90%D0%A1%D0%A0/17_ACP_2017.pdf

Бид Дэлхийд хүлээн зөвшөөрөгдсөн Монгол компаниудыг бий болгохын төлөө "Чанар – Бидний арга барил" уриатайгаар үйл ажиллагаа явуулдаг, зөвлөгөө, сургалт, аудит, аутсорсингийн үйлчилгээ үзүүлэн ажиллаж байна.





ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ ЭРҮҮЛ АХУЙН ТАЛААР ТӨРӨӨС БАРИМТАЛЖ БУЙ БОДЛОГО БА САЛБАРЫН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Г.ЭРДЭНЭТӨГС

*МХЕГ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын хэлтсийн дарга,
хөдөлмөрийн хяналтын улсын ахлах байцаагч,
ХАБ-ын мэргэшсэн инженер*

ХАБЭА-н хууль эрх зүйн зохицуулалтанд гарч буй өөрчлөлт:

1970-аад оныг хүртэл, ажлын байрны ХАБЭА нь үйлдвэр, хайрга чулуу олборлолт, уурхай зэрэг тодорхой ажлын байрыг хамарч, бойлер, кран зэрэг цөөн тооны эрсдэлийг авч үздэг байсан.

Сүүлийн жилүүдэд, ажлын байрны ХАБЭА-н зохицуулалт нь илүү өргөн хүрээнд, бүхий л салбарын бүхий л ажлын байранд хамаарах болсон.

Ажлын байрны өмнөх ХАБЭА-н зохицуулалт нь хэт зааварласан шинж чанартай, гол хууль болон дэмжих бусад зохицуулалт, тогтоомж, дүрэм журам нь ажил олгогчдод үүрэг хариуцлагыг түлхүү ногдуулсан шинжтэй байсан. Тогтоосон шаардлагуудыг хангахыг чухалчилж байсан ба ажлын байрны ХАБЭА-н урьдчилан сэргийлэх хандлага дутагдаж байсан.

Олон улс оронд, манай улсад хуулийн зохицуулалттай нийцэхгүй, зөрчил гарсан бол хариуцлага хүлээсэн ажилтан, мастер, ахлахын буруу болж шийтгэл хүлээдэг байсан ба маш тодорхой шаардлагыг биелүүлээгүй зөрчил гаргасны улмаас торгууль ногдуулдаг байсан.

Ажлын байрны ХАБЭА-н Конвенц (1981, №155)-д талуудын хүлээх үүрэг хариуцлагыг ерөнхий бөгөөд тодорхой тогтоож, улмаар 1989 онд Европын Холбооны ажлын байрны ХАБЭА-н удирдамжийн дагуу энэхүү хандлага цаашид хэрэгжих боломжгүй, хоцрогдсон бөгөөд тохиромжгүй гэж үзсэн байдаг. Хуулийн зохицуулалтанд ийнхүү шинэ хандлага бий болсноор, байгууллагын төвшинд ажлын байрны ХАБЭА-н стандартыг бий болгох нь тодорхой болсон ба үүний тулд менежментийн шинэлэг хандлага шаардагдсан юм.

Шинэ зохицуулалтын дагуу ажил олгогчдод үүрэг хүлээлгэсэн ба байгууллагын бүтцэд урьдчилан сэргийлэх баг ажиллаж (ажилчдын оролцоог хангасан), дор дурдсан түгээмэл үйл ажиллагааг хийдэг болсон:

1. Эрсдэлийн үнэлгээ
2. Ажиллах нөхцөлийн хяналт/дотоод/
3. Ажилтан, ажилчдын сургалт, мэдээлэл
4. Ажилтан, ажилчдын эрүүл мэндийн үзлэг
5. Хүрээлэн буй орчны мониторинг
6. Онцгой байдлын төлөвлөлт
7. Ажлын байрны ХАБЭА-н мэдээллийн тэмдэглэл, баримтжуулалт, мэдэгдэл
8. Ажлын байрны ослын шинжилгээ

Дотоод хяналтын систем.

ХАБЭА-г дэмжих үйл ажиллагааг системтэйгээр зохион байгуулах ажил олгогчийн үндсэн үүргийг багтаасан өөрийн зохицуулалт буюу дотоод хяналтын системийг Норвегит 1992 онд, Шведэд 1993 онд тус тус нэвтрүүлсэн байна.

Норвегийн 1990 онд гаргасан Ажиллах орчны актанд ажиллах орчныг системтэйгээр сайжруулах ажлыг ажлын байр тус бүрт зохион байгуулах ажил олгогчийн үүргийг тодорхойлж, эрсдэлийн үнэлгээ, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн мониторинг, хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний баримтжуулалт зэрэг ХАБЭА-н бүхий л ажиллагааг гүйцэтгэх хариуцлага, зорилгыг ажил олгогчид хүлээлгэсэн байна.

Ажлын байрны ХАБЭА-н зохицуулалтын бас нэгэн чухал өөрчлөлт нь эрүүл мэндэд учрах аюулыг шинэчлэн тодорхойлсон явдал юм. Уламжлал ёсоор, ажлын байрны ХАБЭА-н зохицуулалт нь аюулгүй байдал, үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэхэд голчилж, түүнд ажилтны эрүүл мэндэд учрах аюулыг багтааж үздэг байсан.



Сүүлийн жилүүдэд, шинэчилсэн зохицуулалтанд эрүүл мэндийн бусад асуудлууд тусгагдсан бөгөөд ихэвчлэн яс булчингийн бэртэл гэмтэл болон стресст орох, ядрах, дарамтанд орох гэх мэт сэтгэл мэдрэлийн өвчлөлд хүргэх хүчин зүйлсийг авч үздэг. Сэтгэлзүйд нөлөөлөх хүчин зүйлст байгууллагын уур амьсгал, соёл, ажлын байран дахь үүрэг, хамт олонтой харилцах харилцаа, үүрэг даалгаврын агуулга бүтэц гэх мэт ажлын байр болон ажлын зохион байгуулалттай холбоотой асуудлуудыг авч үзэх болсон.

ХАБЭА-н олон улсын хэм хэмжээ

ОУХБ байгуулагдсан 1919 оноос хойших хугацаанд ажлын байран дахь ХАБЭА, ажлын цаг, томоохон үйлдвэрийн газрууд дахь эрсдэлийг бууруулах, хөдөлмөрийн хяналтыг сайжруулах талаар нийт 60 гаруй конвенц, зөвлөмжүүд боловсруулагдан хэрэгжиж байгаа ба ажлын байран дахь ХАБЭА-н стандарт нь дараах 4 категорт хуваагдаж байна:

1. Үйл ажиллагааны зааварчилсан бодлого,
2. Барилга, уул уурхай, худалдаа, оффис, усан онгоцны ажил гэх мэт эдийн засгийн тодорхойсалбар дахь үйл ажиллагааны хамгаалал,
3. Ионжуулсан цацраг туяа, бензин, асбест, суурь машин зэрэг тодорхой эрсдэлүүдийн эсрэгхамгаалал,
4. Хамгаалалтын арга хэмжээ: залуу ажилчдын эрүүл мэндийн үзлэг, нэг ажилтны зөөх ачааны дээд хэмжээ, завь, усан онгоцны ажилчны ажлын байранд осол эндэгдэл гарахаас сэргийлэх, ажлын байрнаас үүдэлтэй хавдар, ажиллах орчин дахь агаарын бохирдол, дуу чимээ, доргион зэргээс сэргийлэх.

Хөдөлмөрийн хяналт болон ХАБЭА-д хандах шинэ хандлага:

ХАБЭА-н тухай хуулийн зохицуулалтаар эсвэл зааварчилгаагаар нэвтрүүлж буй шинэ хандлага нь шинжилгээний явцад гүнзгий нөлөө үзүүлсэн байна. Хуулийн зохицуулалтанд нийцэхгүй зөрчлийг илрүүлэх, зөрчлийн ноцтой байдлаас хамааран зөвлөгөө өгөх эсвэл холбогдох зүйл заалтын дагуу шийтгэл ногдуулдаг хөдөлмөрийн улсын

байцаагчдийн уламжлалт хандлага өөрчлөгдсөн.

Харин ажлын байрны ХАБЭА-г удирдлагын зүгээс хангаж буй байдал, тухайн байгууллагад ХАБЭА дэмжигдэж буй бодит байдлыг илэрхийлэх ажилтнуудын зөрчлүүд зэргийг голчлон авч үзэж илүү идэвхтэй байдлаар хандах болсон.

Энэ нь тухайн байгууллага дахь ажлын байрны ХАБЭА-н тогтолцоо системийг үнэлэх, эсвэл аудит хийх системчилсэн, тодорхой үнэлгээг шаардах боловч өдөр тутмын ХАБЭА-н менежментийг үнэлэх хэрэгтэй болж байна. Өөрөөр хэлбэл, эрсдэлийг үнэлэх, тэдгээрийг хянах арга хэмжээг менежерүүд хэр сайн гүйцэтгэж буй талаар үнэлгээ, санал боловсруулах явдал юм.

Үүний тулд тухайн байгууллагын ажлын байрны ХАБЭА-н бодлого, зохион байгуулалт (хэрэв байдаг бол), ажилтнуудын ХАБЭА-д хандах хандлага, холбогдох сургалт, хяналт удирдлагын төвшин, тэдгээрийн бодит жишээ гэх мэт асуудлуудад анхаарна.

Энэхүү шинэ хандлага нь манай хөдөлмөрийн хяналтын бүх улсын байцаагчдад хараахан бий болоогүй байгаа хэдий ч, хөгжингүй улс орнуудад үүнд чиглэсэн хандлага ихээр харагдаж байна. Тухайлбал Европын холбооны хууль эрхзүйн зохицуулалтыг тусгах зорилгоор байгуулагдсан Европын холбооны Хөдөлмөрийн ахлах байцаагчдийн хорооны "Ажлын байрны ХАБЭА-тай холбогдох хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчим"-д энэ хандлага ихээр туссан байна.

ХАБЭА-тай холбогдох хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчим. Ажлын байрны стандарт, нөхцлийг биеэр очиж шалгах, ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөлтэй зөвлөлдөх нь хяналт шинжилгээний явцад хийгдэх ёстой ажлууд юм. Ажлаас үүдсэн осол, өвчлөлийг хэдийд ч шалгах хэрэг гарах ба ингэхдээ үүнд холбогдсон тухайн хүнтэй ярилцах нь чухал байдаг. Үндсэн зарчмын хүрээнд ТХШТХ-д заасны дагуу бусад хуулийн зохицуулалтанд нийцэж буй эсэхийг тодруулахад хяналт шалгалт болон зөвшилцөх үйл ажиллагааг төвлөрүүлдэг.



УУЛ УУРХАЙ,
ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН ЯАМ

Н.АМАРТУУЛ

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны
Уул уурхайн бодлогын газрын мэргэжилтэн



УУЛ УУРХАЙ, ХҮНД ҮЙЛДВЭРИЙН САЛБАРЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙН ТАЛААРХ БОДЛОГО, ЦААШДЫН ЗОРИЛТ



Монгол улсад сүүлийн жилүүдэд Геологи, Уул уурхай, барилга, эрчим хүч, зам тээвэр зэрэг Эдийн засгийн салбарууд хурдацтай хөгжиж, үүнийг дагаад Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй /ХАБЭА/-н асуудал чухлаар тавигдаж байна.

Тиймээс ХАБЭА-н тогтолцоог хөгжүүлэх талаар төр засгаас анхаарч холбогдох хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, удирдлагын болон хяналтын тогтолцоог бүрдүүлэх, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын ХЭМАБ-ын менежментийн тогтолцоог олон улсын стандартын жишигт нийцүүлэх, ХЭМАБ-ын соёлыг төлөвшүүлэх чиглэлээр нилээд ажлыг хийж хэрэгжүүлж байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 2015 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр ХАБЭА-н талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахад салбарын яамд, бүх шатны Засаг дарга нарын үүрэг оролцоог нэмэгдүүлэх, мөн аж ахуй нэгж байгууллагуудын үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлэх талаар тодорхой заалтуудыг тусгасан байдаг.

Мөн "Төрөөс эрдэс баялгийн салбарт баримтлах бодлого", "Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр", Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын "Уурхай дахь аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай" 176-р конвенци, "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний 5 дахь хөтөлбөр" зэрэг эрхзүйн баримт бичгийн хүрээнд салбарын онцлогтой уялдсан ХАБЭА-н бодлого, хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгаа юм. Тухайлбал Засгийн газрын 2017 оны 243 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний 5 дахь хөтөлбөр"-ийг салбарын түвшинд хэрэгжүүлэх, аюулгүй ажиллагааны дүрэм, журам, стандартыг шинэчлэн боловсруулж, мөрдөх чиглэлээр салбарын яамдууд ХАБЭА-н дэд хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжилтийг зохион байгуулж, жил бүрийн шаардагдах хөрөнгийг сайдын багцад тусгаж байхаар тогтоолд заасан болно.

Уул уурхайн салбар бол уурхай, уулын үйлдвэрийн техник технологийн аюулгүй ажиллагаанаас гадна эрчим хүч, барилга, авто зам гээд олон салбарын ажил үйлчилгээ цогцолж байдаг онцлогтой учраас ХАБЭА-н эрсдэлөндөртэй салбарт ордог. Сүүлийн жилүүдэд салбарын өсөлт, хөгжилтэй уялдан олон зуун ажлын байрууд шинээр бий болж, тэр чинээгээр үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тоо өсч тогтмол өсөх хандлагатай байна. Түүнчлэн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тохиолдлын тоо ч жил бүр өсч байгаа нь тус салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад ХАБЭА-н тогтолцоо зөв бүрдээгүй, баялаг бүтээгч хөдөлмөрийн хүний амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах талаар мэдлэг дутуу, хандлага буруу байгаагаас үүдэлтэй юм.

Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын статистикаас үзэхэд Улсын хэмжээнд 2016 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын нийт 332 тохиолдол бүртгэгдсэнээс уул уурхай, олборлох салбарт нийт ослын 18% буюу 61 тохиолдол бүртгэгдсэн нь өмнөх оноос 3%-иар өссөн байна. Харин 2017 онд тус салбарын хэмжээнд 55 тохиолдол бүртгэгдсэн нь 2016 оноос бага зэрэг буурсан үзүүлэлт гарсан байна. 2015 оноос өмнөх жилүүдийн тоо баримтыг харахад ослын тоо төдийлөн буурахгүй байгаа юм.



Зарим томоохон компаниуд тухайлбал Оюу толгой ХХК, Эрдэнэт үйлдвэр зэрэг уул уурхайн компаниуд дээр ХАБ-ын стандарт, дүрэм, журмыг өндөрт тавьж ажилладаг бол ХАБЭА-н хууль, стандартын шаардлага хангаж ажилладаггүй, аюулгүй ажиллагааны талаар мэдлэг олгох сургалт тогтмол хүртээмжтэй явуулдаггүй, хамгаалах хувцас хэрэгслэлээр ч бүрэн хангадаггүй аж ахуйн нэгжүүд байсаар байна.

"Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний тав дахь хөтөлбөр" нь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж, стандартын уялдаа холбоог сайжруулж, хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг сахин хамгаалах төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин үүсч байгаа хүчин зүйл, шалтгааныг

тогтоон ослын тохиолдлыг бууруулах, хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг нөхөн сэргээх, ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах, тусламж үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах зорилготой юм. Тиймээс салбарын хэмжээнд уг асуудлыг хариуцан хэрэгжүүлэх үүргийг засгийн газрын гишүүдэд үүрэг болгосон байна.

Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны зүгээс 2017 онд ХАБЭА-н гурван талт үндэсний хорооны салбар хороог яамны дэргэд байгуулан салбарын хэмжээнд ХАБЭА-н хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, аюулгүй ажиллагааны дүрэм, журмыг шинэчлэн батлуулах чиг үүрэгтэй ажиллаж байна.

2018 оны Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбарын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дэд хөтөлбөрийг боловсруулан батлуулж, хэрэгжилтийг хангах түүнчлэн

Уул уурхайн салбарт зонхилж буй үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тохиолдол, шалтгаан нөхцөлд дүн шинжилгээ хийж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг оновчтой, хүртээмжтэй зохион байгуулах талаар зөвлөмж боловсруулж, салбарын аж ахуй нэгж байгууллагад мэргэжил арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэгтэй ажиллаж байна.

Иймд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудалд тэргүүлэх ач холбогдол өгч, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг тогтмол хүртээмжтэй явуулах тал дээр төрийн болон, төрийн бус байгууллагууд, аж ахуйн нэгжүүд хамтын хүчээ нэгтгэх явдал нэн чухал болж байна.



БАРИЛГЫН САЛБАРЫН ХАБ-ЫН МЕНЕЖМЕНТИЙН ЧАДАВХИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ ТӨСӨЛ ХЭРЭГЖҮҮЛЖ БАЙНА



Д.БАТЗОРИГ

БХБЯ-ны Хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, ХАБЭА-н Үндэсний хорооны гишүүн

-Барилгын салбарт ХАБЭА-н осол, зөрчлийн гаралт буурахгүй байгааг та юутай холбоотой гэж үзэж байна вэ?

-Барилгын салбар бусдыгаа бодоход улирлын чанартай учир аюулгүй ажиллагааг хангах нь чухал юм. Нэг үеэ бодоход манай салбарт ХАБЭА-н чадварлаг боловсон хүчин бэлтгэгдэж олон улсын төсөл хөтөлбөрүүдэд ажиллаж дадлага туршлага хуримтлуулж байна. Гэсэн хэдий ч барилгын ажлын захиалагч болон ерөнхий гүйцэтгэгчид нь барилга угсралтын ажлыг мэргэжлийн бус хүмүүсийн байгуулсан бригадын ахлагч болох хувь иргэдтэй ажил гүйцэтгэх гэрээ байгуулан, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны асуудлыг тухайн иргэд өөрсдөө хариуцахаар тусган ажиллуулж байна.

Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан орон тооны ажилтан ажиллуулдаггүй бөгөөд барилгын талбайн инженерт хариуцуулж ажлыг цалгардуулдаг.

Дээр нь хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгааг тогтмол өгдөггүй, гарын үсэг зуруулснаар хязгаарлан, ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны арга барилд хангалтгүй сургасан, 1.3 метр түүнээс дээш өндөрт байрлаж буй хамгаалалтгүй ажлын байранд хамгаалалтын хаалт, хашлага, тор, саравч, шатыг норм

дүрмийн дагуу хийдэггүй, ажилтанд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл олгодоггүй, олгосон ч хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны дүрмийн дагуу хэрэглээнд нь хяналт тавьдаггүй.

Өндөрт мэргэжлийн бус, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны аргыг зохих ёсоор сурч эзэмшээгүй, мэргэжлийн үнэмлэх аваагүй хүмүүсийг ажиллуулдаг, ажлын байр, зам гарц, талбайг хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны дүрэмд заасны дагуу бэлтгэж, үйлдвэрлэлийг аюулгүй гүйцэтгэх нөхцлийг бүрэн хангадаггүй гэх мэтчилэн олон зүйлээс шалтгаалж барилгын болон бусад салбарт осол буурахгүй байна.

-Танай яамны зүгээс энэ чиглэлээр ямар ажил хийж, хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байгаа бол?

-Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар байгууллагын удирдлагууд руу чиглэсэн сургалт, орон нутагт ажиллаж буй ААНБ-ын ХАБЭА-н ажилтан албан хаагчдад хандсан бүсүүдийн зөвлөгөөн, нэгдсэн сургалт тогтмол зохион байгуулахаар ажиллаж байна. Энэ хүрээнд барилгын ажилд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлагын баримт бичгийг боловсруулан батлуулаад байгаа юм. БХБЯ-наас санаачлан Япон улсын Засгийн газар ЖАЙКА олон улсын байгууллагатай хамтран 2017 оны зургаадугаар сараас "Барилгын салбарын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын менежментийн чадавхийг бэхжүүлэх төсөл"-ийг дөрвөн жилийн хугацаанд хэрэгжүүлэхээр ажиллаж эхлээд байна.

-Дээр дурдсан зүйлээс гадна нийгмийн хариуцлагын талаар асуумаар байна?

-Нийгмийн хариуцлага нь ганц байгууллагын хийж хэрэгжүүлэх үүрэг бус ажилтан, албан хаагч бүрийн үүрэг гэж харах нь зүйтэй. Тийм ч учраас байгууллага хамт олноороо үлгэрлэн манлайлж нийгмийн хариуцлагын хүрээнд зөв зан үйлийг дэлгэрүүлэн ажиллаж занших нь чухал юм.



АЖИЛ ОЛГОГЧИД ДОТООД ХЯНАЛТАА САЙЖРУУЛАХ ШААРДЛАГАТАЙ



Хөдөлмөрийн яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэлтсийн дарга З.Бауыржантай ХАБЭА-н стандартын шинэчлэлт хэрэгжилтийн хүрээнд хийж буй ажлын талаар ярилцлаа.

-Үйлдвэрлэлээс шалтгаалсан осол гэмтлийн гаралт өнгөрсөн онд ямар үзүүлэлттэй байсан бэ?

-Улсын хэмжээнд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын нийт 332 тохиолдлыг бүртгэсэн. Тодруулбал, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбарт нийт ослын 19 хувь, уул уурхай, олборлох салбарт 17 хувь, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааны салбарт 11 хувь, боловсролын салбарт 10 хувь, тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт 6 хувь, барилгын салбарт 5 хувь, бусад салбарт 32 хувь гарсан. Бүлэг осол, хурц хордлого 10 буюу нийт ослын гурван хувийг эзэлж байна. Энэ нь өнгөрсөн оны мөн үеийнхтэй харьцуулахад өөрчлөгдөөгүй гэсэн үг. 2017 онд нас барсан хүний тоо уул уурхай, барилга, боловсруулах үйлдвэрлэлийн салбаруудад өндөр гарсан. Хүнд гэмтсэн хүний тоо уул уурхай, боловсруулах үйлдвэрлэл, төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, боловсрол, хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамж, үйлчилгээний бусад үйл ажиллагааны салбарт өндөр байна. Энэ нь ажил олгогчид Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, дүрэм, журмыг үйл ажил-лагаандаа мөрддөггүй, ослоос урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний зардлыг төлөвлөж гаргадаг-гүйтэй холбоотой.

-Дээрх салбаруудад цаашид ямар арга хэмжээ авах шаардлагатай гэж үзэж байна вэ?

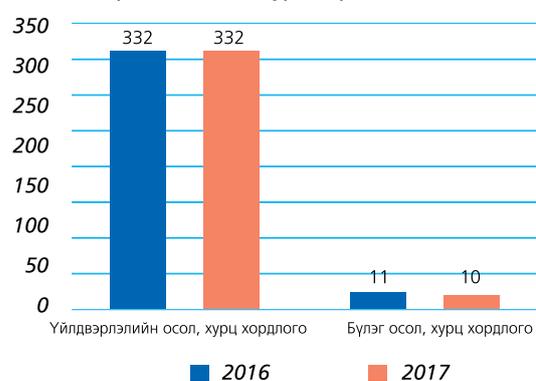
-Осолд дүгнэлт хийж дахин гарахгүй байх нөхцлийг бүрдүүлэх хэрэгтэй. Түүнчлэн ажил олгогч талдотоод хяналтаа сайжруулах, техникийн бүрэн бүтэн байдлыг ханган ажиллах,

ХАБЭА-н сургалт зааварчилгаагаа чанаржуулахад анхаарах шаардлагатай байна.

-Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартын өнөөгийн байдал, шинэчлэлийн талаар танай яамны зүгээс хийж байгаа ажлаасаа дурьдвал?

-Монгол улсын хэмжээнд мөрдөж байгаа үндэсний 6200 стандарт бий. Үүнээс ХАБЭА-н холбогдолтой 135 стандарт байдаг бөгөөд эдгээр нь хөдөлмөр эрхэлж буй хүн бүрийг аюулгүй, эрүүл орчинд ажиллах нөхцөл бололцоог хангах, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогоос хамгаалах, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх зорилготой стандартууд юм. Өнөөдрийн байдлаар ХАБЭА-н стандартын 70 орчим хувийг шинжлэх, турших аргын стандарт эзэлж байгаа нь шинжлэх ухаан, техник, технологийн өнөөгийн төвшинтэй холбож, стандартыг шинэчлэх, шинээр боловсруулах асуудал нэн чухлаар тавигдаж байгаатай холбоотой юм. Гэхдээ нийт стандартын 91 хувийг нийтэд нь болон хэсэгчлэн хянаж, шинэчлэх шаардлагатай болоод байна.

Үйлдвэрлэлийн осол хурц хордлого, 2016-2017



-Ажил олгогчдод хандан юу хэлэх вэ?

- Аж ахуйн нэгж, байгууллага бүр ХАБЭА-н хууль эрх зүй, стандартын зохицуулалтыг олон улсын хэм хэмжээ, нийтлэг зарчим, жишиг төвшинд нийцүүлэн ажиллах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг үндэсний болон орон нутаг, салбар, аж ахуйн нэгж, байгууллага, ажлын байранд шинэлэг, үр нөлөөтэй арга хэлбэрээр тогтмол зохион байгуулах хэрэгтэй.

Үүн дээр ажил олгогчийн үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлж, ажилтан бүр аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаагаа мөрддөг, өөрийгөө болон бусдыг хамгаалах зөв хандлагыг төлөвшүүлээрэй.



АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГАА БОЛ "ОЮУ ТОЛГОЙ" КОМПАНИЙН НЭН ТЭРГҮҮНИЙ ЗОРИЛТ

"Оюу толгой" Аюулгүй ажиллагааны гүйцэтгэлээрээ Рио Тинто группийн хэмжээнд төдийгүй салбартаа тэргүүлэгчдийн нэгд тооцогддог.

"Оюу толгой" ХХК ажилчдынхаа аюулгүй байдлыг хангах, эрсдэлийг урьдчилан тодорхойлох, бууруулахад чиглэсэн хэд хэдэн хөтөлбөрийг үйлдвэрлэл, үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж, дэлхийд тэргүүлэх шилдэг дэвшилтэт технологийг нэвтрүүлэн ажиллаж байна. Үүнд амь нас эрсдэх болон хөдөлмөрийн чадвараа бүрмөсөн алдахад хүргэх ослоос урьдчилан сэргийлэх зорилготой "Ноцтой эрсдэлийн удирдлага" хөтөлбөрийг амжилттай хэрэгжүүлж байна.

"Ноцтой эрсдэлийн удирдлага" гэж юу вэ?

Энэ хөтөлбөр нь "Рио Тинто" группийн бүх төсөл, уурхай даяар хэрэгжиж байгаа бөгөөд тус компанийн хувьд 2014 оны 9 сараас эхлэн уг хөтөлбөрийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлээд байна.

Зорилго: Бүх эрсдэлийг бус харин илүү аюултай үр дагавар бүхий ноцтой эрсдэлүүдийг тодорхойлж, хяналтын арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхэд чиглэдэг.



Оюу толгойн уурхайн хэмжээнд дараах 19 ноцтой эрсдэлийг тодорхойлж, эдгээр эрсдэл тус бүрт холбогдох багц хяналтын арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлж байна.





"Оюу Толгой" ХХК-ийн ажилтнуудад ХАБЭА-н хуулийн сургалтыг амжилттай зохион байгууллаа.

**Хэрэгжсэн хугацаа:
2013.12 сар – 2014.12 сар.**

Тус компанийн ажил олгогч, нийт ажилтан, аюулгүй байдлын хэлтсийн мэргэжилтнүүдэд зориулан Монгол Улсын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн тухай сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, 86 удаагийн сургалтаар нийт 466 ажилтныг амжилттай сургасан бөгөөд ХАБЭА-н сургагч багш нарыг нь чадавхжуулах зөвлөгөө өгсөн. Судалгаанаас үзэхэд, суралцагчдын 10 хувь нь 90 хувийн сэтгэл ханамжтай, 90 хувь нь 100 хувийн сэтгэл ханамжтай байгаагаа илэрхийлсэн байна.

"Оюу Толгой" ХХК-н санхүүжилтээр Дархан, Даланзадгад, Дорнод аймгуудын Политехникийн коллежид Австралийн Серт 3 хөтөлбөртэй дүйцсэн Хөдөлмөрийн & Ажлын Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын сургалтын хөтөлбөр, материал боловсруулах төсөл.

**Хэрэгжсэн хугацаа:
2016.03 сар – 2017.03 сар.**

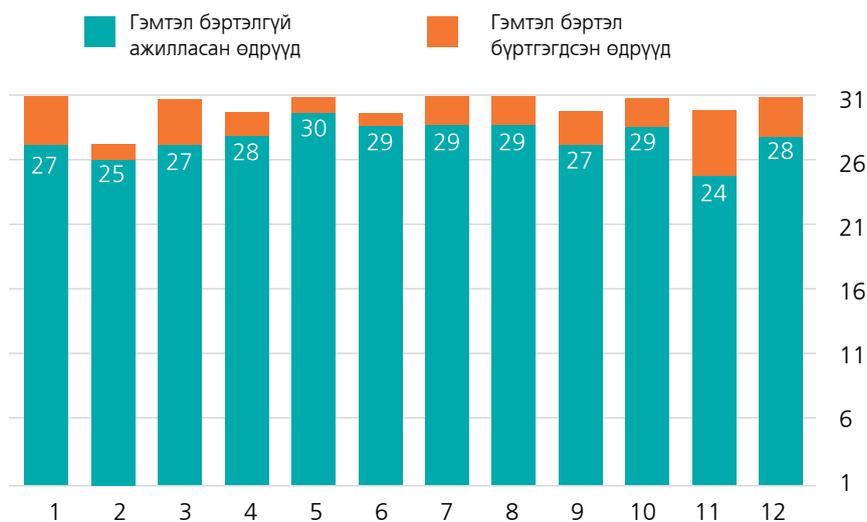
"Оюу Толгой" ХХК Монгол Улсын Засгийн Газартай байгуулсан гэрээ, өөрийн үйл ажиллагааны нийгмийн хариуцлагын хүрээнд Монгол Улсын Засгийн Газар, Германы хамтын ажиллагааны олон улсын нийгэмлэгтэй хамтран ЗД төслийг хэрэгжүүлсэн билээ. Энэ төслийн нэг хэсэг болгон, ОШМИ компани нь Дархан, Дорнод, Даланзадгад дахь Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв (МСҮТ)-үүдэд Австрали улсын Гэрчилгээ 3 түвшний ХАБЭА-н сургалтын хөтөлбөр боловсруулан, ХАБЭА-н илүү урт хугацааны боловсрол олгодог болгох төсөлд зөвлөх, гүйцэтгэх байгууллагаар ажилласан юм. Энэхүү төслийн хүрээнд МУ-ын МСҮТ-д ашиглагдах ХАБЭА-н Гэрчилгээ 3 түвшний сургалтын хөтөлбөр, материалыг боловсруулж, Хөдөлмөрийн Яаманд өргөн барьсан ба Дорнод аймаг дахь Политехник коллежид OHSAS18001 стандартыг нэвтрүүлэх ажилд зөвлөсний үр дүнд Дорнодын МСҮТ олон улсын баталгаажилтын байгууллагаас албан ёсны гэрчилгээ хүлээн авч, Монголын анхны OHSAS18001 стандартыг нэвтрүүлсэн МСҮТ болсон.

Хөтөлбөр хэрхэн хэрэгждэг вэ?

Ноцтой эрсдэлийн хяналтуудыг дараах 3 түвшинд хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

- Ажилчид болон операторууд шалгах хуудсыг ашиглан өөрийн гүйцэтгэж буй ажилд учирч болзошгүй ноцтой эрсдэлийг тодорхойлох
- Багийн ахлагч шалгах хуудас ашиглан ажлын талбар дахь ноцтой эрсдэл болон хяналтын арга хэмжээг тодорхойлох
- Удирдах түвшний ажилтан шалгах хуудас ашиглан ажлын талбар дээрх хяналтын арга хэмжээнүүд болон аюулгүй ажиллагааны дүрэм журмын хэрэгжилт, ажил гүйцэтгэж буй ажилтны ур чадварыг шалгах.

Гэмтэл бэртэлгүй ажилласан өдрүүд / Хоног/



"Оюутолгой" компани 2017 онд 365 хоногийн 322 хоногт нь гэмтэл бэртэлгүй ажиллав. Гэмтэл бэртэлийн давтамжийн үзүүлэлт 0.27 байгаа нь "Рио Тинто" группийн хэмжээнд хамгийн бага гэмтэл, бэртэл тохиолддог, аюулгүй ажиллагааг сайн хангадаг уурхайн нэг болж байна

Үр дүн

Ноцтой эрсдэлийн хяналтын магадлагааг хийхэд ажилчид, операторууд, багийн ахлах ажилчид болон удирдлагууд зэрэг бүх түвшний оролцоог хангаж байгаа нь нийт ажилчдын аюулгүй ажиллагааны хандлагад эерэгээр нөлөөлж ажил үүргээ аюул осолгүй гүйцэтгэхэд нь дэмжлэг болж байна.

2017 оны байдлаар нийтдээ 200,000 магадлагаа хийгдэж үүнээс 13,000 гаруй сайжруулалтын арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлсэн байна.



ТРАНС ТОС ХҮҮХДИЙН ХӨГЖИЛД СӨРГӨӨР НӨЛӨӨЛДӨГ



Транс тосыг анх 1880-гаад оны үед мах, маслоны олдоц муутай байх үед европчууд ургамлын тосыг хэрхэн хатуу болгож маслоны оронд хэрэглэж болох вэ гэдгийг судалж туршиж үзсэн байна. Ингээд ургамлын тосон дээр устөрөгч нэмэн хатууруулах химийн урвалд оруулснаас үүдэлтэй аж.

Тэр ч бvв хэл ДЭМБ-аас анх хүн өдөрт хоёр граммаас илvv транс тос хэрэглэхгүй байхыг зөвлөж байсан ч 2009 оноос хойш хоол хүнсэндээ огт хэрэглэхгүй байхыг уриалсан байдаг.

Транс тос ихээр агуулсан бусад хүнсний бүтээгдэхүүнүүд:

1. Чипс
2. Майонез
3. Маргарин
4. Ихэнх үйлдвэрийн боорцог
5. Ихэнх үйлдвэрийн бялуу, нарийн боов
6. Ихэнх түргэн хоолны газрын тосонд шарсан бүтээгдэхүүнүүд
7. Вафли, печень
8. Гадуур зардаг пирожки, зарим хуушуур
9. Зарим чихэрвнд
10. Түрхдэг шоколад
11. Зарим кетчуп.



Өдөрт 2 граммаас илvv транс тос хэрэглэж болохгүй

Ингэж зохиомлоор гаргаж авсан өөх тос нь хvний эрвvl мэндэд сөргөөр нөлөөлж байгаа тухай анх 1990-ээд оноос эхэлж хөнджээ. Эрдэмтэд зохиомлоор гаргаж авсан өөх тос нь vргvйдэл, Алцхаймериин болон зvрх судасны өвчин, чихрийн шижин, зарим төрлийн хавдар зэрэг олон өвчлөлийн эх үүсвэр болдог гэдгийг тогтоосноос хойш олон орон транс өөхний хэрэглээнээс татгалзсаар байгаа аж. Үүнээс гадна транс өөх нь хүүхдийн хөгжилд ч сөргөөр нөлөөлдөг гэдгийг эрдэмтэд нотолдог байна.





