



Нийслэлийн Засаг даргын  
Тамгын газар



The Asia Foundation

**НИЙСЛЭЛИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООДЫН ҮЙЛ  
АЖИЛЛАГАА, ЗӨРЧИЛ ШИЙДВЭРЛЭЛТЭД ХИЙСЭН  
ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ**

---

***СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН***

**UIH.MN**  
СУДАЛГААНЫ САН

Улаанбаатар хот  
2018

## АГУУЛГА

Удиртгал .....	3
1. Төрийн албан хаагчид холбогдох гомдол, мэдээлэл, ёс зүйн зөрчлийн агуулга, төрөл .....	4
2. Төрийн албан хаагчдаас ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэж буй эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилт .....	11
3. Нийслэлийн ёс зүйн хороодын үйл ажиллагаа, эрх зүйн зохицуулалт .....	16
Дүгнэлт, санал, зөвлөмж .....	20
Ашигласан материал .....	22



## УДИРТГАЛ

### **Зорилго:**

Нийслэлийн хэмжээн дэх төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн талаар гаргасан гомдол, мэдээлэл, зөрчлийн агуулга, түүнийг шийдвэрлэж буй байдалд дүн шинжилгээ хийж, ёс зүйн хороодын үйл ажиллагаа, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох санал дэвшүүлж, зөвлөмж боловсруулахад оршино.

### **Зорилт:**

Дээрх зорилгын хүрээнд дараахь зорилтыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

- Төрийн албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчилд сахилгын шийтгэл хүлээлгэх үндэслэл, түүний хэрэгжилтийг хангах асуудал үндэсний хууль тогтоомжид тусгагдсан байдлыг судлах;
- Ёс зүйн хороонд гаргасан гомдол, мэдээлэл, түүний агуулга, төрөл, шийдвэрлэлтийг судлах;
- Гомдол, мэдээлэлд холбогдох төрийн албан хаагчийн албан тушаал, ажил үүргийн хуваарийг судлах;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд хүлээлгэж буй сахилгын шийтгэл, түүний төрөл хэлбэр, сахилгын шийтгэл ногдуулсан байдлыг судлах;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэсэн ёс зүйн хорооны дүгнэлт, томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр болон бусад холбогдох асуудалд дүн шинжилгээ хийх зэрэг болно.

### **Судалгааны арга зүй:**

Судалгааны баг кейс судалгааны арга болон баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх, харьцуулалт, ярилцлага, математик статистикийн аргыг ашиглаж энэхүү судалгааны үр дүнг боловсруулав.

Судалгааны явцад ёс зүйн хорооны дүгнэлт, томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрт дүн шинжилгээ хийж, ёс зүйн хорооны гишүүдтэй ярилцлага хийн шийдвэрлэсэн зөрчлийн агуулга, төрөл, шийдвэрлэлтийн байдалд математик, статистикийн аргыг ашиглан шинжилгээ хийсэн болно.

Тухайлбал, судалгааны багаас Нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, зарим дүүргийн төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, мөн Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлийн холбогдох нийт 10 албан хаагчтай ярилцлага хийсэн.

Мөн Нийслэлийн Төрийн албаны салбар зөвлөлд ирсэн төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн талаарх 2016, 2017, 2018 оны II улирлын мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсэн болно.

### **Хугацаа, гүйцэтгэгч:**

Хууль зүйн доктор Б.Өлзийсайхан ахлагчтай, хууль зүйн доктор Б.Мөнхдорж, магистр В.Чимгээ нараас бүрдсэн судалгааны баг 2018 оны 9 дүгээр сарын 3-ны өдрөөс 2018 оны 10 дугаар сарын 18-ны өдөр хүртэлх хугацаанд судалгааны ажлыг гүйцэтгэв.

### **Судалгааны үр дүнгийн ашиглалт:**

Судалгааны үр дүнд тайлан гарах бөгөөд тайланд тусгагдсан судалгааны үр дүнгээр Нийслэлийн хэмжээний Ёс зүйн хороодын гишүүдэд сургалт зохион байгуулах, дэвшүүлсэн саналыг Төрийн албаны зөвлөл, холбогдох байгууллагад хүргүүлэх, зөвлөмжийг Нийслэлийн Ёс зүйн хороод үйл ажиллагаандаа тусган хэрэгжүүлэх байдлаар судалгааны үр дүн ашиглагдана.

## НЭГ. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИД ХОЛБОГДОХ ГОМДОЛ, МЭДЭЭЛЭЛ, ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН АГУУЛГА, ТӨРӨЛ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйг сахиулах, ёс зүй, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлын хүрээнд төрийн байгууллагуудын дэргэд Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан албан тушаалыг эрхэлж байгаа төрийн захиргааны албан хаагч бүхий төрийн байгууллага бүрт төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, түүний үндэслэлийг шалган тогтоож, дүгнэлт гаргах эрх бүхий байнгын, **“орон тооны бус ёс зүйн хороо”** ажилладаг.

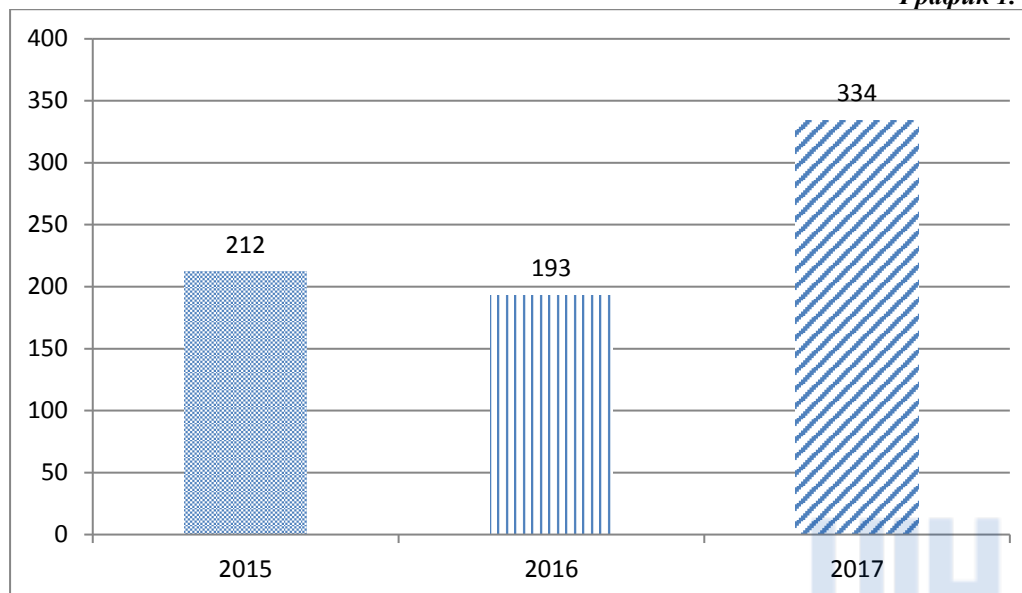
Улсын хэмжээнд нийт 618<sup>1</sup> ёс зүйн хороо ажиллаж байгаагаас нийслэлд 45 ёс зүйн хороо ажиллаж байгаа ажээ.

*Хүснэгт 1. Төрийн албан тушаалын ангилал (албан хаагчдын тоо 2017 оны байдлаар)*

№	Улсын хэмжээнд	Тоо	Хувь	Нийслэлийн хэмжээнд	Тоо	Хувь
1	Төрийн улс төрийн	3032	1,6	Төрийн улс төрийн	197	0,62
2	Төрийн тусгай	36949	19,55	Төрийн тусгай	1622	5,12
3	Төрийн захиргааны	18960	10,03	Төрийн захиргааны	3852	12,15
4	Төрийн үйлчилгээний	130033	68,82	Төрийн үйлчилгээний	26034	82,11

Төрийн захиргааны байгууллагын Ёс зүйн хороодод 2015 онд 212, 2016 онд 193, 2017 онд 334 ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэжээ.

