Гаалийн ерөнхий газрын 2026 оны 01 дүгээр
сарын 05-ны өдрийн дугаартай
албан бичгийн 2 дугаар хавсралт

ГААЛИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН 2025 ОНЫ “ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА ХАРИУЦЛАГЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

№	Үзүүлэлт	Шалгуур үзүүлэлт		Авбал зохих оноо	Оноо[1]	Хувийн жин[2]
1	2	3		4	5	6
1	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилт[3] (ҮХХ)	Үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг шалгуур үзүүлэлттэй нийцүүлэн батлсан эсэх[4]		1	1	100%
2		Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилд өртөх эрсдэлийн үнэлгээ хийсэн эсэх [5]		1	0.8	100%
3		Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн байдал	Ёс зүйн сургалтыг 2-оос доошгүй удаа батлагдсан агуулгын хүрээнд зохион байгуулсан эсэх [6]	0.5	0.5	100%
			Соён, гэгээрүүлэх нөлөөллийн ажил зохион байгуулсан байдал[7]	0.5	0.5	100%
			Ёс зүйн нөлөөллийн мэдүүлэг гаргасан байдал[8]	0.5	0.5	100%
			Ёс зүйн зөрчлийн хариуцлагын бүртгэлийн маягт бөглөсөн байдал[9]	0.5	0.5	100%
Хэсгийн оноо				**4**	**3.8**	**95.0%**
4	Томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал (ЁЗМ)	Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлтийг үндэслэн шийдвэр гаргасан эсэх [10] (*гарсан дүгнэлтийн хувийн жингээр тооцох бөгөөд гомдол ирээгүй бол 1 оноо)*		1	1	100%

5		Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан, зөрчлийн шийдвэрлэлтийг цахим хуудсанд байршуулсан байдал[11]	1	1	100%
6		Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа, гишүүдийг урамшуулах санхүүгийн эх үүсвэрийг шийдвэрлэсэн байдал[12]	1	0.75	75%
Хэсгийн оноо			**3**	**2.75**	**91.7%**
7	Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа (ЁЗДХ)	Дэд хорооны бүрэлдэхүүн хөдөлгөөнийг бүртгэсэн байдал[13]	1	1	100%
8		Төрийн албан хаагчаас ирүүлсэн гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэсэн байдал [14] *(Гомдол ирээгүй бол 1 оноо авна, нийт ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын хувийн жингээр тооцно)*	1	1	100%
9		Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын дэд систем дэх дүгнэлт, шийдвэрийг бүртгэж, тайлагнасан байдал [15]	1	1	100%
Хэсгийн оноо			**3**	3	100%
Үнэлгээний нийт оноо, хувь			**10**	**9.55**	**95.5%**

Гаалийн ерөнхий газрын 2026 оны 01 дүгээр
сарын 05-ны өдрийн дугаартай
албан бичгийн 1 дүгээр хавсралт

ГААЛИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН 2025 ОНЫ ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ТАЙЛАН

НЭГ. ТОВЧ ТАНИЛЦУУЛГА

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд Гаалийн байгууллагаас бодлогын баримт бичиг боловсруулах, сургалт, сурталчилгаа, соён гэгээрүүлэх ажил арга хэмжээг зохион байгуулах, судалгаа, шинжилгээ хийх, мэргэжил арга зүйн зөвлөмжөөр хангах чиглэлээр 2025-2028 онд хэрэгжих үйл ажиллагааны төлөвлөгөө батлан, дараах байдлаар хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна:

Нэг. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа:

- *Байгууллагын хэмжээнд ёс зүй, авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх чиглэлээр 348 арга хэмжээ* (сургалт, уулзалт, форум, аян, брошур, сурталчилгаа, санал асуулга гэх мэт)-г зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 23,079 албан хаагч, аж ахуйн нэгж, иргэдийг хамруулж, холбогдох мэдээллийг түгээсэн.

Хоёр. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээтэй холбоотой судалгаа, дүн шинжилгээ:

- Гаалийн байгууллагын гүйцэтгэлийн нэмэгдүүлэх, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой *“өргөдөл, гомдол, сахилгын хариуцлага оногдуулсан шийдвэр, дуудлагын төвийн мэдээлэл, гадаад, дотоод орчны шинжилгээ, оролцогч талуудын болон хэрэглэгчийн үнэлгээ”* болон бусад чиглэлээр *570 хуудас бүхий 40 судалгаа, шинжилгээ (системийн хэмжээнд: 8, харьяа гаалийн газар, хороо: 32)* хийж, өнөөгийн нөхцөл байдлыг тодорхойлсон.

Гурав. Ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх менежмент:

- Тайлант хугацаанд ёс зүйн *16 ёс зүйн гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, 13 нь ёс зүйн зөрчил гаргаагүй, 3 нь ёс зүйн зөрчил гаргасан дүгнэлт* гарган Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд заасан ёс зүйн хариуцлага оногдуулсан.