ДОТООДЫН ТЭТГЭЛЭГТ ХӨТӨЛБӨР



“Оюу толгой” компанийн Дотоодын тэтгэлэгт хөтөлбөр нь Монголын их, дээд сургуульд уул уурхайн чиглэлээр амжилттай суралцаж байгаа оюутан сурагчдад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлээд зогсохгүй тэдний сурч хөгжих боломжийг дэмжих зорилготой юм. 2010 оноос хойш 260 оюутанд уг тэтгэлэгийг олгоод байна.

ТЭТГЭЛЭГТ ОЮУТНУУДЫН СУРАЛЦАЖ БҮЙ СУРГУУЛИУД:



181
МУ-н Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль



59
Монгол Улсын их сургууль



6
Хөдөө аж ахуйн их сургууль



4
Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль



10
Бусад

ХҮЙСИЙН ХАРЬЦАА:

168

92

СУРАЛЦАЖ БҮЙ ЧИГЛЭЛ:



58
Уул уурхайн инженер



27
Геологи, геотехникийн инженер



29
Цахилгааны инженер



20
Байгаль орчны инженер



19
Бусад



43
Барилгын инженер



17
Механик инженер



26
Уул уурхайн ашиглалтын технологи



21
Химийн шинжлэх ухаан

ДОТООДЫН ТЭТГЭЛЭГТ ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАГДСАН ОЮУТНУУДААС:

71 ДАДЛАГА ХИЙСЭН

11 ГАДААДЫН ТЭТГЭЛЭГТ ХӨТӨЛБӨРТ

11 ШИНЭ ТӨГСӨГЧИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ ХӨТӨЛБӨРТ

23 “ОЮУ ТОЛГОЙ”-Н АЖИЛТАН БОЛСОН



ГОВИЙН ТЭТГЭЛЭГТ ХӨТӨЛБӨРТ



“Оюу толгой” компани 2005 оноос эхлэн Говийн тэтгэлэгт хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд тус хөтөлбөр нь Өмнөговь аймагт эрэлттэй байгаа мэргэжлээр суралцаж буй манлайлагч, шилдэг оюутнуудад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлдэг юм. “Говийн оюу” хөгжлийг дэмжих сан нь энэ жилээс эхлэн энэхүү хөтөлбөрийг санхүүжүүлэн хэрэгжүүлж байгаа билээ. Говийн оюу тэтгэлэгт хөтөлбөрийг жил бүрийн намар зарладаг.

ТЭТГЭЛЭГТ ОЮУТНУУДЫН СУРАЛЦАЖ БҮЙ СУРГУУЛИУД:



63
МУ-н Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль



48
Монгол Улсын их сургууль



27
Хөдөө аж ахуйн их сургууль



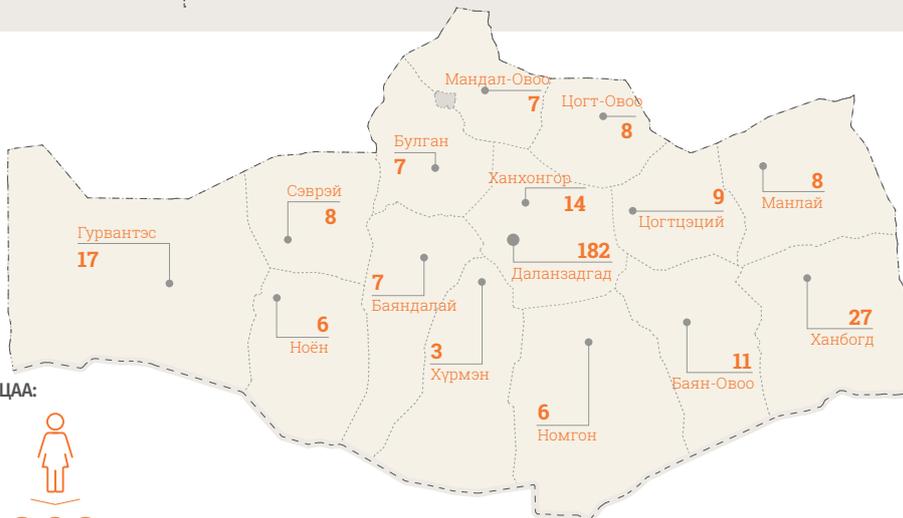
31
Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль



38
Монгол Улсын Боловсролын их сургууль



113
Бусад



ХҮЙСИЙН ХАРЬЦАА:

118

202

СУРАЛЦАЖ БҮЙ ЧИГЛЭЛ:



Эрүүл мэндийн шинжлэх ухаан
56



Байгалийн ухаан
12



Нийгмийн ухаан
112



Боловсрол
53



Урлаг
1



Уул уурхай
29



Мэдээллийн технологи
13



Инженер болон технологи
28



Барилга
16

“ОЮУ ТОЛГОЙ” компанийн тэтгэлэгт хамрагдсан оюутнуудын сэтгэгдлээс



Б.АЮУШ

*2016-2018 оны дотоодын тэтгэлэгт оюутан,
Оюу толгой компанийн Дадлагажигч оюутан*

"Оюу толгой"-н тэтгэлэг, хөгжлийн хөтөлбөрт хамрагдсанаар Үе тэнгийн олон найзтай болж, өөрийгөө илүү хөгжүүлэх хэрэгтэй юм байна гэдгээ мэдсэн. Өнгөрсөн зун "Оюу толгой"-н уурхайн талбарт дадлага хийх боломж гарч дадлага хийхэд тэтгэлэгт хамрагдаж байсан нь давуу тал болсон ба уурхайн талбарт олон сайн инженерүүдээс туршлага судалж, маш олон шинэ зүйлсийг мэдэж, хийж сурсан. Одоо Улаанбаатар оффист дадлага хийж байна. Оюу толгойн дотоодын тэтгэлэг миний хувьд намайг хөгжүүлэх ХӨШҮҮРЭГ юм.



Ш.АМИНАА

*2015-2018 оны дотоодын тэтгэлэгт оюутан,
Залуусын хөгжлийн хөтөлбөрийн сургагч багш*

Би математикийн гүнзгийрүүлсэн сургалттай сургуулийн сурагч байсан болохоор өөрийгөө хөгжүүлэх, багаар ажиллах тал дээр илүү анхаарал хандуулах шаардлага гардаг байсан. Тэтгэлэгт хамрагдсанаар би өөрийгөө бүхий л талаар хөгжүүлж нээх дадал зуршлыг өөртөө суулгаж авсан. Хөтөлбөрөөс олж авсан мэдлэгээ ашиглан богино хэмжээний кино хийж тэмцээнд оролцсон нь маш амжилттай болсон. Би одоо Оюу толгой компанийн санаачлан хэрэгжүүлдэг Залуусын хөгжлийн хөтөлбөрт сургагч багшаар ажиллаж байгаа. Энэ нь бусдад мэдлэгээ хуваалцахаас гадна өөрийгөө хөгжүүлэх маш том боломж юм.



О.ЭНХСОНОР

*Оюу толгой компанийн
Усан хангамжийн супервайзор*

2010-2011 онд Оюу толгой компанийн тэтгэлэгт хамрагдаж сургуулиа амжилттай төгссөн. Би тэтгэлэг хүртэхийн өмнөх жил Рио тинтогоос зарласан тэтгэлэгт өрсөлдөөд авч чадаагүй. Гэвч би энэ л намайг илүү хурцалж, өөрийгөө дайчлах шалтгаан болсон юм болов уу гэж боддог. Юу гэхээр тэтгэлэг авахын тулд би өөртөө их өөрчлөлт гаргасан. Хувийн хөгжилдөө анхаарч эхэлсэн, нийгмийн идэвх, урлаг спортод илүү амжилт гаргахыг зорьсон. Одоогоор би уурхайн Дэд бүтэц, үйлчилгээний хэсэгт Усан хангамжийн супервайзороор ажиллаж байна.

ХАБЭМ-ИЙН СОЁЛЫГ ТОГТООХОД УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ ЧУХАЛ

Б.ОЮУНТӨГС

(MSc.SHEM, OHSAS18001 LA, LI)

Судалгааны зорилго нь компанийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд (ХАБЭМ)-н удирдлагын тогтолцоог үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд нөлөөлж буй компанийн дотоод хүчин зүйлст дүн шинжилгээ хийснээр, тэдгээр хүчин зүйлсийн онцлогт нийцсэн удирдлагын тогтолцоог хөгжүүлэх арга замыг санал болгоход оршсон.



Судлагдсан байдал

ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоог үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд компанийн дотоод хүчин зүйлс, түүн дотор байгууллагын ХАБЭМ-ийн соёл, дээд удирдлагын дэмжлэг, ажилтнуудын зан хандлага, оролцоо зэрэг нь чухал нөлөөтэй. Аюулгүй байдлын соёлын болон ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцооны талаар олон эрдэмтэн бичиж байгаа ч, OHSAS18001 стандартын дагуу удирдлагын тогтолцоо хэрэгжүүлснээр ХАБЭМ-ийн соёлд эергээр нөлөөлж болох тухай тусгайлсан нарийн судалгаа өнөөг хүртэл хийгдээгүй байна.

ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоог үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд компанийн дотоод хүчин зүйлс, түүн дотор байгууллагын ХАБЭМ-ийн соёл, дээд удирдлагын дэмжлэг, ажилтнуудын зан хандлага, оролцоо зэрэг нь чухал нөлөөтэй байдаг. Аюулгүй байдлын соёлын болон ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцооны талаар олон эрдэмтэн бичиж байгаа ч, OHSAS18001 стандартын дагуу удирдлагын тогтолцоо хэрэгжүүлснээр ХАБЭМ-ийн соёлд эергээр нөлөөлж болох тухай тусгайлсан нарийн судалгаа өнөөг хүртэл хийгдээгүй байна. Шалтгаан нь суурь шалтгааныг хэмжихэд хэцүү чанарын агуулга байдаг, мөн бүрэн зөв мэдээлэл олж авахад хүндрэлтэй, байгууллагын мэдээллийн нууцын асуудал хөндөгддөг, мэдээллийг дүгнэхэд хувь хүний үзэл бодол нөлөөлж алдаатай шүүмж бичигдэх хандлагатай, эсхүл арга зүйн хувьд олон байгууллагын тус тусын онцлогийг гүнд нь орж мэдэх, зөв харьцуулах сайн үзүүлэлтүүд гаргахад хүндрэлтэй, байдаг зэргээс шалтгаалдаг [1].

Гэвч, ХАБЭМ-ийн тогтолцооны үр дүнд байгууллагын онцлог буюу дотоод орчин ихээхэн нөлөөтэй [2] байдаг талаарх судалгаанууд элбэг байна. Судлаачдын дүгнэж

байгаагаар, байгууллагын соёл, ажилтнуудын хандлага, ХАБЭМ-ийн ажилд оролцох оролцоо, байнгын хяналт, дээд удирдлагын дэмжлэг оролцоо зэрэг байгууллагын дотоод хүчин зүйлс нь ХАБЭМ-ийн менежментийн систем буюу аливаа бодлого боловсруулалт, дүрэм журмын хэрэгжилт, байнгын хяналт сайжруулалтын мөчлөг ажиллах эсэх зэрэгт шууд нөлөөлдөг. [3] (Дүрс 3-г үзнэ үү). Түүнчлэн, компанид менежментийн системийн стандарт нэвтрүүлж эхлэхээс өмнө байсан ХАБЭМ-ийн систем, технологи, оршин байсан аюулууд, нөөц, ХАБЭМ-ийн асуудалд өмнө нь хэрхэн хандаж байсан туршлага, ХАБЭМ-ийн талаарх мэдлэг, эрсдэлд хандах хандлага, ХАБЭМ-ийн асуудлаар хэлтэс нэгжүүд хоорондоо хэрхэн харилцдаг байсан арга барил зэрэг нь амжилттай менежментийн систем хэрэгжүүлэхэд нөлөөлдөг [4].

ХАБЭМ-ийн сайн соёл нь дээд удирдлагын үүрэг амлалт, мэдээлэл солилцоо, сургалт ба чиглүүлэг сайн бөгөөд ажилчдыг ХАБЭМ-ийн ажилд ойр оролцуулдаг газарт бүрддэг [5]. Иймд, сайн соёл бүрдээгүй газарт ХАБЭМ-ийн менежментийн системийг амжилттай хэрэгжүүлэх боломжгүй [6] гэдгийг мэргэжилтнүүд онцолсон байна. Олон байгууллага менежментийн систем нэвтрүүлсэн ч, түүнийхээ үр дүнг тогтмол сайжруулж чадалгүй алддаг ба үүний гол шалтгаан нь байгууллагын соёлын хүчин зүйлийг анхаарч авч үзээгүй стратегийн алдаанаас шалтгаалсан байдаг [7]. Гэвч, менежментийн системийг зөв арга зүйгээр сайн нэвтрүүлэх нь тааруу байгаа соёлыг сайжруулах урвуу нөлөөтэй байж болно [8]. Хэрэв менежментийн системийн дизайныг буруу сонгож хэлбэржүүлсэн буюу буруу систем ажиллуулсан бол тэр нь үр ашигтай эерэг өөрчлөлт авчрах чадваргүй болдог, харин ч эсрэгээрээ байгууллагын соёлд сөргөөр нөлөөлж эхэлдэг [9]. Нөгөө талаас, ХАБЭМ-ийн соёлыг тогтооход дээд удирдлагын манлайлал голлон нөлөөлдөг ажээ. Сайн

манлайлна гэдэг нь үр дүнтэй, хүчирхэг манлайллыг үзүүлдэг байх, ажилчдыг ХАБЭМ-ийн ажилд оролцуулж, бүтээлч байдлаар хамтруулдаг байх, тогтмол үнэлгээ сайжруулалт хийх шийдвэр гаргадаг байх явдал багтана[10]. Ийнхүү дээд удирдлага нь анхаарч, ХАБЭМ-ийг чухалчилдаг соёлыг бүрдүүлж, тэр нь удирдлагын тогтолцоог дэмжиж ахуйд нэгж ажилтан бүрийн хандлага, зан үйл ХАБЭМ-ийг эрхэмлэдэг болон өөрчлөгддөг байна.

Арга зүй

Судалгааг кейсийн судалгааны аргаар 6 байгууллагыг хамран хийсэн. Ингэхдээ ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоог олон улсын стандартын дагуу буюу нэг шаардлагад нийцүүлэн, нэг зөвлөх үйлчилгээний байгууллагаас ижил загвар, ижил дараалал, ижил зөвлөхтэйгөөр зөвлөгөө авсан, дотоод менежмент ба соёлын хувьд хоорондоо ялгаатай байгууллагуудыг түүвэрлэн сонгосон. Тэдгээр байгууллагуудын хоёр нь үйлчилгээний, хоёр нь худалдааны, хоёр нь үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг бөгөөд бүгд Улаанбаатар хотод байрладаг. Мэдээллийг 16 ганцаарчилсан ярилцлага, 3 талбарын ажиглалт, 2 бүлгийн ярилцлага, ба 6 баримт бичгийн дүн шинжилгээ хийж цуглуулсан ба өгөгдөлд чанарын дүн шинжилгээ хийж, гарсан үр дүнг тоон анализын аргаар шалгасан. Цуглуулсан датаг текстэд буулган, агуулгад чанарын анализ хийхдээ математик кодчлол буюу агуулгаар бүлэглэн, дурдагдсан бүх хүчин зүйлүүдээс гол нөлөөлөгчийг сонгон дүгнэх аргаар анализ ба синтез хийсэн. Үр дүнг, нөлөөлөгч хүчин зүйлс ба судлагдахуун хоорондын харилцан хамаарлыг тодорхойлох зорилгоор корреляцийн анализ хийж шалгасан. Ингэснээр, үр дүнг судалгааны эхэнд өмнөө тавьсан зорилгын дагуу дүгнэж, судалгааны асуултуудад хариулсан.

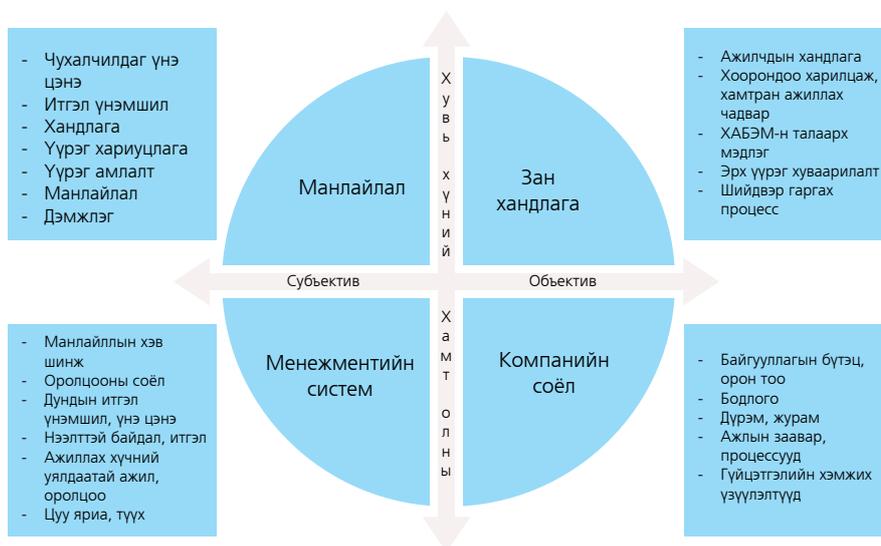
Судалгааны үр дүн

ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоонд нөлөөлж буй байгууллагын дотоод хүчин зүйлсийг онолын үндэслэлд суурилан, ХАБЭМ-ийн соёл, дээд удирдлагын манлайлал, ажилтнуудын зан үйл, компанийн ерөнхий менежментийн систем гэсэн гурван ангиллаар үнэлсэн.

ХАБЭМ-ийн соёлын ба ажилтны зан үйл, компанийн ерөнхий менежментийн хүчин зүйлсийг үнэлэхэд:

- ХАБЭМ-ийн тогтолцоо нь байгууллагын алсын хараа, үнэт зүйл, эрхэм зорилго, стратегийн үзэл баримтлалд нийцсэн, уялдсан эсэх,
- Компанийн чанар, байгаль орчин, хүний нөөц, маркетинг болон бусад асуудлын удирдлагын тогтолцоонд нэгдэж орсон эсэх,
- менежментийн системийн стандарт нэвтрүүлж эхлэхээс өмнө байсан ХАБЭМ-ийн систем, дүрэм журам,
- эрх үүрэг хариуцлагын хуваарилалт,
- сахилга бат сахиулдаг арга,
- мэдээлэл солилцдог арга,
- дүрэм журамд хандах хандлага,
- ХАБЭМ-ийн ажилд оролцох оролцооны түвшин, хэлбэр,
- шагнал урамшуулал, шийтгэлийн систем,
- ХАБЭМ-ийн сургалт,
- эрсдэлд хандах хандлага,
- дотоод хяналт, мониторинг, аудит хийсэн байдал,
- ХАБЭМ-ийн асуудалд өмнө нь хэрхэн хандаж байсан туршлага,
- ХАБЭМ-ийн асуудлаар хэлтэс нэгжүүд хоорондоо хэрхэн харилцдаг байсан арга барил,

Дүрс 3 ХАБЭМ-г удирдах нэгдмэл арга зүй



Дээд удирдлагын манлайллын хүчин зүйлсийг үнэлэхэд:

- удирдах ажилтнууд хэрхэн ХАБЭМ-ийн алсын хараагаа тунхаглан таниулж байгаа байдал, тэр нь ил тод, ойлгомжтой байдлаар мэдээлэгддэг эсэх,
- ХАБЭМ-д оролцож анхаарал тавьдаг эсэх, хурлаар авч хэлэлцдэг эсэх,
- итгэл өгч буй байдал,
- мэдээлэл харилцаа холбоо,
- багийн ажиллагаа,
- эрх мэдэл шилжүүлэлт, зэрэг үзүүлэлтийг тус тус авч үзсэн.

Дүгнэлт 1. Компанийн ХАБЭМ-ийн тогтолцооны бодит гүйцэтгэл ба энэ талаарх дээд удирдлагынх нь ойлголт.

Дээд удирдлагууд компанийнхаа ХАБЭМ-ийн тогтолцооны хэрэгжилтийн түвшинг бодитоор мэдэхгүй байна. Судалгаанд хамрагдсан Кейс 2, 3, 6 нь ХАБЭМ-ийн тогтолцоо бүрэн бий болоогүй буюу бий болгосон тогтолцооныхоо гүйцэтгэлийг анх бий болгосон түвшинд хадгалж чадаагүй байхад, ХАБЭМ-ийн ажил сайн байгаа гэж бодож байсан. Кейс 1 өөрийн ХАБЭМ-ийн ажлын түвшинг сайн хадгалж байгаа, түүнийгээ мэддэг удирдлага байсан бол Кейс 4, 5 нь стандарт нэвтрүүлсэн гэрчилгээ авсан ч, ХАБЭМ-ийн ажлыг сайн хийхгүй байгаагаа мэдэж байсан. Энд, ХАБЭМ-ийн тогтолцоо нь сайн биш байхад гэрчилгээ олгосон аудитын байгууллагуудын ажлын чанар бас яригдана. Тэдний ажлын үр дүнд, байгууллагын удирдлагууд ажлаа сайн хийхгүй байсан ч, гэрчилгээ авдаг гэсэн ойлголттой болж, сайн гүйцэтгэлд тэмүүлэх байдалгүй болсон байв.

Дүгнэлт 2. Компанийн ХАБЭМ-ийн тогтолцооны бодит гүйцэтгэлд Дээд удирдлагынх нь манлайлал, оролцоо шууд нөлөөтэй.

Дээд удирдлагын манлайллын үзүүлэлтүүдийн түвшинг ХАБЭМ-ийн систем нэвтрүүлэх багийн ахлагч, ХАБЭМ-ийн системийг хариуцсан ажилтан болон зөвлөгөө өгсөн зөвлөхүүдтэй хийсэн чанарын ярилцлагаар илрүүлж, үр дүнг дээд удирдлагуудтай хийсэн ярилцлагаар шалгасан болно.

Дүгнэхэд, Кейс 1-н дээд удирдлага манлайллыг сайн үзүүлдэг, тиймээс компанийнх нь ХАБЭМ-ийн тогтолцооны гүйцэтгэл сайн байв. Кейс 2, 3, 4-н удирдлагууд дунд түвшинд үзүүлдэг, компаниуд нь ХАБЭМ-ийн тогтолцоогоо мөн дунд түвшинд хэрэгжүүлж, хадгалж байв. Кейс 2 ба 3-н хувьд стандарт нэвтрүүлсэн гэрчилгээг хадгалсан боловч гүйцэтгэл муужирсан, Кейс 4-н хувьд гэрчилгээг анхнаасаа аваагүй боловч ХАБЭМ-ийн гүйцэтгэлээ сайжруулсаар байлаа.

Энд дээд удирдлагын хандлагын ялгаа харагдах ба 2, 3-р байгууллага гэрчилгээг авахад зорьсон, харин кейс 4 гэрчилгээг чухалчлаагүй ч ХАБЭМ-ийн ажил бодит байдал дээр сайжирч байхад анхаарлаа хандуулсан байна. Кейс 5, 6-н удирдлагууд манлайллыг хангалтгүй үзүүлдэг буюу үзүүлдэггүй нь илэрсэн. Үүнтэй уялдаатайгаар, компанийнх нь ХАБЭМ-ийн ажил муу гүйцэтгэлтэй байв. Тогтолцоог нэвтрүүлэх шатанд, санаачлагыг гэрчилгээ авах зорилгоор гаргасан удирдлагууд, анхнаасаа ХАБЭМ-ийн ажлыг үр дүнтэй хийхэд хангалттай бүтэц, зохион байгуулалт, эрх үүрэг хуваарилалтыг хийгээгүй, шийдвэр гаргах эрх мэдлийг өөртөө хадгалсан, үүнд ажилтнуудын оролцоо нөлөөг хязгаарласан боловч өөрөө төдийлөн анхаарал тавьдаггүй байлаа.

Дүгнэлт 3. Компанийн ХАБЭМ-ийн тогтолцооны бодит гүйцэтгэлд Ажилтнуудын зан хандлага нөлөөтэй.

ХАБЭМ-ийн соёлыг бүрдүүлэгч элементэд ажилтнуудын хувийн болон нийтээрээ хандах хандлага, сурсан дадал буюу бичигдээгүй хууль /өмнө

тогтсон менежментийн систем/ зэрэг нь хамрагддаг тул нэгтгэн авч үзэв.

Дүгнэхэд, **Кейс 1-ийн** дээд удирдлагын манлайлал сайн байсан шиг ХАБЭМ-ийн соёл, ажилтнуудын хандлага бас сайн байв. Дээд удирдлага сайн манлайлж, эрх үүрэг, сургалт, дэмжлэг, сахилга сахиулах ажлыг сайн хийж, тогтмол хяналт тавьж байсан тул ажилтнууд ч ХАБЭМ-д тогтмол анхаарч, дүрэм журмыг биелүүлж, тайлагнаж байв. Тайланд үндэслэн цалин урамшуулал олгодог систем ажиллуулж байсан нь үүнд ихээхэн нөлөөлсөн байна.

Кейс 2-ын дээд удирдлагын манлайлал сайн, ажилтнууддаа сургалт, эрх үүрэг хариуцлагыг сайн хуваарилж өгсөн, ажилд оролцуулдаг байсан ч ажилтнуудын хандлага, ХАБЭМ-ийн соёл дунд байсан. Шалтгаан нь ажилтнууд хуучин системдээ дассан, хуучин байсан ерөнхий дүрэм журамд заасан үүргээ биелүүлдэг боловч стандартаар шаардаж орж ирсэн шинэ тутам мэдээллийн, оролцооны, тайлагналын үүргүүдээ биелүүлдэггүй зан хандлагатай хэвээр байв.

Кейс 3-ын хувьд, дээд удирдлага бүтэц бий болгож, эрх үүрэг хуваарилсан ч сургалт мэдээлэл, нөөцөөр сайтар хангаагүй байгаатай холбоотойгоор ажилтнуудын ХАБЭМ-д өгч байсан ач холбогдол буурч, шинэ ажилтнууд тогтоосон дүрэм журмыг мэдэхгүй тул огт хэрэгжүүлэхгүй болсон байв. Үндсэндээ, бий болгосон ХАБЭМ-ийн тогтолцоог дээд удирдлага нь зогсоож эхэлсэн байв.

Кейс 4-ийн хувьд, компанийн зүгээс сургалт зохион байгуулж, нөөцөөр хангадаг, дэмждэг байсан ч, ажилтнууд нь дүрэм журам дагах, аюулгүй байдалд анхаарах дургүй, оролцох дургүй, зөвхөн их цалин авахын тулд их ажиллаж, хурдан ажлаа дуусгахад эрмэлздэг байв. Энэ нь ХАБЭМ-ийн тогтолцооны гүйцэтгэл ба соёлыг сайжруулах чиглэлд

байгууллага хичээж байгаа ч, нийт ажилтнуудын зан хандлага өөрчлөгдөхгүй, сөргөөр нөлөөлж байгаа нь илэрсэн.

Кейс 5-ын хувьд, хуулиар заасан сургалтууд өгдөг боловч ажилтнуудын мэдээлэл, оролцоо, урамшуулал, сахилга хангуулах ажлыг бодитоор хийдэггүй байгаа нь ажиглагдсан. Үүнд, дээд удирдлага нь ХАБЭМ-ийн ажлыг огт анхаардаггүй, өөр чиг үүрэг хариуцсан хүнд давхар хариуцуулсан ч түүнд эрх мэдлийг хангалттай өгөөгүй, мөн томилсон хүн нь ХАБЭМ-г сахиулах хэмжээний эрх мэдэл, нөлөөтэй хүн биш байв. Иймд, ажилтнууд тухайн хүний үгийг тоодоггүй, урд дассан арга барилаар ажлаа явуулдаг байна. Ийм учраас, ХАБЭМ-ийн тогтолцоо анхнаасаа амжилттай төлөвлөгдөж чадаагүй, тэр чинээгээр гүйцэтгэл нь цаашид ч сайжраагүй, зогсонги байдалд орсон байв.

Кейс 6-ийн хувьд, сургалт зохион байгуулж, мэдээлэл өгсөн боловч ажилтан бүрийн ХАБЭМ-ийн үүрэг хариуцлагыг тулж ойлгуулаагүй, төлөвлөгөө тайланг ч үндсэн ажлын хамт шаарддаггүй байв. Иймд, ажилтнууд төдийлөн анхаарч, ХАБЭМ-ийн болон үнэлгээ ба төлөвлөлтийн ажилд оролцдоггүй байсан. Үүнд дээд удирдлага ХАБЭМ-ийн бүтэц байгуулснаас өөрөөр ажлыг бодитоор дэмждэггүй нь нөлөөлсөн байв. Ийм ч учраас, байгууллага ХАБЭМ-ийн тогтолцоог анхнаасаа зөв зохион бүтээгээгүй, цаашид бүрэн утгаар нь ажиллуулж чадаагүй буюу зөвхөн цаас, дүрэм журамд буусан тогтолцоотой болж үлдсэн байв.

Нөлөөллийн үнэлгээг шалгасан корреляцийн дүн шинжилгээний үр дүн

ХАБЭМ-ийн тогтолцооны гүйцэтгэл ба түүнд байгууллагын дотоод орчны нөлөөллийг чанарын утгаар 4.1 – 4.3-р бүлэгт тайлбарласан ба түүнийг шалгах зорилгоор тоон үнэлгээний үр дүнг нэгтгэн харилцан хамаарлын шинжилгээ буюу корреляцийн анализ хийсэн.

Шалгасан үзүүлэлтүүд статистикийн хувьд ач холбогдолтой гарсан ба Спирманы P_0 үзүүлэлтээр дүгнэхэд ХАБЭМ-ийн тогтолцоонд үзүүлэх нөлөө хүчтэй байв.

Хүснэгт 4 ХАБЭМ-ийн тогтолцооны үр дүн ба нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн харилцан хамаарлын түвшин

Нөлөөлөгч хүчин зүйлс Хамаарлын түвшин	Дээд удирдлагын манлайлал	Компанийн ХАБЭМ-ийн соёл	Ажилтнуудын хандлага	Компанийн ерөнхий менежмент
Корреляцийн коэффициент	.949**	.949**	0.767	0.767
Sig. (2-tailed)	0.004	0.004	0.075	0.075

** Корреляцийн ач холбогдол 0.01 (2-tailed) түвшинд байв.

* Корреляцийн ач холбогдол 0.01 (2-tailed) түвшинд байв.

Тайлбар: Sig. (2-tailed) гэсэн үзүүлэлт 0.05-с бага байх нь тухайн хүчин зүйл статистикийн ач холбогдолтой, зөв үр дүн харуулсан гэдгийг нотолдог [26]. Корреляцийн коэффициент 0 бол ямар нэг харилцан хамааралгүй, 0.5-с дээш бол хүчтэй хамааралтайг илэрхийлнэ [27].

Шинжилгээнээс үзэхэд, дээд удирдлагын манлайлал ХАБЭМ-ийн тогтолцоо ба соёлд шууд нөлөөтэй байв. Дээд удирдлагын хандлага ба компанийн тогтсон соёл нь ажилтнуудын хандлагад нөлөөлж байсан ба ажилтнууд өмнө тогтсон байсан соёл, тогтолцоонд дассанаас шинэ эрх үүрэг хариуцлага тогтоосон системд шилжих эсэх нь дээд удирдлагын манлайллаас шалтгаалж байгаа нь батлагдсан.

Дүгнэлт

Судалгааны үр дүнд, дээд удирдлагын хүчтэй манлайлалтай, ажилчид нь зөв хандлагатай компаниуд сайн тогтолцоо бүрдүүлж, улмаар сайн соёлтой болж байгаа нь ажиглагдсан. Түүнчлэн дээд удирдлагын манлайлал нь ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоог зөв бүрдүүлж, хөрсөндөө буусан систем нэвтрүүлэхэд шууд нөлөөлж, тэр нь ажилтнуудын хандлага болон байгууллагын ХАБЭМ-ийн соёлд эерэг үр дүн авч ирж байгаа нь онолын болон талбарын судалгаагаар батлагдсан. Харин дээд удирдлага нь дэмждэггүй компаниуд тогтолцоог нэвтрүүлэхдээ уддаг эсвэл үр дүнгүй хэрэгжүүлдэг, анхнаасаа тогтолцооны дизайныг буруу гаргадаг буюу цаашид хэрэгжүүлж явах эрх үүрэг хариуцлагыг зөв тодорхойлоогүй, үүний улмаас компанидаа ХАБЭМ-ийн сайн соёл бүтээж чадахгүй байгаа нь илэрсэн.

Иймд, байгууллагын дээд удирдлага менежментийг өөрчлөх ажилдаа шийдвэр төгс байх, тасралтгүй дэмжих, ажилтнууддаа эрх үүрэг хариуцлагыг зөв шилжүүлэн томилох, гүйцэтгэлийг тогтмол хянаж сайжруулалтанд нь анхаардаг байх, ажилтнуудынхаа хандлага ба хэвшсэн дадалд чиглэсэн сургалт, зөвлөгөө, оролцоо, мэдээллийг тогтмолжуулах зэрэг ажлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлсний үндсэн дээр ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоог амжилттай болгож чадна гэж дүгнэгдэж байна. Тогтолцоог зөв загварчлахад чанартай зөвлөгөөг мөн авахад анхаарах шаардлагатай ба зөвхөн гэрчилгээ авахын тулд стандарт нэвтрүүлбэл, сайн ажилладаггүй буюу буруу ажилладаг систем бий болгож, тэр нь ажилтнуудын хандлага ба байгууллагын соёлд харин ч сөргөөр нөлөөлж, үр дүнгүй зардал болох эрсдэлтэй байдаг байна.

<http://boyuntugs.blogspot.com/>



Онцгой байдлын
ерөнхий газар



ХҮЧТЭЙ ЦАСАН БОЛОН ШОРООН ШУУРГА

ЦАГ АГААРЫН ОНЦ АЮУЛТАЙ ҮЗЭГДЛЭЭС СЭРЭМЖЛЭЭ!!!

Агаар мандал, газрын гадаргын харилцан үйлчлэл, орчил урсгалын өөрчлөлт нь цасан болон шороон шуурга /жх цас, зуд/ болохын шалтгаан болдог.

16 м/сек, түүнээс хүчтэй салхи 12 цагаас дээш хугацаагаар үргэлжлэн хүчтэй цасан болон шороон шуурга шуурах, цас, нойтон цас хагас хоногт 15 мм-ээс их хэмжээгээр унавал онц аюултай үзэгдэл гэж үзнэ.

Хүчтэй цасан болон шороон шуургаанд хүн, мал, амьтан осгох, төөрөх, уруудах зэргээр амь нас, эрүүл мэндэд нь аюул учирч, барилга, орон сууц, гэр, хашаа, цахилгаан, дулаан, холбооны шугам сүлжээ гэмтэх, саатах зэрэг хор уршиг учирч болзошгүй.

УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

- Цаг агаарын урьдчилан сэргийлэх болон онц аюултай үзэгдлээс урьдчилан сэргийлэх сэрэмжлүүлэг, мэдээ, дохиог хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, мэдээллийн бусад эх сурвалжаас тогтмол хүлээн авч, бусдад дамжуулах, айл хотлоороо хамтран бэлэн байдлыг хангах
- Тэнгэрийн байдал, үүл, салхины чиг, мал амьтны хөдөлгөөн, араншинг шинжих гэх мэт цаг агаарыг таньж мэдэх ардын уламжлалт арга ухаанаас хүүхэд залуучуудад өвлүүлэх
- Аюул үзэгдлийн үед өөрийн болон бусдын эрүүл мэнд, амь насыг хамгаалах, аврах, анхан шатны тусламж үзүүлэх мэдлэг, дадлагатай болох, бусдад түгээх
- Хоол хүнс, ундны ус, түлш, анхны тусламж үзүүлэхэд шаардлагатай эм тариа, ариун цэврийн хэрэгсэл, дулаан хувцас бэлтгэх, гэр мэтийн хонгон сууцыг хүнд зүйлээр даруулах
- Гар утас, радио, телевиз, гэрэлтүүлгийн хэрэгслийг цэнэглэх, бэлэн байлгах
- Иргэний чухал бичиг баримт, үнэт зүйлсээ хийсэхээс хамгаалсан найдвартай газар хадгалах, түүнийг гэр бүлийн гишүүд мэддэг байх
- Хүүхэд, жирэмсэн эх, өндөр настан, өвчтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг хараа хяналтандаа байлгах, аюулгүй байдлыг нь хангах
- Өвс тэжээлийн нөөцтэй байх, хашаа саравчаа дулаалах, худаг усыг хамгаалах, нөмөр нөөлөг газруудыг тогтоох, түүнийг хүн бүр мэддэг байх
- Мал сүргээ хамгаалах арга хэмжээ авсан байх
- Амь насны болон гэнэтийн ослын даатгалд хамрагдах
- Өндөр хүчдэл, цахилгааны шугаман дор гэр, сууцаа барихгүй байх

АЙЛ ГЭРТ ЗАЙЛШГҮЙ БЭЛЭН БАЙВАЛ ЗОХИХ ЗҮЙЛС:

1. Ундны усны нөөц
2. Илчлэг хоол хүнс
3. Мэдээлэл холбооны хэрэгсэл (радио, гар утас)
4. Эмийн сан, ариун цэврийн хэрэгсэл
5. Гэрэлтүүлэг хэрэгсэл (гар чийдэн, лаа, шүдэнэ)
6. Дулаан хувцас, хөжил
7. Түлээ түлш
8. Хүүхдийн тоглоом, ном
9. Гэр, орон байрны даруулга, татлага
10. Олс, тод өнгийн даавуу, утаат дохио, бэлэн мөнгө, чухал бичиг баримт, газрын зураг, эм гэх мэт

ХҮЧТЭЙ ЦАСАН БОЛОН ШОРООН ШУУРГАНЫ ҮЕЭР ЯМАР АРГА ХЭМЖЭЭ АВАХ ВЭ

Аюулын үед:

- Сэрэмжлүүлэх мэдээг байнга хүлээн авч заавар, зөвлөмжийг биелүүлэх
- Гэр, орон байрнаасаа гарахгүй байх
- Гал түймрийн аюулаас болгоомжлох, шаардлагатай тохиолдолд цахилгааныг салгах
- Аль болох даарахгүй байх, илчлэг хоол унд хэрэглэх
- Аян замд гарахаас зайлсхийх. Замд зайлшгүй гарах тохиолдолд техникийн бүрэн бүтэн байдал, шатахууны нөөц, явах зам харгуй, жолоочийн туршлага, ур чадвар зэргийг харгалзан үзэх
- Ойр дотныхондоо мэдээлэх
- Өрх гэрт гарсан хохирол болон өөрт байгаа мэдээллийг холбогдох байгууллага /эрүүл мэнд, онцгой байдал, нутгийн захиргаа/-д мэдэгдэх, бусдад хүргэх

ГЭР, ОРОН БАЙРНААСАА ЗАЙЛШГҮЙ ГАРАХ ТОХИОЛДОЛД:

- Хүүхэд, жирэмсэн эх, өндөр настан, өвчтэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсээ асран хамгаалагчтай үлдээх
- Төөрч, осгохоос болгоомжлох
- Цас, шороо, хүйтэн агаараас хамгаалж малгай, ороолт, бээлий, нүдний шил, цув өмсөж хэвших
- Хүний эрүүл мэнд, амь настай холбоотой мэдээллийг боломжтой мэдээллийн хэрэгслийг ашиглан шуурхай, цаг алдалгүй холбогдох газарт мэдэгдэх

ХҮЧТЭЙ ЦАСАН БОЛОН ШОРООН ШУУРГАНЫ ДАРАА ЯМАР АРГА ХЭМЖЭЭ АВАХ ВЭ

- Цаг агаарын шинэчилсэн мэдээллийг тогтмол сонсох
- Гэр бүл, ойр дотны хүмүүс ялангуяа хүүхдийн сэтгэл санааг тайван байлгах, тэдэнд туслах
- Хүүхдийг аюул ослын дараах эрэн хайх, аврах, сэргээн босгох үйл ажиллагаанд оролцуулахгүй байх

Зөвлөмж:

- Зузаан, хүнд хувцас өмсөх нь хүйтэнд дулааныг сайн хадгалдаггүй. Зузаан хувцасласнаас хөлөрч, хөлсөндөө жиндэн улмаар осгох аюултай. Иймээс хүчтэй салхи шуургатай үед гадагш зайлшгүй гарах тохиолдолд дулаан, биед элбэг таардаг, хөнгөн хувцсыг давхарлаж өмсөх нь хөлрөх, даарахаас сэргийлнэ.
- Гадуур хувцас нягт нэхээстэй, ус нэвтэрдэггүй, юүдэнтэй байх нь тохиромжтой.
- Хүний биеийн дулаан толгойгоор их алдагддаг тул малгай өмсөх хэрэгтэй.
- Мал сүргээ хашаа хороо, нөмөр нөөлөг газарт байлгах нь зүйтэй.

Хаяг: Улаанбаатар хот,
Сүхбаатар дүүрэг,
Партизаны гудамж-6,
210644
Утас: 101, 105, 265726



НИЙСЛЭЛИЙН ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН ГАЗРЫН ХАРЬЯА НИЙСЛЭЛИЙН ИРГЭДИЙГ ГАМШГААС ХАМГААЛАХ СУРГАЛТ АРГА ЗҮЙН ТӨВ



Эрсдлээс хамгаалж сурна гэдэг том хариуцлага

Жирийн иргэдэд зориулан аливаа гамшиг эрсдлийн талаар практик сургалт хийдэг төв байгуулагдсан тухай сонсоод сурвалжилахаар гарлаа. Багагүй мунгинаж хайсаар Баянгол дүүргийн Алтай хотхоны хойхно шинээр баригдсан тус төвийг зорьж очлоо. Тус төвийн сургалтын албаныхан байгууллагаа танилцуулж сургалтын танхимаа сонирхуулсан юм. Нийгмийн хариуцлагын тухай сэдэв дагнаж байгаа дугаартаа зориулж байгаа энэ үед юун гамшиг эрсдэл яриад унав та бүү гайхаарай. Эрсдлээс хамгаалж сурна гэдэг бас том хариуцлага.

Энд болзошгүй гамшигийн аюулаас өөрийгөө болон бусдыг хэрхэн аврах талын мэдлэг, дадлыг иргэд, олон нийт, хүүхэд багачуудад олгож, сургалт, дадлагад хамруулдаг.

Газар хөдлөлтийн танхимаар ороход газар хөдлөлтийн 4-8 баллын бүх төрлийн чичирхийлэлийг бодитоор мэдрэх тусгай тавцанг байрлуулжээ. Энэ тавцан дээр гарч зогсоод "газар хөдөлж эхэлмэгц" газар хөдлөлтийн гамшигийн зарлан мэдээллийн дохиогоор хэрхэн объектыг орхиж аюулгүй орчинд хүрэхийг зааж өглөө.

Эмнэлэгийн анхан шатны тусламж үзүүлэх сургалтын танхимд гэнэтийн тохиолдолд орсон үед өөртөө болон бусдад эмнэлгийн анхны тусламж яаж зөв үзүүлэх вэ гэдгийг мэргэжлийн эмч багш зааж байлаа.

Ихэнх байгууллагад "ёс төдий өлгөчихсөн байдаг" галын хорыг хэрхэн зөв хэрэглэх, гал унтраах анхан шатны багаж хэрэгслийг ашиглаж сурах нь хүүхдүүдэд сонирхолтой байгаа бололтой хөгжилдөж байв.

Өндрөөс аврах үйл ажиллагааны танхимд 15-аас дээш насны хүүхэд хаданд авирах, олсоор буух зэрэг дадлага хийж байгаа нь тэдэнд тун сонирхолтой байгаа бололтой авчирч байгаа нэгийгээ их л дэмжиж харагдав.

3D бичил кино театрт гамшиг ослын талаар баримтат кино үзүүлж, аюулын үед хэрхэн ажиллаж байгааг бодит байдлаар харлаа. Орчинд нь очсон мэт "эвгүй" байлаа.

Утаат орчны дадлага хийх танхимд гал гарч утаа бүрхсэн нөхцөлд хэрхэн аюулгүй байдлаа хангах, утаат орчноос зайлах, хорт хий, утаанаас хамгаалах баг өмсөх зэргээс гадна галын хорыг зөв сонгон хэрэглэж гал унтраах дадлага хийдэг аж.

Тус төв нь өнгөрсөн онд нийт 17 мянган албан хаагч, ажилтан, оюутан, сурагчдад гамшгаас хамгаалах дадлага сургалтыг явуулжээ.

Гамшиг эрсдэл хаана хэдийд тохиохыг таашгүй. Гэвч "хэцүү байдал" тохиолдсон үед хэрхэх талаар мэдлэгтэй "хариуцлагатай" хүн эрсдлээс өөрийгөө ч өрөөлийг ч аврах боломж бий. Сургалт бүх хүнд нээлттэй гэсэн.

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ,



Олон улсын мэдээлэл

ХАБЭМ-ийн салбарт дэлхийд тэргүүлэгч Их Британи улсын ХАБЭМ-ийн асуудал хариуцсан төрийн байгууллага нь Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын Удирдах Газар (Health and Safety Executive) байдаг. Тус байгууллага нь ХАБЭМ-ийн холбогдолтой хууль, дүрэм журам, стандарт боловсруулах, тэдгээрийг хэрэгжүүлэхэд нь ажил олгогчдод туслах зорилготой төрөл бүрийн судалгааны тайлан, зөвлөмж, заавар боловсруулж, түгээдэг. Түүнчлэн, ХАБЭМ-ийн талаар төрөөс хийх хяналт шалгалт, салбарын мэргэжлийн судалгаа, шинжилгээ, хууль болон дүрэм журмыг сайжруулах саналыг тус байгууллага хариуцан зохион байгуулж, ХАБЭМ-ийн мэргэжлийн экспертүүд болон Их Сургуулиудтай хамтран ажилладаг.

Монгол Улсад хэрэгжүүлж буй ажлуудад үлгэр жишээ авахуйц, шинэлэг арга хэмжээнийх нь талаар товч мэдээлэл хүргэе.

Хүнсний салбарын хяналт шалгалт

2018 оны 1 дүгээр сарын 2-ноос эхлэн, Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын Удирдах Газраас хүнсний үйлдвэрлэгчдэд ажил мэргэжлээс шалтгаалан өвчлөлд өртдөг хоёр гол суурь шалтгаанд суурилсан гэнэтийн шалгалт хийх юм байна. Нэгдүгээрт, талх нарийн боовны үйлдвэрүүдэд гурилын тоосонцроос шалтгаалсан астма өвчлөл их (мэргэжлээс шалтгаалсан астмын хоёр дахь суурь шалтгаан гэгддэг), хоёрдугаарт, хүнсний үйлдвэрлэлийн салбарт гараар ажилладаг, дахин давтагддаг хөдөлгөөн хийдгээс араг яс-булчингийн эмгэг (musculoskeletal disorders), ялангуяа нурууны доод хэсгийн өвчлөл ба дээд мөчний эмгэг (бүртгэгдсэн гэмтлийн 20%-г эзэлдэг) их байдаг аж. Тиймээс, мэргэжлээс шалтгаалсан уушигны өвчлөл болон араг яс – булчингийн эмгэгийг бууруулах зорилготойгоор хяналт шалгалт хийх юм байна.

Тус төрийн байгууллагын Үйлдвэрлэлийн хэсгийн тэргүүн Жон Ров: "Хүнсний үйлдвэрлэлийн салбарт 300 000 ажилтан ажилладаг тул тэдний эрүүл мэндийг анхаарах ёстой. Тиймээс, тэдэнд нийтлэг учирдаг эрүүл мэндийн эрсдлийг бууруулахын тулд аж ахуйн нэгж байгууллагуудад эрсдлийг үнэлэх, бууруулах талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээнд нь шаардлага тавьж, шаардлагатай бол төрийн албадлагын арга хэмжээг авна" хэмээн мэдэгджээ.

Эндээс ажиглавал, Их Британийн төрийн хяналт шалгалтын байгууллага нь аж ахуйн нэгжүүдэд ХАБЭА ямар вэ гэсэн хяналт шалгалт хийхээс илүү, судалгааны үр дүнгээс харагдаж буй салбарын онцлогоос үүдэлтэй нийтлэг өвчлөл, түүний суурь шалтгааныг газар дээр нь арилгуулахуйц үр дүнтэй, нарийвчилсан фокустай хяналт шалгалт хийдэг байна.

ЭРҮҮЛ МЭНД (ХАБЭМ) – ДЭЛХИЙД

Аюулгүй байдлын шаардлага зөрчсөн дэлгүүр болон барилгын ажил хийж байсан гэрээт компанийг торгожээ

Мартин МакКолл ба Жи Эм Эс Ритэйл Консептс компаниуд 2016 оны 1 дүгээр сард Уэлс улсын Гламорганы дүүрэгт байрлах жижиглэнгийн дэлгүүрийн гадаа хийгдэж байсан барилгын ажлаас болж, хоёр иргэн гэмтжээ. Хэргийн улмаас Кардифф хотын Давж заалдах шүүхээс 2017 оны 11 сард шийтгэл хүлээжээ. Тэргэнцэртэй иргэдийн орж гардаг налуу хэсэгт гурван өдрийн хугацаанд барилгын ажил хийж байсан бөгөөд иргэд дэлгүүр лүү орохын тулд тал нь хэлтэрч унасан тэргэнцрийн зам дээгүүр явах шаардлагатай болжээ. Үүнээс үүдэн, хоёр настай иргэн тэргэнцэртэй унаж, толгой, эгэмний ясаа гэмтээж, ноцтой бэртжээ.

Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын Удирдах Газраас хийсэн ослын шинжилгээний үр дүнд, дэлгүүрийн эзэн барилгын ажил хийх хугацаанд дэлгүүрээ хаах боломжтой байсан атал ажиллуулсан, мөн аюул үүссэн тус хэсгийг хаалт хашилтаар тусгаарлаж, хүн орохыг хориглож болох байтал нээлттэй орхисон нь хүн гэмтэхэд хүргэсэн гэж үзэж, дараах шийтгэл оногдуулжээ:

- МакКолл, барилгын компани, Ажил дээрх Эрүүл Мэнд ба Аюулгүй Байдлын тухай 1974 оны хуулийн 3.1-р бүлгийг зөрчсөн тул 600,000GBP (2.1 тэрбум төгрөг)-н торгууль ногдуулж, иргэдэд учирсан хохиролд 11,520GBP (40.3 сая төгрөг)-г нөхөн төлүүлэхээр,
- ЖиЭмЭс Ритэйл Консептс, дэлгүүр, Ажил дээрх Эрүүл Мэнд ба Аюулгүй Байдлын тухай 1974 оны хуулийн 3.1-р бүлгийг зөрчсөн тул 40,000 GBP (140 сая төгрөг)-р торгуулж, 3,038 GBP (10.6 сая төгрөг)-г нөхөн төлүүлэхээр тус тус шийдвэрлэжээ.

Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын Удирдах Газарын байцаагч Гэмма Павэй "Эдгээр гэмтлүүдээс маш амархан сэргийлж болох байсан бөгөөд зохих эрсдлийн хяналтыг л хэрэгжүүлэх ёстой байсан. Тиймээс, төрийн зүгээс стандартаас гадуур ажилласан ийм нөхцөлд төрийн албадлага ашиглахаас хэзээ ч цааргалахгүй" хэмээжээ.

Эндээс үзвэл, төрийн хяналт шалгалт хүчтэй бөгөөд мэргэжлийн байдаг. Тийм ч учраас, аливаа осол, гэмтэл гарсан тухай бүрт аюулыг хэрхэн илрүүлж, эрсдлийг хэрхэн хянах ёстой байсан шалтгааныг олж илрүүлж, бусад байгууллагад сургамж болгон мэдээллийг өөрийн цахим хуудсаар ослын кейс тус бүрээр ил нийтэлдэг нь сайн жишээ үүсгэж байна.

Ажил мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийг бууруулахад хангалттай ажиллаагүй гэж Их Британийн бизнес удирдагчид мэдэгдэж байна

Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын Удирдах Газраас явуулсан судалгааны үр дүнд, Их Британийн бизнес удирдагчдын ихэнхи нь мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн тохиолдлыг бууруулах тал дээр хангалттай ажил хийгдээгүй гэж үзсэн байна. Мөн судалгааны дүнгээс үзэхэд, бизнесийн байгууллагуудын тавны хоёрт нь урт хугацааны өвчлөл 80%-р нэмэгдсэн гэж мэдээлсэн бөгөөд энэ асуудлыг шийдэх нь байгууллагуудын ХЭМАБ-н нэн түүрүнд шийдвэрлэх асуудал болоод байгааг онцолжээ.

Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын Удирдах Газарын тооцоолсноор, ажил мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөл эдийн засгийн хувьд нийт 26 сая ажлын өдрийг алдахад хүргэж, 9 тэрбум фунт стерлинг буюу 31,5 их наяд төгрөгийн үргүй зардал учруулсан болохыг Их Британийн Засгийн Газрын Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн ахлах зөвлөх мэдээлсэн байна. Хамгийн сонирхолтой нь, бизнесийн үйл ажиллагааны салбарт ХЭМАБ-г сурталчлах, эрсдлийг бууруулах ажлыг тухайн салбарын яам болон төрийн байгууллага хариуцан хийх ёстой байдаг ба тэдгээр байгууллагууд нь хангалттай мэдлэг мэдээлэл түгээгээгүй, урт хугацааны өвчлөлийн суурь шалтгааныг арилгах тал дээр сайтар ажиллаагүй гэж Бизнес удирдагчид шүүмжилсэн байна.

Энэхүү судалгааны үр дүнд үндэслэн, Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын Удирдах Газраас "Гэртээ эрүүл харьцгаая" сэдэвт үндэсний кампанит ажлыг зарлаад байна. Энэхүү арга хэмжээний зорилго нь урт хугацааны өвчлөл үүсгэж буй гол шалтгаан тус бүр дээр гэрэл асааж, ажил олгогчид ажилтнуудынхаа эрүүл мэндийг хэрхэн хамгаалж болох тал дээр нь заавар зөвлөгөө, чиглүүлэг сайн өгөх юм байна.

Эрүүл Мэнд, Аюулгүй Байдлын Удирдах Газрын дарга Мартин Тэмпл: "Өнгөрсөн жилүүдэд бид ажлын байран дахь аюулгүй байдлыг сайжруулж чадсан, харин эрүүл мэндийн асуудал шийдлээ хүлээсээр үлдсэн. Иймээс "Гэртээ эрүүл харьцгаая" аян маань ажилчдын зан хандлагад өөрчлөлт гаргаж, ёс зүйн, хуулийн болон бизнесийн кейс болгон бүх нийтийн анхаарлыг хандуулж, арга хэмжээ авахуулах шаардлагатай байгааг харуулж байна" гэжээ.

Эндээс үзвэл, Их Британи улс ажил хийж буй хүн бүрийн эрүүл мэндийн асуудлыг чухалчилж, түүнд анхаарлаа хандуулж эхэлсэн бөгөөд салбар тус бүрт нийтлэг тохиолдож байгаа өвчлөлүүд, түүнийг үүсгэж буй гол аюулуудыг бизнес эрхлэгчдэд мэдээлж, эрсдлээс сэргийлэх арга замыг нь байнга зааж өгөх, тэр дагуу ажиллаж буй эсэхт тогтмол хяналт тавьж, хуулийн хүчээр хэрэгжүүлүүлэхээр ийнхүү ханцуй шамлан орж байгаа юм байна.

Тэргэнцэртэй иргэдийн унаагаар зорчих үеийн аюулгүй байдал

Дэлхийн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн институт (IOSH)-с 2017 оны 4-р сард Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн унаагаар зорчих, аялах үеийн аюулгүй байдлын талаар заавар боловсруулан гаргажээ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх алхам тутамдаа зөрчигдөж, маш их хүндрэлтэй тулгардаг манай улсын хувьд, энэ мэдээлэл сургамж авмаар, төрийн байгууллагуудад үлгэр жишээ болмоор заавар болжээ. Хөгжингүй орнууд иргэдийнхээ эрүүл мэндийг нэн түрүүнд тавьдаг учир дэлгүүр, гудамж, ресторан, зочид буудал,

автобус нь тэргэнцэртэй иргэдийн хүний тусалцаагүйгээр орох, гарах боломжийг бүрэн хангасан байдаг. Тэгвэл, тус газруудад аюулгүй хэрхэн очих, зорчих талаар нарийвчилсан ХАБЭМ-ийн заавар гаргасан байна.

Тус зааварт, зочид буудал, аялал, хоол, такси захиалахдаа хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд юуг анхаарах, хэрхэн захиалгаа зөв өгөх, хэрхэн зөв ширээ ба сандалтай газар сонгох талаар зөвлөгөө өгчээ. Мөн нисэх онгоцоор зорчих бол юу захиалах, хэрхэн өөрийн хэрэглэдэг тэргэнцэртэйгээ аялж болох, ямар аюулгүйн зааварчилгаа дагах ёстой болон Хувийн туслах хийх хэн нэг хүнийг дагуулж явах хэрэгтэй эсэхийг нягталж байхыг зааварласан байна. Мөн осол буюу гэнэтийн халдлага, онцгой байдал тохиолдвол юу хийх, ямар төрлийн даатгалын үйлчилгээ ашиглаж болох, өөрийгөө хэрхэн аварч, эмнэлгийн тусламж авах хэрэгтэй талаар, түүнчлэн юмаа хулгайд алдвал, эсвэл аялал төлөвлөснөөс өөрөөр эргэх, очих газарт тань хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний талаар соёлын өөр ойлголтой байж болзошгүй нөхцөл байдлууд, тэдгээрт хэрхэн зохицох зэргийн талаар зөвлөгөө өгчээ.

Өөрөөр хэлбэл, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн аялалд гарахад ямар ч гол эрсдлүүд байж болох вэ, тэр бүгдийг мэргэжлийн хүмүүс урьдчилан үнэлээд, түүнд үндэслэн ийм зааварчилгаа боловсруулж бүх иргэддээ түгээсэн байна. СБМ гэх энэхүү байгууллага нь дэлхийн хамгийн ядуу бүс нутгууд дахь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн амьдралын чанарыг дээшлүүлэх, туслахад чиглэсэн төрийн бус байгууллага юм.





УЛААНБААТАР ХОТЫН
ЗАМЫН ХӨДӨЛГӨӨНИЙ
УДИРДЛАГЫН ТӨВ

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын зөвлөгөө булангаараа Замын хөдөлгөөний удирдлагын төвтэй хамтран бэлтгэсэн зөвлөмжийг хүргэж байна.

БҮСЭЭ БҮСЭЛ

Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдал буюу аюулгүй жолоодлого гэж юу вэ?

Зам тээврийн ослоос амьд гарах, гэмтэлийг багасгахад туслах аюулгүй жолоодлогийн эхний алхам бол суудлын бүс тогтмол хэрэглэх явдал юм.

Та бүхэн суудлын бүсийг аюулгүй ажиллагааны технологи биш хэмээн бодож магадгүй. Гэвч энэ нь аюулгүй жолоодлогын үндэс юм.

Монгол улсад амь нас эрүүл мэндээрээ хохирсон жолооч нарын 54 хувь нь, тээврийн хэрэгсэлээр зорчигчдын 81 хувь нь зам тээврийн осолд орох үедээ хамгаалах бүсээ хэрэглээгүй байсан үзүүлэлт гарч байв.



Ялангуяа орон нутгийн замд гарч буй зам тээврийн осолд жолооч, тээврийн хэрэгсэлээр зорчигч хамгаалах бүсээ хэрэглээгүй, түүнчлэн зорчигч хүүхдүүдэд зориулалтын суудал хэрэглэж хэвшээгүйгээс амь насаа алдахад хүрч байна.

Зам тээврийн осолд өртөх үедээ жолооч, зорчигчдын хамгаалах бүс хэрэглэсэн байдал:

1. Хамгаалах бүс хэрэглэсэн нь тодорхойгүй 15.5%
2. Хамгаалах бүс хэрэглэсэн 21.2%
3. Хамгаалах бүс хэрэглээгүй 63.3%

Иймээс жолооч, зорчигч та бүхэн суудлын бүсээ зүүж хэвшээрэй.



Жолооч та бүхэн хэрвээ суудлын бүсээ хэрэглэхгүй бол Монгол улсын замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 35 дугаар зүйл. Хамгаалах бүс, хамгаалалтын малгай хэрэглэх журам зөрчих



35.1. Замын хөдөлгөөний дүрэмд зааснаар тээврийн хэрэгслийн жолооч болон зорчигч хамгаалах бүс хэрэглээгүй бол нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний таван хувьтай тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох шийтгэл оногдуулна.

35.2. Мотоцикл, мопедын жолооч болон мотоциклоор зорчигч хамгаалалтын малгай өмсөөгүй бол нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний таван хувьтай тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох шийтгэл оногдуулна гэж заасан байдаг.

Аюулгүй жолоодлогын шаардлагад аюулгүйн бүс болон дэр, хөдөлгүүрийн бүрэн бүтэн ажиллагаа, электрон хянах самбар тус тус багтана. Эдгээрээс суудлын бүс бусад аюулгүй ажиллагааны хэрэгслээс хамгийн ихээр судлагдсан удаан хугацаагаар хэрэглэгдсээр байгаа бөгөөд автомашины түүхэн дэх хамгийн үр дүнтэй энгийн аюулгүй байдлын хэрэгсэл юм. Гэвч аюулаас нэн түрүүнд сэргийлэх алхам бол аюулгүй, замын хөдөлгөөний дүрмээ баримтлан жолоодох явдал юм шүү.

Бид бүхэн замын хөдөлгөөнд оролцож байгаа иргэн бүрд суудлын бүсийг хэрэглүүлэх өргөн цар хүрээтэй ажиллагааг хэрэгжүүлж байгаа ч олон зуун иргэд аюул ослын үеэр дүрэм журмаа дагаж мөрдөөгүйн улмаас нас барсаар л байна.

Та авто машиныаа түлхүүрийг эргүүлэхээс өмнө дахин нэг тунгаан бодож суудлын бүсээ зүүж чухал юм. Үүнийг алхам тутамдаа санаж явах ёстой.



Холын гэрлээ шилжүүлэхээ мартав

Холын гэрлийг хэрэглэх тухай замын хөдөлгөөны дүрмээс

Зам тээврийн ослын 46% нь зорчих хэсэгт холын гэрлээ ойрын гэрэлд шилжүүлэхээ мартсан эсвэл туршлагагүй жолоочийн хариуцлагагүй байдлаас үүддэг.

Гэрэл шилжүүлэхээ мартсан хайхрамжгүй жолоочоос болж гэрлийн хүчтэй урсгал өөдөөс болон урд яваа жолоочийг гялбуулж хэвийн жолоодлогод нөлөөлдөг. Тод гэрлийн гялбалтын үед нүдний солонгон бүрхэвчний биетийг ойлгох функц доголдож орчин харанхуйлж төөрөлдөх үр дагаварт хүргэснээр осол гаргах бас нэгэн хүчин зүйл болдог байна.



15.1. Харанхуй буюу үзэгдэлт хангалтгүй үед тээврийн хэрэгслийн гадна талын гэрлийг дараахь байдлаар асааж явна:

а/ замын гэрэлтүүлэггүй хэсэгт холын буюу ойрын гэрлийг асаана. Өөдөөс ирж яваа тээврийн хэрэгсэл хүртэл 150 метрээс багагүй зайд буюу жолоочийг гялбуулж болзошгүй бусад тохиолдолд холын гэрлийг ойрын гэрэлд шилжүүлнэ. Мөн өөдөөс яваа жолооч гэрлээ үе үе шилжүүлэн доховол зайн хэмжээг үл харгалзан холын гэрлийг ойрын гэрэлд шилжүүлнэ.

Хэрэв жолоочийн нүд гялбан зорчих баримжаа алдвал ослын дохионы гэрлээ асааж, эзэлж явсан эгнээгээ өөрчлөхгүйгээр хурдаа хасах буюу зогсоно;

б/ замын гэрэлтүүлэгтэй хэсэгт ойрын гэрлийг асаана;

15.7. Гэрэл шилжүүлэх дохиог өгөхдөө харанхуй буюу үзэгдэлт хангалтгүй үед хол, ойрын гэрлийг ээлжлэн шилжүүлэх, өдрийн цагт асааж, унтраах байдлаар үйлдэнэ. Энэ дохио нь урд болон өөдөөс яваа жолоочийг гялбуулахаар бол хэрэглэхийг хориглоно.

- Харанхуй буюу шөнийн цагаар замын гэрэлтүүлэгтэй суурин газарт холын гэрэл ашиглах хориотой

Шөнийн цагаар замын хөдөлгөөнд оролцохдоо

- Холын гэрэл нь өөдөөс яваа тээврийн хэрэгслийг гялбуулахаас гадна таны урд яваа тээврийн хэрэгслийн толинд ойн тухайн тээврийн хэрэгслийн жолоочийг гялбуулдаг гэдгийг байнга санаж явах хэрэгтэй.
- Шөнийн цаг гэдэгт үдшийн бүрийгээс үүрийн гэгээ хүртлэх хугацааг хамааруулна. Энэ үед хөдөлгөөний эрчим бага, зам өдрийг бодвол сийрэг хөдөлгөөнтэй байх боловч ослын 50% нь шөнө болдог. Харанхуй үед жолоо барих нь жолоочийн ажлын чадамж самбаачлах хурд зэрэг буурсан байдаг. Иймд жолооч та орой машин барихдаа илүү болгоомжтой байх, хэрвээ нүд тань ядарч чилсэн байх юм бол шууд зогсоод нүдээ хэсэг минут амраах хэрэгтэй.
- Урдах машинаасаа зай барьж аль болох хол явах хэрэгтэй. Түүнчлэн таны машины гэрэл ямар ч асуудалгүй ажиллаж байгаа эсэхийг нь шалгаарай.
- Шөнийн цагаар жолоо барихдаа ирж буй машины урдаас "гэрлээр байлдах биш" гэрлээ шилжүүлэхээ мартуузай.
- Хэрвээ хойно яваа машины гэрэл ялбаад байвал аваарын гэрлээрээ 2,3 удаа дохих
- Арын машин холын гэрлээ асаахад тухайн машины гэрэл нь таны салоны толинд ойж арын машинд эргэж тусахаар толио тохируулж байрлуулах
- Салоны урд талын толиндоо ногоон гэрэл өлгөх нь ерөнхийдөө гялбалтыг багасгадаг.

Машины үйлдвэрлэгдсэн он гялбалтын магадлалд нөлөөлөх нь

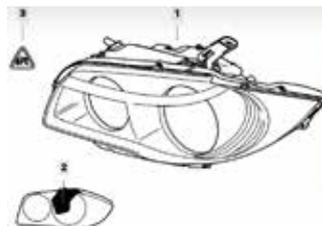
- Орчин үед үйлдвэрлэгдэж байгаа машины лампууд /чийдэн/ өмнөхөө бодвол илүү тод хурц болж LED гэрлийн хэрэглээ нэвтэрч нэг талаар харанхуйг хангалттай гэрэлтүүлэх боловч тод хурц гэрэл нь гялбалтаас үүсэх зам тээврийн ослыг бий болгосоор байна.
- Хэт хурц гэрэл нь хүний тэвчээрийг алдагдуулж эсэргүүцэх чадамжийг бууруулдаг гэдгийг Венийн их сургуулийн нүдний эмч профессор Питер Райлиг илрүүлжээ. Тэрээр хэт хурц гэрэл гэнэт харах нь өвдөлт мэдрэхтэй адил гэжээ.

Өнөөгийн бидний хэрэглэж буй гэрэл өмнөхөөсөө дор гэж үү? Профессор Райлиг тод цэнхэр гэрлийн хугарал илүү хүчтэй байдгийг баталж байна. Өөрөөр хэлбэл ийм гэрэл нь харьцангуй богино долгионы урттай байдаг учир галоген гэрлээс илүү хурц гэж тэрээр тэмдэглэв. Түүнчлэн жолоочийн наснаас хамаарч гялбалтын магадлал өснө. Нүдний эвэрлэг бүрхэвч болон болор насан туршид тунгалаг байдлаараа байдаггүй. Тиймээс хурц гэрэл харахад нүдэнд гэрэл хугарч гялбалт үүсэх эсвэл бүрзийнэ. Хэдийгээр та эрүүл байсан ч нас ахих тусам таны нүдэнд өөрчлөлт явагдсаар байдаг. Эндээс л гялбах асуудал үүснэ. Шөнө гэрэл гэнэт нүдийг цохиход нүд гялбадаг гэж ойлгож болно.

Баруун болон зүүн гар талдаа жолооны хүрдтэй тээврийн хэрэгслийн гэрлийн тусгалын ялгаа.

Монгол улс замын зорчих хэсгийн баруун гарын дүрмээр замын хөдөлгөөнд оролцдог хэдий ч замын хөдөлгөөнд оролцож буй ихэнх тээврийн хэрэгсэл баруун гар талдаа буюу буруу талдаа жолооны хүрдтэй байдаг.

Тэдгээр нь зүүн гар талаа илүү гэрэлтүүлдэгээс өөдөөс ирж яваа тээврийн хэрэгслийг гялбуулах бас нэг шалтгаан болдог байна.



Энэ гялбалтыг арилгахын тулд зарим оронд хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үүднээс баруун гар талдаа жолооны хүрдтэй тээврийн хэрэгсэл баруун гарын дүрмээр явах үед автомашины гэрэлд тусгай хэмжээс бүхий наалтыг нааж тусгалыг бууруулдаг байна. Англи улсын ТХ-үүд Европын холбооны улс руу орохдоо албан ёсоор энэ наалтыг хэрэглэдэг. Энэ нь өөдөөс ирж буй тээврийн хэрэгслийн гялбуулахаас урьдчилан сэргийлдэг байна.