*График 1.*



<sup>1</sup> Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл. 2017 оны үйл ажиллагааны тайлан. 2018 он

**Хүснэгт 2. Хүлээн авч шийдвэрлэсэн гомдол, мэдээлэл**

Он	Хүлээн авсан үндэслэл					Зөрчлийг анх буюу давтан үйлдсэн аль нь болох		Шийдвэрлэсэн байдал					
	Журмын 1.2		Журмын 2.2.5					Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг хүлээн зөвшөөрсөн эсэх		Томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр			
	Гомдлоор	Мэдээллээр	Мэдээллийн мөрөөр	Ёс зүйн хорооны санаачлагаар	Байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр	Анх	Давтан	Зөвшөөрсөн	Зөвшөөрөөгүй	Төрийн албаны тухай хуулийн			
										26.1.1	26.1.2	26.1.3	Сахилгын шийтгэл ногдуулах шаардлагагүй гэж
2015	33	16	17	12	134	162	50	185	27	100	57	15	40
	<b>212</b>					<b>212</b>		<b>212</b>		<b>212</b>			
2016	96	5	-	3	89	166	27	158	35	64	61	13	55
	<b>193</b>					<b>193</b>		<b>193</b>		<b>193</b>			
2017	70	23	-	12	229	287	47	302	32	137	132	10	55
	<b>334</b>					<b>334</b>		<b>334</b>		<b>334</b>			

Нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллага дахь ёс зүйн хороодод төрийн албан хаагчид холбогдох 2016 онд 39 буюу улсын хэмжээнд нийт шийдвэрлэсэн ёс зүйн зөрчлийн 20%, 2017 онд 146 буюу улсын хэмжээнд нийт шийдвэрлэсэн ёс зүйн зөрчлийн 44%, 2018 оны II улирлын байдлаар 85, нийт 270 гомдол, мэдээлэлд Ёс зүйн хороод дүгнэлт үйлдэж, томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулсан байна.

**Хүснэгт 3. Хүлээн авч шийдвэрлэсэн гомдол, мэдээлэл**

Он	Хүлээн авсан гомдол, мэдээлэл	Гомдлоор	Мэдээллээр	Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн мэдээллийн мөрөөр	Ёс зүйн хороо өөрийн санаачлагаар	Байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр
2016	39	17	3	-	4	15
2017	146	49	9	-	10	78
2018	85	22	5	1	7	50
<b>Бүгд</b>	<b>270</b>	<b>88</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>143</b>

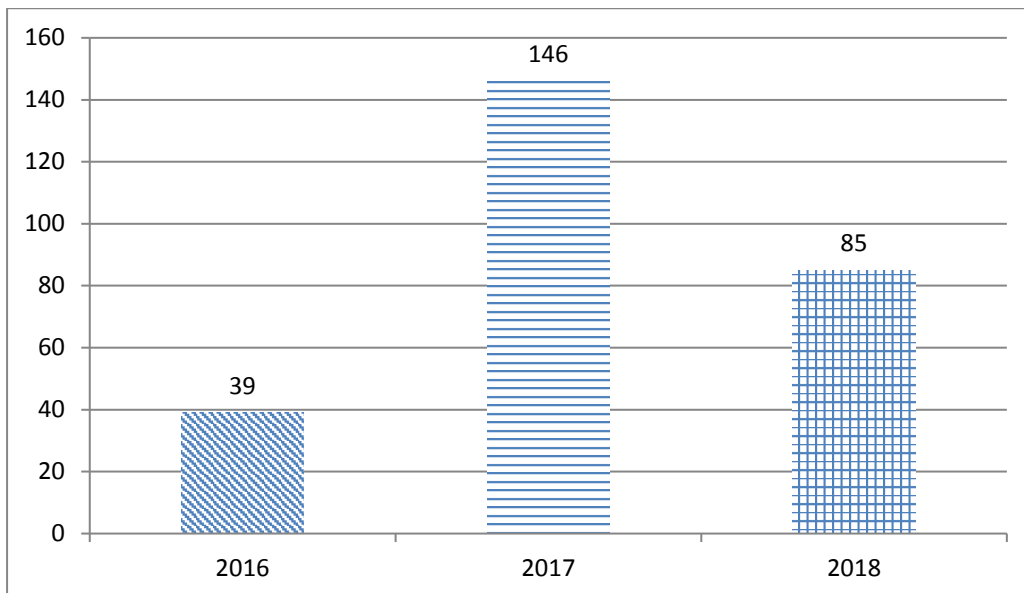
Нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллага дахь ёс зүйн хороодод 2016-2018 оны II улирлын байдлаар 270 гомдол, мэдээлэл ирүүлснээс:

- 143 буюу 52.9 хувь нь байгууллагын удирдлагын санаачилгаар,
- 88 буюу 32.5 хувь нь иргэдээс ирүүлсэн гомдол,
- 21 буюу 7.7 хувь нь ёс зүйн хороо өөрийн санаачлагаар,
- 17 буюу 6.2 хувь нь албан байгууллагаас ирүүлсэн мэдээлэл,
- 1 буюу 0.3 хувь нь хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн мэдээллийн мөрөөр ирүүлсэн байна.

Үүнээс үзэхэд иргэд болон албан байгууллагаас Ёс зүйн хороодод хандаж гомдол, мэдээлэл гаргах нь бага буюу нийт гомдол, мэдээллийн 38.7 хувь байгаа бөгөөд ихэнх тохиолдолд буюу **52.9 хувь нь байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр ёс зүйн гомдол мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэдэг байна.**

Иргэдээс харилцааны доголдолтой, ёс зүйгүй харьцсан, хүнд суртал гаргасан гэсэн агуулгатай гомдол мэдээлэл ирдэг бол байгууллагын удирдлагаас ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн, ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэсэн, хэрэглэсэн үедээ ажилд ирсэн, ажлын цаг ашиглалт хангалтгүй, ажил тасалсан гэх мэт агуулгатай гомдол мэдээлэл гаргадаг байна.

**График 2.**

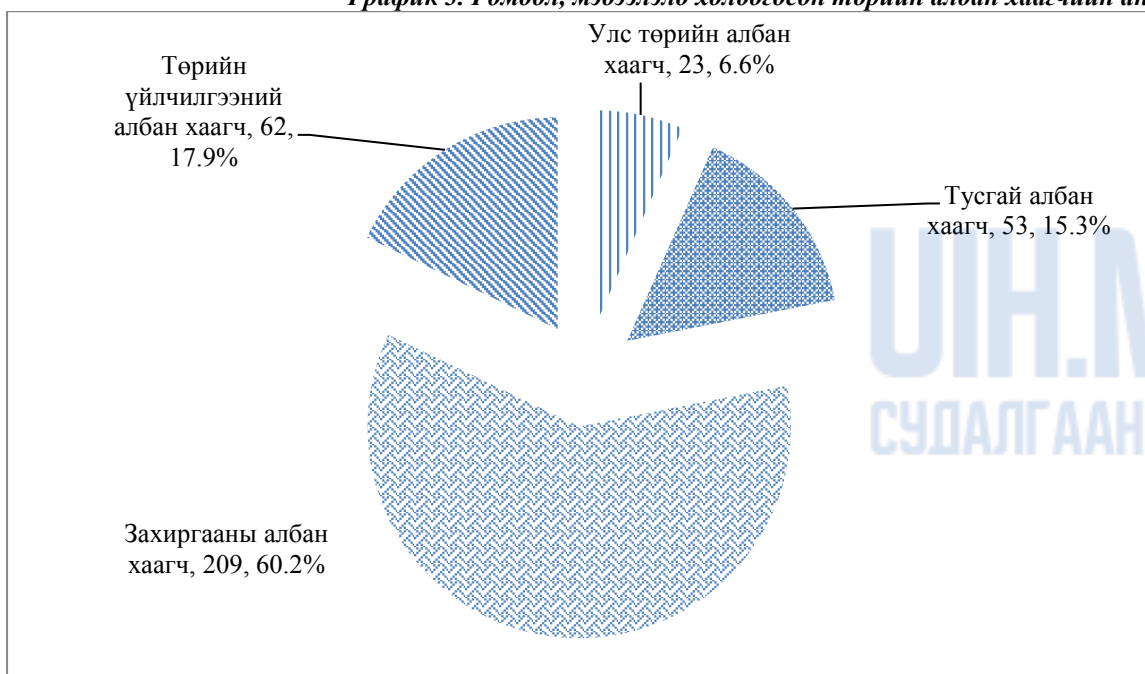


**Хүснэгт 4. Гомдол, мэдээлэлд холбогдсон төрийн албан хаагчийн ангилал**  
Гомдолд холбогдсон төрийн албан хаагч

Он

	Хүлээн авч шийдвэрлэсэн гомдол, мэдээлэл	Бүгд төрийн албан хаагч	Улс төрийн албан хаагч	Тусгай албан хаагч	Захиргааны албан хаагч	Үйлчилгээний албан хаагч
2016	39	52	-	-	34	18
2017	146	205	14	47	121	23
2018	85	90	9	6	54	21
<b>Бүгд</b>	<b>270</b>	<b>347</b>	<b>23</b>	<b>53</b>	<b>209</b>	<b>62</b>
Эзлэх			6.6	15.2	60.2	17.8

**График 3. Гомдол, мэдээлэлд холбогдсон төрийн албан хаагчийн ангилал**



2016-2018 оны II улирлын байдлаар 270 гомдол, мэдээлэлд 347 төрийн албан хаагч холбогдсон ба эдгээрийн 23 буюу 6.6 хувь нь улс төрийн албан хаагч, 53 буюу 15.2 хувь нь тусгай албан хаагч, **209 буюу 60.2 хувь нь төрийн захиргааны албан хаагч**, 62 буюу 17.8 хувь нь төрийн үйлчилгээний албан хаагч байна.

