



ШУДАРГА

ЁС

Мэдээлэл, онол, аргагүйн улирал тутмын цуврал

2010 №3 (4)

Нийтлэлийн бодлого

- ☞ Шударга ёсыг бэхжүүлэх сайн засаглалын онол, арга зүйн асуудал
- ☞ Шударга ёсыг зохицуулах хууль эрх зүйн орчны онол, арга зүйн асуудал
- ☞ Шударга ёсыг тогтоон бэхжүүлэх онол арга зүйн асуудал
- ☞ Авлигын шалтгаан, нөхцөл судлал
- ☞ Сайн туршлага
- ☞ Гадаад орны болон олон улсын байгууллагын үйл ажиллагаа, туршлага



Редакцийн зөвлөл:

Эрхлэгч:	Батзориг.Б.	gbbatzorig@iaac.mn
	АТГ-ын США-ны дарга, докторант	
Гишүүд:	Алтанцэцэг.Н.	altaa_sfs@yahoo.com
	/Түүхийн ухааны доктор, профессор/	
	Ичинхорлоо.Ш.	sh.choloo@yahoo.com
	/Боловсролын ухааны доктор, профессор/	
	Мөнхбат.О.	omchue@yahoo.com
	/Социологийн ухааны доктор, профессор/	
	Мягмарцэрэн.Д.	Myagmartseren@iaac.mn
	/Хууль зүйн ухааны доктор/	
	Нарангэрэл.С.	narangerel@lawschool.mn
	/Академич, Монгол Улсын шинжлэх ухааны гавьяат зүтгэлтэн/	
	Ойдовданзан.Р.	
	/Профессор, Монгол Улсын гавьяат эдийн засагч/	
	Хашчулуун.Ч.	khashchuluun@gmail.com
	/Эдийн засгийн ухааны доктор, профессор /	
	Энхбат.Ч.	site@mongol.net
	/Философийн ухааны доктор/	
Нарийн бичгийн дарга:	Жаргалан.Д.	jargalan@iaac.mn
	АТГ-ын США-ны ажилтан	

“Тус цувралд нийтлэгдсэн материалын агуулга, тоо баримтын бодит үнэнийг судлаач, нийтлүүлэгч өөрөө хариуцах ба үзэл бодол, санал дүгнэлт нь АТГ-ын болон редакцийн зөвлөлийн байр суурийг илэрхийлэхгүй



НҮБХХ-ийн
санхүүжилтээр хэвлэв.

Цаасны хэмжээ: 70x100/16

Хэвлэлийн хуудас: 7.8х.х

Хэвлэсэн тоо: 1500 ш

ISBN: 978-99929-74-41-9



“Содпресс” ХХК-д эхийг бэлтгэж
ХЭВЛЭВ

АГУУЛГА

ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭ, ОНОЛ АРГА ЗҮЙН БҮТЭЭЛ	2
Авлигад өртөх байдлыг 4 түвшинд хувааж үзье	2
Critical HR Issues In Anti Corruption Agencies.....	12
Авлигатай тэмцэх байгууллагууд дахь хүний нөөцийн маргаантай асуудлууд.....	12
Орчин үеийн эрүүгийн эрх зүйн хөгжлийн чиг хандлага	20
Авлигын улс орны эдийн засаг, нийгэмд үзүүлэх нөлөө.....	24
Хувийн хэвшил дэх авилгын асуудал конвенци ба үндэсний хууль тогтоомжид туссан байдал	28
Авлигын судалгаа Бодлогод чиглэсэн тандалт /Research on Corruption A policy oriented survey/.....	30
СУДАЛГАА	34
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх 2010 оны судалгаа.....	34
Нэр томъёоны тайлбар.....	79
Транспэрэнси интернэшнл – Монгол хийсэн ажлын тайлан 2007-2010 он	86
ГАДААД ОРНЫ БОЛОН ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ТУРШЛАГА ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА	93
Малайз Улсын Авлигын эсрэг академи	93

ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭ, ОНОЛ АРГА ЗҮЙН БҮТЭЭЛ

“Хувийн хэвшил дэх авлига” хэлэлцүүлэгт тавьсан илтгэл

АВЛИГАД ӨРТӨХ БАЙДЛЫГ 4 ТҮВШИНД ХУВААЖ ҮЗЬЕ

Ц.Цэцэг

“МОН ЦАХИЛГААН УТАС” ХХК-ийн ерөнхий
захирал



1. Дээд түвшин

А) Төрийн хууль, тогтоол гаргагчид өөрөөр хэлбэл гишүүд, улс төрийн намууд.

- Энэ давхаргад авлига өгнө, авна хоёулаа байгаа. Энэ хэсэг ямагт авлигатай тэмцэх дүрд тоглоно. Болхоос эсрэгээрээ авлигыг нуун дарагдуулах арга сүвэгчилж бүр хуульчилж өгнө. Жишээ нь “авлига өгсөн авсан хүнийг адил шийтгэнэ” гэснээр авсан хүнээ баттай хамгаалж өгсөн хүнийг сүрдүүлэн амыг нь хаачихсан.

Б) Том бизнес бүлэг, төрийн том албан тушаалтан нар сонгуульд хандив нэрээр авлига өгч, авалцан бие биеийн эрхшээлд орж өөрсдөдөө тааламжтай, ашигтай хууль, тогтоол гаргуулан өндөр албан тушаалд очих, хамтарч том объект, газар хувьчилж худалдаж авах.

Онцлог :

- А, Б хоёулаа хөрөнгө орлогын мэдүүлгээ буруу өгч газар болон

том объектоо хүний нэр дээр байлгах мэт нуун далдлалт хийнэ. Мөнгө угаах гэмт хэрэг гарах боломж энд бүрэлдэж байх магадлалтай.

- Илрүүлэлт:
Огт байхгүй. Харагдах байдал нь авлигатай тэмцэгч, зөвхөн цалингаар амьдрагч, үлгэр жишээч, үнэнч шударга, хөрөнгө хогшил, том газар, объект бараг байхгүй, төрийн төлөө, ард түмний төлөө зүтгэгчид.

2. Дунд түвшин

А) Төр захиргааны байгууллагын дунд албан тушаалтан. Энд янз бүрийн зөвшөөрөл, лиценз, тендер, эрхийн бичиг гэх мэт. Энэ хүмүүст төр нь туслана. Үүнд гаргаж байгаа хууль тогтоомжоороо дамжуулж боломж олгоно. Жишээ нь, 2 салаа утгатай, аль ч хэлбэрээр нь ашиглаж болохоор шийдвэр гаргачихна. Энэ өгөөшийг нь авлигад гаршсан нэг нь ашиглаад

цалингийн гадуурх орлого болгон хэрэглэнэ.

Хүнд суртал гаргаж шалтаг заан чирэгдүүлж, асуудлыг шийдэхгүй удаашруулж, цаг баран, ач холбогдолгүй, заалтанд нь байхгүй материал бүрдүүлүүлэх гэх мэт залхааж аргагүйдүүлж байж авлига авна.

Б) Хууль хяналтын байгууллагын албан тушаалтан (шүүгч, хяналтын байцаагч гэх мэт) төрийн хяналтын чиг үүргийг гүйцэтгэх явцдаа аль хүнд хэлбэрээс нь эхэлж сүр далайлган, хардалт сөрдөлтээр тулгах гэх мэт.

Харагдах байдал нь тансаг хэрэглээ, ихэмсэг төрх, төрд үнэнч зүтгэж цалин багатай төрийн ажлыг хийсээр ядарсан хөөрхийлөлтэй хүмүүс. Тиймээс эдгээр хүмүүсийн цалин хангамжийг нэмж л авлига зогсоно гэж дээрээс нь хамгаална.

3. Доод түвшин.

Төрийн үйлчилгээний ажилчид голчлон хамрагдана. Эмч, багш төрийн анхан шатны ажилчид цагдаа, засаг захиргааны нэгж, мөн төрийн бус байгууллага, олон нийтийн байгууллага гэх мэт. Энэ давхаргад авлигын илрүүлэлт өндөртэй боловч тэр нь авлига мөн эсэх нь эргэлзээтэй.

4. Жижиг дунд бизнес, аж ахуйн нэгж, үйлдвэрлэгчид

Авилгалын эсрэг НҮБ-н Конвенц болон Монгол Улсын Авлигын эсрэг хуулийн үйлчлэлд хамаарах этгээд нь төрийн байгууллага, хууль тогтоох, гүйцэтгэх засаглал мөн орон нутгийн засаг захиргаа, шүүх хяналтын байгууллага, төрийн өмчит буюу төртэй хамтран өмчлөгч байгууллага, компани үйлдвэрийн газрууд, тэдгээрт сонгогдож

буюу томилогдон ажиллаж байгаа албан тушаалтнууд байгаад байдаг. Конвенцийн 12, 21 зүйлүүдэд хувийн хэвшил дэх авлигал, хувийн хэвшлийн тухай мөн Монгол Улсын Авлигын эсрэг хуулийн 6.5-д, 5.2-д аж ахуйн нэгж, иргэн нь гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааныхаа ёс зүйн зарчмуудыг тогтоож мөрдөнө гэж л цухас дурьдсан байдаг.

Конвенцийн гол санаа ба зорилго нь: авлигаас урьдчилан сэргийлж үр дүнд хүрэхийн тулд улс бүр өөрийн онцлогт тохирсон хууль боловсруулж хэрэгжүүлж үр дүнд хүрэх явдал.

Манай улсын хуулийг харахаар гол зорилго нь: Авлигатай тэмцэх байгууллагын эрх зүйн үндэс, үйл ажиллагаа л харагдаад байдаг. Би юуг ярих вэ? гэвэл үүргийн дагуу хувь хүн, жижиг бизнес, аж ахуйн нэгж, ажил олгогчийн авлигад өртөлтийг жаахан тодруулан ярьна. Эдгээр хүмүүс авлигыг тэжээн тэтгэж, өөгшүүлэгчид учир онцлог нь авлига авахгүй, зөвхөн авлига өгөгч голдуу байдаг. Өөрсдөө ажлаа амжуулах гэж өгчихөөд судалгаанд төрийн байгууллагын албан хаагчид л авлига авагч гээд мэдүүлчихдэг тул авлигад өртөгч нарийн хүрээ явцуу харагдаад байдаг.

Хувийн хэвшлийнхэн яагаад авлига өгөөд байдаг юм бэ?

- Тендэрт ялах гэж
- Ажил төрлөө цаг алдахгүй амжуулах гэж
- Хууль бус үйлдэл, эс үйлдлээ нуун дарагдуулах гэж
- Акт, торгуулиа хасуулан бууруулах гэж тэр

Ажил олгогч нар зовлонтой улс байдаг. Олон улсын хөдөлмөрийн стандартыг ажлын байран дахь мөлжлөгийн эсрэг байлгахгаар санаачилж байгуулчихаад үүнийхээ эсрэгээр гол буруутан нь цорын ганц ажил олгогч болж харагддаг.

Авлигад тэд гадна дотны дарамт шахалтаар өртөж хамгийн хохирогч нь болж үлддэг.

Онцлог нь:

Хамрах хүрээний хор холбогдол нь төр захиргаанаас сонгогдож, томилогддог том албан тушаалтан, бизнес олигархууд шиг улс ард түмний эрх ашиг, хүний амьд явах баталгаа алдагдаж, байгаль орчноо сүйрүүлсэн улс гүрэн дамнасан биш зөвхөн тухайн ажил олгогчид л хохирол учирдаг явцуу хүрээнд болдог.

Ажил олгогчид бүрийн дотроос сонирхолтой авлигач нар гарч ирдэг.

Тухайн байгууллагын удирдах албан тушаалтан өөрийн эрх хэмжээний дагуу олж авсан тухайлбал, үйлдвэрлэлийн технологи, байгууллагын стандарт, мэргэжилтэн, мэргэшсэн ажилчдыг ашиглан мөн техник, тоног төхөөрөмжийн эд анги, зураг төсөл, оюуны болон биет хөрөнгийг өөрийн буюу өөр бусад хүн, аж ахуйн нэгжийн ашиг сонирхлын үүднээс цалингийн бус орлого олох гэж санаатайгаар бусдад хувилж олшруулан өгөх, зааж сургах, ажлаас гарсан гадаадын мэргэжилтэн зэргийг урьж ажиллуулах мэтээр их хэмжээний орлого олж байдаг.

Үйлдэл нь

А. Гадна талаас санал болгосноор

Б. Өөөрөө санаачилсан байдаг

Мөн ажил олгогчид мэдэгдэхгүйгээр өөр хоорондоо хуйвалдан хууль бус юм хийх, бусдад илүү орлого оруулсны төлөө шан харамж авах, мөнгө завших гэх мэт эцсийн үр дүн нь тухайн ажил олгогчид маш их хохиролтой.

Ажилчдыг дотор нь 2 ялгаатай хэлбэрт хувааж үзэж болохоор

А) Цалингаас гадуурх ямар нэг аргаар бусдаас мөнгө олж авахын тулд хувь хүний нэр төрд нь халдаж хувийн

нууцыг нь задруулна гэх. Ажил олгогчид бол бизнес нэр төрд нь халдана, хууль хяналтын байгууллагад мэдэгдэнэ гэх мэтээр сүрдүүлж тодорхой мөнгөний тоо хэлж гаргаж өг өгөхгүй бол матана гэж айлган сүрдүүлснээр аргагүй буруу юм хийчихсэн нэг нь нэхсэн мөнгийг өгчихдөг учраас ийм хүмүүс олширч байна. Хор болбогдол нь хаана үүсэх вэ? Гэхээр тухайн хувь хүн, ажил олгогч, хууль хяналтын байгууллага баахан цаг гаргаж үр ашиггүй зардал гаргаад үлдэнэ. Иймд эдгээр хүмүүсийн гаргасан мэдүүлэг хуурамч болох нь тогтоогдвол хариуцлага тооцож мөнгөн торгууль өөрт нь эргээд тавих ч юмуу, хоёр талаас гарсан зардлаа тооцож гаргуулдаг хэлбэрт оруулчихвал энэ төрлийн авлига устана. Онцлог нь голдуу ажлаас гарсан хүмүүс байдаг.

Б) Ажилчин нь ажил олгогчийн эд хөрөнгийг зөвшөөрөлгүйгээр дур мэдэн авах буюу хулгайлан завших ингэснээрээ тэд хууль бус орлого олж байдаг. Жишээ нь: үйлдвэрийн түүхий эд, тоног төхөөрөмжийн эд анги, хөдөлмөрийн багаж хулгайлна. Хулгайлахын тулд ажлын байр, хашааг цоолж нүх гарган, харуул хамгаалаттай хуйвалдаж мөнгө өгөх, бүр томорч цагдаагийн ажилчидтай хуйвалдаж үйлддэг. Ажил олгогчид маш их хохиролтой, онцлог нь эд ямар ч мөнгө нэхэхгүй ажиллаж байгаа хүмүүс байдаг. Эндээс харахад авлигатай тэмцэх хүрээ улам өргөжиж байна.

Тэгэхээр хуульд зөвхөн төр захиргаа, хууль хяналтын албан тушаалтан, албан хаагч гээд байх биш төрийн бус аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувийн хэвшлийн албан тушаалтан, тэнд ажиллагсад, хувь хүн гэж нэмж оруулах шаардлага урган гарч байна.

Авлигыг яаж багасгах буюу арилгах талаар

1. Хууль тогтоол батлан гаргагчдын

хариуцлагыг өндөржүүлж, гарч байгаа хууль нь салаа утгагүй нэг мөр ойлгогдохоор хэл зүйн найруулга сайтай байх.

- Иргэд аж ахуйн нэгж, хувийн хэвшил, бизнесийн байгууллагатай харьцагч төр захиргааны, үйлчилгээний ажилчдын үйлчилгээг ил тод, хөнгөн шуурхай, хуулийн хугацаанд багтаан үйлчилдэг болгож, хэрэв хүнд суртал, чирэгдэл гаргаж, хуулийн хугацаандаа асуудлыг шийдээгүй бол хатуу хариуцлага тооцож байх.
- Жижиг бизнес, хувийн хэвшлийнхэн ямар ч тохиолдолд авлига өгөхгүй байх.
- Нийгмийн сэтгэл зүйг өөрчлөх. Авлига нь хувь хүний мөн чанар, төлөвшилтэй холбоотой тул бага дунд сургуулиас эхлэн их дээд сургуулийн хичээлийн хөтөлбөрт авлигын хор уршгийн талаар оруулж өгөх. Одоогийн ярьдаг цалин хангамжийг нэмбэл авлига багасна гэдэг шиг худлаа юм байхгүй. Нэгэнт л буруу мөн чанартай төлөвшсөн хүн ямар ч их цалинтай байсан авлигад өртөх л болно. Харин төрөлхийн мөн чанар нь зөв хүн ямар ч хүнд нөхцөлд бага цалинтай байсан ч авлигаас ангид байх сэтгэлийн тэнхээтэй байдаг.
- Төрийн албаны сонгон шалгаруулалт. Одоогоор зөвхөн мэдлэг, чадвар, туршлага гээд хэдэн тест бөглүүлдэг. Энэ бол дагалдах зүйл. Хамгийн чухал нь тухайн хүний зөв мөн чанар төлөвшил байх ёстой. Иймд хүнийг ажилд авахдаа урт хугацааны юмуу тусгай судалгаатай байх.

Сахилгын шийтгэл анхаарал зүйл.

- Энд бас л төр, захиргааны удирдах албан тушаалтаныг заасан байдаг бол дээр нь төрийн бус, хувийн хэвшлийн албан тушаалтан, тэнд

ажиллагчид болон ажиллаж байсан хүмүүс гэж нэмэх шаардлагатай. Торгууль төлөөсийг шатлалтай тогтоох /хариуцлагад нь тохируулан/.

- Авлига өгснөө нотолж илчилсэн бол хариуцлагаас чөлөөлөх.
- Хулгай болон авлигын хэрэгт хамтарч оролцсон буюу мэдсээр байж нуун далдалсан, худал мэдүүлсэн бол авлига авсан, хулгай хийсэнтэй адил шийтгэх.
- Хувийн хэвшлийнхний гэм буруу нь нотлогдоогүй байхад шууд л гэм буруутай мэт хэвлэл мэдээллээр цацвал ямар хариуцлагатай байхыг тогтоох.
- Авлигын эсрэг хуульд өөрчлөлт оруулах.

Авлига гэдэгт чухам юуг оруулж өгөхөө тодорхой болгох.

