

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛД ӨРТӨХ ЭРСДЭЛИЙГ ТООЦОХ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДҮН

(Сонгогдсон 10 байгууллагын эрсдэлийн үнэлгээний дүн)

Ажлын албаны Мэдээлэл, дүн шинжилгээний хэлтэс

2025 он

Агуулга

	Товчилсон үгийн жагсаалт	2
Нэг.	*Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээ хийх үндэслэл*	3
Хоёр.	*Эрсдэлийн үнэлгээний зорилго*	3
Гурав.	*Хугацаа*	3
Дөрөв.	*Эрсдэлийн үнэлгээний хамрах хүрээ*	3
Тав.	*Эрсдэлийн үнэлгээний аргачлал*	4
Зургаа.	*Эрсдэлийн үнэлгээний нэгтгэл*	4
	6.1 Үнэлгээний агуулга	5
	6.2 Үнэлгээнд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл	6
	6.3 Байгууллага бүрийн эрсдэлийн үнэлгээний дүн	7
	6.4 Үнэлгээний үр дүнгийн нэгтгэл *6.4.1 А хэсэг. Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлсон үр дүн* *6.4.2 Б хэсэг. Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлсон үр дүн*	30
Долоо.	*Дүгнэлт*	35
Найм.	*Эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээтэй холбоотой зөвлөмж*	37
	Ном зүй	39
	Хавсралт	

Танилцсан: *Ц.Амартөгс /Ёс зүйн хорооны дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн (Ph.D)/*

Н.Ганбаатар /Ёс зүйн хорооны Ажлын албаны дарга/

Хянасан: *С.Батнасан /Ёс зүйн хорооны Ажлын албаны МДШХ-ийн дарга/*

Үнэлгээ хийж, дүгнэсэн: *Г.Батчимэг /Ёс зүйн хорооны Ажлын албаны МДШХ-ийн ахлах шинжээч/*

Ёс зүйн хорооны Ажлын албаны
Мэдээлэл, дүн шинжилгээний хэлтэс

Товчилсон үгийн жагсаалт

1	МДШХ	Мэдээлэл, дүн шинжилгээний хэлтэс
2	ХЭҮК	Хүний эрхийн Үндэсний комисс
3	СЗХ	Санхүүгийн зохицуулах хороо
4	АҮЭБЯ	Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам
5	ЭМЯ	Эрүүл мэндийн яам
6	СХД-ийн ИТХ	Сонгинохайрхан дүүргийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал
7	ГС аймгийн ЗДТГ	Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын тамгын газар
8	ТХААГ	Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар
9	ХХҮЕГ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар
10	БД-ийн ШТГ	Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газар
11	БХД дэх ЦХ	Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтэс
12	OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛД ӨРТӨХ ЭРСДЭЛИЙГ ТООЦОХ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДҮН

Нэг. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛД ӨРТӨХ ЭРСДЭЛИЙГ ТООЦОХ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ ҮНДЭСЛЭЛ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.6.1 дэх заалт “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг бууруулах чиглэлээр бодлого, үндэсний хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжилтэд хяналт тавих”, Улсын Их Хурлын 2024 оны 27 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”-ийн 1.1.1 дэх заалт “байгууллага албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээг Ёс зүйн хорооноос баталсан аргачлалын дагуу жил бүрийн төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлнэ.”, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хорооны 2023 оны 04 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 2.1.2.1 дэх заалт “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, соён гэгээрүүлэх чиглэлээр Дэд хорооны гишүүд, албан тушаалтныг арга зүйн зөвлөгөө, удирдамжаар хангах”, 2.1.2.2 дахь заалт “ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх чиглэлээр Дэд хорооны гишүүд, албан тушаалтныг арга зүйн зөвлөгөө, удирдамжаар хангах”, Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 06 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлал”-д үндэслэн төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээг сонгогдсон 10 байгууллагын хүрээнд хийж, дүнг гаргасан.

ХОЁР. ЭРСДЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЗОРИЛГО

Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 06 дугаар тогтоолоор батлагдсан Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээ хийх аргачлалын дагуу үнэлгээ хийхэд сонгогдсон 10 байгууллагад мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө өгч, зохион байгуулан эрсдэлийн үнэлгээний дүгнэлт зөвлөмж гаргах зорилгоор хийв.

ГУРАВ. ХУГАЦАА

Эхлэх: 2025 оны 11 дүгээр сарын 06-ны өдөр

Дуусах: 2025 оны 12 дугаар сарын 05-ны өдөр

ДӨРӨВ. ЭРСДЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХАМРАХ ХҮРЭЭ

Улсын Их Хурлаас бүрэлдэхүүн, удирдлага нь томилогддог байгууллага, Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын агентлаг, харьяа байгууллага, Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар зэрэг төрийн байгууллын төлөөллийг хамруулан дараах 10 байгууллагад Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээг нэгдсэн байдлаар зохион байгуулж, нэгтгэн дүгнэсэн. Үүнд:

1. Хүний эрхийн Үндэсний комисс
2. Санхүүгийн зохицуулах хороо
3. Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам
4. Эрүүл мэндийн яам
5. СХД-ийн ИТХ-ын Ажлын алба
6. Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын тамгын газар

7. Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар
8. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар
9. Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газар
10. Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтэс

ТАВ. ЭРСДЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГАЧЛАЛ

Энэхүү эрсдэлийн үнэлгээ нь Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 06 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлал”-ын дагуу ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээ хийхдээ эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлох, эрэмбэ тогтоох, эрсдэлд хариу арга хэмжээ авахтай холбоотой хувилбарыг тодорхой заасны дагуу энэхүү эрсдэлийн үнэлгээг зохион байгуулж, нэгдсэн дүнг гаргав.

ЗУРГАА. ЭРСДЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ НЭГТГЭЛ

6.1 Үнэлгээний агуулга

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний хуудсыг нэгд Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох хэсэг, хоёрт байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох хэсэгт ангилан агуулгыг тодорхойлсон. Албан хаагч ёс зүйн эрсдэлийн түвшнээ өөрийн чиг үүргийн хүрээнд үнэлэхээс гадна байгууллагын соёл, үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтад тохиолдох эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлоход чиглэгдсэн. Үнэлгээний эрсдэлийн хүрээ, агуулгыг дараах байдлаар аргачлалд тодорхойлон заасан бөгөөд уг үнэлгээний хуудсаар албан хаагчдаас үнэлгээний асуулгыг бөглүүлж, эрсдэлийн түвшнийг “Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох” болон “Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох” гэсэн хоёр хэсэгт ангилан авч үзлээ. (Хүснэгт 1, 2)

(Хүснэгт 1)

№	А. Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох хэсэг					
		Эрсдэлийн хүрээ		Эрсдэлийн агуулга	Магадлал/ давтамж	нөлөөлөл
1	1	Албан тушаалын эрх мэдэл, шийдвэр гаргалт	1	Шийдвэр гаргах, нөлөө бүхий эрх мэдэлтэй		
2			2	Иргэд, аж ахуйн нэгжид шууд нөлөөлөх шийдвэр (тухайлбал: зөвшөөрөл, лиценз, үнэлгээ, шалгалт) гаргадаг		
3			3	Гадаадын байгууллага, донор, төсөл, хөтөлбөртэй харилцдаг		
4			4	Хүний нөөцийг томилох, дэвшүүлэх, сургаж хөгжүүлэх зэрэгтэй холбоотой шийдвэр гаргах эрх мэдэлтэй		
5	2	Мэдээлэл ашиглах, нууцад хандах эрх	1	Санхүү төсөв, тендертэй холбоотой мэдээлэлтэй ажилладаг		
6			2	Төр, байгууллагын нууц, иргэдийн хувийн мэдээлэл, байгууллагын дотоод мэдээлэлд нэвтрэх эрхтэй		
7			3	Албаны хэрэгцээнд зориулсан мэдээлэл, өгөгдөл цуглуулах, хэрэглэх		
8	3	Ёс зүйн мэдлэг, дадал	1	Ёс зүйн тухай хууль тогтоомжтой танилцуулдаг		
9			2	Ёс зүйн сургалт, хөтөлбөрт хамруулсан		

10			3	Сургалтаар олсон мэдлэгийг ажилдаа хэрэгжүүлдэг дадал суулгадаг		
11			4	Ёс зүйн асуудал тулгарсан үед хаана хэнд хандах нь тодорхой		
12	4	Иргэдтэй харилцах байдал	1	Иргэдтэй нүүр тулж харилцдаг		
13			2	Сэтгэл хөдлөл ихтэй, сэтгэл зүйн ачаалал өндөр		
14			3	Санал, санаачилгыг дэмжиж хамтран ажиллах хандлага тааруу		
15			4	Шүүмжлэлд эмзэг, мэдрэмтгий		

(Хүснэгт 2)

	Б. Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох хэсэг					
		Эрсдэлийн хүрээ		Эрсдэлийн агуулга	Магадлал/ давтамж	нөлөөлөл
1	5	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг		
2			2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их		
3	6	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог		
4			2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй		
5			3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус		
6			4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус		
7			5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг		
8			6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй		
9	7	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй		
10			2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй		
11			3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй		
12	8	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй		
13			2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй		
14			3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй		
15	9	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг		
16			2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй		
17			3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй		
18			4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй		

6.2 Үнэлгээнд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

УИХ-аас удирдлага нь томилогддог 2 байгууллага, 2 яам, 2 агентлаг, аймаг, нийслэлийн 4 байгууллагын ажиллаж байгаа нийт 647 албан хаагчдын 544 албан хаагч буюу 84% нь үнэлгээний хуудсыг бөглөж өөрийн чиг үүргийн болон байгууллагын түвшин дэх эрсдэлийн түвшнийг тодорхойллоо. Үүнээс Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар, Баганаар дүүргийн Шүүхийн тамгын газар, Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтсийн албан хаагчид 100 хувь хамрагдсан байна. (Хүснэгт 43)

Сонгогдсон 10 байгууллагын эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан нийт албан хаагчдын 241 буюу 44,3% нь эмэгтэй албан хаагчид /СЗХ эмэгтэй албан хаагчийн тоог ирүүлээгүй/ байна. Нийт албан хаагчдын 14,2% нь удирдах, 81,4% нь гүйцэтгэх, 4,4% нь туслах түвшний албан хаагчид эзэлж байна. (Хүснэгт 3)

(Хүснэгт 3)

№	Байгууллага	Батлагдсан орон тоо /2025 оны 9 сарын 16-ны өдрийн байдлаар/	Ажиллаж байгаа нийт албан хаагчдын тоо	Үүнээс: Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагчдын тоо				
				Бүгд	**Үүнээс эмэгтэй**	**Удирдах**	**Гүйцэтгэх**	**Туслах**
1	Хүний эрхийн Үндэсний комисс	96	78	77	46	11	66	-
2	Санхүүгийн зохицуулах хороо	198	188	129		9	120	-
3	Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам	89	75	70	30	10	55	5
4	Эрүүл мэндийн яам	100	78	53	43	9	44	-
5	СХД-ийн ИТХ-ын Ажлын алба	29	24	23	15	3	12	8
6	Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын тамгын газар	61	42	36	25	7	23	6
7	Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар	54	42	42	24	11	29	2
8	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар	67	66	60	35	11	47	2
9	Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газар	33	27	27	19	4	23	-
10	Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтэс	30	27	27	4	2	24	1
	Нийт тоо	**757**	**647**	**544** /84%/	**241** /44.3%/	**77** /14,2%/	**443** /81,4%/	**24** /4,4%/

6.3 БАЙГУУЛЛАГА БҮРИЙН ЭРСДЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ДҮН

1. Хүний эрхийн үндэсний комиссын албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

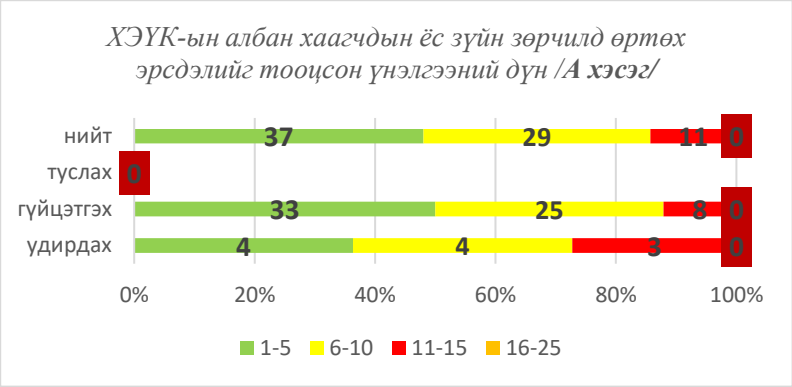
(Хүснэгт 4)

№	**Тайлбар**	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үүнээс эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт албан хаагч		11	67	0	78	47	**100**
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		11	66	0	77	46	**98.7**
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	4	33	0	37	20	**48.1**
		6-10	4	25	0	29	19	**37.7**
		11-15	3	8	0	11	7	**14.3**
		16-25	0	0	0	0	0	**0.0**
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	2	47	0	49	29	**63.6**
		6-10	6	13	0	19	10	**24.7**
		11-15	1	2	0	3	2	**3.9**
		16-25	2	4	0	6	5	**7.8**

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 1)

А хэсэг: ХЭҮК-ын албан хаагчдын 37 буюу 48.1% нь бага эрсдэлтэй, 29 буюу 37.7% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 11 буюу 14.3% нь өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 1)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (ХЭҮК-ын албан хаагчид):

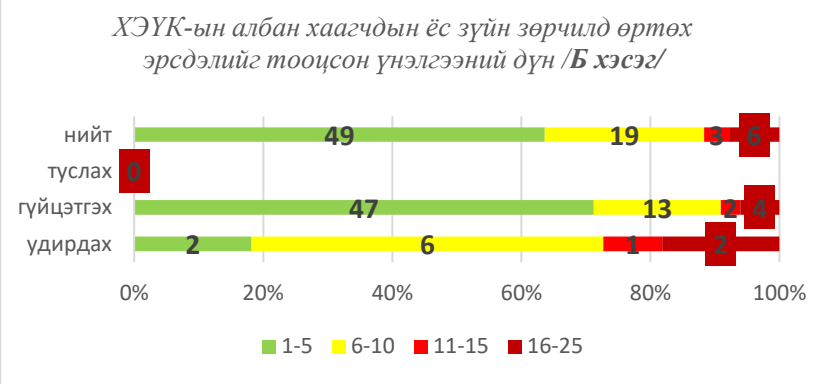
(Хүснэгт 5)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Өндөр II	11-15	Тамгын газрын дарга
2	Өндөр II	11-15	Хүний эрхийн боловсролын хэлтсийн дарга
3	Өндөр II	11-15	Орон нутаг хариуцсан тасгийн дарга
4	Өндөр II	11-15	ЗУХ-ийн Мэдээллийн технологи хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
5	Өндөр II	11-15	ОНХТ-ийн Архангай аймаг дахь референт
6	Өндөр II	11-15	ОНХТ-ийн Дорнод аймаг дахь референт
7	Өндөр II	11-15	ОНХТ-ийн Дундговь аймаг дахь референт
8	Өндөр II	11-15	ОНХТ-ийн Төв аймаг дахь референт
9	Өндөр II	11-15	ОНХТ-ийн Дархан-Уул аймаг дахь референт
10	Өндөр II	11-15	ОНХТ-ийн Хэнтий аймаг дахь референт
11	Өндөр II	11-15	ХЭХХ-ийн Хяналт шинжилгээ, судалгаа хариуцсан референт

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 2)

Б хэсэг: ХЭҮК-ын албан хаагчдын 49 буюу 63,6% нь бага эрсдэлтэй, 19 буюу 24,7% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 3 буюу 3,9% нь өндөр эрсдэлтэй, 6 буюу 7,8% нь маш өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 2)



Хүний эрхийн Үндэсний комиссын эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан нийт 77 албан хаагчдаас дундаас маш өндөр зэргийн эрсдэлийн түвшинг тодорхойлсон 28 албан хаагч буюу 36.4% -ийн үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар байгууллагын хэмжээнд хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна.