ХОЁР. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ТАЛААР

2.1.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилт:

Гаалийн байгууллагын ил тод байдал ёс зүй, сахилга хариуцлагаар үлгэрлэсэн ёс зүйн дэд бүтцийг бий болгох зорилгын хүрээнд гурван зорилт, 21 арга хэмжээтэй бүхий “Гаалийн байгууллагын 2025-2028 онд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах төлөвлөгөө”-г батлан, хэгжилтийг ханган ажиллаж байна:

- Зорилго 1.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг удирдамж зааврааар хангаж, зохион байгуулалтыг сайжруулах: Гаалийн ерөнхий газрын Ёс зүйн дэд хороо харьяа гаалийн газар, хороодын Ёс зүйн д “19 албан бичиг, 12 үүрэг даалгавар, зөвлөмжийг зохион байгуулалтын бүтцийн нэгж, дэргэдэх байгууллага, харьяа гаалийн газар, хороодод хүргүүлж, 53 цахим захидал (ethic@customs.gov.mn), 213 албан бичгийг цахим болон цаасан хэлбэрээр хүлээн авч, шийдвэрлэн, 15 мэдээллийг дотоод сүлжээгээр түгээж, давхардсан тоогоор 1,176 албан хаагч үйл ажиллагаандаа ашигласан”
- Зорилго 2. Төрийн албанд ёс зүйн зөрчлийг үл тэвчих сэтгэлгээ, шударга байдлыг эрхэмлэхэд чиглэсэн соён гэгээрүүлэх ажлыг эрчимжүүлнэ:

  Гаалийн байгууллагын ёс зүйн дэд бүтцийн өнөөгийн нөхцөл байдал, гадаад, дотоод орчны PESTLE, SWOT шинжилгээ, оролцогч талууд, хэрэглэгчийн үнэлгээний судалгааг PDCA аргачлалаар хийх боломж зэрэг судалгаа, шинжилгээг хийж судалгаанд суурилсан шийдвэр гаргах, албан хаагчдын академик судалгаа хийх чадамжийг нэмэгдүүлсэн.

№	Арга хэмжээ	Хэлбэр	Арга хэмжээ	Оролцогчийн тоо
1	Сургалт	танхим	95	3,300
		цахим	46	1,896
3	Уулзалт, форум	цахим	25	745
		танхим	20	515
	Нийт		**186**	**6,456**

	Нөлөөллийн арга хэмжээ	Хэлбэр	Тоо	Оролцогч
1	Аян	танхим/цахим	25	3,117
2	Санал асуулга (системийн хэмжээнд 5/3,145; 19 гаалийн газар, хороод 45/3,164)	цахим	50	6,309
3	Брошур	цаас/цахим	55	4,200
4	Бродкэст мессэж: мэдээлэл, бусад	дотоод сүлжээ, сайт, цахим хуудас	37	3,548
Нийт			167	17,174

- Зорилго 3. Ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх менежментийг сайжруулна:

  Засгийн газрын 11-11, Гаалийн байгууллагын 1800-1281 нээлттэй 2023-2025 онд албаны утсаар бүртгэгдсэн 43,907 дуудлагад хамаарах 1.64 сая өгөгдлийг татан авч, ач холбогдол бүхий 0.85 сая өгөгдөл/мэдээллийг цэвэрлэж, мэдээллийг төрөлжүүлж, байнга давтагддаг, мэдээллийг харьцуулан судалсан. Судалгаанд хамрагдсан хугацаанд 43.9 мянган дуудлага бүртгэгдсэнээс хамгийн их буюу *34 хувийг гаалийн хяналт, бүрдүүлэлт, 17 хувийг барааны ангилал, үнэлгээ, 15 хувийг хаяг байршил, 10 хувийг сүлжээ, 5 хувийг тариф, татвар эзэлсэн нь нийт дуудлагын 86 хувийг эдгээр таван төрлийн дуудлага* эзэлсэн. Ёс зүйн гомдлыг харьцуулахн үзэхэд сахилгын хариуцлагын асуудал дийлэнх нь байсан.

- Зорилго 4. Ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэхэд иргэний нийгэм, хувийн хэвшил, хэвлэл мэдээллийн байгууллагын оролцоог хангана: Ёс зүй, авлига, ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой асуудлыг үр дүнтэй удирдах зорилгоор өргөдөл, гомдол, сахилгын шийтгэл болон зөрчлийн талаарх мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх зайлшгүй шаардлагатай. Тайлант хугацаанд 40 судалгаа, шинжилгээ (системийн хэмжээнд: 8, харьяа гаалийн газар, хороодод: 32, нийт 581 хуудас)-г хийсэн.