Жишээ нь:

- албан тушаал ашигласан байх,
- ажлын байранд ажил олгогчтой холбогдсон байх,
- авлига нь ажил өгөхийн өмнө буюу давхацсан байх, (авлигыг сэтгэлийн бэлгээс ялгах хэрэгтэй)
- тодорхой заагдсан хугацааг хэтрүүлсэн байх, (төрийн албан хаагчийн стандартад тодорхой ажил гүйцэтгэх хугацааг нарийн зааж өгөх)
- бусдаас давуу байдал олсон буюу хууль бусаар олсон байх гэх мэтээр нарийвчлан зааж бусад гэмт хэргээс ялгагдах онцлогтой болгож авлигын хуульд орсон хэргүүдийг хүндрүүлэх хэлбэрт оруулах. Авлигын тухай мэдээллийг заавал нэртэй авч нууцлалыг хадгалах. Хэрэв буруу ташаа мэдээлэл буюу гүтгэлэг байсан бол тухайн хүнд хариуцлага (торгууль болон гарсан зардлыг төлүүлэх гэх мэт) тооцох. Ингэснээр хувийн хэвшлийг авлигаас хамгаалах нэг хэрэгсэл болно.

Бид энэ дугаарт Сингапур Улсын Авлигын хэргийг шалгах товчооны дарга асан, Засаглал болон авлигын асуудлаарх олон улсын зөвлөх ноён Чуа Чер Яакийн “Авлигатай тэмцэх байгууллагууд дахь хүний нөөцийн маргаантай асуудлууд” нийтлэлийг толилуулж байна.

Хувийн мэдээлэл

- Нэр: Чуа Чер Яак
- Төрсөн он: 1947 оны 6 дугаар сарын 21
- Боловсрол: Сингапурын Их Сургууль, 1970
- Мэргэжлийн боловсрол: Баруун Хойд Их сургууль, АНУ, 1977, Брэмшилын Цагдаагийн сургууль, Англи, 1984
- Хаяг: Жалан Чэнгам 22, Сингапур 578305
- E-майл: cheryak@gmail.com

Өмнө нь эрхэлж байсан ажлууд:

Сингапурын Цагдаагийн байгууллага, 1970-2005 он

- Мөрдөн байцаагч, 1970-1972 он
- Ахлах ажилтан, 1972 он
- Цагдаагийн нөөцийн хэсгийн К2В бүлэг хариуцсан офицер, 1973-74 он
- Төлөвлөлтийн ажилтан, 1974-76 он
- Замын цагдаагийн дарга, 1976-77 он
- В хэлстийн дарга, 1978-79 он
- G хэлстийн дарга, 1979-80 он
- Сургалтын захирал, 1980-85 он
- Захиргаа, хүний нөөцийн захирал, 1985-87 он
- Эрүүгийн мөрдөн байцаах газрын дарга, 1987-91 он
- Сингапурын цагдан хорих газрын орлогч дарга, 1991-94 он

Саяхныг хүртэл эрхэлж байсан ажлууд: (1994-2005)

- Авлигын хэргийг шалгах товчооны дарга, 1994-2005 оны 7 сар
- “Хоум тийм” академийн захирал, 2005 оны 7 сараас 12 сар

Personal Particulars

- Name: Chua Cher Yak
- Date of Birth: 21 June 1947
- Academic Qualifications: BA (HONS) (University of Singapore, 1970)
- Professional Qualifications: Dip TPATP (North Western University, USA), 1977, Command Course, Bramshill Police College, UK, 1984
- Address: 22 Jalan Chengam, Singapore 578305
- Email Address: cheryak@gmail.com

Previous Employment: Singapore Police Force (1970-2005)

- Investigating Officer (1970-72)
- Senior Routine Officer (1972)
- Officer-in Charge, Troop K2B, Police Reserve Unit (1973-74)
- Staff Officer, Planning (1974-76)
- Course in Northwestern University (1976-77)
- Commander Traffic Police (1977-78)
- Commander B Division (1978-79)
- Commander G Division (1979-80)
- Director Training (1980-85)
- Director Manpower and Administration (1985-87)
- Director Criminal Investigation Department (CID) (1987-1991)
- Dy Director Singapore Prisons Dept (On secondment) (1991-94)

Immediate Past Employment: (1994-2005)

- Director Corrupt Practices Investigation Bureau (CPIB) (1994- July 2005)
- Senior Director, Home Team Academy (July 2005-Dec 2005)
- Retired from the Civil service at the end of 2005 after 35 years of service

- Төрийн албанд 35 жил алба хааснаар 2005 онд чөлөөлөгдсөн.

Одоогийн ажил эрхлэлт:

- Олон улсын засаглал, авлигын эсрэг асуудлаарх зөвлөх, 2005 оноос өнөөг хүртэл
- Төрийн албаны коллежид цагийн багш, 2005 оноос өнөөг хүртэл

Хэрэгжүүлсэн зөвлөх төслүүд:

- Камбож Улсын Авлигын эсрэг хуулийн үнэлгээ, 2005 оны 4 дүгээр сар (НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр)
- “Сайн засаглалын санаачлага” төслийн хүрээнд мөрдөн байцаагчдын ажлын байрны тодорхойлолт, хамгаалалтын бодлого, дүрэм журам боловсруулах, Авлигатай тэмцэх хороо, Бангладеш, 2005 оны 9, 10 сар (Азийн хөгжлийн банк)
- Эдийн засаг, санхүүгийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх хорооны сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, Нигер, 2006 оны 2 сар (Хамтын нөхөрлөлийн нарийн бичгийн даргын газар)
- Хөдөө аж ахуй, хөдөөгийн хөгжлийн яам, Авлигын эсрэг сургалт, Вьетнам, 2005/2006 (НҮБ-ын ХХ)
- Авлигатай тэмцэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах, Вьетнам, 2006 он 7-8 дугаар сар, (НҮБ-ын ХХ)
- Авлигын эсрэг төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх хүрээнд хуулиудыг үнэлэх, хяналтын дүрэм, журам боловсруулах, ЗГХЭГ, Вьетнам, 2006 оны 6 сар (SIDA)
- Авлигын эсрэг үндэсний стратеги боловсруулах, Авлигатай тэмцэх хороо, Бутан, 2006 оны 10 сараас 2007 оны 1 сар (НҮБ-ын ХХ)
- Үйл ажиллагааны сургалтын гарын авлагын төсөл, Авлигатай тэмцэх хороо, Бутан, 2006 оны 10 сар, 2007

Current Employment:

- Free lance International Consultant, Governance and Anti-Corruption (2005 to date)
- Part-time Lecturer, Civil Service College (2005 to date)
- Executive Education Associate, Lee Kuan Yew School of Public Policy (2005 to date)
- Adjunct Associate Professor, Department of Accounting, National University of Singapore, Business School (15 Jan to June 2010)

Consultancy Projects Undertaken:

- Review Anti Corruption Law, Cambodia April 2005 (supported by UNDP)
- Design organogram, draft job descriptions and formulate screening policy and procedures for enlistment of investigators in connection with “Good Governance Initiative”, Anti-Corruption Commission, Bangladesh Sept/Oct 2005(supported by ADB)
- Assess training needs of Economic and Financial Crime Commission, Nigeria, Feb 2006 (supported by Commonwealth Secretariat)
- Conduct Anti-Corruption Training, Ministry of Agriculture and Rural Development (MARD), Vietnam, 2005/2006 (supported by UNDP)
- Formulate Anti-Corruption Action Plan, MARD, Vietnam Jul-Aug 2006 (supported by UNDP)
- Review laws, formulate oversight policies and procedures as part of the Anti-Corruption Implementation Plan, Office Of Government, Vietnam June 2006 (supported by SIDA)
- Formulate the National Anti Corruption Strategy, Anti Corruption Commission, Bhutan April 2006 (supported by UNDP)
- Draft operational cum training manual, Anti Corruption Commission, Bhutan Oct 2006/Jan 2007(supported by DAN-

оны 1 сар (Данида)

- Үндэсний ассамблей-сенатын харилцаа, хяналтын яаманд зориулагдсан авлигын эсрэг төлөвлөгөөний нарийвчилсан арга хэмжээнүүдийг боловсруулах, Камбодж Улс, 2007 оны 3 сар (НҮБ-ын ХХ)
- Үйл ажиллагааны стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, авлигын гомдлыг шалгах хороо, Шри-Ланка, 2006 оны 9 сар (НҮБ-ын ХХ)
- Хөгжлийн хөтөлбөрийн бүдүүвч зургууд, тухайлбал, стратегийн төлөвлөгөө, сургалтууд, хөгжлийн төлөвлөгөө, “Сайн засаглал санаачлага II”-ын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, Авлигатай тэмцэх хороо, Бангладеш, 2007 оны 6 сар – 2008 оны 3 сар (АХБанк)
- Мөрдөн шалгах, хяналт болон урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх болон сурталчилгааны гарын авлагын төсөл боловсруулах, Авлигатай тэмцэх хороо, Бангладеш, 2007/2008 (АХБанк)
- Боловсролын яамны үйл ажиллагааны Авлигын эсрэг төлөвлөгөө боловсруулах, Монгол Улс, 2009 оны 6-9 сар (АХБанк)
- Боловсролын яаманд сургалтын гарын авлагын төсөл боловсруулах, Монгол, 2009 оны 9 сар (АХБанк)
- Боловсролын яамны ёс зүйн дүрмийн төсөл, Монгол, 2009 оны 11 сар (АХБанк)
- Бангладеш улсад авлигатай тэмцэх үйл ажиллагааны удирдлагын системийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, 2009 оны 12 сар -2010 оны 1 сар (АХБанк)

Уирдан явуулсан сургалт, хичээл:

- Авлигын эсрэг курс, НҮБ-ын гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх бүсийн

IDA)

- Formulate Strategic Action Plan, Commission to Investigate Allegations of Corruption, Sri-Lanka Sept2006(supported by UNDP)
- Formulate road map to operationalise the anti-corruption plan for the Ministry of National Assembly-Senate Relations and Inspection (MONASRI), Cambodia Mar 2007 (supported by UNDP)
- Devise Institutional Development Plans, including Strategic Plan, Training and Development Plans, Internalization of Core Values in pursuance of ‘Good Governance Initiative II’, Anti Corruption Commission, Bangladesh June 2007-Mar 2008 (supported by ADB)
- Draft Investigation, Surveillance and Prevention, Education and Advocacy Manuals, Anti-Corruption Commission, Bangladesh 2007/2008 (supported by ADB)
- Formulate Ministerial Anti Corruption Action Plan for Ministry of Education, Mongolia, Jun –Aug 2009 (supported by ADB)
- Drafted Training handbook for Ministry of Education, Mongolia, Aug 2009 (supported by ADB)
- Draft Code of Ethics for Ministry Of education, Mongolia: Nov 2009 (supported by ADB)
- Devise a Performance Management System for Anti Corruption Operations in Bangladesh; Dec 2009- Jan 2010 (supported by ADB)

Training and Lectures Conducted

- Anti-Corruption Course, UNAFEI, Japan Nov 2003
- Managing Investigation and the Implementation of Performance Indicator System, Brunei March 2005.
- Anti-Corruption Course, Australian National University Nov 2005
- Anti-Corruption Course for Commonwealth Countries supported by the

- институт, Япон, 2003 оны 11 сар
- Мөрдөн шалгах үйл ажиллагааг зохион байгуулах, гүйцэтгэлийг тодорхойлох системийг нэвтрүүлэх, Бруней, 2005 оны 3 сар
 - Авлигын эсрэг курс, Австралийн Үндэсний их сургууль, 2005 оны 11 сар
 - Сингапурын Төрийн албаны коллежээс удирдан зохион байгуулсан Авлигын эсрэг курс, Гадаад харилцааны яам, нарийн бичгийн дарга нарын газрын дэмжлэгтэй зохион байгуулсан (2005, 2006, 2007, 2008 онууд)
 - Мөрдөн шалгах, хяналт шалгалт болон урьдчилан сэргийлэх ажил, Авлигатай тэмцэх байгууллага, Бутан, 2007 оны 4 сар
 - Сингапурын Гадаад харилцааны яам, Австралийн Хөгжлийн хөтөлбөрийн тусламжтай Сингапурын Төрийн албаны коллеж дээр зохион байгуулсан Зүүн өмнөд азийн орнуудын оролцогч нарт Авлигын эсрэг курс, 2007 оны 5 сар
 - Малайзын Авлигын эсрэг коллежийн удирдан зохион байгуулж явуулсан Авлигын эсрэг хөтөлбөрийн стратегийн удирдлага удирдах албан тушаалтнуудад сертификат олгох сургалт, Куала-Лумпур, Малайз, 2007 оны 9 сар, АХБанк
 - Номхон далайн орнуудын оролцогч нарт зориулсан Авлигын эсрэг курс, Сингапурын ГХЯ, Австралийн ХХ, Сингапурын Төрийн албаны коллеж, 2007 оны 9 сар
 - Авлигын эсрэг курс, Вьетнам, 2005, 2006 он, НҮБ-ын ХХ
 - Малайзын Авлигын эсрэг коллежид Авлигын эсрэг курс, 2007, 2008 он, АХБанк
 - Хон-Конгийн Их сургууль, Авлигын Commonwealth Secretariat and the Ministry Of Foreign Affairs, Singapore, conducted at the Singapore Civil Service College (2005, 2006, 2007 and 2008).
 - Investigation, Surveillance and Prevention Work, Anti-Corruption Agency, Bhutan, Apr 2007
 - Anti-Corruption Course for ASEAN countries supported by the Ministry of Foreign Affairs, Singapore and AUSAID Secretariat, conducted at the Singapore Civil Service College May 2007.
 - Executive Certificate Course on Strategic Management of Anti-Corruption Programme conducted at Malaysian Anti Corruption College, Kuala Lumpur, Malaysia, supported by ADB, Sept 2007
 - Senior Executive Certificate Course on Strategic Management of Anti Corruption Programme conducted at Malaysian Anti Corruption College, Kuala Lumpur, Malaysia, supported by ADB, Sept 2007
 - Anti Corruption Course for Pacific Islanders, supported by Ministry of Foreign Affairs, Singapore and AUSAID, conducted at the Singapore Civil Service College Sept 2007
 - Anti-Corruption Course, supported by UNDP, in Vietnam, Nov 2005 and 2006.
 - Anti Corruption Course at Malaysian Anti Corruption College, supported by ADB Sep2007, 2008
 - Post Graduate Programme in Anti Corruption, Hong Kong University Nov 2007, 2008, 2009
 - Executive programme on Corruption and the Shadow Economy for Government Officials from the Republic of Kazakhstan, Lee Kuan Yew School of Public Policy, 2006 2007 and 2009
 - Effective Inspection Work, Government Inspectorate, supported by SIDA, in Vietnam Nov 2007 and Feb 2008
 - Workshop on the Singapore Experience, Beijing Sept 2008
 - Executive Course On Strategic Planning

эсрэг курс, 2007, 2008, 2009 он

- Казахстаны төрийн албан хаагчдад зориулсан Авлигын эсрэг болон далд эдийн засгийн талаар сургалт, Ли Куан Юив Сургууль, 2006, 2007, 2009
- Үр ашигтай хяналтын ажил, Засгийн газрын хяналтын газар, Вьетнам, 2007 оны 11 сар-2008 оны 2 сар
- Сингапурын туршлага, Бээжин, 2008 оны 9 сар
- Авлигаас урьдчилан сэргийлэх үр дүнтэй хөтөлбөрийн стратеги төлөвлөгөө, удирдлага зохион байгуулалт, Филиппин, 2009 оны 1-2 сар
- БСШУЯ-д Авлигын эсрэг сургалт, Монгол, 2009 10 сар
- Вьетнамын албаны хүмүүст зориулсан Авлигын эсрэг хэлэлцүүлэг, Хо Ши Мины нэрэмжит академи, 2010 оны 2 сар
- Авлигыг хянах нь: Сингапурын туршлага төрийн албаны орон нутгийн сургалт, Сингапурын Үндэсний их сургууль, 2010 оны 3 сар
- Авлигыг саармагжуулах: Олон улсын арга хэрэгсэл, “Сингапурт авлигатай тэмцсэн 40 жил” Астана, Казахстан, 2010 оны 6 сар

Олон улсын бага хурлуудад тавьсан авлигын асуудлаархи илтгэл:

- “Спорт дахь авлига”, Хон Конг, Бүсийн бага хурал, 1995
- “Сайн хүмүүс. Сайн хуулиуд” Гон Конг, ойн арга хэмжээд зориулсан хурал, 1999
- “Авлига:Хяналт: Юу ажилдаг вэ?”, Солонгосын авлигатай тэмцэх газраас зохион байгуулсан нэгдүгээр форум, 2002 оны 11 сар, Сөүл, Төрийн албан дахь авлигатай тэмцэх ба шударга байдлыг дэмжих, Гуянг, БНХАУ, 2002

And Management Of An Effective Corruption Prevention Program, Philippines, Jan And Feb 2009(supported by AUSAID), 2009

- Anti Corruption Training For Ministry Of Education, Culture And Science, Mongolia, 15-16 Oct and 20-23 Oct 2009
- Anti Corruption Workshop For Vietnamese Officials In The Ho Chih Min Academy Hanoi 26 Feb 2010
- Corruption Control: The Singapore Experience in Municipal Training for Public Sector Experience on 19 March and 9 April 2010, National University of Singapore Extension
- Counteraction Corruption: International Mechanisms And Tools, (“40 Years Of Anti-Corruption Work In Singapore”) Astana, Kazakhstan 24-25 June 2010

Papers on Corruption-related topics presented at International Conferences

- “Corruption In Sports” Regional Conference organized by ICAC Hong Kong, 1995
- “Good Men. Good Laws” ICAC Jubilee Conference, Hong Kong Mar 1999.
- “Corruption: Control: What Works?”
 - 1st KICAC Forum, Seoul, Nov 2002
 - Promoting Integrity and Fighting Corruption in the Public Service, Guiyang, People’s Republic of China, Nov 2002
- “Corruption Control: More Than Just Systems and Processes and Procedures”
 - International Anti-Corruption Conference, Bandung, Indonesia, June 2003
 - ADB-IDB Seminar on Regional Challenges to Governance: Experiences and Practices in Asia and Latin America, Manila Nov 2003
- “Corruption Control: Singapore’s Perspective”, Anti-Corruption Forum, Kuala Lumpur, Malaysia, Oct 2004
- “Recipe For Success In Corruption Control in Singapore: What The Cookbook

