МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ТАМГЫН ГАЗАР

ПАРЛАМЕНТЫН СУДАЛГАА,
ХӨГЖЛИЙН ХҮРЭЭЛЭН

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗҮЙЛ, ЗААЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН

Судалгааны төрөл:	**Хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ**
Судалгааны код:	**ХҮДҮ-25/03**
Хугацаа:	**2025.10.20**

ЗАХИАЛАГЧ:	УИХ-ын ТББХ-ны Ёс зүйн дэд хорооны дарга, гишүүн Б.Баярбаатар, УИХ-ын гишүүн Х.Баасанжаргал
Хянасан:	Эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга Д.Онолт
	Судалгааны хэлтсийн дарга Г.Гэсэр
Судалгаа удирдсан:	Нийгмийн судалгааны хэсгийн эрхлэгч Э.Дашзэгвэ
Судлаач:	ЭЗТБСХ-ийн ахлах референт О.Нарантуяа, НСХ-ийн референт Д.Жигваагүнсэл, Р.Оргилмаа, Б.Батцэцэг

Улаанбаатар хот
2025

АГУУЛГЫН ТОВЬЁГ

АГУУЛГЫН ТОВЬЁГ 2
Хүснэгтийн жагсаалт 2
Графикийн жагсаалт 3
Товчилсон үгсийн жагсаалт 3
НЭГ. ОРШИЛ 4
1.1 Үнэлгээ хийх үндэслэл, шаардлага 4
1.2 Үнэлгээ хийх хүрээ 4
1.3 Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт, томьёолол 7
1.4 Үнэлгээний харьцуулах хэлбэр 9
1.5 Үнэлгээний мэдээлэл цуглуулсан арга зүй 10
1.5.1.Тоон судалгааны арга 10
1.5.2.Чанарын судалгааны арга 10
ХОЁР. ҮНЭЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН 12
2.1.Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт (5 дугаар зүйл) 12
2.2.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (7 дугаар зүйл) 17
2.3.Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлага (8 дугаар зүйл) 21
2.4. Гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх (15 дугаар зүйл) 26
ГУРАВ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ 34
3.1 Ерөнхий үнэлэлт, дүгнэлт 34
3.2 Санал, зөвлөмж 34
Ашигласан материалын жагсаалт 37
Хавсралт материалууд 38

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Үнэлгээ хийх хүрээ, хуулийн зохицуулалт 5
Хүснэгт 2. Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт 7
Хүснэгт 3. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн хэргийн шийдвэрлэлтийн тоон мэдээ 12
Хүснэгт 4. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн ангилал 22
Хүснэгт 5. Ерөнхий үнэлгээ, дүгнэлт 34
Хүснэгт 6. Хуулийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийг сайжруулах санал, зөвлөмж 35

ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

График 1. Танай байгууллагын албан хаагчид Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар хэр зэрэг мэдлэг, ойлголттой гэж Та бодож байна вэ? 14
График 2. Та Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил болон нийтлэг хэм хэмжээг хуулиар тодорхой тогтоон мөрдүүлэх нь хэр зэрэг оновчтой гэж бодож байна вэ? 14
График 3. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлага, зөрчлийн талаарх хуулийн зохицуулалтууд нь хэрэглэхэд хэр зэрэг ойлгомжтой, хялбар байдаг вэ? 15
График 4. Ёс зүйн дэд хороо нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахиулах үүргээ хангалттай хэрэгжүүлж чадаж байна уу? 18
График 5. Хэрэв хангалтгүй гэж хариулсан бол яагаад хангалтгүй гэж бодож байна вэ? 19
График 6. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн гаралтын мэдээлэл 23
График 7. Таны бодлоор төрийн албан хаагч үйл ажиллагаагаа эрхлэхдээ дараах хориглосон зүйл, заалтыг зөрчих тохиолдол байдаг уу? 24
График 8. Таны мэдэж байгаагаар төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныхаа төлөө ямар нэг хариуцлага хүлээж байсан тохиолдол байна уу? 28
График 9. Танай Ёс зүйн дэд хороо төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ирсэн бүх мэдээлэл, гомдлыг хянан шалгаж, шийдвэрлэж чаддаг уу? 29
График 10. Таны бодлоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой мэдээлэл, ирсэн гомдлыг хянан шалгахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ? 29
График 11. Танай байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд нь ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалгах, шийдвэрлэх мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэг, чадвартай юу? 30
График 12. Хэрэг шийдвэрлэх явцад цугларсан нотлох баримтыг хууль зүйн хүчинтэй эсэхийг хэн тогтоодог вэ? 30
График 13. Бүрэн бус, шаардлага хангахгүй нотлох баримт бүхий гомдолд ямар арга хэмжээ авдаг вэ? 30

ТОВЧИЛСОН ҮГСИЙН ЖАГСААЛТ

ЗГ	Засгийн газар
ПСХХ	Парламентын судалгаа, хөгжлийн хүрээлэн
ТАХ	Төрийн албан хаагч
ТАХЁЗтХ	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль
ТББ	Төрийн бус байгууллага
УДШ	Улсын Дээд Шүүх
УИХ	Улсын Их Хурал
ХЗДХЯ	Хууль зүй, дотоод хэргийн яам

НЭГ. ОРШИЛ

Улсын Их Хурлын Ёс зүй, дэгийн байнгын хороо (хуучнаар)-оос ирүүлсэн захиалгын дагуу, Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.3 дахь хэсэгт *"...хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг тухайн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдсөнөөс хойш таван жил тутамд хийх бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд дээрх хугацаанаас өмнө хийж болно"* гэж заасныг үндэслэн энэхүү үнэлгээг гүйцэтгэв.

Үнэлгээг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын зургаадугаар хавсралтаар батлагдсан *"Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал"*-ын дагуу Парламентын судалгаа, хөгжлийн хүрээлэн гүйцэтгэсэн бөгөөд энэхүү үнэлгээ нь Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль (цаашид "ТАХЁЗтХ" гэх)-ийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийн бодит нөхцөл байдалд эхлэлийн буюу гарааны үнэлгээ, дүгнэлт өгөхөд чиглэсэн болно.

Үнэлгээний зорилго нь ТАХЁЗтХ-ийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийн бодит нөхцөл байдлыг тодорхойлох, хэрэгжилтийн явцад гарч буй бэрхшээл ба ололт амжилт, нийгэмд үзүүлж буй эерэг болон сөрөг үр нөлөөг илрүүлэх, цаашид хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах боломжит хувилбаруудыг тодорхойлох явдал юм.

Үнэлгээ хийх хүрээ, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоон, дараах үндсэн алхмын дагуу судалгааг хэрэгжүүлэв. Үүнд:

- Үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох;
- Үнэлгээний хүрээг тогтоох;
- Шалгуур үзүүлэлтийг сонгож, томьёолох;
- Харьцуулах хэлбэрийг тодорхойлох;
- Богино хугацаанд төрөл бүрийн эх сурвалжаас мэдээлэл цуглуулж, шинжилгээ хийх.

1.1 Үнэлгээ хийх үндэслэл, шаардлага

ТАХЁЗтХ 2023 онд батлагдаж, 2024 оны 02 дугаар сараас Монгол Улсын Ёс зүйн хороо байгуулагдаж, үйл ажиллагаагаа эхлүүлсэн. Хэдийгээр тус хууль хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхэлснээс хойш жил гаруй хугацаа өнгөрч байгаа боловч практик хэрэгжилтэд олон хүндрэл, бэрхшээл болон тодорхой асуудлууд тулгарч, улмаар цаг алдалгүй сайжруулах, боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага буй нь Төрийн албаны зөвлөл, Ёс зүйн хорооноос улсын хэмжээнд зохион байгуулсан "Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал" сэдэвт бүсчилсэн зөвлөгөөний хэлэлцүүлгүүдийн үр дүн болоод 2024, 2025 онуудад шийдвэрлэгдсэн төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн хэргийн төлөв байдлаас харагдаж байна.

1.2 Үнэлгээ хийх хүрээ

ТАХЁЗтХ нь төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын тогтолцоог бий болгох анхдагч хууль бөгөөд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зарчим, нийтлэг хэм хэмжээг тогтоох, сахиулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хянан шийдвэрлэх болон хариуцлага хүлээлгэх харилцааг зохицуулдаг. Уг хуульд дараах бодлогын шинжтэй гол зохицуулалтууд тусгагдсан[1]. Үүнд:

- Ёс зүйн зарчим, нийтлэг хэм хэмжээг тогтоож, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд мөрдөх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлсэн;
- Хууль үйлчлэх хүрээг өргөтгөн төрийн болон орон нутгийн өмчит, төрийн оролцоотой байгууллагын удирдах түвшний албан тушаалтныг хамруулсан;

[1] Монгол Улсын Их Хурлын 2023 оны хаврын ээлжит чуулганы үйл ажиллагааны танилцуулга. Хуудас: 129-131

- Ёс зүйн хороо, дэд хорооны бүрэн эрх, бүтэц, зохион байгуулалтыг хуульчилж, хараат бус зарчмаар ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлсэн;
- Ёс зүйн зөрчилд ногдуулах хариуцлагыг анхааруулга өгөхөөс эхлээд төрийн албанаас халах хүртэл шаталсан байдлаар зохицуулсан;
- Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг хуульчилж, Үндэсний хөтөлбөр батлан хэрэгжүүлэх зохицуулалт тусгасан.

Энэхүү үнэлгээний хүрээнд тус хуулийн дараах зүйл, заалтуудыг сонгон авсан. Үүнд:

- **5 дугаар зүйл**: Хуульд хэрэглэсэн нэр томьёоны тодорхойлолт *(нэр томьёо практикт хэрхэн хэрэглэгдэж буйг тогтоох зорилгоор);*
- **7 дугаар зүйл**: Ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ *(төрийн албан хаагчийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хуульд заасан хэм хэмжээ нийцэж буй эсэхийг үнэлэх зорилгоор);*
- **8 дугаар зүйл**: Ёс зүйн нийтлэг шаардлага *(төрийн албан хаагчид тавигдаж буй үүрэг, хязгаарлалт хэрхэн хэрэгжиж байгааг тодорхойлох зорилгоор);*
- **15 дугаар зүйл**: Гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх журам *(ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэх тогтолцооны үр нөлөө, шударга байдлыг үнэлэх зорилгоор*).

Хуулийн эдгээр зүйл, заалтыг дараах үндэслэлээр сонгосон болно. Үүнд:

1. Хуулийн гол агуулга, зорилгыг илүү тодорхой илэрхийлсэн бөгөөд түүнд шууд хамааралтай байх;
2. Хэрэгжилтийн явцад хамгийн их маргаан, тодорхойгүй байдал дагуулсан байх;
3. Төрийн албан хаагч, байгууллага, иргэдэд бодит эерэг, сөрөг үр нөлөө үзүүлсэн байх.

Хүснэгт 1. Үнэлгээ хийх хүрээ, хуулийн зохицуулалт

д/д	Үнэлгээ хийх хүрээ буюу хуулийн зохицуулалт
1	**5 дугаар зүйл.Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт** 5.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томьёог доор дурдсан утгаар ойлгоно: 5.1.1.“төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ” гэж төрийн албан хаагчийн хуульд заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд баримтлах ёс суртахууны нийтлэг шаардлагыг; 5.1.2.“төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил” гэж энэ хуульд заасан ёс зүйн нийтлэг шаардлагыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйг;
2	**7 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ** 7.1.Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа дараах ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин мөрдөнө: 7.1.1.ард түмэндээ чин сэтгэлээсээ үйлчилж, төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх; 7.1.2.зан харилцаа, үг, үйлдлээрээ хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, алдар хүнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх; 7.1.3.хууль ёс, шударга ёсыг дээдлэн сахих, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх; 7.1.4.албан үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргасан өөрийн буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйн төлөө ёс зүйн хариуцлага хүлээдэг байх; 7.1.5.төрийн улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн хувьд төвийг сахиж, аливаа улс төрийн эвсэл, хөдөлгөөн, намын нөлөөллөөс ангид байх; 7.1.6.төрийн албан хаагчийн хувьд хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг хүлээн зөвшөөрөх; 7.1.7.албан үүргээ гүйцэтгэхдээ бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй байх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх; 7.1.8.байгууллагын соёл, дэг журам, албан харилцааны ёс зүйг чанд сахих, улсын болон байгууллагын нэр хүндэд харшилсан аливаа үйлдэл гаргахгүй байх, олон нийтэд үлгэр жишээ, манлайлал үзүүлэх;

	7.1.9.албан үүргээ гүйцэтгэхдээ нийтийн ашиг сонирхол болон хүрээлэн байгаа орчинд үзүүлэх нөлөөллийг харгалзан үзэх; 7.1.10.багаар ажиллах, суралцах, шинэ санаачилгыг дэмжих, хамт олны итгэлцлийг эрхэмлэх, удирдах албан тушаалтны итгэлийг дааж ажиллах.
3	**8 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлага** 8.1.Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа энэ хуулийн 7.1-д заасан ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйл, Авлигын эсрэг хуулийн 8.1 дэх хэсэг, 10 дугаар зүйлд заасан үүргээс гадна дараах нийтлэг үүргийг хүлээнэ: 8.1.1.иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хариу өгөх; 8.1.2.эрх бүхий байгууллагаас баталсан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлах; 8.1.3.бусдын бие эрхтний онцлогийг зохисгүй үг, үйлдлээр илэрхийлэхийг цээрлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өөрийгөө илэрхийлэх үйлдлийг даган дуурайхгүй байх, ёс бус үг, хэллэг хэрэглэхгүй байх; 8.1.4.бусдын ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах, мушгин гуйвуулахгүй байх, худал мэдээллийг аливаа хэлбэрээр тараахгүй байх; 8.1.5.бусдын өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх, сурч боловсрох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарлахгүй байх; 8.1.6.албан томилолтоор гадаад улсад ажиллахдаа дипломат ёс, жаягийг чанд баримтлах, Монгол Улсын нэр хүндэд харшилсан аливаа үйлдэл гаргахгүй байх; 8.1.7.албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх. 8.2.Төрийн албан хаагчид энэ хуулийн 7.1-д заасан нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйл, Авлигын эсрэг хуулийн 7 дугаар зүйл, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн Гуравдугаар бүлэгт заасан хориглолт, хязгаарлалтаас гадна дараах үйл ажиллагааг хориглоно: 8.2.1.төрийн албан хаагчийн хувьд хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирах; 8.2.2.удирдлагадаа байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчийг улс төрийн үйл ажиллагаанд татан оролцуулах, оролцох санал тавих; 8.2.3.хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах; 8.2.4.албаны чиг үүрэгтэй холбоотой мэдээллийг санаатайгаар нуун дарагдуулах, удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах; 8.2.5.үндэсний өв уламжлал, ёс заншлыг гутаах, доромжлох үйлдэл хийх; 8.2.6.соёлын ялгаатай хэв шинжийг харьцуулах, шүүмжлэх, ялгавартай хандах; 8.2.7.албаны чиг үүрэгтэйгээ холбоогүй хууль зөрчсөн амлалт өгөх; 8.2.8.албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа болон ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх.
4	**15 дугаар зүйл.Гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх** 15.1.Энэ хуулийн 14.3-т заасан эрх бүхий этгээд гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, хянан шалгах ажиллагааг дараах журмаар гүйцэтгэнэ: 15.1.1.гомдол, мэдээлэл хүлээн авснаас хойш ажлын 3-5 өдрийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол эрх бүхий албан тушаалтны тогтоосон хугацаанд зөрчилд холбогдсон албан хаагчаас бичгээр, эсхүл цахим шуудангаар тайлбар авах, шаардлагатай тохиолдолд тухайн албан хаагчаас биечлэн тодруулга мэдээлэл авах; 15.1.2.шаардлагатай тохиолдолд гомдол, мэдээлэл гаргагчаас нэмэлт тайлбар, тодруулга, түүнчлэн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас мэдээ, баримтыг гаргуулан авах; 15.1.3.шаардлагатай тохиолдолд шинжээчийн дүгнэлт гаргуулах; 15.1.4.цугларсан мэдээ, баримтад дүн шинжилгээ хийх; 15.1.5.төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг тогтоон, дүгнэлт гаргах, үндэслэлийг тусгах.

	15.2.Энэ хуулийн 15.1.5-д заасан дүгнэлтийг баталгаат шуудангаар явуулснаас хойш нийслэлд ажлын таван өдөр, орон нутагт ажлын 10 өдөр өнгөрсний дараа, эсхүл биечлэн гардуулснаар дараах этгээдэд мэдэгдсэнд тооцно: 15.2.1.гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд; 15.2.2.зөрчилд холбогдсон төрийн албан хаагч; 15.2.3.томилох эрх бүхий албан тушаалтан, байгууллага. 15.3.Ёс зүйн зөрчлийг хянан шалгах ажиллагааны явцад тухайн асуудал нь гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй бол гомдол, мэдээллийг холбогдох материалын хамт зохих байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтанд шилжүүлнэ. 15.4.Гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 30 хоногт багтаан шийдвэрлэх бөгөөд нэмэлт шалгалт хийх шаардлагатай бол 14 хүртэл хоногоор нэг удаа сунгаж болно. 15.6.Энэ хуулийн 15.1.5-д заасан дүгнэлтийг эс зөвшөөрвөл гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд түүнд мэдэгдсэнээс хойш 14 хоногийн дотор харьяалах дээд шатны байгууллагын Ёс зүйн дэд хороо, Ёс зүйн хороонд гомдол гаргаж болно.

1.3 Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт, томьёолол

Үнэлгээ хийх болсон шалтгаантай уялдуулан өмнөх хэсэгт сонгож авсан зохицуулалтуудыг дараах 2 шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлнэ. Үүнд:

- практикт нийцэж байгаа байдал;
- бусад.

Шалгуур үзүүлэлтийг дараах байдлаар томьёолсон. Үүнд:

Хүснэгт 2. Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт

№	Үнэлгээний хүрээ	Шалгуур үзүүлэлт	Харьцуулах хэлбэр	Шалгуур үзүүлэлтийн томьёолол (асуулт)
1	**5 дугаар зүйл.Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт** 5.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томьёог доор дурдсан утгаар ойлгоно: 5.1.1.“төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ” гэж ...; 5.1.2.“төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил” гэж ...;	-практикт нийцэж байгаа байдал -бусад	Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш	-Төрийн албан хаагчид хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (5.1.1, 7.1, 8.1) болон нийтлэг шаардлагыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөж хэвшүүлж чадаж байгаа юу? Судлаачийн хувьд: Ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчлан тогтоосон жишиг байдаг эсэх, байдаг бол ёс зүйн зөрчилд ямар ойлголт, ухагдахууныг хамруулдаг. -Энэ хууль хэрэгжсэнээр төрийн байгууллагын дотоод соёлд бодит өөрчлөлт, эерэг ахиц гарсан гэж та үзэж байна уу? -Хэрэг маргааныг дотооддоо шийдвэрлэхэд ямар асуудлууд тулгардаг вэ?
2	**7 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ** 7.1.Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа дараах ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин мөрдөнө:	-практикт нийцэж байгаа байдал -бусад	Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш	-Цаашид энэхүү хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг дээшлүүлэхийн тулд ямар үндсэн сайжруулалт буюу нэмэлт өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэж үзэж байна вэ?

3	**8 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлага** 8.1.Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа энэ хуулийн 7.1-д заасан ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйл, Авлигын эсрэг хуулийн 8.1 дэх хэсэг, 10 дугаар зүйлд заасан үүргээс гадна дараах нийтлэг үүргийг хүлээнэ: 8.2.Төрийн албан хаагчид энэ хуулийн 7.1-д заасан нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйл, Авлигын эсрэг хуулийн 7 дугаар зүйл, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн Гуравдугаар бүлэгт заасан хориглолт, хязгаарлалтаас гадна дараах үйл ажиллагааг хориглоно:	-практикт нийцэж байгаа байдал -бусад	Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш	-Төрийн албан хаагчид хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (5.1.1, 7.1, 8.1) болон нийтлэг шаардлагыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөж хэвшүүлж чадаж байгаа юу? -Ёс зүйн хорооны болон дэд хорооны шийдвэр, дүгнэлт хэр хууль зүйн үндэслэл, нотолгоонд суурилсан байдаг вэ? Тэдгээр шийдвэр, дүгнэлтийг олон нийтэд ил тод, нээлттэй мэдээлэх явц ямар түвшинд байгаа гэж Та үзэж байна вэ? -Дүгнэлт гаргахад хууль, журмын зүйл заалт хэр ойлгомжтой байна вэ? -Дүгнэлт гаргахад мэргэжлийн мэдлэг, чадвар шаардлагатай байна уу?
4	**15 дугаар зүйл.Гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх** 15.1.Энэ хуулийн 14.3-т заасан эрх бүхий этгээд гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, хянан шалгах ажиллагааг дараах журмаар гүйцэтгэнэ: 15.2.Энэ хуулийн 15.1.5-д заасан дүгнэлтийг баталгаат шуудангаар явуулснаас хойш нийслэлд ажлын таван өдөр, орон нутагт ажлын 10 өдөр өнгөрсний дараа, эсхүл биечлэн гардуулснаар дараах этгээдэд мэдэгдсэнд тооцно: 15.3, 15,4, 15.6	-практикт нийцэж байгаа байдал -бусад	Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш	-Ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд (5.1.2), тус хуулийн 15-р зүйлд заасан гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх журам хэр үр дүнтэй хэрэгжиж байгаа гэж Та үнэлэх вэ? Ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны процесс үе шатуудад ямар нэг хүндрэл, бэрхшээл тулгарч байгаа юу? Үүнд: -Гомдол шийдвэрлэхэд үүссэн хүндрэл бий юу? -Нотлох баримтаа хэрхэн бүрдүүлдэг вэ? -Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалган тогтоох, хариуцлага ногдуулах ажиллагаа ил тод, шударга байж чадаж байгаа юу? Өөрөөр хэлбэл энэ үйл ажиллагаанд улс төрийн, байгууллагын дотоод орчны эсвэл Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн бус хувь хүний нөлөөлөл орж байгаа эсэх?

				-Ёс зүйн дэд хороо ёс зүйн зөрчлийн хэргийг шалган шийдвэрлэхдээ хараат бус байдал, мэргэшсэн байдлаар чиг үүргээ хэрэгжүүлэх чадамжийг та хэрхэн үнэлж байна вэ? -Хуулийн 15.6-д зөвхөн гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлтийг эс зөвшөөрч давж заалдах гомдол гаргах эрхтэйгээр заасан нь хууль зүйн болон онолын хэр үндэслэлтэй вэ?

Практикт нийцэж байгаа байдлыг үнэлэхэд голчлон:

- Ганцаарчилсан ярилцлагын 1, 2, 3, 6, 7 дахь асуулт;
- Фокус бүлгийн ярилцлагын 1, 2, 3, 4 дахь асуулт;

Бусад урьдчилан тооцоогүй, шинээр үүсэж болох үр дагаврыг үнэлэхэд:

- Ганцаарчилсан ярилцлагын 4, 5, 8 дахь асуулт;
- Фокус бүлгийн ярилцлагын 5 дахь асуулт тус тус хамаарна.

1.4 Үнэлгээний харьцуулах хэлбэр

Үнэлгээний харьцуулах хэлбэрийг сонгохдоо ТАХЁЗтХ-ийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийн өнөөгийн нөхцөл байдал, түүнээс гарсан үр дүнг харьцуулан шинжлэх зарчмыг баримталсан. Үүнд:

- Хуулийн зорилт, хүлээгдэж буй үр дүн ба бодит хэрэгжилтийн түвшин болон хууль тогтоогчийн хүсэл зориг ба практик үр нөлөө зэргийг харьцуулан үнэлсэн;
- Хуулийн хэрэгжилтийн явцад гарсан өөрчлөлт, ахиц дэвшил, хүндрэл бэрхшээлийг тоон болон чанарын мэдээлэлд тулгуурлан дүгнэсэн;
- Хууль хэрэгжүүлж буй байгууллага, хуулийн үйлчлэлд хамрагдаж буй этгээдийн оролцоотой тодорхой тохиолдлыг (case study) сонгон авч, практикт хэрхэн хэрэгжиж буйг шинжилсэн.

Энэ зорилгоор үнэлгээний хавсралт материалууд, судалгаанд хамрагдсан зохицуулалт бүрийн хүрээнд тухайн хуулийн хувийн хэрэг, албан ёсны тайлан, статистик мэдээлэл, бусад судалгааны баримтыг ашиглан дүн шинжилгээ хийв. Ийм байдлаар “байх ёстой үр дүн” болон “бодит байдал”-ыг харьцуулснаар хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг илүү бодитойгоор тодорхойлохыг зорилоо.

1.5 Үнэлгээний мэдээлэл цуглуулсан арга зүй

Үнэлгээний мэдээллийг тоон болон чанарын судалгааны аргаар цуглуулсан. Үүнд:

1.5.1.Тоон судалгааны арга

1) **Статистик мэдээлэл:** Монгол Улсын Ёс зүйн хороо[2]-ноос гаргасан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, шийдвэрлэлтийн мэдээ гэх мэт тоон мэдээлэлд анализ, дүгнэлт хийнэ.

[2] Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны албан ёсны цахим хуудас. Хандах; https://ec.gov.mn/

2) **Асуумжийн судалгаа:** Засгийн газар, яам, агентлаг болон аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн төрийн байгууллагуудын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүдээс 2 удаагийн асуумжийг үнэлнэ.

- Эхний асуумжийг 2025 оны 07 сарын 03-ны өдөр 627 төрийн албан хаагчдыг хамруулан авсан (цаашид асуумж 1 гэх). Тус судалгаанд нийслэл, 18 аймгийн төрийн албан хаагчид хамрагдсан. Үүнд:

№	Албан тушаал	Тоо	Хувь
1	Ёс зүйн дэд хорооны дарга	38	6%
2	Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн	161	26%
3	Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн дарга	35	6%
4	Төрийн албан хаагч	393	63%
	Нийт	**627**	**100%**

- Дараагийн асуумжийг 2025.09.12-2025.09.14-ний өдрүүдэд 21 аймаг, 9 дүүрэг дэх төрийн захиргааны байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн дарга нараас санамсаргүй түүврийн аргаар 353 албан тушаалтныг сонгон утсаар холбогдож, батлагдсан удирдамжийн хүрээнд мэдээлэл цуглуулсан (цаашид асуумж 2 гэх).

3) **Нэмэлт эх сурвалжууд**:
  - Бусад байгууллагын дүгнэлт;
  - Хэвлэл мэдээллийн эх сурвалж;
  - Судалгаа, тайлан (төрийн албан хаагч, иргэд, ТББ-уудын оролцоотой).

1.5.2.Чанарын судалгааны арга

1) Ганцаарчилсан ярилцлага: Ёс зүйн хорооны болон дэд хорооны албан тушаалтан, судлаач эрдэмтэн 12 хүнтэй батлагдсан удирдамжийн дагуу биечлэн ярилцлага хийсэн.

2) Фокус бүлгийн ярилцлага: Ёс зүйн дэд хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга 10 албан тушаалтныг хоёр бүлэгт хуваан, батлагдсан удирдамжийн асуултаар хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан.

3) Тодорхой тохиолдлын судалгаа (Case study): Ёс зүйн дэд хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга 10 албан тушаалтныг гурван багт хуваан, баг тус бүрээр төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил шийдвэрлэсэн тодорхой тохиолдол (case study)-д дүн шинжилгээ хийлгэсэн.

4) Бичиг баримтын шинжилгээ: Хууль тогтоомж, удирдамж, дотоод журам, ёс зүйн хорооны тайлан зэрэг эх сурвалжийг судлан шинжилсэн.

ХОЁР. ҮНЭЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН

Үнэлгээний энэ хэсэгт ТАХЁЗтХ-ийн сонгож авсан зүйл, хэсэг, заалт тус бүрийг цуглуулсан мэдээлэлд тулгуурлан үнэлнэ.

2.1.Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт (5 дугаар зүйл)

Үнэлэх хэсэг	**5 дугаар зүйл.Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт** 5.1.Энэ хуульд хэрэглэсэн дараах нэр томьёог доор дурдсан утгаар ойлгоно: 5.1.1.“төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ” гэж ...; 5.1.2.“төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил” гэж ...;
Томьёолсон шалгуур үзүүлэлт	-Төрийн албан хаагчид хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (5.1.1, 7.1, 8.1) болон нийтлэг шаардлагыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөж хэвшүүлж чадаж байгаа юу? *Судлаачийн хувьд: Ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчлан тогтоосон жишиг байдаг эсэх, байдаг бол ёс зүйн зөрчилд ямар ойлголт, ухагдахууныг хамруулдаг.* -Энэ хууль хэрэгжсэнээр төрийн байгууллагын дотоод соёлд бодит өөрчлөлт, эерэг ахиц гарсан гэж та үзэж байна уу?

2.1.1.Статистик мэдээлэл

Улсын хэмжээнд 2024 онд болон 2025 оны эхний хагас жилд төрийн захиргааны төв болон нутгийн удирдлагын байгууллагын дэргэдэх ёс зүйн дэд хороодод төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоо бүхий нийт 946 гомдол, мэдээлэл хүлээн авсан. Үүнээс гэмт хэргийн шинжтэй 9, сахилгын хэргийн шинжтэй 119, зөрчлийн хэргийн шинжтэй 53 гомдол, мэдээллийг холбогдох эрх бүхий байгууллагад шилжүүлсэн байна.

Нийт 786 гомдол, мэдээллийг ёс зүйн зөрчилтэй холбоотойгоор хянан шийдвэрлэснээс 391 ёс зүйн зөрчил нь тогтоогдож, холбогдох албан тушаалтан зохих хариуцлага хүлээсэн бол 312 нь тогтоогдоогүй буюу хэрэгсэхгүй болжээ. Эндээс харахад, ирүүлсэн нийт гомдол, мэдээллийн 19.2 хувь нь бусад буюу гэмт хэрэг, зөрчил, сахилгын хэргийн шинжтэй байсан бол 80.8 хувь нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйд хамаарах гомдол мэдээлэл байна. Тэдгээрийн 49.7 хувь нь ёс зүйн зөрчлийн хэргээр тогтоогдсон ажээ. Өөрөөр хэлбэл нийт гомдол мэдээллийн 39.6 хувь хэрэгсэхгүй болсон байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн хэргийн шийдвэрлэлтийн дэлгэрэнгүй статистикийг хүснэгтээр харуулбал:

Хүснэгт 3. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн хэргийн шийдвэрлэлтийн тоон мэдээ

№	Үзүүлэлт	2024 он		2025 оны эхний хагас жил		Нийт	
		Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь
1	**Нийт гомдол, мэдээлэл:**	**595**	**100.0**	**191**	**100.0**	**786**	**100.0**
2	**Байршил**						
	Нийслэл	356	59.8	128	67.0	484	61.6
	Аймаг	239	40.2	63	33.0	302	38.4
	Нийт	**595**	**100.0**	**191**	**100.0**	**786**	**100.0**
3	**Хүлээн авсан байдал**						
	Иргэн	283	47.6	106	55.5	389	49.5
	Төрийн албан хаагч	241	40.5	58	30.4	299	38.0
	Дотоодын хяналт шалгалт	71	11.9	27	14.1	98	12.5

	Нийт	**595**	**100.0**	**191**	**100.0**	**786**	**100.0**
4	**Төрийн албаны ангилал**						
	Төрийн улс төрийн	12	2.0	5	2.6	17	2.2
	Төрийн захиргааны	234	39.3	95	49.7	329	41.9
	Төрийн тусгай	87	14.6	60	31.4	147	18.7
	Төрийн үйлчилгээний	260	43.7	31	16.2	291	37.0
	Бусад	2	0.3	0	-	2	0.3
	Нийт	**595**	**100.0**	**191**	**100.0**	**786**	**100.0**
5	**Албан тушаалын төрөл**						
	Удирдах	25	4.2	28	14.7	53	6.7
	Гүйцэтгэх	518	87.1	159	83.2	677	86.1
	Туслах	52	8.7	4	2.1	56	7.1
	Нийт	**595**	**100.0**	**191**	**100.0**	**786**	**100.0**
6	**Холбогдогч /хүйсээр/**						
	Эр	262	44.0	63	33.0	325	41.3
	Эм	333	56.0	128	67.0	461	58.7
	Нийт	**595**	**100.0**	**191**	**100.0**	**786**	**100.0**
7	**Дүгнэлтээр зөрчил**						
	Гаргасан	314	52.8	77	40.3	391	49.7
	Гараагүй	221	37.1	91	47.6	312	39.7
	Шилжүүлсэн	0	-	21	11.0	21	2.7
	Хянан шалгах	52	8.7	1	0.5	53	6.7
	Харьяалах дээд шатны байгууллагын дэд хороонд гомдол гаргасан	0	-	1	0.5	1	0.1
	Томилох эрх бүхий албан тушаалтан шийдвэр гаргаагүй	8	1.3	0	0.0	8	0.0
	Нийт	**595**	**100.0**	**191**	**100.0**	**786**	**100.0**

Эх сурвалж: Монгол Улсын Ёс зүйн хороо, 2025 он

Дээрх тоон мэдээллээс харахад нийт 786 гомдол, мэдээллийн 61.6 хувь нь нийслэлд, 38.4 хувь нь аймагт гарсан нь нэг талдаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил нийслэлд харьцангуй давамгай байгааг харуулж байгаа мэт боловч нөгөө талаар орон нутагт мэдээлэл хомс, тус хуулийн талаарх ойлголт, хэрэгжилт дутмагийг илтгэж байх магадлалтай.

Гомдол, мэдээллийн эх үүсвэрийг авч үзвэл, нийт гомдлын бараг тэн хагас (49.5 хувь) нь иргэдээс ирсэн, 38.0% нь төрийн албан хаагчдаас өөрсдөөс нь, 12.5% нь дотоод хяналт шалгалтаар илэрчээ. Энэ нь иргэдийн оролцоо, хяналтын ач холбогдол өндөр байгаагийн зэрэгцээ дотоод хяналт харьцангуй сул буйг харуулж байна.

Төрийн албаны ангиллаар харвал, ёс зүйн зөрчил хамгийн их гаргасан нь төрийн захиргааны (41.9 хувь) болон төрийн үйлчилгээний (37.0 хувь) албан хаагчид байна. Харин төрийн тусгай албан хаагчдын эзлэх хувь 18.7 хувь, улс төрийн албан хаагчдынх 2.2 хувь байна. Энэ нь иргэдтэй шууд харилцдаг, үйлчилгээ үзүүлдэг захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдын дунд зөрчил давамгай байгааг харуулж байна. Мөн энэхүү үзүүлэлтийг нөгөө талаас нь тухайн ангиллын албан хаагчдад тавигдах хяналт, илрүүлэлт илүү сайн байгаатай холбоотой хэмээн тайлбарлаж болох талтай.

Тоон мэдээллээс харахад, ёс зүйн зөрчлөөр бүртгэгдсэн гомдол, мэдээллийн тал орчим нь бодитоор тогтоогдон шийдвэрлэгдэж буй нь хуулийн хэрэгжилтийн хувьд бодит илрэл гэж

үзэж болохоор байгаа хэдий ч нийт гомдол, мэдээллийн 52.1 хувийг эрх бүхий бусад байгууллагад шилжүүлэх буюу, эсвэл хэрэгсэхгүй болгож байна.

2.1.2.Асуумжийн судалгааны үр дүн (§5)

Хуулийн 5 дугаар зүйл (5.1.1, 5.1.2)-ийн хэрэгжилтийн хүрээнд авсан асуумжийн үр дүнгээс харахад төрийн албан хаагчдын ёс зүйн талаарх мэдлэг, ойлголт дундаас дээш түвшинд байна. *График 1*-д үзүүлснээр, Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн дарга нарын үнэлгээгээр байгууллагынхаа албан хаагчдыг 65 хувь нь “сайн ойлголттой”, 33 хувь нь “дунд зэрэг”, харин 3 хувь нь “муу ойлголттой” гэж дүгнэжээ. Дундаж үнэлгээ 3.7[3] байгаа нь төрийн албан хаагчид ёс зүйн нийтлэг ойлголтыг тодорхой түвшинд мэдэж байгаа боловч бүх нийтээр бүрэн жигдэрч чадаагүйг харуулж байна.

График 1. Танай байгууллагын албан хаагчид Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар хэр зэрэг мэдлэг, ойлголттой гэж Та бодож байна вэ? (Асуумж 2)

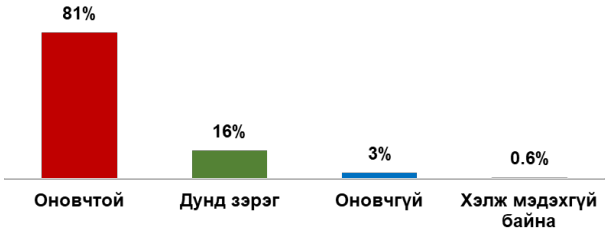
Дундаж үнэлгээ: 3.7



График 2-т төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил болон нийтлэг хэм хэмжээг хуулиар тодорхой тогтоон мөрдүүлэх нь хэр зэрэг оновчтой эсэхийг асуухад дундаж үнэлгээ 4.1 гарсан байна. Судалгаанд оролцогчдын 81 хувь нь ийм зохицуулалт оновчтой гэж үзсэн бол ердөө 3 хувь нь оновчгүй гэж дүгнэжээ. Энэ нь хуульд нэр томьёо, ойлголтыг тодорхой тусгах нь практикт эерэг үр нөлөөтэй бөгөөд төрийн албан хаагчдын дийлэнх олонх дэмжиж байгааг харуулж байна.

График 2. Та Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил болон нийтлэг хэм хэмжээг хуулиар тодорхой тогтоон мөрдүүлэх нь хэр зэрэг оновчтой гэж бодож байна вэ? (Асуумж 2)

Дундаж үнэлгээ: 4.1



Нөгөө талаар *График 3*-д тэмдэглэснээр төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлага, зөрчлийн талаарх хуулийн зохицуулалтыг хэрэглэхэд ойлгомжтой эсэхийг үнэлэхэд дундаж нь 3.8 байв. Судалгаанд оролцогчдын 66 хувь нь “ойлгомжтой”, 28 хувь нь “дунд зэрэг ойлгомжтой”, харин 6 хувь нь “ойлгомжгүй” гэж үнэлсэн нь зарим нэр томьёо, заалт оновчгүй, тодорхой бус хэвээр байгааг харуулж байна.

[3] 1 (муу)-5 (сайн) хүртэл шатлалаар үнэлүүлсэн.

График 3. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлага, зөрчлийн талаарх хуулийн зохицуулалтууд нь хэрэглэхэд хэр зэрэг ойлгомжтой, хялбар байдаг вэ? (Асуумж 2)

Дундаж үнэлгээ: 3.8



Эдгээр асуумжийн үр дүн нь хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан нэр томьёоны тодорхойлолт бодит практик хэрэгжилтэд тодорхой хэмжээнд тусгалаа олж буй боловч зарим эргэлзээ, ойлгомжгүй байдал байсаар байгааг харуулж байна. Ихэнх төрийн албан хаагчид хуулийн нэр томьёо, ойлголтыг “сайн” гэж үнэлсэн ч, тодорхой тохиолдолд ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн зааг ялгааг бүрэн ойлгохгүй байгаагаас хэрэгжилтийн хүндрэл бий болж байна гэж үзсэн байна.

2.1.3.Ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүн (§5)

Хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.1, 5.1.2-т заасан нэр томьёоны хэрэгжилтийн талаарх ярилцлагын дүнгээс харахад, төрийн албан хаагчид ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэхийг зорьж байгаа боловч практикт зарим хүндрэл байсаар байна. Ялангуяа “ёс бус үг” гэх мэт хуульд тусгагдсан үг хэллэг, ойлголтуудын тодорхой бус байдал нь маргаан дагуулж, ёс зүйн хороо шийдвэр гаргахдаа өөр, өөрийн үзэмжээр субьектив хандлага баримтлах нөхцөл бий болгож буйг зарим ярилцагч онцолсон байна.

Нөгөө талаас зарим байгууллага, албан хаагчид ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг тогтмол мөрдөж, сургалт, сурталчилгааг тогтмол зохион байгуулж байгаа сайн туршлага байна. Ёс зүйн дэд хороо, салбар нэгжүүдийн оролцоотойгоор сургалт зохион байгуулах, цахим систем ашиглах зэрэг нь хуулийн хэрэгжилтэд эерэг ахиц авчирч байгаа ч, энэ байдал орон нутгийн түвшинд харьцангуй сул байгааг дурдсан байна. Энэ нь төв болон орон нутгийн байгууллагын түвшинд хэрэгжилтийн ялгаа байгааг харуулж байна.

Зарим ярилцагч хууль хэрэглээний түвшинд нийтлэг хэм хэмжээ (5.1, 7.1) болон нийтлэг шаардлага (8.1, 8.2)-ын ялгааг төдийлөн ойлголгүйгээр буруу хэрэглэж, хариуцлага тооцох буруу жишиг тогтож байгааг шүүмжилсэн. Хуульд ёс зүйн зөрчил гэж тодорхой заасан ч практикт алдаа гарч байгаа нь хууль хэрэглээний мэдлэг, чадвар дутмаг байгааг харуулж байна. Үүнээс үүдэн нэг асуудлыг зарим байгууллага ёс зүйн зөрчил, нөгөө нь сахилгын зөрчил хэмээн ангилж шийдвэрлэх зэргээр хууль хэрэглээний зөрүү бий болжээ.

Шигтгээ 1:

- Өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хуулийн хэрэгжилтийг мөрдөж ажиллахыг хичээдэг ч, хуульд томьёологдсон зарим зүйл, заалт тодорхой бус, ерөнхий байдлаар тусгагдсан нь хүндрэл үүсгэж байна. Жишээлбэл, “ёс бус үг” гэх ойлголтод яг юу хамаарах нь тодорхойгүй (“хараал уу, доромжлол уу” гэх мэт). Энэ тодорхой бус байдал нь иргэдийн хооронд маргаан үүсгэж, улмаар ёс зүйн хороонд өргөдөл гарган тайлбар авах нөхцөлд хүргэдэг боловч ойлгомжгүй учраас шийдвэрлэх явцад хүндрэл үүсэж, асуудлыг шийдвэрлэгчид өөрсдийн үзэмжээр тайлбарлан, нэг утгат биш харин сонголтоор шийдвэр гаргах эрсдэлтэй болж байна. Иймд хуулийн хэрэгжилтийн тодорхой, шударга, нэг мөр байдлыг хангахын тулд хэрэглэсэн үг хэллэг, ойлголт, ухагдахууныг илүү нарийн тодорхойлж, эрх зүйн орчныг тодорхой болгож өгөх шаардлагатай байна. (Ярилцагч 1)
- Төрийн захиргааны төв байгууллага болон яам, агентлагийн түвшинд бол ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөж ажиллахын хувьд бол харьцангуй амжилт гаргаад явж байгаа бол нутгийн захиргааны байгууллага буюу ялангуяа сумын түвшинд энэ ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх гэдэг зүйл бол харьцангуй бас бүрдэж чадаагүй юм болов уу. … БНСУ-ын Нийтийн албаны ёс зүйн тухай хуулийг 1981 онд гаргасан. Одоо даруй 44 жил өнгөрөөд байгаа. Тэгээд энэ хууль бол нэлээн сайн үйлчилсэн гэж үздэг. Гэхдээ манай улс энэ улсын хуулиас нилээд санаа авсан хэдий ч хуулийн 7.1 болон 8.1-д байгаа зүйл нь бол маш жижигхэн компонент буюу жижигхэн зүйлийг нь л аваад яг энэ хэдийг л ёс зүйн зөрчил гээд үзэх юм бол үнэхээр ядуухан ойлголт болоод байгаа. Тэгэхээр энэ хууль дээр бол би одоо хамгийн чухал гэж үзсэн Ёс зүйтэй холбоотой, одоо үнэт зүйл, зарчимтай холбоотой зүйлүүд нь ороогүй юм байна гэж үзээд байгаа. Тэгэхээр хувцаслалт, согтууруулах ундаа гээд жижигхэн асуудлыг авснаас биш нөгөө нэг шударга байх, хүнлэг энэрэнгүй байх зэрэг шаардлагатай асуудлуудыг нь тусгагдаагүй юм болов уу даа л гэж бодоод байгаа. Тэгэхээр ийм ёс зүйн хуультай байх нь зөв гэдэгтэй санал нэг байгаа. (Ярилцагч 12)

Ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүнгээс харахад олон ярилцагчид ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчлан тогтоосон нь чухал, хэрэгтэй алхам боловч хуульд тусагдсан агуулга хэт нарийвчилсан буюу жижиг хүрээтэй болсон гэж дүгнэсэн. Тэдний үзэж буйгаар шударга ёс, хүнлэг энэрэнгүй байдал, иргэдтэй харилцах хариуцлага зэрэг суурь үнэт зүйлсийг илүү тодорхой тусгах шаардлагатай. Энэ нь зан харилцаа, дүрэмт хувцас зэрэг зөвхөн төрийн албан хаагч гэлтгүй хүн бүрийн наад захын соёлын асуудлаар хязгаарлагдах бус, төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны үндсэн зарчмуудыг хуульчилсан байх ёстой гэсэн байр суурь давамгайлж байна.

2.1.4.Фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүн (§5)

Хуулийн 5 дугаар зүйл (5.1.1, 5.1.2)-ийн хүрээнд фокус бүлгийн ярилцлагын хариултуудаас харахад, төрийн албан хаагчид ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг ойлгож хэрэглэхэд тодорхойгүй байдал түгээмэл байна. Оролцогчдын хэлснээр ёс зүйн болон сахилгын зөрчил хоёрын ялгаа хангалттай тодорхой бус, улмаар нэг асуудлыг олон талаас нь тайлбарлах боломжтой болж, маргаан үүсгэх, өргөдөл гомдлын тоог нэмэгдүүлэх хандлага бий болсон. Жишээлбэл, ажилтан ажлын цагийн дэглэмийг зөрчсөн тохиолдолд энэ нь ёс зүйн зөрчил үү, сахилгын зөрчил үү гэдэг нь тодорхойгүй хэвээр байгаа нь практикт бэрхшээл үүсгэж байна.

Мөн удирдах албан тушаалтнуудын шийдвэрийн талаарх өргөдөл, гомдол нэмэгдсэн нь нэр томьёоны ерөнхий, тодорхой бус байдлаас үүдэлтэй болохыг онцлон дурдсан. Удирдлагаас өгсөн жижиг алдаа бүхий удирдамж, зааврыг ч “ёс зүйн зөрчил” гэж өргөдөл, гомдол гаргах тохиолдол олон болж, байгууллагын дотоод соёлд сөргөөр нөлөөлж, удирдлагын ажил гүйцэтгэх боломжийг хязгаарлаж байгаа талаар яригдсан. Энэ нь хуулийн ойлголт, заалтын цар хүрээ тодорхойгүй байгаагийн нэг илрэл юм.

Фокус бүлгийн оролцогчид мөн хууль хэрэгжүүлэхэд байгууллагын дотоод журам чухал гэдгийг онцолж, практикт гарч буй тодорхойгүй байдлыг багасгахын тулд байгууллага бүрийн онцлогт нийцсэн, шаталсан арга хэмжээ бүхий дотоод журмын зохицуулалт шаардлагатай гэж

үзжээ. Жишээлбэл, согтууруулах ундаа хэрэглэсэн асуудлыг шийдвэрлэхэд хууль болон үзжээ. Жишээлбэл, согтууруулах ундаа хэрэглэсэн асуудлыг шийдвэрлэхэд хууль болон дотоод журмын заалтууд хангалттай тодорхой бус байснаас тухайн зөрчилд арга хэмжээ авахад маргаан үүсдэг байна.

Оролцогчдын олонх нь хуулийн 5.1.1, 5.1.2-ын нэр томьёо, тодорхойлолтыг илүү нарийвчлан томьёолохгүй бол амьдрал дээр ёс зүйн болон сахилгын зөрчилтэй холбоотой маргаан буурахгүй. Нэг талаас хууль хэрэгжиж эхэлснээр ёс зүйн асуудал хууль зүйн асуудал болж олон түмний анхааралд илүү өртдөг болсон нь эерэг өөрчлөлт боловч, нөгөө талаас хуулийн заалтуудын давхардал, ойлгомжгүй байдал байгууллагын дотоод зохицуулалт, ёс зүйн маргаан шийдвэрлэх тогтолцоонд эргэлзээ үүсгэж байна гэж үзжээ.

2.1.5.Тухайн тодорхой тохиолдол (case study)-ын шинжилгээний үр дүн (§5)

Хуулийн 5 дугаар зүйл (5.1.1, 5.1.2)-ийн хүрээнд багуудын тодорхой тохиолдлыг дүгнэх явцад хууль хэрэглээний ойлголтод олон нийтлэг бэрхшээл байгаа нь ажиглагдсан. Нэн тэргүүнд ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн зааг ялгаа, тодорхой бус байдал давамгайлсан нь нэг ижил тохиолдлыг өөр өөрөөр шийдвэрлэх боломж олгож, маргаан үүсгэх суурь нөхцөл болж байгааг оролцогчид онцлон тэмдэглэсэн. Жишээлбэл, ажлын байрны сахилга алдсан тохиолдлыг зарим нь сахилгын зөрчил, зарим нь ёс зүйн зөрчил гэж шийдвэрлэж байгаа нь хууль хэрэглээний тогтворгүй байдлыг үүсгэж байна. Мөн удирдах албан тушаалтнуудын гаргасан шийдвэрийг доод шатны ажилтнууд ёс зүйн зөрчил гэж өргөдөл гаргах тохиолдол нэмэгдсэн нь хуулийн заалтын ерөнхий, тодорхой бус байдлын илрэл гэж үзэж байна. Энэ нь нэг талаас ёс зүйн асуудалд иргэд болон ажилтнуудын мэдрэмж, анхаарал нэмэгдэж байгааг харуулах боловч нөгөө талаас хуулийг өрөөсгөлөөр ашиглах эрсдэлийг бий болгож байна. Тиймээс багуудын дүгнэлтэд байгууллагынхаа дотоод дүрэм, журамд шат дараалсан арга хэмжээг илүү нарийн тодорхойлох шаардлагатай гэсэн санал давамгайлжээ.

Зарим баг хууль хэрэглээний талаарх албан ёсны тайлбар, зөвлөмж дутмаг байгааг онцолж, ТАХЁЗтХ-ийн 7.1 болон 8.1-ийн уялдаа, хэрэглээний хүрээг тодорхой болгохгүй бол практикт ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэхэд эргэлзээтэй нөхцөл үүсгэж байгааг анхааруулсан. Үүний улмаас ёс зүйн дэд хороо зарим асуудлыг зөвхөн сахилгын зөрчлийн хүрээнд шийдвэрлэхээс өөр аргагүй болдог тул энэ нь хуулийн гол зорилтод сөргөөр нөлөөлж байна гэж үзсэн.

Түүнчлэн зарим баг хуульд заасан нэр томьёо, ойлголтыг тодорхой болгохын зэрэгцээ тухайн байгууллага өөрийн онцлогт нийцүүлэн дотоод дүрэм, журамдаа тусгайлан зааж өгөхийг зөвлөсөн. Энэ нь хууль хэрэглээний зөрүүг бууруулж, нэг асуудлыг олон янзаар тайлбарлах эрсдэлийг багасгах, улмаар ёс зүйн маргааныг шударга, ил тод шийдвэрлэхэд чухал ач холбогдолтой гэж дүгнэжээ.

2.2.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (7 дугаар зүйл)

Үнэлэх хэсэг	**7 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ** 7.1.Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа дараах ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин мөрдөнө: 7.1.1.ард түмэндээ чин сэтгэлээсээ үйлчилж, төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх; 7.1.2.зан харилцаа, үг, үйлдлээрээ хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, алдар хүнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх; 7.1.3.хууль ёс, шударга ёсыг дээдлэн сахих, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх; 7.1.4.албан үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргасан өөрийн буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйн төлөө ёс зүйн хариуцлага хүлээдэг байх;

	7.1.5.төрийн улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн хувьд төвийг сахиж, аливаа улс төрийн эвсэл, хөдөлгөөн, намын нөлөөллөөс ангид байх; 7.1.6.төрийн албан хаагчийн хувьд хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг хүлээн зөвшөөрөх; 7.1.7.албан үүргээ гүйцэтгэхдээ бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй байх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх; 7.1.8.байгууллагын соёл, дэг журам, албан харилцааны ёс зүйг чанд сахих, улсын болон байгууллагын нэр хүндэд харшилсан аливаа үйлдэл гаргахгүй байх, олон нийтэд үлгэр жишээ, манлайлал үзүүлэх; 7.1.9.албан үүргээ гүйцэтгэхдээ нийтийн ашиг сонирхол болон хүрээлэн байгаа орчинд үзүүлэх нөлөөллийг харгалзан үзэх; 7.1.10.багаар ажиллах, суралцах, шинэ санаачилгыг дэмжих, хамт олны итгэлцлийг эрхэмлэх, удирдах албан тушаалтны итгэлийг дааж ажиллах.
Томьёолсон шалгуур үзүүлэлт	-Цаашид энэхүү хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг дээшлүүлэхийн тулд ямар үндсэн сайжруулалт буюу нэмэлт өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэж үзэж байна вэ?

Хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.1 дэх заалтад “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ”-г тодорхойлж, 7 дугаар зүйлд нарийвчлан хуульчилж, төрийн албан хаагчийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд мөрдөх ёс суртахууны нийтлэг удирдамж, чиглэлийг тодорхойлсон. Энэ нь төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагаа зөвхөн хууль, дүрэм журмаар бус, ёс суртахууны хэм хэмжээгээр хязгаарлагдах суурь орчныг бүрдүүлэхэд чиглэжээ. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албан хаагчийн хууль ёсны чиг үүргийг хэрэгжүүлэх явцад үүсэж болох зөрчил, ашиг сонирхлын давхцал, иргэдийн итгэл алдагдуулах эрсдэлээс сэргийлэх зорилгоор ёс зүйн нийтлэг стандартыг тогтоосон байна.7 дугаар зүйлд төрийн албан хаагчийн баримтлах ёстой нийтлэг хэм хэмжээг жагсаан, ерөнхий хүрээг харуулсан. Тухайлбал, ард түмэндээ чин сэтгэлээсээ үйлчлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, хууль ёсыг сахих, улс төрийн хувьд төвийг сахих, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, олон нийтэд үлгэр жишээ манлайлал үзүүлэх зэрэг заалтууд нь төрийн албанд ажиллаж буй хэн бүхэнд мөрдөх үндсэн зарчим, удирдамжийг тодорхойлж өгсөн. Энэ хүрээнд хууль тогтоогчийн зорилго нь төрийн албаны нэр хүндийг хамгаалж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бататгах, нийгмийн шударга ёс, тэгш байдлыг төрийн албаны үйл ажиллагаагаар дамжуулан хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн байна.

2.2.1.Асуумжийн судалгааны үр дүн (§7)

Асуумжийн үр дүнгээс үзвэл хуульд заасан нийтлэг хэм хэмжээ (§7)-г сахиулахад Ёс зүйн дэд хороо болон төрийн албан хаагчдын үнэлгээ дундаас дээш эерэг түвшинд байгаа ч хүндрэлтэй талууд бас байгааг илтгэн харуулж байна.

График 4-д үзүүлснээр Ёс зүйн дэд хороо нь ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахиулах үүргээ хэр хангалттай биелүүлж буй талаар дундаж үнэлгээ 3.3 байна. Судалгаанд оролцогчдын 37 хувь нь хангалттай гэж үзсэн бол, 13 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан байна. Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн үнэлгээ (3.4) нь төрийн албан хаагчдын үнэлгээнээс (3.1) илүү өндөр гарсан нь өөрийн оролцоогоо илүү өөдрөгөөр харж буйг харуулж байна.

График 4. Ёс зүйн дэд хороо нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахиулах үүргээ хангалттай хэрэгжүүлж чадаж байна уу? (Асуумж 1)



Гэвч хангалтгүй гэж хариулсан хүмүүсийн шалтгааныг тодруулахад (График 5), хэрэгжилтийн үйл явц нь шударга бус, хариуцлага тооцдоггүй, хариуцлага тооцсон талаарх мэдээлэл дутмаг, гишүүдийн харилцаа хандлага тааруу, ажлаа хийдэггүй зэрэг асуудлуудыг онцлон дурджээ. Энэ нь зөвхөн хэм хэмжээг хуульчилснаар хангалттай төдий биш, хэрэгжилтийн ил тод байдал, хариуцлагын тогтолцоо чухал болохыг илэрхийлж байна.

График 5. Хэрэв хангалтгүй гэж хариулсан бол яагаад хангалтгүй гэж бодож байна вэ?
(Асуумж 1)



Дурдсан үр дүн нь хуулийн 7 дугаар зүйлийн хэрэгжилт бодитоор дундаж түвшинд байгааг харуулж байна. Нэг талаас албан хаагчид ёс зүйн хэм хэмжээг ойлгож мөрдөхийг чармайж байгаа боловч, нөгөө талаас хяналт, хэрэгжилтийг хангах механизм сул, ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагаа сул, жигдрээгүй, чадамж, шударга, ил тод байдалд үл итгэх хандлага ажиглагдаж байна.

Хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан нийтлэг хэм хэмжээг бодитоор хэрэгжүүлэхийн тулд зөвхөн хууль тогтоомжийн зохицуулалтаар хязгаарлагдах бус, ёс зүйн дэд хороодын хараат бус

байдал, хариуцлагын тогтолцоо, мэдээллийн ил тод байдал зэргийг сайжруулах шаардлагатай. Ингэснээр төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаанд бодитоор хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэхээр байна.

2.2.2.Ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүн (§7)

Хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүнгээс харахад, албан хаагчид эдгээр хэм хэмжээг өдөр тутмын ажилдаа мөрдөхийг чармайж байгаа боловч хэрэгжилтийн түвшин харилцан адилгүй байна. Зарим ярилцагч ёс зүйн хэм хэмжээг албан хаагчдын үйл ажиллагааны соёл, хандлагад суулгахад ахиц гарсан гэж үзсэн бол, нөгөө хэсэг нь удирдлага болон хамт олны харилцаа, үл ойлголцлоос үүдэлтэй зөрчил хэвээр байгаа төдийгүй улам бүр гүнзгийрүүлэх шалтаг болж буйг онцолжээ. Энэ нь хуульд заасан хэм хэмжээг бодит ажил хэрэг болгож, тогтвортой хэвшил болгоход байгууллагын дотоод соёл, орчин чухал нөлөөтэйг харуулж байна.

Шигтгээ 2:

> Манай ТАХ болон судлаачдын ойлгохгүй байгаа асуудал бол нийтлэг хэм хэмжээг заасан 5, 7.1-т заасан заалтууд нь удирдамж юм. Удирдамж гэдэг бол үйл ажиллагаандаа баримтлах сайн дурын, эсвэл ухамсарт нь найдсан зохицуулалт. Нийтлэг шаардлага-үүрэг, хориглох зүйл гэдэг маань заавал биелүүлэх хэм хэмжээ юм. Хэрэв нийтлэг шаардлагыг зөрчвөл ёс зүйн зөрчилд тооцож хариуцлага хүлээлгэнэ. Практикт мөн түгээмэл ойлгохгүй байгаа зүйл нь 7.1 болон 5.1-ээр ТАХ-дад үүрэг юмуу хориглох зүйл мэтээр ойлгоод хариуцлага тооцож байгаа буруу жишиг тогтоод байна. Тэгэхээр бид хуулийнхаа суурь үзэл баримтлал, хуулийн заалтынхаа агуулгыг ойлгохгүй байна. Уул нь хуулинд Ёс зүйн зөрчил гэж энэ хуулийн 8.1, 8.2-т заасан нийтлэг шаардлага буюу үүрэг, хориглох зүйлсийн зөрчлийг ёс зүйн зөрчил гэж тооцно. Ёс зүйн зөрчилд ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэхээр заасан байдаг. Гэтэл 7.1-ийн заалтаар нийтлэг хэм хэмжээг сахиагүй байна гээд хариуцлага тооцож байгаа практик байна. Тэгэхээр энэ нь хууль хэрэглээний мэдлэггүй албан хаагчид, албан тушаалтан байгаагийн асуудал. (Ярилцагч 7)

Зарим тохиолдолд ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой шийдвэр шударга бус эсвэл хэт хувийн үзэмжийн буюу субьектив хандлага давамгайлдаг тухай дурдагдаж байсан. Жишээлбэл, нэг ижил үйлдлийг нэг байгууллагад ёс зүйн зөрчил гэж үздэг бол, нөгөөд нь сахилгын зөрчил гэж үзэх хандлага байгаа нь хэрэгжилтийн ялгаатай байдлыг илтгэж байна. Энэ нь хуулийн 7 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийг хянах, нэг мөр ойлголттой болгох шаардлагыг тодорхой харуулж байгаа бөгөөд ёс зүйн дэд хороодын хараат бус байдал, шийдвэрийн ил тод байдал, мэдээллийн хүртээмжийг бэхжүүлэх зайлшгүй шаардлага байгааг илтгэж байна.

