

## ЁС ЗҮЙ, ДЭГИЙН ХОРООНЫ ХУРАЛДААНЫ ТЭМДЭГЛЭЛИЙН АГУУЛГА

**2025 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдөр, Мягмар гараг**

### **Хуралдааны тэмдэглэлийн агуулга**

**Хуралдааны товч тэмдэглэл:**

1-3

**Хуралдааны дэлгэрэнгүй тэмдэглэл:**

4-23

---

**1.Байнгын хорооны тогтоолын төсөл** /Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай/

4-14

**2.“Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” сэдэвт зөвлөгөөн зохион байгуулсан талаарх Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны мэдээллийг сонсох**

14-23

**Монгол Улсын Их Хурлын 2025 оны хаврын ээлжит чуулганы  
Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны 06 дугаар сарын 10-ны өдөр  
/Мягмар гараг/-ийн хуралдааны товч тэмдэглэл**

Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны дарга Б.Баярбаатар ирц, хэлэлцэх асуудлын дарааллыг танилцуулж, хуралдааныг даргалав.

Хуралдаанд ирвэл зохих 12 гишүүнээс 7 гишүүн хүрэлцэн ирж, 58.3 хувийн ирцтэйгээр хуралдаан 14 цаг 27 минутад Төрийн ордны “Үндсэн хууль” танхимд эхлэв.

Чөлөөтэй: Б.Жавхлан;  
Тасалсан: Ж.Батсуурь.

**Нэг.Байнгын хорооны тогтоолын төсөл /Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай/**

Хэлэлцэж буй асуудалтай холбогдуулан Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга Ц.Амартөгс, мөн хорооны гишүүн Ш.Батсүх, Ажлын албаны дарга Н.Ганбаатар, Ажлын албаны Захиргаа, эрх зүйн хэлтсийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч М.Энхээ, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, Ёс зүйн хорооны гишүүн Л.Цэдэвсүрэн, Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн, Ёс зүйн хорооны гишүүн Б.Пүрэвдагва нар оролцов.

Хуралдаанд Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Хуулийн газрын Зөвлөх үйлчилгээний хэлтсийн зөвлөх Бад.Баярмаа, Байнгын хороодын ажлын албаны Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны ажлын албаны ахлах зөвлөх Д.Наранцэцэг, Үнэлгээ, мониторингийн газрын даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч Б.Алтантуяа, мөн газрын зөвлөх Б.Отгонсүрэн нар байлцав.

Байнгын хорооны дарга Б.Баярбаатар Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн нэгдсэн дүн, төлөв байдлын 2024 оны тайланд Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Үнэлгээ, мониторингийн газраас хийсэн дүн шинжилгээний тайлан Байнгын хорооны гишүүдэд тараагдсан талаар танилцуулав.

Тайлангийн танилцуулгатай холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Хэрлэнгийн тавьсан асуултад Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга Ц.Амартөгс, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, Ёс зүйн хорооны гишүүн Л.Цэдэвсүрэн нар хариулж, тайлбар хийв.

Улсын Их Хурлын гишүүн А.Ариунзаяа, Д.Рэгдэл, Б.Баярбаатар нар үг хэлэв.

Байнгын хорооны дарга Б.Баярбаатар тогтоолын төслийн талаар танилцуулав.

Тогтоолын төсөлтэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Хэрлэн, Д.Рэгдэл нарын тавьсан асуултад Байнгын хорооны дарга Б.Баярбаатар хариулж, тайлбар хийв.

**Б.Баярбаатар:** “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” Байнгын хорооны тогтоолын төслийг батлах санал хураалт явуулъя.

|             |    |
|-------------|----|
| Зөвшөөрсөн: | 7  |
| Татгалзсан: | 3  |
| Бүгд:       | 10 |

70.0 хувийн саналаар Байнгын хорооны тогтоол батлагдлаа.

*Уг асуудлыг 15 цаг 06 минутад хэлэлцэж дуусав.*

**Хоёр. “Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” сэдэвт зөвлөгөөн зохион байгуулсан талаарх Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны мэдээллийг сонсох**

Хэлэлцэж буй асуудалтай холбогдуулан Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга Ц.Амартөгс, мөн хорооны гишүүн Ш.Батсүх, Ажлын албаны дарга Н.Ганбаатар, Ажлын албаны Захиргаа, эрх зүйн хэлтсийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч М.Энхээ, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, Ёс зүйн хорооны гишүүн Л.Цэдэвсүрэн, Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн, Ёс зүйн хорооны гишүүн Б.Пүрэвдагва нар оролцов.

Хуралдаанд Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Хуулийн газрын Зөвлөх үйлчилгээний хэлтсийн зөвлөх Бад.Баярмаа, Байнгын хороодын ажлын албаны Ёс зүй, дэгийн байнгын хорооны ажлын албаны ахлах зөвлөх Д.Наранцэцэг байлцав.

“Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” сэдэвт зөвлөгөөн зохион байгуулсан талаарх Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны мэдээллийг Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга Ц.Амартөгс танилцуулав.

Мэдээлэлтэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Хэрлэнгийн тавьсан асуултад Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга Ц.Амартөгс хариулж, тайлбар хийв.

Улсын Их Хурлын гишүүн Б.Хэрлэн, А.Ариунзаяа, Г.Очирбат нар үг хэлэв.

Улсын Их Хурлын гишүүд “Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” сэдэвт зөвлөгөөн зохион байгуулсан талаарх Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга Ц.Амартөгсийн хийсэн мэдээллийг сонсов.

*Уг асуудлыг 15 цаг 36 минутад хэлэлцэж дуусав.*

Байнгын хорооны хуралдаанаар 2 асуудал хэлэлцэв.

*Хуралдаан 1 цаг 09 минут үргэлжилж, 12 гишүүнээс 10 гишүүн хүрэлцэн ирж, 83.3 хувийн ирцтэйгээр 15 цаг 36 минутад өндөрлөв.*

**Тэмдэглэлтэй танилцсан:**  
ЁС ЗҮЙ, ДЭГИЙН БАЙНГЫН  
ХОРООНЫ ДАРГА

Б.БАЯРБААТАР

**Тэмдэглэл хөтөлсөн:**  
ХУРАЛДААН ЗОХИОН БАЙГУУЛАХ  
ХЭЛТСИЙН ШИНЖЭЭЧ

Д.ОТГОНДЭЛГЭР

## МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРАЛ

2025 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдөр,  
Мягмар гараг  
Төрийн ордон “Үндсэн хууль” танхим  
14 цаг 27 минут.

### ЁС ЗҮЙ, ДЭГИЙН БАЙНГЫН ХОРООНЫ ХУРАЛДААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ ТЭМДЭГЛЭЛ

**Б.Баярбаатар:** Хэрлэн гишүүн ирцдээ орчих. Улаанбаатарт 14 цаг 27 минут болж байна. Байнгын хорооны хурал 12 минутаар хоцорч ирц бүрдлээ.

Аюушийн Ариунзаяа гишүүн ирсэн байна. Хүрэлбаатарын Баасанжаргал гишүүн ирсэн байна. Баярмагнайн Баярбаатар ирсэн байна. Даваасамбуугийн Ганмаа гишүүн ирсэн байна. Ганбатын Очирбат гишүүн ирсэн байна. Дүгэрийн Рэгдэл гишүүн ирсэн байна. Бадарчийн Хэрлэн гишүүн ирсэн байна. Доржзодовын Энхтуяа гишүүн ирсэн байна. Ирц 66.7 хувь болсон учраас өнөөдрийн Байнгын хорооны хурлыг нээснийг мэдэгдье.

Хэлэлцэх асуудал. Байнгын хорооны хуралдаанаар хэлэлцэх асуудал. Монгол Улсын ёс зүйн хорооны 2024 оны тайланг үргэлжлүүлэн хэлэлцэж “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар зарим арга хэмжээ авах хэмжээний тухай” Байнгын хорооны тогтоолыг батална.

2.“Бүсчилсэн хөгжил төрийн албаны манлайлал” сэдэвт төрийн албан хаагчийн зөвлөгөөн зохион байгуулснаа талаарх Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны мэдээллийг сонсоно доо.

Хэлэлцэх асуудалтай холбоотой саналтай гишүүн байна уу?

Хэлэлцэх асуудал батлагдлаа.

#### Ёс зүйн хорооны 2024 оны тайланг үргэлжлүүлэн хэлэлцэнэ.

Монгол Улсын Ёс зүйн хорооноос ирүүлсэн төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн нэгдсэн дүн, төлөв байдлын 2024 оны тайланг 25 оны 1 дүгээр сарын 21-ний өдрийн Байнгын хорооны хурлаар хэлэлцэж эхлээд Монгол Улсын Их Хурлын хяналт шалгалтын тухай хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.1.14 дэх заалтад заасны дагуу уг тайланд Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Үнэлгээ, мониторингийн газраас хийсэн дүн шинжилгээний тайланг ирэхээр үргэлжлүүлэн хэлэлцэж шийдвэрийн төслөө батлахаар хойшлуулсан.

Уг дүн шинжилгээний танилцуулга болон “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” Байнгын хорооны тогтоолын төслийг та бүхэнд тараасан байгаа тул үргэлжлүүлэн хэлэлцэж байна.

Монгол Улсын Ёс зүйн хороонд 2024 оны тайлантай холбогдуулаад хүрэлцэн ирсэн ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнийг танилцуулъя. Ц.Амартөгс Ёс зүйн

хороон дарга, Л.Цэдэвсүрэн Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Ёс зүйн хорооны гишүүн, Ш.Батсүх Ёс зүйн хорооны гишүүн, Д.Дуламсүрэн Ёс зүйн хорооны гишүүн байна уу? Б.Пүрэвдагва Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Ёс зүйн хорооны гишүүн, Б.Алтантуяа Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Үнэлгээ, мониторингийн газрын даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч, Б.Отгонсүрэн Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Үнэлгээ, мониторингийн газрын зөвлөх, Н.Ганбаатар Ёс зүйн хорооны ажлын албаны дарга, М.Энхээ Ёс зүйн хорооны ажлын албаны Захиргаа эрх зүйн хэлтсийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч.

Ёс зүйн хорооны 2024 оны тайланг Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга Амартөгс танилцуулсан ба Байнгын хорооны гишүүд асуулт асууж, саналаа хэлсэн байгаа.

Иймд та бүхэнд тараасан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” Байнгын хорооны тогтоолын төсөл болон дүн шинжилгээний танилцуулгатай холбогдуулан асуух асуулттай гишүүд нэрээ оруулна уу. Танилцуулгын өмнө хийсэн, бас тараагдсан байгаа.

Хэрлэн гишүүн үү?

Бадарчийн Хэрлэн гишүүнээр асуулт тасаллаа. Хэрлэн гишүүн асуултаа асууна.

**Б.Хэрлэн:** Тэгэхээр өмнө бид нар тайланг хэлэлцэж бас тайлантай холбогдуулаад агуулгын хувьд хэд хэдэн засаж, сайжруулах зүйлүүдийг хэлж байсан. Тэр бүх засварууд нөхөж хийгдсэн болов уу гэдгийг асуумаар байна.

Хоёрдугаарт нь бас нөгөө тайлангийн бүтэц дотор яг нөгөөдөх ёс зүйн тухай асуудлаар судалгааны тайлангийн тодорхой нэг хэсгийг бас хамтад нь хавсаргаад оруулаад ирсэн байсан. Энэ тухайн яг тайлангийн агуулгад нийцэхгүй зүйл байна, энийг аваарай, асаарай гэж хэлсэн. Энийгээ хассан болов уу? Өмнө хэлсэн нөгөө өмнө тавьсан шаардлагуудыг хийж гүйцэтгэсэн үү гэдгийг нэгдүгээрт асуумаар байна.