(Хүснэгт 6)

№	Хүрээ	№	Асуулга	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	20	25	20	25	25	5	1	6	1	4	20	1	5	4	5	1	1	1	5	15	5	1	1	1	5	5	2	9	**8**
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	5	25	12	25	25	15	25	2	15	6	8	6	9	6	5	16	16	1	5	5	10	4	1	1	15	5	4	9	**11**
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	25	25	25	25	25	25	25	16	5	9	5	1	12	6	5	1	20	9	15	0	4	1	15	9	5	5	3	9	**10**
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	20	25	25	16	25	5	15	9	5	9	4	4	8	6	5	9	20	25	25	20	12	4	10	9	5	5	5	9	**8**
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	25	25	25	25	25	15	9	25	25	9	25	15	8	6	15	9	20	9	15	16	8	9	10	9	10	5	2	9	**12**
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	15	25	4	9	25	25	9	20	5	9	8	20	9	2	15	9	16	16	5	16	4	9	10	9	10	5	20	9	**10**
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	25	25	12	25	9	25	15	16	25	9	5	9	8	4	8	25	9	1	5	8	4	9	10	9	5	5	6	9	**9**
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмжидэггүй	8	16	20	9	25	25	15	16	25	9	4	6	8	4	5	9	4	25	25	9	4	4	20	9	5	5	25	9	**10**
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	15	9	9	3	9	16	16	16	5	2	4	20	9	6	15	5	4	1	5	1	8	16	2	1	5	5	6	9	**7**
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	8	1	12	9	4	16	2	2	5	9	5	6	8	9	5	1	1	1	10	25	5	4	4	16	10	10	6	9	**8**
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	3	9	15	25	9	16	1	12	25	9	5	6	8	9	15	15	9	1	25	4	5	9	16	9	25	15	5	9	**10**
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	25	20	20	1	9	16	15	16	5	4	15	2	15	9	20	25	9	1	5	4	12	16	9	1	10	12	6	9	**8**
13		2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	9	1	16	1	9	16	1	4	5	3	4	4	10	6	15	9	1	1	5	4	4	9	9	1	6	12	5	9	**8**
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	25	25	25	15	25	16	15	16	25	15	8	16	9	9	15	9	12	4	5	4	3	16	9	9	15	8	5	9	**12**
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг	25	20	25	25	25	16	15	20	15	15	4	12	15	9	15	9	25	9	10	2	15	3	9	9	2	8	15	9	**13**
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	12	25	25	9	16	9	1	1	15	12	4	6	8	6	5	9	4	16	5	4	10	16	9	9	5	8	25	6	**14**
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	15	25	20	25	25	3	15	1	25	9	4	9	8	6	5	9	1	1	10	2	5	9	9	9	5	5	25	6	**9**
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	9	25	20	15	25	25	1	12	25	9	4	20	4	9	5	3	1	1	5	4	5	1	3	9	5	20	8	4	**9**
			Эрсдэлийн түвшин	**16**	**20**	**18**	**16**	**19**	**16**	**11**	**12**	**14**	**8**	**8**	**9**	**9**	**6**	**10**	**10**	**10**	**7**	**10**	**8**	**7**	**8**	**9**	**7**	**8**	**8**	**10**	**8**	

Тус байгууллагын хэмжээнд ашиг сонирхлын зөрчлийн хүрээнд шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их, удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус, үүрэг хариуцлага, сахилгын хүрээнд дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй, байгууллагын соёлын хувьд хамт олны уур амьсгал сөрөг, байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй гэж өндөр эрсдэлтэй байгаа тул эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин байгууллагын ашиг сонирхлын зөрчил, удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

2. Санхүүгийн зохицуулах хорооны албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

(Хүснэгт 7)

№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үүнээс эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт албан хаагч		25	163	-	188	131	-
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		9	120	-	129		**100.0**
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад	1-5	4	52	0	56		**43.4**
		6-10	4	58	0	62		**48.1**

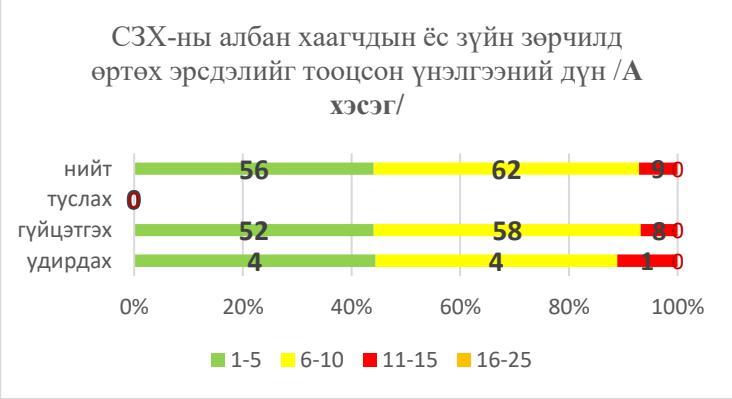
	тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	11-15	1	8	0	9		**7.0**
		16-25	0	0	0	0		**0.0**
		0		2		2		**1.6**
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	5	75	0	80		**62.0**
		6-10	3	31	0	34		**26.4**
		11-15	1	8	0	9		**7.0**
		16-25	0	3	0	3		**2.3**
		0		3		3		**2.3**

А хэсэгт 2 албан хаагчийн үнэлгээ хийгдээгүй, Б хэсэгт 3 албан хаагчийн үнэлгээ хийгдээгүй байна.

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 3)

А хэсэг: СЗХ-ны албан хаагчдын 56 буюу 43.4% нь бага эрсдэлтэй, 62 буюу 48.1% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 9 буюу 7.0% нь өндөр эрсдэлтийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. Харин 2 албан хаагч үнэлгээ дутуу буюу 0 үнэлгээ гарсан. (График 3)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (СЗХ-ын албан хаагчид):

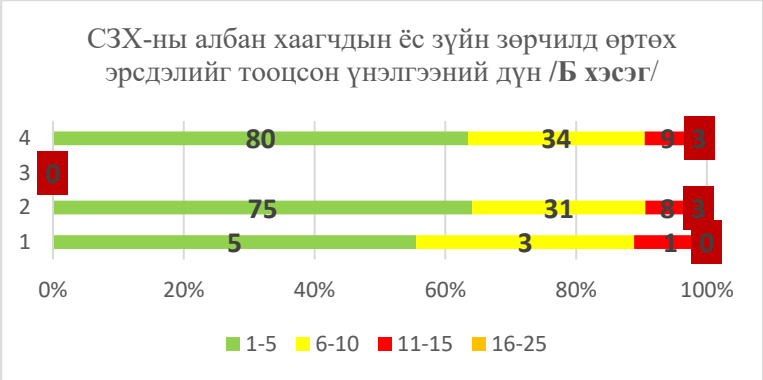
(Хүснэгт 8)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Өндөр II	11-15	Хяналт шалгалт, зохицуулалтын газрын дарга
2	Өндөр II	11-15	Даатгалын газрын референт
3	Өндөр II	11-15	Зах зээлийн судалгаа, хөгжлийн газрын ахлах референт
4	Өндөр II	11-15	Мэдээллийн технологийн хэлтсийн референт
5	Өндөр II	11-15	Үл хөдлөх хөрөнгө зуучлал, үнэт эдлэлийн зохицуулалтын газрын ахлах мэргэжилтэн
6	Өндөр II	11-15	Үл хөдлөх хөрөнгө зуучлал, үнэт эдлэлийн зохицуулалтын газрын ахлах референт
7	Өндөр II	11-15	Хяналт шалгалт зохицуулалтын газрын хянан шалгагч
8	Өндөр II	11-15	Хяналт шалгалт, зохицуулалтын газрын мэргэжилтэн
9	Өндөр II	11-15	Хяналт шалгалт, зохицуулалтын газрын ахлах референт

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 4)

Б хэсэг: СЗХ-ны албан хаагчдын 80 буюу 62,0% нь бага эрсдэлтэй, 34 буюу 26,4% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 9 буюу 7% нь өндөр эрсдэлтэй, 3 буюу 2,3% нь маш өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр байгууллагаа тодорхойлогдсон байна. Харин 3 албан хаагчийн үнэлгээ дутуу 0 үнэлгээтэй байна. (График 4)



Санхүүгийн зохицуулах хорооны албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээнд хамрагдсан нийт 129 албан хаагчдаас дундаас маш өндөр зэргийн эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлсон 46 албан хаагч буюу 35,7% -ийн үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар байгууллагын хэмжээнд хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна. (Хүснэгт 9)

№	Хүрээ	№	Агуулга	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	9	5	2	9	5	4	16	6	4	1	5	5	15	15	10	5	15	4	8	3	16	10	1	10	1	9	4	1	4	4	12	4	5	5	15	4	6	12	9	16	10	5	9	5	5	1	7
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	9	10	10	9	10	5	9	8	10	1	10	8	15	20	5	10	9	15	12	8	16	10	9	10	9	9	6	1	10	10	16	12	5	15	15	4	8	3	25	16	15	5	5	15	15	4	10
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	9	5	12	4	5	8	9	8	16	4	5	6	10	20	10	10	16	5	15	9	9	10	9	15	4	9	12	1	5	4	8	4	5	5	15	25	1	3	16	16	25	0	5	6	25	9	9
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	4	5	1	9	5	8	16	6	9	9	10	1	8	16	5	10	9	8	12	9	9	10	9	5	6	9	12	16	6	6	6	6	4	5	15	25	15	1	16	16	20	4	5	3	15	16	9
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	9	5	15	4	10	12	9	8	15	16	15	15	10	16	5	10	15	12	8	6	16	5	9	10	12	9	9	9	20	4	16	15	15	5	0	9	1	15	16	16	25	4	5	15	25	9	11
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	9	10	20	9	15	8	16	10	9	9	15	15	10	16	5	5	20	12	15	6	9	5	16	15	9	9	25	6	12	8	9	8	12	5	25	25	4	5	16	16	25	10	5	9	25	25	12
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	9	4	1	4	5	4	16	8	4	1	5	10	5	9	5	9	5	12	8	9	9	15	4	6	9	9	16	2	4	4	8	8	8	5	25	25	1	3	16	16	25	4	5	3	20	25	9
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	9	10	1	4	5	8	16	10	3	9	15	3	5	10	5	9	5	6	12	9	16	5	4	6	9	9	4	2	4	4	9	6	6	5	25	25	1	3	16	16	20	4	5	9	20	9	9
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	9	6	5	9	3	5	9	12	5	1	5	8	6	4	5	10	20	3	8	9	6	10	16	4	4	9	2	16	5	3	6	9	5	5	12	25	3	5	20	12	25	4	5	3	15	1	8
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	4	6	5	4	4	4	9	8	4	9	15	4	3	6	5	5	5	3	1	6	6	5	9	3	1	9	1	16	5	6	4	4	10	5	9	25	4	5	9	16	15	4	5	5	5	1	6
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	4	4	6	9	10	8	9	9	8	9	25	12	3	6	5	9	9	6	6	6	6	15	9	4	9	9	4	16	3	9	6	12	5	5	9	25	15	5	9	0	25	8	5	6	25	1	9
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	4	5	5	9	4	8	9	10	5	1	25	6	6	9	5	5	15	6	2	9	9	2	16	4	2	4	1	1	5	8	6	9	5	5	12	25	4	5	9	12	15	5	5	2	15	1	7
13		2	Ёмч харагнуулга, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	4	3	4	9	3	3	4	8	5	1	3	3	9	12	5	15	2	3	2	9	1	5	1	5	1	9	1	4	4	3	4	4	5	4	9	25	3	5	9	12	15	10	5	3	20	1	6
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	9	4	20	9	4	4	9	8	5	16	12	6	12	12	5	15	20	9	2	9	25	20	16	5	9	9	20	12	4	10	4	12	8	5	16	25	10	12	9	12	25	4	10	3	25	25	11
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд муу амьсгал сөрөг	9	8	5	4	8	5	4	12	5	9	3	10	12	12	15	15	20	12	15	9	25	25	9	10	9	1	1	25	5	12	8	15	5	5	0	25	5	5	25	16	25	10	5	3	15	25	11
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	4	8	3	9	4	8	16	3	6	9	8	4	6	9	10	10	1	6	8	6	16	5	4	2	9	9	1	6	5	6	6	9	5	5	16	25	6	9	9	12	25	10	5	4	15	25	8
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг төчихгүй, мадээлдэггүй	9	10	10	9	4	4	4	10	9	9	4	9	8	6	20	10	10	9	15	6	0	20	4	6	9	9	1	2	5	9	6	15	6	5	9	25	4	5	25	12	20	5	5	5	25	25	10
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	9	5	10	9	5	4	9	4	9	1	8	9	4	6	10	10	1	3	8	6	6	15	4	2	4	9	1	12	10	3	6	8	4	5	12	25	8	5	9	12	20	5	5	3	15	25	8
			Эрсдлийн түвшин	7	6	8	7	6	6	11	8	7	6	10	7	8	11	8	10	11	7	9	7	11	11	8	7	6	8	7	8	6	6	8	9	7	6	13	22	6	6	15	14	21	6	6	6	18	13	

Тус байгууллагын хэмжээнд удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус, хүний нөөцийн бодлого шударга бус, үүрэг хариуцлага, сахилгын хүрээнд дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй, байгууллагын соёлын хувьд хамт олны уур амьсгал сөрөг гэж өндөр эрсдэлтэй байгаа тул эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин байгууллагын ашиг сонирхлын зөрчил, удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа асуудалд чиглэсэн нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