**Дэд дүгнэлт:** Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмээр төрийн улс төрийн, төрийн үйлчилгээний албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан нь Төрийн захиргааны

албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн тухай мэдээнд бүртгэгдсэн байна. Мөн зарим тохиолдолд төрийн улс төрийн албан хаагчид холбогдсон гомдол, мэдээлэлд Ёс зүйн хороо нь дүгнэлт үйлдэх эрх хэмжээгүй байна гэж шийдвэрлэжээ.

Хүснэгт 5. Хүлээн авсан гомдол, мэдээллийн агуулга

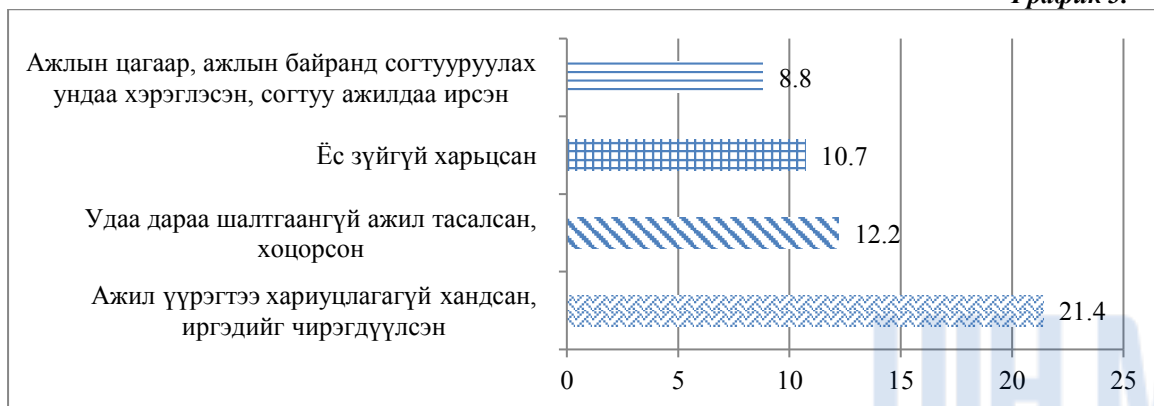
№	Гомдол, мэдээллийн агуулга	Он				
		2016	2017	2018	Бүгд	Эзлэх хувь
1	Ажил үүрэгтээ хариуцлагагүй хандсан, иргэдийг чирэгдүүлсэн	10	35	13	58	21.4
2	ТЗАХ-ийн ёс зүйн дүрэм зөрчсөн	-	6	19	25	5.5
3	Удаа дараа шалтгаангүй ажил тасалсан, хоцорсон	5	16	12	33	12.2
4	Ажлын цагаар, ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэсэн, согтуу ажилдаа ирсэн	3	19	2	24	8.8
5	Удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгавар биелүүлээгүй	4	9	3	16	5.9
6	Нийслэлийн төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн 2017 оны санхүүгийн нэгдсэн тайланд өгсөн аудитын дүгнэлтээр хязгаарлалттай дүгнэлт гаргасан	-	2	16	18	6.6
7	Ёс зүйгүй харьцсан	4	18	7	29	10.7
8	Хэл амаар доромжилсон харилцааны доголдолтой	2	7	3	12	4.4
9	Өргөдөл, гомдлыг шалгаж өгөхгүй удсан	-	9	-	9	3.3
10	Ажлын цагийг үр бүтээлтэй хангалттай ашиглаагүй	-	5	-	5	1.8
11	Албан бичиг шийдвэрлэлтийн хугацааг удаа дараа хэтрүүлсэн	-	1	1	2	0.7
12	Ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ авлигын эсрэг хууль тогтоомж зөрчсөн	1	1	2	4	1.4
13	Удирдах ажилтанд мэдэгдэлгүй ээлжийн амралт эдэлж явсан	-	2	1	3	1.1
14	Цагдаагийн ажилтан согтуугаар тээврийн хэрэгсэл жолоодож осол гаргасан	-	3	-	3	1.1
15	Гадны хүн ажлын өрөөнд орж хулгай хийсэн	1	2	-	3	1.1
16	Одонгийн мөнгө авах боломжгүй болсон талаар	2	2	-	4	1.4
17	Үндэслэлгүй хүн гүтгэсэн, нэр төрд халдсан	1	2	-	3	1.1
18	Бусдыг дарамталсан	-	2	-	2	0.7
19	Ажлаагүй хугацааны цалин авсан	1	-	-	1	0.3
20	Хэсгийн ахлагч нарт хариуцлага тооцоогүй	1	-	-	1	0.3
21	Зөвшөөрөлгүй бусдад иргэн, хуулийн этгээдийн мэдээллийг өгсөн	1	-	-	1	0.3
22	Шалгалт хийхдээ ёс зүй, ашиг сонирхолын зөрчилтэй шалгалт хийсэн	-	1	-	1	0.3
23	ААН-ээс удаа дараа мөнгө нэхсэн	-	1	-	1	0.3
24	Архив албан хэрэг хөтлөлтийн журам зөрчсөн	-	1	-	1	0.3
25	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтын ярилцлагын хорооны дүнгээ зассан	-	1	-	1	0.3

26	Хуурамч тодорхойлолт гаргаж өгсөн	-	1	-	1	0.3
27	Өргөдөл гомдол шийдвэрлэхдээ журам зөрчсөн	1	-	-	1	0.3
28	Нийгмийн асуудал шийдэж өгнө гэж иргэнээс шан харамж авсан	-	1	-	1	0.3
29	Цагдаагийн автомашинд иргэн нас барсан	-	1	-	1	0.3
30	Цагдаагийн ажилтан гэмт хэрэг үйлдсэн нь тогтоогдсон	-	1	-	1	0.3
31	Цагдаагийн албан хаагч зөрчил гаргасан нь тогтоогдсон	-	2	-	2	0.7
32	Цагдаа торгуулийн хуудас бичиж өгөлгүй мөнгө авсан	-	1	-	1	0.3
33	Ажил үүрэгт тусгагдаагүй ажил үүрэг гүйцэтгэсэн		1	2	3	1.0
34	Сахилгын дүрэм, журам зөрчсөн	2	3	3	8	2.9
35	Төрийн албаны нэр хүндийг гутаасан	-	-	1	1	0.3
36	Сахилыг дүрэм, журам зөрчсөн (Төрийн тусгай албаны)	-	3	3	6	2.2
	<b>Нийт</b>		39	146	85	270

Нийслэлийн ёс зүйн хороодод ирүүлсэн 2016-2018 оны II улирлын байдлаар нийт 270 гомдол, мэдээллийг агуулгаар нь судлан авч үзэхэд өндөр үзүүлэлт бүхий агуулгад:

- 21.4% нь ажил үүрэгтээ хариуцлагагүй хандсан, иргэдийг чирэгдүүлсэн;
- 12.2% нь удаа дараа шалтгаангүй ажил тасалсан, хоцорсон;
- 10.7% нь ёс зүйгүй харьцсан;
- 8.8% нь ажлын цагаар, ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэсэн, согтуу ажилдаа ирсэн эзэлж байна.

График 3.



Эдгээр зөрчил нь Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн “5.1.2. Хөдөлмөрийн хууль, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу ажлын цагийг бүрэн, үр бүтээлтэй ашиглах, 5.3.1. албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ иргэд, үйлчлүүлэгч, хамтран ажиллагсадтайгаа эелдэг, адил тэгш, хүлээцтэй, хүндэтгэлтэй харилцаж, төрийн үйлчилгээг чирэгдэл, ялгаварлалгүйгээр хөнгөн шуурхай хүргэх, 5.4.5. албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа буюу ажлын байрандаа согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэх, этгээд байдлаар хувцаслах, бүдүүлэг зан авир гаргахыг цээрлэх”-ийг зөрчдөг нь илэрхий байна.



## Хүснэгт 6. Гомдол, мэдээллийн шийдвэрлэлт

Он	Хүлээн авсан гомдол, мэдээлэл	Ёс хороо дүгнэлт гаргасан	Томилох эрх бүхий албан тушаалтан сахилгын шийтгэл ногдуулсан
2016	39	20	20
2017	146	109	105
2018	85	34	69
Бүгд	270	163	174

Нийслэлийн ёс зүйн хороодод ирүүлсэн 2016-2018 оны II улирлын байдлаар нийт 270 гомдол, мэдээллийн 163 буюу 60.4%-д нь Ёс зүйн хороо дүгнэлт гарган ажиллажээ. Харин 174 буюу 64.4%-д нь Томилох эрх бүхий албан тушаалтан сахилгын шийтгэл ногдуулжээ.