Д/Д	Судалгаа, дүн шинжилгээ	Хуудасны тоо	Хамрах хүрээ
1	Гаалийн байгууллагын ёс зүйн менежментийн дэд бүтцийн өнөөгийн нөхцөл байдал	5	Системийн хэмжээнд
2	Авлигын эрсдэлийн зураглал гаргах товч аргачлал (2025)	34	
3	Байгууллагын гадаад орчны шинжилгээ	159	
4	Байгууллагын дотоод орчны шинжилгээ	35	
5	Байгууллагын хэрэглэгчийн үнэлгээний судалгааг PDCA аргачлалын дагуу хийх боломж (2020-2024)	44	
6	Гаалийн байгууллагын дотоод хэрэглэгчийн үнэлгээ	8	
7	Байгууллагад ирсэн дуудлагын шинжилгээ (2023, 2024, 2025.09)	25	
8	ГЕГ-ын Сахилгын хороогоор шийдвэрлэсэн зөрчлийн мэдээлэлд хийсэн дүн шинжилгээ (2023, 2024, 2025.09)	11	
10	Байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмын хэрэгжилттэй холбоотой судалгаа (2024, 2025 оны харьцуулалт)	3	СЭГГ
11	Байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрт хийсэн дүн шинжилгээ (2024, 2025 оны харьцуулалт)	6	СЭГГ, СШГГ
12	Байгууллагад ирсэн өргөдөл, гомдлын дүн шинжилгээ (2024, 2025 оны харьцуулалт)	15	УБГГ, СЭГГ, ДАГГ, ОРГГ, СШГГ, ХӨГХ
13	ГЕГ-ын Сахилгын хороогоор шийдвэрлэсэн зөрчлийн мэдээлэлд хийсэн дүн шинжилгээ	9	ЗҮГГ, СЭГГ, ХӨГХ
13	Албан хаагчийн гэмт хэрэг, авилга, ашиг сонирхлын зөрчил үүсч болзошгүй эрсдэлийн тооцоо дүн шинжилгээ	32	ЧХОУНБГГ
14	Байгууллагын эрсдэлийн дүн шинжилгээ (2024, 2025 оны харьцуулалт)	195	19 газар хороо тус бүр
	Нийт 40 судалгаа	**581**	

2.2.Томилох эрх бүхий албан тушаалтны ёс зүйн манлайлал:

Гаалийн байгууллагад 2016 төрийн албан хаагч ажиллаж байгаагаас төрийн тусгай ангилал 75 хувь, төрийн үйлчилгээний ангилалд ажиллах албан хаагч 25 хувийг эзэлж байна. Төрийн тусгай 1,527 албан хаагчийг Гаалийн ерөнхий газар (ГЕГ)-ын дарга, төрийн үйлчилгээний 489 албан хаагчийн хувьд ГЕГ, харьяа 19 гаалийн газар, хороодын дарга нар томилно. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахад томилох эрх бүхий 20 албан тушаалтан дэмжлэг үзүүлж, ёс зүйн манлайлал үзүүлж ажилласан. Зарим онцлог ажлаас дурдвал:

- Ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх арга хэмжээ зохион байгуулж, дүн шинжилгээ хийх чадамжийг дээшлүүлэх зорилгоор Гаалийн байгууллагын хэмжээнд 40 сургагч багшийг бэлтгэн тайлангийн 2.1 дэх хэсэгт хэрэгжүүлсэн арга хэмжээг Ёс зүйн дэд хороодын гишүүдийн хамт хэрэгжүүлсэн;
- Ёс зүйн хороо, Удирдлагын академи хамтран зохион байгуулсан “Ёс зүйн сургагч багш”-ийн сургалтад хоёр албан хаагч хамрагдан, үндэсний хэмжээнд сургагч багшийн эрхтэй болж, байгууллагын Ёс зүйн сургалтын модуль боловсруулах, сургалт зохион байгуулах арга зүйн зөвлөмжийг боловсруулсан;
- “Удирдлагын ёс зүйн манлайлал ба албан хаагчдын зан төлөв” санал асуулга авч 539 албан хаагчийг хамруулан, үр дүнд үндэслэн Ёс зүйн нөлөөллийн арга хэмжээг зохион байгуулсан;

- *“Ёс зүйн менежментийн дэд бүтэц”-ийн* шинжилгээг 10 агуулгаар хийж, *дундаж үнэлгээ 2.4 оноотой байсан* ба 100 оноотой дүйцүүлэн авч үзвэл *48 хувьтай байгаа нь ёс зүйн чиглэлээр* хийгдэх ажлыг эрчимжүүлэх шаардлагатайг илтгэсэн. Гаалийн байгууллагын Ёс зүйн менежментийн дэд бүтцийн бүрдүүлэлтэд *“Удирдах албан тушаалтны манлайлал, Ёс зүйн сургалт, хөтөлбөр,* Шударга ажиллах зарчим” гэсэн гурван дэд бүтэц хамгийн их нөлөөлөл үзүүлсэн тул тайлант хугацаанд эдгээрийг дээшлүүлэх чиглэлд түлхүү анхаарч ажилласан.

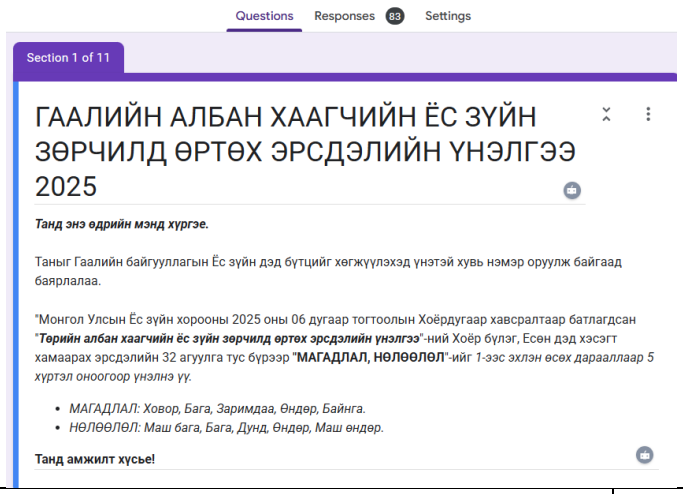
Гаалийн байгууллагын ёс зүйн менежментийн дэд бүтцийг бэхжүүлэх ажлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд өнөөгийн байдлыг үнэлэх, суурь түвшинг тодорхойлж, “Гаалийн байгууллагын шударга байдлыг дээшлүүлэх” зорилго бүхий 2025-2028 онд хэрэгжүүлэх Стратеги төлөвлөгөөг батлан, хэрэгжилтийг ханган, бодлогын баримт бичиг боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, чадавхыг бэхжүүлэх зэрэг өргөн цар хүрээ бүхий олон ажлыг тасралтгүй хэрэгжүүлсэн.

