



МОНГОЛ УЛС
ЁС ЗҮЙН ХОРОО

ᠮᠣᠩᠭᠣᠯ ᠤᠯᠤᠰ
ᠶ᠋ᠢᠰᠦᠨ
ᠬᠣᠷ᠎ᠠ

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН
ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТ,
ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН НЭГДСЭН ДҮН,
ТӨЛӨВ БАЙДЛЫН ТАЙЛАН

2025

МОНГОЛ УЛС
ЁС ЗҮЙН ХОРОО

Монгол Улс, Улаанбаатар хот,
Чингэлтэй дүүрэг, Ж.Самбуугийн гудамж,
Засгийн газрын XI байр
(+976)51-266021, 266022, 266023
Info@ec.gov.mn
<https://ec.gov.mn>





Алсын хараа

Ёс зүйт төрийн албыг манлайлна.

Эрхэм зорилго

Хариуцлагатай, тэгш, хүртээмжтэй, итгэл даах зарчмыг хэвшүүлсэн, суралцагч ёс зүйт төрийн албыг хөгжүүлнэ.



МОНГОЛЫН
АМЬСГАЛЫН
АКАДЕМИЙН
ЭРДЭМШИН

ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ БҮРЭЛДЭХҮҮН



Цэнддаваагийн АМАРТӨГС
Доктор (Ph.D)

Ёс зүйн хорооны дарга, Төрийн албаны
зөвлөлийн гишүүн



Шайрийн БАТСҮХ
Доктор (Sc.D), Профессор

Ёс зүйн хорооны гишүүн, Монголын
сэтгэл зүйчдийн нийгэмлэгийн
тэргүүн, Монгол Улсын гавьяат багш



Бадамдоржийн ТӨГСЦЭНГЭЛ

Ёс зүйн хорооны гишүүн, Төрийн
албаны зөвлөлийн гишүүн



Доржсүрэнгийн ДУЛАМСҮРЭН

Ёс зүйн хорооны гишүүн, Авлигатай
тэмцэх газрын Авлигатай тэмцэх
үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх
хэлтсийн албаны дарга, эрхэлсэн
комиссар, Монгол Улсын гавьяат
хуульч



Лхагвын ЦЭДЭВСҮРЭН

Ёс зүйн хорооны гишүүн, Төрийн
албаны зөвлөлийн дарга, Монгол
Улсын гавьяат хуульч



Лхагвасүрэнгийн ЗОЛЗАЯА

Ёс зүйн хорооны гишүүн, Төрийн
албаны зөвлөлийн гишүүн



Минжүүрийн ЦЭРЭНБАТ
Доктор (Ph.D), Дэд профессор

Ёс зүйн хорооны гишүүн,
Анагаахын шинжлэх ухааны
үндэсний их сургуулийн багш



Баярын ПҮРЭВДАГВА

Ёс зүйн хорооны гишүүн, Төрийн
албаны зөвлөлийн гишүүн



Чогдонгийн ЭРДЭНЭЧИМЭГ
Доктор (Ph.D)

Ёс зүйн хорооны гишүүн,
Удирдлагын Академийн багш



ӨМНӨХ ҮГ

“Алсын хараа–2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх” зорилгын хүрээнд Монгол Улсын Их Хурлаас 2023 оны 5 дугаар сарын 04–ний өдөр Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг баталснаар төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын тогтолцоог бий болгох эрх зүйн орчныг бүрдүүлсэн. Уг хуулиар төрийн албан хаагчийн ёс зүйн суурь хэм хэмжээг тодорхойлж, ёс зүйн зарчим, тогтолцоо болон ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа, гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх, хариуцлага хүлээлгэх харилцааг зохицуулсан. Хуулийн үйлчлэх хүрээнд нийт төрийн албан хаагчдаас гадна Авлигын эсрэг хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1 дэх хэсэгт хамаарах этгээдийг оруулж өгсөн юм.

Ёс зүйн хороо нь энэхүү анхдагч хуулийн хүрээнд 2024 онд байгуулагдаж, улсын хэмжээнд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг нэгдсэн арга зүй, мэргэшлийн удирдлагаар ханган хяналт тавин ажиллаж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд зааснаар хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх чиг үүргийг Ёс зүйн хороо, төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороо, мөн томилох эрх бүхий албан тушаалтан хэрэгжүүлж байна.

Улсын хэмжээнд 2024 онд төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагад 2,281 Ёс зүйн дэд хороо байсан бол 2025 онд 2,759 Ёс зүйн дэд хороо ажиллаж, үүний 79.5 хувь нь орон нутагт, 20.5 хувь нь нийслэлд үйл ажиллагаа явуулж байна.

Төрийн болон нутгийн захиргааны 91 байгууллага, 3,156 салбар, нэгжийн Ёс зүйн дэд хороодын 2025 оны үйл ажиллагааны тайланд үндэслэж, байгууллагын Ёс зүй, сахилга хариуцлагыг анх удаа үнэлж, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль болон “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”-ийн хэрэгжилтэд гарсан ололт амжилт, саад бэрхшээл, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлж, цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний саналыг нэгтгэн дүгнэлээ.

Ёс зүйн хороо 2024 онд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд заасан чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай дүрэм, журам, заавар, аргачлалыг баталж, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, Ёс зүйн дэд хороодыг байгуулж ажиллах суурь нөхцөлийг бүрдүүлж ажилласан. Харин 2025 онд сум, аймаг, нийслэлд үйл ажиллагаа явуулж буй төрийн байгууллага, албан хаагчдад хууль тогтоомжийг сурталчлан таниулах, чадавхжуулах, хууль хэрэглээний зохистой практик тогтоох, ёс зүйн эрсдэлийг тодорхойлох, ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын цахим системийг хөгжүүлэх, байгууллагын ёс зүй, сахилга хариуцлагыг үнэлэх тогтолцоог нэвтрүүлэх болон Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааг бэхжүүлэх зорилтыг хэрэгжүүллээ.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахад идэвх зүтгэл гарган ёс зүйгээр манлайлан ажиллаж буй нийт Төрийн албан хаагчид болон хамтран ажилласан Ёс зүйн дэд хороодын дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүд Та бүхэнд Ёс зүйн хорооны нэрийн өмнөөс талархал илэрхийлье.

Сайн үйлс дэлгэрэх болтугай.

Хүндэтгэсэн,

ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ДАРГА

Ц.АМАРТӨГС



ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ТАХЕЭтХ	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль
ТАХЕЭЗУССГҮХ	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр
УИХ	Улсын Их Хурал
УИХТГ	Улсын Их Хурлын Тамгын газар
ТАЗ	Төрийн албаны зөвлөл
ХЭҮК	Хүний эрхийн Үндэсний Комисс
ЗГ	Засгийн газар
ЗГХЭГ	Засгийн газрын Хэрэг зрхлэх газар
ЗГХХГ	Засгийн газрын Хяналт хэрэгжүүлэх газар
ЭЗХЯ	Эдийн засаг, хөгжлийн яам
ХББОСЯ	Хот байгуулалт, барилга, орон сууцжуулалтын яам
СЯ	Сангийн яам
ГБХНХЯ	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХХААХҮЯ	Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам
ЗДТГ	Засаг даргын Тамгын газар
ЦЕГ	Цагдаагийн ерөнхий газар
БЕГ	Боловсролын ерөнхий газар
ШШГЕГ	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар
БГД	Баянгол дүүрэг
ХУД	Хан-Уул дүүрэг
СХД	Сонгинохайрхан дүүрэг
МҮОНРТ	Монголын Үндэсний олон нийтийн радио телевиз
АШУҮИС	Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль
ҮХХ	Үндэсний хөгжлийн хүрээлэн
ЕБС	Ерөнхий боловсролын сургууль
СӨБ	Сургуулийн өмнөх боловсрол
ТАХ	Төрийн албан хаагч
ТУТ	Төрийн улс төрийн
ТЗ	Төрийн захиргаа
ТТ	Төрийн тусгай
ТҮ	Төрийн үйлчилгээ



ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

- Хүснэгт 1. Ёс зүйн хорооны шийдвэр (2024, 2025 он)
- Хүснэгт 2. Ёс зүйн хороонд ирсэн гомдол, мэдээлэл (2024, 2025 оны харьцуулалт)
- Хүснэгт 3. Төсвийн гүйцэтгэл (2024, 2025 оны харьцуулалт)
- Хүснэгт 4. Ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх сургалтын ирц, үнэлгээ (сургалт тус бүрээр)
- Хүснэгт 5. Ёс зүйн сургалтад хамрагдсан ТАХ-ийн тоо (2024, 2025 оны харьцуулалт)
- Хүснэгт 6. Ёс зүйн сургалт, зөвлөгөөн, хэлэлцүүлгийн тойм (2025 он)
- Хүснэгт 7. Ёс зүйн нөлөөллийн аяны хүрээнд зохион байгуулсан онцлох арга хэмжээ (2025 он)
- Хүснэгт 8. Үнэлгээ (байгууллага, салбар, нэгжийн тоо, хувиар)
- Хүснэгт 9. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хэрэгжилтэд саад учруулдаг хүчин зүйл
- Хүснэгт 10. Албан тушаал дэвшихэд нөлөөлөх хүчин зүйл
- Хүснэгт 11. Ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэсэн байдал
- Хүснэгт 12. Ёс зүйн нийтлэг шаардлагыг зөрчсөн байдал
- Хүснэгт 13. Ёс зүйн зөрчил төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагаар
- Хүснэгт 14. Ёс зүйн зөрчил аймаг, нийслэл, төрийн албан тушаалын ангиллаар
- Хүснэгт 15. Ёс зүйн зөрчилд хариуцлага хүлээлгэсэн байдал
- Хүснэгт 16. Ёс зүйн зөрчилд сайн дураараа хариуцлага хүлээсэн байдал
- Хүснэгт 17. Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчид хүйс, төрийн албаны ангиллаар
- Хүснэгт 18. Ёс зүйн зөрчил сайн дураараа хүлээсэн байдал



ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

- Зураг 1. Ёс зүйн дэд хороо (аймаг, нийслэлээр)
- Зураг 2. Ёс зүйн хорооноос баталсан тогтоолын агуулга (2024, 2025 оны харьцуулалт)
- Зураг 3. Ёс зүйн хорооны хуралдаанаар хэлэлцсэн асуудал (2025 он, тоогоор)
- Зураг 4. Ирсэн, явсан албан бичиг (2024, 2025 оны харьцуулалт)
- Зураг 5. Цахим хуудасны хандалт (тоогоор)
- Зураг 6. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны зураглал
- Зураг 7. ТАХ-ийн ажлын байран дахь ёс зүйн сургалт (2024, 2025 оны харьцуулалт)
- Зураг 8. ТАХ-ийн ажлын байран дахь ёс зүйн сургалтын агуулга, сэдэв
- Зураг 9. Ёс зүйн сургагч багш, харьяаллаар
- Зураг 10. Ёс зүйн соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа (давтамжаар, 2025 он)
- Зураг 11. Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд систем
- Зураг 12. Хөтөлбөрийн хэрэгжилт (шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дундаж хувиар)
- Зураг 13. Томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал (шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дундаж хувиар)
- Зураг 14. Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа (шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дундаж хувиар)
- Зураг 15. Нэгдсэн үнэлгээ (хувь)
- Зураг 16. Албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд үнэлсэн эрсдэлийн түвшин
- Зураг 17. Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёл дахь эрсдэлийн түвшин (хувь)
- Зураг 18. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт (хувь)
- Зураг 19. ТАХ-ийн ёс зүйн мэдлэгийн талаарх үнэлгээ
- Зураг 20. ТАХ-ийн зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдсөн талаарх үнэлгээ, хувь (ТАХ, Иргэд)
- Зураг 21. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах магадлал, төрийн албаны ангиллаар (ТАХ-ийн үнэлгээгээр)
- Зураг 22. Төрийн албанд гарах магадлалтай ёс зүйн зөрчил (ТАХ-ийн үнэлгээгээр)
- Зураг 23. Төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авахад иргэдэд тулгарч буй бэрхшээл (иргэд, үнэлгээ)
- Зураг 24. Төрийн албан хаагчдын харилцааны өнөөгийн байдал, салбараар (иргэд)
- Зураг 25. Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс (иргэдийн үнэлгээ)
- Зураг 26. ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс (ТАХ)
- Зураг 27. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан (бүлгийн ярилцлага)
- Зураг 28. Ажлын байрны сэтгэл ханамж
- Зураг 29. Нийт гомдол, мэдээлэл (2024, 2025 оны харьцуулалт)
- Зураг 30. Гомдол, мэдээлэл бүртгэгдсэн байршил (2024, 2025 оны харьцуулалт)
- Зураг 31. Гомдол, мэдээллийн эх сурвалж
- Зураг 32. Гомдол, мэдээлэлд холбогдсон албан хаагч (хүйсээр)
- Зураг 33. Төрийн албан тушаалын ангиллаар
- Зураг 34. Нийтлэг үүрэг зөрчсөн (хуулийн заалтаар)
- Зураг 35. Хориглох үйл ажиллагаа зөрчсөн (хуулийн заалтаар)
- Зураг 36. Албан тушаалын ангиллаар
- Зураг 37. Албан тушаалын төрлөөр
- Зураг 38. Удирдах албан тушаалаар
- Зураг 39. Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагч ажилласан жил, хүйсээр
- Зураг 40. Ажилласан жил, төрийн албаны ангиллаар
- Зураг 41. Ёс зүйн хариуцлага ногдуулсан байдал



Агуулга

ХУРААНГУЙ	10
НЭГ. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТ	
1.1.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тогтолцоо, чиг үүрэг	15
1.2.Улсын Их Хурлын тогтоол, шийдвэрийн хэрэгжилт	19
1.3.Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагаа, ил тод байдал	22
ХОЁР. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛӨӨС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, СОЁН ГЭГЭЭРҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА	
2.1.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тогтолцоо	35
2.2.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалт	42
2.3.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нөлөөллийн ажил	52
ГУРАВ. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ, СУДАЛГАА, ЦАХИМЖИЛТ	
3.1.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн мэдээллийн цахим сан, бүртгэл, хяналт	59
3.2.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээ, судалгааны үр дүн	64
3.3.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн төлөв байдал	69
ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ	
4.1.Нэгдсэн дүгнэлт	100
4.2.Санал	104
ХАВСРАЛТ	
1. 2025 оны тогтоол №01. “Ёс зүйн хорооны 2025–2028 оны стратеги төлөвлөгөө батлах тухай”	106
2. 2025 оны тогтоол №04. “Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт–шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт батлах тухай”	107
3. 2025 оны тогтоол №06. “Аргачлал батлах тухай”	108
4. 2025 оны тогтоол №07. “Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг гаргах, шалган шийдвэрлэх талаар авах арга хэмжээний тухай”	109
5. 2025 оны тогтоол №08. “Загвар батлах тухай”	110
6. 2025 оны тогтоол №09. “Шалгуур үзүүлэлт батлах тухай”	111



ХУРААНГУЙ

Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.8.21 дэх заалт, Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 115 дугаар зүйлийн 115.2.14 дэх заалт, Монгол Улсын Их Хурлын хяналт шалгалтын тухай хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.14 дэх заалт, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.10 дахь заалт, 19 дүгээр зүйлийн 19.3 дахь хэсэгт тус тус заасны дагуу “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, ёс зүйн зөрчлийн нэгдсэн дүн, төлөв байдлын тайлан”-г танилцуулж байна.

Ёс зүйн хороо нь Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд заасныг үндэслэн 2025 онд ёс зүй, сахилга хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, бусад улс орны туршлагыг судлах, сургалтын арга хэлбэр, агуулга, шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох зорилт тавин ажиллалаа.

Ёс зүйн хорооны Алсын харааг “Ёс зүйт төрийн албыг манлайлна” гэж тодорхойлон, 2025–2028 оны стратеги төлөвлөгөөг хариуцлагатай, тэгш, хүртээмжтэй, итгэл даах зарчмыг хэвшүүлсэн, суралцагч ёс зүйт төрийн албыг хөгжүүлэх эрхэм зорилгыг дэвшүүлэн хэрэгжүүлэв.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”-ийн хэрэгжилтийг хангуулахаар Ёс зүйн хорооноос үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт–шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг батлан, Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явц, үр дүн, гүйцэтгэлийг жил бүр үнэлэх суурийг бүрдүүллээ.

Засгийн газрын 2025 оны 43 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Байгууллагын үйл ажиллагаа, үр дүнг үнэлж, дүгнэх журам”-д заасны дагуу Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр тогтоолоор байгууллагын “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт”-ийг тодорхойлж, анх удаа үнэлж дүгнэв.

ЁС ЗҮЙН СУРГАГЧ БАГШ

Орон нутаг

15

Нийслэл дэх төрийн
байгууллага

85

Нийт

100

Төрийн албан хаагчийг суурь түвшний сургалтад хамруулж, ёс зүйн сургагч багшийг бэлтгэснээр ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх тогтолцооны суурийг тавилаа.

Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтран “Бүсчилсэн хөгжил–Төрийн албаны манлайлал” зөвлөгөөнийг улсын хэмжээнд бүсчлэн зохион байгуулж, зөвлөгөөнд төрийн албан хаагч болон Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд нийт 3,900 ТАХ-ийг хамрууллаа.



Зөвлөгөөний үеэр төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ, ёс зүйн зөрчил, гомдол, маргааныг хянан шийдвэрлэх үйл явц, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа, ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоо, дэд бүтцийн өнөөгийн төлөв байдлын талаар санал солилцон, туршлага хуваалцаж, тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх боломж, гарц, цаашдын хандлага, эрэлт хэрэгцээг тодорхойлсон.

ТАХЁЗТХ батлагдсанаас хойш жил бүрийн 11 дүгээр сард ёс зүйн нөлөөллийн аяныг зохион байгуулж хэвшээд байна. Улсын хэмжээнд 2024 онд “Ёстой–Зүйтэй”, 2025 онд “Хүндэлье–энэрье” ёс зүйн нөлөөллийн аяныг өрнүүлж, ажлын орчинд хамт олноо хүндэтгэх, эелдэг найрсаг харилцааг дэмжих, урамшуулах, талархах, урам зориг өгөх, байгууллагын соёлыг бий болгох зэрэг олон талт ажлыг Ёс зүйн дэд хороодтой хамтран зохион байгуулсан.

ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН БҮРТГЭЛ, ХЯНАЛТЫН ДЭД СИСТЕМ НЭВТРҮҮЛЛЭЭ

Төрийн албаны Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим системийн суурь өгөгдөл дээр тулгуурлан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд системийг нэвтрүүлснээр 2025 оны жилийн эцсийн байдлаар төрийн нууцад хамаарахаас бусад байгууллагын 2,038 Ёс зүйн дэд хороо гомдол мэдээлэл, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх арга хэмжээ, сургалтын бүртгэл, хяналтыг хөтлөн явуулж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцож, үнэлэх эрсдэлийн удирдлагын тогтолцооны суурийг бүрдүүлэв.

Засгийн газрын 2024–2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 4.2.3.13–т “Төрийн албаны ёс зүйн индекс, ёс зүйн дэд бүтцийг Олон Улсын туршлагад суурилан хэрэгжүүлнэ” гэж тусгагдсаны дагуу төрийн албаны ёс зүйн индекс нэвтрүүлэх санал, зөвлөмж боловсруулах, судалгаа хийж, шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох ажлыг үе шаттай зохион байгуулав.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил: Иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон чанарын судалгааг зохион байгууллаа. Уг судалгаагаар төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоон, дүн шинжилгээ хийж, үр дүнг олон нийтэд нээлттэй мэдээлэх, туршилт судалгааны аргачлалыг боловсруулсан.

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш 2024 онд төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагад 2,281 Ёс зүйн дэд хороо байгуулагдсан бол 2025 онд 2,759 болж 478-аар нэмэгдсэн байна.

Ёс зүйн дэд хорооны 79.3 хувь нь орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж байна.

Ёс зүйн дэд хороонд ажиллаж буй ТАХ

2024 он **9,855** 2025 он **11,861**



Улсын хэмжээнд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаар 2024 онд 755 гомдол, мэдээлэл ирснээс 160 гомдол, мэдээлэл, 2025 онд 520 гомдол, мэдээлэл ирснээс 53 гомдол, мэдээлэл нь гэмт хэргийн, сахилгын, зөрчлийн шинжтэй байсан тул зохих байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтанд шийдвэрлүүлэхээр шилжүүлсэн.

2025 онд төрийн албан хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой 467 гомдол, мэдээлэл бүртгэгдэж, өмнөх онтой харьцуулахад 21.5 хувиар буурсан байна. Гомдол, мэдээлэл 2025 онд аймагт 193, нийслэлд 274 бүртгэгдсэн нь өмнөх онтой харьцуулахад гомдол, мэдээллийн тоо аймагт 19.2 хувь, нийслэлд 23.0 хувиар тус тус буурчээ. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 15 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийг дүгнэхэд ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой 467 гомдол, мэдээллээс хянан шалгах хугацаанд 14 буюу 3.0 хувийг гомдол, мэдээлэл гаргагч буцаан авсан бол Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлтээр 252 буюу 54 хувь нь зөрчил гаргаагүй, 197 буюу 42.2 хувь зөрчил гаргасан нь тогтоогдож, 195 (41.8) зөрчилд томилох эрх бүхий албан тушаалтан ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэж, 2 (0.4) зөрчилд хариуцлага хүлээлгээгүй байна.

2024 онд тогтоогдсон нийт зөрчлийн 94.0 хувь нь иргэний хүсэлтэд хариу өгөхгүй байх, ёс бус үг, хэллэг хэрэглэх, ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх зөрчил байсан бол 2025 онд 51.4 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна. 2025 онд гарсан ёс зүйн зөрчлийг төрийн албан тушаалын ангиллаар авч үзвэл төрийн улс төрийн албан тушаалтан 88.9 хувь, төрийн захиргааны албан тушаалтан 21.7 хувь, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтан 60.2 хувиар тус тус буурч, төрийн тусгай албан тушаалтны гаргасан ёс зүйн зөрчил 35 хувиар өсжээ.

Харин төрийн албан хаагчийн хориглох үйл ажиллагааг зөрчсөн зөрчилд хүлээлгэсэн хариуцлагыг дүгнэвэл гомдол гаргагчид эсхүл олон нийтийн өмнө уучлал гуйх хариуцлага 11.3 хувь, өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах хариуцлага 16.5 хувь, байгууллагын албан хаагчдын өмнө нээлттэй сануулах

хариуцлага 10.5 хувь, Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу төрийн албанаас халах хариуцлага 1.5 хувийг тус тус эзэлж байна.

Улмаар төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан, удирдлагын түвшинд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тогтмол үнэлэх, эрсдэлийн удирдлагын тогтолцоог бэхжүүлэх шаардлагатай байна. Ёс зүйн зөрчил гарах өндөр эрсдэлтэй гэж үнэлэгдсэн ажлын байр, албан тушаалд чиглэсэн урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг бууруулах зорилтот арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх, байгууллагын дотоод хяналт, удирдлагын манлайллыг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй юм.

Мөн төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалтыг батлагдсан хөтөлбөр, агуулгын хүрээнд тогтмол зохион байгуулж соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажлын үр дүнг бодит байдалд үндэслэн салбар, орон нутгийн онцлогт нийцүүлэн зохион байгуулах нь илүү үр дүнтэй, үйл ажиллагааны уялдааг хангах хэрэгсэл болно гэж үзэж байна.

Ёс зүйн хороо, дэд хороод ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх соён гэгээрүүлэх сургалт, сурталчилгаа, хэлэлцүүлэг, нөлөөллийн арга хэмжээ зохион байгуулсны үр дүнд ёс зүйн зөрчил буурах, албан хаагчдын харилцаа, хандлагад эерэг өөрчлөлтүүд гарч байгааг харуулж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох, салбар болон мэргэжлийн онцлогийг харгалзан тогтоосон ёс зүйн хэм хэмжээг хуульд нийцүүлэх, ёс зүйн тогтолцоог бэхжүүлэх, гомдол мэдээллийг хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг оновчтой болгох зэргээр хууль, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, нэгдсэн практик тогтоох үйл ажиллагааг илүү өргөжүүлэх хэрэгцээ, шаардлага байсаар байна.

I
БҮЛЭГ

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН
ЁС ЗҮЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН
ХЭРЭГЖИЛТ



ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖ (СТАТИСТИК)

ЁС ЗҮЙН ТОГТООЛЦОО



Ёс зүйн хорооны бүрэлдэхүүн

5 ТАЗ-ийн гишүүн

4 Орон тооны бус гишүүн



2,759

Ёс зүйн дэд хороо

564 Нийслэл

2,195 Орон нутаг



УИХ, БАЙНГЫН ХОРООНЫ ШИЙДВЭРИЙН ХЭРЭГЖИЛТ-92.5%

УИХ-ын **4** тогтоол, **10** хэсэг

Байнгын хорооны **4** тогтоол **17** хэсэг

ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА



ЁЗХ-ны хуралдаан,
шийдвэр

Хэлэлцсэн **46** Тогтоол **9**

Хуралдаан **10** Дүгнэлт **1**



Гомдол,
мэдээлэл

78

Хүний нөөц



44%



56%



5

Доктор

20

Магистр



Албан бичиг

Явсан бичиг

295

Ирсэн бичиг

384



Төсөв, санхүү

Батлагдсан **2.4** тэрбум,

Гүйцэтгэл **79%**

12,840

Хандалт



523

Сэтгэгдэл

1.2 сая

Үзэлт

5,218

Хуваалцсан

Хамтын ажиллагаа



ОУ-ын 2 байгууллагатай хамтран

ажиллаж эхэллээ



1.1. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ТОГТОЛЦОО, ЧИГ ҮҮРЭГ

“Алсын хараа–2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод тусгагдсан “Чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн алба” зорилтын хүрээнд Монгол Улсын Их Хурлаас Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг 2023 онд, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”-ийг 2024 онд тус тус баталсан.

Ёс зүйн хороо нь Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг бууруулах чиглэлээр бодлого, ТАХЁЗЗУССГҮХ боловсруулж, хэрэгжилтэд хяналт тавих, олон нийтийг мэдээллээр хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэхээс гадна Төрийн өндөр, түүнтэй адилтгах албан тушаалтны ёс зүйн асуудлаар гаргасан гомдол мэдээллийг хуульд заасан харьяаллын дагуу хянан шалгаж, дүгнэлт гаргах, ТАХ–чид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэсэн

эсэхэд хяналт тавих, чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

Улмаар Монгол Улсын Үндсэн хууль болон холбогдох хууль тогтоомж, хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдийг уялдуулан төрийн албан хаагчийн ёс зүй, тэднийг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажлын хүрээг өргөжүүлэх, ёс зүйн хэм хэмжээг сахин мөрдүүлэх, салбарын онцлог, хэрэгцээнд нийцсэн соён гэгээрүүлэх, сургалт сурталчилгаа, нөлөөллийн ажлуудыг зохион байгуулах, гадаад улс орны туршлагыг судлах, сургалтын арга хэлбэр, агуулга, сахилга хариуцлагын тогтолцоог бий болгох зорилтыг тавин ажиллаж байна.

ТАХЁЗтХ–ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.3 дахь хэсэгт зааснаар Төрийн албаны зөвлөлийн 5 гишүүн, Улсын Их Хурлын Байнгын хорооноос томилсон орон тооны бус 4, нийт 9 гишүүн хуульд заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж байна.

ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ БҮТЦИЙН БҮДҮҮВЧ



Улсын хэмжээний 4,276 төрийн байгууллагаас 2,759 байгууллагад Ёс зүйн дэд хороо байгуулагдаж, ТАХЁЗтХ–ийн 13 дугаар зүйлд заасны дагуу хуулиар харьяалуулсан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг хянан шалгаж,

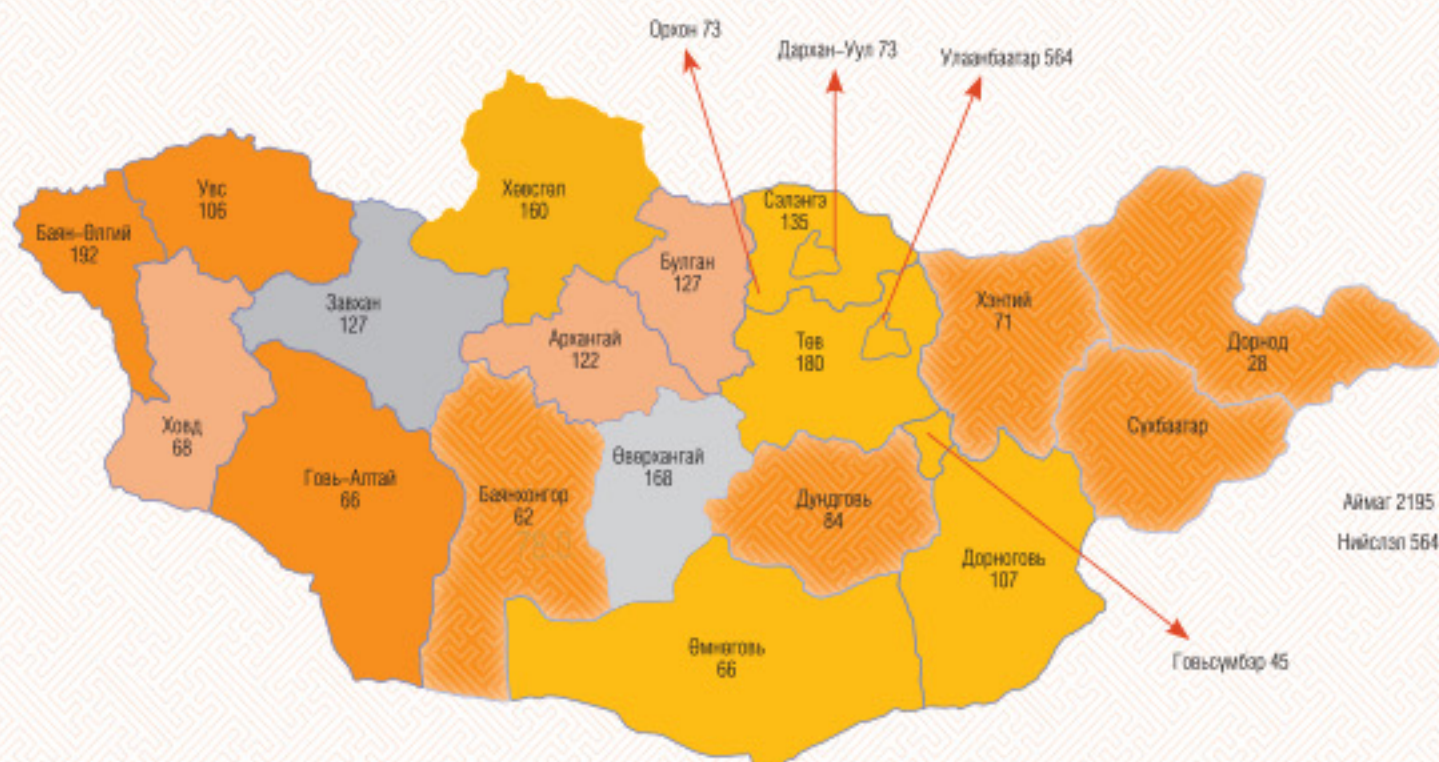
дүгнэлт гаргах, ёс зүйн зөрчилд дүн шинжилгээ хийх, шалтгаан, нөхцөл, эрсдэлийг тооцох, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажлыг улсын хэмжээнд хамтран хэрэгжүүлж байна.



МОНГОЛ
АЖЛАХ
ХАМГААГАХ
МОНГОЛ

Улаанбаатар хотод 564, орон нутагт 2,195 Ёс зүйн дэд хороо үйл ажиллагаа явуулж, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүнээр нийт 11,861 ТАХ ажиллаж байна. Нийт Ёс зүйн дэд хорооны 1,316 нь 3 гишүүнтэй, 1,094 нь 5 гишүүнтэй, 349 нь 7 гишүүнтэй ажиллаж байна.

Зураг 1. Ёс зүйн дэд хороод (аймаг, нийслэлээр)



Ёс зүйн дэд хороо

79.5 %

Орон нутаг

Ёс зүйн дэд хороо

20.5 %

Нийслэл

Төрийн байгууллагад Ёс зүйн дэд хороо байгуулагдсанаар төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх болон байгууллагын ил тод, хариуцлагатай байдлыг хангах чиглэлээр тодорхой үр дүн гарч байна.

Ёс зүйн хороо нь дор дурдсан ангилалд багтдаг 91 байгууллагатай шууд харилцаж, хууль тогтоомж, ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилтэд хяналт тавин, үйл ажиллагааны тайлан, мэдээг тодорхой давтамжтайгаар үнэлэн, дүн шинжилгээ хийн, тэдгээрийн 3156 салбар, нэгжийн Ёс зүйн дэд хороодтой

хамтран хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангаж, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх тогтолцоог бэхжүүллээ. Үүнд:

- » УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг нь сонгож, томилдог байгууллага;
- » ЗГХЭГ;
- » Төрийн захиргааны төв байгууллага;
- » Засгийн газрын агентлаг;
- » Аймгийн ЗДТГ;
- » Нийслэлийн ЗДТГ.



Засгийн газрын 2025 оны 43 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Байгууллагын үйл ажиллагаа, үр дүнг үнэлж дүгнэх журам”-ын дагуу Байгууллагын 2025 оны “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээ”-г Ёс зүйн хорооны 09 дүгээр тогтоолын хүрээнд анх удаа зохион байгуулж, байгууллагын ёс зүй, сахилга хариуцлагыг үнэлэхээс гадна

хууль, ТАНХЭЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилт болон тухайн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал, Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааг дэмжиж, хэвийн, тогтвортой ажиллах хүний нөөц, санхүүгийн нөхцөл боломжоор ханган ажиллаж байгаа байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгөх үнэлгээний тогтолцоог нэвтрүүллээ.

Ёс зүйн хорооны 2025 оны онцлох ажил

ТАНХЭЗТХ-ийн 11.6 дахь хэсгийн хүрээнд	Ёс зүйн хорооны бүрэн эрх
--	---------------------------

Ёс зүйн хороо 2025 онд ТАНХ-ийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлэх, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх,

бусад улс орны туршлагыг судлах, сургалтын арга хэлбэр, агуулга, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох зорилт тавин ажиллалаа.

ОНЦЛОХ АЖИЛ

1

“Ёс зүйт төрийн албыг манлайлна” алсын харааг тодорхойлж, “Ёс зүйн хорооны 2025–2028 оны стратеги төлөвлөгөө”-г баталлаа.



2

“Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” бүсийн зөвлөгөөнийг ТАЗ-тэй хамтран 7 бүсэд зохион байгууллаа.



ᠰᠡᠭᠡᠨ ᠠᠯᠠᠭᠠᠨ ᠬᠠᠭᠴᠢᠨ ᠶᠡᠰ ᠵᠢᠨ ᠵᠦᠷᠴᠢᠯᠳ ᠦᠷᠲᠦᠬ ᠶᠡᠨᠠᠯᠢᠭᠡᠢ

3

Байгууллагын “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээ”-ний тогтолцоог анхлан нэвтрүүлээ.



4



Улсын хэмжээнд төрийн байгууллагуудад “Хүндэлье-энэрье 2025” ёс зүйн нөлөөллийн аян өрнүүлээ.

5

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцож, үнэлэх тогтолцоог бий болгов.



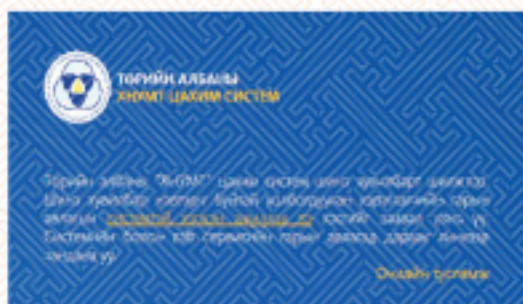


6

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил: Иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон чанарын судалгаа хийв.



7



Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд системийг хөгжүүлж, цахимжууллаа.

1.2. УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ТОГТООЛ, ШИЙДВЭРИЙН ХЭРЭГЖИЛТ

ТАХЭЗтХ-ийн 10.1, 11.6, МУИХХШтХ-ийн 15.1.14 дэх заалтын хүрээнд:

- УИХ-ын шийдвэрийн биелэлт
- УИХ-ын Байнгын хорооны шийдвэрийн биелэлт

Монгол Улсын Их Хурлаас Ёс зүйн хороонд үүрэг, чиглэл болгосон УИХ-ын 4 тогтоолын 10 хэсэг, УИХ-ын Байнгын хорооны 4 тогтоолын 17 хэсэг, нийт 8 тогтоолын 27 хэсгийн биелэлтийг хуулийн хугацаанд дараах байдлаар тайлагнав. Үүнд:

1. УИХ-ын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого

Чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн алба-1 үе шат (2021-2030)-ын 5.4.3-т "Төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоо бүрдэж, ёс зүйтэй төрийн алба төлөвшинө"

зорилтыг дэвшүүлж, Ёс зүйд суурилсан төрийн албаны хөгжил, шинэчлэлийн чиг баримжаа, бодлогоо тодорхойлсон.