оны 11 сар

- “Авлигыг хянах нь: Систем, дүрэм, журам, үйл ажиллагаанаас илүү юм”, Олон улсын авлигын эсрэг баг хурал, Бандунг, Индонези, 2003 оны 6 сар, Засаглалыг дэмжих бүсийн зорилтууд: Ази, Латин Америкийн туршлага, Манила, 2003 оны 11 сар
- “Авлигыг хянах нь: Сингапурын ирээдүй”, Авлигын эсрэг бага хурал, Куала Лумпур, Майлази, 2004 оны 10 сар
- “Сингапурт Авлигыг амжилттай хянах жор: Юуг жорын ном хэлж чадахгүй вэ?” Бутаны төрийн албанхан зохион байгуулсан сургалт, Тимпү, Бутан, 2005 оны 5 сар, Дэлхийн ёс зүй, шударга байдлын форум, Куала Лумпур, Малайзи, 2005 оны 4 сар, Кувейтын Худалдаа аж үйлдлвэрийн танхимаас зохион байгуулсан Авлигын эсрэг сургалт, 2005 оны 5 сар
- Австралийн Үндэсний Аделаид их сургууль, 2005 оны 11 сар
- “Авлигыг хянах нь” Америкийн хуульчдын Барын холбооноос зохион байгуулсан, Монгол Улс, 2005 он
- “Авлигатай тэмцэх Сингапурын арга зам”, АТГ-ын мэргэжлийн сургалт, Шинэ Өмнөд Вайлс, Австрали, 2005 оны 11 сар
- “Сингапурын цагдаагийн байгууллага авлигыг хянах нь: “Эргэлтийн жилүүд”, Хууль зүйн систем дэх авлигатай тэмцэх асуудлаарх сургалт, Куала Лумпур, Малайзи, 2006 оны 5 сар

Авлигын гэмт хэргийг мөрдөн шалгасан:

- Хон Конг
- Их Британи
- Малайзи
- Бруней
- Дэлхийн банк

Does Not Say”

- Seminar Organized by the Royal Civil Service Commission of Bhutan, Thimpu, Bhutan Mar 2005,
- World Ethics and Integrity Forum, Kula Lumpur, Malaysia, Apr 2005,
- Anti Corruption Seminar organized by the Kuwait Chamber of Commerce, Kuwait May 2005
- RegNet, Australian National University Adelaide, Australia Nov 2005
- “Corruption Control: Prospects and Retrospect”, Seminar Organized by the American Bar Association, Mongolia May 2005
- Singapore’s Approach to Anti Corruption, Professional Development Seminar ICAC, New South Wales, Australia Nov 2005
- “Corruption Control In the Singapore Police Force: The Water Shed Years”, Seminar on Combating Corruption in The Criminal Justice System, Kuala Lumpur, Malaysia, May 2006

Cross-Jurisdictional Investigation of Corruption-related offences: Investigated cross jurisdiction corruption-related offences with the following jurisdictions:

- Hong Kong,
- UK Serious Fraud Squad,
- Malaysia,
- Brunei and
- The World Bank in 2003 involving a case of embezzlement of money originating from loan by a government official from a South East Asian country.

Updated: Jul 2010

Critical HR Issues In Anti Corruption Agencies

Introduction

Three critical human resource questions that plagued anti corruption agencies are:

1. What strategies are put in place to attract and retain people in ACAs with the highest standards of integrity, motivation and professionalism?
2. Which policies are implemented to ensure staff integrity?
3. How are staff members and their families protected against threats and malicious action?

It is important that we do not delude ourselves into thinking that we have that legendary 'silver-bullet' and that elusive 'panacea-for-all-ills' to deal comprehensively the problem at hand. The HR problem confronting ACAs, quite frankly, are not unique to just anti-corruption agencies alone. This has been my inevitable conclusion, formulated after various stints, helming the Singapore Anti Corruption Agency, better known as the Corrupt Practices Investigation Bureau (CPIB), the Singapore Criminal Investigation Dept (CID) and the personnel division of the Singapore Police Force as Director Manpower and Administration (DMA). To a large extent the CPIB and the Police share the same HR woes.

My point is that, at the very most, we can mitigate the problem, not necessarily deliver the coup de grace. I want to place the problems identified above, in the context of some hard realities before talking about possible solutions and mitigating strategies. At the end of the day, whatever problems of recruitment and retention of personnel in ACAs particularly and in any other organizations, generally, the stark truth is that no matter what is done to

Авлигатай тэмцэх байгууллагууд дахь хүний нөөцийн маргаантай асуудлууд

Улиртгал

Авлигатай тэмцэх байгууллагуудын өмнө тулгардаг гамшиг болсон хүний нөөцийн гурван асуудал байдаг. Үүнд:

1. Авлигатай тэмцэх байгууллагууд ямар стратеги хэрэгжүүлж байж шударга зарчимч зан чанар, санаачлагатай, идэвхтэй, мэргэжлийн өндөр ур чадвартай хүмүүсийг өөртөө татаж, ажиллуулж чадах вэ?
2. Албан хаагчдыг шударга, үнэнч байлгахын тулд ямар бодлого хэрэгжүүлж байна вэ?
3. Албан хаагчдыг, болон тэдний гэр бүлийнхнийг өс хонзон, аюул заналаас хэрхэн яаж хамгаалж байна вэ?

Тулгараад буй асуудлуудыг бүрэн дүүрэн шийдэж чадах, бүх өвчнийг анагаагч эм эсвэл гай барцадаас хамгаалж байдаг сахиус байдаг гэдэгт итгэсээр бид өөрсдийгөө төрөгдүүлсээр байх уу? Авлигатай тэмцэх байгууллагуудын өмнө тулгарч буй хүний нөөцийн асуудал нь зөвхөн тус байгууллагад тулгараад байдаг ер бусын асуудал биш юм. Энэ нь илүүтэйгээр Авлигын гэмт хэргийг мөрдөн шалгах хороо гэж мэддэг Сингапурын Авлигатай тэмцэх газрыг удирдах ба Сингапурын эрүүгийн хэргийн мөрдөн шалгах газар, мөн түүнчлэн Сингапурын цагдаагийн байгууллагын Хүний нөөц, захиргаа хариуцсан дарга гэх мэт ажлыг янз янзын хугацаатайгаар хийж байсан үеэс боловсорсон миний хөдлөшгүй дүгнэлт юм. Сингапурын Авлигатай тэмцэх газар ч, Цагдаа ч хүний нөөцийн адилхан

tweak recruitment processes and requirements or improvement to the terms of service, the inevitabilities are:

- whoever is mobile will move and
- whoever is immobile will stay,
- the end result that the good ones may leave and the bad ones remain and there is a need to cull these people
- ultimately there is a fixed residue group which you have to nurture for the sake of continuity and posterity (the question is how and I will deal with this as we go along)
- there is the perennial problem of ‘poaching’ especially if your organization has a brand name. (CPIB faced poaching problem now and again from commercial organizations keen on building a good corporate culture)
- the exasperated truth is that you can only do so much to a problem which persists to haunt you ever so often

I hope this provides the context for a meaningful discussion of specific remedial and mitigating strategies. I shall do so by answering your questions one by one.

Attracting and retain people in ACAs

Some possible strategies include:

- **Begin at the beginning:** The horse must come before the cart. Have we got an organization that is attractive to begin with? Have we got a job that people cherished and that will give people a sense of mission and which people want to identify with? Why should I, especially if I am able and capable, choose the Anti Corruption Agency above every other organisation? What ‘pull factor’? Is fighting corruption something that I will feel proud doing? Is it a national priority? How serious? How noble and prestigious a job? How much of these hype are sustainable and how

асуудлуудтай тулгардаг.

Миний бодлоор бид асуудлыг үгүй болгож чадахгүй харин асуудлуудад нөлөөлж чадна. Боломжит шийдвэрүүд болон нөлөөлөх стратеги ярихын өмнө хатуухан бодит байдлын хүрээнд би дээр дурьдсан асуудлуудыг тодруулахыг хүссэн юм. Гарцаагүй үнэн бол ялангуяа авлигатай тэмцэх байгууллага болон ерөнхийдөө бусад байгууллагуудын хувьд ажилд хүн авах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад ажилд авах үйл явц, тавигдах шаардлага, ажиллах нөхцлийг сайжруулах талаар ямарч арга хэмжээ авч хэрэгжүүлснээс үл хамааран зайлсхийж чадахгүй асуудлууд байдаг. Энэ нь:

- Өөрчлөгдөх чадвартай нь өөрчлөгдөнө
- Өөрчлөгдөх чадваргүй нь үлдэнэ
- Сайнууд нь явж муу нэг нь үлдэх ба тэдгээрийг цөөлөх шаардлагатай болно
- Эцэст нь ирээдүйн төлөө тодорхой бүлгийг чи сургах ёстой болно (Асуулт нь: Хэрхэн бид үүнийг шийдэх вэ?)
- Ялангуяа танай байгууллага брэнд нэртэй байгууллага бол “хулгайн” асуудал нь байнгын байдаг зүйл юм. (Сингапурын Авлигатай тэмцэх байгууллага арилжааны байгууллагуудын зүгээс ийм асуудалтай тулгарч байсан)
- Бухимдуулж буй үнэн гэвэл чамд мартагдахгүй байх маш олон бэрхшээлүүд юм.

Энэ бүхэн засах, нөлөөлөх тусгай стратегиудын талаар ач холбогдолтой хэлэлцүүлгийн сэдэв болох байх гэж би найдаж байна. Та бүхний асуултад нэг нэгээр нь хариулт өгье.

Авлигатай тэмцэх газарт хэрхэн боловсон хүчнийг татах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах

much will be sustained/vindicated? Is it likely to be some passing fad? Are all the advocacies and urgings mere rhetoric, some empty sloganeering? In short do I have the honey to draw the bees? Selling helps but it will take more than that. Will people buy? That's the crux. Do some soul searching. Where is the organization short in all these? Besides the usual PR exercise what concrete stuff do I have to show the world that all these are not some hog-wash? Fortunately for Bhutan, your ACC has been in existence for some time now and hence, would have an organizational culture and ethos which will vindicate all claims of nobility and greatness. It should now have enough of war-stories to convince all and sundry that it is no Mickey Mouse organization and is, in fact, an organization people will flock to and be part of.

In the case of CPIB, we have at the very outset given it the awe and prestige that it needed. When you make CPIB report directly to the Prime Minister and with him showing the way, people know that it is not just another governmental department. When he whipped up fervour against corruption and when he campaigned for CPIB, it took on an aural straight away. It was vested straight away, an organisational strength that people want to be identified with. It gave people working within prestige and honour which are automatically bestowed, vicariously, through a high profile figure such as the PM (who at the same time, provided over sight of the agency).

Given the circumstances, would people 'with the highest standards of integrity, motivation and professionalism' be at least attracted to the organization, to begin with? Never mind if they don't stay. Get them interested as the first step. (We will talk about retention later)

Зарим боломжит стратегиудад:

Зарим боломжит стратегиудад:

Эхнээс нь эхэл; Морь сүйх тэрэгний өмнө л ирэх ёстой. Бидэнд орж ажиллахад таатай байгууллага байгаа бил үү? Хүмүүсийн хүсэх, хүмүүст утга учиртай санагдах, хүмүүсийн адилтган үзэхийг хүсэх ажил бидэнд байгаа бил үү? Ялангуяа ур чадвартай, мэдлэгтэй байж би яагаад авлигатай тэмцэх газрыг бусад байгууллагуудаас дээгүүрт тавьж сонгох ёстой гэж? Татах хүчин зүйл нь юу вэ? Авлигатай тэмцэж байгаагаараа би үнэхээр бахархах уу? Энэ нь үндэсний хэмжээнд ач холбогдолтой юу? Хир чухал вэ? Хир зэрэг өндөр зэрэглэлийн, ирээдүйтэй ажил вэ? Нэрд гарахыг хүсэгчид хир зэрэг тогтвортой вэ? эсвэл хир зэрэг тогтвортой байх вэ? Энэ хачин байдал арилах уу? Энэ бүх зүйл чинь өдөөн хатгалгаа, хоосон гоё үг, лоозон уу? Товчхондоо надад зөгийг татах бал бий бил үү? Тусламж зарах нь түүнээс ч илүү хэцүү. Гэтэл хүмүүс худалдж авах уу? Энэ бол цөм нь юм. Зарим нэг нь хайж байна. Энэ бүх юмны дараа тэр байгууллага чинь тэгээд хаана байна? Энгийн пиараас гадна би бүх дэлхий дахинаа энэ бүхэн хог новш биш гэдгийг харуулах ёстой. Азаар Бутаны хувьд тэдний Авлигатай тэмцэх байгууллага нь байгуулагдсан цагаасаа хойш байгууллагын сөол, ёс зүйн дээд чанарыг бий болгож хамгийн дээд зэргийн ёс зүйтэй, чадварлаг хүмүүс ажилладаг гэгдэхийг оролддог юм. Энэ бол Мики Маусын байгууллага биш, хүмүүсийг дагуулах, нэг хэсэг нь байх хүсэл төрүүлэх хангалттай түүхүүд байх ёстой.

Сингапурын Авлигын гэмт хэргийг мөрдөн шалгах хорооны хувьд бид анхнаасаа тэр сүрдмээр, биширмээр нэр хүндтэй байх явдлыг хангасан

- **Beware:** Sell by all means but don't over sell: The worst hype is self-hype that in no way coincides with the hard truth. Don't make an empty boast of things. Overselling is as off-putting and under-selling is meaningless.
- **Be realistic:** The real significance of not selling is that one has to be realistic. Don't have an overinflated of self worth. The sober fact is that quality is relative. Do we seriously believe whatever the worth of CPIB or any anti corruption agency, it will attract the really top-notch people such as say, someone with a First Class Honours from Harvard University? Of course, it will not but more importantly he is not necessarily the best person for the job. What do you look for in a top class investigator? What attributes? Not the Harvard candidate. When do I really need him? What do you look for in a top class manager? If you cannot attract the Harvard candidate at entry level, then do so later at the mid career level.

In identifying attributes, we have to make sure they can be reasonably spotted. Some attributes like 'honesty and integrity' cannot be easily spotted in a candidate. The solution is then not during the recruitment but during the post-recruitment stage which I shall briefly deal with later. Yes there are psycho-metric instruments to test for such nebulous attributes like 'integrity' but the point is:

- ✓ these are expensive and would not be cost effective to administer, either from the view point of money time or energy
- ✓ these require the help of expensive experts
- ✓ the test may not be cross cultural unless you have custom-made ones which further add to the cost

юм. Сингапурын Авлигын гэмт хэргийг шалгах хорооны тайлан илтгэлийг Ерөнхий сайдад шууд танилцуулж, Ерөнхий сайд юу болж байгааг мэддэг байхад хүмүүс төрийн аль нэг өөр байгууллагатай андуурахгүй юм. Тэрээр Сингапурын Авлигын гэмт хэргийг шалгах хороог дэмжиж авлигатай эргэж буцахгүй тэмцэнэ хэмээн мэдэгдэхэд хөндий сонсогдоогүй юм. Энэ нь хүмүүст байгууллагыг дэмжих, хамт байх хүсэл эрмэлзлийг бий болгосон. Энэ нь хүмүүст тэрхүү өндөр хэмжээний хүн болох Ерөнхий сайдаар бахархах сэтгэл төрүүлж байна.

Энэхүү нөхцөл байдлаас харахад, "хамгийн үнэнч, санаа сэдэл ихтэй, мэргэшсэн" хүмүүс наад зах нь ажлын гараагаа эхлэхээр энэ байгууллага руу сэтгэл тэмүүлэн татагдах уу? Хэрэв тэд энд үлдэхгүй бол санаа зовох хэрэггүй. Анхны гараа гэж үзэн сонирхох боломжийг тэдэнд олгоё (Ажлын байранд нь барьж тогтоох талаар бид дараа ярих болно).

Сэрэмжлэх/ сэргийлэх: Бүх арга замаар сурталчил, гэхдээ хэт сурталчилгаа хэрэггүй. Хамгийн муу, хуурамч зан бол хэзээ ч хатуу үнэнтэй үл нийцэх, өөрийгөө хэт дөвийлгөсөн магтаал юм. Аливаа зүйлийг худал хуурмагаар бүү дөвийлгөн магт. Хэт магтаал хүний зэвүүг хүргэдэг бол огт магтахгүй байх нь утгагүй.

Бодитой байх: Сурталчилахгүй байхын бодит ач холбогдол гэвэл аливаа хүн бодитой байх явдал юм. Өөрийнхөө үнэ цэнийг хэт дөвийлгөн хөөргөх хэрэггүй. Ухаалаг баримт гэж чанар нь бодит байхыг хэлнэ. Авлигын гэмт хэргийг мөрдөн шалгах хороо (CPIB) эсвэл өөр аль нэг авлигын эсрэг байгууллагын үнэ цэнэ ямар ч байлаа гэсэн үнэхээр хамгийн дээд зэргийн хүмүүс жишээлбэл, Харвардын онцсайн дипломтой хүмүүсийг өөртөө татах ёстой гэж бид гарцаагүй

- ✓ test validity vs. cost; how cost effective in view of the test validity which is at best, relatively high
- **Lower the entry requirements:** Peg your entry requirement fairly high, say at jobs with salary-levels which ordinarily would require a First Class from Harvard but then you waive the need for a Harvard first class. I do not mean exactly this but you will appreciate the principle that is involved. In other words, adhere to this principle of lowering entry requirements to enable them to enjoy the perks without necessarily the commensurate entry –qualifications.
- **Give the job a premium:** Incentivise the job holders through various schemes such as:
 - ✓ ‘hardship allowance’,
 - ✓ medical benefits,
 - ✓ transport allowance
 - ✓ overseas training and field trip, study assignments, etc.
- **Reward, reward and reward:** Devise the following reward schemes:
 - ✓ an attractive career path with clear career ladder, deviating from orthodox vertical progression by infusing appropriately some form of ‘lateral promotions’
 - ✓ provide for accelerated promotions, field promotions
 - ✓ provide for ‘extended salary scales beyond what ordinary civil servants performing at similar job grades do not enjoy
 - ✓ provide for merit annual increments over and above normal salary increments
 - ✓ provide for performance bonus scheme

итгэдэг билүү? Мэдээж тийм боловч тухайн нэг хүн тодорхой ажлын байран дээр хамгийн сайн тохирох хүн байх албагүй гэдэг бас нэлээн чухал асуудал юм. Дээд зэргийн мөрдөгчийн ангилалд та чухам ямар шинж чанартай хүнийг эрж хайдаг вэ? Ямар онцгой буюу өвөрмөц шинжийг чухалчилдаг вэ? Ямар ч байсан Харвардын төгсөгч биш. Надад тэр хүн чухам яг хэдийд хэрэг болох вэ? Тэргүүн зэргийн менежерийн албан тушаалд та ямар хүнийг эрж хайдаг вэ? Хэрэв та Харвард төгсөгчийн сонирхлыг эхний шатанд татаж чадахгүй бол албан тушаал ахих дунд шатанд ч үүнийг хийж үл чадна.