3. Эрүүл мэндийн яамны албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

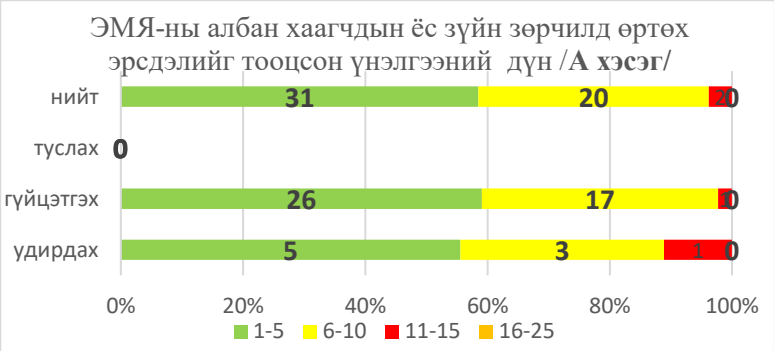
(Хүснэгт 10)

№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үүнээс эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт албан хаагч							-
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		9	44	0	53	43	**100.0**
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	5	26	0	31	24	**58.5**
		6-10	3	17	0	20	17	**37.7**
		11-15	1	1	0	2	1	**3.8**
		16-25	0	0	0	0	0	**0.0**
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	2	19	0	21	16	**39.6**
		6-10	5	18	0	23	19	**43.4**
		11-15	1	5	0	6	4	**11.3**
		16-25	1	2	0	3	3	**5.7**

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 5)

А хэсэг: ЭМЯ-ны албан хаагчдын 31 буюу 58,5% нь бага эрсдэлтэй, 20 буюу 37,7% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 2 буюу 3,8% нь өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 5)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (АҮЭБЯ-ны албан хаагчид):

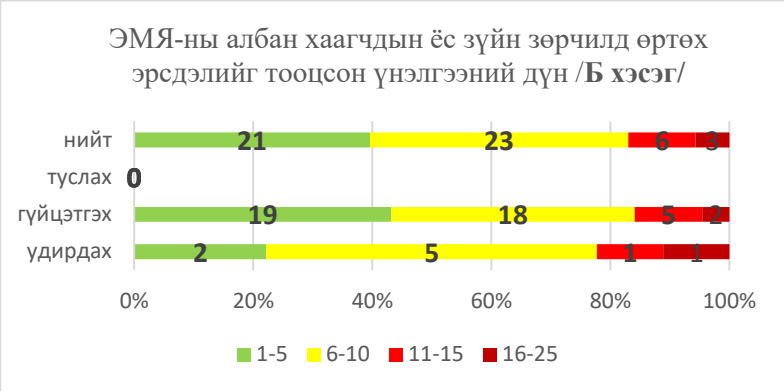
(Хүснэгт 11)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Өндөр II	11-15	Төрийн захиргааны удирдлагын газрын дарга
2	Өндөр II	11-15	Гадаадын зээл тусламжийн бодлогын хэрэгжилтийн зохицуулалт хариуцсан ахлах мэргэжилтэн

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 6)

Б хэсэг: ЭМЯ-ны албан хаагчдын 21 буюу 39,6% нь бага эрсдэлтэй, 23 буюу 43,6% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 6 буюу 11,3% нь өндөр эрсдэлтэй, 3 буюу 5,7% нь маш өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр байгууллагаа тодорхойлсон байна. (График 6)



ЭМЯ-ны эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан нийт 53 албан хаагчдаас дундаас маш өндөр зэргийн эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлсон 32 албан хаагч буюу 60,4% -ийн үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар байгууллагын хэмжээнд хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна. (Хүснэгт 12)

№	Хүрээ	№	Агуулга	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	25	5	9	2	9	4	1	9	9	6	3	5	6	4	1	5	4	3	6	25	1	9	5	16	4	9	2	5	1	16	1	1	7
2		2	Шийдвэр гаргахад галны бусад нөлөөлөл их	20	5	9	4	9	16	6	9	2	9	9	4	4	4	1	5	1	6	6	25	1	9	3	1	9	9	4	5	9	16	1	1	7
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	9	20	9	2	9	9	1	9	25	1	12	1	4	4	20	5	4	6	9	20	1	9	10	16	3	9	4	5	25	9	4	2	9
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагдаггүй	20	15	9	6	15	9	9	9	9	1	9	5	6	4	0	5	4	9	6	20	12	9	15	1	9	9	1	5	20	4	4	1	8
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	9	25	25	15	9	16	12	9	25	12	10	5	20	4	20	5	9	12	9	25	16	9	15	16	9	9	20	5	20	25	12	9	14
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	25	25	25	25	9	16	6	9	1	16	10	25	9	4	25	5	9	12	6	25	20	9	15	16	9	9	25	25	25	25	16	16	16
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	15	20	16	25	0	9	9	9	16	9	8	5	9	4	25	5	9	8	9	25	20	9	15	16	9	9	4	5	20	25	1	16	12
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	9	20	9	10	9	1	16	9	9	4	3	5	6	4	0	5	9	8	6	9	5	9	15	9	9	9	9	5	15	25	1	4	8
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	9	25	0	25	9	4	16	4	4	4	12	10	9	9	15	5	9	6	6	25	1	9	5	1	2	9	8	5	12	12	1	9	9
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	2	20	9	25	16	9	1	4	1	1	6	5	9	16	12	5	9	8	6	15	1	9	5	1	9	9	9	5	9	12	12	9	8
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	9	25	9	20	16	16	4	4	4	4	4	2	6	12	0	5	9	6	9	25	12	9	15	9	12	9	9	10	9	9	12	9	10
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	9	25	16	25	9	4	1	4	4	16	15	4	9	3	20	5	4	4	6	25	5	9	5	1	3	9	4	5	9	16	8	9	9
13		2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	1	9	9	25	12	9	2	4	1	4	3	2	6	2	15	5	9	3	6	15	5	9	5	1	3	9	4	5	1	9	1	6	6
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	20	25	9	25	16	9	4	4	4	16	4	15	9	4	6	5	9	3	9	25	15	9	20	25	9	9	15	10	9	16	1	9	12
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг	25	9	20	20	20	9	1	4	25	16	10	6	9	9	4	15	9	8	9	25	12	9	20	9	10	9	6	15	25	25	15	9	13
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	20	1	25	12	16	9	9	4	1	4	8	6	6	9	9	5	9	3	9	15	2	9	5	9	9	9	4	15	4	25	12	9	9
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	25	20	25	20	16	9	1	4	9	4	4	5	9	9	0	5	9	12	9	25	1	9	10	9	9	9	16	25	25	25	12	9	12
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	15	9	16	8	25	16	16	4	4	16	4	20	9	4	1	5	9	3	9	1	12	9	15	9	9	9	16	20	9	25	12	4	11
			Эрсдэлийн түвшин	**15**	**17**	**14**	**16**	**12**	**10**	**6**	**6**	**9**	**8**	**7**	**7**	**8**	**6**	**10**	**6**	**7**	**7**	**8**	**21**	**8**	**9**	**11**	**9**	**8**	**9**	**9**	**10**	**14**	**18**	**7**	**7**	

Тус байгууллагын хэмжээнд удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд хүний нөөцийн бодлого шударга бус гэж маш өндөр эрсдэлтэй тодорхойлогдсон тул уг асуудалд эрсдэлт нөхцөл байдлыг бүрэн өөрчлөхөд анхаарах, тус хүрээнд удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус, ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг, үүрэг хариуцлага, сахилгын хүрээнд дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй, байгууллагын соёлын хувьд байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй, ялгаварлал гадуурхалтыг мэдээлдэггүй, гомдол мэдээлэл авах тогтолцоо бүрдээгүй өндөр эрсдэлтэй байгаа тул эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин байгууллагын ашиг сонирхлын зөрчил, удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

4. Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

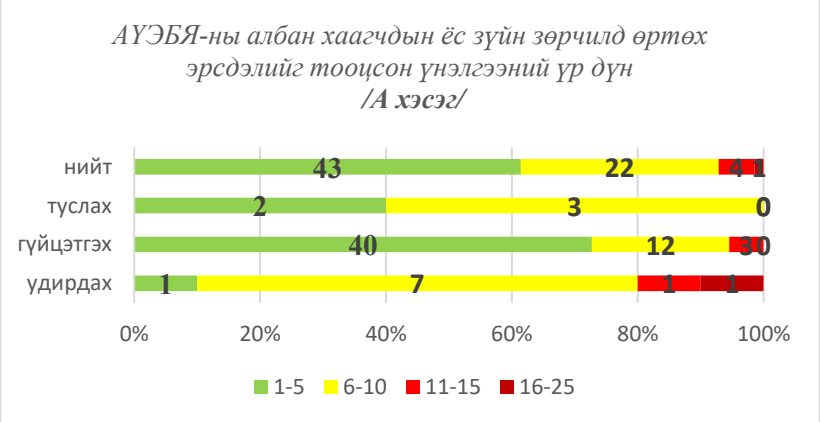
(Хүснэгт 13)

№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үүнээс эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт албан хаагч		10	55	5	70	37	-
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		10	55	5	70	37	**100.0**
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	1	40	2	43	19	**61.4**
		6-10	7	12	3	22	9	**31.4**
		11-15	1	3	0	4	2	**5.7**
		16-25	1	0	0	1	0	**1.4**
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	5	31	4	40	14	**57.1**
		6-10	4	18	0	22	11	**31.4**
		11-15	1	5	0	6	4	**8.6**
		16-25	0	1	1	2	1	**2.9**

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 7)

А хэсэг: АҮЭБЯ-ны албан хаагчдын 43 буюу 61.4% нь бага эрсдэлтэй, 22 буюу 31.4% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 4 буюу 5,7% нь өндөр эрсдэлтэй, 1 буюу 1.4% нь маш өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 7)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (АҮЭБЯ-ны албан хаагчид):

(Хүснэгт 14)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Маш өндөр I	16-25	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга
2	Өндөр II	11-15	Уул уурхайн бодлогын газрын дарга
3	Өндөр II	11-15	Дотоод асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
4	Өндөр II	11-15	Газрын тос, хийн хяналт хариуцсан ахлах шинжээч
5	Өндөр II	11-15	Цацрагийн хамгаалалт, аюулгүй байдал хариуцсан шинжээч

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 8)

Б хэсэг: АҮЭБЯ-ны албан хаагчдын 40 буюу 57.1% нь бага эрсдэлтэй, 22 буюу 31.4% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 6 буюу 8.6% нь өндөр эрсдэлтэй, 2 буюу 2.9% нь маш өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 8)



АҮЭБЯ-ны эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан нийт 70 албан хаагчдаас дундаас маш өндөр зэргийн эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлсон 30 албан хаагч буюу 42.8% -ийн үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар байгууллагын хэмжээнд хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна. (Хүснэгт 15)

№	Хүрээ	№	Агуулга	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	1	25	1	16	16	1	20	12	1	1	3	9	9	10	6	16	12	1	12	1	16	1	9	1	1	1	1	4	9	1	7
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	25	15	4	9	16	1	8	20	5	25	9	4	9	10	6	4	2	1	2	1	9	1	9	1	1	9	3	9	9	1	8
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	9	15	4	16	12	4	4	20	15	1	5	4	9	4	1	9	4	1	4	9	9	1	2	1	9	9	9	9	9	1	7
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	9	25	9	9	20	9	3	9	15	1	4	16	2	4	16	4	4	9	4	1	25	1	3	4	9	9	1	9	9	1	8
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	25	25	9	16	12	4	20	20	10	1	15	4	4	4	12	16	9	4	9	4	9	25	20	12	16	9	1	9	9	1	11
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	25	25	20	25	25	25	25	6	10	9	15	16	16	10	9	12	16	25	16	16	9	25	25	12	16	9	25	9	9	25	17
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	25	9	4	16	16	9	25	16	10	9	5	1	9	8	9	4	6	9	1	4	9	1	20	16	16	9	1	9	9	5	10
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	25	25	25	9	12	9	20	9	4	9	3	9	9	15	9	4	1	1	1	6	4	1	9	12	4	1	9	9	9	1	9
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	25	9	8	9	9	4	3	6	20	9	3	1	4	0	9	12	16	9	16	6	4	1	9	12	9	15	9	9	9	9	9
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	25	9	8	9	9	9	3	0	6	9	5	9	4	5	9	2	1	4	1	20	4	1	9	4	1	9	3	9	9	5	7
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	25	15	16	9	6	25	8	9	6	9	4	1	6	5	9	12	1	4	1	25	9	1	16	4	25	3	3	9	9	9	9
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	1	9	16	9	12	8	20	6	16	9	4	4	6	5	9	9	9	9	9	6	16	1	9	4	4	3	9	4	9	6	8
13		2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	25	9	4	4	6	16	4	6	6	9	3	9	2	4	9	2	1	9	1	1	1	1	9	1	1	9	9	4	9	1	6
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	25	25	25	9	9	25	25	12	15	9	9	9	9	5	9	12	16	9	16	12	9	25	9	12	1	9	9	9	9	9	13
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг	25	20	8	16	12	9	25	9	20	9	8	4	9	5	9	1	2	1	0	8	4	25	9	4	1	1	1	4	9	25	9
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	25	25	9	16	12	25	20	9	8	9	3	9	2	15	9	6	1	2	1	20	16	25	1	4	9	1	9	9	9	25	11
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	25	9	16	25	12	1	20	20	10	9	3	9	1	5	9	1	4	9	4	20	4	25	2	4	16	9	9	9	6	25	11
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	25	9	8	25	12	9	8	9	9	9	3	9	6	5	9	1	1	4	1	15	4	25	0	8	9	25	9	9	9	1	9
			Эрсдэлийн түвшин	21	17	11	14	13	11	15	11	10	8	6	7	6	7	9	7	6	6	6	10	9	10	9	6	8	8	7	8	9	8	

Тус байгууллагын хэмжээнд удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд хүний нөөцийн бодлого шударга бус гэж маш өндөр эрсдэлтэй тодорхойлогдсон тул уг асуудалд эрсдэлт нөхцөл байдлыг бүрэн өөрчлөхөд анхаарах, тус хүрээнд удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус, үүрэг хариуцлага, сахилгын хүрээнд дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй, байгууллагын соёлын хувьд байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй, ялгаварлал гадуурхалтыг мэдээлдэггүй гэж өндөр эрсдэлтэй байгаа тул эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин байгууллагын ашиг сонирхлын зөрчил, удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад

агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

5. СХД-ийн ИТХ-ын Ажлын албаны албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээний нэгтгэл, дүн

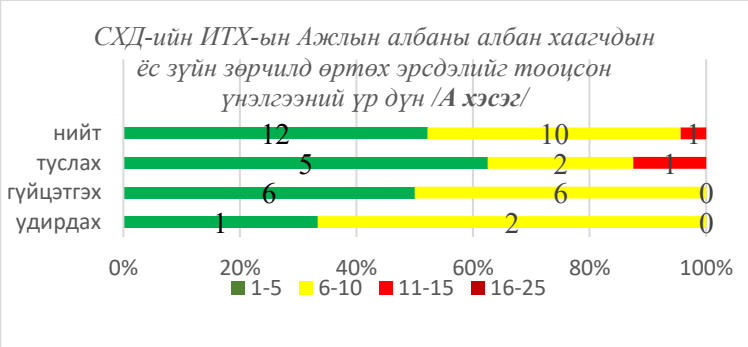
(Хүснэгт 16)