2.2.3.Фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүн (§7)

Хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар хийсэн фокус бүлгийн ярилцлагын дүнгээс үзэхэд, оролцогчид эдгээр хэм хэмжээг онолын түвшинд ойлгож, ажил хэрэгт хэрэгжүүлэхийг зорьж байгаа боловч практикт олон хүндрэл байсаар байна. Тухайлбал, ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн зааг ялгааг бүрэн ойлгохгүй байгаа нь нийтлэг бөгөөд энэ нь нэг ижил үйлдлийг өөр байгууллагад өөрөөр тайлбарлах, шийдвэрлэх нөхцөлийг бүрдүүлж байна. Ийм байдал нь ёс зүйн хэм хэмжээг бодит практикт нэг мөр, тууштай мөрдөхөд саад болж, байгууллагын дотоод соёлд үл ойлголцол, үл итгэлцэл үүсгэдэг гэж оролцогчид дурджээ.

Мөн фокус бүлгийн гишүүдийн ярилцлагаас дурдахад, удирдлага болон ажилтны хоорондын харилцаа, байгууллагын дотоод уур амьсгал нь ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд голлон нөлөөлж байна. Зарим байгууллагад удирдлагын өгсөн жижиг зааврыг хүртэл ёс зүйн

зөрчил хэмээн өргөдөл, гомдол болгон гаргах тохиолдол олширсон нь байгууллагын итгэлцэлд сөргөөр нөлөөлж байгааг тэмдэглэсэн. Энэ нь хууль хэрэгжилтийн зарчим зөв боловч түүнийг хэрэгжүүлэх механизмын шударга байдал, нэг мөр ойлголт, уялдаа холбоо сул байгаагийн илрэл юм.

Иймээс фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээр харахад, хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан нийтлэг хэм хэмжээг төрийн албан хаагчид нийтлэг байдлаар ойлгон хүлээж авч байгаа боловч практик хэрэгжилт байгууллага бүрд харилцан адилгүй, заримдаа маргаантай байна. Үүнийг арилгахын тулд ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар тодорхой тайлбар, заавар, дотоод журам боловсруулах, мөн ёс зүйн дэд хороодын шийдвэрийг илүү ил тод, нэг мөр болгож, албан хаагчдын ойлголтыг жигдрүүлэх шаардлагатай байна.

2.3.Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлага (8 дугаар зүйл)

Үнэлэх хэсэг	**8 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлага** 8.1.Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа энэ хуулийн 7.1-д заасан ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйл, Авлигын эсрэг хуулийн 8.1 дэх хэсэг, 10 дугаар зүйлд заасан үүргээс гадна дараах нийтлэг үүргийг хүлээнэ: 8.1.1.иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандаж, хуульд заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хариу өгөх; 8.1.2.эрх бүхий байгууллагаас баталсан хувцаслалтын шаардлагыг баримтлах; 8.1.3.бусдын бие эрхтний онцлогийг зохисгүй үг, үйлдлээр илэрхийлэхийг цээрлэх, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өөрийгөө илэрхийлэх үйлдлийг даган дуурайхгүй байх, ёс бус үг, хэллэг хэрэглэхгүй байх; 8.1.4.бусдын ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах, мушгин гуйвуулахгүй байх, худал мэдээллийг аливаа хэлбэрээр тараахгүй байх; 8.1.5.бусдын өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх, сурч боловсрох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарлахгүй байх; 8.1.6.албан томилолтоор гадаад улсад ажиллахдаа дипломат ёс, жаягийг чанд баримтлах, Монгол Улсын нэр хүндэд харшилсан аливаа үйлдэл гаргахгүй байх; 8.1.7.албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх. 8.2.Төрийн албан хаагчид энэ хуулийн 7.1-д заасан нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйл, Авлигын эсрэг хуулийн 7 дугаар зүйл, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн Гуравдугаар бүлэгт заасан хориглолт, хязгаарлалтаас гадна дараах үйл ажиллагааг хориглоно: 8.2.1.төрийн албан хаагчийн хувьд хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг үг, үйлдлээр эсэргүүцэх, бусдыг өдөөн турхирах; 8.2.2.удирдлагадаа байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчийг улс төрийн үйл ажиллагаанд татан оролцуулах, оролцох санал тавих; 8.2.3.хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах; 8.2.4.албаны чиг үүрэгтэй холбоотой мэдээллийг санаатайгаар нуун дарагдуулах, удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах; 8.2.5.үндэсний өв уламжлал, ёс заншлыг гутаах, доромжлох үйлдэл хийх; 8.2.6.соёлын ялгаатай хэв шинжийг харьцуулах, шүүмжлэх, ялгавартай хандах; 8.2.7.албаны чиг үүрэгтэйгээ холбоогүй хууль зөрчсөн амлалт өгөх;

	8.2.8.албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа болон ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх.
Томьёолсон шалгуур үзүүлэлт	-Төрийн албан хаагчид хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (5.1.1, 7.1, 8.1) болон нийтлэг шаардлагыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөж хэвшүүлж чадаж байгаа юу? -Ёс зүйн хорооны болон дэд хорооны шийдвэр, дүгнэлт хэр хууль зүйн үндэслэл, нотолгоонд суурилсан байдаг вэ? Тэдгээр шийдвэр, дүгнэлтийг олон нийтэд ил тод, нээлттэй мэдээлэх явц ямар түвшинд байгаа гэж та үзэж байна вэ? -Дүгнэлт гаргахад хууль, журмын зүйл заалт хэр ойлгомжтой байна вэ? -Дүгнэлт гаргахад мэргэжлийн мэдлэг, чадвар шаардлагатай байна уу?

Хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт төрийн албан хаагчид үйл ажиллагаандаа ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхийн тулд баримтлах нийтлэг шаардлагыг хуульчилжээ. Үүнд иргэдийн өргөдөл, хүсэлтэд хүндэтгэлтэй хандах, хувцаслалтын дүрэм мөрдөх, бусдын нэр төр, онцлогийг үл доромжлох, худал мэдээлэл тараахгүй байх, бусдын өөрийгөө хөгжүүлэх эрхийг хязгаарлахгүй байх, гадаад улсад ажиллахдаа дипломат ёсыг чанд баримтлах, албаны нэрийг хувийн зорилгод ашиглахгүй байх зэрэг нарийн үүргүүдийг тусгасан байдаг. Хууль тогтоогчийн зорилго нь төрийн албан хаагчийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг илүү тодорхой, хэмжиж болохуйц стандартаар хязгаарлаж, нийгэмд төрийн үйлчилгээг шударга, соёлтой, хүндэтгэлтэй хүргэх эрх зүйн орчныг бий болгоход чиглэжээ.

Тус хуулийн 8 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт төрийн албан хаагчийн хувьд хориглосон үйл ажиллагааг нарийвчлан заасан нь дээрх нийтлэг шаардлагыг баталгаажуулах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилготой. Жишээлбэл, төрийн албан хаагч иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг эсэргүүцэх, улс төрийн үйл ажиллагаанд татан оролцуулах, хүний эмзэг мэдээллээр бусдыг гутаах, байгууллагын шийдвэрийг саатуулах, үндэсний уламжлалыг доромжлох, ялгавартай хандах, хууль зөрчин амлалт өгөх, ажлын байранд архидан согтуурах зэрэг үйлдлийг хоригложээ. Энд хууль тогтоогчийн илэрхийлсэн хүсэл зорилго нь төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны хэм хэмжээг зөрчих магадлалтай, төрийн нэр хүндэд хамгийн их сөрөг нөлөө үзүүлж болох үйлдлүүдийг урьдчилан хааж өгөхөд чиглэсэн байна.

Ингэснээр 8 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсэг хамтад нь төрийн албан хаагчийн “үүрэг” (иргэдийн өмнө хүлээх соёлтой, шударга үйлчилгээг үзүүлэх) болон “хориглолт” (төрийн нэр хүндийг унагахуйц, хүний эрхэд халдахуйц үйлдлээс ангид байх) гэсэн хоёр чиглэлийг тодорхойлсон цогц зохицуулалт болжээ. Хууль тогтоогч энэ хүрээнд зөвхөн зарчим, тунхгийн түвшинд бус, харин бодит үйлдэл, үйл ажиллагаа, зан үйлийн түвшинд төрийн албан хаагчдын ёс зүйн стандартыг хуульчилснаар төрийн үйлчилгээнд ард түмний итгэлийг бэхжүүлэх, төрийн байгууллагын соёлыг шинэ шатанд гаргах зорилго тавьсан байна.

2.3.1.Статистик мэдээлэл (§8)

Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны мэдээллийн дагуу 2024 болон 2025 оны эхний хагас жилд бүртгэгдсэн ёс зүйн зөрчлүүдийг хуулийн 8 дугаар зүйлийн заалтаар ангилан харуулбал:
Хүснэгт 4. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн ангилал

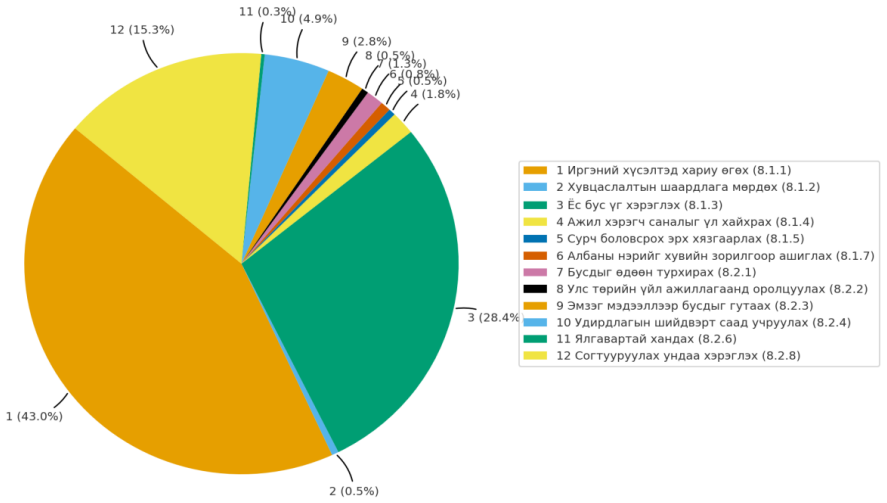
Ёс зүйн зөрчил: /хуулийн заалт/		2024		2025 оны I хагас жил		Нийт	
1	Иргэний хүсэлтэд хариу өгөх /Х-8.1.1/	144	45.9	24	31.2	**168**	**43.0**
2	Хувцаслалтын шаардлага мөрдөх /Х-8.1.2/	0	-	2	2.6	**2**	**0.5**

3	Ёс бус үг хэрэглэх /Х-8.1.3/	103	32.8	8	10.4	**111**	**28.4**
4	Ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах /Х-8.1.4/	0	-	7	9.1	**7**	**1.8**
5	Сурч боловсрох эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хязгаарлах /Х-8.1.5/	0	-	2	2.6	**2**	**0.5**
6	Албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглах /Х-8.1.7/	0	-	3	3.9	**3**	**0.8**
7	Бусдыг өдөөн турхирах /Х-8.2.1/	0	-	5	6.5	**5**	**1.3**
8	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцохыг санал болгох /Х-8.2.2/	2	0.6	0		**2**	**0.5**
9	Эмзэг мэдээллээр бусдыг гутаах /Х-8.2.3/	0	-	11	14.3	**11**	**2.8**
10	Удирдлагын шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанд саад учруулах /Х-8.2.4/	17	5.4	2	2.6	**19**	**4.9**
11	Ялгавартай хандах /Х-8.2.6/	0	-	1	1.3	**1**	**0.3**
12	Согтууруулах ундаа хэрэглэх /Х-8.2.8/	48	15.3	12	15.6	**60**	**15.3**
	Нийт	**314**	**100.0**	**77**	**100.0**	**391**	**100**

Эх сурвалж: Монгол Улсын Ёс зүйн хороо, 2025 он

Дээрх хүснэгтэд харуулснаар, хамгийн түгээмэл зөрчил нь иргэний хүсэлтэд хариу өгөх (8.1.1) болон ёс бус үг хэрэглэх (8.1.3) байв. Тухайлбал, нийт 391 зөрчлийн 43 хувь нь иргэдийн хүсэлтэд зохих ёсоор хариу өгөөгүй, 28.4 хувь нь ёс бус үг хэллэг хэрэглэсний улмаас бүртгэгдсэн байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын иргэдтэй харилцах харилцааны соёл, хүндэтгэл, мэргэжлийн ёс зүйн түвшин хангалтгүй хэвээр байгааг илтгэнэ.

График 6.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн гаралтын мэдээлэл



Эх сурвалж: Монгол Улсын Ёс зүйн хороо, 2025 он

Мөн архидан согтуурахтай холбоотой зөрчил (8.2.8) нийт зөрчлийн 15.3 хувийг эзэлсэн нь гуравдугаарт бичигдэж байна. Энэ үзүүлэлт тогтвортой өндөр хэвээр байгаа нь төрийн албан хаагчдын ажлын байрны сахилга, ёс зүйн хяналт сул байгааг харуулна. 2025 онд ажил хэрэгч саналыг үл хайхрах (8.1.4), эмзэг мэдээллээр бусдыг гутаах (8.2.3) зэрэг заалтуудын зөрчил нэмэгдсэн нь ёс зүйн хуулийн хориглолтуудыг нарийвчлан хэрэгжүүлэх шаардлага улам бүр нэмэгдэж буйг илэрхийлж байна.

Дүгнэхэд, хуулийн 8 дугаар зүйлийн хэрэгжилтэд ахиц гарсан хэдий ч иргэдийн хүсэлтийг үл тоомсорлох, харилцааны соёл алдагдах, ажлын байранд архидан согтуурах, мэдээллийн зүй бус хэрэглээ зэрэг зөрчлүүд тогтвортой давамгайлж байна. Энэ нь хууль тогтоогчийн зорилго буюу төрийн албан хаагчийн ёс суртахуун, иргэдийн итгэлийг хамгаалах зорилт бүрэн хэрэгжихгүй байгааг харуулж байна. Иймээс цаашид сургалт, урьдчилан сэргийлэх ажлыг системтэй хэрэгжүүлэх, хяналтын механизмыг чангатгах, байгууллагын дотоод журмыг тодорхой болгох шаардлагатай байна.

2.3.2.Асуумжийн судалгааны үр дүн (§8)

Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаагаа эрхлэхдээ хуулиар хориглосон зүйл заалтыг ямар нэг байдлаар зөрчдөг гэсэн дүгнэлтийг дараах үр дүнгээс харж болохоор байна.

Тодруулбал, “хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах, доромжлох”, “албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа согтууруулах ундаа хэрэглэх” зэрэг зөрчил гардаг гэж судалгаанд оролцогчдын 20-22 хувь буюу 5 хүн тутмын нэг нь хариулсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байгаа бол “Удирдлагадаа байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчийг улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцуулах”, “соёлын ялгаатай хэв шинжийг харьцуулж, шүүмжилж, ялгаварлаж хандах” тохиолдол гардаг гэж судалгаанд оролцогчдын 13%-15% хуриулжээ.

График 7. Таны бодлоор төрийн албан хаагч үйл ажиллагаагаа эрхлэхдээ дараах хориглосон зүйл, заалтыг зөрчих тохиолдол байдаг уу? (Асуумж 2)



2.3.3.Ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүн (§8)

Ганцаарчилсан ярилцлагын дүнгээс үзэхэд, хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсгийн хэрэгжилтэд тодорхой ахиц гарсан ч практикт хүндрэл, зөрчил илэрхий ажиглагдаж байна.

Тухайлбал, зарим байгууллагад ёс зүйн хэм хэмжээг өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хэвшүүлэх чиглэлээр сургалт, мэдээлэл тогтмол хийж, төрийн албан хаагчид иргэдийн өргөдөлд хүндэтгэлтэй хандах, хувцаслалтын шаардлагыг баримтлах зэрэг заалтуудыг хэрэгжүүлж байгаа талаар ярилцлага өгсөн байна. Энэ нь хуульд заасан нийтлэг шаардлагуудын хэрэгжилт бодит байдал дээр тодорхой хэмжээгээр хэрэгжиж байгааг харуулж байна

Гэвч олон ярилцлагад “ёс бус үг, хэллэг”, “ёс зүйн зөрчил”, “сахилгын зөрчил” гэх ойлголтуудын зааг тодорхой бус байгаагаас практикт маргаан үүсэж, дэд хороодын шийдвэр гаргалт харилцан адилгүй болж буйг онцолжээ. Зарим ярилцлагад удирдах албан тушаалтны ажилтанд тавьсан шаардлага нь бодитоор ажил үүргийн зохистой шаардлага байсан ч ёс зүйн зөрчил гэж ангилагдсан тохиолдол гарсан тухай дурдсан байна. Энэ нь 8.1, 8.2 дахь заалтуудын хэрэгжилт хангалттай тодорхой бус байгаагийн илрэл гэж судлаачид дүгнэж байна.

Мөн 8.2 дахь хориглолтын хэрэгжилтэд давхардал, ойлгомжгүй байдал ажиглагдсан. Жишээлбэл, ажлын байранд архидан согтуурах зэрэг зөрчлийг бусад хууль тогтоомжоор ч хориглосон байдаг тул энэ нь ёс зүйн болон сахилгын шийтгэлийн аль хүрээнд шийдвэрлэх нь тодорхойгүй болжээ. Зарим ярилцлагаар дэд хороод энэ төрлийн асуудлыг ёс зүйн зөрчил бус, харин сахилгын зөрчил гэж үзээд шийдвэрлэж байгааг тэмдэглэсэн нь хэрэгжилтийн уялдаа холбоо сул байгааг илтгэнэ. Үүнээс улбаалан дэд хороодын шийдвэрийг давж заалдах тохиолдол олширч, шийдвэрийн эрх зүйн хүчин төгөлдөр байдалд эргэлзээ үүсэж байгаа нь тэмдэглэгдсэн байна.

Дүгнэж хэлбэл, хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсгийн хэрэгжилт төрийн албан хаагчдын өдөр тутмын ажил, харилцаанд бодитойгоор хэрэгжиж байгаа хэдий ч ухагдахуун, зааг ялгааны тодорхой бус байдал, эрх зүйн зохицуулалтын давхардал зэргээс шалтгаалан тогтвортой, нэг мөр хэрэгжилтийг хангахад хүндрэл байсаар байна. Энэ нь нэг талаас хууль тогтоомжийг илүү нарийвчилж тодорхой болгох, нөгөө талаас дэд хороодын чадавх, мэргэжлийн дэмжлэгийг нэмэгдүүлэх шаардлагатайг харуулж байгаа юм.

2.3.4.Фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүн (§8)

Фокус бүлгийн ярилцлагын дүнгээс үзэхэд, хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсгийн хэрэгжилтэд нийтлэг ахиц гарсан хэдий ч практикт тодорхойгүй, зөрчилтэй байдал давамгайлж буйг олон оролцогчид хөндсөн байна. Тухайлбал, төрийн албан хаагчдын дунд иргэдийн өргөдөлд хариу өгөх, хувцаслалтын шаардлагыг баримтлах, бусдын нэр төрийг хүндэтгэх зэрэг

Шигтгээ 3

- Ёс зүйн зөрчил гэдгийг хуульд маш тодорхой зааж өгсөн байгаа. 8.1, 8.2 бол зөрчил. Үүрэг, хориглох зүйлийг зөрчвөл. Яагаад гэвэл ёс зүйн харилцаа, ёс суртахуун гэдэг маш өргөн ойлголт. Тэрийг бид хуульчилж байгаа учраас маш тодорхой, хэмжихүйц, ойлгомжтой байхгүй бол хүнийг хэлмэгдүүлэх асуудлууд бий болдог. Тийм учраас 8.1, 8.2-ыг бид үүрэг, хориглох зүйл гэчихээд ёс зүйн зөрчилд тооцож байгаа. (Ярилцагч 7)
- Өнөөгийн практикт зарим заалтыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байна. Тухайлбал, 8.1 дэх хориглох заалт нь бусад хууль тогтоомжид аль хэдийн хориглосон үйлдлийг давхар оруулсан нь зохицуулалтын давхардал бий болгожээ. Жишээлбэл, ажлын байран дээр архи хэрэглэх нь бусад хууль тогтоомжоор шууд халагдах үндэслэл болдог байхад, уг заалтыг энэ хуульд тусгаснаар эсрэгээрээ архи хэрэглэсэн төрийн албан хаагчийг хамгаалж байгаа мэт ойлгогдох нөхцөл үүсэж байна.

хэм хэмжээг тодорхой хэмжээнд хэрэгжүүлж байгаа боловч эдгээрийг хэрэглэхдээ байгууллага бүр харилцан адилгүй тайлбарлаж, зарим тохиолдолд нэг мөр бус хэрэгжүүлж байгааг онцолжээ. Хамгийн түгээмэл тулгамдаж буй асуудал нь ёс зүйн зөрчил, сахилгын зөрчил, дотоод журмын зөрчил гэсэн ойлголтуудын ялгаа тодорхой бус байгаатай холбоотой байлаа. Фокус

бүлгийн гишүүд нэг асуудлыг олон талаас нь өөрөөр тайлбарлаж, янз бүрийн ангилалд оруулах боломжтой гэж үзсэн нь практикт маргаан нэмэгдүүлж байна. Жишээлбэл, ажил үүргийн биелэлттэй холбоотой маргаан заримдаа ёс зүйн зөрчил, заримдаа сахилгын зөрчил гэж ангилагдаж, эцсийн шийдвэр гаргалт харилцан адилгүй болж байгаа нь хуулийн хэрэгжилтийн тогтвортой байдлыг сулруулж байна.

Мөн 8.2 дахь хэсэг буюу хориглолтын хэрэгжилтийн хувьд оролцогчид тодорхойгүй байдлыг олонтоо тэмдэглэсэн. Ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэх, хүний хувийн мэдээллийг задруулах зэрэг зөрчлийг илүү тодорхой хуульчлахгүй бол практикт нотлох баримт бүрдүүлэхэд хүндрэлтэй байгааг дурджээ. Зарим оролцогч байгууллага дотор үүссэн маргаан дээр нотлох баримт хангалтгүйгээс ёс зүйн хороод шийдвэр гаргахдаа үзэмжийн шинжтэй дүгнэлт хийж байгаа нь шударга байдлын талаарх эргэлзээ төрүүлж байна. Энэ нь ёс зүйн хориглолтын хэрэгжилт хангалтгүй байгаагийн илрэл гэж дүгнэж болно.

Ийнхүү фокус бүлгийн ярилцлагын дүнгээс харахад, хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсэг нь төрийн албан хаагчийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг нарийвчлан зохицуулж байгаа ч практик хэрэгжилтийн түвшинд ойлголтын зааг ялгааг тодорхой болгох, хориглолтын хүрээг илүү нарийвчилж хуульчлах шаардлага байгаа нь тодорхой байна. Энэ нь хууль тогтоогчийн зорилго бодитоор биелэхийн тулд зөвхөн хуулийн заалт хангалтгүй, харин байгууллагын дотоод журам, хэрэгжилтийн аргачлал, хяналтын тогтолцоог илүү боловсронгуй болгох хэрэгцээ байгааг харуулж байна.

2.3.5.Тухайн тодорхой тохиолдлын шинжилгээний үр дүн (§8)

Тодорхой тохиолдлын шинжилгээнээс харахад, хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсгийн хэрэгжилт бодит маргаан, зөрчил дээр олон талын хүндрэл дагуулж байна. Жишээлбэл, нэг тохиолдолд удирдах албан тушаалтны ажилтанд хандан доромж, гутаан доромжилсон үг хэрэглэсэн асуудлыг ёс зүйн дэд хороо хэлэлцэхдээ 7.1.2 болон 8.1.3-т заасан нийтлэг шаардлага, хэм хэмжээг зөрчсөн гэж үзэн ёс зүйн зөрчил гэж дүгнэсэн байдаг. Энэ нь хууль тогтоогчийн зорилго буюу төрийн албан хаагчийн бусдын нэр төр, алдар хүндийг үл хүндэтгэх үйлдлийг хатуугаар хориглох үзэл баримтлалтай нийцэж байна. Гэвч нотлох баримтын найдвартай байдал маргаантай байснаас, тухайн хэрэг дээр бичлэг, гэрчийн мэдүүлгийн үнэн зөвийг баталгаажуулахад хүндрэл учирчээ.

Өөр нэг тохиолдолд гомдол гаргагч ажилтан удирдлагын дарамтад орсон тухай нотлох баримт болгон аудио бичлэг ирүүлсэн ч энэ нь хүний нууцад халдсан байж болзошгүй гэж үзэн нотлох баримтаар үнэлэх боломжгүйд тооцогдсон. Гэсэн хэдий ч дэд хороо тухайн асуудлыг хэлэлцэхээс татгалзахгүй, харин холбогдох этгээдүүдээс нэмэлт тайлбар авч, ёс зүйн зөрчил байсан эсэхийг тогтоох үүрэгтэй гэж үзсэн нь хуулийн 8.1 болон 8.2 дахь заалтуудын хэрэгжилтэд бодитой жишээ болж байна. Энэ тохиолдол нь ёс зүйн зөрчлийг нотлох баримтаар бүрэн тогтоох нь заримдаа хууль, эрх зүйн зөрчилтэй давхацдаг, хэрэгжилтийн тодорхой бус байдал маргаан үүсгэдэг гэдгийг харуулж байна.

Мөн зарим тохиолдолд дээр 8.2 дахь хэсэг буюу хориглолтыг хэрэглэхдээ сахилгын болон ёс зүйн зөрчил хоёрын зааг тодорхой бус байгаа нь ажиглагдсан.

Ингэснээр, тодорхой тохиолдлын шинжилгээний дүн нь хуулийн 8 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсгийн хэрэгжилтэд ахиц байгаа ч эрх зүйн орчны тодорхой бус байдал, хориглолтын зааг ялгааны ойлгомжгүй байдал, нотлох баримтын бүрдүүлэлттэй холбоотой хүндрэлээс шалтгаалан тогтвортой, шударга хэрэгжилтийг хангахад хүндрэл гарч байгааг харуулж байна. Энэ нь хууль тогтоогчийн зорилгыг бүрэн хэрэгжүүлэхийн тулд нэмэлт нарийвчилсан зохицуулалт болон хууль хэрэглээний аргачлалыг боловсронгуй болгох шаардлагатайг нотолж байна.

2.4. Гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх (15 дугаар зүйл)

Үнэлэх хэсэг	**15 дугаар зүйл.Гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх** 15.1.Энэ хуулийн 14.3-т заасан эрх бүхий этгээд гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, хянан шалгах ажиллагааг дараах журмаар гүйцэтгэнэ: 15.1.1.гомдол, мэдээлэл хүлээн авснаас хойш ажлын 3-5 өдрийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол эрх бүхий албан тушаалтны тогтоосон хугацаанд зөрчилд холбогдсон албан хаагчаас бичгээр, эсхүл цахим шуудангаар тайлбар авах, шаардлагатай тохиолдолд тухайн албан хаагчаас биечлэн тодруулга мэдээлэл авах; 15.1.2.шаардлагатай тохиолдолд гомдол, мэдээлэл гаргагчаас нэмэлт тайлбар, тодруулга, түүнчлэн эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас мэдээ, баримтыг гаргуулан авах; 15.1.3.шаардлагатай тохиолдолд шинжээчийн дүгнэлт гаргуулах; 15.1.4.цугларсан мэдээ, баримтад дүн шинжилгээ хийх; 15.1.5.төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг тогтоон, дүгнэлт гаргах, үндэслэлийг тусгах. 15.2.Энэ хуулийн 15.1.5-д заасан дүгнэлтийг баталгаат шуудангаар явуулснаас хойш нийслэлд ажлын таван өдөр, орон нутагт ажлын 10 өдөр өнгөрсний дараа, эсхүл биечлэн гардуулснаар дараах этгээдэд мэдэгдсэнд тооцно: 15.2.1.гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд; 15.2.2.зөрчилд холбогдсон төрийн албан хаагч; 15.2.3.томилох эрх бүхий албан тушаалтан, байгууллага. 15.3.Ёс зүйн зөрчлийг хянан шалгах ажиллагааны явцад тухайн асуудал нь гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй бол гомдол, мэдээллийг холбогдох материалын хамт зохих байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтанд шилжүүлнэ. 15.4.Гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 30 хоногт багтаан шийдвэрлэх бөгөөд нэмэлт шалгалт хийх шаардлагатай бол 14 хүртэл хоногоор нэг удаа сунгаж болно. 15.6.Энэ хуулийн 15.1.5-д заасан дүгнэлтийг эс зөвшөөрвөл гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд түүнд мэдэгдсэнээс хойш 14 хоногийн дотор харьяалах дээд шатны байгууллагын Ёс зүйн дэд хороо, Ёс зүйн хороонд гомдол гаргаж болно.
Томьёолсон шалгуур үзүүлэлт	-Ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд (5.1.2), тус хуулийн 15-р зүйлд заасан гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх журам хэр үр дүнтэй хэрэгжиж байгаа гэж та үнэлэх вэ? Ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны процесс үе шатуудад ямар нэг хүндрэл, бэрхшээл тулгарч байгаа юу? Үүнд: -Гомдол шийдвэрлэхэд үүссэн хүндрэл бий юу? -Нотлох баримтаа хэрхэн бүрдүүлдэг вэ? -Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалган тогтоох, хариуцлага ногдуулах ажиллагаа ил тод, шударга байж чадаж байгаа юу? Өөрөөр хэлбэл энэ үйл ажиллагаанд улс төрийн, байгууллагын дотоод орчны эсвэл Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн бус хувь хүний нөлөөлөл орж байгаа эсэх? -Ёс зүйн дэд хороо ёс зүйн зөрчлийн хэргийг шалган шийдвэрлэхдээ хараат бус байдал, мэргэшсэн байдлаар чиг үүргээ хэрэгжүүлэх чадамжийг та хэрхэн үнэлж байна вэ? -Хуулийн 15.6-д зөвхөн гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлтийг эс зөвшөөрч давж заалдах гомдол гаргах эрхтэйгээр заасан нь хууль зүйн болон онолын хэр үндэслэлтэй вэ?

Хуулийн 15 дугаар зүйлээр хууль тогтоогч төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тохиолдолд хүлээх хариуцлагын тогтолцоог нарийвчлан тогтоосон байдаг. Үндсэн зорилго нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд үр дагавартай, тодорхой арга хэмжээ авдаг байх, ингэснээр ёс зүйн хэм хэмжээг албадлагаар биш, хариуцлагын тогтолцоогоор дамжуулан сахиулахад чиглэжээ. Өөрөөр хэлбэл, хууль тогтоогч төрийн албанд итгэлцэл, хариуцлагын соёлыг бий болгохын тулд ёс зүйн зөрчилд "сануулга өгөхөөс эхлээд албан тушаалаас чөлөөлөх хүртэл" шаталсан хариуцлага хүлээлгэх механизмыг хуульчилсан байна.

Мөн 15 дугаар зүйлд заасан зохицуулалтуудаар хууль тогтоогчийн зорилго нь зөвхөн зөрчил гаргасан албан хаагчид шийтгэл ногдуулахад бус, харин байгууллагын дотоод соёлыг өөрчлөх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд оршино. Хуулийн 16, 17 дугаар зүйлтэй уялдан хэрэгжих эдгээр заалтууд нь ёс зүйн дэд хороо, томилох эрх бүхий албан тушаалтны үүргийг тодорхой болгож, хариуцлага хүлээлгэх шийдвэрийн ил тод байдал, шударга байдлыг баталгаажуулах зорилгоор боловсруулагдсан. Ингэснээр төрийн албан хаагч өөрийн үйлдэл бүрийн үр дагаврыг ухамсарлаж, ёс зүйн стандартыг сахих сэдлийг бэхжүүлэх зорилго агуулж байна.

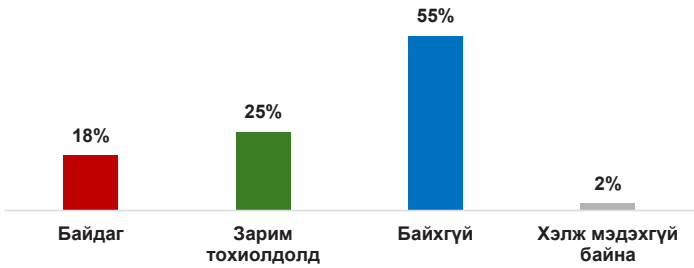
Хууль тогтоогчийн хүсэл зорилго нь ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх явцыг зөвхөн зарчим, шаардлагын түвшинд орхих бус харин хариуцлага үр дагавартай холбосон тогтвортой тогтолцоо бүрдүүлэх явдал юм. Өөрөөр хэлбэл, 15 дугаар зүйл бол Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах процессын хэм хэмжээ бөгөөд төрийн албаны нэр хүндийг хамгаалж, нийгмийн итгэлийг сэргээхэд чиглэсэн эрх зүйн зохицуулалт гэж дүгнэж болно.

2.4.1.Асуумжийн судалгааны үр дүн (§15)

Хуулийн 15 дугаар зүйл нь төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд хүлээх хариуцлагын хэлбэр, хэрэгжилтийн механизмыг тодорхойлсон байдаг. Судалгаанаас харахад, тухайн зүйлийн хэрэгжилт хангалттай бус, тодорхой сул талууд байгааг харуулж байна.

Нэгдүгээрт, *график 8*-д дурдсанаар, төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныхаа төлөө ямар нэг хариуцлага хүлээж байсан эсэхийг асуухад дундаж үнэлгээ 2.2 гарчээ. Судалгаанд оролцогчдын 55% нь төрийн албан хаагч огт хариуцлага хүлээдэггүй гэж хариулсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт болсон байна. Энэ нь 15 дугаар зүйлийн хэрэгжилт хангалтгүй, хууль тогтоогчийн зорилго болох хариуцлагын тогтолцоо сул байгааг нотолж байна.

График 8. Таны мэдэж байгаагаар төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныхаа төлөө ямар нэг хариуцлага хүлээж байсан тохиолдол байна уу? (Асуумж 2)
Дундаж үнэлгээ: 5-аас 2.2



Хоёрдугаарт, доорх *график 9* болон *график 10*-аас харахад, ёс зүйн дэд хороод ирсэн бүх гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэж чаддаггүй, харин тодорхой хэсгийг нь л авч үздэг гэсэн хариулт нийт 30 орчим хувийг эзэлж байна. Үүнд, гомдол тодорхой бус, нотлох баримт

хангалтгүй ирдэг, дотоод журам тодорхой бус, ашиг сонирхлын зөрчил, дарамт шахалт зэрэг нь гол бэрхшээл болдог гэжээ. Энэ нь хуулийн 15 дугаар зүйлд заасан “ёс зүйн зөрчилд хариуцлага тооцох” үйл явцыг тогтвортой, шударга хэрэгжүүлэх институцийн чадавх маш сул байгааг харуулж байна.

График 9. Танай Ёс зүйн дэд хороо төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ирсэн бүх мэдээлэл, гомдлыг хянан шалгаж, шийдвэрлэж чаддаг уу? (Асуумж 2)

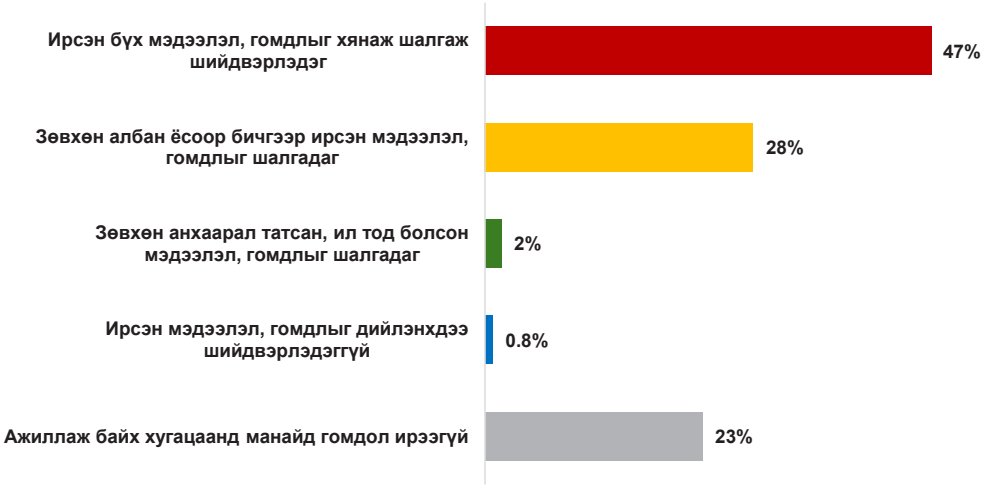


График 10. Таны бодлоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой мэдээлэл, ирсэн гомдлыг хянан шалгахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ? (Асуумж 2)



Гуравдугаарт, *график 11, 12* болон *график 13*-д харуулснаар ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн 71% нь мэргэжлийн ур чадвартай гэж өөрсдийгөө үнэлсэн ч бодит байдал дээр нотлох баримтын хууль зүйн хүчинтэй байдлыг тогтоох, бүрдэл хангаагүй гомдолд арга хэмжээ авахдаа харилцан өөр хандлага гаргасан байна. Жишээлбэл, 43% нь нэмэлт баримт шаардаж

хугацаа олгодог, 3% нь шууд хэрэгсэхгүй болгодог гэжээ. Энэ нь хариуцлагын тогтолцооны хэрэгжилт жигд бус, зарим тохиолдолд шударга бус байж болох эрсдэлийг харуулж байна.

График 11. Танай байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд нь ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалгах, шийдвэрлэх мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэг, чадвартай юу? (Асуумж 2)

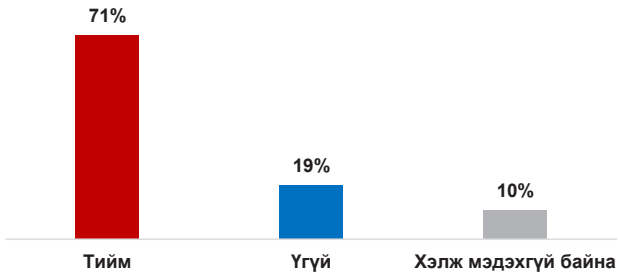


График 12. Хэрэг шийдвэрлэх явцад цугларсан нотлох бариmтыг хууль зүйн хүчинтэй эсэхийг хэн тогтоодог вэ? (Асуумж 2)



График 13. Бүрэн бус, шаардлага хангахгүй нотлох баримт бүхий гомдолд ямар арга хэмжээ авдаг вэ? (Асуумж 2)



Дээрхээс дүгнэхэд, хуулийн 15 дугаар зүйл нь ёс зүйн зөрчил гаргасан төрийн албан хаагчид хариуцлага тооцох процесс ажиллагааны эрх зүйн үндэс суурийг бүрдүүлсэн ч хэрэгжилтийн түвшинд сул тал нь давамгай байна. Хариуцлага тооцох механизм сул, гомдол

шийдвэрлэх ажиллагаа жигд бус, нотлох баримт бүрдүүлэлттэй холбоотой хүндрэлүүд нь хууль тогтоогчийн зорилго бүрэн биелэхэд саад болж байна. Тиймээс хууль хэрэгжүүлэх явцад хариуцлагын шатлал, арга хэмжээг нарийвчлан тодорхойлох, дэд хороодын чадавхыг нэмэгдүүлэх, хяналтын ил тод байдлыг баталгаажуулах шаардлагатай байна.

2.4.2.Ганцаарчилсан ярилцлагын үр дүн (§15)

Ганцаарчилсан ярилцлагын хариултуудаас харахад, энэ зохицуулалтын хэрэгжилт тодорхой ахицтай боловч практикт хэд хэдэн хүндрэл дагуулж буйг харуулж байна. Зарим ярилцагчид ил тод мэдээлэх үйл явц тухайн албан хаагчийн нэр төрийн асуудалтай зөрчилдөж байгааг онцолсон байна. Ёс зүйн дэд хорооноос гаргасан шийдвэрийг олон нийтэд мэдээлсний дараа давж заалдах шатанд буцаагдвал тухайн хүний нэр төрд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлтэй байгааг тэмдэглэсэн нь ил тод байдал ба хүний эрхийн хоорондын тэнцвэрийг хангах шаардлага үүсгэж байна.

Мөн гомдол шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд нотлох баримтын бүрдүүлэлт хамгийн их хүндрэл дагуулж буйг ярилцлагын оролцогчид онцолсон. Өргөдөл, гомдолд хавсаргасан баримтыг үнэлэхдээ түүний хууль ёсны хүчин төгөлдөр байдлыг тогтоох асуудал маргаан дагуулдаг. Жишээлбэл, бичлэг, дуу хоолой зэрэг баримтыг ямар нөхцөлд ашиглаж болох нь тодорхойгүй тул маргаан даамжрах эрсдэлтэй. Энэ нь нотолгооны стандартыг журамлаж өгөх шаардлагатайг харуулж байна.

Шигтгээ 4

> Нотлох баримт бүрдүүлэх асуудал дээр яг ингээд нэг мини процесс ажиллагаа явагдаад байгаа байхгүй юу? Яг нэг байцаагч шиг, мөрдөгч шиг. Нөгөө камер шүүх юм уу яах юм? Одоо гэрч дуудна, шаардлагатай бол шинжээч ажиллуулна гээд мини шүүхийн процесс явагдаад байгаа байхгүй юу. Яг нотлох баримт цуглуулаад камер шалгах гэх мэтэд зөвшөөрөл хэрэгтэй болно хэцүү шүү дээ. Жишээ нь шинжээч томилуулъя гэхэд шинжээчийн зардлыг хаанаас, яаж гаргах асуудлыг шийдээгүй. Тэгэхээр бид нар шинжээч томилуулъя гэвэл тэр зардал мөнгийг хаанаас гаргах вэ гэх жишээний. (Ярилцагч 10)

Мөн давж заалдах шатны зохицуулалт ч оновчтой бус байна. Ёс зүйн дэд хорооны шийдвэрийг дээд шатны байгууллага хүчингүй болгосон тохиолдолд дараагийн процесс тодорхойгүй үлдэж, асуудал сунжирч, нэг мөр шийдвэрлэх боломжгүй болж байгааг оролцогчид дурдсан. Энэ нь гомдол тасралтгүй үргэлжилж, хүний эрх, нэр хүнд болон байгууллагын дотоод уур амьсгалд сөрөг нөлөө үзүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

Нөгөө талаас, зарим байгууллагын хувьд ёс зүйн дэд хороод харьцангуй тогтвортой, хараат бус байдлаар ажиллаж, хуульд заасан журмын дагуу гомдлыг шийдвэрлэж байгааг дурдсан. Гэвч хуульд хэрэглэж буй нэр томьёо, ухагдахууны тодорхой бус байдал, мөн гомдол шийдвэрлэх явцын стандартчилал хангалтгүй байгаагаас ажилтнуудын хооронд үл ойлголцол үүсэх, гомдлын тоо нэмэгдэх хандлага ажиглагдаж байна.

Эдгээрээс үзэхэд хуулийн 15 дугаар зүйлд заасан гомдол, мэдээлэл шийдвэрлэх журам нь байгууллагын ил тод байдал, ёс зүйн хариуцлагыг хангахад чухал боловч практикт хэрэглэхдээ тодорхойгүй байдал, давхардал, удаашрал, тодорхой бус байдал бий болгож байна. Иймээс хуульд нэр томьёо, нотолгооны стандарт, давж заалдах шат дамжлагыг нарийвчилсан зохицуулалт тусгах нь хэрэгжилтийг илүү үр дүнтэй, шударга болгох үндэс болох юм.

2.4.3.Фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүн (§15)

Хуулийн 15 дугаар зүйлд заасан гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны талаар фокус бүлгийн ярилцлагын хариултуудаас харахад, практикт хэрэгжүүлэх явцад давхардал, тодорхойгүй байдал хамгийн ихээр ажиглагдаж байна. Оролцогчид нотлох баримтыг баталгаажуулах, үнэлэх шатанд хүндрэл гардаг гэж тэмдэглэсэн. Тухайлбал, камерын бичлэг зэрэг зарим мэдээлэл нь нууцын зэрэглэлтэй байж болох тул ашиглах боломж хязгаарлагддаг, энэ нь шийдвэрийн хууль ёсны байдалд эргэлзээ төрүүлдэг байна.

Мөн ярилцлагын явцад өргөдөл, гомдлыг хэрхэн ангилах нь тодорхой бус байдалтай хэвээр байгаа нь тодорхой болсон. Жишээлбэл, удирдлагын шаардлагыг ёс зүйн зөрчилд тооцох уу эсвэл ажил үүргийн хүрээний зохистой шаардлага гэж үзэх үү гэдэг дээр маргаан байсаар байгаа нь хуулийн заалтуудын ерөнхий томьёоллоос шалтгаалж байна. Энэ нь нэг асуудлыг өөр өөрөөр тайлбарлах боломж нээж, гомдлын тоог нэмэгдүүлж, маргааныг шийдвэрлэх хугацааг сунжруулдаг.

Зарим оролцогчид байгууллагын дотоод орчин, хамт олны харилцаа нь гомдол, мэдээлэлтэй холбоотой маргаан үүсэхэд чухал нөлөө үзүүлдэг гэж онцолжээ. Дарга, ажилтны хоорондын үл ойлголцол, хамт олны зөрчил зэрэг асуудал нь ёс зүйн дэд хороо руу шилжиж, олон хүн оролцсон маргааны хэлбэрт хүрдэг. Энэ тохиолдолд нотлох баримт хангалттай байсан ч шийдвэрлэхдээ олонхын байр суурь, дотоод уур амьсгал нөлөөлөх эрсдэлтэй байдаг нь шударга байдлыг алдагдуулах талтай.

Фокус бүлгийн хариултуудаас харахад, мөн “ёс бус үг хэллэг” гэх ойлголтын тодорхой бус байдал нотолгоо цуглуулахад хүндрэл учруулж байна. Хурал дээр хэлсэн үгийг баримтжуулах боломж хомс, заримдаа зөвхөн аудио бичлэгээр нотолдог боловч тухайн хүний хоолойг баталгаажуулахад асуудал гардаг. Энэ нь хуульд нотлох баримтын стандартыг нарийвчлан тогтоох шаардлагатайг дахин харуулж байна.

Эцэст нь, фокус бүлгийн ярилцлагын үр дүнгээс үзэхэд хуулийн 15 дугаар зүйлд заасан журам нь ил тод байдал, хариуцлагыг хангах чухал ач холбогдолтой боловч практикт хэрэглэхэд хууль, эрх зүйн зохицуулалт дутмаг, тодорхой бус байдал давамгайлж байна. Тиймээс гомдол шийдвэрлэх шат дамжлагыг оновчтой болгож, нотолгооны стандартыг тодорхойлох, дотоод журамд нарийвчилсан зохицуулалт оруулах шаардлагатай гэж дүгнэж болохоор байна.

2.4.4.Тухайн тодорхой тохиолдлын шинжилгээний үр дүн (§15)

Хуулийн 15 дугаар зүйлд заасан гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны хэрэгжилтийг тодорхой тохиолдлын судалгаагаар авч үзэхэд, практикт тулгарч буй олон талын хүндрэл тодорхой болж байна. Нэгдүгээрт, тухайн асуудлыг “ёс зүйн зөрчил” гэж үзэх эсэх дээр байгууллагуудын дүгнэлт харилцан адилгүй байсан нь анхаарал татаж байна. Жишээлбэл, зарим баг тухайн тохиолдлыг 7.1.2, 8.1.3-т үндэслэн ёс зүйн зөрчил гэж үзсэн бол, бусад нь сахилгын шинжтэй гэж дүгнэсэн нь хууль хэрэглээний зааг ялгааг хангалтгүй байгааг харууллаа.

Хоёрдугаарт, нотлох баримтын хууль ёсны хүчин төгөлдөр байдалд эргэлзээ ихээр гарч байна. Тухайлбал, нууцаар хийсэн аудио бичлэгийг зарим нь огт баримт гэж үзэх боломжгүй гэж дүгнэсэн бол, бусад нь тухайн баримтыг хууль ёсны үндэслэлгүй ч гэсэн хорооны шалгах ажиллагаанд анхаарч үзэх шаардлагатай гэж үзсэн. Энэ нь нотлох баримтыг баталгаажуулах, ашиглах талаарх хууль эрх зүйн зохицуулалт сул байгаагийн илрэл бөгөөд хуулийн 15 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байна.

Гуравдугаарт, гомдлыг шийдвэрлэхдээ ёс зүйн дэд хороо үүргээ хэрхэн ойлгож хэрэгжүүлж буйд зөрүү гарч буй нь судалгаанаас харагдлаа. Зарим хороо “нотолгооны хангалтгүй байдал”-аас шалтгаалан асуудлыг хааж орхих нь бий бол, бусад нь гомдлыг заавал

хэлэлцэж, талуудын тайлбарыг авах ёстой гэсэн байр суурь баримталжээ. Энэ нь хуульд тогтоосон ажиллагааны зааварчилгаа тодорхой бус, дотоод журамд суурилсан ялгаатай практикийг бий болгож байгааг харуулж байна.

Дөрөвдүгээрт, ёс зүйн дэд хороод зөвхөн гомдол шийдвэрлэхээс гадна байгууллагын дотоод уур амьсгал, хамт олны харилцаанд чухал нөлөө үзүүлж байгааг онцлон тэмдэглэж болно. Удирдлага-ажилтны хоорондын үл ойлголцол, доромж үг хэллэг зэрэг асуудлууд зөвхөн хувь хүний маргаан биш, байгууллагын нэр хүнд, хамт олны итгэлцэлд нөлөөлж байгаа нь илэрхий болсон. Ийм нөхцөлд гомдол шийдвэрлэх ажиллагаа шударга, ил тод явагдах нь зөвхөн хууль хэрэгжилт бус байгууллагын соёл, тогтвортой байдлын баталгаа болох ач холбогдолтой юм.

Эцэст нь тэмдэглэхэд тодорхой тохиолдлыг шийдвэрлэх дүн шинжилгээнээс үзэхэд хуулийн 15 дугаар зүйлийг хэрэгжүүлэх явцад үндсэн гурван хүндрэл давамгайлж байна. Үүнд: 1) зөрчил ангилах буюу зүйлчлэх зааг ялгааны тодорхойгүй байдал, 2) нотлох баримтын хууль ёсны, хүчинтэй байдлыг тогтоох хүндрэл, 3) ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн практик ойлголтын зөрүү. Эдгээрийг шийдвэрлэхийн тулд хуульд нотолгооны стандарт, маргаан шийдвэрлэх үе шат, давж заалдах боломжийн нарийвчилсан зохицуулалт тусгах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

ГУРАВ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

3.1 Ерөнхий үнэлэлт, дүгнэлт

ТАХЁЗтХ хэрэгжиж эхэлсэн богино хугацаанд тодорхой, бодитой ахиц гарсан хэдий ч практикт хэрэглээний хүндрэл, тодорхой бус байдал ихээр ажиглагдаж байна.

Хууль батлагдан хэрэгжиж эхэлснээр төрийн албан хаагчид ёс зүйн асуудлыг илүү нээлттэй ярьж хэлэлцэх, удирдлагын шийдвэрийг хянах, иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний харилцаа хандлагад илүү хариуцлагатай хандах орчин бүрдэж, байгууллагын дотоод соёлд эерэг өөрчлөлт гарч эхэлжээ. Ёс зүйн дэд хороод байгуулагдаж, гомдол мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэх тогтолцоо бий болсноор энэ хугацаанд 786 ёс зүйн зөрчлийн хэргийг шийдвэрлэн холбогдох этгээдэд зохих хариуцлага хүлээлгэсэн нь хуулийн хэрэгжилтийн бодит ололт гэж үзэж болохоор байна.

Гэвч үнэлгээний дүнгээс харахад дараах хүндрэлүүд тулгарч байна. Нэгдүгээрт, хуульд хэрэглэсэн нэр томьёо, ойлголт, ухагдахуун тодорхой бус байгаа нь (жишээ нь, “ёс бус үг” гэх мэт) нэг асуудлыг талууд өөр өөрийн байр сууриас тайлбарлах боломж олгож, үл ойлголцол, маргаан мэтгэлцээнийг улам нэмэгдүүлж байна. Хоёрдугаарт, ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн зааг ялгаа тодорхой бус байгаагаас адил асуудлыг өөр өөрөөр ангилж шийдвэрлэх, улмаар харилцан адил бус хариуцлага оногдуулахад хүргэх шударга бус байдал бий болох эрсдэлтэй байна. Гуравдугаарт, нотлох баримтын бүрдүүлэлт, баталгаажуулалтын журам тодорхой бус тул гомдол шийдвэрлэх ажиллагаанд үндэслэл бүхий эргэлзээ их гарч байна. Дөрөвдүгээрт, давж заалдах шат дамжлагын зохицуулалт тодорхойгүйгээс асуудал сунжирч, шийдвэрийн эцсийн үр нөлөө сулрах тал ажиглагдаж байна. Эдгээр хүндрэл бэрхшээлүүд нь нэг талаас хуулийн зохицуулалт тодорхой бус байгаатай холбоотой хэдий ч нөгөө талаас хууль хэрэглэх эрх бүхий албан тушаалтнуудын хууль хэрэглээний ойлголт, мэдлэг, ур чадвар маш дутмаг байгаатай холбоотой байна.

Хүснэгт 5. Ерөнхий үнэлгээ, дүгнэлт

Үнэлгээний чиглэл	Ололттой тал	Хүндрэл, сул тал
Хууль хэрэгжилтийн нийтлэг байдал	Ёс зүйн дэд хороод улс даяар байгуулагдаж, гомдол, мэдээлэл хүлээн авч шийдвэрлэх тогтолцоо бүрдсэн. 2024, 2025 I хагас жилд 786 гомдол, мэдээлэл шийдвэрлэж, 49.7% нь ёс зүйн зөрчил байсан нь тогтоогдсон.	Нэр томьёо болон ёс зүй, сахилгын зөрчлийн хэргийн заагийн тодорхой бус байдал, нотолгооны стандарт тогтоогдоогүйгээс шийдвэр жигд бус, нийслэл болон орон нутгийн дэд хороодын чадавхын зөрүү ихтэй.
§5 (Нэр томьёоны тодорхойлолт)	Нэр томьёог хуульчилснаар нийтлэг ойлголт бий болсон; “хуульчлан тогтоох нь оновчтой” гэж үзсэн дундаж үнэлгээ 4.1.	Нийтлэг хэм хэмжээ, нийтлэг үүрэг гэх мэт төсөөтэй ойлголт, ухагдахуун ихтэй, олон янзаар тайлбарлагдах боломжтой;
§7 (Ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ)	Төрийн байгууллагуудын соёлын түвшинд эерэг өөрчлөлттэй; ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах талаар дундаж үнэлгээ 3.3.	Түвшин болон байгууллага хоорондын жигд бус хэрэгжилт, удирдлага-ажилтны үл ойлголцлоос үүдэлтэй маргаан давамгайлдаг; дэд хороодын үйл ажиллагааны чадамжид үл итгэх хандлага ажиглагддаг; §7.1-ийн удирдамж шинжтэй заалтыг шууд хариуцлагын үндэслэл болгож ашиглах зэрэг хэрэглээний алдаа түгээмэл.
§8 (Ёс зүйн нийтлэг шаардлага)	“Хийх/хийхгүй” үйлдлүүд нарийвчлагдсан; зөрчлийн хамгийн түгээмэл төрлүүд нь тодорхой (8.1.1–43%, 8.1.3–28.4%, 8.2.8–15.3%).	Бусад хуулийн зохицуулалттай давхцал ихтэй (ж.нь. ажлын байранд согтууруулах), нотлох баримт цуглуулах, үнэлэхэд бэрхшээлтэй; шинэ төрлийн (8.2.3, 8.1.4) зөрчлүүд өсөх хандлагатай.

§15 (Гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх)	Процесс ажиллагаа, хугацааг (30+14 хоног) хуульчилсан; дэд хороодын 71% мэргэжлийн ур чадвартай гэж үнэлсэн; нотлох баримтын хүчинтэй байдлыг ихэнхдээ дэд хороо үнэлдэг (73%).	Гомдлын ~30%-ийг бүхэлд нь хэлэлцэж чаддаггүй; 55% нь “хариуцлага хүлээлгэдэггүй” гэж үзсэн; нотолгооны стандарт, давж заалдах тогтолцооны тодорхойгүй байдал шийдвэрийн жигд бус байдал үүсгэж байна.

3.2 Санал, зөвлөмж

Үнэлгээний ерөнхий үнэлгээ, дүгнэлтийг үндэслэн дараах санал, зөвлөмжийг хууль тогтоох, хэрэгжүүлэх түвшинд гүйцэтгэх болон болон хуулийн тухайн зүйл, заалтын хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр тус тус гаргаж байна. Үүнд:

1. **Хууль тогтоомжийн түвшинд:**
   - Хуулийн 5 дугаар зүйлийн нэр томьёо, 7 болон 8 дугаар зүйлийн нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлагын зааг ялгааг тодорхой болгож, практикт хэрэглэхэд ойлгомжтой болгох нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай;
   - 15 дугаар зүйлд гомдол шийдвэрлэх ажиллагааны үе шат, нотолгооны стандартыг нарийвчлан хуульчлах. Дуу дүрсний бичлэг зэрэг цахим нотлох баримтын хэрэглээний хүрээг тодорхой болгож, хууль ёсны хүчин төгөлдөр байдлыг баталгаажуулах зохицуулалт оруулах;
   - Давж заалдах болон хяналтын шат дамжлагын зохицуулалтыг оновчтой болгож, анхан шатны дүгнэлтийн эрх зүйн хүчин төгөлдөр байдлыг баталгаажуулах.
2. **Байгууллагын түвшинд:**
   - Ёс зүйн дэд хорооны хараат бус, бие даасан байдлыг бэхжүүлэх, хүний нөөц, санхүүгийн баталгааг сайжруулах;
   - Байгууллагын дотоод журамд шаталсан арга хэмжээ, тодорхой заалтыг тусгаж, ёс зүйн болон сахилгын асуудлыг ялгаж зохицуулах;
   - Ил тод байдлыг хангахдаа хувь хүний нэр төр, эрхийг хамгаалах тэнцвэртэй зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх.
3. **Албан хаагчийн түвшинд:**
   - Ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар сургалт, гарын авлага, тохиолдолд суурилсан арга зүйг боловсруулан, нийт албан хаагчдад хүртээмжтэй хүргэх;
   - Иргэд, төрийн албан хаагчдын харилцааны стандарт мөрдүүлж, өргөдөл, гомдлыг нэг мөр ангилж шийдвэрлэхэд чиглэсэн жишиг дүрэм, тайлбар боловсруулах;
   - Ёс зүйн зохицуулалтыг зөвхөн төрийн албан хаагчдад бус, өргөн хүрээний нийгмийн түвшинд хэрэгжүүлэх боломжийг судлах.