Онцгой буюу өвөрмөц шинжийг тодорхойлох явцдаа бид тэднийг үндэслэлтэйгээр нээн илрүүлж чадсан эсэхдээ итгэлтэй байх хэрэгтэй. “Үнэнч шударга байдал” гэх мэт зарим шинж чанарыг ажилд орохыг хүссэн хүнээс тодруулж харах хялбар биш байж болно. Ингэхээр шийдлийг ажилд авах үед бус харин ажилд авсаны дараах үе шатанд гаргах бөгөөд энэ талаар би сүүл хэсэгт товч дурдах болно. Тиймээ, “шударга байдал” гэх мэт зарим сэтгэлзүйн бүрхэг шинж чанарыг үнэлэх хэрэгслүүд байдаг боловч хамгийн гол нь:

- эдгээр нь үнэтэй, мөнгө, цаг хугацаа болон хүчин чармайлт их шаарддаг, удирдан зохицуулахад өртөг ихтэй
 - үнэтэй шинжээчийн туслалцаа шаарддаг
 - орон бүрийн ёс заншилд яв цав тохирсон тест гэж байдаггүй учраас түнийг өөрийн улсын ёс заншилд тохируулан өөрчлөх гэвэл мөн л өртгийг нь нэмэгдүүлдэг
 - тестийн хүчин төгөлдөр байдал ба өртгийн харьцуулалт; өртгийн хувьд өгөөжтэй хамгийн сайн бөгөөд хүчин төгөлдөр тест хийх
- **Ажилд орох элсэлтийн шаардлагыг багасгах:** Цалингийн хэмжээгээр бол зөвхөн Харвардын дипломтой

- **Developing a sustainable ‘secondment’ scheme:** Cross post officers from other suitable departments, predicated upon certain requirements, managed centrally, at the Public Services Department for greater sustainability:

- ✓ Foster a culture which gives the central authority the prerogative to cross-deploy with the following provisos
- ✓ a posting is an order which cannot be refused unless in very exceptional circumstances
- ✓ incentivise cross postings by ensuring only the best qualify for a cross-posting, which itself is prestigious as this has a career development objectives, meant to groom and develop. Those who do well in the department cross-posted to, will be rewarded though promotions
- ✓ conversely, those who refused a cross-posting must suffer some unfavourable consequences

- **Diagnose your ‘push’ and ‘pull’ factors during exit interviews. and Biennial Staff Opinion Surveys**

Staffs integrity

- The top will set the tone and provide the example. It will also demonstrate that the organization will not close ranks but will take action against anyone who stepped out of line. There is a whole range of punitive measurements at one’s disposal and a graduated response system which enables one to mete out proportional punishment.
- ✓ Spot any aberrant behaviour early and move in to cull such officers if necessary:
- ✓ During training as exhibited in the way he conducts himself during the course

хүн ажиллуулах шаардлагатай тийм ажлын байр байлаа гэхэд тэр ажилд орох хүнд тавих шаардлагыг боломжийн хэмжээнд өндөр байлгана. Гэхдээ дараа нь та Харвардын онцсайн дипломоос татгалзах хэрэгтэй болно. Би яг ингэж хэлэх гээгүй боловч үүнд тусгасан зарчмыг та бүхэн сайшаах болно. Өөрөөр хэлбэл, элсэлтэд тавих шаардлагыг заавал ажлын туршлагад нь тохирсон цалинг харгазахгүйгээр нэмэлт хөнгөлөл тэдлэх боломжийг тэдэнд олгохын тулд элсэлтийн шаардлагыг багасгах энэ зарчмыг дагаж мөрдөнө.

- **Ажлын урамшуулал олгох:** Ажил эрхлэгчдэд дор дурдсан янз бүрийн схемээр урамшуулал олгох:
 - “хүнд хортой нөхцөл”-ийн нэмэгдэл
 - эмнэлэгийн тэтгэмж
 - унааны хөнгөлөлт
 - гадаад сургалт, томилолт, судалгаа хийх даалгавар
- **Шагнал, шагнал, бас дахин шагнал:** Шагналын дараах схемийг бодож олох:
 - тушаал ахих тодорхой шатлал бүхий сонирхол татахуйц албан тушаал ахих шат дараалал, “дагалдах урамшуулал”-ын зарим хэлбэрийг зохистой ойлгуулах замаар босоо чиглэлийн уламжлалт дэс дарааллаас гажиж болно
 - хурдавчилсан урамшуулал, талбайн урамшуулал олгох
 - ижил төрлийн алба хашдаг төрийн жирийн албан хаагчдын авдагаас илүү өндөр цалингийн шатлалаар хангах
 - ажилласан жилийн нэмэгдлийн хэмжээг цалингийн ердийн нэмэгдлэс дээгүүр тогтоох
 - гүйцэтгэлийн урамшууллын схем мөрдөх
- **“Ажилтан солилцоо”-ны тогтвортой хуваарь боловсруулах:** тодорхой шаардлагуудыг урьдчилан таамагласаны үндсэн дээр: өөр боломжтой газруудтай ажилтнуудаа

- ✓ Through simulation exercises to 'smoke out' undesirable qualities
- ✓ During the probationary period, usually set at 2 to 3 years during which he can be dismissed summarily for any infractions that would deem him an unsuitable officer
- Foster a culture of close supervision and monitoring in the organization
 - Implement team investigations as not only investigation can only be done on a team basis, it has built-in-safeguards against a lack of integrity in investigative work
 - Introduce multi-tier scrutiny of investigations though various mechanisms such as Performance Indicators, Case Management, and Case Debrief etc.

Threats and malicious actions

The Police is ultimately responsible for the protection of life and property. Overall, in the country, there must be a stringent regulatory culture based on the RULE OF LAW. All threats are taken seriously with the involvement of the Police which will institute criminal action against those who threaten, harm any investigators or family members bodily or mentally. Unless all enforcement officers (not just anti corruption officers) can go about their duties, unharmed and unmolested, the country can never develop a reliable enforcement culture and the rule of law.

In the end no one harms any enforcement officer, ACC officers included, not because they fear the enforcement officer but because they fear the institution and the organisation behind him. This is the crux of the matter.

солилцож ажиллах, үүнийг Төрийн Төв Үйлчилгээний албаас төвлөрүүлэн удирдах, тогтвортой дагаж мөрдөх

- төв удирдах газарт ажилтан солилцох давуу эрх олгох
- зөвхөн маш онцгой тохиолдлоос бусад тохиолдолд солилцооноос татгалзаж болохгүй
- солилцоог хийхдээ тухайн ажлын шалгуурыг дээд зэргээр хангаж байгаа эсэхийг харгалзана. Өөрөөр хэлбэл цашид албан тушаал дээрээ өсөж хөгжих боломжтой байх зорилгыг агуулна. Солилцон ажиллаж байгаа газар/ албанд сайн ажилласан хүнд урамшуулал олгоно.
- эсрэгээр, ажилтан солилцооны хөтөлбөрөөс татгалзсан хүнд зарим тааламжтай бус/ сөрөг нөхцөл байдал үүсч болзошгүй.
- Гарах үеийн ярилцлага дээрх “түлхэх” болон “татах” хүчин зүйлүдийг шинжлэн дүгнэх. Хоёр жил тутам ажилтнуудын шударга байдлын санаа бодлын судалгаа явуулах.
- Дээд тушаалтнууд өнгө төрхийг тогтоож, жишээгээр хангана. Байгууллагаас зэрэг дэвийг хаах бус харин дүрэм журмаас гажсан хэн ч бай тохирсон арга хэмжээ авах тухай харуулна. Энд хэн нэгнийг халах бүхэл бүтэн шийтгэлийн арга хэмжээний багц болон дүйцсэн шийтгэл оноох хариуцлагын шаталсан системийн тухай дурдах юм.
 - Ёс суртахууны зөрчил гаргагчийг аль болох эрт илрүүлэх, шаардлагатай гэж үзвэл ийм албан хаагчдыг халах
 - Сургалтын явцад өөрийгөө хэрхэн удирдах арга замыг сургах
 - Жишээ сургалтын үеэр хүсмээргүй шинж чанаруудыг “утаж гаргах”
 - Туршилтын хугацаанд буюу ихэвчлэн 2-3 жилийн явцад ямар нэгэн зөрчил гарган, тохирохгүй

албан хаагч гэсэн дүгнэлтэнд
хүргэвэл эцэст нь халах

Байгууллага дотор хяналт, шалгалтын системийг хөгжүүлэх.

- Багийн үндсэн дээр зөвхөн мөрдөн шалгах ажил хийхээс гадна багийн шалгалтуудыг нэвтрүүлэх. Энэ нь мөрдөн шалгах ажил дахь шударга байдал дутагдалтай явдлын эсрэг хамгаалалтыг бий болгох юм.
- Мөрдөн шалгах ажлыг олон давхар давхар судалгаа шинжилгээгээр хийхдээ тухайлбал, гүйцэтгэлийн индикаторууд, Кейсийн менежмент, кейсийн асуулга явуулах зэргээр явуулах.

Заналхийлэл болон өширхсөн үйлдлүүд:

Цагдаагийн байгууллага нь эцсийн эцэст амь нас болон эд хөрөнгийг хамгаалах үүрэгтэй. Ерөнхийдөө, хуульд дээр үндэслэсэн улсын зохицуулалтын хатуу чанд соёл байх ёстой. Мөрдөн байцаагч болон түүний гэр бүлийн гишүүдийн хэн нэгнийг биетээр болон оюун санааны дарамт үзүүлсэн хэн нэгэн үйлдэгчдийн эсрэг Цагдаагийн байгууллага шалгаж хуулийн дагуу арга хэмжээ авна. Хэдийгээр тухайн улс орон нь бодит хууль эрх зүйн соёл, хууль дээдлэх ёсыг хэзээч хөгжүүлж чадаагүй байсан ч бүх хууль хяналтын байгууллагын албан хаагчид (зөвхөн авлигатай тэмцэх байгууллагын бус) өөрсдийн үүрэгт ажлыг саад бэрхшээлгүй, бэртэл гэмтэлгүй гүйцэтгэж чадна.

Эцсийн эцэст хэн ч хууль хяналтын байгууллагын, авлигатай тэмцэх газрын албан хаагчийг гэмтээхгүй. Энэ нь зөвхөн хүчний байгууллагын албан хаагч хэмээн айсандаа бус ард нь байгаа байгууллагаас айсандаа тэр юм. Үүнд л гол учир нь байгаа юм.

Орчин үеийн эрүүгийн эрх зүйн хөгжлийн чиг хандлага

Должингийн Баярсайхан

*МУИС-ийн ХЗС-ийн Эрүүгийн эрх зүйн
тэнхимийн багш, доктор /Ph.D/, профессор*



Гэмт хэрэг, ялын асуудлыг тэдгээрийн зориулалт, хэрэглээний болон функциональ, процедур талаас нь судалдаг криминаль шинжлэх ухаан орчин цагийн нэгэн шинэ үе рүү шилжин орлоо. Энэ нь дэлхий дахиныг хамарсан даяарчлал, түүний нөлөөнд гарч ирсэн хүмүүнлэгийн хийгээд интеграцчиллын харилцан хамааралт эрх зүйн шинэ орчин бүрэлдэж эхэлсэнтэй холбоотой. Түүнчлэн эрүүгийн ялын залхаан цээрлүүлэх, засан хүмүүжүүлэх зорилгын ач холбогдол буурч, харин ялын урьдчилан сэргийлэх, ухааруулах, нийгэмшүүлэхэд чиглэгдсэн нөлөөллийн үнэ цэнэ, үүрэг роль өсөн нэмэгдсээр байна. Дэлхийн 2-р дайнаас хойших 50 жилд эрүүгийн эрх зүй нь төрийн бодлогод үйлчлэх гол хэрэгсэл болж, нийгмийн ашиг сонирхлыг хамгаалахад түлхүү чиглэгдэж, эрүүгийн норм, хэм хэмжээнүүд ихэнхдээ нийтлэг хүсэл зориг /public will/ -ийн илэрхийлэл болж байсныг үгүйсгэх аргагүй. Гэмт хэргийн ихэнх нь төр, улсын ашиг сонирхолд харшилсан, тэр тусмаа нийгэмд аюултай /нийтлэг сонирхолд аюултай/, органик хуулиар томъёолсон тусгайлсан бүрэлдэхүүн бүхий гэм буруугийн позитив үйлдлүүдийг харьцангуй материалист шалгуураар үнэлж ирсэн нь саяхан билээ.¹ Д э э р х

1 Ashworth A. Principles of Criminal law 4th ed. Oxford 2003, p.28

хандлага зөвхөн социалист болон эх газрын системд төдийгүй дэлхийн ихэнх орны эрүүгийн хууль тогтоомжуудад тусгалаа олж, үйлчилж байсныг өнгөрсөн түүхээс харж болно.

XXI зууны эхэн үеэс эрүүгийн эрх зүйн хэвшиж тогтсон системүүдийн бүтэц, тогтолцоонд үндсэн өөрчлөлт гарч, тухайн салбарын институцийн төдийгүй үзэл баримтлал, бодлого, чиг хандлагын хувьд шинэчлэгдэж, бүхэлдээ хувьсан өөрчлөгдөж байна.²

1990-ээд оны дунд үеэс урьд өмнө социалист системд багтаж байсан 20 шахам орон эрүүгийн хуулиа шинэчлэн гаргасны дээр XX зууны сүүлчээр Испани, Португали, Финлянд, Франц, Швейцари, Шотланд, Аргентин, Венесуэл зэрэг хөгжингүй болон хөгжиж буй орнуудад эрүүгийн эрх зүйн томоохон реформ хийгдэж эхлээд байна.³ Тэрчлэн эрүүгийн эрх зүйн системүүдийн хоорондох интеграцчилал хийгээд интервенц, рецепцийн харилцан нөлөөллийн үр дүнд хосолсон буюу

2 Есаков Г.А. Основы сравнительного уголовного права М.2007. Жалинский А. Э. О современном состоянии уголовного-правовой науки/Уголовное право-2005-№1, с 21-24.

3 Pradel J Droit penal compare. Paris 2002., Journal officiel des communautes europeenes L.164 du.22.6 2007. p 3.

холимог зохицуулалт бүхий шинэ бүтэц, орчин бий болсон нь анхаарал татах болжээ /АНУ-ын Люзания, Канадын Квебек, Филиппин, Шотланд, Судан, Пакистан, Малайз, Ливи, Мавритани/.

Орчин үед эрүүгийн эрх зүйн салбарт гарч буй үндсэн өөрчлөлтийг дараахь чиглэлээр авч үзэж болно.

- 1/ Хүнлэг ёсны хандлага /Humanization of criminal law/
- 2/ Криминализацийн хандлага /Criminalization/
- 3/ Интеграцчиллын хандлага /Integration of criminal law/
- 4/ Глобальчлалын хандлага /Globalization/

1. Хүнлэг ёсны хандлага нь эрүүгийн эрх зүйн салбарт хийгдэх өөрчлөлт, шинэчлэлийн тэргүүлэх чиглэл болж, эрх зүйн реформын хүрээнд дараахь чиглэлээр хэрэгжиж байна.⁴ Үүнд:

- Цаазаар авах ялаас татгалзах;
- Албадан ажил хийлгэх ялаас татгалзах;
- Эд хөрөнгө хураах ялыг хязгаарлах буюу татгалзах;
- Хорих ялын доод хязгаарыг тогтоохоос татгалзах;
- Ялын харгис хэрцгий хэлбэрийг /гар хөлийг огтлох, хэлийг тайрах зэрэг үеэ өнгөрөөсөн систем/ бүрмөсөн устгах;
- Эрх чөлөөг хязгаарлах болон хорих, цагдах, баривчлах ялын шинэ хэлбэрүүдийг альтернатив нөхцлөөр тогтоох;
- Эрүүгийн хариуцлагаас чөлөөлөх ба хөнгөрүүлэх үндэслэл, нөхцөл боломжийг нэмэгдүүлэх, хүрээг нь

өргөжүүлэх;

- Насанд хүрээгүй хүний эрүүгийн эрх зүйн дэглэмийн уян хатан, ялгавартай хандах зарчмуудыг хуульчлах;
- Гэмт хэргийн ба гэмт хэргийн бус үйлдлийн давхардлыг багасгах замаар эрүүгийн ба эрүүгийн бус хариуцлагын харьцаа, хамаарлыг хүнлэг ёсны зарчимд нийцүүлж зөв тогтоох гэх мэт;

1920-1940 онд Баруун Европт эхэлсэн цаазаар авах ялаас татгалзах үйл явц эдүгээ дэлхийн ихэнх улс орныг хамран өрнөх болжээ. 1980-аад оны сүүлчээр 30 орон уг ялаас татгалзсан бол 1990 оноос хойш 40 шахам орон нэмж татгалзаад байна. 2008 оны эцсээр 92 орон цаазаар авах ялыг бүрэн халсан ажээ. Дээр дурьдсан орнуудаас гадна 32 орон цаазаар авах ялыг практикт хэрэглэхээс татгалзсан аж.

“Олон улсын эмнести” байгууллагын шинжээчдийн гаргасан судалгаагаар⁵ 2006 онд 55 оронд 3861 хүнд шүүхээс цаазаар авах ял оноохоор шийдвэрлэснээс 25 оронд 1591 хүнд цаазаар авах ялыг гүйцэтгэжээ. Дээр дурьдсан ялын 91 хувийг 6 орон эзэлж байгаагаас Хятадад 1000, Иранд 177, Иракт 65, Пакистанд 82, АНУ-д 53, Суданд 64 хүн ногдож байна. Эдүгээ 65 орон уг ялыг хэвээр хадгалсан буюу өргөнөөр хэрэглэж байна.