### **Кейс судалгааны үр дүнгээс:**

#### **Кейс-1:**

“Нийслэлийн мал эмнэлгийн газрын дарга Н нь эрх мэдлээ ашиглан хууль бус үйл ажиллагаа явуулж нийслэлийн мал эмнэлгийн газар төрийн өмчийн агентлагыг хувийн мал эмнэлэг болгон хууль зөрчиж байна. Мөн томилогдож ирснийхээ дараа өмнөх даргын ажилд авсан ажилчдыг МАН-ын хүн гэж ажлаас халсан, албаны машиныг байнга хувьдаа ашигладаг гэх мэт хууль бус үйл ажиллагаа явуулж байна. Дээрх ёс зүйгүй үйлдлийг шалгаж арга хэмжээ авч өгнө үү” гэх

*Шийдвэрлэсэн байдал: Дээрх ёс зүйн зөрчил тогтоогдоогүй.*

#### **Кейс-2:**

“Нийслэлийн авто замын газрын дарга, орлогч дарга нар нь манай сургуультай хамтран ажилладаг гадны сургуулиудын төлөөлөгчид болон манай сургуулийн тухайн үед дадлага хийж байсан оюутнуудын дэргэд Шүүхийн шийдвэр хамаагүй хууль бусаар газар ашиглаж байгаа зэргээр Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг үл хүндэтгэн ёс зүйгүй авир гаргаж худал мэдээлэл тараасан. Энэ нь Төрийн албаны тухай хуулийн 13.1.1, 13.1.5, 13.1.8 дахь заалт болон Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн 5.2.1, 5.3.1, 5.3.4 дэх заалтуудыг тус тус зөрчсөн тул хуулийн дагуу арга хэмжээ авч өгнө үү” гэх

*Шийдвэрлэсэн байдал: Ёс зүйн зөрчил тогтоогдоогүй*

#### **Кейс-3:**

“Хорооны засаг дарга Д нь хэсгийн ахлагч нарыг шинэ, хуучнаар нь ялгаж 2 хэсэгт хуваадаг, хамт олны нэгдэлгүй, удирдан зохион байгуулах баг болж ажиллах тал дээр учир дутагдалтай, алагчилж ёс зүйгүй харьцдаг. Иймд арга хэмжээ авч шийдвэрлэж өгнө үү” гэх

*Шийдвэрлэсэн байдал: Дээрх зөрчлийг арилгах тухай мэдэгдэл хүргүүлсэн.*

**Дэд дүгнэлт:** Ёс зүйн зөрчлийн талаар кейс судалгааны үр дүнд Ёс зүйн хороодод ноцтой бус хувийн маргаан, зөрчилдөөний шинжтэй өргөдөл, гомдол, мэдээлэл ихэвчлэн ирдэг, түүнийг шалгасан боловч “тогтоогдохгүй, эсхүл тогтоох боломжгүй нөхцөл байдалд” үндэслэн тодорхой шийдэл, шийдвэр гаргаж чаддаггүй байна. Төрийн албан хаагчийн илт гэмт хэргийн болон авлигын шинжтэй үйлдлийг холбогдох байгууллагад шилжүүлдэг байна.

Ёс зүйн хороод нь зарим тохиолдолд ёс зүйн зөрчлийг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар гомдол, мэдээлэл гаргагчид албан ёсоор мэдэгдэлгүй орхигдуулдаг, мөн олон нийтэд танилцуулдаггүй байдал ажиглагдав.

### **Ярилцлагын судалгааны үр дүнгээс:**

Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлийн зарим албан тушаалтан болон нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагын ёс зүйн хороод, зарим дүүргийн ёс зүйн хороодын гишүүд, нийт 10 хүнтэй ярилцлага хийж, мэдээлэл цуглуулж, дүн шинжилгээ хийсэн. Ярилцлагын үр дүнгээс:

- Ёс зүйн хороо нь байнгын ажиллагаатай боловч орон тооны бус аль нэг албан тушаалын хавсрага шинжтэй байдаг учраас ёс зүйн зөрчлийн талаарх гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэж дүгнэлт гаргахад тухайн гишүүний үндсэн ажлын ачаалал их байдаг тул ёс зүйн хорооны гишүүдийг орон тооны болгох шаардлагатай гэх.
- Төрийн албаны зөвлөлөөс 2010 онд баталсан “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журам”-аар ёс зүйн хороог бүрдүүлэх, даргыг томилохдоо албан хаагчдын саналыг авах, бүрэлдэхүүнд бусад төрийн байгууллага болон иргэнийг оролцуулж болохоор зохицуулсан хэдий ч байгууллагууд ёс зүйн хороогоо байгуулахдаа гишүүдийг албан тушаалаар нь зааж томилдог буруу практик тогтсон байна. Энэ нь ёс зүйн хороо үнэнчээр ажиллаж байна гэдэгт эргэлзээ төрүүлдэг гэх.
- 2017 онд батлагдсан 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хэрэгжих “Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга”-ийн 40 дүгээр зүйлийн 40.2. “Энэ хуулийн 10.1.2 (төрийн захиргааны албан тушаал), 10.1.4 (төрийн үйлчилгээний албан тушаал) -т заасан албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.” гэж хуульчилсан нь буруу юм. Учир нь төрийн үйлчилгээний албан хаагч нь чиг үүргийн хүрээ, эрхлэх ажлын онцлогоос хамаарч тус тусын ёс зүйн дүрэмтэй байдаг. Тухайлбал, Боловсрол соёл, шинжлэх ухааны сайдын тушаалаар “Ерөнхий боловсролын сургууль, цэцэрлэгийн багшийн ёс зүйн дүрэм, Их, дээд сургууль, коллежийн багшийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм, Эрдэм шинжилгээний ажилтны ёс зүйн дүрэм, Эрүүл мэндийн сайдын тушаалаар “Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн дүрэм, Эм зүйч, эм найруулагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, эрх, үүрэг” гэх мэт ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоосон байдаг.
- Ёс хорооны гишүүдэд ямар нэгэн урамшуулал олгодоггүй, ажлын ачаалалыг зөв тодорхойлох боломжгүй нөхцөл байдалд ажилладаг гэх.
- Улсын хэмжээнд нэг буюу Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэд Ёс зүйн хороотой байх. Энэ нь зөвхөн төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг хариуцах нь зүйтэй гэх.

UIH.MN  
СУДАЛГААНЫ САН

**ХОЁР. ТӨРИЙН АЛБА ХААГЧДААС ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ  
ГАРГАСАН ТОХИОЛДОЛД ХАРИУЦЛАГА ХҮЛЭЭЛГЭЖ БҮЙ  
ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ХЭРЭГЖИЛТ**

Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журам”-ын 5 зүйлийн 5.1-д “ . . . . ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг үндэслэн томилох эрх бүхий албан тушаалтан тухайн төрийн захиргааны албан хаагчид Төрийн албаны тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1-д заасан сахилгын шийтгэлийн аль нэгийг ногдуулах тухай шийдвэр гаргана” гэж зохицуулсан.

Үүнд:

1. Сануулах;
2. Албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;
3. Төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах.

2016-2018 оны II улирлын байдлаар томилох эрх бүхийн албан тушаалтны шийдвэрээр **194** төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулж, мөн **48** төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах шаардлагагүй гэж үзсэн байна.

*Хүснэгт 6. Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл хүлээлгэсэн байдал*

Он	Бүгд	Сахилгын шийтгэл ногдуулсан	Сахилгын шийтгэл ногдуулах шаардлагагүй гэж үзсэн
2016	36	20	18
2017	123	105	18
2018	81	69	12
Бүгд		194	48

*Хүснэгт 7. Төрийн албан хаагчид хүлээлгэсэн сахилгын шийтгэлийн төрөл*

Хариуцлагын төрөл	Бүгд	2016	2017	2018	
		<b>20</b>	<b>105</b>	<b>69</b>	
Сануулах		7	47	36	<b>90</b>
Албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах		10	53	28	<b>91</b>
Төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах		3	5	5	<b>13</b>

Дээрх хугацаанд нийт 194 төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулснаас:

- **90 буюу 46.3 хувь нь сануулах;**
- 91 буюу 46.9 хувь нь албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах;
- 13 буюу 6.7 хувь нь төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах сахилгын шийтгэл ногдуулсан бөгөөд сануулах, албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах шийтгэлийг түлхүү практикт хэрэглэсэн байна.

Хүснэгт 8. Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийн агуулга

Он	Ёс зүйн дүрэм зөрчсөн	Ёс зүйн дүрэм зөрчөөгүй	Ёс зүйн хороо нь гомдлыг хянан шийдвэрлэх эрх хэмжээгүй байна	Шилжүүлсэн	Бүгд
2016	9	9	-	2	20
2017	94	7	8	-	109
2018	31	2	1	-	34
Нийт	134	18	9	2	163

Дээрх хугацаанд ёс зүйн хороо нь 270 ёс зүйн зөрчлийн талаарх гомдол, мэдээлэл хүлээн авч 163 гомдол, мэдээлэлд ёс зүйн дүгнэлт үйлдсэний 134 буюу 82.2 хувь нь ёс зүйн зөрчил гаргасан, 18 буюу 11.1 хувь нь ёс зүйн зөрчил гаргаагүй, 9 буюу 5.5 хувь нь ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх эрх хэмжээгүй, 2 буюу 1.2 хувь нь шилжүүлсэн тухай байна.