Хүснэгт 6. Хуулийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийг сайжруулах санал, зөвлөмж

Үнэлгээний чиглэл	Санал, зөвлөмж
Хууль хэрэгжилтийн нийтлэг байдал	1) Хуулийг нэг мөр ойлгох, хэрэглэх явдлыг хэвшүүлэхийн тулд ёс зүйн хэрэг маргааныг хянан шийдвэрлэх үе шат, тэдгээрт оролцогч, гаргах шийдвэрүүд (маягт), тухай бүр нягтлах, шалгах хуудас зэргийг багтаасан үйл ажиллагааны стандарт журам (Standard Operating Procedure) баталж мөрдүүлэх; 2) Гомдол, мэдээллийн хэрэг үүсгэх, хянан шийдвэрлэх, хяналт тавих, тайлагнах зэрэг шийдвэрлэлтийн нэгдсэн цахим бүртгэл хөтлөх; 3) Дэд хороодын хууль хэрэглээний ур чадварыг сайжруулах, чадавхжуулах багц сургалт бий болгох, тэдгээрийг сургах, дадлагажуулах.
§5 (Нэр томьёо)	1) Ёс суртахууны нийтлэг хэм хэмжээ, ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, ёс зүйн нийтлэг шаардлага, нийтлэг үүрэг гэх мэт ойлголт, нэр томьёоны хэрэглээний зааг ялгааг тодорхой болгон хуульчлах, эсвэл албан ёсны тайлбар гаргах;

	2) Ёс зүйн ба сахилгын хэргийн зааг ялгааг тодруулах албан ёсны тайлбар (Guidance) баталж, §7.1-ийг ерөнхий удирдамж, §8-ыг хариуцлага тооцох суурь зохицуулалт гэдгийг нэг мөр болгон хэрэглэх.
§7 (Нийтлэг хэм хэмжээ)	1) Ёс зүйн хэм хэмжээг ажил үүргийн тодорхойлолттой холбох (ур чадвар ба зан үйлийн индикаторуудаар); 2) Тодорхой тохиолдол шийдвэрлэх буюу Case Study суурьтай сургалт (шинээр томилогдох бүх ТАХ-дад чиглүүлэх сургалт); 3) Удирдах албан тушаалтны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй уялдуулсан Манлайллын ёс зүйн стандарт тогтоох.
§8 (Нийтлэг шаардлага)	1) Эрсдэлийн профайлтай урьдчилан сэргийлэлт: 8.1.1, 8.1.3, 8.2.8 дээр чиглэсэн кампанит ажил (иргэнтэй харилцах стандарт тогтоох, зан харилцааны протокол, ажлын байрны сахилгын хяналт гэх мэт). 2) Давхардлын шүүлтүүр: 8.2-ын зарим заалтыг УДШ, ТАЗ, ХЗДХЯ-тай хамтран бусад хуультай хэрхэн нийцүүлэн хэрэглэхийг албан ба албан бусаар тайлбарлах (ямар зөрчлийг аль хуулиар шийдвэрлэхийг зааварчилсан).
§15 (Гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх)	1) Нотлох баримт, түүн дотроо цахим нотлох баримт, түүнийг бэхжүүлэх, үнэлэх болон хүчинтэй байдлын шалгуур, нууцлал ба ил тод байдлын тэнцвэр зэргийг зохицуулсан нотолгооны стандартын зохицуулалтыг хуульд эсвэл журамд тусгах 2) Процессын буюу хянан шийдвэрлэх ажиллагааны зохицуулалтыг ойлгомжтой болгож, нарийвчлан тогтоох. 3) Талуудын тэгш байдлыг хангах үүднээс давж заалдах эрхийн хүрээг оролцогч талуудад адил олгох, давж заалдах, хянах зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, энэ хүрээнд Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны эрх, үүргийг нарийвчлан тодорхойлох.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль. Хандах: https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16759635984401
- “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр /2024-2030 он/”. Хандах: https://ec.gov.mn/program
- Монгол Улсын Их Хурлын 2023 оны Хаврын ээлжит чуулганы үйл ажиллагааны танилцуулга. 2023 УБ
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хувийн хэрэг. 2023 он БЖ 44, боть 01, 02
- Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны албан ёсны цахим хуудас. Хандах: https://ec.gov.mn/
- Монгол Улсын Ёс зүйн хорооноос гаргасан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн нэгдсэн дүн, төлөв байдлын тайлан 2024”. Хандах: https://ec.gov.mn/%D0%B6%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D0%BD-%D1%82%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D0%B0%D0%BD

ХАВСРАЛТ МАТЕРИАЛУУД

Хавсралт 1а.

“ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗҮЙЛ, ЗААЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ” Асуумж 1-ийн **судалгааны үр дүн**

НЭГ. ХҮН АМ ЗҮЙН ҮЗҮҮЛЭЛТ

Хүснэгт 1. Таны ажиллаж байгаа нутаг дэвсгэрийн нэгж?

Нутаг дэвсгэр	Тоо	Хувь
Улаанбаатар хот	10	2%
Орон нутаг	617	98%
Нийт	**627**	**100**

Хүснэгт 2. Та аль аймагт ажиллаж байна вэ?

№	Аймаг	Тоо	Хувь	№	Аймаг	Тоо	Хувь
1	Архангай	105	17%	**11**	Өвөрхангай	91	15%
2	Баян-Өлгий	2	0.3%	**12**	Өмнөговь	59	9%
3	Баянхонгор	2	0.3%	**13**	Сүхбаатар	22	4%
4	Булган	2	0.3%	**14**	Сэлэнгэ	5	1%
5	Говь-Алтай	69	11%	**15**	Төв	3	0.5%
6	Дархан-Уул	8	1%	**16**	Ховд	2	0.3%
7	Дорноговь	1	0.2%	**17**	Хөвсгөл	8	1%
8	Дорнод	47	7%	**18**	Хэнтий	128	20%
9	Дундговь	53	8%	**19**	Хариулаагүй	11	0.2%
10	Завхан	9	1%		**Нийт**	**627**	**100%**

Хүснэгт 3. Та аль дүүрэгт ажиллаж байна вэ?

№	Дүүрэг	Тоо	Хувь
1	Багануур	1	0.2%
2	Баянгол	1	0.2%
3	Баянзүрх	1	0.2%
4	Сүхбаатар	4	0.6%
5	Чингэлтэй	2	0.3%
6	Хан-Уул	1	0.2%
7	Хариулаагүй	617	98%
	Нийт	**627**	**100%**

Хүснэгт 4. Та аль ёс зүйн дэд хороонд харьяалагдаж байна вэ?

№	Ёс зүйн дэд хороод	Тоо	Хувь
1	УИХ-ын харьяа байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороо	8	1%
2	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Ёс зүйн дэд хороо	8	1%
3	Яамдын Ёс зүйн дэд хороо	10	2%
4	Агентлагуудын Ёс зүйн дэд хороо	62	10%
5	Аймгийн ИТХ-ийн Ёс зүйн дэд хороо	19	3%

6	Аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний төрийн	150	24%
7	Аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн дэд хороо	2	0.3%
8	Нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын Ёс зүйн дэд хороо	3	0.5%
9	Дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын Ёс зүйн дэд хороо	13	2%
10	Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн биш	352	56%
Нийт		**627**	**100%**

Хүснэгт 5. Таны албан тушаал?

№	Албан тушаал	Тоо	Хувь
1	Ёс зүйн дэд хорооны дарга	38	6%
2	Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн	161	26%
3	Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн дарга	35	6%
4	Төрийн албан хаагч	393	63%
	Нийт	**627**	**100%**

Хүснэгт 6. Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн эсэх?

№	Хариулт	Тоо	Хувь
1	Ёс зүй дэд хорооны гишүүн	234	37%
2	Төрийн албан хаагч	393	63%
	Нийт	**627**	**100%**

Хоёр. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ТАЛААРХ ОЙЛГОЛТ, ХОЛБОГДОХ ЖУРАМ

График 14. Та Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журамтай танилцсан уу?

Судалгаанд оролцогчдын дунджаар 68% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 7 нь Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журамтай танилцсан байна. Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд тус журамтай танилцсан гэж хариулсан нь төрийн албан хаагчидтай харьцуулахад 23%-аар илүү буюу 82% байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албан хаагчид Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журамтай танилцсан нь Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдтэй харьцуулахад бага буюу 41% нь танилцаагүй гэж хариулжээ.

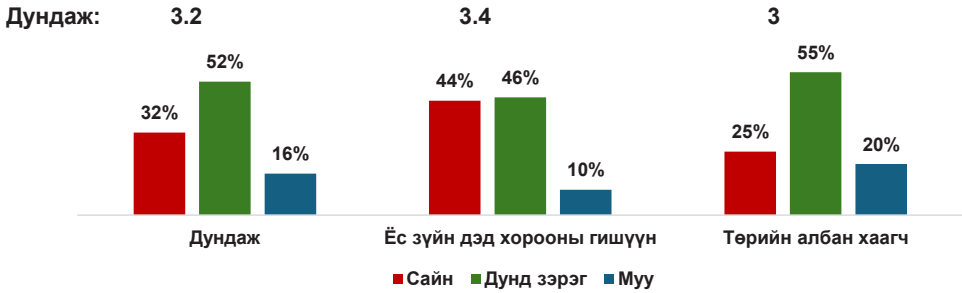


Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журмын талаарх ойлголт, мэдлэгийг 1-маш муу, ..., 5-маш сайн гэж үнэлүүлэхэд, судалгаанд оролцогчдын дундаж үнэлгээ 3.2 гарсан. Өөрөөр хэлбэл судалгаанд оролцогчдын 32% буюу 3 хүн тутмын нэг нь өөрийгөө Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журмын талаар сайн ойлголт мэдлэгтэй гэж үзэж байгаа бол 52% буюу 2 хүн тутмын нэг нь дундаж, 16% нь муу гэж үнэлсэн байна.

Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн мөн эсэхээс ялгаатай байдал байгаа эсэхийг харьцуулж харвал, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журмын талаарх мэдлэг ойлголтоо үнэлсэн нь 3.4 байгаа бол төрийн албан хаагчид 3 гэж үнэлжээ.

Тодруулбал, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн 44% нь өөрийн ойлголт, мэдлэгээ сайн гэж үнэлж байгаа нь төрийн албан хаагчидтай харьцуулахад 9%-аар өндөр байна. Энэ нь Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд төрийн албан хаагчидтай харьцуулахад илүү Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журмын талаар ойлголт, мэдлэгтэй байгааг харуулж байна.

График 15. Та Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журмын талаар хэр зэрэг ойлголт, мэдлэгтэй гэж өөрийгөө үнэлэх вэ?



Ёс зүйн дэд хороо нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахиулах үүргээ хангалттай хэрэгжүүлж чадаж байгаа эсэх талаар мөн 1-хангалтгүй, ..., 5-хангалттай гэж үнэлүүлэхэд, судалгаанд оролцогчдын дундаж үнэлгээ 3.3 гарсан. Тодруулбал, судалгаанд оролцогчдын 37% нь хангалттай гэж үнэлсэн бол хангалтгүй гэж үнэлсэн нь 13% байна.

Төрийн албан хаагч болон Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдээр харьцуулж харвал, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд 3.4, төрийн албан хаагчид 3.1 гэсэн үнэлгээг өгсөн. Өөрөөр хэлбэл Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн 47% нь хангалттай гэсэн үнэлгээ өгсөн нь төрийн албан хаагчдаас 15%-аар өндөр үзүүлэлт байна.

График 16. Ёс зүйн дэд хороо нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахиулах үүргээ хангалттай хэрэгжүүлж чадаж байна уу?



Нийт судалгаанд оролцогчдын 13% нь Ёс зүйн дэд хороо нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахиулах үүргээ хангалтгүй хэрэгжүүлдэг гэсэн үнэлгээ өгсөн.

Шалтгааныг тодруулахад, хэрэгжүүлэх үйл явц нь шударга бус, хариуцлага тооцдоггүй, хариуцлага тооцсон тухай мэдээлэл муу зэргийг илүүтэй нэрлэсэн байна. Мөн Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн харилцаа хандлага муу, ажлаа хийдэггүй зэрэг асуудлууд үүсдэг аж.

График 17. Хэрэв хангалтгүй гэж хариулсан бол яагаад хангалтгүй гэж бодож байна вэ?



Ёс зүйн дэд хороог байгууллагын нийт албан хаагчдын дотроос байгуулж байгааг 1-буруу, ..., 5-зөв гэж үнэлүүлэхэд, судалгаанд оролцогчдын дундаж үнэлгээ 3.4 гарсан бөгөөд Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн, төрийн албан хаагчид ижил үнэлгээ өгсөн. Өөрөөр хэлбэл судалгаанд оролцогч 2 хүн тутмын нэг нь Ёс зүйн дэд хороог байгууллагын нийт албан хаагчдын дотроос байгуулж байгааг зөв гэж үзэж байгаа бол 18%-19% буюу ойролцоогоор 2 хүн тутмын нэг нь буруу гэж үзэж байна.

Дээрхээс харвал, Ёс зүйн дэд хороог байгууллагын нийт албан хаагчдын дотроос байгуулж байгааг зөв гэж үзэж буй дүн буруу гэж үзэж буй дүнгээс 34%-аар өндөр байна.

График 18. Ёс зүйн дэд хороог байгууллагын нийт албан хаагчдын дотроос байгуулж байгааг Та хэрхэн харж байна вэ?

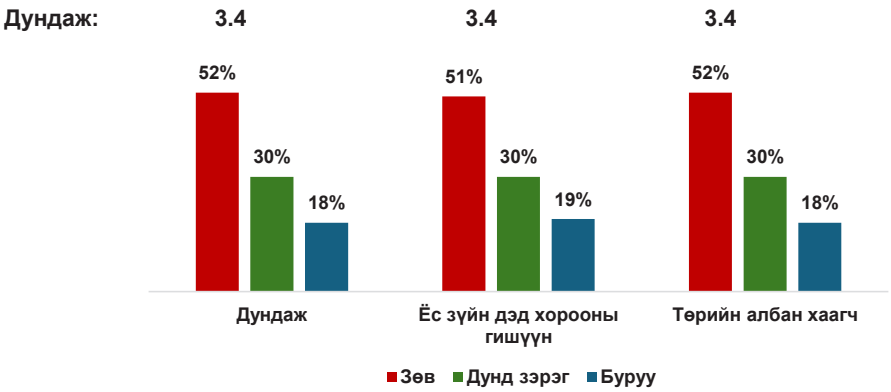


График 5-д харуулсанчлан судалгаанд оролцогчдын 18% буюу ойролцоогоор 5 хүн тутмын нэг нь Ёс зүйн дэд хороог байгууллагын нийт албан хаагчдын дотроос байгуулж байгааг буруу гэж үзсэн.

Тус хүмүүсээс буруу гэж үзэж буй шалтгааныг тодруулахад, 21% нь шийдвэр гаргалт дээр нөлөөлөл, хандлага, тал засах байдал үүсэх эрсдэлтэй гэж хариулсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байна. Харин дунджаар 16% нь хараат бус байдлыг хангах боломжгүй, бие биеэ хамгаалах хандлага ажиглагддаг гэсэн бол 14% нь ил тод байдал хангагддаггүй, хөндлөнгийн байгууллага хяналт шалгалт хийх нь оновчтой гэж хариулжээ.

График 19. Ёс зүйн дэд хороог байгууллагын нийт албан хаагчдын дотроос байгуулдгийг яагаад буруу гэж бодож байна вэ?



График 5-д харуулсанчлан судалгаанд оролцогчдын 52% буюу ойролцоогоор 2 хүн тутмын нэг нь Ёс зүйн дэд хороог байгууллагын нийт албан хаагчдын дотроос байгуулж байгааг зөв гэж үзсэн.

Үүнээс 40% нь байгууллагын дотоод нөхцөл, соёл, орчныг сайн мэддэг хүмүүс үнэлгээ хийх нь оновчтой гэж хариулсан бол 20%-21% нь ёс зүйн соёлыг дотооддоо төлөвшүүлэхэд түлхэц болдог, асуудлыг хурдан, шуурхай шийдвэрлэх боломжтой гэж үзжээ.

График 20. Ёс зүйн дэд хороог байгууллагын нийт албан хаагчдын дотроос байгуулдгийг яагаад зөв гэж бодож байна вэ?

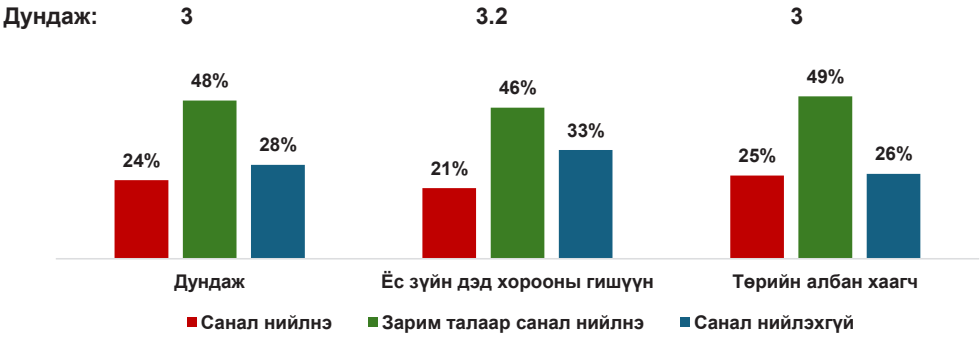


Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаар гаргасан гомдол, мэдээллийг байгууллага доторх Ёс зүйн дэд хороо нь бус, харин тухайн байгууллага хамаарах салбарын төв байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороо нь хянаж, шийдвэрлэх нь оновчтой эсэхийг 1-санал нийлэхгүй, ..., 5-санал нийлнэ гэж үнэлүүлэхэд, судалгаанд оролцогчдын дундаж үнэлгээ 3 буюу

дунджаас бага зэрэг өндөр гарсан. Тодруулбал, судалгаанд оролцогчдын 72% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 7 нь ямар нэг байдлаар санал нийлж байна.

Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд болон төрийн албан хаагчдаар харьцуулан харвал тус үзүүлэлт төдийлөн ялгаагүй байна.

График 21. Зарим хүмүүс "төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаар гаргасан гомдол, мэдээллийг байгууллага доторх Ёс зүйн дэд хороо нь бус, харин тухайн байгууллага хамаарах салбарын төв байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороо нь хянаж, шийдвэрлэх нь оновчтой" гэж үзэж байна. Та үүнтэй санал нийлэх үү?



Гурав. СУРГАЛТ, СОЁН ГЭГЭЭРҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

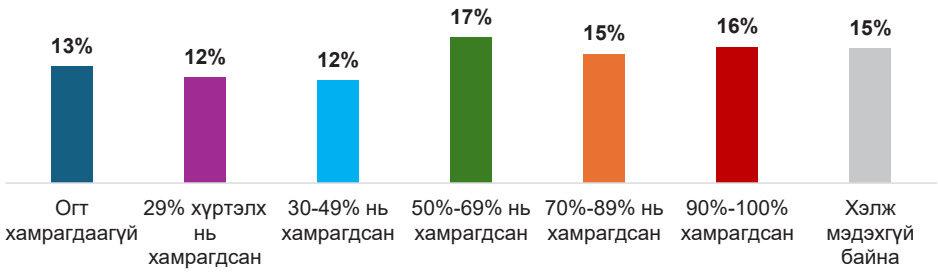
Судалгаанд оролцогчдын 64% нь буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 6 нь "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг бууруулах" чиглэлээр сургалтад хамрагдсан байна. Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд болон төрийн албан хаагчдаар харьцуулан харвал сургалтад хамрагдсан байдал нь ойролцоо түвшинд байгааг харуулж байна.

График 22. Та "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг бууруулах" чиглэлийн сургалтад хамрагдсан уу?



Ёс зүйн дэд хорооны дарга/гишүүд "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг бууруулах" чиглэлийн сургалтад хамрагдсан эсэхийг асуухад хамрагдалтын үзүүлэлт харилцан адилгүй ялгаатай байна. Тодруулбал, судалгаанд оролцогчдын 13 хувь нь өөрийн байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооны дарга/гишүүдийг тус сургалтад огт хамрагдаж байгаагүй гэсэн бол 24 хувь нь 49% хүртэлх, 17 хувь нь 50%-69%, 31 хувь нь 70%-аас дээш хүмүүс дээрх чиглэлийн сургалтад хамрагдсан гэжээ.

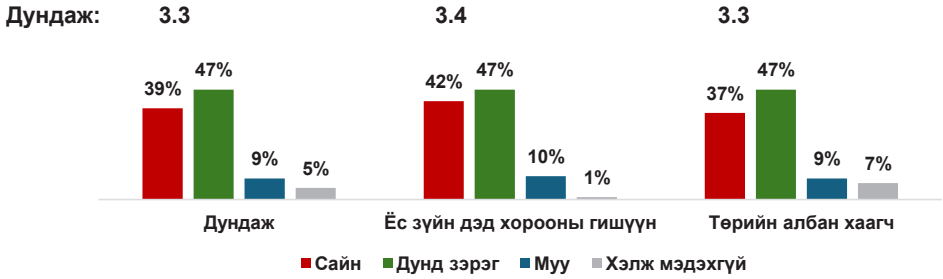
График 23. Танай байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооны дарга/гишүүд "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг бууруулах" чиглэлийн сургалтад хамрагдсан уу?



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаарх мэдлэг, ойлголтыг 1-муу, ..., 5-сайн гэж үнэлүүлэхэд, судалгаанд оролцогчдын дундаж үнэлгээ 3.3 буюу дунджаас сайн гэж байгууллагын албан хаагчдаа үнэлж байна. Тодруулбал, судалгаанд оролцогчдын 39% нь албан хаагчдаа Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар сайн мэдлэгтэй, 47% нь дунд зэрэг, 9% нь муу мэдлэгтэй гэжээ. Энэ нь байгууллагын албан хаагчдын 86% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 7 нь Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар дунд болон дундаас дээш мэдлэгтэй болохыг илтгэж байна.

Хоёр бүлгийг харьцуулж харвал, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн сайн гэж үнэлсэн үнэлгээ төрийн албан хаагчдынхаас 6%-аар өндөр буюу 43% байна.

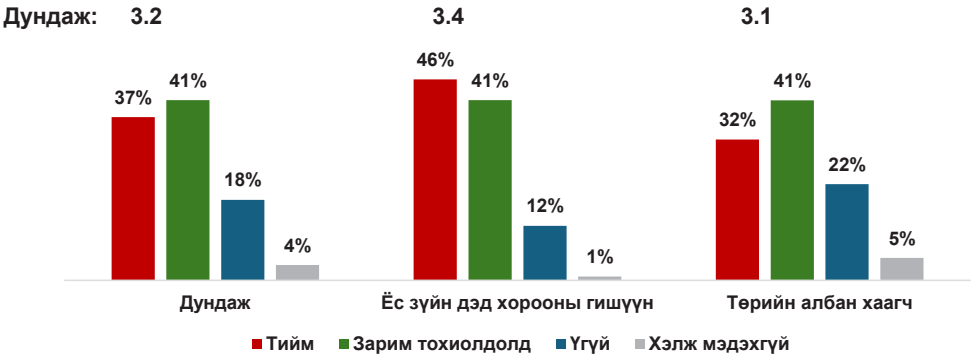
График 24. Танай байгууллагын албан хаагчид Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар хэр зэрэг мэдлэг, ойлголттой гэж Та бодож байна вэ?



Нийт судалгаанд оролцогчдоос Ёс зүйн дэд хороо албан хаагчдадаа ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажил зохион байгуулдаг эсэхийг асуухад дундаж үзүүлэлт 3.2 гарсан. Тодруулбал, судалгаанд оролцогчдын 78% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 8 нь ямар нэг байдлаар зохион байгуулдаг гэж хариулсан бол 18% буюу ойролцоогоор 5 хүн тутмын нэг нь үгүй гэж хариулжээ.

Дундаж үзүүлэлтийг харьцуулж харвал, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийнх 3.4 буюу төрийн албан хаагчдаас 0.3-аар өндөр байна. Тодруулбал, Ёс зүйн дэд хороодын 46% нь Ёс зүйн дэд хороо албан хаагчдадаа ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажил зохион байгуулдаг гэж хариулсан нь төрийн албан хаагчдын дүнгээс 14%-аар өндөр байна. Харин тус ажлыг зохион байгуулдаггүй гэж үзсэн нь төрийн албан хаагчдын 22%-ийг эзэлж байгаа нь Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдээс 10%-аар илүү байна.

График 25. Танай Ёс зүйн дэд хороо албан хаагчдадаа ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажил зохион байгуулдаг уу?



Судалгаанд оролцогчдын 57% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 6 нь өөрийн Ёс зүйн дэд хороогоо 2024 онд 5 хүртэлх тооны "ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх" ажил зохион байгуулсан гэсэн бол 22% буюу 5 хүн тутмын нь 6 болон түүнээс дээш гэж хариулжээ. Энэ нь дийлэнх Ёс зүйн дэд хороо нэг жилд дунджаар 5 хүртэлх тооны үйл ажиллагаа зохион байгуулдаг болохыг харуулж байна.

График 26. Танай Ёс зүйн дэд хороо 2024 онд хэдэн удаа "ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх" ажил зохион байгуулсан бэ?

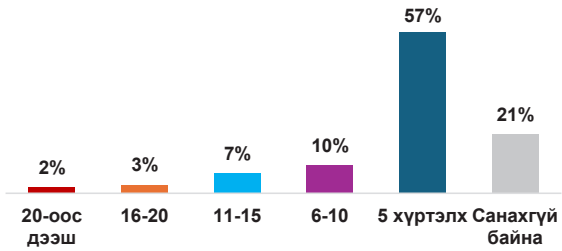


График 12-т харуулсанчлан судалгаанд оролцогчдын 18% нь өөрийн хамаарах Ёс зүйн дэд хороогоо "ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажил" зохион байгуулдаггүй гэж хариулсан.

Тэгвэл "Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх" чиглэлийн үйл ажиллагаа зохион байгуулдаггүй шалтгаан нь юу болохыг бүх судалгаанд оролцогчдоос тодруулахад, 37% нь зайлшгүй шаардлагатай гэж үзэхүйц хэмжээний зөрчил илрээгүй , 32% нь ёс зүйн мэдлэг олгох сургалт,мэдээлэл дутмаг учраас тус чиглэлийн үйл ажиллагааг зохион байгуулдаггүй гэж хариулсан нь хамгийн өндөр дүн байна. Харин судалгаанд оролцогчдын 12%-16% нь ёс зүйн зөрчлийг удирдлагын түвшинд анхаардаггүй бөгөөд байгууллагын тулгамдсан асуудал гэж үздэггүй, хэрэгжүүлсэн ч үр дүн нь тодорхой бус, тусгай бодлого, төлөвлөгөө боловсруулж чиглэл ирээгүй, хариуцсан албан тушаалтан нь ажлаа хийдэггүй зэрэг шалтгааныг дурджээ.

График 27. Танай Ёс зүйн дэд хороо "ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх" чиглэлийн үйл ажиллагаа зохион байгуулдаггүй бол шалтгааныг нь хэрхэн харж байна вэ?

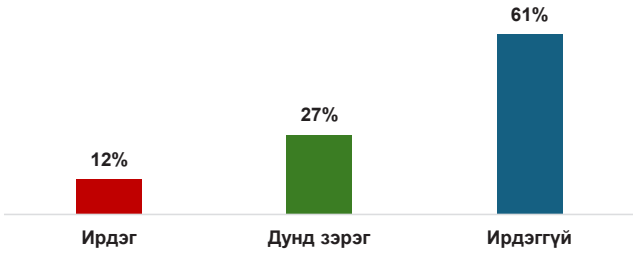


Дөрөв. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ, ХЯНАЛТ, ШИЙДВЭРЛЭХ ҮЙЛ ЯВЦ

Ёс зүйн хорооны гишүүдээс Ёс зүйн дэд хороонд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээлэл хэр зэрэг ирдэг талаар тодруулахад 61% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 6 нь нь ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээлэл ирдэггүй гэсэн бол 39% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 4 нь ямар нэг байдлаар ирдэг гэж хариулсан байна.

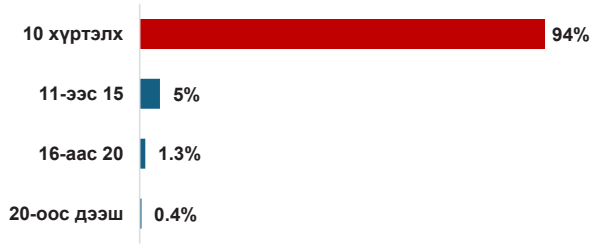
График 28. Танай Ёс зүйн дэд хороонд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээлэл хэр зэрэг ирдэг вэ?

Дундаж: 2.3



Ёс зүйн дэд хороонд 2024 онд хэдэн төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой мэдээлэл, гомдол ирснийг тодруулахад Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн 94% нь 10 хүртэлх тооны мэдээлэл, гомдол ирсэн гэж хариулсан байна.

График 29. 2024 онд танай Ёс зүйн дэд хороонд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой хэдэн мэдээлэл, гомдол ирсэн бэ?



Ёс зүйн дэд хороо төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ирсэн бүх мэдээлэл, гомдлыг хянан шалгаж, шийдвэрлэдэг эсэхийг тодруулахад, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн 48% нь бүх мэдээлэл, гомдлыг шалгадаг гэсэн. 29% нь зөвхөн бичгээр ирсэн гомдлыг, 9% нь анхаарал татсан, ил тод мэдээллийг шалгадаг гэж хариулсан бол 6% нь дийлэнх гомдлыг шийдвэрлэдэггүй гэжээ.

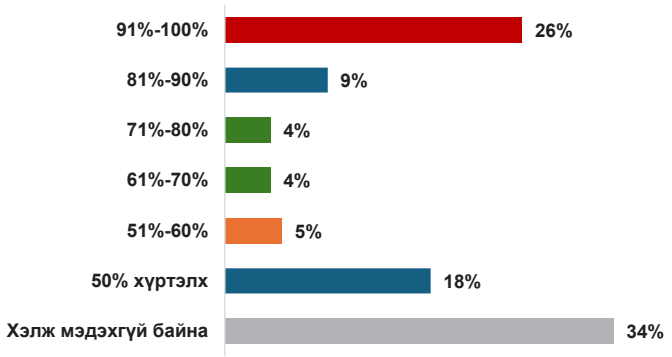
Дээрхээс харвал, хэрвээ төрийн албан хаагчийн зүгээс албан ёсоор бичгээр мэдээлэл гомдол хүргүүлээгүй, эсвэл тухайн мэдээлэл, гомдол нь анхаарал татаж, ил тод болоогүй бол хянаж, шийдвэрлэдэггүй байх боломжтойг харуулж байна.

График 30. Танай Ёс зүйн дэд хороо төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ирсэн бүх мэдээлэл, гомдлыг хянан шалгаж, шийдвэрлэж чаддаг уу?



Ёс зүйн дэд хороонд 2024 онд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ирсэн мэдээлэл, гомдлын 80%-аас дээшхийг хянаж, шийдвэрлэсэн гэж Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн 35% хариулсан бол 51%-80% гэж 12%, 50% хүртэлх гэж 18% нь хариулсан бөгөөд 34% нь одоогоор тус асуултад хариулж мэдэхгүй байна гэж хариулжээ.

График 31.Танай Ёс зүйн дэд хороо 2024 онд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ирсэн мэдээлэл, гомдлын хэдэн хувийг хянаж, шийдвэрлэж чадсан бэ?



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой мэдээлэл, ирсэн гомдлыг хянан шалгахад ямар бэрхшээл тулгардаг болохыг Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдээс асуухад, гомдол тодорхой бус, баримт нотолгоо хангалтгүй байдаг нь хамгийн бэрхшээлтэй асуудал байдаг гэж хариулсан. Харин шалгах, шийдвэр хугацаа урт, ажилтны мэдлэг, ур чадвар, зөв ойлголт дутмаг, шалгах дотоод журам, заавар тодорхой бус, ашиг сонирхлын зөрчил болон дарамт шахалтын асуудал 10 гишүүн тутмын 1-ээс 2-т тохиолдол байжээ.

График 32. Таны бодлоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой мэдээлэл, ирсэн гомдлыг хянан шалгахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ?



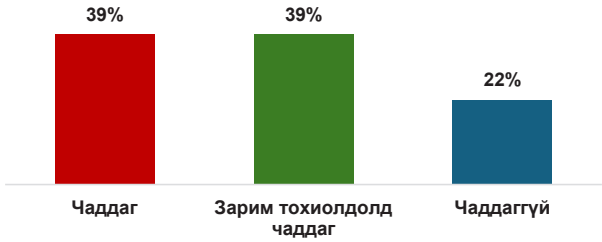
Тав. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ТАЛААРХ ИЛ ТОД БАЙДАЛ

Ёс зүйн дэд хороо бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдээ, судалгаа, тайлбар, тодорхойлолт бусад баримт бичгийг холбогдох байгууллага, аж ахуйн нэгж, албан тушаалтнаас гаргуулан авч чаддаг эсэхийг Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдээс тодруулахад дундаж үзүүлэлт 3.2 гарсан. Тодруулбал, 39% нь чаддаг, 22% нь чаддаггүй гэж хариулсан бол 39% нь зарим

тохиолдолд гэж хариулсан. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан, шийдвэрлэх эрх бүхий хүмүүсийн 61% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 6 нь холбогдох байгууллага, аж ахуй нэгж, албан тушаалтнаас шаардлагатай мэдээлэл, баримтыг авахад хүндрэлтэй байдаг гэжээ.

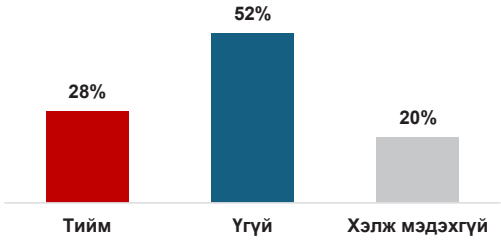
График 33. Танай Ёс зүйн дэд хороо бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдээ, судалгаа, тайлбар, тодорхойлолт бусад баримт бичгийг холбогдох байгууллага, аж ахуйн нэгж, албан тушаалтнаас гаргуулан авч чаддаг уу?

Дундаж: 3.2



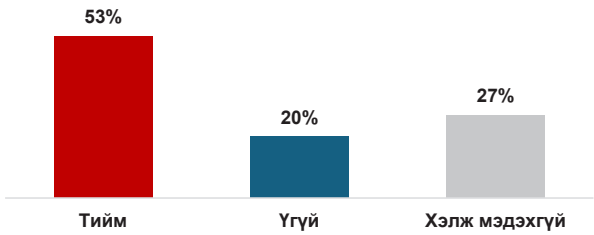
Ёс зүйн дэд хороо өөрийн харьяа байгууллага, бүтцийн нэгжид ёс зүйн асуудлаар зөвлөмж хүргүүлж байсан эсэхийг Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдээс асуухад 25% нь тийм гэж хариулсан бол 52% нь үгүй гэж хариулсан нь бараг 2 дахин их үзүүлэлт байна. Харин одоогоор тус асуудлыг мэдэхгүй гэж Ёс зүйн хорооны гишүүдийн 20% буюу 5 гишүүн тутмын нэг хариулжээ.

График 34. Танай Ёс зүйн дэд хороо өөрийн харьяа байгууллага, бүтцийн нэгжид ёс зүйн асуудлаар зөвлөмж хүргүүлж байсан уу?



“Танай Ёс зүйн дэд хороо “2024 оны төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, ажлын тайлан, мэдээ”-г гаргаж Ёс зүйн хороонд хүргүүлсэн үү?” гэж Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдээс асуухад 53% нь тийм гэж хариулсан бол 20% нь үгүй, одоогоор тус асуудлыг мэдэхгүй гэж 27% нь хариулжээ.

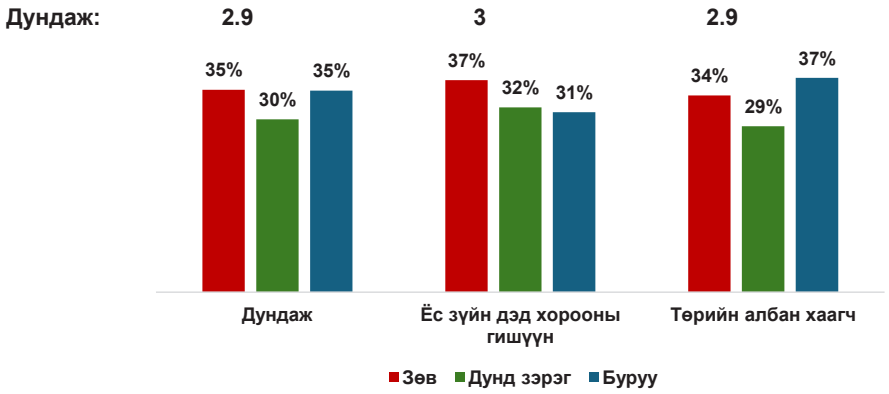
График 35. Танай Ёс зүйн дэд хороо "2024 оны төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, ажлын тайлан, мэдээ"-г гаргаж Ёс зүйн хороонд хүргүүлсэн үү?



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг олон нийтэд мэдээлэх тухайд ямар бодолтой байдаг эсэхийг 1-буруу, ..., 5-зөв гэж үнэлүүлэхэд, судалгаанд оролцогчдын дундаж үнэлгээ 2.9 гарсан. Өөрөөр хэлбэл судалгаанд оролцогчдын 35% буюу ойролцоогоор 3 хүн тутмын 1 нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг олон нийтэд мэдээлэх нь зөв гэж үзсэн бол мөн адил 35% нь буруу, 30% нь эргэлзсэн байр суурьтай байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг олон нийтэд мэдээлэх нь буруу гэж үзэх хандлага төрийн албан хаагчдын 37%-ийг эзэлж байгаа нь Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн тус дүнгээс 6%-аар өндөр байгаагаараа ялгаатай байна.

График 36. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг олон нийтэд мэдээлэх тухайд ямар бодолтой байдаг вэ?



“ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗҮЙЛ, ЗААЛТЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ” Асуумж 2-ын судалгааны үр дүн

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлгээг 21 аймаг, 9 дүүрэг дэх төрийн байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдээс санамсаргүй түүврийн аргыг ашиглаж, 353 Нарийн бичгийн дарга нарын хүрээнд хийсэн болгоно. Мэдээлэл цуглуулалтыг 2025.9.12-2025.9.14-ний өдрүүдэд хийсэн болно.

I. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН НИЙТЛЭГ ХЭМ ХЭМЖЭЭНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ

Танай байгууллагын албан хаагчид Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар хэр зэрэг мэдлэг, ойлголттой байдаг вэ? Гэж Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нараас асууж, 1-ээс 5 хүртэлх (маш муу бол 1, маш сайн бол 5) оноогоор үнэлүүлэхэд дундаж үнэлгээ 3.7 буюу харьцангуй сайн гэж үнэлсэн.

Өөрөөр хэлбэл, Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нарын 65% буюу 10 хүн тутмын 6-7 нь өөрийн байгууллагын албан хаагчдаа Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар сайн ойлголттой гэж үнэлсэн бол 33% нь дунд зэрэг, 3% нь муу гэж үнэлсэн. Энэ нь Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд байгууллагынхаа албан хаагчдыг Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар хамгийн багадаа дунд зэрэг, ерөнхийдөө сайн гэж үнэлж буйг харуулж байна.

График 37. Танай байгууллагын албан хаагчид Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар хэр зэрэг мэдлэг, ойлголттой гэж Та бодож байна вэ?

Дундаж үнэлгээ: 3.7



Төрийн албан хаагч үйл ажиллагаагаа эрхлэхдээ хуулиар хориглосон зүйл заалтыг ямар нэг байдлаар зөрчдөг гэсэн дүгнэлтийг дараах үр дүнгээс харж болохоор байна.

Тодруулбал, “хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах, доромжлох”, “албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа согтууруулах ундаа хэрэглэх” зэрэг зөрчил гардаг гэж судалгаанд оролцогчдын 20%-22% буюу 5 хүн тутмын нэг нь хариулсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байгаа бол “Удирдлагадаа байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчийг улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцуулах”, “соёлын ялгаатай хэв шинжийг харьцуулж, шүүмжилж, ялгаварлаж хандах” тохиолдол гардаг гэж судалгаанд оролцогчдын 13%-15% хуриулжээ.

График 38. Таны бодлоор төрийн албан хаагч үйл ажиллагаагаа эрхлэхдээ дараах хориглосон зүйл, заалтыг зөрчих тохиолдол байдаг уу?



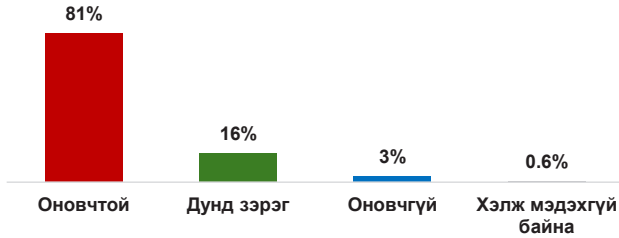
II. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН НИЙТЛЭГ ХЭМ ХЭМЖЭЭНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил болон нийтлэг хэм хэмжээг хуулиар тодорхой тогтоон мөрдүүлэх нь оновчтой эсэхийг тодруулж, 1-ээс 5 оноогоор үнэлүүлэхэд дундаж үнэлгээ 4.1 буюу оновчтой гэж үзэх хандлага өндөр байна.

Тодруулбал, судалгаанд оролцогчдын 81% буюу 10 хүн тутмын 8 нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил болон нийтлэг хэм хэмжээг хуулиар тодорхой тогтоон мөрдүүлэх нь оновчтой гэж хариулсан бол оновчгүй гэж 3% нь л хариулжээ.

График 39. Та Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил болон нийтлэг хэм хэмжээг хуулиар тодорхой тогтоон мөрдүүлэх нь хэр зэрэг оновчтой гэж бодож байна вэ?

Дундаж үнэлгээ: 4.1



Төрийн албан хаагчийн эсрэг иргэн, хуулийн этгээдээс гомдол ирвэл оролцогч талууд тэгш эрхтэй байж, шийдвэрлүүлж чаддаг уу? гэсэн асуултад Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн дарга нарын 81% нь оролцогч талууд бүгд тэгш эрхтэй байдаг гэж хариулсан.

Харин зөвхөн гомдол гаргагч тал давуу эрх эдэлдэг гэж судалгаанд оролцогчдын 11% хариулсан бол зөвхөн төрийн албан хаагч давуу эрх эдэлдэг гэж 3% нь хариулсан. Энэ нь төрийн албан хаагчийн эсрэг иргэн, хуулийн этгээдээс гомдол ирсэн тохиолдолд оролцогч талууд тэгш эрхтэй байж, асуудлаа шийдвэрлүүлж чаддаггүй байх тохиолдол ямар нэг байдлаар байдаг болохыг харуулж байна.

График 40. Таны бодлоор төрийн албан хаагчийн эсрэг иргэн, хуулийн этгээдээс гомдол ирвэл оролцогч талууд тэгш эрхтэй байж, шийдвэрлүүлж чаддаг уу?



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлага, зөрчлийн талаарх хуулийн зохицуулалтууд нь хэрэглэхэд ойлгомжтой байдаг эсэхийг 1-ээс 5 оноогоор үнэлүүлэхэд дундаж үнэлгээ 3.8 буюу дунджаас дээш байна.

Өөрөөр хэлбэл судалгаанд оролцогчдын 66% буюу 10 хүн тутмын 7 нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлага, зөрчлийн талаарх хуулийн зохицуулалтууд нь хэрэглэхэд ойлгомжтой гэж үзэж байгаа бол 28% нь дунд зэрэг, 6% нь ойлгомжгүй гэж үзэж байна. Үүнээс төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм, хэмжээ, шаардлага, зөрчлийн талаах хуулийн зохицуулалтууд нь хэрэглэхэд ямар нэг байдлаар ойлгомжгүй, хүндрэлтэй байх тохиолдол гардаг болохыг харуулж байна.

График 41. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлага, зөрчлийн талаарх хуулийн зохицуулалтууд нь хэрэглэхэд хэр зэрэг ойлгомжтой, хялбар байдаг вэ?

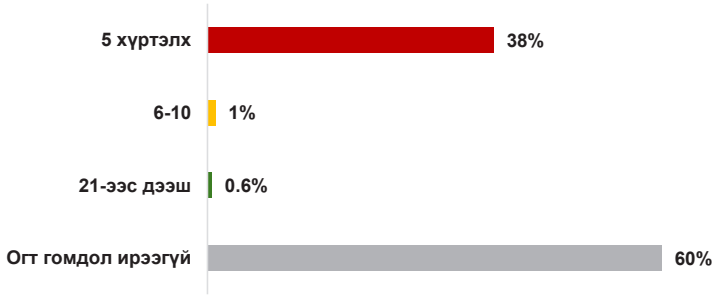
Дундаж үнэлгээ: 3.8



III. ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ, ХЯНАЛТ, ШИЙДВЭРЛЭХ ҮЙЛ ЯВЦ

Ёс зүйн дэд хороонд 2024 онд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой хэдэн гомдол ирсэн талаар тодруулахад Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн дарга нарын 60% нь огт гомдол ирээгүй гэж хариулсан бол 38% нь 5 хүртэлх гомдол ирсэн гэж хариулсан байна.

График 42. Танай Ёс зүйн дэд хороонд 2024 онд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой хэдэн гомдол ирсэн бэ?

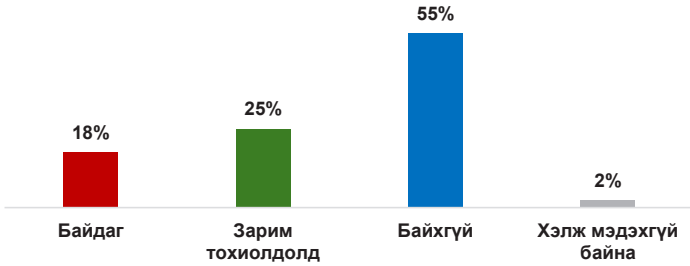


Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныхаа төлөө хариуцлага хүлээж байсан эсэхийг Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн дарга нараас тодруулахад дундаж үнэлгээ 2.2 гарсан.

Судалгаанд оролцогчдын 55% нь төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныхаа төлөө ямар нэг хариуцлага хүлээж байгаагүй гэж хариулсан нь хамгийн өндөр үзүүлэлт байна. Энэ нь ёс зүйн зөрчил гаргасныхаа төлөө хариуцлага хүлээх механизм сул байгааг харуулж байгаа юм.

График 43. Таны мэдэж байгаагаар төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныхаа төлөө ямар нэг хариуцлага хүлээж байсан тохиолдол байна уу?

Дундаж үнэлгээ: 2.2



Ёс зүйн дэд хороо төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ирсэн бүх мэдээлэл, гомдлыг хянан шалгаж, шийдвэрлэж чаддаг эсэхийг тодруулахад Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нарын 47% буюу 2 хүн тутмын нэг нь "ирсэн бүх мэдээлэл, гомдлыг хянан шалгаж, шийдвэрлэдэг гэж хариулсан.

Харин 28% нь ирсэн бүх мэдээлэл, гомдлыг хянан шалгадаггүй буюу зөвхөн албан ёсоор бичгээр ирсэн мэдээлэл, гомдлыг шалгадаг, 2% нь зөвхөн анхаарал татсан, ил тод болсон мэдээлэл, гомдлыг шалгадаг гэж хариулжээ.

Дээрхээс харвал, ирсэн гомдол бүрийг шийдвэрлэдэггүй байдал Ёс зүйн дэд хороодын 30% орчимд тохиолддог байна.

График 44. Танай Ёс зүйн дэд хороо төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ирсэн бүх мэдээлэл, гомдлыг хянан шалгаж, шийдвэрлэж чаддаг уу?



Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нарын 66%-д төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой мэдээлэл, ирсэн гомдлыг хянан шийдвэрлэхэд ямар нэг байдлаар бэрхшээл тулгардаг байна. Үүнээс хамгийн түгээмэл нь гомдол тодорхой бус, баримт нотолгоо хангалтгүй ирдэг асуудал байдаг аж.

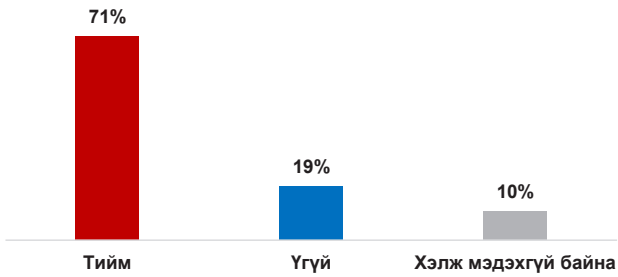
Судалгаанд оролцогчдын 12%-16%-д ёс зүйн асуудлыг зөв талаас ойлгох мэдлэг, соёл дутмаг, шалгах үүрэгтэй ажилтны мэдлэг, ур чадвар дутмаг, хуулийн зохицуулалт хангалтгүй, ойлгомжгүй байдгаас гадна гомдол гаргагч өөрөө хамт олны дунд үүсэх зөрчлөөс болгоомжилж нэрээ нууцлах, талуудын ашиг сонирхлын зөрчил, дарамт үүсдэг гэжээ.

График 45. Таны бодлоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой мэдээлэл, ирсэн гомдлыг хянан шалгахад ямар бэрхшээл тулгардаг вэ?



Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд нь ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалгах, шийдвэрлэх мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэг, чадвартай эсэхийг Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн дарга нараас тодруулахад 71% буюу 10 хүн тутмын 7 нь тийм, чадвартай гэж хариулсан бол 19% буюу 5 хүн тутмын нэг нь мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэг, чадвар дутмаг гэж хариулжээ.

График 46. Танай байгууллагын Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд нь ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалгах, шийдвэрлэх мэргэжлийн ур чадвар, мэдлэг, чадвартай юу?

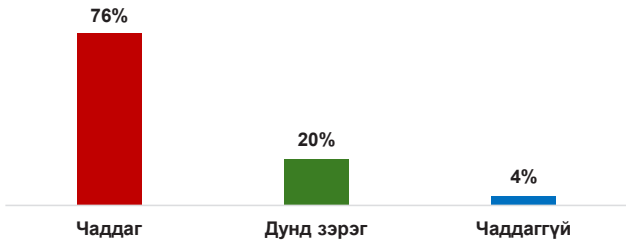


Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалгах, шийдвэрлэх үйл явц нь гадны буюу улс төр, байгууллагын дотоод орчин, хувь хүний нөлөөллөөс ангид, ил тод, шударга явагдаж чаддаг эсэхийг 1-ээс 5 оноогоор үнэлүүлэхэд дундаж үнэлгээ 4 буюу сайн гэж үнэлэх хандлага өндөр байна.

Тодруулбал, Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нарын 76% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 8 нь нь ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалгах, шийдвэрлэх үйл явц нь гадны буюу улс төр, байгууллагын дотоод орчин, хувь хүний нөлөөллөөс ангид, ил тод, шударга явагдаж чаддаг гэж хариулсан бол 20% буюу чаддаг ч тодорхой хэмжээнд учир дутагдалтай гэж хариулжээ.

График 47. Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалгах, шийдвэрлэх үйл явц нь гадны буюу улс төр, байгууллагын дотоод орчин, хувь хүний нөлөөллөөс ангид, ил тод, шударга явагдаж чаддаг гэж та үзэж байна уу?

Дундаж үнэлгээ: 4



Хэрэг шийдвэрлэх явцад цугларсан нотлох баримтыг хууль зүйн хүчинтэй эсэхийг хэн тогтоодог талаар Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нараас тодруулахад 73% буюу 10 хүн тутмын 7 нь Ёс зүйн дэд хороо гэх хариултыг өгсөн бол 11%-аас 16% нь байгууллагын өндөр албан тушаалтан болон хууль зүйн зөвлөх шинжээч тогтоодог хэмээн хариулжээ.

График 48. Хэрэг шийдвэрлэх явцад цугларсан нотлох баримтыг хууль зүйн хүчинтэй эсэхийг хэн тогтоодог вэ?



Бүрэн бус, шаардлага хангахгүй нотлох баримт бүхий гомдолд ямар арга хэмжээ авдаг вэ? гэсэн асуултад Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нарын 43% нь нэмэлт баримт шаардаж, хугацаа олгодог гэж хариулсан бол 3% нь хэргийг шууд хэрэгсэхгүй болгодог гэж хариулсан.

Харин 54% нь тухайн албан тушаалтны ажиллах хугацаанд гомдол, мэдээлэл ирээгүй гэж хариулжээ.

График 49. Бүрэн бус, шаардлага хангахгүй нотлох баримт бүхий гомдолд ямар арга хэмжээ авдаг вэ?

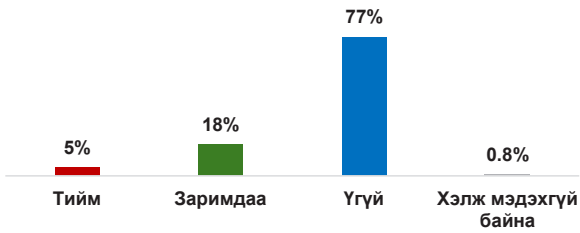


Ёс зүйн дэд хороонд ирсэн гомдол, мэдээллүүдээс гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй асуудлууд байдаг эсэхийг 1-ээс 5 хүртэлх (1-бүгд тийм, 5-огт үгүй) оноогоор үнэлүүлэхэд дундаж үнэлгээ 4.3 буюу гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй асуудал харьцангуй бага гардаг гэсэн үр дүн гарсан.

Тодруулбал, Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нарын 77% буюу ойролцоогоор 10 хүн тутмын 8 нь Ёс зүйн дэд хороонд гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй асуудал байгаагүй гэж хариулсан бол 18% нь заримдаа буюу ямар нэг байдлаар тус асуудал гарч байсан, 5% нь тийм гэж хариулжээ.

График 50. Танай Ёс зүйн дэд хороонд ирсэн гомдол, мэдээллүүдээс гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй асуудлууд байсан уу?

Дундаж үнэлгээ: 4.3



Ёс зүйн дэд хорооны Нарийн бичгийн дарга нарын 5% нь Ёс зүйн дэд хороонд ирсэн гомдол, мэдээллүүдээс гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй асуудлууд байсан гэж хариулсан.

Эдгээр хүмүүсээс “Хэрэв гэмт хэрийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй асуудлууд байсан бол зохих шатны байгууллагуудад гомдол, мэдээллийг хүлээлгэн өгдөг үү?” гэж асуухад 71% нь тийм буюу зохих шатны байгууллагуудад гомдол, мэдээллийг хүлээлгэн өгдөг гэж хариулсан бол 23% нь үгүй гэж хариулсан байна.

График 51. Хэрэв гэмт хэргийн, зөрчлийн, сахилгын шинжтэй асуудлууд байсан бол зохих шатны байгууллагуудад гомдол, мэдээллийг хүлээлгэн өгдөг үү?



ГАНЦААРЧИЛСАН ЯРИЛЦЛАГА

Асуулт 1. Төрийн албан хаагчид хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (5.1.1, 7.1, 8.1) болон нийтлэг шаардлагыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөж, хэвшүүлж чадаж байгаа юу?

Судлаачийн хувьд: Ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчлан тогтоосон жишиг байдаг эсэх, байдаг бол ёс зүйн зөрчилд ямар ойлголт, ухагдахууныг хамруулдаг.

Хариултууд:

Ярилцагч 1:

Өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хуулийн хэрэгжилтийг мөрдөж ажиллахыг хичээдэг ч хуульд томьёологдсон зарим зүйл, заалт тодорхой бус, ерөнхий байдлаар тусгагдсан нь хүндрэл үүсгэж байна. Жишээлбэл, “ёс бус үг” гэх ойлголтод яг юу хамаарах нь тодорхойгүй (“хараал уу, доромжлол уу” гэх мэт). Энэ тодорхой бус байдал нь иргэдийн хооронд маргаан үүсгэж, улмаар ёс зүйн хороонд өргөдөл гарган тайлбар авах нөхцөлд хүргэдэг боловч ойлгомжгүй учраас шийдвэрлэх явцад хүндрэл үүсэж, асуудлыг шийдвэрлэгчид өөрсдийн үзэмжээр тайлбарлан, нэг утгад биш харин сонголтоор шийдвэр гаргах эрсдэлтэй болж байна.Иймд хуулийн хэрэгжилтийн тодорхой, шударга, нэг мөр байдлыг хангахын тулд хэрэглэсэн үг хэллэг, ойлголт, ухагдахууныг илүү нарийн тодорхойлж, эрх зүйн орчныг тодорхой болгож өгөх шаардлагатай байна. Энэ нь маргаан, үл ойлголцлыг бууруулж, зөрчил шийдвэрлэх явцад тогтвортой, илүү хариуцлагатай зохицуулалт бий болгоход чухал ач холбогдолтой.

Ярилцагч 2:

Манай байгууллага дээр энэхүү хэм хэмжээг хуулийн дагуу мөрдөн ажиллаж байна.

Ярилцагч 3:

Өнөөгийн практикт зарим заалтыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байна. Тухайлбал, **8.1 дэх хориглох заалт** нь бусад хууль тогтоомжид аль хэдийн хориглосон үйлдлийг давхар оруулсан нь зохицуулалтын давхардал бий болгожээ. Жишээлбэл, ажлын байран дээр архи хэрэглэх нь бусад хууль тогтоомжоор шууд халагдах үндэслэл болдог байхад, уг заалтыг энэ хуульд тусгаснаар эсрэгээрээ архи хэрэглэсэн төрийн албан хаагчийг хамгаалж байгаа мэт ойлгогдох нөхцөл үүсэж байна. Харин **7.1 дэх заалт** нь хэт ерөнхий, нийтлэг томьёололтой. Жишээлбэл, “дүрэмт хувцас өмсөх журмыг зөрчих” гэх зөрчлийг ямар шалгуураар тогтоож шалгах нь тодорхой бус байгаа нь хэрэгжилтийн явцад эргэлзээ, маргаан дагуулж байна. Иймээс хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг сайжруулахын тулд заалт бүрийг нарийвчлан тодорхойлох, бусад хууль тогтоомжтой уялдуулах, хэрэглэх шалгуур үзүүлэлтийг тодорхой болгох шаардлагатай байна. Ингэснээр хууль илүү ойлгомжтой, хэрэгжилт нь илүү үр дүнтэй болж, маргаан дагуулсан нөхцөл багасах боломжтой.

Ярилцагч 4:

Төрийн албан хаагчид учраас төрийн албаны хуулийн хүрээнд өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөөд хэвшүүлээд явж байгаа, бидний зүгээс байнгын сургалт, мэдээллийг хийж байгаа. Ер нь гайгүй хэвшүүлж байгаа.

Ярилцагч 5:

Бид нар төрийн албан хаагчид учраас төрийн албаны тухай хуулийнхаа дагуу бүх хууль журмаа мөрдөөд биелүүлээд явдаг. Тиймээс ёс зүйн тухай хуулийн дагуу төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа хэвшүүлж мөрдүүлээд явж байгаа. Бид нар бас ёс зүйн хэм хэмжээ, нийтлэг зарчмын талаар сургалтыг тогтмол хийж байгаа. Бас ёс зүйн хорооноос зохион байгуулдаг сургалтуудад хамрагддаг.

Ярилцагч 6:

Манайх ёс зүйн дэд хорооны төлөвлөгөө гаргасан. Түүнийхээ дагуу салбар дэд хороодын үйл ажиллагааг чадавхжуулах зорилгоор сургалт зохион байгуулдаг. Нийт 30-аад байгууллагын 100 гаруй хүн хамрагдсан. Ёс зүйн хороотой хамтарсан сургалтыг явуулсан. Мөн ёс зүйн чиглэлээр багш нарт мөн сургалт явуулсан. Одоо 10 сард оюутан суралцагчид, багш нар, мэргэжлийн сургалтын байгууллагуудад сургалт зохион байгуулна. Төлөвлөгөөний дагуу ёс зүйн дэд хорооны гишүүд ажлуудаа хуваж аваад тэрүүгээрээ сургалт, постер, семинар зэргийг хийхээр төлөвлөж байна. Тиймээс өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлээд ажиллаж байна. Алдаанаасаа мөн суралцаад л явж байна. Ажлын хажуугаараа хийж байгаа учраас маш хурдан л ажиллах шаардлагатай байдаг. Цахим систем, Фэйс бүүк хуудас нээж ажиллуулдаг. Тэрүүгээр үйл ажиллагаа сурталчлах туршлага солилцох зэрэг ажлуудыг явуулдаг.