Ёс зүйн хороо 2025-2028 оны стратеги төлөвлөгөөгөө батлан, хариуцлагатай, тэгш, хүртээмжтэй, итгэл даах зарчмыг хэвшүүлсэн, суралцагч ёс зүйт төрийн албыг хөгжүүлэх эрхэм зорилгыг тавин ажиллаж байна.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил: Иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон чанарын судалгааг Ёс зүйн хорооны 2025 оны 05 дугаар тогтоолын дагуу хийж, судалгаанд 50 байгууллагын 3,268



албан хаагч, 1,858 иргэн, нийт 5,126 хүнийг хамруулж ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хүчин зүйл, төрийн үйлчилгээ авсан иргэдэд тулгарч буй бэрхшээлийг тодорхойлсон.

Ёс зүйн хорооны 2025 оны 06 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлал”-ын дагуу бүх шатны төрийн байгууллагын албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох, улмаар ёс зүйн индексийн шалгуур үзүүлэлтийг гаргах суурь нөхцөлийг бүрдүүлсэн.

Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр тогтоолын дагуу төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллага, тэдгээрийн салбар, нэгжийг үнэлэх Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний тогтолцоог анх удаа нэвтрүүлээ.

Энэхүү үнэлгээг зохион байгуулснаар төрийн байгууллага, албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх механизм бий болж, цаашид төрийн албанд итгэх олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэх, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах нөхцөл бүрдсэн юм.

2. УИХ-ын 2024 оны 27 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”

ТАХЁЗЗУССГҮХ нь ТАХЁЗТХ болон “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх, хариуцлагатай, чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн 2024–2030 онд хэрэгжих дунд хугацааны хөгжлийн зорилтот хөтөлбөр юм.

ТАХЁЗТХ-ийн хэрэгжилтийг хангах үүднээс УИХ-ын 2024 оны 27 дугаар тогтоолоор

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”-ийг баталж, улсын хэмжээнд 4,276 төрийн байгууллагад хэрэгжилтийг хангуулан ажиллаж байна. ТАХЁЗЗУССГҮХ-т тусгагдсан 4 зорилго, 12 зорилт, 55 арга хэмжээний хүрээнд хариуцлагатай, чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр жилийн үйл ажиллагаагаа төлөвлөн ажиллав.

3. УИХ-ын 2024 оны 21 дүгээр тогтоол “Монгол Улсын ЗГ-ын 2024–2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”

Монгол Улсын Засгийн газрын 2024–2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 4.2.3.12-т “Ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх менежментийг сайжруулж, ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлнэ”, 4.2.3.13-т “Төрийн албаны ёс зүйн индекс, ёс зүйн дэд бүтцийг Олон Улсын туршлагад суурилан хэрэгжүүлнэ” гэж зорилт дэвшүүлж, хөтөлбөрийн үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт, хүрэх түвшнийг тодорхойлж, “Монгол Улсыг 2026–2030 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”-тэй уялдуулан төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний тогтолцоог нэвтрүүлсэн. 2026 онд Ёс зүйн хороо, дэд хорооны бие даасан, хараат бус байдлыг хангах чадавх бэхжүүлэх, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох чиглэлээр судалгаа, хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, хууль тогтоомжийн төсөлд санал хүргүүлсэн.

4. УИХ-ын 2025 оны 61 дүгээр тогтоол “Хууль тогтоомжийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хууль баталсантай холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай”

Ёс зүйн хороо нь ТАХЁЗТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.7-д заасан бүрэн эрхийн хүрээнд



Ёс зүйн хорооны 05 дугаар тогтоолоор баталсан “Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулахаар ажиллаж байна.

5. УИХ-ын Байнгын хорооны шийдвэр

УИХ-ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны “Тогтоолын хэрэгжилтийг хангуулах талаар авах арга хэмжээний тухай” 2024 оны 06 дугаар тогтоол

– Удирдлагын академитай хамтран 2025 онд төрийн албаны ёс зүйн нөхцөл байдлын тоон болон чанарын судалгаа (1067 албан хаагч, 1200 иргэн) зохион байгуулж, үр дүнг тодорхойлсон. Мөн “Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн ХШҮ-ний шалгуур үзүүлэлт”-ийг баталсан.

УИХ-ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” 2025 оны 04 дүгээр тогтоол

– Ёс зүйн хорооны 2025 оны 06 дугаар тогтоолоор “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох аргачлалыг батлан, түүврийн аргаар 10 төрийн байгууллагыг сонгон аргачлалын дагуу үнэлгээ хийлээ. Мөн ёс зүйн индексийг 3 бүлэг, 9 хэмжээстэй, 16 хүртэл үзүүлэлттэй байхаар судлан туршихаар ажиллаж байна. ТАХ-ийн Хүний нөөцийн мэдээллийн системд тулгуурлан ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд системийг нэвтрүүлээ.

УИХ-ын Хүний хөгжил, нийгмийн бодлогын байнгын хорооны “Хууль, тогтоолоор үүрэг, чиглэл болгосон УИХ-ын шийдвэрийн биелэлттэй танилцсантай холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай” 2025 оны 08 дугаар тогтоол

– Ёс зүйн хорооны бүрэн эрхэд хамаарах Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 10 заалт, УИХ болон Байнгын хорооны 6 шийдвэрийн хэрэгжилтийг тайлагнасан.

УИХ-ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг боловсронгуй болгох, цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тухай” 2025 оны 02/10 дугаар тогтоол

– Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хэрэгжилт, үр дагаврыг бодитой үнэлэх, Ёс зүйн хороо болон дэд хороодын бие даасан, хараат бус байдлыг бэхжүүлэх эрх зүйн орчныг сайжруулах чиглэлээр орон нутаг, байгууллагуудад ажиллан, судалгаа шинжилгээ хийж, санал дүгнэлтээ холбогдох байгууллагуудад хүргүүлсэн.

УИХ-ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны хуралдаанаар 2025 онд хэлэлцүүлсэн асуудал хэлэлцүүлсэн асуудал

УИХ-ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны 2025 оны 01 дүгээр сарын 21-ний өдрийн хуралдаанаар Ёс зүйн хорооны 2024 оны тайланг хэлэлцэж “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг боловсронгуй болгох, цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тухай” 02/10 дугаар тогтоол, 2025 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн хуралдаанаар Ёс зүйн хорооны 2024 оны тайланг үргэлжлүүлэн хэлэлцэж, мөн “Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” сэдэвт зөвлөгөөн зохион байгуулсан талаарх мэдээллийг танилцуулж, “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” 04 дүгээр тогтоол тус тус батлагдаж, тогтоолоор Ёс зүйн хороонд үүрэг болгосон арга хэмжээний хэрэгжилтийг хангуулан ажиллалаа.



1.3. ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ИЛ ТОД БАЙДАЛ

ТАХЁЗтХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.4 дэх хэсгийн хүрээнд:

Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны хэлбэр

Ёс зүйн хорооны хуралдаан:

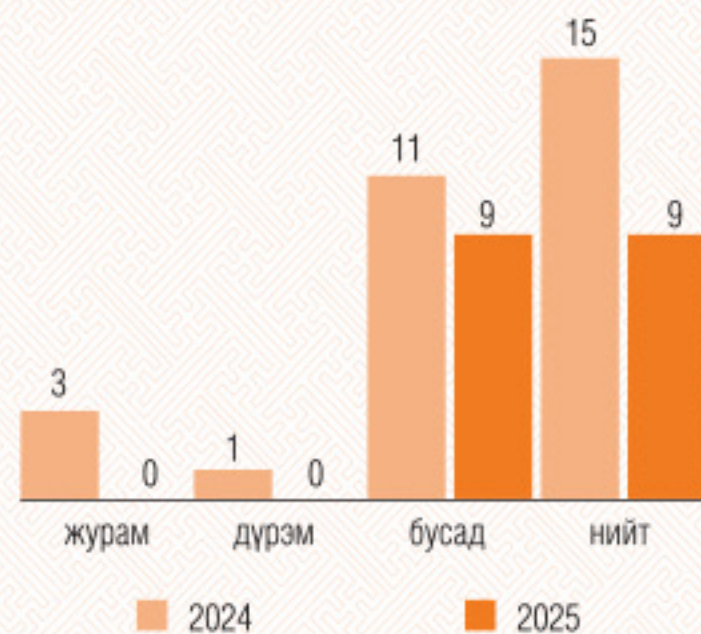
Ёс зүйн хороо нь 2024, 2025 онд хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд 27 хуралдаанаар 97 асуудал хэлэлцэж, Ёс зүйн хорооны 2025–2028 оны стратеги төлөвлөгөө болон ТАХЁЗЗУССГҮХ–т туссан шалгуур үзүүлэлт, аргачлал зэрэг эрх зүйн актуудыг батлан гаргалаа.

2025 онд хуралдаанд тогтоолоор 15, дүгнэлтээр 1, танилцуулгаар 22, бусад асуудлаар 8, давхардсан тоогоор нийт 46 асуудал хэлэлцэн шийдвэрлэж, УИХ–ын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хорооны 2023 оны 04 дүгээр тогтоолоор баталсан “Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн

3.5 дахь хэсэгт заасан бүрэн эрхийн хүрээнд 9 тогтоол батлан, дүгнэлт 1 гаргасан байна.

Зураг 2. Ёс зүйн хорооноос баталсан тогтоолын агуулга (2024, 2025 оны харьцуулалт)

Ёс зүйн хорооны хуралдаанаар баталсан эрх зүйн акт



Хүснэгт 1. Ёс зүйн хорооны шийдвэр (2024, 2025 он)

№	Хууль, Үндэсний хөтөлбөрийн заалт	Тогтоолын агуулга	Огноо, дугаар
2024 он			
1	ТАХЁЗтХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.7 ¹ дахь заалт	“Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам”	2024.02.19 №05
2	ТАХЁЗтХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.2 ² дахь заалт	“Хууль хэрэгжүүлэх зарим арга хэмжээний тухай”	2024.06.21 №05
3	ТАХЁЗтХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.8 ³ дахь заалт	“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, тэдгээрт хүлээлгэсэн хариуцлагын бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийн цахим санг удирдах, хөгжүүлэх, ёс зүйн зөрчлийн талаар олон нийтэд мэдээлэх журам”	2024.08.09 №13
4	ТАХЁЗтХ-ийн 10 дугаар зүйлийн 10.4 ⁴ дэх хэсэг	“Ёс зүйн хороо гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх журам”	2024.11.22 №14

¹ 11.6.7. Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журмыг батлах;

² 11.6.2. хуульд өөрөөр заагаагүй бол Ёс зүйн дэд хороо, томилох эрх бүхий албан тушаалтанд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах;

³ 11.6.8. төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, тэдгээрт хүлээлгэсэн хариуцлагын бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийн цахим санг удирдах, хөгжүүлэх, ёс зүйн зөрчлийн талаар олон нийтэд мэдээлэх журмыг баталж, мөрдүүлэх;

⁴ 10.4. Ёс зүйн хороо, Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр нь хуралдаан байна. Ёс зүйн хороо хуралдааны дэгээ өөрөө тогтоож болно.



5	ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн 2.1.2 ⁵ дахь хэсэг	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалтын агуулга", Ёс зүйн дэд хороодын чадавхыг бэхжүүлэх, сургагч багш бэлтгэх сургалтын агуулга, сэдэв"	2024.11.22 №15
2025 он			
6	Төрийн албаны тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1 ⁶ дэх хэсэг	"Ёс зүйн хорооны 2025–2028 оны стратеги төлөвлөгөө"	2025.01.13 №01
7	ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн 3 дахь хэсэг ⁷	"Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт"	2025.02.04 №04
8	ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн 1.1.1 ⁸ дэх хэсэг	"Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлал"	2025.09.26 №06
9	ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн 1.1.2 ⁹ дахь хэсэг	Ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлтэй гэж үнэлэгдсэн албан тушаал эрхэлдэг албан хаагчийн гаргах "Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг"-ийн загвар	2025.09.26 №07
10	ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн 1.1.3 ¹⁰ дахь хэсэг	"Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, хариуцлагын бүртгэлийн хуудасны загвар"	2025.09.26 №08
11	ТАХЁЗтХуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.2 ¹¹ дахь заалт	Байгууллагын 2025 оны "Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт"	2025.12.01 №09

Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр 22 асуудал хэлэлцсэн нь нийт хэлэлцэх асуудлын 47.8 хувийг эзэлж байна.

Зураг 3. Ёс зүйн хорооны хуралдаанаар хэлэлцсэн асуудал (2025 он, тоогоор)



⁵ 2.1.2.төрийн албан хаагч бүрийг ёс зүйн багц цагийн цахим сургалтад жил бүр хамруулж, үр дүнг тооцох ажлыг байгууллага зохион байгуулж, Ёс зүйн дэд хороо арга зүйн заавраар хангана. Ёс зүйн хороо багц цагийн сургалтын агуулга, сэдвийг тогтооно.

⁶ 53.1.Төсвийн ерөнхийлөн захирагч хууль тогтоомжид нийцүүлэн харьяа байгууллагын дөрвөн жилийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг хариуцан зохион байгуулна.

⁷ 3.Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, үр дүнг тооцож ажиллахыг Ёс зүйн хороо /Ц.Амартөгс/-нд үүрэг болгосугай.

⁸ 1.1.1.байгууллага албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээг Ёс зүйн хорооноос баталсан аргачлалын дагуу жил бүрийн төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлнэ.

⁹ 1.1.2.ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлтэй гэж үнэлэгдсэн албан тушаал эрхэлдэг албан хаагч ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг гаргах, шалган шийдвэрлэх тогтолцоог бүрдүүлнэ.

¹⁰ 1.1.3.албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, хариуцлагын бүртгэлийн хуудас нэвтрүүлж, хэрэглэж хэвшүүлнэ.

¹¹ 11.6.2.хуульд өөрөөр заагаагүй бол Ёс зүйн дэд хороо, томилох эрх бүхий албан тушаалтанд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах;



Ёс зүйн хороонд ирүүлсэн гомдол, мэдээллийн шийдвэрлэлт

ТАХЭЗтХ-ийн 14 дүгээр зүйлийн 14.3.3 дахь заалтын хүрээнд:

Ёс зүйн хорооны гомдол, мэдээлэл шалган шийдвэрлэх харьяалал

Ёс зүйн хороо ТАХ-ийн ёс зүйн асуудлаар иргэн, хуулийн этгээд, төрийн байгууллагаас 78 гомдол, мэдээлэл хүлээн авч өмнөх онтой харьцуулахад 2.2 дахин өссөн байна.

Ирсэн 78 гомдлоос харьяаллын дагуу Ёс зүйн дэд хороонд 29 (37.1%), эрх бүхий албан тушаалтанд 27 (34.6%)–г тус тус шилжүүлэн хяналт тавьж ажилласан бол ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй асуудлаар 18 (23%) гомдолд хариу хүргүүлж, 2 (2.5%) гомдол гаргагч гомдлоосоо

татгалзаж, Ёс зүйн хороо харьяаллын дагуу 2 (2.5%) гомдол, мэдээллийг шалгаж, шийдвэрлэсэн байна.

Ёс зүйн хороонд хуулиар харьяалуулсан Төрийн өндөр албан тушаалтантай холбоотой 2 гомдол ирснийг хянан нэг дүгнэлт гаргаж, нэг гомдлыг ёс зүйн асуудалтай холбоогүй (хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой асуудал) гэж үзлээ.

Хүснэгт 2. Ёс зүйн хороонд ирсэн гомдол, мэдээлэл (2024, 2025 оны харьцуулалт)

№	Он	Ирсэн гомдол			Гомдолд холбогдсон төрийн албан хаагч					Шийдвэрлэлт			
		Иргэн	ТАХ	Төрийн бусад байгууллагаас шилжиж ирсэн	Нийт	ТУТ	ТЗ	ТТ	ТҮ	Харьяаллын дагуу Ёс зүйн дэд хороо, эрх бүхий албан тушаалтанд шилжүүлсэн	Гомдол гаргасан этгээдэд хариу өгсөн	Гомдлоосоо татгалзсан	Харьяаллын дагуу шалган шийдвэрлэсэн
1	2024	7	12	16	35	3	22	1	9	27	6	1	1
2	2025	19	27	32	78	6	36	4	32	56	18	2	2
Нийт		26	39	48	113	9	58	5	41	83	24	3	3

Ёс зүйн хороонд 2025 онд 384 албан бичгийг хүлээн авч хуулийн хугацаанд шийдвэрлэж, хариу өгсөн бол 295 албан бичгийг иргэн, байгууллагад илгээлээ.

Зураг 4. Ирсэн, явсан албан бичиг (2024, 2025 оны харьцуулалт)

Ирсэн, явсан албан бичиг (тоогоор)





Ёс зүйн хорооны Ажлын албаны үйл ажиллагаа

Ёс зүйн хорооны Ажлын алба нь Хороо бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд хууль тогтоомжийн дагуу мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх, ажиллах хэвийн нөхцөлийг хангах чиг үүрэгтэйгээр ажиллаж, Ёс зүйн хорооны 2024 оны 04 дүгээр тогтоолоор Ажлын алба нь 24 албан тушаалын орон тоотой байхаар баталснаас 2025 онд 17 орон тоотой ажиллалаа.

Ёс зүйн хороо, Ажлын албаны албан хаагчдын бүрэлдэхүүнийг авч үзвэл төрийн албанд 3 буюу 12 хувь нь 0–5 жил, 6 буюу 24 хувь нь 10–15 жил, 9 буюу 36 хувь нь 16–21 жил,

7 буюу 28 хувь 25–аас дээш жил ажилласан байна. Үүнээс 5 албан хаагч докторын зэрэгтэй, 20 албан хаагч магистрын зэрэгтэй ба 56 хувь нь эмэгтэй, 44 хувь нь эрэгтэй албан хаагч байна. Гавьяат цолтой 3 албан тушаалтан байна.

Ёс зүйн хорооны албан ёсны цахим хуудас www.ec.gov.mn-д Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуульд заасан хүний нөөцийн мэдээллийн ил тод байдлыг хангуулан албан тушаалд шилжүүлэн, сэлгэн ажиллуулах зар, сонгон шалгаруулалтын зар, албан тушаалын тодорхойлолт, Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээг нээлттэй, ил тод байршуулсан.

Төсөв, санхүүгийн үйл ажиллагаа:

ТАХЁЗТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.2 дахь хэсгийн хүрээнд:

Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны зардал

ТАХЁЗТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.2-т “Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ” гэж заасан. Ёс зүйн хороо 2025 онд хуульд заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд 2.4 тэрбум төгрөг батлагдаж, гүйцэтгэл 79 хувьтай байсан.

Төрийн хэмнэлтийн тухай хууль болон Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 2025 оны

03, 04, 05 дугаартай албан даалгаврын дагуу холбогдох зардлын хэмнэлт, хязгаарлалтыг мөрдөж ажиллалаа. Ёс зүйн хорооны Ажлын албаны орон тооны хязгаар 24 байхаар тогтоосноос төсвийн жилд 17 ажилтантай цалингийн сангийн гүйцэтгэл 75.7 хувьтай байсан байна.

Хүснэгт 3. Төсвийн гүйцэтгэл (2024, 2025 оны харьцуулалт)

№	Эдийн засгийн ангилал	2024 он (сая.төг)			2025 он (сая.төг)		
		Батлагдсан төсөв	Төсвийн гүйцэтгэл	Хувь	Батлагдсан төсөв	Төсвийн гүйцэтгэл	Хувь
1	Цалин хөлс болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийн зардал	693.0	528.7	76.3	1,886.9	1,428.3	75.7
2	Үндсэн үйл ажиллагааны зардал	147.7	147.3	100	286.9	253.8	88.5
3	Төрийн зарим чиг үүргийг хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлэх (БГАҮТХураамж)	318.8	318.2	100	245.2	221.2	90.2
Нийт дүн:		1,159.5	994.2	86	2,419.0	1,903.3	79



Шилэн данс

Шилэн дансны тухай хууль, ЗГ-ын 2016 оны 29 дүгээр тогтоолоор баталсан “Шилэн дансны цахим хуудсанд байршуулах мэдээллийн агуулга, нийтлэг стандартыг тогтоох журам”-ын дагуу байгууллагын ил тод байдлыг ханган, 2025 онд 170 мэдээллийг хугацаанд нь мэдээлж, иргэдэд нээлттэй, ил тод болгосон.

Мэдээллийн ил тод байдал

Ёс зүйн хорооны албан ёсны албан ёсны цахим хуудас www.ec.gov.mn-д Ёс зүйн хорооны чиг үүрэг, стратеги, зохион байгуулалт, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, авч хэрэгжүүлж буй бодлого, үйл ажиллагаа, хүний нөөцийн болон Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулиар хаалттай, хязгаарлалттай гэж тогтоосноос бусад мэдээллийг олон нийтэд нээлттэй, ил тод, шуурхай хүргэх, мэдээллээр хангах, эрх зүйн туслалцаа үзүүлэн ажиллаж байна.

Зураг 5. Цахим хуудасны хандалт (тоогоор)





ГАДААД ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА



1. Ёс зүйн хорооны дарга, ТАЗ-ийн гишүүн Ц.Амартөгс, Ёс зүйн хорооны гишүүн Ш.Батсүх нар 2025 оны 01 дүгээр сарын 28-ны өдөр ХБНГУ-аас Монгол Улсад суугаа Онц бөгөөд Бүрэн Эрхт элчин сайд ноён Хэльмут Кулитцтэй уулзаж,



хоёр орны ёс зүйн хууль эрх зүйн орчин, тогтолцооны онцлог, ТАХ-ийн ёс зүйн төлөвшил, сургалт, судалгаа, нөлөөллийн ажлыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр харилцан мэдээлэл, санал солилцож, хамтын ажиллагааны чиглэлийг тодорхойллоо.



2. 2025 оны 05 дугаар сарын 05-ны өдөр Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Л.Цэдэвсүрэн, Ёс зүйн хорооны дарга Ц.Амартөгс нар Канад Улсад төвтэй “Каталисте Плас” байгууллагын суурин төлөөлөгч Жениффер Адамс, хүний нөөцийн ахлах зөвлөх Мишель Карлсон, “Канад-

Монголын Мерит” төслийн багийн төлөөллийг хүлээн авч уулзаж, 2025–2030 онд хэрэгжих “Канад–Монголын Мерит” төслийн хүрээнд хамтын ажиллагааг эхлүүлэх, хамтран ажиллах боломжуудын талаар санал солилцлоо. Төслийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр 2025 оны 05 дугаар сарын 12-ны өдөр гурван талт харилцан ойлголцлын санамж бичигт гарын үсэг зурж, төрийн албан дахь жендэрийн тэгш байдал, ёс зүйтэй төрийн албыг бэхжүүлэх, ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх зэрэг ажлууд хийгдэхээр тохиролцон, хэрэгжилтийг зохион байгуулж эхлэв.



3. Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 30 жилийн ойн хүрээнд “Монгол Улсын төрийн алба ба Олон Улсын хамтын ажиллагаа, туршлага” сэдэвт Олон Улсын форум 2025 оны 7 дугаар сарын 02–ны өдөр Улаанбаатар хотод зохион байгуулж, тус форум нь Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх, хүний нөөцийг хөгжүүлэх, ёс зүй, сонгон шалгаруулалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох чиглэлээр Олон Улсын сайн туршлагыг судлах, харилцан туршлага солилцох, цаашдын хамтын ажиллагааны боломжийг тэлэхэд чиглэсэн юм. Форумд ТАЗ–ийн гишүүн,



Ёс зүйн хорооны дарга Ц.Амартөгс “Орчин цагийн төрийн албаны хөгжил, хамтын үр дүн” сэдвээр илтгэл тавьж, туршлага солилцлоо.

Цаашид төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаар хамтарсан төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, сургалт, соён гэгээрүүлэх арга хэмжээ зохион байгуулах, туршлага солилцох уулзалт болон гадаад харилцааг өргөтгөх үүднээс ижил төстэй байгууллагуудтай хамтын ажиллагаагаа өргөжүүлэх, эрчимжүүлэхэд анхаарч ажиллаж байна.





НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: ТОЙМ

- Ёс зүйн хорооны 2025–2028 оны стратеги төлөвлөгөөг баталлаа.
- ТАХЁЗХууль тогтоомж төрийн байгууллагын бүх шатанд хэрэгжиж эхэллээ.
- Төрийн байгууллагад Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний тогтолцооны суурийг бүрдүүлэв.
- 91 байгууллага, тэдгээрийн 3,156 салбар, нэгжийн хэмжээнд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах тогтолцоог бэхжүүллээ.
- ТАХЁЗЗУССГҮХ–т туссан 55 арга хэмжээний хэрэгжилтийн үр дүнгийн ХШҮ–ний 75 шалгуур үзүүлэлтийг батлав.
- Ээлжит 9, ээлжит бус 1, нийт 10 удаагийн хуралдаанаар 46 асуудал хэлэлцэж, 9 тогтоол баталж, 1 дүгнэлт гаргав.
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлалыг батлав.
- Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлгийн загварыг батлав.
- Ёс зүйн хорооны Ажлын алба 3 хэлтэс, нийт 17 орон тоотой ажиллаж байна.
- Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан 35 зорилт, арга хэмжээг 90.1 хувьтай гүйцэтгэв.
- 384 албан бичиг ирж, байгууллага, иргэнээс ирүүлсэн 78 өргөдөл, гомдлыг хүлээн авч хуулийн хугацаанд шийдвэрлэв.
- Шилэн дансны цахим хуудсанд 170 мэдээллийг хугацаанд нь байршуулав.
- Канад Улсын «Каталисте Плас» байгууллагатай иргэн төвтэй, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх хамтын ажиллагааг эхлүүлэв.



БҮЛЭГ

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС
ЗҮЙН ЗӨРЧЛӨӨС УРЬДЧИЛАН
СЭРГИЙЛЭХ, СОЁН ГЭГЭЭРҮҮЛЭХ
ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА



ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛӨӨС УРЬДЧИЛАН
СЭРГИЙЛЭХ, СОЁН ГЭГЭЭРҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА (СТАТИСТИК)



2,759

Ёс зүйн дэд хороо



100

Ёс зүйн сургагч
багш



“Бүсчилсэн хөгжил–Төрийн албаны
манлайлал” бүсийн зөвлөгөөн, сургалт

3,900

Оролцогч



Ажлын байран дахь сургалт

84

Байгууллага

16,421

Төрийн албан хаагч



8,869

Танхим



7,552

Цахим



Нийт сургалтад

348,191

Оролцогч



Талархлын захидал

165



“Ёс зүй, хүний эрх” сургалт

8

удаа

268

оролцогч



Цахим зурагт хуудас

2,636



Цахим богино бичлэг

1,368



Байгууллагын болон олон нийтийн
цахим мэдээллийн сүлжээн
дэх хандалт

4,169,683



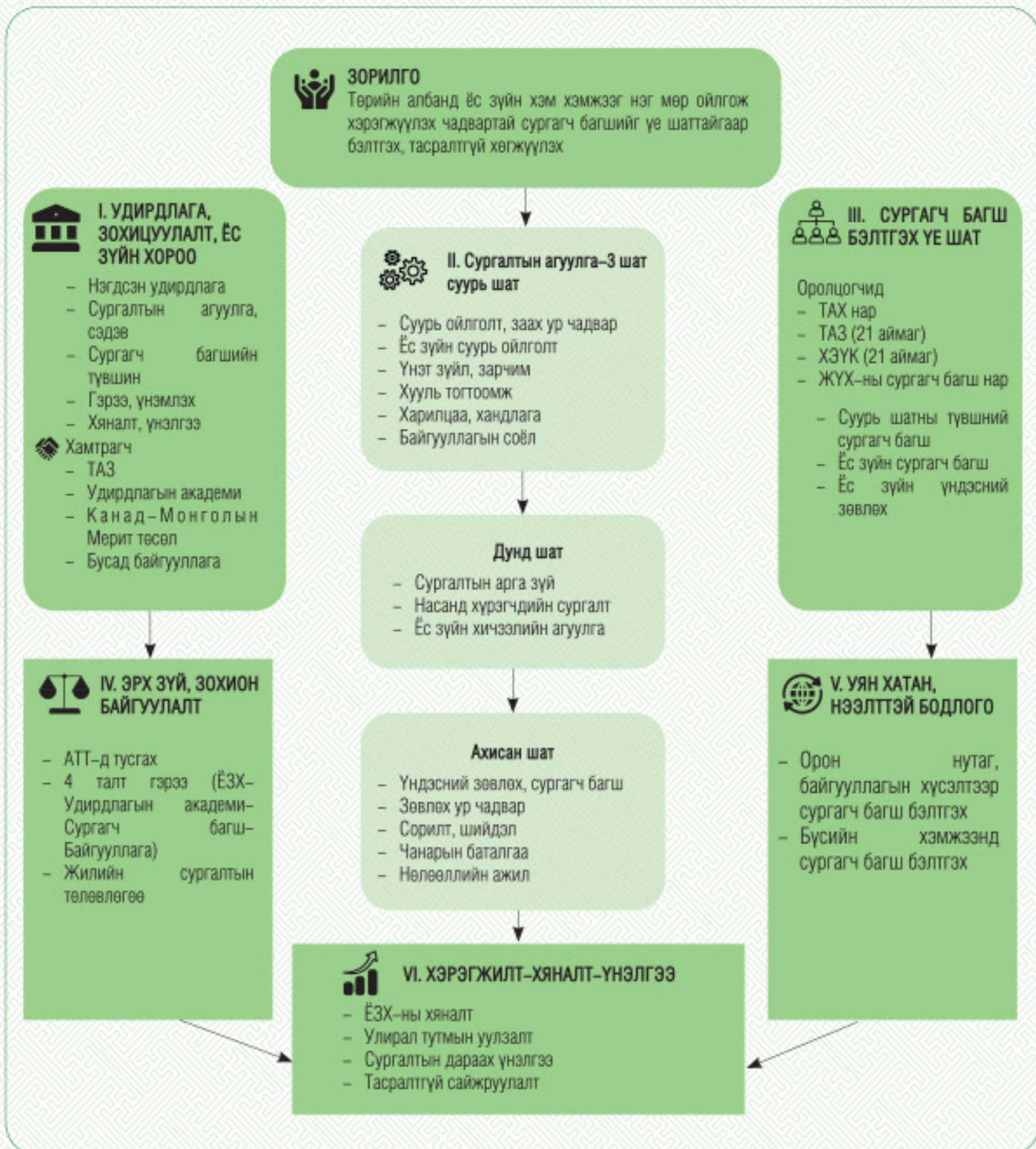
ТАХЭЗтХ-ийн 9 дүгээр зүйл, ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийн Зорилго 2-ын хүрээнд:

Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа нь төрийн албанд ёс зүйн хэм хэмжээг нэг мөр ойлгож хэрэгжүүлэх, ёс зүй, хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг дээдэлсэн байгууллагын эерэг соёлыг төлөвшүүлэх, салбарын онцлогт нийцсэн мэдлэг, дадал, ур чадвартай сургагч багшийг үе шаттайгаар бэлтгэх, тасралтгүй хөгжүүлэх, сургалт, нөлөөллийн үйл ажиллагааг нэгдсэн удирдлага, зохицуулалт, мэргэшил арга зүйгээр хангахад чиглэгдэнэ.

Зураг 6. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны зураглал

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ





Ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх сургалтын суурь түвшний хөтөлбөрийг Ёс зүйн хорооны 2024 оны 15 дугаар тогтоолоор¹² баталсан. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалтын агуулга”, “Ёс зүйн дэд хороодын чадавхыг бэхжүүлэх, сургагч багш бэлтгэх сургалтын агуулга, сэдэв” болон ТАЗ-ийн “Төрийн албан хаагчийн чадамжийн хүрээ батлах тухай” 2025 оны 390 дүгээр тогтоолоор баталсан ТАХ-ийн чадамжийн ерөнхий хүрээ, ТЗ, ТТ, ТҮ-ний албан хаагчийн “Ёс зүй, үнэт зүйл” бүлэг чадамжийн агуулга, хүлээгдэж буй үр дүнд тус тус нийцүүлэн холбогдох байгууллагуудтай хамтран боловсруулсан.

Цаашид төрийн албаны салбар, байгууллагын онцлог, ялгаатай байдал, иргэдэд үзүүлж буй үйлчилгээний төрлийг харгалзан нийтлэг тохиолддог кейс, жендэр, хүний эрхийн агуулгыг ТАХ-ийн ёс зүйн сургалтын модульд тусган боловсруулах асуудлыг чухалчилж байна.

ЗГХЭГ-ын дэргэдэх Удирдлагын академитай хамтран ТАХ-ийн ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх суурь түвшний сургалтыг зохион байгуулж, орон нутгаас 15, нийслэл дэх төрийн байгууллагаас 85, нийт 100 ТАХ-ийг ёс зүйн сургагч багшаар анхлан бэлтгэж, гэрчилгээ олгосон.

Ёс зүйн сургагч багш нар насанд хүрэгчдийн суралцахуйн онцлогт нийцсэн хөтөлбөр боловсруулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөн, зохион байгуулах, эргэх холбоог бэхжүүлэх мэдлэг, ур чадварт суралцсан.

Мөн ёс зүйн асуудлаар зөвлөгөө өгөх, байгууллагад ёс зүйг дээдэлсэн орчин бүрдүүлэх, Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааг шинэ арга барилаар зохион

байгуулах, эерэг өөрчлөлтийг бий болгоход хамтран ажиллах юм.

Төрийн албаны зөвлөлийн 21 аймаг дахь Салбар зөвлөлийн Нарийн бичгийн дарга, ХЭҮК-ын 21 аймаг дахь төлөөлөл, Жендэрийн үндэсний хорооноос бэлтгэгдсэн сургагч багш нар, ТАЗ, Ёс зүйн хороотой хамтран хэрэгжүүлж буй Канад-Монголын Мерит төсөл хэрэгжиж буй аймгууд дахь төрийн албан хаагчдаас ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх ажлыг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байна.

Мөн ёс зүйн дунд болон ахисан түвшний сургагч багш нарыг бэлтгэж, ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх тогтолцоог бэхжүүлэх ур чадвар бүхий үндэсний зөвлөхүүдийг бий болгохоор эхний шатны сургалтыг зохион байгуулсан.

Ёс зүйн хорооноос сургагч багш нартай тодорхой давтамжтай танхимын болон цахим хэлбэрээр уулзалт зохион байгуулж, сайн туршлага, тулгамдаж буй асуудлыг хэлэлцэн, шийдвэрлэх үйл ажиллагааг тогтмолжуулахад чиглэн ажиллаж байна.

¹² Ёс зүйн хорооны “Сургалтын агуулга, сэдэв батлах тухай” 2024 оны 15 дугаар тогтоол



2.1. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛӨӨС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ ТОГТОЛЦОО

ТАХЁЗТХ-ийн 9 дүгээр зүйл, 11 дүгээр зүйлийн 11.6.1–11.6.3 дахь заалтын хүрээнд:

- Улсын Их Хурал төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийг баталж, мөрдүүлэх
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг нэгдсэн удирдлагаар хангах, зохион байгуулах

“Алсын хараа–2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод тусгагдсан “Чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн алба” зорилтын хүрээнд Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 27 дугаар тогтоолоор “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”-ийг баталсан.

ТАХЁЗЗУССГҮХ-т тусгагдсан зорилт, үйл ажиллагаа, арга хэмжээг Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.7, 6.8, 6.9 дэх хэсэгт заасны дагуу үндсэн чиглэл, хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлэхийг Монгол Улсын Засгийн газар, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нар, Ёс зүйн хороо, Засгийн газрын, төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороо, бүх шатны томилох эрх бүхий албан тушаалтанд тус тус даалгасан.

ТАХЁЗЗУССГҮХ нь ТАХЁЗТХ болон “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх, хариуцлагатай, чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн 2024–2030 онд хэрэгжих дунд хугацааны хөгжлийн зорилтот хөтөлбөр бөгөөд 4 зорилго, 12 зорилт, 55 арга хэмжээ тусгагдсан.

Ёс зүйн хороо нь ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт–шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийг 2025 онд баталж¹³, ТАХ-ийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн

хэрэгжилтэд хяналт тавих, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх хуульд заасан чиг үүргийнхээ хүрээнд Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдэд ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн зорилт, үйл ажиллагаа, арга хэмжээг тусгасан нь ёс зүйт төрийн албыг бэхжүүлэхэд чухал алхам болсон. Үүнд:

1. Монгол Улсын Засгийн газрын 2024–2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 4.2.3.12. “Ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх менежментийг сайжруулж, ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлнэ”; 4.2.3.13. “Төрийн албаны ёс зүйн индекс, ёс зүйн дэд бүтцийг Олон Улсын туршлагад суурилан хэрэгжүүлнэ”.
2. Монгол Улсыг 2026–2030 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэлийн 7.3.4. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хариуцлагыг нэмэгдүүлнэ”, 7.3.4.1. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн мэдлэгийг нэмэгдүүлнэ”.