Албадан ажил хийлгэх ял нь ХХ зууны дунд үеэс өргөн шүүмжлэлд өртөх болсноос хойш 1930-аад оноос эхлэн Баруун Европт уг ялаас татгалзах үйл явц эхэлжээ. Уг ялыг халсан улс орнууд гэвэл Дани 1930 онд, Англи 1948 онд, Франц 1960 онд, Герман 1970 онд, Швейцарьт 1971 онд тус тус халжээ.⁶ Түүнчлэн Турк 2004 онд, Египет 2003 онд,

4 Жданов Ю.Н, Лиговская Е.С, Европейское уголовное право. Перспективы развития. М., 2005.

5 <http://web.amnesty.org/pages/deathpenalty-sentences-eng>

6 www.amnesty.org/ailip/aireport/ar97amr51.ntm/

Ирланд 1997 онд уг ялаас татгалзжээ. АНУ-ын хувьд 1970 оноос анх албадан ажил хийлгэх ялыг хасах, татгалзах үйл явц эхэлсэн ба эдүгээ Алабама муж улсаас бусад Америкийн бүх муж улс уг ялыг хэрэглэхгүй болжээ. Хэдийгээр уг ялаас татгалзсан орнууд ялын энэ төрлийн эсрэг тууштай тэмцдэг ч ихэнх оронд ул ялыг хэвээр хадгалсаар байна.

Хорих ялын доод хязгаарыг тогтоохоос татгалзах, хорих ялын хэмжээг гэмт хэргийн төрөл, нэг бүрт нарийвчлан хуульчилж өгөхөөс аль болох зайлсхийх, хорих ялын хэмжээг шүүхээс тогтоох зэрэг хандлага эрүүгийн эрх зүйн реформын нэг бүрэлдэхүүн хэсэг болж байна.

Хорих ялыг хугацаатай тогтооход чиглэгдсэн эрүүгийн эрх зүйн дэглэм нь нэг талаас хорих ялын дээд хэмжээг ерөнхий ангийн нийтлэг нөхцлийн хүрээнд хуульчлах, нөгөө талаас интервалт болон олон сонголттой хэлбэрийн хэт альтернатив нөхцлөөс зайлсхийх, уг ялын минимум хэмжээг аль болох богино хугацаагаар буюу эсвэл тогтоохгүй байх зэрэг хандлага илэрч үзэгдэх болов. Жишээ нь хугацаатай хорих ялын доод хязгаарыг тогтоох практик ихэвчлэн эх газрын болон постсоциалист орнуудад хэрэглэгддэг байхад Англи, Америкийн системийн орнуудад гол төлөв шүүхээс шийдвэрлэх замаар уг ялын хэмжээг тогтоодог. Судалгаанаас үзэхэд⁷ Австри, Япон, Герман, Дани, Швед, Итали, Мексик, Солонгос, Финлянд, Турк, Польш, Норвеги зэрэг 42 оронд 1 сар, харин Орос, Чили, Унгарт 2 сар, Испани, Болгар, Армен зэрэг 10 оронд 3 сар, Филиппин, Киргиз, Казакстан, Беларусь, Хойд Солонгос зэрэг 15 оронд 6 сар, Монгол, Никарагуа, Украин зэрэг орнуудад

1 жилээр тогтоожээ.⁸

Хорих ялын хугацааны дээд хязгаарын хувьд хувьд Герман, Япон, Финлянд 15 жил, Швейцари, Испани, Турк, Орос, Австри зэрэг 26 оронд 20 жил, Польш, Португали, АНУ, Англи, Солонгос, Чили, Монгол, Беларусь зэрэг 14 оронд 25 жил, Бельги, Болгар, Бразил зэрэг 21 оронд 30 жил, Серби, Колумби, Босни, Филиппин зэрэг оронд 40 жил, Тайланд, Коста Рика, Гватемалд 50 жил, Мексикт 60 жилээр тогтоосон байдаг.

Ялын харгис, хэрцгий хэлбэрийг үндсэнд нь устгаж эрүүгийн эрх зүйд хэрэглэхээ аль эрт зогсоосон хэдий ч эдүгээ зарим цөөн /14/ оронд энэ хэлбэрийг хэвээр нь хадгалж байгаагийн дээр Арабын Эмират, Саудын Араб зэрэг зарим оронд хэрэглэж буй практик бий. Харин Ливи, Мавритани, Иран, Судан, Пакистан, Иемен зэрэг оронд ялын харгис хэрцгий хэлбэрийг хэрэглэх практикийг хязгаарлах замаар эрүүгийн хууль тогтоомждоо зохих өөрчлөлтүүд орсныг дурьдаж болно.

Эд хөрөнгө хураах ялын хэрэглээг хязгаарлах түүнийг үгүйсгэх, сонгох ялын төрлөөс хасах хандлага Франц болон Скандинавын зарим оронд бий болж, энэхүү үзэл баримтлал Баруун Европын төдийгүй зарим постсоциалист орны практикт нэвтэрч байна. Жишээ нь 1991 оноос хойш Литва, Молдав, Эстони болон Орос, Украин, Киргиз зэрэг зарим оронд ялын энэ төрлийг хасах, хязгаарлахад чиглэгдсэн өөрчлөлт хийгджээ.

Баруун Европын болон Латин Америкийн орнуудад эрх чөлөөг хязгаарлах, хорьж цагдах ялын олон шинэ хэлбэрүүдийг бий болгон эрүүгийн ба эрүүгийн бус хариуцлагын хэрэглээнд өргөн нэвтрүүлэх болжээ. Жишээ нь, нийгмийн болон олон нийтийн ажилд

7 Дусаев Р.Н. Эволюция уголовного права стран Западной Европы и США в Петрозаводск 2004., Часть 1. С 122-123

8 Сандугей А.Н. Депортация: Наказание, тюремная система и процедура М. 2005.

оролцуулах, олон түмний хяналтад байлгах ялыг анх 1989 онд Францад хэрэглэж эхэлсэн бол Грект 1996 онд, Латвид 1998 онд, Шведэд 1999 онд, Украйнд 2001 онд, Румынд 2004 онд тус тус хэрэглэх болжээ. Түүнчлэн гэрийн хорионд цагдах, цагдаагийн хяналтад байлгах зэрэг нэмэгдэл ялыг европын олон оронд хэрэглэж байна.

2. Криминализацийн хандлага нь орчин үеийн нөхцөлд сүүлийн 20-25 жилд шинээр бий болсон буюу гэмт халдлагын шинэ хэлбэрүүдийг эрүүгийн хууль тогтоомжид нэмж тусгах, тэдгээрийг зохицуулах, даван туулахад чиглэгдсэн эрх зүйн реформын нэг чиглэл болж байна. Орчин үеийн хөгжлийг дагалдан негатив нөлөөллийн үр дагавар болж гарч ирсэн эдгээр зарим гэмт хэргүүдэд “мөнгө угаах” /санхүүгийн монопольчлол тогтоох/ гэмт хэрэг, компьютерийн гэмт хэрэг, хүн барьцаалах ба худалдаалах гэмт хэрэг, авилгал, коррупцийн болон терроризмийн гэмт хэрэг, зохион байгуулалттай бүлэглэсэн гэмт хэрэг, ажлын байрны бэлэгсийн хүчирхийлэл, порнографийн ба хүүхдийн бэлэгсийн эсрэг гэмт хэрэг, радиацийн аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг, эмнэлгийн технологи зөрчсөн гэмт хэрэг, экологийн тэнцлийн эсрэг гэмт хэрэг зэргийг дурьдаж болно.

Энэ чиглэл нь зөвхөн тухайн улсын эрүүгийн эрх зүйн тэмцлээр хязгаарлагдахгүй бөгөөд, НҮБ болон бүс нутгийн, тэрчлэн эрүүгийн эрх зүйн салбар дахь улс хоорондын хамтын ажиллагаа, харилцан ажиллах хүрээнд хэрэгжих учиртай томоохон зорилт болж байна.

3. Интеграцчиллын болон глобальчлалын хандлага нь олон улсын эрүүгийн эрх зүйн болон улс орнуудын эрүүгийн эрх зүйн салбар дахь хамтын ажиллагааны хууль зүйн хийгээд олон улсын харилцааны шинэ зохицуулалт,

тэдгээрийн механизмуудаар дамжин илэрч байна. 1990-ээд оноос хойш эрүүгийн эрх зүйн салбарт олон улсын чухал гэрээ хэлэлцээрүүд шинээр гарч, тэдгээрт улс орнууд нэгдэн орсоор байна. Тухайлбал, Гэмт хэргийн замаар олсон орлогыг хураах, хадгалах тухай 1990 оны Страсбургийн конвенц, Олон улсын ажил хэргийг явуулахад албан тушаалтан худалдагдах, хээл хахууль авахтай тэмцэх тухай 1997 оны конвенц, Коррупцийн эсрэг тэмцэх тухай 1999 оны Европын зөвлөлийн конвенц, Зохион байгуулалттай гэмт хэргийн тархалт, шилжилт, нөлөөллийн эсрэг НҮБ-ын 2000 оны /Палермогийн/ конвенц, Коррупцийн хүрээг хязгаарлах тухай НҮБ-ийн 2003 оны конвенц, Цаазаар авах ялаас татгалзах, үл хэрэглэх явдлыг дэмжих тухай НҮБ-ын 2007 оны конвенц зэргийг нэрлэж болно. Зарим орнуудад /Австри, Франц, Турк, Испани, Бельги зэрэг/ олон улсын чанартай гэмт хэргийг эрүүгийн хуулиндаа тусгай бүлэг болгон оруулснаас гадна ихэнх оронд эрүүгийн эрх зүйн салбарт нэгдэн орсон Олон улсын гэрээ нь эрүүгийн хууль тогтоомжийн бүрэлдэхүүн хэсэг болж үйлчлэх болов.

Бүхэлд нь авч үзвэл орчин үеийн эрүүгийн эрх зүй нь 30, 50, 100 жилийн өмнөхтэй харьцуулахад эрс өөрчлөгдөж, ялгарч ирсэн бөгөөд нийтийн болон хувийн эрх, эрх чөлөө, ашиг сонирхлыг эн тэнцүү хамгаалах, хүний аюулгүй байдлыг тууштай хангах, үндэсний болон олон улсын харилцааны уялдаа, хамаарлыг зохицуулж, чиглүүлэх, эрүүгийн ялын хэрэглээнд шүүхийн ба шүүхийн бус хөшүүргийг уян хатан хэрэглэх, гэмт хэргийг тооцох, үнэлэх, зүйлчлэх шалгуур, арга зүйг улам боловсронгуй болгох чиглэлээр хөгжиж байна.

Авлигын улс орны эдийн засаг, нийгэмд үзүүлэх нөлөө

Ч.Даваасүрэн

*Авлигатай тэмцэх газрын
Судалгаа шинжилгээний албаны
ахлах ажилтан*



Монгол Улсын Авлигын эсрэг хууль болон Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтыг шинэчлэн батлах тухай Улсын Их Хурлын 2008 оны 13 дугаар тогтоолд заасны дагуу Монгол Улсын Авлигатай тэмцэх газар (АТГ)-аас 2009 онд Монгол Улсын Авлигын индексийг үндэсний болон салбарын, аймаг, нийслэлийн түвшинд тооцон гаргаж олон нийтэд мэдээлсэн билээ.

Авлигын индексийг салбараар болон аймаг, нийслэлээр тооцон гаргаснаар авлига хэмээх үзэгдлийн орон зайн харьцуулалт дүн шинжилгээ хийх боломжийг олгохын зэрэгцээ панел мэдээллийг үүсгэн, хүчин зүйлсийн хамаарлыг тооцох боломжийг олгож байгаа юм. Авлигын индексийг эдийн засаг, нийгмийн үзүүлэлтүүдтэй холбон авч үзэж дүн шинжилгээ хийх нь *нэгдүгээрт*, авлигын эдийн засаг, нийгмийн үр дагаврыг тодорхойлох; *хоёрдугаарт*, авлигын индексийн тооцооны үнэн бодитой байдлыг батлан харуулах ач холбогдолтой.

Аймаг, нийслэлийн авлигын индексийг тухайн аймаг, нийслэлийн төрийн байгууллагуудын авлигад өртөх эрсдлийн түвшинг харуулах үзүүлэлт гэж ойлгож болно. Авлигын индекс нь 0.0-1.0 хооронд утгыг авах бөгөөд 1.0-д ойрхон байвал авлигад өртөх эрсдэл бага байна гэж

үзнэ.¹

Гупта болон бусад судлаачид (2002) Жини коэффициентээр хэмжигдэх орлогын тэгш бус байдалд авлигын үзүүлэх нөлөөллийг тооцсон байдаг. Тэд өөр бусад ялгаатай гадаад хүчин зүйлсийг оролцуулан 37 улс орны орлогын тэгш бус байдал болон авлигын түвшинг авч үзснээр орлогын тэгш бус байдал авлига ихээхэн эерэг нөлөө үзүүлж байгааг олж тогтоосон байдаг.²

Авлигын эдийн засаг нийгмийн хөгжилд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг харуулахын тулд юуны өмнө аймаг, нийслэлээр тооцсон авлигын индексийг аймаг, нийслэлийн ядуурлын түвшинтэй холбож авч үзлээ. Аймаг, нийслэлээрх ядуурлын түвшинг Үндэсний статистикийн хороо болон НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс гаргасан “Хүн амын тооллогын тоо мэдээлэлд суурилсан ядуурлын зураглал: Бүс, аймаг, сумын түвшний үр дүн”³ судалгаагаар тооцсон

- 1 “Монгол Улсын Авлигын индексийн 2009 оны тооцооны үр дүнгийн тайлан”. Монгол Улсын авлигатай тэмцэх газар. Улаанбаатар хот 2009 он.
- 2 “The Institutional Economics of Corruption and Reform Theory, Evidence, and Policy”, J.G.Lambsdorff. Cambridge University Press.
- 3 “Хүн амын тооллогын тоо мэдээлэлд суурилсан ядуурлын зураглал: Бүс

ядуурлын хамралтын хүрээ гэсэн үзүүлэлтийг ашиглалаа. Ядуурлын хамралтын хүрээ гэдэг нь тухайн аймаг, нийслэлийн хэдэн хувь нь ядуу амьдарч байгааг харуулах харьцангуй үзүүлэлт юм (Хүснэгт 1).

Хүснэгт 1. Авлигын индекс болон ядуурлын түвшин, аймаг, нийслэлээр

Аймаг, нийслэл	Авлигын индекс	Ядуурлын хамралтын хүрээ
Архангай	0.47	0.42
Баян-Өлгий	0.54	0.43
Баянхонгор	0.58	0.47
Булган	0.66	0.26
Говь-Алтай	0.59	0.40
Дорноговь	0.66	0.37
Дорнод	0.59	0.48
Дундговь	0.66	0.42
Завхан	0.64	0.44
Өвөрхангай	0.60	0.29
Өмнөговь	0.55	0.30
Сүхбаатар	0.58	0.30
Сэлэнгэ	0.64	0.45
Төв	0.71	0.41
Увс	0.54	0.47
Ховд	0.49	0.57
Хөвсгөл	0.55	0.48
Хэнтий	0.56	0.32
Дархан-Уул	0.60	0.32
Улаанбаатар	0.60	0.28
Орхон	0.49	0.43
Говьсүмбэр	0.67	0.40

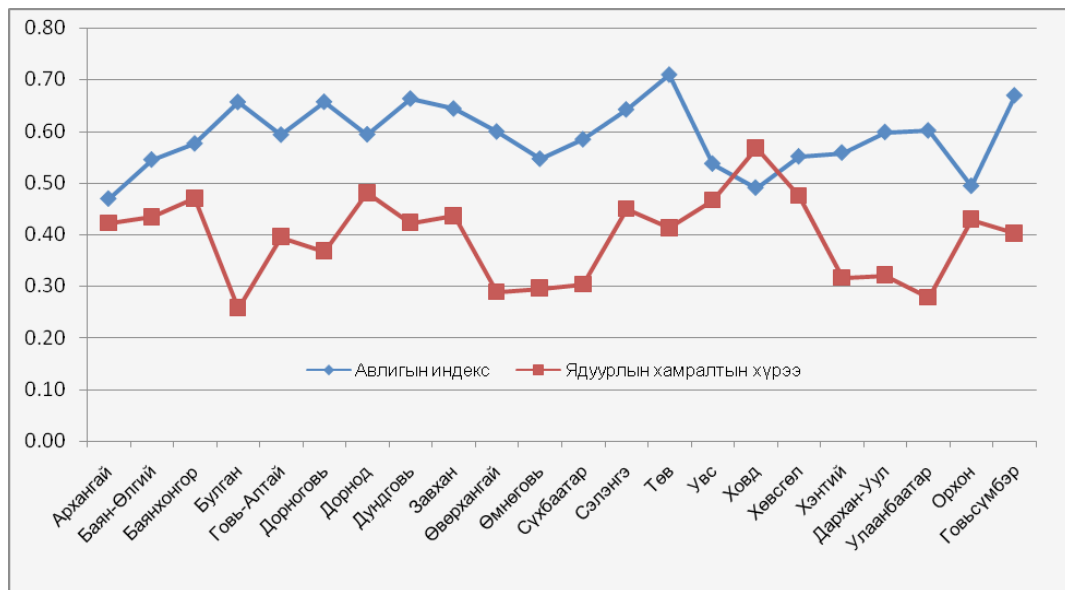
Аймаг, нийслэлийн авлигын индекс болон ядуурлын түвшний хоорондох хамаарлын хүч буюу корреляцын коэффициент -0.28 гарсан байна. Авлигын

индекс болон ядуурлын түвшний хооронд сул, урвуу хамаарал байна гэдгийг энэхүү үзүүлэлт харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл авлигад өртөх эрсдэл нэмэгдэхэд ядуурал өснө гэсэн үг юм. Ядууралд нийгэм, эдийн засгийн олон хүчин зүйлс нөлөөлдөг хэдий ч уг үзэгдлийн тодорхой хэсэгт нь авлига нөлөөлж байгааг дээрх тооцоо харууллаа. Нөгөө талаар, авлигын индекс болон ядуурлын түвшний хоорондох хамаарал харьцангуй сул гарсныг дараахь байдлаар тайлбарлаж болох талтай. Ядуурлын түвшин өмнөх хугацааны нөхцөл байдлыг харуулах бол авлигын индекс өнөөгийн болон ирээдүйн нөхцөл байдлыг харуулдаг. Тиймээс цаашид эдгээр үзүүлэлтийг цаг хугацааны хувьд (time series) тооцон гаргаж хугацааны хоцролттойгоор (time lag) эдгээр үзүүлэлтийг загварчилж болох юм.