Ярилцагч 7:

Ерөнхийдөө хуулийн үзэл баримтлалын хувьд “ТАХЁЗТ хууль”-д ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ гэж тодорхойлж өгсөн. Нийтлэг хэм хэмжээг бүх ТАХаагчид өөрийнхөө үйл ажиллагаандаа мөрдөж болох удирдамжийн заалт юм. Нийтлэг шаардлага гэдэг бол тухайн ТАХаагч чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ холбоотой үүрэг, хориглох зүйлийг өгч байгаа, илүү хэм хэмжээ тогтоосон зохицуулалт. Практик дээр бидний хамгийн нийтлэг жишиг, манай ТАХаагчид болон судлаачдын ойлгохгүй байгаа асуудал бол нийтлэг хэм хэмжээг заасан 5, 7.1-т заасан заалтууд нь удирдамж юм. Удирдамж гэдэг бол үйл ажиллагаандаа баримтлах сайн дурын, эсвэл ухамсарт нь найдсан зохицуулалт. Нийтлэг шаардлага-үүрэг, хориглох зүйл гэдэг маань заавал биелүүлэх хэм хэмжээ юм. Хэрэв нийтлэг шаардлагыг зөрчвөл ёс зүйн зөрчилд тооцож хариуцлага хүлээлгэнэ. Практикт мөн түгээмэл ойлгохгүй байгаа зүйл нь 7.1 болон 5.1-ээр ТАХаагчдад үүрэг юмуу хориглох зүйл мэтээр ойлгоод хариуцлага тооцож байгаа буруу жишиг тогтоод байна. Тэгэхээр бид хуулийнхаа суурь үзэл баримтлал, хуулийн заалтынхаа агуулгыг ойлгохгүй байна. Уул нь хуулинд Ёс зүйн зөрчил гэж энэ хуулийн 8.1, 8.2-т заасан нийтлэг шаардлага буюу үүрэг, хориглох зүйлсийн зөрчлийг ёс зүйн зөрчил гэж тооцно. Ёс зүйн зөрчилд ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэхээр заасан байдаг. Гэтэл 7.1-ийн заалтаар нийтлэг хэм хэмжээг сахиагүй байна гээд хариуцлага тооцож байгаа практик байна. Тэгэхээр энэ нь хууль хэрэглээний мэдлэггүй албан хаагчид, албан тушаалтан байгаагийн асуудал. Үүн дээр тухайн байгууллагыйн албан хаагчид ялангуяа хуульчид маш тодорхой зааварчилж өгөх ёстой юм. Тэр нь хэрэгжихгүй болохоор хуулийн заалтыг өөрсдөө буруу хэрэглэчихээд хууль хэрэгжихгүй, ойлгомжгүй байна гэдэг асуудал яригдаад байгаа. Үүнийг бид сайн анхаарах ёстой. Ёс зүйн зөрчил гэдгийг хуульд маш тодорхой зааж өгсөн байгаа. 8.1, 8.2 бол зөрчил. Үүрэг, хориглох зүйлийг зөрчвөл. Яагаад гэвэл ёс зүйн харилцаа, ёс суртахуун гэдэг маш өргөн ойлголт. Тэрийг бид хуульчилж байгаа учраас маш тодорхой, хэмжихүйц, ойлгомжтой байхгүй бол хүнийг хэлмэгдүүлэх асуудлууд бий болдог. Тийм учраас 8.1, 8.2-ыг бид үүрэг, хориглох зүйл гэчихээд ёс зүйн зөрчилд тооцож байгаа.

Хууль хэрэглээний хувьд нэг асуудал байдаг. Яагаад гэвэл хууль гарахын өмнө ТАХаагчийн ёс зүйтэй холбоотой нийтлэг хэм хэмжээнүүдийг өмнөх 11 хуулиар зохицуулсан байгаа, Авлигын эсрэг хууль, Нийтийн албан дахь ашиг сонирхлын зөрчлийн хууль гээд урт нэртэй хууль гэдэг, Төрийн албаны 31, 37, 39, Хөдөлмөрийн тухай хуулиуд дээр заасан. Тэр хуулиуд дээр заасан үүрэг, хориглох зүйлийг зөрчиж байгаа бол мэдээж ёс зүйгүй үйлдэл, ёс зүйн зөрчил. Тэр хуульд заасан хариуцлагаа төрийн албан хаагчид хүлээдэг. Тийм учраас энэ ТАХЁЗТХуульд тэр хуульд давхцаагүй, илүү харилцаа хандлага биеэ авч яваа соёлтой холбоотой нийтлэг үүрэг, хориглох зүйлийг бид нийтлэг шаардлага болгож хуульчлаад, үүнийг зөрчвөл ёс зүйн зөрчилд тооцно. Үүнийг практикт ойлгохгүй түгээмэл алдаа гаргаж байна. Төрийн албаны хуулийн 37, 39-ийг зөрчиж байгаа бол сахилгын арга хэмжээ авахаар хуульд нь байгаа. Тухайлбал, жагсаал цуглаанд оролцох, улс төрийн үзэл бодлоо нийтэд хамаагүй илэрхийлж байгаа энэ үйлдэл нь

ёс зүйгүй, хуулиар хориглосон үйлдэл мөн үү, мөн. Гэхдээ энд хариуцлага хүлээж байгаа зохицуулалт маань Төрийн албаны хуулийн 48-аар зохицуулж байгаа. Сахилгын арга хэмжээ.

Харин энэ ТАХЁЗТХууль бол илүү харилцаа хандлагын хууль. Мөн зохицуулалт байгаа. Төрийн албаны хуулийн 37, 39-т заасан үүргээс гадна гэж байгаа. Энэ үүргийг жишээ нь зөрчвөл ТАХЁЗТХууль дээр байгаа, хэрвээ энэ ТАХаагчийн гаргасан ёс зүйгүй үйлдэл нь бусад хуульд сахилгын, эрүүгийн, захиргааны шинжтэй зөрчлөөр тооцож байвал тэр хуулиар хариуцлага хүлээнэ. Маш тодорхой заасан байхад практик дээр хууль хэрэглээний мэдлэг чадваргүй байгаагаас хуулийг зөв хэрэглэж чадахгүй, алдаатай шийдвэрүүдийг гаргаад байна гэж үзэж байна.

Ярилцагч 8:

За энэ эхнийх нь ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчлан тогтоосон жишиг байдаг эсэх гэж байна. Тэгэхээр энэ өөр бусад орнуудад байдаг юм уу гэж байгаа юм байна тийм үү?

Ерөнхийдөө бол энэ манайд хэрэгжиж байгаа асуудлыг л яриад байгаа юм. Удирдлагын академид ер нь одоо ёс зүйн дүрэм гэж байгаа юу?

Хуучин бол байгууллагуудад ихэнх нь ёс зүйн дүрэмтэй, тэрийгээ мөрдөж явсан. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль 2024 онд батлагдсанаас хойш хууль тогтоомжийн дагуу ТАЗ-ийн дэргэд Ёс зүйн хороо байгуулагдаад тэрний харьяанд томилох эрх бүхий албан тушаалтнууд Ёс зүйн дэд хороодыг байгуулж байгаа. Бүх төрийн байгууллагуудад Ёс зүйн дэд хороод гэж байгуулагдах байгаа. 4 мянга гаруй төрийн байгууллага байна гэж байгаа. Тэрнээс одоо 2700 орчим Ёс зүйн дэд хороо байгуулагдаад ажиллаж байгаа. Хуучин дүрэм журам бол өөрчлөгдөөд Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам гэж баталсан байгаа. Тэрний дагуу л одоо үйл ажиллагаагаа явуулна. Хуульд хүний тооноос нь хамааруулаад тэдэн хүнтэй дэд хороо байна аа гээд заачихсан байгаа. Тэрний дагуу төрийн байгууллагууд Ёс зүйн дэд хороогоо байгуулаад ажиллаж байгаа. 4279 төрийн байгууллага байна тэрнээс одоо тэрнээс одоо 2738 Ёс зүйн дэд хороо улсын хэмжээнд байгуулагдаад байгаа юм байна. Энэ дэд хороод байгууллагынхаа хүрээнд ёс зүйн асуудал гарах юм бол авч хэлэлцээд, ёс зүйн зөрчил мөн үү биш үү гэдгийг нь Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 5 болон 8 дугаар зүйлд заасны дагуу шийдээд явна.

Ярилцагч 9:

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль 2024 оны 5 сард хууль тогтоох эрх бүхий байгууллагаас батлагдаад хэрэгжиж эхэлсэн. Өмнө нь төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм гээд ЗГ-ын тогтоолоор батлагдсан, яг гол эш үндэс болгож байсан ийм захиргааны акт байсан. Шинэ хууль хэрэгжиж эхлээд улмаар хууль дагаад 2025 оных байх аа, бүхий л төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллагуудыг ёс зүйн хэм хэмжээг байгууллагын дотоод журамдаа оруул аа гэдэг үүрэг даалгаврыг Ерөнхий сайд төсвийн ерөнхий болон шууд захирагч нарт өгсөн. Энэний дагуу манайх байгууллагын дотоод журамдаа энэ ёс зүйн хэм хэмжээг оруулсан. Өмнө нь нийтлэг байгаад байдаг байсан байгууллагын сахилга хариуцлага гээд зүйлд өөрчлөлт оруулсан. Монгол Улсын Ёс зүйн хорооноос Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журмыг бас 2025 оны 2 сарын 10 хэдэнд байх аа баталж гаргасан. Манай байгууллагын тухайд Ёс зүйн дэд хороо өөрийн тухайлсан дүрэмгүй, дээд шатны эрх бүхий байгууллагаас баталсан дүрэм, журам, Ёс зүйн тухай хуулийнхаа хүрээнд ажиллаж байгаа.

Асуултын тухайд бол, төрийн албан хаагчийн хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ энэ 5.1.1, 7, 8 нь нийтлэг шаардлага өдөр тутмын үйл ажиллагаанд мөрдөж хэвшүүлж чадаж байгаа юу гэдэг дээр, харилцан адилгүй. Зарим албан хаагчдын тухайд ёс зүйн хэм хэмжээгээ бариад энэ холбогдох хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлээд ажиллаж байгаа албан хаагчид байна. Бас хэрэгжүүлэхгүй байгаа, дутагдалтай албан хаагчид байгаа. Ер нь харилцан адилгүй гэсэн үг.

Ёс зүйн дэд хороо нь хэвшүүлж чадаж байгаа юу гэж байна. Миний хувьд бол манай дэд хороо бас боломжийн сайн ажилладаг гэж үздэг. Хууль хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбоотой шинээр байгуулагдсан, хамт олны дундаас санал хураалтаар олонхын санал авсан 7 хүн сонгогдоод, дотроосоо даргаа сонгоод явж байгаа. Хууль журам аль алинд нь заасан байгаа. Хуулийн гол үзэл санаа нь ёс зүйн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх сургалт нөлөөллийн ажлыг жилд 2-оос доошгүй удаа хийх гэсэн байгаа. Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш манай хувьд сургалт, нөлөөллийн ажлыг төрийн бус байгууллагууд, авлигатай тэмцэх газартай хамтраад 7, 8 сургалт хийчихсэн байгаа.

Ёс зүйн зөрчилд холбогдож байгаа удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтнуудад зохих, хуульд заасан дүгнэлтээ гаргаад эрх бүхий албан тушаалтан баталгаажуулаад, хариуцлага тооцоод явж байгаа асуудлууд байгаа. Нэгдүгээрт сургалт, нөлөөллийн ажлыг урьтал болгож явуулж байгаа. Тэгээд зөрчилд холбогдсон удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтнуудад хариуцлагыг тооцоод явж байгаа. Мэдээллээ Ёс зүйн хороо болон ЭМЯ-нд хүргүүлж байгаа.

Ярилцагч 10:

Одоо хэвшүүлж ажиллахыг бүгд урдаа зорилго болгоод ажиллаж байна.

Ярилцагч 11:

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ чинь маш өргөн цар хүрээтэй асуудал шүү дээ. Яг ёс зүй гэдэг чинь бас нөгөө нэг хаалга татахаас л эхэлнэ. Төрийн албанд шинээр орж ирж буй албан хаагчиддаа төрийн албан хаагчийн ёс зүй, ёс зүйн дэд хорооны талаарх мэдээллийг өгч ажилладаг. Хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор төлөвлөгөө гаргаж ажиллаж байна.

Ярилцагч 12:

Ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг мөрдөж хэрэгжүүлэх байдал нутгийн захиргааны байгууллага болон төрийн захиргааны төв байгууллага, албан тушаалын ангилал, төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны хэлбэрээс хамааraад харилцан адилгүй байгаа гэж үзэж байна. Төрийн захиргааны төв байгууллага болон яам, агентлагийн түвшинд бол ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөж ажиллахын хувьд бол харьцангуй амжилт гаргаад явж байгаа бол нутгийн захиргааны байгууллага буюу ялангуяа сумын түвшинд энэ ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх гэдэг зүйл бол харьцангуй бас бүрдэж чадаагүй юм болов уу. Яагаад гэхээр нутгийн захиргааны байгууллагын хувьд бол ёс зүйн асуудлыг хот суурин газрынх шиг төдийлөн ярьдаггүй. Олон жил тэндээ ажиллачихсан, бие биенийгээ танил болчихсон хүмүүс ер нь ёс зүйн асуудал нэг сөхөж ярьдаггүй учраас ингэж л байдаг юм. Бид нар ярих шаардлагагүй. Ингэж байсаар сэргэнэ гэх байдлаар хандаад байна уу даа. Бүсийн зөвлөгөөнд хэлж байгаа үгнүүдийг харахад нэг тийм дүгнэлт хийгээд байна. Удирдлагын Академийн 2021 онд төрийн захиргааны байгууллагуудын ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт гэсэн судалгаанаас үзэхэд ёс зүйн зөрчил гаргах байдал төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллага болон төрийн захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлээс хамааraад ялгаатай байгаа. За яам агентлагуудын хувьд удирдах ажилтан тэгээд төрийн албан хаагчдын хоорондох харилцаанаас үүдэлтэй ёс зүйн зөрчил гомдол давамгайлж байна. Дүүргийн түвшинд болон зарим төрийн байгууллагуудын түвшинд бол ажилтан ажилтнуудын хооронд ёс зүйтэй холбоотой асуудал үүссэн байдаг. Тэгвэл яг үйлчилгээнд ажиллаж байгаа албан хаагчдын хувьд иргэд төрийн албан хаагчдын хооронд гэсэн ийм байдлаар нөгөө ёс зүйн зөрчил гарах байдал ерөнхийдөө ажиглагдаж байна уу гэж харагдаж байгаа. Албан хаагчдын ёс зүйн нийтлэг хэмжээг бүрдүүлэх байдал төрийн захиргааны албан хаагч төрийн үйлчилгээний албан хаагч, төрийн улс төрийн болон төрийн тусгай гэсэн 4 ангиллаар авч үзэх юм бол бас ялгаатай байгаад байгаа. Төрийн захиргааны албан хаагчдын хувьд харьцангуй захирах, захирагдах ёс гэдэг энэ зарчмынхаа дагуу харьцангуй бас анхаарал хандуулаад стандарт хэм хэмжээг мэддэг, бас энүүгээр юм хийгээд байна уу л гэж бодож байна. Мөн нөгөө талаас төрийн захиргааных нь энэ чиглэл дээр хариу

үйлдэл үзүүлж чаддаг. Гэтэл төрийн үйлчилгээ гэдэг дээр маш том орхигдсон орон зай байгаа. Тэгэхээр энэн дээр бол нөгөө яг иргэдтэй тулж харилцдаг боловсрол, эрүүл мэндийнхэн болон нийгмийн халамж үзүүлдэг энэ нөхдүүдийн хувьд бол ерөнхийдөө одоо энэ чиглэлийн сургалтын үйл ажиллагаа их дутагдаж байгаа. Тийм ч учраас энэ 2024 оны Ёс зүйн хорооноос гаргасан тайлан дээр бол энэ үндсэн ангиллуудаар ёс зүйн зөрчил гаргах байдлыг аваад үзэх юм бол төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хувьд харьцангуй төрийн захиргаагаар бодвол чүд дээгүүр ийм үзүүлэлтээр гараад байгаа. Энэ нь төрийн үйлчилгээн дээр ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх байдал бол харьцангуй бага байна уу даа гэж бас бодоод байгаа юм. Төрийн тусгай бол харьцангуй нөгөө үнэт зүйл нь тангарагтаа үнэнч байна гэдэг үүднээсээ эд нар бол дэг журмаа мөрдөөд замбараатай байж чаддаг гэж үзээд байна. За тэгээд дараагийнх нь болохоороо миний судлаачийн зүгээс бол аваад үзэх юм бол төрийн улс төрийн албан тушаалтны хувьд төрийн өндөр албан тушаалтаны хувьд бол бас одоо ямар нэгэн байдлаар харилцахдаа иргэдтэй ч юм уу, албан хаагчтай харилцахдаа дээрэлхүү байдаг ч юм уу ёс зүйн тэр дүрмийн хэм хэмжээг одоо зөрчихгүй байгаа. Тийм одоо ам дамжсан яриа гэж ярьдаг шүү дээ тэ? Иймэрхүү мэдээнүүд бол одоо байгаад байгаа учраас бас энэ төрийн улс төрийн албан хаагчид дээр илүү анхаарах хэрэгтэй. Ялангуяа одоо орон нутагт ажиллаж байгаа улс төрийн албан хаагчтайгаа хаан шиг аашилдаг ийм тохиолдлууд байгаад байдаг. Тэгэхээр энэ дээр бол бид нар бас анхаарах хэрэгтэй байгаа.

Албан тушаалын ангиллаар нь аваад үзэх юм бол эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн албан тушаалтнууд бол ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх тал дээр бол бас ажиллаж чадаж байна гэж үзээд байна. Ахлах дээр дээд түвшнийг бодвол янз янзын ааш араншинтай хүмүүс байна. Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөхгүй байх тохиолдол илүү.

Шинээр томилогдсон болон дэс түшмэдийн албан хаагчид болохоороо төрийн албанд орсон хойно нь энэ чинь ёс зүйн хэм хэмжээ шүү. Энийг одоо бид нар зөрчиж болохгүй шүү. Хуулийн 8.1 болон 8.2-ыг бид нар ёс зүйн зөрчил шүү гэдгийг нь мэддэггүй ч юм уу, ямар нэгэн байдлаар үйлдэл, эс үйлдэхээрээ ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөхгүй байна. Наад зах нь ажлын байран дээрээ жинс, футболк өмсөөд явж байдаг ч юм уу. Тэгэхээр энэ төрийн албан хаагчдыг нийтлэг хэм хэмжээг мөрдөх байдал маань төрийн захиргаа, төрийн тусгай, албан тушаалын ангилал тэгээд нөгөө нэг албан тушаалын зэрэг дэвээсээ хамаараад бас харилцан адилгүй байна уу даа. Ер нь ёс зүйн хэм хэмжээг бүрдүүлье гэвэл нэгдүгээрт удирдах албан тушаалтны манлайлал гэдэг зүйл маш их чухал байдаг. Ялангуяа төрийн өндөр албан тушаалтны манлайлал, иргэдэд өгч байгаа үйлдэл, мессеж. Мессеж гэдэг нь энэ төрийн өндөр албан тушаалтнуудын ёс зүйн асуудал бол нэлээн чухал анхаарал хандуулах шаардлагатай гэж үзэж байгаа.

Ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчлан тогтоосон жишиг байдаг эсэх, байдаг бол ёс зүйн зөрчилд ямар ойлголт, ухагдахууныг хамруулдаг вэ?

Ёс зүйн асуудлыг заавал хуульчлах ёстой юу гэдэг маргаан байдаг. Ёс зүйн зөрчилд ямар ойлголт ухагдахууныг хамруулдаг вэ гэж. Үүн дээр 2 төрлийн маргаан байдаг. Судлаачдын 50% нь нэгэнт өөрийн гэсэн үнэт зүйлтэй хүмүүсийг ёс зүйн хууль, хэм хэмжээгээр дарамтад оруулах боломжгүй гэж хэлдэг бол нөгөө нэг хэсэг нь хуульчлах боломжтой гэж үздэг.

Жишээлбэл, Аристотель хэлснээр бичигдсэн зүйлийг хууль гэдэг. Цаасан дээрх хуулиар ёс зүйн хэм хэмжээг зохицуулах бус үүнийг бичигдээгүй хуулиар зохицуулдаг юм шүү гэж байна. Нөгөө 50% нь болохоор болно оо гээд байгаа. Тэгэхээр ёс зүйн хэм хэмжээг хуульчилсан жишиг байдаг. Жишээлбэл, БНСУ-ын жишээг хэлж болж байна. Мөн Их Британи дээр бол ёс зүйн хэм хэмжээг жишээлсэн байдаг.

Ёс зүйн зөрчил гэдэгт юу оруулж байна вэ гэхээрээ онолын дагуу бол төрийн албаны үнэт зүйл гэж байгаа эсвэл тухайн байгууллагын үнэт зүйл, зарчим, зан төлвийн нийлбэр цогцыг бол ёс зүй гэж яриад байгаа юм. Тэгэхээр энэ ёс зүйн зөрчил гэдэг дээрээ эргээд нөгөө үнэт зүйлээ

дээдэлж байна уу үндсэн хуулийн 1.2-т заасан шударга ёсыг эрхэмлэнэ, хуулийг дээдэлнэ, хүний эрх, эрх чөлөөг дээрдэлнэ ч гэдэг юм уу тэ шударга байх зүйлийг мөрдөж байна уу? Тэгэхээр ёс зүйг хуульчилдаг юм байна, хуульчлаад амжилтад хүрсэн одоо тохиолдлууд бол нэлээн байдаг юм байна. Жишээлбэл, БНСУ-ын Нийтийн албаны ёс зүйн тухай хуулийг 1981 онд гаргасан. Одоо даруй 44 жил өнгөрөөд байгаа. Тэгээд энэ хууль бол нэлээн сайн үйлчилсэн гэж үздэг. Гэхдээ манай улс энэ улсын хуулиас нилээд санаа авсан хэдий ч хуулийн 7.1 болон 8.1-д байгаа зүйл нь бол маш жижигхэн компонент буюу жижигхэн зүйлийг нь л аваад яг энэ хэдийг л ёс зүйн зөрчил гээд үзэх юм бол үнэхээр ядуухан ойлголт болоод байгаа. Тэгэхээр энэ хууль дээр бол би одоо хамгийн чухал гэж үзсэн Ёс зүйтэй холбоотой, одоо үнэт зүйл, зарчимтай холбоотой зүйлүүд нь ороогүй юм байна гэж үзээд байгаа. Тэгэхээр хувцаслалт, согтууруулах ундаа гээд жижигхэн асуудлыг авснаас биш нөгөө нэг шударга байх, хүнлэг энэрэнгүй байх зэрэг шаардлагатай асуудлуудыг нь тусгагдаагүй юм болов уу даа л гэж бодоод байгаа. Тэгэхээр ийм ёс зүйн хуультай байх нь зөв гэдэгтэй санал нэг байгаа.

Асуулт 2: Ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд (5.1.2), тус хуулийн 15-р зүйлд заасан гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх журам хэр үр дүнтэй хэрэгжиж байгаа гэж та үнэлэх вэ? Ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны процесс үе шатуудад ямар нэг хүндрэл, бэрхшээл тулгарч байгаа юу? Үүнд:

-Гомдол шийдвэрлэхэд үүссэн хүндрэл бий юу?

-Нотлох баримтаа хэрхэн бүрдүүлдэг вэ?

Хариултууд:

Ярилцагч 1:

Шалган шийдвэрлэх журам одоогоор хэрэгжиж байгаа боловч хэрэгжилтийн явцад ноцтой хүндрэлүүд тулгарч байна. Тухайлбал, хэрэг бүртгэлийг шалгахдаа мэдээлэл цуглуулах, хүмүүсээс мэдүүлэг авах зэрэг гүйцэтгэх шинжтэй ажиллагаа өрнүүлж байгаа нь зөрчил шалган шийдвэрлэх болон гэмт хэрэг шалган шийдвэрлэх ажиллагаатай зарим талаар давхцах нөхцөл үүсгэж байна. Үүний улмаас асуудлыг шийдвэрлэж буй хүмүүс хууль зүйн эрсдэлд өртөхөөс гадна хувь хүний нууцад халдах тохиолдол (жишээлбэл, иргэний эрүүл мэндийн байдал, гэр бүлийн харилцаа гэх мэт) гарч байна.

Ийнхүү хууль зөрчиж болзошгүй нөхцөлөөр мэдээлэл цуглуулах нь дараа нь нотлох баримтын найдвартай байдалд эргэлзээ төрүүлдэг. Учир нь шалгалт явуулж буй хүн өөрийн цуглуулсан мэдээлэл дээр тайлбар бичсэн ч энэ нь үнэн зөв эсэхийг хэн баталгаажуулах, хэн хууль ёсны гэж зөвшөөрөх нь тодорхойгүй хэвээр байна. Нотлох баримтыг дуу хураагуур ашиглаж эсвэл бичгээр бүрдүүлсэн тохиолдолд ч шүүхэд маргаан даамжрах үед түүний хууль ёсны хүчин төгөлдөр байдалд эргэлзээ үүсдэг.

Иймд зөрчил шалган шийдвэрлэх үйл ажиллагаа нь гүйцэтгэх ажиллагааны хууль, дүрэм, журмаас ангид, бие даасан хараат бус статустай байж, тухайн хүнд бүрэн эрх олгох шаардлагатай. Энэ нь тухайн албан тушаалтан итгэл үнэмшилтэй, хариуцлагатай шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлнэ. Мөн нотлох баримтын бүрдүүлэлтийн үйл ажиллагаанд тодорхой шалгуур, стандартыг хуульчилж өгөхгүй бол маргаан үүсэх, хууль ёсны хүчинтэй байдлыг тогтоох асуудалд эргэлзээ бий болсоор байна.

Нэмж дурдахад, ёс зүйн зөрчил, зөрчил, сахилгын шийтгэлийг ялгахдаа хуульд заасан **8.1, 8.2**-т тулгуурлаж байгаа боловч эдгээр асуудлуудын давхцал өндөр, зааг ялгаа тодорхой бус байгаагаас практикт хэрэглэхэд хүндрэлтэй байна.

Тиймээс хуульд хэрэглэж буй ухагдахуун, шалгуурыг нарийвчлан тодорхойлох, ялгааг илүү тодорхой болгож өгөх нь зүйтэй.

Ярилцагч 2:

Гомдол мэдээллийг шалгах журмын дагуу шалган шийдвэрлэх үйл ажиллагаа тогтсон журмын дагуу явагдаж байна. Манай байгууллага нь нийтдээ шүүхийн тамгын газрын 40 ёс зүйн дэд хорооноос ирүүлсэн гомдлыг хүлээн авч хянан шийдвэрлэдэг тул гомдлыг шийдвэрлэх явцад үндсэн асуудал хүндрэл харьцангуй гайгүй. Харин нотлох баримт бүрдүүлэх үйл ажиллагаа нь үндсэн ажлын зэрэгцээ хийгддэг учраас цаг хугацааны хувьд хүндрэлтэй, бүрдүүлэх хугацаа бага байдаг нь тодорхой бэрхшээл үүсгэж байна.

Ярилцагч 3:

Өргөдөл, гомдлыг шаардлага хангаж байгаа тохиолдолд бүртгэн авч шийдвэрлэдэг боловч энэ нь заримдаа хууль зүйн зохицуулалтын давхардлыг бий болгож байна. Жишээлбэл, **8.1, 7.1 дэх заалтуудын хүрээнд бүртгэж авсан асуудал** нь бодитоор бол сахилгын, эрүүгийн эсвэл зөрчлийн хуулийн зохицуулалтад хамаарах тохиолдол байж болох тул даргатай зөвшилцөн холбогдох байгууллагад шилжүүлэх шаардлага гардаг.

Нэмж дурдахад, ёс зүйн дэд хороо нь сонгуулийн зарчмаар бүрддэг тул гишүүдийн хууль хэрэглээний ойлголт, тайлбар харилцан адилгүй байх нь элбэг. Үүний улмаас “ёс зүйн гомдол” гэх шалгуур тодорхой бус байж, шийдвэр гаргах үйл явцад хүндрэл учруулж байна. Ёс зүйн асуудлыг тусгайлан салгаж хуульчилсан нь оновчтой бус бөгөөд байгууллагын дотоод үйл ажиллагаа, үнэт зарчмын нэг хэсэг байх ёстой асуудлыг хиймлээр тусгаарласнаар хуулийн хэрэгжилт, үр нөлөө сулрах нөхцөл үүсэж байна. Иймээс ёс зүй нь байгууллагын амин сүнс, салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг байх учир түүнийг тусдаа ангиллаар бус, харин байгууллагын үйл ажиллагаатай уялдуулсан цогц зохицуулалт болгон хуульчлах нь илүү оновчтой юм.

Нотлох баримт бүрдүүлэх үйл явцад хамгийн их хүндрэл үүсгэдэг шалтгаан нь гомдлын мөн чанартай буюу гомдол нь хүний хоорондын харилцаанаас үүдэн үүсдэг тул нөхцөл байдал олон янз болж өөрчлөгддөг асуудал. Мэдүүлэг өгч буй этгээд тухайн явцын дунд мэдүүлгээ өөрчлөх, шинэ тайлбар нэмэх зэрэг тохиолдол байнга гардаг. Энэ нь нотлох баримтыг тогтвортой, найдвартай бүрдүүлэхэд хамгийн том хүндрэл болдог.

Ярилцагч 4:

2024 оноос хойш 6 гомдол ирсэн. Шийдвэрлэхэд хүндрэлтэй зүйл гараагүй. Нотлох баримтыг цаг тухай бүрд нь бүрдүүлээд явж байсан. Хөдөө орон нутгийнхантайгаа цахимаар холбогдоод цаасан болон цахим нотлох баримтыг бүрдүүлж байсан. Гэхдээ процессын хувьд хугацаа их богино болохоор амжиж бүрдүүлэхэд бас асуудал гарч байсан.

Ярилцагч 5:

Хариулт. Манайх ёс зүйн зөрчлийг бүртгэх системийг бий болгон ажиллуулдаг. Гарсан ёс зүйн зөрчлийг уг системдээ бүртгээд судлан шинжлээд дүгнэлтүүдийг гаргадаг. Тиймээс энд ямар нэгэн хүндрэл байдаггүй. Бид албан хаагчдаасаа гомдол, мэдээллийг цахим хаяг үүсгээд түүгээрээ авдаг. Мөн нарийн бичгээр дамжуулж, цаасаар өгч болдог. Тухайн өргөдөл гомдлыг хүлээж аваад системдээ бүртгээд, систем дээрээ өргөдөл гомдлын шийдвэрлэлтийн явцаа тухай бүрд нь оруулаад явдаг. Тухайн өргөдөл гомдлыг ёс зүйн хороон даргадаа танилцуулаад хуваарийн дагуу хуваарилаад авдаг. Жишээ нь эхний өргөдлийг ёс зүйн хорооны дарга авсан бол хоёр дахийг нь нарийн бичиг, гурав дахийг ёс зүйн хорооны гишүүд гээд тойргийн журмаар аваад судлаад хорооныхоо хурлаар хэлэлцээд дүгнэлтээ гаргаад явдаг. Үүний дараа ёс зүйн зөрчлийг бүртгэлийн системдээ бүртгээд оруулдаг.

Ярилцагч 6:

Журам бол хэрэгжээд явж байгаа. Нотлох баримтыг бол цахимаар болон бичгээр, зураг энэ тэрээ авчхаж байгаа. Бид нарт сая нэг ийм хүндрэл гарсан. Тухайлбал, нэг хүнийг зөрчил

гаргаагүй байхад зөрчилтэй гээд манай харьяа байгууллагын дэд хороо бүртгэчихжээ. Тэгээд гомдолд холбогдогч нь манай руу хандаад бид нар тэр хүний гомдлыг хүчингүй болготол гомдол гаргагч нь ёс зүйн хороо руу хандаад Ёс зүйн хорооноос шалгаад та нар гомдол гаргагчийн дүгнэлтийг хүчингүй болгохоос биш холбогдогчийн дүгнэлтийг хүчингүй болгож байгаа нь танайх буруу дүгнэлт гаргасан гэсэн. Бид нар шүүхийн процессоор явдаг гэж ойлгосон. Ёс зүйн хорооны дүгнэлт нь биднийг журмаараа ажилла гэснээс өөр ямар нэгэн зөвлөмж өгөөгүй. Энэ нь их ойлгомжгүй. Учир нь хуульд хүчингүй болгосон дүгнэлтээ хүчингүй болгох тухай ямар ч зохицуулалт байхгүй.

Ярилцагч 7:

Энэ дээр процессын хувьд хүндрэл бэрхшээлийг тухайн шийдвэр гаргаж байгаа, ЁСДХороонд ажиллаж байгаа удирдах буюу томилох эрх бүхий албан тушаалтан. Энэ дээр би өөрөө хуулийн эх дээр ажилласан учраас зөв буруу гэж хэлэхгүй. Хүндрэл, бэрхшээлийг тэр хүмүүс өдөр тутам амьдралдаа хэрэглэж байгаа учраас тэр хүмүүс үнэлнэ.

Процессын хувьд гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа гэдгийн хүрээнд бид тухайн ТАХаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчлийг хүлээж аваад, ялангуяа энэ нь ЁЗДХороодын үйл ажиллагаатай холбоотой гарч ирж байгаа. Яагаад холбоотой вэ гэхээр 2010 оны Засгийн газрын тогтоолоор байгууллагын дэргэд ЁСХороод ажиллахыг хуульчилсан. Энэ жишиг төрийн байгууллагуудад тогтсон. Бүх биш юмаа гэхэд ихэнх төрийн байгууллагууд 2010 оноос хойш ЁЗХороотой байсан. Зарим нь ажиллуулдаггүй, зарим нь ажиллуулаад явж байсан. УАкаед 2011 оноос ЁЗХороо байгуулагдаад би НБД-аар одоо хүртэл ажиллаж байна. Энэ хууль гарахдаа тэр суурин дээр нь ЁЗДХороод гэж нэрлээд, ТАХаагчийн ёс зүйтэй холбоотой асуудлыг байгууллага эхлээд дотроо, хамт олны дундаас бүрдсэн ЁКДХороод хүлээж авъя. ТАХЁЗТХуульд заасан ёс зүйн зөрчил бол илүү харилцаа хандлага, биеэ авч явах байдалтай холбоотой ёс зүйн зөрчлүүд. Сахилгын кейс, захиргааны зөрчил, сахилгын зөрчлийн асуудлыг энэ хуульд хамаарахгүй. Тэгэхээр хамт олноосоо сонгогдсон ЁЗДХ-ны гишүүд тухайн албан хаагчийнхаа харилцаа хандлага, биеэ авч явах байдалтай холбоотой гомдол мэдээллийг хүлээж аваад, илүү уян хатан менежментээр ажиллах ёстой. Тэр хүнийг шийтгэх гээд, чи ёс зүйн зөрчил гаргасан, чамд хариуцлага хүлээлгэх гэж байна гэсэн асуудал биш. Эхлээд, яагаад ёс зүйн, харилцаа хандлагын зөрчил гаргав? ТАХЁЗТХуулийн 8.1, 8.2-т заасан ёс зүйн үүрэг, хориглох зүйлээр л авч үзнэ. Яагаад иргэнтэй муудалцав, яагаад хамт олон бие биенийгээ хэл амаар доромжлов, яагаад хувцаслалтын стандартыг хангахгүйгээс болоод гомдол мэдээлэл ирэв. 3 юмуу 5 гишүүнтэй энэ байгууллага гомдол мэдээллийг хүлээн аваад аль болох эвлэрүүлэн зуучлах, аль болохоор ойлголцдог ийм байгууллага. Энэ байгууллага өөрөө үнэхээр процесс үүсгээд, энэ бол ёс зүйн зөрчил юмаа гэж үзэж байгаа бол томилох эрх бүхий албан тушаалтандаа шилжүүлж байгаа. Яг энэ процесс, гомдлыг хүлээж авахад ЁЗДХороодын гишүүдэд хэцүү. Цуг ажиллаж байсан албан хаагчдынхаа асуудлыг авч хэлэлцэнэ, хүний хувийн нууцын асуудлыг мэдэх болно. Тэрнээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд хамт олноос нь өөрсдийг нь хамгийн сайн ойлгоно гэсэн хүмүүсийг сонгон шалгаруулж авч байгаа. Гэтэл практик дээр байгууллагын дарга нэг тушаал гаргаад ЁЗДХороодын гишүүдийг томилчихдог. Нөгөө хэд нь хүссэн хүсээгүй гомдол мэдээлэл авдаг асуудлууд гарч байна. Уул нь хуулиа зөв хэрэглээд, хуулийг дагаж гарсан ЁЗДХорооны ажиллах журам байгаа, энэ хоёрыг ягштал баримтлаад явахад гомдол мэдээллийг хүлээж авахад хүндрэл бараг үүсэхгүй.

2-рт, ЁЗДХороо бүх гомдлыг хүлээж авахгүй. Үүнийг зааглаж өгсөн. Авлига, ашиг сонирхлын, сахилгын зөрчил буюу Төрийн албаны хуулийн 37, 39-т заасан бол бид хүлээн авахгүй гээд томилох эрх бүхий албан тушаалтан руугаа буцаах ёстой. Процесстой холбоотой гол асуудлын талаар сургалт, сурталчилгааны ажлыг илүү томилох эрх бүхий албан тушаалтнуудад орох ёстой. Үүгүй бол ТАХаагчтай холбоотой бүх асуудлыг ЁСДХороо руу өгчихөөд байгаа. Энэ хуульд хамаатай ёс зүйн зөрчил бол 8.1, 8.2-т хамаатай харилцаа хандлагын зөрчил.

Ярилцагч 8:

Гомдол шийдвэрлэхтэй холбоотой Төрийн албаны 30 жилийн ойн өмнө ТАЗ Ёс зүйн хороо хамтраад бүсчилсэн зөвлөгөөнүүдийг хийсэн. 6 бүсийн зөвлөгөөн хийсэн. Зөвлөгөөн хийх явцдаа бид ёс зүйн гомдол маргааныг шийдвэрлэх асуудлаар тодорхой кэйс жишээн дээр хүмүүсийг групп болгож ажиллуулаад, тэгээд заавар чиглэл өгч ажилласан. Урд нь энэ асуудлыг яг яаж шийдвэрлэх юм бэ, энэ гомдол мөн юм уу аль эсвэл өөр хуулийн хүрээнд шийдвэрлэх асуудал уу гэдгийг зарим тохиолдолд бас сайн ялгаж чадахгүй байсан. Энэ асуудал нь ТАХЁЗ тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд заасан асуудал мөн үү биш үү, эсвэл гэмт хэргийн шинжтэй асуудал уу, Эрүүгийн хууль юм уу өөр бусад хуулиар шийдэгдэх юмуу, за эсвэл АТГ-ын хүрээнд Авлигын хуулиар шийдэгдэх асуудал байна уу аль нь вэ гээд. ТАХЁЗ тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд зааснаар шийдвэрлэх асуудал биш бол холбогдох газруудад нь холбогдох хуулийнх нь дагуу ирсэн гомдлыг шилжүүлж байгаа. ТАХЁЗ тухай хуулийн хүрээнд шийдвэрлэх асуудлуудыг бид авч үзээд дэд хорооны түвшинд шийдвэрлэх бол дэд хороондоо, улсын хэмжээний том хорооны түвшинд шийдвэрлэх асуудал байвал бид нар гишүүддээ ротацын байдлаар хуваарилж өгч байгаа. Тэгээд шийдвэрлэж байгаа. ТАЗ-ийн дэргэдэх Ёс зүйн хороонд одоогоор 2 л асуудал үндсэндээ шийдэгдээд байгаа. ТАЗ-ийн дэргэдэх Ёс зүйн хороо бол төрийн өндөр албан тушаалтны ёс зүйн асуудлуудыг л шийдвэрлэхээр байгаа шүү дээ. Дэд хороод бол өөр өөрсдийнхөө харьяаны төрийн албан хаагчдын асуудлыг шийдэх байгаа. Сүүлийн үед гомдол мэдээлэл их ирж байна гэж байгаа. Манай хороодод харьяалал нь хамаарахгүй, холбогдолгүй тийм асуудлууд их ирж байна гэсэн яриа байгаа. Хуулиар байгуулагдсан ТАЗ-ийн дэргэдэх Ёс зүйн хороо.

Бид ёс зүйн зөрчил маргааны төлөв байдал,гарч байгаа шалтгааны талаар урд нь Удирдлагын Академийн 2 судлаач багштай хамтраад багахан түүврээр судалгаа хийсэн. Тэгэхэд хүмүүсийн хоорондын харилцаатай холбоотой зөрчил их гарч байна аа гэж үзсэн. Одоо нэлээн өргөн түүвэртэй том судалгаа хийхээр бэлдэж байна. Тэрний үр дүнд юу гэж гарах нь уу.

Нотлох баримтын тухайд, ирсэн гомдолд дурдсан асуудлаар тухайн гомдолд хавсаргаж ирүүлсэн материал хангалтгүй байвал бид төрийн байгууллагуудаас, холбогдох этгээдтэй холбоотой газруудаас нь, гомдол гаргасан нөхрөөс өөрөөс нь нэмэлт материалууд шаардаж авч нотлох баримтуудаа бүрдүүлж байгаа. Тэгээд шинжилгээ хийгээд, энэ асуудал ёс зүйн хороо, дэд хороодын түвшинд шийдвэрлэх асуудал мөн үү биш үү гэдгийг шийдээд, мөн бол цааш нь нарийвчилж нягтлан шалгаад тэгээд дэд хорооны болон хорооны хурлаар хэлэлцээд, олонхын саналаар энэ асуудлыг ёс зүйн зөрчил мөн байна аа ийм арга хэмжээ авах хэрэгтэй гэдэг шийдвэрүүдээ гаргаж байгаа.

Ярилцагч 9:

Дээд шатны байгууллагаас баталсан хууль, дүрэм, журмын хүрээнд шалгаж шийдвэрлэх процесс, ажиллагаа явагдаж байгаа.

Ёс зүйн дэд хорооны дарга журамд заасны дагуу асуудлыг гишүүдэд хуваарилах маягаар, тойргийн журмаар, нэг гомдол гаргахад Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн А дүгнэ, дараа нь Б дүгнэ ч гэдэг юм уу ийм байдлаар явж байгаа. За хуулийн 13-т байдаг санаж байна. Гомдол мэдээлэлд холбогдогч албан тушаалтнаас тайлбар мэдээллийг бичгээр авна гэж байгаа. Энийг бол яг бичгээр авч хэвшээд байгаа. Эхлээд бас мэдэхгүй хэрэг бүртгэгч, мөрдөн байцаагч аятай дуудаад тайлбараа аваад явдаг байсан. Тэр бол буруу байсан юм байна лээ. Одоо бол хуулийн 13-т заасны дагуу бичгээр аваад явж байна. Хууль хэрэгжээд төдийлөн удаагүй учраас практикт хэвшихгүй, анхандаа буруу ойлголтууд байсан. Одоо ерөнхийдөө зүгшрэх маягтай байгаа.

Манай байгууллагын онцлог бол иргэдэд гадагшаа чиглэсэн үйл ажиллагаа явуулдаг учраас иргэн, ААН, байгууллагуудаас гомдол гаргадаг. Тэгээд төрийн албан хаагчийн хүнд суртал, ялгаварлан гадуурхаж, харьцаж байна, хясан боогдуулж байна, асуудлыг нь шийдэхгүй удааж

байна гэдэг гомдлууд бол голцуу ирдэг. Тэгээд энэ журамд заасны дагуу ёс зүйн дүгнэлт гаргаж байгаа. Хариуцлагыг бол шийдвэр гаргах эрх бүхий албан тушаалтан тооцож байгаа. Байгууллага дээр архи дарс уудаг ч юм уу, байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж мөрдөөгүй, хуулийн 8.1 дээр заасан асуудлууд дээр зөвхөн гомдол гэхгүй Дэд хорооны гишүүд өөрсдөө зөрчлийг олж илрүүлж, мэдээллээр хариуцлага тооцож байгаа.

Ярилцагч 10:

Ер нь бол хуулийн 13 дугаар зүйлд гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх журам нь төрийн албаны зөвлөлийн Ёс зүйн хороонд хамааралтай журам юм билээ. Манай хувьд хурлын дэгээ дотроо батлаад, хуулийн энэ заалтыг ерөнхий жишиг болгоод хэрэглэж байгаа. Түүнээс гомдол хүлээж авбал яг энэ заалтыг үндэслээд хэрэгжүүлж байгаа зүйл байхгүй. Энэ заалт бол ёс зүйн хороонд л хамааралтай байгаа биз дээ. Хуулийн заалт нь үүнийг үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллахыг Ёс зүйн хорооны гишүүд, ажлын алба гээд өөрсдийнх нь үүрэг болгочихсон байхгүй юу. Тэгэхээр бид нар бол бас шууд дэд хороо ингээд яг аваад ингээд бас хэрэглээд байгаа юм бол байхгүй. Ерөнхийдөө хуулираа процессыг нь зохицуулчихсан байгаа шүү дээ. Гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх вэ гээд түүнийгээ л баримталж байгаа. Манай байгууллагын хувьд гомдол гаргах нь харьцангуй гайгүй. 2025 онд гомдол орж ирээгүй байна.

Миний хувьд ТАЗ-ын ёс зүйн хороонд ажиллаж байгаа биш болохоор хуулийн энэ журам хэрхэн хэрэгжиж байгааг бол хэлж мэдэхгүй байна. Ёс зүйн процесс зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны процесс үе шатуудад бол гайгүй зүгээр. Гэхдээ бланкын загвар батлах асуудал шийдэгдээгүй учраас тодорхойгүй асуудлууд байгаад л байгаа. Яг ингээд бланкаа хэвлээд ийм бланк та нар нөгөө дүгнэлтээ яг энэ бланк дээр хэвлэнэ шүү зэрэг нэгдсэн мэдээлэл бол байхгүй л байна. Гомдлоо шийдвэрлэхэд үүсээд байгаа хүндрэл бол гайгүй.

- Нотлох баримт бүрдүүлэх асуудал дээр яг ингээд нэг мини процесс ажиллагаа явагдаад байгаа байхгүй юу? Яг нэг байцаагч шиг, мөрдөгч шиг. Нөгөө камер шүүх юм уу яах юм? Одоо гэрч дуудна, шаардлагатай бол шинжээч ажиллуулна гээд мини шүүхийн процесс явагдаад байгаа байхгүй юу. Яг нотлох баримт цуглуулаад камер шалгах гэх мэтэд зөвшөөрөл хэрэгтэй болно хэцүү шүү дээ. Жишээ нь шинжээч томилуулъя гэхэд шинжээчийн зардлыг хаанаас, яаж гаргах асуудлыг шийдээгүй. Тэгэхээр бид нар шинжээч томилуулъя гэвэл тэр зардал мөнгийг хаанаас гаргах вэ гэх жишээний.

Ярилцагч 11:

Өнгөрсөн 2 жилийн хугацаанд нэг л гомдол гарсан. Энэ нь 1 хүний ёс зүйн асуудлаар нилээд олон хүн гомдол гаргасан асуудал байсан. Тэгэхээр нотлох баримт цуглуулах асуудал бол шүүх шинжилгээний ажиллагаа хийж байгаа юм уу гэхээр асуудал болсон. Энэ нь сүүлдээ гомдол гаргаснаасаа хэцүү асуудал болсон. Хүн хэзээ хэн ямар ёс зүйн зөрчил гаргахнуу гээд утас, камераа бэлэн аваад явж байна гэж байхгүй шүү дээ. Утасны чат, утсаар ярьсан цаг минут гээд хамаг зүйлсээ ухаж байгаа юм чинь. Уг нь бол төрийн албан хаагчдын хоорондын харилцаа, хандлагын л асуудал байгаад байдаг. Нотлох баримт бүрдүүлэх асуудал бол хүндрэлтэй санагдсан.

Гэтэл нотлох баримтгүй бол өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэхэд хэцүү болчихдог. Тэгээд нотлох баримт цуглуулна гэхээр шүүхийн процессын ажиллагаа болчихоод байдаг.

Нотлох баримтыг бүрдүүлэхдээ утсаар ярьсан болон чатын зургийг авч байгаан. Мөн хажууд байсан хүнээс нь гэрчийн мэдүүлэг авч байгаа юм. Бас тухайн хүний харилцаа хандлагын талаар асуумж авч байгаан. Энэ нь хоёр хүний хоорондын асуудал биш байгууллагын албан хаагчдыг хамарсан асуудал болчихож байгаан. Энэ бол харилцаа, хандлагатай холбоотой асуудал дээр үүсч байгаа хүндрэл.

Бичиг баримттай асуудал бол тодорхой байдаг. Хариу тайлбар авна гээд их сунжирдаг.

Ярилцагч 12:

Нэг аймаг дээр ажлаар очсон байхад бол төрийн албан хаагчид аягүй сонин ил уулздаггүй, нууцаар уулзаад байгаан. Нэг жишээ дурдахад, ЗДТГ-ын дэргэд ёс зүйн дэд хороогоо байгуулсан. Гэхдээ дэд хороогоо хамт олны саналаар бус томилох эрх бүхий албан тушаалтан өөрийнхөө фракцын хүмүүсээс бүрдүүлчихсэн гэж хэлээд байгаа юм. Энэ тохиолдолд ямар хүндрэл гараад байна вэ гэхээр зарим нэг шууд томилох эрх бүхий албан тушаалтан өөрийн дургүй хүнийгээ эргээд ёс зүйн дэд хороодоор авч хэлэлц, шалга гэх мэт шахалт үзүүлэх явдал гарсан байсан. Гомдол ирсэн тохиолдолд хуулийн хугацаандаа хариу өгдөггүй, гомдлыг авангуут 3 хоногийн дотор нотлох баримт бүрдүүлнэ гэдэг дээрээ маш хайхрамжгүй хандаж байгаа бэрхшээл гарч байна. Өөр нэг бэрхшээл нь гомдолд холбогдож буй хүн нь тухайн байгууллагын ёс зүйн дэд хорооны дарга байх тохиоолдол гарч байна. Тэгэхээр холбогдох хүнд нь энэ хэргийг шилжүүлж болохгүй гэсэн зохицуулалт нь орон нутагт хэрэгжихгүй тохиолдол байна.

Мөн нотлох баримт бүрдүүлэхдээ их хайнга хандаад байгаа. Ер нь энэ ингэдэг дээ гэдэг хандлагаар энэ ингээд л гоншигноод явж л байдаг гэсэн байдлаар нотлох баримтыг бүрдүүлэхдээ хайнга хандаад байна уу гэж бодож байгаа.

Захиргааны тухай хуульд зааснаар зааснаар хамгийн их эрх ашиг нь зөрчигдөж болохуйц хүнтэйгээ сонсгол зохион байгуулдаг. Энэ талаарх ойлголт муу байгаа учраас ажиллаж чадаж байна уу үгүй юү гэдэгт эргэлзэж байна. Энэ миний хувийн бодол, надад ямар нэгэн факт байхгүй байгаа. Жишээлбэл ёс зүйн зөрчилд холбогдлоо гэж бодоход жижиг сонсох ажиллагаа явуулахдаа тэдэн сарын тэдэнд уулзана шүү гэдгээ амаараа хэлчих ч юм уу, албаны мэйл ашигладаггүй гэх зэргээр наад захын жижиг процедурын алдаа гаргаад байна гэж бодож байна.

Тэрнээс гадна нотлох баримтыг бүрдүүлэхдээ яг гомдолд холбогдож байгаа хүнээс сонсох ажиллагаа ярилцлага зохион байгуулахаас гадна нөгөө үнэхээр ингээд тухайн хүнд субъектив хандаж магадгүй шүү дээ. Тэгэхээр өөр энийг мэддэг сонсдог яг ийм асуудлыг тухайн одоо холбогдогдож байгаа хүнтэй нь одоо лавлуулах ийм одоо туршилт, ярилцлага ч юм уу ийм юмыг бол ерөөсөө хийж чадахгүй байгаа юм болов уу л гэж бодоод байгаа л даа.

Тэгээд асуудлынхаа талаар ерөөсөө нөгөө нууцалдаггүй. Нууцыг хадгалах байдал дээр бол орон нутгийн түвшинд бол хайнга ханддаг юм байна. Тэгээд аймаг, сум учраас юу хаана болж байгаа гэдгийг нь бүүр детальный мэддэг тэгээд л нэг гомдол очсон бол маргааш нь өглөө нь гэхэд тухайн байгууллага ажиллаж байгаа бүх хүн мэддэг нөгөө мэдээллийн нууцлалыг хадгалах гэдэг дээр бол асуудал үүсэж байна аа гэж үзэж байгаа.

Шалган шийдвэрлэх үйл ажиллагаа дотор ёс зүйн дэд хороо дүгнэлтээ бичиж чадахгүй байна.

Мөн ёс зүйн зөрчил гэж ойлгох вэ? Бусад сахилгын болон бусад төрлийн зөрчлөөс хэрхэн ялгах вэ гэдгээ мэдэхгүй байх жишээтэй. Жишээлбэл, манай ажлын газрын нэг хүн тамхи татаж байгаад нөгөө хүнийхээ нүүр лүү үлээчихсэн гэнэ ээ, энэ чинь одоо ёс зүйн зөрчил мөн гэх мэт.

Үүнээс харахад Ёс зүйн дэд хороодыг ерөнхийдөө ёс зүйн зөрчлийг бусад хэлбэрийн зөрчлүүдээс хэрхэн ялган таних, дүгнэлтийг хэрхэн бичих вэ гэдэг тал дээр анхаарах хэрэгтэй.

Асуулт 3. Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалган тогтоох, хариуцлага ногдуулах ажиллагаа ил тод байдал, шударга байж чадаж байгаа юу? Өөрөөр хэлбэл энэ үйл ажиллагаанд улс төрийн, байгууллагын дотоод орчны эсвэл Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн бус хувь хүний нөлөөлөл орж байгаа эсэх?

Хариултууд:

Ярилцагч 1:

Бие даасан хараат бус ажиллахыг хичээж байна. Хорооны дарга, гишүүд энэ тал дээр өөрсдийгөө бэлдсэн тул нөлөөлөл бага.

Ярилцагч 2:

Манай дэд хороо 7 гишүүний нэрийн дарааллаар гомдлыг хүлээн авч хянан шалгаж тогтоон шийдвэрлэдэг учир хэн нэгний нөлөөлөл ордоггүй.

Ярилцагч 3:

Одоогийн журмаар ёс зүйн хорооны үйл ажиллагаа тодорхой нарийн зохицуулалтгүй явагдаж байна. Тухайлбал, 7 гишүүнийг дарга нарын санал болгосноор бүрдүүлдэг нь гишүүдийн сонголтод нөлөөлөл орох нөхцөл бий болгож, хараат бус байдлыг алдагдуулах эрсдэлтэй. Зарим тохиолдолд удирдах албан тушаалтнууд ёс зүйн хорооны гишүүдэд хандан тодорхой чиглэл өгч, “ингэж шийд” гэх үүрэг, заавар өгөх байдлаар нөлөөлөл үзүүлэх нь ч гардаг.

Ярилцагч 4:

Бидний зүгээс шалгалтын явцад ямар нэгэн нөлөөлөл ирж байгаагүй. Бид шалгалтаа явуулчхаад дараа нь эрх бүхий албан тушаалтан 5 хоногийн дотор тушаал шийдвэр гаргах ёстой үүн дээр хугацаанд шийдвэр гаргадаггүй хүндрэл гардаг.

Ярилцагч 5:

Одоогийн байдлаар хөндлөнгийн нөлөөлөл гараагүй. Бид нар хараат бус байдлаар өргөдөл гомдлыг хүлээж аваад судлаад дүгнэлтийн төслөө танилцуулаад хорооны хурлаар хэлэлцээд дүгнэлтийн төсөл дээр Дарга, нарийн бичгийн дарга гарын үсэг зурдаггүй, харин гишүүд санал нэгтэй байвал бүгд гарын үсэг зурдаг. Гарсан дүгнэлттэй санал нийлэхгүй бол хүсэлтээ гаргаад дүгнэлтэд хавсаргах журмаар шийдвэрлэдэг.

Ярилцагч 6:

Ямар нэгэн нөлөөлөл байхгүй

Ярилцагч 7:

Хуульд процессыг тодорхой зааж өгсөн. Ил тод байна, талуудын оролцоог хангана гээд тодорхой зааж өгсөн байгаа. Хуулиараа улс төрийн, байгууллагын дотоод орчны нөлөөлөл орохыг хориглосон. Нөлөөлөл орж байгаа бол татгалзана, хараат бус байх асуудлыг хууль болон ЁЗДХ-ны журамд заагаад өгчихсөн. Томилох эрх бүхий албан тушаалтанд нөлөөлөх, хөндлөнгөөс хүн нөлөөлөхийг хориглоно гээд хуульд байгаа. Хуулийнхаа заалтыг бариад ажиллахад асуудалгүй. Ил тод байна, талуудын оролцоог хангана гээд хуульд заасан байгаа. Практик дээр хуулиа өөрсдөө хэрэгжүүлэхгүй, хаалттай, дурааараа хурлаа хийчихдэг. Тэрийгээ буцаад хууль руугаа буруугаа чихээд байдаг. Талуудын оролцоог хангахдаа талуудаас тайлбар авна. ЁЗДХороодын журамд тайлбар мэдээлэл авахгүйгээр аль нэг талын нотлох баримтад үндэслэж шийдвэр гаргахгүй. Захиргааны ерөнхий хуулиа барина гээд хуульд заагаад өгчихсөн. Тэгэхээр тухайн захиргааны байгууллага ил тод ажиллах хэрэгтэй байгаа.

Ярилцагч 8:

Одоогоор бидэнд нэг их айхтар гаднын нөлөөлөл ороод байна аа гэж хэлэх баримт нотолгоотой юм ирээгүй байна. Тэгэхдээ энэ хуулийн хэрэгжилт нэг жил гаруй л хугацаанд бодитой явж байна. Тэгэхээр одоогоор мэдэгдсэн юм байхгүй байна. Улс төрчид нөлөөлж байна, гаднын нөлөөлөл байна гэдэг ч юм уу, ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалган тогтоох, хариуцлага ногдуулахад ил тод шударга явагдаж байгаа л гэж үзэж байна. Ер нь сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа их явуулах шаардлагатай байгаа. Энэ асуудлаар хүмүүсийн мэдлэг, мэдээлэл харьцангуй бага байна. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён

гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр гээд 30 он хүртэл хэрэгжих хөтөлбөр гарчихсан байгаа. Тэр хүрээний, ялангуяа сургалт соён гэгээрүүлэх ажлыг хийх хэрэгтэй байгаа. Тэр хүрээнд бид Удирдлагын академитай хамтраад дэд хороодоос анхан шатны сургагч багш нарыг бэлдсэн. Тэд нар дэд хороодынхоо хэмжээнд, харьяа байгууллагуудынхаа хэмжээнд сургалт явуулаад, энэ талаар ерөнхий ойлголт мэдлэгүүдийг өгч байгаа. Одоо сургагч багш нартаа ахисан түвшний сургалт явуулахаар бэлдэж байна. Тэгээд дээд түвшний сургалт гээд 3 үе шаттай сургалт явуулахаар ер нь төлөвлөөд байгаа юм. Сургагч багш нараар дамжиж сургалт хийхгүй бол зөвхөн манай Ёс зүйн хороо дангаараа хариуцаад дийлэхээргүй их ажил байгаа л даа. Сургагч багш нараар дамжуулж сургалт хийхээс гадна олон нийтийн радио, телевиз, ер нь хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл, сошиал медиагаар дамжуулж олон нийтэд сурталчилгаа, сургалт, мэдээлэл өгөх ажлууд хийх шаардлага бас байна гэж харж байгаа.

Ярилцагч 9:

Манай байгууллагын тухайд ёс зүйн зөрэг шалгах, хариуцах йл ажиллагаа ил тод явж байгаа гэж би бол хэлнэ. Бусад байгууллагыг бол сайн мэдэхгүй. Шударга байгаа юу гэвэл бас шударга байж чадаж байгаа. Бид нар удирдах албан тушаалтан гэхгүй хариуцлага тооцож чадаж байгаа.