ИДЭВХТЭЙ СУРГАЛТЫН АРГАД ТУЛГУУРЛАСАН ХАБЭА-Н СУРГАЛТЫН ЗАГВАР

Н.ОЧИРБАТ

"Номин констракшн энд девелопмент групп" ХХК,
ХЭМАБ-ын Албаны дарга, Магистр, докторант

"Хэрэв хүн асуудлыг шийдвэрлэж сурсан бол өөрөөр хэлбэл ийм арга барил эзэмшсэн байвал өдий төдий бэрхшээл, бүхий байнга хувирч байдаг амьдралд илүү сайн бэлтгэгдсэн байх болно"

Джон Дьюи

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын нийт ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтын үйл ажиллагаанд хийсэн судалгаанд үндэслэн ажилтанд зөв дадал, хандлага төлөвшүүлэхэд чиглэсэн, онол, практикийн мэдлэгийн агуулгыг багтаасан, идэвхтэй сургалтын аргад суурилсан сургалтын процессын загвар боловсруулав.

Сургалт нь сонирхлыг төрүүлсэн, нөхөрсөг, албан бус уур амьсгалтай орчинд харилцан мэдлэг эзэмшиж, зөв дадал, ур чадварыг төлөвшүүлэх хэрэгсэл болохын хувьд нийт ажилтны сургалтанд "Харилцан идэвхтэй (CDIO)" сургалтын аргуудаас дараах аргуудыг хэрэглэвэл илүү үр дүнтэй. Үүнд:

1. Сурах сэдэл, тэмүүлэл төрүүлэх аргууд:

- Асуудал дэвшүүлэн шийдвэрлүүлэх (хувийн хамгаалах хэрэгслийн сонголтыг оновчтой хийх, нормыг тогтоох асуудлыг хамтран шийдвэрлэх г.м);
- Идэвхжүүлэх (ажилтанд өөрийнхөө ажлын байрны аюулыг илрүүлэх, эрсдэлийг үнэлэх, эмх цэгцийг сайжруулах чиглэлээр асуулт тавих, даалгавар гүйцэтгүүлэх г.м).

2. Ярих чадварыг хөгжүүлэх аргууд:

- "Бод, хамтар, хуваалц" (ХАБЭА-н талаар эдлэх эрх зөрчигдсөн аливаа асуудлаар санал бодлоо илэрхийлэх, дэд бүлгүүдэд хуваагдан тодорхой сэдвээр заавар боловсруулж түүгээр зааварчилгаа өгөх, сугласан сэдвээр сургалт хийх г.м);
- Хэлэлцүүлэг-мэтгэлцээн (фото зургаас ажиглалт хийж ажлын байрны аюулыг илрүүлэх, түүнийг арилгах чиглэлээр дэд бүлгүүд харилцан мэтгэлцэх, ажилтан өөрөө хөгжихөд түлхэц болох сургалтын хэрэгцээ – сэдвийг тодорхойлуулах г.м).

3. Жишиж харьцуулах арга:

- Орчны судалгаа (ижил үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгжийн ХАБЭА-н үйл ажиллагааны ололттой ба дутагдалтай талыг харьцуулан дүгнэж, өөрөө хөгжих, дэвших чиглэлээр асуудал дэвшүүлэх г.м).

Идэвхтэй сургалтын аргаар ажилтанд ХАБЭА-н зөв дадал олгохын тулд ХАБЭА-н мэдлэг (дүрэм, журам, зааврын шаардлага), арга зүй (ажлыг аюулгүй гүйцэтгэх), төлөвшил (аюулгүй ажиллагааны ач холбогдлын талаарх ойлголт, аюулгүй ажиллах эрмэлзэл, осолгүй ажиллах хүсэл, хамт олондоо санаа тавих, шинийг эрэлхийлэх, ажлыг аюулгүй гүйцэтгэх арга хэрэгслийн сонголт г.м) зэрэг ажлын байран дахь аюулыг илрүүлж, арилган, үүсч болох аливаа эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх хандлагад төлөвшүүлэх агуулгыг хэрэглэвэл үр дүнтэй.

Сургалтын процессын бүтэц, агуулга, сэдэв, сэдвүүдийн шүтэлцээ нь цогц ажил болохын хамт ажилтанд ХАБЭА-н мэдлэг, чадвар, дадал, төлөвшлийг гүн бат олгоход чиглэх ёстой.

Сургалтын энэхүү загварт суурилсан сургалтын технологийг ашиглан нийт ажилтны сургалтыг зохион байгуулснаар ажилтан сургалтаар олж авсан мэдээллийг ойлгож, задлан шинжилж үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэн улмаар аюулгүй ажиллахын мөн чанар, зорилгыг ухамсарлан, аюулгүй ажиллах эрмэлзэл, зан үйл төлөвших ач холбогдолтой юм.

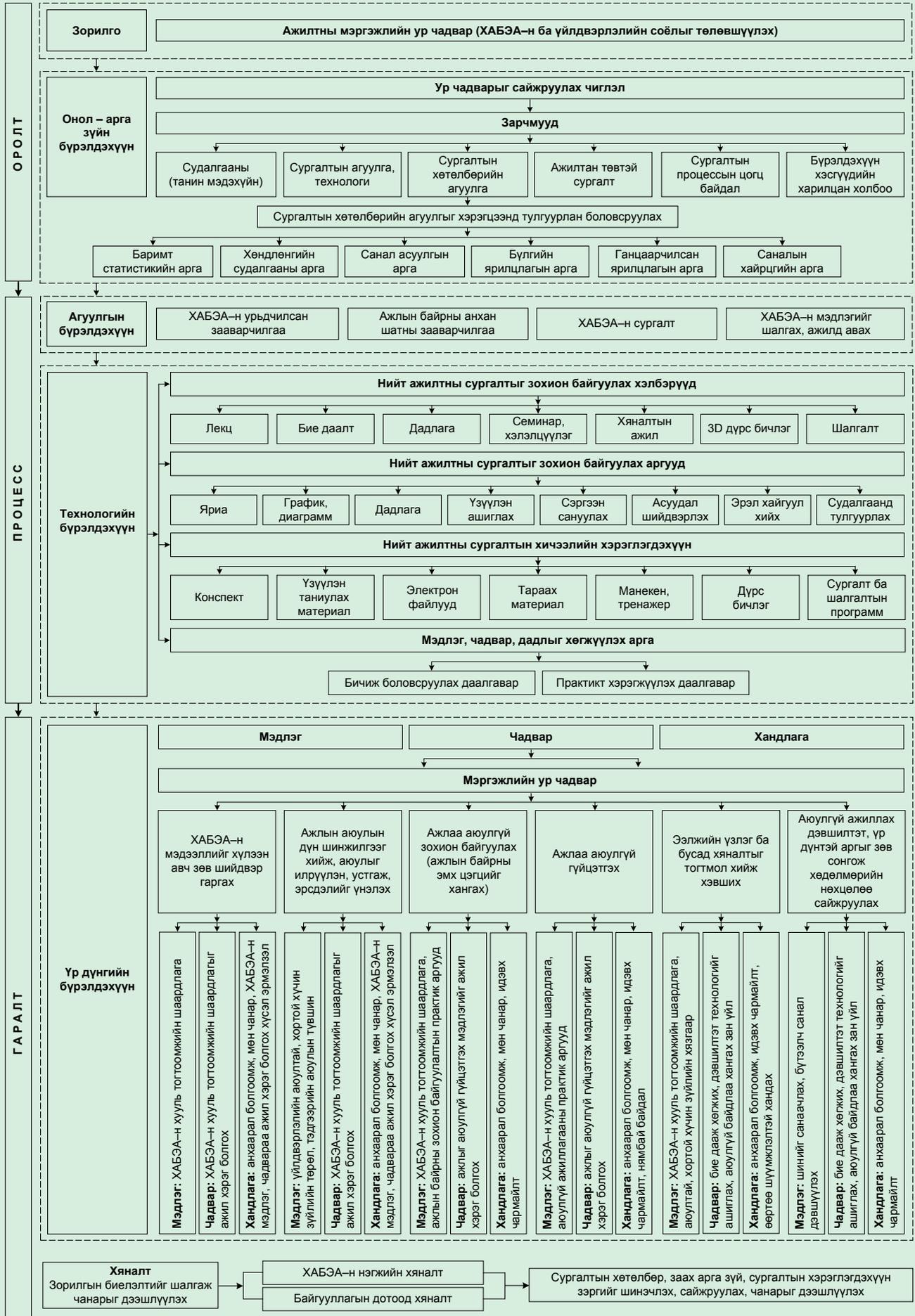
Сургалтын загвар нь дараах үндсэн таван бүрэлдэхүүн хэсэгтэй. Үүнд:

1. Зорилго;
2. Онол – арга зүйн;
3. Агуулгын;
4. Технологийн;
5. Үр дүнгийн.

Ажилтны мэргэжлийн ур чадвар нь дараах зургаан суурь чадварыг агуулна. Үүнд:

1. Аюулгүй ажиллах дэвшилтэт, үр дүнтэй аргыг зөв сонгож хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах;
2. Ээлжийн үзлэг ба бусад хяналтыг тогтмол хийж хэвших;
3. Ажлаа аюулгүй гүйцэтгэх;
4. Ажлаа аюулгүй зохион байгуулах (ажлын байрны эмх цэгцийг хангах);
5. Ажлын аюулын дүн шинжилгээг хийж, аюулыг илрүүлэн, устгаж, эрсдэлийг үнэлэх;
6. ХАБЭА-н мэдээллийг хүлээн авч, зөв шийдвэр гаргах.

НИЙТ АЖИЛТНЫ ХАБЭА–Н СУРГАЛТЫГ ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ ЗАГВАР



Ажилтны мэргэжлийн ур чадварын эдгээр суурь чадварууд тус бүртээ мэдлэг (ХАБЭА–н хууль тогтоомж, стандарт, норм дүрэм, зааврын шаардлагууд г.м), чадвар (аюулгүй ажиллагааны шаардлагын хүрээнд ажлаа гүйцэтгэх, хувийн хамгаалах хэрэгсэл хэрэглэх г.м), хандлага (анхааралтай байдал, мөн чанар, идэвх чармайлт, өөртөө шүүмжлэлтэй хандах г.м) гэсэн тулгуур ойлголтыг агуулна.

Ажилтны ХАБЭА–н зургаан суурь чадварыг өөр хоорондоо нягт шүтэлцээтэй "Мэдлэг" + "Чадвар" + "Хандлага" гэсэн системээр тодорхойлж болно.

"Мэдлэг" + "Чадвар" + "Хандлага" систем нь ажилтны ХАБЭА–н ур чадварыг дор дурдсан зургаан суурь чадвараар бэхжүүлж өгнө.

"ХАБЭА–н мэдээллийг хүлээн авч, зөв шийдвэр гаргах" суурь чадвар. Энэ чадвар нь ажилтанд ажлын даалгавраар өгөгдсөн ажлыг гүйцэтгэхдээ ХАБЭА–н хууль тогтоомжийн бүхий л шаардлагыг биелүүлэх төлөвшлийг олгоно.

Гагцхүү ажилтны өөрийн идэвх санаачлага, хүсэл эрмэлзэл чухал нөлөөтэй. Ажилтан өөрийн ба бусдын төлөө хариуцлага хүлээх суурь чадвар эзэмшинэ.

"Ажлын аюулын дүн шинжилгээг хийж, аюулыг илрүүлэн, устгаж, эрсдэлийг үнэлэх" суурь чадвар

Энэ чадварт тулгуурлан ажилтан ажлаа эхлэхдээ амь нас, эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөлөх үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой хүчин зүйлийг бие даан илрүүлэн, боломжит эрсдэлүүдийг бүрэн үнэлж, улмаар ажлаа гүйцэтгэх бүхий л хугацаанд тэдгээрийг хянах хэвшилтэй болно.

Мөн ажилтан эзэмшсэн ХАБЭА–н мэдлэг, чадвартаа тулгуурлан үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой хүчин зүйлийг бууруулах боломжит бүхий л аргыг өөр хооронд нь харьцуулан шинжилж, дүгнэн, оновчтой шийдвэр гаргах чадвар эзэмшинэ.

Ажилтан бие даан сөрөг хүчин зүйлсийг арилгах, тухайлбал техникийн арга хэмжээний зарчимд тулгуурлан барилгын ирмэг дагуу захын хамгаалалт хийхийн зэрэгцээ уналтаас хамгаалах тор татаж, мөн өөрөө уналтаас хамгаалах бүс, бусад хамгаалах хэрэгслээ бүрэн хэрэглэж дадна.

Ажилтан бие даан аюултай хүчин зүйлийг устгах боломжгүй бол шууд удирдлагадаа энэ талаар мэдэгдэнэ. Дурдсан энэхүү чадвар бол "эрсдэлийг үнэлж, аюулыг устгах" суурь чадвар болно.

"Ажлаа аюулгүй зохион байгуулах (ажлын байрны эмх цэгцгийг хангах)" суурь чадвар нь ХАБЭА–н хууль тогтоомжийн мэдлэг, ажлын байрыг аюулгүй зохион байгуулах чадвартаа тулгуурлан өөрийн ажлын байрныхаа эмх цэгцгийг хангахад чиглэнэ.

Энэхүү суурь чадвар төлөвшсөн ажилтан ажлын байраа гүйцэтгэх ажлын онцлогтой уялдуулан зөв зохион байгуулах чадвартай болох ба түүний түвшинтэй шууд хамааралтайгаар ажилтай холбоотой эрсдэл үүсэх магадлал буурах ач холбогдолтой.

"Ажлаа аюулгүй гүйцэтгэх" суурь чадвар. Энэхүү чадвар төлөвшсөн ажилтан ажлаа аюулгүй гүйцэтгэх мэдлэг, чадвартаа тулгуурлан ХАБЭА–н хууль тогтоомж, норм, стандартын шаардлагыг хэрхэн биелүүлж байгаагаас түүний ажлын байран дээрээ зөрчил, осолгүй ажиллах баталгаа үүснэ.

"Ээлжийн үзлэг ба бусад хяналтыг тогтмол хийж хэвших" суурь чадвар. Энэ нь ажилтны ажлын цагийн туршид маш анхааралтай байж, өөрийн үйлдлийнхээ зөв эсэхийг ХАБЭА–н шаардлагатай харьцуулан тасралтгүй цэгнэж, аливаа эрсдэлээс урьдчилан сэргийлж байх чадварыг илэрхийлнэ. Өөрийн үйлдлийнхээ зөв эсэхийг бодитоор үнэлдэг ажилтан хамт ажиллагсаддаа ч анхаарал тавих чадвартай болж төлөвшинэ.

"Аюулгүй ажиллах дэвшилтэт, үр дүнтэй аргыг зөв сонгож хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулах" суурь чадвар. Энэ чадвар нь бүх шатны албан тушаалтан, ажилтан ажлын цаг дууссаны дараа хийсэн ажлаа бүхэлд нь дүгнэж, цаашид үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой хүчин зүйлсийн нөлөөллийн түвшинг бууруулах талаар санал, санаачлага гаргадаг зан үйлд төлөвшүүлнэ.

Дээрх загвараар олгосон мэдлэгийн үр дүнд нэгдүгээрт ажилтныг аюулгүй ажиллах арга барилд сургасан түвшинд тодорхойлогдож, хоёрдугаартажилтны амьдрал тасралтгүй аз жаргалтай үргэлжлэх суурь нь болж өгнө.

Дүгнэлт

Харилцан идэвхтэй (CDIO) сургалтын аргыг нийт ажилтны ХАБЭА–н сургалтанд хэрэгжүүлснээр ажилтны мэдлэгийн түвшин дээшилж, ажлын байран дахь зөрчлийн тоо буурна.

Харилцан идэвхтэй (CDIO) аргад суурилсан сургалтын загварыг ашиглан сургалт явуулж ажилтанд ХАБЭА–н ур чадваруудыг төлөвшүүлснээр ээлжийн туршид аливаа эрсдэлээс урьдчилан сэргийлж өөрийгөө болон бусдыг хамгаалах зан үйл, хандлага түргэн төлөвших ач холбогдолтой.

Харилцан идэвхтэй (CDIO) сургалтын давуу тал нь ажилтны оролцоог дэмжиж, ажилтан төвтэй сургалтыг өрнүүлдэг, асуулт тавих замаар хэлэлцүүлэг, мэтгэлцээн өрнүүлж, хариултын үнэ цэнийг тодруулдаг, ажилтанд бодит чадвар, дадлага олгодог, сургалтын хэрэглэгдэхүүн (3D дүрс бичлэг, манекен, тренажер г.м) ашиглан сонирхлыг нь төрүүлж, асуудлын үндсийг ойлгуулдаг, сургагч ба ажилтнууд харилцан суралцдаг, ажилтнууд бие биедээ туслаж хамтдаа хөгжин, хамтаар ажиллах үйл ажиллагааг дэмждэг зэрэг олон давуу талтай.

Ингэснээр ажилтны зөв хандлагад суурилсан ХАБЭА–н мэдлэг, чадвар, дадал, хувийн төлөвшил бүрэлдэн тогтоно. Иймд ХАБЭА–н ажилтан сургалтыг явуулахдаа сурган, сэтгэл судлалын ухааны зарим ойлголтуудыг ашиглах нь сургалтын үр дүнг дээшлүүлэх чухал ач холбогдолтой юм.



Орчин үед нанотехнологийг хэрэглэхгүй салбар тун цөөхөн. Гэвч энэ чиглэлээр ажиллаж буй иргэдийн эрүүл мэнд, ажлын байран дахь аюулгүй ажиллагааны асуудал анхаарал татаж байна. Учир нь одоогоор энэхүү цоо шинэ технологи хүний биед ямар хор хөнөөлтэй талаар нарийн судлагдаагүй байгаа юм.

МАТЕРИАЛТАЙ ХАРЬЦАХ АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГААНЫ ЗААВАРЧИЛГАА ГАРЧЭЭ

Үүнтэй холбоотойгоор өнгөрсөн сард ДЭМБ-аас нано материалын боломжит эрсдлээс хамгаалах зааварчилгаа гаргажээ.

Энэхүү зааварчилгаанд ажлын байрандаа нано материалтай зөв зохистой харьцах 11 зааварчилгаа багтсан байна. Эрдэмтэн судлаачид аж үйлдвэрийн салбарт ажиллаж буй

ажилчид уг шинэ технологийн аюул өртөж болзошгүй гэж үздэг. Ялангуяа нано материал хэт нарийн ширхэгтэй буюу нянгаас ч жижиг учраас амьсгалын замаар дамжин эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх магадлалтай гэжээ.

Нано нь нэг метрийг тэрбумд хуваасантай тэнцэх хэмжээс юм.

www.rdmag.com



SUBARU.

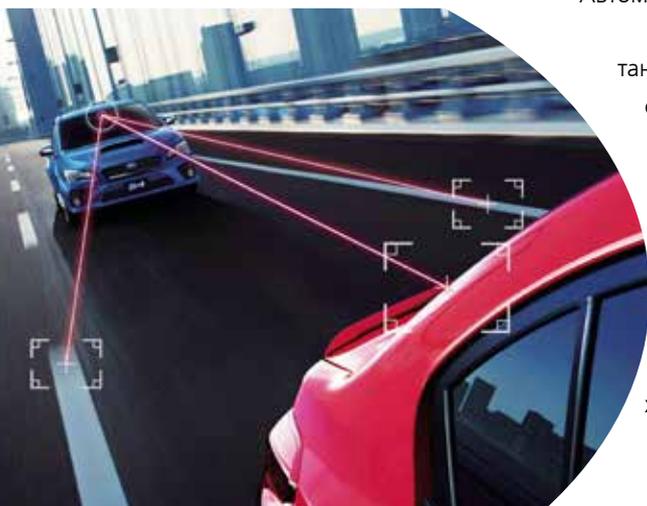
"Subaru" автомашины аюулгүй байдлыг шинэ түвшинд гаргалаа

Автомашин үйлдвэрлэгч "Subaru" компани EyeSight буюу илүү дэвшилтэт технологи, аюулгүй байдлыг шинэ түвшинд гаргасан автомашинаа танилцууллаа. Энэ технологи нь аюулгүй байдлыг байж болох хамгийн өндөр стандарт бүхий жолоодлогын системээр хангахад чиглэгджээ.

Мөн автомашины ая тухтай байдлыг дээд зэргээр бүрдүүлж өгсөн аж. Тиймээс ч үүнийг "Subaru" компанийн технологийн гол тулгуур багануудын нэг хэмээн үзэж буй.

EyeSight нь жолоодлогын аюулгүй байдлыг хангах дэвшилтэт стерео камеруудтай. Тэр нь онцгой үед зогсох тоормозны систем, эгнээ хоорондын зайг мэдрэгчтэй, эгнээнээс гарвал жолоочид анхааруулга өгдөг, хурд тохируулагчтай ажээ. Жолоочид харагддаггүй хэсэг буюу сохор бүсийг багасгахад зориулагдсан олон камеруудыг байрлуулж өгсөн байна.

www.autoindustriya.com



Авиа компаниудад заналхийлж буй галын аюул

2017 он дэлхийн авиа компанийн түүхэнд хамгийн аюулгүй жил болж өнгөрлөө. Авиа компаниуд хэдийгээр олон нислэг хийж, маш их ачаалалтай ажилласан хэдий ч, аюулгүй байдлын мэргэжилтнүүд түүхэн доод хэмжээнд хүрсэн энэ рекордыг цаашаа авч явахын тулд улам хариуцлагатай байхыг санууллаа.

Яагаад гэвэл жил ирэх тусам электрон төхөөрөмжүүдтэй холбоотой эрсдлүүд улам бүр өсөн нэмэгдэх хандлагатай байгаа ажээ. Үүнээс болж

нислэгийн үед гал гарах, дэлбэрэлт үүсэх боломж нэмэгдэж байгаа гэдгийг онцолж буй. Тиймээс кабинд гарсан галыг яаж унтраах чиглэлээр нисэх багийн бүрэлдэхүүнээ шинээр сургаж эхэлжээ.

Тухайлбал батерейнд ордог хэт шатамхай галын эрсдэлтэй Литиум-ионоос гал гарвал унтраахад амаргүй байдаг гэнэ.

Мөн авиа компаниуд цаашид гар тээшинд батерей нэвтрүүлэхгүй байх тал дээр анхаарал хандуулах ажээ.



2017 онд хоёр осол гарсан юм. Энэ нь жижиг турбо хөдөлгүүртэй хоёр онгоц байсан бөгөөд нийт 13 хүн амиа алджээ.

<http://www.independent.co.uk/>



НИЙГМИЙН ХАРИУЦЛАГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭГЧ

Мобиком Корпораци нь компанийн нийгмийн хариуцлагын бодлогоо 2014 онд анхлан шинэчлэн баталжээ.

Нийгмийн хариуцлагаа хүүхэд багачуудын эрхийг хамгаалах, тэдний тав тухтай сурч амьдрах орчныг сайжруулах, Монгол оронд нэн ховор ан амьтан мазаалайг хамгаалахад чиглүүлэн ажиллаж байна.

Мобиком Корпораци нь нийгмийн хариуцлагын олон нийтэд чиглэсэн ижил зорилт бүхий төрийн болон төрийн бус байгууллагууд, олон улсын байгууллагууд, хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдтэй түншлэн, ивээн тэтгэдэг.

Сумдын сургуулийн ариун цэвэр, эрүүл ахуйн нөхцлийг сайжруулах төсөл

Монгол орны нийт хүн амын дөнгөж 35 хувь нь ариун цэвэр эрүүл ахуйн шаардлага хангасан усны эх үүсвэрт холбогдсон гэсэн судалгаа гарсан байна. Хөдөө орон нутагт энэ үзүүлэлт 29 хувь байгаа нь туйлын хангалтгүй юм. Мобиком Корпораци 2014 оноос "Сумдын сургуулийн ариун цэвэр эрүүл ахуйн нөхцөлийг сайжруулах төсөл"-ийг санаачлан, "Дэлхийн Зөн Монгол" ОУ-ын байгууллага, орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагуудтай хамтран 4 дэх жилдээ амжилттай хэрэгжүүлээд байна.

Уг төслийг хэрэгжүүлэхийн тулд олон суманд судалгаа явуулсан юм. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд баруун аймгуудын сургуулиудад гэдэсний өвчин, гепатит зэрэг халдварт өвчин илүү түгээмэл харагдаж байв. Энэ нь ариун цэврийн өрөө болон бохир ус зайлуулах төхөөрөмж, угаалтуур зэрэг зүйлс хангалтгүй, цэвэр ус дамжуулах хоолой байхгүйтэй холбоотой. Төслийн гол зорилго нь хот хөдөөгийн ялгааг арилгах эрүүл ахуйн шинж чанарыг агуулж буй мэт боловч төсөлд хамрагдсан сумдын сурагчдын сурлага, хүмүүжилд мэдэгдэхүйц ахиц гарч байлаа.

2017 онд барьж байгуулсан ариун цэврийн байгууламжуудыг сургуулийн төв байртай хүзүүвчээр холбож, нэмэлт дулаалга, халаалтыг суурилуулснаар онцлог. Уг төслийн үр дүнд Монгол Улсад мөрдөх орон нутгийн ариун цэврийн байгууламжийн "Нэг маягийн зураг"-ийг БХБЯ-ны Барилгын хөгжлийн төвд баталсан юм. Ингэснээр цаашид баригдах бүх ариун цэврийн байгууламж уг төслийн загвараар баригдахаар болжээ.



Энэ жил тус төслийг Баян-Өлгий аймгийн Дэлүүн, Толбо сумд, Хэнтий аймгийн Дадал, Дархан сумд, Архангай аймгийн Ихтамир, Өлзийт, Эрдэнэмандал сумд, Говь-Алтай аймгийн Тайшир, Халиун, Есөнбулаг сумд, Дундговь аймгийн Хулд сум, Булган аймгийн Хишиг-Өндөр, Рашаант сумд, Хөвсгөл аймгийн Жаргалант, Төмөрбулаг сумд, Увс аймгийн Өмнөговь, Өндөрхангай сумд, Сүхбаатар аймгийн Эрдэнэцагаан сум, Сэлэнгэ аймгийн Мандал сум, Дорноговь аймгийн Алтанширээ сум, Ховд аймгийн Дарви сум, Баянхонгор аймгийн Баянцагаан сум, Завхан аймгийн Шилүүстэй сум зэрэг 14 аймгийн 23 сумдад хэрэгжүүллээ.

Монгол Улсын хөдөө орон нутагт суралцаж буй 16 аймгийн 58 сургууль, цэцэрлэгийн 45 мянга гаруй хүүхдийн эрүүл, аюулгүй байдалд хөрөнгө оруулаад байна.

МАЗААЛАЙ ХАМГААЛАХ ТӨСӨЛ

Мобиком Корпораци нь БОАЖЯ, ШУА-ын Ерөнхий болон Сорилын биологийн хүрээлэн, Ус цаг уур, орчны судалгаа, мэдээллийн хүрээлэн, Говийн баавгай сан, Их говийн дархан цаазат газар, Лондоны амьтан судлалын институт, Говь-Алтай аймгийн ЗДТГ-тай хамтран дэлхийд нэн ховордсон Мазаалай баавгайг хамгаалах төслийг амжилттай хэрэгжүүлж байна.

Тухайлбал Мобиком Корпораци БОАЖЯ-тай хамтран цаг агаарт зориудаар нөлөөлөх технологийг ашиглан хур тунадас оруулж, уулын үер цасны усыг зориудаар хиймэл орчин бүрдүүлэн тунгаан Хөв байгуулав. Мөн булгийн эхийг хамгаалах ажлын хүрээнд булгийг төмөр хашаагаар хүрээлж, амьтны хөлд үгүй болохоос сэргийлсэн юм. Мөн шинээр худаг гаргах, булгийн ус задгайлах ажлуудыг хийж гүйцэтгэв. Ингэснээр мазаалайн идэш тэжээл ургах орчныг бүрдүүлсэн.

Мөн мазаалайн бодит мэдээлэл хүргэх зорилгоор 23 ширхэг хөдөлгөөн мэдрэгч камер суурилууллаа. Бидний ажлын үр дүн гарч 2016 онд гурав, 2017 онд нэг шинэ төл буюу алманцаг /мазаалайн үр төл/ бүртгэгдэж амжилттай үржиж буйг нотолсон юм. Бидний байршуулсан камерт зөвхөн мазаалай төдийгүй нэн ховор хулан, хавтгай, хар сүүлт зэрэг амьтдын амьдрал бичигдэж үлдсэн. Эдгээр бичлэг, фото зураг нь судалгаа шинжилгээ, сурталчилгаа, танин мэдэхүйн олон давуу талыг олгосон юм. 2016, 2017 онд гурван мазаалайд сансрын дохиолол бүхий хүзүүвч суурилуулсан нь судалгаа шинжилгээний болоод жирийн иргэдэд үнэн бодит мэдээлэл өгөхөд ач тусаа өгч байна. Алтайн өвөр говийн баянбүрдэд ургадаг муркрофтын Жигд хэмээх модлог ургамал нь мазаалайн гол хүнс болдог. Хавар, намартаа уургийн агууламж бүхий хүнс нэмэлт тэжээлийг баавгайд өгсөн нь үр дүнгээ өглөө.



ХҮҮХДИЙН ТУСЛАМЖИЙН УТАС -108

Мобиком Корпораци, Дэлхийн зөн Монгол ОУБ, Хүүхдийн төлөө үндэсний газар /тухайн үеийн нэрээр/ 18 хүртэлх насны хүүхдүүдэд аюул эрсдэл учирсан тохиолдолд тусламж, дэмжлэгийг орон даяар үзүүлэх "Хүүхдийн тусламжийн утасны үйлчилгээ" төслийг 2014 оноос хэрэгжүүлж байна.



Олон улсын тусламжийн утасны стандарт нь бүх төрлийн утаснаас үнэ төлбөргүй, хүүхэд цээжлэхэд хялбар, мартагдахааргүй богино дугаар байх үндсэн шаардлага тавьдаг ба 108 утас дээрх шалгуурыг бүрэн хангаснаас гадна бүх үйл ажиллагаа нь програмын аргаар автоматчлагдсанаараа онцлог, давуу талтай юм.

"Дэлхийн зөн Монгол", Хүүхдийн төлөө үндэсний газартай хамтран хүүхдүүдэд хамгийн сайн тусламж үйлчилгээ үзүүлэхэд нэн шаардлагатай мэдээллийн технологийн дэвшилтэт тоног төхөөрөмж болон программ хангамжийг нийлүүлж, зөвлөхүүдийг сургаж, мэргэшүүлснээр хүүхдэд зориулсан нэг цэгийн тусламжийн утасны төвийн үйлчилгээ улам бүр өргөжин тэлж, тусламж хэрэгтэй хүүхэд бүрт хүрч чадах юм.

Байгуулагдсанаас хойш өнөөдрийг /2018.01.15/ хүртэл нийт 545,248 дуудлага амжилттай хүлээн авч үйлчилсэн байна. Өдөрт дунджаар 412 дуудлага авчээ. Нийт дуудлагын 45.5 хувь нь "Зорилтот дуудлага" буюу хүүхдийн эрхийн зөрчил, хүүхэд хамгааллын асуудал байсан байна. Энэ хугацаанд 9,126 халуун дуудлага хүлээн авч үйлчилсэн нь дээрх тооны хүүхдийн хүүхдийн эрүүл мэнд, амь нас хохирохоос урьдчилан сэргийлж чадсан гэсэн үг.

Монгол улс дахь хүүхдийн хамгаалал, хүүхдийн эрхийн зөрчлийн 80 гаруй хувь нь зөвхөн тус төвийн дуудлагаар дамжин илэрчээ.



АЛТАН ЖОЛОО ГРУПП



АМЖИЛТЫН ЖОЛООГ
ХАМТДАА
25 жил

НИЙГМИЙН ХАРИУЦЛАГА

Дэлхий нийтэд эмзэг сэдэв болоод байгаа байгаль орчин, нийгмийн асуудлуудтай уялдан бизнесийг нийгмийн хариуцлагатайгаар эрхлэх тухай асуудал хамгийн чухал сэдвүүдийн нэг болоод байгаа билээ.

“Алтан Жолоо” группийн хувьд мөн үйл ажиллагаагаа нийгмийн хариуцлагатай байлгах хүрээнд Үндэсний болон Олон улсын хууль тогтоомж, хэм хэмжээ, бизнесийн болон нийгмийн ёс зүйд нийцүүлэн ажиллах өөрийн хяналтын механизмыг бий болгон хэрэглэгч, ажилтан, нийгэм, байгаль орчинд сөрөг нөлөөгүй үйл ажиллагаа явуулах бодлого баримтлан ашиг орлогынхоо тодорхой хэсгээр холбогдох төслүүдийг санхүүжүүлэн ажиллаж байна.



**МОНГОЛ УЛСЫН
АРСЛАН ЦОЛТОНД
ХҮНДЭТГЭЛ ҮЗҮҮЛЭХ
БАРИЛДААН**

Алтан Жолоо Групп нь Монгол түмнийхээ соёл, ёс заншлыг хойч үедээ өвлүүлэн уламжлуулах, сурталчилан таниулах, түгээн дэлгэрүүлэх их үйл хэрэгт олон арван тусламж, дэмжлэгийг үзүүлдэг. Тэдгээрийн нэг нь сүүлийн 5 жилийн турш бид Монгол Улсын Арслан цолтонд хүндэтгэл үзүүлэх бөхийн барилдааны ерөнхий ивээн тэтгэгчээр ажиллаж байна.



**НИЙСЛЭЛИЙН 375
ЖИЛИЙН ОЙ**

Нийслэлийн 375 жилийн ойн өдөр буюу Их эзэн Чингис хааны талбайд анх удаагаа “Хотын даргын нэрэмжит парад шоу” –нд “Алтан Жолоо” Группийн 250 гаруй ажилчдын төлөөлөл амжилттай оролцсон.



**FIFA 2014 ШУУД
ДАМЖУУЛАЛТЫН
ИВЭЭН ТЭТГЭГЧ**

Бразил-2014. Хүн төрөлхтөнг дөрвөн жилд нэг удаа зүрх сэтгэлээр нь нэгтгэж чаддаг гайхамшигт спорт бол хөлбөмбөг. Дэлхийн хөлбөмбөгийн аварга шалгаруулах тэмцээнийг монголчууддаа шууд дамжуулан үзүүлэхэд “Алтан Жолоо” групп ерөнхий ивээн тэтгэгчээр ажиллалаа.



**БАЙГАЛЬД ЭЭЛТЭЙ
ҮЙЛДВЭРЛЭЛ**

Бид байгаль орчинд ээлтэй энерги бага зарцуулдаг технологийн шийдлийг үйл ажиллагааны шат бүрдээ ашиглахыг зорьдог бөгөөд үүний нэг тод жишээ нь нүүрс хүчлийн хий дахин боловсруулах цех юм. Шар айраг нь исгэлтийнхээ явцад нүүрс хүчлийн хийг тодорхой хэмжээгээр ялгаруулдаг бөгөөд энэхүү ялгаруулсан нүүрсхүчлийн хийг хөргөлтөөр шингэн хэлбэрт оруулж хадгалаад шар айргаа нүүрсхүчлийн хийгээр баяжуулах явцад 170, 180 градуст задалж хий хэлбэрт оруулан дахин ашигладаг



“Алтан жолоо” групп нь 1992 онд байгуулагдсан тэргүүлэх групп компаниудын нэг юм. Манай групп нь 100 хувь дотоодын хөрөнгө оруулалттай бөгөөд 1500 гаруй хүнийг ажлын байраар ханган ажиллаж байна. Монгол Улсын засгийн газар, Монголын Үндэсний Худалдаа Аж Үйлдвэрийн Танхим хамтран жил бүр шалгаруулдаг Монгол Улсын TOP 100 аж ахуй нэгжид 13 дахь удаагаа дарааллан шалгарч байгаа нь манай хамт олны хичээл зүтгэл хэрэглэгчдийн маань бидэнд итгэсэн итгэлийн үр дүн билээ. Бид улс орныхоо нийгэм, эдийн засагт өөрийн хувь нэмрийг оруулан, илүү ихийг бүтээхийн төлөө монгол хүний оюун ухаан, авьяас чадварыг дайчлан ажиллаж байгаадаа баяртай байдаг.