Байгалийн баялаг ихтэй улс орнууд ядуу, буурай хөгжилтэй хэвээр байсаар байгаа нь тэдгээр улсын төрийн бодлого, засаглалтай холбоотой байдгийг эдийн засгийн салбарт Нобелийн шагнал авсан нэрт эрдэмтэн Аматаяа Сен “Ядуурал бол эдийн засгийн гэхээсээ илүү улс төрийн учир шалтгаантай” гэж нэгэнтээ хэлсэн байдаг.

аймаг, сумын түвшний үр дүн”. Харолд Кауломб, Томас Оттер, “ндэсний статистикийн хороо, НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөр. 2009 оны 3 дугаар сар. Улаанбаатар хот.

Зураг 1. Авлигын индекс болон ядуурлын түвшний хоорондын хамаарал



Олон улсын түвшинд улс орны хөгжлийн түвшинг хэмжих нэг үзүүлэлт нь нялхсын эндэгдэл буюу 1000 амьд төрөлтөд ногдох нялхсын эндэгдэл байдаг. Эрүүл мэндийн салбарын хөгжлийн түвшинг илэрхийлэх аймаг, нийслэлийн нялхсын эндэгдлийн үзүүлэлтийг мөн авлигын индекстэй холбон авч үзлээ. Ингэхдээ хоёр үзүүлэлтийн хэмжээсийг ойртуулахын тулд 1000 амьд төрөлтөд ногдох нялхсын эндэгдлийн⁴ үзүүлэлтийг 10 амьд төрөлд ногдох болгон шилжүүлэн авсан (Хүснэгт 2).

Хүснэгт 2. Авлигын индекс болон нялхсын эндэгдлийн түвшин, аймаг, нийслэлээр

Аймаг, нийслэл	Авлигын индекс	Нялхсын эндэгдэл (10 амьд төрөлтөд ногдох)
Архангай	0.47	0.25
Баян-Өлгий	0.54	0.27

Баянхонгор	0.58	0.24
Булган	0.66	0.14
Говь-Алтай	0.59	0.28
Дорноговь	0.66	0.20
Дорнод	0.59	0.17
Дундговь	0.66	0.18
Завхан	0.64	0.22
Өвөрхангай	0.60	0.23
Өмнөговь	0.55	0.20
Сүхбаатар	0.58	0.18
Сэлэнгэ	0.64	0.10
Төв	0.71	0.08
Увс	0.54	0.29
Ховд	0.49	0.19
Хөвсгөл	0.55	0.29
Хэнтий	0.56	0.25
Дархан-Уул	0.60	0.10
Улаанбаатар	0.60	0.20
Орхон	0.49	0.17
Говьсүмбэр	0.67	0.21

4 Эх үүсвэр: “2009 оны статистикийн эмхтгэл”. Үндэсний статистикийн хороо. Улаанбаатар хот 2010 он.

Аймаг, нийслэлийн авлигын индекс болон нялхсын эндэгдлийн хоорондох хамаарлын хүч буюу корреляцын

коэффициент -0.49 гарч байна. Авлигын индекс болон нялхсын эндэглийн хооронд урвуу хамаарал байна гэдгийг энэхүү үзүүлэлт харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, авлигын эрсдэл нэмэгдэх тусам хүн амын эрүүл мэндийн байдал дордож, нялхсын эндэгдэл нэмэгдэнэ гэдгийг дээрх тооцоо харууллаа. Авлигын нөхцөл байдлаас нялхсын эндэгдэл ядуурлын түвшинтэй харьцуулахад илүү хамаарч байна.

Дээрх хоёр үзүүлэлтийн хамаарлын загвар буюу регрессийн тэгшитгэлийг тодорхойлоход дараахь байдалтай байна.

$$y = 0.47 - 0.46x$$

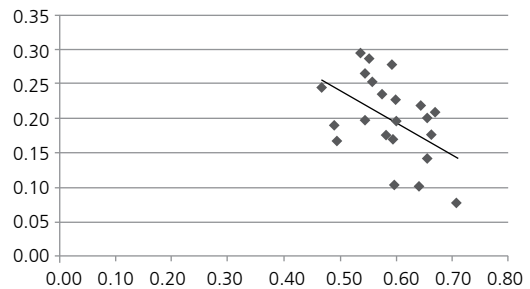
Хүснэгт 3. Авлигын индекс болон нялхсын эндэгдлийн хоорондох хамаарлын загварын үнэлгээ

Regression Statistics		
Multiple R	0.4880515	
R Square	0.2381943	
Adjusted R Square	0.200104	
Standard Error	0.0531688	
Observations	22	

	Coefficients	Standard Error
Intercept	0.4716502	0.108914694
X Variable 1	-0.4594707	0.18373813

Авлигын индексийг 0.1 пунктээр өсгөж чадвал, өөрөөр хэлбэл авлигад өртөх эрсдлийг 10 хувиар бууруулж чадвал 1000 амьд төрөлтөд ногдох нялхсын эндэгдлийг 4.6 пунктээр бууруулах зүй тогтол байгааг дэрх тэгшитгэл харуулж байна. Гэхдээ энэ загвар зөвхөн асуудлын 48.8 хувийг л тайлбарлаж байна гэдгийг анхаарах хэрэгтэй.

Зураг 1. Авлигын индекс болон нялхсын эндэгдлийн хоорондох хамаарал



Энэ удаа авлигын эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг тодорхойлохдоо зөвхөн ядуурал, нялхсын эндэгдлийн түвшинтэй холбон авч үзлээ. Цаашид эдийн засгийн өсөлт, ажилгүйдэл, төсвийн зарцуулалт, үнийн өсөлт зэрэг нийгэм эдийн засгийн голлох үзүүлэлтүүдтэй холбон дүн шинжилгээ хийж цувралаар та бүхэнд хүргэх болно. Ийнхүү авлига хэмээх нийгмийн сөрөг үзэгдлийн үр дагавар, шалтгаан нөхцлийн талаар судалгааны ажил хийж буй эрдэмтэн судлаачид, оюутан залуус та бүхнийг Авлигын индексийн 2009 оны тооцооны үр дүнг судалгаа шинжилгээний ажилдаа ашиглана гэдэгт найдаж байна. Энэ чиглэлийн судалгаа шинжилгээний ажлын үр дүн, дүгнэлт, арга зүйн талаар харилцан санал бодлоо хуваалцаж, мэдээлэл солилцоход бид бүхэн таатай хүлээн авах болно гэдгээ энэ дашрамд илэрхийлье.

Хувийн хэвшил дэх авлигын асуудал конвенци ба үндэсний хууль тогтоомжид туссан байдал

Д.Саранчимэг
Хуульч

Хувийн хэвшил дэх авлигаас урьдчилан сэргийлэх асуудал Авилгалын эсрэг НҮБ-ийн конвенцийн 12 дугаар зүйл /Хувийн хэвшил/, 13 дугаар зүйл /Нийгмийн оролцоо/-д тусгагдсан байна. Тодруулбал, санхүү, нягтлан бодох бүртгэлийн болон хөндлөнгийн хяналтын жишгийг сайжруулах, хувийн хэвшилд гарч болох авлигаас урьдчилан сэргийлэх, захиргааны болон иргэн, эрүүгийн хариуцлагын хэм хэмжээг тогтоох, хууль хяналтын байгууллагатай хамтран ажиллахыг хөхиүлэн дэмжих, ил тод байдлыг хангах, татаас, тусгай зөвшөөрлийг буруугаар ашиглахаас урьдчилан сэргийлэх, авилгаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэхэд хувь хүн, иргэний нийгмийн байгууллагын оролцоог хөхиүлэн дэмжих, шийдвэр гаргах явцыг ил тод болгох, олон нийтийн мэдээлэл авах боломжийг хангах, олон нийтийг мэдлэгийг дээшлүүлэхэд арга хэмжээг авах, авилгалыг үл тэвчих уур амьсгал бий болгоход хувь нэмэр оруулахад чиглэсэн олон нийтэд мэдээлэл хүргэх үйл ажиллагаа, дунд болон их, дээд сургуулийн хөтөлбөр зэрэг олон нийтийн боловсролын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зэрэг захиргааны болон бусад арга хэмжээг дотоодын хууль тогтоомжид тусгахаар заасан юм.

Үндэсний хууль тогтоомжид эдгээр арга хэмжээг хэрхэн тусгагдсан тухайд судлан үзэхэд нягтлан бодох бүртгэл,

аудитын харилцааг зохицуулсан тусгайлсан хуулиуд гарсан, Авлигын эсрэг хуульд олон нийтийн оролцоог дэмжсэн, нийгэмд авлигыг үл тэвчих уур амьсгалыг бий болгоход чиглэгдсэн заалтууд багагүй тусгагдсан байна. Түүнчлэн Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, Компанийн тухай хуулийн зарим зүйл заалтыг нэрлэж болох юм. Санхүүгийн зохицуулах хорооноос баталсан Компанийн засаглалын кодекст хувь нийлүүлэгчид мэдээллээр хангагдах эрх, дотоод хяналтын тогтолцоо, зөв зохистой удирдлага зэрэг хувийн хэвшил дэх авлигаас урьдчилан сэргийлэхэд ач холбогдолтой заалтууд тусгагдсан.

Ийнхүү харьцуулж үзсэний үндсэн дээр авч үзвэл дараахь арга хэмжээг авах юуны өмнө авах зүйтэй гэж үзэж байна. Үүнд:

- Хувийн хэвшилд гарч болох авлигын хүрээ /ажилд авах, тендерт оролцох г.м/-г тодорхой болгосны үндсэн дээр урьдчилан сэргийлэх стратеги, бодлогыг боловсруулах
- АТГ-т хувийн хэвшлийн албан тушаалтан мэдээлэл өгөх харилцааг нягтлан бодох бүртгэлийн болон аудитын хуульд нэмж тусгах.
- Тодорхой үндэслэл /хүний эрүүл мэнд, байгаль орчинд нөлөөлөх үйл ажиллагаа, үндэсний аюулгүй байдалтай холбоотой, гэх мэт/-

ээр хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдийг Авлигын эсрэг хуулийн хүрээний зохицуулалтад оруулах

- Мэдээллийн эрх чөлөөний тухай хуулийг батлан гаргах шаардлагатай.
- Авлигын талаар нэрээ хэлэхгүйгээр мэдээлэл өгөх эрхийг хуульчлах, гэхдээ нэргүй мэдээллийг шалгах үндэслэлүүдийг хуулиар тогтоох
- Авлигыг үл тэвчих уур амьсгалыг бүрдүүлэх, ялангуяа хүүхэд, залуучуудад багаас нь төлөвшүүлэх

Монгол Улс НҮБ-ын АЭК-д нэгдэн орж, хуулиа шинэчлэн баталж, тусгайлан бие даасан байгууллага байгуулснаараа авлигатай тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд чиглэгдсэн томоохон алхам хийсэн юм.

Авлигын судалгаа
Бодлогод чиглэсэн тандалт
/Research on Corruption A policy oriented survey/

цргэлжлэл

**Jens Chr. Andvig and Odd-Helge
Fjeldstad
Inge Amundsen
Tone Sissener
Tina Shreide**

Норвегийн Хөгжлийн Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэг (NORAD)

Христиан Михельсений Хүрээлэн (CMI);

Норвегийн Олон Улсын Харилцааны Хүрээлэн (NUPI)

Хөрвүүлсэн: Дэлхийн банкны “Засаглалыг дэмжих төслийн

“Авлигын эсрэг хүрээг сайжруулах дэд төслийн орчуулагч

Н. Гантуяа

**4.3 Авлига ба ардчилах үйл явц
(Corruption and democratisation)**

Удам залгах дэглэмийн талаарх хэвлэл нийтлэл их байдаг бол харин ардчилах үйл явц авлигад хэрхэн нөлөөлдөг талаар эмпирик судалгаа бага хийгдсэн, баримт нотолгоо нь барьцгүй байна. Удам залгамжлал, “хэвлийн улс төр” авлигын гүн шалтгааныг тайлбарлах сайн үзүүлэн болж өгдөг бөгөөд нийгмийг ардчилахад уриалах сэдэл болж байна. Гэхдээ л янз бүрийн нөхцөл ардчилах үйл явц, мөн ардчилах арга замууд авлигад хэрхэн бодитой нөлөөлдөг талаар судалгаа шинжилгээ хэрэгтэй байна.

Хамгийн энгийн онолоор бол ардчиллын түвшин дээшлэх тусам авлигын түвшин буурдаг гэх боловч, арай нарийвчилсан онолоор энэ нь шууд хамааралтай биш харин хонх хэлбэрийн (парабол) харьцаатай байдаг гэнэ. Хамгийн их дарангуйлал бүхий дэглэм ч авлигын түвшинд хяналт тавьж, эдийн

засагт хэт хөнөөлгүй хэмжээнд барих боломжтой байдаг (жишээлбэл Зүүн Өмнөд Азийн “хяналттай авлига”) бол улс төр, эдийн засгийн шилжилтэд байгаа орнууд хамгийн их авлигад идэгддэг байна.

Эдийн засгийг либералчлах, улс төрийг ардчилах замаар дарангуйлагч дэглэмийг нураасан атлаа буурин дээр нь ардчилсан хяналт тэнцлийн тогтолцоо (checks and balances), хууль ёсоор хүлээн зөвшөөрөгдсөн (legitimate) бөгөөд хариуцлагын тогтолцоот (accountable) институцүүд байгуулаагүй бол авлигын түвшин нэмэгдэж дээд цэгтээ тулах ба дараа нь ардчилсан засаглалын түвшин нэмэгдэх хирээр буурна.

Улс төрийн дэглэмийн төрөл хэлбэр болон авлигын түвшин ба төрөл ангийн холбоог өмнө авч үзсэн. Ардчилал ба авлигын харьцааны талаарх энэхүү ерөнхий таамаглалыг шалгахдаа улс төрийн дэглэмийн төрөл анги авлигын

түвшинд нөлөөлөх байдлын талаарх сүүлийн үеийн судалгаа, авлигын түвшинг үнэлсэн *Transparency International* байгууллагын авлигын төсөөллийн индекс (CPI), ардчиллын түвшинг үнэлсэн *Freedom House* байгууллагын *Country Rankings* судалгааг авч үзэхэд ардчилал ба авлигын түвшний хооронд сөрөг хамаарал байх боловч тэр хамаарал төдий хүчтэй биш байна. Авлигын түвшин дорвитой буурсан нь зөвхөн ардчилал машинд бэхэжсэн буюу “гүн ардчилал” (deep democracy) бүхий улс орнуудын тохиолдол юм. Гэхдээ энэ нь статистик хамаарал бөгөөд үүнийг заавал учир шалтгааны хамаарал гэж ойлгож болохгүй. Тухайлбал судлаачид ерөнхий утгаараа ардчиллын түвшин дээшлэх хирээр авлигын түвшин буурах боловч энэхүү хамаарал нь ардчиллын түвшин (улс төрийн шилжилтийн үе шат) бүрт адилгүй гэдгийг тэмдэглэсэн байна. Ардчилал авлигад шууд нөлөөлдөг гэдэг эргэлзээтэй гэж тэд үзэж байна.

Ардчилал авлига хоёр ерөнхийдөө сөрөг хамааралтай гэж тогтоосон ч (ардчилал нэмэгдэх тусам авлига багасах) энэхүү хамаарлыг эдийн засгийн үзүүлэлттэй харьцуулан тогтмол ажиглалт хийсэн судалгаа ховор бөгөөд учир шалтгааны уялдаа нь бүрхэг хэвээр байна. Ядуу орнууд баян орнуудаас илүү авлигатай ба ядуу орнууд баян орнуудаас илүү дарангуйлалтай байдаг (маш ерөнхийлсөн түвшинд, жишээнүүд нь ихээхэн хэлбэлзэлтэй) гэлээ ч эдийн засгийн өсөлт (эдийн засгийн хүчин зүйл), ардчилах үйл явцын (улс төрийн хүчин зүйл) аль нь авлига буурахад таатай нөлөөлдөг нь тодорхойгүй, мөн эдийн засгийн өсөлт ардчилал хөгжихөд таатай нөлөөлдөг юм уу, ардчилал хөгжсөн нь эдийн засаг өсөхөд таатай нөлөөлдөг юм уу гэдэг нь бас тодорхойгүй байна.

Тиймээс ардчилал ба олон намын тогтолцоо авлигыг бууруулдаг гэсэн санаа маргаантай юм. Жишээлбэл,

өрсөлдөөнт улс төр сонгуулийн кампаний санхүүжилтийн эрэлтийг нэмэгдүүлэх тул сэжигтэй нөлөөлөл улс төрд бий болох шимт хөрс болдог. Өрнийн ертөнцөд албан тушаал хашигчид ч, албан тушаал горилогчид ч улс төрийн нөлөөллөө томоохон хандивлагчдад худалдах хандлагатай байдаг ба харин ардчилалд шилжиж байгаа орнуудад улс төрчид сонгогчдод мөнгө төлөх явдал олонтаа гардгийг туршлага харуулсан. Мөн Филиппин, Тайландад ардчилах үйл явц авлига нэмэгдэхэд хүргэснийг судлаачид дурдсан байна.

Эдгээр улс оронд авлига тархай болж, хяналт алдагдсан байна. БНХАУ ба Өмнөд Солонгосын тухайд судлаачид “*ардчилах үйл явц нь асуудлыг богино ба дунд хугацаанд сайжруулахын оронд харин авлигын эсрэг улс төр, институцийн чадавхийг бэхжүүлээгүй атлаа авлигын үцсвэр ба цар хэмжээг нэмэгдүүлж байна*” гэжээ.

ТГ байгууллагын авлигын төсөөллийн индексийг үндсэн хамаарах хувьсагч (үр дүнгийн хувьсагч) болгон авч улс хоорондын харьцуулсан судалгаагаар улс орны ардчиллын тухайн үеийн түвшин нь авлигын төсөөлөлд бараг огт нөлөөлөхгүй байна гэж гарсан байна. Гэхдээ тухайн улс олон арван жилийн турш ардчилсан байсан эсэх нь нөлөөлж байна. Регрессийн дүн шинжилгээгээр ардчилал авлигын үндсийг таслах үйл явц маш урт удаан явцтай гэж харагдаж байна. Наанадаж 40 жилийн ардчиллын замнал бүхий орнуудад л үр дүн нь мэдэгдэхүйц байна.