Хоёрдугаарт нь энэ сая төрийн албан хаагчийн төрийн албаны тэр манлайллын талаар бүсчилсэн ийм зөвлөгөөнүүдийг явуулсан.

Бүсчилсэн зөвлөгөөн дээр энэ ёс зүйн асуудлаар бас энэ хэлэлцүүлгүүд хийгээд тэр бүсийн уулзалт болгон дээр болсон ёс зүйн асуудлаарх хэлэлцүүлгийн үр дүнг ингээд тоймлоод тоймлоод бид нарт бас тайлан байдлаар явуулсан байна лээ. Тэгэхээр тэр тайлан дээрээ бас яг нөгөө Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн үндсэн зарчмууд, дээр нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн дагуу яг тодорхой дүн шинжилгээ хийж үзэв үү? Миний хоёр дахь асуулт.

**Б.Баярбаатар:** Эхлээд Амартөгс дарга хариулаад дараа нь Цэдэвсүрэн дарга хариулах уу? Амартөгс даргын микрофон хэддүгээр хэдэн? Дугаараа хэл. 1 номерын микрофоныг.

**Ц.Амартөгс:** Та бүхэнд энэ өдрийн мэнд хүргэе. Ёс зүйн хорооны 2002, 2024 онд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангасан ёс зүйн төрийн албан хаагчийн ёс зүйн гомдол, мэдээллийн өнөөгийн

байдал, төлөв байдлын тайлан гэсэн энэ агуулгаар 12 дугаар сардаа багтааж тайланг ирүүлсэн байгаа. Энэ нь Улсын Их Хурлын баталсан цаглаврын дагуу хийгдсэн үйл ажиллагаа байсан учраас таны хэлсэн болон асуусан энэ мэдээллүүд бүрэн ороогүй нэгтгэгдсэн байдлаар танилцуулагдсан.

Одоо бид 2025 оны тайлан үйл ажиллагааг төлөв байдлын судалгаа, тайланг бие даасан байдлаар зохион байгуулж, үр дүнг нэгтгэн танилцуулах, мөн хууль тогтоомжийн хэрэглээний талаарх тайлан дүгнэлтийг Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний дүгнэлтэд оруулсан. Зөвлөмжийн дагуу боловсруулах улсын хэмжээнд нэгтгэн тайлагнах гэсэн ийм чиглэлээр бэлтгэхээр үйл ажиллагаа болоод системийн хөгжүүлэлтүүдийг хийж байна. Тэгэхээр яг одоо засаж гэдэг юм уу нөхөж ирүүлсэн гэдэг утгаараа тайланг бол давхар ирүүлээгүй. Харин одоо үйл ажиллагаа хэрэгжүүлж байгаа хагас жилийн төлөвлөгөө тайлангийн гүйцэтгэл дээрээ энэ зүйлүүдээ нэгтгэж авч явж байгаа гэдгийг бас хэлье.

Бүсчилсэн хөгжил зөвлөгөөний үр дүнгүүдийг нэгтгэхдээ үйл ажиллагаа 2 үр дүнг ялгаж дүгнэлт гаргах гэдэг юм уу энэ зарчмынх нь хувьд төлөвлөгөө болгож хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байгаа. Энэ дараагийн хэлэлцэх асуудал дээр бас товчхон энэ бүсийн зөвлөгөөний талаарх танилцуулга хийгдэнэ. Тийм учраас магадгүй энэ үндэсний хөтөлбөрийн дагуу хийж хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаатай холбоотой саналууд гарах байх гэж бодож байна.

**Б.Баярбаатар:** Цэдээ дарга нэмж хариулах хариулт байгаа юу? 5 номерын микрофон.

**Л.Цэдэвсүрэн:** Хэрлэн гишүүний асуултад нэмж хариулъя Төрийн албаны зөвлөл, Монгол Улсын Ёс зүйн хороо, Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, Ёс зүй дэгийн байнгын хороо болон Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар хамтраад бид нар бүсчилсэн зөвлөгөөн төрийн албаны манлайллын зөвлөгөөний 7 бүсэд нийт 5000-аад төрийн албан хаагчийг хамруулж хийлээ.

Ер нь улсын хэмжээнд 226895 төрийн албан хаагчийг төлөөлсөн ийм хүмүүс оролцсон. Энэний маань гол дэд хэсгүүд маань ёс зүйн хуулийн хэрэгжилт, хуулийг хэрэгжүүлэх явцад үүсээд байгаа таатай болон бэрхшээлтэй нөхцөл байдлууд юу байна, бид нар юун дээр илүү анхаарах вэ гэдэг дээр хэлэлцүүлэг болон илтгэлүүд явагдсан. Энэ нь нэг талдаа Ёс зүйн хороо бас энэ асуултыг хорооны хурлаараа хэлэлцээд бид нар ямар ч байсан дэд хороонууд бол болон ер нь Монгол Улсын нийт төрийн албан хаагчид бол энэ ёс зүйн хуулийн талаар маш сайн мэдээлэлтэй болчихсон байна. Энэ хуулийг хэрэгжүүлэх эрмэлзэл бүүр аягүй их дүүрэн байна. Энэ дээр нь бид нар энэ ёс зүйн дэд хороонуудыг чадавхжуулах асуудлыг тэргүүн ээлжид авч үзэх ёстой юм байна гэж үзсэн. Энэ нь гишүүний асуугаад байгаа тэр нөгөө сургалт, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөртэй нэлээн сайн уялдаж байгаа юм.

Хоёрт нь бид нар энэ зөвлөгөөнийг хийж байх явцдаа Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газартай хамтраад 2 шийдвэр гаргуулсан. Эхнийх нь бүх яам, агентлаг, Засаг даргын Тамгын газрын үйл ажиллагааны үнэлгээнд Ёс зүйн хороо хөндлөнгийн үнэлгээ хийж өгдөг ийм журамтай болсон.

Хоёр дахь гол шийдвэр нь Засгийн газрын хуралдааны тэмдэглэл гаргуулсан. Орон нутгийн бүсийн зөвлөгөөн зохион байгуулаад 6 бүсийн

зөвлөгөөний яг дараагийн долоо хоногт нь асуудлаа Засгийн газарт танилцуулж тодорхой шийдвэр гаргуулсны дүнд Ёс зүйн дэд хороодын энэ бүтэц, зохион байгуулалт, гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх, харьяалалтай холбоотой болон хянах ажилд явцад тодорхой болгох асуудлуудаар бас Ёс зүйн дэд хороонд.../минут дуусав./

**Б.Баярбаатар:** 5 номерын микрофон сунгаад өгчих, гүйцээгээд хариулчих

**Л.Цэдэвсүрэн:** Энэ асуудлуудаар Засгийн газраас нэлээн сайн мэдээлэлтэй болж, Ёс зүйн хороонд бол энэ ажлаа улам эрчимжүүлэх, шаардлагатай бол хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах асуудлыг холбогдох Байнгын хороотойгоо хамтарч шийдүүлээрэй гэсэн ийм тэмдэглэл гарсан. Энэ бол манай энэ бүсчилсэн зөвлөгөөний үр дүнд бид нарын шийдүүлж чадсан маш том 2 ажил гэж бодож байгаа.

**Б.Баярбаатар:** Тодруулах уу? Хэрлэн гишүүн тодруулчих.

**Б.Хэрлэн:** Бүсчилсэн зөвлөгөөнөөр яг энэ ёс зүйн асуудлаар хэлэлцээд гарсан асуулт, саналуудыг 5 чиглэлээр. Нийт 5 чиглэлээр ингээд нэгтгээд бид нарт хүргүүлсэн байгаад байна л даа. Тэгэхээр энэ 5 чиглэлд тусгагдсан агуулгууд өнөөдөр Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль дээр нь нөгөө төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийн үзэл санаатай нийцэх, үл нийцэх магадгүй хуулийн зарим өөрчлөлт орох ч байдаг юм уу, эсвэл хэрэгжүүлэлтийн явцад бас зарим зүйл дээр нь анхаарч засах тухай дээр та нар яг бид нарт нийлүүлээд бичээд өгчихсөн байгаад байна. Яг ямар дүгнэлт хийгээд авсан юм бол? Өөрсдийнхөө цаашдынхаа үйл ажиллагаанд ямар дүгнэлтийг тусгаж аваад байгаа юм бол гэдгийг би бүүр тодорхой асуух гээд байна л даа.

Тухайлах юм бол энд соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны талаар, Ёс зүйн дэд хорооны бүтцийн талаар тэгээд л төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хуулийн тухай ойлголт гээд л ингээд л 4, 5 чиглэлүүд чинь байгаад байгаа.../минут дуусав./

**Б.Баярбаатар:** Амартөгс дарга 1 номер.

**Ц.Амартөгс:** Тодорхой ажлууд сая бүсийн зөвлөгөөнүүдээс гарсан шийдвэрүүдийг хэллээ. Тодорхой ажлуудын тухайд жишээлбэл бид 7 бүсийн сургалтаа хийгээд сургагч багшийн гэдэг юм уу, сургалтын хүрээг тодорхой болгох, тогтмолжуулах, хамрагдах хүрээ, хэрэгцээ их байгаа учраас энэ хэмжээг нэмэгдүүлэх гэсэн энэ хүрээнд бид 54 сургагч багшийг 2 үе шаттайгаар бэлдлээ. Энэ маань бас Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх үндсэн дэд бүтэц болж цаашаагаа бид энэ сургагч багш нараа тоог нь нэмэгдүүлэх, дээрээс нь сургалтын үр дүнг чанаржуулах ийм хяналт тавих тогтолцоо бүрдүүллээ гэдэг энэ асуудал

Хоёрдугаарт нь үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ёс зүйн индекс гэдэг асуудал байна. Тэгэхээр индекс гэдэг асуудлыг одоо салбаруудын үйл ажиллагаатай холбоотойгоор туршлага судлах, нэгтгэн дүгнэх энэ үнэл.../минут дуусав./

**Б.Баярбаатар:** Асуулт асууж, хариулт авч дууслаа гишүүд. Үг хэлэх гишүүд байна уу?

Аюушийн Ариунзаяа гишүүнээр тасаллаа. Рэгдэл гишүүн, Дүгэрийн Рэгдэл гишүүнээр тасаллаа. Ариунзаяа гишүүн.

**А.Ариунзаяа:** Төрийн албаны зөвлөл Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны тайлан сонсож, чиглэл өгөх тогтоол батлах гэж байгаа юм байна. Батлах гэж байна. Би цаг үеийн нөхцөл байдалтай холбоотойгоор Төрийн албаны зөвлөл, Монгол Улсын ёс зүйн хороонд бас хандаж үг хэлэх гэсэн юм. Энэ Засгийн газрын тогтворгүй байдал эргээд төрийн албан хаагчдын тогтворгүй байдалд хүргэдэг. Бичигдээгүй хууль тогтоод маш олон жил болж байна. Төрийн албан хаагчийн тухай хуулийг баталсан ч гэсэн энэ бол хангагдахгүй байгаа. Сайд нь солигддог багаа бүрдүүлнэ гэж газрын дарга нараа сольдог. Харьяа газар, хэлтэс салбаруудаа бүгдийг нь л өөрийн баг бүрдүүлэх нэрээр халж сольдог. Ажлаас нь шахаж гаргахдаа өөрийн хүсэлтээр ажлаа өг өө гэж шахдаг. Ер нь ёс зүйн зөрчил гаргадаг хүмүүс бол удирдлагын хүмүүс байдаг. Яг энэ агуулгаараа бол. Энэ тогтворгүй байдал нь эргээд төрийн албаны чанаргүй байх, бодлого алдагдах, ажил цалгардах зэрэгт хүргэдэг. Тэгэхээр бид энийг ердөөсөө 1 л засаж чадахгүй байгаад байна. Одоо ч гэсэн шинэ Засгийн газар бүрдэнэ. Шинэ сайд нар томилогдоно. Дахиад л энэ халаа сэлгээ явагдах л байх. 24 оны сонгуулийн үр дүнгийн дараагаар хамтарсан Засгийн газар байгуулагдаад хамтарсан Засгийн газрын сайд нар бас л яг энэ халаа, сэлгээ хийснээр аймаг, орон нутагт халаа сэлгээ хийснээр маш их бухимдал үүсэж, энэ асуудал нэлээд хүнд нөхцөл байдалд хүргэсэн. Одоо ч гэсэн бас яг энэ халаа сэлгээ явах болов уу ялт ч үгүй бичигдээгүй хууль гэдэг юм уу яг ийм үйл явдал болох гээд байна.