Манай групп нь хүнсний худалдаа үйлчилгээ, шингэн хүнсний үйлдвэрлэл, барилга угсралт, импорт гадаад худалдаа, оффис болон худалдаа үйлчилгээний талбайн түрээсийн үйлчилгээ гэсэн үндсэн салбаруудад үйл ажиллагаагаа амжилттай явуулж өргөжин тэлсээр байна.



ХҮРХРЭЭ ЛИГ

Монгол Улсын хэмжээнд зохиогдож буй спортын тэмцээн, уралдаануудаас хамгийн өндөр шагналын сангайд зүй ёсоор тооцогддог “Хүрхрээ” үндэсний дээд лиг. Монголын хөлбөмбөгийн холбооны албан ёсны түнш Арвайн үндэс компани Хүрхрээ брэнд 4 жилийн хамтын ажиллагааны 500 сая ₮-ний гэрээг байгуулан хөлбөмбөгийн спортын түүхэн хөгжилд үнэтэй хувь нэмрийг орууллаа.



АСЕМ МОНГОЛИА

Ази Европын улс орнуудын АСЕМ дээд түвшний 11-р уулзалтыг эх орондоо зохион байгуулахад нийгмийн хариуцлагаа ухамсарлан эх орныхоо нэр хүндийг дэлхийн тавцанд бэхжүүлэхэд бид үнэтэй хувь нэмрийг орууллаа.



САЙН ҮЙЛСИЙН АЯН

“Сэтгэлийн 1000 бэлэг” аяны хүрээнд Сувиллын 10-р цэцэрлэг, нийгмийн эмзэг бүлгийн хүүхдүүдийн шинэ жилийн баярыг хамтдаа хуваалцах, “Julie’s жигнэмэгийн баяр”-ыг 2016 онд зохион байгуулж, “Эх дэлхийгээ хайрлая, Эрүүл амьдралыг эрхэмлэе” аян, Нийслэлийн 33-р сургуулийн хичээлийн шинэ жилийн нээлтийн үйл ажиллагаанд, “Өндөр настны халамж”-ийн төвийн ахмадууддаа шинэ жилийн бэлэг барих аян, “Харааны Бэрхшээлтэй Хүүхдийн 116-р тусгай сургууль”-ийн хүүхдүүдийг баярлуулах сайн үйлсийн аянуудыг тус тус өрнүүлжээ.



ЗҮҮН АЗИЙН ӨСВӨРИЙН ШАТАРЧДЫН АВАРГА ШАЛГАРУУЛАХ ТЭМЦЭЭН

“Алтан Жолоо” Групп нь 25 жилийн ойгоо угтан нийгмийн хариуцлагын хүрээнд 2017 оны 5 сард зохион байгуулагдсан Зүүн Азийн Өсвөрийн шатарчдын аварга шалгаруулах тэмцээнд азийн өсвөрийн шатарчид болон Монгол улсаа төлөөлөн оролцож байгаа баг, тамирчдаа дэмжин ивээн тэтгэгчээр хамтран ажилласан. Тус тэмцээнд Монгол, Өмнөд Солонгос, БНХАУ-улс, Япон, Малайз, Индонез, Вьетнам, Сингапур, Тайвань, Гонконг зэрэг 10 орны нийт 452 тамирчин мэргэн оюунаа сорин өрсөлдсөн юм.



АРВАЙХЭЭР 290 ЖИЛИЙН ТҮҮХТ ОЙ

Арвайхээр хот үүсгэн байгуулагдсаны 290 жилийн ойг тохиолдуулан, Үндэсний тодотголтой Алтан Жолоо групп нь нийгмийн хариуцлагын хүрээнд ойн баяр наадмын арга хэмжээ, зохион байгуулах үйл ажиллагаанд хамтран ажиллаж ивээн тэтгэгчээр оролцсон юм.



ХҮРХРЭЭ АЖИЛЧДЫН ЗУСЛАН

Дотоод нийгмийн хариуцлагын хүрээнд Алтан Жолоо групп нь ажилтан, ажилчиддаа зориулан СХД-ийн 20-р хорооны нутаг дэвсгэр, Баянголын аманд 30 айлын зуслангийн байр, тоглоомын талбай, спорт талбай, тав тухвай орчныг бүрдүүлсэн “ХҮРХРЭЭ” ажилчдын зуслангаа ашиглалтанд оруулсан.





Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газрын Залуучуудын хөгжлийн газрын ахлах мэргэжилтэн Н.Мандуултай Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн талаар ярилцлаа.

-Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн хэрэгжилт ямар байгаа талаар мэдээлэл өгнө үү?

-Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийг өнгөрсөн оны тавдугаар 18-ны УИХ-ын чуулганаар хэлэлцэж баталсан. Манай улсын гурван хүн тутмын нэг буюу нийт хүн амын 34.6 хувь нь залуучууд байдаг. Тиймээс тэдэнд зориулсан, хөгжлийн бодлогыг нь Монгол Улс яаж авч явах, эрх зүйн орчныг хэрхэн бүрдүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор энэ хуулийг баталсан.

Монголыг залуучуудын орон гэдэг ч тэднийг хөгжүүлэх, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх дагнасан хууль үүнээс өмнө байгаагүй. Энэ хуулийн ач холбогдлыг хоёр зүйлээр тайлбарлаж болно. Төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд залуучуудын өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр хэрхэх тухай хуульд тусгасан. Нөгөө талаас залуу хүн өөрийгөө хөгжүүлэхийн тулд юу хийх ёстойг тодорхойлноороо онцлогтой. Хуульд залуучуудыг дадлагажуулах, мэргэшүүлэхэд гаргасан зардлыг тухайн ажил олгогчдод Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас

ЗАЛУУЧУУДЫГ ДАДЛАГАЖУУЛАХ ЗАРДЛЫГ ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖИХ САНГААС ОЛГОНО

олгоё гэдэг зохицуулалтыг оруулсан. Мөн залуучуудын хийсэн сайн дурын ажлыг үнэлгээжүүлэх, бүртгэх программ нэвтрүүлэх үүргийг ХНХЯ хүлээж байна.

-Сайн дурын ажлыг бүртгэлжүүлэх нь залуучуудад ямар ач холбогдолтой вэ?

-Дөнгөж сургуулиа төгссөн хүнээс ажлын туршлага нэхдэг. Үүнийг зохицуулах боломжтой болно. Өөрөөр хэлбэл, таны хийсэн сайн дурын ажлыг ажлын туршлага гэж бүртгэлжүүлнэ гэсэн үг. Үүний үр дүнд цахим машинаас лавлагаа авдаг шиг ажлын ямар туршлагатайгаа ажил олгогчдод үзүүлэх боломж бүрдэнэ. Сайн дурын ажил гэдэгт оюутнуудын танилцах болон үйлдвэрлэлийн дадлага ч багтана. Энэ нь төрийн гэлтгүй хувийн хэвшлийнхэнд ч хамаатай асуудал юм. Сайн дурын ажил гэдэг нь залуучуудын идэвх санаачилгаар явуулж байгаа ашгийн төлөө бус нийтэд тустай үйл ажиллагааг хэлнэ гэж хуульд заасан.

-Энэ хуульд оюутнуудын цагийн ажил хийх боломжийг хангах талаар тусгасан. Энэ талаар тодруулан ярина уу?

-Оюутнуудын дунд судалгаа хийхэд цагаар ажиллах сонирхол их байдаг. Гэхдээ оюутны цагаар ажиллах ажлыг зохицуулах журам гэж Засгийн газраас тогтоол батлах ёстой. Уг тогтоолын төслийг ХНХЯ боловсруулсан бөгөөд Засгийн газрын хуралдаанаар оруулахад бэлэн болсон. Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуульд 100-аас дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, хувийн хэвшлийн байгууллагууд үндсэн ажилтныхаа таваас доошгүй

хувьд оюутны цагийн байрыг гаргана гэсэн. Тиймээс үүнийг дагалдаад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хаврын чуулганаар өргөн барина. Энэ хуулийн шинэчилсэн найруулгад цаг болон хоногийн ажил гэсэн зохицуулалтыг оруулсан. Тиймээс хууль батлагдсанаар тухайн оюутны цагийн ажлын үнэлгээ бүр тодорхой болно гэсэн үг. Ерөнхийдөө төрөөс залуучуудыг дэмжихээр энэ хуульд таван үндсэн чиглэлээр дэмжлэг үзүүлнэ гэж заасан байгаа. Үүнд, залуучуудыг хувь хүн, эрүүл мэнд, хөдөлмөр эрхлэлт, соёл шинжлэх ухаан, спорт болон аюулгүй орчинд амьдрах, хөгжих боломжийг хангахад төрөөс анхаарч ажиллана гэсэн чиглэлээр хийх ажлыг боловсруулж өгсөн.

-Энэ олон үйлчилгээг залуучуудад хэн үзүүлэх юм бэ?

-Залуучуудын хөгжлийн төвийг 21 аймаг, есөн дүүрэгт байгуулж байна. Өмнө нь НҮБ-ын Хүн амын сангаас хэрэгжүүлсэн "Залуучуудын хөгжил" төслийн хүрээнд 11 аймаг, гурван дүүрэг, хоёр суманд энэ төвийг туршилтаар байгуулсан. Энэ утгаараа бидэнд суурь бааз нь байгаа гэж ойлгож болно. Энэ төв залуучуудад долоон төрлийн үйлчилгээ үзүүлнэ. Гурван ажилтантай байх бөгөөд эдний цалин, нийгмийн баталгааг төрөөс хангана.

-Хорих ангид байгаа залуучуудад зориулсан заалт хуульд бий юу?

-ХНХЯ, манай Залуучуудын хөгжлийн төв, тухайн аймаг дүүргийн Засаг дарга, Тамгын газар иргэний нийгмийн байгууллагын

оролцоотойгоор энэ ажлыг хамтарч гүйцэтгэнэ гэж хуульд заасан. Ерөнхийдөө зорилтот бүлгийн залуучууд гэдгийг хуульд тодорхойлж өгсөн байгаа. Үүнд, зорилт бүлэг буюу онцгойлон дэмжих шаардлагатай залуу хүн гэдэгт Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хамгаалах тухай хуулинд заасан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн гэж хэнийг хэлэх вэ гэдгийг тус хуулийн 4.1-д заасан байдаг. Энэ заалтад тохирсон 15-34 настай иргэд орно. Мөн асрамж халамжийн төвд амьдарч байгаад 18-аас дээш нас хүрсэн иргэд багтана. Түүнчлэн ял эдлээд хорих ангиасаа суллагдсан залуучууд болон зургаагаас дээш сар

хөдөлмөр идэвхтэй хайж байгаа хүн зорилтот бүлэгт орно. Зорилтот бүлэгт чиглэсэн ажлыг хийх үүргийг нь тухайн аймаг, дүүргийн Засаг дарга, Тамгын газарт тодорхой зааж өгсөн.

-15-34 насны буюу хуримтлал үүсгэж чадаагүй залуучуудыг орон сууцжуулах чиглэлд ямар заалт орсон байгаа бол?

-Залуу гэр бүлийн орлогод нийцсэн байдлаар уян хатан хөтөлбөртэй орон сууцжуулах ажлыг боловсруулж, хэрэгжүүлнэ гэсэн заалт хуульд бий. Үүнийг БХБЯ, ХНХЯ хамтран хариуцахаар болсон. Яг одоо ажлын

хэсэг дээр хоёр асуудал яригдаж байна. Үндэсний хөтөлбөр дээр залуучуудын амьдрах таатай орчныг бүрдүүлэх гэдэг хэсэгт оруулж улсын төсөвт суулгах уу. Эсвэл залуу гэр бүлийг орон сууцжуулах тухай бие даасан хөтөлбөр боловсруулах уу гэдэгт ажлын хэсэг гаргаж судалж байна. Юутай ч 2018 оны улсын төсөвт 120 тэрбум төгрөгийг ипотекийн зээлд оруулахаар болсон. Үүнд залуучууд хамрагдах боломжтой. Учир нь, ипотекийн зээлд хамрагдах хүсэлтэй залуу гэр бүлийг дэмжих бодлого баримталж байгаа юм.

Б.Сэлэнгэ



ИЛ ТОД БАЙДЛЫГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХЭД ЗАЛУУЧУУД ОРОЛЦОЖ БАЙНА

Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх үйл явцад залуучуудын оролцоо, дуу хоолой үгүйлэгдэж байна. Гэвч залуучууд хүлээж суух бус, санаачилгыг гартаа аван ажиллаж болохыг Бодлогод залуусын хяналт ТББ үлгэрлэж байгаа аж. Иргэний нийгмийн байгууллагад ажиллаж байсан хэсэг залуус нийлэн, энэхүү байгууллагыг 2014 онд байгуулжээ.

Залуу хүн бүрийг бие даасан, идэвх, хариуцлагатай иргэн болгон төлөвшүүлэх нь тэдний эрхэм зорилго юм. Үүний тулд хүний эрх, ардчиллын үнэт зүйлсийн талаарх мэдлэг ойлголтыг түгээж, бүхий л түвшинд залуусын оролцоог хангахыг зорьж, тэмүүлж байна. Тус байгууллагын захирал Ц.Мандхайхатан хэлэхдээ "Манай нийгэмд залуучуудад хүрнэ гэхээр хөгжөөнт, цэнгээнт үйл ажиллагаа зохион байгуулах нь нийтлэг. Гэтэл залуус бид улс орноо хэрхэн удирдахад суралцахыг хүсч байна. Бидэнд ул суурьтай мэдлэг, мэдээлэл, арга барил хэрэгтэй байна. Иймээс бид төрөөс гарч буй бодлогыг хянахад залуучууд нухацтай хандаж чаддаг болохыг зорин ажиллаж байна" гэв.

"Бодлогыг залуусхянана!" гэсэн уриатай энэ байгууллага өнгөрсөн хугацаанд мониторинг, бодлогын судалгаа, сургалт зэрэг олон үйл ажиллагаа зохион байгуулжээ. Эдгээрээс цохон дурдвал, 2017 оны Ерөнхийлөгчийн сонгуулийн кампанит ажлын санхүүжилтийн ил тод байдалд мониторинг хийж буй аж. Сонгууль шударга явагддаг гэсэн итгэл иргэдэд байхгүй бол ардчилал мөхөх аюултай учир улс төрөөс хараат бус иргэдийн хяналтыг хэрэгжүүлж байна.

Тэд сонгуулийн кампанит ажлын үеэр нэр дэвшигчдийн хөрөнгө орлогын мэдүүлгийг олон нийтэд ил тод болгоход холбогдох төрийн байгууллагад нөлөөлж ажиллажээ. Үүний үр дүнд гурван нэр дэвшигчийн хөрөнгийн талаарх мэдээлэл иргэдэд нээлттэй болов. Мөн сонгуулийн үйл явц, санхүүжилт, тайлагналтын үйл явцад хяналт тавих үүрэгтэй төрийн бүхий л байгууллагууд Сонгуулийн тухай хуулийг хэрхэн биелүүлж байгааг судалж баримтжуулсан тайланг иргэдэд хүргэх аж. Иргэдийн мэдэх эрх төрийн ил тод байдлаас эхлэх учир энэ шаардлагыг хангаагүй төрийн байгууллагыг шүүхэд өгч, олон нийтийн эрх ашгийг хамгаалахаар үргэлжлүүлэн ажиллахаа хэлэв.

Ийнхүү тэд сурсан мэдснээ үе тэнгийнхэндээ дамжуулж, залуучуудад зориулан төрийн бодлого, үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээний сургалтыг Улаанбаатар хот болон 8 аймгийн 200 гаруй залуучуудад түгээжээ.

Энэ бол залуучууд тогтвортой хөгжил бүхий, хүмүүнлэг нийгмийг цогцлуулан хөгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулж, нийгмийн хариуцлагыг дээшлүүлэхээр ажиллаж буй залуучуудын тод жишээ юм.

“ЭМЭГТЭЙЧҮҮДИЙН МАНЛАЙЛАЛ”

хөтөлбөрийн хүрээнд шийдвэр гаргах түвшинд дуу хоолойгоо хүргэнэ



Эмэгтэйчүүдийн манлайлах чадварыг дэмжих нь нийгэмд ямар ач холбогдолтой талаар "Өөрчлөлтийн төлөөх эмэгтэйчүүд" төрийн бус байгууллагыг үүсгэн байгуулагчдын нэг, захирал Б.Золзаяатай ярилцлаа.



-“Өөрчлөлтийн төлөөх эмэгтэйчүүд” төрийн бус байгууллага “Эмэгтэйчүүдийн манлайлал” хөтөлбөрийг хэдэн онд анх санаачлан зохион байгуулсан бэ?

-Өөрчлөлтийн төлөөх эмэгтэйчүүд эсвэл жендерийн тэгш байдлын тухай ярихаар хүмүүс зөвхөн эмэгтэйчүүдэд хамаатай мэтээр ойлгодог. Гэтэл судалгаагаар жендерийн тэгш байдлыг хангаснаар улс орны ДНБ, хүний хөгжил, албан байгууллагын ажилтнуудын оролцоо жигдэрдгийг бодитоор харуулсан байдаг. Тухайлбал, Скандиновын орны бодлогод жендерийн тэгш байдлыг хангаснаар ямар үр дүн гарч болох талаар шийдвэр гаргагчдын төвшинд ярилцаж байна. Тэгэхээр эмэгтэйчүүдийн эрх болон манлайлал, жендерийн тэгш байдал нь нийгмийн салбар бүрт хамаатай юм. Өөрөөр хэлбэл, жендерийн тэгш байдлыг хангах нь хувь хүн төдийгүй гэр бүл, албан байгууллагад үр өгөөжөө өгдөг. Тиймээс ч манай төрийн бус

байгууллага энэ чиглэлээр ажилладаг. Хэдийгээр эмэгтэйчүүдийн хүрээнд ярьж байгаа мэт боловч энэ нь угтаа нийгмийг нийтээр нь хамруулсан зүйл гэдгийг мартаж болохгүй. Үүний тулд бид олон төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлдгийн нэг нь “Эмэгтэйчүүдийн манлайлал” юм. Эмэгтэйчүүдийн манлайллыг олон нийтэд түгээх, тэд хамтдаа нийгэмд юу хийж болохыг харуулах нь энэ хөтөлбөрийн зорилго. Бид уг хөтөлбөрөө дөрөв дэх удаагаа хэрэгжүүлэх гэж байна.

-Энэ хөтөлбөрт хамрагдсаны үр дүнд эмэгтэйчүүд юу мэдэж, сурах вэ?

-Мэдээлэл солилцохоос гадна нэг нэгнээсээ суралцдаг. Түүнээс биш хөтөлбөрийн дараа үр дүн нь шууд гарна гэж ойлгох нь өрөөсгөл юм. Тэр тусмаа эмэгтэйчүүдийн аливаа зүйлд хандах хандлага өөрчлөгдсөн нь шууд илэрдэггүй. Гэхдээ хөтөлбөр дууссаны дараа эмэгтэйчүүд тараад явчихдаггүй. Үргэлжлүүлэн хамтдаа нийгэмд хэрэгтэй ямар нэгэн ажил хийгээд явдаг нь чухал

юм. Тиймээс үр дүнгийн талаар ярихад цаг хугацаа шаардлагатай гэж ойлгож болно. Хөтөлбөрийн бодит үр дүн нь эмэгтэйчүүд нэг хамт олон шиг болдог. Улмаар тэд цаашдаа хамтран ажил зохион байгуулж, нийгмийн хөгжилд дуу хоолойгоо хүргэдэг.

Олонхи хүн нийгмийг өөрчлөх, сайн сайхан болоход төрийн бус байгууллага, иргэний нийгмийнхэн хийнэ гэж боддог. Энэ нь харьцангуй ойлголт. Гэтэл бид өөрсдийнхөө хийж бүтээж байгаа зүйлээрээ энэ оршиж байгаа нийгмээ сайн сайхан болгоход хувь нэмрээ оруулах ёстой. Үүнээс юу гэж ойлгож болох вэ гэвэл, хүн бүр ямар мэргэжил, албан тушаалтай байхаас үл хамааран энэ нийгмийн өөрчлөлтөд хувь нэмрээ оруулах боломжтойг ойлгох нь чухал. Энэ утгаараа байгууллагууд сүүлийн үед нийгмийн хариуцлагын тухай ярих болжээ. Гэхдээ үүнийг хэдэн хүнд мөнгө эсвэл бэлэг өгөөд нийгмийн хариуцлага биелүүллээ хэмээн ойлгож болохгүй. Үүнээс гадна олон асуудал байдгийг мартаж болохгүй. Оршин

байгаа орчинд нь байгаа дарамт, хүчирхийллийн эсрэг дуу хоолойгоо хүргэх нь ч нийгмийн хариуцлага, соёлыг түгээж буйн хэлбэр юм.

–“Эмэгтэйчүүдийн манлайлал” хөтөлбөрт хамрагдсан эмэгтэйчүүдэд өөрийгөө зөвөөр илэрхийлэх, бусадтай харилцахдаа чөлөөтэй байх гэх мэт өөрчлөлт гардаг уу?

–Өөрчлөлт гардаг гэдэгт бид итгэдэг. Хөтөлбөрийг олон улсын төвшинд байлгахыг зорьдог. Бид ХБНГУ-ын Конрад Аденауэр сангийнхантай хамтран ажилладаг. Энэ сангаас манай байгууллагын баримталж буй агуулгад анхаарч зөвлөгөө өгөхийн зэрэгцээ хувь нэмрээ оруулдаг. “Эмэгтэйчүүдийн манлайлал” хөтөлбөрийг агуулга, чадавхи гэсэн хоёр зүйлээр харах боломжтой. Агуулга, чадавхи хоёрыг хослуулснаараа хөтөлбөрт хамрагдсан эмэгтэйчүүдэд багаараа багахан хэмжээний төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэх боломж бүрддэг.

–Нийгэмд эрэгтэйчүүд л манлайлах ёстой гэсэн өрөөсгөл ойлголт бий. Энэ ойлголтыг өөрчлөхөд “Өөрчлөлтийн төлөөх эмэгтэйчүүд” төрийн бус байгууллагын оролцоо чухал юм?

–Эрэгтэй хүний хийж байгаа зүйлийг дуурайж хийснээрээ манлайлагч болдоггүй. Бид манлайлал гэдэг ойлголтыг олон янзаар тодорхойлж болно. Хамгийн гол нь эрэгтэй, эмэгтэй ялгаагүй хүн байгаагаараа манлайлагч болж чадахыг ойлгох нь чухал юм. Үүнийг хүмүүст ойлгуулснаар хүн хийж байгаа зүйлдээ итгэл үнэмшилтэй хандаж, өөртөө итгэлтэй ярьж чадна.

–Энэ хөтөлбөрийн нэг гишүүн болж өөрийгөө нээе гэсэн сонирхолтой хувь хүн, дэмжье

гэсэн чин хүсэлтэй байгууллага та бүхэнтэй хэрхэн хандах боломжтой вэ?

–Хувь хүмүүс манай байгууллагын гишүүн болж, фэйсбүүкээр холбогдон мэдээлэл авч болно. Мөн “Эмэгтэйчүүдийн манлайлал” дөрөв дэх удаагийн хөтөлбөрт хамрагдах хүсэлтэй хүмүүсийн саналыг удахгүй хүлээн авахаар бэлтгэж байна. Энэ жилийн хувьд хөтөлбөрөө “Эмэгтэйчүүдийн улс төрийн манлайлал” гэсэн сэдэвтэй хэрэгжүүлэхээр болсон. Улс төрийн манлайлал гэхээр улстөрч болно гэж ойлгож болохгүй. Улс төрийн шийдвэр нийгмийн салбар бүрт хамаатай. Тиймээс бид шийдвэр гаргах төвшинд дуу хоолойгоо хүргэхийн төлөө ажиллаж байгаа юм. Хөтөлбөрт хамрагдах хүсэлтэй эмэгтэйчүүд олон байдгаас өрсөлдөөнтэй болдог. Жилд дунджаар 400 хүнээс 21-ийг нь хөтөлбөрт хамруулдаг. Гэхдээ өрсөлдөөн ихтэй гээд шантарч болохгүй. Хүн бүрт боломж бий.

Байгууллага иргэний эрхийг хангасан газар байж болох учир тэдэнд зориулсан сургалтыг зохион байгуулж байгаа. Жишээлбэл, бэлгийн дарамтгүй ажиллах орчин гэж юу болох, жендерийн мэдрэмжтэйгээр хэрхэн баг хамт олноо бүрдүүлэх ёстой гэх мэт сэдвээр ярилцдаг. Дээрх сэдвээр компаниудад зөвлөмж ч өгч байгаа. “Өөрчлөлтийн төлөөх эмэгтэйчүүд” төрийн байгууллагын хаалга хүн бүхэнд нээлттэй байдаг.

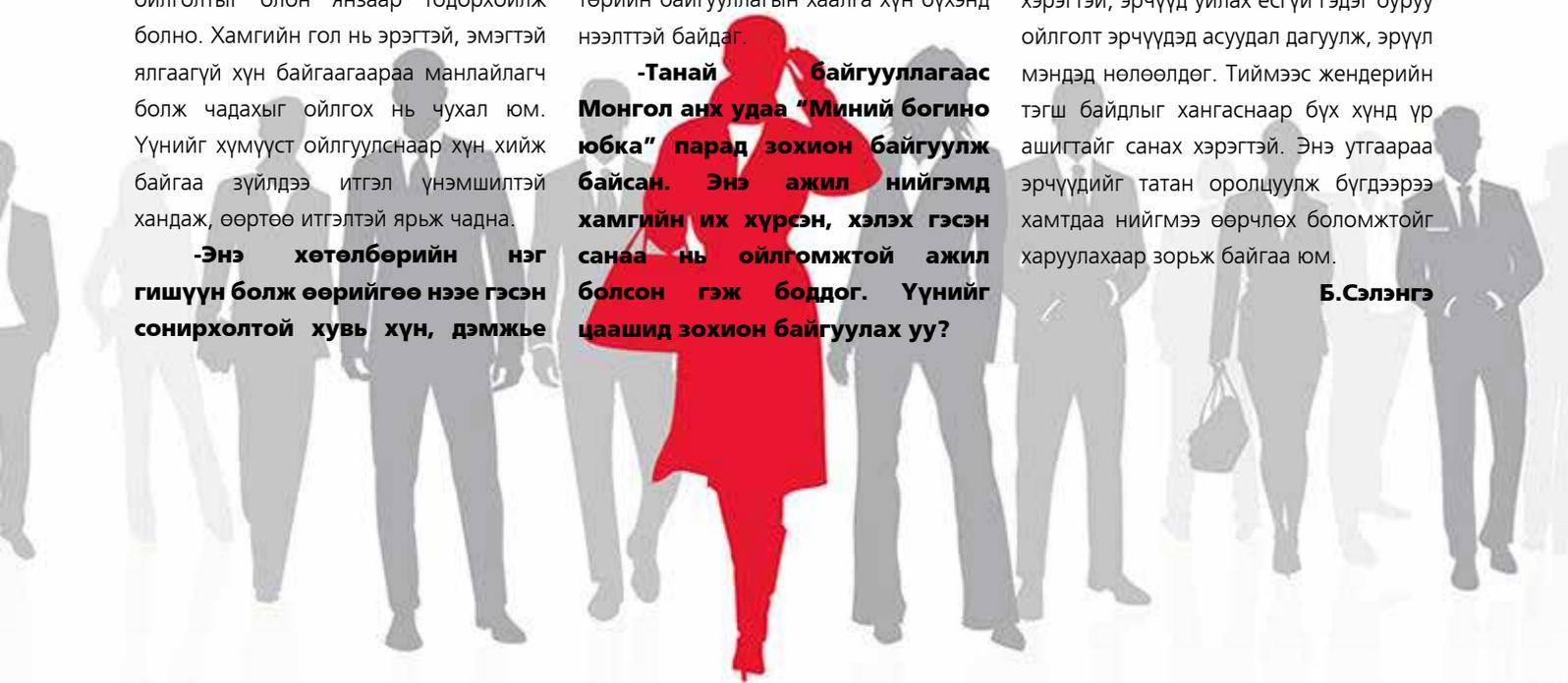
–Танай байгууллагаас Монгол анх удаа “Миний богино юбка” парад зохион байгуулж байсан. Энэ ажил нийгэмд хамгийн их хүрсэн, хэлэх гэсэн санаа нь ойлгомжтой ажил болсон гэж боддог. Үүнийг цаашид зохион байгуулах уу?

–Бид асуудлыг нь орхигдуулахгүй цаашид энэ чиглэлээр тодорхой ажил зохион байгуулна. Охид эмэгтэйчүүдийн өртдөг гудамжны халдлагыг зарим нь тоглоом шоглоом эсвэл магтаал мэтээр ойлгодог. Гэтэл үнэн хэрэгтээ гудамжинд ус цацуулчихаад хэн ч өөрийг нь магтсан мэтээр ойлгохгүй шүү дээ. Биеийн аль нэг хэсгээсээ базуулчихаад явах нь зохистой зүйл биш юм. Энэ мэтчилэн гудамжны халдлагыг олон нийтийн анхаарлын төвд хүргэх нэг хэлбэр нь “Миний богино юбка” парад байсан. Түүнээс хойш шат дараатайгаар энэ сэдвийг хөндөж байна. Мөн манай байгууллага биеийн гадаад төрхийн талаар ярьдаг. Хүн бүр өөрийн гэсэн биеийн онцлогтой. Энэ утгаараа тухайн хүн өөртөө илүү бодитоор хандахад туслах “Сайхан бие” төслийн талаар ярилцаж байна. Мөн гэр бүлийн хүчирхийлэл, эмэгтэйчүүдийн шийдвэр гаргах төвшин дэх оролцооны талаар ярилцаад ажлуудаа үргэлжлүүлэн хийж байна.

–Эмэгтэйчүүдээс гадна эрчүүдэд хандсан “Men for change” ажлыг эхлүүлсэн гэсэн. Энэ талаар сонирхож асуумаар байна?

–Жендер гэхээр зөвхөн эмэгтэйчүүдэд хамаатай асуудал биш. Жендерийн тэгш байдлыг хангаснаар эрчүүдэд ирэх ачаалал багасна. Эрэгтэй хүн мөнгө олох ёстой, зоригтой байх хэрэгтэй, эрчүүд уйлах ёсгүй гэдэг буруу ойлголт эрчүүдэд асуудал дагуулж, эрүүл мэндэд нөлөөлдөг. Тиймээс жендерийн тэгш байдлыг хангаснаар бүх хүнд үр ашигтайг санах хэрэгтэй. Энэ утгаараа эрчүүдийг татан оролцуулж бүгдээрээ хамтдаа нийгмээ өөрчлөх боломжтойг харуулахаар зорьж байгаа юм.

Б.Сэлэнгэ





ЭЦЭГ ЭХЧҮҮД ХҮҮХДЭЭСЭЭ ҮҮЧЛАЛТ ГҮЙЖ СУРАХ ХЭРЭГТЭЙ

"Хөөрхөн зүрх сан"-гийн санаачлагч Ц.Мөнхдэлгэртэй ярилцлаа.
Тэрээр сүүлийн зургаан жил нийгэмдээ гэрэл гэгээ түгээж яваа бүсгүйчүүдийн нэг юм.

-Нийгэмд эмзэг бүлгийнхнийг хардаг сөрөг хандлага бий. Тэдэнд тусламж дэмжлэг хэр их хэрэгтэй байна вэ?

-Юм болгоныг нэг талаас харж болохгүй. Тэр хүнийг бид ямар амьдрал туулсныг, ямар ч хэцүү өвчин зовлонг туулаад гарсныг би мэдэхгүй шүү дээ. Яг үнэнийг хэлэхэд эмзэг бүлгийн хүүхдүүдэд маш их туслалцаа хэрэгтэй байна. Гэхдээ тэд өөрсдийгөө ядарч, зовж зүдэрч байгаагаа мэддэггүй. Яагаад гэвэл тэд аавдаа зодуулахгүй хоновол эсвэл гэдэс цатгалан байвал азжаргал гэж эндүүрдэг.

-Анх ТББ-аа байгуулсан түүхээсээ хуваалцаач?

-Анх энэ чиглэлээр ажиллая гэж бодоогүй. Германд олон жил сурсан, тэнд сурч байхдаа амьтан хамгаалах газар, хүүхдийн болон ахмадын асрамжийн газарт нийгмийн ажилд оролцдог байсан. Тэнд ажиллаж байхдаа хүнд хүний сайхан сэтгэл, дулахан үгс, халамж хэрэгтэйг ойлгож мэдэрсэн.

Монголд ирэхэд сайхан үг хэлдэг, халуун дотны инээмсэглэдэг тэр зүйл багассан юм уу даа гэж анзаарсан даа. Гэхдээ гомдоллоод суухыг хүсээгүй. Нийгэмдээ бага ч гэсэн гэрэл гэгээ болох болох сэдэлтэйгээр эхэлсэн.

-“Хөөрхөн зүрх” сан Эх нялхсын эмнэлэгийн өрөөг тохижуулсан гэж сонссон?

-Бид Эх нялхсын хүнд хагалгааны тасагтай хамтарч ажиллаад дөрвөн жил болж байна. Анх "хөөрхөн" зүрхтэй хүн болгоны чин сэтгэлийн туслалцаа, буянаар таван өрөөг нь бүрэн засварлан тохижуулж өгсөн. Одоо ч хүүхдийн тоглоомын өрөөний тоглоомоо байнга сольж, ном дэвтэр цуглуулж өгдөг. Хүүхэд азжаргалтайгаар тоглож нааддаг, сайхан ном уншиж байгаад хагалгаанд орвол хурдан эдгэдэг гэсэн судалгаа бий. Сүүлд шинэ жилээр тэнд хэвтэн эмчлүүлж байгаа 70 хүүхдэд бэлэг өгсөн.





-Ээж хүний хувьд тэр хүнд нөхцөлд байгаа хүүхдүүдтэй уулзахад ямар эмзэглэл төрдөг вэ?

-Бид нэг л зүйлийг ойлгох хэрэгтэй. Та хайрлаж, чанартай боловсрол олгоод буй хүүхдээ яаж ч тусгай амьдруулаад нэг л өдөр энэ хүүхдүүдтэй мөр зэрэгцэн амьдрах болно. Хэзээ ч бүрэн тусгаарлагдана гэж байхгүй. Тийм учраас л тэр сүүдэртэй, хэцүүхэн амьдарч байгаа хүүхдүүдийг хайрлаж бага ч гэсэн анхаарал халамж хандуулаасай гэж хүсдэг.

-Та нарт дэмжлэг хэр их байдаг вэ?