Эрх баригчдыг сахилгажуулах хамгийн чухал нөхцөл шударга чөлөөт сонгууль байдаг. Ардчилсан нийгэмд улс төрийн бүх албан тушаалтныг дараагийн сонгуульд гарахгүй байх магадлал нь томоожуулж байдаг. Тиймээс тэдний байрыг эзлэхийг горилогч өрсөлдөгчид нь аливаа ёс бус үйлдлийг нь илрүүлж, мэдээлэх сонирхолтой байна. Түүнчлэн

хэвлэлийн эрх чөлөө, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь сэтгүүлчид ба олон нийтийн бүлэглэлүүдэд бусармаг явдлыг илрүүлэх боломж олгодог.

Мөн улс төрийн ардчиллын хувьсагчууд авлигад хэрхэн нөлөөлж буй талаар зарим нэг эмпирик баримт байна. Жишээлбэл төрийн байгууллагын чанар, хүнд суртлын урьдчилан таамаглах боломжийн индикатор нь авлигад нөлөөлдөг байна. Өөрөөр хэлбэл ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх оновчтой тогтолцоо бүхий төрийн хэвшилд авлига буурдаг байна.

4.4 Авлига улс төрд нөлөөлөх нь (Impacts of corruption on politics)

Тогтолцооны авлигыг уламжлал, ёс суртахууны болон түүхэн нөхцөл байдлын асуудал гэж үзсээр ирсэн боловч 1990-ээд оноос энэ нь бас улс төрийн ба институцийн асуудал болсон билээ. Авлига нийгмийн хамгийн ядуу эмзэг бүлгүүдэд хамгийн хүндээр тусаж, авлигаас үүдсэн гажуудал, хоосролын эцсийн өртгийг ядуус л үүрдэг байна. Тэрчлэн авлига төрийг чадавхигүйжүүлж, чадваргүйжүүлдэг гэж үздэг. Авлига татвар хураах, үндэсний хөгжлийн тууштай бөгөөд оновчтой бодлого хэрэгжүүлэх, бүлгүүд ба бүс нутгуудын хооронд хөрөнгө нөөцийг зөв хуваарилах, нийгэм эдийн засгийг улс төрийн эн тэргүүний хэрэгцээ шаардлагын дагуу өөрчлөн шинэчлэх төрийн чадварт хөнөөлтэй байдаг.

Жишээлбэл, иргэд байгууллагууд татвараа төлөх чадвартай байлаа гэхэд төрийн түшмэд нэгэнт хураасан татварыг идээд байвал татвар хураах төрийн чадавхи доройтно. Төрийн албаны зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх шатанд хүнд сурталтнуудад хахууль авах, хувийн ашиг хонжоо хөөцөлдөх боломж олгохоор бүтцийг нь өөрчилж, гуйвуулж,

төөрөгдүүлсэн, хаалттай хэлбэрээр ашиглаад байвал, хөрөнгө оруулалт гацаж, төсвийн орлогын суурь жижгэрч, улмаар төрийн үйлчилгээ хүргэх чадвар нь ганхана.

Мөн авлига төрийн хөрөнгө оруулалтыг багасгах, түүнийг үр ашиггүй, хумсалж шамшигдуулж байхад хялбархан салбарт чиглүүлэн төрүүлэх нь олонтаа. Иргэд, хувийн компани (дотоодын ч, гадаадын ч), сонирхогч бүлэглэлүүд (албан, албан бус) хахуульдах, мафичлах замаар үндэсний ба төрийн нөөц баялгийг хямдхан худалдан авах, татвараас чөлөөлөгдөх, хөнгөлөлт, онцгой эрх, дарх эдлэх боломжтой байдаг бол үндэсний баялаг тэр чигээрээ задгай байх ба мөдхөн дундарна. Ус гол бохирдох гэх мэтээр үндэсний хөгжих потенциал сүйрнэ.

Тархмал авлига улс төрийн тогтолцооны легитим чанарыг хүртэл алдагдуулах нөлөөтэй байдаг. Олон тохиолдолд авлигын дуулиан, мэдээлэл нь доороос улс төрийн үйл ажиллагаа өрнөх, авлигын сэдвээр жигүүрлэсэн сонгуулийн кампанийн үр дүнд ерөнхийлөгч унахад хүргэдэг. Авлигын тухай яриад л байдаг атлаа юу ч хийгдэггүй ард түмэн бүхэл бүтэн улс төрийн тогтолцоогоо шударга бус, хууль бус гэж харахад хүргэж, улс төрөөс залхах, оролцох сонирхолгүй болоход хүргэдэг.

Улс төрийн авлига улс төрийн тоглоомын дүрэм, улс төрийн тогтолцоог удирдан залах дүрэмд шууд нөлөөлдөг. Улс төрийн авлига гэж улс төрийн институц, дүрэм журмыг хувийн ашиг сонирхолд зохицуулан гуйвуулах, гажуудуулахыг хэлнэ. Улс төрийн авлига орчин үеийн төрийн хууль ёсны үнэт зүйлс, зарчмыг завхруулж, төрийн байгууламжийг ялзруулдаг. Улс төрийн авлигын үндсэн шалтгаан нь нөхцөл байдлыг засаж залруулах улс төрийн хүсэл зориг байдаггүйтэй холбоотой. Өөрөөр хэлбэл эрх баригчид өөрсдөө гол

хожигч нь болж байгаа тэр тогтолцоог өөрчлөхийг хүсдэггүй.

Мөн түгээмэл газар авсан авлигын уршгаар төр “гэмт хэрэгждэг” талаар зарим судлаачид дурдсан байдаг. Африкийн олон орон дахь эдийн засгийн ужиг хямрал, төрийн легитим чанар алдагдсан улс төрийн хямрал, омог аймгийн мөргөлдөөнтэй хавсарснаар клептократ (kleptocratic) дээдэс нь эдийн засгийн хууль бус үйл ажиллагаа, зохион байгуулалттай гэмт хэрэгт оролцож эхэлсэн үүнийг “дээрмийн эдийн засаг” (economy of pillage) гэж нэрлэжээ. Эрх баригчид төрийн хүчний байгууллагуудыг хувьчлан авч баялаг хураах зорилгодоо үйлчлүүлэх болсноор төрийн цэрэгжсэн аппарат, аюулгүй албад хэнийг ч үл өршөөн хуулийг уландаа гишгэсэн хүчирхийлэл түрэмгийлэл үйлдэх болсон.

Төр, цэргийн удирдагчид, хүнд сурталтнууд олон улсын хууль эрх зүй, гэрээ тогтоомжийг эрээ цээргүй зөрчин хутгалдсан тэр бүх бусармаг үйл ажиллагааны жагсаалт кокаин, героиныг Африкийн орнуудын хил дамжуулах, алт, алмазыг хомхойлон цөлмөх, гадаадын пүүсийн бүтээгдэхүүнийг хуурамчаар үйлдвэрлэх, мөнгө угаах, хуурамч мөнгө гаргах, хүний наймаа хийх зэргээр хөвөрнө.

4.5 Дүгнэлт (Concluding remarks)

Ардчилах үйл явц авлигыг бууруулдаг гэдэг нь маргаантай асуудал хэвээр байна. Авлигыг ардчилсан тогтолцооны хомсдлын олон үр дагаврын нэг, түүний шалтгаан бус симптом гэж үздэг хүрээнд авлигыг бууруулах механизм нь ардчиллыг гүнзгийрүүлэх арга ажиллагаатай нэгэн адил байх юм.

ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ШУДАРГА БАЙДЛЫН ТҮВШИНГ ҮНЭЛЭХ 2010 ОНЫ СУДАЛГАА

БҮЛЭГ I. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ШУДАРГА БАЙДЛЫН ТҮВШИНГ ҮНЭЛЭХ СУДАЛГААНЫ ЕРӨНХИЙ ТОЙМ

1.1 Судалгааны зорилго, ач холбогдол

Авлигын эсрэг Монгол Улсын хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1.7-д заасны дагуу “төрийн үйлчилгээ авсан иргэд, байгууллагын судалгаанд тулгуурлан төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинд 2 жил тутамд үнэлгээ гаргаж, олон нийтэд мэдээлэх” нь Авлигатай тэмцэх газар (цаашид АТГ гэх)-ын үндсэн чиг үүргийн нэг юм.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.2-т “Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн” гэж заасны дагуу төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг олон нийтэд хүргэхдээ шударга, хуулийн хүрээнд, ил тод, нээлттэй, тэгш байдлыг хангаж ажиллах ёстой. Шударга байдлын түвшинг үнэлж дүгнэн, үр дүнг нь үйл ажиллагаандаа ашиглах нь төрийн байгууллагын хуулиар хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлж буй нэг хэлбэр болно.

Төрийн үйл ажиллагаанд ямар ч нөхцөлд заавал удирдлага болгох нэг үндсэн зарчим бол Үндсэн хуулинд тунхагласан шударга ёсны зарчим юм. Хэдийгээр шударга ёс хэмээх нь өргөн утгаараа ёс суртахуун, улс төр, эрх зүйн шинжтэй асуудал мөн боловч арга зүйн хүрээнд буюу төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх шалгуур хэмжүүрийн хувьд анхдагч буюу суурь ухагдахуун нь Үндсэн хуулийн дээрх зарчим байх ёстой. Иймээс төрийн байгууллагын шударга байдлын тухай ойлголтыг юуны өмнө Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалын хүрээнд авч үзэх нь арга зүйн хувьд зүйтэй юм.

Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх нь АТГ хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, нөгөө талаас төрийн албаны ард түмэнд шударгаар үйлчлэх зарчим хэрхэн хангагдаж байгаад төрийн үйлчилгээ авсан иргэд, байгууллагын судалгааны үр дүнгээр үнэлгээ өгөх, цаашид төрийн үйлчилгээг хүргэж буй төрийн байгууллагуудын шударга байдал, түүний дотор ил тод, хариуцлагатай байдлыг дээшлүүлэхэд олон нийтийн оролцоог дээшлүүлэх ач холбогдолтой юм.

1.2 Судалгааны тайлангийн бүтэц, агуулга

Төрийн байгууллагын шударга

байдлын түвшинг үнэлэх судалгааны тайлан нь дараахь 4 бүлгээс бүрдэнэ. Үүнд:

Бүлэг 1. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх судалгааны ерөнхий тойм

Бүлэг 2. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх судалгааны арга зүй, зохион байгуулалт

Бүлэг 3. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх судалгааны үр дүн

Бүлэг 4. Судалгааны үр дүнд хийсэн дүгнэлтүүд, санал, зөвлөмж.

Тайлангийн 1-р бүлэгт судалгааны зорилго, ач холбогдол, тайлангийн бүтэц, агуулга болон судалгааны товч үр дүн, Бүлэг 2-т судалгааны арга зүй, зохион байгуулалт, Бүлэг 3-т төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх судалгааны дүн, төрийн үйлчилгээний төрлөөр, Бүлэг 4-т судалгааны үр дүнд хийсэн дүгнэлтүүд, санал, зөвлөмжийг багтаасан болно.

1.3 Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний товч үр дүн

Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээг сонгогдсон төрийн үйлчилгээний байгууллагуудаар үйлчлүүлсэн 2503 иргэнийг хамруулсан “Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаа”-ны үр дүнд үндэслэн тооцлоо. **Төрийн үйлчилгээний сонгогдсон салбаруудын дунджаар төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ (1-5 хүртэлх үнэлгээгээр) 2.77 буюу дунджаас бага зэрэг дээгүүр гарсан байна** (Хүснэгт 1).

Төрийн үйлчилгээний сонгогдсон салбаруудын төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.70 – 2.99 хооронд үнэлэгджээ. Шударга байдлын түвшний үнэлгээгээр Татварын байгууллага (2.99), Нийгмийн даатгалын байгууллага (2.91), Гаалийн байгууллага (2.89) тэргүүлж байгаа бол Газрын алба (2.70), Цагдаагийн байгууллага (2.70), Эрүүл мэндийн байгууллага (2.70) харьцангуй доогуур үнэлгээтэй гарсан байна (Хүснэгт 1.).

Хүснэгт 1. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Салбар	Шударга байдлын үнэлгээ	Хувийн жин	Жигнэсэн үнэлгээ
Эрүүл мэндийн байгууллага	2.70	0.549	1.483
Боловсролын байгууллага	2.88	0.035	0.100
Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний байгууллага	2.84	0.084	0.238
Нийгмийн даатгалын байгууллага	2.91	0.173	0.502
Газрын алба	2.70	0.020	0.054
Татварын байгууллага	2.99	0.038	0.115
Улсын бүртгэлийн байгууллага	2.73	0.050	0.135
Гаалийн байгууллага	2.89	0.001	0.002
Мэргэжлийн хяналтын байгууллага	2.80	0.043	0.119
Цагдаагийн байгууллага	2.70	0.009	0.024
Төрийн байгууллагуудын дундаж			2.77

II. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ШУДАРГА БАЙДЛЫН ТҮВШИНГ ҮНЭЛЭХ СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ, ЗОХИОН БАЙГУУЛААТ

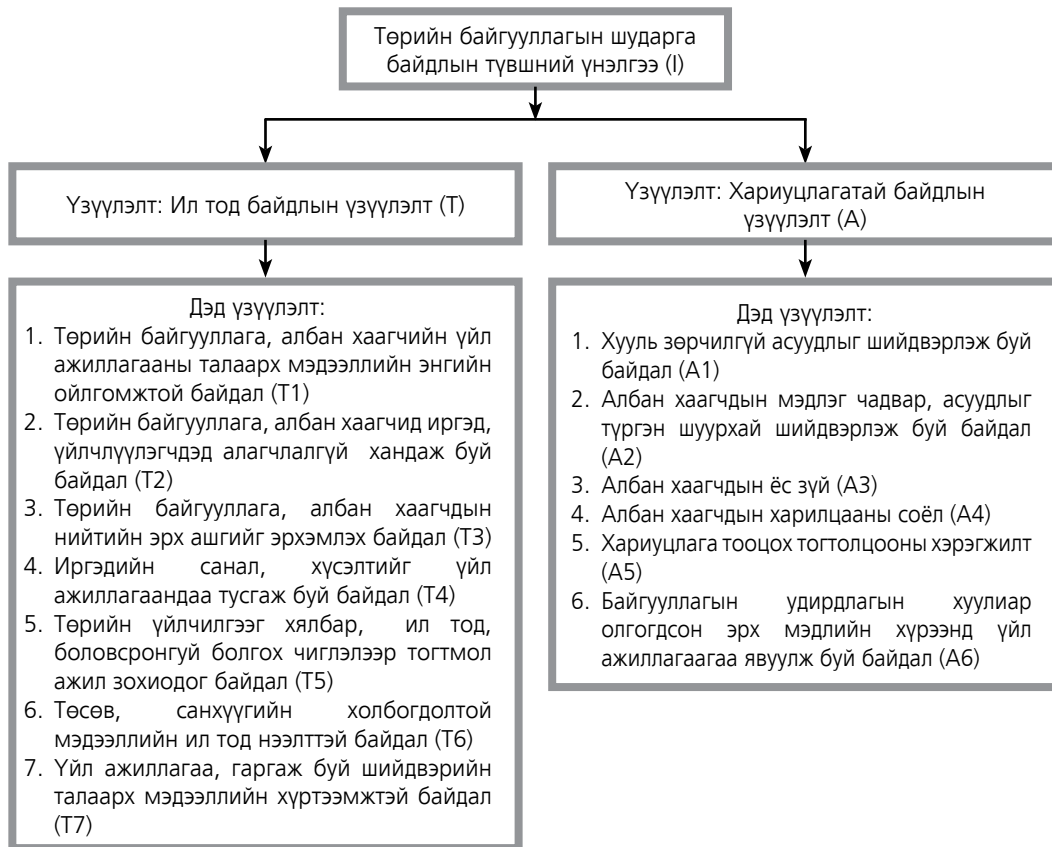
2.1 Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлсэн арга зүй

АТГ-ын Судалгаа шинжилгээний албанаас төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх судалгааны аргачлалын төслийг үндэсний зөвлөхүүдтэй хамтран боловсруулсан. Аргачлалын төслийг боловсруулах явцад арга зүйн хувьд шийдвэрлэх шаардлагатай асуудлууд тулгараад байсныг БНСУ-ын Төрийн байгууллагын

шударга байдлын түвшинг үнэлэх судалгааны аргачлалтай танилцаж, уг аргачлалын дагуу холбогдох асуудлуудыг өөрийн орны нөхцөл байдалд нийцүүлэн шийдвэрлэж, аргачлалын төслийг шинэчлэн боловсруулсан. Улмаар аргачлалын төслийг Үндэсний статистикийн хороонд хүргүүлэн саналыг авч тусган, АТГ-ын даргын 2010 оны 6 дугаар сарын 16-ны өдрийн 59 дүгээр тушаалаар батлуулсан.

Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нь дараахь үзүүлэлт, дэд үзүүлэлтүүдээс бүрдэж байгаа болно (Зураг 1.).

Зураг 1. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний үзүүлэлт, дэд үзүүлэлтүүд



Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх мэдээллийн эх үүсвэр нь “Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаа”-ны үр дүн байсан. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэхдээ юуны өмнө төрийн байгууллагаар үйлчлүүлсэн иргэдээр тухайн төрийн байгууллагаас иргэдэд төрийн үйлчилгээг шударгаар үзүүлэхэд дээр дурдсан дэд үзүүлэлт тус бүр хир ач холбогдолтой болох, тухайн байгууллагаас үйлчилгээ авахад дээрх дэд үзүүлэлтүүд ямар түвшинд байсныг үнэлүүлсэн. Үүний дараа дэд үзүүлэлт тус бүрийн үнэлгээ (T_{1-7} болон A_{1-6})-г тухайн дэд үзүүлэлтийн ач холбогдлын түвшний хувийн жингээр үржүүлэн үзүүлэлт тус бүрийн үнэлгээ (T болон A)-г ; дэд үзүүлэлт (T болон A) тус бүрийн үнэлгээг тухайн үзүүлэлтийн ач холбогдлын түвшний хувийн жингээр үржүүлэн төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ (I)-г тооцсон.