Улс төрийн, хөндлөнгийн нөлөөлөл байгаа эсэх гэдэг дээр дарга болгон харилцан адилгүй. ЁЗДХорооны үйл ажиллагаанд оролцохгүй, өөрсдөд нь эрхийг нь өгөөд хараат бусаар ажиллуулах ёстой шүү дээ. Зарим сүүлийн үеийн дарга нар чиглүүлэх гээд, оролцох гээд, хуульдаа 5 жил гээд заачихсан байхад гишүүдээ өөрчил гэдэг юм уу иймэрхүү нөлөөлөх байдал гарч байгаа. Өөртөө тохируулсан шийдвэр гаргуулах гээд гэх мэт асуудал бол байгаа. Энэ яг бодитой байгаа. Тайлбарлаад хэлэхээр даргаа эсэргүүцээд байгаа юм шиг нэг тийм байдал гардаг. Тэгэхдээ бас ойлгодог ч дарга байна, ойлгохгүй ч дарга байна. Тийм тохиолдлууд гарч байсан.

Ярилцагч 10:

Ийм зүйлээс бол ангид гэж үзэж байгаа. Манай ёс зүйн хороо төдийгүй бүх байгууллага дотроосоо сонгогдож байгаа. Нэгэнт дотроосоо сонгогдоод гарч ирсэн учир ямар ч харилцан хамаарал, ашиг сонирхолгүйгээр л шийдвэрээ гаргана. Бүх байгууллага ийм л шаардлага тавих ёстой. Нотлох баримтдаа үндэслээд дүгнэлтээ гаргана гэдэг зарчим, нотлох баримтдаа л үндэслэж шийдвэрээ гаргана. Тэгэхээр одоо тийм нөлөөлөл бол манай байгууллагын хувьд бол байхгүй байна гэж үзэж байна.

Ярилцагч 11:

Манай байгууллага дээр шийдвэрлэгдсэн гомдол байхгүй болохоор хэлж мэдэхгүй байна.

Ярилцагч 12:

Төрийн албан хаагчдын зөвлөгөөн дээр дарга нь ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж бич, энэ хэсгийг ингэж бич гээд дүгнэлт гаргахад шахалт үзүүлэх байдал гардаг гэж ярьж байсан. Түүнчлэн хариуцлага ногдуулах гэхээр олон жил хамт ажилласан хүнийхээ асуудлаар дүгнэлт гаргахаас болгоомжилдог, айдаг, эргэлздэг байадл гардаг. Харин ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх үйл ажиллагаа шударга байна уу гэхээрээ жигд шударга байж чадахгүй байна. Үүнд янз бүрийн нөлөөлөл орж ирж байгаа . Таньдаг хүн, жижиг орчин, даргын нөлөөл, эсхүл хонзогнох байдлаар бас шударга явагдаж чадаж байна уу гэвэл одоогийн түвшинд бол чадахгүй байгаа. Энэ дээр 5-аас үнэлгээ өгье гэвэл 2,5 буюу яг голчоор нь үнэлнэ. Түүнээс гадна мэдээ мэдээллийг хадгалах гэдэг дээр мэдээллийг ил задгай хаядаг ч юм уу эсвэл файлаа нууцлахгүй байх зэрэг нөхцөл бас үүсч байна.

Ёс зүйн дэд хороо эрх зүйн зөрчлийн хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ хараат бус байдал мэргэшсэн байдлаараа чиг үүргээ хийж чадна гэдгийг та хэрхэн үнэлж байна вэ?

Ёс зүйн дэд хороод 2020 оноос хойш ажиллахгүй болчихсон ковидын улмаас. Ер нь хэргийг шийдвэрлэхдээ мэргэшсэн байж чаддаггүй. Ёс зүйн дэд хороод чинь гаднаас өөр гуравдагч этгээдээр сургалт, нөлөөллийн ажлыг хийх сонирхолтой байдаг.

Ёс зүйн дэд хороод маань яг ёс зүйн сургалтын агуулга юу байх вэ гэдгийг ерөөсөө мэддэггүй. За төрийн тусгай болон төрийн захиргааны зарим байгууллагуудын ёс зүйн сургалтыг харахад хувь хүний хөгжил, харилцаа, манлайлал гээд ёс зүйтэй огт холбоогүй сэдвээр сургалт зохион байгуулж байна. Иймээс үүнээс урьдчилан сэргийлээд Ёс зүйн хороо 2024 онд 15 дугаар тогтоолыг баталж, төрийн байгууллагын албан хаагчдын анхан, дунд, ахисан түвшинд заагдах ёс зүйн сургалтын 5 агуулгыг баталсан. Энэхүү хөтөлбөрийн дагуу ёс зүйн дэд хорооны албан хаагчдаа чадавхжуулах чиглэлээр ажиллаж байна.

Ёс зүйн дэд хороодын үндсэн чиг үүрэг бол олон улсын түвшинд онолын дагуу бол ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх. Эрдэнэчимэг гэдэг хүн эрсдэлтэй байгаа тохиолдолд зөвлөгөө өгдөг, эсвэл нөлөөллийн ажил зохион байгуулна зэрэг дээр илүү төвлөрөх ёстой. Гэтэл энэ ажлаа Ёс зүйн дэд хороод ойлгоогүй, зохион байгуулж чадахгүй байна.

Мэргэшсэн байх чиглэлээр ажиллая гэхээр Ёс зүйн дэд хороодын хувьд ажлын ачаалал ихтэй байдаг, ажлынхаа хажуугаар хийдэг тул албан хаагчдын ажлын ачаалал нэмэгддэг учраас хүмүүс дургүйцэх хандлагатай байна.

Тэрнээс гадна Ёс зүйн дэд хороодыг хамт олны шийдвэрээр сонгочихдог нь ёс зүйн дэд хорооны гишүүн, дарга байхыг үнэхээр хүсээгүй нөхөр ороод ирэхээрээ ажиллах сонирхолгүй байдаг. Гэтэл нутгийн захиргааны зарим байгууллагууд төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хувьд байгууллагын эерэг соёл, өөрчлөлт бий болгочих юмсан гэсэн ёс зүйн дэд хороодын идэвхтэй дарга нар байна.

Асуулт 4. Ёс зүйн дэд хороо ёс зүйн зөрчлийн хэргийг шалган шийдвэрлэхдээ хараат бус байдал, мэргэшсэн байдлаар чиг үүргээ хэрэгжүүлэх чадамжийг та хэрхэн үнэлж байна вэ?

Хариултууд

Ярилцагч 1:

Энэ асуудалд “ёс зүйн зөрчлийн хэрэг” гэх томьёоллоос эхлээд ойлгомжгүй байдал үүсэж байна. Өөрөөр хэлбэл, энэ нь ёс зүйн хэрэг үү,эсвэл зөрчлийн хэрэг үү гэдэг талаарх тодорхой бус байдал практикт маргаан дагуулж байна. Мөн хуулийг ойлгох, хэрэгжүүлэх, хэвшүүлэхэд шаардлагатай хугацаа хангалттай олгогдоогүй тул хэрэгжилтийн үр нөлөөг бодитойгоор үнэлэхэд одоогоор эрт байна. Иймээс хуульд хэрэглэж буй нэр томьёо, ухагдахууныг нарийвчлан тодорхойлохын зэрэгцээ, хэрэгжилтийн явцыг бодитоор дүгнэхийн тулд хангалттай хугацааны турш ажиглалт, дадлагажуулалт хийх шаардлагатай байна.

Ярилцагч 2:

Нотлох баримтдаа үндэслэн хараат бусаар шийдвэрлэдэг.

Ярилцагч 3:

Хуульд ёс зүйн дэд хороог 5 жилийн хугацаатайгаар ажиллана гэж заасан боловч зарим нэг нэгжүүдэд жилийн эцэст хуралдаж, бүрэлдэхүүнийг шууд шинэчилдэг зөрчил гарч байна. Энэ нь гишүүдийг сонгох, жендэрийн тэнцвэрийг хангах, бүх ажилтны төлөөллийг бүрэн хамруулах зэрэг зарчмыг алдагдуулдаг. Үүний улмаас удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтнуудын төлөөллийн баланс алдагдаж, шийдвэр гаргах үйл явц нэг талыг барьсан шинжтэй болох эрсдэлтэй.

Ийм нөхцөлд хуульд тодорхой зохицуулалт байхгүй учраас олон ургалч үзэл бодлыг хангалттай тусгасан, илүү өргөн төлөөлөлтэй, хараат бус шийдвэр гаргах боломж хязгаарлагдаж байна гэж үзэж байна.

Ярилцагч 4:

Мэргэшсэн хуульч биш учраас хүндрэл гарч байсан. Хуулийн мэргэшсэн хүн авснаас хойш арай гайгүй болсон. Салбар дэд хороодоос ирүүлж буй гомдол шийдвэрлэлтэд их асуудал гардаг. Дүгнэлтүүдийг нь харахад сахилгын шийтгэл, ёс зүйн зөрчил 2-ыг ялгадаггүй хольж хутгах, алинаар нь шийдвэрлэхээ мэддэггүй асуудал их гардаг. Хуулийн мэдлэг дутмагаас болдог юм шиг байгаа юм. Үүнээс болж дүгнэлтээ хүчингүй болгох гэх зэрэг асуудал гардаг. Байнга ёс зүйн хорооноос сургалт өгдөг байвал зүгээр. Чадамжийн хувьд дунд гэж дүгнэх байх.

Ярилцагч 5:

Бид байгууллагын ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журмын дагуу байгууллагын нийт албан хаагчдын санал асуулгаар томилогдсон. Янз бүрийн мэргэжлийн улсууд байдаг. Ёс зүйн хорооноос зохион байгуулдаг сургалтуудад сайн хамрагдахыг хичээдэг. Гэхдээ албан хаагчид биднийг бүх хууль журмыг мэддэг юм шиг асуудаг тэр бүрд нь хуулиа хараад зөвлөөд явдаг.

Ярилцагч 6:

Манай ёс зүйн дэд хороодын гишүүдийг гүүгл драйваар нэрсийг оруулаад санал асуулга явуулаад сонгосон. Их боломжийн баг бүрдсэн. Шинэ хуулиар шинэ баг бүрдсэн. Салбар бүрийн төлөөлөл орж ирсэн. Хуучин ажиллаж байснаас Хуулийн хэлтсийн дарга Баярмаа ерөнхийд нь зангидаад зөвлөөд явдаг.

Ярилцагч 7:

Чадамж гэхээсээ илүү ЁЗДХорооны гишүүд хамт олны дундаас сонгогдож байгаа гэдгийг маш сайн анхаарах хэрэгтэй. ЁЗДХороодын асуудал бол харилцаа хандлагын л хэм хэмжээнүүдийг авна. Түүнээс авлигын асуудал болон сахилгын шийтгэлийг авч үзэхгүй. Харилцаа хандлагын асуудлаар, хараалын үг хэлсэн байна, хүнийг доромжилсон байна, анхааралтай хандсангүй, ажил хэрэгч санааг мушгин гуйвуулсан зэрийг хамт олны дундаас сонгосон тэр хүмүүс л шийднэ. Тэгэхээр ТАХаагчид ЁЗДХорооны гишүүдээ анх сонгохдоо, бид ямар хүнийг ажиллуулах вэ гэдгээ сайн бодолцох шаардлагатай. Логикоор ёс зүйн зөрчилгүй хүн л орно. Үүнийг ЁЗДХорооны журамд сахилгын болон ёс зүйн зөрчил аваагүй хүнийг ЁЗХорооны гишүүнд дэвшүүлнэ гэж заасан байгаа.Чадамжийг бид өөрсдөө ямар хүн сонгосон байна түүнийхээ дагуу л үнэлнэ гэсэн үг. ТАЗ-ийн Ёс зүйн хорооноос ЁЗДХороодын гишүүдийг тасралтгүй сургана гэсэн хөтөлбөр гаргаад хэрэгжүүлж байгаа. Өнгөрсөн хавар 5-р сард яам, агентлагуудын ёс зүйн хороодын эхний гишүүдийг ТАЗ-ийн Ёс зүйн хороо Удирдлагын академитай хамтарч сургалт явуулсан.

ЁЗДХороо соён гэгээрүүлэх, дүн шинжилгээ хийх, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй бөгөөд эдгээрийг яаж хэрэгжүүлэх вэ гэхээр гишүүдээ чадавхжуулах сургалтуудыг зохион байгуулах шаардлагатай. ЁЗДХорооны журман дээр гишүүд жилд 1 удаа сургалтад хамрагдах гэж байгаа. Процессоороо энэ нь хэрэгжиж байгаа. Хууль батлагдаад 2 жил болж байна. Одооноос хэрэгжилтийг хангах асуудлууд хийж эхэлж байна. Би гэхэд зөрчил хянан шийдвэрлэх буюу гомдлоор мэргэшсэн хуульч, гэхдээ ёс зүйн гомдолд өртөөд байгаа албан хаагчдыг сэтгэл санаа, стрессийн түвшин зэргийг нь мэдээд, тайлбар авч зөвлөмж бичнэ гэж байгаа. ЁЗДХорооны гишүүд тэр түвшинд хүртэл бэлтгэгдээгүй. Тэгэхээр тэр сургалтанд заавал суух шаардлагатай. Ийм ажлууд хийгдэж байгаа. Өөр ямар ажлууд байж болох вэ гэдгийг бусад албан хаагчид өөрсдөө хэрэгжүүлэхдээ анхаарна бизээ.

Ярилцагч 8:

Нэгдүгээрт, хүний тооноосоо хамаараад ёс зүйн дэд хороод янз янз байгаа. Хоёрдугаарт, цөөн хүнтэй зарим газар хуулийн дагуу дэд хороод байгуулагдаад ажиллана гэхээр бас боломжгүй байдлууд байгаа. Тийм учраас одоо хуулийн өөрчлөлтөөр ер нь байгууллагаар нь байгуулах нь зөв юм уу, салбараар нь байгуулах нь зөв юм уу, эсвэл нутаг дэвсгэрийн харьяаллаар нь байгуулах зөв юм уу гэдэг асуудлуудыг бас ярьж байгаа. Хууль тогтоогчид яаж шийдэх нь үү, шийдэх байх гэж бодож байна. Зарим газар, тухайлбал, хөдөө орон нутагт арваадхан хүнтэй байгууллага байна. Тэрний гурав нь Ёс зүйн хорооны гишүүн болчихдог, тэгэхдээ бүгдээрээ бие биеийгээ их дотно таньдаг гээд цөөн хүнтэй өвөрмөц онцлог байгаа учраас зовлон бэрхшээлүүд бас гарна л даа.

Одоохондоо зарим дэд хороод байгуулагдаагүй, байгуулагдсан дэд хороодын гаргасан шийдвэрийн талаар мэдээлэл бага байна. Тийм учраас хорооны түвшинд ийм зөрчил гарлаа, энэ чиглэлээр бид нар арга хэмжээ авахгүй бол болохгүй нь ээ гэсэн гомдол мэдээлэл бол ирээгүй байна. Тийм учраас Ёс зүйн дэд хороод хуулийн дагуу, сая зохион байгуулсан бүсчилсэн сургалт, зөвлөгөөнөөр өгсөн чиглэлийн дагуу, сургагч багш нарын явуулж байгаа сургалтын дагуу Ёс зүйн хороонд гомдол мэдээллийг шийдвэрлэх ажил бол харьцангуй ил тод, нээлттэй, хуулийн дагуу сайн явж байна гэж ойлгож байна.

Ярилцагч 9:

Энэ 2 талтай. Миний хувьд бол хэн байхаас үл хамаараад хууль тогтоомжид заасан шударга байхыг гишүүддээ байнга хэлдэг. Харьцангуй бас шударга ажилладаг гэж боддог. Гэхдээ бас нэг байгууллага доторх хүмүүсийн харилцаа болсон хойно гомдолд холбогдсон нөхөр манай нэг гишүүнд нөлөөлөх гэдэг асуудал байдаг. Тиймээс гишүүддээ эсрэг байр суурьтай байх гэдэг юмыг хэлээд явдаг. Дандаа хуульч ч юм уу тийм хүмүүс биш шүү дээ. Янз бүрийн мэргэжлийн хүмүүс сонгогдчихсон. Тэгээд манайх бол эмийн салбарын эм зүйч, тиймэрхүү хүмүүс байгаа. Мэргэжлийн чиг үүргээс нь жоохон хол байдаг болохоор юм уу, бас ойлголт муутай гэх юм уу тийм юм байдаг.

- Тэгэхээр мэргэжлийн хүн заавал байх ёстой гэж үзэх үү, хуульч, эрх зүйч?

Дүгнэлт гаргах, шалган тогтоох ажиллагаа эрх зүйч, хуульч хүмүүст арай ойр байгаа. Эсвэл төрийн албаар явсан, дадлага туршлага суусан, юмны наана цааныг гадарладаг хүмүүст ойлгоц байгаа. Тэрнээс зарим төрийн албанд ороод удаагүй ч юм уу хүмүүс сэтгэлийн хөөрлөөр хандаж хувийн сэдлээр нэг бол хүнийг бүр хэлмэгдүүлчих гээд, буруутгачих гээд байдаг. Нэг бол тэр гомдол зөрчилтэй холбогдсон асуудлыг дарж өнгөрөөчих гээд, ая тал засах ч гэдэг юм уу тийм асуудал гардаг. Мэргэжлийн чиглэлийн биш тиймэрхүү улсуудад маш их байгаа.

- Тэгэхээр байгууллагаасаа сонгогдож байгаа болохоор яг хуульч, эрх зүйч хүн олно гэдэг бас хэцүү л юм байна.

Тийм. Хууль эрх зүйн мэдлэгтэйгээс гадна бас төрийн захиргааны байгууллагад ажилласан туршлагатай байвал мэдээж сайн. Тэгэхдээ гол концепцоороо тангараг өргөөд, хууль дээдэлж ажиллана гэсэн байдаг. Гэхдээ энэ хүмүүсээ чадавхжуулах шаардлагатай байдаг. Нөгөө хараат бусаар ажиллана гэдгээ их сайн ойлгож ажиллах ёстой.

Ярилцагч 10:

Бид нар бол хараат бусаар ажилладаг, шаардлагатай бол шилжүүлэх, тайлбараа бичээд хороогоороо хуралдаад хуралдаанаас гаргасан шийдвэрээ биелүүлээд л явдаг. шийдвэрлэдэг. Дарга нартаа ч хэлэх ёстой шаардлагаа хэлдэг.

Ярилцагч 11:

Манай байгууллага ёс зүйн дэд хорооны гишүүдээ ажилтнуудаасаа googleform ашиглаж санал авч сонгосон. Тэгэхээр бусад албан хаагчид тухайн хүнийг ёс зүйтэй холбоотой асуудал юм чинь энэ хүн энийг тал талаас нь шүүх чадамжтай боломжтой хүмүүс гэж үзэж сонгосон гэж бодож

байна. Тэгэхдээ дэд хороонд байгаа хүмүүс бол харьцангуй мэргэжлийн хувьд бол боломжийн хүмүүс сонгогдсон гэж бодож байна.

Ярилцагч 12:

Мэргэшсэн байдлын хувьд бол үнэхээр мэргэшиж чадаагүй, тааруу байгаа. Чадамжийг бол дунд гэдэг түвшнээс харьцангуй доогуур байна аа гэж үзэж байна. чадамж бол нийт массаараа бүрдээгүй. Гэхдээ идэвхтэй ажиллаж байгаа Ёс зүйн дэд хороод байгаагийн энд цохон тэмдэглэх нь зүйтэй байх аа

Хараат бус байдлын хувьд бол ерөнхийдөө хараат бус байхын тулд энэ хүмүүс мэдээлэлд чөлөөтэй нэвтрэх ёстой бас хөрөнгө санхүүгийн хувьд хараат бус байх хэрэгтэй. Тэрнээс гадна шийдвэр гаргахад нь хэн нэгэн хүн нөлөөлөхгүй байх ёстой гэж үздэг. Тэгэхээр хараат бус байдлын хувьд наад зах нь мэдээ мэдээллээ хэрхэн нууцалж хаана хадгалах вэ? Фолдер наад зах нь жижигхэн цоожтой шкафтай байх гээд жижигхэн зүйлээс эхэлнэ шүү дээ тэ. Тэгэхээр энэ материаллаг нөөцтэй холбоотой зүйл бол харьцангуй хязгаарлагдмал байна гэж үзэх гээд байгаа юм.

Асуулт 5. Ёс зүйн хорооны болон дэд хорооны шийдвэр, дүгнэлт хэр хууль зүйн үндэслэл, нотолгоонд суурилсан байдаг вэ? Тэдгээр шийдвэр, дүгнэлтийг олон нийтэд ил тод, нээлттэй мэдээлэх явц ямар түвшинд байгаа гэж та үзэж байна вэ?

-Дүгнэлт гаргахад хууль, журмын зүйл заалт хэр ойлгомжтой байна вэ?

-Дүгнэлт гаргахад мэргэжлийн мэдлэг, чадвар шаардлагатай байна уу?

Хариултууд

Ярилцагч 1:

Ил тод мэдээлэх үйл явцад хүндрэл гарч байна. Учир нь тодорхой зөрчлийг шалгаж, дүгнэлт гаргахдаа хувь хүний нэр хүнд, албан тушаалын нэр төртэй холбогдох тохиолдол цөөнгүй байдаг. Ёс зүйн дэд хорооноос гаргасан шийдвэрийг дээд шатны байгууллагад давж заалдахад, хэрэв анхан шатны дэд хорооноос гаргасан шийдвэрийг олон нийтэд мэдээлсэн бол буцаад тухайн хүний нэр төрд халдсан мэт нөхцөл байдал үүсэх эрсдэлтэй.

Мэргэжлийн мэдлэг, чадвар шаардагдах эсэх нь хуулийн заалтын тодорхой байдлаас ихээхэн хамаарна. Хууль тодорхой бус бол эрх зүйчийн оролцоо зайлшгүй шаардлагатай болдог. Харин хууль, заалт тодорхой, ойлгомжтой бол илүү нарийн мэргэжлийн дэмжлэггүйгээр хэрэгжилтийг хангах боломжтой. Иймээс хуульд хэрэглэж буй ухагдахууныг тодорхой, нэг утгатай болгох нь ил тод байдал болон нэр төрийн асуудалд үүсч болох маргааныг эрс бууруулах ач холбогдолтой.

Ярилцагч 2:

Шийдвэр гаргахдаа заавал хууль зүйн үндэслэлд тулгуурлан шийдвэрлэдэг. Харин хувь хүний нууцад хамаарах мэдээлэл олон нийтэд ил тод мэдээлэгдэх боломжгүй учраас зөвхөн шийдвэрлэсэн хэргийн тоо болон түүнтэй холбоотой статистик мэдээллийг нийтэд хүргэдэг. Дүгнэлт гаргахад мэргэжлийн мэдлэг, чадварын шаардлага тал дээр харьцангуй гайгүй.

Ярилцагч 3:

Шийдвэр, дүгнэлтийг ил тод олон нийтэд мэдээлэх хүрээнд төрийн албаны дэргэдэх цахим хуудсанд байршуулна гэсэн зааврын дагуу хэрэгжүүлэхэд тодорхой хүндрэл тулгарч байна. Бүх ёс зүйн хороод өөрийн бүртгэлтэй болох ёстой атал толгой хороо нь салбар хороодын үйл ажиллагааг хянах, системд нэвтрэх эрхийг нээх ажлыг бүрэн зохион байгуулж чадаагүй нь доголдол үүсгэж байна.

Мөн хувь хүний нууцтай холбоотой мэдээлэл ёс зүйн хорооны даргад ирсний дараа бичиг хэргийн ажилтнаар дамжин гишүүдэд хүрдэг процесс нь өөрөө мэдээллийн нууцлалыг хангаж чадаж байна уу гэсэн эргэлзээ төрүүлдэг. Цахимаар мэдээлэл солилцох үед хөндлөнгийн хүн мэдээллийг сонсох, задруулах эрсдэлтэй тул нууцлал алдагдах магадлал өндөр хэвээр байна.

Иймээс ил тод байдлыг хангах зааврыг хэрэгжүүлэхдээ мэдээллийн аюулгүй байдлыг зэрэгцүүлэн шийдвэрлэх, системийн найдвартай ажиллагаа, нууцлалын баталгааг хангах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Энэ асуудлыг үзвэл муу гэж үнэлэхээс аргагүй байна. Учир нь ёс зүйн зөрчлийг сахилгын болон хөдөлмөрийн бусад зөрчилтэй ижил түвшинд томьёолсноор эрх зүйн орчин тодорхойгүй болжээ. Үүний улмаас тухайн асуудлыг ёс зүйн дэд хороогоор авч хэлэлцэх эсэх нь бүрэн сонголтын шинжтэй, өөрөөр хэлбэл хүсвэл хэлэлцэнэ, хүсэхгүй бол хэлэлцэхгүй гэсэн байдлаар зохицуулагдаж байгаа нь хууль хэрэгжүүлэх боломжийг хязгаарлаж, бодитой үр нөлөө үзүүлэхгүй нөхцөл үүсгэж байна.

Ярилцагч 4:

Дүгнэлтүүдээ хольж гаргасаар байгаа, үүнээс болж албан хаагчид хохирдог асуудал байдаг. Нотолгоонд л үндэслэж гаргадаг. Сайн ялгаж сурах л хэрэгтэй юм шиг байгаа юм. Баахан хуулийн заалтуудыг дүгнэлтэд дурдаад зөрчил гаргасан гээд биччихдэг тэр нь тухайн хуулиараа шийдэгдэх юмыг нийлүүлээд дүгнэлт гаргадаг нь учир дутагдалтай санагдсан.

Ярилцагч 5:

Манай ёс зүйн дэд хороо 2 хуульч авч ажиллуулдаг. Хуульчдаа дүгнэлтээ давхар харуулаад гаргадаг. Дараагийн шатны байгууллагад шилжүүлэх бол хянуулаад явуулдаг. Гэхдээ манайх салбар байгууллагууд байхгүй болохоор өргөдөл гомдол харьцангуй гайгүй байдаг.

Ярилцагч 6:

Хуулийн мэргэжлийн хүнтэй учраас гайгүй.

Олон нийтэд ил зарлаад байгаа юм байхгүй. Шийдвэрээ тухайн хүнд бичгээр өгнө. Нийтэд зарлах нь хувь хүний нууцын тухай хуулийг зөрчих байх.

Ярилцагч 7:

ЁЗДХорооны шийдвэр, дүгнэлт нотолгоонд суурилсан байна, олон нийтэд ил тод, нээлттэй мэдээлэх гэж байгаа. Нээлттэй мэдээлэх үйл явц одоогоор хангалтгүй байгаа. Учир нь хууль хэрэгжээд эхнээсээ явж байгаа учраас ТАХаагчдын хүний нөөцийн мэдээллийн системийг ТАЗ ажиллуулж эхэлж байгаа. Энэ системд ЁЗДХороодын бүх дүгнэлтийг оруулахаар ЁЗДХороодын НБД нарт үүрэг болгосон. Үүнийг журмаар зохицуулсан. Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд заагаад өгчихсөн. Би ЁЗДХорооны НБД байлаа гэхэд манайд хэдэн гомдол ирсэн, яаж шийдсэн, нотлох баримтууд ямар байсан гэдгийг хуулбарлаад тэр нэгдсэн мэдээллийн санд байршуулах үүрэгтэй. Тэр системийн хөгжүүлэлт ямар байгаа вэ гэдгийг ТАЗ хэлэх байх. Манайх одоогоор албан хаагчдынхаа мэдээллийг хараахан оруулаагүй байна. Бусад төрийн байгууллагуудыг сайн мэдэхгүй байна. Зарчмын хувьд хуульчилсан.

Хууль журмын заалт хэр ойлгомжтой байна вэ гэдэг дээр. Өөрсдийнх нь хууль хэрэглээний мэдлэг л шаардагдана. Хуульд тодорхой зохицуулалтыг хийсэн.

Дүгнэлт гаргахад мэргэжлийн мэдлэг чадвар шаардлагатай юу. ТАЗ-өөс ЁЗДХороодод Гарын авлага өгсөн. Эхний байдлаар Гарын авлага боловсруулаад дууссан. Тараасан үүгйг сайн мэдэхгүй байна. Дүгнэлтийн загварыг баталсан. Тэр загварын дагуу дүгнэлтээ бичнэ. Хууль дөнгөж хэрэгжиж эхэлж байгаа болохоор одоо л хэрэгжилтийг хангах зарчим дээрээ явж байгаа байх.

Ярилцагч 8:

Мэдээж энд мэргэжлийн мэдлэг чадвар шаардлагатай, хуулиа маш сайн судлах хэрэгтэй. Тэгээд хуулиа хэрэглэж сурах асуудал бас их чухал байна. Гомдол мэдээллийг Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хүрээнд шийдвэрлэх асуудал уу, өөр хуулийн хүрээнд шийдвэрлэх асуудал уу гэдгийг ялгаж ойлгоход бас тодорхой хэмжээний эрх зүйн мэдлэг шаардлагатай гэдэг нь өнгөрсөн практикаас харагдаж байгаа. Энэ чиглэлээр ялангуяа Ёс зүйн дэд хороо, шийдвэр гаргах эрх бүхий этгээдүүдийг маш сайн сургаж бэлтгэх шаардлага байгаа юм байна гэсэн ойлголттой байгаа. Хуулийн мэдлэгтэй хүн бол шаардлагатай.

Ярилцагч 9:

Сүүлийн асуултаас нь хариулахад мэргэжлийн мэдлэг чадвар шаардлагатай. Би бас сая хэллээ. Боломжоороо л хууль гараад, тэр журмаараа зохицуулаад л өгсөн байгаа. Жишээ нь, тэр гомдол зөрчилд холбогдсон албан хаагч гаргасан зөрчилдөө хэр гэмшиж байна, зөрчил дутагдлаа хэр ойлгож ухамсарлаж байна гээд хэдэн шалгуур байгаа. Нотолгоо гээд явахаар энэ бас их төвөгтэй. Шүүх дээр очоод унах магадлал маш их. Бид нэг мөрдөн байцаагч аятай юм болчих гээд байдаг. Яг тэгсэн юм уу, яг хэрэлдэж байхыг нь харсан юм уу, яг би тэр хүнийг тэгж байхад та нар тогтоосон юм уу гээд байдаг. Шүүх дээр очихоор бас яг тэгээд байгаа. Тэгэхээр бид нар бараг л 1, 2 хүний хөндлөнгийн гэрч байлцуулж, харж байсан хүмүүсээс тайлбар авах зэрэгт түшиглэж л ёс зүйн зөрчилд холбогдоод байна аа гэж тогтоож байгаа. Түүнээс хуулинд, журманд ерөнхий, тийм тийм төрийн албаны соёл дэг журмыг баримтална, иргэд олон нийтэд ил тод, нээлттэй, түргэн шуурхай үйлчилнэ гээд. Тэгчихээд байгаа боловч бас зарим алдаа дутагдал гаргаж байгаа хүмүүс байгаа. Тэгэхээр энэ нь иргэн, төрийн албан хаагч 2-ын хоорондболсон асуудал болчихож байгаа юм. Тэгээд хоорондоо л тэр 2 хүн л мэдэж байгаа асуудлыг биднийг тогтоо гэдэг. Шүүх болохоор цагдаа нараас юм асууж байгаа юм шиг яаж тогтоосон юм гээд байдаг.

- Тэгэхээр нотолгоо олох ер нь хэцүү юм байна.

Маш хэцүү. Захиргааны хэргийн шүүх голцуу хүний эрхийг дээдэлж, хүний эрх, хүн талдаа шийдвэр гаргадаг практиктай болохоор Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлт, улмаар гаргасан шийдвэр нь хүчингүй болох тохиолдол байгаа. Манай дээр бол 2, 3 ч тохиолдол гарсан.

Эхнийх дээрээ бид буруу хэрэглээд унасан. 2 дээр нь бол бид нар ялсан. Сүүлд тэр гомдол гаргасан хүнийг нь шүүхэд гэрчээр оролцуулж барьж байж нэг юм ялсан. Энэ нь маш их асуудалтай. Эргээд буруу болчихоор Ёс зүйн дэд хорооны ажиллагаанд итгэл үнэмшил буурах зэрэг сөрөг нөлөөтэй. Нэг их сүрхий ёс, дэг журам, хариуцлага энэ тэр гээд байдаг шүүх ингэчихдэг л юм байшд гэдэг. Тэгээд нөгөө этгээд бүүр давардаг.

- Ер нь иргэн л голцуу ялж байгаа шүү дээ.

Практикт тийм, бараг 90%-тай.

Их Хурлаас, ЗГ-аас манайд байнга албан даалгавар ирдэг. Сахилга хариуцлага, дэг журмыг чангатгах, Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааг идэвхжүүлье энэ тэр гэдэг. Тэгээд шүүх дээр нь очоод унадаг. Энийг бас энэ шүүхтэй ярилцах л ёстой юм шиг байна лээ. Яах аргагүй нөгөө нөхдүүд нь болохгүй л нөхдүүд байдаг.

Жишээ нь, хамт олны өмнө нээлттэй сануулах арга хэмжээ гэж аваад. Тэр нь хууль бус томилгоотой, даргын хүн. Төрийн албаа гэж юу байдаг, зүй тогтол, соёлыг нь ойлгохгүй. Бичлэг хийгээд л. Хүнийг зөвшөөрөөшгүй тохиолдолд өөдөөс нь бичлэг хийх хориотой ш дээ. Тийм хүмүүс байна манай байгууллага дээр. Тэгээд хариуцлага тооцчихоор шүүхэднэ гэж даналзаад байдаг. Тэгээд шүүх зөвтгөчихдөг. Тэгээд бүр утгагүй болгочихдог. Хүнийг бас илэрхий хэлмэгдүүлж болохгүй л дээ. Зүгээр байгаа хүнийг буруутгах гээд тэр талдаа бол манайх зөв шийдвэр гаргадаг л гэж бодож байна. Байгууллага, байгууллага янз янз л байгаа байх. Шүүх бид

нарыг цагдаа, прокурор аятай л ажиллагаа явуулсан байх ёстой мэтээр үздэг. Одоо тэгэх нь ч аргагүй л байх л даа. Яаж тогтоосон юм яасан юм гээд л. Бид нар чинь өдөр тутмын үндсэн ажилтай хүмүүс байгаа шүү дээ. Ямар байнгын тийм юм хийж байгаа улсууд биш.

Ярилцагч 10:

Хорооны дүгнэлт бол нотлох баримтад л суурилна шүү дээ. Ёс зүйн асуудал гэдэг чинь хүмүүсийн хоорондын харилцааны л асуудал байгаа байхгүй юу тэ. Ингээд л тэр тэгсэн энэ ингэсэн гээд л гүтгэдэг ч юм уу тэ. Тэгэхээр одоо бас тэр чинь яг ингээд нотлоод явна гэхээр бас хэцүү. Яг 2 хүний хооронд болчихсон байвал яах юм? Эргэн тойронд нь хэн ч байгаагүй байсан бол тэрийг хэн нь нотлох юм гээд л.

Манай хорооны хувьд 3 хүн нь хуульч. Тэгэхээр ямар ямар баримт цугласан, хуульд заасан үндэслэлийн дагуу дүгнэлтээ гаргана. Хорооны дүгнэлтийн загвар дээрээ нотолгоонд суурилан, үндэслэл бүхий шийдвэр гаргана шүү дээ. Ил тод, нээлттэй байдлын хувьд манайх жилдээ нэг удаа тайлангаа хүргүүлнэ. Улирал тутамдаа тухайн байгууллага дээр ямар нэгэн зөрчил гараад шийдвэрлээд дүгнэлт гарсан болбол тухай бүр ил тод мэдээлэл явна гэчихсэн байгаа. Манай байгууллагын хувьд энэ талаарх мэдээллийг цахим хуудастаа оруулаад явдаг.

Хорооны дүгнэлт гаргахад бас нэг шаардлагатай зүйл нь хуульд байгаа нийтлэг хэм хэмжээ, хориглох зүйл буюу хуулийн 7 болон 8 дугаар зүйл. Үүнийг уншихаар 8 дугаар зүйл нь хамаарахгүй байгаан. Тэгэхээр 7 дугаар зүйлийн хэдийг зөрчсөн бэ гэдгийг үндэслэл хэсэгтэй бичихээр байгаа. Гэтэл 8 дугаар зүйлд заасан хориглолтыг бас зөрччихсөн байвал яах юм? Агуулгаараа ороод байгаа хэрнээ тодорхойлолт дээрээ ороогүй. Тэгэхээр тодорхойлолтоо илүү өргөнөөр энэ хуульд заасан тэр нийтлэг хэм хэмжээ дээр нь нэмээд одоо нөгөө засгаас баталсан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн зөрчил юу байдаг юм тэ бас нэммээр л юм шиг санагдсан. Улс төрийн албан хаагчийн хувьд бол тухайлсан хуулиар зохицуулна гэчихсэн мөртөө одоо хууль байхгүй байгаа. Тэгэхээр яах вэ? Улс төрийн албан хаагчтай холбоотой гомдол ирээгүй ч гэсэн ер нь яаж байна гэхээр улс төрийн албан хаагч тухайлсан хууль байхгүй байгаа учир энэ хуулираа л зохицуулахаар харагдаж байна эсвэл улс төрийн албан хаагч энэ хуулийн үйлчлэлд хамаарахгүй ээ зохицуулах хууль байхгүй байна аа гээд эсвэл бүүр улс төрийн албан хаагчтай холбоотой гомдлыг авч шийдвэрлэхгүй байх юм уу?

Ярилцагч 11:

Манай байгууллага дээр нэг гомдолд ирээд тэр гомдлоо яг процессын бүх ажиллагаагаа хийгээд Ёс зүйн дэд хорооны шийдвэр гаргах гэж байтал манай яам (БОХХАЯ Дархан-Уул аймаг) наашаа нүүхээр болж алхан хаагчид ажлаасаа их гарч гомдолын хариуцагч ажлаасаа гарч энэ асуудал эцэслэн шийдвэрлэгдээгүй. Тэгээд өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа чөлөөлөгдсөн болоод л дууссан.

Ярилцагч 12:

Дүгнэлт яг нотолгоонд суурилах байдал бол тааруу байгаа. Гэхдээ одоо ямар нэгэн байдлаар наад зах нь 600 ёс зүйн дэд хороодын гишүүдийн дүгнэлтийг хэрхэн бичих, хуулийн зүйл заалтаа авч байна гэдэг талаар бас тодорхой ойлголттой болоод жижигхэн ахиц гарч байна гэж үзэж байгаа.

Дүгнэлт гарахад хуулийн зүйл заалт авч үзвэл их хялбар шүү дээ. Яг хуулийн 8.1, 8.2-оо л ёс зүйн зөрчил гээд аваад үзэх юм бол харьцангуй амар байгаа. Гэтэл зарим ёс зүйн дэд хороод үүнийг ойлгоогүйн улмаас АТГ руу очих ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой асуудлыг хүртэл дүгнэлт гаргаад шийдвэрлэх гээд байсан тохиолдол байгаа. Тэгэхээр ийм нарийвчилсан байдлаар гаргачихсан юм чинь хууль, журмын зүйл заалт нь их ойлгомжтой. Гол нь Ёс зүйн дэд хороодын тохиолдол гарч байгаа. За хууль, дүрэм, журмын заалт бол харьцангуй ойлгомжтой гарсан гэж үзэж байгаа юм. Харин дүгнэлтийг гаргахад мэргэжлийн мэдлэг чадвар

шаардлагатай байгаа. Хуульч хүмүүс, хуулийн биш хүмүүс эсхүл хуулиа ойлгохгүй байна аа гэдэг асуудал гарч ирээд байх шиг байгаа юм. Гэхдээ хуульч хүмүүсийн хувьд ч гэсэн одоо жишээлбэл Атг руу явах хэргийг аль эсвэл нөгөө эрүүгийн хэргийг 8.1 8.2-ыг мэдэхгүйгээс ийм тохиолдол гарч байсан.

Мэргэжлийн мэдлэг чадвар бол дундаас доогуур түвшинд байгаа учраас жирийн эмч, багш, малын эмч мэргэжилтэй хүмүүсийн хувьд дүгнэлт гаргахад мэргэжлийн мэдлэг чадвар үнэхээр шаардлагатай байгаа. Энэ шаардлагыг хангах үүднээс бид ёс зүйн багш нараа бэлдсэн.

Хариултууд

Асуулт 6. Хуулийн 15.6-д зөвхөн гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд ёс хорооны дүгнэлтийг эс зөвшөөрч давж заалдах гомдол гаргах эрхтэйгээр заасан нь хууль зүйн болон онолын хэр үндэслэлтэй вэ?

Ярилцагч 1:

Энэхүү заалт оновчтой зохицуулалт болж чадахгүй байна. Учир нь хуулиар эрх олгосон бүлэг хүмүүсийн гаргасан шийдвэрийг дараагийн шатанд давж заалдах боломж нээлттэй байвал анхан шатны шийдвэрийн ач холбогдолгүй болж, практик хэрэгцээ алдагдана. Жишээлбэл, манай байгууллагаас гаргасан шийдвэрийг Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын дэргэдэх ёс зүйн дэд хороо хүчингүй болгосон тохиолдол гарсан. Гэвч хүчингүй болгосон шийдвэр цаашид ямар процессоор албажиж хэрэгжих нь тодорхойгүй үлдсэн нь эрх зүйн орчны гажуудал үүсгэж байна. Энэ нөхцөл давж заалдах ажиллагаа нь шүүхийн процесс руу шилжиж, нэг шатанд шийдвэрлэж болох асуудлыг улам хүндрүүлэн, сунжруулж байна. Үр дүнд нь хүний гомдол тасралтгүй үргэлжилдэг учраас асуудал эцэслэн шийдвэрлэхээс илүүтэй сунжрах талтай байна. Тиймээс давж заалдах шат дамжлагын зохицуулалтыг оновчтой болгож, анхан шатны байгууллагын гаргасан шийдвэрийн эрх зүйн хүчин төгөлдөр байдлыг тодорхой болгох шаардлагатай байна.

Ярилцагч 2:

Энэ асуудалд эрх тэгш байдлыг зөрчсөн гэж үзэж байгаа тул уг зохицуулалтыг засаж сайжруулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Ярилцагч 3:

Гомдолд холбогдсон хүн маань зөрөөд гомдол гаргачихдаг учраас нэг маргааныг хоёр талаас нь шийдэх асуудал үүсдэг. Ийм нөхцөл байдал нь нэг талаар асуудлыг хааж өгсөн мэт харагдах боловч нөгөө талаар дахин нээлттэй хэвээр үлдэж, маргаан бүрэн эцэслэгдэхгүй байдалд хүргэдэг.

Ярилцагч 4:

Хууль зүйн сайн мэдлэггүй учраас дүгнэлт гаргах л байх гэж бодож байна

Ярилцагч 5:

Яг мэргэшсэн хуульч биш учраас сайн мэдэхгүй байна. Тухайн өргөдөл гомдлыг хүлээж авсан хүн буруу зөрүү шийдвэр гаргахыг үгүйсгэхгүй. Тэр тохиолдолд дараагийн шатны байгууллагад хандах шаардлагатай байх.

Ярилцагч 6:

18.1 бас их ойлгомжгүй. Харьяа байгууллага дээр нэг хүн дээр 1,2,3 дүгнэлт гарчхаад байхад эрх бүхий албан тушаалтан ямар нэгэн арга хэмжээ авааагүй тохиолдолд ямар арга хэмжээ авах тухай ямар нэгэн заалт байхгүй. Бас Гомдол гаргагчид дүгнэлтийг өгч байгаа. Холбогдогчид хувийг өгч байгаа. Холбогдогчийн эрх ашгийг хамгаалах ямар нэгэн зохицуулалт байхгүй. Заавал шийдвэр гарсны дараа тэр хүн шүүхэд хандах боломжтой. Гэтэл тэр дүгнэлтийг гомдол гаргагч нь аваад сэвэхийг үгүйсгэхгүй.

Ярилцагч 7:

Энэ нь урьдчилан хянан шийдвэрлэх ажиллагаа. Нэг талаас ТАХаагчийн эсрэг гомдсон, хохирсон хүмүүс байдаг. Хууль батлахад ёс зүйн зөвлөлүүд, иргэдээс санал авахад нэг асуудал гарч байсан. ТАХаагчийн гомдол ирэхэд тухайн төрийн байгууллага албан хаагчийнхаа талд гаргачихаад байдаг. Хамт ажиллаж байгаа хүмүүсийн хувьд нэг ажилтнаа ёс зүйн зөрчилтэй гээд байх нь бидэнд хэцүү. Хавар УАкадеми дээр 2 маргааныг шийдсэн. Яг цуг ажиллаж байгаа хүмүүсээ чи ёс зүйн зөрчил гаргасан хариуцлага хүлээ гэхэд маш хэцүү. Эхэндээ, ёс зүйн зөрчил гаргаагүй байна гээд хамгаалаад гаргачихдаг. Ингэхээр томилох бүхий албан тушаалтан шийдвэрээ гаргана. Тэгэхээр гомдол гаргаж байгаа иргэн, эсвэл ТАХаагч гомдолтой үлдчихдэг. Тэгэхээр энэ дүгнэлтийг гаргахдаа ёс зүйн хорооны гишүүд ямар нэгэн ашиг сонирхлын зөрчилтэй байна уу, бодит нөхцөл байдлыг яг журмынх нь дагуу гаргаагүй байна уу, үүнийг шалгаж өгөөчээ гэж дээд шатны байгууллагад гаргаж байгаа хэлбэр. Гомдол гаргаж байгаа хүний эрх ашгийг хамгаалж байгаа. Ёс зүйн зөрчил гаргаагүй байна гээд дүгнэчихээр томилох эрх бүхий албан тушаалтан дүгнэлтэн дээр үндэслэж ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэнэ. Тэгэхээр иргэн хардах эрхтэй. Ийм учраас иргэнд боломж өгч байгаа, ёс зүйн хороо хуульд заасан үүргийнхээ дагуу дүгнэлтээ хийсэн байна уу, нотлох баримтуудыг цуглуулсан байна уу, өөрийг нь шийдвэр гаргах ажиллагаанд оролцуулсан байна уу гэдгийг харгалзаж үзэх эрхийг дээд шатны байгууллагад өгч байгаа. Энэ бол иргэний эрхээ хамгаалж байгаа процесс.

Ярилцагч 8:

Одоо давж заалдаад байгаа юм байхгүй байгаа. Тийм кэйс бол байхгүй. Аанхан ер нь бол тийм зүйл гарахыг үгүйсгэхгүй. Энийг бас сайн мэдэхгүй байна. Манай энэ хорооны хуулийн мэргэжилтэн Мөнхбат эд нартай ярилцаж байгаа юу. Ерөнхийдөө маргааныг шийдвэрлэх асуудлыг хариуцаж байгаа.

Ярилцагч 9:

Миний хувьд үндэслэлгүй л гэж харж байна. 2 тал харилцан ижил тэгш эрхтэй байхаар зохицуулах ёстой. Энэний гол концепц нь гомдол гаргасан хүн л,жишээ нь, тухайн байгууллага албан хаагчаа хамгаалаад шийдвэр гаргачихвал миний асуудлыг шийдсэнгүй ээ гэж гомдол гаргах юм байна шүү дээ. Тэгэхээр ер нь заавал хариуцлага тооцоо гэдэг чиглэл рүү нь ингэж хийж өгсөн юм болов уу? Ёстой мэдэхгүй. Миний бодлоор Ёс зүйн дүгнэлтийг шүүх хэлэлцэх нь ерөөсөө буруу юм аа. Энэ бол захиргааны акт биш.

Ёс зүйн дүгнэлттэй холбоотой тушаал шийдвэр гарахаар тэрийг Захиргааны акт гэдгээрээ хэлэлцэх нь зүй ёсны л асуудал байх. Түүнээс ёс зүйн дүгнэлтийг хэлэлцээд байгаа нь буруу. Бид нар дүгнэлт гаргаад л ёс зүйн зөрчилтэй эсвэл зөрчилгүй гэж үзээд л даргадаа танилцуулж байгаа. Дарга хуульд заасан арга хэмжээнүүдээс аль нэгийг нь авна, эсвэл авахгүй ч гэдэг юм уу ийм л процесс байгаа.

- Тэгэхээр ерөнхийдөө даргын нөлөө бол нэлээн л байх юм байна.

Тийм. Тэр хүний нөгөө тухайн хүнтэй харьцах харьцаа, хандлага, үнэлгээ юу байдаг юм тэр бүх юм нь нөлөөлдөг. Манай дээр бол гарч байгаа. Жишээ нь, даргын өөрийнх нь авчирсан хууль бус томилгоотой, ийм чухал салбарт мэргэжлийн индекс нь тэс хөндлөн санхүүгийн мэргэжилтэй хүн ажиллаад, тэр нь асуудал үүсгээд, тэрэнд нь зарчмын зөрчил гээд ороод танилцуулахад хамгаалаад л үлдэж байгаа. Тэгээд нэг гараараа хууль зөрчөөд, нөгөө гараараа хууль тогтоомж хэрэгжүүл гэж шаардаад байдаг энэ бас болохгүй л юм байгаа юм. Гэхдээ харилцан адилгүй, зарим дарга нарын хувьд бол бас ойлгоно. Янз янз л байна. Манайд дарга нар ойр ойрхон солигдоод.

Ярилцагч 10:

Энэ гомдол мэдээлэл дээр ийм асуудал гарч ирж байсан гомдол мэдээлэл дандаа цугтаа яваад байгаа байхгүй юу. Гомдол, мэдээлэл гаргагч тэгснээ мэдээлэл гэж юу вэ гэхлээрээ дэд

хороодын ажиллах журам дээр 2 янзаар байхаар заасан. Нэгд олон нийтийн мэдээллийн сайтад байгаа бичлэгийг ёс зүйн зөрчил гэчихсэн байгаа байхгүй юу. Тэгсэн мөртөө тэрийг чинь болохоор нэг бол нөгөө төрийн албан хаагч ч юм уу тэ өөрийн санаачилгаар мэдээллийн дагуу шалгаж болно гээд байгаа шүү дээ. Тэгэнгүүт хурал болоход дуудахад ч байдаг юм уу, тайлбар мэдүүлэг авах бүгд гомдол, мэдээлэл гаргагч гэж яваад байгаа юм. Тэгээд мэдээлэл гаргагч гэдэг нь яах вэ хэн нэгэн этгээд ингээд мэдээлэл гаргасан байж болно. Нөгөө нэг суваг нь одоо тэ олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр байгаа мэдээллийн хэрэгслээр одоо ингээд цацагдлаа тэрний дагуу төрийн албан хаагч өөрсдөө тэрийг татаж авч шалгах хэрэгтэй байгаа байхгүй юу уг нь тэгэнгүүт энэ агуу мэдээлэл гэдэг агуулгад чинь ингээд 2 юм нь давхар яваад байгаа байхгүй юу. Гэтэл чинь одоо тэгээд яах ёстой юм? Нөгөө гомдол мэдээлэл гаргагчид хурлын товыг мэдэгдэнэ гэхээр чинь тэгээд яах ёстой юм? гомдол мэдээлэл гээд хамт яваад байгаагийн энэ гомдол гаргагч нь гэж хэн юм? мэдээлэл гаргагч нь гэж хэн юм? Мэдээлэл гаргагч, гомдол гаргагчтай адилхан адилхан эрх эдлэх юм уу. Тэгэхээр одоо гомдол мэдээлэх ч юм уу мэдээлэл гаргагчийг одоо яалт ч үгүй хуралд дуудуулаад оролцуулна аа. Гомдол гаргагчтай адилхан л эрх эдлэх гээд байгаа байхгүй юу. Гэтэл мэдээлэл гаргагч гэдэг чинь яг өөрөө бол хохирчихсон биш. Хэн нэгнийг хохироогоод тийм одоо энэ ингээд байна, энэ ингэсэн, ийм ийм зөрчил байна шүү гэдэг ч юм уу тиймэрхүү байдлууд бас орно шүү дээ. Тэгэхээр яг гомдол гаргагчтай адилхан эрх эдлэх үү үгүй юу гэдгийг ялгамаар санагдсан шүү дээ.

Ярилцагч 11:

Гомдол мэдээлэлд холбогдсон төрийн албан хаагчийнх нь зөв болчихвол эргээд тэр хүнийгээ хамгаалах хамгаалалт энэ хууль дээр юу ч байхгүй байгаад байгаа юм. Энэн дээр яг бас нэг ийм тодорхой саналууд бол бид хэдэд аягүй хэрэгтэй байгаад байгаа юм. Одоо нэг гомдол сар болж байна. Гомдол гаргагчийн зүгээс чамайг ажилгүй болгоно, чамайг төрийн албанаас зайлуулна гэж дайрч доромжилдаг. Хээл хахуулт авсан, луйвардсан гээд л хамт олных нь дунд доромжилдог. Гэтэл төрийн албан хаагчийг өмгөөлөх хамгаалах юу ч байхгүй. Энэ чинь бас сэтгэл зүй, сэтгэл санааны хохирол биз дээ? Тэгэхэд энэ дээр төрийн албаны ямар ч гарц гаргалгаа байдаггүй бид нарыг өмгөөлдөггүй хамгаалдаггүй харин наад асуудал чинь бүүр аягүй хүнд байна аа.

Сахилгын шийтгэл ногдуулах арга хэмжээ бүүр ажлаас халах хүртэл байгаа шүү дээ. Хэрвээ энэ хүн халагдчихвал би үндэслэлгүйгээр халагдсан гээд шүүхэд гомдлоо гаргаад явах магадлалтай. Иргэнийхээ тухайд иргэний хэрэг эсхүл захиргааны хэргийн шүүхэд байгууллагатайгаа гомдол гаргаад явах боломжтой. Тухайн байгууллага дотооддоо шийдээд л шийдвэрээ гаргавал болмоор юм. Тэгэхэд чинь заавал нэг ийм давж заалдах гэчихээр иргэн хоорондын маргааныг тэгж болохгүй шүү дээ.

Одоо тэрийг чинь хэрэгсэхгүй болголоо гээд л нөгөө төрийн албан хаагчийг чинь хаячихна. Төрийн албан хаагчийн зөв байвал тэгэхэд эргээд тэр иргэнээс, төрийн албан хаагчийн, энэ шүүхээр явсан хугацааных нь сэтгэл зүй юм уу тэ сэтгэл зүйн хохирол эсвэл тэр шүүх дээр нотлох баримт аваачиж өгнө. Шүүх хуралд орсон морсон гээд л наашаа цаашаа явсан бүх зардлыг нь буцаагаад тэр хүнийг төлүүлдэг болчихвол энэ хүмүүс төрийн албан хаагч руу ингэж дайрахгүй байх аа. Тухайн хугацааны сэтгэл зүйн хохирол тэ бусад ингээд түүнтэй холбоотой маргааныг гомдол гаргасан иргэнээс гаргуулна аа гээд.

Яачихвал би хүн орж ирэхэд манай төрийн албан дээр ийм юм байдаг юм шүү эргээд би таныг та ингээд хүнийг ингээд ёс зүйгээр 9 шидээр хэлж ингэж болж байна аа тэгэхэд би эргээд ингээд энэ хуулийнхаа дагуу танд гомдол гаргах хэрэгтэй шүү гэдгийг нь тайлбарлаад явчихна. Манайд тийм юм байдаггүй шүү дээ. Тэгээд л хохироод сууж байдаг шүү дээ. Харин тийм харин хамтарч ажилла та нар гээд л.

Ярилцагч 12:

Гомдол, мэдээлэл гаргасан этгээд гаргасан шийдвэрийг ойлгомжгүй эсвэл эс зөвшөөрвөл дараагийн шатны ёс зүйн хороонд хандах бүрэн эрхтэй. Энэ бол нөгөө хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд заасан эрхээ эдэлж байгаа шүү дээ. Тэрнээс гадна гомдолд холбогдсон шалгуулж байгаа этгээд тухайн гомдолдоо бас санал нийлэхгүй бол энэ талаар дараагийн шатны байгууллагад хандах, гомдол гаргах эрхтэй гэдэг заалтыг энэ хуульд оруулах хэрэгтэй.

Хууль хэрэгжээд төрийн байгууллагын дотоод соёлд бодит өөрчлөлт, эерэг ахиц гарсан гэж үзэж байна. Хууль 2023 онд батлагдсан, хэрэгжээд удаагүй учраас хуулийн үр дагавар урт хугацааны дараа мэдэгдэнэ. Гэхдээ энэ хууль гарч ирэхээс өмнө ерөнхийдөө төрийн албанд ёс зүйн талаар төдийлөн ярьж эхэлдэггүй байсан. Тэгэхээр хууль батлагдаад Ёс зүйн хороо, ёс зүйн дэд хороод байгуулагдаж байна. Эргээд төрийн захиргааны албан хаагчдын хувьд ёс зүйн асуудал руу анхаарал хандуулсан маш чухал хууль гэж үзэж байна. Гэхдээ хуулийн талаар төрийн үйлчилгээний байгууллага, эрүүл мэнд, боловсролын салбарынхан хэр мэдэх болоо гэдгийг би бас сайн мэдэхгүй байна. Нийслэлийн зөвлөгөөн дээр оловсролын салбарынхантай хамт дасгал ажиллахад энэ хуулийн талаар бүдэг бадаг ойлголттой хүмүүс байсан.

Тэгэхээр төрийн үйлчилгээнийхэн хуулиас илүү салбарынхаа ёс зүйн дүрмээ баримтлаад явдаг болохоор энэ талаарх ойлголт бол ямар түвшинд байна гэдгийг бодоод байна л даа.

Тэгээд хууль гаргаж ирсэн нь ёс зүйн талаар анхаарал хандуулж эхэлж байна. Тэгэхээр бүгдээрээ ярихгүй бол хэн ч ярихгүй. Хууль батлагдсанаар ёс зүйн дэд хороодууд ямар нэгэн ажил хийнэ, ажиллана, тэгээд удирдах албан тушаалтны үйл ажиллагаа ёс зүйн манлайлалтай байна уу, ёс зүйн зөрчил гарсан уу гээд ирэхээр нөгөө ёс зүй рүү бүгдээрээ анхаарал хандуулах боломжтой тэгээд анхаарал хандуулаад эхлэхээрээ хүмүүс бусдаас ялгарахыг хүсдэггүй. Тэгэхээр бүгдээрээ ёс зүйтэй байхыг эрмэлзэж ёс зүйн талаар анхаарал хандуулна. Тэгэхээр энэ хууль гарч ирсэн нь төрийн албан хаагчдын анхаарлыг хандуулах тал дээр эерэг өөрчлөлт гаргаж байна гэж үзэж байна.

Хэрэг маргааныг дотооддоо шийдвэрлэхэд жижиг сум эсвэл нөгөө бие биеийгээ мэддэг аймгуудын түвшинд бол таньдаг мэддэг хүнийхээ асуудлыг шийдвэрлэхээр эргээд хонзогнох, дургүйцэх байдал үүсдэг. Жишээлбэл, сумын ЗДТГ-ын асуудал үүссэн бол сумынхан шийддэггүй, тэднийг мэддэггүй өөр хүмүүс тухайн асуудлыг авч шийдвэрлэвэл илүү зохимжтой байна гэж ярьж байгаа. Төрийн байгууллагын хувьд ч гэсэн яг байгууллагынх нь ёс зүйн хороо гэхээс илүү яг тэд нарыг нь мэддэггүй, хөндлөнгийн, субъектив байдлаар хандахгүй хүмүүс асуудлыг шийдэж байвал илүү эерэг өөрчлөлт гарна гэж үзэж байгаа бас их сонин.

Асуулт 7. Энэ хууль хэрэгжсэнээр төрийн байгууллагын дотоод соёлд бодит өөрчлөлт, эерэг ахиц гарсан гэж та үзэж байна уу?

-Хэрэг маргааныг дотооддоо шийдвэрлэхэд ямар асуудлууд тулгардаг вэ?

Хариултууд

Ярилцагч 1:

Манай байгууллагын хувьд ахиц гарч байгаа. Хэм хэмжээг ойлгож байна, шаардлагаа бас нэг үеэ бодуул мэддэг болсон.

Ярилцагч 2:

Хууль батлагдаад хэрэгжиж эхлээд удаагүй байгаа тул бодит ахиц, дэвшил гарсан эсэхийг дүгнэхэд одоогоор эрт байна. Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааг орон тооны, үндсэн ажил хэлбэрээр эрхэлж явуулбал илүү үр дүнтэй байх боломжтой. Харин одоогийн нөхцөлд үндсэн ажлын хажуугаар гүйцэтгэж байгаа тул энэ ажилд бүрэн төвлөрөх хугацаа хязгаарлагдмал байна.