Тэгэхээр төрийн албан хаагчид маань бүү хэлмэгдээсэй. Яг үүн дээр бас Төрийн албаны зөвлөл, Ёс зүйн хороо ямар ч гэм зэмгүй төрийн албан хаагчдыг шахаж ажлаас нь гаргах явдалд яаж хянуур байж чадах вэ гэдэг дээр Төрийн албаны зөвлөл маань бас чанга байж чадаасай, хариуцлагатай байгаасай гэж хүсэж байна. Бид нар яг энд бол бас зогсоож чаддаггүй. Ялт ч үгүй л ийм бичигдээгүй хууль явсаар байгаад байна. Тэгэхээр энэ дээр анхаарч өгөөсэй. Энийг өөрчилж чаддаггүй юм гэхэд ядаж тоо, баримтыг нь байгаагаар нь гаргаж өгөөсэй гэж хүсэж байна. 24 оны сонгуулийн дараа хэчнээн төрийн албан хаагч халагдсан юм, хэд нь шинээр томилогдсон юм, Ёс зүйн хороонд миний ажлыг ийм зөрчил гаргаж миний ажлыг авлаа гэсэн гомдол хэчнээн ирсэн юм бэ гэдэг ийм. тоон мэдээлэл болбол зайлшгүй шаардлагатай үүний үр дүн дээр бид нар суурилж яаж төрийн албан хаагчдаа энэ улс төрийн нөхцөл байдлаас хамгаалдаг байх вэ гэдэг дээр бол анхаарахгүй бол болохгүй нь.

Хоёр дахь асуудал нь нэгэнтээ халаа сэлгээ болох нь бичигдээгүй хууль байгаа юм бол Жендерийн тухай хуулийг хангуулах тал дээр нь бас Төрийн албаны зөвлөл анхаараасай, чанга дуугардаг байгаасай гэж хүсэж байна. Жендерийн тухай хууль Засгийн газар дээрээ ч тэр, томилогдсон албан тушаалтнууд, цаад томилогдох албан тушаалтнууд дээр аль ч түвшинд бай ердөөсөө мөрдөгдөхгүй байна. Хууль тогтоомжийг хууль тогтоогчид өөрсдөө мөрдөхгүй байвал хууль тогтоомжийн хэрэг юу байх вэ гэж. Тэгэхээр энэ Жендерийн тухай хуулийг бас мөрдүүлэх тал дээр нь Төрийн албаны зөвлөл, мөн түүнчлэн Монгол Улсын ёс зүйн хороод бас анхаараасай, манай бас Байнгын хороо ч гэсэн үүн дээр мэдээлэл байх юм бол анхаарах нь зүйтэй гэж үзэж байна. Баярлалаа.

**Б.Баярбаатар:** Жендер чинь одоо манай төрийн албаны 76.4 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа тийм ээ? 64.3 хувь нь эмэгтэйчүүд, 30 гаруй хувь нь эрэгтэйчүүд байгаа. Шийдвэр гаргах түвшний гэж ярих юм бол ондоо шүү. Тийм 50, 50 хувьтай. Шийдвэр гаргах түвшин 50, 50 хувьтай гэж байна. Тийм. Рэгдэл гишүүн.

**Д.Рэгдэл:** Ёс зүйн хорооны тайлан дээр би хэлж байсан. Манай Монгол Улсын Ёс зүйн хороо бол аль болох богино хугацаанд шинэхэн, саяхан байгуулагдсан гэдэг тодотголоосоо салах ёстой. Энийг чинь яваад байхаар бид нар Ёс зүйн хороогоо өрөвдөх гээд ч байгаа юм шиг, эсвэл Ёс зүйн хороо хийгдээгүй ажилдаа хөнгөлөлт авах гээд ч байгаа юм шиг л ийм нийгмийн сэтгэл зүй ингээд яваад байгаа юм. Энэнээсээ салах ёстой юм. Үүний тулд давын өмнө энэ ёс төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гаргах үндсэн шалтгаанаа тогтоомоор байгаа юм. Суурь шалтгаан. Янз бүрийн шалтгаан байна л даа ингээд энэ бүхэн бол статистик ингээд гаргаж болж байна.

Тэгэхээр миний ойлгож байгаагаар бол энэ үндсэн шалтгаан бол ажлаа сайн хийж байгаа төрийн албан хаагч тогтвортой, баталгаатай ажиллах нөхцөлийг л бүрдүүлэх явдал. Төрийн албан хаагч, төрийн мэргэшсэн албан хаагч, карьерын шат дамжлагаараа яваад ажиллах боломж үнэндээ Монгол Улсад байхгүй болчихсон. Байхгүй болчихсон байгаа. Энийг би энэ суурь шалтгааныг арилгаагүй цагт төрийн албан хаагч яаж ийж байгаад л ёс зүйн зөрчил рүү орно. Тэгээд төрийн албаны ёс зүйн зөрчлөөр манай Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн дарга байсан Дэмбэрэл гуай диссертац бичсэн юм байгаа юм. Тухайн үедээ бол өндөр үнэлгээ авсан диссертац. Та бүхэн маань энийг уншаад, анализ хийгээд өнөөдрийн энэ ёс зүйн асуудлаарх эрх зүйн орчин дээрээ тавьж хараад дүн шинжилгээ хийж үзвэл энэ ёс зүйн зөрчлийн үндсэн шалтгаанаа бодитой тодорхойлоод, тэгж тодорхойлж чадсан үедээ ёс зүйн зөрчлийг багасгах ажлаа оновчтой төлөвлөөд гүйцэтгээд явах ийм боломжтой санагдаад байгаа юм.

Ер нь төрийн албаны ёс зүй болоод энэ мэргэжлийн ёс зүйн үйлчлэх хүрээг тодорхойлж өгмөөр байгаа юм. Хоорондоо уялдаа холбоог хангах эрх зүйн болоод үйл ажиллагааны зарчим, хэлбэрийг нь тодорхойлж өгмөөр байгаа юм. Би ингээд зүгээр олон жил ажилласан, олон жил олон насыг насалсан хүний хувьд бодоод үзэхэд энэ төрийн үйлчилгээний албыг нийтийн алба гэдэг рүү явуулах тал дээрээ их анхаарч, төрийн захиргаа болоод төрийн тусгай дээр төрийн албаны ёс зүйгээ илүү анхаарч хэрэгжүүлдэг. Энэ паблик сервис/public service/ буюу нийтийн албандаа мэргэжлийн ёс зүй рүү нь илүү анхаарч ажилладаг иймэрхүү эрх зүйн орчин бүрдүүлэх тал руу Монгол Улсын Ёс зүйн хороо, Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл тодорхой санал, санаачилга гаргаж дэвшүүлж тавимаар байгаа юм. Үйл явдлын араас хөөцөлддөг, гаргасан шийдвэрийг нь сайд нар нь төдийлөн хүндэтгэн хүлээж авдаггүй ийм байдал бол Төрийн албаны зөвлөл дээр олон жил яваад байгаа. Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэр бол энэ төрийн албаны ёс зүйтэй холбоотой, төрийн албан хаагчдын томилгоотой холбоотой асуудал дээр шийдвэрлэх хүчин зүйл болдог ийм эрх зүйн орчин бол зайлшгүй шаардлагатай байгаад байгаа юм. Энэ ёс зүйн зөрчлийг бууруулах, тэр тусмаа энэ төрийн албаны ёс зүйн зөрчлийн энэ дээд түвшинд, өндөр түвшний төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийг арилгах арга, замыг бол бас зөв тодорхойлмоор байгаа юм. Гол арга замыг бол би төвлөрлийг сааруулах, эрх мэдлийн төв төвлөрлийг сааруулах асуудал. Тэгэхээр эрх мэдлийн төвлөрлийг сааруулахад ямар ажил хиймээр байгаа юм бэ. Энийг ёс зүйтэй нь яаж холбож болох юм гэдэг асуудал дээр Төрийн албаны зөвлөл.../минут дуусав./

**Б.Баярбаатар:** Гишүүд санал хэлж дууслаа.

Дэгээрээ дэгээрээ. Би бас ганц 2 зүйл хэлнэ. Өнөөдөр бид нар ёс зүйн хорооныхоо тайланг хэлэлцэж байгаа юм. Анхдагч байгууллага, өнгөрсөн 30 гаруй жилийн цаг хугацаанд бид нар Төрийн албаны зөвлөл төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулах чиг үүргийг хэрэгжүүлсэн. Аудитын газар нь санхүү, хяналтыг нь хэрэгжүүлсэн. Албан тушаалын гэмт хэрэг, авлигатай холбоотой асуудал, чиг үүрэгт нь АТГ хяналт тавиад явчихсан бол өнөөдөр бид нар энэ төрийн албан хаагчийн ёс суртахуун ёс зүйд хяналт тавьдаг байгууллага байсангүй. Энэ цонх бөглөгдөөд 2 жил л болж байгаа юм. Анхдагч хууль батлагдаж. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль гэдэг хууль батлагдаж. Бидэнд өнөөдөр дутуу, дулимаг олон зүйл байгаа олон зүйл байгаа. Сая би энэ бүсийн зөвлөгөөн түрүүн Цэдэвсүрэн дарга танилцуулсан Амартөгс дарга хоёр. Маш үр дүнтэй болсон гэж хувь хүнийхээ хувьд би бол бодож байгаа. 6000 орчим төрийн албан хаагч хамрагдсан. Бүгд энэ саяын Рэгдэл гишүүний хэлж байгаа энэ ёс зүй гэдэг юмаа ойлгож, салгаж ялгахгүй байсан улсууд нь ойлгож салгаж ялгадаг, зөрчлөө мэддэг, эргээд хариуцлага тооцох механизм, асуудлуудаа ярьдаг ийм зүйл рүү ороод явсан.

Тэгэхээр ер нь бол зүгээр бид нар ингээд Хэрлэн гишүүн түрүүн асуугаад байна яаж гээд байгаа юм? Хүрч л ажиллана бид нар хүнд. Энэ соён гэгээрүүлэх гэдэг юмыг чинь бид нар хүрч л хийнэ. Өөр бидэнд ямар ч арга зам байхгүй. Тэгэхээр бид нар энэ анхлан тутамдаа байгуулагдаж байгаа энэ байгууллага дээр шахаж ажиллах нь нэг талаасаа зөв боловчиг нөгөө талаасаа зөвлөн дэмжиж ажиллах зайлшгүй шаардлага, хамтарч ажиллах зайлшгүй шаардлага байгаа. Би энэ бүсийн зөвлөгөөнд цаг заваа зарцуулаад очсон Бадарчийн Хэрлэн гишүүн, Хүрэлбаатарын Баасанжаргал гишүүн хоёрт бас талархаж байгаа. Хөдөө орон нутагт болсон тэр манай хэлэлцүүлэгт биечлэн очиж оролцсон. Би өөрөө бүх бүс дээр очиж оролцсон. Бүх бүс дээр очиж би төрийн албан хаагчдынхаа дуу хоолойг сонссон, биечлэн уулзсан, ганцаарчилсан уулзсан, тулгамдаж байгаа асуудлыг нь хүлээж авсан. Өнөөдөр энэ олон мянган төрийн албан хаагчдынхаа саналыг тусгаж байж бид нар эрх зүйн орчноо сайжруулах юм бол энэ эрх зүйн орчин өөрөө хэрэгжих бүрэн боломжтой. Нэг үгээр хэлбэл хүчтэй эрх зүйн орчин бий болно. Би болно. Нэгдүгээрт.