Хүснэгт 7. Төрийн албан хаагч сахилгын зөрчил анх удаа болон давтан гаргасан байдал

Он	Бүгд	Анх удаа зөрчил гаргасан	Давтан зөрчил гаргасан
2016	39	34	5
2017	146	129	17
2018	85	79	6
Нийт	270	242	28

Дээрх хүснэгтээс харахад төрийн албан хаагч анх удаа зөрчил гаргасан 242 буюу 89.6 хувь, **давтан зөрчил гаргасан 28 буюу 10.3 хувь** байна.

Ёс зүйн зөрчил давтан гаргасан төрийн албан хаагч урьд нь ямар ёс зүйн зөрчил гаргасан болон урьд гаргасан ёс зүйн зөрчилдөө харицлага хүлээсэн эсэх болон ямар хариуцлага хүлээсэн болох нь Төрийн албаны зөвлөлийн 2010 оны 949 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлан гаргасан “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн тухай мэдээ”-ний хүснэгтийн агуулгаас тодорхой харагдахгүй байв.

2019 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөх Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад төрийн албан хаагч сахилга хариуцлага алдсан бол 3 жилийн хугацаанд төрийн албанд эргэж орох эрхгүйгээр ажлаас чөлөөлдөг болж байгаа нь одоогийн дагаж мөрдөж буй Төрийн албаны хуульд заасан сахилгын шийтгэлийн хугацааг уртасгасан төдийгүй тус хэрэгжих хуулийн хүрээнд Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг шинэчлэх хэрэгцээ шаардлага байгааг илтгэж байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2016 оны 45 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн “5.1.9. Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын хувьд шаардлага хангахгүй, хариуцлага алдаж, ёс зүйн алдаа гаргасан төрийн бүхий л албан тушаалтныг танил тал, нам эвслийн эрх ашгийг харгалзахгүйгээр хуулийн дагуу хариуцлага тооцож, төрийн албаны нэр хүндийг өсгөнө.” гэсэн зарчмыг баримтлана гэж тусгасан.

Үүний дагуу Засгийн газрын 2017 оны дугаар 01 “Албан даалгавар”-т Төрийн бүх шатны байгууллагын албан хаагчид шударга ёс, хууль дээдлэх зарчим баримтлан, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж, улс төрөөс ангид, мэргэжлийн өндөр мэдлэг, ур чадвартай ажиллах, төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, дүрэм, журмыг хэрэгжүүлж, төрийн байгууллагын ил тод нээлттэй байдлыг хангах, сайн засаглалыг бэхжүүлэн иргэд, аж ахуйн нэгжид төрийн үйлчилгээ үзүүлэхдээ хүнд суртал, чирэгдэл, ёс

зүйн доголдол гаргахгүй байлгаж сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгахыг даалгасан байна.

Мөн Засгийн газрын 2018 оны 8 дугаар сарын 22-ны өдрийн “Төрийн албаны сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай” дугаар 258 тогтоолоор Засгийн газрын гишүүд, Засаг дарга, Засгийн газрын агентлагийн дарга, төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой аж ахуйн нэгж, байгууллагын дарга нарт харьяа байгууллага болон салбар, нэгжид сахилга, дэг журмыг зөрчсөн төрийн албан хаагчид хариуцлага тооцож тухай бүр Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт тайлагнаж байхыг үүрэг болгосон байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн “33 дугаар зүйлийн 33.2.Төрийн албан хаагчийн стандартын удирдлагыг төрийн албаны төв байгууллага хэрэгжүүлнэ. 36 дугаар зүйлийн 36.1.Төрийн албаны стандарт нь төрийн албыг үр дүнтэй удирдах, төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулахад чиглэнэ. 36.3.Төрийн албаны стандартыг Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуульд<sup>[2]</sup> заасны дагуу боловсруулан баталж мөрдүүлнэ” гэж хуульчилсан нь төрийн албан хаагчийн сахилга, хариуцлагыг өндөржүүлж, аливаа ажлыг цаг алдалгүй шуурхай зохион байгуулж гүйцэтгэлийн явц, үр дүнд тавих хяналтыг сайжруулан хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгахад төрийн албаны стандартыг боловсруулан мөрдүүлж ажиллах нь ёс зүйн зөрчлийг бууруулах суурь арга хэмжээний нэг болж байна.

Хууль тогтоомж дахь зохицуулалт, харьцуулалт

№	Төрийн албаны тухай хууль 2002 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдөр	Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) 2019 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.
1.	<p><b>5 дугаар зүйл. Төрийн албан тушаалын ангилал, төрөл</b></p> <p>5.1.Төрийн албан тушаалыг дор дурдсанаар ангилна:</p> <p>5.1.1.төрийн улс төрийн;</p> <p>5.1.2.төрийн захиргааны;</p> <p>5.1.3.төрийн тусгай;</p> <p>5.1.4.төрийн үйлчилгээний.</p> <p>5.2.Энэ зүйлийн 5.1.2, 5.1.3-т заасан албан тушаалыг төрийн жинхэнэ албан тушаал гэнэ.</p> <p>5.3.Төрийн албан тушаал нь удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэсэн төрөлтэй байна.</p> <p>5.4.Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Улсын Их Хурал тогтооно.</p> <p>5.5.Энэ хуулийн 5.4-т заасан төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаатай адилтгах албан тушаалтны зэрэглэлд хамаарах төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг Төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Улсын Их Хурал тогтооно.</p>	<p><b>10 дугаар зүйл.Төрийн албан тушаалын ангилал, төрөл</b></p> <p>10.1.Төрийн албан тушаалыг доор дурдсанаар ангилна:</p> <p>10.1.1.төрийн улс төрийн албан тушаал;</p> <p>10.1.2.төрийн захиргааны албан тушаал;</p> <p>10.1.3.төрийн тусгай албан тушаал;</p> <p>10.1.4.төрийн үйлчилгээний албан тушаал.</p> <p>10.2.Төрийн албан тушаал нь удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэсэн төрөлтэй байна.</p> <p>10.3.Энэ хуулийн 10.1.2, 10.1.3-т заасан албан тушаалыг төрийн жинхэнэ албан тушаал гэнэ.</p> <p>10.4.Энэ хуулийн 10.1.2, 10.1.4-т заасан удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын төрөлд хамаарах албан тушаалын жагсаалтыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар батална.</p>
2.	<p><b>10 дугаар зүйл. Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага</b></p> <p>10.2.Энэ хуулийн 5.1.1, 5.1.3-т заасан албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор<sup>[3]</sup> тогтооно.</p>	<p><b>40 дүгээр зүйл.Ёс зүйн хэм хэмжээ</b></p> <p>40.1.Энэ хуулийн 10.1.1, 10.1.3-т заасан албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор тогтооно.</p> <p>40.2.Энэ хуулийн 10.1.2, 10.1.4-т заасан албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс</p>

<sup>2</sup> Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль (Шинэчилсэн найруулга). 2017 он

<sup>3</sup> “Монгол Улсын Үндсэн хууль, Улсын их хурлын тухай, Ерөнхийлөгчийн тухай, Засгийн газрын тухай, Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай, Захиргааны ерөнхий хууль, Авлигын эсрэг хууль, Аудитын тухай, Биеийн тамир, спортын тухай, Боловсролын тухай, Бага, дунд боловсролын тухай, Гаалийн тухай, Гамшгаас хамгаалах тухай, Дипломат албаны тухай, Төрийн албаны тухай, Нийгмийн даатгалын тухай, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай, Нотариатын тухай, Прокурорын байгууллагын тухай, Төв банк (монголбанк)-ны тухай, Төрийн аудитын тухай, Улсын бүртгэлийн ерөнхий хууль, Худалдаа, аж үйлдвэрийн