№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үнэлэх эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт албан хаагч		3	12	9	24	15	-
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		3	12	8	23	15	**100**
3	**А**.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	1	6	5	12	6	**52.2**
		6-10	2	6	2	10	8	**43.5**
		11-15	0	0	1	1	1	**4.3**
		16-25	0	0	0	0	0	**0.0**
4	**Б**.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	2	6	5	13	8	**56.5**
		6-10	1	5	2	8	7	**34.8**
		11-15	0	1	1	2	2	**8.7**
		16-25	**0**	0	0	0	0	**0.0**

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 9)

А хэсэг: СХД-ийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын Ажлын албаны албан хаагчдын 12 буюу 52.2% нь бага эрсдэлтэй, 10 буюу 43,5% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 1 буюу 4,3% нь өндөр эрсдэлтэй зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 9)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (СХД-ийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын Ажлын алба):

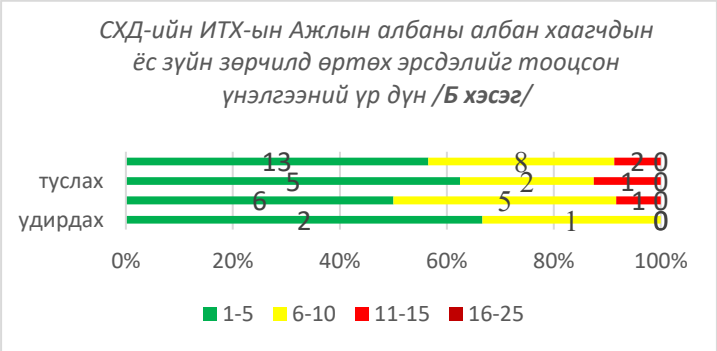
(Хүснэгт 17)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Өндөр II	11-15	Нярав

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 10)

Б хэсэг: СХД-ийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын Ажлын албаны албан хаагчдын 13 буюу 55,6% нь бага эрсдэлтэй, 8 буюу 34,8% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 2 буюу 8,7% нь өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр байгууллагаа тодорхойлсон байна. (График 10)



СХД-ийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын Ажлын албаны эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан нийт 23 албан хаагчдаас дундаас маш өндөр зэргийн эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлсон 7 албан хаагч буюу 30.4% -ийн үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна.

(Хүснэгт 18)

№	ХҮРЭЭ	№	АГУУЛГА	1	2	3	4	5	6	7	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	15	2	1	9	9	6	12	**8**
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	25	16	9	9	9	6	4	**11**
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	20	4	9	9	16	9	4	**10**
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	10	9	9	16	4	4	4	**8**
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	20	25	9	1	9	9	9	**12**
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	9	25	9	1	16	6	4	**10**
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	20	4	9	9	9	6	4	**9**
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	9	25	9	9	9	6	4	**10**
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	6	6	9	9	4	9	4	**7**
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	12	2	9	9	4	9	9	**8**
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	25	9	12	9	4	9	4	**10**
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	9	2	15	9	9	9	4	**8**
13		2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	16	4	15	9	1	4	4	**8**
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	20	25	20	9	2	4	4	**12**
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг	20	25	15	9	4	12	9	**13**

16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	20	25	15	9	16	12	4	**14**
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	25	9	9	1	4	9	4	**9**
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	9	4	15	2	16	9	9	**9**
			Эрсдэлийн түвшин	**16**	**12**	**11**	**8**	**8**	**8**	**6**	

Тус байгууллагын хэмжээнд ашиг сонирхлын зөрчлийн хүрээнд гадны бусад нөлөөлөл их, удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус, үүрэг хариуцлага, сахилгын хүрээнд дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй, байгууллагын соёлын хувьд хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг, байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй буюу өндөр эрсдэлтэй байгаа тул эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин байгууллагын ашиг сонирхлын зөрчил, удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

6. Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын тамгын газрын албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

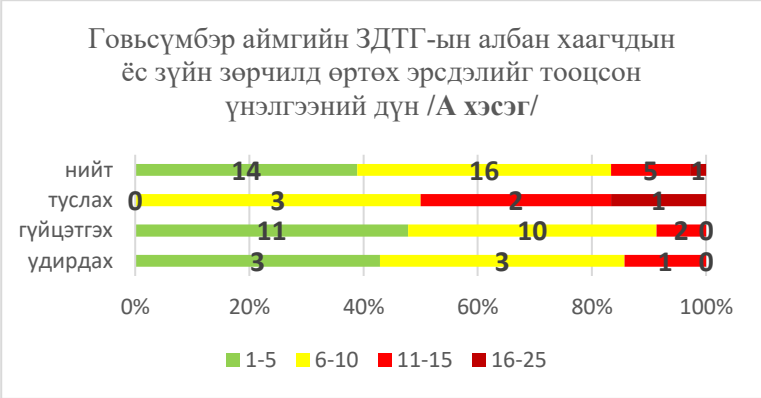
(Хүснэгт 19)

№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үнэлэх эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт албан хаагч		11	23	8	42	26	
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		7	23	6	36	25	**100.0**
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	3	11	0	14	10	**38.9**
		6-10	3	10	3	16	14	**44.4**
		11-15	1	2	2	5	0	**13.9**
		16-25	0	0	1	1	1	**2.8**
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	6	20	**0**	26	19	**72.2**
		6-10	1	3	**2**	6	4	**16.7**
		11-15	0	0	**1**	1	1	**2.8**
		16-25	0	0	**3**	3	1	**8.3**

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 11)

А хэсэг: Говьсүмбэр аймгийн ЗДТГ-ын албан хаагчдын 10 буюу 38,9% нь бага эрсдэлтэй, 16 буюу 44,4% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 5 буюу 13,9% нь өндөр эрсдэлтэй, 1 буюу 2,8% нь маш өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 11)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (Говьсүмбэр аймгийн ЗДТГазар):

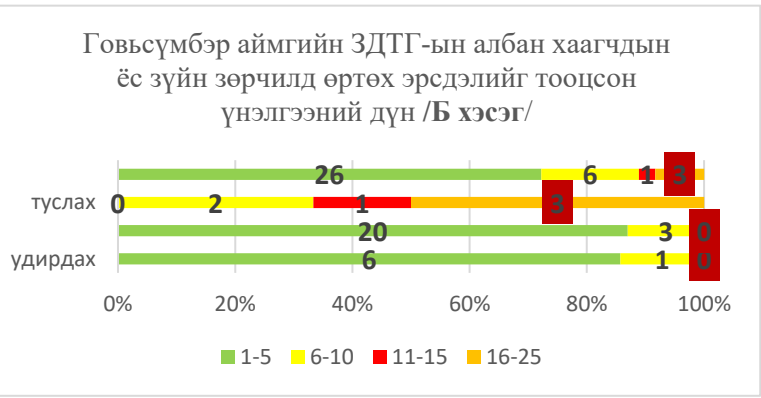
(Хүснэгт 20)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Маш өндөр I	16-25	Үйлчлэгч
2	Өндөр II	11-15	Салбарын хяналт, зохицуулалтын хэлтсийн дарга
3	Өндөр II	11-15	Авто замын хяналтын улсын байцаагч
4	Өндөр II	11-15	Бодлогын баримт бичгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэн
5	Өндөр II	11-15	Жолооч
6	Өндөр II	11-15	жижүүр

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 12)

Б хэсэг: Говьсүмбэр аймгийн ЗДТГ-ын албан хаагчдын 26 буюу 72,2% нь бага эрсдэлтэй, 6 буюу 16,7% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 1 буюу 2,8% нь өндөр эрсдэлтэй, 3 буюу 8,3% нь маш өндөр эрсдэлтийн зэрэглэлээр байгууллагаа тодорхойлсон байна. (График 12)



Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцсон үнэлгээнд хамрагдсан нийт 36 албан хаагчдаас байгууллагаа дундаас өндөр зэргийн эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлсон 10 албан хаагч буюу 27.8% -ийн үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна. (Хүснэгт 24)

№	Хүрээ	№	Агуулга	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	25	20	25	16	8	9	4	5	6	15	13
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	25	20	4	12	8	9	4	9	20	16	11
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мерддэггүй, зөрчлийг үл тоодог	25	25	25	16	9	9	9	3	12	4	10
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	9	25	25	9	12	9	4	3	9	12	8
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	4	8	9	9	8	9	4	6	9	12	12
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	16	9	25	9	8	9	9	6	12	12	10
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	25	16	9	12	9	9	9	8	12	16	9
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	9	20	25	16	12	9	9	4	9	12	10
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	16	25	15	16	9	9	9	10	9	9	7
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	16	25	25	20	9	9	9	5	9	12	8
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	25	16	16	20	9	9	9	8	9	3	10
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	16	16	9	16	9	9	9	8	9	6	8
13		2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	25	25	9	16	9	9	9	3	9	6	8
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	25	25	3	16	9	9	9	5	9	9	12
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг	25	9	4	9	3	9	4	10	9	9	13
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	16	25	20	12	9	9	4	4	9	9	14
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	9	20	20	16	9	9	9	3	9	9	9
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	25	16	12	16	6	9	1	3	6	9	9
			Эрсдэлийн түвшин	**19**	**19**	**16**	**14**	**9**	**9**	**7**	**6**	**10**	**10**	

Тус байгууллагын хэмжээнд ашиг сонирхлын зөрчлийн хүрээнд асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг, шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их, үүрэг хариуцлага, сахилгын хүрээнд дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй, байгууллагын соёлын хувьд хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг, байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй буюу өндөр эрсдэлтэй байгаа тул эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин байгууллагын ашиг сонирхлын зөрчил, удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

7. Төрийн худалдан авах ажиллагааны газрын албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

(Хүснэгт 21)

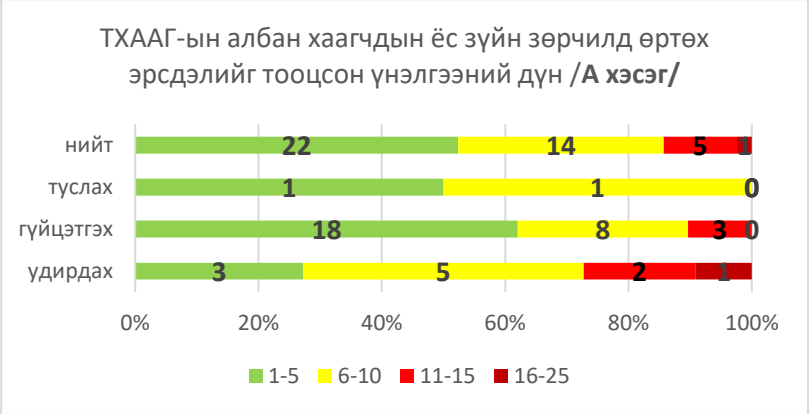
№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үнэлэх эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх
1	Ажиллаж байгаа нийт албан хаагч		11	29	2	42	24	-
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		11	29	2	42	24	**100.0**
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад	1-5	3	18	1	22	12	**52.4**
		6-10	5	8	1	14	8	**33.3**

	тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	11-15	2	3	0	5	4	**11.9**
		16-25	1	0	0	1	0	**2.4**
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	6	22	2	30	16	**71.4**
		6-10	4	5	0	9	5	**21.4**
		11-15	1	2	0	3	3	**7.1**
		16-25	0	0	0	0	0	**0.0**

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 13)

А хэсэг: ТХААГ-ын газрын албан хаагчдын 22 буюу 52,4% нь бага эрсдэлтэй, 14 буюу 33,3% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 5 буюу 11,9% нь өндөр эрсдэлтэй, 1 буюу 2,4% нь маш өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 13)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (ТХААГ):

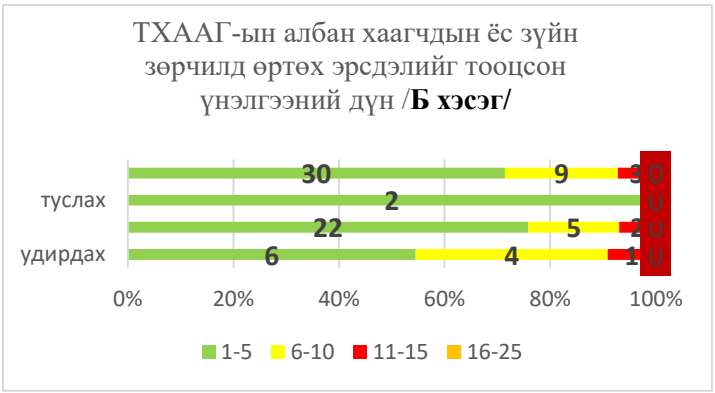
(Хүснэгт 22)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Маш өндөр I	16-25	Төрийн худалдан авар ажиллагааны газрын дарга
2	Өндөр II	15-Nov	Худалдан авах ажиллагаа зохион байгуулах газрын дарга
3	Өндөр II	16-Nov	Ажил худалдан авах хэлтсийн Худалдан авах ажиллагаа хариуцсан мэргэжилтэн
4	Өндөр II	17-Nov	Бараа, үйлчилгээ худалдан авах хэлтсийн Худалдан авах ажиллагаа хариуцсан мэргэжилтэн
5	Өндөр II	15-Nov	Худалдан авах ажиллагаа зохион байгуулах газрын Эрх шилжүүлсэн төсөл, арга хэмжээний хэлтсийн дарга
6	Өндөр II	15-Nov	Ажил худалдан авах хэлтсийн Худалдан авах ажиллагаа хариуцсан ахлах мэргэжилтэн

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 14)

Б хэсэг: ТХААГ-ын албан хаагчдын 30 буюу 71,4% нь бага эрсдэлтэй, 9 буюу 21,4% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 3 буюу 7,1% нь өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр байгууллагаа тодорхойлсон байна. (График 14)



Төрийн худалдан авах ажиллагааны газрын үнэлгээнд хамрагдсан нийт 42 албан хаагчдаас дунд, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй байгууллагаа тодорхойлсон 12 албан хаагч буюу 28,6%-д дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар байгууллагын түвшинд ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна. (Хүснэгт 23)

№	Хүрээ	№	Агуулга	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	2	9	3	1	9	4	4	1	9	1	5	15	5
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	16	20	4	1	9	8	4	1	9	25	25	12	11
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	5	4	8	1	9	4	10	4	9	25	1	25	9
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	3	4	8	1	9	6	4	4	9	25	1	25	8
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	9	9	9	9	9	12	10	9	1	9	20	9	10
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	15	9	6	1	9	3	4	4	16	25	15	9	10
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	15	9	12	1	9	9	6	9	9	25	1	9	10
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	15	4	9	25	9	6	9	4	9	25	10	9	11
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	12	9	9	25	9	8	9	4	4	1	1	16	9
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	12	4	2	15	9	3	5	4	9	1	1	6	6
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	12	8	4	1	9	12	6	9	4	1	1	25	8
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	16	6	5	25	9	6	10	9	4	1	1	25	10
13		2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	8	8	8	25	9	2	16	9	4	1	1	1	8
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	12	8	3	25	9	6	15	9	4	1	20	9	10
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг	12	12	4	9	9	4	8	4	4	25	1	9	8
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	12	12	9	20	9	4	8	4	4	16	4	9	9
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	4	12	4	25	9	4	6	9	4	4	1	9	8
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	4	12	3	12	9	9	12	9	4	4	1	1	7
			Эрсдэлийн түвшин	**10**	**9**	**6**	**12**	**9**	**6**	**8**	**6**	**6**	**12**	**6**	**12**	

Тус байгууллагын хэмжээнд ашиг сонирхлын зөрчлийн хүрээнд шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их, удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй гэж албан хаагчид байгууллагын түвшинд ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэл өндөр түвшинд байгааг тодорхойлсон тул уг асуудлуудад онцгой анхаарал хандуулж, эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай бөгөөд асуудлыг танил тал найз, нөхдийн хүрээллээр шийддэг гэх асуудалд хяналт тавьж ажиллах шаардлагатай.

8. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

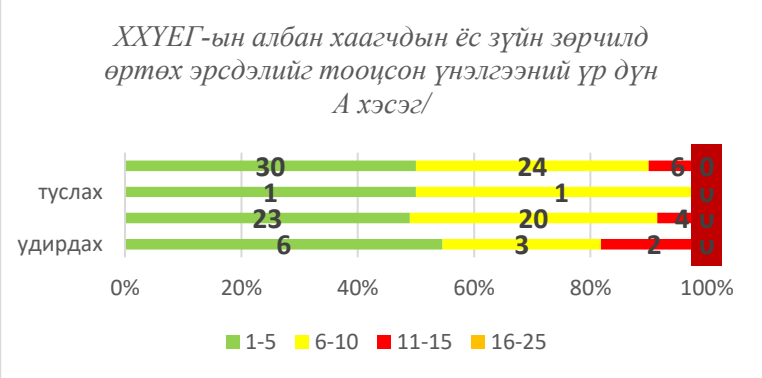
(Хүснэгт 24)

№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үнэлгээ эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт албан хаагч		12	52	2	66	37	-
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		11	47	2	60	35	**100.0**
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	6	23	1	30	16	**50.0**
		6-10	3	20	1	24	18	**40.0**
		11-15	2	4	0	6	1	**10.0**
		16-25	0	0	0	0	0	**0.0**
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	2	22	0	24	13	**40.0**
		6-10	6	13	1	20	9	**33.3**
		11-15	3	8	0	11	8	**18.3**
		16-25	0	4	1	5	5	**8.3**

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 15)

А хэсэг: ХХҮЕГ-ын газрын албан хаагчдын 30 буюу 50.0% нь бага эрсдэлтэй, 24 буюу 40.0% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 6 буюу 10.0% нь өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 15)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (ХХҮЕГ):

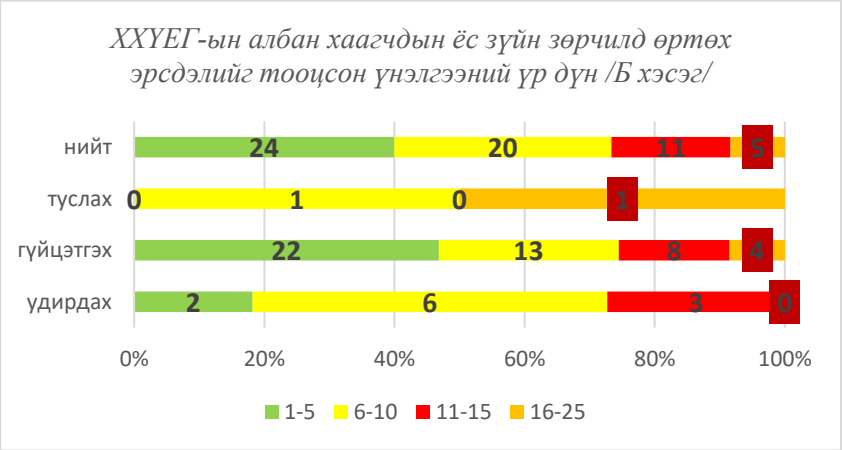
(Хүснэгт 25)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Өндөр II	11-15	Төрийн захиргаа, санхүү удирдлагын газрын дарга
2	Өндөр II	11-15	Гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах хэлтсийн дарга
3	Өндөр II	11-15	Гадаадаас ажиллах хүч авах асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
4	Өндөр II	11-15	Гадаадад ажиллах хүч гаргах асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
5	Өндөр II	11-15	Санхүүгийн хяналт хариуцсан мэргэжилтэн
6	Өндөр II	11-15	Хөдөлмөрийн хяналтын улсын ахлах байцаагч

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 16)

Б хэсэг: ХХҮЕГ-ын албан хаагчдын 24 буюу 40.0% нь бага эрсдэлтэй, 20 буюу 33.3% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 11 буюу 18.3% нь өндөр эрсдэлтэй, 5 буюу 8.3% нь маш өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр байгууллагаа тодорхойлсон байна. (График 16)



Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын үнэлгээнд хамрагдсан нийт 60 албан хаагчдаас дунд, өндөр, маш өндөр эрсдэлийн түвшингөөр байгууллагаа тодорхойлсон 36 албан хаагч буюу 55.0%-д дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар байгууллагын түвшинд ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг бууруулах хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна. (Хүснэгт 26)

№	Хүрээ	№	Агуулга	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	10	25	4	9	9	5	16	12	9	25	20	4	9	1	2	1	1	4	1	1	3	4	6	1	5	1	25	1	3	1	1	4	4	1	3	4	7
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	25	25	20	9	9	15	16	16	16	25	5	4	9	2	1	1	1	4	9	1	4	4	12	1	15	1	25	4	9	1	1	8	4	2	3	25	9
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	25	25	12	25	25	15	16	25	20	9	15	3	9	9	1	25	1	4	9	25	8	1	12	9	5	9	9	9	6	9	9	8	8	12	3	9	12
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	5	25	10	25	25	12	16	15	9	9	10	3	9	9	4	25	9	4	9	1	6	1	1	1	5	9	9	4	9	9	3	12	3	6	9	9	9
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	15	25	20	25	25	9	16	25	20	25	15	8	9	9	9	25	25	12	9	25	15	9	16	9	5	9	25	16	9	9	9	6	10	6	8	9	15
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	25	25	25	25	25	5	16	16	20	25	15	9	9	20	25	25	16	12	5	16	25	6	12	25	5	9	25	20	9	9	25	3	4	6	20	9	16
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	25	25	25	25	25	10	16	25	16	9	20	9	9	9	16	25	9	4	15	1	20	4	9	9	25	9	9	16	9	9	16	6	8	2	8	9	14
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	2	25	20	25	25	9	16	16	9	4	5	9	9	9	16	25	9	5	15	1	8	16	9	9	5	9	4	9	4	9	3	6	5	2	4	9	10
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	25	20	25	25	25	15	16	4	16	9	10	3	9	9	9	4	4	4	5	1	16	9	4	9	5	1	9	9	9	9	9	6	10	12	3	9	10
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	2	25	9	25	4	15	16	9	4	9	10	3	9	6	1	3	9	4	15	5	3	16	4	9	15	1	9	4	9	9	1	6	5	6	3	9	8
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	25	25	25	25	4	10	16	25	20	9	20	8	9	4	1	25	4	4	12	25	3	4	4	9	5	9	9	4	9	16	2	6	10	6	3	9	11
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	25	20	12	25	9	10	4	9	16	9	15	4	9	9	1	6	9	4	15	1	8	9	6	9	5	4	9	12	4	9	3	6	5	12	3	9	9
13		2	Ёмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	25	25	4	25	1	15	4	12	16	9	16	8	9	9	1	2	9	4	15	1	3	16	6	1	5	4	9	25	4	9	1	6	4	9	3	9	9
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	25	25	25	25	25	15	4	16	25	9	10	25	9	4	9	25	9	12	20	16	6	4	16	25	5	4	9	25	4	9	1	6	4	20	12	9	14
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд үүр амьсгал сөрөг	25	25	25	4	25	5	4	12	16	9	15	25	9	25	25	25	16	12	15	1	15	4	25	25	5	9	9	25	16	20	9	8	10	15	16	9	15
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	25	25	25	4	25	12	4	9	9	9	20	16	9	25	9	9	9	12	10	1	9	4	20	25	5	9	9	25	9	20	9	6	8	6	9	9	13
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	25	25	25	25	25	12	4	16	9	9	15	12	9	20	4	9	4	12	5	25	4	4	12	9	5	9	9	25	9	20	1	6	4	3	3	9	12
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	25	25	9	25	10	8	4	9	4	9	4	4	9	9	9	6	4	8	5	16	6	4	9	9	5	9	9	9	9	9	1	4	4	6	3	9	9
			Эрсдэлийн түвшин	20	24	18	21	18	11	11	15	14	12	13	9	9	10	8	15	8	7	11	9	9	7	10	11	7	6	12	13	8	10	6	6	6	7	6		

Тус байгууллагын хэмжээнд удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд хүний нөөцийн бодлого шударга бус гэж албан хаагчид байгууллагын түвшинд ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэл маш өндөр түвшинд байгааг тодорхойлсон тул энэхүү эрсдэлтэй нөхцөл байдлыг байгууллагын хэмжээнд бүрэн өөрчлөх шаардлагатай байна.

Удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог, удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус, ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг, ил тод байдал ба тайлагналын хүрээнд ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй, үүрэг хариуцлага, сахилгын хувьд дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй, байгууллагын соёлын хувьд байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог

хангадаггүй, хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг, ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй гэж өндөр эрсдэлтэй тодорхойлсон тул уг асуудлуудад онцгой анхаарал хандуулж, эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

9. Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газрын албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

(Хүснэгт 27)

№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үнэлэх эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт ажиллаж байгаа албан хаагч		4	23	0	27	19	-
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		4	23	0	27	19	**100.0**
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	2	11	0	13	10	**48.1**
		6-10	2	7	0	9	5	**33.3**
		11-15	0	4	0	4	3	**14.8**
		16-25	0	1	0	1	1	**3.7**
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	3	17	0	20	16	**74.1**
		6-10	0	3	0	3	3	**11.1**
		11-15	0	0	0	0	0	**0.0**
		16-25	0	0	0	0	0	**0.0**

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 17)

А хэсэг: Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газрын албан хаагчдын 13 буюу 48.1% нь бага эрсдэлтэй, 9 буюу 33.3% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 4 буюу 14.3% нь өндөр эрсдэлтэй, 1 буюу 3.7% нь маш өндөр эрсдэлтэй зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График 17)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газар):

(Хүснэгт 28)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Маш өндөр I	16-25	Шүүгчийн туслах
2	Өндөр II	11-15	Шүүгчийн туслах
3	Өндөр II	11-15	Шүүх хуралдааны нарийн бичгийн дарга
4	Өндөр II	11-15	Эвлэрүүлэн зуучлагчийн туслах
5	Өндөр II	11-15	Эмч

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 18)

Б хэсэг: Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газрын албан хаагчдын 20 буюу 74.1% нь бага эрсдэлтэй, 3 буюу 11.1% нь дунд зэргийн эрсдэлийн зэрэглэлээр байгууллагаа тодорхойлсон байна. (График 18)



Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газрын эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан нийт 27 албан хаагчдаас дунд зэргийн эрсдэлийн түвшинтэй 3 албан хаагч буюу 11.1%, дунд зэргийн эрсдэлийн түвшинтэй гарсан үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна. (Хүснэгт 29)

№	ХҮРЭЭ	№	АГУУЛГА	1	2	3	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	9	25	10	15
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	9	25	10	15
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	9	1	5	5
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	9	25	10	15
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	9	1	8	6
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	9	1	9	6
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	9	1	9	6
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	9	1	5	5
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	4	1	4	3
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	4	1	8	4
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	4	1	8	4
12		1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	4	5	4	4

13	Үүрэг хариуцлага, сахилга	2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	16	5	4	**8**
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	9	20	4	**11**
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг	16	5	10	**10**
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	16	15	10	**14**
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	9	15	15	**13**
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	9	5	15	**10**
			Эрсдэлийн түвшин	9	9	8	

Тус байгууллагын хэмжээнд ашиг сонирхлын зөрчлийн хүрээнд асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг, шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их, удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй, үүрэг хариуцлага, сахилгын хүрээнд дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй, байгууллагын соёлын хүрээнд байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй, ялгаварлал гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй байгаа тул уг асуудлуудад онцгой анхаарал хандуулж, эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

10. Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтсийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшний нэгтгэл

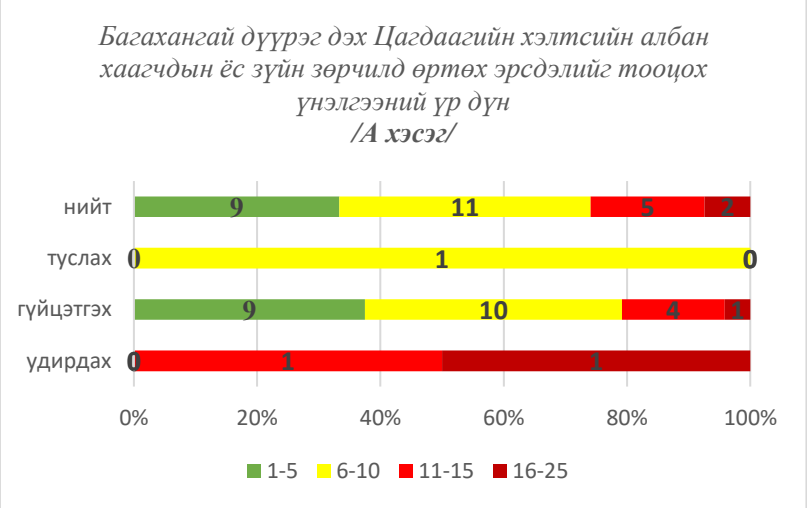
(Хүснэгт 30)

№	Тайлбар	Эрсдэлийн түвшин	Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах	Төрийн албан хаагчийн тоо	Үүнээс эмэгтэй албан хаагч	Эрсдэлийн түвшинд хамаарч буй албан хаагчийн эзлэх хувь
1	Нийт албан хаагч		2	24	1	**27**	4	-
2	Эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагч		2	24	1	**27**	**4**	100.0
3	А.Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	0	9	0	9	**2**	33.3
		6-10	0	10	1	11	**2**	40.7
		11-15	1	4	0	5	**0**	18.5
		16-25	1	1	0	2	**0**	7.4
4	Б.Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох	1-5	1	18	0	19	**2**	70.4
		6-10	0	5	0	5	**1**	18.5
		11-15	1	1	1	3	**1**	11.1
		16-25	0	0	0	0	**0**	0.0