Түүнчлэн ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн зорилт, үйл ажиллагаа, арга хэмжээг Ёс зүйн хорооны 2025–2028 оны стратеги төлөвлөгөө болон жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусган холбогдох дүрэм, журам, аргачлал, маягт, загварыг баталж, төрийн байгууллагуудад мөрдүүлж, биелэлтэд хяналт тавин ажиллаж байна. Тухайлбал:

- “Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт–шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт”-ийг байгууллагын албан ёсны цахим хуудас www.ес.gov.mn-д

¹³ Ёс зүйн хорооны “Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт–шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт батлах тухай” 2025 оны 02 дугаар сарын 04-ний өдрийн 04 дүгээр тогтоол



байршуулан, ЗГХХГ, Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нарт тус тус хүргүүлсэн. Олон нийтийн цахим мэдээллийн сүлжээнд байрших www.facebook.com/ec.gov.mn дэх Ёс зүйн дэд хороодын группээр дамжуулан 3,800 гишүүнд хүргэсэн;

- “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлал”-ын дагуу түүврийн аргаар 10 төрийн байгууллагыг сонгон үнэлгээ хийхэд 49.1 хувь нь бага, 39.7 хувь нь дунд, 9.6 хувь нь өндөр, 1.1 хувь нь маш өндөр эрсдэлтэй үнэлэгдсэн;
- Стандарт, хэмжил зүйн газрын даргын 2025 оны С/12 дугаар тушаалаар батлагдсан “MNS 7068:2025 Төрийн албаны үйл ажиллагаанд тавих ерөнхий шаардлага,

стандарт”-д ТАХ-ийн ёс зүйн шаардлага, хэм хэмжээ тусгагдсан.

Ёс зүйн хорооны 2025 оны “Шалгуур үзүүлэлт батлах тухай” 09 дүгээр тогтоолоор баталсан шалгуур үзүүлэлтийн дагуу ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилтийг 6 шалгуур үзүүлэлтээр төрийн болон нутгийн захиргааны 89 байгууллагын 3,156 салбар, нэгжийн хэмжээнд үнэлэх ажлыг эхлүүлсэн.

Дээрх байгууллагын 90 гаруй хувь нь ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө батлан, Ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажлыг жилд 2-оос доошгүй удаа зохион байгуулсан бол ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээ хийх, ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг, хариуцлагын бүртгэлийн хуудас хөтлөх үйл ажиллагааг 70 хувьтай хэрэгжүүлсэн байна.

ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийн хүрээнд дараах онцлох үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн. Үүнд:

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг удирдамж, заавраар хангаж, зохион байгуулалтыг сайжруулна” гэсэн 1 дүгээр зорилгын хүрээнд Ёс зүйн хорооноос тайлант хугацаанд 9 тогтоол батлан, хэрэгжилтийг ханган ажилласан.

“Төрийн албанд ёс зүйн зөрчлийг үл тэвчих сэтгэлгээ, шударга байдлыг эрхэмлэхэд чиглэсэн соён гэгээрүүлэх ажлыг эрчимжүүлнэ” гэсэн 2 дугаар зорилгын хүрээнд Ёс зүйн хорооноос нэгдсэн бодлогоор хангаж ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны зураглалыг тодорхойлон, төрийн албаны салбар, нэгжүүдэд ёс зүйн сургагч багш нарыг анхлан бэлтгэсэн.

Ёс зүйн соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг мэргэшил арга зүйн удирдлагаар ханган

ажиллаж, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр болох ёс зүйн сургалтыг ёс зүйн сургагч багш нар болон Ёс зүйн дэд хороод, холбогдох байгууллагатай хамтран зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 348,191 ТАХ-ийг хамруулсан байна.

Төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчдад төрийн албаны ёс зүйн хууль тогтоомжийг таниулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, чиглүүлэх цахим сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, хичээл бэлтгэсэн бөгөөд уг сургалтын хөтөлбөрийг судалсан ТАХ-ийг үнэлж, үнэмлэх олгох тогтолцоо бий болгохоор ажиллаж байна.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажлын хамрах хүрээг өргөжүүлэн, Ёс зүйн хорооноос жил бүрийн 11 дүгээр сарыг ёс зүйн нөлөөллийн сар болгон



зарлаж, нэгдсэн удирдлагаар ханган ажиллаж байгаа бөгөөд төрийн байгууллагууд холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн, хэрэгжүүлж хэвшсэн.

Энэ хүрээнд 2024 онд ёс зүйн нөлөөллийн аяныг “Ёс-той, Зүй-тэй”, 2025 онд “Хүндэлье-Энэрье” сэдвийн дор нийт төрийн байгууллагын Ёс зүйн дэд хороог хамруулан өрнүүлж, идэвх санаачилга гарган, бусдыгаа манлайлан бүтээлчээр оролцсон 165 байгууллагын Ёс зүйн дэд хороонд “Талархлын захидал” илгээж, сайн туршлагыг олон нийтэд түгээн дэлгэрүүлсэн.

“Ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх менежментийг сайжруулна” гэсэн 3 дугаар зорилгын хүрээнд төрийн албаны Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим системийн суурь өгөгдөлд тулгуурлан ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл хяналтын дэд системийг нэвтрүүлэн, төрийн нууцад хамаарахаас бусад 2,038 Ёс зүйн дэд хороог бүртгэн үйл ажиллагааг тогтмолжуулж, цахимжуулсан.

“Ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэхэд иргэний нийгэм, хувийн хэвшил, хэвлэл мэдээллийн байгууллагын оролцоог хангана” гэсэн 4 дүгээр зорилгын хүрээнд төрийн албаны ёс зүйн индекс тодорхойлох, агуулга, бүрэлдэхүүн, хүрээг харьцуулан судалж, ёс зүйн индекс нэвтрүүлэх санал, зөвлөмж боловсруулах судалгааг төрийн бус байгууллагатай хамтран гүйцэтгэсэн.

Уг судалгаагаар Олон Улсад хэрэглэгдэж буй ёс зүйтэй холбоотой индексийн харьцуулалт, онол, загварууд болон Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомжид үндэслэн төрийн албаны ёс зүйн индекс нь 3 бүлэг, 9 хэмжээстэй, 16 хүртэл үзүүлэлттэй байхаар тодорхойлсон.

Ёс зүйн хорооны даргын 2026 оны 02 дугаар сарын 23-ны өдрийн “Ажлын хэсэг байгуулах тухай” 04 дүгээр тушаалаар төрийн албаны ёс

зүйн индекс тооцох аргачлал боловсруулж, туршин судлахад мэргэжил арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, хамтран ажиллах ажлын хэсэг байгуулагдан, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байна.

Цаашид ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийг хэрэгжүүлэх төсөв санхүүжилтийг нэмэгдүүлж, үйл ажиллагааг бэхжүүлэхэд хамтын ажиллагаа, дэмжлэгийг өргөжүүлэхээр ажиллаж байна.

Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуулиар хүлээсэн чиг үүргийн хэрэгжилт, хүний нөөцийн зохицуулалтын хэрэгжилттэй танилцан хяналт шалгалт хийх, төрийн албаны шинэтгэлийн талаар мэдээлэл хийх, сургалт зохион байгуулах, мэргэшил арга зүйн зөвлөгөө өгөх, зөвлөн туслах үйл ажиллагааг ТАЗ-ийн даргын 2025 оны оны 02 дугаар тушаалын дагуу зохион байгуулж, 21 аймаг, 330 сум, 9 тосгонд ажилласан.

Энэ хүрээнд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагаа, нөхцөл байдалтай газар дээр нь танилцан, төрийн албан хаагчдыг сургалт, хэлэлцүүлэгт хамруулж санал, хүсэлт болон тулгамдаж буй асуудлыг хэлэлцэн, зөвлөн туслах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж, нийт 3,402 ТАХ-ийг хамруулсан.





МОНГОЛ УЛСЫН
ХУУЛЬ ЗОХИОН
БЭГЭМЭЭНИЙН
ХӨГЖИЛ



Сумдын төрийн байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн зүгээс хуульд заасан урамшууллыг жигд, тогтвортой олгох асуудал тулгамдаж байгаа талаар танилцуулж, уг арга хэмжээг улсын хэмжээнд зохион байгуулж, зөвлөн туслах ажлыг хэрэгжүүлсэн нь цаг үеэ олсон, үр дүнтэй ажил болсныг дурдсан.



“АЛСЫН ХАРАА-2050”



“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн баримт бичиг, Монгол Улсын бүсчилсэн хөгжлийн үзэл баримтлалын хүрээнд Төрийн албаны тухай

хууль, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг сурталчлан таниулах, практик хэрэглээг сайжруулах, Ёс зүйн дэд хороодыг чадавхжуулах, оролцоонд суурилсан сургалт, хэлэлцүүлэг өрнүүлж, мэргэшил арга зүйн зөвлөмж дэмжлэг өгөх, ёс зүй, сахилга хариуцлагыг сайжруулах зорилгоор ТАЗ-тэй хамтран “Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” сэдэвт зөвлөгөөнийг Хойд, Төвийн, Говийн, Зүүн, Баруун, Хангайн, Нийслэлийн гэсэн долоон бүсэд 2025 оны хоёрдугаар улиралд багтаан зохион байгуулсан.



Бүсийн зөвлөгөөнийг зохион байгуулахад УИХ-ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хороо, Төрийн байгуулалтын байнгын хороо дэмжлэг үзүүлж, ТАЗ-ийн даргын 2025 оны 03 дугаар сарын 20-ны өдрийн “Бүсчилсэн зөвлөгөөн зохион байгуулах тухай” 43 дугаар тушаалаар байгуулагдсан ажлын хэсгээс гадна УИХ-ын гишүүд, ТАЗ, ЗГХЭГ, СЯ, ГБХНХЯ, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ЗДТГ, тэдгээрийн харьяа байгууллагын төлөөлөл, Ёс зүйн дэд хороод хамтран ажилласныг онцлон тэмдэглэж байна.



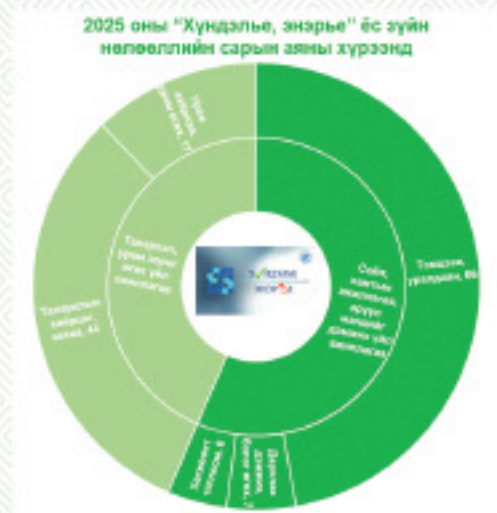


“Бүсчилсэн хөгжил–Төрийн албаны манлайлал” зөвлөгөөнд төрийн захиргааны төв болон Засгийн газрын агентлаг, 21 аймаг, тэдгээрийн 330 сумд үйл ажиллагаа явуулж буй төрийн байгууллагын албан хаагч болон Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд нийт 3,900 ТАХ, үүний дотор орон нутгийн бүсэд 612, нийслэлийн бүсэд 300 төрийн байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд, төлөөллийг хамруулан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх чиглэлээр дараах үйл ажиллагааг зохион байгуулсан. Үүнд:

- “Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэглээ”, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ”, “Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрх” сэдэвт хэлэлцүүлэг;
- “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт” панел хэлэлцүүлэг;
- “Төрийн албан хаагч эмэгтэйчүүдийн карьер хөгжлийг дэмжих, төрийн албан дахь удирдах түвшний жендэр”, “Дижитал төр–AI: Бүтээмж, ба технологийн шийдэл”, “Үнэт зүйл ба төлөвшил”, “Ажил амьдралын тэнцвэр”, “Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэл–үр дүн”, “Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэл–ёс зүй”, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн манлайлал”, “Төрийн албаны өнөөгийн нөхцөл байдал–сум орон нутагт” сэдэвт үндсэн илтгэл, сургалт мэдээлэл;
- “Төрийн алба–бидний ирээдүй” сэдэвт уулзалт.

Бүсийн зөвлөгөөний хэлэлцүүлгээр ТАХ–ийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ, ёс зүйн зөрчил, гомдол, маргааныг хянан шийдвэрлэх үйл явц, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа, ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоо, дэд бүтцийн өнөөгийн төлөв байдлын талаар санал солилцон, туршлага хуваалцаж, тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх боломж, гарц, цаашдын хандлага, эрэлт хэрэгцээг тодорхойлсон.

Бүсийн зөвлөгөөний нээлтэд УИХ–ын дарга Д.Амарбаясгалан, НҮБ–ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн суурин төлөөлөгч Матилда Димовска, Канад Улсаас Монгол Улсад суугаа Онц бөгөөд бүрэн эрхт Элчин сайд Сандра Шуфани нар цахимаар мэндчилгээ дэвшүүлэн, УИХ–ын гишүүн, Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны дарга Ж.Бат–Эрдэнэ, УИХ–ын гишүүн Г.Дамдинням нар биечлэн оролцсон.



Үндсэн илтгэлийг УИХ–ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны дарга Б.Баярбаатар, ТАЗ–ийн дарга Л.Цэдэвсүрэн, Ёс зүйн хорооны дарга, ТАЗ–ийн гишүүн Ц.Амартөгс, ТАЗ–ийн гишүүн Б.Идэрчулуун нар танилцуулсан. Панел хэлэлцүүлэгт ТАЗ–ийн гишүүн Б.Пүрэвдагва, Д.Баатарсайхан, Ёс зүйн хорооны гишүүн Ч.Эрдэнэчимэг, Ёс зүйн хорооны гишүүн, Монголын сэтгэл зүйчдийн нийгэмлэгийн тэргүүн, Монгол Улсын гавьяат багш Ш.Батсүх, “Эмэгтэйчүүд, залуучуудын оюуны сан үндэсний сүлжээ” ТББ–ын тэргүүн

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ



Ц.Бүжидмаа, “Рүүкий Системс” ХХК–ийн захирал Б.Билэгсайхан, “Афа” академийн багш Ш.Амартүвшин, Сэтгэл зүйч Г.Наранбаатар нар оролцсон.



УИХ–ын гишүүн, Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны дарга Б.Баярбаатар “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн манлайлал”, УИХ–ын гишүүн, Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны гишүүн

Б.Хэрлэн “Төрийн алба ба бүтээмж, үр ашиг”, Ёс зүйн хорооны дарга, ТАЗ–ийн гишүүн Ц.Амартөгс “Төрийн албаны шинэтгэл–ёс зүй” сэдвээр тус тус илтгэл танилцуулж, хэлэлцүүлсэн.

УИХ–ын гишүүн, Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны гишүүн Х.Баасанжаргал, УИХ–ын гишүүн Г.Дамдинням, С.Эрдэнэболд, Р.Сэддорж, Ёс зүйн хорооны гишүүн, Монгол Улсын гавьяат хуульч Д.Дуламсүрэн, Ёс зүйн хорооны гишүүн М.Цэрэнбат, Ёс зүйн хорооны гишүүн Ч.Эрдэнэчимэг нар төрийн албаны шинэтгэл, ТАХ–ийн ёс зүй, манлайлал, үнэт зүйлийн талаар мэдээлэл өгсөн.

Хэлэлцүүлгийг Ёс зүйн хорооны дарга, ТАЗ–ийн гишүүн Ц.Амартөгс, ТАЗ–ийн гишүүн Б.Идэрчулуун, Б.Пүрэвдагва, Ёс зүйн хорооны гишүүн Ч.Эрдэнэчимэг нар чиглүүлсэн бол “Төрийн алба–бидний ирээдүй” сэдэвт уулзалтыг ТАЗ–ийн гишүүн Д.Баатарсайхан удирдан чиглүүлсэн.



Бүсчилсэн хөгжил–Төрийн албаны манлайлал” зөвлөгөөний хүрээнд зохион байгуулсан хэлэлцүүлгүүдэд хамрагдсан ТАХ болон Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн танилцуулсан нийтлэг тулгамдаж буй асуудал, санал хүсэлтийг дараах чиглэлээр нэгтгэн багцалсан. Үүнд:

1. Ёс зүйн дэд хороодын бүтэц, бүрэлдэхүүн:
 - “Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам” болон бүрэлдэхүүнийг илүү тодорхой болгох, хууль эрх зүйн орчныг шинэчлэх;
 - Хараат бус байдал, үйл ажиллагааг нээлттэй, ил тод явуулах баталгаагаар хангах, Олон Улсын туршлагыг судалж, нэвтрүүлэх;
 - Гишүүдийг чадавхжуулах, хууль хэрэглээний чадварыг нэмэгдүүлэх.



2. Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн урамшууллын асуудал:
 - Гишүүдэд урамшуулал олгоход аудитын байгууллагын хяналт, дүгнэлтээс шалтгаалсан хүндрэл бэрхшээлийг нэг мөр шийдвэрлэх;
 - Урамшууллыг ажлын үр дүн, ёс зүйн манлайлалд үндэслэн бодитой, шударгаар олгох эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох;



- Ёс зүйн манлайлал үзүүлсэн, үлгэр жишээ ТАХ, төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагыг алдаршуулж, урамшуулдаг байх;
 - Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааны зардлыг төсвийн ангилалд хуульчлан оруулах.
3. Ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа:
- Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд, ТАХ-дыг чадавхжуулах сургалтыг алслагдсан сум, орон нутагт хүргэх, танхимын болон цахим сургалтын тогтолцоог яаралтай нэвтрүүлэх;
 - Бодит жишээнд суурилсан сургалт, хэлэлцүүлэг хэлбэртэй практик сургалтуудыг тогтмол зохион байгуулах;
 - Иргэд, хүүхэд, залуучуудын ёс зүйн боловсролд анхаарах, тухайлбал ЕБС-ийн хичээлийн хөтөлбөрт тусгах, богино контент бэлтгэх;
 - Иргэд болон төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр олон нийтэд чиглэсэн богино контент, сургалт, сурталчилгааны ажлыг өргөжүүлэх.



4. Хууль тогтоомжийн хэрэглээ:
- Хууль хоорондын давхардлыг арилгах. Тухайлбал, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, ТАХЭЗТХ-д заасан сахилга, хариуцлагын зааг ялгааг тодорхой болгох;
 - Салбарын онцлогийг тусгасан ёс зүйн шаардлагыг хуулиар зохицуулах;
 - Ёс зүйн зөрчлийг сахилгын зөрчлөөс ялгаж ойлгох, шийдвэрлэх тогтолцоог тодорхой болгох;

- Ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэх, ёс зүйн дэд бүтцийн тогтолцоог тодорхой болгох;
- Ёс зүйн дэд хорооны шийдвэр гаргах эрх хэмжээ, хариуцлагын хүрээг илүү тодорхой болгох;
- Ёс зүйн хороо, Ёс зүйн дэд хорооны хараат бус, бие даасан байдлыг хангах, дэд бүтцийг эргэж харах, оновчтой томьёолох, иргэд, олон нийтийн оролцоог хангах хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах.

Дээрх зөвлөгөөний үеэр яригдсан ТАХ-ийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал, санал хүсэлтийг нэгтгэн судалж, "Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам"-ын төслийг шинэчлэн боловсруулсан.

Төрийн албаны зөвлөл, Ёс зүйн хороо, Канад Улсын Каталист+ байгууллагын хамтран хэрэгжүүлж буй Канад-Монголын Мерит төслийн хүрээнд Ёс зүйн нэр томьёоны тайлбар толь болон гарын авлага боловсруулахаар ажиллаж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, сургалтын үйл ажиллагааг эрчимжүүлж, системийн түвшинд нэгдсэн удирдлага, зохион байгуулалтаар ханган ажиллаж байна.

Түүнчлэн "Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал" зөвлөгөөний хүрээнд танилцуулагдсан үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудал, санал хүсэлтийг нэгтгэн УИХ-ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хороонд танилцуулсан.

УИХ-ын Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны 2025 оны 06 дугаар сарын 25-ны өдрийн 04 дүгээр тогтоол, Монгол Улсын Засгийн газрын 2025 оны 05 дугаар сарын 21-ний өдрийн 24 дүгээр тэмдэглэлээр Ёс зүйн хороонд өгсөн зөвлөмжийн дагуу хууль тогтоомжид оруулах нэмэлт, өөрчлөлтийн санал боловсруулж, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх чиглэлээр үйл ажиллагаагаа эрчимжүүлэн ажилласан.



2.2. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН СУРГАЛТ

Ёс зүйн сургалтын зорилго нь ТАХ-ийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд нэгдсэн удирдлага, мэргэшил арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөн, зохион байгуулах ур чадварыг дээшлүүлэх, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн ёс зүйн гомдол, мэдээлэл хянан шийдвэрлэх эрх зүйн чадамжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн.

Ёс зүйн хороо ТАХЭЗТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.3 дахь заалт, УИХ-ын 2024 оны 27 дугаар тогтоолоор баталсан ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийн 2.1.2, 2.1.5 дахь заалтыг тус тус үндэслэн “Сургалтын агуулга, сэдэв батлах тухай” 2024 оны 15 дугаар тогтоол баталсан¹⁴.

Уг тогтоолоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалтын суурь, дунд, ахисан шатны 5

агуулгын хүрээ, Ёс зүйн дэд хороодын чадавхыг бэхжүүлэх, сургагч багш бэлтгэх сургалтын нийт 6 агуулгын хүрээг тус тус тодорхойлсон бөгөөд батлагдсан агуулгын хүрээнд ТАХ-ийн ёс зүйн сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, сургалт зохион байгуулан, үр дүнг тухайн жилийн улирал бүр Ёс зүйн хороонд тайлагнаж ажиллахыг төрийн бүх шатны байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан, Ёс зүйн дэд хороодод тус тус үүрэг болгосон.

Ёс зүйн дэд хороодын чадавхыг бэхжүүлж, сургагч багш бэлтгэх хөтөлбөр боловсруулж, сургалт зохион байгуулахыг Ёс зүйн хорооны Ажлын албанд үүрэг болгосны дагуу сургалтын батлагдсан агуулга, сэдвийн хүрээнд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлсэн. Үүнд:

- 1 ТАХ-ийн ажлын байран дахь ёс зүйн сургалт зохион байгуулах
- 2 “Ёс зүй, хүний эрх” сэдэвт зорилтот богино хугацааны сургалт зохион байгуулах
- 3 ТАХ-ийн ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх хөтөлбөр хэрэгжүүлэх

Төрийн албан хаагчийн ажлын байран дахь ёс зүйн сургалт

ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийн 2.1.1 дэх заалтын хүрээнд:

Ажлын байран дахь сургалт

Тайлант хугацаанд төрийн байгууллагуудаас албан бичгээр ирүүлсэн хүсэлтийн дагуу 84 байгууллагад төрийн албан хаагчийн ажлын байран дахь сургалтыг зохион байгуулж, нийт 16,421 албан хаагчийг хамруулсан. Сургалтад хамрагдсан төрийн албан хаагчдын 8,869 нь танхимаар, 7,552 нь цахим хэлбэрээр

хамрагдсан бөгөөд 2024 оны үзүүлэлттэй харьцуулахад 30.9 хувиар өссөн дүнтэй байна.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх” сэдвээр 48, “Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам, гомдол мэдээлэл шийдвэрлэх явц”, “Ёс зүйн

¹⁴ Ёс зүйн хорооны “Сургалтын агуулга, сэдэв батлах тухай” 2024 оны 15 дугаар тогтоол

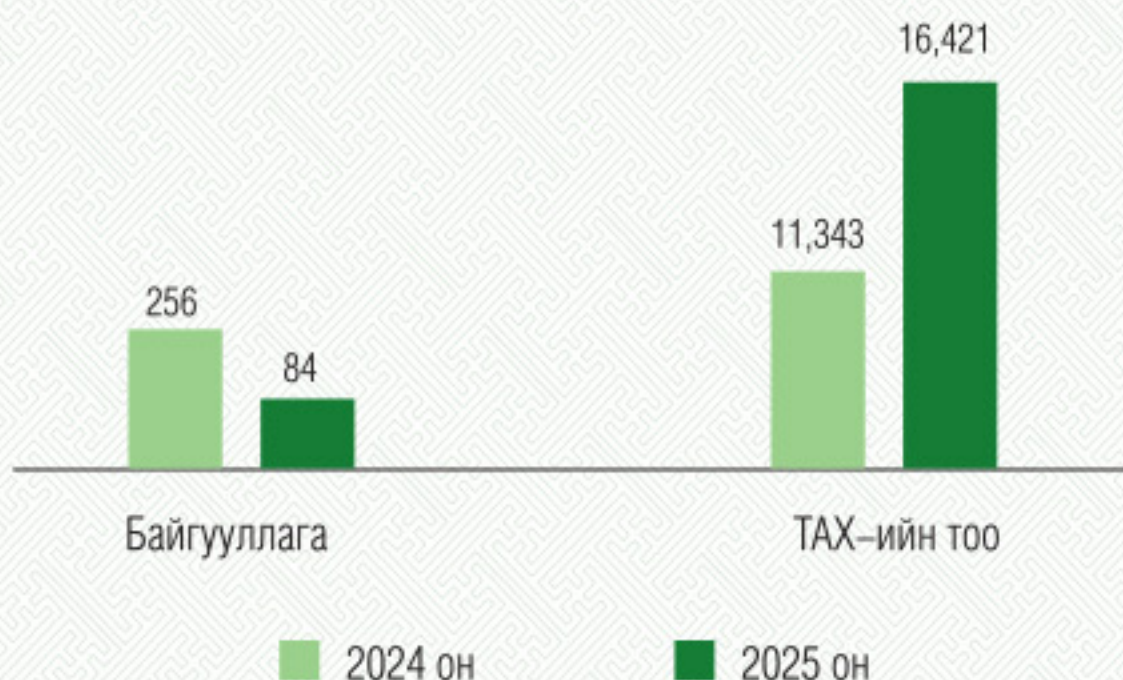


дэд хорооны гишүүдийг чадавхжуулах”, “Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам болон зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд системийг танилцуулах” сэдвээр 25, “Стресс менежмент, ажил амьдралын тэнцвэрт байдал, эрүүл мэнд ба ёс зүй” сэдвээр 16, “Шинэ зууны сорилт: Манлайлал ба ёс зүй”, “Удирдах ажилтны

манлайлал, албан харилцааны ёс зүй, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх” сэдвээр 2, “ТАХ-ийн ёс зүй, хариуцлага, харилцаа, хандлага, албаны хувцаслалт” сэдвээр 1 байгууллагад тус тус сургалт, мэдээлэл өгчээ.

Зураг 7. ТАХ-ийн ажлын байран дахь ёс зүйн сургалт (2024, 2025 оны харьцуулалт)

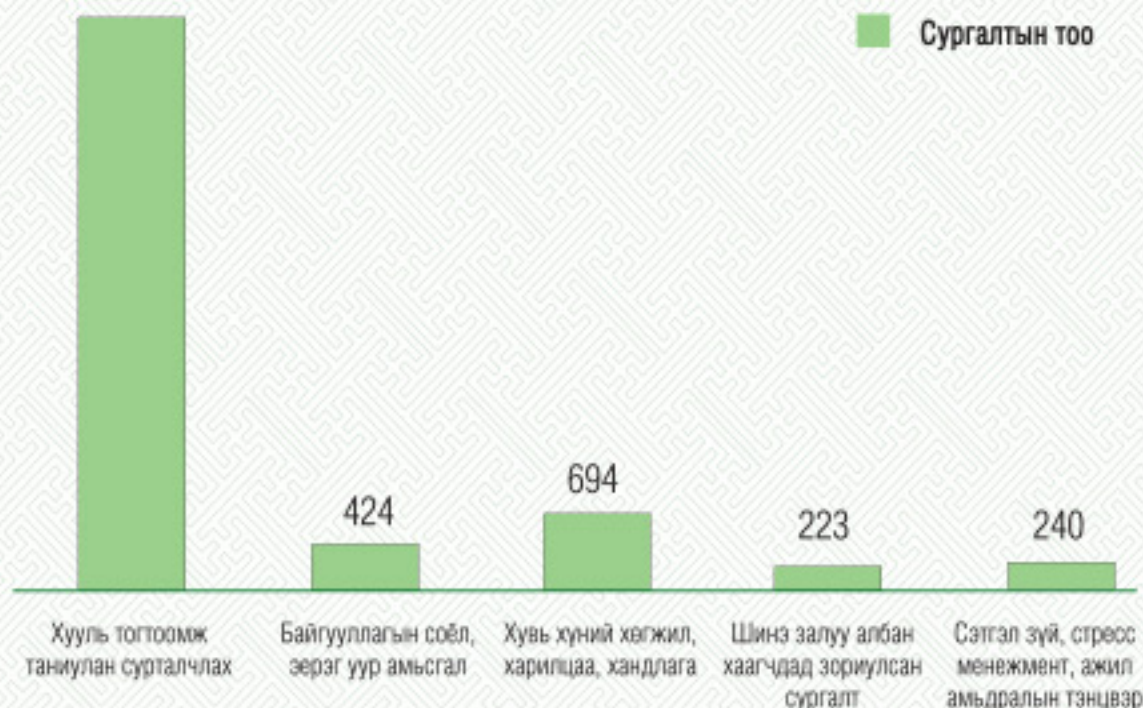
ТАХ-ийн ажлын байран дахь ёс зүйн сургалт



ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ

Ёс зүйн хорооны 2025 оны “Шалгуур үзүүлэлт батлах тухай” 09 дүгээр тогтоолоор баталсан шалгуур үзүүлэлт, маягтын дагуу тайлан ирүүлсэн төрийн байгууллагуудын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороод 6,772 удаа ёс зүйн сургалт зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 218,949 албан хаагчийг хамруулжээ.

Зураг 8. ТАХ-ийн ажлын байран дахь ёс зүйн сургалтын агуулга, сэдэв





“Ёс зүй, хүний эрх” сэдэвт зорилтот богино хугацааны сургалт

ТАХЭЗТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.3 дахь заалтын хүрээнд:

Зорилтот богино хугацааны сургалт

Төрийн албаны зөвлөл, ХЭҮК, Удирдлагын академитай хамтран төрийн бүх шатны байгууллагын бодлого боловсруулах болон хяналт тавих чиг үүрэг бүхий албан тушаалтны хүний эрх, ёс зүй, жендэрийн эрх тэгш байдлын талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлж, хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг дээдэлсэн, хариуцлагатай, шударга, иргэнд үйлчилдэг төрийн байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх зорилгоор “Ёс зүй, хүний эрх” сэдэвт зорилтот бүлгийн богино хугацааны сургалтыг 2025 оны 11–12 дугаар сард 8 удаагийн давтамжтай зохион байгуулсан.

Сургалтын хөтөлбөрийг ТАЗ, Ёс зүйн хороо, ХЭҮК, Удирдлагын академи хамтран баталж, “Хүний нөөцийг бүрдүүлэх, чадахуйн зарчмын хэрэгжилт, байгууллагын үнэлгээнд анхаарах асуудал”, “Төрийн албаны ёс зүй, хүний эрхийн үзэл баримтлал, үнэт зүйлс”, “Төрийн байгууллагын ёс зүйн зөрчил: шалтгаан, үр дагавар”, “Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээний арга зүй, байгууллагын үнэлгээнд ёс зүйн хариуцлагын үзүүлэлт”, “Хүний эрхэд суурилсан төрийн үйлчилгээ”, “Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээний арга зүй, байгууллагын үнэлгээнд ёс зүйн хариуцлагын үзүүлэлт”, “ТАХ-ийн ёс суртахууны дүр төрх, нийгмийн хүлээлт” гэсэн үндсэн сэдвийн хүрээнд боловсруулсан.

Дээрх сэдвүүдийн хүрээнд оролцогчдод онол, арга зүйн мэдлэг эзэмшүүлэхийн хамт интерактив буюу бүтээлч оролцоо, үйлдэн суралцахуйн арга хэлбэрийг түлхүү ашиглаж дадлага ажил, дасгал ажиллуулан сургалтад хамрагдсан ТАХ бүрийн оролцоог хангасан.

“Ёс зүй, хүний эрх” сэдэвт сургалтын хүрээнд “Ёс зүйг дээдэлсэн, хүний эрх, жендэрийн мэдрэмжтэй байгууллагын соёлыг

бүрдүүлэхэд удирдах албан тушаалтны үүрэг, оролцоо, анхаарах асуудал” сэдэвт нэгдсэн хэлэлцүүлэг өрнүүлж, хэлэлцүүлгийг ТАЗ-ийн дарга, гишүүд, ХЭҮК-ын гишүүд удирдан явуулсан.

“Ёс зүй, хүний эрх” сэдэвт 8 удаагийн сургалтад нийт 268 төрийн албан хаагч (тэдгээрийн 58 нь орон нутгаас) хамрагдсан бөгөөд дараах байдлаар ангилж, өөр хоорондоо онцлог ялгаа бүхий тусгайлсан хөтөлбөрийн дагуу сургалтыг зохион байгуулсан. Үүнд:

- УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг нь сонгож, томилдог байгууллагын Төрийн захиргааны газрын дарга, Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан 19 албан хаагч;
- Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын Төрийн захиргаа, удирдлагын хэлтсийн дарга, Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан 40 албан хаагч;
- Агентлагийн Төрийн захиргааны газрын дарга, Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан 61 албан хаагч;
- Бүх яамдын Төрийн захиргааны газрын дарга, Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан 29 албан хаагч;
- УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг нь сонгож, томилдог байгууллагууд болон Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын Хяналт шинжилгээний нэгжийн 28 албан тушаалтан;
- Яамд, агентлагуудын Хяналт-шинжилгээний нэгжийн 37 албан тушаалтан;
- Яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга болон Агентлагийн 31 албан тушаалтан;



➤ Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын газрын дарга, УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг нь сонгож, томилдог байгууллагын Тамгын газар, Ажлын албаны 23 албан тушаалтан.

“Ёс зүй, хүний эрх” сэдэвт сургалтын дараах үнэлгээний дундаж 88.5 хувьтай бөгөөд сургалт, хэлэлцүүлэгт хамрагдсан төрийн байгууллагын бодлого боловсруулах болон хяналт тавих

чиг үүрэг бүхий албан тушаалтнуудын ТАХ-ийн ёс зүй, жендэр, хүний эрхийн талаарх нэгдсэн мэдлэг ойлголт нэмэгдэж, төрийн байгууллагын үйл ажиллагааг ёс зүй, жендэр, хүний эрхийн мэдрэмжтэй зохион байгуулах ур чадвар сайжрах практик ач холбогдолтой болсон.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх хөтөлбөр

ТАХЭЗТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.3 дахь заалтын хүрээнд:

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг нэгдсэн удирдлагаар хангах, зохион байгуулах

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ

ЁС ЗҮЙН ХОРОО НЬ УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИТАЙ ХАМТРАН ТАХ-ИЙН ЁС ЗҮЙН СУРГАГЧ БАГШ БЭЛТГЭХ СУУРЬ ШАТНЫ СУРГАЛТЫГ ЗОХИОН БАЙГУУЛСАН

Орон нутаг

15



НИЙТ 100 ТАХ-ИЙГ ЁС ЗҮЙН СУРГАГЧ БАГШААР АНХЛАН БЭЛТГЭЖ, ГЭРЧИЛГЭЭ ОЛГОСОН.

Нийслэл дэх төрийн байгууллага

85



Эхний хоёр удаагийн сургалтад нийслэл дэх төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороодын гишүүн 53 албан хаагчийг хамруулан сургагч багшаар бэлтгэсэн.

Сургалтын хөтөлбөрийг “Ёс зүйн хорооны “Сургалтын агуулга, сэдэв батлах тухай” 2024 оны 15 дугаар тогтоолоор¹⁵ баталсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалтын агуулга, сэдэв”, “Ёс зүйн дэд хороодын чадавхыг бэхжүүлэх, сургагч багш бэлтгэх

сургалтын агуулга, сэдэв” болон хүлээгдэж буй үр дүнд нийцүүлэн “Насанд хүрэгчдийн суралцахуйн онцлог ба сургагч багш”, “Насанд хүрэгчдэд зориулсан сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх нь”, “Ёс зүйн нөлөөллийн үйл ажиллагаа зохион байгуулах арга зүй”, “Ёс зүйн зөвлөн туслах ажиллагаа”, “Ёс зүйн эрсдэлийн менежмент”, “Ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа” гэсэн 6 үндсэн агуулгын хүрээнд боловсруулсан.

¹⁵ Ёс зүйн хорооны “Сургалтын агуулга, сэдэв батлах тухай” 2024 оны 15 дугаар тогтоол



Сургалтыг үр дүнтэй явуулах үүднээс суралцахуй буюу оролцогчдод мэдлэгийг бүрэн эзэмшүүлэх үйл ажиллагаанд ач холбогдол өгч идэвхтэй оролцооны аргуудыг түлхүү ашиглан, 3 өдрийн 24 цагийн сургалтыг онол, дадлагын ажлыг хослуулах хэлбэрээр явуулсан.