Ярилцагч 3:

Ахиц дэвшил гаргахын төлөө чармайн ажиллаж байгаа ч дотоодод хэд хэдэн хүндрэл байсаар байна. Юуны өмнө, хууль болон ойлголтын зааг тодорхой бус байгаагаас байгууллагад ёс зүйн асуудалд хангалттай анхаарал хандуулахгүй байгаа нь ажиглагддаг. Ёс зүйн гомдол уу, эсвэл сахилгын шийтгэл үү гэдгийг ялган тодорхойлоход хүндрэлтэй байна. Жишээлбэл, архины хэрэглээтэй холбоотой кейс дээр “ажлын байранд хэрэглэхийг хэлж байна уу, эсвэл ажлын бус цагаар хамт олонтойгоо хэрэглэхийг хэлж байна уу” гэхчлэн хүрээ хязгаар нь тодорхой бус байна.

Мөн Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм гэх мэт тусад нь салгасан зохицуулалтыг нэгтгэх шаардлагатай байна. Салбарын хуульд “ёс зүйн дүрэм батална” гэсэн заалтыг шинэчлээгүй орхисноос шалтгаалан байгууллага бүр ёс зүйн дүрмийг өөр өөрөөр тайлбарлаж, хэрэгжүүлэх боломжтой нөхцөл үүсжээ. Гэвч ёс зүйн зөрчил нь хүний харилцаанд хамаарах асуудал тул салбарын онцлогт уялдуулан ялгаатайгаар тайлбарлах шаардлагагүй гэж үзэж байна.

Мөн хуульд санал авахдаа Авлигатай тэмцэх газар болон Төрийн албаны ёс зүйн хорооноос санал, дүгнэлт авдаг боловч эдгээр байгууллагууд мэргэжлийн нарийн түвшний дүгнэлт гаргадаггүй, дүгнэлт нь чанарын хувьд сул хэвээр байна. Иймээс хууль, дүрмийн заалтуудыг нэг мөр болгож, нарийн тодорхой хүрээтэй, мэргэжлийн үндэслэлтэй үнэлгээ, дүгнэлтээр баталгаажуулах шаардлагатай үзэж байна.

Ярилцагч 4:

Угаасаа байсан хуулийн зохицуулалтыг тусдаа гаргаснаар арай тодорхой л болсон байх. Хэрэг маргааныг дотооддоо шийдвэрлэхэд удирдлагын багаас дарамт, өш хонзон санах гэх мэт зүйл ажиглагдаж байсан.

Ярилцагч 5:

Намайг анх төрийн албанд ороход төрийн албан хаагчийн ёс зүй гэх мэт сургалт өгч байгаагүй. Бид одоо байгууллагын соёл нэвтрүүлж, шинээр ажилд орж буй албан хаагчдад сургалт явуулдаг, мөн ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааг танилцуулдаг. Миний хувьд бүх хууль журмыг мэддэг юм шиг бүгдийг асуугаад байдаг нь жаахан хүндрэлтэй байдаг. Ёс зүйн зөрчлийн цахим систем бий болгосноор тэрүүгээр бүх зүйл ороод шат дамжлагаараа явдаг болохоор бусад нь гайгүй байдаг.

Ярилцагч 6:

Ажлынхаа хажуугаар хийдэг. Дэд хорооны гишүүдийг хамгаалах хамгаалалт ерөөсөө байхгүй. Жишээ нь чамайг харнаа ч гэдэг юмуу дарамтлах тийм зүйл бол гарч байсан. Бас нэг зүйл нь дэд хорооны гишүүн хуульд зааснаар 6 жил байна гэсэн мөртлөө ямар тохиолдолд чөлөөлөх нь тодорхойгүй. Бас урамшуулал, мөнгө төгрөгний асуудал бас их хүндрэлтэй л байдаг. Хөдөө орон нутаг, сургалт явуулахад мөнгө хэрэг болдог бас тэр нь шийдэгдэхдээ удаан байдаг.

Ярилцагч 7:

Хууль хэрэгжээд 2 дахь жилдээ явж байна. Энэ бол ёс зүйн зөрчил шийддэг байгууллага биш. ЁЗДХороодын үйл ажиллагаа, ялангуяа томилох эрх бүхий албан тушаалтан байгууллагынхаа дотоод соёлыг сайжруулахын тулд соён гэгээрүүлэх чиг үүрэгтэй. Хоёуланд нь соён гэгээрүүлэх чиг үүрэг байгаа, байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан болон ЁЗДХороод. Соён гэгээрүүлэх ажлаа бид сайн хийж байж ТАХаагчийн, байгууллага хоорондын соёл ёс зүйн зөрчил гарахаас өөрчлөлт, ахиц гарах ёстой.

Хэрэг маргааныг дотооддоо шийдвэрлэхэд ямар асуудлууд тулгардаг вэ?

Ёс зүйн асуудал бол харилцаа хандлагын асуудал. Асуудлыг шийдсэний дараа чи миний асуудлыг ингэж шийдлээ, чи намайг ингэсэн, тэгсэн гэсэн сөрөг мэдрэмжүүд яваад байдаг. Тийм байдлаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд хамт олноос нь сонгодог. Хамт олон өөрийнхөө асуудлыг шударга шийднэ гэсэн хүнээ сонгосон байхад энэ хардалт багасна. Тэгэхгүй байгууллагын дарга өмнөх шигээ хүмүүсийг тушаалаар томилчихоор нөгөө хэд нь бид нарын мууг үзэх гэлээ, энэ тэр гээд байдаг. Нөгөө талаас томилох эрх бүхий албан тушаалтнуудын хууль бус үйлдэдл энэ дээр гарч ирдэг. Өөрөө шийдвэрээс булталж, ЁЗДХороод руугаа өгчихдөг, тэгээд ЁЗДХороо ингэж шийдсэн гээд албан хаагчиддаа хариуцлага тооцоод байдаг. Тийм учраас ЁЗДХороо хараат бус байх, юмыг олон талаас нь харах, талуудыг дүгнэлт гаргах процесстоо аль болох оролцуулах, хардахгүй байлгах шаардлагатай. Дүгнэлт гаргачихсан чинь дарга хүлээн зөвшөөрөхгүй, заавал ёс зүйн зөрчилтэй гэж тооц гэсэн тохиолдлууд ч гарч байсан. Тийм бэрхшээлүүд байна. Захирах, захирагдах ёс гэдгээрээ. Маш хэцүү байна гэх тохиолдлууд гарч байгаа. ЁЗДХороодыг хараат бус ажилла гээд хуулинд заасан. ЁЗДХороодын гишүүд хамт олныхоо итгэлийг авч сонгогдож байгаа. Тэрэндээ захирагдах ёстой. Ингэж хараат бус байдлыг нь хангаж өгч байгаа. Тэгж ажиллаж чадахгүй бол гомдол гаргасан иргэн гомдох эрхтэй.

Ярилцагч 8:

За энэ есөд бичсэн юм их чухал юм байна. Энэ хууль хэрэгжсэнээр төрийн байгууллагын дотоод соёлд бодит өөрчлөлт эерэг ахиц гарсан гэж үзэж байна уу гэж байна. Хэрэг маргааныг дотооддоо шийдвэрлэхэд ямар асуудал тулгарч байна вэ гэж байна.

Өнгөрсөн хугацаанд нөхцөл байдлыг ажиглахад төрийн байгууллагуудын энэ ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлдэг, ёс зүйн зөрчил гарсан тохиолдолд хэрхэн хандах вэ гэдэг, аль болохоор зөрчил гаргахгүй байх байгууллагын таатай соёл, орчин бүрдүүлэх явдал их чухал юм. Ялангуяа иргэдтэй харьцдаг үйлчилгээний байгууллагууд бол үйл ажиллагаа нь маш энгийн, ойлгомжтой, иргэдэд ил тод, нээлттэй, шуурхай байж байж иргэд гомдолгүй үйлчлүүлэх бололцоо бүрдэх юм байна. Тэгэхгүй бол иргэд жоохон л хүлээх юм бол бухимддаг, төрийн байгууллагыг хүнд сурталтай байна гэж үздэг ийм зовлон байгаа. Иргэдэд үйлчилдэггүй ч гэсэн дотооддоо бие биенийгээ ойлгодог, асуудал байвал илэн далангүй ярилцаад шийдвэрлэж чаддаг тийм л соёл, уур амьсгал бүрдэж байж энэ асуудал шийдэгдэх юм байна. Тэгэхгүй бол нэг нь нөгөөдөө уурлаад, даргадаа уурлаад ч юм уу, тэгээд шууд Ёс зүйн дэд хороо, Ёс зүйн хороонд гомдол бичээд байх юм бол энэ ЁЗДХ-нд ажиллаж байгаа хүмүүст хүндрэлтэй. Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд, бид ч гэсэн орон тооны бус байгаа. Үндсэн ажлынхаа хажуугаар энэ ажлыг хийж байгаа. Тэгэхээр ажилтай хүмүүс ажлын хажуугаар хийж байгаа учраас маш их ачаалал ирнэ л дээ. Тэгэхээр энэнээс сэргийлэхийн тулд байгууллагад зөв соёл төлөвшүүлэх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлж, зөрчил бий боллоо гэхэд зөв даван туулдаг, зөв шийдвэрлэж чаддаг тийм соёл төлөвшүүлэх явдал чухал байгаа. Дотооддоо хэрэг маргааныг шийдвэрлэх нь ерөөсөө л ойлголцлын асуудал юм. Хүмүүс хоорондын ойлголцол л дутаад байгаа юм. Өөр юм байхгүй. Нэг сайн тал нь бол нэгэнт хууль гараад, үндэсний хөтөлбөр гараад, зохион байгуулалтууд бий болоод, хороо байгуулагдаад, дэд хороо байгуулагдаад томилох эрх бүхий этгээдүүд энэ хуулиар тодорхой үүрэг хүлээгээд ирэхээр хүмүүст анхаарал болгоомжтой, юмандаа няхуур хандахгүй бол болохгүй юм байна шүү гэдэг ойлголтууд үүсэж ирж байгаа нь сайн байна.

Ярилцагч 9:

Ёс зүйг хуульчилдаггүй гээд байдаг. Гэхдээ нэгэнт хууль гарчихлаа. Миний хувьд бол бас ахиц гарч байгаа л гэж бодож байна. Өмнөх ёс зүйн хороо гээд байдаг байхад нэр төдий нөхдүүд байсан. Энэ хууль хэрэгжээд бас яахав Ёс зүйн дэд хорооны дарга, нарийн бичиг, гишүүдийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр улиралдаа нэг удаа урамшуулж байгаа. Энэ нь бас нэг хөшүүрэг болж байна. Гомдол мэдээлэлтэй холбоотой зөрчил хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үед бас албан ажлаас нь түр чөлөөлж байна. Гэхдээ энэ бол практикт бараг хэрэгждэггүй. Энэ ерөөсөө хэрэгжихгүй угаасаа. Ёс зүйн дэд хороонд санхүүгийн, эдийн засгийн хувьд хөшүүрэг

хийгээд өгөх нь их үр дүнтэй болсон гэж бодож байна. Хүмүүс бас Ёс зүйн дэд хороо гэж ийм юм байдаг юм байна гэж одоо л ойлгож эхэлж байна. Хариуцлага тооцохоор бол тооцож чаддаг юм байна. Өмнөх шиг нэр төдий юмнууд байдаггүй юм байна. Би бол ахиц гарч байгаа гэж бодож байна.

Хэрэг маргааныг дотооддоо шийдвэрлэхэд ямар асуудлууд тулгардаг вэ? Энэ өмнө ярьсан л асуудлууд байна, хөндлөнгөөс нөлөөлөх гэж оролдож байна, зарим гишүүдийн хувьд хууль тогтоомжоо буруу ойлгосноос болж хоорондоо янз бүрийн асуудал үүсэж байна. Хууль хэрэглээний хувьд бас асуудлууд байна. Дүгнэлт гаргах, шалган тогтоох процессыг илүү тодорхой болгож өгмөөр байгаа. Шүүхийн асуудал байна, захиргааны акт биш учраас ёс зүйн дүгнэлтийг шүүх авч хэлэлцээд байх нь буруу гэж би үзэж байна. Дүгнэлт л гаргаж байгаа болохоос ёс зүйн хариуцлага тооцох эсэх асуудал нь тухайн байгууллагын удирдаж байгаа хүний л эрхийн асуудал шүү дээ. Ёс зүйн дэд хороо яг хариуцлага ногдуулж байгаа бол хамаа алга. Ийм асуудлууд байна.

Ярилцагч 10:

Байгууллагад одоо дотоод соёлт бодит өөрчлөлт гэж юу байх вэ дээ. Нэг байгууллагын соёл ч нэг их энэ хууль нэг их айхтар нөлөөлөөд ингээд байгаа ч юм бол байхгүй байх аа.

Ярилцагч 11:

Байгууллагын соёлд эерэг байгаа ч гэсэн нөгөө талаараа бас ингээд далд хэлбэрт зарим хэсэг нь шилжиж байгаа байхгүй юу. Одоо энд ингээд л чимээгүй сууж байгаа ч гэсэн гараад ярьдаг юм уу тэ? Эсвэл ингээд нэг байгууллага дотроо жижигхэн жижигхэн бүлэг фракцууд үүсчихсэн иймэрхүү юмнууд ажиглагддаг.

Ярилцагч 12:

Байгууллагын соёлд бодит өөрчлөлт гарах байдал бол харьцангуй удаан байна уу даа л гэж үзэж байна. Байгууллагын соёл гэдэг чинь тэр бичигдээгүй хууль гэж үзэж байгаа шүү дээ тэ? Ахмад нь дунд, дунд нь залуудаа тээж явдаг ийм зүйл байгаа. Тэгэхээр энэ бичигдээгүй хууль буюу соёл нь аягүй гүн байдаг. Тэгэхээр гаднаас нь өнгөн хэсэг дээр нь өөрчлөлт хийгээд яваад байна шүү дээ. Хуулиа өөрчилж байна, дүрэм журамд нь өөрчлөлт гаргаж байна ч гэдэг юм уу. Бодит өөрчлөлт гаргая гэхэд энэ чинь ганцхан төрийн албан хаагчид хичээгээд болдоггүй зүйл. Энэ бол системийн хандлагаар авч үзэх юм бол СӨБ, ЕБС, их дээд сургууль, гэр бүлийн түвшинд энэ ёс зүйн асуудлыг бүгд ярьж байж л эерэг өөрчлөлт гарна. Түүнээс биш ЗГ анхаарлаа хандуулаад эерэг өөрчлөлт гарахгүй. Жишээлбэл, БНСУ-д төрийн байгууллагад дотоод соёл бодит өөрчлөлт гаргахад судлаачдын үзэж байгаагаар төр нэг их айхтар төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээг сайжруулахад ахиц гаргаж чадаагүй гэж үзсэн. Харин иргэн, иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоо их сайн байсан гэж үздэг. Тэгэхээр бодит соёлд өөрчлөлт оруулахын тулд иргэн иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоо чухал.

Асуулт 8. Цаашид энэхүү хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг дээшлүүлэхийн тулд ямар үндсэн сайжруулалт буюу нэмэлт өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэж үзэж байна вэ?

Хариултууд

Ярилцагч 1:

Энэ хуулийн нийгэмд үзүүлж буй үр нөлөөг илүү өргөн хүрээнд авч үзэх шаардлагатай байна. Одоогийн зохицуулалт нь 200 мянган төрийн албан хаагчдад зориулагдсан боловч цаана нь 3.3 сая иргэн энэ хуулийн шаардлага, хэм хэмжээг дагаж мөрдөхгүй үлдэж байна. Ийм нөхцөлд төрийн албан хаагч хуульд захирагдан ажиллаж, амьдрахдаа бусад иргэдийн нүдэнд “хэт хязгаарлагдсан”, “өөрсдөөс нь өөр” мэт харагдаж, нийгмийн бүлгүүдийн хооронд үл ойлголцол, сөргөлдөөн бий болгоод байна. Өөрөөр хэлбэл, хууль тодорхой бүлэгт хамаарах байдлаар

батлагдсанаар нийгмийн нийтлэг ёс зүйн стандартыг хангах бус, харин зөрчил даамжруулах талтай байна. Иймд ёс зүйн зохицуулалтыг нийтээр дагаж мөрдөх боломжтой, өргөн хүрээтэй, илүү тэгш байдлаар хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Хуулийг илүү оновчтой болгохын тулд дараах чиглэлүүдэд шинэчлэл хийх зайлшгүй хэрэгцээ бий:

Ёс зүйн дэд хороог тогтвортой ажиллах нөхцөлөөр хангах: үйл ажиллагааны санхүү, хүний нөөц, эрх зүйн баталгааг тодорхой болгох.

Байгууллагын бүтцийн өөрчлөлтийн үед дэд хорооны оршин тогтнол: татан буулгах эсэх, түүнийг хэрхэн зохицуулах талаар тодорхой заалт оруулах.

Нөхөн сонгуулийн журам: дэд хорооны гишүүдийн орон тоо нөхөх үйл явц, хугацаа, эрх мэдлийн талаар тодорхой зохицуулалт бий болгох.

Дэд хорооны дархлааг сайжруулах: хараат бус, бие даасан байдлыг бэхжүүлж, улс төрийн болон захиргааны нөлөөллөөс ангид байлгах.

Ажилчдын эрхийг хамгаалах механизм: ёс зүйн асуудал үүссэн үед төрийн албан хаагчийн хууль ёсны эрхийг хамгаалах тогтолцоог хуульчилж өгөх.

Ёс зүйн зөрчил гэдэг ойлголтыг оновчтой болгох: хүнийг насан туршид нь дагаж, нэр хүндэд нь нөлөөлөх ийм ойлголтыг хуульчилж байгаа бол илүү нарийн тодорхой, шударга зохицуулалт зайлшгүй шаардлагатай.

Ярилцагч 2:

Ёс зүйн асуудлыг хэрхэн хянан шийдвэрлэх талаар тодорхой эрх зүйн зохицуулалт шаардлагатай байна. Жишээлбэл, иргэний харилцааг зохицуулахад Иргэний хууль, маргааныг шийдвэрлэхэд Иргэний хэргийн хянан шийдвэрлэх хууль тус тус үйлчилдэгтэй адил, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг хянан шийдвэрлэх тухай бие даасан хуультай болсноор хууль хэрэгжүүлэх явц илүү тодорхой болж, ахиц дэвшил гарна гэж үзэж байна.

Ярилцагч 3:

1. **Төрийн албаны ёс зүйн тухай хууль тусдаа байх эсэх**
   Төрийн албаны ёс зүйг тусгайлан бие даасан хуулиар зохицуулах шаардлагатай эсвэл Төрийн албаны тухай хуулийн дотор нэг төрлийн санкц байдлаар тусгах нь оновчтой юу гэдэг асуудлыг нухацтай авч үзэх хэрэгтэй байна.
2. **Салбарын хуулиудад заасан ёс зүйн хэм хэмжээг нэгтгэх**
   Одоогийн байдлаар салбар бүр өөр өөрийн ёс зүйн хэм хэмжээгээр зохицуулалт хийж байгаа нь олон янзын тайлбар, хэрэгжилтийн ялгаатай байдал үүсгэж байна. Иймээс эдгээрийг нэгтгэн нэг мөр болгож, нийтлэг зарчим бүхий зохицуулалтад оруулах шаардлагатай.
3. **7.1 ба 8.1-ийн давхардлыг арилгах**
   Хуульд заасан 7.1 болон 8.1 дэх заалтуудын агуулга хоорондоо давхцаж байгаа нь практикт хэрэглэхэд ойлгомжгүй, маргаантай нөхцөл үүсгэж байна. Иймд эдгээр заалтыг салгаж, тус бүрийн хүрээ, хязгаарыг тодорхой болгох хэрэгтэй.
4. **Ёс зүйн дэд хорооны дотоод журмыг тодорхой болгох**
   Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам нарийн тодорхойгүй байгаа нь эрх зүйн орчны сул тал болж байна. Жендэрийн тэнцвэр, мэдээллийн аюулгүй байдал, төлөөллийн зарчим зэрэг чухал асуудлыг дотоод журмаар нэг мөр зохицуулах шаардлагатай.
5. **Ёс зүйн зөрчилд хүлээлгэх санкцыг тодорхой болгох**
   Одоогийн хууль хэт онолын түвшинд байгаагаас болж хэрэгжилтэд хүндрэл учирч

байна. Жишээлбэл, дипломат унаа хэрэглэх зэрэг нарийн тохиолдлыг илүү тодорхой зааж, ямар санкц оногдуулахыг хуульчилбал ёс зүйн зөрчлийг бодитоор шийдвэрлэх боломжтой болно.

Ярилцагч 4:

Хуулийн тал дээр би сайн мэдэхгүй байна. Харин эрх бүхий албан тушаалтанд 5 хоногийн дотор тушаал гарна гэсэн байдаг тэр нь тодорхой шийдвэр гаргаж ч болно, гаргахгүй байсан ч болно гэсэн дээр ямар нэгэн тодорхой заалт байхгүй Жишээ нь 60-80 хүний санал гарын үсэгтэй гомдол ирж байгаа албан тушаалтныг бид шалгаад гомдлыг шийдвэрлүүлэхээр эрх бүхий албан тушаалтанд шилжүүлэхэд ямар нэгэн арга хэмжээ аваагүй. Гэтэл эрх бүхий албан тушаалтан шийдвэр гаргаагүйгээс үүссэн хохирлыг хэрхэн яаж шийдвэрлэх нь тодорхойгүй байдаг. Хууль гарснаас хойш ийм хууль гарсан гэдгийг л танилцуулснаас биш хуулийг хэрхэн яаж хэрэглэх тал дээр төдийлөн сайн сургалт байдаггүйгээс бас хольж хутгах асуудлууд гараад байгаа юм.

Ярилцагч 5:

Ямар нэгэн санал байхгүй.

Ярилцагч 6:

Саналгүй.

Ярилцагч 7:

Гомдолд өртөгдсөн албан тушаалтныг ЁЗДХороо буруутай гэсэн дүгнэлт гаргачихлаа. Хэрэв ЁЗДХорооны дүгнэлтийг алдаатай гэж үзвэл гомдол гаргасан иргэнтэйгээ адил гомдолд өртсөн ТАХаагчийн давж заалдах эрхийн тухай яриад байгаа. Энэн дээр ТАХаагчид асуудал тавиад байгаа. ЁЗДХороо ТАХаагчийг буруутай гэсэн дүгнэлт гаргасан ч гэсэн ямар хариуцлага хүлээлгэх нь томилох эрх бүхий албан тушаалтны эрх хэмжээний асуудал. Томилох эрх бүхий албан тушаалтан магадгүй ТАХаагчийг буруутай гээд хариуцлага тооцчихвол би өөрөө энэ шийдвэртэй холбоотой эрх бүхий байгууллага буюу дээд шатны байгууллагад гомдол гаргах боломжтой. Хууль бичээд эргээд хараад байхад ёс зүйн хариуцлага хүлээсэн гэдгээр нь гомдох процесс нь хаана вэ гэдгээ нарийвчилж судлаагүй юм шиг харагдаад байна. Захиргааны акт гэдгээрээ дээд шатны байгууллагадаа гаргана. Гэхдээ бас дүгнэлтийг дээд шатны байгууллагад гомдол гаргадаг процессыг байж болох юм. ТАХаагч өөрөө, намайг ЁЗДХороо буруутай гээд дүгнэлт гаргачихлаа гэдгээрээ дээд шатны ЁЗДХороондоо гомдол гаргаж болох юмаа гэдэг байдлаар бодох ёстой. Тэгэхээр дээд шатны ёс зүйн хорооны ачаалал ихэдчихнэ гээд дургүйцээд байдаг. Дээд шатны ёс зүйн хороо гомдлыг хүлээн авахгүй, ёс зүйн хороо нь тэндээ шийдээд, томилох эрх бүхий албан тушаалтан нь хариуцлагаа хүлээлгэ. Энийг аль аль талдаа бодох шаардлагатай. Судалгааны дүр зургаас нөхцөл байдал нь харагдах байх.

Манай Дэд хороодууд хуулийг буруу тайлбарладаг. Цөөхөн 10 хүрэхгүй хүнтэй байгууллагууд байгаа. Саяхан ёс зүйн сургалт орсон байгууллага 7 хүнтэй байсан. Тэнд заавал ЁЗДХороо байгуул гээгүй. 40-өөс доош хүнтэй бол 3 гишүүнтэй байна гэж байгаа. Тухайн байгууллагыг харьяалж байгаа нэг байгууллага байгаа, тухайлбал, нийслэл. Нийслэлийн дээд шатны байгууллага. Тэр шатандаа гомдол мэдүүлж болно. Зарим сумдад 5 хүнтэй байгууллага байгаа. 5 хүний 3 нь ЁЗДХорооны дарга, гишүүн болно гэж байхгүй. Цаагуураа ЁЗДХороонд ажилласан гэдгээрээ урамшуулал авах асуудал яригдаж байгаа. Энэ нь тодорхой хэмжээгээр төсвийн хөрөнгөнд нөлөөлнө. Гэхдээ үүнийг журмаар заавал биш, дээд шатан дээр нь төлөөлж болно гэж зохицуулсан. Тэр нарийн процессыг журмаар нарийвчлан зааж өгдөг байж гэж хараад байгаа. Хуулийн агуулгаар тэгж ойлгогдоно. Гэхдээ бүгд хууль хэрэглээний хүмүүс биш учраас бүгд байгуулна гэж ойлгоод байгаа. Тэрийгээ журмандаа илүү заачихмаар байгаа. Гурав бол заавал байгуулах шаардлага байхгүй. Цөөн хүнтэй газар дээд шатны байгууллагад

харьяалагдана гэсэн заалт хуулинд нь юмуу журманд нь оруулчихмаар байгаа. Ер нь бол журмаар л зохицуулчихмаар байгаа.

Ёс зүйн хариуцлага дээр, төрийн албанаас хална гэсэн заалт. Энэ УИХ-ын гишүүд оруулсан заалт. Анх ажлын хэсэг дээр, энэ ер нь харилцаа хандлагатай л холбоотой хууль. Ажлаас халъя энэ тэр гэж оруулаад яах вэ, ёс зүйн зөрчил дахин давтагдаад ирвэл Төрийн албаны хуулийн 37-р зүйлээр Сахилгын шийтгэл хүлээнэ. Тэгэхээр тусдаа зохицуулалт болно. Тэгсэн Их Хурлын гишүүд тийм хууль байхгүй гэсээр байгаад Ёс зүйн хариуцлага хүлээх хэсэг дээр, 15-р зүйл дээр байгаа байх. Төрийн албанаас халах гэдэг тэр заалтыг хасмаар байгаа. Энэ заалтыг хасах саналтай байна. Хоорондоо муудалцаад асуудал гаргасныг ёс зүйн зөрчил гэж тооцно. Гэхдээ тэр нь удаа дараа гаргасных нь төлөө ажлаас халах үндэслэл биш. Харилцаа хандлагын асуудлыг ёс зүйн гэгээрлийн үйл ажиллагаагаар зохицуулж болно. Нугалаа үүсэх вий гэж санаа зовж байна. Хуульд яг тэгээд орчихсон. Бид Их Хурлын гишүүдийн саналаар, хуулийн том ажлын хэсэг оруул гэж байгаад оруулсан. Тэр бол илүү заалт болсон. Судлаачийн хувьд хасах саналтай байна.

ЁЗДХороонд мэргэжлийн хүн байх тухайд

Ерөөсөө хуульч хүн байх шаардлага байхгүй. Хамгийн гол нь ЁЗДХороо гэдгийг маш зөв ойлгох хэрэгтэй. Хамт олныхоо дундаас сонгогдсон ЁЗДХороо хуульд заасан 8.1, 8.2-ийн хүрээнд ёс зүйн зөрчлийг хэлэлцэнэ. 8.1, 8.2 маш энгийн, ёс бус үг хэллэг хэрэглэсэн байна, эрх бүхий байгууллагын стандартын хувцаслалтыг зөрчсөн байна. Үндэсний өв соёл, уламжлалаа дагаагүй байна гэдэг заалтууд байгаа. Тэрэн дээр хуульч мэргэжилтэй байх ерөөсөө шаардлага байхгүй. Яахав хуулийн үг үсэг ойлгохгүй бол тухайн байгууллагын хуулийн нэгж юмуу эсвэл эрх зүйч мэргэжилтэй хүнээ сонгож болно. УАкадемийн хувьд Манайх Эрх зүйн тэнхим гэдгээрээ ордог. Зөрчил гаргасан дээр арга зүйн зөвлөгөө өгч болно. Тийм боломжгүй бол журмаараа дээд шатны ЁЗДХорооноосоо мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө авч болно. 8.1, 8.2-оо л ойлгох тухай ярина. Бусад хууль ерөөсөө хамаагүй.

ЁЗДХороо нь өөрөө хамт олны дунд сайхан уур амьсгал бүрдүүлдэг, соён гэгээрүүлдэг, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлдэг, нэг нэгэнтэйгээ хүндэтгэлтэй харьцъя гэсэд сургалт явуулдаг, байгууллагын соёлыг эвтэй найртай болгодог ийм зорилготой. Ийм орчинг бүрдүүлэх гэж ЁЗДХороодыг байгуулдаг. Өмнө нь 2010 болон 2019 оны Засгийн газрын тогтоолууд дээр ЁЗДХороодыг зөвхөн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэдэг байгууллага болгоод төлөвшчихсөн учраас яг тэрүүгээрээ ойлгоод шийтгэх гэсэд дайраад байдаг. Хүн шийтгэдэг байгууллага бол биш. Үнэхээр ёс зүйн зөрчил гарсан бол энэ хуулийнхаа 8.1, 8.2-т заасан Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн иргэний эрхийн хязгаарлалтыг эсэргүүцсэн үг хэллэг хэлчихсэн юмуу, төрийн захиргаа, төрийн тусгайгийн ажилтнуудыг жагсаал цуглаан хийхийг хориглодог, бид ч бас хүн, гарч жагсацгаая гэвэл хуулиар хориглосон зүйлээ бид зөрчих гэсэд байна. Тэрийг ёс зүйн зөрчилд тооцно. Үйлчилгээний албан хаагчдын хувьд бол чөлөөтэй, жагсъя, цалингаа нэмүүлье гэвэл чөлөөтэй. Эрх нь нээлттэй. Дотоод гомдол мэдээлэл, төрийн байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах зэргийг дотоод хяналтаараа хянуулъя гэж байгаа. Бид нарын цалинг нэмэхгүй бол болохгүй байна гэсэд эрх бүхий албан тушаалтандаа бид хэлэх ёстой. Иргэний бусад эрхийг хязгаарлана гэдэг дээр, тухайлбал нийтийн сошиал сүлжээнд би төрийн албан хаагч ингэж байна тэгж байна гэсэд янз бүрийн юм бичихийг төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хувьд хориглодог. Иргэд төр гэдэг талаас нь хардаг учраас хориглодог. Харин улс төрийн албан хаагчийн хувьд бол чөлөөтэй үзэл бодлоо илэрхийлнэ. Гэрээгээр авч ажиллуулдаг учраас төрийн үйлчилгээнийхэн чөлөөтэй.

Тэгэхээр хуулийнхаа зүйл заалтуудыг зөв ойлгож, хэрэгжүүлэх ёстой. Энэ хуулийн техникийн онцлог. Иргэд ч тэр, ТАХаагчид ч тэр ойлгохгүй учраас хуульчаас зөвлөгөө авахгүй бол болохгүй байна гэдэг. Тэгэхээр ЁЗДХороод сургалтуудаа сайн хийх ёстой. Мөн хүссэн хүсээгүй олон хүнтэй газар хуульч, эрх зүйч хүн тэр ЁЗДХороонд байх хэрэгтэй болоод байна. Тэрнээс 5 хүнтэй

газар 3 нь ёс зүйн хороонд ороод нэгнийгээ чи ёс зүйн зөрчил гаргалаа гээд байх биш. Тэр асуудлаа дээд шатны байгууллагадаа гаргах шаардлагатай.

Мөн өмнө нь гарсан хуулиудтай давхардал, хийдэл, зөрчлийг сайн арилгах шаардлагатай. Тэгэхгүй бол практик дээр ойлгомжгүй нөхцөл байдал бий болж байна. Ялангуяа төрийн тусгай албан хаагчид өөрөө хуулиараа, дүрмээрээ ёс зүйн кодуудаа тогтоосон. Тэрийг барих юмуу, энэ хуулиа барих юмуу гэдэг асуудал яригдаж байгаа. Засгийн газраас үүрэг болгосон. Хийдэл, давхардлаа маш тодорхой болговол энэ хууль өөрөө амьтай хэрэгжих боломжтой. Гэхдээ зөв хуулиа хэрэглэж чадвал хэрэглэх боломж байгаад байгаа.

Хуулийн зүйл заалтаа сурталчлах зэрэг шаардлагууд байгаа.

Ярилцагч 8:

Хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулахын тулд хуульд зарим зүйлийг ойлгомжтой болгож өгмөөр байгаа. Жишээлбэл, манай Ёс зүйн хороо орон тооны 5 гишүүнтэй тэр нь ТАЗ-ийн гишүүд байдаг, орон тооны бус 4 гишүүнтэй тэр нь тодорхой ажил хийгээд сонгон шалгаруулалтаар, тухайн үедээ Их Хурлын байнгын хороогоор одоо дэд хороо болчихлоо Ёс зүйн хороо нь, хэлэлцэгдээд, томилогдоод ажиллаж байгаа улсууд. Ямар ч цалин урамшуулал байхгүй. Тэгэхээр энэ хүмүүс орон тооны байх юм уу, орон тооны бус байвал яг яаж ажиллах юм гэдгийг нь тодорхой болгоод, цалин байх юм уу, урамшуулал байх юмуу.

Аль эсвэл цагаар, гэрээт ажилтнууд шиг ажиллах юм уу гэдгийг тодорхой болгохгүй бол хууль дөнгөж хэрэгжиж байгаа, байгууллага дөнгөж шинээр бий болсон учраас асар их ачаалалтай байдаг. Тэгсэн мөртлөө бид нар цалингүй маш их ажиллалаа. Тийм байдлаар хүмүүс их ажиллахгүй байх л даа. Тэгэхээр цалин урамшуулын асуудлыг нь шийдмээр байгаа юм. Дэд хороодын тухайд ч гэсэн орон нутагт, төсөв дээр нь дэд хороодын гишүүдийн ажлын хөлс юм уу, цалин урамшууллыг жил бүрийн төсөвт тусгаж, ажиллах нөхцөлөөр нь хангаж өгөх шаардлагатай. Ажлын байр, өрөө тасалгаанаас өгсүүлээд бидэнд суугаад ажиллах тийм бололцоо байхгүй байна. Энэ нь цаанаа хувь хүний нууц, байгууллагын нууцтай холбоотой том асуудлууд гарна. Хувь хүмүүстэй холбоотой хэрэг маргаан шийдвэрлэж байгаа учраас нууц хадгалах асуудал яригдана. Өрөө тасалгаагүй, байгууллагын тусгай компьютергүй, нууцлалтай газар ажиллахгүй бол төвөгтэй шүү дээ. Тийм асуудлууд байх шиг ажиглагдаад байгаа юм. Эдгээр асуудлыг тодорхой болгож өгөх хэрэгтэй.

Гаднын улстай харьцуулаад үзэхээр ер нь авлигын асуудал бол өөрөө ёс зүйн асуудал. Тэгэхээр барууны орнуудад бол нэг л хуулиар бүгдийг нь шийдэж байгаа. Тэгэхээр Төрийн албаны хуулиар зарим асуудлыг, зарим асуудлыг Авлигатай тэмцэх тухай хуулиар шийдэж байна. Өөр байгууллагууд хариуцдаг. Тэгэхээр ёс зүйн асуудал олон газар хуваагдаад байгаа юм биш үү? Зарим нь Захиргааны зөрчлийн тухай хуулиар шийдэгдэх асуудал ч байна. Захиргааны ерөнхий хуулийн дагуу шийдэгдэх асуудал байна. Манайх энэ төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг Ёс зүйн хороо байгуулаад, тусгай институц бий болгоод шийддэг ийм хууль гаргачихлаа. Зарим оронд бол хуулиндаа асуудлуудыг маш тодорхой зааж өгөөд, тэр хуулийн заалтыг зөрчсөн бол Захиргааны хэргийн шүүхэд гомдол мэдүүлээд, Захиргааны хэргийн шүүхээр шийддэг тийм тогтолцоо бас байна. Тэгэхээр эдгээр асуудлыг их ойлгомжтой, тодорхой болгоод, болж өгвөл олон газар биш нэг л газар төвлөрүүлээд, тэгээд дорвитойхон шийдэл гаргах, ажиллах бололцоо нөхцөлийг нь бүрдүүлэх явдал чухал байна гэж миний хувьд үзэж байна.

Ёс зүйн асуудал нь хувь хүнтэй холбоотой нарийн асуудал учраас хараат бус байгууллага шийдэх нь бол зөв гэж би хувьдаа бодож байна. Хараат бус байгууллага нь орон тооны гишүүдтэй, одоогоор ТАЗ-ийн 5 гишүүн орон тооны гэж байгаа боловч тэр хүмүүс өөрсдөө ТАЗ-ийн гишүүн учраас бас л ажлынхаа хажуугаар хийж байгаа, логикоороо бас л орон тооны бус болчихоод байгаа юм. Шүүхийн сахилгын хороо шиг орон тооны байгаад, хараат бус байгаад тэгээд асуудлаа бие дааж хараат бусаар шийддэг тийм тогтолцоо руу явах нь зөв юм уу гэж би

хувьдаа бодож байна. Тэгэхгүй бол бид нар бүгдээрээ л үндсэн ажиллаж байгаа байгууллагаасаа хараат байгаад байна.

Германы элчин сайдтай манай Амартөгс дарга бид 2 уулзсан. Тэгэхэд Элчин сайд ярьж байна лээ. Германд бол хуулиараа бүх юмаа зохицуулаад, тусгай институц байхгүй, төрийн албан хаагчтай холбоотой ёс зүйн зөрчил гарсан гэвэл гомдол гарах юм бол захиргааны хэргийн шүүх дээр шийддэг. Жишээлбэл, Элчин сайд 25 евроноос дээш бэлэг дурсгал хаа нэгэн газраас авч болохгүй. Ер нь авахаас татгалзах хэрэгтэй. Авсан тохиолдолд гомдол гарах юм бол зөрчил гэж үзээд Захиргааны хэргийн шүүх дээр шийддэг. Тэр мэтчилэнгээр бүх юмыг маш нарийн зохицуулчихдаг учраас энэ ёс зүйн асуудал бол хуулиар шийдэгдээд л явдаг. Бас нэг жишээ, Батлан хамгаалахын сайд Германд албаны нисдэг тэргээр амралтаараа явсан гэвэл огцорч байсан тохиолдол байгаа гэх мэтчилэн маш нарийн, ойлгомжтой, зөв зохицуулалтууд хийж өгөх ёстой. Зарим газруудад давхар мэргэжлийн ёс зүйн асуудлууд байна, анагаахын салбар, боловсрол, тусгай албад байна. Өөрийн гэсэн мэргэжлийн ёс зүйн асуудлуудтай. Дипломат алба гэхэд л Венийн конвенцын дагуу ёс зүйн асуудлууд бас давхар зохицуулагдаж байдаг. Эдгээрийг яаж шийдэх вэ гэдгийг ойлгомжтой болгохгүй бол ерөнхий төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг энэ хуулиар бүгдийг нь зохицуулна гэхээр бүгд зохицуулагдаагүй. Ингээд зарим нь хийдэгдээд орхигдчихоод байгаа. Зарим нь өөр хуулийн дагуу өөр байгууллагаар зохицуулагдаад. Тэгэхээр үүнийгээ уялдуулаад, зөв зохицуулах шаардлагатай байгаа.

Угаасаа удирдлагын шинжлэх ухаанд хэдхэн зүйл байдаг. Хараат бус байхад нэгдүгээрт, өөрийн гэсэн төсөв санхүүтэй байх ёстой, бүтэц зохион байгуулалтаа бие дааж шийддэг байх ёстой, хүний нөөцөө мэддэг байх ёстой. Энийг бүрдүүлээгүй тохиолдолд зүгээр тунхаг болно гэсэн үг.

Манайхан бүрэн ойлгож чадаагүй байгаа нэг юм байгаа. Их Хурлын байнгын хороон дээр ажлын хэсэг байгуулагдаад нэг ажилласан. Тэгэхэд би ажлын хэсэгт байсан, тэгэхдээ танилцуулга хийж байсан юм. 1980-аад оны сүүлчээр энэ био анагаах ухаан, биотехнологи, хиймэл оюун ухаан хөгжсөнтэй холбоотой дэлхийн томоохон улс орнууд ёс зүйн хороо, зөвлөл, комисс гэж байгууллагууд байгуулсан байгаа юм. Их өргөн бүрэлдэхүүнтэй. Хамгийн анхных нь Франц 40 гаруй хүний бүрэлдэхүүнтэй. Тэгээд Францын нэг сонин онцлог нь бол энэ асуудлуудаас гадна шашны төлөөллүүдийг тэр комисс, зөвлөлдөө оруулсан. Дээр нь коммунист намын төлөөллийг оруулсан. Германд 26 хүний бүрэлдэхүүнтэй зөвлөл байдаг. За эд нар бол хүний асуудал авч хэлэлцдэггүй. Шинжлэх ухаан технологийн хөгжлийн явцад ёс зүйн ямар асуудал хөндөгдөж байна вэ гэдгийг авч хэлэлцээд, парламент болон засгийн газартаа зөвлөх үүрэгтэй шинжлэх ухааны ийм том байгууллагууд байдаг. Анх барууны орныхон манай Ёс зүйн хороог тэгж ойлгож байсан юм байна лээ. Харин манайх бол шал өөр. Манайх бол зөвхөн төрийн албан хаагчдынхаа ёс зүйн асуудлыг хэлэлцдэг, хүний асуудлыг хэлэлцдэг ийм өвөрмөц, өөр байгууллага. Яг нарийн онолын талаас нь аваад үзвэл логикоороо манай Ёс зүйн хороо бол төрийн албаны салбарын ёс зүйн хороо.Нөгөө улсуудынх бол шинжлэх ухааны хөгжлийн явцад гарч байгаа ёс зүйн асуудлуудыг хэлэлцээд байгаа юм. Тухайлбал, Ковид 19 цар тахлын үр дагавар нь хүн төрөлхтөнд ямар ёс зүйн үр дагавар дагуулж байна вэ. Вакциныг доод тал нь 8-аас 10 жил болж байж практикт нэвтрүүлдэг байхад энэ цар тахлын вакциныг 2 жил хүрэлгүй, жил 6 сар туршаад нэвтрүүлчихлээ. Тэгтэл тэгээгүй. За зарим том орнуудын Ёс зүйн хороо, зөвлөл, комиссууд үр хөндөлтийн асуудлыг авч хэлэлцээд, үр хөндөлтийн асуудлаар ЗГ, парламент ийм шийдвэр гаргах нь зөв буруу, энэ нь ёс зүйн зөрчил болно болохгүй гэж шийддэг байх жишээтэй. Экологийн том асуудлууд, генийн засварын асуудал байна. Тэгэхээр тэр хүний эсэд засвар хийх нь ёс зүйн ямар үр дагавар гаргаж байна вэ, гаргахгүй байна вэ гэдгийг хэлэлцээд ЗГ, парламент шийдвэр гаргахдаа, хууль тогтоохдоо ийм асуудал дээр анхаараарай гэж зөвлөдөг. Хүнийг өөрөө амар тайван нойрсуулаад өгөөч ээ гэх юм бол зарим оронд зөвшөөрдөг, ихэнх орнууд зөвшөөрдөггүй. Энэ бол хүний амьд явах эрхийг хязгаарлаж байгаа

ёс зүйгүй асуудал бөгөөд хуулийн том зөрчил юм аа гэж үзэж байгаа. Энэ асуудлыг жишээлбэл авч хэлэлцдэг байх жишээтэй.

Нөгөө талаар хиймэл оюун ухааны хүрээнд мэдээллийн технологийн хөгжлийн явцад янз бүрийн аппликэйшнүүд гарч байна. Эд нарыг анхнаас нь, жишээлбэл, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүсийг ялгаварлахгүй байхаар, эхнээс нь бодож дизайныг нь тэгж хийж бүтээдэг юм байна. Ийм байдлаар эхнээс нь зохион бүтээж эхлэхдээ л энийг анхаардаг. Ийм асуудлуудыг хэлэлцдэг Ёс зүйн хороод Энэтхэгт, Австралид, Японд, Англи, Америк, Герман, Европын ихэнх орнууд бүгд ийм ёс зүйн хороотой. Энийг нэгдүгээрт ялгаж ойлгох, хоёрдугаарт цаашдаа манайх энэ шинжлэх ухаан, технологийн дэвшлийн явцад инновацын хүрээнд гарч байгаа энэ дэвшлүүдээс үүдэж бий болох ёс зүйн асуудлуудыг хаана хэн хэлэлцэх юм бэ гэдгээ нэг шийдмээр байгаа юм. Одоо ЭМЯ-ны хүрээнд анагаахтай холбоотой янз бүрийн эм өвчлөлтэй холбоотой ч юм уу энэ асуудлаар л заавал Ёс зүйн хороогоор хэлэлцэнэ гээд яаман дээр Ёс зүйн хороо байна. Өөр салбарын тодорхой асуудлуудаар тийм юм байхгүй байна. Энэ Цахим хөгжлийн яам гээд л бид нар цахим бодлогод асар их ач холбогдол өгөөд, цахим технологийн хөгжилд анхааралд, төрийн албаны хүрээнд цахимжуулалтыг эрчимжүүлээд байдаг. Тэгсэн мөртөө энэ асуудлыг хаана авч хэлэлцэх юм бэ, ямар үр дагавар гарах юм, ёс зүйн ямар хүндрэлүүд гарч байгаа юм, гарахгүй байгаа юм гэдгээ яримаар байна. Бий болж байгаа шинэ техник технологи, инновацын хүрээнд гарч байгаа зүйлүүд чинь ёс зүйн асуудлыг хөндөж байна уу үгүй юү гэдгийг авч хэлэлцдэг, тэгээд ЗГ, парламентдаа зөвлөдөг ийм байгууллага хэрэгтэй. Манай ЗГ, Их хурал тийм зөвлөгөө авахгүйгээр шийдвэр гаргаад байна. Манайд арай цаг нь болоогүй гэж үзээд байгаа юм уу, тийм л байх шиг байна.

Ярилцагч 9:

Хууль батлагдаад удаагүй болохоор одоо л практикт хэвшиж байгаа байх гэж бодож байна. Ямартай ч хууль гарчихсан нь бас сайн байна. Ёс зүйн дэд хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүдийн хараат бус байдалд нь халдахгүй гэдэг агуулгыг дарга, удирдлагуудад сайн ойлгуулмаар байгаа юм. Над руу 2, 3 хүн бүр ярьж байсан. Яамны нэг дарга гээд. Манай тэр ингэчихсэн байна гээд. Би боломжгүй, тийм юм байхгүй гэдгээ хэлж байсан. Шат шатны байгууллага удирдаж байгаа төсвийн ерөнхий шууд захирагч нарт ёс зүйн дэд хорооны хараат бус байдалд халдахгүй байх, харин эсрэгээр үйл ажиллагааг нь дэмжих зохицуулалтыг илүү нарийн, тодорхой болгож л өгөх ёстой юм.

Улиралд нэг удаа авдаг урамшуулал өгөх гэж бөөн юм болдог. Маш төвөгтэй. Хуулин дээрээ яалт ч үгүй байгаад байдаг. Тэгэхэд байгууллагын нягтлан өгөхгүй гээд байдаг.

- Яг төсөвтөө тэгж суучихсан байдаг гэж ойлгох уу?

Тийм. зарим байгууллага нь зүгээр өгчихдөг л юм шиг байгаа юм. Зарим нь бол асуудалтай. Манай хорооны хувьд тэр урамшууллаа аваад, өөрсдөө мөнгөө нийлүүлээд сургалт авдаг. Тэгээд бас сар болгон ерөөсөө хэвшчихсэн, тухайн сард ёс зүйтэй ажилласан албан хаагчаа шалгаруулаад бэлэг гардуулчихдаг. Хууль тогтоомжоор тэмцээн зохион байгуулаад бэлэг сэлт өгөөд, ер нь эргүүлээд зарцуулах байдалтай л байдаг. Сургалт нөлөөллийн ажил хийхэд зарцуулдаг.

Төрийн албаны тухай хуулийн 37, 39-д заасан хариуцлагыг Ёс зүйн тухай хуулийн 7.1 8.1 дээр заачихсан байгаа. Төрийн албан хаагчдын нийтлэг үүрэг байгаа шүү дээ, яг тэрийг нь зөрчөөд байгааг нь мэдээд ойлгогдоод илэрхий байхад л юу нь тодорхой биш байгаа юм л даа. Тухайн этгээд гомдол гаргачихад л шүүх дээр яаж нотолсон юм бэ гэдэг асуудал гараад ирдэг. Тэгээд үнэндээ нотлох гэхээр нотлох бас боломжгүй байдаг. Тэгээд энийг процессын алдаа гаргасан гэж үздэг. Хууль хяналтын байгууллагууддаа Их Хурал, ШЕЗ юм уу энэ ёс зүйн асуудлыг бас ярих л ёстой юм шиг байгаа юм. Байнга л ёс зүй сахилга хариуцлагын асуудал ярьдаг. Тэгээд сахилга хариуцлагыг нь сахиулах гэхээр иргэд өөрсдөө буруудаад байдаг нэг тийм л юм болчихоод байгаа.

Ярилцагч 10:

Харьяаллын хувьд тодорхойгүй зарим нэг асуудал гардаг. Манай байгууллага дээр гэхэд ТӨК, компани 2-ын удирдлагыг хэн шийдэх юм бэ гэдэг бас асуудал гарах юм байна лээ Хэт ерөнхий тавьчихсан. Харьяаллыг нэлээн сайн ялгамаар юм байна лээ.

Мөн ЗГХЭГ дэргэдэх шиг олон албан хаагчийг хамарсан байвал ажлын албатай болговол зүгээр байна. Хэдээс дээш хүний маргааныг харьяалан шийдвэрлэхээр бол ажлын албатай байна гэх мэт зохицуулалт хэрэгтэй. Ёс зүйн дэд хороонд ажиллаж байгаа хүмүүс бүгд ажлынхаа хажуугаар энэ ажлыг хийдэг. Энэ нь бас хэдэн өдрийн ажил болдог.

Хуулийн 7, 8 дугаар зүйлийг хоёуланг нь хамаарах эсэхийг тодруулах шаардлагатай.

Мөн захиргааны ерөнхий хуульд заасан хувийн хэрэг хөтөлнө гэсэн заалт байгаа. Хувийн хэрэг хөтөлнө гэх юм бол Захиргааны ерөнхий хууль руу ороод ямар тохиолдолд хувийн хэрэг хөтлөлтийн ямар хувийн хэрэг чинь ямар шаардлага хангасан байх ёстой юм гэх мэтчилэн нарийн процессын асуудал руу орохоор асуудал ч байна.

Хуульч биш хүмүүс нотлох баримтаа хэрхэн авах, баталгаажуулах гээд мини шүүх ажиллагаа л явагдаж байгаан. Хууль зүйн үр дагавар бүхий шийдвэр гаргаж байгаа хэрнээ үндэслэл бүхий байх ёстой байдаг, хэрэв үндэслэлгүй бол шүүхэд дуудагдах боломжтой байдаг.

Хариуцлагын хувьд шууд халах хүртэл шийдвэр гаргах боломжтой байгаа нь хариуцлагын асуудлыг эргэж харах уу, шат дараатай хэрэгжүүлэх үү гэдгийг тодорхой болгох хэрэгтэй.

Ярилцагч 11:

Төрийн албан хаагчийг хамгаалах хамгаалалтыг хуульд оруулах хэрэгтэй.

Ёс зүйн хороо сургалт, чадавхжуулах арга хэмжээ зохион байгуулах хэрэгтэй байна. гүй байна. Ёс зүйн дэд хороонд ажиллаж байгаа албан хаагчдаа чадавхжуулмаар байна. Байгууллага дээр зохион байгуулах арга хэмжээ болон гомдол маргаан шийдвэрлэхэд дэмжлэг болохуйц сургалтууд шаардлагатай байна.

Ярилцагч 12:

Ёс зүйн хэм хэмжээний зүйл заалтыг оруулж чадаагүй хэтэрхий явцуу. Зөвхөн 8.1 8.2-ыг л ёс зүйн зөрчил гэж авч үзэх нь хэтэрхий өнгөцхөн гэж үзэж байгаа. Тэрнээс гадна энэ сахилгын зөрчлүүд бас ороод ирчихсэн гэж үзэж байна. Өөрөөр хэлбэл ажлын байран дээр архидан согтуурах гэдэг чинь ерөнхийдөө ёс зүйн хэм хэмжээ гэхээс илүү сахилгын зөрчил, хөдөлмөрийн дотоод харилцаатай холбоотой зүйл гэх зэргээр. Хуулийн үр нөлөөг сайжруулахын тулд яг ёс зүйн хэм хэмжээ гэж юу юм бэ алийг ёс зүйн зөрчил гэх вэ? Хуулийн 7, 8 дугаар зүйлийг бол аягүй сайн харах хэрэгтэй байна гэж үзэж байна.

Бусад улс орны Нийтийн албаны ёс зүйн тухай хууль, нийтийн албан дахь нийтийн албан хаагчийн ашиг сонирхлын зөрчлөөс сэргийлэх тухай хуульд байгаа хориглолт хязгаарлалтууд зэрэг бусад улс орнуудын сайн туршлагыг харгалзан үзэж нарийвчлах нь чухал.

Байгууллагын соёл гэдэг маш чухал. Тэр бичигдээгүй хууль гээд байгаа энэ соёлыг хүлээн зөвшөөрч тэрийгээ дагаж мөрдөж байна уу энэнээсээ тэрслээд байна уу гэдэг энэ чухал зүйл заалтуудыг оруулж ирэх нь зүйтэй болов уу гэж бодож байна.

Монгол Улс ч төдийгүй дэлхий дахинд хяналт гэдэг зүйл чухал. Ер нь хэн нэгэн хүн харж байна камераар харж байна. Иргэн иргэний байгууллага хяналт тавьж байна гэж байгаа тохиолдолд хүн ерөнхийдөө зан төлөв хязгаар гардаг. Тэгэхээр хяналтын асуудлыг зохицуулах хэрэгтэй.

Иргэн иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоог бол дурдахаас гадна системийн хүрээнд ШУА иргэний нийгмийн байгууллага, Сөб, ЕБС гэж бүгдээрээ хамтран оролцох байдлаар нэмэлт өөрчлөлт тусгах нь зүйтэй гэж л үзэж байна даа.

ФОКУС БҮЛГИЙН ЯРИЛЦЛАГЫН ТЭМДЭГЛЭЛ

1 ДҮГЭЭР БҮЛЭГ

Асуулт 1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэрэг маргааныг шийдвэрлэхэд хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (5.1.1, 7.1, 8.1) болон нийтлэг шаардлагыг өдөр тутмын амьдралд хэр нэг мөр ойлгож, хэрэглэж байгаа вэ?

Оролцогч 1: Ажлын явцад **ёс зүйн зөрчил** болон **сахилгын зөрчил** гэсэн хоёр ойлголт заримдаа тодорхой ялгарахгүй, хоорондоо давхцах шинжтэй байгааг ажигласан байна. Учир нь эдгээр нь зөвхөн дотоод журамд төдийгүй холбогдох хууль, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-тэй уялдсан байдаг.

Жишээлбэл, албан хаагч ажлын цагаар бус, эсвэл ажлын цаг дууссаны дараа албаны бэлэн байдлыг хангаагүй тохиолдолд энэ нь:

- Сахилгын зөрчилд орох уу,
- Ёс зүйн зөрчилд орох уу,
- Эсвэл дотоод журмын дагуу төрийн албан хаагчийн зөрчил гэж ангилагдах уу? гэсэн тодорхойгүй байдал үүсдэг байна.

Иймэрхүү маргаантай асуудлыг Ёс зүйн зөвлөлд авч хэлэлцдэг ч, хууль болон дүрэм журамд ерөнхий томьёолол давамгайлсан тул нарийвчилсан зааг ялгаа гаргаж өгөхөд хүндрэлтэй байдаг. Үүний улмаас нэг асуудлыг олон талаас нь өөр өөрөөр тайлбарлаж, янз бүрийн хувилбараар ангилах боломжтой мэт харагдах сул тал бий гэж би үзэж байна.

Оролцогч 2: Би Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн даргаар энэ хууль батлагдсанаас хойш ажиллаж байна. Манай байгууллага шинжлэх ухааны байгууллага учраас захиргааны шинжтэй асуудал харьцангуй бага. Ихэвчлэн хөдөлмөрийн харилцааг Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулаад явдаг. Гэхдээ нэг зүйл дээр бэрхшээл их ажиглагдаж байна. Энэ нь удирдах албан тушаалтнуудын гаргасан шийдвэртэй холбоотой. Өмнө нь удирдах албан тушаалтан үг хэлэх, тодорхой заавар өгөх нь ердийн зүйл байсан. Харин одоо бол тэр шийдвэр нь цаасан дээр бууж, хууль, дүрэмд тулгуурласан ч гэсэн илэрхийлэлдээ жижиг алдаа гаргавал дооросс нь “ёс зүйн зөрчил” гэж гомдол гаргадаг байдал нэмэгдсэн. Ийм нөхцөлд удирдах албан тушаалтанд хариуцлага тооцох арга хэмжээ авахад хүндрэлтэй болж, харин доод шатны ажилтнууд нь “ёс зүйн хэм хэмжээ” нэрийн дор өргөдөл гаргах нь ихэссэн. Өөрөөр хэлбэл, тодорхой бус, ерөнхий томьёолол давамгайлж байгаа учраас нэг асуудлыг олон талаас тайлбарлах боломжтой болж, гомдлын тоо нэмэгдэхэд хүрч байна. Иймээс миний бодлоор, манай харьяа хүрээлэнгүүдийн дотоод журамд **яг тодорхой заалтуудыг тусгаж өгөх** шаардлагатай байна. Учир нь удирдах албан тушаалтны шийдвэрийг ёс зүйн зөрчил мэтээр үзэж, дооросс байнга гомдол гаргах үзэгдэл элбэг тохиолдож байгаа нь практикт хүндрэл үүсгэж байна.

Оролцогч 3: Би өнгөрсөн оны 9-р сараас эхлэн Ёс зүйн хорооны нарийн бичгийн даргаар ажиллаж байна. Эхэндээ алдаа оноо олон гарч, учраа олохгүй явсан ч одоо аажмаар тогтворжиж байна. Энэ хугацаанд байгууллагад ёс зүйн болон сахилгын зөрчилтэй холбоотой асуудлууд гарсан.

Анх Ёс зүйн дэд хороо байгуулагдахдаа хуулийг нь өгөөд, хуралдан тухайн асуудлыг хуулийн дагуу шийднэ гэж чиглэл өгсөн. Манай дотоод журамд Ёс зүйн тухай хууль болон хөдөлмөрийн хуулийн зохицуулалтыг тусгасан байдаг ч практикт олон тодорхойгүй зүйл тулгарсан. Жишээлбэл, хоёр хүний хоорондын маргаан, удирдах албан тушаалтан болон ажилтны хоорондын зөрчил зэрэг асуудлуудыг алинд нь ангилах нь тодорхойгүй байсан. Заримдаа сахилгын зөрчил үү, эсвэл ёс зүйн зөрчил үү гэдэг дээр эргэлзээ үүсдэг.

Бид ихэвчлэн тухайн заалтуудад (жишээлбэл 7.1.1, 7.1.2) тулгуурлан ажиллах гэж оролдсон ч дутагдалтай тал их гарсан тул яамны Ёс зүйн хороонд хандан зөвлөгөө авч ажилласан. Энэ нь хэм хэмжээгээ тодорхой болгох шаардлагатайг харуулж байгаа юм.

Бодит жишээ дурдахад, манай байгууллагын нэг ахмад уран бүтээлч ажлын байран дээр согтууруулах ундаа хэрэглэсэн тохиолдол гарсан. Дотоод журамд болон хуульд энэ төрлийн зөрчилд ямар шийтгэл оногдуулах талаар тодорхой заалт байхгүй тул асуудал эргэлзээтэй болсон. Захирлын шийдвэрээр тухайн ажилтныг ажлаас чөлөөлсөн боловч тэр хүн 22–23 жил ажилласан туршлагатай уран бүтээлч байсан тул энэ нь байгууллагад дотоод маргаан үүсгэсэн.