- Төрийн албан хаагчийн өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох **А хэсгий**н хувьд:

(График 19)

А хэсэг: Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтсийн албан хаагчдын 9 буюу 33.3% нь бага эрсдэлтэй, 11 буюу 40.7% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, 5 буюу 18.5% нь өндөр эрсдэлтэй, 2 буюу 7.4% нь маш өндөр эрсдэлтэй зэрэглэлээр тодорхойлогдсон байна. (График19)



А хэсэг: Маш өндөр, өндөр эрсдэлийн түвшинтэй албан тушаал (Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтэс):

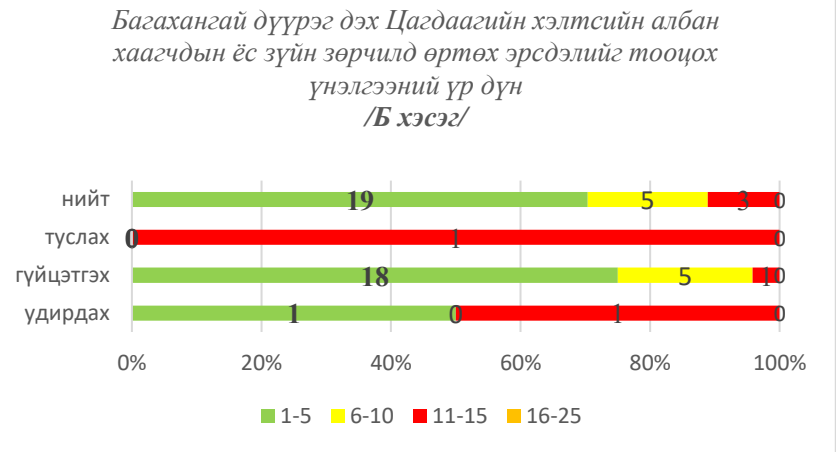
(Хүснэгт 31)

№	Эрсдэл		Албан тушаал
	Түвшин	оноо	
1	Маш өндөр I	16-25	Хэлтсийн дарга
2	Маш өндөр I	16-25	Цагдаа зохицуулагч
3	Өндөр II	11-15	Замын цагдаагийн хэсгийн дарга
4	Өндөр II	11-15	Эрүүгийн ахлах мөрдөгч
5	Өндөр II	11-15	Хүүхдийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
6	Өндөр II	11-15	Хэсгийн байцаагч
7	Өндөр II	11-15	Цагдаа жолооч

- Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох **Б хэсгийн** хувьд:

(График 20)

Б хэсэг: Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтсийн албан хаагчдын 19 буюу 70.44% нь бага эрсдэлтэй, 5 буюу 18.5% нь дунд зэргийн эрсдэлтэй, буюу 11.1% нь өндөр эрсдэлийн зэрэглэлээр байгууллагаа тодорхойлсон байна. (График 20)



Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтсийн эрсдэлийн үнэлгээнд хамрагдсан нийт 27 албан хаагчдаас дундаас өндөр зэргийн эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлсон 3 албан хаагч буюу 29.6%, дундаас өндөр зэргийн эрсдэлийн түвшнийг тодорхойлсон үнэлгээнд дүн шинжилгээ хийхэд дараах байдлаар хариу арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлэх агуулга тодорхойлогдож байна. (Хүснэгт 40)

№	ХҮРЭЭ	№	АГУУЛГА	1	2	3	4	5	6	7	8	Эрсдэлийн түвшин
1	Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг	12	16	6	1	5	1	9	1	**6**
2		2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их	9	16	12	4	5	9	9	1	**8**
3	Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог	12	9	6	5	20	9	9	1	**9**
4		2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй	12	16	12	9	2	16	9	16	**12**
5		3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус	16	16	12	4	6	9	9	4	**10**
6		4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус	16	12	12	5	3	9	9	1	**8**
7		5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг	12	9	12	4	4	9	9	9	**9**
8		6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй	16	9	9	5	12	9	9	1	**9**
9	Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй	9	9	15	8	4	9	9	4	**8**
10		2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй	12	9	12	10	3	9	9	9	**9**
11		3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй	12	9	9	10	25	9	9	4	**11**
12	Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй	16	16	16	8	6	9	9	8	**11**
13		2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй	12	12	6	5	9	9	9	8	**9**
14		3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй	12	12	12	10	12	9	9	4	**10**
15	Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг	12	16	20	5	4	9	9	8	**10**
16		2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй	12	9	16	10	5	9	9	8	**10**
17		3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй	12	9	12	5	10	4	9	9	**9**
18		4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй	12	12	12	5	3	9	9	9	**9**
			Эрсдэлийн түвшин	**13**	**12**	**12**	**6**	**8**	**9**	**9**	**6**	

Тус байгууллагын хэмжээнд удирдах албан тушаалтны манлайллын хүрээнд ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй, ил тод байдал ба тайлагналын хүрээнд ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй, үүрэг хариуцлага, сахилгын хүрээнд үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй буюу өндөр эрсдэлтэй байгаа тул уг асуудлуудад онцгой анхаарал хандуулж, эрсдэлийг бууруулах бодлого, арга хэмжээг яаралтай төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Харин байгууллагын ашиг сонирхлын зөрчил, удирдах албан тушаалтны манлайлал, ил тод байдал ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, сахилга, байгууллагын соёлын хүрээнд бусад

агуулгаар эрсдэлийн түвшин дунджаар 6-10 оноонд хэлбэлзэж байгаа тул нэмэлт хяналт тавьж, холбогдох арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

6.4 Эрсдэлийн үнэлгээний үр дүн, нэгтгэл

Эрсдэлийн үнэлгээнд нийт 10 байгууллагын 544 албан хаагч хамрагдсанаас дундаж хамрагдалт 84 хувьтай бөгөөд эмэгтэй албан хаагч 44,3 хувийг эзэлж байна. Үнэлгээний дүнгээр ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн түвшин байгууллагуудын хооронд харилцан адилгүй байгаа хэдий ч нийтлэг хэв шинж тодорч байна.

(Хүснэгт 32)

№	Байгууллага	Хэсэг	Албан хаагчдын эрсдэлийн түвшин /тоо, хувиар/								Үнэлгээнд оролцогчдын нийт тоо / *Ажиллаж байгаа ТАХ-ын эзлэх хувь*/
			1-5		6-10		11-15		16-25		
			тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь	
1	Хүний эрхийн Үндэсний комисс	А	37	48,1%	29	37,7%	11	14.3%	0	0	77 / 98.7%/
		Б	49	63,6%	19	24,7	3	3,9%	6	7,8%	
2	Санхүүгийн зохицуулах хороо	А	56	43,4%	62	48,1%	9	7.0%	0	0	129 /68,6%/
		0	2								
		Б	80	62,0%	34	26,4%	9	7,0%	3	2,3%	
		0	3								
3	Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам	А	43	61,4%	22	31,4%	4	5.7%	1	1.4%	70 /93,3%/
		Б	40	57,1%	22	31,4%	6	8,6%	2	2,9%	
4	Эрүүл мэндийн яам	А	31	58,5%	20	37,7%	2	3.8%	0	0	53 /68%/
		Б	21	39,6%	23	43,4%	6	11,3%	3	5,7%	
5	СХД-ийн ИТХ-ын Ажлын алба	А	12	52,2%	9	39,1%	1	4.3%	0	0	23 /95,8%/
		Б	17	73,9%	3	13,0%	2	8,7%	1	4,3%	
6	Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын тамгын газар	А	14	38,9%	16	44,4%	5	13.9%	1	2,8%	36 /85,7%/
		Б	26	72,2	6	16,7%	1	2,8%	3	8,3%	
7	Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар	А	22	52,4%	14	33,3%	5	11.9%	1	2.3%	42 /100%/
		Б	30	71,4%	9	21,4%	3	7,1%	0		
8	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар	А	30	50,0%	24	40,0%	6	10.0%	0		60 /90,9%/
		Б	24	40,0%	20	33,3%	11	18,3%	5	8,3%	
9	Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газар	А	13	48,1%	9	33,3%	4	14.8%	1	3.7%	27 /100%/
		Б	20	74,1	3	11,1%	0		0		
10	Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтэс	А	9	33,3%	11	40,7%	5	18.5%	2	7.4%	27 /100%/
		Б	19	70,4%	5	18,5%	3	11,1%	0		
	Нийт дүн	А	267	49.1%	216	39.7%	52	9.6%	6	1.1%	544 /84%/
		Б	326	59.9%	144	26.5%	44	8.1%	23	4.2%	

Нийт дүнг нэгтгэхэд 10 байгууллагын хэмжээнд эрсдэлийн түвшин бага болон дунд бүсэд төвлөрсөн хэв шинж давамгайлж байгаа боловч хоёр хэсэгт 10-13 орчим хувийг эзэлж буй өндөр болон маш өндөр эрсдэлийн бүлэг нь байгууллагын ёс зүй, хариуцлага, манлайллын тогтолцоог бэхжүүлэх шаардлагатай байгааг харуулж байна. Эдгээр үзүүлэлт нь ёс зүйн орчныг системтэй сайжруулах, эрсдэл өндөртэй бүлэгт чиглэсэн арга хэмжээ авах, дотоод хяналтыг чангатгах, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх болон мэдээлэл солилцох тогтолцоог сайжруулах шаардлагатайг илэрхийлж байна. Мөн байгууллага тус бүрийн дотоод соёл, ажлын зохион байгуулалтын онцлогтой уялдуулан эрсдэлийн шалтгааныг

нарийвчлан тодорхойлж, зорилтот арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх нь цаашдын үр дүнд ач холбогдолтой байна. (Хүснэгт 32)

6.4.1 А хэсэг. Төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлсон үр дүн

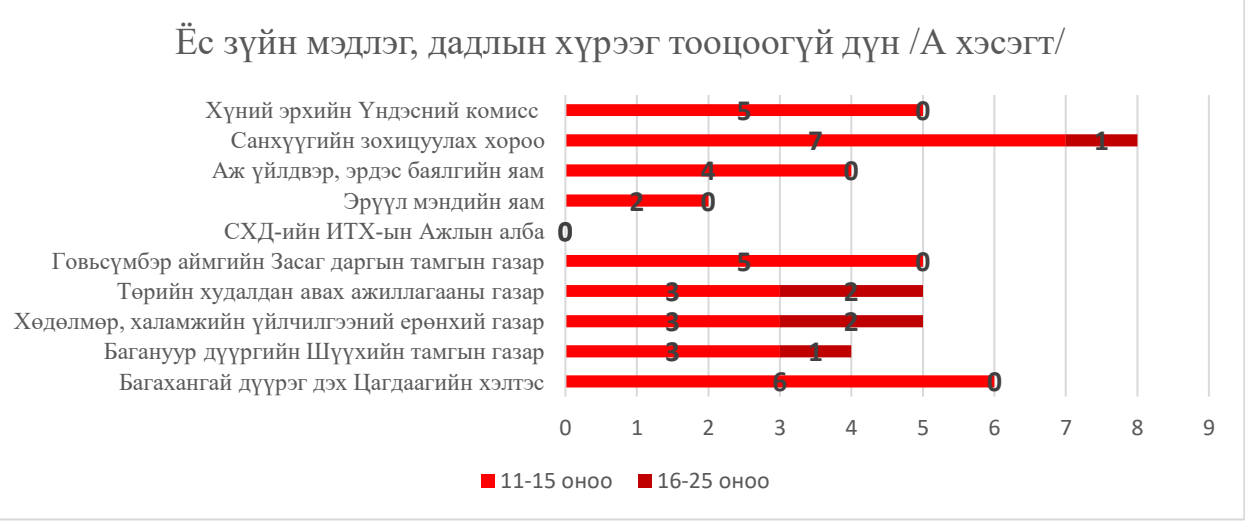
Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр сарын 29-ний өдрийн 06 дугаар тогтоолын хоёрдугаар хавсралтаар батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээний хуудас”-ны А хэсгийн “Ёс зүйн мэдлэг, дадал” эрсдэлийн хүрээнд хамаарах эрсдэлийн агуулгын хариулт нь эерэг утгатай боловсруулагдсан нь үнэлгээг хоёрдмол утгаар ойлгон оноог зөрүүтэй өгөх эрсдэл үүсэж байна. Ингэснээр хоёр өөрөөр ойлгогдох нөхцөл байдал үүсэж байна. Тухайлбал, нэгд, ёс зүйн сургалтад хамрагдаж, холбогдох хууль тогтоомжтой танилцан мэдлэг, ойлголтоо нэмэгдүүлдэг албан хаагч эрсдэлийг тооцох утгаар маш бага нөлөөтэй гэж үнэлэх боломжтой гэж ойлгогдож байна. Хоёр, сургалтад хамрагдсанаар тухайн хүчин зүйл нь маш өндөр нөлөөтэй гэж үзэн хариулт өгөх нөхцөл бүрдэж байгаа юм. Иймд тус агуулгын хүрээнд бөглөсөн хариулт буюу эрсдэлийн түвшнийг хасаж тооцон харьцуулав. (График 21, 22)

А хэсгийн “Ёс зүйн мэдлэг, дадал” эрсдэлийн хүрээнд хамаарах эрсдэлийн агуулгыг хамруулан дүгнэхэд сонгогдсон 10 байгууллагын хэмжээнд нийт 53 албан хаагч ёс зүйн эрсдэлд өртөх өндөр эрсдэлтэй, 5 албан хаагч маш өндөр эрсдэлтэй гэж тодорхойлогдсон бол уг агуулгын хариултыг хасаж тооцсоноор нийт 38 албан хаагч ёс зүйн зөрчилд өртөх өндөр эрсдэлтэй, 6 албан хаагч маш өндөр эрсдэлийн түвшинд хамаарч 14 албан хаагч дунд эрсдэлийн түвшинд шилжив.