Хоёрдугаарт гишүүдийн хэлсэн саналыг та бүхэн сайхан тэмдэглэж аваад ажил хэрэг болгох дээр онцгой анхаарах ёстой. Рэгдэл гишүүн бол сая бол маш чухал санал хэллээ. Бид нар энэ өмнөх зүйлүүдээ их сайн үзэж харах ёстой. Яагаад гэвэл бидний өмнөх ялангуяа бас олон сайн туршлагууд бол ялангуяа ёс суртахуунтай холбоотой бол байдаг юм байна лээ. Байдаг юм байна лээ шүү. Тэр эмэгтэй жендер гэдэг дээр Ариунзаяа гишүүний хэлсэн саналыг бас тусгаж авах нь. Ялангуяа шийдвэр гарга. Надад зүгээр энэ статистик тоо байгаа юм. Тэгээд нийт төрийн албан хаагчийн 64.3 хувь буюу 145930 эмэгтэй, 80965 буюу 35.7 хувь нь эрэгтэй төрийн албан хаагчид. Яг шийдвэр гаргах түвшинд удирдах албан тушаалд бол 17095 албан хаагч ажилладгаас 7917 буюу 46.3 эмэгтэй. 9178 буюу 53.7 хувь нь эрэгтэй шийдвэр гаргадаг. Жишээлбэл ингээд л би өөдөөс хараад сууж байгаа Төрийн албаны зөвлөлийн дарга эмэгтэй хүн байж байна. Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга эмэгтэй хүн байж байна. Тэгэхээр харьцангуй бас энэ жендерийн зүйл дээр бид нар онцгой анхаарч ажиллаж байгаа гэдгийг бас энэ хурал дээрээ бас хэлээд явах нь зөв болов уу гэж бодож байна. Өөр чинь би түрүүн юу яах вэ тэгээд бусад зүйлүүдийг санахаараа тэгээд яриад явъя.

Тогтоолын төсөл уншиж танилцуулна. “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай”

Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.3.5, 22.3.13 дахь заалт Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 115 дугаар зүйлийн 115.2.14 дэх заалтыг тус тус үндэслэн Ёс зүйн дэгийн байнгын хорооноос тогтоох нь:

1.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг нэгдсэн, дүн төлөв байдлын талаарх Ёс зүйн хорооны 2024 оны тайланг хэлэлцээд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлж ажиллахыг даалгасугай.

#### 1.1.Монгол Улсын Засгийн газарт.

1/Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 27 дугаар тогтоолоор баталсан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг төрийн болон орон нутгийн удирдлагын байгууллагын жил бүрийн төлөвлөгөөнд тусган төсөв хуваарилан зохион байгуулах, үр дүнд хяналт тавьж ажиллах.

2/Монгол хүний сэтгэхүй, үнэт зүйлд суурилсан хүн судлалын судалгаанд үндэслэн Монгол хүний ёс суртахууныг дээшлүүлэх агуулга бүхий сургалт, соён, гэгээрлийн ажлын албан болон албан бус хөтөлбөрийг баталж, хэрэгжилтийг ханган үр дүнг нэгтгэн жил бүр тайлагнах.

3/Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны гишүүдийн болон төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагын ёс зүйн дэд хороодын гишүүдийн бие даасан, хараат бусаар ажиллах, ажил үүргийн ачааллыг тэнцвэржүүлэх, ажиллах нөхцөл баталгааг хууль тогтоомжийн хүрээнд бүрэн ханган зохицуулалт хийх.

#### 1.2.Монгол Улсын Ёс зүйн хороонд

1/Төрийн байгууллага албан хаагчийн ёс зүйн эрсдэлийг үнэлж, эрэмбэлэх чиглэлээр арга зүй аргачлалыг судлан боловсруулж нэвтрүүлэх

2/Ёс зүйн индексийг тодорхойлох боломжийг судлан санал боловсруулж танилцуулах.

3/Ёс зүйн дэд хороодын үйл ажиллагааны төлөвлөлт, гүйцэтгэл болон гомдол мэдээлэл, зөрчил, хариуцлагын нэгдсэн бүртгэлийн системийг сайжруулж тогтмол хэрэгцээнд хэвшүүлэх.

1.3.Төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтнуудад.

1/Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлж, тухайн байгууллагын ёс зүйн дэд хорооны гишүүдийн урамшууллын олгох асуудлыг шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэн үр дүнг тооцож ажиллах.

2.Тогтоолын хэрэгжилтийг ханган Улсын Их Хурлын 2026 оны хаврын ээлжит чуулганы хуралдаанд багтаан Байнгын хорооны хуралдаанд танилцуулахыг Монгол Улсын Засгийн газар, Монгол Улсын Ёс зүйн хороо Ц.Амартөгсөд үүрэг болгосугай.

3.Энэ тогтоолын биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахыг Монгол Улсын Их Хурлын Ёс зүйн дэгийн Байнгын хороо Б.Баярбаатарт даалгасугай гэсэн ийм тогтоолын төсөл байна.

Тогтоолын төсөлтэй холбоотой саналтай гишүүд байна уу?

Хэрлэн гишүүн, Рэгдэл гишүүн хоёр.

**Б.Хэрлэн:** Энэ тогтоолын төслийг саяын бүсийн чуулган дээр явагдсан хэлэлцүүлэг, тэрний үр дүнгүүдийг базаад нэгтгээд өгчихсөн байгаа тэр санаатай хэр уялдаатай байгаа вэ? Түрүүнийхээ асуултыг би арай өөр хэлбэрээр асууж байна л даа. Энэ дээрээ та нар эргэж жаахан анхаарах байсан юм биш үү? Нэгдүгээрт

Хоёрдугаарт энэ дээр Засгийн газарт үүрэг болгосон тэр нэгдүгээрх дээр нь үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлыг төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагын жил бүрийн төлөвлөгөөнд тусган төсөв хуваарилан зохион байгуулах, үр дүнд хяналт тавьж ажиллах гэсэн ийм зүйл байгаад байна л даа. Өөрөөр хэлэх юм бол төсөв захирагч нар өөрийнхөө жилийн ажлын төлөвлөгөөндөө төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тодорхой ажлыг ингээд төлөвлөөд оруулаад явахаар ингэж зааж оруулж ирж байгаа юм байна. Энэ бол шулуухандаа яг нэгж байгууллага дээр буух ачааллынх нь хувьд ямар юм нэмэгдэх вэ гэх юм бол энэ бол зүгээр үүрэгжүүлээд явчхаж байна гэсэн үг шүү дээ. Тэгээд төсөв мөнгийг нь хуваарилаад явна гэж байна. Өнөөдөр энийг чинь ер нь бол бид нар төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж, дүгнэж байгаа тэр журам дотор чинь тэр хүний ёс зүйн асуудлуудыг тусгаад, тэгээд яг удирдаж байгаа нэгжийн удирдах албан тушаалтан тэр ёс зүйн асуудал дээр нь үнэлгээ, дүгнэлтийг нь өгөөд ингээд явчихдаг байх юм бол бид нар заавал төлөвлөгөөнд бичээд л, заавал төсөв мөнгө хуваарилаад байх хэрэг байсан уу ер нь? Тухайлах юм бол би энийг хэлтсийн дарга байх юм бол өөрийнхөө удирдлагад байгаа хүмүүсийн ажилдаа хэр хариуцлагатай хандаж байгаа, хэр ёс зүйтэй байгаа гэдгийг нь ажлыг нь үнэлж дүгнэхдээ зүгээр тэрэндээ оруулаад л үнэлээд л дүгнэчихдэг байсан бол магадгүй төсөв мөнгөнд бол их хэрэггүй байх.

Хоёр дахь энэ Монгол хүний сэтгэхүйн үнэт зүйлд суурилсан хүн судлалын судалгаанд үндэслэсэн гээд ийм том заалт ороод ирчихлээ. Ийм 2 дахь функт байгаад байна л даа. Энийг бол би энд ер нь хамаарах уу? Энэ чинь яг бид нар менежментийн онолд мэднэ шүү дээ. Дэндүү том зорилго биелэгдэхийн аргагүй том зорилго тавьчих юм бол тэгээд нэг бодлын аягүй сайхан амбицтай юм хийх гээд байгаа юм шиг харагддаг хэр нь тэгээд угаасаа биелэгдэхгүй нь тодорхой юм чинь тэгээд худлаа нөгөө чихэн дээр цэцэг ургуулсан зүйл болоод явчихдаг гэдгийг бид нар угаасаа тэр менежментийн том алдаа байдгийг мэднэ шүү дээ.

Тэгэхээр энэ бол яах аргагүй Ёс зүйн үндэсний хороонд миний бодлоор энэ бол эрдэм шинжилгээний байгууллагууд хийх хэрэгтэй байх. Тэр Монгол хүний сэтгэхүйн үнэт зүйлд суурилсан, хүн судлалын судалгаанд үндэслэсэн, Монгол

хүний ёс суртахууны тухай асуудлыг судалж гаргаж ирнэ гэдэг бол тэр судлаачид нь хийг ээ гэж хэлмээр байна.

Дараад нь нөгөө ёс зүйн дэд хороодын гишүүдийн бие даасан байдал, ажил үүргийн ачааллыг тэнцвэржүүлэх ажиллах нөхцөлийг сайжруулна гээд ахиад л нөгөө төсөв мөнгөний тухай асуудал ийшээ яригдаад явах юм шиг байна л даа.

Энийг арай өөр хэлбэрүүдийг олж төсөв мөнгөнд ачаалал удахгүйгээр нь Үндэсний аудитын тайланд тусгагдаад байсан 47.5 тэрбумын ачаалал үүсгэхгүйгээр төрийн албан хаагчийн ёс зүйг дээшлүүлэх тэр арга замуудыг хайж үзэж болох уу? Ийм 3 зүйлийг асуумаар байна.

**Б.Баярбаатар:** Би хариулах уу энэ чинь? Би тогтоолын төслөө өөрөө танилцуулж байгаа учраас би, надаас асууж байна гэж ойлгож байгаа шүү дээ тээ? Энэ хүн судлалтай холбоотой зүйлийг би миний санал байгаа юм. Монгол хүн гэж ер нь яг хэн юм, яавал урамшдаг юм, яавал зөрдөг юм? Зан заншлын эрх зүй гэж юм байна. Энэ ёс суртахуун, ёс зүй гэдэг чинь өөрөө шинжлэх ухаан шүү дээ. Тэгээд энэ төрийн албан хаагчдынхаа дунд ороод уулзаад явбал бас урамшуулал, цалин мөнгөтэй холбоотой юмыг чинь бас ярьдаг юм шүү дээ. Амьдрал шүү дээ ер нь бол. Тэр байтугай юманд тэрбум тэрбумаар нь зарцуулаад байдаг юм байна лээ. Ёс суртахуунд яагаад зарцуулж болдоггүй юм? Их айхтар ч өгөөд байгаа ч юм байхгүй л дээ ер нь. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50 хувь билүү? Тэгээд тэр нь өгөгдөхгүй байгаа. Тэгсэн мөртөө ажлаар шахаад байгаа. Үгүй ээ ийм байж байж бид нар яаж энэ ёс суртахууныг төлөвшүүлнэ гэж ер нь зорих юм. Тун том амбицтай байж байж 50 хувийнхаа амжилтад ядаж хүрдэг юм шүү дээ ер нь бол. Та, би хариулж байна хөөе би энд хариулж байна. Хурлын дэгээ бариад явъя л даа. Рэгдэл гишүүн.