2.3. Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаа:

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн дагуу ГЕГ болон харьяа гаалийн газар, хороодын дэргэд 20 Ёс зүйн дэд хороог хуулийн дагуу 2024 онд байгуулан, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг ханган ажилласан талаарх мэдээллийг тайлангийн өмнөх хэсэгт тусгасан.

Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны 2025 оны Аргачлал батлах тухай 06 дугаар тогтоолын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дараах байдлаар ажилласан:

- Гаалийн удирдах төв байгууллага, харьяа гаалийн газар, хороодод ТТ1-ТТ6 ангиллын албан тушаалд ажиллах 1,527, ТҮ ангилалд ажиллах 489 албан хаагчдын нэгдсэн бүртгэлийг гарган Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ хийх бэлтгэл ажлыг хангасан;
- Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ хийх багийг Ёс зүйн дэд хороодын албан хаагчдаар бүрдүүлэн эхний ээлжинд 83 албан хаагчийг судалгаанд хамруулсан;



- Аргачлалын дагуу үнэлгээ хийхэд “Өндөр болон Маш өндөр” эрсдэлийн түвшинд бүртгэгдээгүй;
- Хэдий тийм боловч дүн шинжилгээ, гаалийн газар, хороод, Иргэн, Аж ахуйн нэгжтэй харилцдаг албан тушаалын хувьд Өндөр эрсдэлийн зэрэглэлд орох магадлалтай;
- Иймд 2026 оны эхний хагас жилд нийт албан хаагчдыг бүрэн хамруулсан Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээг дүн шинжилгээ, бусад мэдээлэлтэй харьцуулан хийхээр төлөвлөж байна.

Гарсан үр дүн, ололт амжилт:	**Бэрхшээл:**
- Гаалийн байгууллагын ёс зүйн дэд бүтцийн үнэлгээ хийж, түүнийг сайжруулахад удирдлага, албан хаагчдын хамтын оролцоо чухал бөгөөд ёс зүйн боловсрол олгох, эрх зүйн мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, ёс зүйн дүрмийг батлан, системтэй сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээг тасралтгүй хэрэгжүүлэх, мэдлэг солилцооны платформ бий болгосон. - Сахилга болон Ёс зүйн хариуцлагыг ялгах, ёс зүйн хууль тогтоомж нь ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг төлөвшүүлэх, ёс зүй, авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэхэд чиглэсэн санаачилга, сургалтын хөтөлбөр бий болгох, сургалт зохион байгуулах, олон нийтэд сурталчлах ажлыг байгууллагын хэмжээнд холбогдох нэгжтэй хамтран ажлын байр, цахим, танхим хосолсон	- Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагаа шинэ тутам, гишүүд өөр өөрийн эрхэлсэн ажил, албан тушаал (ГЕГ-ын Ёс зүйн дэд хорооны зарим гишүүд газар, хороодод ажилладаг)-ын хажуугаар давхар ажиллаж байгаа тул илүү цагаар ажиллах зэрэг шаардлага үүссэн; - Төсвийн хөрөнгийн хэмнэлтийн горимтой уялдан ажлын байранд, нүүр тулсан арга хэмжээ зохион байгуулах, гарын авлага, брошур, зурагт хуудас, видео бичлэг хийх санхүүгийн нөөц дутагдалтай; - “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр" болон “Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр”-т тусгагдсан “Ил тод байдал, Ёс зүйг дээшлүүлэх, Ёс зүйн дүрэм батлах, хэрэгжүүлэх, Ёс зүйн