Сүүлийн хоёр удаагийн сургалтад хамрагдах ТАХ-дыг бичиг баримтын судалгаа, ярилцлага гэсэн хоёр үе шаттайгаар сонгон шалгаруулсан.

Энэ хүрээнд сургагч багш бэлтгэх нээлттэй зарын дагуу 277 төрийн албан хаагч хүсэлт, холбогдох материал ирүүлснээс Архангай, Баян-Өлгий, Говьсүмбэр, Дархан-Уул, Дорнод, Дундговь, Завхан, Өвөрхангай, Өмнөговь, Төв, Увс, Сүхбаатар, Сэлэнгэ аймгаас тус бүр 1, Дорноговь аймгаас 2 буюу орон нутгаас 15, нийслэл дэх төрийн байгууллагаас 35, нийт 50 ТАХ сонгогдсон бөгөөд сургалтын хөтөлбөрийг бүрэн хангасан 47 суралцагчид үнэмлэх олгож, сургагч багш нартай гэрээ байгуулан, хэрэгжилтэд хяналт тавин ажиллаж байна.

Сургалтын хөтөлбөрийг мөн “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалтын агуулга, сэдэв”, “Ёс зүйн дэд хороодын чадавхыг бэхжүүлэх, сургагч багш бэлтгэх сургалтын агуулга, сэдэв” болон хүлээгдэж буй үр дүнд нийцүүлэн “Төрийн албаны ёс зүйн тогтолцоо”, “Төрийн албаны үнэт зүйл, зарчим”, “Төрийн албан хаагчийн харилцаа, хандлага”, “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахуун”, “Насанд хүрэгчдийн сургалтын онцлог, анхаарах асуудал”, “Ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ: Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлага”, “Ёс зүйг дээдэлсэн байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхэд төрийн албан хаагчийн оролцоо”, “Сургалтын оролцогчдыг таньж, сургалтын аргаа тохируулах нь”, “Бие даан сургалт зохион байгуулахад анхаарах асуудал, сургагч багш нарын хамтын ажиллагаа” гэсэн 9 үндсэн агуулгын хүрээнд боловсруулж, 4

өдрийн 32 цагийн сургалтыг онол, дадлагын ажлыг хослуулах хэлбэрээр зохион байгуулсан.

Ёс зүйн сургагч багшаар бэлтгэгдсэн ТАХ нар насанд хүрэгчдийн суралцахуйн онцлогийг тодорхойлон хөтөлбөр боловсруулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх, зохион байгуулах, эргэх холбоог бэхжүүлэх ур чадварт суралцсан.

Ёс зүйн сургагч багшаар УИХ-ын Тамгын газраас нэг, УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг нь сонгож, томилдог байгууллагаас 12, Засгийн газрын харьяа байгууллага (ЗГХЭГ, ЗГХХГ, Төрийн өмчийн бодлого, зохицуулалтын газар, Нийслэлийн газар зохион байгуулалтын алба, Гамшиг судлалын үндэсний төв)-аас 10, төрийн захиргааны төв байгууллагаас 24, төрийн захиргааны байгууллагаас 5, шүүх эрх мэдлийн байгууллагаас 3, хууль сахиулах, төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллагаас 4, аймаг, нийслэлийн нутгийн удирдлагын байгууллагаас 21, төрийн үйлчилгээний байгууллагаас 20 албан хаагч тус тус бэлтгэгдээд байна.



Зураг 9. Ёс зүйн сургагч багш, харьяаллаар

Ёс зүйн сургагч багш (харьяалал)



ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ

Хүснэгт 4. Ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх сургалтын ирц, үнэлгээ (сургалт тус бүрээр)

Хугацаа	Төлөвлөсөн	Бүрэн хамрагдсан	Гүйцэтгэлийн хувь	Сургалтын үнэлгээний дундаж хувь
Групп-1 2025.05.19-21	21	21	91	90.8
Групп-2 2025.05.21-23	32	32	90	90.5
Групп-3 2025.11.17-20	25	24	96	91.5
Групп-4 2025.12.01-04	25	23	92	92.6
Нийт	103	100	92.25	91.35

Ёс зүйн сургагч багшаар бэлтгэгдсэн ТАХ нар 125 удаа сургалт зохион байгуулж, 6,777 ТАХ-ийг хамруулсан. Сургалтад хамрагдсан ТАХ нарын 4,707 нь төрийн захиргааны албан хаагч, 1,029 нь ТҮ-ний албан хаагч, 828 нь ТТ албан хаагч, 213 нь ТУТ-ийн албан хаагч байна.



Төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийн ажлын байран дахь сургалт

ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийн 2.1.3 дахь заалтын хүрээнд:

Байгууллага төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийг ёс зүйн чиглүүлэх сургалтад хамруулж хэвшүүлэх

ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийн 2.1.3-т “байгууллага төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийг ёс зүйн чиглүүлэх сургалтад хамруулж хэвшүүлнэ”, 2.2.3-т “төрийн албаны ёс зүйн зарчим, хэм хэмжээ, шаардлагыг товч, тодорхой, ойлгомжтой хэлбэрээр ангилан төрөлжүүлж, ёс зүйн тайлбар, гарын авлага, зөвлөмж, заавар боловсруулахыг Ёс зүйн хороо нэгдсэн зохицуулалтаар хангаж байгууллага, төрийн албан хаагчид түгээх, сурталчлах, мэдээлэх ажлыг хариуцна” гэж тус тус заасан.

Ёс зүйн хорооны 2024 оны 05 дугаар тогтоолоор баталсан “Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам”-ын 4.1.3-т “байгууллагын албан хаагчдад төрийн албан хаагчийн ёс

зүйн хууль тогтоомжийг таниулах, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх сургалтыг жилд 2-оос доошгүй удаа, шинээр ажилд орсон ажилтанд чиглүүлэх 8 цагийн сургалт зохион байгуулах...” гэж тусгагдсан.

Энэ хүрээнд “Иргэний нээлттэй боловсрол” нийгэмд үйлчлэх төрийн бус байгууллагатай хамтран ажиллаж төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчдад Төрийн албаны ёс зүйн хууль тогтоомжийг таниулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, чиглүүлэх цахим сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, хичээл бэлтгэсэн бөгөөд уг сургалтын хөтөлбөрийг судалсан ТАХ-ийг үнэлж, үнэмлэх олгох тогтолцоо бий болгохоор ажиллаж байна.

Хүснэгт 5. Ёс зүйн сургалтад хамрагдсан ТАХ-ийн тоо (2024, 2025 оны харьцуулалт)

№	Үзүүлэлт	2024 он	2025 он	Нийт
1	Ёс зүйн хорооноос зохион байгуулсан ёс зүйн сургалтад хамрагдсан ТАХ-ийн тоо	11,343	16,421	27,764
2	Ёс зүйн сургагч багш нарын зохион байгуулсан ажлын байран дахь сургалт	-	125	125
3	Ёс зүйн сургагч багш нарын зохион байгуулсан ажлын байран дахь сургалтад хамрагдсан ТАХ-ийн тоо	-	6,777 (ТЗ-4,707 ТҮ-1,029 ТТ-828 ТҮТ-213)	6,777
4	Ёс зүйн дэд хороодын зохион байгуулсан ёс зүйн сургалтад оролцсон ТАХ-ийн тоо	15,494	218,949	234,443
5	“Ёс зүй, хүний эрх” сэдэвт зорилтот бүлгийн богино хугацааны сургалтад хамрагдсан ТАХ-ийн тоо	71,512	268	71,780
6	Төрийн албаны шинэтгэлийн талаар мэдээлэл хийх, сургалт зохион байгуулах, мэргэшил арга зүйн зөвлөгөө өгөх, зөвлөн туслах арга хэмжээнд хамрагдсан ТАХ-ийн тоо	-	3,402	3,402
7	“Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” сэдэвт зөвлөгөөнд хамрагдсан ТАХ-ийн тоо	-	3,900	3,900
	Нийт	98,349	249,842	348,191



Хүснэгт 6. Ёс зүйн сургалт, зөвлөгөөн, хэлэлцүүлгийн тойм (2025 он)

Хугацаа	Оролцогч	Агуулга, сэдэв
2025 оны 01 дүгээр сар	<ul style="list-style-type: none"> * Өвөрхангай, Төв аймаг дахь ТАХ нар; * Өмнөговь аймаг дахь төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд; * Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын удирдлага; * Үндэсний статистикийн хорооны албан хаагч нар; 	<ul style="list-style-type: none"> * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт"; * "Ёс зүйн журам, бүртгэл, цахим системийн танилцуулга"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн бодлого, хууль эрх зүйн орчин"; * "Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, төрийн албаны шинэтгэл";
2025 оны 02 дугаар сар	<ul style="list-style-type: none"> * Стандарт, хэмжил зүйн салбарын удирдах ажилтны зөвлөгөөнд оролцогчид; * Төрийн аудитын байгууллага, төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороод; * АШУҮИС; * ХББОСЯ; * БГД, ХУД, СХД-ийн Эрүүгийн хэргийн анхан шатны тойргийн шүүх; * ШШГЕГ; * Цаг уур, орчны шинжилгээний газар; * Улсын ерөнхий прокурорын газрын дэргэдэх Сургалт, судалгааны хүрээлэн; * Замын-Үүд чөлөөт бүсийн захирагчийн ажлын алба; * Гадаад харилцааны яам; * Цэнгэг усны нөөц, байгаль хамгаалах төвийн албан хаагч нар; 	<ul style="list-style-type: none"> * "Ёс зүйн бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, цаашид авах арга хэмжээ"; * "Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийг чадавхжуулах сургалт"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүй"; * "Ёс зүйн сургагч багш бэлтгэх сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг танилцуулах сургалт"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүй-Эрүүл мэнд, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт", "Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам";
2025 оны 03 дугаар сар	<ul style="list-style-type: none"> * Улсын дуурь бүжгийн эрдмийн театр; * ЭЗХЯ; * НЗДТГ-ын албан хаагч нар; 	<ul style="list-style-type: none"> * "Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийг чадавхжуулах сургалт"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, цаашид авах арга хэмжээ"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүй"; * "Төрийн албан хаагчийн сэтгэцийн эрүүл мэнд, ажил амьдралын тэнцвэр";
2025 оны 04 дүгээр сар	<ul style="list-style-type: none"> * Нийгмийн эрүүл мэндийн хөгжлийн төв; * Нийгмийн хамгааллын тусгай төв; * Хан-Уул дүүргийн ЗДТГ; * "Эрдэнэс тавантолгой" ХК-ийн Ёс зүй, сахилга, хариуцлагын хороо, Хүний нөөц, хөдөлмөрийн маргааны хэлтэс, Ашиг сонирхлоос урьдчилан сэргийлэх хэлтэс; * Нийслэлийн эрүүл мэндийн газар; * Батлан хамгаалах яамны албан хаагч нар; * Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал" хойд, төв, говийн бүсийн зөвлөгөөн; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт" хойд, төв, говийн бүсийн зөвлөгөөний панел хэлэлцүүлэг; 	<ul style="list-style-type: none"> * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, журмын хэрэгжилт"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүй"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх нь"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хариуцлага, харилцаа хандлага, албаны хувцаслалт"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, зарчим, харилцаа хандлага";

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ



МОНГОЛ
УЛСЫН
МЭДЭЭЛЭЛ
ЦЭГ

2025 оны 05
дугаар сар

- * ХХААХҮЯ–ны Эрүүл ахуйн улсын байцаагч нар;
- * Багануур дүүргийн ЗДТГ;
- * Баянгол дүүргийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний хэлтэс
- * Нийслэлийн архивын газар;
- * Дүрслэх урлагийн музей;
- * Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн
- * Монголын үндэсний музейн албан хаагч нар;

- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх асуудал";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, хэрэглээ, гомдол мэдээлэл шийдвэрлэх явц";

2025 оны 06
дугаар сар

- * УИХ–ын Тамгын газар;
- * ХЗДХЯ;
- * Боомтын захиргааны Тамгын газар;
- * Улаанбаатар хотын гаалийн газар;
- * ШШГЕГ;
- * Сангийн яамны Том татвар төлөгчийн газар;
- * Боловсролын яамны харьяа байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороод;
- * Цагдаагийн ерөнхий газрын Хэрэг бүртгэх албаны албан хаагч нар;

- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, хэрэглээ, гомдол мэдээлэл шийдвэрлэх явц";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, хэрэгжилтийн байдал" сэдэвт сургалтууд;
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, сахилгын зөрчлийн ялгаа, байгууллагын соёл" сэдэвт подкаст ярилцлага;

2025 оны 09
дүгээр сар

- * Төрийн цахим үйлчилгээний зохицуулалтын газар;
- * Нийслэлийн боловсролын газраас 2025–2026 оны хичээлийн шинэ жил эхэлсэнтэй холбогдуулан СӨБ, бага, дунд сургуулийн захирал, эрхлэгч нарыг хамруулан зохион байгуулсан бага хурал;
- * ШШГЕГ;
- * ЦЕГ–ын Экологийн цагдаагийн алба;
- * Гадаад харилцааны яам;
- * Биеийн тамир, спортын улсын хороо;
- * ШШГЕГ–ын харьяа Сургалт хүмүүжлийн тусгай байгууллага;
- * Алтанбулаг, Цагаан нуурын чөлөөт бүсийн ажлын алба;
- * Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд;
- * Шүүхийн сахилгын хорооны албан хаагч нар;

- * "Байгууллагын соёл, төрийн албан хаагчийн ёс зүй",
- * "Ёс зүйн өргөдөл, гомдлыг шалган шийдвэрлэх нь"
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, үйл ажиллагааны хэрэгжилт";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил ба түүний онцлог";
- * "21 дүгээр зууны ёс зүйн сорилт ба боломжууд";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, анхаарах асуудал";
- * "Стресс менежмент, ажил амьдралын тэнцвэр";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, дэд хорооны ажиллах журам";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, анхаарах асуудал";
- * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж ба эрүүл мэнд";



<p>2025 оны 10 дугаар сар</p>	<ul style="list-style-type: none"> * БЗД, СБД, ЧД-ийн Эрүүгийн хэргийн анхан шатны тойргийн шүүх; * Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар; * Нийслэлийн худалдан авах ажиллагааны газар; * Нийслэлийн иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн Тамгын газар; * ЗГХХГ; * Төр захиргааны үйлчилгээг эрхлэх газар; * Нийслэл дэх захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхийн Тамгын газар; * АҮЭБЯ; * Улаанбаатар хотын Захирагчийн ажлын алба; * Нийслэлийн бизнес, инновацын газрын албан хаагч нар; 	<ul style="list-style-type: none"> * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж ба эрүүл мэнд"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт"; * "Шинэ зууны сорилт: Манлайлал ба ёс зүй"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх нь-төрийн албан хаагчийн үүрэг"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, хуулийн хэрэглээ"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж ба эрүүл мэнд"; * "Удирдах ажилтны манлайлал, албан харилцааны ёс зүй, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх нь";
<p>2025 оны 11 дүгээр сар</p>	<ul style="list-style-type: none"> * СЯ; * Гадаад харилцааны яамны Дипломат төлөөлөгчийн газар; * Нийслэлийн онцгой байдлын газар; * Анагаах ухааны хүрээлэн; * ХЗДХЯ; * Хилийн боомтын захиргаа; * ГБХНХЯ-ны албан хаагч нар; 	<ul style="list-style-type: none"> * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, анхаарах асуудал"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэх"; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж ба эрүүл мэнд";
<p>2025 оны 12 дугаар сар</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Нийслэлийн байгаль орчны газар; * БЕГ; * ЦЕГ-ын Эрүүгийн цагдаагийн алба; * Хүн ам, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, судалгааны хүрээлэн; * Чингис хаан музей; * Соёлын өвийн үндэсний төв; * Хөрөнгө оруулалт, худалдааны газар; * Кино урлагийн зөвлөл; * Байгалийн түүхийн музей; * ЭЗХЯ-ны харьяа ҮХХ; * Төрийн худалдан авах ажиллагааны газрын албан хаагч нар; * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт" зүүн, баруун, хангайн болон нийслэлийн бүсийн зөвлөгөөний панел хэлэлцүүлэг; 	<ul style="list-style-type: none"> * "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ"; * "Дэд хорооны ажиллах журам, анхаарах асуудал"; * "Бүсчилсэн хөгжил-төрийн албаны манлайлал" зүүн, баруун, хангайн болон нийслэлийн бүсийн зөвлөгөөн;

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалт, зөвлөгөөн, хэлэлцүүлэгт тайлант хугацаанд давхардсан тоогоор нийт 348,191 төрийн албан хаагч хамрагдсаныг өмнөх онтой харьцуулахад 57.6 хувиар өсжээ.

Цаашид ТАХ-ийн ёс зүйн сургалтыг батлагдсан агуулга, сэдвийн хүрээнд тогтмол зохион байгуулах хэрэгцээ өндөр байгаа хэдий ч санхүү, төсвийн болон үр дүнтэй уялдаа бүхий сургалтын нөөц хязгаарлагдмал хэвээр байна.



2.3. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН НӨЛӨӨЛЛИЙН АЖИЛ

ТАХЭЗУССГҮХ-ийн 2.1 дэх хэсгийн хүрээнд:

– Төрийн албан хаагч ёс зүйтэй ажиллахад дэмжлэг үзүүлэх сургалт, нөлөөллийн ажлыг идэвхжүүлэх

ТАХЭЗТХ батлагдан, хэрэгжих хугацаанд Ёс зүйн хорооноос соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажлын хамрах хүрээг өргөжүүлэн, жил бүрийн 11 дүгээр сарыг ёс зүйн нөлөөллийн сар болгон зарлаж, төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороодтой хамтран холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн, хэрэгжүүлж хэвшээд байна.

Энэ хүрээнд 2024 онд ёс зүйн нөлөөллийн аяныг “Ёс–той, Зүй–тэй”, 2025 онд “Хүндэлье–Энэрье” уриан дор өрнүүлсэн.

“Хүндэлье–Энэрье” ёс зүйн нөлөөллийн аяны хүрээнд төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороод ТАХ нарт талархал, урам зориг өгөх, байгууллагын соёл, хамтын ажиллагааг дэмжих чиглэлийн ажлуудыг санаачлан хэрэгжүүлсэн.



Ёс зүйн хорооноос Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдэд арга зүйн дэмжлэг үзүүлж, зөвлөн туслах ажлыг утсаар 949, цахим шуудангаар 929, фэйсбүүк дэх бүлгээр харилцах группт 1,100 удаагийн давтамжтайгаар мэдээлэл хүргэв.

Төрийн албаны зөвлөлийн 7:4:10 вебинар сургалтаар 2025 оны 02 дугаар сарын 07–ны өдөр “Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам”-ын зохицуулалт, 2025 оны 11 дүгээр сарын 13–ны өдөр “Ёс зүйн төлөв байдал, эрсдэлийн үнэлгээний арга зүйн асуудал” сэдэвт сургалтыг зохион байгуулж, 4,300 хэрэглэгчийн эрхээр 7,900 орчим ТАХ–ийг хамруулж, арга зүйн зөвлөмж өгч мэдээллээр хангаж ажиллалаа.



ТАХЭЗУССГҮХ-ийн үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийн дагуу төрийн 3,156 байгууллага ёс зүйн чиглэлээр цахим контент (podcast, reel, poster) болон телевизийн нэвтрүүлэг бүтээж, олон нийтийн цахим мэдээллийн сүлжээгээр мэдээ мэдээлэл түгээн, ТАХ болон иргэд олон нийтэд чиглэсэн сургалт, сурталчилгааны ажлыг хэрэгжүүлжээ. Үүнд:

➤ Ёс зүйн дэд хороод хууль тогтоомжийн хэрэглээ, дэд хороодын ажиллах журам, гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх талаарх арга зүйн зөвлөмж, үндэсний уламжлал, тэмдэглэлт баяр ёслол, дэлхийн ёс зүйн өдөр, ёс зүйт манлайллын Олон Улсын чиг хандлага зэрэг холбогдох мэдээ, мэдээллийг сурталчлан 2,636 цахим зурагт



хуудас (постер), 1,368 богино хэмжээний видео бичлэг (reel), нийт 4,004 контентыг бүтээж байгууллагын болон олон нийтийн цахим мэдээллийн сүлжээгээр түгээн, өссөн дүнгээр 4,169,683 хүнд хүргэсэн байна.

- Байгууллагын эерэг уур амьсгалыг сайжруулах арга хэмжээ, “Хүндэлье-Энэрье” ёс зүйн нөлөөллийн сарын аян, нөлөөллийн бусад аянтай холбоотой мэдээ мэдээлэл түгээх ажлыг давхардсан тоогоор 2,178 удаа зохион байгуулжээ.

МҮОНРТ-ийн MNB сувгийн “Хуульчийн цаг”, Live Тв-ийн “Халуун сэдэв” нэвтрүүлэгт Ёс зүйн хорооны гишүүд, Ажлын албаны албан хаагч нар тус тус оролцож төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, ёс зүйн хэм хэмжээ, ёс зүйт манлайлал сэдвээр ярилцлага өгсөн.

“Хуульчийн цаг” нэвтрүүлгийг www.youtube.com цахим сувгаар 220, “Халуун сэдэв” нэвтрүүлгийг www.facebook.com/livetv.mn цахим хуудсаар 58,900 хүн үзэж, 663 хүн хуваалцан цааш түгээн дэлгэрүүлсэн байна.

ШШГЕГ-ын “Хөтөч” подкастын ээлжит дугаарт Ёс зүйн хорооны төлөөлөл оролцож “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил,

Зураг 10. Ёс зүйн соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа (давтамжаар, 2025 он)



сахилгын зөрчлийн ялгаа, байгууллагын соёл” сэдвээр ярилцлага өгсөн бөгөөд ярилцлагыг 20,000 гаруй үзэгч үзэж сонирхсон тоо мэдээ байна.



Ёс зүйн хорооноос “Хүндэлье-Энэрье” нөлөөллийн аяны үйл ажиллагаанд идэвх санаачилга гарган, бусдыгаа манлайлан бүтээлчээр дэмжиж оролцсон 165 байгууллагын Ёс зүйн дэд хороонд “Талархлын захидал” илгээж, сайн туршлагыг олон нийтэд түгээн дэлгэрүүлсэн.





Хүснэгт 7. Ёс зүйн нөлөөллийн аяны хүрээнд зохион байгуулсан онцлох арга хэмжээ (2025 он)

Нийслэлийн 62 дугаар цэцэрлэг	<ul style="list-style-type: none">* Байгууллагын хамт олны дунд “Санал хүсэлтийн хайрцаг” аялуулсан.* “Урам хайрлая–Халуун тэврэлт” хөгжөөнт тоглоомын арга хэмжээ зохион байгуулсан.* “Бид хамтдаа хүнлэг соёлыг бүтээнэ–Бид хамтдаа хүндлэл, энэрлээр манлайлна” сэдэвт сургалт зохион байгуулсан.* “Хүндэлье, энэрье–Нөхөрлөлийн цаг” үйл ажиллагааг зохион байгуулж, “Кофе юу, цай юу?” “Амтлаг цай”, “Миний бодлоор” сэдэвт ярилцлага зохион байгуулсан.
Нийслэлийн 30 дугаар цэцэрлэг	<ul style="list-style-type: none">* Уран илтгэгч, сэтгэл зүйч, лектор Г.Бандицэрэнг урьж ирүүлэн багш, ажилчид, эцэг эх, асран хамгаалагч нарт “Үлгэрлэл үргэлжлэх учиртай” лекц сонгосон.* “Нандин үгстэй бэлэг” сэдэвт сэтгэлийн нандин үгсээ бичсэн бэлэг сугалж бие биедээ ажлын эрч бэлэглэх арга хэмжээг нийт багш, ажилчдын дунд зохион байгуулсан.
Нийслэлийн 295 дугаар цэцэрлэг	<ul style="list-style-type: none">* “Эхэлж инээе–Эхэлж мэндэлье” нөлөөллийн ажил зохион байгуулсан.* “Баярлалаа” сэдэвт арга хэмжээг зохион байгуулсан.
Баянхонгор аймгийн Галуут сумын ЕБС	<ul style="list-style-type: none">* Байгууллагын “Тусч энэрэнгүй”, “Хамтач нөхөрсөг”, “Ажилч хичээнгүй”, “Тэгш харилцаатай”, “Шударга зарчимч” ажилтныг хамт олны саналд тулгуурлан тодруулж, урамшуулан алдаршуулсан.* “Эх түүхээ эргэн саная”, “Эргэцүүлж ойлгоё” видео бичлэг хийж түгээсэн.* “Баярлалаа”, “Талархлаа”, “Уучлаарай” сэдэвт хамт олондоо, эсхүл хэн нэгэнд зориулж хэлэхийг хүсдэг, хэлж амжаагүй сэтгэлийн үгийг бичиж хайрцагт хийх арга хэмжээ зохион байгуулсан.
Дундговь аймгийн Эрүүл мэндийн газар	<ul style="list-style-type: none">* Ёс зүйтэй холбоотой уриалга, ханын самбар байршуулж, фэйсбүүк дэх байгууллагын хуудсаар түгээсэн.* Ёс зүйн мэдлэг олгох сургалт зохион байгуулсан.* “Өглөөний мэндчилгээ” арга хэмжээг 7 хоногийн хугацаанд хэрэгжүүлсэн.* Уучлал, талархал, бахархлын хайрцгийг хамт олны дунд аялуулсан.
Дархан–Уул аймгийн ЗДТГ	<ul style="list-style-type: none">* Аймгийн ЗДТГ–ын албан хаагчдад “Төрийн албаны ёс суртахуунт менежмент: Төрийн албан хаагчийн ёс суртахуунт манлайлал» сэдэвт сургалт зохион байгуулсан.* Төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороодыг хамруулан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудал ба шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт эрдэм шинжилгээний хурал зохион байгуулсан.



ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: ТОЙМ

- Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны зураглалыг тодорхойлов.
- Төрийн 84 байгууллагад төрийн албан хаагчийн ажлын байран дахь сургалтыг зохион байгуулж нийт 16,421 албан хаагчийг хамруулсан. Сургалтад хамрагдсан ТАХ-дын 8,869 нь танхимаар, 7,552 нь цахим хэлбэрээр хамрагдсан бөгөөд 2024 оны үзүүлэлттэй харьцуулахад 30.9 хувиар өсжээ.
- Удирдлагын академитай хамтран 100 ТАХ-ийг ёс зүйн сургагч багшаар анхлан бэлтгэж, гэрчилгээ олгосон.
- Ёс зүйн хорооноос “Хүндэлье–Энэрье” нөлөөллийн аяны үйл ажиллагаанд идэвх санаачилга гарган, бусдыгаа манлайлан бүтээлчээр дэмжиж оролцсон 165 байгууллагын Ёс зүйн дэд хороонд “Талархлын захидал” илгээж, сайн туршлагыг олон нийтэд түгээн дэлгэрүүлсэн.
- “Бүсчилсэн хөгжил–Төрийн албаны манлайлал” бүсийн зөвлөгөөний хүрээнд “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ”, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт” сэдэвт панел хэлэлцүүлгийг тус тус зохион байгуулж, нийт 3,900 ТАХ-ийг хамруулсан.
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр 2,759 Ёс зүйн дэд хороотой хамтран ажиллаж байна.
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалт, зөвлөгөөн, хэлэлцүүлэгт давхардсан тоогоор нийт 348,191 төрийн албан хаагч хамрагдсаныг өмнөх онтой харьцуулахад 57.6 хувиар өссөн байна.
- Ёс зүйн дэд хороод 2,636 цахим зурагт хуудас (постер), 1,368 богино хэмжээний видео бичлэг (reel), нийт 4,004 контентыг бүтээж байгууллагын болон олон нийтийн цахим мэдээллийн сүлжээгээр түгээн, өссөн дүнгээр 4,169,683 хандалт авсан байна.
- Ёс зүйн хорооны 2025 оны “Шалгуур үзүүлэлт батлах тухай” 09 дүгээр тогтоолоор баталсан шалгуур үзүүлэлт, маягтын дагуу тайлан ирүүлсэн төрийн байгууллагуудын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороод 6,772 удаа ёс зүйн сургалт зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 218,949 албан хаагчийг хамруулсан.
- “Ёс зүй, хүний эрх” сэдэвт 8 удаагийн сургалтад 268 Төрийн албан хаагч хамрагдсан.



HOS





БҮЛЭГ

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН
ЁС ЗҮЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ,
СУДАЛГАА, ЦАХИМЖИЛТ



ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ГОМДОЛ, МЭДЭЭЛЛИЙН ШИЙДВЭРЛЭЛТ (СТАТИСТИК)



ГОМДОЛ,
МЭДЭЭЛЭЛ
520



Шилжүүлсэн

53

Ёс зүй

467



Аймаг

193

Нийслэл

274

ГОМДОЛ ГАРГАГЧ



Иргэн

242



TAX

181



Дотоод
хяналт

44



ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧ:

ТҮТ **11**

ТЗ **223**

ТТ **102**

ТҮ **131**

Албан тушаалын төрөл



ХҮЙС



♀ **161**

♂ **306**



ШИЙДВЭРЛЭЛТ:

Ёс зүйн хариуцлага ногдуулсан **195**

Зөрчил гаргаагүй **252**

ТЭБАТ шийдвэр гаргаагүй **2**

Гомдлоосоо татгалзаж буцаан авсан **14**

Дүгнэлтийг эс зөвшөөрсөн **4**

ЁС ЗҮЙН НИЙТЛЭГ ШААРДЛАГА ЗӨРЧСӨН:



Нийтлэг
үүрэг

115



Хориглох үйл
ажиллагаа

80

ХАРИУЦЛАГА НОГДУУЛСАН БАЙДАЛ:



Томилох эрх бүхий албан
тушаалтан хариуцлага
хүлээлгэсэн

133



Сайн дураараа
хариуцлага хүлээсэн

62



3.1. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН МЭДЭЭЛЛИЙН ЦАХИМ САН, БҮРТГЭЛ, ХЯНАЛТ

ТАХЕЗтХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.8 дахь заалтын хүрээнд:

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, тэдгээрт хүлээлгэсэн хариуцлагын бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийн цахим санг удирдах, хөгжүүлэх, ёс зүйн зөрчлийн талаар олон нийтэд мэдээлэх журмыг баталж, мөрдүүлэх

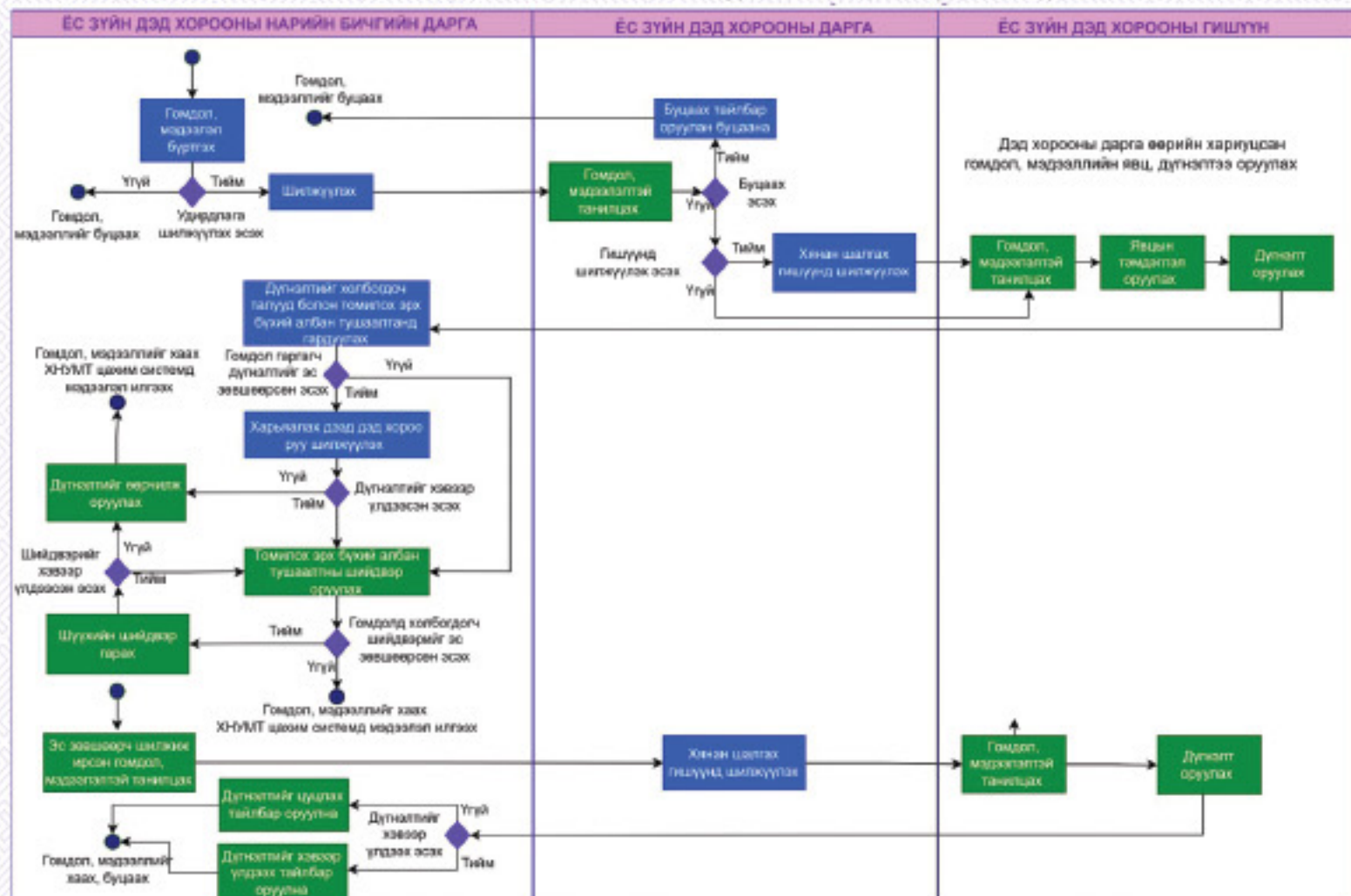
Ёс зүйн хорооны 2024 оны 13 дугаар тогтоолоор “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, тэдгээрт хүлээлгэсэн хариуцлагын бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийн цахим санг удирдах, хөгжүүлэх, ёс зүйн зөрчлийн талаар олон нийтэд мэдээлэх журам”-ыг баталж, төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан, төрийн байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороод мөрдөж байна.

Төрийн албаны Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо (ХНУМТ) цахим

системийн суурь өгөгдөл дээр тулгуурлан ТАХ-ийн “Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд систем”-ийн тайлан гаргах процессын нэр төрлийг 2025 онд нэмэгдүүлэн дахин загварчилж, Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл хяналтыг бүрэн цахим хэлбэрт шилжүүллээ.

Уг дэд системд 2025 оны жилийн эцсийн байдлаар төрийн нууцад хамаарахаас бусад 2,038 дэд хороо бүртгүүлж, гомдол мэдээлэл, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх арга хэмжээ, сургалтын бүртгэл хяналтыг хөтлөн явуулж байна.

Зураг 11. Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд систем



ГҮРЭВДҮГДАР БҮЛЭГ



Төрийн албаны хаагчийн ёс зүйн мэдээллийн цахим санд Ёс зүйн дэд хороодыг бүртгэж, албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн шийдвэрлэлтийн мэдээллийн нэгдсэн дүнг гаргахаас гадна дараах байгууллагын ёс зүй, сахилга хариуцлагыг дэд систем ашиглалттай уялдуулан үнэлж, сайжруулахад анхаарч ажиллалаа.

Байгууллагын “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээ”

Баталсан шалгуур үзүүлэлт, маягтын дагуу 89 байгууллагын 3,156 салбар, нэгжийн хэмжээнд үнэлж, нийт төрийн байгууллагын 74 хувийг “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээ”-нд хамруулсан байна.

“Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээ”-г Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр тогтоолоор баталсан шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлсэн.

“Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээ”-ний батлагдсан шалгуур үзүүлэлт:

- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилт, 6 шалгуур үзүүлэлтээр 4 хүртэл оноогоор;
- Томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал, 3 шалгуур үзүүлэлтээр 3 хүртэл оноогоор;
- Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааг 3 шалгуур үзүүлэлтээр 3 хүртэл оноогоор тус тус үнэлсэн.

УЛСЫН ХЭМЖЭЭНД ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА ХАРИУЦЛАГЫН ҮНЭЛГЭЭ 63 ХУВЬ БАЙНА.

Үнэлгээгээр байгууллагын 2025 оны ёс зүй, сахилга хариуцлагын түвшин улсын хэмжээнд 63 хувьтай үнэлэгдэж, УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг сонгож, томилдог байгууллагын хэмжээнд 61.5 хувь, төрийн захиргааны төв 16 байгууллагын хэмжээнд 64.5 хувь, ЗГ-ын 40 агентлагийн хэмжээнд 62.7 хувь, аймаг, нийслэлийн түвшинд 63.3 хувьтай байна.