**Д.Рэгдэл:** Энэ тогтоолын төслийн 1.1.1 дэх 2 дахь дээр л би бас асуулт асууя гэж бодсон юм. Тэгэхэд Хэрлэн гишүүн асуучихлаа. Тэгэхдээ бас асуух юм байна байна энэ дотор. Жишээлбэл энэ 1.1.2 доор Монгол хүний сэтгэхүй таслал үнэт зүйлд суурилсан хүн судлалын судалгаа гэж байгаа юм. Тэгэхээр энэ үнэт зүйлд суурилсан гээд таслал байна уу, байхгүй байна уу? Энэ 2 өөр утга. Таслал байвал нэг талаар ойлгож болж байна. Таслал байхгүй гэж үзвэл энэ өөр ойлголт болох юм. Нэгдүгээр асуулт. Тэгэхээр таслал байна уу, үгүй юу гэдэг.

Үүнтэй холбогдуулаад би юу гэж хэлэх гэж байна вэ гэхтэй зэрэг энэ Монгол хүний сэтгэхүй, Монгол хүний онцлогийг бид нар өнөөдөр энэ либерал ардчиллын зарчмуудтай л шууд холбоод л тавьчихсан л даа. Тэгээд либерал ардчиллын зарчмаар хүний эрх, эрх чөлөө, хувь хүний эрх, эрх чөлөө бол ямагт нэгдүгээрт байдаг. Монгол хүний хувьд үнэт зүйл бол хувь хүний эрх, эрх чөлөө бол нэгдүгээрт байдаггүй л ийм том зөрчилтэй. Нийтийн эрх ашгийн төлөө угаасаа нүүдэлчин сэтгэхүй маань нийлж байж ингэж явдаг энэ сэтгэхүйтэй. Тэгэхээр энд судлах юм их бий. Энийг Монгол Улсын Ёс зүйн хороо судлаад бол барахгүй ээ, Төрийн албаны зөвлөл ч судлаад барахгүй. Энэ дээр тодорхой төсөл санаачлаад мэргэжлийн эрдэм шинжилгээний байгууллагаар зардлаар хийх нь зүйтэй гэж ингэж бодож байгаа. Төсөв хуваарилан суулгахын хувьд Засгийн газар шийдэх бүрэн боломжийн асуудал гэж би бодож байгаа.

Яагаад вэ гэвэл энэ цалин, нэмэгдэл, цалингийн асуудал бол үндсэндээ Засгийн газрын тогтоолоор шийдэгдчихдэг. Ёс зүйн хорооны гишүүн, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн хүний нэмэгдэл тэдэн хувь байна. Тэдээс тэдэн хувь гэдэг

нэмэгдэл дээрээ оруулчих юм бол энэ бол их хүндрэлгүйгээр шийдэгдэх ёстой. Зүгээр ажлыг сайн хийе гэж бодвол Ёс зүйн дэд хороодод сайн ажилладаг хүнээ аваад ажиллуулъя гэж бодвол энд мөнгө зарцуулахаас өөр арга ерөөсөө байхгүй. Мөнгө цаас.

Тийм учраас энийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээн дээр манай Байнгын хороо Төрийн албаны зөвлөл, Монгол Улсын Ёс зүйн хороо санаачилга гаргаад Засгийн газрын тогтоол санаачлуулаад явуулах ийм зам байна уу гэж бодож байгаа. Судалгаа хийлгэнэ гэдэг санааг дэмжиж байгаа. Асуулт бол тэр суурилсан гэдгийн ард талд бас л байх уу? Үгүй байлгүй дээ.

**Б.Баярбаатар:** Рэгдэл гишүүний тэр саналыг манай ажлын алба сайн анхаараарай бас зөв, зүйтэй саналууд хэлж байна. Ер нь бол ийм байгаа юм. Энэ урамшуулалтай холбоотой асуудал нь бол байна шүү дээ бүр Их Хурлын тогтоолтой юм. Их Хурлын тогтоол, хууль, Байнгын хорооны тогтоолтой байхгүй юу. Тэгээд энэ зүгээр хэрэгжээгүй ингээд саармагжихсан. Ялангуяа анхан шатанд буюу орон нутгийн түвшин дээр жаахан саармагжаад явчихсан. Энэ тогтоолоор бид нар дахиж сануулаад Засгийн газар энэ чиг үүрэг энэ өмнө батлагдчихсан энэ асуудлуудыг хэрэгжүүлээрэй гэдэг ийм чиглэлийг л өгч байгаа юм ер нь яагаад хэрэгжихгүй. Сая ингээд яваад очсон чинь урамшууллаа ерөөсөө өгөхгүй байсан байгаа юм. Тэгээд энийг бид нар өнөөдөр энд тусгаж байгаад энэ өнгөрсөн өмнө батлагдчихсан энэ хууль, Их Хурлын тогтоол, Байнгын хорооны тогтоолуудыг хэрэгжүүлэх чиглэлтэй байна шүү гэдэг дээр ингээд явъя гэдэг дээр явсан байж байгаа юм.

Гишүүд асуулт асууж, санал хэлж дууслаа. Юун дээр билээ тэр таслалыг харин би оруул гээд хэлсэн. Тийм байна. Тийм тийм.

Санал хураалтад бэлтгэнэ гишүүд. Би тогтоолын төслийг уншиж танилцуулчихсан байгаа. Санал хураалтад бэлтгэе. Энэ чинь нөгөө энэ дээрээ яах байх. Санал хураалт явуулна.

Саяын миний уншсан танилцуулсан тогтоолыг найруулгын засварыг оруулаад Хэрлэн гишүүн болон Рэгдэл гишүүний саналуудыг тусгаад тэгээд баталъя гэсэн томъёоллоор санал хураалт.

7 гишүүн санал хураалтад оролцож, 70 хувийн саналаар. 10 гишүүн санал хураалтад оролцож, 70 хувийн саналаар тогтоол батлагдлаа. Дараагийн асуудал орно.

15.06 цаг

**Саяын яг бүсийн чуулгантай холбоотой тайлан, мэдээллийг Амартөгс дарга хийнэ тээ.**

Амартөгс дарга мэдээллээ 1 номерын микрофон.

**Ц.Амартөгс:** Дахин энэ өдрийн мэнд хүргэе. Төрийн албан хаагчдын дунд “Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” бүсийн зөвлөгөөнийг 7 бүсээр зохион байгуулсан байгаа. Энэ “Бүсчилсэн хөгжил-Төрийн албаны манлайлал” зөвлөгөөний зорилго маань төрийн албаны тухай хууль болон Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн хэрэглээ, өнөөдрийн байдлаар тулгамдаж байгаа

асуудлуудыг хэлэлцэж, шийдлийг гаргах, зарим шаардлагатай шийдвэрүүдийг бол тухай бүр нь холбогдох байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулсан хэлэлцүүлгийнхээ үр дүнд шийдвэрүүдийг гаргах ийм үйл ажиллагаа хийсэн.

Мөн энэ зөвлөгөөний үеэр бүсийн болон тулгамдсан асуудлуудыг илтгэл, мэдээлэл хэлбэрээр сонссон. Төрийн албан хаагчдын хувь хүний хөгжлийн агуулгаар мэдээлэл солилцох, илтгэл танилцуулах хэлбэрээр олон талын агуулгатай ийм 2 өдрийн үйл ажиллагааг 7 бүс дээр зохион байгууллаа. Ингэж зохион байгуулахад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэглээ гэдэг энэ хэлэлцүүлгийг бие даасан байдлаар 1 өдрийн хагаст нь зохион байгуулсан.

Ингэхдээ шинэ тутам бий болсон. Энэ тогтолцоог хэрэг хэрэгжүүлэх, хууль тогтоомжийн хэрэглээнд гарч байгаа тулгамдсан асуудлууд яг ёс зүйн зөрчлийг хэрхэн, яаж бусад зөрчлөөс ялгаж таних вэ, маргаан шийдвэр, ёс зүйн гомдлыг шийдвэрлэх үйл явц нь ямар байна вэ гэдэг дээр өөрөөр нь төрийн албан хаагчаар кэйс ажиллуулах байдлаар асуудлыг шийдвэрлэх ийм хэлэлцүүлгүүдийг зохион байгуулсан байгаа юм.

Энэ процесс дээр ялангуяа оролцсон хүмүүс маань нийт аймгууд, бүсийн хэмжээнд 100 гаруй албан хаагчид яг энэ алба төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хуулийн асуудлаар бол хэлэлцүүлэгт хамрагдсан. Ингэхдээ бүс бүс дээр нэлээн онцлог бол асуудлуудыг бас тодорхой хэмжээнд ярьсан. Энэ маань түрүүн дурдсан Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг хэрэгжүүлэхдээ бид нар энэ дэд хороо байгуулж байгаа үйл явц болон дэд хороон дээр ирж байгаа гомдлыг бусад гомдлоос ялган авч үзэж, шийдвэрлэх, эргээгээд дүгнэлтээ хэрхэн, яаж гаргах вэ гэдэгтэй холбоотой мэдээллүүдийг түлхүү асууж зөвлөгөө авч сонссон.

Үүний зэрэгцээ сургалт, соён, гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны талаар бол нэлээн асуулт хэлэлцүүлгүүд өрнүүлсэн. Сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг хэдийгээр байгууллагын дэргэдэх ёс зүйн дэд хороо зохион байгуулж байгаа боловч нэгдсэн байдлаар яаж үр дүнтэй зохион байгуулах вэ гэдэг дээр хэлэлцүүлгүүдийн гол анхаарал бас чиглэсэн байсан.

Ёс зүйн дэд хорооны бүтэц, бүрэлдэхүүн дээр авсан хэлэлцүүлгүүдийн явцад гарсан саналууд бол хүн ам цөөн, төрийн албан хаагч цөөтэй байгууллага болон сумд хэрхэн, яаж энийг илүү үр дүнтэй зохион байгуулах вэ гэдэг энэ агуулгыг бол нэлээн өргөн хүрээнд хэлэлцээд магадгүй энэ хууль тогтоомжийн шинэ боловсронгуй болгох асуудлын нэгтгэлд орох ёстой санал байна гэдэг энэ байдлаар дүгнэгдсэн.

Хэт цөөн албан хаагчтай байгууллагын хувьд бол ихэвчлэн бид хэлэлцүүлгийн явцад гарсан саналын үндсэн дээр 10 хүртэл албан хаагчтай байгууллагуудын хувьд бол томилох эрх бүхий албан тушаалтан энэ хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаагаа удирдан зохион байгуулна гэсэн энэ чиглэлийг өгч ажиллаж ирлээ.

Сургалтын үйл ажиллагааг өөрөөр нь хэл кэйс ажиллуулах байдлаар төрийн албан хаагчдын оролцоотой хийх нь өөрөө эргээгээд энэ асуудал дээр тулгамдаж бай байгаа асуудлуудыг нэгтгэн бидэнд хэлэх, санал шийдлээ гаргахад илүү дөхөм байсан. Нийт судалгаа нь хэлэлцүүлэгт оролцогчдын хувьд 90 гаруй хувь нь бол дунджаар 7 бүсийн дунджаар 96.3 хувь нь бол энэ агуулга, иймэрхүү сургалт,

зөвлөгөөн, оролцооны хэлбэрээр зохион байгуулах нь маш ач холбогдолтой байлаа гэж үнэлсэн. Агуулгын хувьд хүртээмжтэй боллоо гэдэг үнэлгээг 87.8 хувь нь дүн үнэлгээний голч гарсан байгаа.