хэлбэрээр нийт албан хаагчдад мэдээлэл түгээх ажлыг хэвшүүлсэн. · Өөрийн нөөц бололцоог ашиглан ёс зүй, авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх сургагч багш бэлтгэсэн нь гаалийн үйл ажиллагаанд учирч буй хүндрэлтэй асуудлыг тодорхойлох, сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээ зохион байгуулах, судалгаанд суурилсан шийдвэр гаргах ажлыг хэвшлүүлэхэд дэмжлэг болсон. · Судалгаа, шинжилгээний үр дүнд суурилсан “Бодлого, стратегийн төлөвлөлт сайжрах, Шийдвэр гаргалт нотолгоонд тулгуурлах” боломжийг бүрдүүлсэн. · Байгууллагын соёл, өөрчлөлтөд дасан зохицох чадвар нэмэгдсэн. · Нөлөөллийн арга хэмжээ зохион байгуулснаар харилцан бие биенээсээ суралцах, багаар ажиллах, талархсан сэтгэлээр асуудалд хандах, сайн туршлага хуваалцаж, төрийн байгууллагын залгамж халаа, уламжлалыг сэргээх, урам зориг өгч, байгууллагын гүйцэтгэлд дэмжлэг үзүүлсэн.	зөрчилд дүн шинжилгээ хийх, Ёс зүйтэй холбоотой гомдол, мэдээлэл хүлээн авах, хянан шалгах” зэрэг нийтлэг асуудлыг нэгтгэн тайлагнах боломжгүй. Үүнээс улбаалан хугацаатай тайлагнал болон АТГ-аас мөрдөгчийн мэдэгдэл ирэх тохиолдол бүрт нэг ажлыг давхацуулан тайлагнаж, ихээхэн цаг хугацаа зарцуулдаг; · Авлига болон Ёс зүйтэй холбоотой асуудлыг хариуцан хэрэгжүүлэх “Эрх бүхий албан тушаалтан” болон “Ёс зүйн дэд хороо”-ны хариуцан гүйцэтгэх ажил үүрэг, шалгуур үзүүлэлтийг бүрхэг; · Сахилга, ёс зүйн хариуцлагатай холбоотой гомдол, мэдээллийн нэгдсэн хүрээ байхгүй; · Гаалийн харилцаанд оролцогч хувийн хэвшилд Гаалийн улсын байцаагчийн ёс суртахууны талаар мэдээлэл түгээх санаачилга дутагдалтай, бүрхэг.

Санал:

Гаалийн байгууллагын үйл ажиллагааны бүх шатанд хамааралтай нийтлэг асуудал болох ёс зүйн хэм хэмжээ, дэд бүтцийг бэхжүүлэх үйл ажиллагааны хэрэгжилт, тайлант хугацаанд хийсэн судалгаа, шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан дараах *саналыг дэвшүүлж байна:*

1. *Ёс зүй, харилцааны чадавхыг дээшлүүлэх сургалт, соён гэгээрүүлэх ажлыг тогтмолжуулах:* Албан хаагчдын түвшин, онцлогт нийцсэн шатлал бүхий ёс зүйн сургалтын загвар бий болгон, харилцааны соёл, хүнд суртал, сэтгэлзүйн дэмжлэгийн чиглэлээр сургалт, зөвлөгөө зохион байгуулах;
2. *Ёс зүйн соёлыг төлөвшүүлэх урамшууллын бодлого хэрэгжүүлэх:* “Ёс зүйгээр манлайлагч албан хаагч”, “Мэргэшсэн албан хаагч” зэрэг урамшууллын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж, ёс зүйн зөв хандлага, сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэх;
3. *Судалгаа, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог бэхжүүлэх:* Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагаанд үнэлгээ хийх нэгдсэн шалгуур, үзүүлэлтийг боловсруулж, ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээг дотоод хяналтын тогтолцоонд нэгтгэн, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй уялдуулах;
4. *Байгууллагын гадаад, дотоодод хэрэглэх ил тод, нээлттэй байдлын нэгдсэн платформ бий болгох:* Ёс зүйн дэд хороо, Сахилгын хороо, “Дуудлагын төв”-ийн мэдээллийг нэгтгэсэн цахим платформ байгуулж, бодлого, журам, тайлан, статистик мэдээллийг Байгууллагын болон Хүний нууцийн хууль тогтоомжид уялдуулан тогтмол шинэчлэх;
5. *Нотолгоонд суурилсан шийдвэр гаргалтыг бэхжүүлэх:* PESTLE, SWOT, PDCE, GAP болон бусад судалгаа, шинжилгээний арга зүйд тулгуурлан ёс зүйн бодлого, стратегийн төлөвлөлтийг шинэчилж, өгөгдөлд суурилсан судалгаа, дүн шинжилгээг удирдлагын түвшинд ашиглах;
6. *Хамтын ажиллагаа, уялдааг сайжруулах:* ГЕГ-ын Сахилгын хороо, Ёс зүйн дэд хороодын үүрэг, хариуцлагын заагийг тодорхой болгож, Удирдлагын академи, Төрийн албаны зөвлөл, Ёс зүйн хороо, Авлигатай тэмцэх газартай хамтран үндэсний сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээний загвар хөтөлбөр хэрэгжүүлэх;
7. *Гомдол, мэдээллийн сан үүсгэх:* Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухайн хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1, 8.2 дахь заалт тус бүрээр Гаалийн байгууллагад ирүүлсэн гомдол, мэдээлэл болон шийдвэрийн сан бүрдүүлэх;
8. *Ёс зүйн гомдол, мэдээлэл хүлээн авах тогтолцоог сайжруулах:* Гомдол, мэдээлэл хүлээн авах, шийдвэрлэх нэгдсэн цахим системийг сайжруулж, цахим, утас, бичиг, биет зэрэг олон сувгаар иргэн, аж ахуйн нэгжийн санал, гомдлыг хүлээн авах нөхцөлийг бий болгон, тэдгээрийн шийдвэрлэлтийн явц, үр дүнг ил тод болгож, олон нийтэд тогтмол мэдээлэх тогтолцоог бүрдүүлэх;

9.	*Үндэсний хэмжээнд “Дуудлагын төв”-ийн мэдээлэлд суурилсан хяналтын системийг боловсронгуй болгох:* Гомдол, мэдээллийн давхардал, шийдвэрлэлтийн хугацаа, чанарыг хянах, үр дүнг байгууллагын удирдлагын шийдвэр гаргах түвшинд ашиглах механизмыг сайжруулах.
10.	*Тогтвортой байдлыг хангах, үр нөлөөг баталгаажуулах:* Ёс зүйн ухамсар, ил тод байдал, шударга ёсны үнэт зүйлийг байгууллагын соёлд төлөвшүүлэх, үр нөлөөг тогтвортой хэмжих, үнэлэх тогтолцоог бүрдүүлэх.