Иймээс дотоод журам болон хуульд тодорхой заалтууд, шаталсан арга хэмжээ (жишээлбэл 25%, 50% цалингийн бууралтаар шийтгэх, эсвэл тодорхой хугацаанд албан тушаал эрхлэхээс түдгэлзүүлэх гэх мэт) нарийн тусгагдсан байх нь аливаа асуудлыг илүү ойлгомжтой, шударга шийдвэрлэх боломжийг олгоно гэж үзэж байна.

Оролцогч 4: Би Мэргэжил ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичгийн даргаар ажиллаж байна. Энэ албан тушаалд томилогдсоноос хойш голчлон Төрийн албаны тухай хууль болон бусад холбогдох хуулиудад тулгуурлан ажиллаж байгаа. Тус хуульд заасан **нийтлэг шаардлаг**ыг дагаж мөрдөх нь үндсэн чиглэл болж байна.

Манай байгууллагад гарч буй ёс зүйн асуудлын ихэнх тохиолдол нь **ёс бус үг хэллэг хэрэглэх**тэй холбоотой байдаг. Ажилтан, албан хаагчдын олонх нь ийм үйлдлийг шууд л ёс зүйн зөрчил гэж ойлгодог. Харин хувцаслалтын шаардлага хангаагүй гэх зэрэг асуудлыг ёс зүйн зөрчил гэж үзэж, дүгнэлт гаргах нь заримдаа учир дутагдалтай санагддаг.

Мөн **захиргааны шийдвэр** ба **ёс зүйн шийдвэр** хоёрын зааг тодорхой бус тохиолдол гардаг. Жишээлбэл, зарим ажилтан удирдлагын дарамтад орсноос болж ажлаас гарах, эсвэл томилгоотой холбоотой маргаан гарахад тухайн асуудлыг Ёс зүйн хороо руу шилжүүлэх явдал бий. Гэвч энэ үед чухамдаа **Ёс зүйн тухай хуулийн 8.1 дэх шаардлага хангаж байгаа эсэх** нь тодорхойгүй, маргаантай хэвээр байна.

Тиймээс өнөөдрийн нөхцөлд ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхдээ нийтлэг шаардлагыг ерөнхийд нь баримталж байгаа боловч практикт зарим тодорхойгүй асуудлууд гарсаар байна гэж дүгнэж байна.

Асуулт 2. Ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд (5.1.2), тус хуулийн 15-р зүйлд заасан гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх журам хэр үр дүнтэй хэрэгжиж байгаа гэж та үнэлэх вэ? Ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны процесс үе шатуудад ямар нэг хүндрэл, бэрхшээл тулгарч байгаа юу?

- Нотолгоо, баримтжуулалт
- Үнэлгээ

Оролцогч 1: Ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд гурван үндсэн асуудал байнга тулгардаг. Үүнд:

1. **Нотлох баримтын бүрдүүлэлт**
2. **Баримтын баталгаажуулалт**
3. **Баримтын үнэлгээ**

Эдгээрээс нотлох баримтын бүрдүүлэлтийн хувьд харьцангуй асуудал багатай. Өргөдөл, гомдол гаргагчид ихэвчлэн хангалттай хэмжээний баримт бүрдүүлж ирдэг. Харин гол хүндрэл нь **баримтыг баталгаажуулах, үнэлэх шатанд** үүсдэг.

Жишээлбэл, зарим тохиолдолд камерын бичлэг зэрэг нь нууцын зэрэглэлтэй мэдээлэлтэй холбогдох тул гүйцэтгэх ажлын хүрээний зохицуулалт шаардагддаг. Ингэснээр баримтыг ашиглах, үнэлэхэд хууль эрх зүйн тодорхойгүй байдал бий болдог. Мөн хуучин мөрдөж байсан ёс зүйн дүрмүүдийг шинээр батлагдсан **Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хуультай** уялдуулах, байгууллагын дотоод журмын зохицуулалттай нийцүүлэх зэрэг дээр үл ойлголцол гардаг. Ингэснээр аль хууль, аль заалтыг баримтлан шийдвэрлэх вэ гэдэг маргаантай асуудал урган гардаг. Ёс зүйн хороо баримтыг хангалттай бүрдүүлсэн гэж үзсэн ч, аль санкц руу чиглүүлэхээ тогтоохдоо төвөгтэй байдалд ордог. Ийм нөхцөлд асуудлыг ихэвчлэн байгууллагын **хууль зүйн хэлтэс** рүү шилжүүлж, тэднээс зөвлөгөө авч байж эцсийн шийдвэр гаргадаг байна. **Кэйсийн асуудал** Сүүлийн үед ёс зүйн маргаан, зөрчилтэй холбоотойгоор ажилтнууд бичлэг хийж, олон

нийтэд түгээх тохиолдол ихэссэн. Гэвч энэ нь эргээд “Хувь хүний нууцын тухай хууль”-д харшилж, тухайн хүний эрхэд халдах эрсдэл дагуулдаг. Өөрөөр хэлбэл, гомдол гаргасан ажилтан нотлох баримт бүрдүүлэхийн тулд дүрс бичлэг хийснээр өөрөө дахин ёс зүйн зөрчил гаргах нөхцөл бий болж байна. Ийм нөхцөлд хуулийн болон журмын зохицуулалт илүү нарийн, тодорхой байх шаардлагатай. Жишээлбэл, тухайн үйлдэл үнэхээр ёс бус үг хэллэг хэрэглэсэн эсвэл ажлын байрны хэм хэмжээг зөрчсөн эсэхийг ялган зааглаж өгөх нь зүйтэй. Гэтэл дотоод журам ерөнхий заалттай байх тохиолдолд тухайн ажилтан өөрийгөө зөв тайлбарлах, ажлын байрны нэр хүндээ хамгаалах боломж хязгаарлагддаг.

Бодит жишээ болгон, нэг ажилтан ажлын ачааллыг шударга хуваарилахыг удирдлагаасаа шаардсан боловч энэ нь “ёс зүйн зөрчил” гэсэн ерөнхий үндэслэлээр халагдах шалтгаан болжээ. Ингэснээр тухайн ажилтан хамт олныхоо өмнө нэр хүндээ алдаж, өөрийгөө зөвтгөх боломжгүй болсон.

Иймээс амьдрал дээр гарч буй олон янзын кейсийг зөвхөн ерөнхий хуулийн заалтаар биш, харин тодорхой нөхцөл байдалд нийцсэн журам, дотоод зохицуулалтаар шийдэх шаардлагатай. Энэ нь зөвхөн хууль хэрэгжүүлэхээс гадна, ажилтны нэр хүндийг хамгаалах, хамт олны дунд шударга, ойлгомжтой орчныг бүрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Оролцогч 2: Ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн эсэхийг тогтооход хамгийн их хүндрэл гардаг. Өргөдөл, гомдолтой холбоотой хавсаргасан материал, нотлох баримт ихэвчлэн хангалттай байдаг ч тухайн үйлдлийг ёс зүйн зөрчил мөн эсэхийг нарийвчлан тогтоох нь төвөгтэй. Жишээлбэл, удирдах албан тушаалтан ажилтанд шаардлага тавьсан тохиолдолд түүнийг олон удаа давтаж тавьсан уу, ажилтныг сайжруулах зорилготой байсан уу эсвэл хэт өндөр, биелэх боломжгүй зүйл шаардаж байсан уу гэдгийг ялгах хэрэгтэй болдог. Зарим тохиолдолд чанга дуугаар харьцах, бүдүүлэг үг хэрэглэх, хэт өндөр шаардлага тавих нь ёс зүйн зөрчил гэж үзэгдэх бол, зарим үед ажил үүргийн хүрээний зохистой шаардлага байж болно. Өргөдөл гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэхдээ хэдэн удаа анхааруулсан, тухайн ажилтан засарч байгаа эсэхийг нягталж үзэх шаардлагатай. Гэвч энэ бүхнийг хуулийн хүрээнд яг таг заагаагүй учраас практикт ойлгомжгүй нөхцөл байдал үүсдэг. Иймээс байгууллагууд дотоод журмаараа илүү тодорхой заалт оруулж өгөх шаардлагатай. Ингэснээр ёс зүйн болон сахилгын асуудлыг ялгаж, тухайн өргөдөл гомдлыг үнэн зөв шийдвэрлэхэд дөхөм болно.

Оролцогч 3: Өнгөрсөн оны 9 сараас энэ оны 5 сар хүртэл бид гомдол, мэдээллийг Ёс зүйн дэд хорооны дарга болон 7 гишүүнтэйгээ хамтран биечлэн уулзаж авч байсан. Харин 5 сарын 7-ноос хойш өргөдлөөр дамжуулан авах хэлбэрт шилжсэн. Ихэнхдээ хоёр талын хоорондын зөрчлөөс үүдэн өргөдөл ирдэг. Хүмүүс одоо бараг бүх нотлох баримтаа бүрдүүлээд — скрийншот, гэрчийн мэдүүлэг гээд шаардлагатай бүх материалыг дагуулж ирдэг болсон тул нотолгооны хувьд хүндрэл багатай болсон. Гэсэн ч дарга болон ажилтны хоорондын зөрчил ихээхэн ажиглагддаг. Удирдах албан тушаалтнууд ажлын байрны шаардлага тавьж болох ч зарим тохиолдолд ёс бус үг хэллэг хэрэглэх, бүр биед хүрэх зэрэг асуудал гарсан. Манай байгууллага 7 ангитай бөгөөд нэг ангийн даргатай холбоотойгоор бүхэл бүтэн 26 хүний зөрчил нэг дор өрнөсөн тохиолдол ч бий. Тухайн үед олонхын санал, гэрчийн мэдүүлэгт тулгуурлан асуудлыг шийдвэрлэсэн. Ерөнхийдөө нотлох баримтын хувьд иргэд өөрсдөө бүрэн цуглуулдаг тул энэ тал дээр хүндрэл бага гардаг. Харин гол хүндрэл нь байгууллагын дотоод орчин, дарга-ажилтны харилцаанаас үүдэлтэй байдаг.

Оролцогч 4: Манай байгууллагын хувьд ерөнхий газар болон харьяа байгууллагуудаас ирсэн гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэхдээ зарим хүндрэл тулгардаг. Жишээлбэл, хөдөө орон нутгаас ирүүлсэн өргөдөлд “хурал дээр хэл амаар доромжилсон” гэх зөрчил дурдагдсан байдаг. Гэтэл тухайн үед хурал дээр дуу бичлэг хийсэн нотолгоо байхгүй учир баримтжуулахад хүндрэлтэй.

Ийм тохиолдолд бид тухайн байгууллага дээр очиж, албан хаагчдаас ярилцлага авах замаар тодруулга хийдэг. Нэг удаад 107 ажилтнаас мэдээлэл авч ажилласан тохиолдол бий. Гэвч “хамт олны нэрээр” бичсэн өргөдөл нь заримдаа тодорхой нэг хүнээс биш, хамт олныг төлөөлсөн байдлаар ирдэг нь учир дутагдалтай. Энэ нь тухайн байгууллагын дотор өөр хоорондын зөрчил, санал зөрөлдөөнийг ч илтгэдэг.

Мөн “ёс бус үг хэллэг” хэрэглэсэн эсэхийг тогтоохдоо тухайн хэллэгийг үнэхээр доромж үг гэж үзэх үү, эсвэл ердийн хэлц үг гэж ангилах уу гэсэн эргэлзээ гардаг. Хэрэв чатаар бичсэн доромж үг байвал нотолгоо болдог ч, хурал дээр хэрэглэсэн үгийг баримтжуулахад илүү хүндрэлтэй байдаг.

Орон нутгаас ирүүлсэн бичлэг, войс нь хүний царай танигдахгүй, зөвхөн дуу бичлэг байдлаар ирэх нь элбэг. Тэгэхээр тухайн хүний хоолойг үнэхээр дарга мөн үү, биш үү гэдгийг тогтоох асуудал үүсдэг. Энэ үед холбогдох хүмүүсийг цахимаар эсвэл биечлэн хуралд оролцуулах шаардлагатай болдог. Гэвч харьяа байгууллагын хүмүүс өөрийгөө хамгаалахын тулд заавал ирж оролцохыг хүсэж, томилолт шаардах нь бий. Харин Ёс зүйн дэд хорооныхон өөрсдөө орон нутагт очиж ажиллахад томилолт, урамшуулал олгодоггүй тул ачаалал нэмэгдэж, хүндрэл үүсдэг. Тиймээс хэл амаар доромжлохтой холбоотой нотлох баримт цуглуулах, зөв хурал зохион байгуулах үйл явц одоо ч хүндрэлтэй хэвээр байна.

Асуулт 3. Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалган тогтоох, хариуцлага ногдуулах ажиллагаа ойлгомжтой, ил тод, шударга байж чадаж байгаа юу Өөрөөр хэлбэл энэ үйл ажиллагаанд улс төрийн, байгууллагын дотоод орчны эсвэл Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн бус хувь хүний нөлөөлөл орж байгаа эсэх?

Оролцогч 1: Нөлөөлөл гэдэг зүйл байгууллагын хэмжээнд зайлшгүй байдаг. Нэг байгууллагад удаан ажилласан хүмүүс бие биеэ сайн мэддэг учир сахилга, хариуцлагын асуудал яригдахад нүүр тулж, танилын хүрээндээ ярьж эхэлдэг. Энэ үед зарим асуудал тодорхой, шийдвэртэйгээр орж ирдэг бол зарим тохиолдолд төвөгтэй байдал үүсдэг. Ийм нөхцөлд сахилга, ёс зүйн асуудалд арга хэмжээ тооцохдоо зарим хүнийг зүгээр сануулга өгөөд өнгөрөх тохиолдол ч байдаг. Харин нөгөө талдаа ёс зүйн хорооны гишүүдийн үндсэн зарчим болох **Үндсэн хуулийн хүрээнд хараат бус, бие даасан байдал** заримдаа алдагдаж, олонхын байр суурь, нөлөөнд автах эрсдэлтэй болдог. Мөн арга хэмжээ авах гэж буй хүний зүгээс дахин гомдол гаргах эрх зүйн боломж нээлттэй байдаг нь асуудлыг улам хүндрүүлдэг. Ийм нөхцөлд удирдлагаас чиглэл өгөх, эсвэл бусад нөлөөлөл орж ирэх нь бий. Тиймээс гишүүд аль болох зарчимч байр сууринаасаа хандаж, саналаа өгдөг.

Харин хамаарал бүхий хүн асуудалд оролцсон тохиолдолд тухайн гишүүн **протоколын дагуу өөрөө санал өгөхөөс татгалзаж**, асуудал шийдвэрлэх үйл явцаас өөрийгөө зайлуулдаг. Ерөнхийд нь хэлэхэд, байгууллагын дотоод уур амьсгал, харилцаа нөлөөлөл байсаар байдаг.

Оролцогч 2: Манайд тодорхой хэмжээний нөлөөлөл байдаг нь үнэн. Хэдийгээр Ёс зүйн дэд хороо хамт олноос сонгогдсон бүтэц боловч удирдлага ямар нэг шийдвэр гаргах үед тэр нь хэрхэн нөлөөлөх вэ гэдэг асуудал яригддаг.

Шинэ хууль хэрэгжиж эхэлснээр удирдах албан тушаалтнуудын шийдвэр, өдөр тутмын харилцаа зэрэг нь илүү нээлттэй болж, тэдний алдаа оноог ёс зүйн хэм хэмжээний хүрээнд хэлэлцэж, өргөдөл гомдол хэлбэрээр шийдвэрлүүлэх боломж бүрдсэн. Энэ нь хуулийн давуу тал гэж харж байна. Өмнө нь доод шатны ажилтнуудад удирдлагын эсрэг байр суууриа илэрхийлэх боломж хязгаарлагдмал байсан бол одоо харьцангуй нээлттэй болсон.

Гэхдээ нөгөө талдаа бид өөрсдийн үндсэн ажлынхаа хажуугаар ийм асуудлыг шийдвэрлэдэг тул ачаалал ихтэй, төвөгтэй санагддаг. Жижиг зөрчил ч гарсан байсан заавал тодорхой хэлбэрээр шийдвэр, дүгнэлт гаргах шаардлага үүсдэг. Манайд ихэвчлэн “энэ хүнийг чөлөөлж өгөөч”, “ингэж сануулж өгөөч” гэхээс илүүтэйгээр шууд албан тушаалаас чөлөөлөхтэй холбоотой өргөдөл гомдол ирдэг. Энэ нь томилгооны асуудлыг ёс зүйн хороогоор хэлэлцүүлэхэд хүргэдэг.

Иймээс заримдаа удирдах албан тушаалтнаас “өөр өнцгөөс харж үзээрэй” гэх мэт зөөлөн боловч тодорхой нөлөөллийн шинжтэй хандлага ажиглагддаг. Гэхдээ үүнийг шууд хүчтэй нөлөөлөл гэж хэлэхэд төвөгтэй, харин ч тодорхой хэмжээгээр байр суурь нөлөөлж байгаа нь мэдрэгддэг.

Оролцогч 3: Манай ёс зүйн хороо 7 гишүүнтэй, асуудлыг тойргийн журмаар шийдвэрлэдэг тул ачаалал харьцангуй гайгүй байдаг. Жишээлбэл, өөрийн ангид гарсан маргаанд би эцсийн шийдвэр гаргахад оролцдоггүй, зөвхөн мэдээлэл өгөөд хойш суудаг. Ингэснээр ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийдэг.

Гол хүндрэл нь дүгнэлт гарсныхаа дараа захирлын түвшинд очоод хэрэгжихдээ хэтэрхий ширүүн арга хэмжээ авах тохиолдол гардаг. Бид нар “ийм зөрчил гарсан байна” гэдэг дүгнэлтээ өгдөг боловч захирлын шийдвэр нь шууд нийт албан хаагчдын өмнө сануулах, эсвэл бүр ажлаас халах хүртэл арга хэмжээ болчихдог. Энэ нь заримдаа учир дутагдалтай санагддаг.

Тухайлбал, нэг ажилтан анх удаа архидан согтуурсны улмаас асуудалд орсон. Бид зөрчил гаргасан гэдэг дүгнэлтээ гаргасан ч аль болох зөөлрүүлэхийг зорьсон. Гэтэл захирлын шийдвэрээр тухайн хүн шууд ажлаасаа халагдсан. Тэр хүн олон жил ажилласан, тэтгэвэртээ гарахад ойрхон, туршлагатай уран бүтээлч байсан учраас байгууллагад үлэмж алдагдал болсон. Энэ асуудал үйлдвэрийн болон эмнэлгийн түвшинд ч томоохон маргаан үүсгэсэн.

Иймээс бид зөвхөн дүгнэлт гаргаад хязгаарлагдаж, арга хэмжээний талаар захиргаатайгаа зөвлөлдөхгүй байгаа нь алдаа гэж боддог. Жишээ нь, тухайн тохиолдолд нийт албан хаагчдын өмнө уучлал гуйлгаад, сургамж болгон үлдээх боломж байсан. Гэтэл шууд халагдсанаар байгууллагын дотоод уур амьсгалд сөрөг нөлөө үзүүлж, 200 гаруй ажилтан, удирдлагын хооронд үл ойлголцол бий болгосон.

Эцсийн дүндээ, ийм нөхцөл байдал эрх зүйн зөвлөмжийн тодорхой бус байдалтай холбоотой. Яг ямар заалтыг барьж шийдвэр гаргах нь тодорхойгүй учраас зөрчлийг шийдвэрлэх явцад хэтэрхий хатуу арга хэмжээ авсан нь байгууллагад сөрөг үр дагавар авчирсан.

Оролцогч 4: Манай байгууллагын хувьд дэд хорооны гаргаж буй дүгнэлт, шийдвэрт удирдлагын талаас шууд нөлөөлөл үзүүлдэггүй. Харин эсрэгээрээ, тухайн гомдол гаргасан байгууллага эсвэл холбогдсон албан хаагч өөрийн талд шийдвэр гаргуулахын тулд янз бүрээр нөлөөлөх гэж оролддог. Жишээлбэл, дэд хороо газар дээр нь очиж ярилцлага хийсний дараа буцаж ирэхэд “танайхан манайхнаас ингэж тулгаж асуусан, заримыг нь удаан байлгаж, заримыг нь хурдан дуусгасан” гэх мэт гомдол хэлдэг.

Энэ мэтээр хүмүүс дэд хорооны үйл ажиллагааны явцад сэтгэл дундуур байгаагаа илэрхийлэх тохиолдол байдаг ч энэ нь удирдлагын талаас ирсэн шууд чиглэл бус, зөвхөн холбогдсон хүмүүсийн байр суурь байдаг. Ерөнхийдөө удирдлага нь дэд хорооны шийдвэрт илт нөлөөлдөггүй бөгөөд хараат бус байдлыг хангаж ажиллаж байгаа гэж ойлгож болно. Гэхдээ хэрэв асуудал нь удирдлагатай холбоотой байвал тодорхой хэмжээнд төвөгтэй нөхцөл байдал үүсдэг байж болзошгүй гэж бодож байна.

Асуулт 4. Энэ хууль хэрэгжсэнээр төрийн байгууллагын дотоод соёлд бодит өөрчлөлт эерэг ахиц гарсан гэж та үзэж байна уу?

Оролцогч 1: Өмнө нь сахилга, ёс зүйн асуудлыг байгууллагын дотоод журам, төрийн албаны ёс зүйн дүрмээр зохицуулж ирсэн. Харин сүүлийн жилүүдэд төрийн албаны хууль, ёс зүйн тухай хууль шинэчлэгдэн батлагдаж, түүнтэй уялдсан журам, заавар нэмэгдсээр байна. Энэ бүх хууль, дүрэм нэмэгдэхийн хэрээр төрийн албан хаагчдын үүрэг, ачаалал улам нэмэгдэж байгаа. Шинэ хууль гарч хэрэгжих нь зүй ёсны хэрэг боловч бодит байдал дээр төрийн албан хаагчдад илүү дарамт болж байна. Учир нь үндсэн ажлынхаа хажуугаар ёс зүйн дэд хороо, бусад зохицуулах бүтэц байгуулагдан ажиллаж байгаа тул давхар ачаалал бий болжээ. Нийгмийн зүгээс төрийн албан хаагчдыг илүүтэйгээр шүүмжилж, нэг үг, нэг үйлдлийг нь барьж аваад гомдол гаргах нь ихэссэн. Ингэснээр төрийн албан хаагчдад итгэл үнэмшил, ажлын эрч хүч сулрах, тогтвортой ажиллах орчин алдагдах, хүний нөөцийн хомсдол бий болох сөрөг үр дагавартай. Зарим тохиолдолд алдаа гаргасан хүнийг давтан шахалт, гомдлоос болж арга хэмжээ тооцон ажлаас чөлөөлөхөд хүргэдэг. Энэ нь байгууллагын тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж байна үзэж байна.

Оролцогч 2:
Ёс зүйн тухай хууль хэрэгжиж эхэлснээр байгууллагын соёлд тодорхой өөрчлөлт, ахиц гарч байна гэж би хардаг. Өмнө нь дээд албан тушаалтан доод түвшний хүмүүстээ илүү эрх дархтай, шаардлага тавьдаг байсан бол одоо энэ хууль хэрэгжсэнээр доод шатны ажилтан ч удирдлагаасаа ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг хэлж, саналаа илэрхийлэх боломжтой болсон. Энэ нь хуулийн нэг чухал давуу тал гэж үзэж байна.

Мэдээж хэрэг, хуулийг хэрэгжүүлэх явцад алдаа оноо гарч, өргөдөл гомдол янз бүрээр ирж байна. Гэхдээ энэ нь удирдах албан тушаалтнуудад дохио болж, өөрсдийн үйлдэлдээ илүү хариуцлагатай хандах, залуу үеийн хандлага, хүлээлтийг ойлгож харгалзах шаардлага бий болгож байна. Өөрөөр хэлбэл, удирдлага “би л зөв” гэсэн байр сууринаасаа бууж, залуучуудын үзэл бодол, өнцгийг харгалзан үзэх хэрэгтэй болжээ.

Иймээс хууль нь байгууллагад удирдлагад чиглэсэн хяналт, дооросс дээшээ дуу хоолойг илүү сонсох боломжийг бий болгосон нь том дэвшил гэж харж байна.

Оролцогч 5: Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль болон холбогдох журам, дүрмүүд батлагдсанаар ёс зүйн дэд хороо байгууллагын хэмжээнд ажиллаж эхэлсэн. Гэхдээ манай байгууллагад энэ тогтолцоо шинэ зүйл биш. Өмнө нь Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын газар зэрэг нэгжүүд нь сахилга, ёс зүйн асуудлыг шалгаж, зохицуулдаг байсан учраас зарим талаар давхардал үүсэж байгаа.

Гол асуудал нь удирдлагууд ёс зүйн дэд хороог захиргааны нэгж мэтээр ойлгож, төлөвлөгөөндөө оруулах гэж оролддог явдал. Үнэндээ ёс зүйн дэд хороо бол удирдлагаас хараат бус, бие даан ажиллаж, зөвхөн дүгнэлт гаргах чиг үүрэгтэй байгууллага. Гэвч практикт үүнийг бүрэн ойлгохгүй, заримдаа ажил үүргийг нь буруу хуваарилж, ачаалал нэмэгдүүлдэг. Энэ нь “ёс зүйн хороо бол урамшуулал авах гэсэн бүтэц” гэх буруу ойлголтыг бий болгож байгаа.

Үнэндээ ёс зүйн дэд хороо нь зөрчлийг шийдвэрлэхээс илүүтэйгээр **ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, зөв хандлага түгээх** чиглэлд ажиллах ёстой. Гэвч зарим удирдлага хувийн сонирхлоороо хорооноос ашиг хонжоо хайх, эсвэл хороо өөрөө зорилгоо буруу ашиглах эрсдэл ч ажиглагдаж байна.

Мөн зарим салбарт, тухайлбал хүчний байгууллагад тусгай ажиллагааны хүрээнд өгсөн тушаал, команд (жишээ нь: “баривчил”, “хэвт”) зэрэг зааврыг ёс зүйн зөрчил мэтээр ойлгох тохиолдол гарч байгаа нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, ойлголтын доголдлыг илтгэнэ. Энэ нь албадлагын арга хэмжээ болон ёс зүйн зөрчлийг ялгаж салгах шаардлага байгааг харуулж байна.

Иймээс:

- Ёс зүйн дэд хорооны хараат бус байдлыг бэхжүүлэх, удирдлагаас үл хамаарах зарчмыг тодорхой болгох,
- Дүрэм журмаар хорооны үүргийг зөв тодорхойлох,
- Хороо зөвхөн дүгнэлт гаргахаас гадна сургалт, соён гэгээрүүлэх ажлыг чиглүүлэх,
- Мэргэжлийн арга зүйн зөвлөмж, зааврыг төв байгууллагаас тогтмол олгох шаардлагатай байна.

Ингэж байж ёс зүйн дэд хороо нь үндсэн чиг үүргээ бүрэн хэрэгжүүлж, байгууллагын соёл, сахилга, ёс зүйг жинхэнэ утгаар нь төлөвшүүлэх боломжтой гэж үзэж байна.

Оролцогч 3: Манай байгууллага анх Ягаан театр баригдаж байх үеэс эхлэлтэй, урлагийнхны өв уламжлалтай байгууллага. Ахмад уран бүтээлчид залуу үедээ зөвлөж, үлгэрлэн ажиллаж ирсэн уламжлал бий. Би өөрөө энд ажиллаад таван жил болж байна. Анх ирэхдээ “ёс зүй” гэх ойлголтыг нэг их анзаарахгүй байсан бол, ёс зүйн дэд хороо байгуулагдсанаас хойш энэ үг өдөр тутмын хэрэглээ болон хүн бүрийн яриандорж ирсэн.

Ажилтан бүрийн үйлдэл, харилцаа, инээмсэглэл хүртэл “ёс зүйтэй эсэх” талаас нь үнэлэгдэх болсон нь байгууллагын соёлд мэдэгдэхүйц өөрчлөлт авчирсан. Бидэнд төсөв хөрөнгө хомс ч, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр жижигхэн боловч үр дүнтэй ажлуудыг санаачилж хэрэгжүүлж байна. Жишээлбэл, өдөр бүр хоёр дэлгэц дээр “эерэг харилцаа”, “зөв хандлага” зэрэг уриа, урам зориг өгөх мессеж байршуулдаг. Энэ нь ажилчдад өдөр бүр сануулга болж, өөрсдийгөө хянах, хандлагаа сайжруулахад нөлөөлж байна.

Мөн нэгж нэгж дотроо бид өөрсдөө шаардлагаа тавьж, харилцааны зөрчлүүдийг багасгах боломжтой болсон. Өмнө нь байгууллагын дотоод зохион байгуулалт, харилцааны “буруу диаграмм” буюу ойлгомжгүй байдал ажиглагддаг байсан бол, одоо харьцангуй арилж, илүү ил тод, ойлгомжтой соёл төлөвшиж байна.

Хэрэв бидэнд тодорхой хэмжээний төсөв батлагдаж, урьдчилан сэргийлэх ажлуудыг тогтмол хийж чадвал харилцаа, хандлагатай холбоотой зөрчил бүр илүү багасах боломжтой гэж үзэж байна.

Оролцогч 4: Ёс зүйн тухай хууль хэрэгжиж эхэлснээр байгууллагын соёлд бодит өөрчлөлт авчирч байна гэхээсээ илүүтэйгээр хувь албан хаагчид гомдол гаргах хэрэгсэл болгон ашиглаж байгаа нь ажиглагдаж байна.

Хүмүүс “харилцаандаа анхаарч, соёлтой байх ёстой” гэж ойлгож хүлээж авахаас илүүтэйгээр “энэ хүн надтай ингэж харьцвал би гомдол гаргаж болох юм байна” гэсэн байдлаар ханддаг болсон. Өөрөөр хэлбэл, хууль нь байгууллагын соёлд шууд нөлөөлөхөөс илүү хувь хүний гомдол, өөрийн эрхийг хамгаалах нэг илэрхийлэл болж байна гэж харагдаж байна.

Асуулт 5. Цаашид энэ хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг сайжруулахын тулд ямар үндсэн сайжруулалт буюу нэмэлт өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэж та үзэж байна вэ?

Оролцогч 1: Эрх зүйн зохицуулалтад ёс зүйн зөрчлийг илүү тодорхой нэр томьёогоор дүрэм журамдаа тусгаж өгөх нь зүйтэй. Ингэвэл ёс зүйн дэд хороо дүгнэлт гаргахад ойлгомжтой болж, арга хэмжээний санкцуудыг шаталсан байдлаар тодорхой зааж өгөх боломжтой. Харин одоо байгаа зохицуулалт хэт хавчигдмал, хоёр гуравхан хувилбартай, заримдаа шууд ажлаас халах хүртэл арга хэмжээ авдаг нь хүндрэл үүсгэдэг.

Насаараа ажиллаж байгаад тэтгэвэрт гарахынхаа өмнө жижиг алдаа гаргасан хүнийг ч гомдол гаргасан тал эцсээ хүртэл хариуцлага тооцуулахыг шаардаж, асуудал хурцдах нь ч бий. Энэ тохиолдолд хөндлөнгийн байр суурь дутагдаж байгаа нь харагддаг. Хууль хэрэгжиж эхэлснээр дэд хороо улиралд нэг удаа, сард нэг удаа урамшуулал авах нөхцөлтэй болсон. Гэвч энэ нь зарим үед хорооны гишүүдийг “хадны мангаа” мэт харагдуулах эрсдэлтэй болгожээ. Хамт олон тэднийг цалин урамшуулал авдаг хэр нь зөвхөн арга хэмжээ тооцдог хүмүүс гэж ойлгодог нь хүнд нөхцөл байдал үүсгэдэг.

Өөрөө ч гишүүн болох хүсэлгүй байсан ч хамт олны саналын дагуу сонгогдон оролцсон тул хэцүү байдалд ордог. Учир нь арга хэмжээ тооцогдсон хүмүүсийн харилцаа өөрчлөгдөж, хүндрэл үүсдэг. Энэ байдлыг цэгцлэхийн тулд ёс зүйн хороог байгууллагын дотоод бүтэцтэй хэт уялдуулалгүй, илүү хараат бус ажиллуулах, эрх үүргийг нь тодорхой зааж өгөх шаардлагатай.

Хэрэв дотоод ажлуудад хэт оролцож, хяналт шалгалтын байгууллагын чиг үүргийг давхар гүйцэтгэх бол хороо жинхэнэ утгаараа хараат бус байж чадахгүй. Тиймээс гишүүдийн үнэлэмжийг хамгаалж, хараат бус байдлыг бэхжүүлэх, мөн санхүүгийн зохицуулалтыг тодорхой болгох шаардлагатай гэж үзэж байна.

Оролцогч 2: Ёс зүйн тухай хуульд заасан “нийтлэг хэм хэмжээ” гэсэн ойлголт хөдөлмөрийн сахилгын зөрчилтэй давхацсан, тодорхой бус байдал үүсгэж байна. Миний бодлоор энэ хоёр ойлголтыг илүү тодорхой ялгаж өгөх шаардлагатай. Хөдөлмөрийн сахилгын зөрчил нь өөрийн дотоод журмаар зохицуулагддаг бол ёс зүйн хэм хэмжээ нь илүү нарийн, хүмүүсийн харилцаа, ёс суртахуунтай холбоотой байдлаар тусдаа зохицуулагдах ёстой. Жишээлбэл, Жендерийн тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан “ажлын байр дахь бэлгийн дарамт” нь ёс зүйн хэм хэмжээний нэг хэлбэр боловч хөдөлмөрийн сахилгын зөрчилтэй адилтгаж болохгүй. Тиймээс энэ хуулиар зохицуулах хэм хэмжээг илүү тодорхой, нарийн зааж өгвөл Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдэд ажиллахад илүү ойлгомжтой, шийдвэр гаргахад амар болно. Хууль одоогийн байдлаар ерөнхий шинжтэй байгаа учраас өргөдөл, гомдлыг хүмүүс өргөн хүрээнд тайлбарлаж, хамаатуулан ирүүлж байна. Харин хэрэв хэм хэмжээ тодорхой байвал өргөдлийг шууд ёс зүйн зөрчил мөн эсэхийг ялгах боломжтой болно. Өөрөөр хэлбэл, харьяаллын асуудлыг нарийн тогтоогоод “энэ бол ёс зүйн зөрчил мөн”, “энэ нь хөдөлмөрийн дотоод журмаар шийдэх асуудал” гэх мэтээр ангилж, зөв сувгаар шийдвэрлэх нөхцөл бүрдэнэ. Иймд хууль нь бусад зэрэгцээ үйлчилж буй хуулиудаас (жишээ нь Төрийн албаны тухай хууль, Жендерийн тэгш байдлыг хангах тухай хууль) ялгарахуйц, илүү тодорхой зохицуулалттай байх нь чухал гэж үзэж байна.

Оролцогч 5: Миний бодлоор Ёс зүйн тухай хууль бол зөв зүйтэй бөгөөд хүнийг өөрийгөө цэвэрлэх, алдаагаа хүлээн зөвшөөрөх, хүмүүжих боломжийг олгодог хэрэгсэл юм. Аливаа зүйлд хүндрэл, жижиг золиос зайлшгүй гардаг. Байгууллагад хүнийг шалгах, сахилга ёс зүйн зөрчлийг тогтоох нь төвөгтэй, хэцүү ажил. Би өөрөө дотоод хяналт, аюулгүй байдлын чиглэлээр олон жил ажиллаж, олон хүнийг шалгаж үзсэн. Энэ хугацаанд нэг ч хүн өөрийн буруугаа сайн дураар хүлээн зөвшөөрч орж ирсэн тохиолдлыг би бараг сонсоогүй. Хүн “би үнэхээр алдаа гаргалаа, буруу зүйл хийлээ” гэж хэлэх нь маш ховор.

Ёс зүйн зөрчлийн гол учир нь хүний зан чанартай холбоотой. Тэр муу зан чанарыг нь засахын төлөө ажиллах ёстой гэж би үздэг. Хүн өөрийн бурууг хүлээж, гэмшиж чадвал тэр нь өөрийгөө хөгжүүлэх, нийгэмдээ ч сайн нөлөө үзүүлнэ. Жишээлбэл, “би буруу үг хэлчихлээ, заримдаа ийм зан гаргадаг, уучлаарай” гэж хэлэх нь хүнийг илүү зөв зам руу чиглүүлдэг. Харин зориудаар уучлал хүсэж байгаа мэт дүр эсгэх тохиолдол байж болох ч үнэн сэтгэлээсээ гэмшсэн хүнийг урамшуулах хэрэгтэй.

Хуулийн түвшинд энэ зарчмыг баталгаажуулж, өөрийн бурууг ухамсарлан хүлээн зөвшөөрсөн тохиолдолд сахилгын шийтгэлийг багасгах зохицуулалт оруулах нь зүйтэй. Ингэснээр асуудал хэтэрч хүндрэхээс сэргийлнэ. Харин буруугаа хүлээхгүй, зөвтгөж, үгүйсгэж байгаа хүмүүсийн хувьд маш их процесс, шалгалт, нотлох баримтын ажиллагаа шаардагддаг. Энэ нь хүндрэлтэй, цаг их авдаг.

Миний харснаар ёс зүйн хороо, дэд хороодын үйл ажиллагаа аажмаар тогтворжиж, жигдэрч байна. Харин цаашид хууль тогтоомждоо “хүн ёс зүйн зөрчил гаргасан бол өөрийн бурууг ухамсарлаж хүлээн зөвшөөрөхөд шийтгэл нь хөнгөрнө” гэсэн ойлголтыг тусгавал илүү зохистой. Ингэснээр ёс зүйтэй байх нь зөвхөн шаардлага бус, хүний өөрийн хөгжилд ч эерэг үр нөлөөтэй гэсэн ойлголт нийгэмд тогтоно.

Оролцогч 3: энэ хүмүүс ерөнхийд нь миний хэлэх гэсэн зүйлийг хэлчихлээ нэмэх зүйл алгаа.

Оролцогч 4: Ёс зүйн зөрчлийн тухай хууль бүх гарч байгаа кэйсийг нэг бүрчлэн зохицуулах боломжгүй, зөвхөн нийтлэг байдлаар зохицуулдаг. Хэдийгээр хуульд төрийн албан хаагч өөрөө сайн дураараа ёс зүйн хариуцлагаа хүлээх тухай заалт байдаг ч энэ нь бодит байдал дээр тодорхойгүй байна. Жишээлбэл, албан хаагч өөрөө хариуцлагаа хүлээж уучлалт гуйх эсвэл ажлаасаа чөлөөлөгдөх боломжтой. Гэхдээ дэд хорооноос гаргаж буй “зөрчилтэй, зөрчилгүй” гэсэн дүгнэлт нь эцсийн шийтгэл биш, харин томилох эрх бүхий албан тушаалтанд зөвлөмж хэлбэрээр хүрдэг. Ингэснээр тухайн шийтгэл нь хөдөлмөрийн сахилгын арга хэмжээтэй бараг адил болж байна.

Мөн дэд хорооны шийдвэр гаргах үйл явц тодорхой бус байна. Хурал дээр оролцогч талуудын яриаг сонсоод шууд “зөрчилтэй” эсвэл “зөрчилгүй” гэж хэлээд, дараа нь хоёр хоногийн дотор дүгнэлтээ албажуулан хүргүүлэх журамтай байх ёстой. Гэтэл заримдаа хурал дээр хэлсэн шийдвэрээсээ эргэж буцах, эсвэл тодорхой бус байдлаар хойшлуулах тохиолдол гардаг.

Орон нутагт ажиллах тохиолдолд дэд хороо бүхэлдээ очиж ажиллах боломжгүй тул төлөөлөл ажиллана. Гэвч тэдний гаргасан дүгнэлт дараа нь нийт хороогоор хэлэлцэхэд зөрүүтэй шийдвэр гарах нь бий. Ийнхүү эхний шийдвэр буруу гарсан мэт ойлгогдож, эргэлзээ үүсдэг.

Мөн дэд хорооны дүгнэлтийг захирал эсвэл нарийн бичгийн дарга дамжуулан хүргүүлэх явцад ойлгомжгүй байдал гардаг. “Хамт олны өргөдөл” гэсэн нэрийн дор гарсан гомдлын хариуг хэн хүлээж авах нь тодорхойгүй, эцэст нь буцаад нарийн бичиг биечлэн очиж танилцуулах шаардлагатай болдог.

Нөгөө талаас зөрчилд холбогдсон хүний эрх хязгаарлагдмал. Тэрээр дэд хорооны дүгнэлтийг хүлээн зөвшөөрөхгүй бол шүүхэд гомдол гаргах ёстой. Гэтэл заримдаа дээд шатны дэд хороонд буюу яаманд гомдол гаргахад манай дүгнэлтийг шууд хүчингүй болгочихдог. Энэ нь процессын хувьд тодорхой бус байдлыг улам нэмэгдүүлж байна.

Мөн уучлалт гуйх шийтгэлийг хэрэгжүүлэхэд ч хүндрэл гардаг. Хүн зүгээр л “би уучлалт гуйсан” гэж хэлээд өнгөрөхөд бодит баталгаа үлдэхгүй. Үүнийг хэн нотлох, яаж баримтжуулах нь тодорхойгүй. Үүнээс болж тухайн шийтгэл бүтэн жилийн хугацаанд хүчинтэйд тооцогдох эсэх нь ч ойлгомжгүй. Томилох эрх бүхий албан тушаалтан Хөдөлмөрийн хуулийн дагуу хугацаанаас нь

өмнө шийтгэлгүйд тооцох боломжтой юу, эсвэл дахин дэд хороогоор хэлэлцэх ёстой юу гэдэг нь ч тодорхой бус байна.

Тиймээс хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах гэхээсээ илүүтэйгээр дэд хорооны үйл ажиллагааны журмыг нарийвчилж, алхам бүрийн процессыг тодорхой болгох нь чухал гэж үзэж байна. Ингэснээр дэд хороо зөвхөн “зөрчилтэй, зөрчилгүй” гэдгийг дүгнээд, эцсийн шийтгэлийг томилох эрх бүхий албан тушаалтан гаргах зарчим илүү ойлгомжтой хэрэгжинэ.

2 ДУГААР БҮЛЭГ

Асуулт 1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэрэг маргааныг шийдвэрлэхэд хуулиар тогтоосон ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ (5.1.1, 7.1, 8.1) болон нийтлэг шаардлагыг өдөр тутмын амьдралд хэр нэг мөр ойлгож, хэрэглэж байгаа вэ?

Оролцогч 6: Би одоо яг байгууллагынхаа Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааг хариуцаад ингээд явж байгаагийн хувьд бас 1 2 3 асуулт байна. Энэ хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой их төвөгтэй зүйлүүд байгаад байна. Энэ хуулийн 5.1 дээр ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ тодорхойлсон байгаа. Тэгсэн хэрнээ 5.1 дээр нь Ёс суртахууны нийтлэг шаардлага гэж ер нь яг юуг хэлээд байгаа юм? Ёс суртахууны нийтлэг шаардлагыг ямар хуулиар яаж тодорхойлсон юм? гэдэг нь 1 дүгээрт аягүй эргэлзээтэй ёс зүйн, ёс суртахууны нийтлэг шаардлага энэ чинь 5.1.1 дээрээ төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ гэж төрийн албан хаагчийн хуульд заасан чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд баримтлах ёс суртахууны нийтлэг шаардлага гээд ингээд заачихсан. За тэгээд 5.1.2 дээрээ төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гэж ёс зүйн нийтлэг шаардлагыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдлийг хэлнэ ээ гэж байгаа юм. За ингээд энэ хуулийг хэрэглээд явахын тулд ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг зөрчсөн алба хаагчид бид нар Ёс зүйн тухай хуулиараа хариуцлага хүлээж чадахгүй. Нийтлэг хэм хэмжээг зөрччихсөн алба хаагчийг бид нар ямар арга хэмжээ авч байна вэ гэхээр төрийн албаны тухай хуулийн 37, 39-ийг зөрчсөн хүнд хүлээх хариуцлагатай адилхан сахилгын зөрчил хэлбэрээр хүлээлгэж байгаа Ёс зүйн тухай хуулиараа. Зөвхөн Ёс зүйн тухай хуулиар 8.1; 8.2-ыг зөрчсөн хүнд ёс зүйн хариуцлага хүлээнэ ээ л гэсэн байгаа. Ингэсэн хэрнээ 8 дугаар зүйлийн 8.1-ийн 1-д нь төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа энэ хуулийн 7.1-д заасан ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд гээд биччихсэн хэр нь ээ 7-гийн 1-ээ бид нар ашиглаж болохгүй болчхоод байдаг? Маш эргэлзээтэй. Тэгэхээр одоо Ёс зүйн хороо юу гэж тайлбарлаж байна вэ гэхээр сахин биелүүлэхийн тулд гэдэг үг болбол одоо хамаагүй ээ. Тэрнээс доошоо 8.1.1-ээс эхлээд 8.7 тэгээд 8.2.1-ээс 8.2.8 хүртэлхийг л зөрчсөн хүнд бид нар ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэнэ ээ гээд ингэж тайлбарлаж байгаа хууль эрх хуулийн мэргэжилтнүүд болохоор ингэж тайлбарлаад байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр энэ 7.1-д заасан ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд гэж бичих ер нь ямар хэрэг байна аа? Тэгэхээр энэ хуулийг хэрэглэхэд аягүй төвөгтэй болгочхоод байгаа юм. За тэгээд яг амьдрал дээр ингээд ёс зүйн шаардлага нийтлэг хэм хэмжээг зөрччихсөн энэ олон хүнд бид нар ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэж чадахгүй тийм хэлбэр лүү орчхоод байгаа юм. Хэдий одоо амьдрал дээр албан үүрэг гүйцэтгэхдээ бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй байх гээд дарамт үзүүлчихсэн бол бид нар ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэж чадахгүй.Энэ тэгээд 7.1 1.8 дээр нь байгууллагын соёл дэг журам албан харилцааны ёс зүйг чанд сахих гэж байгаа юм. Чанд сахиагүй алба хаагчид бид нар хариуцлага хүлээлгэж чадахгүй. Тэгсэн хэрнээ төрийн албаны тухай хуулиараа 37 39 дүгээр зүйлээр зөрчсөн сахилгын зөрчил л оногдуулах болно тэ? Тэгэхээр энэ хуулийн хэрэгжилт нь маш хангалтгүй байгаа юм аа л гэж би хувьдаа харж байгаа юм.

Оролцогч 7: За би сая ХХЕГ-ын байр суурьтай яг ижилхэн байр суурьтай байна. Би бас өөрөө Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрынхаа дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороонд ажилладаг. Тэгээд манай дээр бас яг саяынх шиг ингээд албан ажилтан ажилтнуудыг дарамталсан байдаг юм уу? Иймэрхүү асуудал дээр сүүлийн 3, 4 жилийн хугацаанд бол нэлээд хэдэн хүмүүс дээр арга хэмжээ авсан. Эхэндээ бид нар энийг ойлгохгүй энэ 7.1-ийг чинь барьж 7.1-ээр хариуцлага тооцоод тэр нь шүүх дээр очихоороо уначихдаг. Тэгээд яг энийг хэрэглээд яг гаргачихсан зөрчил нь 7.1 дээр дурдагдаад байгаа хэрнээсээ бид нар 7.1-ийг бариад шийдвэр гаргачихаар та нар хуулийг буруу хэрэглэсэн байна гэдэг ийм юм гараад байгаа юм. Тэгэхээр дээрээс нь бас яг ёс

зүйн зөрчил гэдэгтэй холбоотой. Одоо жишээлэх юм бол над дээр гэхэд л нэг өргөдөл гомдол ирчихсэн байна л даа. Тэр нь манай нийгмийн даатгалын газрын дарга нэг орон нутгийн нийгмийн даатгалын газрын дарга өртэй ААНБ-ыг яах вэ манайх чинь одоо шимтгэлийн орлого бүрдүүлдэг. Энэ онд гэхэд бид нар 7,2 их наяд төгрөгийн орлого бүрдүүлж байгаа байхгүй юу. Гэтэл бид нар тэр нь дээр ингээд юу авах гэхээр одоо арга хэмжээ аваад тэгээд тэдний одоо тэр тухайн орон нутаг бол өртэй байгууллагуудынхаа дансыг хаах бид нар хуулиар хүлээсэн чиг үүрэгтэй. Тэгээд дансных нь зарлагын гүйлгээг хааж байж бид нар нөгөө дансанд нь орж байгаа мөнгийг үл маргах журмаар гаргуулдаг. Бид нар ийм хуультай байхгүй юу. Тэгэхээр дансаа хаалгасан байгууллага болгон ирж тухайн нийгмийн даатгалын газар дээр ирж маргаан үүсгэдэг. Танайх манай дансыг хаачихсан байна гээд. Уг нь зүй нь бол тэднийх өөрсдөө хуулираа хүлээсэн үүрэг нь манайд цаг хугацаанд нь НДШ-ээ төлөх ёстой. Гэтэл өнөөдөр бид нар тэр хариуцлагыг тооцох гэхээр өөдөөс маргаан үүсгээд манайх одоо 700 тэрбум төгрөгийн авлагатай болчхоод сууж байна шүү дээ. Бас НДШ-ийн өр нь тийм болчхоод байгаа байхгүй юу. Тэгээд л дансыг нь хаахаар маргаан гарчихсан. Одоо тэгээд над дээр ирчихсэн байгаа нэг маргаан нь болохоороо манай нэг орон нутгийн аймгийн нийгмийн даатгалын газрын даргыг ёс зүйд өгчхөөд байгаа юм. Тэр нь юу гэх вэ гэхээр мэдээж тэр маргаан дээр бас асуудал үүссэн л юм билээ. Тэгээд байцаагчаа тэр харилцагчийн дэргэд чи данс мансыг нь хаахдаа ингээд ингээд юу ч гэдгийн нөгөө байцаагчаа загначхаж. Тэгсэн чинь байцаагчийн өмнөөс манайд хандчихаад байгаа байхгүй юу байцаагч аа одоо гаднын хүний дэргэд ингэлээ тэглээ ч гэдэг юм уу тэгэнгүүт нөгөө байцаагч нь болохоороо буцаагаад юу гэж байна гэхээр намайг манай дарга ерөөсөө тэгээгүй гээд одоо нэг би хариу тайлбар авч байгаа шүү дээ 2 талаас хоёулангаас нь дахиад нэмэлтээр тайлбар авч байгаа тэгээд тэр тэгж хэлүүлсэн гэдэг. Байцаагчийг нь болохоороо байцаагчаас нь ч гэсэн өөрөөс нь бас тайлбар авч байгаа нь тийм юм болсон юм уу үгүй юү гэдэг талаар. Тэгэхээр тэрний талаар хариу өгөхөөр нөгөө хүн нөгөө цаад тал бас хүлээн зөвшөөрөхгүй байгаад байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр одоо бид нарын энэ яг хууль Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль дээр байгаа ёс зүйн зөрчил гэдэгт бас зарим асуудал нь тодорхойгүй байгаад байна. Яг одоо юуг ёс зүйн зөрчил гэж үзэх юм бэ? Энэ 7.1 дээр уг нь байгаа зүйлүүд болбол бид нар бариад ингээд яах гэхээр яг энэ алдааг гаргачихсан хүн дээр бид нар энийг бариад хийх гэхээр нөгөө 8.1 9.1 ч билүү тэд нараараа болохоор бас боломжгүй болчхоод байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр энэ хуулийн дутуу харилцаа гэдэг юм уу эсвэл ойлгомжгүй байгаа зохицуулалт харилцаа нь бид нарын өнөөдөр үйл ажиллагаа явуулах гэхээр ёс зүйтэй холбоотой гаргасан зөрчил дээр нь энэ хуулийг бариад хариуцлагын арга хэмжээ авчихсан нь шүүх дээр очоод уначихдаг ийм практик бол амьдрал дээр гараад байна аа. Тэгэхээр энэ хуулийг л одоо маш тодорхой болгож өгөөч ээ. Ийм хэлэлцүүлэг хийж байгаа болбол аягүй зүйтэй арга болж байна аа л гэж хэлж байгаа юм.

Оролцогч 8: Байгууллагынхаа Ёс зүйн хорооны дарга. Миний бодлоор энэ хууль бол аягүй сайн болсон. Миний хувьд бол хуульч хүнийхээ хувьд хууль хэрэглээн дээр анхаарах хэрэгтэй. Бид нар одоо хуульчид чинь ч гэдэг юм уу иргэд хуулийг өөр өөрийнхөөрөө тайлбарладаг. 7 8 2-ын тухайд бол манай дэд хороо яаж шийдвэрлэж байгаа практик нь юу вэ гэхээр 8 дугаар зүйлд заасан ажил үүргээ биелүүлээгүй учраас 7 дугаар зүйлд заасан ёс зүйн зөрчил гарчээ гэж. Бид нар болбол зүйлчилж хэрэг маргаанаа шийдвэрлэдэг. За миний яг тулгамдаж байгаа асуудал нь юу вэ гэхээр ЗГ-ын 2024 оны 109 дүгээр тогтоол 7 дугаар зүйлд заасан ёс зүйн хэм хэмжээг одоо тэрэнд нь ард түмэндээ үйлчилж чин сэтгэлээсээ төр чин үнэнчээр зүтгэх гэдгийг одоо тайлбарлахад ямар ёс зүйн хэм хэмжээ байгаа юм бэ. Тэрийг ингээд тайлбарласан одоо нөгөө 10 хэм хэмжээг чинь нэг бүрчлэн задалчихсан байж байгаа. Тэгэхээр яг тэр хэм хэмжээнүүд маань аягүй олон давхцалтай жишээлэх юм болбол зан харилцаа үг үйлдлээрээ бусдыг доромжлох ч гэдэг юм уу, гүтгэх ч гэдэг юм уу тэр нь болохоор бусад хэм хэмжээнүүдтэй давхардаад 4-өөс 5 хэм хэмжээнд орчихсон байх жишээтэй. Авлига ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх гээд тэр болбол бас мөн ялгаагүй маш их нарийвчилж задарч байгаа тийм тохиолдол байж байгаа. Гэтэл өнөөдөр бид нар хэтэрхий нэг зүйлийг ингэж давхардуулж хэм хэмжээ тогтоосон ЗГ-ын тогтоолоор бичих биш амьдрал дээр практик дээр гараад байгаа зүйлүүдийг илүү ингэж шигтгэж өгвөл надаа илүү санагдаж байгаа 1 дүгээрт, 2-т гээд тэгэх юм болбол яг ёс зүйн хэм хэмжээг амьдрал дээр хэрэглээд явж байхад энэ хууль маань өөрөө үйлчилгээний, улс төрийн, жинхэнэ захиргааны тусгай бүх албан хаагчдад үйлчилнэ гэсэн хэр нь ээ. Улс төрийн албан тушаалтанд тухайн одоо төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулиар хариуцлага ноогдуулах гэхээр нэгжийн хуультайгаа зөрчилдөөд байдаг. Өөрөөр хэлэх юм бол хорооны Засаг дарга гэдэг субъект чинь өөрөө сонгогдоод томилогддог. Гэтэл хорооны Засаг

даргыг чөлөөлөх үндэслэл маань Нэгжийн тухай хуулиар зохицуулагдаж байдаг. Нэгжийн тухай хууль дээр маань тухайн хорооны Засаг даргыг чөлөөлөх 3 дөрөвхөн үндэслэл байж байгаа. Тэр нь дээр ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн гэдэг ИТХ-ын тогтоол гарсан тохиолдолд дүгнэсэн тохиолдолд гэсэн ийм ганц заалттай. Гэтэл өнөөдөр тухайн улс төрийн албан хаагч маань төрийн жинхэнэ албан хаагчийг гэдэг юм уу иргэдийг гэдэг юм уу тэ доромжилдог, гүтгэдэг, дээрээс нь ажил хийх нөхцөлгүй болгодог ийм субъектүүд байдаг. Гэтэл тэр хүмүүс маань яг энэ ёс зүйн хэм хэмжээгээ сахиж мөрдөж чаддаггүй. Тэгэхээр миний одоо практик дээр тулгараад байгаа гол зүйл нь юу вэ гээд тэгэх юм бол бид нар өнөөдөр төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал ярьж байгаа юм болбол улс төрийн албан хаагчдын хариуцлагын асуудлыг бас Ёс зүйн хуультайгаа яг нийцүүлээд нэгжийн хуульдаа өөрчлөлт оруулаасай гэж бодож байна. 3-т гэвэл ЗГ-ын 109 дүгээр тогтоолоо эргэж нэг хараач ээ. Үнэхээр энэ төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль бол урьд нь бид нар олон жил би энэ төрийн албанд ажиллаж байгаа Ёс зүйн хэрэг маргаан зөрчил кэйс дээр ажиллахад хуучин 31 дүгээр тогтоол билүү төрийн захиргааны болон үйлчилгээний алба 33 билүү тэр хэм хэмжээг бодох юм болбол маш хэрэгцээтэй. Тэгээд дээрээс нь хуулийн техникийн хувьд маш сайн болсон хууль гэж би бодож байгаа. Гол нь энийг хэрэгжүүлэхэд арга зүйн зөвлөмжийг маш сайн өгөх хэрэгцээ шаардлага тулгарч байгаа. Би яг энэ 23 онд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж батлагдсанаас хойш дүүргийнхээ 6 мянга гаруй иргэнд хуулийг хэрхэн яаж тайлбарлах салбар дэд хороо маань хэрхэн яаж ажиллах талаар болбол зөвлөгөө заавар өгөөд явж байгаа. СБД-ийн хувьд ёс зүйн зөрчил бол шүүх дээр унаж байсан тохиолдол байдаггүй. Мэдээж хэрэг гарч байгаа гол нь бид нар хуулийн нэг хэрэглээнийхээ асуудал дээр яаж хэрэглэх юм. Тэр 8 дугаар зүйлд заасан үүргийг та төрийн албан хаагчийнхаа хувьд биелүүлэх үүрэгтэй. Тэр үүргээ биелүүлээгүйгээс болоод 7 дугаар зүйлд заасан ёс зүйн зөрчил гарч байгаа юм аа. Цаашлах юм болбол ЗГ-ын 109 дүгээр тогтоолд заасан хэм хэмжээ чинь өөрөө зөрчигдөж байгаа юм аа гэдэг зүйлийг. Тэр одоо хуулийн маневрыг маш сайн хэлж ойлгуулах хэрэгтэй юм шиг санагдаж байгаа. За дээрээс нь болбол энэ хууль дээр бас нэг том зүйл нь юу вэ гэхээр байгууллагын дотоод дүрэм журамд бол тухайн байгууллагын онцлогтойгоор ёс зүйн хэм хэмжээг нарийвчилж зохицуулах эрх зүйн нөхцөлийг бүрдүүлж өгсөн байдаг. Тэгэхээр байгууллагын дотоод журам байгууллагын хэм хэмжээ гэдэг зүйлийг болбол маш сайн гаргаад ирэх юм бол тухайн хууль маань амьдралд хэрэгжихгүй хууль бол биш. Миний хувьд бол хуульч хүнийхээ хувьд би одоо яг хуулийн салбарт одоо их, дээд сургууль, захиргааны эрх зүйн хичээлээр бараг 20 гаруй жил багшилсан дээрээс нь төрийн албанд 10 хэдэн жил 13 жил одоо төрийн албанд ажиллаж байгаа ийм хүн. Тэгээд миний хувьд болбол энэ хуулийн хэрэглээг яаж хэрэглэх арга зүйн зөвлөмжийг маш сайн хийгээсэй л гэж бодож байна. Тэгээд улс төрийн албан хаагчийн хувьд бол тэр бусад хууль тогтоомж дээр яг ийм тодорхой, ийм онцгой онцлог, ийм эрх үүрэгтэй тэр субъектүүдийг хэрхэн яаж хэрэглэх тал дээр бусад захиргааны тусгай үйлчилгээний албан хаагчид бол нэг мөр хэр хэрэглэж чадаж байгаа. Гэтэл улс төрийн албан хаагч дээр бол хэрэглэх боломжгүй болчхоод байгаа юм. Дээрээс нь иргэд маань яг энэ ёс зүйн хууль тогтоомжийг өнөөдөр маниасаа илүү мэдээд ороод ирдэг. Төрийн албан хаагчийг үйлчилгээ үзүүлж байхад чи хууль тогтоомж дээр чинь тийм зүйл байгаа ийм зүйл байгаа гээд тухайн төрийн албан хаагчийг ажлаа хийх нөхцөл боломжгүй болох хүртэл сэтгэл зүйн хувьд болбол дарамт үзүүлж байдаг тийм тохиолдлууд байдаг. Гэтэл төрийн албан хаагчид маань яг нөгөө хуулиа мэдэхгүй ойлгохгүй. Яг ингээд мэдээж хэрэг цагаан дээр хараар биччихсэн тэр зүйлээ яг ямар тохиолдолд хэрэглэх юм ямар кэйс дээр ажиллах юм гэдэг зүйлээ болбол бас мэдэхгүй байгаа нь аягүй жоохон асуудалтай л байна.