	<p>10.4.Энэ хуулийн 5.1.2-т заасан албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар<sup>[4]</sup> тогтооно.</p> <p>10.5.Энэ хуулийн 5.1.4-т заасан албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг болон улс төрийн аливаа нөлөөлөлд автахгүй төвийг сахихтай холбогдсон зохицуулалтыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн хөдөлмөрийн дотоод журам болон хөдөлмөрийн гэрээ, контрактаар тодорхойлно.</p> <p>10.6.Улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч нь төрийн албан тушаал эрхлэх хугацаандаа улс төрийн аливаа нам, хөдөлгөөний үйл ажиллагаанд ямар нэг хэлбэрээр оролцохгүй байх, хэрэв улс төрийн намын гишүүн бол намын гишүүнээс түдгэлзэж, тухайн төрийн албан тушаалд томилогдсон өдрөөс хойш 7 хоногийн дотор энэ тухайгаа байгууллагын захиргаа болон харьяалах намдаа бичгээр албан ёсоор мэдэгдэнэ.</p> <p>10.7.Хуульд заасны дагуу хувийн ашиг сонирхлын болон хөрөнгө, орлогын мэдүүлэг гаргадаг албан тушаалд сонгогдсон, эсхүл томилогдсон этгээд Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 101.4 дэх хэсэгт заасан арга хэмжээг авна.</p>	<p>зүйн хэм хэмжээг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.</p>
<p>4.</p>	<p><b>13 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг</b></p> <p>13.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагч нь дараахь нийтлэг үүрэг хүлээнэ:</p> <p>13.1.5.төрийн албаны болон төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, төрийн байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж, төрийн байгууллага, албан хаагчийн нэр хүндийг эрхэмлэн дээдлэх;</p>	<p><b>37 дугаар зүйл.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг</b></p> <p>37.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагч дараахь нийтлэг үүрэг хүлээнэ:</p> <p>37.1.7.төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж, төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэн дээдлэх;</p>
<p>5.</p>	<p><b>35 дугаар зүйл. Зөвлөлийн бүрэн эрх</b></p> <p>35.1.Зөвлөл нь дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:</p>	<p><b>66 дугаар зүйл.Зөвлөлийн бүрэн эрх</b></p> <p>66.1.Зөвлөл дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:</p> <p>66.1.1.хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчид төрийн</p>

танхимын тухай, Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай, Хөрөнгийн үнэлгээний тухай, Цагдаагийн албаны тухай, Цэргийн албаны тухай, Шинжлэх ухаан, технологийн тухай, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай, Эрүүл мэндийн тухай” зэрэг хуульд ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоожээ.

**Улсын их хурлын тогтоолоор** “Монгол улсын их хурлын гишүүний ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Сонгуулийн хорооны гишүүний ёс зүйн дүрэм батлах тухай”, **Засгийн газрын тогтоолоор** “Дипломат ажилтны сахилгын тусгай дүрэм, Нийгмийн даатгалын байцаагчийн дүрэм, Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”, **Засгийн газрын гишүүн, сайдын тушаалаар** “Ерөнхий боловсролын сургууль, цэцэрлэгийн багшийн ёс зүйн дүрэм, Их, дээд сургууль, коллежийн багшийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм, Галт тэрэгний болон сэлгээний хөдөлгөөнтэй шууд холбоотой ажилтны сахилгын тусгай дүрэм, Нотариатчийн ёс зүйн дүрэм, Эмнэлгийн мэргэжилтний ёс зүйн дүрэм, Эм зүйч, эм найруулагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, эрх, үүрэг, Эрдэм шинжилгээний ажилтны ёс зүйн дүрэм, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгаалалын яамны албан хаагчдын ёс зүйн дүрэм”, **Засгийн газрын агентлагийн даргын тушаалаар** “Авлигатай тэмцэх газрын албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Гаалийн улсын байцаагчийн ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Дотоодын цэргийн алба хаагчийн ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Иргэний нисэхийн ерөнхий газрын ажилтны ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Иргэний харьяалал, шилжилт хөдөлгөөний ерөнхий газрын албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Мэргэжлийн хяналтын улсын байцаагчийг ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Оюуны өмч, улсын бүртгэлийн байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Прокурорын ажилтны ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Стандартчилал, хэмжил зүйн газрын албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, Тагнуулын байгууллагын албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм, Үндэсний татварын албаны ажилтны ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм батлах тухай, Цагдаагийн алба хаагчийн сахилгын дүрэм батлах тухай, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтны ёс зүйн дүрэм батлах тухай”-ийг тус тус баталжээ.



	35.1.7.хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтанд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах;	албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах;
6.		<b>74 дүгээр зүйл.Зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан</b> 74.1.Зөвлөл үйл ажиллагааныхаа тайлан /цаашид “тайлан” гэх/-г дараа оны нэгдүгээр улиралд багтаан Улсын Их Хуралд хүргүүлнэ. Тайланд дараахь мэдээллийг тусгана: 74.1.2.төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт, зөрчлийн талаархи дүгнэлт, цаашид авах арга хэмжээний санал;
7.	<b>26 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах</b> 26.1.Энэ хуулийн 13, 15, 40 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн болон албан үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг харгалзан хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагчид дараахь сахилгын шийтгэлийн аль нэгийг ногдуулна: 26.1.1.сануулах; 26.1.2.албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах; 26.1.3.төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах. 26.2.Энэ зүйлийн 26.1-д заасан сахилгын шийтгэлийг заавал дэс дараалан хэрэглэх шаардлагагүй. 26.3.Төрийн жинхэнэ албан хаагчид түүнийг томилсон төрийн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулна. 26.4.Сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш 1 сар, зөрчил гаргаснаас хойш 6 сараас илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй. 26.5.Нэг төрлийн сахилгын шийтгэлийг давхардуулан ногдуулж болохгүй. 26.6.Төрийн жинхэнэ албан хаагч сахилгын шийтгэл ногдуулсан өдрөөс хойш нэг жилийн дотор сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй бол түүнийг сахилгын шийтгэлгүйд тооцно. 26.7.Энэ хуулийн 15 дугаар зүйлд заасныг зөрчсөн төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах нь төрийн албанаас чөлөөлөх, төрийн албанд дахин авахаас татгалзах үндэслэл болох бөгөөд харин түүнийг эрүүгийн болон бусад хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүй. 26.8.Төрийн жинхэнэ албан хаагч сахилгын шийтгэл ногдуулсан тухай шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл энэ тухай гомдлоо тухайн шийдвэрийг мэдсэн өдрөөс хойш 1 сарын дотор төрийн дээд шатны байгууллага, эсхүл шүүхэд гаргаж болно. 26.9.Сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд төрийн дээд шатны байгууллагад гомдол гаргах журмыг Засгийн газар тогтооно.	<b>48 дугаар зүйл.Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах</b> 48.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 37, 39 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй болон энэ хуульд заасан бусад тохиолдолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг нь харгалзан төрийн жинхэнэ албан хаагчид дараахь сахилгын шийтгэлийн аль нэгийг ногдуулна: 48.1.1.сануулах; 48.1.2.албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах; 48.1.3.төрийн албанаас халах; 48.1.4.төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах; 48.1.5.хуульд заасан бусад. 48.2.Энэ хуулийн 48.1-д заасан сахилгын шийтгэлийг заавал дэс дараалан хэрэглэхийг шаардахгүй. 48.3.Төрийн жинхэнэ албан хаагчид түүнийг томилсон эрх бүхий албан тушаалтан, хамтын удирдлага бүхий байгууллага томилсон бол тухайн байгууллагын даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулна. 48.4.Сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш 6 сар, зөрчил гаргаснаас хойш 12 сараас илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй. 48.5.Сахилгын шийтгэлийг давхардуулан ногдуулахыг хориглоно. 48.6.Төрийн жинхэнэ албан хаагч сахилгын шийтгэл ногдуулсан өдрөөс хойш 1 жилийн дотор сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй бол түүнийг сахилгын шийтгэлгүйд тооцно. 48.7.Энэ хуулийн 39 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах нь түүнийг төрийн албанаас чөлөөлөх, төрийн албанд дахин авахаас татгалзах үндэслэл болох бөгөөд харин түүнийг эрүүгийн болон бусад хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүй. 48.8.Төрийн жинхэнэ албан хаагч сахилгын шийтгэл ногдуулсан тухай шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл энэ тухай гомдлоо тухайн шийдвэрийг мэдэгдсэнээс хойш 30 хоногийн дотор төрийн албаны төв байгууллагад, эсхүл шүүхэд гаргаж болно.

	48.9.Сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журмыг төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална.
--	---

## ГУРАВ. НИЙСЛЭЛИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООДЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ

Нийслэлийн хэмжээнд 9 дүүрэг, хэрэгжүүлэгч 33 агентлаг, мөн харьяа 3 байгууллагад Ёс зүйн хороо ажилладаг. Ихэнхдээ Ёс зүйн хороог Төрийн захиргааны удирдлагын газар, хэлтсийн дарга нар даргалж, бүрэлдэхүүнд хүний нөөц, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн ордог байна.