Шалгах хэсэг:

- ☐ “Ёс зүй, сахилга хариуцлагын үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт”-ийн дагуу үнэлгээ хийсэн эсэх.
- ☐ Үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтэд нийцүүлэн баталсан үйл ажиллагааны төлөвлөгөө хавсаргасан эсэх.
- ☐ Байгууллагын 2025 оны Ёс зүйн дэд хорооны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн тайланг маягтын дагуу бүрэн тайлагнасан эсэх.

БАТАЛГААЖУУЛАЛТ:

Томилох эрх бүхий албан тушаалтан

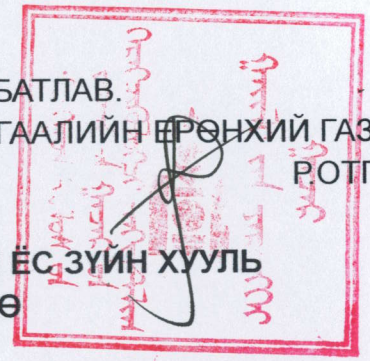
Гаалийн ерөнхий газрын даргын
албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч — Г.Энхтайван
/Албан тушаал/ */Гарын үсэг/* */Гарын үсгийн тайлал/*

Гаалийн ерөнхий газрын
Ёс зүйн дэд хорооны дарга — Д.Цэндсүрэн
/Албан тушаал/ */Гарын үсэг/* */Гарын үсгийн тайлал/*

Гаалийн ерөнхий газрын
Ёс зүйн дэд хорооны нарийн
бичгийн дарга — Б.Болормаа
/Албан тушаал/ */Гарын үсэг/* */Гарын үсгийн тайлал/*

Огноо: ..... оны ..... сарын .....

БАТЛАВ.
ГААЛИЙН ЕРӨНХИЙ ГАЗРЫН ДАРГА
РОТГОНЖАРГАЛ



ГААЛИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 2025-2028 ОНД ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХАНГАХ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

Зорилго: Гаалийн байгууллагын ил тод байдал ёс зүй, сахилга хариуцлагаар үлгэрлэсэн ёс зүйн дэд бүтцийг бий болгох

Зорилт 1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, үйл ажиллагааны ил тод, нээлттэй байдлыг хангах байгууллагын соёлыг бэхжүүлэх;

Зорилт 2. Ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх менежментийг сайжруулах;

Зорилт 3. Ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэхэд гаалийн харилцаанд оролцогчид, хэвлэл мэдээллийн байгууллага, олон нийтийн оролцоог хангах.

№	Бодлогын баримт бичиг, хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Шалгуур үзүүлэлт	Суурь түвшин	Зорилтот түвшин	Хугацаа	Хариуцах нэгж
Зорилт 1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, үйл ажиллагааны ил тод, нээлттэй байдлыг хангах						
1	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөлийг жил бүр судалж, нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлон зөрчлийг бууруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх	Эрсдэлийн үнэлгээний тайлан	0	4	Жил бүр	Захиргааны удирдлагын газар, Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын хэлтэс, Ёс зүйн дэд хороод
2	Албан хаагчийн зөрчил, хариуцлагын мэдээллийн бүртгэлийн хуудсыг нэвтрүүлж, жил бүр шинэчилж, хэвшүүлж, манлайлсан албан хаагчийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, ажлын үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт болгох	Бүртгэлийн хуудасны тоо	0	2,200	2025 оны III улирал, 2026, 2027, 2028 оны I улирал	Захиргааны удирдлагын газар, Дотоод хяналт, аюулгүй байдлын хэлтэс, Ёс зүйн дэд хороод