(График 21)



(График 22)



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох хэсэгт ёс зүйн мэдлэг, дадлын хэсгийг хасаж тооцоход өндөр эрсдэлтэй албан хаагч 14-өөр хасагдаж, дунд эрсдэлийн түвшинд шилжив. (Хүснэгт 33)

(Хүснэгт 33)

№	Байгууллага	Хэсэг	Албан хаагчдын эрсдэлийн түвшин /тоо, хувиар/								Үнэлгээнд оролцогчдын нийт тоо / *Ажиллаж байгаа ТАХ-ын эзлэх хувь/*
			5-Jan		10-Jun		15-Nov		16-25		
			тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь	тоо	хувь	
1	Хүний эрхийн Үндэсний комисс	А	37	48.1	35	45.5	5	6.5	0	0.0	**77** / 98.7%/
		Б	49	63.6	19	24.7	3	3.9	6	7.8	
2	Санхүүгийн зохицуулах хороо	А	56	43.4	63	81.8	7	9.1	1	1.3	**129** /68,6%/
		0	2								
		Б	80	62	34	26.4	9	7	3	2.3	
		0	3								
3	Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам	А	43	61.4	23	29.9	4	5.2	0	0.0	**70** /93,3%/
		Б	40	57.1	22	31.4	6	8.6	2	2.9	
4	Эрүүл мэндийн яам	А	31	58.5	20	26.0	2	2.6	0	0.0	**53** /68%/
		Б	21	39.6	23	43.4	6	11.3	3	5.7	
5	СХД-ийн ИТХ-ын Ажлын алба	А	12	52.2	10	13.0	1	1.3	0	0.0	**23** /95,8%/
		Б	17	73.9	3	13	2	8.7	1	4.3	
6	Говьсүмбэр аймгийн Засаг даргын тамгын газар	А	14	38.9	17	22.1	5	6.5		0.0	**36** /85,7%/
		Б	26	72.2	6	16.7	1	2.8	3	8.3	
7	Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар	А	22	52.4	15	19.5	3	3.9	2	2.6	**42** /100%/
		Б	30	71.4	9	21.4	3	7.1	0		
8	Хөдөлмөр, халамжийн	А	30	50.0	25	32.5	3	3.9	2	2.6	**60** /90,9%/
		Б	24	40	20	33.3	11	18.3	5	8.3	

	үйлчилгээний ерөнхий газар										
9	Баганууур дүүргийн Шүүхийн тамгын газар	А	13	48.1	10	13.0	3	3.9	1	1.3	**27** /100%/
		Б	20	74.1	3	11.1	0		0		
10	Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтэс	А	9	33.3	12	15.6	6	7.8	0	0.0	**27** /100%/
		Б	19	70.4	5	18.5	3	11.1	0		
	Нийт дүн	А	**267**	**49.1%**	**230**	**42.3%**	**39**	**7.2%**	**6**	**1.1%**	**544** /84%/
		Б	**326**	**59.9%**	**144**	**26.5%**	**44**	**8.1%**	**23**	**4.2%**	

А хэсэгт буюу төрийн албан хаагч өөрийн чиг үүргийн хүрээнд ажиллахад тулгамдаж буй асуудал, бэрхшээлийг тодорхойлох үнэлгээгээр нийт үнэлгээнд оролцсон 544 албан хаагчдын 49.1 хувь нь 1–5 онооны эрсдэлийн түвшинд багтаж бага эрсдэлтэй гэж үнэлэгдсэн бол 42.3 хувь нь дунд түвшний эрсдэлтэй байна. Харин 7.2 хувь нь өндөр, 1.1 хувь нь маш өндөр эрсдэлтэй гарсан нь нийт албан хаагчдын 8.3 хувь нь ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэл өндөр байгааг харуулж байна. Энэ нь тодорхой албан хаагчдын хувьд албан тушаалын эрх мэдэл, шийдвэр гаргалт, мэдээлэл ашиглах, нууцад хандах эрх, иргэдтэй харилцах байдал зэрэг асуудалд анхаарах шаардлагатайг илтгэж байна.

А хэсгийн үнэлгээгээр Санхүүгийн зохицуулах хорооны албан хаагчдын 10,4 хувь, Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтсийн албан хаагчдын 7,8 хувь нь өндөр болон маш өндөр эрсдэлийн түвшинд хамаарч онцгой анхаарал хандуулж байхад Хүний эрхийн Үндэсний комисс, Говьсүмбэр аймгийн ЗДТГ, Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар, Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний газрын албан хаагчид 6,5 хувь, Аж үйлдвэр, эрдэс баялгийн яам, Баганууур дүүргийн Шүүхийн тамгын газрын албан хаагчдын 5,2 хувь өндөр болон маш өндөр эрсдэлийн түвшинд хамаарч байна.

Харин Эрүүл мэндийн яамны албан хаагчдын 2,6 хувь, СХД-ийн ИТХ-ын албан хаагчдын 1,3 хувь нь өндөр болон маш өндөр эрсдэлийн түвшинд хамаарч байна. Үүнээс дүгнэхэд эдгээр хоёр байгууллагын ихэнх албан хаагчид бага болон дунд эрсдэлийн түвшинд багтаж, ёс зүйн зөрчил гарах боломж бага, дотоод хяналт харьцангуй тогтвортой, байгааг илтгэж байна. СХД-ийн ИТХ-ын Ажлын албаны дотоод орчин тогтвортой, байгууллагын шийдвэр гаргах үйл явц илүү ойлгомжтой хэрэгждэг байж болзошгүйг харуулж байна.

Үнэлгээнд хамрагдсан нийт 544 албан хаагчдын өндөр болон маш өндөр эрсдэлийн түвшинд хамаарч байгаа 45 албан хаагч буюу 8.3 хувьд эрсдэлийн агуулгыг дүгнэн үзэхэд шийдвэр гаргах, нөлөө бүхий эрх мэдэлтэй, шүүмжлэлд эмзэг, мэдрэмтгий давамгайлж байгаа бөгөөд онцгой анхаарал татсан буюу эрсдэл өндөр болон маш өндөр гарахад нөлөөлсөн үзүүлэлтийг эрэмбэлэхэд дараах байдалтай байна. /Ёс зүйн мэдлэг, дадлын агуулгыг хасч тооцов./ (Хүснэгт 34)

(Хүснэгт 34)

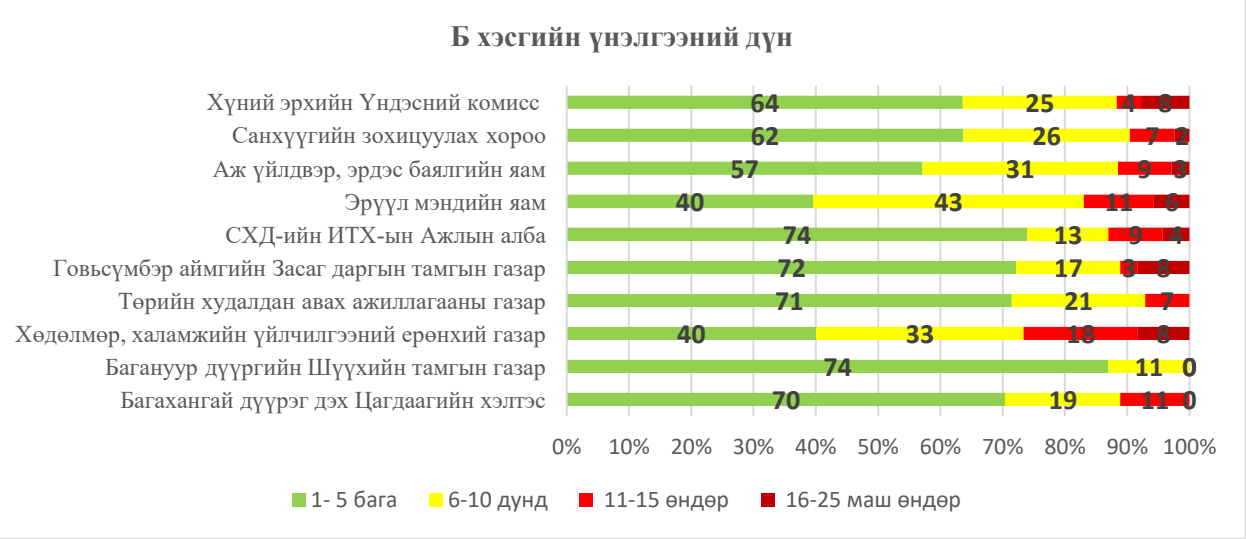
Эрэмбэ	**Эрсдэлийн агуулга**
1	Шийдвэр гаргах, нөлөө бүхий эрх мэдэлтэй
2	Шүүмжлэлд эмзэг, мэдрэмтгий

3	Хүний нөөцийг томилох, дэвшүүлэх, сургаж хөгжүүлэх зэрэгтэй холбоотой шийдвэр гаргах эрх мэдэлтэй
4	Төр, байгууллагын нууц, иргэдийн хувийн мэдээлэл, байгууллагын дотоод мэдээлэлд нэвтрэх эрхтэй
5	Сэтгэл хөдлөл ихтэй, сэтгэл зүйн ачаалал өндөр
6	Санхүү төсөв, тендертэй холбоотой мэдээлэлтэй ажилладаг
7	Санал, санаачилгыг дэмжиж хамтран ажиллах хандлага тааруу
8	Иргэдтэй нүүр тулж харилцдаг
9	Иргэд, аж ахуйн нэгжид шууд нөлөөлөх шийдвэр (тухайлбал: зөвшөөрөл, лиценз, үнэлгээ, шалгалт) гаргадаг
10	Гадаадын байгууллага, донор, төсөл, хөтөлбөртэй харилцдаг
11	Албаны хэрэгцээнд зориулсан мэдээлэл, өгөгдөл цуглуулах, хэрэглэх

6.4.2 Б хэсэг. Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлсон үр дүн

Б хэсэгт буюу байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлох эрсдэлийн үнэлгээгээр нийт оролцогчдын 59.9 хувь нь бага эрсдэлтэй гэж үнэлэгдсэн нь харьцангуй эерэг дүн боловч 26.5 хувь нь дунд түвшинд, 8.1 хувь нь өндөр түвшинд, 4.2 хувь нь маш өндөр түвшний эрсдэлтэй гарсан нь нийтлэг байдлаар авч үзвэл 12.3 хувь нь байгууллагын системийн түвшинд ёс зүйн зөрчилд өртөх өндөр магадлалтай байгааг харуулж байна. Зарим байгууллагад өндөр ба маш өндөр эрсдэлийн хувь илүү өндөр байгаа нь удирдлага ажилтны харилцаа, шийдвэр гаргалт, ил тод байдал, ашиг сонирхлын зөрчил, үүрэг хариуцлага, байгууллагын дотоод соёлд эрсдэл дагуулсан орчин үүссэн байж болохыг харуулж байна. (График 23)

(График 23)



Б хэсэгт байгууллага хооронд харьцуулбал Багануур дүүргийн Шүүхийн тамгын газар, Говьсүмбэр аймгийн ЗДТГ, Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар болон СХД-ийн ИТХ-ын Ажлын албаны болон ихэнх албан хаагчид бага эрсдэлтэй бүсэд төвлөрч, ашиг

сонирхлын зөрчил, удирдлагын манлайлал, ил тод байдал, ба тайлагнал, үүрэг хариуцлага, байгууллагын соёл төлөвшсөн, тогтвортой байгааг харуулж байна. Тухайлбал, Баганууур дүүргийн Шүүхийн тамгын газрын албан хаагчдын 74,1 хувь нь бага эрсдэлд төвлөрч ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэл үүсэх магадлал харьцангуй бага байна.

Харин Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтсийн албан хаагчдын 70 хувь нь бага эрсдэлд төвлөрсөн ч өндөр эрсдэлтэй албан хаагчид 11 хувийг эзэлж байна.

Гэтэл Эрүүл мэндийн яам, Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар, Багахангай дүүрэг дэх Цагдаагийн хэлтсийн албан хаагчид Б хэсэгт 11 хувиас их буюу өндөр эрсдэлийн бүлэг бусдаасаа мэдэгдэхүйц хамаарч байгаа нь байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдох бэрхшээл харьцангуй өндөр байгааг харуулж байна. Тухайлбал, Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газрын хувьд Б хэсэгт үнэлгээнд хамрагдсан албан хаагчдын 18,3 хувь өндөр эрсдэлд, 8,3 хувь маш өндөр эрсдэлд байгаа нь энэ байгууллагад ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэл илүү өндөр байгааг илтгэж, бодит сайжруулалтын арга хэмжээг яаралтай хэрэгжүүлэх, зарим нөхцөл байдлыг бүрэн өөрчлөх шаардлагатай байна.

(Хүснэгт 35)

Хүрээ		Эрсдэлийн агуулга	1.ХЭҮК	2.СЗХ	3.ЭМЯ	4.АУЭБГ	5.СХД ИТХ	6. ГС аймаг ЗДТГ	7.ТХААГ	8.ХХҮЕГ	9.БД ШТГ	10.БХД ЦХ
Ашиг сонирхлын зөрчил	1	Асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийддэг										
	2	Шийдвэр гаргахад гадны бусад нөлөөлөл их										
Удирдах албан тушаалтны манлайлал	1	Ёс зүйн хэм хэмжээг мөрддөггүй, зөрчлийг үл тоодог										
	2	Ёс зүйн сургалтад хамрагддаггүй										
	3	Удирдлагын шийдвэр гаргалт шударга бус										
	4	Хүний нөөцийн бодлого шударга бус										
	5	Ёс зүйн хариуцлагаас зайлсхийдэг										
	6	Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй										
Ил тод байдал ба тайлагнал	1	Ажлаа хугацаанд нь тайлагнадаггүй										
	2	Иргэд, олон нийтийн мэдээлэл авах эрхийг хангадаггүй										
	3	Ёс зүйн хариуцлагын талаар мэдээлдэггүй										
Үүрэг хариуцлага, сахилга	1	Үүрэгт ажлыг хугацаанд нь биелүүлдэггүй										
	2	Өмч хөрөнгө, техник хэрэгслийг зөв ашигладаггүй										
	3	Дотоод зөрчил, маргааныг шийдэх тогтолцоо бэхжээгүй										
Байгууллагын соёл	1	Хамт олны дунд уур амьсгал сөрөг										
	2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй										
	3	Ялгаварлал, гадуурхалтыг тэвчихгүй, мэдээлдэггүй										
	4	Гомдол мэдээлэх, авах тогтолцоо бүрдээгүй										

ДОЛОО. ДҮГНЭЛТ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээнд хамрагдсан нийт 10 байгууллагуудын дүнг ёс зүйн мэдлэг, дадлын агуулгыг хасч тооцсноор дүгнэвэл бага эрсдэлийн бүлгийн хувь А хэсэгт 49.1 хувь, Б хэсэгт 59.9 хувьтай байгаа нь суурь түвшний ёс зүйн орчин зохистой байгааг харуулж байгаа боловч байгууллагын хэмжээнд 8-13 орчим хувь нь өндөр болон маш өндөр эрсдэлтэй гарсан нь эрсдэлийн удирдлага нийт байгууллагуудад адил хэмжээнд хэрэгждэггүй, байгууллага хоорондын соёл, манлайллын ялгаа эрсдэлийн түвшинд тодорхой нөлөө үзүүлж байгааг нотолж байна. Тиймээс эрсдэл өндөртэй бүлэгт чиглэсэн бодит ажил, байгууллага тус бүрийн дотоод орчныг харгалзан сайжруулалтын арга хэмжээг зорилтот байдлаар хэрэгжүүлэх нь эрсдэлийн түвшнийг бууруулахад хамгийн үр дүнтэй алхам байх болно.