-Төр засгийн ямар ч дэмжлэг байхгүй. Гадаад дотоодод ажиллаж амьдардаг найзууд маань байнга тусалж дэмждэг. Мөн Монголын сайхан сэтгэлтэй бүх л хүмүүсийн сайхан сэтгэл, хичээл зүтгэлээр ажил маань урагшилж байна. Заримдаа танихгүй хүн залгаад зөндөө хөөрхөн тоглоом цуглуулчихлаа, Монгол руу явуулна гээд утасдана. Тэр болгоноор л бидний ажил урагшилдаг. Өөрөөсөө гаргах үе ч зөндөө.

-Хүмүүс цаг завтай болохоороо эсвэл мөнгөтэй болохоороо бусдад тусламжийн

гараа сунгана гэж боддог. Харин та энэ хүмүүст юу гэж хэлэх вэ?

-Хүмүүс сайн үйлсийн ажлыг боломжтой болсон үедээ хийнэ гэж хэлдэг. Үнэндээ боломжийг гаргаад цаг зав сэтгэл гаргаад хийх ёстой. Ядаж төлөвлөөд хамаатан садныхаа хөгшчүүдтэйгээ уулзаж эргэх хэрэгтэй. Өдөржин хүний мөрөөсөл болоод сууж байгаа шүү дээ. Аяга цай хамтдаа ууж ярилцвал ямар их баярлах бол. Магадгүй амралтын өдрөө үр хүүхэд, ач зээгээ ирнэ гээд харуулдаж суугаа. Анзаараад байхад эмээ өвөөтэйгээ ойр өсгөдөг уламжлал бас л алдагдах гээд байна.

-Хамгийн мартагдашгүй, сэтгэлд үлдсэн хүүхдийнхээ талаар яриач?

-Хамгийн сүүлд Улаан чулуутын хогийн цэгээр явж байхдаа хашаагүй айлд орсон. Хүүд бэлэг өгсөн Санта "Миний хүү хэддүгээр анги билээ" гээд асуусан чинь түгдчээд долдугаар анги гэж хариулсан. Бэлгээ өгөөд ямар сайн хүү вэ гээд тэвэрсэн чинь тэр хүү уйлчихсан. Зүгээр л тэврээд үнсэхэд уйлна гэдэг ямар их хайр дутагдаж байгааг харуулж байгаа хэрэг. Сүүлд нь ээжээс нь сургууль завсардаад албан

бус боловсролоор 3 дугаар ангид сурч байгааг мэдсэн. Хамгийн гэрэл гэгээтэй нь тэр хүүгийн мөрөөдөл нь нисгэгч болох. Тэр хүнд нөхцөлд амьдарч байгаа ч гэсэн ямар сайхан мөрөөдөлтэй байна гэж бахархсан.

-Хүүхдийн төлөө дуу хоолой болдог хүний хувьд эцэг эхчүүдэд юу хэлмээр санагддаг вэ?

-Хүүхдэдээ хайртай гэж байнга хэл, сайн сайхан урмын үгийг харамгүй хэл, чадлынхаа хэрээр хайр, уучлал, талархлыг зааж мөн шагнаж бай. Хүүхдээ өдөр бүр тэвэрч үнс, ярь бас хүүхдээ дутуу үнэлэхгүй байх, хүүхдээсээ суралцах нь чухал юм. Томчууд бид ч гэсэн урмаар л хөглөгддөг. Хайр бол мөнгөтэй холбоотой зүйл биш шүү дээ. Энэ бол сэтгэлийн зүйл, тэврэлт, урам, тайтгарал юм. Хайрлана гэдэг сэтгэлийн юм. Магадгүй алдаа хийсэн бол хүүхдээсээ ичихгүйгээр уучлалт гуйж сурах хэрэгтэй. Уучлал, хайр, талархал гурав шиг агуу зүйл байхгүй.



САЙН ААВ, ЭЭЖ ХҮҮХЭДДЭЭ ЦАГ ГАРГАДАГ

Хүүхэдтэйгээ чөлөөт цагаа өнгөрөөж, түүний амьдралыг таних үе шатанд чухал хувь нэмэр оруулж болох дараах боломжуудыг танилцуулж байна.

"Хүүхэдтэйгээ үр бүтээлтэй өнгөрөөсөн хором мөчүүд л хүүхэд насанд хүрсэн хойно ч дурсагддаг бөгөөд үр бүтээлгүй өнгөрөөсөн цаг хормууд мартагддаг"

"Ухаан гол нь биш, ухааныг залж байдаг зан төрх, зүрх сэтгэл, сайн чанар, хөгжил гол нь юм"
Ф.М.Достоевский

1. CREATIVE BAMBOO

Бага насны хүүхдүүдэд урлагийн тоглолт, жүжиг, драм үзүүлэх замаар хүүхдийн сэтгэхүйг хөгжүүлдэг. Эцэг эх нь хамт үзэх, мөн хүүхдүүд жүжигт оролцон тоглох боломжтой байдаг тул сэтгэл нь ихэд хөдөлж, өөрийн биеэр мэдэрч үзэх боломж олгодог. Хүүхдийн оролцоот жүжиг 2018 оны 1-4-р сард Бямба, Ням гараг бүр 13 болон 15 цагаас тоглогдоно.



<https://www.facebook.com/creativebamboo.forchildren/>
Тасалбар захиалга <https://www.ticket.mn/event/387/>
Утас: 99290725, 99666669

2. Urga

Урга хэмээх нэртэй Модон эдлэлийн үйлдвэрт хүүхдүүдээ дагуулан очиж, хамтдаа модоор жижиг жаазнаас эхлээд сандал, ширээ, тавилга хийх боломжтой. Насанд хүрсэн хүмүүс өөрийн өвөрмөц хүсэл сонирхолд нийцсэн цор ганц модон эдлэл хийж авах болмжтойгоос гадна, хүүхдүүдээ дагуулан очиж, модтой болон модон эдлэл хийх үйл явц, багаж, орчинтой танилцуулж, Хөдөлмөрийн үр шим, хийж бүтээхийн сайхныг мэдрүүлэх боломжтой.

Утас: 8018 8050

<http://www.unread.today/posts/post/1204>

<https://www.facebook.com/workshopexp/>

3. RIVER CLUB

Хүүхдэд уран зураг, цаасан урлал, туузан чимэглэлийн хичээлүүд заадаг ба энэ нь хүүхдийн уран сэтгэмж, бүтээлч сэтгэлгээг хөгжүүлэх, чөлөөт цагийг нь зөв боловсон өнгөрөөх боломж олгодог байна.

Утас: 7610-2222, 9088-2222

<https://www.facebook.com/RiverClubMongolia>

4. Оюуны Матриц Академи

Хүүхдэд Түргэн уншилтын арга техник, Англи хэл, Ой тогтоолт, Төсөөллийн шатрын сургалтуудыг зохион байгуулдаг бөгөөд эдгээр нь хүүхдийн баруун, зүүн тархийг зэрэг хөгжүүлдэг, аливаа зүйлийг хурдан унших, тогтоох, цээжлэх арга зүйд сургадаг. Сургалт 5 долоо хоног үргэлжилдэг бөгөөд 7 хоногт 4 удаа хичээллэдэг юм байна.

Утас: 9144 2468, 9932 8600, 8686 2468

<https://www.facebook.com/Oyuniimatrix>

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ Ч АДИЛХАН ХҮН ГЭДГИЙГ НИЙГЭМД ОЙЛГУУЛЪЯ



Н. Мөнхбат Lead Mongolia хөтөлбөрийн 2017 оны оролцогч. Сэлэнгэ аймгийн Сүхбаатар суманд ажиллаж амьдардаг. Залуу хүний хувьд өнөөгийн нийгэм маань эрүүл, нээлттэй, ил тод байгаасай гэдэг хүслээр Lead Mongolia хөтөлбөртэй холбогджээ.

Ардчилалыг бэхжүүлэх, ил тод байдлыг сайжруулах, манлайлах чадвараа хөгжүүлэх, холбогдох салбарын мэргэжилтнүүдтэй уулзах, өөртэйгээ ижил бодолтой, хүсэл мөрөөдөлтэй, эх орны өнцөг булан бүрээс хөтөлбөрийн зүгээс тавьсан шаардлага нөхцөлүүдийг ханган, хөтөлбөрт тэнцэн ирсэн 30 залуустай танилцан хамтдаа үзэл бодлоо уралдуулан бие биенээсээ суралцан, туршлага солилцон эх орондоо илүү ардчилсан, шударга нийгмийг бүтээхийн төлөө нийгэмд тулгарч буй асуудлуудыг шийдвэрлэх төсөл санаачлан хэрэгжүүлэх зэрэг олон боломж олгодог нь сайшаалтай.

Н.Мөнхбат "Lead Talks" төслийн талаар ийн өгүүлээ.



"Lead Talks" төслийн ач холбогдол нь юу вэ? Бусад төслүүдээс юугаараа онцлог вэ?

Ажилгүйдэл ядуурлыг бууруулах манай багийн хувьд сэдвийнхээ хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг сайжруулахад нөлөөлөх төслийг санаачлан, хэрэгжүүлж байна.

Манай баг 15 гишүүнтэй. Багийн бүрэлдэхүүндээ хөгжлийн бэрхшээлтэй гурван оролцогч, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй нэг оролцогч байсан мөн Монгол улсад 20-24 насны залуусын 30 хувь нь ажилгүй гэсэн статистик тоо байдаг бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд ажилгүйдэл 70 хувь байгаа нь энэхүү төслийг боловсруулах үндэслэл болсон. Ажилгүйдэл ядуурлыг бууруулахад хүн бүр ажил хөдөлмөр эрхэлж, орлоготой байж, эдийн засагт тодорхой хэмжээнд хувь нэмэр оруулах боломж байгааг харуулахыг зорьсон.

Ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг энгийн хүмүүсээс илүү бүтээлч биш гэж үздэг, ажил хөдөлмөр эрхлэхэд нь зориулж ажлын байрыг тохируулж өгөхгүйгээс болж тэдний хөдөлмөр эрхлэх боломж хязгаарлагддаг.

Манай нийгэмд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн талаарх ташаа ойлголт, сөрөг хандлага нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн нийгмийн оролцоонд хана хэрэм босгож, хөдөлмөрийн зах зээлд өөрсдийн ур чадвар, эзэмшсэн мэргэжил боловсролоо бүрэн дүүрэн үнэлүүлэхэд саад учруулсан хэвээр байна. Манай нийгэмд хөгжлийн бэрхшээл нь эдгээр иргэдийн хувьд ядуурлыг үүсгэж байгаа ч нөгөө талаар ядуурал нь хөгжлийн бэрхшээлийг үүсгэх нэг нөхцөл болоод байна. Зам тээвэр болон үйлдвэрлэлийн ослоос болж олон хүмүүс бэртэж гэмтэн хөгжлийн бэрхшээлтэй болж байна. Энэ талаар хийсэн нарийн тооцоо судалгаа байдаггүй ч Монгол улсад байгаа нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 35 хувь нь төрөлхийн, 65 хувь нь олдмол хөгжлийн бэрхшээлтэй байна.

Монгол улс хэдийгээр НҮБ-н хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тухай конвенцийг соёрхон баталсан, Ази номхон далайн бүс нутаг дах хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст зориулсан "Эрхийг нь бодит болгох" Инчоны стратегид нэгдэн орсон, 2016 онд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний тухай хуулийг баталсан ч хэрэгжүүлэх явдал нь хангалттай бус байгаа нь НҮБ-аас ирүүлсэн хариу зөвлөмжинд тусгагдсан байсан. Төрийн зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд рүү хандсан бодлогыг төлөвлөхдөө хууль эрх зүйн уялдаа холбоог сайжруулах, олон улсын бичиг баримтай нийцүүлэх, гарсан бодлого стандартуудаа мөрдүүлэх нь чухал байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс ажилгүй байх хандлага өндөр, ажил хөдөлмөр эрхэлдэг ч ихэнхдээ бага цалин авдаг. Ажил олгогчид хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг энгийн хүмүүсээс илүү бүтээлч биш гэж үздэг, ажил хөдөлмөр эрхлэхэд нь зориулж ажлын байрыг тохируулж өгөхгүйгээс болж тэдний хөдөлмөр эрхлэх боломж хязгаарлагддаг. Иймд манай баг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зорилгоор ажил олгогч болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хамарсан "Хандлагаа өөрчилье, Хамтдаа хөгжье" уриатай "Lead Talks" арга хэмжээг дэлхийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг эрхийг хамгаалах өдрийг угтан 2017 оны 11 дүгээр сарын 28-ны өдөр Holiday Inn зочид буудалд амжилттай зохион байгуулсан. Энэхүү арга хэмжээ нь "Lead talks", "Lead expo", "Lead job-fair" 3 хэсгээс бүрдсэн бөгөөд Монгол улсын ерөнхийлөгчийн ивээл доор ерөнхий ивээн тэтгэгч USAID, World Learning, "Оюу Толгой" ХХК тус тус ажилласан.



Уг арга хэмжээний ерөнхий зөвлөхөөр УИХ-ын гишүүн асан Ц.Оюунгэрэл, төрийн соёрхолт найруулагч Б.Наранбаатар нар ажилласан бөгөөд "Lead Talks" арга хэмжээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй боловч бэрхшээлээ даван туулж амжилтанд хүрсэн 6 илтгэгч, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд рүү хандсан үйл ажиллагаа эрхэлж буй 2 илтгэгч нийтдээ үндсэн 8 илтгэл тавигдсан. Мөн тэргэнцэртэй, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн загварын үзүүлбэрүүд, урлагийн үзүүлбэрүүд уг арга хэмжээг чимсэн. Илтгэгчдээр МУ-ын ерөнхийлөгчийн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асуудал хариуцсан зөвлөх Ц.Чинбат, Жүжигчин Г.Ундармаа, МУИС-ын захирал Ч.Ундрам, Паратаеквондогын дэлхийн аварга Х.Энхтуяа, Г.Болор-Эрдэнэ, Ц.Даваачулуу, дуучин Б.Бадамцэцэг, Түгээмэл хөгжлийн төвийн тэргүүн Ч.Ундрахбаяр, Ахиллис Монгол ОУБ-ын гүйцэтгэх захирал О.Саранчулуун, зураач С.Намуунцэцэг нар оролцож өөрсдийн түүхээ хуваалцсан.

"Lead expo" арга хэмжээ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй өөрсдөө баялаг

бүтээн ажиллаж хөдөлмөрлөж байгаа иргэдээ сурталчлах, нөгөөтэйгүүр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд рүү чиглэсэн үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн гаргаж байгаа аж ахуйн нэгж, иргэдийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг арга хэмжээнд оролцсон зочдод, аж ахуйн нэгжүүдэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, тэдний гэр бүлийнхэнд танилцуулсан.

"Lead jobfair" арга хэмжээ нь нэг талаас ажил олгогч аж ахуйн нэгжүүд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан ажлын байрны талаарх мэдээллийг хүргэх, нөгөө талаас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд дээрх ажлын байрнуудад ажиллахад ямар ур чадвар эзэмшсэн, өөрсдийгөө тэдний ажлын байранд ороход хэрхэн бэлдэх талаас мэдээлэл өгөх, мөн тохирсон ажлын байрнуудад хөдөлмөрт зуучлалын ажлууд хийгдсэн.

Одоо бид уг арга хэмжээгээ орон даяар сурталчлах ажлыг зохион байгуулан хийж байгаа бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд бол бидэнтэй адилхан л хүн гэдэг ойлголтыг нийгэмд өгөхийг зорин ажиллаж байна.



ТАТВАРЫН ХУУЛИЙН ХЭРЭГЛЭЭ

*Монгол такс ТМЗ
Х.Тунгалагмаа, З.Оюунчимэг*

ТАТВАРЫН ХӨНГӨЛӨЛТ

50-иас дээш хувиар хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулдаг байгууллага

Аж ахуйн нэгжид нийт ажиллагчдад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний эзэлж байгаа хувь хэмжээгээр тооцон албан татварын хөнгөлөлт үзүүлнэ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс үүсгэн байгуулсан төрийн бус байгууллагад хандив өгөх

Дэмжих зорилгоор аж ахуйн нэгж, иргэнээс хандивласан нэг сая хүртэлх хэмжээний төгрөгийг ийнхүү хандивласан болох нь тогтоогдсон тохиолдолд тухайн татварын жилд уг аж ахуйн нэгжийн албан татвар ногдох орлогоос хасч тооцно.

Байгалийн усны чанарыг сайжруулах, гол, горхийг нөхөн сэргээх арга хэмжээг санхүүжүүлсэн иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага

Нийт орлогод ногдох албан татварыг тухайн арга хэмжээнд зарцуулсан хэмжээгээр хөнгөлнө.

ТАТВАРЫН ЧӨЛӨӨЛӨЛТ

25-аас дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжийн нийт ажиллагсдын 2/3 ба түүнээс дээш хувийг хараагүй ажилтан эзэлдэг бол уг аж ахуйн нэгжийн орлого.

Байгалийн нөөцийг хэмнэлттэй ашиглах, орчны бохирдол, хаягдлыг багасгах, байгальд халгүй техник, тоног төхөөрөмжийг борлуулсан орлого.

Улсын бүртгэлд бүртгүүлсэн өдрөөс хойш гурван жилийн хугацаанд Инновацийн тухай хуульд заасан гарааны компанийн дотоодод шинээр үйлдвэрлэсэн инновацийн бүтээгдэхүүн, ажил, үйлчилгээний борлуулалтын орлого.

Биеийн тамир, спортын тухай хуулийн 26.2 дахь хэсэгт заасан стандартыг хангасан спортын барилга байгууламж, спортын заал, талбай, дэд бүтцийг барьж байгуулсан аж ахуйн нэгж тухайн спортын барилга байгууламж, спортын заал, талбайг ашиглаж эхэлснээс хойш 5 жилийн хугацаанд ашиглалтын үйл ажиллагаанаас олсон 50 хувьтай тэнцэх хэмжээний орлого. / Энэ заалтыг 2017 оны 07 дугаар сарын 06-ны өдрийн хуулиар нэмсэн бөгөөд Энэ заалтыг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө/

ХАСАГДАХ ЗАРДАЛ

Мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн сургалтын орчныг бүрдүүлэх, дадлагын газрыг тоног төхөөрөмжөөр хангах, дадлагын байрыг засварласан зардал;

Өөрийн захиалгаар мэргэжилтэн бэлтгүүлэх зорилгоор мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад үзүүлсэн санхүүгийн дэмжлэг;

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих санд болон хог хаягдлын боловсрол, сургалтыг дэмжихэд оруулсан хандив, хөрөнгө.

Үйлдвэрлэл, технологийн

паркийн эрчим хүч үйлдвэрлэх, дамжуулах шугам сүлжээ, цэвэр усан хангамж, бохир усны шугам, цэвэрлэх байгууламж, авто зам, төмөр зам, харилцаа холбооны дэд бүтэц бий болгоход оруулсан хөрөнгө.

Нийслэлийн агаарын бохирдлыг болон хог хаягдлыг бууруулах зорилгоор өгсөн хандив.

Спортын холбоо, спортын клубийн үйл ажиллагааг дэмжих зорилгоор аж ахуйн нэгжээс тухайн татварын жилд хандивласан 10 сая хүртэлх төгрөгтэй тэнцэх хэмжээний хандив, хөрөнгө. /Энэ заалтыг 2017 оны 07 дугаар сарын 06-ны өдрийн хуулиар нэмсэн бөгөөд энэ заалтыг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө/



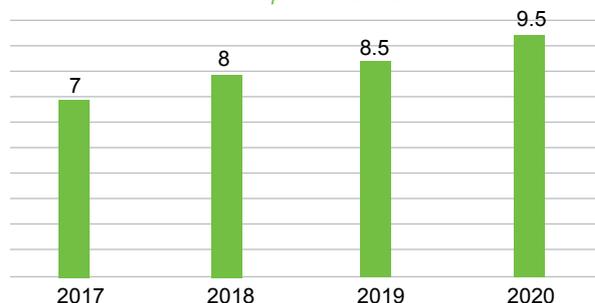
НИЙГМИЙН ДААТГАЛ

ХУУЧИН

Даатгалын төрөл	Ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ / хувиар/	Даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ /хувиар/
Тэтгэврийн даатгал	7	7
Тэтгэмжийн даатгал	1	0.8
Эрүүл мэндийн даатгал	2	2
Ажилгүйдлийн даатгал	0.2	0.2
ҮОМШӨД	0.8-2.8	
Дүн	11-13	10

ӨӨРЧЛӨЛТ

Тэтгэврийн даатгал



ХУВЬ ХҮНИЙ ОРЛОГЫН АЛБАН ТАТВАРЫН ТУХАЙ

ХУУЧИН		ӨӨРЧЛӨЛТ	
23-р зүйл. Албан татварын хувь хэмжээ: Цалин хөдөлмөрийн хөлс түүнтэй адилтгах орлого/17-р зүйл/	23.1 10 хувь	23.1 Шатлалтай болсон. 1. 18,000,000 хүртэл 2. 18,000,000, түүнээс дээш 30,000,000 хүртэл 3. 30,000,000, түүнээс дээш 42,000,000 хүртэл 4. 42,000,000, түүнээс дээш 6,000,000+42,000,000-с илүү гарсан дүнгийн	10 хувь 15хувь 20 хувь 25 хувь
24-р зүйл. Албан татварын хөнгөлөлт	84,000	+ 2018 онд + 2019 онд + 2020 онд + 2021 оноос	120,000 160,000 200,000 240,000

ЦАЛИН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХӨЛС

Цалин	НДШ / Ажилтан/	ХХОАТ			Нийт суутгах татвар	Гарт олгох	НДШ ажил олгогч	Ажил олгогчийн зардал
		Ногдох	Хөнгөлөлт	Төлөх				
1	2=1*10%	3=(1-2)*10%	4=84000/12	5=3-4	6=5+2	7=1-6	8=1*11%	9=1+8
950,000	95,000	85,500	7,000	78,500	173,500	776,500	104,500	1,054,500
2,000,000	200,000	180,000	7,000	173,000	373,000	1,627,000	220,000	2,220,000
4,000,000	240,000	376,000	7,000	369,000	609,000	3,391,000	440,000	4,440,000
6,950,000	535,000	641,500	21,000	620,500	1,155,500	5,794,500	764,500	7,714,500

	Цалин	НДШ / Ажилтан/	ХХОАТ			Нийт суутгах татвар	Гарт олгох	НДШ ажил олгогч	Ажил олгогчийн зардал
			Ногдох	Хөнгөлөлт	Төлөх				
х	1	2=1*11%	3=СТ+(И)*х	4=120000/12	5=3-4	6=5+2	7=1-6	8=1*12%	9=1+8
10%	950,000	104,500	84,550	10,000	74,550	179,050	770,950	114,000	1,064,000
15%	2,000,000	220,000	192,000	10,000	182,000	402,000	1,598,000	240,000	2,240,000
25%	4,000,000	264,000	559,000	10,000	549,000	813,000	3,187,000	480,000	4,480,000
Дүн	6,950,000	588,500	835,550	30,000	805,550	1,394,050	5,555,950	834,000	7,784,000
Зөрүү	-	53,500	194,050	9,000	185,050	238,550	(238,550)	69,500	69,500

ХАСБАНКНЫ ТОГТВОРТОЙ САНХҮҮЖИЛТИЙН БОДЛОГО

Хүлэмжийн Хийг Бууруулах Бизнесийн Зээлийн Хөтөлбөр

ХасБанк нь банк санхүү, даатгал, санхүүгийн түрээс, хөрөнгийн удирдлагын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг холдинг компани болох Тэнгэр Санхүүгийн нэгдлийн охин компани юм.

Тэнгэр Санхүүгийн Нэгдлийн хувьцаа эзэмшигчдийн бүтэц:



MAK	20%	NATIONAL BANK	11%
IFC	17%	RONOC	10%
ORIX	17%	MOP	7%
EBRD	13%	TRIODOS	4%

ХасБанкны үнэт зүйлс

- ✘ Social and Environmental Management System (SEMS) буюу Нийгэм, байгаль орчны удирдлагын тогтолцоог ISO 14001 стандартын дагуу 2002 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн.
- ✘ Байгуулагдсан цагаасаа эхлэн Corporate Social Responsibility (CSR)-ийг чухалчлан авч үзэж, энэ чиглэлээр хийсэн ажлаа тайлагнаж ирсэн.
- ✘ ХасБанк нь Global Reporting Initiative (GRI) болон НҮБ-ийн Global Compact-д 2007 онд нэгдэж орсон бөгөөд байгаль орчин, нийгмийн эрүүл ухаалаг хөгжлийн зарчмуудыг баримтлах амлалт үүргийг хүлээж, үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж, түүнийг тайлагнаж ажилладаг.
- ✘ Нийгэм, байгаль орчны гүйцэтгэлийн тайланг тогтмол гаргаж, хувь нийлүүлэгчдэд хүргүүлдэг.
- ✘ 2008 онд "Нийгэм, хүрээлэн буй орчны удирдлагын бодлого"-ыг баталж, улмаар 2011, 2014 онуудад шинэчлэн сайжруулсан.
- ✘ Банкны ажиллагсдын 2003 онд үүсгэн байгуулсан, сайн дураараа өөрсдийн цалингаас санхүүжүүлдэг "Хөгжлийн Алтан Сан" ТББ-аараа дамжуулан олон нийтэд чиглэсэн байгаль орчин, нийгэмд ээлтэй үйл ажиллагааг маш идэвхтэй явуулдаг.

Microfinance Institutional Rating (Smart GIRAFE)

	2004 "A-"	2006 "A"
Засаглал	A	A
Мэдээлэл	B	B
Эрсдэлийн удирдлага	B	A
Үйл ажиллагаа	A	A
Санхүүжилт ба хөрвөх чадвар	A	A
Бүтээмж ба ашигт ажиллагаа	B	A

Social Performance Rating

	2010, Planet Rating – "4-"	2014 онд "4"
Social Performance Management	3	3
Financial Inclusion	4-	4-
Client Protection and Ethical Finance	3+	4
Human Resource Policy	4-	4-

Санхүүгийн ил тод байдал – CGAP
- Дэлхийн Банкны дэргэдэх Нэн Ядууст Туслах
Зөвлөлдөх Бүлэг (2004, 2005, 2006, 2009 он)



ТоС хөтөлбөр – Тогтвортой санхүүжилтын зарчмууд



Харилцагч/Зээлдэгчид чиглэсэн үйл ажиллагаа

- Харилцагчийг хамгаалах бодлого
- 18 төрлийн үйл ажиллагааг зээлээр санхүүжүүлэхийг хориглосон.
- 11 төрлийн үйл ажиллагааг ТУЗ-аас зөвшөөрөл авсаны дараа санхүүжүүлдэг.
- Бичил, жижиг зээлийн хувьд GRI буюу Харилцагчийн байгаль орчинд үзүүлэх нөлөө (Social Environmental Impact assessment), бичил зээл дээр Харилцагчийн ядуурлын бууралтыг хэмжих хүснэгт (Progress out of Poverty Index) бөглүүлж, үнэлгээний үр дүнгээс хамааруулан хүүнд тодорхой хөнгөлөлт үзүүлдэг
- ЖДБ-ийн зээлийн хувьд "Байгаль орчин, нийгмийн хариуцлагын үнэлгээ" хийхдээ зөрчлийг арилгах зөвлөмж өгч, гүйцэтгэлийг хянадаг.

Байгаль орчин, нийгмийн хариуцлагын үнэлгээ

1. БАЙГАЛЬ ОРЧНЫ АСУУДАЛ:

- Хог хаягдлын зохицуулалт;
- Ус бохирдуулдаг эсэх/ Бохир усны зохицуулалт;
- Газрын хөрс гэмтээдэг, бохирдуулдаг, тоосжилт үүсгэдэг эсэх;
- Агаар бохирдуулдаг эсэх;
- Амьтан/ ургамлын аймагт хор хөнөөл учруулж буй эсэх.

2. НИЙГЭМ, ХӨДӨЛМӨРИЙН АСУУДАЛ:

- Ажлын байрны аюулгүй байдал;
- Эрүүл мэнд, эрүүл ахуйн байдал;
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал;
- Тухайн бүс нутаг болон нутгийн хүн ам, оршин; суугчдад сөрөг нөлөө үзүүлдэг эсэх.

3. ХЯНАН НИЙЦҮҮЛЭХ АСУУДАЛ:

- Үйл ажиллагаа эрхлэхэд зайлшгүй шаардагдах эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын чиглэлээр эрх бүхий байгууллагаас зөвшөөрөл авсан эсэх;

- Компани нь сүүлийн 2 жилийн хугацаанд эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын тухай хууль тогтоомж буюу жишиг стандартыг зөрчиж байсан эсэх;
- Компанид сүүлийн 3 жилийн хугацаанд хүний амь нас алдах, хүний эрүүл мэнд буюу байгаль орчинд хохирол учруулах зэрэг сөрөг үр дагавартай томоохон осол гарч байсан эсэх;

Банкны дотоод үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим

Эрчим хүч, байгалийн нөөцийг хэмнэх: Цаас болон цахилгааны хэрэглээг аль болох багасгах арга хэмжээ авч, цаас болон цахилгааны хэрэглээг бууруулахуйц мэдээллийн удирдлагын үр дүнтэй ажиллагааг төлөвшүүлнэ.

Аюулгүй байдал: Банкны ажилтнуудыг аюулгүй ажлын нөхцлөөр хангах, гал, үер болон газар хөдлөлтийн нөхцөлд ажилтнуудыг бэлтгэлтэй байлгах арга хэмжээ авна.

Тээвэрлэлт: Хүлэмжийн хийг бууруулах зорилгоор хүн тээвэрлэлтийг орлохуйц мэдээлэл дамжуулах аргуудыг судалж нэвтрүүлнэ.

Хууль тогтоомж: Байгаль орчин, хөдөлмөр, эрүүл мэнд болон аюулгүй байдлын тухай хууль тогтоомжуудыг банкны байр, салбар тус бүрт хэрэгжүүлж, тэдгээрт үйл ажиллагаагаа нийцүүлнэ.

Худалдан авалт: Ёс зүйг чандлан баримтлах, Ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, Шударга бус өрсөлдөөнийг үүсгэхгүй байх, Авилга хээл хахуулиас ангид байх, Гэмт хэрэг залилангийн шинжтэй аливаа үйлдэл, үйл ажиллагаанаас ангид байх, Нийгмийн хариуцлагыг эрхэмлэн дээдлэх, Нийгэм, байгаль орчинд хохирол учруулахуйц бараа бүтээгдэхүүн, ажил үйлчилгээг дэмжихгүй байх

Нидерландын хөгжлийн банк

Эрчим хүчний хэмнэлт, Сэргээгдэх эрчим хүчийг санхүүжүүлэх чиглэлээр хамтран ажилласан.

Даян дэлхийн уур амьсгалын хамтын ажиллагааны сан

Эрчим хүчний хэмнэлт болон сэргээгдэх эрчим хүчийг санхүүжүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллахаар болж "Хүлэмжийн хийг бууруулах зорилгоор олгогдох бизнесийн зээл" болон "эко моргаж зээл" хөтөлбөрийг тус тус эхлүүлсэн.

Даян дэлхийн уур амьсгалын хамтын ажиллагааны сан

"Эко машины хөтөлбөр" ийг гаргасан.

Европын сэргээн босголт хөгжлийн банк

Сэргээгдэх эрчим хүчний болон эрчим хүчний хэмнэлттэй бүтээгдэхүүний эцсийн хэрэглэгч бизнесүүдэд зээл олгох зорилгоор MonSEFF хөтөлбөрийг эхлүүлсэн.

Уур Амьсгалын Ногоон сан

2015 оны 7 дугаар сард ХасБанк нь Уур Амьсгалын Ногоон Санд Үндэсний Хэрэгжүүлэгч Байгууллага болохоор өргөдөл өгсөн.

Ногоон Уур Амьсгалын Сангийн Магадлан Итгэмжлэгдсэн Байгууллага

2016 оны 10 сард ХасБанк нь Хөгжиж буй орнуудаас анхны магадлан итгэмжлэгдсэн хувийн хэвшлийн ҮХБ болсон бөгөөд 12 сард анхны төслийн зээлийн саналаа танилцуулж батлуулсан юм.

LOYALTY

Card



SANSAR сүлжээ дэлгүүрээс хэрэглэгчиддээ зориулан гаргаж буй хөнгөлөлт урамшууллын карт юм.

Та **SANSAR LOYALTY** хөтөлбөрт нэгдсэнээр илүү их урамшуулал авч, зөвхөн танд зориулсан бэлгийн эзэн болох боломжтой.

Илүү их худалдан авалтыг

Илүү их урамшуулдаг болмоо

ДАВУУ ТАЛ

5%
ХҮРТЭЛ

Худалдан авалтын шатлал ахихад картан дахь үлдэгдэл оноог 2-5 дахин үржүүлнэ.



Төрсөн өдрийн бэлэгтэй



Тэмдэглэлт өдрийн урамшуулалтай

100%

Оноогоо 100% зарцуулах боломжтой

1
МИН

1 минутанд захиалан авах боломжтой



QR кодчиллол бүхий технологийн дэвшилтэт шийдэлтэй



Гэр бүлээрээ хэрэглэх боломжтой үндсэн карт болон дэд гэсэн 2 ширхэг карттай.

ХЭРЭГЛЭГЧИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТӨВ

77557755

customer care@esansar.mn

Сайхан бүхнийг сагсанд тань...

А.БАТТАМИР: ӨВӨГ ДЭЭДЭС МААНЬ “ДАТАГИЙН ХУВЬД” АШИГТАЙ НУТГИЙГ БИДЭНД ҮЛДЭЭСЭН

Бизнесийн үйл ажиллагааны салшгүй нэгэн хэсэг дата мэдээллүүд юм. Таны дата хэр найдвартай хамгаалагдаж байгаагаас бизнес санхүүгийн болон үйл ажиллагааны эрсдэлээс төдий чинээ хол байна гэж ойлгож болох юм. Энэ талаар сүүлийн үед Монголд амжилттай ажиллаж байгаа “Айтүүлс” компанийн үүсгэн байгуулагч А.Баттамиртай ярилцлаа.

Тус компани сарын өмнө Монголын Хөрөнгийн бирж дээр хувьцаа гаргаж, урьд хийгдэж байсан IPO-нүүдийн амжилтыг шинэчлэн тогтоосон юм. Тэд хэдийнэ Монголд анх удаа баригдаж буй Модуляр дата төвд хөрөнгөө оруулж эхэлжээ.

-Модуляр дата төв гэж яг юу вэ?

Дата төв гэж цахим хуудас, түүний мэдээлэл, өгөгдлүүдийг хадгалж, байршуулах, дамжуулах зориулалт бүхий сервер болон сүлжээний тоног төхөөрөмжүүдийг сүлжээ, хөргөлт, цахилгаан эх үүсвэрийн нөөц холболт бүхий зориулалтын өрөө, талбайд байршуулан, тасралтгүй, найдвартай ажиллагааг нь хангадаг үйлчилгээг хэлдэг.

Дата төвийг уламжлалт аргаар буюу суурин барилга дотор тохижуулан байгуулдаг ч энэ нь өртөг өндөр, багасгах эсхүл томруулан өөрчлөхөд зардал ихтэй байдаг тул сүүлийн үед олон улсад модуляр буюу контейнерын дата төвийн шийдэл дэлгэрч байна.