3	Удирдах албан тушаалтан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг чанд мөрдөн, ёс зүйтэй, ил тод, шударга харилцаа, хандлагаар албан хаагчийг үлгэрлэн манлайлах байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх	Санал асуулга, ярилцлагын тоо		8	Хагас, бүтэн жилээр	Захиргааны удирдлагын газар, Ёс зүйн дэд хороод
4	Гаалийн байгууллагад шинээр орох албан хаагчийн сонгон шалгаруулалт болон албан тушаал дэвшүүлэх, сэлгэн ажлуулахад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомж болон ёс зүйн төлөвшил, зан үйлийн хэв маягыг тодорхойлох сорилын асуулт боловсруулан, ярилцлага авч, тухай бүр шинэчлэх	Сорилын асуултын тоо	0	20	2025 оны эхний хагас жил	Сургалтын төв, Ёс зүйн дэд хороо
		Шалгалтад оролцсон нэр дэвшигчийн тоо			Тухай бүр	Төрийн албаны салбар зөвлөл, Хүний нөөцийн хэлтэс, Сургалтын төв, Ёс зүйн дэд хороо
5	Гаалийн улсын байцаагчийн анхан шатны чиглүүлэх 8, дунд болон ахисан түвшний мэргэшүүлэх 6, гаалийн бүртгэгдсэн мэргэжилтний эрх олгох 4, эрх сунгах сургалтад 2, нийт танхимын 14 цаг, ажлын байранд суралцах 8 цаг, болон “Гаалийн мэргэшлийн ёс зүй”, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг таниулах, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх” болон “Ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэх үйл явц” 2 цагийн сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, жил бүр шинэчлэх	Боловсруулсан болон шинэчилсэн сургалтын хөтөлбөрийн тоо	1	12	Жил бүр	Сургалтын төв, Ёс зүйн дэд хороод
		Зохион байгуулсан сургалт, суралцагчийн тоо			Жил бүр	Сургалтын төв, Ёс зүйн дэд хороод
6	“Гаалийн мэргэшлийн ёс зүй, түүнтэй холбоотой зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх” сургагч багш бэлтгэх сургалт зохион байгуулах	Боловсруулсан болон шинэчилсэн сургалтын хөтөлбөрийн тоо	0	1	2025 оны IV улирал, 2026 оны II улирал	Сургалтын төв, Ёс зүйн дэд хороод

		Сургагч багшийн тоо		45	2025 оны IV улирал, 2026 оны II улирал	Сургалтын төв, Ёс зүйн дэд хороод
7	Гаалийн байгууллагын ёс зүй, зөв шударга байдлыг төлөвшүүлэх зорилго бүхий гаалийн харилцаанд оролцогчдод чиглэсэн сургалт, мэдээлэл, соён гэгээрүүлэх нөлөөллийн арга хэмжээ (брошур, сэтгэл зүйн зөвлөгөө, хамт олны ярилцлага, фокус групп, зөвлөмж, асуулт хариултын тэмцээн, сургалт, уулзалт, тодорхой сэдвээр шалгалт авах, ярилцлага)-г улирал бүр зохион байгуулах	Байгууллагын хэмжээнд хэрэгжүүлсэн нөлөөллийн арга хэмжээний тоо		16	Улирал бүр	Захиргааны удирдлагын газар, Сургалтын төв, Олон нийттэй харилцах алба, Ёс зүйн дэд хороод
		Байгууллагын гадна талд хэрэгжүүлсэн нөлөөллийн арга хэмжээний тоо		16	Улирал бүр	Захиргааны удирдлагын газар, Сургалтын төв, Олон нийттэй харилцах алба, Ёс зүйн дэд хороод
Зорилт 2. Ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх менежментийг сайжруулах						
8	ГЕГ, харьяа гаалийн газар, хороод Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагаанд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх, мэдээлэл солилцох, уялдаа холбоо, зохицуулалтыг хангах, тайлагнах чиг үүрэг бүхий албан хаагчийг томилж, ажил үүргийн хуваарьт тусган ажиллуулах	Ёс зүйн дэд хороодын ажлын гүйцэтгэлийг дүгнэсэн байдал	2024 онд шинэчлэн баталсан			Хүний нөөцийн хэлтэс, харьяа гаалийн газар, хороод
		Албан тушаалын тодорхойлолтод тусгасан байдал	2024 онд шинэчлэн баталсан	20	Улирал бүр	Хүний нөөцийн хэлтэс, харьяа гаалийн газар, хороод,
9	Гаалийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг шинэчлэн боловсруулж, батлуулах	Батлагдсан дүрэм	2009 оны Гаалийн улсын байцаагчийн ёс зүйн дүрэм	Батлагдсан дүрэм	2025 оны II улирал	Гаалийн ерөнхий газар, харьяа гаалийн газар, хороод, Ёс зүйн дэд хороод
10	Ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтэд жил бүр дүн шинжилгээ хийж, шаардлагатай нэмэлт, өөрчлөлтийг тухай бүр оруулах	Дүн шинжилгээний тайлан, шинэчилсэн дүрэм	-	Нэмэлт өөрчлөлт хийсэн дүрэм	Тухай бүр	Гаалийн ерөнхий газар, харьяа гаалийн газар, хороод, Ёс зүйн дэд хороод

11	Ёс зүйн дэд хороодыг хууль тогтоомж, бусад дүрэм журмын хүрээнд ажиллах орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх	Ёс зүйн дэд хороодын ажлын гүйцэтгэлийг дүгнэсэн байдал	2024 онд шинэчлэн баталсан	16	Улирал бүр	Гаалийн ерөнхий газар, харьяа гаалийн газар, хороод
		Гишүүдийг урамшуулах санхүүгийн эх үүсвэрийг шийдвэрлэсэн байдал	Ёс зүйн дэд хорооны урамшууллыг 2024 онд олгосон	Төсөвт суулгасан дүн, урамшуулсан дүн	Жил бүр	Санхүү, хөрөнгө оруулалтын газар
12	Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээний хандлага, ёс зүй, ур чадварын үнэлгээг холбогдох хууль тогтоомж (ЗГ-ын 2023 оны 301 дүгээр тогтоол)-ийн дагуу хийж, үнэлгээний дүнг нэгтгэн, үр дүнг тооцох	Хагас, бүтэн жилээр хийсэн үнэлгээний тайлан		8	Хагас, бүтэн жилээр	Гаалийн ерөнхий газар, Үнэлгээний баг, харьяа гаалийн газар, хороод, Ёс зүйн дэд хороод
13	Ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх чиглэлээр Ёс зүйн дэд хороодын гишүүдийг мэргэшүүлэх сургалт, арга хэмжээг системийн хэмжээнд жил бүр зохион байгуулах	Сургалт, арга хэмжээний тоо	-	4	Жил бүр	Ес зүйн дэд хороод
		Ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэх зураглал	-	1	2025 он	ГЕГ-ын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороо
14	Ёс зүйн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр олон улсын болон үндэсний туршлагаас суралцах	Зохион байгуулсан арга хэмжээ	-	40	Жил бүр	Ес зүйн дэд хороод
15	Хуулиар харьяалуулсан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг хянан шалгаж, дүгнэлт гаргах, дүгнэлтийг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд хүргүүлэх	Шалган шийдвэрлэсэн гомдол, мэдээлийн тоо, гаргасан дүгнэлт	2024 он: 6		Жил бүр	ГЕГ-ын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороо

16	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн талаар гаргасан гомдол, мэдээллийг шалгах үйл ажиллагааны явцад төрийн болон байгууллагын нууцтай танилцах үед ёс зүйн дэд хорооны гишүүд нууцын баталгаа гаргах	Гаргасан нууцын баталгааны тоо	-	100	Жил бүр	Ес зүйн дэд хороо
17	Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага тооцсон шийдвэрийг “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд бүртгэж, мэдээллийн сан бүрдүүлж, нэмэлт, өөрчлөлт хийх	Бүртгэсэн гомдол, мэдээлэл, дүгнэлтийн тоо, хугацаандаа гүйцэтгэсэн байдал	2024 онд эхэлсэн			ГЕГ-ын Ёс зүйн дэд хороод, Захиргаа, удирдлагын газар, Хүний нөөцийн хэлтэс
18	Гаалийн байгууллагын үйл ажиллагаанд ашиглагдаж буй цахим систем, үүрэн телефоны үнэгүй утас болон саналын хайрцаг байршуулж ёс зүйн гомдол, мэдээлэл хүлээн авах суваг бий болгох, нууцын баталгааг гаргах	Мэдээлэл хүлээн авах нөхцөлийг бүрдүүлсэн байдал	2024 онд эхэлсэн			Ёс зүйн дэд хороод
Зорилт 3. Ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэхэд гаалийн харилцаанд оролцогчид, хэвлэл мэдээллийн байгууллагын оролцоог хангах						
19	Гаалийн байгууллага, албан хаагчдын ёс зүй, харилцаа хандлага болон Гаалийн байгууллагын талаар үйлчлүүлэгчдээс санал асуулга авах, үнэлгээ хийх	Гаалийн байгууллагын албан хаагч болон хувийн хэвшлээс авсан санал асуулгын тоо	2024 он: 2	8	Жил бүр	Захргааны удирдлагын газар, Ёс зүйн дэд хороод, Олон нийттэй харилцах алба
20	Гаалийн байгууллагаас ёс зүйн чиглэлээр хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны ил тод, нээлттэй байдлыг хангах, Ёс зүйн чиглэлээр хөндлөнгийн хяналтыг хөхиүлэн дэмжих арга хэмжээг зохион байгуулах	Хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний тоо			Жил бүр	Ёс зүйн дэд хороод, Сахилгын хороо

21	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийг биелүүлэх чиглэлээр гүйцэтгэсэн үйл ажиллагааны тайланг жил бүр хагас, бүтэн жилээр хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэж, байгууллагад удирдлагад танилцуулан, олон нийтэд мэдээлэх	Тайлангын тоо	1	5	Жил бүрийн 01 дүгээр сарын 15-ны дотор	Ёс зүйн дэд хороод, Ёс зүйн асуудал хариуцсан албан хаагч

ХЯНАСАН:

ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ ДАРГА ..... Д.ЦЭНДСҮРЭН

Эрсдэлийн удирдлагын хэлтсийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч

БОЛОВСРУУЛСАН:

ГИШҮҮД: ..... Э.ЛХАГВАСҮРЭН

ГЕГ-ын Бүрдүүлэлтийн цахим төвийн дарга

..... Ө.ТЭГШЭЭ

ГЕГ-ын Хүний нөөцийн хэлтсийн гаалийн улсын ахлах байцаагч

..... Б.БОЛОРМАА

ГЕГ-ын Хяналт, бүрдүүлэлтийн газрын гаалийн улсын ахлах байцаагч

..... Э.ЖАМЪЯНСҮРЭН

Сэлэнгэ аймаг дахь гаалийн газрын эрэлч нохой хариуцсан гаалийн улсын ахлах байцаагч

..... Т.ЭНХЦЭЦЭГ

Замын-Үүд Гаалийн газрын Захиргаа, хүний нөөц хариуцсан гаалийн улсын ахлах байцаагч

ЁС ЗҮЙН ДЭД ХОРООНЫ НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА ..... Б.БАТБИЛЭГ

Чингис хаан олон улсын нисэх буудал дахь Гаалийн газрын Хорио цээрийн албаны Цөмийн болон цацрагийн хяналт хариуцсан гаалийн улсын байцаагч