Хүснэгт 8. Үнэлгээ (байгууллага, салбар, нэгжийн тоо, хувиар)

№	Байгууллага	Үнэлгээний дундаж	Байгууллага, салбар, нэгжийн тоо
1	УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг нь сонгож, томилдог байгууллага	61.5	82
2	Төрийн захиргааны төв байгууллага (яам)	64.5	1,935
3	Засгийн газрын агентлаг	62.7	604
4	Аймаг, нийслэл	63.3	535

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн хүрээнд:

ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилтийн үнэлгээгээр УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг сонгож, томилдог байгууллага,

харьяа 80 байгууллагын хэмжээнд 55 хувь, төрийн захиргааны төв 16, харьяа 1,935 байгууллагын хэмжээнд 50 хувь, ЗГ-ын 40 агентлаг, харьяа 604 байгууллагын хэмжээнд 57 хувь, аймаг, нийслэлийн ЗДТГ, харьяа 535 байгууллагын хэмжээнд 54 хувь, нийт



3,156 байгууллага, салбар, нэгжийн хэмжээнд 54 хувьтай байна.

ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх шалгуур үзүүлэлтэд нийцүүлэн үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагын 90 хувь нь төлөвлөгөө батлан ажилласнаас ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хэрэгжилт 10 хувь, Ёс зүйн сургалтыг 2-оос доошгүй

удаа батлагдсан агуулгын хүрээнд зохион байгуулах үйл ажиллагааны хэрэгжилт 80 хувь, соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажил зохион байгуулах үйл ажиллагааны хэрэгжилт 60 хувь, Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг гаргасан байдал 20 хувь, хариуцлагын бүртгэлийн хуудасны хөтлөлт 60 хувь байгаа нь ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилтийг тодорхой хэмжээнд зохион байгуулж байгааг харуулж байна.

Зураг 12. Хөтөлбөрийн хэрэгжилт (шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дундаж хувиар)



Үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагууд давхардсан тоогоор 218,949 ТАХ-ийг танхим болон цахим сургалтад хамруулсан байна.

Үнэлгээнд хамрагдсан байгууллагууд сургалт, соён гэгээрүүлэх арга хэмжээ зохион байгуулсан талаар тайландаа тусгагдсан хэдий ч сургалтын үр дүн, ахиц дэвшлийг хэмжих шалгуур бий болгож нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилт улсын хэмжээнд 54 хувьтай үнэлэгдэж, ТАХ-ийн ёс зүйн талаар төрөөс баримталж буй бодлого, арга хэмжээ бүх шатанд хэрэгжиж эхэлсэн байна.

Томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал:

Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээнд хамрагдсан 89 байгууллага, салбар, нэгжээс

томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайллаар УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг сонгож, томилдог байгууллага, салбар, нэгжийн түвшинд 63 хувь, төрийн захиргааны төв байгууллага, салбар, нэгжийн түвшинд 60 хувь, ЗГ-ын агентлаг, салбар, нэгжийн түвшинд 56.6 хувь, аймаг, нийслэлийн түвшинд 56.6 хувь, улсын хэмжээнд дунджаар 59 хувийн хэрэгжилттэй үнэлэгдсэн.

Улсын хэмжээнд томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайллыг шалгуур үзүүлэлт тус бүрээр авч үзвэл Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлтийг үндэслэн шийдвэр гаргасан эсэх шалгуур 90 хувь, ТАХЁЗТХ-ийн хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, зөрчлийн шийдвэрлэлтийг цахим хуудаст байршуулсан байдал 45 хувь, Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа, гишүүдийг урамшуулах

ГҮРЭВДҮГДЭР БҮЛЭГ



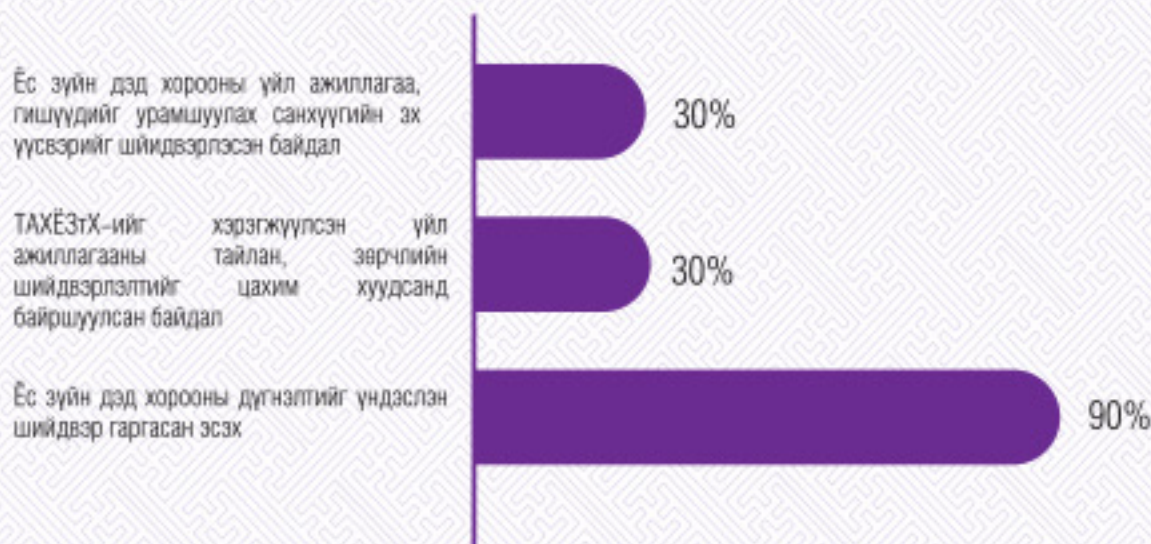
санхүүгийн эх үүсвэрийг шийдвэрлэсэн байдал 40 хувьтай тус тус үнэлэгдсэн байна.

Сангийн яамнаас ирүүлсэн мэдээлэлд 346 байгууллагын давхардсан тоогоор 1,971 албан хаагчид Ёс зүйн дэд хорооны гишүүнээр

ажилласны нэг тэрбум төгрөгийн урамшуулал олгож ажилласан нь тайлан ирүүлсэн байгууллагуудын 10.9 хувийг эзэлж байна.

Зураг 13. Томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал (шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дундаж хувиар)

Томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайллыг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийн дундаж

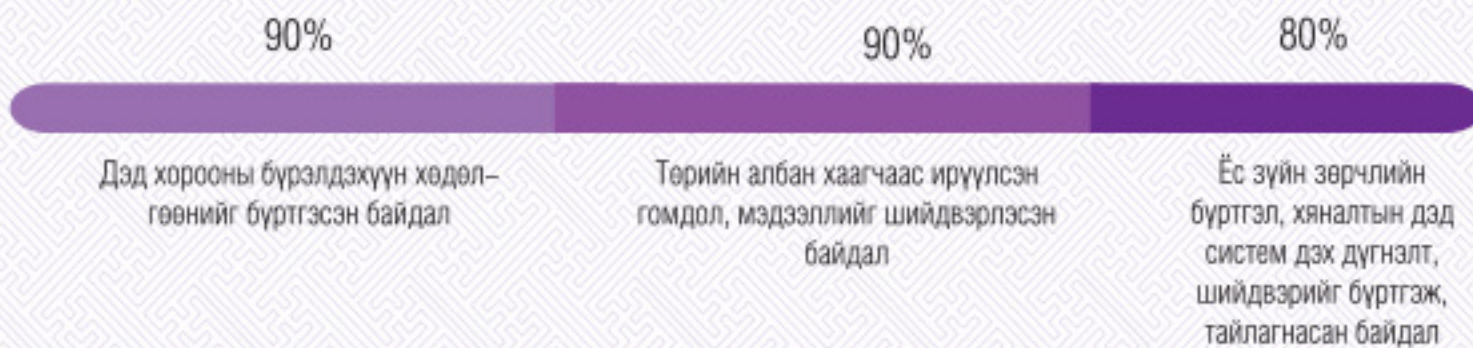


Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа: Үнэлгээнд хамрагдсан 89 байгууллага, салбар, нэгжээс Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг сонгож, томилдог байгууллага 70 хувь, төрийн захиргааны төв 16 байгууллагад 86.6 хувь, ЗГ-ын 40 агентлагт 76.6 хувь, аймаг, нийслэлийн хэмжээнд 80 хувь, улсын хэмжээнд дунджаар 78 хувийн хэрэгжилттэй үнэлэгдсэн.

Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааг Дэд хорооны бүрэлдэхүүн хөдөлгөөнийг бүртгэсэн байдал 90 хувь, ТАХ-аас ирүүлсэн гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэсэн байдал 90 хувь, Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд систем дэх дүгнэлт, шийдвэрийг бүртгэж, тайлагнасан байдал 80 хувь, дунджаар 78 хувьтай үнэлэгдэж, улсын хэмжээнд бусад шалгуур үзүүлэлттэй харьцуулахад харьцангуй сайн үнэлэгдсэн байна.

Зураг 14. Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа (шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дундаж хувиар)

Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт





Үнэлгээнд хамрагдсан 89 байгууллага, тэдгээрийн 3,156 салбар, нэгжийн хэмжээнд Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээгээр УИХ-аас бүрэлдэхүүн удирдлага нь томилогддог байгууллага, 80 салбар, нэгжийн хэмжээнд 61.5 хувь, 16 яам, 1,935 салбар, нэгж хэмжээнд 64.5 хувь, ЗГ-ын 40 агентлаг 604 салбар, нэгжийн хэмжээнд 62.7 хувь, 21 аймаг, нийслэлийн ЗДТГ, 535 салбар, нэгжийн хэмжээнд 63.3 хувьтай тус тус үнэлэгдсэн байна.

Зураг 15. Нэгдсэн үнэлгээ (хувь)



Нийт байгууллагын хэмжээнд Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа харьцангуй сайн буюу дунджаар 78 хувь, харин ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийн хэрэгжилт 54 хувь, томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал 59 хувийн тус тус хэрэгжилттэй байгаа нь ТАХ-ийн ёс зүйн асуудлыг нэгдсэн удирдлагаар хангах механизм дутмаг, удирдлагын манлайлал хангалтгүй байгааг харуулж байна.

Нийт үнэлгээний дүнгээс үзэхэд улсын хэмжээнд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах тогтолцоо бүрэлдсэн тул Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааг тогтмолжуулж, томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайллыг сайжруулах, ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг бодит үр дүнд чиглүүлэх шаардлага хэвээр байна.

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖ ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН БҮХ ШАТАНД ХЭРЭГЖИЖ ЭХЭЛСЭН.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаарх бодлого, үйл ажиллагааг төрийн байгууллагын бүх шатанд хэрэгжүүлж эхэлсэн хэдий ч удирдлагын манлайлал, хэрэгжилтийн түвшин байгууллага хооронд ялгаатай байна. Энэ нь ёс зүйн чиглэлээр авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг тогтвортой, үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэхэд салбарын түвшинд анхаарч, нэгдсэн удирдлагаар хангаж сайжруулалт хийх шаардлагатай байна.

Цаашид Төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан, удирдлагын зүгээс ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээг хийж, өндөр эрсдэлтэй үнэлэгдсэн ажлын байрны эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээг төлөвлөн, ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажлыг сургалтын батлагдсан агуулга, сэдвийн хүрээнд үр нөлөөтэй зохион байгуулах нь зүйтэй юм.



3.2. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛД ӨРТӨХ ЭРСДЭЛИЙГ ТООЦОХ ҮНЭЛГЭЭ, СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил үүсэж болзошгүй зөрчилд дүн шинжилгээ хийх эрсдэлийн үнэлгээ болон зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлох судалгааны аргачлалыг

боловсруулан Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээ, Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоох судалгаа хийх удирдамж зэрэг судалгааг хийлээ.

1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээ

ТАХЭЗтХ-ийн 12 дугаар зүйлийн 12.1.2 дахь заалтын хүрээнд:

Хариуцсан салбар, байгууллага, нэгж дотор гарч байгаа болон үүсэж болзошгүй ёс зүйн зөрчилд дүн шинжилгээ хийх, шалтгаан, нөхцөл, эрсдэлийг тооцох, зөрчлийг бууруулах зохион байгуулалтын арга хэмжээг авах

Ёс зүйн хорооны 2025 оны 06 дугаар тогтоолоор “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлал”-ыг баталсан.

Эрсдэлийн үнэлгээнд байгууллагын нийт албан хаагчид хамрагдах бөгөөд аргачлалын эрсдэлийн үнэлгээний хуудсаар дамжуулан ТАХ-ийн чиг үүргийн хүрээнд албан хаагч

өөрийгөө үнэлэх, байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын хувьд албан хаагч байгууллагаа үнэлж эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдана. Эрсдэлийн үнэлгээний үр дүнд суурилан байгууллага бүр төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээний төлөвлөгөөг боловсруулан хэрэгжүүлэх юм.



Байгууллага нь эрсдэлийн үнэлгээг хийснээр албан хаагч бүрээр тухайн албан тушаалын эрсдэлийг тооцож, байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлж болзошгүй ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг эрт илрүүлэн тэдгээрийн шалтгаан, нөхцөл, нөлөөлөх хүчин зүйлийг олон талаас нь судлан үзэх боломж бүрдэнэ. Мөн байгууллагын дотоод орчин, соёл, зохион байгуулалтын сул тал, сайжруулах шаардлагатай чиглэлийг системтэйгээр илрүүлж, хариу арга хэмжээ авах чухал ач холбогдолтой.



Тайлант онд “Байгууллагын ёс зүй, сахилга хариуцлагын 2025 оны анхны үнэлгээ”-нд хамрагдсан 89 байгууллагын 3,156 салбар, нэгжийн 10 хувь нь батлагдсан аргачлалын дагуу ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээ хийж, эхлүүлжээ.

Ёс зүйн хорооноос төрийн 10 байгууллагыг санамсаргүй түүвэрлэн сонгож ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох хөндлөнгийн үнэлгээ хийсэн бөгөөд УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг нь сонгож, томилдог 2 байгууллага, 2 төрийн захиргааны төв байгууллага, 2 агентлаг, аймаг, нийслэлийн 4 байгууллагыг хамруулан ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээ хийж, эрсдэлийн агуулгаар эрэмбэлэн дүгнэлээ.

Энэхүү хөндлөнгийн үнэлгээнд 544 албан хаагч хамрагдсанаас дундаж хамрагдалт 84 хувьтай бөгөөд эмэгтэй албан хаагч 44.3 хувийг эзэлж байна.

Судалгаанд хамрагдсан 10 байгууллагын албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний хоёр хэсэг бүрээр нэгтгэн дүгнэвэл:

1. Төрийн албан хаагчийн чиг үүргийн хүрээнд албан хаагч өөрийгөө үнэлэхэд: Нийт албан хаагчдын 49.1 хувь нь бага, 39.7 хувь нь дунд түвшний эрсдэлтэй байгаа бол 9.6 хувь нь өндөр, 1.1 хувь нь маш өндөр түвшний эрсдэлтэй байна.

Зураг 16. Албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд үнэлсэн эрсдэлийн түвшин

Албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд үнэлсэн эрсдэлийн түвшин (хувь, байгууллагаар)



Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн агуулгыг эрэмбэлэхэд шийдвэр гаргах нөлөө бүхий эрх мэдэлтэй, төрийн болон байгууллагын нууц болон иргэдийн хувийн мэдээлэлд нэвтрэх эрхтэй, санхүү, төсөв, сонгон шалгаруулалтын чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг, мөн шүүмжлэлд эмзэг, сэтгэл хөдлөл ихтэй, ажлын ачаалал өндөртэй албан хаагчид ёс

зүйн зөрчилд өртөх эрсдэл харьцангуй өндөр байна. Энэ нь тодорхой албан хаагчдын хувьд албан тушаалын эрх мэдэл, шийдвэр гаргалт, мэдээлэл ашиглах, нууцад хандах эрх, иргэдтэй харилцах чиг үүргийн хувьд анхаарах шаардлагатайг илтгэж байна.

Өндөр эрсдэлтэй тодорхойлогдсон албан тушаалд томилогдон ажиллаж буй албан хаагчдад чиглэн эрсдэлийн шалтгаан, нөхцөл,

ГҮРЭВДҮГДГАР БҮЛЭГ



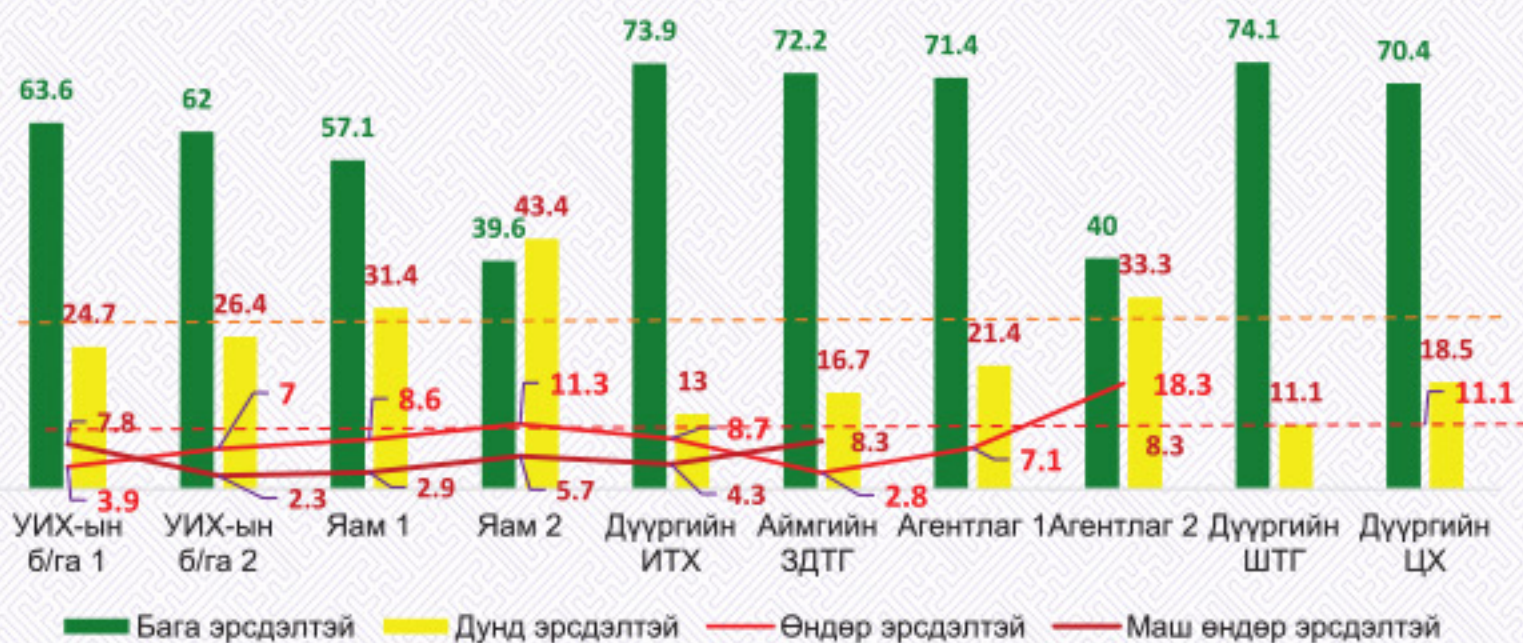
МОНГОЛЫН
УИХЫН
ХАМТ ОЛНЫ
ЗЭРЭГ
ХАРИЛЦАА

түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг нарийвчлан судалж, ёс зүйн зорилтот сургалт болон сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх, чиг үүргийн төвлөрлийг бууруулах, мэдээллийн хамгаалалт ба нууцлалын дотоод хяналтыг сайжруулах, ёс зүйн зөвлөгөө авах болон зөрчил мэдээлэх хамгаалалттай сувгийг бүрдүүлэх, мөн байгууллага, хамт олны эерэг харилцаа, хандлагад суурилсан байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн цогц арга хэмжээг үе шаттай хэрэгжүүлэх шаардлагатайг энэхүү үр дүн харуулж байна.

2. Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын хувьд албан хаагч байгууллагаа үнэлэхэд: Нийт албан хаагчдын 59.9 хувь нь бага эрсдэлтэй гэж үнэлэгдсэн нь харьцангуй эерэг дүн боловч 26.5 хувь нь дунд түвшинд, 8.1 хувь нь өндөр, 4.2 хувь нь маш өндөр түвшний эрсдэлтэй байна. Үүнийг нийтлэг байдлаар авч үзвэл 12.3 хувь нь удирдлагын манлайлал, байгууллагын орчин нөхцөлөөс шалтгаалан ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлтэй байна.

Зураг 17. Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулсан, соёл дахь эрсдэлийн түвшин (хувь)

Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын хувьд үнэлсэн эрсдэлийн түвшин (байгууллагаар, хувь)



Зарим байгууллагад өндөр ба маш өндөр эрсдэлтэй агуулга тодорхойлогдсон нь удирдах албан хаагчийн харилцаа, шийдвэр гаргалт, ил тод байдал, ашиг сонирхлын зөрчил, үүрэг хариуцлага, байгууллагын дотоод соёл төлөвшөөгүй нь ёс зүйн зөрчил гарах магадлалыг ихэсгэж байна.

Байгууллагын дотоод зөрчил, маргааныг шийдвэрлэх тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй байгаа нь нийтлэг асуудал болж байна. Мөн шийдвэр гаргалтад гаднын нөлөө ихээр ордог, удирдлагын шийдвэр шударга бус, хамт олны уур амьсгал сөрөг, байгууллагын

үйл ажиллагаанд албан хаагчдын оролцоо хангалтгүй зэрэг асуудлууд удаалж байна.

Хүний нөөцийн бодлого шударга бус гэж маш өндөр эрсдэлтэй тодорхойлогдсон гурван байгууллага, "өндөр" эрсдэлтэй гэж нэг байгууллага тодорхойлогдсон нь хүний нөөцийн бодлогын ил тод байдал, шийдвэрийн үндэслэл, тэгш боломжийг хангах үйл явцад онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатайг харуулж байна.

Харин ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх байдал сул, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй, гомдол мэдээлэх, хүлээн



авах тогтолцоо бүрдээгүй зэрэг эрсдэлүүд нь нийтлэг биш боловч зарим байгууллагад илэрч байгаа нь анхаарал хандуулах шаардлагатай асуудал хэвээр байгааг харуулж байна.

Байгууллагын орчноос дотоод зөрчил, маргааныг шийдвэрлэх тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй, удирдах албан тушаалтны харилцаа, шударга бус шийдвэр, мэдээллийн ил тод байдал, албан хаагчдын оролцоо, тэгш боломжоор хангадаггүй байдал нь албан

хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйл болох магадлалтай байна.

Байгууллага бүр эрсдэлийн үнэлгээг тогтмол хийж, эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг цогц байдлаар нэвтрүүлэхэд холбогдох судалгааны арга зүйгээр хангах шаардлагатай тул эрсдэлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлох судалгааны удирдамжийг боловсруулсан.

2. Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоох судалгаа хийх удирдамж

ТАХЕЗТХ–ийн 12 дугаар зүйлийн 12.1.2 дахь заалтын хүрээнд:

Хариуцсан салбар, байгууллага, нэгж дотор гарч байгаа болон үүсэж болзошгүй ёс зүйн зөрчилд дүн шинжилгээ хийх, шалтгаан, нөхцөл, эрсдэлийг тооцох, зөрчлийг бууруулах зохион байгуулалтын арга хэмжээг авах

Төрийн байгууллагын хүрээнд ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, нөлөөлөх хүчин зүйлийг нотолгоонд суурилан тодорхойлох зорилгоор “Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоох судалгаа хийх удирдамж”–ийг боловсруулав.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлс, төлөв байдлыг тодорхойлох асуудлаар хийгдсэн судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажлын үр дүн, онол, арга зүй, Олон Улсын туршлагыг тоймлох, албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээ хийх онол, арга зүйн үндэслэлийг боловсруулах зорилгоор “Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн төлөв байдал, шалтгаан, нөлөөлөх хүчин зүйлс” судалгааг 2024 онд хийсэн.

Төрийн албаны ёс зүй, ёс зүйн зөрчлийг судалсан гадаад, дотоодын судлаачдын судалгааны ажлыг тоймлон үзвэл ёс зүйн зөрчлийг судалж буй судалгаанд нэг онол, үзэл баримтлал, аргыг дагнан хэрэглэхээс татгалзаж онол, үзэл баримтлал, арга зүйн

олон эх үүсвэрийг харьцуулах замаар хосолсон арга зүйг ашиглах нь илүү үр дүнтэй гэсэн дүгнэлтэд хүрсэн.

Дээрх дүгнэлтэд үндэслэн боловсруулсан энэхүү удирдамж нь судалгааны арга зүйн чиглэлээр ашиглагдах бөгөөд судалгаанд баримтлах зарчим, зөвлөмж, жишээ маягт, загвар асуулгыг судалгааны арга зүйтэй хамтад нь боловсруулснаараа онцлогтой.



ГҮРЭВДҮГДАР БҮЛЭГ



Энэхүү удирдамжийн дагуу судалгаа хийгдсэнээр дараах асуудлуудыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, нотолгоонд суурилан бодитой тодорхойлох юм. Үүнд:

- Төрийн байгууллага дахь ёс зүйн асуудал болон зөрчлийн тухай төрийн албан хаагч, иргэдийн санаа бодлыг тодорхойлох;
- Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөлөөлж буй хүчин зүйлс, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга замын талаарх төрийн албан хаагчид, ёс зүйн дэд хороодын төлөөлөл, мэргэжилтэн зэрэг нөлөө бүхий бүлгийн санаа бодлыг тодорхойлох;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, гомдол мэдээлэл болон бусад баримт бичиг, судалгаанд агуулгын шинжилгээ хийж ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн байдлыг тодорхойлох.

Ёс зүйн зөрчлийн шинж чанар нь олон талт, субъектив шинжтэй, нэг эх сурвалжаар бүрэн тайлбарлагдах боломжгүй тул судалгаанд холимог аргыг ашиглахаар тусгасан.

Тоон судалгаагаар ёс зүйн зөрчлийн хэлбэр, давтамж, тархалт, нийтлэг хандлагыг тодорхойлоход чиглэж, төрийн албан хаагч болон иргэдээс анкетын аргаар өгөгдөл цуглуулж шинжилгээ хийхээр, чанарын судалгаагаар "яагаад ийм зөрчил гарч байна вэ?", "ямар нөхцөлд", "ямар механизмын улмаас" гэдгийг тайлбарлахад чиглэх бөгөөд

гүнзгийрүүлсэн ярилцлага болон баримт бичгийн аргаар өгөгдөл цуглуулж шинжилгээ хийх байдлаар томъёолсон.

Судалгаа хийх удирдамжийн дагуу бүх шатны төрийн байгууллага ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоох судалгаа хийж, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээг нотолгоонд суурилан төлөвлөн хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.



3.3. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ТӨЛӨВ БАЙДАЛ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн өнөөгийн төлөв байдлыг тодорхойлохдоо “Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналт”-ын дэд системд бүртгэгдсэн ёс зүйн зөрчлийн нэгдсэн дүн болон 2025 онд хийгдсэн Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил: Иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон

чанарын судалгаа, Төрийн албаны ёс зүйн индекс тодорхойлох, агуулга, бүрэлдэхүүн, хүрээг харьцуулан судалж, ёс зүйн индекс нэвтрүүлэх санал, зөвлөмж боловсруулах судалгаа, Төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа (орон нутагт)-нд үндэслэж, нэгтгэн дүгнэлээ. Үүнд:

1. *Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил: Иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон чанарын судалгаа*

ТАХЕЗтХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.10 дахь заалтын хүрээнд:

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг зөрчсөн талаарх нэгдсэн дүн, төлөв байдлын тайлан гаргах,

Төрийн үйлчилгээ авч буй иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон чанарын судалгаа хийсэн.

Судалгааны түүврийн зохистой хэмжээг тооцон бүсийн төлөөлөл, төрийн байгууллагын ангилал, үйлчилгээний салбарын төлөөллийг бүрдүүлэн 50 төрийн байгууллагын нийт 3,268 албан хаагч, 1,858 иргэнийг хамруулав.

Судалгаагаар иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт мэдлэг, төрийн албан хаагчийн зан харилцаа, хандлага, мэдлэг, зөрчлийн түгээмэл хэлбэр болон төрийн үйлчилгээ авахад иргэдэд тулгарч буй бэрхшээлийг тодорхойлсон.

Судалгаанд оролцсон иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголтыг үнэлсэн байдлыг нэгтгэн үзвэл дараах үр дүн гарч байна.

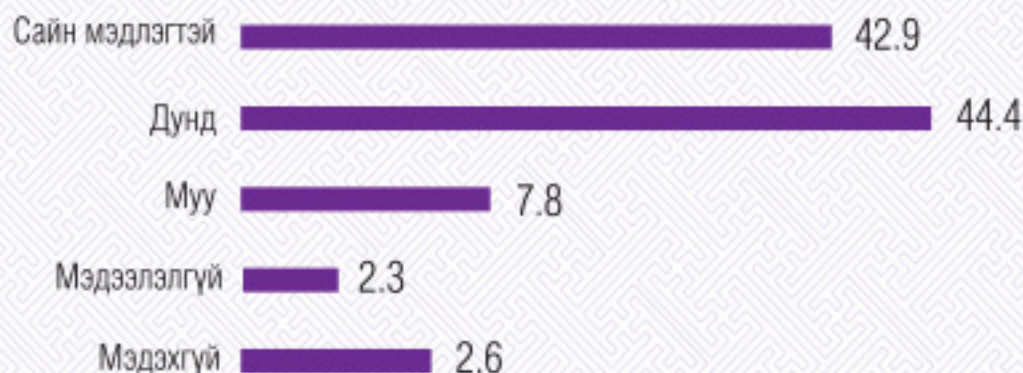


ГҮРЭВДҮГДЭЭР БҮЛЭГ



Зураг 18. Иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт (хувь)

Ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт (иргэдийн үнэлгээ, хувь)



Судалгаанд оролцсон иргэдийн 42.9 хувь нь өөрсдийгөө ёс суртахууны хэм хэмжээний талаар “Сайн мэдлэгтэй”, 44.4 хувь нь “Дунд түвшний мэдлэгтэй”, 7.8 хувь нь “Муу мэдлэгтэй”, 2.3–2.6 хувь нь “Мэдэхгүй болон Мэдээлэлгүй” гэж тус тус үнэлсэн байна.

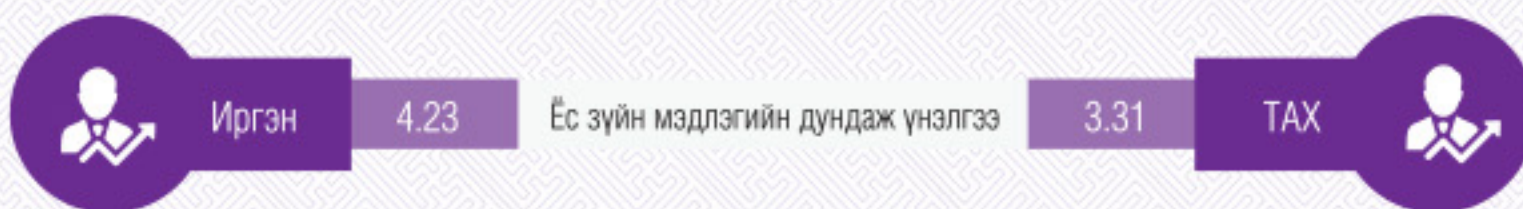
Зураг 19. ТAx-ийн ёс зүйн мэдлэгийн талаарх үнэлгээ

Ёс зүйн мэдлэгийн түвшин (төрийн албан хаагчийн үнэлгээ)



Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчид ёс зүйн мэдлэгийн түвшнээ 1–5 оноогоор үнэлэхэд дундаж үнэлгээ 3.31 оноо гарч байна.

Судалгаанд оролцсон иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх дундаж ойлголт 4.23 оноо бол төрийн албан хаагчийг ёс зүйн мэдлэгийн талаарх дундаж үнэлгээ 3.31 оноо байна.





Төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдлыг иргэдийн 41.8 хувь нь сайжирсан гэж үзсэн бол, 39.6 хувь нь онцын өөрчлөлт гараагүй, 18.7 хувь нь өмнөх жилээс дордож, муудсан гэсэн үнэлгээ өгсөн ба 1–5 оноогоор үнэлсэн үнэлгээний дундаж 3.29 байна. Энэ үр дүн нь иргэдийн үнэлгээгээр төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал дунджаас дээгүүр үнэлэгдэж байгаа боловч бага зэрэг сайжирсан, онцын өөрчлөлт гараагүй гэсэн үзүүлэлт үзүүлэлт өндөр байна. Өөрөөр хэлбэл, судалгаанд оролцсон иргэдийн 40 орчим хувьд нь ТАХ-ийн зан харилцаа ёс зүйн харилцаанд өөрчлөлт гараагүй гэж үзсэн байна.

Төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдсөн болохыг анкетын судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчдаар үнэлүүлж дүгнэсэн.

Зураг 20. ТАХ-ийн зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал хэрхэн өөрчлөгдсөн талаарх үнэлгээ, хувь (ТАХ, иргэд)



Төрийн албанд түгээмэл тохиолдож болзошгүй ёс зүйн зөрчлийг судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчид дараах байдлаар авч үзжээ. Тухайлбал: Иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хариу өгөхгүй байх (2.77), батлагдсан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлахгүй байх

Иргэд болон төрийн албан хаагчдын үнэлгээг харьцуулж үзэхэд төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдалд гарсан өөрчлөлтийг “Маш их сайжирсан”, “Бага зэрэг сайжирсан” гэж үнэлэх хандлага төрийн албан хаагчдын дунд иргэдийнхээс өндөр байна. Тодруулбал, “Бага зэрэг сайжирсан” гэсэн үнэлгээ төрийн албан хаагчдын дунд иргэдийнхээс 15.3 хувиар, “Маш их сайжирсан” гэсэн үнэлгээ 3.3 хувиар тус тус өндөр байна.

Судалгаанд оролцогчдын “Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах хандлага”-ыг төрийн албаны ангиллаар харьцуулан үнэлэхэд ТУТ-ийн албан тушаалын ангилалд ёс зүйн зөрчил гаргах магадлал хамгийн өндөр буюу 3.68 хувь байна.

Зураг 21. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил гаргах магадлал, төрийн албаны ангиллаар (ТАХ-ийн үнэлгээгээр)



(2.62), бусдын өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх, сурч боловсрох, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарлах (2.56), бусдын саналыг үл хайхрах, мушгин гуйвуулах, худал мэдээлэл тараах (2.56) зөрчлүүдийг түлхүү гаргах хандлагатай гэж үзжээ.



Зураг 22. Төрийн албанд гарах магадлалтай ёс зүйн зөрчил (ТАХ-ийн үнэлгээгээр)

Ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголт (иргэдийн үнэлгээ, хувь)



Төрийн үйлчилгээ авахад иргэдэд тулгарч буй саад, бэрхшээлийг тодорхойлоход хамгийн өндөр нөлөөлөл хүчин зүйл нь ахмад болон залуу үеийнхний харилцааны ялгаа (3.18) байв. Энэхүү үзүүлэлт нь үе хоорондын ойлголцлын зөрүү байна. Мөн иргэдэд зөвлөгөө, үйлчилгээ

үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэдэг байдал (3.15) түгээмэл тулгарч байна. Түүнчлэн улс төр, намын харьяаллаар ялгавартай хандах явдал (3.07) нь төрийн байгууллагад иргэдийн итгэх итгэлд сөргөөр нөлөөлж байна.