Оролцогч 9: миний хувьд болохоор энэ хуулийг хэрэгжүүлэхэд бас жоохон төвөгтэй асуудлууд байгаа. Яагаад гэхээр өмнөх хүмүүсийн хэлж байгаатай үндсэндээ би санал нэг байна. Одоо улс төрийн албан тушаалтнуудад хариуцлага тооцно, тэгээд мэдээж ёс зүйн дүгнэлт гаргалаа гэхэд нөгөө улс төрийн албан тушаалд нь ялангуяа иргэдийн хурлын төлөөлөгч нар орон нутгийн аж ахуйн тооцоот үйлдвэрийн газрын дарга нар маш их томилогддог. Бараг л бүх дарга нар нь очоод халаа сэлгээ хийгээд л эхлэнгүүт тухайн байгууллагынх нь албан хаагч нар нь гомдол гаргаж байгаа. Тэгээд яг тэрийг, бас нөгөө ёс зүйн тухай хуулираа ажлын байрны дарамт нь яг тэрийг шалгаад ажлын дарга нарт үзүүлсэн байна уу үгүй юү гэдгийг тогтоох бас хэцүү. Үнэхээр төвөгтэй. Нэгд тийм байгаа 2-т болохоор Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам дээр манайх ялангуяа энэ НЗДТГ болохоор доошоо маш олон салбар нэгж байгууллагуудтай одоо жишээлэхэд 9 дүүрэг тэгээд 30 хэдэн агентлаг бараг 30 хэдэн бас аж ахуйн тооцоо төсөвт үйлдвэрийн газрууд бараг 100 гаран байгууллагатай. Өргөдөл гомдол маш их ирдэг. Иргэдээс ч бас их ирдэг. Тэгэхээр энэний ажлын ачааллыг бас тэнцүү үзүүлэх шаардлага үнэхээр их. Одоо

яг манай Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд шантраад түрүүчээсээ гарсаар 7 хүнтэй байхаас 3 хүн л ажиллаж байна. Тэгээд миний ажлын ачаалал бол үнэхээр хэтрээд би ч гэсэн ингээд бараг энэ байдлаараа явбал одоо удирдлагууд арга хэмжээ авахгүй бол ажлаа бас солино л гэж бодож байгаа. Тэгэхээр давж заалдах юу одоо юу гэдэг юм. Харьяа байгууллагуудын харьяаллынх нь дагуу шийдвэрлэх зохицуулалтыг бас нарийн тусгаж тэр ажлын ачааллыг нь ч юм уу тэр журамдаа сайн оруулж, ийм ийм хүмүүс, ийм хэргүүд шийдвэрлэх гэдгийг нь нарийн тусгаж өгөх шаардлагатай юм болов уу л гэж бас бодоод байна.

Асуулт 2. Ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд (5.1.2), тус хуулийн 15-р зүйлд заасан гомдол, мэдээллийг шалган шийдвэрлэх журам хэр үр дүнтэй хэрэгжиж байгаа гэж та үнэлэх вэ? Ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны процесс үе шатуудад ямар нэг хүндрэл, бэрхшээл тулгарч байгаа юу?

- Нотолгоо, баримтжуулалт
- Үнэлгээ

Оролцогч 6: За энэ харьцангуй фракц дээр нэлээн олон ийм ёс зүйн гомдол мэдээлэл хүлээж аваад шалгаад Ёс зүйн дэд хорооны 7 гишүүн Ёс зүйн дэд хорооны даргаас хуваарилсны дагуу ээлжлээд асуудлыг хүлээж аваад шалгаад явдаг. Нарийн бичгийн даргын хувьд бол маш их оролцоотой. Нарийн бичгийн дарга оролцохгүй юм гэж бараг байхгүй. Өнөөдөр яг практик дээр нотолгоо үнэлгээ хянан шалгах ажиллагаа процесс харьцангуй гайгүй болж байгаа. бас нэг хэрэг холбогдогчидтой тэр хүн эргээд заргалдахад ч гэсэн бас боломжийн гэж би харж байгаа юм. Ер нь энэ дэгийн тал дээр болбол харьцангуй гайгүй гэж бодож байна.

Оролцогч 7: Тийм тэгэхээр ер нь бол манай дээр энэ дэд хороо журмын дагуу ажиллаад л явж байгаа. Гишүүдээ болбол дандаа хамт олны саналаар хамт олноос хамгийн өндөр санал авсан хүмүүсийг ёс зүйн зөвлөлд ажиллуулж байгаа. Ёс зүйн хорооны гишүүдийн бүрэлдэхүүн бүрдэж байж асуудал шийдэх гээд яах вэ? Энэ дээр болбол бас цаг хугацааны хувьд энэ дүрэмд заасан хугацаанаас хоцрох тийм асуудал гардаг. Бусдаар яг манай дээр бэнэ журмын дагуу ажиллаад л явж байгаа.

Оролцогч 10: манай дээр гомдол мэдээлэл нэлээн байдаг. Манайх харьяа 28 байгууллагатай. манайд ажиллаж байгаа гэвэл ихэнх нь эрүүл мэндийн салбарын ажилчид байдаг. Бүгдээрээ 0-91-ийн индекстэй 90 эрүүл мэндийн салбарын ажилчид. Тэгэхээр манайд тулгардаг юм гэвэл одоо Ёс зүйн дэд хорооны 7 гишүүн маань Ёс зүйн дэр хорооны даргын хуваарилж өгсний дагуу гомдол мэдээллээ аваад судлаад шийдвэрлэхээр журмаар заасан. Одоо нотолгоо бүрдүүлэх 5 хоногтоо асуух хариу тайлбар авах зүйлсээ хийгээд эргүүлээд тухайн гомдлоо хянан хэлэлцээд ингээд ярихад юмнууд нь дутуу байгаад байдаг. Тэгээд сая хэлдэгчлэн гомдол мэдээллийг шалгахад хугацаа аягүй шаардлагатай байгаад байдаг. Дээрээс нь ажлын ачаалал нэлээн их тэгээд нарийн бичиг хүртэл өөрөө гомдол мэдээллийг шалган шийдвэрлэдэг. Сая манай дээр нэг ийм жишээ гарсан. Мэргэжлийн хяналтаас ирсэн байцаагч одоо тусдаа нэг хэлтэс байгаа энэ дээр нэг байцаагч нь нөгөө байцаагчдаа гомдол гаргадаг хоёулаа бие биедээ гомдол гаргадаг энийг шийдвэрлэхээр болоод ирэхээр сая хагас жилийн үр дүнгийн урамшуулал, баяр наадмын амралттай холбоотойгоор ингээд хугацаа нь уртсаад яг хугацаан дээр асуудал гарч байгаа байхгүй юу. Тэгээд дэд хорооны 5 гишүүн нэг нь өвчтэй нөгөө 4 нь ээлжийн амралттай ингээд явчихвал 22 гишүүн нөгөөдхөө шийдвэрлэж чадахгүй буцаагаад сунгаад ингээд юм болж байгаа юм. Тэгэхээр эргээгээд манайх нөгөө хугацаа сунгасан хоногтоо сая багтаж чадахгүй ингээд процессын алдаа гаргачихлаа л даа. одоо нөгөө хоёулан дээр нь гомдол мэдээллийг нь шалгаад манай нэг гишүүн хугацаандаа шалгаад одоо тайлбараа авч чадаагүй тэгээд тэрнээс нь болоод асуудал үүсээд дахиад дээшээ гомдол явчхаж байгаа байхгүй юу. Тэгээд энэ дээр одоо манай дэд хороо яг яах вэ? Гэдэг асуудал гарч байна. Гомдол мэдээллийг нь шийдвэрлэчихсэн эргээгээд бид нар дээр ингээд асуудал нь хугацаандаа шийдвэрлээгүй дээрээс нь өргөдөл гомдол хүлээж авахаар чинь хугацаа сунгадаг. Ингээд хүсэлтээ явуулаад дарга маань тэгж чадаагүй шууд хаачихсан байхгүй юу. Тэгэхээр манайх тэр нь дээрээ ингээд алдаа нь уначхаж байгаа. Бусдаар бол дүгнэлт маань яг хугацаандаа гарсан

Оролцогч 8: Ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагааны процесс үе шатад хүндрэл бэрхшээл учирч байгаа. Ерөнхийдөө бас өмнөх хүмүүс хэлж байна л даа. Нийслэлийн Тамгын газрын маань ёс зүйн хорооны нарийн бичиг бас түрүүн хэлж байсан. Яг үнэндээ ажлын ачааллаас болоод Ёс зүйн хороонд орох хүн олдохгүй байгаа 1 дүгээрт журам дээрээ нэг ийм урамшуулал олгоно. Ёс зүйн хорооны дарга гишүүдэд улиралд нэг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр нарийн бичиг нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний талаар ингээд сар болгон гээд ингэж байгаа юм. Тэгэхээр энэ хүмүүсийг ажиллуулъя бас тухайн хэрэг маргааныг сайн шийдье гэж бодох юм болбол Ёс зүйн хорооны гишүүдийн урамшууллыг сар болгон өгөх ёстой. Одоо миний хувьд ийм санал бодогдож явж байдаг. Журамд өөрчлөлт оруулах ер нь хэд хэдэн асуудал байна л даа. Юу вэ гэхээр 1 дүгээрт тухайн Ёс зүйн хорооны гишүүд маань түрүүн хэлж байсан тэ нөгөө хамт олны хурлаар хамгийн олон санал авсан гээд. Тэгэхээр энд бас хэлж байна. Нөгөө хуульчид ч хүмүүс ороод ирдэг. Гэтэл хэрэг маргааныг чинь шийдвэрлэх нотлох баримт цуглуулах тэд нотлох баримтыг одоо баримтжуулах асуудал чинь яг нөгөө мэргэжлийн одоо ур чадвар шаарддаг ийм тохиолдол байж байдаг. Энэ охин бас түрүүн бас хэлж байна. Хүмүүс ингээд нотлох баримтаа өгдөггүй тайлбар татгалзал гэдэг юм уу сонсох ажиллагаа хийх ч гэдэг юм уу тэр зүйлийг шийдвэр гаргахын өмнө заавал хийнэ. Гэтэл тэр зүйлийг маань яг нөгөө практик мэдлэггүй хүн тэр ингээд шаардаад нэг одоо эмч эмчээсээ ингээд тайлбар авна гээд тэгэхээр нөгөө эмч чинь чи хэн болчхоод надаас тайлбар авах гээд байгаа юм ч гэдэг юм уу ажлын асуудлууд байж байдаг. Тэгэхээр манай байгууллага энийг яаж шийдсэн юм бэ гэхээр анх 2023 онд Ёс зүйн дэд хороогоо байгуулахдаа 5 хүний гишүүнтэй байгуулаад 4 нь болбол олонхын саналаар нэг нь Хуулийн хэлтсийн заавал албан хаагч байна гэдгээр манай байгууллага удирдлага бол шийдээд тухайн одоо гишүүнээр нь одоо хуульч хүн орж байсан ийм одоо түүхтэй байдаг. Тэгэхээр түрүүний миний яриад байгаа зүйл нь юу вэ гэхээр дотооддоо бас дүрэм журамдаа ингээд зохицуулбал зүгээр. Ёс зүйн хороог бүрдүүлэхдээ ингэнэ тэгнэ ч гэдэг юм уу тэ. Тодорхой квотыг нь хуулийн албан хаагч байна ч гэдэг юм уу тэ тиймэрхүү зүйлээр хийх хэрэгтэй. Дээрээс нь нөгөө үнэлгээний асуудал дээр нотолгоо баримтжуулалтын асуудал тулгарч байгаа. Гол шалтгаан гэвэл бас л нөгөө улс төрийн албан хаагчид дээр асуудал үүсдэг. Харьцангуй төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албан хаагч ингээд гомдол гаргалаа гээд тэгэхэд тайлбар, татгалзал энээ тэрээ зүйлээ өгчихдөг. Гэтэл үйлчилгээний 3 улс төрийн албан хаагчид маань үгүй очихгүй гээд тэгдэг би наадхад чинь тайлбар өгөх шаардлагагүй гэдэг. Тэгэнгүүтээ одоо наадах чинь надаа ямар хамаатай юм наад хууль чинь надаа хэрэгжихгүй ч гэдэг юм уу тэ. Ерөнхийдөө нөгөө өнгөрсөн хугацаанд улс төрийн албан хаагчид маань яг үнэндээ бас л нөгөө нэгжийн хуулираа онцгой субъект гэдэг утгаараа бас л ийм дураараа дургих асуудал гарч ирж байдаг. Тэгэхээр энэ хүмүүсийг тухайн Ёс зүйн хорооноос шаардсан зүйлийг цаг тухайд нь өгдөг хариуцлагажуулдаг ийм журмын процессын ажиллагааг хийхгүй бол ер нь тэр журам жоохон хангалтгүй болчхоод байгаа юм. Гол ёс зүйн хороо нь ажиллах журам шүү дээ. Бусад тэр хэм хэмжээ бид нарт хэрэглээд тайлбарлах бүрэн боломж бол байж байгаа. Тэгээд л дахиад л миний хэлэх гэж байгаа зүйл бол ерөөсөө сургалт сурталчилгааг л маш сайн хийх хэрэгтэй. Тэр хүмүүс хуулиа мэдэж байх юм бол би энийг чинь ингэх үүрэгтэй юм байна шүү гэдэг 2-т нь тухайн Ёс зүйн хорооноос шаардсан зүйлийг одоо өгөхгүй болбол хариуцлагын арга хэмжээ ирдэг. 3-д нь бол Ёс зүйн хорооны гишүүд маань Одоо муугаар яриулах юм бол элдвээрээ доромжлуулдаг чи ийм шийдвэр гаргаад байхдаа яадаг юм чи хэн юм гэдэг ч юм уу тэ. Тиймэрхүү зүйлүүд бол гарч байдаг. Тэгэхээр энэ зүйлүүд дээр бас Ёс зүйн хорооныхоо гишүүдийг хамгаалах тийм журамд нь Ёс зүйн хорооны гишүүнийг одоо айлган сүрдүүлэх ч гэдэг юм уу дарамтлах ч гэдэг юм уу ийм тохиолдолд яах ёстой юм бэ гэдэг зүйлийг бас тэр журамд оруулбал их зүгээр юм шиг санагддаг.

Оролцогч 9: Энэ дээр нотлох баримт дамжуулах ер нь үнэлгээ хийх гээд энэ дээр би нэг юм хэлэх гэсэн юм аа. Энэ дээр энэ ёс зүйн журмын хоногуудыг жоохон тавиу болгох хэрэгтэй. Яагаад гэхээр 14 хоногт угаасаа яаж ч бодсон нэг хэрэг шийдэгдэх боломжгүй байгаад байгаа байхгүй юу. Энийг яг нөгөө өргөдөл гомдлын шийдвэрлэх хуулираа шууд 30 хоног тэгээд дахиад сунгадаг нь 30 хоног гэдгээр явахгүй болбол. За тэгээд бас энэ хүмүүсийн хэлж байгаа Ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийг хамгаалах ялангуяа бид нар дээр бас иргэдээс ирэх гомдол байна. Ялангуяа удирдлагуудтай холбоотой иргэд нь ч бас нэг гүтгэсэн тийм асуудлууд байна. Янз бүрийн хүмүүс л байна. Тэгээд тэрийг бас яг нарийн тодруулахад бас яг нотлох баримт эд нар бас цуглуулаад хэцүү бас болсон болоогүй тэ. Тухайн үеийн гэрч байхгүй ярианы бичлэг байхгүй. Одоо за бичлэг байлаа гэхэд 2 хүн маргалдаж байгаа ч юм шиг ярьж байгаа ч юм шиг. Дууны бичлэг байхгүй зөвхөн дүрсний бичлэг байдаг ч гэдэг юм уу тийм нотлох баримтууд

хангалтгүй болохоор энэ дээр бас тийм заалт хангалтгүй бол хүчингүй бол ч гэдэг юм уу тийм юм оруулж өгөх боломж байдаг юм болов уу? Нотлох баримт нь бүтэхгүй л бол шийдвэр гаргахаас тийм шийдвэр гаргахаас татгалзах. Угаасаа бид нар чинь ямар цагдаа биш бүүр ингээд эцсийн тултал мөрдөн байцаагч шиг илрүүлж угаасаа чадахгүй болохоос тийм тохиолдлууд нэлээн гардаг юм байна. Тэгээд бас нэг юм нь энэ дээр нөгөө бид бүхэн харж байсан. Ялангуяа манай нөгөө харьяа дэд хороодод гишүүн нь боловсролгүй манаач хүртэл гишүүн байдаг. Тэгээд тэр хүмүүс маань ерөнхийдөө энэ одоо бүүр ямар ажиллагааг хийх тэр дараллаа бас мэдэхгүй. Тийм болохоор тэр нь сургалт судалгаа сурталчилгааг нэлээн сайн хийж ойлгуулах ёстой байх гэж бодож байна. Энэ Ёс зүйн хорооноос ялангуяа дүгнэлтийн загвар танилцуулаад, Ёс зүйн Хорооны цахим бүртгэл дээр ингээд хурлын тэмдэглэл шиг юмыг олон нийтэд тавина гэхээр хэцүү байдаг. Тэгээд за хугацааг би бас нэг жоохон сунгаж тавиад өгөөч ээ гээд шийдвэрлэх юмнуудыг их хүсэж байна.

Асуулт 3. Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, шалган тогтоох, хариуцлага ногдуулах ажиллагаа ойлгомжтой, ил тод, шударга байж чадаж байгаа юу Өөрөөр хэлбэл энэ үйл ажиллагаанд улс төрийн, байгууллагын дотоод орчны эсвэл Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн бус хувь хүний нөлөөлөл орж байгаа эсэх?

Оролцогч 6: Манайх нэг тусгай дугаар ажиллуулдаг юм. Дээр нь одоо Ёс зүйн дэд хороонд бичгээр хүмүүс энэ ёс зүйн зөрчлийн талаар мэдээлэл өгч байгаа. За энэ 2-оор үндэслээд бид нар ерөнхийдөө ёс зүйн зөрчлийнхөө асуудлыг хүлээж аваад шалгаад ингээд л явж байгаа. Гэтэл нөгөө байгууллагад амьдрал дээр яаж байна вэ гэхээр нэг ийм хов живийн чанартай маш их юм явж байна шүү дээ. Тэрийг яг нөгөө нэг Ёс зүйн дэд хороонд хандаж аливаа нэг албан тушаалтан хандаж өгөөгүй л бол хов живээр жишээлбэл мэдээлэл авч болохгүй бид нар. Тэгтэл одоо улайм цайм нэг тийм ёс зүйн зөрчлийн хэлбэр байгаад байгаа ч юм шиг. Тэгэхээр энэ ёс зүйн зөрчлийн мэдээ мэдээллийг ер нь яаж авах вэ гэдэг дээр журам дээрээ бас нэг жижигхэн нарийвчилбал яадаг юм бэ л гэж боддог юм. Би хувьдаа илтэд нэг ийм ёс зүйн зөрчлийн шинж байдал байгаад байж байтал бид нар хажуугаар нь байгаад л яваад байна шүү дээ. Тэрийг одоо яах ёстой вэ? Алив эс болбол нөгөө Ёс зүйн дэд хорооны нарийн бичиг нь ч юм уу гишүүн нь санал санаачилга гаргаад энд нэг ийм асуудал байна аа гээд шууд шалгаад явах эрх зүйн хэм хэмжээ байна уу байхгүй юу тэ? Тэрийг нэг тодорхой болгож өгмөөр. 2 дугаарт манайх жишээлбэл одоо хил хамгаалах байгууллага маш олон салбар нэгжтэй ХХЕГ нь удирдах байгууллага нь. Бид нар одоо 30 гаран ийм салбар байгууллага тэгээд одоо 90-ээс дээш хүнтэй болбол 7 хүний бүрэлдэхүүнтэй байна. Ёс зүйн дэд хорооны энэ гишүүдийн нийгмийн баталгааг яаж хангах юм бэ? Жишээлбэл манай дээр сая оны эхэнд нэг ийм үйл практик гарлаа л даа. Жишээлбэл Үндэсний аудитын байгууллагаас манай дээр шалгалт хийгдээд Төрийн хэмнэлтийн тухай хуулийн 10.1 дээр зааснаар хороо гэдэг үгийг нь ашиглаад урамшууллыг бүгдийг нь зогсоосон. Тэгэнгүүт нь бид нар Ёс зүйн хороонд бичгээр хандсан байхгүй юу. За ийм хууль байна, үндэсний аудитын байгууллага манай дээр акт тавьж байна зогсоо гэдэг ийм шаардлага тавьж байна. Энэ хүрээндээ бид нар тушаал гаргаад бүгдийг нь зогсоочихлоо хариу ирүүлнэ үү гэсэн. Ёс зүйн хороо удаж удаж нэг юм олгох нь зүйтэй гэдэг нэг ийм зөвлөмж ирүүлсэн. Үндэсний аудитын газарт бид нар бас хандсан. Бичгээр үндэсний аудитын байгууллага манайд огт хариу ирүүлээгүй, , өгнө ч гээгүй, өгөхгүй ч гээгүй. Тэгээд тэр нөгөө аудитын байцаагчийнхаа шийдвэрийг зөв ч гээгүй буруу ч гээгүй. За ингээд энэ урамшууллын асуудал бүрэн зогссон манай байгууллагад. За урамшууллын асуудал зогсчихсон хойно гишүүдийн хэлдэг үнэн байхгүй юу. Одоо энэ хүмүүсийн тайлбарлаж байгаа гишүүд Өө больё больё би энэ заваарсан юмтай чинь хутгалдмааргүй байна яасан гэж? Одоо ингэж хүний хувийн мэдээлэлтэй зууралдаад орооцолдоод явах үнэхээр сонирхол алга. За тэгээд эсрэгээрээ бид нар Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд аливаа нэг хэрэг маргааныг шийдвэрлэснийхээ төлөө дарамтад орж байгаа юм. Нөгөө шалгуулж байгаа хүн маань эсрэгээрээ дарамталж байгаа байхгүй юу тэ. Та нар одоо ямар эрх мэдэлтэй юм. Бид нар Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд яаж хамгаалуулах юм гэхээр энэ дээр хамгаалуулах гэдэг ганц л үг байгаа юм. Яаж хамгаалах юм бүү мэд яаж хамгаалуулах юм бүү мэд. тэр харилцаа огт байхгүй. Хамгаалуулах гэдэг заалт бол байгаа юу байгаа хэн хамгаалах гээд байгаа юм тэ? Бид нарыг хэн хамгаалах гээд байгаа юм тэр ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам дээр 2024 оны 05 дугаар тогтоол дээр тогтоолоор батлагдсан ажиллах журам дээр бид

нар одоо ингэж бас нэг жоохон нарийвчилмаар байна аа л гэдгийг хэлье. Хэт ерөнхий шүү тэр зарим нэг нь бас и жоохон гайгүй дэлгэрэнгүй хэрнээ зарим нэг харилцаа нь хэт их ерөнхий байдаг аа тэгээд хувь хүний нөлөөлөл орж байгаа эсэх гэдэг дээр би тэгж тайлбарлаад байгаа юм шүү за юу. Тэр нөлөөллүүд бол байгаа. Тэгээд ил тод шударга байдлын түвшин олон нийтэд хүлээлтэд хүрч байгаа гэвэл манай Ёс зүйн дэд хороо аливаа нэг хэрэг маргааныг шийдвэрлэснийгээ томилох эрх бүхий албан тушаалтанд ёс зүйн зөрчил мөн эсэх гэдгээр л бид нар дүгнэлт гаргаад томилох эрх бүхий албан тушаалтантай танилцуулж байгаа юм. Томилох эрх бүхий албан тушаалтан тэрийг тушаалаар албажуулахдаа мөн биш гэчихвэл энэ бид нар тэр иргэнд нь энэ ёс зүйн зөрчил биш байна аа гээд л одоо хаачхаж байгаа байхгүй юу. Мөн болбол цаашаа харилцаа үүсээд явж байгаа. Тэгэхээр энийгээ бид нар эргээд одоо хамт олондоо яаж тайлагнах вэ гэдэг бас их эргэлзээтэй. Тэгэхээр хамт олон юу хүсээд байна вэ гэхлээр энэ ёс зүйн дэд хороонд нэг гомдол маргаан өгчхөөд байхад эд нар ерөөсөө таг чиг байна аа яаж шийдсэн юм гээд хамт олон бол тэрийг хүсээд байдаг. Тэгэхээр чинь энэ нөгөө нэг биш гээд хаачихсан тохиолдолд бид нар яаж одоо жишээлбэл одоо тайлагнах вэ? Хамт олондоо тэрийг томилох эрх бүхий албан тушаалтан нь хэлэх гээд байна уу манай Ёс зүйн дэд хороо хэлэх гээд байна уу гэдгийг бас нэг эргэж харах л тийм тайлбарлах л юм шаардлагатай юм шиг санагдсан.

Оролцогч 7: за тэгээд би жоохон инээдтэй юм ярих гэсэн юм. Ер нь болбол би өөрөө хяналтын газрын дарга дээрээс нь Ёс зүйн хороонд байдаг тэгээд манай дээр гарч байгаа ёс зүйн хэрэг маргаан болбол манай алба хаагч нар одоо дотооддоо гарч байгаа ёс зүйн маргаан гардаг. Манайх 60 мянган байгууллагатай харилцагчтай, 100 мянган даатгуулагчтай 520 мянган тэтгэвэр авагчтай 200 мянган тэтгэмж авагчтай учраас энэ дээр зөндөө тийм ёс зүйн хэрэг маргаан гардаг л даа. Тэгээд манай буурал ээж тэгдэг байсан байхгүй юу. Ээ дээ миний хүүхдүүд битгий хуульч болоорой, битгий шүүгч болоорой, битгий цагдаа болоорой. Тийм хүмүүс чинь бүүр хойд насандаа их л сайн төрлийг оллоо гэхэд уургын морь болж төрдөг юм гэнэ лээ. Яагаад гэхээр энэ насандаа дандаа хэрэг маргаан шүүгээд л 2 тал муудалцлаа гэхэд чинь нэг нь баярлаад үлддэг нөгөөдөх нь заавал гомдож үлддэг тэ. Тэгэхээр болбол уургын морь гэдэг чинь хэцүү шүү дээ. Ингээд баригдахгүй морины хойноос давхиад л байна давхиад л байна, тэгээд л ингээд л аягүй зовдог л юм байна л даа. Тэгээд би бол тийм хуулийн мэргэжил ч сонгоогүй байхгүй юу. Яг эмээгийнхээ үгэнд ороод эдийн засагч болоод нягтлан бодогч болоод ингэсэн чинь явж явж эргэж эргэж түг гэдэг шиг очоод бас яг энэ хянадаг шалгадаг, дээрээс нь ёс зүйн юмыг шалгадаг шийдвэрлэдэг ийм ажил дээр ирчхэж. Тэгэхээр ер нь болбол одоо энэ Ёс зүйн зөвлөлийн гишүүдийн нийгмийн асуудалтай холбоотой тэр цалин зуухтай холбоотой асуудал манай дээр ялгаа байхгүй. Үндэсний аудитын газраас ирээд өмнө онд бид нарын авсан ёс зүйн гишүүдийн урамшууллын улиралд тэр үед чинь 420 мянган төгрөг 550 мянган төгрөг 660 мянган төгрөг байлаа шүү дээ. Улиралдаа нэг удаа тэгээд тэр нь дээр акт тавьсан байхгүй юу. Одоо бид нар буцаагаад төлөхийг нь төлөөд ингээд явж байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр би одоо тэр их ажлынхаа хажуугаар дахиад энэ дээрээс би ингээд хэрэг маргаан аваад тэгээд тэрийг шийдвэрлээд, Тэгээд хэн нэгэн хүнийхээ өмнө заавал ч үгүй нэг буруутан өстөн болж ингэж үлдэж байгаа юм.

Одоо өөрөө бол миний санаагаар болдог бол би Ёс зүйн зөвлөлөөс өөрөө өнөөдөр ч гарахад бэлэн гараа өргөөд гарахад бэлэн байгаа байхгүй юу. Тэгэхээр энд ажиллаж байгаа хүмүүс болбол ерөөсөө тийм үүрэгтэй гэдгээрээ л ажиллаж байгаа болохоос биш энэ тийм хүсээд байхаар ажил биш ээ. Энэ бүхнийг бол хүн болгон л хэлэх байх гэж бодож байна. Тэгэхээр энэ дээр тэр нөгөө нэг урамшуулдаг баталгаат нь хангадаг тийм тийм юмыг системийг бол бид нар нэгэнт тангараг өргөөд төрийн албанд ажиллаж байгаа хүмүүс шүү дээ. Тэгэхээр нийгмийн баталгаа талаас нь бас жоохон хөшүүрэгтэй байхыг ёстой 2 гараа өргөөд дэмжиж байна. Зүгээр манай НДЕГ-ын хувьд манай Ёс зүйн зөвлөл болон дэд хороо болбол одоо яг л одоо хууль номын дагуу ажилладаг хааяа л нэг жоохон хугацааг нь хэтрүүлчихдэг болохоос биш манай энэ гаргасан шийдвэр дээр бол бусдаар нэг их айхтар болохгүй зүйл байхгүй ханатай гардаг байх гэж ойлгож байгаа. манай дээр одоо хөндлөнгөөс удирдлагын ч гэдэг юм уу улс төрийн ч гэдэг юм уу нөлөөлөл бол ерөөсөө тийм юм бол байхгүй. Одоо өөрөө дотор нь хэдэн жил ажиллаж байгаагийн хувьд тийм юм бол байхгүй. Бид нар яг л одоо нөгөө хуулиар олгогдсон эрх үүргийнхээ хүрээнд асуудлыг шалгаж хэлэлцээд л шийдвэрлээд л явуулдаг тэгээд тэр нь бас голчтой гардаг байх гэж бодож байгаа. Тэгээд хөндлөнгөөс удирдлага юм уу яам ч байдаг юм уу эсвэл ТАЗ-өөс ч байдаг юм уу бидэнд нөлөөлбөл тийм хүн тэд нар л нөлөөлөх боломжтой шүү

дээ улс төрийнхөө. Тэр тийм юм бол өнөөдрийг хүртэл бид нарт ирээд л ингээд л байсан юм бол өнөөдөр бол байхгүй байгаа.

Оролцогч 10: за манай дээр болохоор нэг иймэрхүү юм байна л даа. Одоо жишээлбэл нэг албан хаагчийн даргадаа хэлтсийнхээ даргадаа ч юм уу гомдол гаргачихдаг. Тэгэхээр хэлтсийнх нь дарга нь дээрээс нь юу гэдэг юм дарамталдаг ч юм уу иймэрхүү юм бол байна. Ёс зүйн дэд хороод хамгийн гол нь дүгнэлт гаргахад эцэслэгдээд ингээд дууссан хойно нь Ёс зүйн хорооны гишүүдийг ингээд дарамталдаг одоо бүгдээрээ хэлж байна. Энэ нь илт биш хэр нь ээ ингээд далдаар ч юм уу дарамталдаг, танайхыг өгнө, одоо юу юу ч гэдэг юм тиймэрхүү юмнууд бол байна. Нөгөө тал нь ялгаагүй манайх эрүүл мэндийн салбар бүгдээрээ эрүүл мэндийн ажилчид хууль хэрэглээний тал дээр муу. Тэгэхээр одоо юу гэдэг юм Ёс зүйн дэд хорооны 6 гишүүн байна зургуулаа эрүүл мэндийн салбарын эмч нар байж байгаад орж ирсэн. Төрийн захиргааны албан хаагчид тэгээд гомдлоо хүлээж аваад шийдвэрлэх явцдаа хууль хэрэглээ байхгүй. Одоо журмыг хэрэглэх талд дээр заавар зөвлөгөө, сургалт байхгүй. Тэгээд яг холбогдсон гомдол гаргагч болон холбогдогчтойгоо ингээд уулзаад ярилцлага аваад тайлбар авахаар нөгөө нэг хууль талаасаа байхгүй яг өөрийнхөө үзэмжээр ингээд дүгнэчихдэг. Ингээд албан хаагчдын хэлсэн үзэмжээр дүгнэдэг ч юм уу тиймэрхүү юмнууд бол байдаг тэр нь дээр асуудалтай л гэж гэж бодож байна. ер нь болбол дэд хорооны гишүүд ямар нэгэн байдлаар хувь хүний нөлөөлөлд орж байгаа эсэх дээр манай байгууллагын тухайд нэг их ороод байдаггүй. Ганц нэг тохиолдол бол гарч байсан.

Оролцогч 8: Чи ингээд байхдаа яадаг юм ч гэдэг юм уу, чамайг ёстой нээрээ яаж явахыг чинь харна аа ч гэдэг юм уу сүрдүүлгийн шинжтэй юмнууд бол ирж байсан тохиолдол бол байдаг. Гэхдээ хуулиа мэддэг хүн болбол барагтай нэг их нураад энээ тэрээ болоод байхгүй. Тийм тохиолдол гарч байгаа. Эргээд бид нар тэр хүнийг болбол цагдаагийн байгууллагад бас хандаад хэрэг үүсгүүлээд ингээд явж байгаа ийм тохиолдол бол бас байдаг. Гэхдээ гол нь түрүүний миний хэлсэн шиг журамд тийм яг ийм нийгмийн баталгааны асуудал дээр нэлээдгүй өөрчлөлт ингээд тусгаад өгчих юм болбол яг одоо ингээд бид 5 ингээд сууж байхад яг эрх зүйч нь би ганцаараа л байж байгаа байхгүй юу. Тэгэхэд нөгөөд нэг хуулийг нэг мөр ойлгох гэдэг зүйл дээр чинь яг олон жилийн туршлагаар л тэр зүйлийг чинь за энийг нь ингэх ёстой тэрийг нь тэгэх ёстой гэдэг практикаар шийдэх гэхээс биш шинэхэн хууль чид ч гэсэн тэр зүйлийг чинь мэдэхгүй ойлгохгүй тийм тохиолдол гарч байдаг. Тэгэхээр энэ зүйл дээрээ журам дээрээ оруулж өгөөд хамгаална гэдэг ганцхан үгийг одоо ноогдуулна ч гэдэг юм уу өөрөөр хэлэх юм болбол шийдвэр гаргуулах гэж байгаа тохиолдолд тухайн шийдвэр нь үнэн зөв бодитой байхын тулд тухайн хүн бол нийгмийн баталгаагаар хангагдах л ёстой.

Тэгэхээр энэ зүйлийг бол журамдаа нарийвчилж оруулж өгөх шаардлагатай байгаа.

Оролцогч 9: удирдлагуудаас ирсэн дарамт бол байхгүй. Хамт ажилладаг байгууллагын албан хаагчдаас бас ирсэн дарамт байхгүй манай дээр ихэнхдээ иргэдээс бол нөгөө манай харьяа байгууллагуудын албан хаагч бас ирсэн. Тэр бол тэр гомдол гаргасан хүмүүсээс бол нэлээн дарамт шахалт бас ирнэ. Одоо та нар ийм дүгнэлт гаргалаа шийдсэнгүй нөгөө дарга нартаа үйлчиллээ гэдэг. Бид нар байгаа баримт дээр үндэслээд л шийдвэрээ гаргаж байгаа. Гэтэл мсж бичих гэх зэргээр их дарамттай байдаг. Цагдаад өгч шийдвэрлүүлж болох юм байна. Мэдээллүүд нээлттэй болчихдог, системээр ороод мэдээлэл авчих боломжтой бүх мэдээлэл нээлттэй байдаг, бид нарын утасны дугаар нээлттэй байдаг. 2-т манайх бас төрийн аудитын дүгнэлтээр ерөөсөө урамшуулал өгөөгүй ноднингийн 8 сараас эхэлж энэ урамшууллаа 1, 2 улирал өгсөн юм байна. Тэгээд сая 8 сард яг тэр бичиг манай хяналтын хэлтэс дээр ирчихсэн байх шиг байсан.

15.1-д эс зөвшөөрвөл дээд шатын ёс зүйн хороон дээр гомдол гаргана гээд. Энэ дээр нөгөө нэг гомдол гаргасан гомдолд нөгөө холбогдсон төрийн албан хаагч нар маань дандаа давж заалдаж

Асуулт 4. Энэ хууль хэрэгжсэнээр төрийн байгууллагын дотоод соёлд бодит өөрчлөлт эерэг ахиц гарсан гэж та үзэж байна уу?

байгаа. Энэ дээр нарийн тодруулж өгехгүй бол бид нар хуулиа сайн мэдэхгүйгээс болж өөрсдөө бас буруутсан. Нөгөө гомдлыг нь хүлээж аваад өмнө нь гаргасан байсан дүгнэлтийг нь хүчингүй болгоод гаргачихсан чинь бид нарын гаргасан дүгнэлтийг хариуцлага тооцуулчихсан албан хаагч нар гомдол бас гомдол гаргадаг. улс төрийн албан тушаалтан дээр бас одоо нийслэлийн Зас Засаг дарга орлогч дарга одоо тэгээд юу байдаг юм. Орон нутгийн аж ахуй тооцоот

үйлдвэрийн газрын дарга нар дээр давхар бүгд тоо бүрдүүлчихдэг. Яг харьяалал гомдол иргэнээс гомдол гараад ирнэ манайх биш танайх биш гээд одоо иргэдийн хурал юу гээд байгаа юм гээд л.

Оролцогч 6: За нэг үеэ бодох юм болбол энэ хууль байгууллагуудад нэлээн тийм ахиц гарч байгаа. Яагаад гэхлээр ёс зүйн дэд хороонууд нь бас болсон болоогүй ажиллаад байна шүү дээ? Үр дүнтэй үр дүнгүй гэдгийг сүүлд нь хэмжих байх. Тэгээд ямар ч байсан ажиллаад байгаа учраас төрийн албан хаагчдад тодорхой ойлголт өгч байгаа юм. Соёл дэг журамд бол нэлээн ахиц гарч байгаа манай байгууллагын хувьд болбол одоо энийгээ хэдүүлээ яг одоо практик дээр гарч байгаа энэ дутагдлаа гэх юм уу алдаагаа гэх юм уу засаад улам сайжруулаад л явбал бас болж байна гэж миний хувьд харж байгаа.

Оролцогч 7: За энэ манай байгууллагын хувьд болбол зохицуулалт нь илүү нарийвчлагдсан нь энэ болбол төрийн байгууллага манайх төрийн захиргааны байгууллага учраас манай үйл ажиллагаа дээрээс нь байгууллагын дотоод соёл үйлчилгээ нөгөө хөнгөн шуурхай чирэгдэлгүй ил тод үйлчлэх энэ дээр болбол бид нарт бол хэрэгтэй болсон. Манайх салбарынхаа хэмжээгээр бүүр улсынхаа хэмжээгээр бүх байцаагч ажилтнууд бүх газар нэгжүүдээ энүүгээр сургах соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа бол манай дээр бүүр яг маш чанартай хийгдсэн. Манайханд өөрсдөд нь учир их байна. Тэгээд нөгөө тэтгэвэр тэтгэмж авах гэж байгаа хүмүүст ч бас өөрсдөд нь даатгуулагч нарт үйлчлүүлэгч нарт ч бас учир их байна. Тэгэхээр болбол бас энэ хууль бол зөв зүйтэй хууль болсон.

Оролцогч 10: манай хувьд болохоороо үүсгэн байгуулагдаад нэлээн удаж байгаа тогтвортой байгууллага гэж ойлгож байгаа. Гэхдээ яг манай Ёс зүйн дэд хорооны хувьд болохоороо иргэдээс албан төрийн албан тушаалтанд гаргаж байгаа өргөдөл гомдлын хувьд бол манайх дэвшилттэй байгаа. Би энийг бол дэвшилттэй байгаа гэж ойлгож байгаа. Эсрэгээрээ дотроо албан хаагчид 1 нэгнийгээ ингээд гомдоод гомдол гаргаад явахаар өнгөрсөн оны 24 оны байдлаар манай сценари дээр байгаа нийтдээ 2 гомдол авч шийдвэрлэсэн байдаг юм. Тэгээд энэ жилийн хагас жилийн байдлаар манайх одоо ингээд 9 болчихсон байна. Энэ бол өссөн үзүүлэлт ихэнх нь доторх албан хаагчаа бие биедээ ингээд гаргаад явж байгаа. Тэгэхээр манай байгууллагын хувьд хууль хэрэгжилт жоохон тиймэрхүү байгаа юм уу гэж би харж байна. Тэгээд эсрэгээрээ нэг албан хаагч ингээд нөгөөдөх дөө гомдол гаргахаар ингэдэг юм байна гэж ойлгоод ингээд л улам л бие бие рүүгээ ингээд байгаа. Манайх хэзээ ч сургалт хийгээд ингээд дотроо ингээд зохион байгуулах захиатайгаа нийлээд ингээд иймэрхүү арга хэмжээ аваад явж байгаа ч гэсэндээ нэмэргүй байгаа юм шиг л санагдаж байна.

Оролцогч 8: Хууль бол анхнаасаа авхуулаад маш сайн боловсруулагдсан хууль гэж хэлсэн. Энэ хуулийн нэг мөн чанар нь хүнийг шийтгэхээс илүүтэйгээр соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа хийх байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх дээрээс нь би-гээс бид гэдэг зарчмын хүрээнд боловсруулагдсан хууль л даа. Тэгээд яг энэ хүрээг хуулийнхаа мөн чанарыг ойлгох юм болбол ерөөсөө энэ ёс зүйн асуудал маш гайгүй болох учиртай юм аа. Тэгэхээр сургалт сурталчилгааг сайн хийх хэрэгтэй. Өнөөдөр нэг үхрийг эвэр доргивол мянган үхрийн эвэр доргино гэж тухайн байгууллагын асуудал болж байгаа иргэн Дорж Дондог Дулмаагийн асуудал биш тухайн байгууллагын асуудал. Яг энэ утгаар нь сургалт семинарыг хийх ёстой дээрээс нь өнгөрсөн хугацаанд би зөвхөн төрийн албан хаагчид тамгын газар ч гэхгүй дүүрэг чинь хороо, цэцэрлэг, сургууль гээд нийтдээ ерөнхий боловсролын бараг 78 сургууль дээр 600 гаруй багш ажилтан дээр нөгөө дүүргийнхээ хэмжээний бүх ерөнхий боловсролын цэцэрлэг дээр яг ажлын байран дээр нь очоод, 40-өөс 50 албан хаагчтай бол яг ажлын байран дээр нь очоод яг цайных нь цагаар хүүхдүүдээ унтуулсан хойно нь ингээд сургалтаа хийчихнэ. Ингэснээр хамт олны уур амьсгал 1 дүгээрт маш сайн бүрдэж байгаа юм. Өөрөөр хэлэх юм болбол тэр ЗГ-ын 109 дүгээр тогтоолын тэр олон хэм хэмжээнүүдийг чинь нэг бүрчлэн хэлээд ирэхээр би чинь нэгэндээ муухай үг хэлж болохгүй юм байна. Нэгнийгээ доромжилж болохгүй юм байна. Нэгнийгээ доромжлох юм болбол төрийн албан хаагчид бид нарыг иргэд ойлгохгүй юм байна ч гэдэг юм уу. Тийм болохоор бие биеийгээ хайрлах ёстой юм байна гэдэг тэр үзлийг ингэж суулгах ийм сургалт семинарыг маш сайн хийж байх хэрэгтэй. Соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг болбол байгууллагын удирдлагууд маш сайн дэмжиж ажиллах хэрэгтэй. СБД-ийн хувьд болбол иргэдээс ирж байгаа гомдол мэдээлэл болбол 23 оныхоос болбол нэлээн бараг 50 60% буурсан байх. Би болбол тэгж бодож

байна. Яагаад гэхээр бид нар мэдэхгүйгээсээ болж алдаад байдаг байсан юм байна. 2-т гэвэл бид нар үндсэн мөн чанар төрийн албан хаагчийнхаа үнэт зүйлийг бас ойлгох ёстой юм байна гэдэг мессежийг сайн өгөх хэрэгтэй юм шиг байгаа юм.

Оролцогч 9: Миний хувьд болохоор байгууллагын дотоод гомдлыг шийдвэрлэсэн дүгнэлт бас их гарсан. энэ төрийн албан хаагчийн тухай ёс зүйн тухай хууль хэрэгжсэнээр эмнэлэг болон бас төрийн албан хаагчтай ёс зүйг зөрчил тооцдог болсон юм. Хариуцлага тооцдог болсон талаар мэдээлэлтэй болсноос хойш өргөдөл гомдол ихэссэн. Өнгөрсөн жилтэй харьцуулахад ихсээд байгаа тэр нь бас нэг үр дүнтэй л гэж бодож байна. Ер нь болбол сургалт сурталчилгаа их маш сайн хийсэн юм шиг байна. Ялангуяа байгууллага албан хаагч нар дотроо хийх тийм жишиг зааврыг Ёс зүйн хорооноос тийм сургалт сурталчилгааг илүү сайн хийх л хэрэгтэй юм байна.

Асуулт 5. Цаашид энэ хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг сайжруулахын тулд ямар үндсэн сайжруулалт буюу нэмэлт өөрчлөлт хийх шаардлагатай гэж та үзэж байна вэ?

Оролцогч 6: Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд жишээлбэл 35 Ёс зүйн дэд хороо ажиллаж байснаас хил хамгаалах байгууллагад ганцхан орон тооны ёс зүйн дэд хороо байчихмаар байгаа байхгүй юу. 35 Ёс зүйн дэд хороо харилцан адилгүй харилцан адилгүй үр дүнтэй ажиллаж байхаар нэг л ёс зүйн тийм орон тооны дэд хороо ажиллачихвал манай байгууллагад бол энэ манай байгууллагын онцлог л доо. Дээрээсээ доошоо ийм бүтэцтэй байгууллага учраас ингэчихвэл энэ ёс зүйн тухай хууль тогтоомжийг манай салбарын хэмжээнд хэрэгжүүлэхэд мөрдүүлэхэд энэ хуулийн одоо хэрэгжилтийг хангахад манай байгууллагууд бол асар үр дүнтэй байна. Харилцан адилгүй бүтэц тогтолцоотой байгууллагууд байгаа тэрийг би ойлгож байна. Тэгэхээр энэ нөгөө байгууллагынх нь бүтэц орон тоон дээр нь одоо жишээлбэл ийм уян хатан байж болдоггүй. ажиллах журам дээрээ өөрчлөлт оруулаад гэдэг юм уу 5-аас 7 хүний бүрэлдэхүүнтэй байнгын орон тооны нэг тийм нэгж байгаад л бүхэл бүтэн байгууллагаа хариуцаад л явж болно. Манайд болбол маш сайн байна. Эдийн засгийн талаасаа үр өгөөж юу байна? Асар олон тийм ажлын давхцал бий болж байна, ажлын ачаалал их байна тэгээд үр дүнгүй байна гээд ийм учраас байгууллага болгон дээр нь харилцан адилгүй байлгаж болох уу энийг хууль дээрээ тогтоож болох уу л гэдэг ийм саналтай байна.

Оролцогч 7: сүүлийн үед сошиал ертөнцөд хүний нэрийг бариад мэдээлэл тавигдчихдаг тэр нь магадгүй цаанаа ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой байж магадгүй. Тэгээд яг тийм мэдээлэл гарсантай холбоотойгоор Ёс зүйн зөвлөл яагаад энийг авч хэлэлцээгүй юм гэдэг асуудал бас манай удирдлагаас бид нарт тавигдаж байсан. Тэгээд тэрийг нь үзэхээр нөгөө хуурамч хаяг байх жишээтэй. Ийм юм бас гардаг аа. Тэгэхээр бид нарын хэрэгжүүлээд байгаа мөрдөөд байгаа хууль тогтоомжид хэрвээ ийм гомдол байвал тэрийг заавал хэлэлцэхгүй байх боломжтой байх талаас нь зохицуулалтыг тодорхой оруулж өгөөч.

Оролцогч 10: журмаараа ёс зүйн дэд хорооны гишүүд болон нарийн бичгийг хамгаална гээд байдаг нэг л үг байгаа гэсэн шүү дээ. Хуулиараа тэрийгээ илүү тодорхой оруулаад өгвөл зүгээр байна. миний бодлоор нэмэлтээр тэр харьяаллын асуудлуудыг сайн тусгаж өгөх хэрэгтэй юм байна. Тэгвэл урамшууллын асуудлыг бас тийм нэг мөр тодорхой болгож өгөх.

Оролцогч 9: одоо хүртэл ерөнхийдөө аваагүй байгууллага зөндөө л байгаа манайх ч гэсэн аваагүй л явж байгаа. Тэгээд хамгийн гол нь нөгөө нягтлан нярав дээр ч гэдэг юм уу ирсэн ч гэсэн нөгөө нэг Төрийн аудитын газраас бас зөвлөлд акт тавигддаг болохоор хөдлөхгүй байгаад байна.

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙН ТУХАЙЛСАН ТОДОРХОЙ ТОХИОЛДОЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ БАГИЙН АЖЛЫН ҮР ДҮН

Баг 1-ийн үр дүн:

Манай байгууллага дээр авч үзсэн тохиолдолд тухайн асуудлыг **ёс зүйн зөрчил мөн** гэж үзсэн. Яг адилхан Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн **7.1.2, 8.1.3 дугаар заалтад** үндэслэн ёс зүйн зөрчил гэж дүгнэсэн.

Нууцаар хүний дуу, дүрс, ярианы бичлэг хийх үйлдэл нь хуульд хориотой учраас түүнийг нотлох баримтын шаардлагад нийцсэн гэж үзэх боломжгүй. Гэсэн хэдий ч тухайн хэрэг дээр хэлтсийн дарга **Б** нь гомдол гаргагчид хэлсэн үгээ хүлээн зөвшөөрч, дараа нь бичгээр тайлбар өгсөн тул үүнийг зөрчилтэй гэж үзсэн. Иймээс уг асуудлыг ёс зүйн зөрчил гэж авч хэлэлцээд, холбогдох тайлбар, мэдээллийг нэгтгэн дүгнэлт гаргана. За баярлалаа.

Баг 2-ын үр дүн:

Тухайн кейстэй холбогдуулаад хэлтсийн дарга Б-ийн үйлдэл ёс зүйн зөрчил мөн үү, ТАХЁЗтХ-н аль зүйл заалтыг зөрчсөн гэж үзэж байна вэ? Үндэслээд тайлбарлая, гэдэг зүйл дээр манай баг ярилцаад **Ёс зүйн зөрчил мөн гэж үзэж байна.** Яагаад ёс зүйн зөрчил мөн гэж үзэж байна вэ гэхээр Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 7.1.2-т заасан хэм хэмжээг зөрчөөд 8.1.3-т заасан үүргээ биелүүлээгүй гэж үзэж байна. Тийм учраас энэ бол ёс зүйн зөрчил мөн.

Төрийн албан хаагчийг хэлтсийн дарга нь түүний эзгүйд “гуйлгачин чинь хурдан зайлаасай” гэж байгаа юм. Тэр хүний амьдралын боломж нөхцөлийг хэлж байна. Дээрээс нь ажил мэргэжлээс нь зайлаасай гэдэг нь амьдралын эх үүсвэрээс нь салгахыг оролдож байгаа ийм үг, үйлдэл гаргасан учраас ёс зүйн зөрчил мөн гэж үзэж байна.

2 дахь кейс болохоор гомдол гаргагч А-ийн Ёс зүйн дэд хорооны хуралдаанд танилцуулсан аудио бичлэг нотлох баримт болох боломжтой юу гэж байна.

Бид ярилцаад **нотлох баримтаар үнэлэх боломжгүй** гэж үзэж байна. Яагаад вэ гэхээр энэ аудио бичлэгийг тухайн хүнд өөрт нь мэдэгдээгүй нууцаар хийсэн байна. Хувь хүний нууцын тухай хууль, дээрээс нь Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль тогтоомжийг зөрчсөн гэж үзэж байна. Гэхдээ энийг нотлох баримт биш ээ гээд тухайн асуудлыг орхих биш Ёс зүйн хороо үүргээ биелүүлээд, иргэн гомдол гаргасан учраас тухайн гомдолд нотлох баримт байгаа эсэхээс үл хамааран хэлтсийн дарга Б болон тухайн хэлтсийн хуралд оролцож байгаа субъектүүдээс тайлбар сонсох ажиллагаа хийх ёстой. Мэргэжилтэн А өөрийгөө хохирчихсон гэж үзэж байгаа, хэн ч нотолж чадахгүй байгаа энэ тохиолдолд аргаа ядаҳдаа л аудио бичлэг хийж байгаа. Гэхдээ энэ нь хууль бус гэдгийг тухайн хүн мэдсэн эсэхээс үл хамааран тухайн Ёс зүйн хороо тухайн хүний гомдлыг хэлэлцэх ёстой, нотлох баримт цуглуулах үүрэгтэй. Тэр үүргийнхээ хүрээнд энэ зүйлийг хийх ёстой. Харин дээрээс нь Ёс зүйн хороонд нэг эрх байдаг нь юу вэ гэхээр томилох эрх бүхий албан тушаалтанд тухайн байгууллага дээр гарч байгаа ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой санал, дүгнэлтийг хүргүүлэх эрхтэй байдаг. Энэ утгаараа хуулийн 12.1.2-т заасны дагуу манай байгууллага дээр нэгнийгээ элдвээр гүтгэх, доромжлох тохиолдол гарсны улмаас тухайн хүн бусдын аудио бичлэгийг нууцаар хийн хууль бус үйлдэл гаргасан нь эрүүгийн юм уу зөрчлийн хэрэгт орооцолдох нөхцөл үүссэн байна гэдгийг байгууллагын удирдлагад мэдэгдэх үүрэгтэй. Байгууллагын удирдлага ингэж зөрчил гаргаж болохгүй гэдэг соён гэгээрүүлэх, ёс зүйн зөрчлөөс албан хаагчдаа урьдчилан сэргийлэх үүргээ Ёс зүйн зөвлөлтэйгөө хамтраад хийх ёстой гэдэг зүйлүүдийг бид ярилцлаа. Ер нь нотлох баримттай холбоотой асуудлыг хууль тогтоомжийг сурталчилж, дээрээс нь зөрчил дутагдлыг гаргахгүй байх энэ үүргээ Ёс зүйн хороо маш сайн гүйцэтгэж, цаашаа арга хэмжээ авах ёстой ийм кэйс байна. За баярлалаа.

Баг 3-ын үр дүн:

Байгууллага 1.

Манай байгууллагын хувьд уг тохиолдол нь 7.1.2 болон ТАХ-ын 37.1.7-д заасан нийтлэг хэм хэмжээг зөрчсөн гэж үзэн 48.1 зүйлд заасны дагуу сахилгын шийтгэл оногдуулдаг. Уг зөрчлийг энэ хуулийн 8.1, 8.2 ёс зүйн зөрчил мөн гэж шийтгэж болохгүй байна. Тэгэхээр Ёс зүйн дэд хорооноос тухайн тохиолдлыг “ёс зүйн зөрчил биш боловч сахилгын зөрчлийн шинжтэй” гэж дүгнээд, дүгнэлтээ байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлдэг. Улмаар захиргааны нэгж нь уг дүгнэлтийг үндэслэн албан хаагчийг шалгаж, хуульд заасны дагуу сахилгын шийтгэл оногдуулдаг.

Байгууллага 2.

Тус газрын хувьд сахилга ёс гэдэг зүйл нь хоорондоо уялдаатай салшгүй зүйл юм. Сахилгын шийтгэл ногдуулахаар тушаал өгчихөөр ёс зүйн дэд хороотой нэг жижиг нөхөр заргалдаад ёс зүйн дэд хороо байж ёс зүйн дүгнэлт гаргасангүй сахилгын шийтгэл гэж гаргалаа гээд заргалдаад байдаг.

Энэ кейс дээр ёс зүйн зөрчил мөн үү мөн доромж үг ашигласан учраас ёс зүйн зөрчил мөн байна. Бидний байр суурь өөр байгаа зүйл бол хүний хувийн мэдээллийг 2 үндэслэлээр цуглуулдаг зөвшөөрөл аль ч цуглуулна гэдэг нь манай шалгалт эхэллээ та хүний нөөцийн санд байгаа болон бусад сангуудад байгаа мэдээллээ ашиглуулахыг зөвшөөрч байна уу гэдгээс манай тайлбар эхэлдэг. Байцаалт ч гэсэн адилхан ингэж л эхэлдэг. Ёс зүйн зөрчил гаргасан хүнээс ч ёс зүйн дэд хороо санд байгаа мэдээллээ ашиглуулахыг зөвшөөрч байна уу гэж асуун зөвшөөрөөгүй тохиолдолд тэгээд орхино. Энэ тохиолдолд өөр арга замаар мэдээлэл цуглуулах болдог. Ингээд мэдээлэл цуглуулах аргын тухай хуулиар заасан учраас энэ тал дээр асуудал гарахгүй гэж үзэж байна.

Харин бичлэг хийж байгааг ёс зүйн дэд хороо үнэлэх үү гэж байгаа дээр миний хувьд үнэлнэ. Энэ ямар шалгуур үзүүлэлтээр хязгаарлагдах вэ гэвэл нэгдүгээрт, хувь хүнээс зөвшөөрөл авч байна гэтэл хүнийг харааж байгаа зүйлийг хүнээс зөвшөөрөл авах билүү гэдэг эрх зүйн үндсэн зарчим өөрөө үгүйсгэгдэж байна. Ер нь буруугүй этгээдийг яаж нотлох вэ гэдэг тал дээр нотлох арга хэрэгсэл хязгаарлагдмал тул зарим тохиолдолд бичлэг зэрэг баримтыг ашиглах нь гарцаагүй шаардлагатай. Ингэхдээ арга хэрэгслийн хэрэглээ хууль ёсны байх нь зайлшгүй бөгөөд үүнийг зөрчсөн тохиолдолд эрх зүйн маргаан үүсгэх эрсдэлтэй. Иймээс ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн хязгаар, хэмжээг оновчтой тогтоож, нотлох баримтыг зөвшөөрөгдсөн хууль эрх зүйн хүрээнд цуглуулах нь байгууллагын сахилга, ёс зүйн хариуцлагыг зохистой хэрэгжүүлэх үндэс болно. Зөрчил болон гэмт хэргийн аль алинд нь нотлох баримт цуглуулах нь чухал. Жишээлбэл, зодооны үйлдлийг гэрч зураг, бичлэгээр баримтжуулсан тохиолдолд энэ нь тухайн хүний хувийн мэдээллийг бус, харин хууль бус үйлдлийг нотолж буй хэлбэр юм. Ийм баримтыг үнэлэхдээ эх сурвалжийг нь хууль ёсоор баталгаажуулах шаардлагатай. Үүнд:

- Протокол үйлдэх,
- Бичлэгийг үзлэг хийх явцад хөндлөнгийн гэрч оролцуулах,
- Таниулах ажиллагаа хийх зэрэг алхмууд багтана.

Ингэж эх сурвалж бүхий нотлох баримт бүрдсэн тохиолдолд шүүх болон шалгах эрх бүхий байгууллага үүнийг үнэлж, хэрэг, зөрчилд ашиглах боломжтой. Тиймээс зөвхөн мөрдөн шалгах байгууллага төдийгүй, ёс зүйн үнэлгээ хийх бүтэц, байгууллагууд ч ийм нотолгоог хууль ёсны баримт гэж тооцох учиртай. За баярлалаа.

---oOo---