А хэсгийн хувьд:

Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр сарын 29-ний өдрийн 06 дугаар тогтоолын хоёрдугаар хавсралтаар батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээний хуудас”-ны А хэсгийн “Ёс зүйн мэдлэг, дадал” хүрээнд багтсан эрсдэлийн агуулгын зарим шалгуур нь эерэг утгатайгаар боловсруулагдсан байна. Ийм зохицуулалт нь ёс зүйн сургалтад хамрагдсан, мэдлэг чадвараа дээшлүүлсэн албан хаагчид давтамжийг байнга тохиолдохоор тооцон маш өндөр нөлөөтэй, эсвэл маш ховор тохиолдох, бага нөлөөтэй гэж үзэн эргэлзээтэй хариулт өгөх нөхцөл үүсгэж байна. Иймд уг эрсдэлийн агуулгыг эрсдэлийн мөн чанарт нийцүүлэн, ёс зүйн зөрчилд өртөх магадлал, нөлөөллийг зөв илэрхийлсэн байдлаар өөрчлөн шинэчлэх шаардлагатай байна.

А хэсгийн үнэлгээнд оролцсон 544 албан хаагчдын 49.1 хувь нь 1–5 онооны хүрээнд бага эрсдэлтэй, 42,3 хувь нь дунд түвшний эрсдэлтэй гэж үнэлэгдсэн байна. Харин 7,2 хувь нь өндөр, 1,1 хувь нь маш өндөр эрсдэлтэй гарч, нийт албан хаагчдын 8,3 хувь нь ёс зүйн зөрчилд өртөх өндөр эрсдэлтэйг харуулж байна. Энэ нь тодорхой албан хаагчдын хувьд албан тушаалын эрх мэдэл, шийдвэр гаргалт, мэдээлэл ашиглалт, нууцад хандах эрх, иргэдтэй харилцах үйл ажиллагаанд онцгой анхаарал шаардлагатайг илтгэж байна.

Эрсдэлийн үнэлгээний А хэсгийн үнэлгээнээс дүгнэхэд оролцогчдын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэл нь тодорхой чиг үүрэг, эрх мэдэл болон ажил үүргийн онцлогоос шалтгаалан ихээхэн ялгаатай байна.

Эдгээрээс шийдвэр гаргах болон нөлөө бүхий эрх мэдэлтэй байх үүрэг тэргүүнд жагсаж байна. Энэ нь байгууллагын бодлого, өдөр тутмын үйл ажиллагаанд шууд нөлөөлдөг тул ашиг сонирхлын зөрчил, гадны нөлөөлөл, субьектив шийдвэрийн эрсдэлийг үлэмж нэмэгдүүлдэгтэй холбоотой байна.

Үүний араас хүний нөөцийг томилох, дэвшүүлэх, сургаж хөгжүүлэхтэй холбоотой эрх мэдэл, санхүү, төсөв, тендертэй холбоотой мэдээлэлтэй ажиллах, мөн иргэд, аж ахуйн нэгжид шууд нөлөөлөх шийдвэр гаргах чиг үүрэг багтаж байна. Эдгээр нь шийдвэрийн шударга байдал, ил тод байдал, нөлөөллийн эрсдэлийг хамгийн их бий болгодог тул үнэлгээнд оролцогчдын өндөр эрсдэлтэй тодорхойлогдсон албан хаагчдын эрсдэлийн түвшин өндөр гарахад нөлөөлсөн байна.

Дараагийн өндөр эрсдэлд нөлөөлөх агуулга нь төрийн болон байгууллагын нууц, иргэдийн хувийн мэдээлэлд нэвтрэх, гадаадын байгууллага, төсөл, донортой харилцах, мөн албаны хэрэгцээнд мэдээлэл цуглуулах, ашиглах зэрэг мэдээллийн аюулгүй байдал, гадны талтай харилцах сувагтай холбоотой үүргүүд орж байна. Эдгээр чиглэл нь мэдээллийг буруугаар ашиглах, ил болгох, ашиг сонирхлын нөлөөлөл үүсэх эрсдэлийг дагуулж байдаг.

Харин албан хаагчийн зан төлөв, харилцаа хандлагаас үүдэлтэй эрсдэлүүд болох шүүмжлэлд эмзэг байх, сэтгэл хөдлөл ихтэй, ачаалал өндөртэй байх, санаачилга, хамтын ажиллагааны хандлага сул байх, мөн иргэдтэй нүүр тулж харилцах зэрэг нь өмнөх бүлгүүдтэй харьцуулахад эрсдэлд бага зэрэг нөлөөлж байна. Гэсэн хэдий ч эдгээр нь байгууллагын соёл, харилцаа, үйл ажиллагааны чанарт нөлөөлөхөөс гадна тодорхой нөхцөлд ёс зүйн зөрчил үүсэх суурь хүчин зүйл болдог.

Б.Хэсгийн хувьд:

Эрсдэлийн үнэлгээний Б хэсэг буюу байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, соёлын тухайд тохиолдож буй бэрхшээлийг тодорхойлоход үнэлгээний

хуудсыг албан хаагчдаар бөглүүлэхдээ албан тушаал, нэрийг нууцлан авах нь албан хаагчийн ажлын байрны дарамтад өртөж болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой байна.

Үнэлгээг дүгнэхэд байгууллагуудын хувьд дотоод зөрчил, маргааныг шийдвэрлэх тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй байгаа нь нийтлэг асуудал болоод байна.

Үүний дараагаар шийдвэр гаргалтад гадны нөлөө ихээр ордог, удирдлагын шийдвэр шударга бус, хамт олны уур амьсгал сөрөг, байгууллагын үйл ажиллагаанд ажилтнуудын оролцоо хангалтгүй зэрэг асуудлууд удаалж байна.

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

Үүнээс гадна асуудлыг танил тал, найз нөхдийн хүрээллээр шийдэх хандлага, ёс зүйн сургалтад тогтмол хамрагддаггүй байдал, ёс зүйн зөрчлийг мэдээлдэггүй, үүрэгт ажлыг хугацаанд биелүүлдэггүй, ялгаварлан гадуурхалтын талаар мэдээлэл өгөхөөс зайлсхийдэг зэрэг нь дийлэнх байгууллагуудад илрээгүй ч зөрчлийн суурь эрсдэлийг үүсгэж байна.

Харин ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх байдал сул, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг дэмждэггүй, гомдол мэдээлэх, хүлээн авах тогтолцоо бүрдээгүй зэрэг эрсдэлүүд нь нийтлэг биш боловч тодорхой байгууллагуудын түвшинд илэрч байгаа нь анхаарал хандуулах шаардлагатай асуудал хэвээр байгааг харуулж байна.

Аргачлалын дагуу ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээг зохион байгуулахад цаг хугацаа, хүн хүч ихээр шаардагдаж зохион байгуулж буй албан хаагчдад их ачаалал үүсгэж байгаа тул нэгдсэн программ хангамжийн шийдлийг нэвтрүүлэх шаардлагатай байна.

НАЙМ. ЭРСДЭЛИЙГ БУУРУУЛАХ ХАРИУ АРГА ХЭМЖЭЭТЭЙ ХОЛБООТОЙ ЗӨВЛӨМЖ

Нийтийн ашиг сонирхлыг хувийн ашиг сонирхлоос дээгүүр тавихын тулд төрийн байгууллагад нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн ёс зүйн үнэт зүйл, зарчим, хэм хэмжээг тууштай мөрдөж, үйл ажиллагаагаа тэдгээртэй нийцүүлэн явуулахыг нийгмийн шударга байдал гэж тодорхойлдог. Гэвч төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцсон үнэлгээ нь эдгээр зарчмын хэрэгжилтийг сулруулах хүчин зүйлс байгааг харуулж байна.

Эрсдэлийн үнэлгээний үр дүнд байгууллагын дотоод зөрчил, маргааны шийдвэрлэх удирдлагын чадавх сул, шийдвэр гаргалт шударга бус, хамт олны уур амьсгал сөрөг, байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцоог хангадаггүй нөхцөл бүрдсэн байгаа нь ёс зүйн зөрчил үүсэх эрсдэлийг нийтлэг байдлаар бүрдүүлж байна.

Албан хаагчдын шийдвэр гаргах нөлөө бүхий эрх мэдэлтэй байх, шүүмжлэлд эмзэг, мэдрэмтгий, сэтгэл хөдлөл ихтэй, сэтгэл зүйн ачаалал өндөр, санхүү төсөв, тендертэй холбоотой мэдээлэлтэй ажилладаг байдал нь ёс зүйн зөрчилд өртөх өндөр эрсдэлийг дагуулж байна. Мөн төр, байгууллагын нууц, иргэдийн хувийн мэдээлэл, байгууллагын дотоод мэдээлэлд нэвтрэх эрхтэй, хүний нөөцийг томилох, дэвшүүлэх, сургаж хөгжүүлэх зэрэгтэй холбоотой шийдвэр гаргах эрх мэдэлтэй албан тушаалтнуудын ёс зүйн сахилга, хариуцлагыг дээшлүүлэх, албан хаагчдын санал, санаачилгыг дэмжиж хамтран ажиллахад анхаарах шаардлагатай байна. Иймээс зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг

бууруулах, хууль тогтоомж болон бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг хангахын тулд дараах чиглэлээр цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Нэгдүгээрт, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээний хүрээнд байгууллагын дотоод хариуцлага, хяналтын тогтолцоог бэхжүүлэх, шийдвэр гаргах үйл явцын ил тод, хариуцлагатай байдлыг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй. Удирдах ажилтнуудын ёс зүйн манлайллыг нэмэгдүүлэх, байгууллагын бүх шатанд шударга, тэгш хандах зарчмыг тогтвортой төлөвшүүлэх нь ашиг сонирхлын зөрчил болон гадны нөлөөллөөс ангид ажиллах үндсэн баталгаа болно. Мөн төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчлийн талаарх ойлголт, хууль, дүрмийн хэрэгжилт, зөрчил гарсан тохиолдолд үүсэх хариуцлагын үр дагаврын талаар тогтмол сургалт, мэдээллээр хангаж, байгууллагын уур амьсгал, харилцааны соёлыг сайжруулах нь эрсдэлийн эх үүсвэрийг бууруулахад чухал нөлөөтэй.

Хоёрдугаарт, Хууль тогтоомж болон бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, холбогдох дүрэм журам, стандартуудыг байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаанд бодитоор мөрдүүлэх механизмыг боловсронгуй болгох шаардлагатай. Ёс зүйн зөрчлийг мэдээлэх, бүртгэх, хянах, шийдвэрлэх үйл явцыг нэгдсэн системд оруулж, ил тод байдлыг хангах нь албан хаагчдын хариуцлагын мэдрэмжийг нэмэгдүүлнэ. Мөн Ёс зүйн дэд хороо, дотоод хяналтын нэгжийн үйл ажиллагааг чадавхжуулж, тэдгээрийн зөвлөмж, дүгнэлтийг удирдлагын түвшинд бодитоор хэрэгжүүлдэг тогтолцоог бүрдүүлэх нь бодлогын хэрэгжилтийг баталгаажуулна.

Гуравдугаарт, Байгууллагуудын чиг үүрэг, соёл, ажиллах орчин нөхцөл харилцан адилгүй тул эрсдэлийн үнэлгээний дүнг ашиглан урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг төлөвлөхдөө байгууллагын онцлогоо зайлшгүй харгалзан үзэх шаардлагатай. Үүнд үнэлэгдсэн эрсдэлийн түвшинд нөлөөлж буй шалтгаан, нөхцөл, хүчин зүйлсийг тодорхойлон, түүнд тохирсон зорилтот арга хэмжээг нарийвчлан боловсруулж хэрэгжүүлэх нь зүйтэй. Жишээлбэл, эрсдэл өндөр үнэлэгдсэн нэгж, албан хаагчдын ашиг сонирхлын зөрчлийг илрүүлэх шалгуур, шалтгааныг тогтоох, дотоод аудитын давтамжийг нэмэгдүүлэх, дунд эрсдэлтэй хэсэгт мэдээлэл солилцооны ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх, үүрэг хариуцлагын давхардлыг арилгах; бага эрсдэлтэй хэсэгт тогтвортой соёл, сайн туршлагыг түгээх арга хэмжээг бодитой төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Үүнд: Ёс зүйн зөрчилд өртөх өндөр эрсдэлтэй албан хаагчдаас нөхцөл, шалтгааныг илрүүлэх судалгаа авч дүн шинжилгээ хийх, /гүнзгийрүүлсэн ярилцлага, фокус бүлгийн ярилцлага зохион байгуулах г.м/

Дөрөвдүгээрт, Албан хаагчдын сэтгэл ханамжийг тогтмол судалж, үр дүнг дүгнэн анхаарах нь байгууллагын дотоод уур амьсгалыг эерүүлэх, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэхээс гадна ёс зүйн зөрчил гарах эрсдэлийг бууруулахад чухал ач холбогдолтой. Судалгааны дүнг үндэслэн эрсдэлд нөлөөлж буй шалтгаан, хүчин зүйлсийг тодорхойлж, ажлын байрны сэтгэл зүйн эрүүл мэнд болон аюулгүй байдлыг сайжруулах чиглэлээр зорилтот арга хэмжээг нарийвчлан төлөвлөж, үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Ийм төрлийн арга хэмжээ нь албан хаагчдын ажлын орчны тав тух, урам зориг, бүтээмжийг нэмэгдүүлж, байгууллагын ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг бууруулахад бодит хувь нэмэр оруулна.

Ёс зүйн зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх үр нөлөөтэй систем бүрдүүлэхийн тулд байгууллагын соёл, манлайллын хэв маяг, хүнд суртал, дотоод харилцаа зэрэг эрсдэлд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг цогцоор нь авч үзэн сайжруулах бодлогын шийдлүүдийг шат

дараатай хэрэгжүүлэх нь чухал байна. Энэхүү цогц арга хэмжээг тууштай хэрэгжүүлснээр төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэл буурч, байгууллагын ил тод, хариуцлагатай үйл ажиллагаа төлөвшин, иргэдэд үзүүлэх төрийн үйлчилгээний чанар, нэр хүнд бодитоор өсөх нөхцөл бүрдэнэ.

- o O o -

Ном зүй

1. Төрийн албаны тухай хууль
2. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль
3. Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль
4. MNS 7068:2025, Төрийн албаны үйл ажиллагаанд тавих ерөнхий шаардлага стандарт
5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр. 2024
6. Ёс зүйн хорооны 2025 оны 09 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 06 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийг тооцох үнэлгээний аргачлал”
7. “Төрийн албан хаагчийн сэтгэл ханамж, хандлага” судалгаа, ТАЗ, ШУА-ийн Философийн хүрээлэн. 2024, УБ
8. Ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тогтоох, бууруулах чиглэлээр урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авахад ашиглах арга зүй, аргачлал зөвлөмж, Ж.Алтайбаатар. 2025 он, УБ
9. Төрийн байгууллагын шударга байдлын талаар албан хаагчдаас авах судалгааны тайлан, АТГ, Бодлогын шийдэл ТББ. 2024 он, УБ
10. An implementation guide to the National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace, Mental Health Commission of Canada, CSA Group. 2014
11. OECD Public Itegrty Handbook, 2020