Түрүүн нэгтгээд бид дэлгэрэнгүй тайлан дээр танилцуулсан багц асуудлуудыг бид нэгдүгээрт хууль тогтоомжийн хэрэглээг нэгдсэн практик тогтоох хүрээнд, мөн боловсронгуй болгох хүрээнд гэж ангилж авч үзэх нь зүйтэй гэж үзсэн. Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн нийтлэг практиктай уялдуулаад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн заасан энэ сахилгын зөрчлүүдийн ялгаа, ялгамжийг бол гаргахад чиглэсэн зөвлөгөө, зөвлөмж, сургалтыг бол эрчимжүүлэх, дэд хороодод энэ талаарх мэдээллийг хүргэх ийм зүйл шаардлагатай байна. гэж үзсэн.

Энэ маань бидний төлөвлөсөн болоод хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааны хүрээнд сургагч багш сургалтын агуулгыг тодорхойлогдсон сургагч багшийг бэлтгэж, үүгээрээ дамжуулан хүртээмжээ нэмэгдүүлэх үр дүнгээ тооцох механизм болгож ажиллах нь зүйтэй гэсэн энэ ажилтай уялдаж байгаа.

Дараагийн асуудал нь салбарын онцлогийг тусгачихсан ёс зүйн нөгөө хэм хэмжээнүүд болоод ялгаатай байгаа зохицуулалтуудыг мөр ойлгох энэ хүрээнд нэгдсэн байдлаар судалгааны зөвлөмж гаргаж, хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох ажлын хэсэг дээр бас энэ талаарх мэдээллийг хүргүүлье ээ гэсэн ийм зүйл байгаа. Зөрчлийг хянан шийдвэрлэх, гомдол, зөрчлийг хянан шийдвэрлэх явцад бидэнд тулгамдаж байгаа бас асуудал бол ёс зүйн дэд бүтцийг ер нь бүтэн, бүрэн бэхжүүлэх ийм шаардлагатай байна. Энэ маань өөрөө тухайн зөрчлийг шийдвэрлэсэн анхан шатны шийдвэрийг хэрхэн яаж давж гэдэг юм уу, эсвэл зөвтгөх, эсвэл хянан баталгаажуулах вэ гэдэг энэ асуудал нь хууль тогтоомж дээр бас тодорхой зохицуулалт дутмаг байна гэж ингэж үзсэн.

Сургалт, соён, гэгээрүүлэх үйл ажиллагаатай холбоотой гарч байгаа саналууд нь ихэвчлэн төрийн албан хаагчдын хууль тогтоомжид, дүрэм журамд заасан хэм хэмжээнээс гадна олон нийт иргэдэд чиглэсэн боловсролд анхаарах ёстой юм байна гэдэг энэ агуулга, саналууд гарсан учраас түрүүний үйл ажиллагааны хүрээнд гарсан тогтоолын агуулга орж ирсэн гэж ингэж ойлгож байгаа. Үүний зэрэгцээ олон нийтэд чиглэсэн контент нэвтрүүлэг, бид төрийн албан хаагч хүн маань ямар хэм хэмжээг илүү баримталж ажиллаж байгаа болоод харилцан ямар хэм хэмжээний үндсэн дээр төрийн албаны үйл ажиллагааны үйлчилгээ явагдах ёстой вэ гэдэг тал дээр мэдээлэх, сурталчлах энэ үйл ажиллагааг өргөжүүлэх шаардлага хэрэгцээ байна гэдэг нь харагдсан.

Ёс зүйн дэд хорооны бүтэц, бүрэлдэхүүний хувьд бид бас нэгэнт хамт олноосоо сонгогдоод ингээд гарч байгаа бүрэлдэхүүн маань харилцан адилгүй боловсролын түвшин, харилцан адилгүй мэргэжлийн бэлтгэлтэй байгаа учраас энэ дэд хороог бэхжүүлэх асуудал маань бие дааж ажиллуулах шаардлага маань бол нэлээн өндөрт тавигдах юм байна.

Тийм учраас дэд хорооныхоо бүрэлдэхүүнийг илүү сайжруулах, ажиллах нөхцөлийг нь хангах, мөн ачаалалтай тохиолдолд бас энэ ачааллыг нь тэнцвэржүүлэх байдлаар ямар дэмжлэг, механизм хэрэгтэй байж болох вэ? Нөгөө талаар байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан маань энэ дэд хороо ажиллуулахад бас туслалцаа үзүүлэх, бодлогын дэмжлэг үзүүлэх, мөн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө болон сургалт хөгжлийн агуулга, үндэсний

хөтөлбөрт хэрэгжүүлэхээр заасан шинэ ойлголтуудыг салбар болоод байгууллагынхаа үйл ажиллагааны хүрээнд хэрхэн, яаж хэрэгжүүлэх вэ гэдэгтэй холбоотой асуудлыг зөвхөн дэд хороо бус томилох эрх бүхий албан тушаалтнууд маань бас энэ дээр манлайлал гаргаж ажиллах шаардлага, хэрэгцээ байна гэдэг энэ асуудал яригдаж хөндөгдсөн.

Бусад асуудлын тухайд бид энэ үйл ажиллагаа хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн болоод Үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагааг ямар үр дүнд хүрэв ээ гэдгийг хяналт шинжилгээ, үнэлгээний механизмаар дамжуулж хэрэгжүүлэх энэ шаардлагын үндсэн дээр Төрийн албаны зөвлөл Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт тавьсан саналынхаа хүрээнд ёс зүй сахилга хариуцлагын болоод төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангаж байгаа байдалтай холбоотой байгууллагын үнэлгээнд бол үнэлгээний оноо 1 асуудал оруулсан.

Тэгэхээр ирэх оны байгууллагуудын үнэлгээ дээр энэ төрийн албаны хууль тогтоомж болоод ёс зүй, сахилгын үнэлгээ байгууллагуудын үнэлгээ дээр орж ирж байгаа. Энэ маань өөрөө бас энэ хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх цогц, нэгдмэл олон талын хамтын ажиллагааны үр дүн гарах нэг юу бүрдэж байна гэж ингэж ойлгож болно.

Дараагийн нэг асуудал бол иргэдийн оролцоо, ил тод байдал, мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх тал дээр бол бид бас нэлээн өргөн хүрээнд ажиллах шаардлагатай байна. Ингэхээр бид ёс зүйн мэдүүлэг, мэдээлэл, зөрчил мэдээллийн механизм энд хариуцлага тооцсон мэдээллийг хэрхэн, яаж ил тод нэгдсэн байдлаар мэдээлэх вэ, тухайн байгууллагуудын цахим хуудсаар дамжиж мэдээлж байгаа байдал нь бол тийм хангалттай биш байна гэж үзсэн. Энэ дээр мэдээлэл хуваалцах, солилцох өөр олон талын механизмыг бүрдүүлэх шаардлага бий болж байна гэж ингэж дүгнэсэн байгаа.

Үүний зэрэгцээ бас төрийн албан хаагчдын ялангуяа орон нутгийн албан хаагч, бүх түвшний албан хаагчдын хэлж байсан санал бол төрийн албаны үйл ажиллагаанд баримтлаад ингээд төрийн албан хаагчид үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлж байхад ялангуяа бид нар энэ лайв бичлэг хийдэг гэдэг юм уу, ийм харилцааны ийм доголдолтой ийм байдлуудаас бид нар яаж өөрсдийгөө төрийн албан хаагчдыг бүрэн үүргээ хэрэгжүүлэх хэмжээнд нь мэдээлэлжүүлж өгөх юм бэ? Энэ дээр бас хамгаалалт бий болгох шаардлага яг төрийн албаны зөв үйл ажиллагаагаа явуулахад нь зориулсан хамгаалалтыг хэрхэн яаж бий болгох вэ гэдэг энэ асуудал, асуултыг бас тавьж байсан.

Тэгэхээр бид цаашдаа ер нь энэ харилцаа, иргэдтэй харилцах харилцааны болоод бусад сайн туршлагуудыг нэвтрүүлэх хэмжээнд хэрхэн, яаж энийг мэдээллийн ялгаатай, ялгамжтай байдлыг арилгах вэ гэдэг тал дээр нэлээн үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна гэдэг ийм зүйл харагдсан. Энэ маань ч гэсэн бидний төрийн албан хаагчийн ёс зүй, төлөв байдлын үнэлгээ, судалгаа хийх, эрсдэлийг тодорхойлох энэ арга зүй, аргачлалыг тодорхойлоод ирэхээр энэ түрүүн дурдсан эрсдэлтэй холбоотой, эрсдэлийг арилгахтай холбоотой үйл ажиллагаануудын бас тодорхой чиглэл болгож авч ажиллана гэсэн ийм дүгнэлт, саналуудыг нэгтгээд хийж байгаа. Ёс зүйн хороо болон Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дэргэдэх дэд хороо яг энэ хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой агуулгаар хамтран бас тодорхой төлөвлөгөө гаргаж үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлэх ийм төлөвлөгөөтэй байна.

Товч мэдээллийг хийлээ.

**Б.Баярбаатар:** Болсон. Танилцуулгатай холбоотой асуулт асуух гишүүд. Санал нь тусдаа. Бадарчийн Хэрлэн гишүүнээр тасаллаа. Хэрлэн гишүүн.

Тэр ерөнхийдөө ёс зүйн асуудал гэдэг бол зөвхөн хүний өөрийнх нь хүмүүжил, төлөвшил энэнээс бас хамаараад байдаг ч бас зүйл биш. Тэр хүний ажиллаж байгаа орчин нөхцөлөөс маш их хэмжээгээр хамаардаг шүү дээ. Тэрийг бол бид та нар сайн мэдэж байгаа байх.

Тэгэхээр саяын энэ дээр Монгол хүний тухай судлах гээд байгаа асуудал энэ тэр чинь болоод ирэхээр зүгээр та нар ёс зүйн асуудлыг харахаараа дандаа нөгөө хувь хүнээс нь өөрөөс нь болох мэтээр ингээд хараад үзчихээд тэр хүнийг сургачих юм бол болох юм шиг, тэр хүнийг Монгол хүн хэн бэ гэдгийг нь таниад үзээд, хараад тэгээд нэг тодорхой шоблом бий болгочихвол болчих юм шиг ингэж хараад байна уу даа гэж би анзаараад байгаа юм. Тэгэхээр энэ талын эрдэм шинжилгээний ажил, судалгааны ажил хийж байсан хүний хувьд ерөнхийдөө өнөөдөр бид нар чинь зан үйлийн хандлага гэдгийг их яриад байгаа юм. Бид нарын үг, үйлдэл зөвхөн миний хүсэл зоригоос гадна би хаана, ямар орчин нөхцөлд байгаа вэ гэдгээс маш их хамаардаг гэдгийг өнөөдөр бүгдээрээ л бүх түвшиндээ ярьж байгаа шүү дээ. Эдийн засаг, хуулийн салбарт хүртэл энэ тухай ингэж ярьж байгаа.