**а) Зарим дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дэргэдэх Ёс зүйн хорооны бүрэлдэхүүн**

№	Дүүрэг	Гишүүдийн тоо	Дарга	Бүрэлдэхүүн
1	Сүхбаатар	5	Төрийн захиргааны удирдлагын хэлтсийн дарга	-Засаг даргын зөвлөх -Санхүү төрийн сангийн хэлтсийн дарга -Хууль зүйн тасгийн дарга -Хүний нөөц, үр дүнгийн гэрээ, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, шагнал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
2	Баянзүрх	5	Тамгын газрын дарга	-Захиргаа, хуулийн хэлтсийн дарга -Хуулийн мэргэжилтэн -Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн -Шагнал, төрийн албан хаагчийн ёс зүй хариуцсан мэргэжилтэн
3	Хан-Уул	5	Тохижилт нийтийн аж ахуйн хэлтсийн дарга	-Хүний нөөц хариуцсан мэргэжилтэн -Санхүү, төрийн сангийн мэргэжилтэн -Хүнс худалдаа үйлчилгээний мэргэжилтэн -Хууль зүй архивын тасгийн мэргэжилтэн
4	Сонгинохайрхан	5	Төрийн захиргааны удирдлагын хэлтсийн дарга	-Нийгмийн хөгжлийн хэлтсийн дарга -Төлөвлөлт гүйцэтгэлийн хяналт шинжилгээний хэлтсийн дарга -Хууль зүйн тасгийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч -Хүний нөөц, ёс зүй, хөрөнгө орлогын мэдүүлэг хариуцсан мэргэжилтэн
5	Чингэлтэй	5	Засаг даргын Тамгын газрын дарга	-Захиргаа, хуулийн хэлтсийн дарга -Санхүү, төрийн сангийн хэлтсийн дарга -Нийгмийн хөгжлийн хэлтсийн дарга -Захиргаа, хуулийн хэлтсийн эрх зүйн мэргэжилтэн



6	Баянгол	5	Төрийн захиргааны удирдлагын хэлтсийн дарга	-Хүний нөөц, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, шагнал хариуцсан мэргэжилтэн -Санхүү, төрийн сангийн хэлтсийн дарга -Үр дүнгийн гэрээ, тогтоол шийдвэрийн биелэлт хариуцсан ахлах мэргэжилтэн -Хороо хариуцсан мэргэжилтэн
7	Нийслэлийн ЗДТГ	9	Төрийн захиргааны удирдлагын хэлтсийн дарга	-Улаанбатар хотын Захирагчийн ажлын албаны захиргаа, санхүүгийн албаны дарга -Нийслэлийн засаг даргын Тамгын газрын Санхүү, төрийн сангийн хэлтсийн дарга -Нийслэлийн дотоод аудитын албаны дарга -Нийслэл дэх Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга -Нийслэлийн засаг даргын Тамгын газрын Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн -Улаанбаатар хотын Захирагчийн ажлын албаны Хүний нөөцийн ахлах мэргэжилтэн -Нийслэлийн засаг даргын Тамгын газрын Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн

**б) Зарим дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дэргэдэх Ёс зүйн хорооны бүрэлдэхүүн**

№	Дүүрэг	Гишүүдийн тоо	Дарга	Бүрэлдэхүүн
1	Баянзүрх	5	Захиргаа хуулийн хэлтсийн дарга	-Сургалт сурталчилгааны хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн -Зохион байгуулалтын хэлтсийн мэргэжилтэн -Хуулийн зөвлөх, хүний нөөцийн мэргэжилтэн -Дотоод хяналт шалгалт хариуцсан мэргэжилтэн
2	Хан-Уул	5	Хуулийн хэлтсийн дарга	-Төлөөлөл, намын бүлэг хариуцсан хэлтсийн дарга -Санхүү аж ахуйн хэлтсийн дарга -Хурлын даргын зөвлөх -Хүний нөөцийн мэргэжилтэн
3	Сонгинохайрхан	5	Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн дарга бөгөөд ажлын албаны дарга	-Захиргааны хэлтсийн дарга -Зохион байгуулалтын хэлтсийн дарга -Иргэний оролцооны хэлтсийн дарга -Хуулийн зөвлөх
4	Чингэлтэй	7		Албан тушаалаар нь бус албан хаагчийн нэрээр нь баталсан байна.

Ёс зүйн хороод нь өргөдөл, гомдол мэдээллийг 1995 онд батлагдсан “Иргэдээс төрийн байгууллага албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай” хуульд зааснаар бичгээр буюу амаар, цахим хэлбэрээр хүлээн авч 30 хоногт багтаан шийдвэрлэдэг байна.

Ёс зүйн хороод нь үйл ажиллагаандаа Төрийн албаны зөвлөлийн 2010 оны 12 дугаар сарын 01-ний өдрийн 129 дүгээр тогтоолоор баталсан **“Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журам”**-ыг мөрдөн ажиллаж байна.

Уг журмын:

- 2.1-д “Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан албан тушаалыг эрхэлж байгаа төрийн захиргааны албан хаагч бүхий төрийн байгууллага бүрт төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, түүний үндэслэлийг шалган тогтоож, дүгнэлт гаргах эрх бүхий байнгын, орон тооны бус Ёс зүйн хороо ажиллана”,
- 2.2-д “Ёс зүйн хороог Төрийн албаны зөвлөлд тус Зөвлөлийн даргын, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлтэй төрийн байгууллагад тухайн салбар зөвлөлийн даргын, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлгүй төрийн байгууллагад томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр 3-аас доошгүй хүний бүрэлдэхүүнтэйгээр тус тус байгуулж, Ёс зүйн хорооны даргыг томилно”,
- 2.3. “Ёс зүйн хороог бүрдүүлэх, түүний даргыг томилохдоо албан хаагчдын саналыг авах бөгөөд түүний бүрэлдэхүүнд бусад төрийн байгууллагын албан хаагч болон иргэнийг оролцуулж болно”.
- 2.4. “Тухайн төрийн байгууллагын төрийн захиргааны албан хаагчийн тоо 10 хүрэхгүй бол Ёс зүйн хороо байгуулахгүй байж болно. Энэ тохиолдолд тухайн төрийн байгууллагын төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээллийг аймаг, нийслэл дэх Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл бүхий төрийн байгууллагын Ёс зүйн хороо шалган тогтоож, дүгнэлт гаргана” гэж тус тус заасан.

Гэвч Ёс зүйн хорооны бүрэлдэхүүнд дүүрэг тус бүрт бүрэлдэхүүний тоо адил боловч, байгуулсан бүрэлдэхүүнд орж ажиллаж буй алба хаагчдын албан тушаал нь харилцан адилгүй байна. Мөн ёс зүйн хороодыг байгуулахдаа нийт алба хаагчдаас ёс зүйн хорооны гишүүд нэр дэвшигчийн талаар санал авах боломж нь харилцан адилгүй, зарим тохиолдолд санал авахгүйгээр ёс зүйн хороог байгуулж байгаа нь ажлын үр дүнд сөргөөр нөлөөлдөг.

Судалгааны хүрээнд ёс зүйн зөрчлийн мэдээлэлд Төрийн захиргааны албан хаагчдаас гадна Төрийн улс төрийн, тодруулбал, хорооны засаг даргын, Төрийн үйлчилгээний, тодруулбал, угтах үйлчилгээний ажилтан, багш, эмч, Төрийн тусгай албан хаагчдын, тодруулбал, цагдаагийн алба хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн мэдээг нэгтгэсэн байна.

Түүнчлэн төрийн үйлчилгээний албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журам”-ыг баримтлан Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэмд заасан ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж хариуцлага тооцсон байгааг харгалзан үзэх шаардлагатай байна.

Харин Төрийн захиргааны алба хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн тухай мэдээг хагас, бүтэн жилээр гарган, аймаг, нийслэл, яам, агентлагийн дэргэдэх Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлд, тухайн салбар зөвлөл нь нэгдсэн дүнг мөн Төрийн албаны Ёс зүйн хороонд хүргүүлдэг байна.

Цаашид “Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн тухай мэдээ”-г Төрийн улс төрийн, Төрийн захиргааны, Төрийн үйлчилгээний, Төрийн тусгай албан хаагчаар ангилан гаргаж, мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлэх, бусад байгууллагын мэдээллийн сантай уялдуулах шаардлага байгаа нь ажиглагдаж байна.

### **Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагаа:**

“Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журам”-д дараахь эрх, үүргийг хэрэгжүүлэхээр заажээ. Үүнд:

- 2.5.1. төрийн захиргааны албан хаагчийн баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг төлөвлөн зохион байгуулах;
- 2.5.2. гомдол, мэдээлэлд холбогдох төрийн захиргааны албан хаагч болон түүний харьяалах төрийн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан, гомдол, мэдээлэл гаргагчтай уулзаж, тэдний тайлбар, саналыг сонсох, холбогдох нотолгоо, материал, баримт бичгийг шаардан авах;
- 2.5.3. гомдол, мэдээллийн нууцлалыг хадгалах, шаардлагатай гэж үзвэл, гомдол, мэдээлэл гаргагчийн аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээ авахуулахаар холбогдох байгууллагад хандах;
- 2.5.4. гомдол, мэдээллийг шалгасан тухай дүнг хуралдаанаараа хэлэлцэж, гишүүдийн олонхийн саналаар дүгнэлт гаргах бөгөөд энэхүү дүгнэлт нь аливаа албан тушаалтан, улс төрийн хүчний нөлөөлөлд автаагүй, нотлох баримтад үндэслэгдсэн байх;
- 2.5.5. энэхүү журмын 1.2-г заасан гомдол, мэдээллээс гадна хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслийн мэдээллийн мөрөөр, түүнчлэн өөрийн санаачлагаар болон байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр ёс зүйн зөрчлийг шалган тогтоож, дүгнэлт гаргах.