Зураг 23. Төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө авахад иргэдэд тулгарч буй бэрхшээл (иргэд, үнэлгээ)

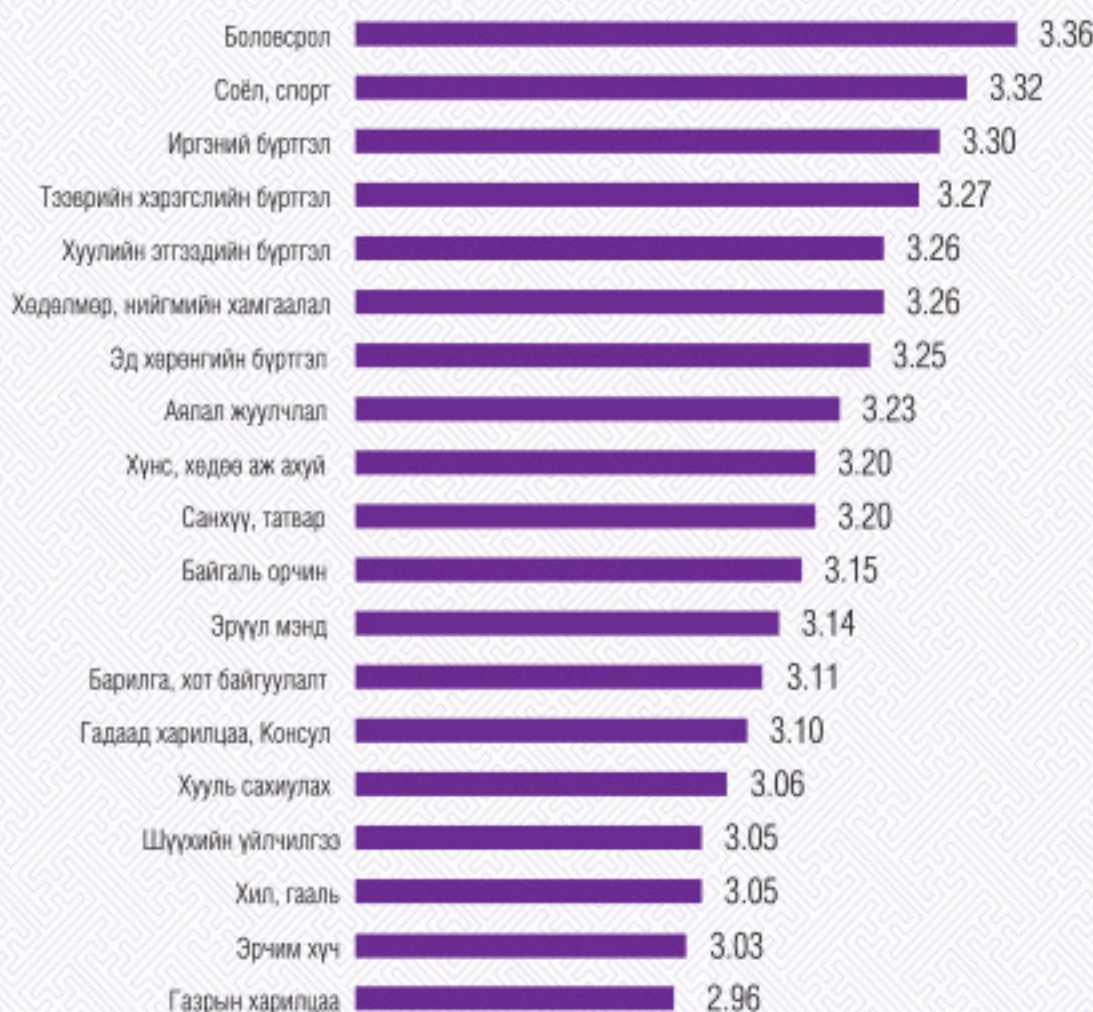




Төрийн албан хаагчдын харилцааны өнөөгийн байдлыг дүгнэн үзвэл дундаж үнэлгээ 2.96–3.36 хооронд хэлбэлзэж байгаа нь төрийн

албан хаагчдын харилцааг дунд зэрэг гэж иргэд үнэлсэн байна.

Зураг 24. Төрийн албан хаагчдын харилцааны өнөөгийн байдал, салбараар (иргэд)



Хамгийн бага үнэлгээтэй салбар нь газрын харилцаа (2.96) бөгөөд энэ нь иргэдийн хувьд харилцааны соёл, ойлголцол, хандлага сул байгааг харуулж байна. Үүний дараа эрчим хүч (3.03), хил, гааль болон шүүхийн үйлчилгээ (3.05) зэрэг салбарууд орж байгаа нь эдгээр салбарын албан хаагчдын харилцаа хандлагыг сайжруулахад анхаарах шаардлагатайг илэрхийлж байна.

Харин хамгийн өндөр үнэлгээтэй салбар нь боловсрол (3.36) бөгөөд үүний дараа соёл, спорт (3.32), иргэний бүртгэл (3.30) зэрэг салбарууд орж байна. Энэ нь эдгээр салбарын

албан хаагчдын харилцаа харьцангуй эерэг үнэлэгдэж байгаа ч төгс биш, иргэдийн хүлээлт өндөр байгааг харуулж байна. Судалгаанд хамрагдсан салбарын үнэлгээ дунджаар 3.0–3.3 байгаа нь төрийн албан хаагчдын харилцаа дундаж түвшинд байгааг илтгэж байна.

Тандан судалгаагаар ёс зүйн талаар ярилцах, үйл ажиллагаагаа ил тод болгох байдал нэмэгдсэн сайн үзүүлэлттэй байна. Өөрөөр хэлбэл, Ёс зүйн асуудлыг нээлттэй ярилцаж, нуун дарагдуулахгүй болсон нь байгууллагын соёлыг сайжруулах эерэг хөшүүрэг болж байна.



ШИГТГЭЭ 1:

“Удирдлага өөрөө үлгэрлэхгүй үед ёс зүйн шаардлага доод шатанд итгэл төрүүлэхгүй, “ингэж л байдаг” гэж үзэх хандлага тогтдог гэж үзсэн байна”.

...Тандалт судалгааны бүлгийн ярилцлагаас

Төрийн байгууллага ёс зүйн зөрчил гарсны дараа энэхүү асуудалд анхаарч байгаа нь ёс зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа хангалтгүй, удирдлагын дэмжлэг сул байгааг харуулж байна.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн өнөөгийн нөхцөл байдлыг сайжруулахад “Хувь хүний хандлага, өөрчлөлт илүү чухал” гэж үзэж байна.

ШИГТГЭЭ 2:

“Ёс зүйн хороод, дэд хороод идэвхжиж, сургалт, соён гэгээрүүлэх ажил нэмэгдсэн нь урт хугацаандаа ёс зүйн зөрчил буурах суурь нөхцөлийг бүрдүүлж байна”.

...Тандалт судалгааны бүлгийн ярилцлагаас

Тандан судалгааны ярилцлагын асуултын агуулгад хийсэн дүн шинжилгээний үр дүнгээс үзэхэд хуулийг мөрдөхөөс гадна хувь хүний ухамсар, хандлага, сахилга хариуцлага нь ёс зүйн зөрчлийг бууруулахад нөлөөлөх хүчин зүйл тодорхойлсон байна.

Судалгаагаар төрийн албан хаагчийн харилцаа хандлага нь дундаас дээш түвшинд үнэлэгдэж байгаа ч баг, хороо, сумын түвшинд илүү эмзэг, ёс зүйн зөрчил гарах байдал түгээмэл ажиглагдаж байна. Цөөн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөр нийт төрийн албыг харлуулахгүй байх, бодит үнэлгээ хийх шаардлагатай байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн талаарх судалгааны үр дүнг нэгтгэн үзвэл ёс зүйн зөрчилд хамгийн их нөлөөлж буй хүчин зүйл нь удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал, ТАХ-ийн харилцаа, хандлага, төлөвшил, улс төрийн нөлөө гэж тодорхойлсон байна.

Иргэд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг 3.24–3.40 гэж үнэлсэн байна.



Зураг 25. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд нөлөөлж буй хүчин зүйлс (иргэдийн үнэлгээ)



Иргэдийн үнэлгээгээр удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал (3.40) нь ёс зүйн зөрчил гарахад хамгийн өндрөөр нөлөөлөх хүчин зүйл болж байна.

Дараагийн ёс зүйн зөрчил гарахад нөлөөлөх хүчин зүйлс нь ТАХ-ийн хүмүүжил, төлөвшил (3.34), улс төрийн нөлөө (3.32) байна. Энэ нь хувь хүний ёс зүйн төлөвшил, хандлага нь ёс зүйн зөрчил үүсэх үндсэн шалтгаан болж байгааг харуулж байна. Мөн улс төрийн оролцоо нь шийдвэр гаргалт, шударга байдалд сөргөөр нөлөөлж, иргэдийн итгэлийг бууруулж байна.

Хууль, эрх зүйн орчин сул (3.29), хариуцлага тооцох механизм сул (3.29) үнэлгээтэй байгаа

нь системийн түвшинд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудалд анхаарах шаардлагатайг харуулж байна. Эдгээр нь ёс зүйн зөрчлийг бууруулахад чухал ач холбогдолтой бөгөөд хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, ёс зүй, сахилга хариуцлагын тогтолцоог боловсронгуй болгох шаардлагатайг харуулж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлсийн талаарх төрийн албан хаагчдын үнэлгээний дунджийг авч үзэхэд хамгийн өндөр нөлөөлж буй хүчин зүйл нь хувь хүний төлөвшил, хандлага (3.83), улс төрийн орчин (3.65), удирдах албан тушаалтны манлайлал (3.59) байна. 1–5 хүртэлх үнэлгээний дунджаар авч үзэхэд дараах хүчин зүйлс 3.5–аас дээш үнэлгээтэй байна.

Зураг 26. ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс (ТАХ)





ᠮᠣᠩᠭᠡᠯᠤᠯᠤᠰ
ᠰᠤᠷᠭᠢᠨ
ᠰᠤᠵᠢᠨ
ᠰᠤᠵᠢᠨ
ᠰᠤᠵᠢᠨ

Дээрх үр дүнгээс үзэхэд байгууллагын соёл, үнэт зүйл (3.5), хяналт, хариуцлагын механизм (3.51), ёс зүйн боловсрол, мэдлэг (3.52), ил тод байдал (3.52) үнэлгээтэй байна. ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчил гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс нь 3.1–3.83 хооронд үнэлэгдсэн байгаа нь төрийн албан хаагчид дээрх шалтгаанаар ёс зүйн зөрчил гаргах өндөр магадлалтайг илэрхийлж байна.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгааныг тодорхойлсон судалгааны үр дүнгээр хувь хүний хандлага, хүмүүжил, үнэт зүйл, хууль, эрх зүйн мэдлэг дутмаг/бүрэн эрхийн талаар буруу ойлголт өндөр хувийг эзэлж байна.

Зураг 27. Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан (бүлгийн ярилцлага)



Хувь хүний хандлага, хүмүүжил үнэт зүйлтэй холбогдох агуулгыг авч үзвэл ярилцлагад оролцогчид төрийн албан хаагч болон иргэдийн “ёс зүйн ухамсар, харилцааны соёл, хувийн төлөвшил сул, биеэ тоох, сөрөг хандлага, хүлээж авах чадвар муу” байгаа гэж тодорхойлж байна.

Хууль эрх зүйн мэдлэг дутмаг/бүрэн эрхийн буруу ойлголт гэсэн шалтгааны агуулгыг

тодорхойлбол “Хууль, журам мэдлэг сул, бүрэн эрхээ буруу ойлгож хэрэглэх, иргэдийн эрх, үүргийн ойлголт дутмаг” гэсэн тайлбар нийтлэг ажиглагдаж байна.

Харин стресс, ажлын ачаалал, гэр бүлийн дэмжлэггүй байдал, нөхцөл байдал нь ёс зүйн зөрчлийн суурь шалтгаан байдлаар тодорхойлогдсон нь ярилцлагад оролцогчид “Ажлын болон гэр бүлийн ачаалал, сэтгэл



зүйн дарамтаас үүдэлтэй бухимдал ажлын харилцаанд нөлөөлж байна” гэж илэрхийлсэн байна.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил нь тогтолцооны (хууль, хяналт сул; удирдлагын ёс зүй муу) болон хувь хүний хүчин зүйл (харилцааны соёл, ёс суртахууны мэдлэг дутмаг)–ээс шалтгаалж байна.

Судалгааны тоон болон чанарын үр дүнгээс үзэхэд төрийн албан дахь ёс зүйн нөхцөл

байдал нь зөвхөн хувь хүний ёс суртахуун, сахилга хариуцлагаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд хувь хүн, байгууллага, институцийн түвшний олон хүчин зүйлсийн харилцан нөлөөллөөр тодорхойлогддог цогц шинжтэй орчин болох нь тодорхойлогдож байна. Нөлөөлөх хүчин зүйлийн дундаж үнэлгээ 3.11–3.83 хүртэл хэлбэлзэж байгаа нь ёс зүйн зөрчил нэг шалтгаант бус, олон талт шалтгаанаар гардаг болохыг илтгэж байна.

2. Төрийн албаны ёс зүйн индексийг тодорхойлох судалгаа

Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны 2025 оны 04 дүгээр тогтоолын хүрээнд:

Төрийн албаны ёс зүйн индексийг тодорхойлох асуудлыг судлан санал боловсруулж танилцуулах

Төрийн албаны ёс зүйн индекс тодорхойлох, агуулга, бүрэлдэхүүн, хүрээг харьцуулан судалж, ёс зүйн индекс нэвтрүүлэх санал, зөвлөмж боловсруулах судалгааг хийлээ.

Судалгааны хүрээнд олон улсад хэрэглэгддэг ёс зүйтэй холбоотой индексүүдийн үндсэн хэмжээсийг Монгол Улсад хэрэглэгдэж буй индексүүдтэй харьцуулан авч үзсэн.

Улс орон, салбар, байгууллагын түвшинд ёс зүйн ерөнхий ойлголт, агуулга, нэр томьёо, хэрэгжилт, хариуцлагын асуудлыг харилцан адилгүй ойлгож, тайлбарлаж байгаагаас үүдэн ёс зүйг бодлого, дүрэм, журам бус байгууллагын соёлын салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг болгож төлөвшүүлэхэд хүндрэл учруулсаар байна.

Иймд төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд ёс зүйн ойлголт, үнэт зүйл (эрхэмлэх), зарчим, үүрэг, хариуцлагыг системтэйгээр нэгтгэж, өдөр тутмын зан үйл, шийдвэр гаргалтад шингээх арга хэрэгсэл нь ёс зүйн бодлогын ач холбогдолтой олон үзүүлэлтийг нэгтгэн, харьцангуй түвшин, чиг хандлагыг илэрхийлэх нийлмэл хэмжүүр буюу ёс зүй индекс болно.

ЭЗХАХБ (OECD)–н тодорхойлсноор индекс нь бодлогын ач холбогдолтой олон үзүүлэлтийг



нэгтгэн, тодорхой үзэгдлийн харьцангуй түвшин, чиг хандлагыг илэрхийлэх нийлмэл хэмжүүр (composite measure) юм. Судлаач Нардо (Nardo) индексийг олон хувьсагчийг стандартчилж, нэгтгэсний үр дүнд бий болсон нийлмэл тоон илэрхийлэл гэж тодорхойлсон.

Олон улсад индекс буюу нийлмэл шалгуур үзүүлэлтийг улс орон, салбар, байгууллагын



ᠮᠤᠩᠭᠡᠯᠤᠯᠤᠰ
ᠲᠡᠭᠦᠨ
ᠲᠡᠭᠦᠨ
ᠲᠡᠭᠦᠨ
ᠲᠡᠭᠦᠨ

гүйцэтгэл, засаглалын чанар, нийгэм эдийн засгийн хөгжил, ил тод байдлыг үнэлэхэд өргөн ашигладаг.

Хүний хөгжлийн индекс (HDI), Дэлхийн засаглалын үзүүлэлтүүд (WGI), Авлигын төсөөллийн индекс (CPI), Өрсөлдөх чадварын индекс (GCI), Байгаль орчны гүйцэтгэлийн

индекс (EPI), Цахим засаглалын хөгжлийн индекс (EGDI), ЭЗХАХБ-ын төрийн шударга байдлын үзүүлэлтүүд (OECD Public integrity indicators) зэрэг засаглал, чадавх, бодлогын үр нөлөөг нэгтгэсэн байдлаар харуулдаг индексүүдийг олон улсад ашиглаж байгаа индексүүдийг харьцуулан судлав.



Ёс зүйтэй холбогдсон олон улсад хэрэглэгддэг индексийн харьцуулсан судалгаанд багтсан хэмжээснүүдэд суурилан төрийн байгууллагад тохирсон байгууллагын чадавх, засаглал, зан төлөв ба соёл болон үр дүнг илтгэхүйц дараах 9 хэмжээсийг тодорхойлсон.

Үүнд:

1. Стратегийн удирдлага ба бодлого;
2. Хариуцлага ба тайлагнал;
3. Ил тод байдал ба мэдээллийн хүртээмж;
4. Дотоод хяналт ба эрсдэлийн удирдлага;
5. Ёс зүйн стандарт ба хариуцлагын тогтолцоо;
6. Чадахуйн зарчимд суурилсан хүний нөөцийн тогтолцоо;
7. Ёс зүйн соёл ба манлайлал;
8. Зөрчил мэдээлэх ба хамгаалалт;
9. Иргэдийн ойлголт ба итгэлцэл.

Төрийн албанд ёс зүйг хэмжин индексээр үнэлэх нь засаглалын чанарыг сайжруулах, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх, төрийн үйлчилгээний үр нөлөөг дээшлүүлэх стратегийн арга хэрэгсэл болно.

Төрийн албанд ёс зүйн индексийг нэвтрүүлэх нь зөвхөн хяналтын хэрэгсэл бус, байгууллагын дотоод орчин, соёлыг сайжруулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён

гэгээрүүлэх бодлого тодорхойлох, төлөвлөлт хийхэд чухал ач холбогдолтой бөгөөд ёс зүйн индексийн хүрээнд байгууллагын соёл, удирдлагын хариуцлага, ил тод байдал, албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг бууруулах, иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэх харилцан уялдаатай олон хүчин зүйлсийг нэгтгэн дүгнэх боломжийг олгоно.

3. Төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа (орон нутагт)

Төрийн албаны зөвлөл 2024 онд ШУА-ийн Философийн хүрээлэнтэй хамтран “Төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамж, хандлага” судалгаа хийсэн. Үүнээс гадна Ёс зүйн хорооны орон тооны гишүүд 2025 онд сум, суурин бүрд

ажиллахдаа төрийн албан хаагчдын тулгамдаж буй асуудал, төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг судлахдаа тэдний сэтгэл ханамжийг тодорхойлох зорилгоор судалгааг зохион байгуулж, дүгнэсэн.



Судалгаанд орон нутгийн 6 бүс, 21 аймгийн төрийн байгууллагын төрийн албаны ангилал бүрийн төлөөлөл



Ёс зүй, сахилга хариуцлагагүй байдал нь Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтэд саад учруулдаг нэг хүчин зүйл гэж судалгаанд оролцогчдын 33.6 хувь нь хариулсан байна.

Хүснэгт 9. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хэрэгжилтэд саад учруулдаг хүчин зүйл

№	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хэрэгжилтэд саад учруулдаг хүчин зүйл	Албан хаагчийн тоо	Эзлэх хувь
1	Мэдлэг, ур чадваргүй хүний нөөц	11,527	36.2%
2	Улс төр (сонгуулийн үр дүнгээс хамаардаг)	17,543	55.1%
3	Ёс зүй, сахилга, хариуцлагагүй байдал	10,704	33.6%
4	Удирдлагын арга барил, ур чадваргүй байдал	8,568	26.9%
5	Төрийн албаны тогтворгүй байдал	7,453	23.4%
6	Авлига, ашиг сонирхлын зөрчил	7,738	24.3%

Мөн албан тушаал дэвшихэд нөлөөлөх хүчин зүйлд ажлын ур чадвар, мэргэшил, туршлага 60.0 хувь, намын харьяалал, улс төр, намын бодлогыг дэмжсэнээр 31.3 хувь, танил талаараа яриулах 21.1 хувь, даргатай дотно харилцаатай байх гэж 18.3 хувь нь үзсэн нь мэргэжлийн ур чадварыг илүүд үздэг хэдий ч тодорхой хувиар шударга бус шийдвэр гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйл байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 10. Албан тушаал дэвшихэд нөлөөлөх хүчин зүйл

№	Албан тушаал дэвшихэд нөлөөлөх хүчин зүйл	Албан хаагчийн тоо	Эзлэх хувь
1	Тухайн хүний ажлын ур чадвар, мэргэшил, туршлага	19,103	60.0%
2	Танил талаараа яриулах	6,721	21.1%
3	Даргатай сайн харилцаатай бол	5,836	18.3%
4	Намын харьяаллаар, улс төр, намын бодлогыг дэмжсэнээр	9,949	31.3%
5	Олон жил ажилласан	8,237	25.9%
6	Тодорхой хэмжээний хахууль өгөх	2,354	7.4%



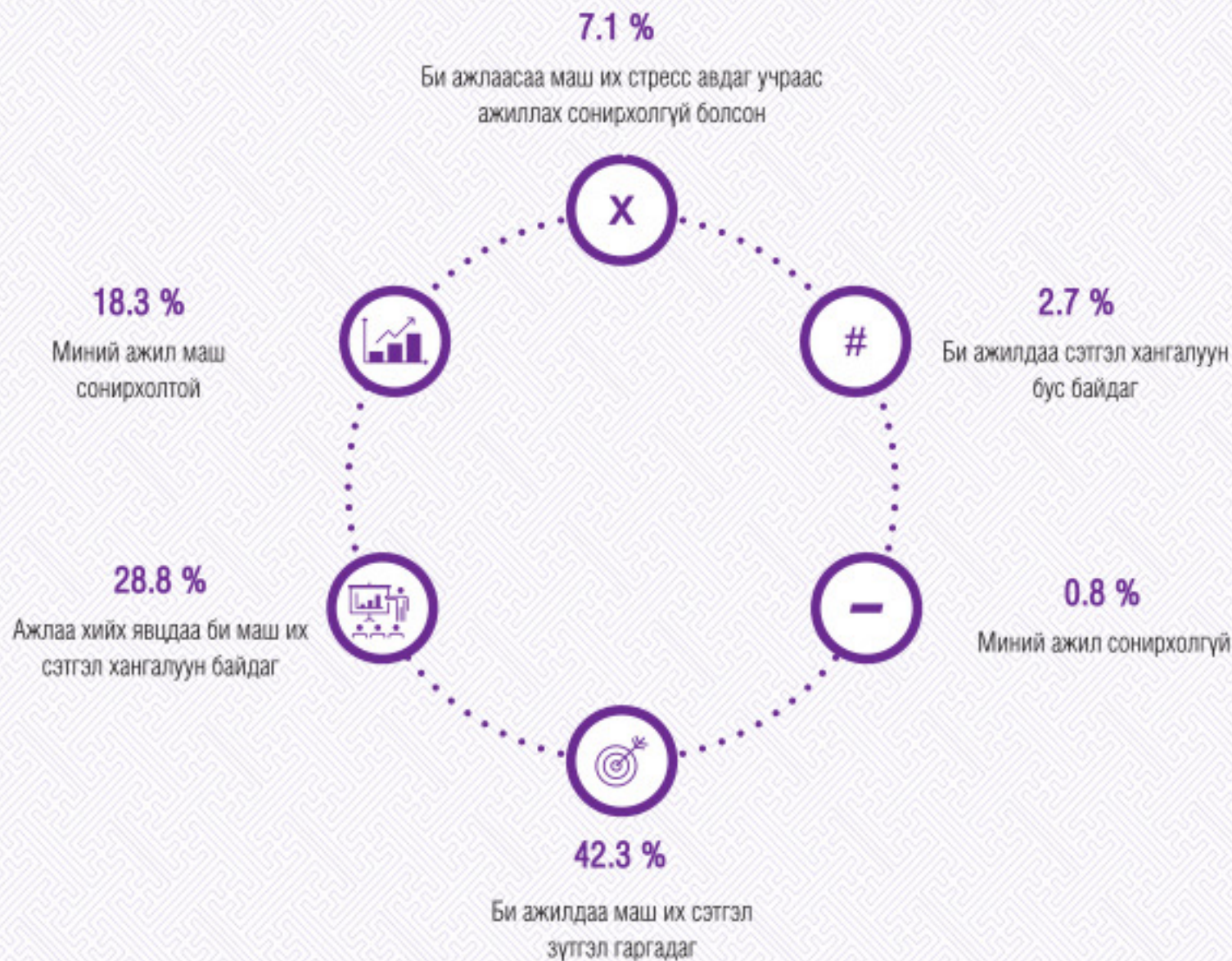
МОНГОЛ
УЛАС
АЖЛАХ
ХАМТ ОЛНЫ
ХАРИЛЦАА
УДИРДЛАГЫН
АЖЛАХ
ОРЧИН,
УДИРДЛАГЫН
БОДЛОГО,
ЗОХИОН
БАЙГУУЛАЛТ
ЗЭРЭГ
ХАМТ
ОЛНЫ
ХАРИЛЦАА

Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчийн хийж гүйцэтгэж буй ажлын сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодорхойлоход нийт санал асуулгад оролцогчдын 89.4 хувь нь миний ажил маш их сонирхолтойн дээр ажлаа хийхдээ маш их

сэтгэл ханамжтай хийж, ажилдаа маш их сэтгэл зүтгэл гаргадаг гэсэн бол ажилдаа сэтгэл хангалуун бус, хийж гүйцэтгэж байгаа ажил нь сонирхолгүй, ажилдаа сэтгэл хангалуун бус байдаг бөгөөд энэ нь маш их стресст оруулдаг гэж 10.6 хувь нь үзсэн байна.

Зураг 28. Ажлын байрны сэтгэл ханамж

Эрхэлж буй ажилдаа хэр сэтгэл ханамжтай байдаг вэ?



Удирдлага, хамт олны харилцаа, хоорондоо хамтран ажиллах хүсэл, эрмэлзэл, удирдлагын арга барил, зохион байгуулалт зэрэг хамт олны харилцаа, удирдлагын арга барилтай холбоотой хүчин зүйлс төрийн байгууллагын дотоод уур амьсгалд шууд нөлөө үзүүлдэг бөгөөд соёл болон удирдлагын хэв маягаас

хамаарч уур амьсгал, харилцааны хэв маяг хэлбэршин тогтдог.

Албан хаагчдын ажиллах орчин, удирдлагын бодлого, зохион байгуулалт, хамт олны харилцаа зэрэг орчны нөхцөл байдал болон орлогын байдлыг сайжруулах нь тэдний сэтгэл ханамжид эергээр нөлөөлдөг байна.



4. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг зөрчсөн талаарх нэгдсэн дүн

ТАХЭЗтХ–ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.10 дахь заалтын хүрээнд:

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг зөрчсөн талаарх нэгдсэн дүн, төлөв байдлын тайлан гаргах

Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд системийн тоо мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, ТАХ–ийн ёс зүйн зөрчлийн 2025 оны нэгдсэн дүнг гаргалаа.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаар гаргасан гомдол, мэдээлэл

ТАХЭЗтХ–ийн 14 зүгээр зүйлд заасан ТАХ–ийн ёс зүйн асуудлаар гаргасан гомдол, мэдээллийн тоо мэдээ гаргахад улсын хэмжээнд 2025 онд 253 дэд хороо 520 гомдол, мэдээлэл хүлээн авснаас 53 гэмт хэргийн¹⁶, сахилгын¹⁷, зөрчлийн¹⁸ шинжтэй гомдол, мэдээллийг холбогдох албан тушаалтан, байгууллагад шилжүүлжээ.

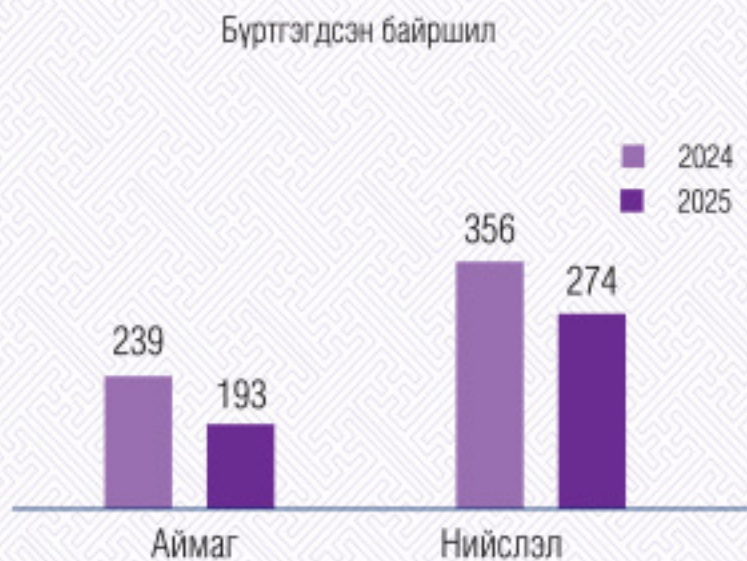
2025 онд ТАХ–ийн ёс зүйтэй холбоотой 467 гомдол, мэдээлэл бүртгэгдсэн нь өмнөх онтой харьцуулахад 21.5 хувиар буурсан байна.

Зураг 29. Нийт гомдол, мэдээлэл (2024, 2025 оны харьцуулалт)



Гомдол, мэдээлэл 2025 онд аймагт 193, нийслэлд 274 бүртгэгдэж, өмнөх онтой харьцуулахад аймагт 19.2 хувь, нийслэлд 23.0 хувь тус тус буурчээ.

Зураг 30. Гомдол, мэдээлэл бүртгэгдсэн байршил (2024, 2025 оны харьцуулалт)



Төрийн албан хаагчийн харилцаа хандлага, үйл ажиллагаатай холбоотой ирүүлсэн гомдол, мэдээлэл 2025 онд иргэнээс 242, ТАХ–аас 181, дотоод хяналт шалгалтаар 44 байгаа нь өмнөх онтой харьцуулахад иргэн 14.4 хувь, төрийн албан хаагч 24.9 хувь, дотоод хяналт 38.0 хувиар тус тус буурсан байна.

Зураг 31. Гомдол, мэдээллийн эх сурвалж



¹⁶ Эрх бүхий албан тушаалтны гарын үсгийг хуурамчаар үйлдэх, шаардлага тавьсан албан хаагчид гэмтэл учруулах, худал мэдээллээр нийтийн сүлжээнд гүтгэх
¹⁷ Хуваарилсан ажлын байранд очихгүй байх, ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэх, ажлын цагаас хоцрох, албаны компьютерт зөвшөөрөлгүй нэвтрэх
¹⁸ Танхайрч эд хөрөнгө эвдэх

ГҮРЭВДҮГААР БҮЛЭГ



Ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой 467 гомдол, мэдээллээс Ёс зүйн хороо, дэд хорооны дүгнэлтээр 252 буюу 54 хувь нь зөрчил гаргаагүй, 197 буюу 42.2 хувь зөрчил гаргасан нь тогтоогдсоноос 195 (41.8)–д ёс зүй хариуцлага ногдуулж, 2 (0.4)–д томилох эрх бүхий албан тушаалтан шийдвэр гаргаагүй байна.

Гомдол, мэдээлэл гаргагчийн 14 буюу 3.0 хувь нь гомдлоосоо татгалзаж буцаан авсан бол 4 буюу 0.9 хувь нь дэд хорооны дүгнэлтийг эс зөвшөөрч харьяалах дэд шатны байгууллагад гомдол гаргажээ.

Хүснэгт 11. Ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэсэн байдал

№	Хянан шийдвэрлэсэн	2024		2025	
		тоо	хувь	тоо	хувь
1	Нийт ёс зүйн гомдол, мэдээлэл	595	100.0	467	100.0
2	Зөрчил гаргаагүй	221	37.1	252	54.0
	Зөрчил гаргасан	322	54.1	197	42.2
3	Үүнээс:				
	Хариуцлага ногдуулсан	314	52.8	195	41.8
	Шийдвэр гаргаагүй	8	1.3	2	0.4
4	Дүгнэлтийг эс зөвшөөрсөн	–	–	4	0.9
5	Гомдлоосоо татгалзаж буцаан авсан	–	–	14	3.0
6	Хянан шалгах ажиллагаанд	52	8.7	–	–

Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлтээр 195 албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргаснаас ТАХЁЗтХ–ийн 8 дугаар зүйлийн 8.1–д заасан ТАХ–д тавигдах ёс зүйн нийтлэг үүргийг 115 албан хаагч зөрчиж 59.0 хувь, 8.2–т заасан ТАХ–ийн хориглох үйл ажиллагааг 80 албан хаагч зөрчсөн нь нийт зөрчлийн 41.0 хувийг тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 12. Ёс зүйн нийтлэг шаардлагыг зөрчсөн байдал

№	Ёс зүйн зөрчил (хуулийн заалтаар)	2024		2025	
		тоо	хувь	тоо	хувь
Нийтлэг үүрэг					
1	Иргэний хүсэлтэд хариу өгөх (хуулийн 8.1.1)	144	45.9	43	22.1
2	Хувцаслалтын шаардлага баримтлах (8.1.2)	–	–	3	1.5
3	Ёс бус үг, хэллэг хэрэглэх (8.1.3)	104	33.1	36	18.5
4	Ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах (8.1.4)	–	–	22	11.3
5	Сурч боловсрох эрхийг хязгаарлах (8.1.5)	–	–	5	2.6
6	Албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглах (8.1.7)	–	–	6	3.1
Хориглох үйл ажиллагаа					
7	Хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирах (8.2.1)	–	–	27	13.8
8	Улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцохыг санал болгох (8.2.2)	2	0.6	3	1.5
9	Хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах (8.2.3)	–	–	23	11.8
10	Албаны чиг үүрэгтэй холбоотой мэдээллийг санаатайгаар нуун дарагдуулах, удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах (8.2.4)	17	5.4	5	2.6
11	Ялгавартай хандах (8.2.6)	–	–	1	0.5
12	Согтууруулах ундаа хэрэглэх (8.2.8)	47	15.0	21	10.8
Нийт		314	100.0	195	100.0



Төрийн албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил

Нийт зөрчлийг өмнөх онтой харьцуулахад 2024 онд 314 зөрчил гаргасан нь тогтоогдсон бол 2025 онд 195 болж 37.9 хувиар буурсан байна.

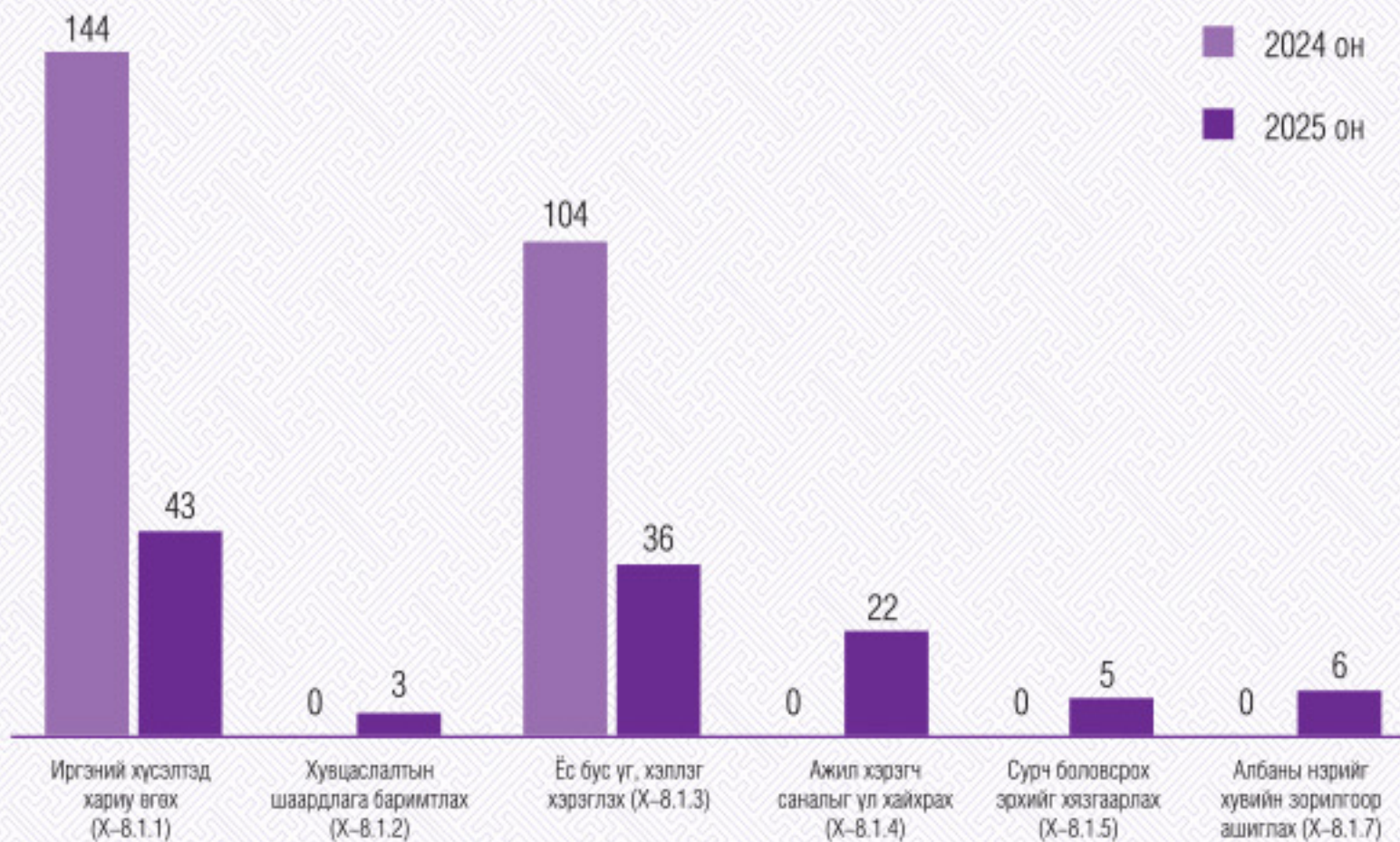
ТАХЁЗтХ-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1-д заасан иргэний хүсэлтэд хариу өгөх, 8.1.3-т заасан ёс бус үг, хэллэг хэрэглэх зөрчил 2024 оноос 38.4 хувиар буурсан бол 2025 онд шинэ төрлийн зөрчлүүд буюу 8.1.2-т хувцаслалтын шаардлага мөрдөх 3, 8.1.4-т заасан бусдын ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах 22, 8.1.5-д заасан сурч боловсрох эрхийг хязгаарлах 5, 8.1.7-д заасан албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх 6 зөрчлүүд шинээр бүртгэгдсэн нь нийт тогтоогдсон зөрчлийн 18.5 хувийг эзэлж байна.