Модуляр дата төв гэж дата төвийн зориулалтаар угсрагдаж, тоноглогдсон



контейнерийг хэлнэ. Ийм дата төв нь өртөг багатай бөгөөд уламжлалт суурин дата төвөөс угсрах, зөөвөрлөн тээвэрлэх, аюулгүй, найдвартай ажиллагааг хангахад хялбар байдаг.

Мөн нэг үйлчлүүлэгч нэг контейнер эзэмших боломжтой тул үйлчлүүлэгч нууцлалаа хадгалахад давуу талтай.

-Дархан хотод байгуулах дата төв нь Монголын мэдээлэл технологийн салбарт төдийгүй Монгол Улсын хувьд ч мэдээллийн аюулгүй байдал талаасаа онцгой ач холбогдолтой болов уу?

-Энэ нь зөвхөн Айтүүлсийн биш Монгол улсын мэдээллийн эрсдлийг багасгаж байна гэсэн үг. Бид Модуляр дата төвийн парк, нэг модуляр дата төвтэйгээ цуг 1.3 тэрбум төгрөгийн дотор буюу маш хямдхан босгохоор төлөвлөсөн. Ингэж хямд зардлаар босч

байгаа нь модуляр буюу контейнер дата төвийн өөрийнх нь гол давуу тал юм. Энэ дата төвийн паркыг байгуулснаар банкууд болон бусад харилцагчид маань шинээр нөөц дата төв байгуулах зардлаа 10-20 дахин хэмнэхээс гадна, засвар үйлчилгээнийхээ зардлыг 40-50 хувь хэмнэх боломжтой юм.

- Манай улсыг дата бүс байгуулахад эрсдэл багатай гэж үздэг гэсэн. Үнэн үү?

-Монгол орны газар зүйн онцлог нь хуй салхи, цунамигүй, газар хөдлөлтийн давтамж багатай. Бас цахилгаан эрчим хүч хямдхан. Хахир хүйтэн өвөлтэй, цаг агаарын эрс тэс уур амьсгалтай учраас үүнийгээ ашиглавал хөргөлтийн системийн цахилгааны хэрэглээг 80 хүртэл хувь бууруулах боломжтой. Өвөг дээдэс маань датагийн хувьд маш ашигтай газар нутгийг бидэнд үлдээсэн юм шүү дээ.



-Датаг экспортлох боломж хэр байна гэж харж байна вэ?

- 20 дугаар зуунд хамгийн үнэтэй бүтээгдэхүүн газрын тос байсан бол энэ орон зайг одоо дата эзэлчихлээ. Орчин үед дэлхий нийт дата бизнесийг хүлээн зөвшөөрч үздэг болчихсон. Тэрхүү үнэ цэнэтэй датагаа улс орнууд хамгийн аюулгүй, эрсдэлгүй бүсүүдэд байрлуулахыг хүсдэг. Евро азийн бүс нутаг дата төвд хамгийн тохиромжтой ч, улс төрийн бодлого, үзэл баримтлалаас болж ямар ч дэлхийн улсууд Хятад, Орос хоёрт датагаа хадгалуулахгүй. Гэтэл Монголд боломж байна. Газарзүйн ашигтай байрлал, цахилгааны үнэ өртөг хямд, шилэн кабелиар евро ази руу холбогдсон гээд олон давуу талтай. Тийм учраас Монголд дата төв байгуулаад датаг эрсдэлгүй хадгалах, ашиглахад шаардлагатай үйлчилгээг экспортлох асар их боломж байгаа. Одоо л гэхэд манайд гадаадын 200-аад харилцагч үйлчлүүлэгч бий.

-Дата төв бидэнд байгуулах барилгын ажил эхэлсэн гэсэн. Хэдийд ашиглалтад орох вэ?

-2018 оны нэгдүгээр улиралд ашиглалтад оруулна гэсэн төлөвлөгөөтэй байна. Мэдээллийн технологи хурдацтай хөгжиж тэр хэмжээгээрээ энэ чиглэлийн компаниудаас өндөр бүтээмж шаарддаг тул бид хүний нөөцөө хамгийн үнэт зүйл, хөдөлгөгч хүч гэж үздэг. Тиймдээ ч бид маш чадварлаг залуус, ахмад

үеийнхнээр хамт олноо бүрдүүлсэн. Манай эрч хүчтэй хамт олон амласан хугацаандаа энэ ажлын ард гарна гэдэгт итгэлтэй байна.

-Дата төв ямар ашиг тус өгөх вэ?

-Зөвхөн санхүүгийн хувьд авч үзье л дээ. "Айтүүлс" компани одоогоор нийт Монгол веб сайтуудын 20 хувийг байршуулдаг. Хэрэв үүнийг гадаадын дата төвүүдэд байршуулсан бол жил бүр нэг сая долларын импорт хийх байлаа. Айтүүлс 100 хувь хангадаг болоход жил бүр таван сая долларын импортыг орлоно. Үүнээс гадна, Монгол улс интернэтийн хэрэглээндээ 15 сая доллар зарцуулдаг. Хэрвээ эндээ датагаа байршуулаад эхэлвэл "Айтүүлс" импортыг орлоод зогсохгүй интернэтэд зарцуулдаг энэ их мөнгийг хэмнэх боломжтой. Монголд дата төвтэй байна гэдэг манай компаниудад өөрсдөд нь датандаа өндөр хурдтай холбогдох, дүн шинжилгээ хийх боломж олдож байгаа хэрэг юм. Нөгөө талаас тэр олон өгөгдлийг гадаадад байршуулна гэдэг тухайн орны эрх ашиг, аюулгүй байдалд тийм сайн зүйл биш.

-Монгол олон улсын дата бүс болох боломж хэр байна гэж хардаг вэ?

-Датаг тогтмол үйлдвэрлэж байдаг учраас энэ өсөлтийг дагасан олон төрлийн бизнес, үйлчилгээ өдөр бүр нэвтэрсээр байна. Швейцарь улс

бодлогоороо дата төв байгуулахыг дэмждэг. Энэ нь уур амьсгал тааламжтай бас ирээдүйгээ харсан ч өгөгдөл хадгалалтын маш сайн бүс болоход нөлөөлсөн. Тэгвэл манай улсад Швейцариас ч их боломж байгаа. Ер нь энэ дата төв, шинээр бий болж буй технологийн томоохон давлагаануудын чиглэлээр хөгжөөд явахад бид дэлхий нийтээс хоцроогүй учраас асар их боломж харагддаг.

-Датагаа алдсанаас болж хохирсон жишээ хэр их байдаг вэ?

-Шинэ Зеландад 2011 онд хоёр удаа газар хөдөлсөн. Энэ үеэр хүмүүс үрэгдэж, байшин барилга нурж, 6000 бизнес дампуурсан. Тэд яагаад дампуурсан гэхээр өгөгдөл, датагүйгээс болсон хэрэг. Өөрөөр хэлбэл, харилцагчийн мэдээлэл байхгүй, өнгөрсөн хугацааны борлуулалтын түүхгүй, ирээдүйн шинжилгээ хийх аргагүй болсон. Санхүү, бүртгэл бүгд датанд суурилдаг.

Японы цунами, Америкийн хоёр ихэр цамхагт болсон халдлагаас болж олон компани датагаа алдаж санхүүгийн хямралд орж байсан. Иймэрхүү түүх олон бий. Ийм жишээ их байдаг тул дэлхий нийтээр датагийн аюулгүй байдалд асар их анхаарал хандуулдаг болсон.

АГААРЫН БОХИРДОЛ БА ХЯТАД



Г.УЯНГА

Английн Кардифийн их сургуулийн магистр / Эко хот



Өвлийн улиралд
нийслэлийн агаарын
бохирдол
Дэлхийн эрүүл мэндийн
байгууллагаас тогтоосон
аюултай хэмжүүрээс
4 дахин ихэсдэг гэсэн
тооцоо гарчээ.

Сүүлийн жилүүдэд, Улаанбаатар хот дэлхийн хамгийн агаарын бохирдолтой хотуудын нэг гэдгээрээ дэлхийд танигдаж эхлээд байна. Өвлийн улиралд нийслэлийн агаарын бохирдол Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллагаас тогтоосон аюултай хэмжүүрээс 4 дахин ихэсдэг гэсэн тооцоо гарчээ.

МУ-ын Засгийн Газар утаагүй зуух танилцуулж, гэр хорооллын бүст шөнийн хэрэглээний цахилгааны үнийг тэглэх, гэр хорооллын сургууль болон цэцэрлэгүүдэд өрөөний агаар цэвэршүүлэгч тараах, орон сууцжуулах ипотекийн 8 хувийн зээл олгох зэргээр тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж буй. Гэсэн хэдий боловч эдгээр арга хэмжээ нь Монголын болон олон улсын судлаач, эрдэмтэд, иргэний нийгмийн байгууллагуудын зүгээс тийм ч хангалттай үнэлгээ авч чаддаггүй.

Зарим судлаачид Бээжингийн агаарын бохирдол Улаанбаатарынхаас их үү, бага уу, гэх зэргээр харьцуулж үздэг. Тус бүс нутгийн ижил төстэй цаг агаарын нөхцөлтэй хотуудад ч бас өвлийн хүйтнийг нүүрс түлж байж давдаг асуудалтай тулгараад байна. Тиймээс, бид БНХАУ-д, ялангуяа Бээжин хотод агаарын чанарыг сайжруулах тал дээр ямар арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж, ямар шийдэл гаргаж байгаа талаар сонирхсон юм.



Хятадын Засгийн Газраас агаарын бохирдолтойгоо тэмцэхийн тулд сүүлд хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь хойд бүс нутагт асуудал дагуулжээ. Учир нь энд барилгын талбайд өвлийн цагаар нүүрс түлэхийг хориглож, халаалтын зориулалтаар байгалийн хий хэрэглэхийг шаардаж эхэлсэн явдал юм. Ройтерсын мэдээлж буйгаар, хойд Хятадын нутагт 11 дүгээр сараас эхлээд 3 дугаар сарыг дуустал барилгын талбай, зам болон усыг халаахад нүүрсийг хоригложээ. Түүнчлэн, Хятадын хойд хэсэгт орших Шандон, Шанши, Шаанхи, Хэбэй, Хэнан, Тианжин мужуудад дулааны цахилгаан станцаас татгалзаж, байгалийн хийн халаалтын системд шилжиж байгаа юм.

Хэдийгээр нүүрс түлэхийг тус улс хатуу хянаж, зогсоосон ч, улсынх нь дэд бүтэц байгалийн хийн халаалт хэрэглэхэд бэлэн байсангүй. Үүнээс болж иргэд нь өвлийг зутруухан давж буй. Дипломат мэдээнд онцолсноор, Хойд Хятадын хөдөөгийн бүс нутгийн иргэд нүүрс түлж болохгүй гэсэн хуулийг дагаж өвлийг даарч хөрөн үдэж байна. Тухайлбал Хэбэй тосгоны оюутнууд хичээлээ өвлийн хүйтэнд гадаа хийж байгаа гэнэ. Хүйтэн анги тасалгаанд жиндэж сууснаас бага ч болов нар ээдэг учраас гадаа хичээллэх нь харьцангуй дулаахан байна гэжээ. Мөн зарим хүмүүс дулаацахын тулд нууцаар нүүрс түлж байгаад баривчлагдан шийтгүүлсэн байна.

Бид БНХАУ-ын Ноттингхам Нинбо Их Сургуулийн аспирант, хотын тогтвортой хөгжлийн мэргэжилтэн хатагтай Линжун Шитай энэ талаар ярилцсан юм. Түүнээс Хятад болон Европт ухаалаг эко-хотын судалгаа хийж буй олон улсын судалгааны баг болон хийж буй ажил, мөн Засгийн Газраас хэрэгжүүлж буй байгалийн хий ашиглах шинэ шийдлийн талаарх сэтгэгдлийг нь асуусан юм.



“Энэхүү хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь Хятадын Засгийн Газар агаарын бохирдолтой хатуу тэмцэж, байгаль орчныг хамгаалах тал дээр баримталж буй үүрэг амлалтаа маш сайн харуулж буй хэрэг гэв. Хятадууд үүний үр дүнд удахгүй өөрчлөлт ирнэ гэдэгт эргэлзээгүй байгаа ажээ. Нүүрснээс Хий рүү шилжих нь яндангаас гарч буй аюултай, бодис, утааны хор нөлөөг багасгаж чадах юм. Нөгөө талаас энэ нь барилгын салбарын байгууллагуудыг инновацид суурилсан технологи нэвтрүүлэхэд нь түлхэц үзүүлэх аж. Ялангуяа, Хятадын хойд нутгуудад барилгын салбарын хөгжил сайжрах бөгөөд тэр хирээрээ байгаль орчны чанар сайжирна.

Гэвч, эдгээр эерэг өөрчлөлтийг авчрахын тулд олон бэрхшээл тулгарч байна. Тэдгээрийн нэг нь нийгэмд үзүүлэх шууд үр нөлөө юм. Байгаль орчны нөхцөл байдлыг сайжруулах арга зам хайх нь эрүүл мэндэд ээлтэй бодлого байж таарна. Гэхдээ тэдгээр хүмүүсийн эдийн засгийн чадавхгүй байдлыг улам хүндрүүлж, том хотуудад амьдрах арга зам хайж ирсэн барилгын ажилчдад хамгийн эмзэг тусах нь мэдээж.

Утаатай тэмцэж, агаарын чанарыг сайжруулахын тулд ийм хэмжээний золиос шаардлагатай гэж зарим хүн маргах биш. Гэвч төрийн зүгээс аливаа хориг гаргахдаа нийгэмд шууд учрах сөрөг нөлөөг арилгах буюу түүнээс сэргийлэх байдлаар арга хэмжээгээ хэрэгжүүлэхэд анхаарах хэрэгтэй. Тиймээс, байгаль орчны бодлогодоо эдийн засаг, нийгэм, хүрээлэн буй орчны аль аль талыг тусгасан бүрэн үнэлгээ хийх шаардлагатай байгаа юм.”

Тогтвортой хөгжлийн суурь зарчим нь үнэндээ Нийгмийн тогтвортой байдал, Эдийн засгийн тогтвортой байдал, Байгаль орчны тогтвортой байдлын баланс дээр тогтдог билээ. Тиймээс, БНХАУ-н Засгийн Газраас хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь нийгмийн тогтвортой байдлыг үл хэрэгсэн, байгаль орчны болон эдийн засгийн тогтвортой байдлыг бий болгохын тулд хүний эрүүл мэнд, сайн

сайхан байдал, тэгш эрхийг орхигдуулсан талтай байна. Тиймээс, Нийгмийн тогтвортой байдал, Эдийн засгийн тогтвортой байдал, Байгаль орчны тогтвортой байдлын тэнцлийг хангасан байдлаар тогтвортой хөгжлийн шийдэл гаргах нь Монгол Улсын хувьд ч ойрын хугацаанд шийдвэрлэх шаардлагатай асуудал болоод байна.



ТА ХҮҮХДИЙН ХУВЦАС ТҮРЭЭСЛЭХЭД БЭЛЭН ҮҮ?



Хувцас үйлдвэрлэлийн салбар нь дэлхийг хамгийн ихээр бохирдуулж, хүлэмжийн хийг ялгаруулж цаг уурын дулаарлыг түргэсгэж байгаа салбаруудын нэг юм.

Жишээ дурьдахад, huffington-post.com вэб сайтад тавигдсан Жо Конфиногийн нийтлэлд дурьдсанаар АНУ-д худалдаалагдсан 15 сая хувцасны 85 хувь нь зүгээр л газарт булагдах хог хаягдал болж улмаар хүлэмжийн хийн ялгаруулалтанд нөлөөлж, дэлхийн оршин тогтнох нөхцөл байдлыг улам доройтуулж байгааг Байгаль орчин хамгааллын агентлагийн судалгаа харуулжээ.

Хүмүүс ихэнхдээ авсан хувцаснуудаа ердөө хэдхэн удаа өмсөөд л хаягдал болгосон байдаг. Энэ бол хамгийн том хэрэглэгч зах зээлүүдийн ердөө ганцхан жишээ гээд та бод доо. Газарт булагдаж буй тэдгээр хувцасыг хийхэд асар олон төрлийн химийн бодисууд ордог гэтэл хөрсөнд шингэх замаар бидний хоол хүнс, ундны ус, хүрээлэн буй орчныг тэр чигт нь бохирдуулдаг гэж бодохоор аймшигтай.

Аз болоход энэхүү хог хаягдлын асуудлыг шийдвэрлэх шинэ санаачлагууд бизнесийн ертөнцөд гарч ирсээр л байна. Эдгээр санаачлагуудыг гаргагчдын нэг бол Дани гэр бүл Свенсоныхон юм. Эхнэр, нөхөр хоёр хүүхдийн органик хувцасны бизнес 10 жилийн туршид эрхэлж байгаа ба үйлчлүүлэгчид нь тэдний байгальдээлтэй материаллаар хийсэн хувцаснуудыг нь байгальд ээлтэйгээр ашиглаж чадахгүй байгааг олж харжээ. Тиймээс тэд "Вигга (Vigga)" хүүхдийн хувцас түрээсийн үйлчилгээг бий болгох хачирхалтай бизнес санааг бодож олсон юм. Энэ бизнес нь тэднийг НОГООН СУПЕР БААТАР болгосон.

Тэдний үйлчлүүлэгчид нь сардаа 55 доллар төлөөд өөрийн хүүхдийн хэмжээ, хүсэл сонирхолдоо нийцсэн 16 төрлийн органик материаллаар хийсэн хувцаснуудтай цүнхийг хүлээн авах ба энэ замаар нярайгаас балчир нас хүртэлх бүх хувцасыг нь түрээслэн өмсөх юм. BBC-ийн World Hacks нэвтрүүлэгт дурьдсанаар бол 55 доллар бол нярай хүүхдийн зургаахан ширхэг шинэ ханцуйтай цамц худалдаж авах мөнгө юм.

Виггабрэндийг үүсгэн байгуулагчид хэлэхдээ "Жишээ нь нэг хувцсыг бид 5-7 удаа ашигладаг гэж бодож байна уу, үнэндээ манай бизнесийн энэ тогтолцоогоор бол нэг хувцсыг бид 100-150 удаа ашигладаг гээд боддоо". ГАЙХАЛТАЙ. Нэг хувцсыг хийхэд ямар их хэмжээний байгалийн

баялаг, ажилчдын хүч хөдөлмөр ордог билээ. Энэ бүгд арай үр дүнтэйгээр ашиглагдах боломжтой болж байгаа юм. Та хүүхдийн хувцас ямар амархан бохирдож толбо болдогийг надаар хэлүүлэлтгүй мэдэж байгаа байх. Тэгвэл Вигга түрээсийн үйлчилгээ нь энэ асуудлыг ч бас шийдвэрлэхээ мартаагүй. Үйлдвэрлэлийн зориулалттай маш том угаалгын газартай хамтран ажилладаг бөгөөд толбо болсон урагдсан хувцаснуудыг цэвэрлэж, зарим хувцасыг оёж янзлан дахин ашиглахад бэлэн болгодог. Эхнэр Виггагийн хэлснээр тэдний энэхүү бизнес нь хувцасны бизнесийг өөрөөр харах боломжийг бидэнд олгож байгаа ба худалдан авах зуршлаа өөрчлөх цаг болсоныг сануулсан, хувцасны хог хаягдлыг багасгах ногоон шийдэл юм.

Хувцасны хог хаягдалтай тэмцэж буй бас нэгэн эмэгтэй бол Ева Карлссон, Шведийн гадуур хувцасны Хауди́ни (Houdini) компанийн захирал. Тэрээр өөрийнхөө бүтээж буй хувцсыг "Иддэг хувцас" гэж нэрлэдэг. Учир нь түүний хувцаснууд 100% байгалийн



гаралтай материал болох торго, ноос, хөвөн даавууг ашигладагийн зэрэгцээ хувцас хийхэд ордог бодиснууд нь бүгд хөрсөнд аюулгүйгээр задардаг байгалийн бодисууд юм. Тэрээр ВВС-д өгсөн ярилцлагадаа хэлэхдээ та манайхаас авсан хувцасаа хаяхдаа бордоо болгон хувиргах боломжтой ба энэхүү бордоотой хувцсандаа хүнсний ногоо ургуулах боломжтой.

"Бидний өмсдөг ихэнх хувцаснууд нь янз бүрийн химийн бодисууд болох полиэстер агуулсан байдаг ба энэ нь хөрсөнд задрахдаа асар олон жил болдог ба олон янзын хүн болон байгальд хортой бодисуудыг ялгаруулдаг. Ийм л учраас бидний өмсөж буй хувцасны ихэнх нь хог хаягдал болон газарт булагдахаас өөрөөр ашиглагдаж чадахгүй байна. Австралийн Статистикийн Товчооны мэдээллээр Австралид 500 мянган тонн хувцас худалдаалагддаг ба зөвхөн 15 хувь нь л дахин боловсруулагдаж хаягдал болохоос сэргийлэгддэг. Харамсалтай нь энэхүү иддэг "ногоон" хувцаснуудыг хийдэг технологийг улам боловсронгуй болгож хямдруулах

шаардлагатай байгаа юм. Хүн болгон л одоо ухаалаг утас ашиглаж байгаа шиг.

Houdini-н хувцас дундаж худалдан авагчдад дэндүү үнэтэй тусаж байгаа юм. Жишээ нь эрэгтэй дотуур өмд 49 доллар, эрэгтэй подволк 65 доллар, ноосонцамц 217 доллар. Гэхдээ Эвагийн олсон бас нэгэн шийдэл нь яг Вигга шиг хувцасаа түрээслүүлэх юм. Дэлгүүрт нь буцаагдаж байгаа бараануудаа дахин заралгүй түрээслүүлдэг болжээ.

Дан ганц хувь хүмүүс болон жижиг бизнес эрхлэгчид дээрхи асуудлыг шийдэх гэж хичээгээгүй. H&M гэх мэт том хувцасны брэндүүд хувцасны хог хаягдлын эсрэг тэмцэж эхэлж байна. H&M брэнд, чанар, загвар хийц хамаарахгүйгээр хуучин хувцаснуудыг худалдан авах аянг дэлхий даяарх бүх салбарууддаа өрнүүлээд байна. Хуучин хувцас цуглуулах савыг салбар дэлгүүр бүртээ байршуулж, хүмүүст хуучин хувцасны оронд нь худалдан авалтын ваучер тараан өгч байна. H&M группын мэдээлснээр тус санаачлагыг 2013 онд эхлүүлснээс хойш тэд 55 мянган тонн хувцас хаягдал болохоос сэргийлж чадсан ба энэ нь 150 сая подволк хийхэд шаардлагатай материал гэсэн үг. H&M цуглуулсан хуучин хувцаснуудаа "дахин хэрэглэх буюу загварыг нь шинэчлэн



дахин худалдах", "дахин боловсруулах буюу өөр зорилгоор ашиглах жишээ нь цэвэрлэгээний даавуу үйлдвэрлэх", "дахин боловсруулах эсвэл засач сэлбэх боломжгүй хувцаснуудыг дулаалгын материал болгон" 3 төрлөөр ашигладаг.

Ингэхээр, ногоон байна гэдэг нь зөвхөн сайхан сэтгэлтэйдээ бус бидний олон зуун жилээр тогтож ирсэн хэвшмэл бизнес явуулах тогтолцоог цоо шинээр олж харж чадаж байгаа энгийн хүмүүсийн санаачилга юм. Дээрхи ногоон супер баатруудад ид шид хүч шаардлагагүй зүгээр л эх дэлхийгээ хайрлах чин хүсэл, бидний амьдралын хэвшмэл ойлголтыг эвдэж чадсан зоригтой алхмууд л хэрэг болсон юм.



АГРО БАРИЛГА АМЬДРАЛЫН ШИНЭ ЗАГВАР

Монголд "Нэг хүн жилд хотын агаарын бохирдлын улмаас 85 кг хорт бодисоор амьсгалдаг" гэсэн судалгаа байдаг аж.

Бид жилийн турш хоёр шуудай хорт бодис биедээ шингээж амьсгалдаг байх нь. Аймшигтай сонсогдож байна уу.

Энэ бүхнийг шийдчих арга зам байж л таараа. Хотод өндөр байшинд амьдарч байгаа мөртлөө, хувийн хашаандаа байгаа юм шиг тагтан дээрх талбайгаа ашиглаад ногоо жимсээ тарих боломжтойгоороо давуу талтай шинэ орон сууцны цогцолбор Хятадад аль хэдийнээ сүндэрлэжээ.

Газар хагалж, худаг ухна гэж шаналахгүй. Усална гэж биеэ зовоохгүй, ногооны үнэ нэмэгдлээ гэж сандрахгүй, өдөр бүр гараа сунгаад л шинэ ногоо хэрэглэх боломжтой болно гэсэн үг.

Хятадад Олон Улсын архитекторчдын холбооноос зохион байгуулсан тогтвортой барилгажилтын төслийн уралдаанд "Агро барилга" төсөл нь тэргүүлж, Хятадын Вихан хотод уг төслийг нь амжилттай хэрэгжүүлсэн Израйлын нэгэн архитектор бүсгүйтэй сэтгүүлч миний бие олон жилийн өмнө уулзаж ярилцаж байсан юм. Түүнтэй ярилцаж байсан хэсгээсээ та бүхэнд сонирхуулахаар дугаартаа оруулж байна.

Израйлын "Нафо климор архитектор" компаний захирал **ТАГИТ КЛИМОР:**

- Дэлхийн хот төлөвлөлтийн хамгийн тулгамдсан асуудлын талаарх саналаа хэлнэ үү?

- Дэлхий даяараа л том хотыг тойрсон ядуу тосгон, гэр хороолол олноор үүсэж байгаад архитекторчид зовниж байна. Үүнийг дагаад гарч ирсэн олон бэрхшээлийн нэг нь агаарын бохирдол. Нүүрс, түлшний болоод бусад асуудлыг нэг далайлтаар шийдчихэж хараахан хүчрэхгүй учраас тухайн газар нутгийн онцлог, иргэдийн хүсэл саналыг харгалзан шат дараалсан арга хэмжээ авахаас өөр аргагүй.

- Монголын хот төлөвлөлтийн талаарх сэтгэгдлээ хуваалцахгүй юу?

- Хот төлөвлөлтийн бодлого нь алдагдчихсан байгаа юм уу гэж ажиглагдсан. Хотын төлөвлөлтийг цогцоор нь шийдэж, дүүргийн төлөвлөлтөөс гадна ерөнхий төлөвлөгөөндөө захирагддаг байх ёстой. Манайд төлөвлөгдөөгүй барилгыг зөвшөөрөлгүй барьвал шууд буулгуулдаг. Тэгээд ч барилга



эзэмшигч нь гадаад орчин ногоон байгууламжийг онцгой анхаарах ёстой гэсэн журам байдаг. Энэ бүхэн л танайд биелэхгүй байна гэдэг нь мэдрэгдэж байна. Ногоон байгууламж хамгийн чухал. Танайд манай Израйлаас ч илүү халуун санагдлаа. Гудамжинд нь бараг мод байхгүй. Халуун шороо манарч байх юм. Манайд ч бас моддыг хамаагүй тайрч авчихдагаас цөлжилт явагдаж байлаа. Одоо энэ асуудлыг төрөөс анхаарч мод тарьсан иргэдийг урамшуулдаг системтэй болсон. Хогны асуудал манайд ч бас хүнд байгаа. Иргэд хогоо гудамжиндаа хамаагүй хаямааргүй байгаа юм. Өөрийнхөө амьсгалах агаар, орчноо бохирдуулж байна гэдгээ ямагт санах ёстой.

- Таны бүтээлийг гаднаас нь харахад жирийн л орон



сууцны барилга шиг хэрнээ, "Агро барилга" нэртэй нь содон санагдлаа. Орон сууцандаа тариалан эрхлэх хэрэг үү?

- Энэ төслийн барилгыг дэлхийн аль ч улс оронд барьж байгуулж болно гэж бодолцож бүтээсэн юм. 90 айлын орон сууцны барилгын авсаархан төсөл. Тухайн улсын барилгад ашиглагддаг бүтээгдэхүүнээр богино хугацаанд барих боломжтой. Нэг хороололд ийм барилга хэдийг ч барьсан болно.

Гол онцлог нь барилга дотроо ногоон байгууламж, хүлэмжийг байрлуулж, эрүүл орчныг бүрдүүлж чадсанд байгаа юм. Ногоон байгууламжаа шийдэхэд заавал том талбай бүхий газар шаардлагагүй. Шороо ч хэрэггүй. Тусгай бичил хөрсөнд ургуулж, маш бага хэмжээгээр, тусгай арга технологиор усалж, /дуслаар тариа хийж байгаатай адил/ тарьсан ногоогоо компьютерээр хянаж байх боломжтой. Дулааны эрчим хүчийг нарнаас авах боломжтой төхөөрөмжийг орон сууцны дээвэр, болон цонх бүрт суурилуулж өгснөөр айлууд нь эрчим

хүч хэмнэх асуудлаа шийдэхэд дөхөмтэй болгосон. Орон сууцны давхар бүрт байгуулсан хүлэмжийн ногоог услах усалгааны тусгай сувагтай. Хүлэмжийг давхар бүрт нэгтгэн байрлуулснаар байрныхан хамтдаа чөлөөт цагаа өнгөрөөх, хамтарч ажиллах нөхцлийг зохион байгуулалтанд нь тусгаж өгсөн. Дээвэртээ борооны ус цуглуулах усан сантай. Дээврийг ашиглаж цэцэрлэгт хүрээлэн байгуулах юм. Нарны гэрлийн шүүлтүүрийг барилгын гадна хана цонхонд байрлуулснаар туяанаас хамгаалах, дулааныг өвөлд нэвтрүүлж, зунд сэрүүн байлгах нөхцлийг шийдэж чадсан. Тухайн айл байрныхаа дотоод зохион байгуулалтаа хүссэнээрээ тохижуулах боломжтой.

- Энэ төсөл хэдийнээс хэрэгжиж эхэлсэн бэ?

- Хятадын Вихан хотод 2010 оноос баригдаж эхэлсэн. Хятадын нэг тэрбум хүн амын тэн хагас нь хотод шилжин ирж суурьшина гэсэн судалгаа гаргасан юм билээ. Хотжилт, төвлөрөл ихсэж байгаа энэ үед хүрээлэн байгаа орчиндоо ээлтэй, ногоон байгууламжийн асуудлыг шийдвэрлэхэд хувь нэмрээ оруулсан энэ төслөө Монголд хэрэгжүүлэх боломж бий эсэхийг судалж байна.

<https://www.archdaily.com/>
<http://www.kkarc.com/>

ДЭМБ Фукушимагийн бүсийн ногооноос айлтгүй гэв

Цөмийн станц дэлбэрсэн Японы Фукушимагийн бүсээс олон улс хүнсний ногоо тээвэрлэхийг зогсоогоод байсан юм. Тус бүсийн тариалан цөмийн станцын дэлбэрэлтэд цэцэгт байцаа, броколи зэргээс 11 ногооноос цацраг идэвхит бодис илэрсэн юм. Үүнээс болж 50 гаруй улс Японы хөдөө аж ахуйн болон, далайн хүнсний бүтээгдэхүүнд импортын хориг тавиад байсан юм. Тэгвэл одоогоор хориг тогтоосон 9 улс үлджээ.

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага Японоос импортоор оруулж буй хүнсний бүтээгдэхүүнээс айх хэрэггүй гэж мэдэгдсэн байдаг. Харин сүүлийн үед хориг тогтоогоод байсан Хятад, Европын холбоо энэ тал дээр нааштай хандах болжээ. Өнгөрсөн сард гэхэд Японы ерөнхий сайд Шинзо Абэ мөн гадаад хэргийн сайдтайгаа Лондонд айлчилсан юм. Энэ үеэр Фукушимад үйлдвэрлэсэн жимсний нухашаар дайлсан билээ. Мөн Хятад улс

хоёр орны хооронд тогтоосон энхийн гэрээний 40 жилийн ойг тохиолдуулан хоригийг цуцлах тугайгаа зарлалаа.



МОНГОЛЫН МЕНЕЖМЕНТИЙН ЗӨВЛӨХҮҮДИЙН ИНСТИТУТ

Монголын Менежментийн Зөвлөхүүдийн Институт (ММЗИ) нь 2011 оны 6-р сард зөвлөх үйлчилгээний салбарт олон жил ажилласан туршлагатай, санаа зорилго нэгтэй зөвлөхүүдийн санаачлагаар үүсгэн байгуулагдсан төрийн бус байгууллага юм.



Эрхэм зорилго:

Үндэсний зөвлөхүүдийг мэргэшүүлэх, эрх ашгийг нь хамгаалах замаар зөвлөх үйлчилгээний салбарыг мэргэжлийн түвшинд хүргэх.

Алсын хараа:

Олон улсын стандартад нийцсэн үндэсний зөвлөхүүдийг бэлтгэдэг дэд бүтцийг хөгжүүлэн, оролцогчдын эрх ашгийг хамгаалсан зөвлөх үйлчилгээг төлөвшүүлнэ.

БИД ЮУ ХИЙДЭГ ВЭ?

МСМС гэрчилгээжүүлэлт

Mongolian Certified Management Consultant буюу Менежментийн Мэргэшсэн Зөвлөх цолыг албан ёсоор олгож зөвлөхүүдийн мэдлэг, ур чадвар, туршлагыг хоёр үе шатат 54 шалгуур үзүүлэлтээр шалган баталгаажуулж зах зээлд таниулна.

Сургалт

Үндэсний зөвлөхүүдийг болон менежер, удирдлагуудыг системтэй хөгжүүлэх богино хэмжээний сургалтууд болон олон улсын трейнер заадаг.

Grow Your Consulting Business багцсургалтууд.

Энэ нь 2012 оноос эхлэн ЕСВХБанк ММСИ-тай хамтран зөвлөхүүдэд зориулан зохион байгуулдаг сургалт юм.

Одоогийн байдлаар дотоодын нийт 400 гаруй зөвлөх, менежер, удирдлагуудыг сургалтандаа хамруулаад байна.

Мэдлэг хуваалцах арга хэмжээ

Маркетинг, Санхүү, Хүний нөөц, Стратеги, Байгал орчин, ISO, зөвлөхүүдэд зориулсан тэргүүн туршлага, мэдлэгээ хуваалцах, хэлэлцүүлэг өрнүүлэх үйл ажиллагаа /2 цаг/.

B2B

Төсөл, клиент олоход чиглэгдсэн зөвлөх, зөвлөх компаниудыг боломжит үйлчлүүлэгч компаниудтай уулзуулах, холбоо тогтоох, ЖДҮ-ийн захирлуудад мэдлэг мэдээлэл өгөх хамтын маркетингийн үйл ажиллагаа /4-5 цаг/.

Зөвлөхийн чуулган

Зөвлөхүүийг оролцуулсан ЗҮ-ийн салбарын өнөөгийн байдал тулгамдсан асуудлуудыг ОУБ, Төр засаг, сонирхогч талуудыг оролцуулсан байдлаар хөндөх, төлөөлөл болон эрх зүйн асуудлуудыг шийдэх үндэсний зөвлөхүүдийг бүртгэлжүүлэх үйл ажиллагаа.