Тэгэхээр энэ төрийн байгууллагын ёс зүйн асуудлыг ярьж байгаа тохиолдолд төрийн албан хаагч ажил үүргээ хуулийн дагуу хэвийн хийж гүйцэтгэх нөхцөлийг бүрдүүлэх тухай дээр л та нар голлож анхаарч цааш цаашдынхаа үйл ажиллагаанд анхаарвал уг нь хэрэгтэй байгаад байгаа байхгүй юу. Тэр тал руугаа жаахан анхаараач ээ гэж би асуултаараа уг нь жаахан шахаад байгаа юм.

Өмнө бол бид нар хэлэлцүүлж байхад бол нөгөө алдаа, дутагдлыг нь бүртгэх тухай асуудал та нар их ярьж байсан. Өнөөдөр энэ дээр урамшууллын механизмыг хуулиар зохицуулна гээд ороод ирчихлээ. Хуулиар хүлээсэн үүргээ гүйцэтгэх ёстой хүн, иргэн үйлчилгээ авах гээд ороод ирэхэд цаг хугацаанд нь тавьсан асуудлыг нь шийдвэрлээд явах тэр үүргээ хэрэгжүүлээд явсных нь төлөө ямар юуных нь төлөө тэр хүнийг шагнах гээд байгаа юм, урамшуулах гээд байгаа юм, хэн урамшуулах гээд байгаа юм, яаж тэрийг урамшуулах шийдвэрээ гаргах гээд байгаа юм, юугаар урамшуулах гээд байгаа юм, юуных нь төлөө урамшуулах гээд байгаа юм? Тэгэхээр ингээд үйл ажиллагаанууд чинь нэг болохоор алдаа зөрчлийг нь бүртгэнэ гээд л, нэг болохоор шагнаж урамшуулах механизмыг хуулиар зохицуулна гээд ингээд явчхаад байна уу, эсвэл дэд хороонд, Ёс зүйн дэд хороонд ажиллаж байгаа хүмүүсийнхээ ёс зүйн зөрчлийг авч хэлэлцсэн, хэдэн удаагийн кэйсийг авч хэлэлцсэн тэрнийх нь хөдөлмөрийг нь үнэлж урамшуулал олгох тухай асуудлаа ярих гээд байна уу? Тэгэхээр энэ дээр энийгээ жаахан тодорхой болгоод өгчихвөл яаж байна.

Тэгээд Нэгдүгээрт нь тэр хөдөлмөрийн хуулийн тэр ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн тухай асуудал, төрийн албан хаагчийн ажлын байран дээрх ёс зүйн зөрчлийн тухай асуудлуудаа яаж хил заагийг нь тодорхойлж, энийгээ хуулиараа яаж зохицуулах гээд байгаа юм? Та нар яг саяын бүсийн чуулгануудаасаа яг ямар тодорхой юмнуудыг олж хараад хуулийн хаана нь орхигдоод байгаа юм, хаана нь

зохицуулалт нь дутаад байгаа юм? Тэрийг та нар яаж олж харсан юм? Тэрийгээ тодорхой хэлээд өгчихгүй юү.

Амартөгс дарга хариулъя. 1 номер.

**Ц.Амартөгс:** Ялт ч үгүй түрүүн энэ хэлэлцүүлгүүдийн явцад гарч байсан асуудал бол төрийн албан хаагч хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэхдээ ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа орчин, нөхцөл болоод байгууллагын соёлоос хамаарсан энэ асуудлаас үүдсэн ёс зүйн зөрчил гарах эрсдэлүүд бий болоод байна гэсэн 1 асуудал хөндөгдсөн.

Тийм учраас түрүүний яриад байгаа олон нийтэд нэгдүгээрт мэдээллийг үйлчилгээ хүртэж байгаа иргэд, олон нийтэд энэ үйлчилгээний талаарх болоод хэрхэн, яаж хүргэх талаарх мэдээллийг илүүд нээлттэй болгодог зарчим.

Хоёрдугаарт орчин нөхцөл гээд байгаа үйлчилгээ үзүүлж байгаа тэр ажиллаж байгаа орчин нөхцөлд, нөгөө талаар бас байгууллага дээрх соёлын асуудал нэлээн томоор хөндөгдөж гарч ирж байгаа юм. Тэгэхээр энэ асуудлууд нь өөрөө эрсдэл гэдэг зүйл дээр тодорхойлогдоод бид эрсдэлийг бууруулах хэмжээнд үйл ажиллагааныхаа төлөвлөгөөг авч хэрэгжүүлнэ. Ингэхдээ Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд заасан хэм хэмжээ дээр суурилад энэ хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон энэ бүх асуудлууд нэгдсэн байдлаар авч үзэх юм гэдэг асуудал яригдаж байгаа.

Тийм учраас олон талаас нь хар, нөхцөл байдлыг шинжил. Асуудал дээрээ төвлөрч, олон талын асуудал дээрээ төвлөрч үйл ажиллагаагаа зохион байгуул гэдэг энэ саналыг бол бид анхаарч үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлнэ.

Хоёрдугаарт урамшууллын тухай асуудал маань өөрөө энэ шинэ анхдагч хэлбэрээр бий болсон ёс зүйн тогтолцоо гээд байгаа энэ дэд хороо болоод хороо, мөн байгууллага дээрх тэр ажиллаж байгаа дэд хороонд ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын нэмэлт ажил, үүрэгтэй холбоотойгоор урамшуулах механизм байх уу гэдэгтэй холбоотой яригдаад байгаа зөвхөн ийм хязгаарлагдмал асуудал. Тэгэхээр хэрхэн, яаж түүнийг нь бий болгох вэ гэдэгтэй холбоотой энэ яригдах байх аа. Тэгэхдээ ямар хэмжээнд, хэзээ, яаж гэдэг нь тодорхойгүй асуудлууд бас байгаад байна. Одоогийн байгаа шийдвэрүүд дээрээ бол бид нар улиралд урамшуулж явах энэ асуудал байгаа. Зөвхөн гарсан гомдол, мэдээллийнх нь хүрээнд урамшуулал олгох нь хязгаарлагдмал байна. Бид зөвхөн гомдол, мэдээлэл бүртгэх ийм агуулгын хүрээнд ажиллахгүй байгаа гэдгийг бол та олон хэлж, сануулж байгаа.

Тэгэхээр бид соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа, байгууллагын соёлыг дээшлүүлэхтэй холбоотой үйл ажиллагаа, урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг тодорхойлох, үнэлэх, дүн шинжилгээ хийхтэй холбоотой үйл ажиллагаа маань тасралтгүй явах юм байна. Тийм учраас энэ хүрээнд тасралтгүй хийгдэх ажлынх нь хүрээнд урамшууллын механизм байх уу, үгүй юү гэдэг энэ асуудалтай холбоотой зүйлийг тэр хууль тогтоомж боловсронгуй болгох ажлын хэсэг дээр оруулж танилцуулъя гэсэн ийм байдлаар яваад байгаа.

Ялт ч үгүй хэлэлцүүлгүүдийн үед гарч байсан асуудал бол ёс зүйн хэм хэмжээ зөрчсөн гомдлуудыг бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд тодорхойлсон захиргааны болоод сахилгын мөн тэр ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэлтэй

холбоотой, зөрчлийн, гэмт хэргийн шинжтэй хүртэл энэ зөрчил, гомдлуудаас яаж ялгаж шалгах вэ гэдэгтэй холбоотой маш олон маргаантай асуудлууд байсан. Тэгээд энийг ч гэсэн цаашид нь хууль тогтоомжуудын хоорондын уялдааг хангах байдлаар бид нар энийг тодорхой болгох юм байна. Тухайлбал ажлын байрны дарамт гэдэг маань өөрөө зарим тохиолдолд ёс зүйн зөрчлийн үүдлээс болоод үүсдэг байх магадлалтай. Тийм учраас энэ асуудлуудыг ялгаа, заагийг илүү тухайн кэйсийг авч хэлэлцсэн байдлаар тухайн кэйс дээр судалгаа, дүгнэлт хийсэн байдлаар ялгаа, заагийг нь тодорхойлж яваад улмаар энэ дүрэм, журам зохицуулалтдаа тусгах эсэх асуудлыг нь шийдвэрлэж явах нь зүйтэй гэсэн ийм саналтай байгаа. Одоо яг хайрцаглаад бид энэ тодорхойлох ийм боломжгүй байна. Кэйсийг хэрхэн, яаж шийдвэрлэсэн тэр нь оновчтой байсан эсэх асуудлыг олон талын оролцоотойгоор шийдвэрлээд

**Б.Баярбаатар:** Тодруулах уу Хэрлэн гишүүн? Хэрлэн гишүүн тодруулъя. Хэрлэн гишүүний микрофоныг.

**Б.Хэрлэн:** Тэгэхээр яг тэр нөгөө урамшуулалтай холбоотой тэр кэйсүүд байдаг шүү дээ. Энэ цагдаагийн албан хаагчдад илрүүлсэн гэмт хэргийнх нь тоогоор нь урамшуулал өгөөд байсан чинь нөгөөдүүл нь гэмт хэргийн гаралт нь улам нэмэгдээд явсан гэдэг шиг юм болчих вий дээ. Тэгэхээр яг энэ урамшууллын системийгээ бодохдоо бас цаад үр дагаврыг нь аяагүй сайн тооцож бодож юуны төлөө урамшуулал өгөх гэж байгаа юм гэдгийгээ бас бодох ёстой шүү дээ. Тэр чинь бас л мөнгө. Тэгээд дээр нь мөнгөнөөс гадна байгууллагын уур амьсгалыг эвтэй сайхан хадгалах уу, эвгүйтүүлэх үү гэдгийг чинь нөлөөлдөг аймаар хүчтэй том хэрэгсэл болдог шүү дээ тэр чинь. Тэрийг тэгэхээр зүгээр үгний үзүүрээр энийг бол хэлчих зүйл бол биш. Энэнийхээ цаад талын үр дагавруудыг нь аяагүй сайн бодоорой гэж хэлмээр байна.

**Б.Баярбаатар:** Санал хэлчихлээ тээ? Бас чухал санал хэллээ шүү. Бид нар энэ өнгөрсөн хугацаанд анхан шатанд ялангуяа энэ ёс зүйн дэд хороодыг хувийн ашиг сонирхлын үүднээс ашигласан тохиолдол гарсан шүү.

Хэрвээ бид нар энийг энэ байдлаар ингээд явуулах юм бол бид нар энэ ажил бүхлээрээ бүтэлгүйтэж унах юм байгаа юм. Нэг үхрийн эвэр доргивол мянган үхрийн эвэр дорги гэж.

Дээр нь энэ хөгжлийн хөтөлбөр гээд юм баталсан тээ саяхан Их Хурал? Тэн дээр чинь энэ 26 онд төрийн албан хаагчийн тоог 9 хувиар бууруулна гээд ороод ирчихсэн байгаа шүү дээ. Нэг талаасаа зөв ч юм шиг талаасаа, нэг буруу ч юм шиг ийм шийдвэр гарсан байгаа. Тэгээд энийг бас манай Төрийн албаны зөвлөл хууль, зарчмын дагуу бас анхааралдаа авч ажиллаарай гэдгийг бас хэлье.

Гишүүд асуулт асууж дууслаа. Санал хэлэх гишүүд.