2024 онд иргэний хүсэлтэд хариу өгөхгүй байх зөрчил 45.9 хувь (хамгийн өндөр), ёс бус үг, хэллэг хэрэглэх зөрчил 33.1 хувь, ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх зөрчил 15.0 хувь байгаа нь нийт зөрчлийн 94.0 хувь байсан бол 2025 онд иргэний хүсэлтэд хариу

өгөхгүй байх зөрчил 22.1 хувь, ёс бус үг, хэллэг хэрэглэх зөрчил 18.5 хувь, ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх зөрчил 10.8 хувь болж нийт зөрчлийн 51.4 хувийг эзэлж байна.

Өмнөх онд ТАХЁЗтХ-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1-д заасан иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хариу өгөх нийтлэг үүргийг зөрчсөн 144 зөрчил, 8.1.3-т заасан ёс бус үг, хэллэг хэрэглэх 104 зөрчил ихээр гарч байсан бол 2025 онд 8.1.2-т заасан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлаагүй зөрчил 3, 8.1.4-т заасан бусдын ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах зөрчил 22, 8.1.5-д заасан сурч боловсрох эрхийг хязгаарлах зөрчил 5, 8.1.7-д заасан албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх 6 зөрчил шинээр бүртгэгдсэн байна.

Зураг 34. Нийтлэг үүрэг зөрчсөн (хуулийн заалтаар)





2024 онд ТАХЭЗТХ-ийн 8 дугаар зүйлийн 8.2.2-т заасан улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцохыг санал болгох зөрчил 2, 8.2.4-т заасан удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах зөрчил 17, 8.2.8-д заасан ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх 47 зөрчил гарч байсан бол 2025 онд 8.2.1-т заасан бусдыг өдөөн турхирах 27,

8.2.2-т заасан улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцохыг санал болгох 3, 8.2.3-т заасан хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах 23, 8.2.4-т заасан удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах 5, 8.2.6-д заасан ялгавартай хандах 1, 8.2.8-д заасан согтууруулах ундаа хэрэглэх 21 зөрчил тус тус бүртгэгдсэн байна.

Зураг 35. Хориглох үйл ажиллагаа зөрчсөн (хуулийн заалтаар)



ГҮРЭВДҮГДЭР БҮЛЭГ

ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчлийг ангилж үзэхэд УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг сонгож томилдог байгууллагад 22 буюу 11.3 хувь, Төрийн захиргааны төв байгууллага түүний харьяа байгууллагад 41 буюу 21.0 хувь, Засгийн газрын агентлаг 103 буюу 52.8 хувь, аймаг, нийслэлийн эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллагад 29 буюу 14.9 хувь зөрчил гарсан байна.

ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчлийн нийтлэг шаардлагаар ангилан авч үзвэл нийтлэг үүргийг зөрчсөн 115 зөрчлөөс иргэний хүсэлтэд хариу

өгөх 43, ёс бус үг, хэллэг хэрэглэх 36, ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах 22 байгаа нь нийт зөрчлийн 51.8 хувийг эзэлж байна. Харин хориглох үйл ажиллагааг зөрчсөн 80 зөрчлөөс хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах 23, албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа болон ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх 21, ТАХ-ийн хувьд хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирах 27 зөрчил бүртгэгдсэн нь нийт зөрчлийн 36.4 хувийг эзэлж байна.



Хүснэгт 13. Ёс зүйн зөрчил төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагаар

№	Нийтлэг шаардлага зөрчсөн (Хуулийн заалтаар)	Нийтлэг үүрэг (Х-8.1)						Хориглох үйл ажиллагаа (Х-8.2)						Нийт
		Иргэний хүсэлтэд хариу өгөх (Х-8.1.1)	Хууцлалтын шаардлага баримтлах (Х-8.1.2)	Ёс бус үг, халлаг хэрэглэх (Х-8.1.3)	Ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах (Х-8.1.4)	Сурч болсоорох эрхийг хязгаарлах (Х-8.1.5)	Албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглах (Х8.1.7)	Хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирах (Х-8.2.1)	Улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцохыг санал болгох (Х-8.2.2)	Хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах (Х-8.2.3)	Албан чиг үүрэгтэй холбоотой мэдээллийг санаатайгаар нуун дарагдуулах, удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах (Х-8.2.4)	Ялгаартай хандах (Х-8.2.6)	Согтууруулах ундаа хэрэглэх (Х-8.2.8)	
1	УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг сонгож томилдог байгууллага	3	-	1	5	-	2	7	1	1	1	-	1	22
2	Төрийн захиргааны төв байгууллага	1	-	9	2	4	1	6	1	10	1	-	6	41
3	Засгийн газрын агентлаг	33	3	24	9	-	2	9	-	8	3	1	11	103
4	Аймаг, нийслэл	6	-	2	6	1	1	5	1	4	-	-	3	29
	Нийт	43	3	36	22	5	6	27	3	23	5	1	21	195

Ёс зүйн зөрчлийг аймаг, нийслэлд төрийн албаны ангиллаар авч үзвэл 2025 онд ТУТ-ийн албан тушаалтан 88.9 хувь, ТЗ-ны албан тушаалтан 21.7 хувь, ТҮ-ний албан тушаалтан 60.2 хувиар тус тус буурсан байна. Харин ТТ албан тушаалтны ёс зүйн зөрчил 35 хувиар өссөн байна.

ТАХ-ийн ёс зүйн нийт 195 зөрчлийн 91 буюу 46.7 хувь нь нийслэлд бүртгэгдсэн байна.

Сэлэнгэ аймагт 2024 онд 6 байсан бол 2025 онд 18, Дорнод аймагт 3 байсан бол 9, Өмнөговь аймагт 3 байсан бол 8 болж 3 дахин өссөн бол Архангай аймагт 22-оос 2, Өвөрхангай аймаг 20-оос 1 зөрчил болж буурсан байна.

Энэхүү ёс зүйн зөрчил буурсан нь иргэд төрийн албан хаагчийн харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдлыг дунджаас дээгүүр гэж үнэлсэнтэй холбон үзэж болохоор байна.

Хүснэгт 14. Ёс зүйн зөрчил аймаг, нийслэл, төрийн албан тушаалын ангиллаар

№	Аймаг/нийслэл	ТУТ		ТЗ		ТТ		ТҮ		Бусад ¹⁹		Нийт	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
1	Архангай	1	-	1	2	-	-	20	-	-	-	22	2
2	Баян-Өлгий	-	-	1	-	-	1	-	2	-	-	1	3
3	Баянхонгор	-	-	-	1	-	-	5	3	-	-	5	4
4	Булган	-	-	6	1	-	-	6	2	-	-	12	3
5	Говь-Алтай	-	-	2	-	-	-	3	1	-	-	5	1
6	Говьсүмбэр	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
7	Дархан-Уул	-	-	-	2	-	-	-	3	-	-	-	5
8	Дорноговь	-	-	3	-	-	1	2	1	-	-	5	2

¹⁹Төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын албан хаагчид



9	Дорнод	-	-	1	2	-	2	2	5	-	-	3	9
10	Дундговь	-	-	3	-	-	-	8	1	-	-	11	1
11	Завхан	-	-	2	1	-	-	2	3	-	-	4	4
12	Орхон	-	-	3	2	-	-	5	1	-	-	8	3
13	Өвөрхангай	1	-	1	-	-	1	18	-	-	-	20	1
14	Өмнөговь	-	-	1	3	-	2	2	3	-	-	3	8
15	Сүхбаатар	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	1	2
16	Сэлэнгэ	-	-	2	1	-	4	4	13	-	-	6	18
17	Төв	1	-	3	4	2	4	22	4	-	-	28	12
18	Увс	-	-	1	-	-	-	6	2	-	-	7	2
19	Ховд	-	-	2	-	-	2	7	-	-	-	9	2
20	Хөвсгөл	-	-	3	4	-	1	2	2	-	-	5	7
21	Хэнтий	-	1	-	-	-	6	9	6	1	-	10	13
22	Улаанбаатар	6	-	57	47	38	28	47	16	1	-	149	91
	Нийт	9	1	92	72	40	54	171	68	2	0	314	195

Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага ногдуулсан байдал

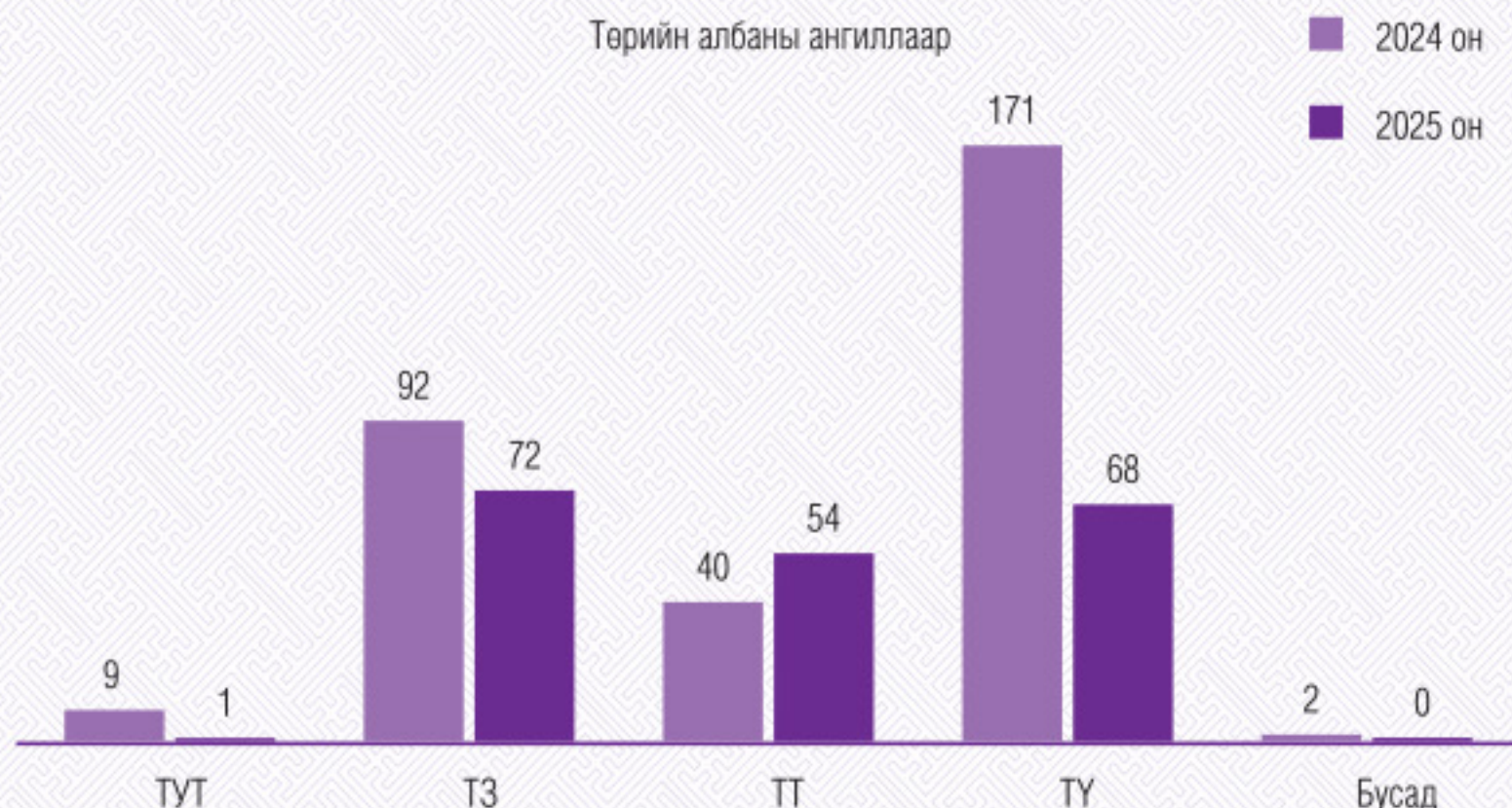
ТАХЕЗтХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.6 дахь заалтын хүрээнд:

Томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэсэн эсэхэд хяналт тавих

Ёс зүйн дэд хороодын дүгнэлтээр 2025 онд ТУТ-ийн 1 албан хаагч, ТЗ-ны 72 албан хаагч, ТТ 54 албан хаагч, ТҮ-ний 68 албан хаагч, нийт 195 албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэсэн байна.

Тайлант хугацаанд ТУТ-ийн албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил 88.9 хувь, ТЗ-ны албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил 21.7 хувь, ТҮ-ний албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил 60.2 хувь болж буурсан бол ТТ албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил 35.0 хувь болж өссөн байна.

Зураг 36. Албан тушаалын ангиллаар





МОНГОЛ
УЛСЫН
ХААГАХ
ТАХАА
ТӨРӨЛ

Тайлант онд ТАХ-ийн гаргасан ёс зүйн зөрчил удирдах албан тушаалын төрөлд 24 байснаас 22 болж өмнөх оноос 8.3 хувиар, гүйцэтгэх албан тушаалтын төрөлд 241 байснаас 169 болж өмнөх оноос 29.8 хувиар, туслах албан тушаалын төрөлд 49 байснаас 4 болж өмнөх оноос 91.8 хувиар буурсан байна.

Зөрчил гаргасан албан тушаалын төрлийг нийт 226,895 ТАХ-д харьцуулан жигнэвэл удирдах албан тушаалтан 53.1 хувь, гүйцэтгэх албан тушаалтан 39.8 хувь, туслах албан тушаалтан 7.1 хувь зөрчил гаргасан байна.

Зураг 37. Албан тушаалын төрлөөр



Ёс зүйн зөрчил гаргасан 22 удирдах албан тушаалтныг төрийн албаны ангиллаар авч үзвэл ТУТ-ийн албан хаагч 88.8 хувь, ТЗ-ны албан хаагч 9.1 хувиар буурсан бол ТТ албан хаагч 50 хувиар, ТҮ-ний албан хаагч 7 дахин өссөн байна. Бусад²⁰ албан тушаалд хамаарах албан хаагчид зөрчил бүртгэгдээгүй байна.

Зураг 38. Удирдах албан тушаалаар



Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлтээр ёс зүйн зөрчил гаргасан нь тогтоогдсон 195 албан хаагчийн 133 албан хаагчид томилох эрх бүхий албан тушаалтан ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэсэн бол 62 албан хаагч ёс зүйн хариуцлагыг сайн дураараа хүлээсэн байна.

Томилох эрх бүхий албан тушаалтан 2025 онд ТАХ-ийн нийтлэг үүргийг зөрчсөн зөрчилд хүлээлгэсэн гомдол гаргагчид эсхүл олон нийтийн өмнө уучлал гуйх (ТАХЁЗтХ-ийн 16.1.1 дэх заалт) хариуцлага 16 буюу 12.0 хувь, өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах

²⁰ Төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын эрх бүхий албан тушаалтан



(16.1.2 заалт) хариуцлага 42 буюу 31.6 хувь, байгууллагын албан хаагчдын өмнө нээлттэй сануулах (16.1.3 заалт) хариуцлага 17 буюу 12.8 хувь, Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу төрийн албанаас халах (16.1.4 заалт) хариуцлага 5 буюу 3.8 хувийг тус тус эзэлж байна.

Харин ТАХ-ийн хориглох үйл ажиллагааг зөрчсөн зөрчилд хүлээлгэсэн гомдол

гаргагчид эсхүл олон нийтийн өмнө уучлал гуйх хариуцлага (16.1.1 заалт) 15 буюу 11.3 хувь, өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах хариуцлага (16.1.2 заалт) 22 буюу 16.5 хувь, байгууллагын албан хаагчдын өмнө нээлттэй сануулах хариуцлага (16.1.3 заалт) 14 буюу 10.5 хувь, Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу төрийн албанаас халах хариуцлага (16.1.4 заалт) 2 буюу 1.5 хувийг тус тус эзэлж байна.

Хүснэгт 15. Ёс зүйн зөрчилд хариуцлага хүлээлгэсэн байдал

№	Нийтлэг шаардлага зөрчсөн (Хуулийн заалт)	Томилох эрх бүхий албан тушаалтан (хуулийн заалт)								Дүн	
		16.1.1		16.1.2		16.1.3		16.1.4		2024	2025
		2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025		
Нийтлэг үүрэг											
1	Иргэний хүсэлтэд хариу өгөх (хуулийн 8.1.1)	35	4	47	17	44	2	3	-	129	23
2	Хувцаслалт шаардлага мөрдөх (8.1.2)	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
3	Ёс бус үг хэрэглэх (8.1.3)	35	9	29	13	18	6	3	1	85	29
4	Ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах (8.1.4)	-	2	-	7	-	4	-	3	-	16
5	Сурч боловсрох эрхийг хязгаарлах (8.1.5)	-	1	-	1	-	2	-	-	-	4
6	Албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглахгүй (8.1.7)	-	-	-	4	-	1	-	1	-	6
	Дэд дүн	70	16	76	42	62	17	6	5	214	80
Хориглох үйл ажиллагаа											
7	Хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирах (8.2.1)	-	7	-	8	-	5	-	1	-	21
8	УТ-н үйл ажиллагаанд оролцохыг санал болгох (8.2.2)	-	-	-	-	1	2	1	-	2	2
9	Хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах (8.2.3)	-	6	-	4	-	1	-	-	-	11
10	Удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах (8.2.4)	1	1	2	1	12	1	2	-	17	3
11	Ялгавартай хандах (8.2.6)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх (8.2.8)	8	1	15	9	14	5	4	1	41	16
	Дэд дүн	9	15	17	22	27	14	7	2	60	53
	Нийт	79	31	93	64	89	31	13	7	274	133

Өмнөх онд сайн дураараа хариуцлага хүлээж хамт олноос, гомдол, мэдээлэл гаргагчаас, эсхүл олон нийтийн өмнө уучлалт гуйж хариуцлага хүлээсэн албан хаагч 27 байсан бол тайлант онд 56 болж өссөн байна.

ТАХЭЗТХ-ийн 17 дугаар зүйлийн 17.2.2 дахь заалт буюу ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөнөө хүлээн зөвшөөрч, өөрийн хүсэлтээр албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн 13 албан хаагч байсан бол тайлант онд 6 болж буурсан байна.



Хүснэгт 16. Ёс зүйн зөрчилд сайн дураараа хариуцлага хүлээсэн байдал

№	Нийтлэг шаардлага зөрчсөн (Хуулийн заалтаар)	Сайн дураар (хуулийн заалт)				Дүн	
		17.2.1		17.2.2		2024	2025
		2024	2025	2024	2025		
Нийтлэг үүрэг							
1	Иргэний хүсэлтэд хариу өгөх (хуулийн 8.1.1)	11	20	4	-	15	20
2	Хувцаслалт шаардлага мөрдөх (8.1.2)	-	1	-	-	-	1
3	Ёс бус үг хэрэглэх (8.1.3)	15	6	4	1	19	7
4	Ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах (8.1.4)	-	5	-	1	-	6
5	Сурч боловсрох эрхийг хязгаарлах (8.1.5)	-	1	-	-	-	1
6	Албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглахгүй (8.1.7)	-	-	-	-	-	-
	Дэд дүн	26	33	8	2	34	35
Хориглох үйл ажиллагаа							
7	Хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирах (8.2.1)	-	5	-	1	-	6
8	УТ-н үйл ажиллагаанд оролцохыг санал болгох (8.2.2)	-	1	-	-	-	1
9	Хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах (8.2.3)	-	10	-	2	-	12
10	Удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах (8.2.4)	-	2	-	-	-	2
11	Ялгавартай хандах (8.2.6)	-	1	-	-	-	1
12	Ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх (8.2.8)	1	4	5	1	6	5
	Дэд дүн	1	23	5	4	6	27
	Нийт	27	56	13	6	40	62



Төрийн байгууллагад 0–10 жил ажилласан 91 албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан нь нийт зөрчлийн 46.7 хувийг эзэлж байна. Ажлын дадлага, туршлага нэмэгдэх тусам ёс зүйн зөрчил гаргах магадлал буурч байна.

Хүснэгт 17. Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчид хүйс, төрийн албаны ангиллаар

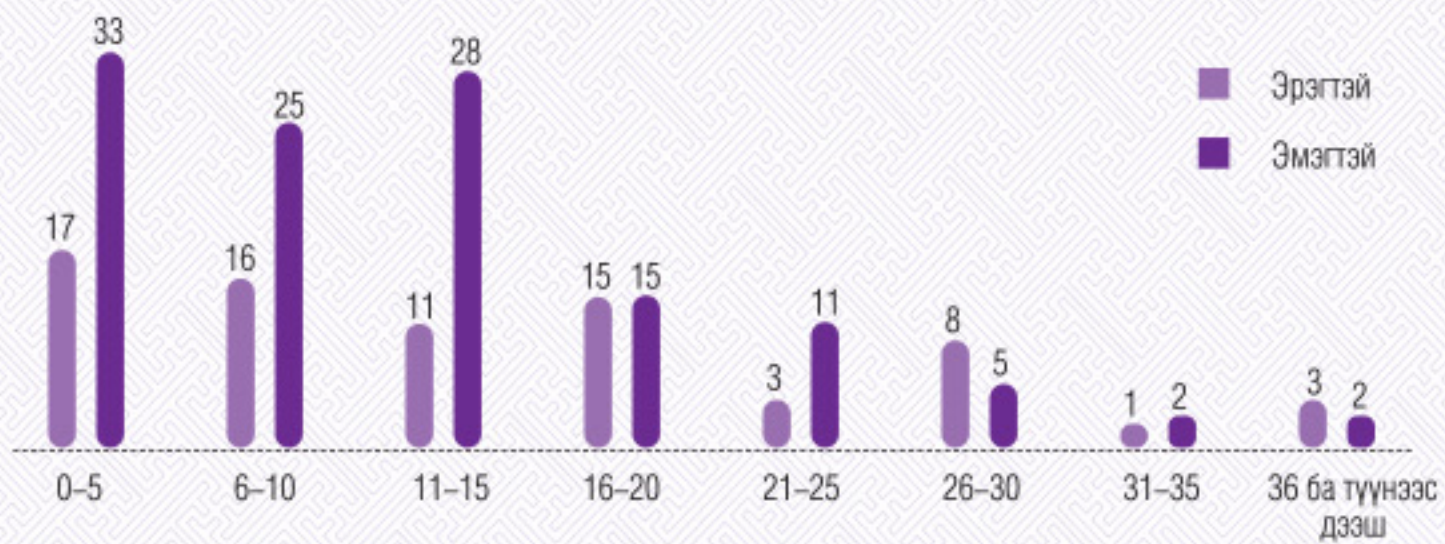
№	Ажилласан жил	Нийт	Эмэгтэй	Төрийн албаны ангилал			
				ТУТ	ТЗ	ТТ	ТҮ
1	0–5	50	33	-	14	21	15
2	6–10	41	25	-	17	12	12
3	11–15	39	28	1	18	11	9
4	16–20	30	15	-	12	7	11
5	21–25	14	11	-	4	1	9
6	26–30	13	5	-	7	2	4
7	31–35	3	2	-	-	-	3
8	36 ба түүнээс дээш	5	2	-	-	-	5
	Нийт	195	121	1	72	54	68



Ёс зүйн зөрчил гаргасан ТАХ-ийг хүйсээр авч үзвэл 0–5 жил ажилласан эрэгтэй албан хаагч 17, эмэгтэй албан хаагч 33 байгаа нь хамгийн их, 31–35 жил ажилласан эрэгтэй 1 албан хаагч, эмэгтэй 2 албан хаагч байгаа нь хамгийн цөөн зөрчил гаргасан бол 16–20 жил ажилласан албан хаагчдын хүйсийн байдал тэнцүү байна.

Зураг 39. Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагч ажилласан жил, хүйсээр

Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагч ажилласан жил, хүйсээр



2025 онд ёс зүйн зөрчил гаргасан нь тогтоогдсон албан хаагчдын 25.6 хувь нь 0–5 жил, 21.0 хувь нь 6–10 жил, 20.0 хувь нь 11–15 жил, 15.4 хувь нь 16–20 жил, 7.2 хувь нь 21–25 жил, 6.7 хувь нь 26–30 жил, 1.5 хувь нь 31–35 жил, 2.6 хувь нь 36 ба түүнээс дээш жил байгаа бол ТЗ-нд 36.9 хувь, төрийн үйлчилгээнд 34.9 хувь эзэлж байна. Нийт албан хаагчдын 66.6 хувь нь 15–аас доош, 18 хувь нь 20–оос дээш жил ажилласан байна.

Зураг 40. Ажилласан жил, төрийн албаны ангиллаар





ᠮᠣᠩᠭᠡᠯᠤᠯᠤᠰ
 ᠲᠦᠨᠭᠡᠨᠠᠨᠠᠭᠤᠯᠤᠰᠤᠨ
 ᠲᠦᠨᠭᠡᠨᠠᠨᠠᠭᠤᠯᠤᠰᠤᠨ

Төрийн албанд 0–15 жил ажилласан ТҮТ-ийн албан хаагч 1 буюу 100 хувь, ТЗ-ны албан хаагч 49 буюу 68.1 хувь, ТТ албан хаагч 44 буюу 81.5 хувь, ТҮ-ний албан хаагч 36 буюу 52.9 хувийг эзэлж байгаа бол 16–аас дээш жил ажилласан ТЗ-ны албан хаагч 23 буюу 31.9 хувь, ТТ албан хаагч 10 буюу 18.5 хувь, ТҮ-ний албан хаагч 32 буюу 47.1 хувийг тус тус эзэлж байна. Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан

хаагчид төрийн байгууллагад дунджаар 12.8 жил ажилласан байна. Төрийн тусгай албан тушаалын ангилалд урт хугацаанд буюу 25–аас дээш жил ажилласан албан хаагч бага байгаа нь цэргийн тэтгэврийг эрт тогтоодогтой холбоотой ба 0–15 жил ажилласан албан хаагчид 81.5 хувийг эзэлж байна.

Харин ТҮ-ний албан тушаалд 0–15 жил ажилласан албан хаагчид 47.1 хувь байна.

Хүснэгт 18. Ёс зүйн зөрчил сайн дураараа хүлээсэн байдал

№	Ажилласан жил	Нийт	Сайн дураараа ёс зүйн хариуцлага хүлээсэн (хуулийн заалтаар)	
			17.2.1	17.2.2
1	0–5	20	19	1
2	6–10	10	10	–
3	11–15	12	10	2
4	16–20	13	11	2
5	21–25	3	2	1
6	26–30	1	1	–
7	31–35	1	1	–
8	36 ба түүнээс дээш	2	2	–
	Нийт	62	56	6

Ёс зүйн хариуцлагыг сайн дураараа хүлээх соёл төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчдад төлөвшиж байна. Тухайлбал, 0–5 жил ажилласан 20 албан хаагч буюу 32.2 хувь, 6–10 жил ажилласан 10 албан хаагч буюу 16.1 хувь нийт зөрчлийн 48.3 хувийг эзэлж байгаа нь зэрэг үр дүн юм.

хариуцлага хүлээлгэж, 40 буюу 12.7 хувь нь сайн дураараа хариуцлага хүлээсэн бол 2025 онд томилох эрх бүхий албан тушаалтан 133 буюу 68.2 хувь, сайн дураараа өөрөө ёс зүйн хариуцлага хүлээх 62 буюу 31.8 хувь болж өссөн нь дэд хороодын үйл ажиллагаа тогтворжиж, албан хаагчид ёс зүйн зөрчил гаргаснаа ухамсарлаж ёс зүйн хариуцлагаа сайн дураараа хүлээсэн байна.

Зураг 41. Ёс зүйн хариуцлага ногдуулсан байдал



2024 онд гарсан 274 ёс зүйн зөрчлийн 87.3 хувьд томилох эрх бүхий албан тушаалтан

ТАХЭЗТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.10 дахь заалтын дагуу хууль тогтоомжийг зөрчсөн талаарх нэгдсэн дүн, төлөв байдлыг тодорхойлохдоо Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил: Иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон чанарын судалгаа, ТАХ-ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцсон үнэлгээ, Төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамж, хандлага судалгаа²¹ болон Ёс зүйн зөрчлийн тоон мэдээллийг нэгтгэн дүгнэж, дараах үр дүнгээр илэрхийлж байна.

²¹ Төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамж, хандлага – ТАЗ, ШУ-ы Философийн хүрээлэн 2024 он



А. УДИРДЛАГЫН МАНЛАЙЛАЛ, ИЛ ТОД БАЙДАЛ БА БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛЫН ХҮРЭЭНД:



1. Удирдах албан тушаалтны гаргасан ёс зүйн зөрчил өмнөх онтой харьцуулахад 2025 онд 22 болж 8.3 хувиар буурсан хэдий ч нийт зөрчил гаргасан албан тушаалын төрлийн эх олонлогт харьцуулан жигнэхэд 53.1 хувийг эзэлж байгаа нь өндөр байна. Тухайлбал,

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчлийг тандах судалгаанд иргэдийн зүгээс ёс зүйн зөрчилд нөлөөлөх хамгийн өндөр хүчин зүйл нь удирдах албан тушаалтны манлайлалгүй байдал (дундаж 3.40 оноо) гэж үнэлэгдсэн бөгөөд бүлгийн ярилцлагаар ч засаглалын тогтворгүй байдал, бодлогын залгамж чанар сул, удирдлагын ёс зүйн манлайлал хангалтгүй, байгууллагын соёл төлөвшөөгүй зэрэг хүчин зүйл зөрчилд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлж байгааг онцолж байна. Мөн бүлгийн ярилцлагаар удирдлагын манлайлал, хувийн үзэмжээр асуудалд хандах байдал өндөр давтамжтай (9 удаа) илэрч, тэгш бус хандлага, ажлын байрны дарамт, шийдвэр гаргалтын ил тод бус байдал нь байгууллагад үл итгэлцэл бий болгож, шударга ёсны зарчим алдагдах нөхцөлийг бүрдүүлж байгааг онцолсон байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2024 оны ТАХ-ийн сэтгэл ханамж, хандлагын судалгаагаар албан хаагчдын сэтгэл ханамжид цалин, урамшуулал (45.3 хувь), удирдлагын хандлага, томилгоо (36.9 хувь), нийгмийн баталгаа (22.3 хувь), ажлын цаг, ачаалал (14.4 хувь) зэрэг хүчин зүйл сөргөөр нөлөөлдөг гэж тодорхойлогдсон нь удирдлагын шийдвэр, байгууллагын бодлого, хөдөлмөрийн үнэлэмжийн асуудал ёс зүйн зөрчлийн суурь шалтгаан болж байж болзошгүйг илтгэж байна. Мөн судалгаагаар удирдлагын бодлого, зохион байгуулалттай холбоотой үзүүлэлтүүдээс хүний нөөцийн хөгжлийг хангах, мерит зарчмын хэрэгжилтийн сэтгэл ханамж хамгийн нам түвшинд, шагнал урамшууллын тогтолцоо болон ажилтны сэтгэл зүйд анхаарах үзүүлэлтүүд сөрөг үнэлгээтэй байсан байна.

Орон нутаг дахь төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамжийн судалгаагаар албан хаагчдын 10.6 хувь нь ажилдаа сэтгэл хангалуун бус, хийж гүйцэтгэж байгаа ажил нь сонирхолгүй, маш их стресст оруулдаг гэжээ. Байгууллагын ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээгээр томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал улсын хэмжээнд дунджаар 59 хувийн хэрэгжилттэй үнэлэгдсэн.



2. Тайланд онд нийт 467 гомдол, мэдээллийн 16.7 хувийг 45 болон түүнээс дээш хоногт буюу хугацаа хэтрүүлэн шийдвэрлэж байгаа нь хариуцлагын тогтолцоог сулруулж байна. Тухайлбал,

Тандах судалгаагаар иргэд ил тод байдал шаардлагатай байгааг дунджаас дээш түвшинд үнэлсэн, харин төрийн албан хаагчид ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх хүчин зүйлийн нэг болох ил тод байдлыг 3.52 оноогоор үнэлсэн нь шийдвэр гаргалтын ил тод байдал, хариуцлага тооцох бодит механизмыг сайжруулах шаардлагатайг нотолж байна.

ТАХ-ийн сэтгэл ханамжийн судалгаагаар зөрчлийг нуун дарагдуулдаг, асуудалд оролцохоос зайлсхийдэг, зөрчилдөөн үүсэхээс болгоомжилж чимээгүй өнгөрөөдөг байдал дийлэнх хувийг эзэлж байна гэсэн нь удирдлагын шийдвэр гаргалт, ил тод байдал хангалтгүй, хариуцлага тооцох механизмыг сулруулах орчин үүссэн байгааг харуулж байна.



3. Ёс зүйн зөрчлийн тоо өмнөх онтой харьцуулахад 2025 онд 467 болж, 21.5 хувиар буурсан нь иргэд төрийн албан хаагчийн харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдлыг дунджаас дээгүүр гэж үнэлсэнтэй холбон үзэж болохоор байна. Гэвч иргэдийн тодорхой хувь нь төрийн албан хаагчийн харилцаа, хандлагад дорвитой өөрчлөлт гараагүй гэж үзсэн нь анхаарал татсан асуудал хэвээр байна. Тухайлбал, Тандах судалгаагаар иргэдийн үнэлгээгээр төрийн албан хаагчдын зан харилцаа, хандлага, ёс зүйн байдал дунджаас дээгүүр (3.29) үнэлэгдэж байна. Гэвч иргэдийн 40 орчим хувь нь харилцаа хандлагад ямар нэгэн өөрчлөлт гараагүй гэж үнэлжээ.



4. Иргэдэд үзүүлж байгаа төрийн үйлчилгээтэй холбоотой мэдээлэл, заавар зөвлөгөө тодорхой бус, ёс зүйн гомдол, мэдээллийн шийдвэрлэлтийн талаар олон нийтэд тогтмол мэдээлэх үйл ажиллагаа хангалтгүй байгаа нь ил тод байдлыг сайжруулах шаардлагатай. Тухайлбал, Тандах судалгаагаар төрийн үйлчилгээ авах үед иргэдэд тулгарч буй харилцааны саад, бэрхшээлийг тодорхойлоход хамгийн өндөр нөлөөтэй хүчин зүйл нь ахмад болон залуу үеийнхний харилцааны ялгаа (3.18) байхаас гадна албан хаагч зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэхдээ хойрго, тодорхойгүй хүлээлгэдэг байдал (3.15) иргэдэд хамгийн түгээмэл тулгардаг асуудлуудын нэг болсон байна. Байгууллагын ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээгээр 89 байгууллагын 24 хувь нь ёс зүйн гомдол шийдвэрлэлтийн мэдээг цахим хуудсаар дамжуулан ил тод мэдээлсэн байна. Энэ нь ёс зүйн гомдол, мэдээллийн шийдвэрлэлтийн ил тод байдал хангалтгүйгээс иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бууруулж байна.

Б. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН НИЙТЛЭГ ШААРДЛАГЫН ХҮРЭЭНД:



1. Ёс зүйн зөрчлийн нийтлэг хэлбэрүүдэд байгууллагын дотоод харилцааны зөрчил, харилцан үл хүндэтгэх хандлага, ёс бус үг хэллэг хэрэглэх, мөн иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний шуурхай байдал, анхаарал дутмаг зэрэг асуудлууд давамгайлж байна. Тухайлбал,
- Ёс зүйн зөрчлийн хэлбэрийг ангилахад иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хариу өгөх 22.1 хувь, Бусдын бие эрхтний онцлогийг зохисгүй үг, үйлдлээр илэрхийлэхийг цээрлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өөрийгөө илэрхийлэх үйлдлийг даган дуурайхгүй байх, ёс бус үг, хэллэг хэрэглэхгүй байх 18.5 хувь, Албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа болон ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх 10.8 хувь болж нийт зөрчлийн 51.4 хувь эзэлж байгаа нь хамт олны дотоод харилцаа зөрчилтэй, албан хаагчид бие биеэ үл хүндэтгэх, ёс бус үг хэллэг хэрэглэх хандлага ажиглагдаж байгаагаас гадна иргэдийн хүсэлтэд анхааралтай, түргэн шуурхай хандах үйлчилгээний үр чадвар хангалтгүй хэвээр байгааг харуулж байна.



2. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил тодорхой салбаруудад, ялангуяа шүүх, хууль сахиулах, боловсрол болон орон нутгийн захиргааны байгууллагуудад төвлөрч байна. Ялангуяа газрын харилцаа, эрчим хүч, хил, гааль, шүүхийн байгууллагад албан хаагчийн харилцаа, хандлагын үзүүлэлт сул үнэлэгдсэн. Тухайлбал, Тандалт судалгаагаар бүх салбар "дунд" түвшний үнэлгээтэй (2.96–3.36) үйлчилгээний чанар боломжийн боловч системтэй сайжруулалт шаардлагатайг илтгэж байгаа бөгөөд газрын харилцаа (2.96), эрчим хүч (3.03), хил гааль (3.05), шүүхийн үйлчилгээ (3.05) зэрэг салбарууд харилцаа, хандлагын үзүүлэлтээр доогуур үнэлэгдсэн байна.



3. Төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамж харьцангуй доогуур бүлэгт ёс зүйн зөрчил үүсэх эрсдэлтэй байна. Тухайлбал,
– Тайлант жилд нийт зөрчлийн 46.6 хувийг нь 0–10 жил ажилласан албан хаагчид гаргасан байна. ТАХ-ийн сэтгэл ханамжийн судалгаагаар 25–34 насныхан сэтгэл ханамж доогуур байгаатай холбон үзэж болох юм. Иймд дээрх насны бүлэгт зориулсан сургалт, нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулж, сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэхэд анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.



4. Тайлант онд шинээр бүртгэгдсэн зөрчлүүдээс хувцаслалтын шаардлага баримтлаагүй 3, ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах 22, сурч боловсрох эрх болон хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарласан 5 тохиолдол тус тус бүртгэгдсэн байна. Мөн албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашигласан 6, хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирсан 27, эмзэг мэдээллээр бусдыг гутаасан 23, ялгавартай хандсан 1 зөрчил шинээр бүртгэгдсэн. Тухайлбал, Тандалт судалгаагаар төрийн албан хаагчид иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хариу өгөхгүй байх (2.77), батлагдсан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлахгүй байх (2.62), бусдын өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх, сурч боловсрох, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарлах (2.56), бусдын саналыг үл хайхрах, мушгин гуйвуулах, худал мэдээлэл тараах (2.56) зөрчлүүдийг түлхүү гаргах хандлагатай гэж үзжээ.



В. ХҮНИЙ ХҮЧИН ЗҮЙЛ, НИЙГЭМ ЭДИЙН ЗАСАГ БА ЭРСДЭЛИЙН ХҮРЭЭНД:



1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил нь зөвхөн хуулийн зохицуулалтаас бус хувь хүний ухамсар, хандлага, зан төлөв, сэтгэл зүйн ачаалал, ажлын орчин, нийгмийн баталгаа зэрэг хүчин зүйлсийн нийлмэл нөлөөллөөс үүдэлтэй байгаа бөгөөд үүнийг бууруулахад хувь хүн болон байгууллагын түвшинд цогц, системтэй арга хэмжээ авах шаардлагатай. Тухайлбал,

Тандалт судалгаагаар ёс зүй нь хуулиас гадна хувь хүний ухамсар, хариуцлага, үнэ цэнгийн өөрчлөлт зөрчлийг бууруулах түлхүүр судалгаанд оролцогчид үнэлсэн байна.

– Нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, урамшууллын нөлөөлөл 3.48, ажиллах тухтай орчны үнэлгээ 3.35 гарсан нь эдийн засгийн дарамт, ажлын ачаалал, стресс нь харилцааны доголдол, сөрөг хандлага үүсэх суурь нөхцөл болж болохыг тодорхойлсон байна.

Эрсдэлийн үнэлгээгээр ТАХ–ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх өндөр болон маш өндөр эрсдэлтэй албан хаагчдын хувь хүний ухамсар, төлөвшилтэй холбогдох харилцаа хандлагын агуулгыг эрэмбэлэн үзвэл шүүмжлэлд эмзэг, мэдрэмтгий, сэтгэл хөдлөл ихтэй, сэтгэл зүйн ачаалал өндөр, санал, санаачилгыг дэмжиж хамтран ажиллах хандлага тааруу гэж тодорхойлогдсон бөгөөд ёс зүйн зөрчил нь хувь хүний харилцаа, хандлага зан төлөвөөс хамаардаг болохыг илэрхийлж байна.

ТАХ–ийн ёс зүйн зөрчилд өртөх өндөр болон маш өндөр эрсдэлтэй албан хаагчдын албан тушаалын чиг үүрэгтэй холбогдох агуулгыг эрэмбэлэн үзвэл шийдвэр гаргах, нөлөө бүхий эрх мэдэлтэй, төр, байгууллагын нууц, иргэдийн хувийн мэдээлэл, байгууллагын дотоод мэдээлэлд нэвтрэх эрхтэй, санхүү төсөв, тендертэй холбоотой мэдээлэлтэй ажилладаг, иргэдтэй нүүр тулж харилцдаг албан хаагч гэж тодорхойлогдсон байна. Байгууллагуудын дотоод зөрчил, маргааныг шийдвэрлэх тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй нь нийтлэг асуудал бөгөөд үүний дараагаар шийдвэр гаргалтад гаднын нөлөө их, удирдлагын шийдвэр шударга бус, хамт олны уур амьсгал сөрөг, ажилтнуудын оролцоо хангалтгүй байдал ажиглагдаж байна. Хүний нөөцийн бодлого шударга бус гэж зарим байгууллага "маш өндөр", "өндөр" эрсдэлтэйгээр үнэлэгдсэн нь ил тод байдал, тэгш боломж, шийдвэрийн үндэслэлийг сайжруулах шаардлагатайг илтгэнэ. Мөн танил талын нөлөө, ёс зүйн сургалтын тогтмол бус байдал, зөрчил мэдээлэх идэвх сул зэрэг нь нийтлэг биш ч суурь эрсдэл үүсгэж болзошгүй байна.



2. 2024 онд Ёс зүйн зөрчил гаргасан нийт албан хаагчдын 12.7 хувь нь сайн дураараа хариуцлага хүлээсэн бол 2025 онд 31.8 хувь болж өссөн.

Нийгмийн харилцаанд оролцогч талуудын тодорхой хувь нь ёс зүйн мэдлэггүй, мэдээлэлгүй байгаа нь соён гэгээрүүлэх сургалт, нөлөөллийн ажлыг тодорхой бүлэгт чиглүүлэн тасралтгүй, үе шаттай зохион байгуулах шаардлагатай байгааг илэрхийлж байна. Тухайлбал,

Тандах судалгаагаар төрийн албан хаагчид ёс зүйн мэдлэгийн талаарх дундаж үнэлгээг 3.31 оноогоор үнэлсэн ба ёс зүйн суурь мэдлэгээ дунд түвшинд 63.2 хувь, ёс зүйн асуудал эрхлэх эрх бүхий этгээд, түүний бүрэн эрхийн талаарх мэдлэгээ 62.9 хувь нь дунд түвшинд үнэлсэн бол иргэд ёс суртахууны хэм хэмжээний талаарх ойлголтоо дунджаар 4.23 оноо үнэлсэн хэдий ч 44.4 хувь нь дунд түвшний мэдлэгтэй, 10.4 хувь нь мэдлэггүй болон мэдээлэлгүй гэж хариулсан байна. Иймд иргэдийн болоод төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээний талаарх ойлголт мэдлэгийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн соён гэгээрүүлэх сургалт нөлөөллийн ажил шаардлагатай хэвээр байна.



Г. ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН ХҮРЭЭНД:



Байгууллагын 2025 оны “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээ”-г Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр тогтоолын хүрээнд анх удаа зохион байгуулж, байгууллагын ёс зүй, сахилга хариуцлагыг үнэлэхээс гадна хууль, Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилт болон тухайн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал, Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааг дэмжиж, хэвийн, тогтвортой ажиллах хүний нөөц, санхүүгийн нөхцөл боломжоор ханган ажиллаж байгаа байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгөх үнэлгээний системийг нэвтрүүллээ.

Төрийн болон нутгийн захиргааны 91 байгууллага, тэдгээрийн 3,156 салбар, нэгжийн хэмжээнд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагыг үнэлэх тогтолцоог бүрдүүлсэн.

Үнэлгээний дүнгээр байгууллагын 2025 оны ёс зүй, сахилга хариуцлагын түвшин улсын хэмжээнд 63 хувьтай үнэлэгдэж, УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг сонгож, томилдог байгууллагын хэмжээнд 61.5 хувь, төрийн захиргааны төв 16 байгууллагын хэмжээнд 64.5 хувь, ЗГ-ын 40 агентлагийн хэмжээнд 62.7 хувь, аймаг, нийслэлийн түвшинд 63.3 хувьтай байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах тогтолцооны суурь бүрэлдэж, Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааг тогтмолжуулж, томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайллыг сайжруулах, ТАНХЭЗЗУССГҮХ-ийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг бодит үр дүнд чиглүүлэх шаардлага хэвээр байна.



ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ: ТОЙМ

• Ёс зүйн гомдол, мэдээлэл 520 бүртгэгдэж, өмнөх оноос 21.5 хувиар, зөрчил гаргасан албан хаагчийн тоо 37.9 хувиар тус тус буурсан нь зэрэг үзүүлэлт гарсан байна.

• Ёс зүйн зөрчил гаргаж, сайн дураараа хүлээсэн хариуцлага нь 2024 онд нийт бүртгэгдсэн зөрчлийн 12.7 хувь байсан бол 2025 онд 31.8 хувь болж өссөн нь зэрэг соёл төлөвшиж байна.

• Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил: Иргэд болон төрийн албан хаагчдын санаа бодлыг тандах тоон болон чанарын судалгаа хийв.

• Судалгаагаар иргэд болон албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн түвшнийг 1–5 хүртэлх оноогоор үнэлэхэд иргэдийн ёс суртахууны хэм хэмжээний ойлголтын дундаж 4.23, төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийн дундаж үнэлгээ 3.31 оноо байна.

• Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлалыг батлав. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг нэгдсэн аргачлалын дагуу тооцох нь албан хаагчдыг зөрчил гаргах эрсдэлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг оновчтой төлөвлөн хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдлээ.

• “Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоох судалгаа хийх удирдамж”-ийг эрдэмтэн, судлаачтай хамтран боловсруулав. Уг удирдамж нь төрийн байгууллага ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, нөлөөлөх хүчин зүйлийг нарийвчлан тогтоох, илрүүлэхэд баримтлах зарчим, анхаарах асуудал, зөвлөмж, загвар маягт, жишиг асуулга багтаасан судалгааны суурь аргачлал болсон.

• “Төрийн албаны ёс зүйн индекс тодорхойлох, агуулга, бүрэлдэхүүн, хүрээг харьцуулан судалж, ёс зүйн индекс нэвтрүүлэх санал, зөвлөмж боловсруулах” судалгааг төрийн бус байгууллагатай хамтран хийлээ. Төрийн албаны ёс зүйн индекс нь “Ёс зүйн бодлого, харилцаа”, “Ёс зүйн чадавх, сургалт”, “Хяналт, хариуцлага” гэсэн 3 бүлэг 9 хэмжээс, 16 үзүүлэлттэй байх нь оновчтой гэж дүгнэв.

• “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээ”-г Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр тогтоолын дагуу дараах шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлэв.

• Улсын хэмжээнд төрийн болон нутгийн захиргааны 89 байгууллагын 3,156 салбар, нэгжийн Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний дундаж 63 хувьтай байна.



IV
БҮЛЭГ

**ДҮГНЭЛТ,
САНАЛ**



4.1. НЭГДСЭН ДҮГНЭЛТ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль 2023 оны 05 дугаар сарын 04-ний өдөр УИХ-ын чуулганаар батлагдан, хэрэгжиж эхлээд хоёр жил гаруй хугацаа өнгөрч байна. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж нь төрийн албаны үйл ажиллагаанд шударга, ил тод, хариуцлагатай байдлыг төлөвшүүлэх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх, хариуцлага хүлээлгэх, төрөө дээдлэх, ард түмний итгэлийг бэхжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэн, ёс зүйн бие даасан тогтолцоо бүрдүүлэх үндэс боллоо.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж хэрэгжсэнээр төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэг сайжирч, ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, хянан шийдвэрлэх, зөрчилд холбогдсон албан хаагчид хариуцлага тооцох механизм бүрдэж эхэлсэн зэрэг зэрэг өөрчлөлт, үр дүн ажиглагдаж байна.

Улсын хэмжээнд байгуулагдсан 2,759 Ёс зүйн дэд хороо хуулиар харьяалуулсан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг хянан шалгаж, дүгнэлт гаргах, ёс зүйн зөрчилд дүн шинжилгээ хийх, шалтгаан, нөхцөлийг тодорхойлох, эрсдэлийг тооцох, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажлыг төлөвлөн зохион байгуулж, Ёс зүйн тогтолцоог бүрдүүллээ.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээг тогтмол зохион байгуулсны үр дүнд 2025 онд ёс зүйн асуудлаар гаргасан гомдол, мэдээллийн тоо, түүний шийдвэрлэлтийг өмнөх онтой харьцуулахад 21.5 хувиар буурсан байна.

Ёс зүйн хорооноос төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны зураглалыг

тодорхойлж, салбар бүрд ёс зүйн сургагч багшийг анхлан бэлтгэж ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулахад чиглэсэн нэгдсэн удирдлага, арга зүйгээр хангаж, хамтран ажиллалаа. Бэлтгэгдсэн 100 ёс зүйн сургагч багшаас УИХ-ын Тамгын газраас 1, УИХ-аас удирдлага, бүрэлдэхүүнийг нь сонгож, томилдог байгууллагаас 12, Засгийн газар, яам, агентлаг болон тэдгээрийн харьяа салбар, нэгжээс 39, шүүх эрх мэдлийн байгууллагаас 3, хууль сахиулах, төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллагаас 4, аймаг, нийслэлийн төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагаас 21, төрийн үйлчилгээний байгууллагаас 20 албан хаагч тус тус байна.

Ёс зүйн сургагч багш нар төрийн албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх, ёс зүйн зөрчилд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх сургалт, соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулж, зөвлөн тусалж эхэлснээр төрийн албаны ёс зүй, сахилга хариуцлага бэхжиж, байгууллагын соёл, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж сайжрахын зэрэгцээ иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой гэж дүгнэж байна. Ёс зүйн сургагч багш нарын үйл ажиллагаанд хяналт тавих, сайн туршлагыг хуваалцан, түгээн дэлгэрүүлэх, тулгамдаж буй асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэх чиг үүрэг бүхий ёс зүйн Үндэсний зөвлөх бэлтгэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх бэлтгэлийг хангаад байна.

ТАХ-ийн ёс зүйн соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн ажлын хамрах хүрээг өргөжүүлэн, Ёс зүйн хорооноос жил бүрийн 11 дүгээр сарыг “Ёс зүйн нөлөөллийн сар” болгон зарлаж, нэгдсэн удирдлагаар ханган ажиллаж, төрийн байгууллагууд холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн, хэрэгжүүлж хэвшсэн.



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалт, зөвлөгөөн, хэлэлцүүлэгт тайлант хугацаанд давхардсан тоогоор нийт 348,191 төрийн албан хаагч хамрагдсаныг өмнөх онтой харьцуулахад 57.6 хувиар өссөн байна.

2025 онд төрийн албан хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой 467 гомдол, мэдээлэл бүртгэгдсэн байна. Ёс зүйн зөрчлийг хэлбэрээр нь ангилахад иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хариу өгөх 22.1 хувь, бусдын бие эрхтний онцлогийг зохисгүй үг, үйлдлээр илэрхийлэхийг цээрлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өөрийгөө илэрхийлэх үйлдлийг даган дуурайхгүй байх, ёс бус үг, хэллэг хэрэглэхгүй байх 18.5 хувь, албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа болон ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх 10.8 хувь байгаа нь нийт зөрчлийн 51.4 хувийг эзэлж байна.

Энэ нь төрийн албан хаагчдын бие биеэ үл хүндэтгэх, ёс бус үг хэллэг хэрэглэх зэрэг харилцаа, хандлагын зөрчил байнга гарч байгаа, иргэдийн хүсэлтэд анхааралтай хандаж, эелдэг шуурхай үйлчлэх ур чадвар хангалтгүй хэвээр байгааг харуулж байна.

Мөн иргэдэд үзүүлж байгаа төрийн үйлчилгээтэй холбоотой мэдээлэл, заавар зөвлөгөө тодорхой бус, ёс зүйн гомдол, мэдээллийн шийдвэрлэлтийн талаар олон нийтэд тогтмол мэдээлэх үйл ажиллагаа хангалтгүй байгаа нь ил тод байдлыг сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил нь зөвхөн хуулийн зохицуулалтаас бус хувь хүний ухамсар, хандлага, зан төлөв, сэтгэл зүйн ачаалал, ажлын орчин, нийгмийн баталгаа зэрэг хүчин зүйлсийн нийлмэл нөлөөллөөс үүдэлтэй байгаа бөгөөд үүнийг бууруулахад хувь хүн болон байгууллагын түвшинд цогц, системтэй арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх нь үр дүнтэй юм. Иймд төрийн албаны удирдлагын манлайлал ба байгууллагын соёл, төрийн

албан хаагчдын нийтлэгээр гаргаж буй ёс зүйн зөрчлийн тохиолдолд дүн шинжилгээ хийж, ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн үйл ажиллагааны хэрэгцээг төрийн байгууллага, салбар бүр онцлогтойгоор тодорхойлж, хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

Төрийн албаны Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо (ХНУМТ) цахим системийн суурь өгөгдөл дээр тулгуурлан ТАХ-ийн Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд системийн тайлан гаргах процессын нэр төрлийг нэмэгдүүлж, 2025 онд дахин загварчилсан. Ингэснээр ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл хяналтыг бүрэн цахимжуулж, төрийн нууцад хамаарахаас бусад 2,038 байгууллагын Ёс зүйн дэд хороог бүртгэж, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавин ажиллаж байна. Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд системийг хөгжүүлснээр улсын хэмжээнд гарч буй ёс зүйн зөрчлийн тоо, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн мэдээлэл, сургалт, соён гэгээрүүлэх болон дэд хорооны үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг цахимжуулж, түүнийг бодлогод ашиглах нөхцөл бүрдсэн юм.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлалыг боловсруулж, байгууллагын ёс зүй, сахилга хариуцлага (ёс зүйн индекс)-ын үнэлгээ, ТАХЭЗЗУССГҮХ-ийн биелэлтийг цахим хэлбэрээр тайлагнах боломжийг бүрдүүлэн үнэлгээний цахим системийг хөгжүүлж, туршин нэвтрүүлэхээр төлөвлөж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг нэгдсэн аргачлалын дагуу тооцох, үнэлгээгээр маш өндөр, өндөр эрсдэлтэй үнэлэгдсэн албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагч нөлөөллийн мэдүүлэг гаргаж, ёс зүйн зөрчил гаргах эрсдэлийг бууруулах, сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг батлагдсан агуулга, сэдвийн хүрээнд оновчтой төлөвлөн хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдлээ.



Төрийн байгууллагуудад албан хаагчдын дотоод зөрчил, маргаантай холбоотой удирдлагын шийдвэр гаргалтад гаднын бусад хүчин зүйл нөлөөлж, шударга бус шийдвэр гаргах, улмаар хамт олны уур амьсгал сөрөг болох, ажилтнуудын идэвх, оролцоо хангалтгүй зэрэг нөхцөл байдал ажиглагдаж байна. Үнэлгээнд хамрагдсан зарим байгууллага хүний нөөцийн бодлого шударга бус гэж “маш өндөр”, “өндөр” эрсдэлтэй үнэлэгдсэн нь ил тод байдал, тэгш боломжийг бүрдүүлэх шаардлагатайг илтгэнэ. Мөн танил талын нөлөө, ёс зүйн сургалт тогтмол бус, зөрчлийг мэдээлэх байдал хангалтгүй зэрэг нь эрсдэл үүсэх суурь шалтгаан болж байна.

Төрийн албанд ёс зүйн индексийг нэвтрүүлэх нь байгууллагын дотоод орчин, соёлыг сайжруулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх бодлого тодорхойлох, төлөвлөлт хийхэд чухал ач холбогдолтой бөгөөд ёс зүйн индексийн хүрээнд байгууллагын соёл, удирдлагын хариуцлага, ил тод байдал, албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг бууруулах, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх харилцан уялдаатай олон хүчин зүйлсийг нэгтгэн дүгнэх боломжийг олгоно.

Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоох судалгаа хийх удирдамжийг эрдэмтэн, судлаачтай хамтран боловсрууллаа. Уг удирдамж нь төрийн байгууллага ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, нөлөөлөх хүчин зүйлийг нарийвчлан тогтоох, илрүүлэхэд баримтлах зарчим, анхаарах асуудал, зөвлөмж, загвар маягт, жишиг асуулга багтаасан судалгааны суурь аргачлал болсон.

Судалгаа хийх удирдамжийн дагуу бүх шатны төрийн байгууллага ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоох судалгаа хийж, ёс зүйн

зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээг нотолгоонд суурилан төлөвлөн хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр тогтоолоор байгууллагын “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын шалгуур үзүүлэлт”-ийг баталж, улсын хэмжээнд анх удаа төрийн байгууллагын Ёс зүй, сахилга хариуцлагыг үнэлж, үнэлгээний системийг бий болголоо.

Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний системийг бий болгосноор төрийн болон нутгийн захиргааны 91 байгууллагын 3,156 салбар, нэгжид Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах систем бүрэлдсэн эсэхэд үнэлэлт, дүгнэлт өгч, үнэлгээний үр дүнд үндэслэн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг дээшлүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөх, ажлын уялдааг хангах боломж бүрдлээ.

Тайлант хугацаанд бүртгэгдсэн ёс зүйн зөрчилд дүн шинжилгээ хийхэд ТАХ албан үүргээ гүйцэтгэхдээ харилцаа хандлагадаа анхаарч, ёс зүй, сахилга хариуцлагыг эрхэмлэж, байгууллагын удирдлагын зүгээс дотоод хяналтыг сайжруулах, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, удирдлагын ёс зүйн манлайлал үзүүлэх шаардлагатайг харуулж байна. Мөн ёс зүйн гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх, хариуцлага тооцох үйл ажиллагаанд хугацаа алдах, шударга бус хандах, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн мэдлэг, чадвар дутагдах, улмаар буруу дүгнэлт гаргах зэрэг асуудал гарсаар байна.

Цаашид Ёс зүйн тогтолцоог бэхжүүлэх, дэд хорооны гишүүдийг чадавхжуулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг салбараар нь зорилтот бүлэг рүү чиглүүлж, үр дүнтэй, тасралтгүй, системтэй зохион байгуулж, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй юм.



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар төрөөс баримталж буй урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, хууль тогтоомж, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх арга хэмжээг үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлснээр төрийн албан хаагчдын ёс зүй, сахилга хариуцлага сайжирч, гүйцэтгэлийн үр дүн, бүтээмж дээшлэх юм.

Төрийн байгууллагад удирдлагын ёс зүйн манлайллыг бэхжүүлэх, ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ хийх, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг системтэй хэрэгжүүлэх, ёс зүйн гомдол, мэдээллийн шийдвэрлэлтийн ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх, Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтыг

боловсронгуй болгох, гишүүдийн урамшууллыг төсөвт тусган шийдвэрлэх зэрэг арга хэмжээг эрчимжүүлэх хэрэгцээ шаардлага тулгарсаар байна.

Улсын хэмжээнд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж, ТАХЁЗЗУССГҮХ-ийг хэрэгжүүлэх, нэгдсэн удирдлага, зохион байгуулалтаар хангахад ёс зүй, сахилга хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлэх, хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, чадавхыг дээшлүүлэх үйл ажиллагааг нийт төрийн байгууллагууд санаачилгатай, хариуцлагатай хэрэгжүүлэх нь төрийн бодлого, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах хөшүүрэг болно гэж дүгнэж байна.



4.2. САНАЛ

Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаарх урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлоготой уялдуулан ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх зорилгоор Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг зөрчсөн талаарх нэгдсэн дүн, төлөв байдлын тайлан, Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны 2025 оны тайланд үндэслэн дараах саналыг дэвшүүлж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох хүрээнд:

- Ёс зүйн хороо, Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааны эрх зүйн байдал, чиг үүргийн уялдааг тодорхой болгох, хараат бус, бие даан ажиллах нөхцөл, чадавхыг бүрдүүлэх, гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх, хариуцлагын механизмын талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг сайжруулах;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуультай нийцүүлэн Салбарын болон мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм, журмыг шинэчлэн боловсруулах;
- Төрийн өндөр болон томилох эрх бүхий албан тушаалтанд тавигдах ёс зүйн манлайллын шалгуур үзүүлэлтийг баталж, үнэлгээг олон нийтэд ил тод болгох, бусад хууль тогтоомжид шаардлагатай нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулах санал боловсруулах.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд:

Ёс зүйн хорооны түвшинд

- “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг, Монгол Улсыг 2026–2030 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, Засгийн газрын 2024–2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилго, зорилттой уялдуулан Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх урд, дунд, богино хугацааны бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, арга хэмжээг зохион байгуулах;
- Төрийн албаны ёс зүйн индексийг тодорхойлох аргачлалыг боловсруулж, турших;

- Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд системийг боловсронгуй болгож, шийдвэр гаргалтад ашиглах, олон нийтийг мэдээллээр хангах;
- Ёс зүйн гомдол, мэдээлэл, хариуцлагын бүртгэлд дүн шинжилгээ хийж, тэдгээрт үндэслэн гарын авлага, арга зүйн зөвлөмж боловсруулж түгээх;
- Ёс зүйн сургалтын үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийж, батлагдсан хөтөлбөр, агуулгын хүрээнд зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгон, үр дүнг тооцох.

ЗГ-ын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хорооны түвшинд

- Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлж, санхүүгийн эх үүсвэрийг баталж, хэрэгжилтэд хяналт тавих, дэд хороог тогтвортой ажиллуулж, чадавх бэхжүүлэх;
- Ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх арга хэмжээг улсын хэмжээнд бодлогын түвшинд дэмжиж, нийгмийн ёс суртахуун, хүүхэд залуучууд руу чиглэсэн үйл ажиллагааг өргөжүүлж, хяналт тавьж ажиллах;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тавих дотоод хяналтын тогтолцоог бий болгох.

Төрийн байгууллагын Ёс зүйн дэд хороо болон томилох эрх бүхий албан тушаалтны түвшинд

- Ёс зүйн дэд хороо байгууллага, салбар, нэгжийн хэмжээнд ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн арга хэмжээг зохион байгуулж, гомдол, мэдээлэл хянан шийдвэрлэх механизмыг ил тод, нээлттэй болгох;
- Байгууллага, салбар, нэгжид гарсан ёс зүйн зөрчлийн бүртгэлийг сайжруулж, зөрчил давтан гарахаас урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг бууруулах зорилтот арга хэмжээг хэрэгжүүлж, тайлагнах;
- Байгууллага, салбар, нэгжийн хэмжээнд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээг хийж, нөлөөллийн мэдүүлэг гаргах, эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээ авах.



ХАВСРАЛТ



ХАВСРАЛТ 1. 2025 ОНЫ ТОГТООЛ №01. "ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ 2025–2028 ОНЫ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БАТЛАХ ТУХАЙ"



2025 оны 01 сарын 13 өдөр

Дугаар 01

Улаанбаатар хот

Ёс зүйн хорооны 2025-2028 оны стратеги төлөвлөгөө батлах тухай

Төрийн албаны тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1 дэх хэсэг, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын Байнгын хорооны 2023 оны 04 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм"-ийн 3.1, 3.5 дахь хэсэг, Засгийн газрын "Журам батлах тухай" 2020 оны 216 дугаар тогтоолыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1."Ёс зүйн хорооны 2025-2028 оны стратеги төлөвлөгөө"-г хавсралт ёсоор баталсугай.

2.Ёс зүйн хорооны 2025-2028 оны стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийг Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-д даалгасугай:

1/Стратеги төлөвлөгөөний зорилт, арга хэмжээг Улсын хөгжлийн төлөвлөгөө болон жил бүрийн улсын төсөвт тусган хэрэгжүүлэх;

2/Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн тайланг жил бүр гарган, үр дүнг тооцож тухайн оны 12 дугаар сард багтаан танилцуулах.

ДАРГА



Ц.АМАРТӨГС



152501002



ХАВСРАЛТ 2. 2025 ОНЫ ТОГТООЛ №04. “ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДҮНГИЙН ХЯНАЛТ–ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ БАТЛАХ ТУХАЙ”



2025 оны 02 сарын 04 өдөр

Дугаар 04

Улаанбаатар хот

Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт батлах тухай

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.1 дэх заалт, Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.2 дахь хэсэг, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр батлах тухай” Улсын Их Хурлын 2024 оны 27 дугаар тогтоолын 3 дахь хэсэг, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга, хариуцлагын байнгын хорооны 2023 оны 04 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 2.1.1.3, 2.1.7.1, 3.5, 8.1.4 дахь заалт, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны 2024 оны 6 дугаар тогтоолын 1 дэх хэсгийн 2-т заасныг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт”-ийг хавсралтаар баталсугай.

2.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн явц, хүрэх үр дүн, гүйцэтгэлийг энэ тогтоолоор батлагдсан шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлж, тухайн жилд тайлагнахыг төрийн бүх шатны томилох эрх бүхий албан тушаалтан, Засгийн газрын, төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороонд тус тус даалгасугай.

3.Үндэсний хөтөлбөрийн үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг холбогдох байгууллагуудтай уялдуулан зохион байгуулж, тайлагнаж ажиллахыг Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-нд үүрэг болгосугай.

4.Энэ тогтоолын биелэлтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн удирдлагаар ханган ажиллахыг Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-нд даалгасугай.



ДАРГА



Ц.АМАРТӨГС

152501007



ХАВСРАЛТ 3. 2025 ОНЫ ТОГТООЛ №06. "АРГАЧЛАЛ БАТЛАХ ТУХАЙ"



МОНГОЛ УЛС ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ТОГТООЛ

2025 оны 09 сарын 26 өдөр

Дугаар 06

Улаанбаатар хот

Аргачлал батлах тухай

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.1 дэх заалт, Улсын Их Хурлын 2024 оны 27 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр"-ийн 1.1.1 дэх заалт, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хорооны 2023 оны 04 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм"-ийн 2.1.2.1, 2.1.2.2 дахь заалт, 3.5 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1."Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлал"-ыг нэгдүгээр, "Эрсдэлийн үнэлгээний хуудас"-ыг хоёрдугаар, "Эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээний хяналтын хуудас"-ыг гуравдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2.Батлагдсан аргачлалыг ашиглан байгууллага, салбарын хэмжээнд ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээ хийж, дүнг үндэслэн холбогдох арга хэмжээ авахыг бүх шатны төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтанд зөвлөсүгэй.

3.Батлагдсан аргачлалаар үнэлгээг хийж, доор дурдсан ажлыг зохион байгуулж 2025 оны 12 дугаар сарын 15-ны өдрийн дотор танилцуулахыг Ёс зүйн хорооны Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-д үүрэг болгосугай.

3.1.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээг төрийн байгууллага сонгон зохион байгуулж дүнг танилцуулах;

3.2.Тогтоолын хэрэгжилтийг зохион байгуулах, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг гаргуулах бэлтгэл ажлыг зохион байгуулж, тайланг нэгтгэн цаашид авах арга хэмжээний саналын хамт Ёс зүйн хорооны хуралдаанд хэлэлцүүлэх.

4.Тогтоолын хэрэгжилтийг мэргэжлийн удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж, хяналт тавин ажиллахыг Ёс зүйн хорооны Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-д даалгасугай.

ДАРГА

Ц.АМАРТӨГС



152501012



ХАВСРАЛТ 4. 2025 ОНЫ ТОГТООЛ №07. "ЁС ЗҮЙН НӨЛӨӨЛЛИЙН МЭДҮҮЛЭГ ГАРГАХ, ШАЛГАН ШИЙДВЭРЛЭХ ТАЛААР АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭНИЙ ТУХАЙ"



МОНГОЛ УЛС
**ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ
ТОГТООЛ**

2025 оны 09 сарын 16 өдөр

Дугаар 07

Улаанбаатар хот

**Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг гаргах,
шалган шийдвэрлэх талаар авах
арга хэмжээний тухай**

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.11 дэх заалт, Улсын Их Хурлын 2024 оны 27 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр"-ийн 1.1.2 дахь заалт, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хорооны 2023 оны 04 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм"-ийн 2.1.2.2, 2.1.2.7 дахь заалт, 3.5 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн **ТОГТООХ** нь:

1. Ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлтэй гэж үнэлэгдсэн албан тушаал эрхэлдэг албан хаагчийн гаргах "Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг"-ийн загварыг хавсралтаар баталсугай.

2. Батлагдсан загварын дагуу "Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг" гаргуулж хэвших, тэдгээрт ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлж, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийн, олон нийтэд мэдээлж, дүнг жил бүрийн тайланд тусган, харьяалах дээд шатны байгууллагуудаар нэгтгэн Ёс зүйн хороонд дараа оны 1 дүгээр сарын 20-ны өдрийн дотор ирүүлэхийг төрийн бүх шатны томилох эрх бүхий албан тушаалтан нарт үүрэг болгосугай.

3. Тогтоолын хэрэгжилтийг мэргэжил арга зүйн удирдлагаар ханган "Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг" гаргасан албан хаагчийн тоо, зөрчлийн мэдээлэл, эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээний хэрэгжилтийн дүнг жил бүрийн 1 дүгээр сард багтаан Ёс зүйн хорооны хуралдаанд тайлагнаж ажиллахыг Ёс зүйн хорооны Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-д даалгасугай.



ДАРГА



Ц.АМАРТӨГС

152501014



ХАВСРАЛТ 5. 2025 ОНЫ ТОГТООЛ №08. "ЗАГВАР БАТЛАХ ТУХАЙ"



2025 оны 09 сарын 26 өдөр

Дугаар 08

Улаанбаатар хот

Загвар батлах тухай

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.8, 11.6.11 дэх заалт, Улсын Их Хурлын 2024 оны 27 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр"-ийн 1.1.3, 3.3.2 дахь заалт, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хорооны 2023 оны 04 дүгээр тогтоолоор батлагдсан "Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм"-ийн 2.1.2.2, 2.1.2.5 дахь заалт, 3.5 дахь хэсэг, Ёс зүйн хорооны 2024 оны 13 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар батлагдсан "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, тэдгээрт хүлээлгэсэн хариуцлагын бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийн цахим санг удирдах, хөгжүүлэх, ёс зүйн зөрчлийн талаар олон нийтэд мэдээлэх журам"-ын 3.8 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

- 1."Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, хариуцлагын бүртгэлийн хуудасны загвар"-ыг хавсралт ёсоор баталсугай.
- 2.Хүний нөөцийн удирдлага мэдээллийн тогтолцоо системийн ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд систем дэх мэдээлэлд үндэслэн загварын дагуу хөтлөхийг бүх шатны төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан нарт зөвлөсүгэй.
- 3."Төрийн үйлчилгээний нэгдсэн систем"-ээр дамжуулан ёс зүйн хариуцлагын лавлагаа олгох нөхцөлийг бүрдүүлэх ажлыг 2025 онд багтаан зохион байгуулж, дүнг танилцуулахыг Ёс зүйн хорооны Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-д үүрэг болгосугай.
- 4.Энэ тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг Ёс зүйн хорооны Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-д даалгасугай.



ДАРГА



ЦАМАРТӨГС

152501016



ХАВСРАЛТ 6. 2025 ОНЫ ТОГТООЛ №09. "ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ БАТЛАХ ТУХАЙ"



МОНГОЛ УЛС
ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ
ТОГТООЛ

2025 оны 12 сарын 01 өдөр

Дугаар 09

Улаанбаатар хот

Шалгуур үзүүлэлт батлах тухай

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.1, 11.6.2 дахь заалт, Улсын Их Хурлын 2024 оны "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр батлах тухай" 27 дугаар тогтоолын 3 дахь хэсэг, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хорооны 2023 оны 04 дүгээр тогтоолоор баталсан "Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм"-ийн 3.5 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. Байгууллагын 2025 оны "Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт"-ийг нэгдүгээр, "Тайлан нэгтгэн ирүүлэх байгууллагын жагсаалт"-ыг хоёрдугаар, "Тайлангийн маягт"-ыг гуравдугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2. Батлагдсан шалгуур үзүүлэлт, маягтын дагуу Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хэрэгжилтийн тайланг нэгтгэн 2026 оны 01 дүгээр сарын 05-ны өдрийн дотор ирүүлэхийг төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтанд, дүнг нэгтгэн 2026 оны 01 дүгээр сарын 20-ны өдрийн дотор танилцуулахыг Ёс зүйн хорооны Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-нд тус тус даалгасугай.

3. Тогтоолын хэрэгжилтийг мэргэшил, арга зүйн удирдлагаар хангаж, хяналт тавьж ажиллахыг Ёс зүйн хорооны Ажлын алба (Н.Ганбаатар)-нд үүрэг болгосугай.

ДАРГА



ЦАМАРТӨГС



152501010