Webinar – Онлайн уулзалт.

Гишүүд зөвлөхүүд бие биедээ шаардлагатай мэдлэг мэдээллээ хуваалцах, туршлага солилцох, салбарын асуудлаар санал сэтгэгдлээ солилцох зорилгоор хийдэг онлайн хурал юм. Менежментийн зөвлөхүүдээс гадна менежерүүд, удирдлагууд оролцох боломжтой.

Компанитай танилцах уулзалт

ММЗИ-н гишүүд байгууллагууд дээр зочлон үйл ажиллагаа, бүтэцтэй нь танилцах, туршлага хуваалцах, зөвлөхүүд хоорондоо танилцаж хүрээгээ тэлэх уулзалт.



ХОЛБОО БАРИХ:

Хаяг: Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг,
1-р хороо, Vista office 3-н давхар
Утас: 99094650, 99118210, 99479379

И-Мэйл хаяг: mmciinfo1@gmail.com
Вэб хуудас: www.mmci.mn
Фэйсбүүк хуудас: Монголын Зөвлөхүүд

УСНЫ ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО, УС АШИГЛАЛТ

Байгаль орчны хэлтэс, Оюу Толгой ХХК



Усны хэрэглээний хяналт шинжилгээ

Гүний хоолойн ус татах байгууламжийн худгууд нь 2011 оны 9 сараас эхлэн ашиглалтанд орсон ба сар болгон ус татаж байгаа худгуудын тоолуурын заалтыг тэмдэглэн авч зургаар баталгаажуулан, ашигласан усны хэмжээг тооцон орон нутагт ашигласан усны төлбөрийг төлдөг.

Орон нутгийн иргэдийн оролцоотой усны хамтын хяналт шинжилгээ

Оюу толгой ХХК нь 2011 оноос эхлэн орон нутгийн иргэдэд төслийн байгаль орчны үйл ажиллагааг таниулах, тэднийг судалгааны ажилд татан оролцуулах, нэгдсэн мэдээллийн эх үүсвэртэй байх зорилгоор "Хамтын оролцоотой байгаль орчны хяналт, үнэлгээ" хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна. Энэхүү хөтөлбөрөөр малчид өөрсдийн худгийн усны түвшин цаг улирал, хур тунадасны болоод ашиглалтын хэмжээ, ашиглагдсан хугацаа зэргээс хэрхэн хамаардаг тухай болон өнгөн хөрсний усны тэжээмжийн горимын талаар тодорхой ойлголттой болж байгаа нь гол ололт гэж үзэж байна.

Оюу толгойн Баяжуулах үйлдвэр дэлхийн дунджаас 3 дахин бага ус ашигладаг төдийгүй ус дахин ашиглалтаараа тэргүүлдэг.

Усны зохистой хэрэглээ

(тонн хүдэр боловсруулахад зарцуулсан шоо метр ус)

Ижил төрлийн зэсийн уурхайнуудын олон улсын дундаж үзүүлэлт



Ус дахин ашиглалт

(хувь-сараар)

Дахин ашиглалтын зорилт (80%)



2017 онд "Оюу толгой"-н баяжуулах үйлдвэрт нэг тонн хүдэр боловсруулахдаа дунджаар 0.4 шоо метр ус ашигласан. Зэсийн уурхайнуудын дэлхийн дундаж 1.2 шоо метр байдаг. Ус дахин ашиглалтын түвшин энэ хугацаанд 86.2 хувь байлаа.

Ус хамгаалах талаар баримтлах бодлого

Бид үйл ажиллагаандаа усыг аль болох үр өгөөжтэй байдлаар ашиглах, усны нөөцийг хамгаалах, усыг ариг гамтай ашиглах бодлого баримталдаг.

Усны үр ашигтай хэрэглээг сайжруулахын тулд өндөр үр ашиг бүхий Хаягдал өтгөрүүлэгч (64% хатуу хольц), хаягдал эргүүлэн татах систем ашиглаж байгаагийн зэрэгцээ усыг ууршихаас хамгаалсан бүрхүүл бүхий усан санг ашиглаж байна. Үүнээс гадна, усыг доорх байдлаар 100% дахин ашиглаж байна. Үүнд:

- Хөргүүрийн ус
- Уурхайн шүүрлийн ус
- Ахуйн бохир ус
- Авто машины угаалгын ус

Орон нутгийн ус хангамжийн талаар баримтлах бодлого

Усны хяналт шинжилгээ, нөлөөллийг багасгах арга хэмжээ:

2003 оноос хойш малчдын худаг, булаг шанд, гүний худгуудад өргөн хүрээнд хяналт шинжилгээ хийж, үүний үр дүнд үндэслэн нөлөөллийг бууруулах шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байна.

Орон нутгийн ард иргэдэд үзүүлэх дэмжлэг, үр дүн

Ханбогд сумын төвийн усан хангамжийн эрэл хайгуулийн ажлыг 2013-2014 онд санхүүжүүлэн гүйцэтгэсэн бөгөөд "батлагдсан нөөц" нь 37 л/с болохыг тогтоосон.

Ханбогд сумын иргэдэд найдвартай, цэвэр ундны усыг хүргэх зорилготой "Цэвэр усан хангамжийн цогцолбор"-ыг "Оюу толгой" компанийн санхүүжилтээр барьж, 2017 оны 4 дүгээр сард орон нутагт хүлээлгэн өгсөн юм. Тус цогцолбор 6.9 сая ам.долларын өртгөөр баригдсан бөгөөд эхний ээлжид 13'000 хүн амыг ундны усаар хангах хүчин чадалтай юм. Цогцолборын хүчин чадлыг цаашид өргөтгөх боломжтойгоор барьж байгуулсан бөгөөд Ханбогд сумын хөгжлийг тэтгэх чухал дэд бүтэц болж буйгаараа онцлог юм.



Бүтээн байгуулалтын стратегийн гол цөм нь байгаль орчинд хүндэтгэлтэй хандахад оршидог. Бид үйл ажиллагаанаас байгаль орчинд нөлөө учруулахаас сэргийлэх, учруулсан нөлөөг бууруулах, арилгах үүрэг хүлээсэн билээ.

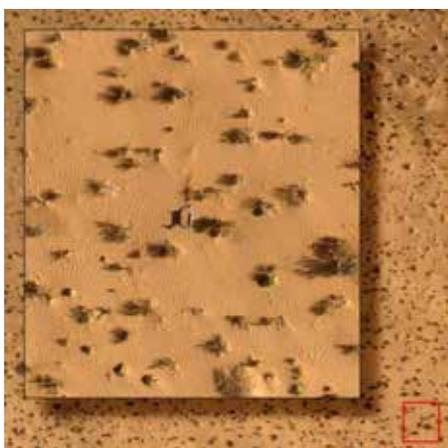
Говийн цөл нутаг нь байгалийн өвөрмөц тогтоцтой учраас хамгаалах шаардлагатай. Бид үйл ажиллагаагаа дуусгах үед байгаль орчиндоо эерэг нөлөө үзүүлсэн байх зорилгыг өмнөө тавьдаг. Өөрөөр хэлбэл, энэ нь бидний үйл ажиллагаанаас байгаль орчинд учруулах нөлөөг багасгах, байгаль орчны хамгаалалд хувь нэмрээ оруулах, улмаар үйл ажиллагааны үр дүнд тус бүс нутагт эцсийн дүндээ үр өгөөж үлдэнэ гэсэн үг юм.

Говь нутаг эрс тэс уур амьсгалтай хэдий ч ховор, улсын тусгай хамгаалалтад орсон олон тооны төрөл зүйл бүхий биологийн хувьд баялаг. Төслийн үйл ажиллагаанаас эдгээр төрөл зүйл, тэдний амьдрах орчин, тоо толгой, шилжилт хөдөлгөөн зэрэгт учруулах саад, сөрөг нөлөөг бууруулах зорилт тавин ажиллаж байна. Бид үүнийг хэрэгжүүлэхдээ ан амьтдын ажиглалт, судалгааг өргөн хүрээнд хийдэг бөгөөд ан амьтдын судалгаа хийх, өмнийн говийн бүс нутагт биологийн олон янз байдлыг алдагдуулахгүйн тулд ан амьтдыг хамгаалах үндэсний, олон улсын байгууллагуудтай түншлэл тогтоогоод байна.

Агаарын тооллого

"Оюу Толгой" ХХК Өмнөговийн туруутан амьтдын тоо толгой, тархалтыг үнэлэх зорилгоор агаарын тооллогыг 2013 онд анх удаа хийсэн бөгөөд энэхүү тооллогоо таван жилд нэг удаа хийхээр төлөвлөжээ.

Хулан болон хар сүүлт зээрийн нүүдэл хөдөлгөөн, зан төрхөд үзүүлж буй нөлөөллийг судлах зорилгоор сансрын дамжуулагчтай хүзүүвч суулган судалгаа явуулж байна.



Зургийн тайлбар: 2013 оны тооллогын үеэр авсан хар сүүлт зээрийн зураг

Хамарсан хүрээ:

Өмнөговь, Дорноговийн нутаг дэвсгэрт ойролцоогоор 150,000 км² талбайд 182 цагийн нислэг үйлдэж, Хулан (*Equus hemionus*), Хар сүүлт зээр (*Gazella subgutturosa*), Цагаан зээр (*Procapra gutturosa*) болон Аргаль (*Ovis ammon*) зэрэг дөрвөн зүйлийн зэрлэг амьтан мөн таван хошуу малын тоо толгойг үнэлсэн.

Судалгааны явцад тооллогод хамрагдсан зэрлэг амьтдын тоог мөн үүн дээр үндэслэн гаргасан популяцын үнэлгээг харууллаа.

2013 оны агаарын тооллого	Нийт тоо	Популяцын тоо, үнэлгээгээр
Хулан	305	32,843
Хар сүүлт зээр	379	42,661
Цагаан зээр	195	23,110
Үл мэдэгдэх зээр	47	5,814
Аргаль	40	23,635

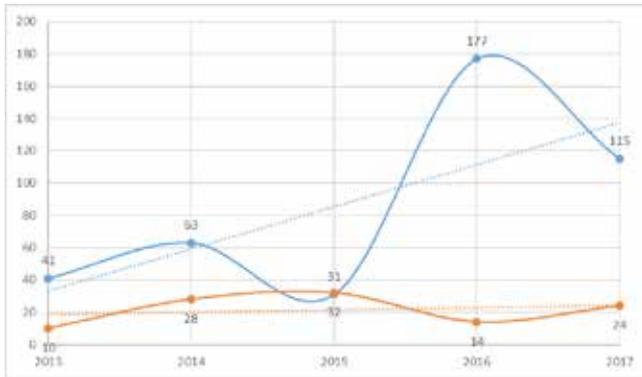
Хулан болон хар сүүлт зээрийн нүүдэл хөдөлгөөн, зан төрхийн судалгааг Байгаль, Зэрлэг Амьтан Хамгаалах Нийгэмлэг мөн гадаадын судлаач мэргэжилтнүүдийн тусламжтайгаар, хүзүүвч зүүх байдлаар 2013 (20 Хулан, 10 хар сүүлт зээр) болон 2015 (21 Хулан) онуудад тус тус хийсэн. 2015 онд зүүсэн 21 хүзүүвчний нэг нь автомат камертай байсан бөгөөд нэг жилийн хугацаанд ажиллаад унасан байна. Тус хүзүүвч нь хоёр жилийн хугацаанд мэдээлэл дамжуулаад өөрөө унадаг тохируулгатай бөгөөд одоогийн байдлаар 11 хүзүүвч мэдээлэл дамжуулж байгаа юм.

Хүзүүвчний мэдээллээс харахад хулангийн нүүдэл хөдөлгөөний хувьд ил уст цэгүүд нэн чухал болох нь тодорхой болсон байна.



Зургийн тайлбар: Хүзүүвчинд зүүсэн автомат камераар авсан бүлэг Хулангийн зураг.

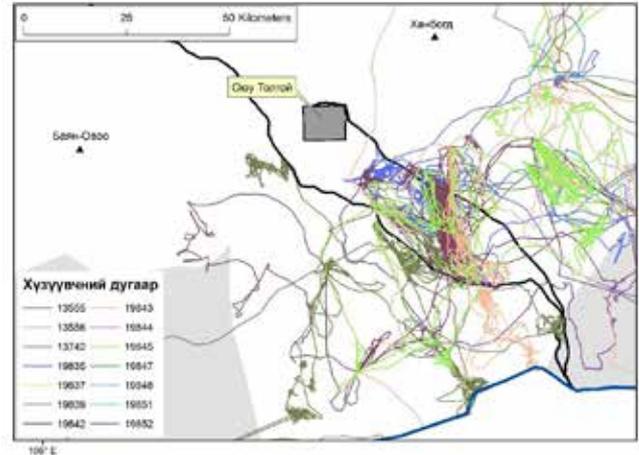
Энэхүү хүзүүвчний тусламжтайгаар Хулан Оюу Толгой – Гашуун сухайт чиглэлийн авто замыг хөндлөн гарч буй хугацаа болон давтамжийг тооцоолж байна. 2013 онд хүзүүвч зүүснээс хойш Хулангийн зам гарах давтамж нэмэгдэж байна.



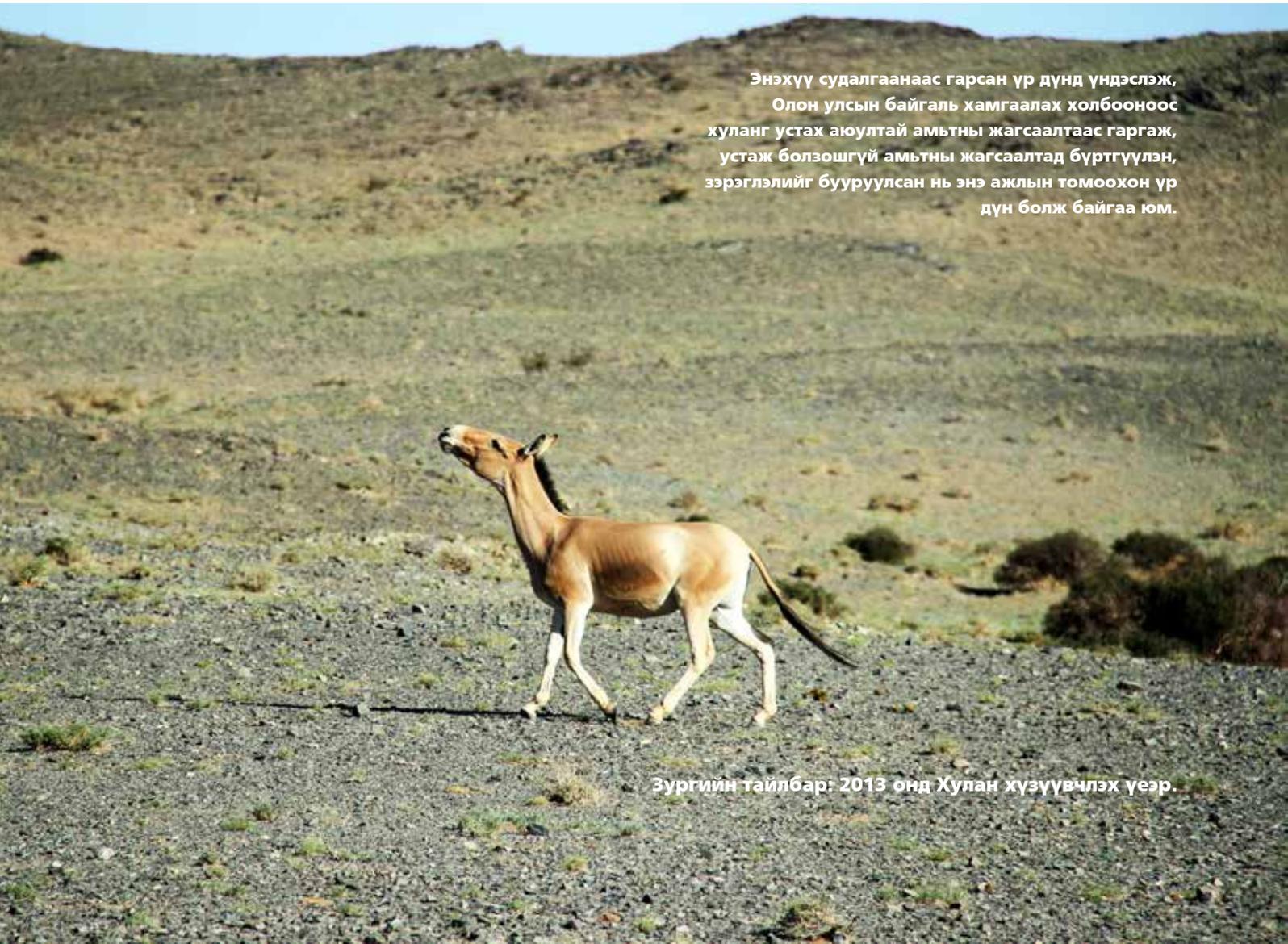
Графикийн тайлбар: 2013 – 2017 оны хооронд авто зам хөндлөн гарсан хүзүүвчтэй Хулангийн тоо. Цэнхэрээр ОТ – ГШ, улбар шараар Тавантолгой – ГШ чиглэлийн автозам хөндлөн гарсан тоог тэмдэглэлээ.

Бидний судалгааны дүнгээс харахад нэг Хулан өдөрт дунджаар 20 км явдаг байна.

Мөн залуу эр Хулан жилд ойролцоогоор >65,000 км² талбайг туулан нүүдэллэдэг бөгөөд энэ нь ойролцоогоор Увс аймгийн газар нутагтай мөн Өмнөговь аймгийн гуравны нэгтэй тэнцэх хэмжээ юм.



Зургийн тайлбар: 2015 – 2017 хооронд хүзүүвч зүүсэн 21 Хулангийн нүүдэл хөдөлгөөн. Нэг өнгийн зураас болгон нэг Хуланг төлөөлж байна.



Энэхүү судалгаанаас гарсан үр дүнд үндэслэж, Олон улсын байгаль хамгаалах холбооноос хуланг устгах аюултай амьтны жагсаалтаас гаргаж, устаж болзошгүй амьтны жагсаалтад бүртгүүлэн, зэрэглэлийг бууруулсан нь энэ ажлын томоохон үр дүн болж байгаа юм.

Зургийн тайлбар: 2013 онд Хулан хүзүүвчлэх үеэр.

ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ДЭЛХИЙН БИЗНЕС КОНСУЛ

Улс орнуудад үйл ажиллагаа явуулдаг Бизнес Консулууд байдаг бол Дэлхийн Тогтвортой Хөгжлийн төлөө зорьж ажилладаг ийм олон улсын байгууллага ажилладаг гэдгийг та мэдэх үү? Энэхүү байгууллагын Гүйцэтгэх удирдлага болон Стратегийн

удирдлагын түвшинд, Unilever, Santander's Bank, TOSHIBA, JPMorgan Chase, Nestle, Solvay, Royal Dutch Sell, Toyota Motor Corporation, DNV GL Group, ArcelorMittal, InfoSys, China Petrochemical Corporation, British Telecommunications, Yara International ASA зэрэг дэлхийн

ТОП бизнесийн байгууллагуудын Ерөнхийлөгч, Ерөнхий Захирал, Гүйцэтгэх захирлууд ажилладаг. Иймээс тэд, Нийгмийн хариуцлага, Эко хот бий болгоход бизнесийн байгууллагуудын оролцоо ямар байх, юу хийж болох тал дээр түлхүү ажилладаг.

Тэдний хийж буй ажлуудаас товч танилцуулья:

Хотууд ба Замын хөдөлгөөн

2030 он гэхэд, дэлхийн хүн амын 70% орчим нь хотод амьдрах ба бүх эрчим хүчний хэрэгцээний 80%-г эзэлж, дэлхийн хүлэмжийн хийн 70%-г бүрдүүлнэ. Энэ хэсэг эерэг хөгжил авч ирэх бизнесийн боломжууд амжилтанд хүрнэ.



Энэхүү ажлын арга зам нь ухаалаг хотыг байгуулах, тэнд хүн бүр амьдралыг өөрчилж буй технологи, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, боловсрол ба дэлхийтэй холбогдох боломжтой байх нөхцөл юм гэдгийг Тогтвортой Хөгжлийн Дэлхийн Бизнес Консулаас мэдэгдэж байна. Тус байгууллагаас Zero Emission Cities (ZEC) буюу Хор Ялгаруулдаггүй Хотууд бий болгох арга замыг хайж олж байгаа ба энэ нь эдийн засгийг сайжруулах, эрчим хүчний хэмнэлттэй дэд бүтцийн ашиглалтыг максимум байлгахад чиглэж байна. Тэд дэлхийн хотуудыг тогтвортой Замын хөдөлгөөн, тээврийн хэрэгсэл бий болгож, сайжруулахад тусалж, хэрхэн нийтийн тээврийг эко байдлаар шийдэж, суурилуулах буюу байгуулах боломжтой, түүнд нь ямар арга хэрэгсэл болон эко байдлыг хэмжих индикаторуудтай байх вэ гэдэг тал дээр судалгаа хийж, заавар зөвлөмж боловсруулж, бизнесийн байгууллагуудад уриалга гаргах, сайн туршлагыг сурталчилж бусад оронд нэвтрүүлэх зэргээр энэ ажилд тусалж байна.

Энэхүү эко хотын төлөө төлөвлөн хийж буй ажлууд нь Дэлхийн тогтвортой хөгжлийг зорилтын дагуу, хүний эрүүл мэнд, сайн сайхан байдал, эрчим хүч, дэд бүтэц, үйлдвэрлэл, ажлын байр, эдийн засгийн өсөлт, цаг уурын өөрчлөлтийн эсрэг, тогтвортой хотууд бий болгох гэсэн 9 бүлэг заалтыг хэрэгжүүлэхэд чухал нөлөөтэй ажээ. Үүнийг хэрэгжүүлэх арга замуудад дараах боломжууд багтана:

1) УГААХ – ус хэрэглэх, ариутгах, эрүүл ахуйг хангах боломжтой байх.

УГААХ хэрэгсэлд хөрөнгө оруулсан ам.доллар болгоноос 5 ам.долларын өгөөж эргэн ирдэг гэдгийг онцлоод, бизнесүүд ажлын байран дээрээ, нийлүүлэлтийн сүлжээнд, мөн олон нийтэд ус хэрэглэх боломж олгосноор илүү эрүүл, илүү бүтээмжтэй хүний нөөцтэй болдог гэдгийг сануулжээ.



2) 50-аас доош хувийн CO2 ялгаруулдаг түлш үйлдвэрлэх, хэрэглэх .

Одоо өргөн хэрэглэгддэг шатахуунаас илүү, дор хаяж 50%-р бага нүүрс хүчлийн хий ялгаруулдаг түлшийг үйлдвэрлэж, түгээн борлуулахыг дэмжинэ.



Тээврийн салбар нь дэлхийн эрчим хүчний хэрэглээний 27 хувийг эзэлдэг бөгөөд эрчим үйлдвэрлэх үйл явцаас үүдэлтэйгээр ялгардаг нийт нүүрс хүчлийн хийн 20%-г бүрдүүлдэг байна. Энэ салбарт эко түлшийг дэмжих асуудал нь том сорилттой тулгарч байгаа. Учир нь тээврийн салбарын 90% нь тосноос хамааралтай байгаа ба 2050 он гэхэд тээврийн үйлчилгээний хэрэглээ 75%-р нэмэгдэнэ гэсэн тооцоо байдаг.

Иймд, хорт хий бага ялгаруулдаг түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх нь байгаль орчин, нийгэм, эдийн засгийн зорилтуудыг хангахад зайлшгүй чухал юм. Нийт түлшний 3% нь л хорт хий бага ялгаруулж байгаа үзүүлэлтийг 2030 он гэхэд 10% болгох, ингэснээр дэлхийн дулаарал 2°C –р нэмэгдэж байгааг ихэсгэхгүй барих боломжтой болно. Энэ төрлийн бизнес эрхлэгчид 2020 он гэхэд одоогийн орлогоо хоёр дахин нэмэгдүүлж, дэлхий даяар 185 их наяд ам.долларын зах зээлийн үр өгөөж хүртэх боломжтой ажээ.

Тиймээс, нийлүүлэлтийн сүлжээ даяар энэхүү бизнесийн шинэ ба үр өгөөж өндөртэй салбарт анхаарч, салбар хоорондын Бизнес – Бизнес боломжийг бий болгох, хувийн болон олон нийтийн байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, хамтын санаачлагыг хөгжүүлэх ажлыг хийх шаардлагатай байгаа.

3) Дахин боловсруулсан усны хэрэглээ .

Хэрэглэсэн ус нь цэвэр усны хангалтыг орлож чадахгүй боловч, шавхагддаг байгалийн нөөцийг хамгаалж, боломжит хэрэглээнд дахин боловсруулсан усны хангалт хийхийг дэмждэг.



Ус хэдий дахин сэргээгддэг боловч шавхагддаг байгалийн баялаг. Нэг газрын ус байхгүй болвол дахин шинээр бий болно гэж байхгүй. Тиймээс, хэдэн тэр бум жилийн өмнө нэг газар байсан ус л өнөөдрийг хүртэл байх бөгөөд бид тэр л усыг хэдэн зуун жил ч дамнан үеийн үедээ ууж, ашиглах хэрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл, шинээр ус бий болохгүй учир байгаа усаа ширгээж алга болгохгүйгээр, хэмнэлттэй хэрэглэх, дахин ашиглах боломжтой усыг дахин боловсруулж ашиглах шаардлагатай. Аюулгүй байдлын хувьд ч, хаягдал усыг голын урсгалд нийлүүлбэл голын доод талын иргэд тэрхүү усаар ундаална. Учир нь дэлхийн ихэнхи хүн ам гол ба урсгал уснаас шууд ундаалж байна.



1950 оноос хойш дэлхий даяар усны хэрэглээ гурав дахин өссөн бөгөөд ирээдүйд ч өсөхөөр байна. Хэрэглэсэн усны 80% нь ямар нэг боловсруулалт, ангилал, хоргүйжүүлэлтэнд оролгүйгээр эргээд байгальд цутгагддаг байна. Тиймээс, усны хэрэглээ нэмэгдэх тусам хүний, хөдөө аж ахуйн, эрчим хүчний, болон үйлдвэрлэлийн зориулалттай усны аюулгүй байдал чухалд тооцогдож байна. Дахин боловсруулсан ус нь цэвэр усыг асар их хэмжээгээр хэмнэж чаддаг, мөн зардлыг ихээр бууруулах, байгаль экологио хамгаалах, боломж олгодог.

4) Байшин барилгуудын эрчим хүчний хэрэглээг хэмнэх .

Аливаа бүс нутагт барилга барьдаг, ашиглуулдаг бизнесийн сүлжээнүүдийг эрчим хүчний хэрэглээг багасгах, цаг уурын өөрчлөлтөнд эергээр нөлөөлөх санаачлагыг гарган, хэрэгжүүлж байна.



Барилга байгууламжууд дэлхийн эрчим хүчний гуравны нэгийг хэрэглэдэг бөгөөд нүүрс хүчлийн хийн үлэмж хувийг ялгаруулдаг. Тиймээс, энэхүү санаачлагын хүрээнд барилгын эрчим хүчний хэрэглээг 2020 он гэхэд хоёр дахин бууруулах зорилт тавин ажиллаж байна.

Тиймээс, бизнесүүдийг энэхүү санаачлагын хүрээнд тодорхой оролцогчдыг сонгон, гурван өдрийн лабораторийн ажил хийж, цаашид улс орнууд хэрхэн бие даан энэ санаачлагыг өргөжүүлж болох талаар туршилт хийж байна. Энэ ажлыг 10 хотод туршиж, амжилттай болгосноор 2020 он гэхэд 50 жишиг хот бий болгохоор зорьж байна.





Одоогоор, Сан Франциско, Хюстон, Рио Де Жаниэро, Амстердам, Варшав, Бангалор, Жайпур, Сингапур, Куала Лумпур, Шанхай, Жакарта зэрэг хотуудад лабораторийн ажил хийгдэж байна.

5) Дахин төлөвлөх .

Уламжлалт эх үүсвэрийг бодвол, сэргээгдэх эрчим хүч нь улам л найдвартай, зардал багатай, үр ашигтай болж байна. REScale төслийн хүрээнд, эрчим хүчний болон технологийн компаниудыг нэгтгэж, сэргээгдэх эрчим хүчийг өргөжүүлэх, нүүрс хүчил бага ялгаруулдаг цахилгааны эх үүсвэр лүү шилжүүлэх бодлого барин ажиллаж байгаа юм байна. Энэ нь дэлхийн дулаарлыг 2°C-с бага болгоход чухал хувь нэмэртэй. Монгол Улсын хувьд, өвлийн утааг бууруулах, цахилгааны зардлыг бууруулахад ч маш чухал нөлөөтэй.

Сэргээгдэх эрчим хүч нь 2015 онд дэлхийн цахилгаан үйлдвэрлэлийн 22,8%-г бүрдүүлж байсан бөгөөд хэрэглээг улам нэмэгдүүлэхэд санхүүгийн хөшүүрэг буюу банкны зээл олгох боломжууд зэрэг нь маш чухалд тооцогдож байна. Тиймээс, дахин сэргээгдэх эрчим хүчний салбарт хөрөнгө оруулах нь ашигтай бөгөөд эрчим хүчний хэрэглээ нэмэгдэхийн хэрээр тогтвортой, хүчирхэг бизнес модель бий болгох боломжийг бүрдүүлж байна.



Энэ салбарын байгууллагууд 2025 он гэхэд 1,5 террават эрчим хүчийг нэмэлтээр үйлдвэрлэж, алслагдмал бүс нутгуудыг ялангуяа сэргээгдэх эрчим хүчээр хангах, төвийн байгууламжуудын цахилгааны хэрэглээг сэргээгдэх эрчим хүчнээс хангадаг болох зорилтуудыг тавин ажиллаж байна.



6) Авто замын тээврийн лаборатори.

Хорт хий ялгаруулалтыг багасгаж, дэлхийн дулаарлыг удаашруулахад авто замын тээврийн салбарын нөлөө их аж. Ийм төрлийн тээврийн үйл ажиллагаа явуулдаг



байгууллагууд, тээврийн үед ялгардаг хорт хийг 2100 он гэхэд бүрэн байхгүй болгох, 2050 он гэхэд 2010 оны түвшнээс 48%-р бууруулах шаардлага тулгарч байгаа юм байна. Гэтэл, авто замын тээврийн хэрэгцээ энэ хугацаанд дөрөв дахин нэмэгдэх хандлагатай.



Тиймээс, хүлэмжийн хийг бууруулахын тулд тээврийн салбарын компаниуд нэгдэж, агуулах болон тээврийн хэрэгслүүдийг тус тусдаа олон газар байгуулах биш, дундаа ашигладаг болох, тээвэр зохицуулалтын датаг дундаа үүсгэж ашигладаг болох хэрэгтэй. Иймд, энэхүү шинэ менежментэд чиглэсэн шинэ бизнесийн загвар хэрэгтэй болсон.

Хоёр дугаарт, төрийн байгууллагууд, хувийн компаниуд болон хэрэглэгчдийг хотын дотор болон гадна гэж ангилан, ихээхэн тээвэр, зорчилт хөдөлгөөн шаарддаг байгууллагуудыг хотын гадна байрлуулах, түгжрэл ба түүнээс үүдсэн хорт хийн ялгарлыг тодорхой хотын газар нутагт төвлөрүүлэхгүй тархаах бодлого хэрэгтэй байгаа. Тиймээс, хот бүрийн төлөвлөлтөнд хот доторх болон хотоос гадагш авто тээврийн хөдөлгөөн, урсгалыг зохицуулах, энэ салбарын байгууллагуудын хамтын ажиллагааг хангах шаардлагатай байна.



ЭРХЭМ ЗОРИЛГО

Хүн, нийгмийн сайн сайхны төлөө

АЛСЫН ХАРАА

2025 он гэхэд бүтээлч мэдлэг, шилдэг инновацийг нэвтрүүлсэн, бизнесийн өгөөж-технологиор салбарын чиг хандлагыг тодорхойлсон манлайлагч компани болох

ҮНЭТ ЗҮЙЛС

Эерэг хандлага, хариуцлага, тууштай байдал

“Би Си Ай” ХХК нь 2001 оноос хэвлэлийн салбарт үйл ажиллагаагаа явуулж эхэлсэн бөгөөд бүтээлч, шинэлэг загвар хийцтэй хэвлэлийн бүх төрлийн бүтээгдэхүүн үйлчилгээг нийт харилцагчид, үйлчлүүлэгчиддээ хүргэхийг эрхэм зорилгоо болгож, сүүлийн үеийн шинэлэг санаа, дэвшилтэт техник технологийг өөрсдийн үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлж ирсэн билээ.

Бид орчин үеийн шинэлэг тоног төхөөрөмж, програм хангамж бүхий хэвлэлийн эх бэлтгэлийн хэсэг, орчин үеийн өндөр хүчин чадалтай хэвлэлийн тоног төхөөрөмж бүхий хэвлэх үйлдвэр, олон жилийн туршлагатай чадварлаг хамт олноороо дамжуулж танд хэвлэлийн бүх төрлийн үйлчилгээг нэг дороос, түргэн шуурхай, чанарын өндөр түвшинд, зах зээлд өрсөлдөхүйц үнээр хүргэж байна.

Манай компани 2017 оноос хэрэглэгчиддээ олон улсын стандартад нийцсэн байгаль орчинд хор хөнөөлгүй, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн чанартай бүтээгдэхүүн үйлчилгээг хүргэх зорилгоор олон улсын ISO 9001 / Чанарын удирдлагын тогтолцоо/, ISO 14001 / Байгаль орчны удирдлагын тогтолцоо/, OHSAS 18001 /Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоо/-г стандартуудыг (Нэгдмэл Удирдлагын Тогтолцоо) үйл ажиллагаандаа нэгэн зэрэг нэвтрүүлж эхэлж байна.

Бид ажилтан бүрийг эрүүл, аюулгүй, эрүүл мэндэд эрсдэлгүй ажлын байраар хангаж хэрэглэгчиддээ сэтгэлд нь хүрсэн, чанартай бүтээгдэхүүн үйлчилгээгээр үйлчилж, байгаль орчинд ээлтэй үйлдвэрлэлийг үйл ажиллагааныхаа үндсэн зарчмаа болгож ажиллана.Харилцагчаа дээдлэн, тэдний хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн, тасралтгүй сайжруулалтыг хэрэгжүүлэх замаар чанартай бүтээгдэхүүн үйлчилгээг бий болгон ажиллахад оршино.



Tel: (976) 11 319032



bci@bci.mn



BCI (Best Color International)



ЖИНХЭНЭ МАНЛАЙЛАЛ бол ХАРИУЦЛАГАТАЙ МАНЛАЙЛАЛ



Холбоо барих

Хаяг: 92 тоот, 34 байр (Бүтэ тауэр),
15141, 5-р хороо, Чингэлтэй дүүрэг,
Улаанбаатар хот, Монгол Улс

Оффисын утас: 7611-3838, 7010-3838
Гар утас: 8996-3838, 9910-4800
Факс: 976-7611-3838
Шуудангийн хайрцаг: 46/906
И-Мэйл: info@oshmi.mn
Вэб сайт: http://event.oshmi.mn