Очирбат гишүүнээр тасаллаа. Аюушийн Ариунзаяа гишүүн

**А.Ариунзаяа:** Төрийн албаны зөвлөл, Ёс зүйн хороо, Засгийн газар шинээр эмхлэн байгуулагдахтай холбоотойгоор төрийн албан хаагчдын ажлын байрны дархлаа дээр анхаарахыг түрүүн хүссэн. Мөн түүнчлэн Жендерийн тухай хуулийн хэрэгжилт дээр бас анхаарахыг хүссэн. Баярбаатар дарга маань бол Жендерийн тухай хууль харьцангуй сайн хангагдаж байгаа гэдгийг хэллээ. Энэ бол төрийн болон төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл, 60:40-

ийн харьцаатай байна гэсэн энэ заалт буюу Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10.3-д байгаа заалт хангагдаж байгаа буюу төрийн албанд ажиллаж байгаа хүмүүсийн 60 хувь нь эмэгтэйчүүд байна гэдгийг болбол хэллээ. Үүнийг болбол ер нь аль болох 50:50 руу дөхүүлэх хэрэгтэй. Зарим салбар, боловсролын салбар, эрүүл мэндийн салбар энэ хүйсийн харьцаа бас алдагдсан байгаа. Үүнд бас анхаарах ёстой гэдэгтэй санал нэг.

Миний хувьд бол Жендерийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 10.1, 10.1.1, 10.1.2 дээр анхаараасай гэж хүсэж үг хэлж байгаа юм. Энэ юу юм бэ гэхлээр 10.1.1 томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, сумд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх гэсэн энэ заалт огт хэрэгжихгүй байгаа. Төрийн, улс төрийн албан тушаалтны томилгоонд Засгийн газар 15 хувиас доошгүй буюу Засгийн газрын сайд нарын 15-аас доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байх ёстой гэсэн энэ хуулийн заалт хэрэгжихгүй байгаа.

10.1.2.Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас, бусад төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас, яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй хувь нь аль нэг хүйсийнх байна гэдэг энэ заалт бол огт хэрэгжихгүй байгаа.

Тэгэхээр яг энэ удирдах албан тушаал дээр жишээлбэл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга нарын хувьд юу 15-н байтугай бараг 1 хувь хүрч байна уу үгүй юу? Ганцхан Төрийн нарийн бичгийн дарга эмэгтэй Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаман дээр бол байгаа. Сайд нарын хувьд бас 7 хувьтай байсан уу яасан? Бид нар хүйсийн эрх тэгш байдал 50:50 хувь гэж боддог бол ядаж энэ хуулиар тогтоосон 15 хувьдаа хүргэхээч ээ гэдэг ийм л асуудлыг дэвшүүлээд байгаа. Цаашлаад газар, хэлтсийн дарга нарыгаа бас бичигдээгүй хуулийн дагуу багаа бүрдүүлж өгөх, бүрдүүлэх нэрийдлээр солих бол Жендерийн тухай хуулиа анхаараарай гэдгийг урьдчилан бас хэлж байгаа юм гэдгийг бас протоколд бүртгүүлж үлдээх гэсэн юм. Ёс зүйн энэ сургалтыг явуулахдаа ч гэсэн энэ хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг ч гэсэн бид нар бас яг бас зааж ярьж явж байхгүй бол яг энэ Жендерийн тухай хуулийг бас буруугаар ашиглах буруугаар тайлбарлах ийм явдлууд болбол байгаа. Тэгэхээр үүн дээр бол Жендерийн энэ дээр эрх тэгш байдлыг аль хүйсийн давамгайл байдлыг үүсгэхгүйгээр тэгш эрхийг нь хуулиа хэрэгжүүлдэг байх ёстой. Хуулийн хэрэгжилтийг хууль тогтоогчид өөрсдөө хэрэгжүүлэхгүй юм бол хуулиар бас яах вэ гэдэг асуултыг бас яриад байгаа шүү дээ. Тэгэхээр энэ дээр бас анхаарч үзээсэй гэсэн ийм саналыг хэлж байгаа юм.

**Б.Баярбаатар:** Зөв санал хэллээ. Ариунзаяа гишүүний ярьж байгаа саналыг бас хэрэгжүүлэх ёстой. Яг задлаад бид нар ингээд дотор нь харах юм бол жишээлбэл аймаг, нийслэлийн Засаг дарга 0 эмэгтэй, аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын дарга 13, ингээд дүүргийн ИТХ 11, дүүргийн Засаг дарга 11, сумын Засаг дарга 9, сумын иргэдийн хурлын дарга 13, Засаг даргын орлогч 17, хорооны Засаг дарга 47 хувь гээд л ингээд ийм эмэгтэйчүүдийн яг шийдвэр гаргах түвшин дээр бол 15 хувьдаа хүрэхгүй байгаа. Төрийн нарийн бичгийн дарга жишээлбэл 6.7, Засгийн газрын агентлагийн дарга 6.1, Аймгийн ЗДТГ-ын дарга 10.5, сумын ЗДТГ-ын 55.3, аймгийн ИТХ-ын нарийн бичиг 33.3 хувьтай, сумын ИТХ-ын нарийн бичиг 64 хувь, дүүргийн ЗДТГ-ын даргаар эмэгтэй хүн одоогоор алга байна. Дүүргийн ИТХ-ын Нарийн бичгийн даргаар 11.1 хувьтай. Шийдвэр гаргах түвшиндээ бид нар энэ

ядаж доод түвшин энэ 15 хувиа бас хангахгүй байгаа засаг захиргааны нэгжийн байгууллагууд чинь бол нэлээдгүй байгаа. Энэ дээр бас Төрийн албаны зөвлөл сонгон шалгаруулалт явуулах. Энд тэгэхдээ голцуу би сая улс төрийн албан тушаалыг ярчхаж байгаа. Та хэдэд бол хамаарахгүй зүйл. Энэ хуулийн хэрэгжилтийг голцуу бид нар өөрсдөө шаардаж ажиллах зайлшгүй шаардлага байгаа учраас энэ чинь иргэдийн хурлын дарга, Засаг даргын асуудал бол Төрийн албаны зөвлөлд улс төрийн албан тушаалууд хамаарахгүй учраас болчхож байгаа юм. Зүгээр энэ дээр бид нар ер нь цааш нь бид нар өөрсдөө энэ нэлээн анхаарч ажиллах зайлшгүй шаардлага байгаа гэдгийг хэлье.

Ганбатын Очирбат гишүүн санал хэлнэ.

**Г.Очирбат:** Өдрийн мэнд. Энэ бүсчилсэн хөгжилтэй холбоотойгоор төрийн албаны манлайллын бүсчилсэн зөвлөгөөнүүдийг бас хийж явсан. Их үр дүнтэй явсан байна лээ. Тэгээд үүний бас тайлантай танилцсан. Зарим хурлын мэдээллүүдийг авч байсан. Монгол Улсад 226800 орчим төрийн албан хаагчтай. Тэгсэн мөртөө бараг 20 мянган дарга байна гэж байна лээ. 10 хүнд 1 дарга болчихсон.

Тэгээд энэ дарга нарын хаана л очсон хэсгийн дарга, тасгийн дарга, ажлын хэсгийн дарга, төслийн дарга ингээд дандаа дарга нар болчихсон. Тэгээд энэ дарга нараа жоохон манай Төрийн албаны зөвлөлийнхөн бас ёс зүйнхэн бас анхааралдаа авч үзэхгүй бол цаашдаа энэ дарга нар чинь олшрох тусам ажил хийх хүнгүй болно шүү. Мэдээж ажил албан тушаалын тодорхойлолттой холбоотой, чиг үүрэгтэй холбоотой матриц шинжилгээнүүдийг бас их сайн хийдэг байх гэж би зүгээр хувь гишүүнийхээ хувьд бол харж байгаа. Мэдээж матриц шинжилгээ хийгээд өгөхөөр тухайн ажил албан, тушаалыг гүйцэтгэж байгаа хүн дээр ёс зүйтэй холбоотой асуудал нь чиг үүрэг дээр нэмэгдэж орж ирэхээр бол их хэмжээний дарамт авдаг. Яагаад гэхээр өөрөө ёс зүйн алдаа хариуцлагагүй байж байж бусдад үлгэрлэнэ, нэмэлтээр чиг үүрэг болж яг тэр чиглэл рүү сургалт, судалгаа судлах асар их хэмжээний ажил, цаг зав гаргах юмнууд орж ирдэг.

Тэгэхээр үнэхээр яг энийг хэрэгжүүлж байгаа хүмүүс дээр нь бол тэр тодорхой хэмжээний урамшуулал юмыг шийдээд явах ёстой. Ажил хийж байгаа хүмүүс дээр нь. Ажил хийхгүй тэр давхацсан чиг үүргүүдийг бас зоригтойгоор бид нар одоо хэлж, ярьж ийм нөхцөл байдал бол цаашдаа бий болгохгүй байх ёстой. Энэ ч утгаараа 2026 оны хөгжлийн жилийн төлөвлөгөө дээр бол төрийн албан хаагчийг 9 хувь хүртэл бууруулах боломжтой байна гэж судалгаа гарсан байна лээ Эдийн засаг хөгжлийн яамнаас. Тэр чиглэл рүүгээ 9 хувь хүртэл бууруулах ёстой гэдгийг нь харж байгаа.

Хоёрт гэх юм бол энэ төрийн үйлчилгээг ялангуяа энэ төрийн албан хаагч нартай холбоотой, чиг үүрэгтэй холбоотой ажлуудыг автоматжуулах хэрэгтэй. Бид нарын зүүн Азийн жишээ, Европын жишээг сайн авч судлах ёстой. Даргын гарын үсэг биш гар утсаа гаргаж ирээд шаардлагынхаа дагуу, стандартынхаа дагуу бичиг баримтаа боловсруулж өгөөд тэр янз бүрийн үйлчилгээг авчихдаг болох хэрэгтэй. Тэгээд энэ дээр ч гэсэн тэр давхацсан чиг үүргүүдийг та хэд маань бас бодолцож ажиллаарай.

Тайлантай бол ерөнхийдөө танилцлаа. Мэдээж ингээд жил болгон тайлангаа танилцуулаад яваад төрийн албан хаагч нарын энэ ёс зүйтэй холбоот асуудал хөндөгдсөнөөс хойш бол ер нь энэ ялангуяа тэр ажил, албан тушаал дээр

ямар нэгэн дарамт учруулдаг, авлигал хээл хахуулийн асуудал тодорхой хэмжээнд бас хумигдаж байгаа гэж харж байгаа шүү. Тэгээд та хэдэд амжилт хүсье. Илүү сайн ажлаа эрчимжүүлээрэй, цомхон бүтцээр их ажлыг амжуулах ёстой. Тэгэхдээ ухаалаг, технологи ашиглана. Хиймэл оюун ухаан дэлхий дээр ингээд бүүн хийж байна шүү дээ. Дөнгөж сая Солонгосын Ерөнхийлөгч хүртэл ганцхан хиймэл оюун ухааныг бараг ярьсаар байгаад Ерөнхийлөгч боллоо. Тэгэхээр бид нар энэ технологийнхоо давуу талуудыг ажил руугаа ингэж нэвтрүүлж, уусгаж, шингээж ажиллах ёстой гэдгийг сануулж хэлье. Баярлалаа та нарт.

**Б.Баярбаатар:** Очирбат гишүүнд баярлалаа. Гишүүд асуулт асууж, санал хэлж дууслаа.

Тайлантай холбоотойгоор ямар нэгэн санал хураалт байхгүй. Байнгын хорооны гишүүддээ өнөөдрийн хуралд ирсэнд баярлалаа. Дандаа баярладаг шүү. Манай Байнгын хороо үлгэр жишээ хурлаа хийдэг Байнгын хороогоор бас удаа дараа шалгарсан байна лээ. Баярлалаа. Ажлын албаныхаа нөхдүүдэд бас баярлалаа. Хурал хаасныг мэдэгдье.

15.36 цаг

*ДУУНЫ БИЧЛЭГЭЭС ХУРАЛДААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ  
ТЭМДЭГЛЭЛ БУУЛГАЖ ХЯНАСАН: ШИНЖЭЭЧ*

*Д.ОТГОНДЭЛГЭР*