Ёс зүйн хороод нь **сургалт, соён гэгээрүүлэх** чиглэлд түлхүү анхааран ажилладаг болохыг үйл ажиллагааны тайлан мэдээнээс дүгнэж болохоор байна.

УИХ.МН  
СУДАЛГААНЫ САН

## Дүгнэлт

Энэхүү судалгааны хүрээнд дараахь дүгнэлт хийв.

1. Төрийн албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчилд сахилгын арга хэмжээ авч буй эрх зүйн зохицуулалт учир дутагдалтай байна.

<i>Төрийн албан хаагчийн ангилал</i>	<i>Ёс зүйн дүрэмтэй эсэх</i>	<i>Ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журамтай эсэх</i>
Төрийн улс төрийн	Үгүй, Зөвхөн УИХ-ын гишүүний ёс зүйн дүрэм байдаг	Үгүй
Төрийн захиргааны	Тийм	Тийм
Төрийн үйлчилгээний	Тийм	Үгүй
Төрийн тусгай	Тийм	Тийм, эргэлзээтэй

2 Нийслэлийн хэмжээнд Ёс зүйн хороодын бүрэлдэхүүнд орж байгаа гишүүдийн албан тушаал нь харилцан адилгүй, бүрэлдэхүүнд орж байгаа албан тушаалтнуудын ажил үүрэгт хавсрага шинжтэй байгаагаас ажлын үйл ажиллагааны үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байгаа нь ажиглагдав.

3. Нийслэлийн хэмжээнд төрийн алба хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн мэдээ гаргаж буй хүснэгт, мэдээллийн үзүүлэлт жигд бус байна.

4. Энэхүү судалгааг хийхэд мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн хэрэгжилт жигд мөрдөгдөхгүй, Нийслэл, дүүргийн холбогдох байгууллагаас судалгааны эх сурвалж болох шаардлагатай мэдээллийг авахад хүндрэл бэрхшээлтэй байв.

## Санал, зөвлөмж

**Судалгааны үр дүн, хийсэн дүгнэлтэд үндэслэн дараах санал, зөвлөмжийг хүргүүлж байна. Үүнд:**

**Нэг.** Төрийн албан хаагчийн ёс зүйг сайжруулах, түүнийг зөрчсөн тохиолдолд баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээ, шалгах ажиллагааг боловсронгуй болгох чиглэлээр дараахь саналыг дэвшүүлж байна.

1. Төрийн албан хаагчийн баримтлах нийтлэг ёс зүйн хэм хэмжээг Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай (төсөл) хуулиар шинэчлэн тогтоох.

Төрийн албаны тухай хуулиар “төрийн жинхэнэ” албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, хориглосон хэм хэмжээг тогтоосон боловч “улс төрийн, үйлчилгээний” албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчлаагүй байна.

2. Хууль тогтоомжид нийцүүлэн “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм” болон “Төрийн улс төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”, “Төрийн тусгай албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг батлан гаргах, өөрчлөлт оруулах нь зүйтэй. Төрийн үйлчилгээний зарим албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг заавал ёс зүйн хэм хэмжээ тогтоосон эрх зүйн баримт бичгээр зохицуулах шаардлагагүй бөгөөд тухайн байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулж байх нь зүйтэй.

3. Төрийн захиргааны, үйлчилгээний, улс төрийн, тусгай албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргасан тухай өргөдөл, гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг Төрийн

албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулиар шинээр тогтоож, түүнийг хэрэгжүүлэх журмыг төрийн албаны ангилал, чиг үүрэгт нь нийцүүлэн тусгайлан гаргаж, мөрдүүлэх нь зүйтэй.

4. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн тухай мэдээ”-г улс төрийн, захиргааны, үйлчилгээний, тусгай албан хаагчаар ангилан мэдээний хүснэгтийг шинээр баталж, мэдээллийн нэгдсэн санг бүрдүүлэх, бусад байгууллагын мэдээллийн сантай уялдуулан ашиглах.

5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн тухай өргөдөл, гомдол, мэдээллийн нэгдсэн сан, программтай болох, нэгдсэн санд мэдээлэл бүрдүүлэх, харилцан солилцох, тайлагнах, ашиглах асуудлыг журамлах.

6. Ёс зүйн хороонд ажиллаж буй төрийн албан хаагчдад хавсарга шинжтэй ажил гүйцэтгэсний урамшууллыг ажлын үүргийн хуваарь, оролцоог харгалзан олгодог байх эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгож, санхүүгийн эх үүсвэрийг шийдвэрлэх.

**Хоёр. Төрийн албаны зөвлөл, ялангуяа нийслэл дэх Ёс зүйн хороодын үйл ажиллагааг сайжруулах, боловсронгуй болгох хүрээнд дараах зөвлөмжийг хүргүүлж байна.**

1. Төрийн албаны зөвлөлийн Нийслэл дэх салбар зөвлөлөөс Дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар, Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дэргэдэх, мөн харьяа агентлаг, байгууллагын Ёс зүйн хорооны бүрэлдэхүүнд бусад байгууллагын болон иргэдийн төлөөллийг оролцуулан нийтлэг байдлаар батлах.

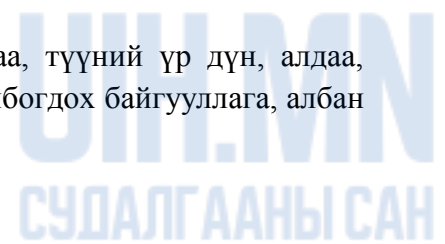
2. Ёс зүйн хороод холбогдох хууль тогтоомж, журамд заасны дагуу тухайн тайлант жил бүр үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан баталж, түүний хэрэгжилтийг ханган ажиллах, ялангуяа сургалт, соён гэгээрүүлэх ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах. Түүнчлэн сахилгын шийтгэл хүлээсэн албан хаагчийг ёс зүйн сургалтанд заавал хамруулах.

3. Ёс зүйн хороод үйл ажиллагаанд баримтлах Ёс зүйн дүрэм, ёс зүйн зөрчлийг шалгах, хариуцлага тооцох үйл ажиллагаагаа жигдрүүлэх.

4. Төрийн албан хаагчдаас ёс зүйн зөрчил гаргасан бүртгэл, судалгааг сайжруулах, гаргаж буй мэдээллийн үнэн зөв байдлыг сайтар нягтлах.

5. Ёс зүйн хороод үйл ажиллагаагаа удирдлагын санаачлагаар бус үйлчлүүлэгч, иргэний гомдол, мэдээлэл хүсэлтэд тулгуурлан явуулах.

6. Нийслэлийн хэмжээнд Ёс зүйн хороод үйл ажиллагаа, түүний үр дүн, алдаа, дутагдал, тулгамдаж буй асуудлаа хэлэлцэж, нэгтгэн дүгнэж, холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлдэг байх.



-оОо-

## Ашигласан материал

1. Үндсэн хууль. 1992 он
2. Төрийн албаны тухай хууль. 2002 он
3. Төрийн албаны тухай хууль (Шинэчилсэн найруулга). 2017 он
4. Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль. 1995 он
5. Захиргааны ерөнхий хууль. 2015 он
6. Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай. 2016 он
7. Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль (Шинэчилсэн найруулга). 2017 он
8. Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төсөл. (2018.10.14-ны байдлаар)
9. Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм. (Засгийн газрын тогтоол. Дугаар 288). 2010 он
10. Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журам. (Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоол. Дугаар 129) 2010 он
11. Сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай (Засгийн газрын албан даалгавар. Дугаар 01). 2017 он
12. Төрийн албаны сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай (Засгийн газрын тогтоол. Дугаар 258). 2018 он
13. Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл. (2017 оны үйл ажиллагааны тайлан). 2018 он
14. Мэргэжлийн ёс зүй (Эрх зүйн баримт бичгийн эмхтгэл). 2017 он
15. <http://news.gogo.mn/r/229057>
16. <https://niigmiintoli.mn/?p=12815>

-оОо-

### Тайланг боловсруулсан:

Б.Өлзийнсайхан (Ph.D)

Б.Мөнхдорж (Ph.D)

Б.Чимгээ (LL.M)

### Хянаж зөвлөсөн:

А.Баянмөнх (Азийн сан)

А.Мандухай (Азийн сан)

Огноо: 2018.10.18

UIH.MN  
СУДАЛГААНЫ САН