Энэхүү аргачлал нь дараахи онцлог давуу талуудтай.

- Үйлчлүүлэгчдийн тухайн төрийн үйлчилгээнээс хүсч буй үр дүн буюу хүлээлтийг үйлчилгээний гүйцэтгэл буюу үйлчлүүлэгчдийн үнэлгээтэй харьцуулан төрийн байгууллагын шударга байдлыг сайжруулах чиглэлээр цаашид анхаарах асуудлыг тодорхойлж, үнэлэлт дүгнэлт өгөх боломжтой.
- Түүнчлэн төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нь үйлчлүүлэгчдийн төрийн байгууллагын шударга байдлын талаарх үнэлгээний цаг, хугацаа орон зайн өөрчлөлтийг харуулах үзүүлэлт болохын хувьд цаашид уг судалгааг хоёр жил тутам явуулж, цаг хугацааны хувьд болон салбаруудын хооронд харьцуулсан дүгнэлт хийж, түүний өөрчлөлтөд нөлөөлсөн хүчин зүйлсийг тодорхойлж, үнэлэлт дүгнэлт хийх боломжтой.

Аргачлалын талаар илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл Авлигатай тэмцэх газрын www.iaac.mn вэб хуудаснаас үзнэ үү.

2.2 Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн судалгааны түүвэрлэлт

Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн судалгааны түүвэрлэлтийг гурван түвшинд хийсэн. **Түүвэрлэлтийн эхний шатанд** төрийн үйлчилгээний төрөл буюу салбарыг тодорхойлсон. Монгол Улсын иргэний анхдагч үндсэн эрх, эрх чөлөөг хангахын тулд төрөөс үзүүлж буй дараахь төрлийн төрийн үйлчилгээг хамруулав. Нөгөө талаар эдгээр төрийн үйлчилгээ нь засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж тус бүрт төлөөлөлтэй байх, үйлчилгээ нь шууд иргэдэд хүрдэг байх гэсэн шалгуурыг давхар авч үзлээ. Үүнд:

1. Төрийн өмнөөс эрүүл мэндийн үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллага (цаашид эрүүл мэндийн байгууллага гэх),
2. Төрийн өмнөөс боловсролын үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллага (цаашид боловсролын байгууллага гэх),
3. Төрийн өмнөөс хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллага (цаашид хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний байгууллага гэх),
4. Төрийн өмнөөс нийгмийн даатгалын харилцаатай холбоотой үйлчилгээг үзүүлж буй байгууллага (цаашид нийгмийн даатгалын байгууллага гэх),
5. Төрийн өмнөөс газрын харилцаатай холбоотой үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллага (цаашид газрын алба гэх),
6. Татварын харилцаатай холбоотой үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллага (цаашид татварын алба гэх),

7. Төрийн өмнөөс улсын бүртгэлийн үйл ажиллагаатай холбоотой үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллага (цаашид улсын бүртгэлийн байгууллага гэх),
8. Төрийн өмнөөс гаалийн хилээр бараа, тээврийн хэрэгслийг нэвтрүүлэхтэй холбоотой үйлчилгээг үзүүлж буй байгууллага (цаашид гаалийн байгууллага гэх),
9. Төрийн захиргааны хяналт шалгалтын үйлчилгээг үзүүлж буй байгууллага (цаашид мэргэжлийн хяналтын байгууллага гэх),
10. Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийгмийн хэв журмыг хамгаалах үйлчилгээг үзүүлж буй төрийн захиргааны байгууллага (цаашид цагдаагийн байгууллага гэх).

Түүнчлэн 2009 онд явуулсан Авлигын индексийг тооцоход шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах Олон нийтийн төсөөллийн судалгаанаас олон нийтийн төсөөллөөр авлигад ихээхэн автсан гэж тооцогдож буй төрийн байгууллагуудыг төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх 2010 оны судалгаанд мөн нэмж хамруулсан болно.

Судалгааны түүвэрлэлтийг хийхийн тулд дээр дурдсан салбаруудаар 2009 онд үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдийн тоог аймаг, нийслэл болон байгууллагын түвшин тус бүрээр нь гаргуулан авсан. Энэ дашрамд төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх статистик мэдээлэл салбар, байгууллага бүр дээр харилцан адилгүй, хангалтгүй байгааг дурдах нь зүйтэй. **Монгол Улсын ДНБ-ий хагасыг зарцуулдаг, нийт ажиллагчдын 15 орчим хувь нь ажиллаж байгаа төрийн байгууллагын салбарын үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл нь зөвхөн төсвийн зарцуулалт, ажиллагчдын тоогоор хязгаарлагдаж байгаад дүгнэлт хийх хэрэгтэй байна.**

Салбар тус бүрийн төрийн захиргааны төв байгууллагаас 2009 онд үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдийн тоог гаргуулан авахад 2009 онд дээрх 10 салбарын төрийн байгууллагуудаар давхардсан тоогоор 25.3 сая үйлчлүүлэгч үйлчлүүлсэн байна (Хүснэгт 2).

Хүснэгт 2. Сонгосон төрийн үйлчилгээний байгууллагуудаар 2009 онд үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдийн тоо, давхардсан тоогоор

ДД	Салбар	Үйлчлүүлэгчдийн тоо, мянга	Дүнд эзлэх хувь
1	Эрүүл мэндийн байгууллага	13 881.7	54.9
2	Боловсролын байгууллага	882.4	3.5
3	Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний байгууллага	2 125.5	8.4
4	Нийгмийн даатгалын байгууллага	4 366.8	17.3
5	Газрын алба	504.9	2.0
6	Татварын байгууллага	969.1	3.8
7	Улсын бүртгэлийн байгууллага	1 255.4	5.0
8	Гаалийн байгууллага	13.8	0.1
9	Мэргэжлийн хяналтын байгууллага	1 078.6	4.3
10	Цагдаагийн байгууллага	223.2	0.9
	Дүн	25 301.4	100.0

Түүвэрлэлтийн хоёрдахь шатанд салбар доторх байгууллагыг сонгосон. Ингэхдээ салбарын байгууллагуудыг түвшингээр нь ангилан гаргасан. Тухайлбал, Эрүүл мэндийн байгууллагын хувьд төрийн захиргааны төв байгууллага буюу Эрүүл мэндийн яам, агентлаг буюу Эрүүл мэндийн газар, тэдгээрийн салбар нэгж буюу аймаг, нийслэлийн эрүүл мэндийн газар, аймгийн нэгдсэн эмнэлэг, дүүргийн эрүүл мэндийн нэгдэл, сумын эмнэлэг, өрхийн эмнэлэг, клиникийн болон төрөлжсөн мэргэжлийн эмнэлэгүүд гэх мэт. Байгууллагын түүвэрлэлтийг нийслэлийн болон аймгийн гэсэн хоёр түвшинд хийсэн.

Аймгийн түвшинд байгууллагын түүвэрлэлтийг хийхдээ түүвэрлэлтийн эхний шатанд сонгогдсон салбаруудаар

болон аймгаар 2009 онд үйлчлүүлсэн нийт үйлчлүүлэгчдийн тоог гаргаж, үйлчлүүлэгчдийн тоогоор нь таван бүлэгт хуваасан. Нэгдүгээр бүлэг 450 мянга хүртэл тооны үйлчлүүлэгч; хоёрдугаар бүлэг 450 -550 мянган үйлчлүүлэгч; гуравдугаар бүлэг 550-600 мянган үйлчлүүлэгч; 600-650 мянган үйлчлүүлэгч; тавдугаар бүлэг 650 мянга ба түүнээс дээш тооны үйлчлүүлэгч үйлчлүүлсэн гэсэн таван бүлэгт хуваасан. Дээрх байдлаар төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэгчдийн тоогоор аймгуудыг бүлэглэсний дараа бүлэг тус бүрээс нэг аймгийг санамсаргүй байдлаар сонгосон бөгөөд “Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаа”-нд Хөвсгөл, Булган, Дорноговь, Ховд, Төв зэрэг аймгуудыг хамруулсан болно (Хүснэгт 3).

Хүснэгт 3. Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаанд хамрагдсан аймгийн сонголт

Аймаг	Үйлчлүүлэгчдийн тоо	Бүлэг	Сонголт	Сонгогдсон аймгийн нэр
Булган	411 857	1	1	Булган
Дундговь	346 819	1	0	
Говьсүмбэр	150 481	1	0	
Говь-Алтай	544 989	2	0	Дорноговь
Дорноговь	512 436	2	1	
Өмнөговь	493 559	2	0	
Сүхбаатар	463 719	2	0	
Архангай	555 365	3	0	Төв
Дорнод	578 853	3	0	
Төв	558 610	3	1	
Хэнтий	551 838	3	0	
Баянхонгор	604 485	4	0	Хөвсгөл
Завхан	610 670	4	0	
Өвөрхангай	614 808	4	0	
Увс	630 616	4	0	
Ховд	600 617	4	1	
Баян-Өлгий	677 949	5	0	
Сэлэнгэ	668 667	5	0	
Хөвсгөл	929 106	5	1	
Дархан-Уул	1 035 082	5	0	Хөвсгөл
Орхон	898 591	5	0	

Салбаруудын сонгосон аймаг дахь хэлтэс, газар, албадыг нэлэнхүй байдлаар, аймгийн төвийн бусад нэгжүүдийг санамсаргүй түүвэрлэлтийн аргаар сонгосон. Тухайлбал, Ховд аймгийн эрүүл мэндийн байгууллагын хувьд Ховд аймгийн Эрүүл мэндийн газар, аймгийн нэгдсэн эмнэлэгийг шууд, аймгийн төвийн өрхийн эмнэлэгүүдээс түүвэрлэх байдлаар сонгож судалгаанд хамруулсан. Судалгаанд хамрагдах нэгжийн тоог нийт үйлчлүүлэгчдийн тоонд пропорционалиар хуваарилсан (Хүснэгт 4).

Хүснэгт 4. Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаанд оролцох нэгжийн тоо, аймгаар

ДД	Сонгогдсон аймгийн нэр	ЭХ ОЛОНЛОГИЙН ХЭМЖЭЭ	Дүнд эзлэх хувь	Түүврийн хэмжээ
4	Булган	411 857	13.7	167
7	Дорноговь	512 436	17.1	208
14	Төв	558 610	18.6	227
10	Ховд	586 312	19.6	250
17	Хөвсгөл	929 106	31.0	377
	Дүн	2 998 321	100.0	1229

Нийслэлийн түвшинд түүвэрлэлтийг хийхдээ салбарын байгууллагуудыг түвшингээр нь ангилан, түвшин тус бүрийн байгууллагын тоо гурваас доош байх тохиолдолд тухайн түвшний байгууллагуудыг нэлэнхүй байдлаар, бусад тохиолдолд санамсаргүй түүврийн аргаар байгууллагуудыг сонгов. Тухайлбал, Эрүүл мэндийн байгууллагуудын хувьд Эрүүл мэндийн яам, Эрүүл мэндийн газар, Улсын клиникийн төв эмнэлэг, Клиникийн нэгдсэн II эмнэлэг, Клиникийн нэгдсэн III эмнэлэг, Нийслэлийн эрүүл мэндийн газар зэрэг байгууллагыг нэлэнхүй байдлаар, бусад төвүүд, дүүргийн эрүүл мэндийн нэгдэл, өрхийн эмнэлэгүүдийг

санамсаргүй түүврийг аргаар сонгосон. Судалгаанд хамрагдах нэгжийн тоог нийт үйлчлүүлэгчдийн тоонд пропорционалиар хуваарилсан.

Түүвэрлэлтийн гуравдахь шатанд сонгогдсон төрийн байгууллагын үйлчлүүлэгчдээс судалгаанд хамрагдах нэгж буюу үйлчлүүлэгчийг сонгон судалгааг явуулав. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах хугацаанд буюу 2010 оны 6 дугаар сарын 22-ноос 25-ны өдрүүдэд сонгогдсон төрийн байгууллагаар үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчид түүвэрлэлтийн гурав дахь шатны нэгж болсон. Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаанд 2500 нэгж буюу үйлчлүүлэгчдийг хамруулахаар төлөвлөсөн.

2.3 Судалгааны зохион байгуулалт

Судалгааны ажлыг Авлигатай тэмцэх газрын Судалгаа шинжилгээний албанаас удирдан зохион байгуулж явуулсан бөгөөд судалгааны мэдээлэл цуглуулах ярилцлага авагч нарын сургалтыг 2010 оны 6 дугаар сарын 21-ний өдөр явуулж, ярилцлага авагч нарыг сургаж бэлтгэн тэднээр дамжуулан ярилцлагаар мэдээллийг 2010 оны 6 дугаар сарын 22-ноос 25-ны хооронд цуглуулсан.

Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн судалгааны мэдээлэл цуглуулах үйл ажиллагааг дараахи дарааллын дагуу хийж гүйцэтгэсэн.

- АТГ-ын США-ны зүгээс судалгааны түүвэрлэлт, хуваарийг гаргасан.
- Судалгааны ярилцлага авагч нарыг сонгон авч, тэдэнд зориулсан сургалтыг зохион байгуулсан.
- Ярилцлага авагч нарт судалгааны асуулга, заавар, судалгаанд хамрагдах нэгжийн жагсаалтыг хүлээлгэн өгсөн.
- Ярилцлага авагч нар сонгогдсон нэгж дээр очиж судалгааны нэгжтэй

ярилцах байдлаар судалгааны асуулгыг бөглүүлж авсан.

- Судалгааны мэдээлэл цуглуулах ажлыг Хөвсгөл, Ховд, Булган, Дорноговь, Төв аймаг болон нийслэлд хянаж, холбогдох заавар зөвлөмжийг өгч ажилласан.
- США-наас цуглуулсан мэдээллийг асуулгын дагуу бөглөсөн эсэхэд хяналт тавьж, компьютерт шивж оруулахаар операторуудад хүлээлгэн өгсөн.

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах ярилцлага авагч нарт зориулсан зааврыг боловсруулж, тэдэнд зориулсан сургалтан дээр тайлбарлаж танилцуулан ажилласан. Энэхүү зааварт судалгааны зорилго, ач холбогдол, судалгааны ажлын зохион байгуулалт, ярилцлага хийх, асуулгыг бөглөх зөвлөмж, судалгааны мэдээллийг цуглуулахад анхаарах асуудал, судалгааны асуулт тус бүрийг хэрхэн ойлгох тайлбар зэргийг оруулж өгсөн.

2.4 Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт, боловсруулалт

Ярилцлагаар судалгаанд оролцогчоос үнэн зөв мэдээллийг авахын тулд судалгааны мэдээлэл цуглуулах үе шатанд дараахи зарчмыг баримталсан. Үүнд:

- а) Судалгааны асуулгад судалгааны нэгжийн нэр, хаягийг тусгаагүй.
- б) Ярилцлага өгөгчийг бусдын нөлөөнд автахгүй тайван хариулт өгөх боломжийг бүрдүүлсэн нөхцөлд ярилцлагыг явуулсан.
- в) Төрийн байгууллагын ажилтан албан хаагчдын дэргэд ярилцлага хийгээгүй.
- г) Ярилцлага өгөгчид асуулгын мөн чанарыг сайтар тайлбарлаж ойлгуулсны дараа ярилцлагаа эхлүүлж явуулсан.

Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаанд нийслэл хотод 20, орон нутагт 13, нийт 33 ярилцлага авагч ажиллав.

Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгааны мэдээллийг оруулах загварыг АНУ-ын Тооллогын товчооноос боловсруулсан CPro 4.0 (Census and Survey Program) программ дээр боловсруулсан. Энэхүү мэдээлэл оруулах загвар нь асуулга дээрх мэдээллийн алдааг оруулах үед хянах, операторын зүгээс алдаатай мэдээлэл оруулах эрсдлийг бууруулах боломжийг олгож өгч байгаа юм.

Мэдээллийг оруулж дууссаны дараа CPro 4.0 программын Export Data хэрэгслийг ашиглан SPSS 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences) программ руу хөрвүүлсэн. Мэдээллийн баазыг бэлтгэсний дараа мэдээллийн баазаас энгийн давтамжийн хүснэгтүүдийг гаргаж мэдээллийг шалгаж холбогдох засвар, өөрчлөлтийг хийсэн. SPSS 16.0 программыг ашиглан үр дүнгийн хүснэгтүүдийг гарган авч тайлан бэлтгэхэд ашигласан.

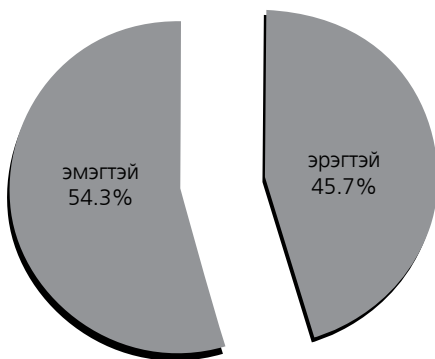
БҮЛЭГ III. ТӨРИЙН БАЙГУУЛАГЫН ШУДАРГА БАЙДЛЫН ТҮВШИНГ ҮНЭЛЭХ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

3.1 Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэгчдийн бүтэц

Судалгааны мэдээлэл цуглуулах хугацаанд буюу долоо хоногийн ажлын таван өдрийн хугацаанд сонгогдсон төрийн үйлчилгээний арван салбараар үйлчлүүлсэн үйлчлүүлэгчдээс санамсаргүй байдлаар түүвэрлэн судалгаа авсан нь судалгааны мэдээлэлд үндэслэн төрийн үйлчилгээгээр үйлчлүүлэгчдийн ерөнхий хандлагыг тодорхойлох боломжийг олгож байгаа юм.

Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаанд оролцогчдын зонхилох хэсэг нь өөрийгөө болон өрхөө төлөөлөн төрийн байгууллагад хандсан байна. Тухайлбал, 53.8 хувь нь буюу 1347 нь өөрийгөө төлөөлж, 38.4 хувь буюу 962 нь өрх болон өрхийн гишүүдээ төлөөлж төрийн байгууллагад хандсан бол 7.8 хувь буюу 194 нь аж ахуйн нэгж, байгууллагаа төлөөлж төрийн үйлчилгээ авхаар төрийн байгууллагад хандсан байна. Судалгаанд оролцогчдын бүтцийг хүйсээр авч үзвэл тэдний 45.7 хувийг эрэгтэйчүүд, 54.3 хувийг нь эмэгтэйчүүд эзэлж байна (Зураг 2).

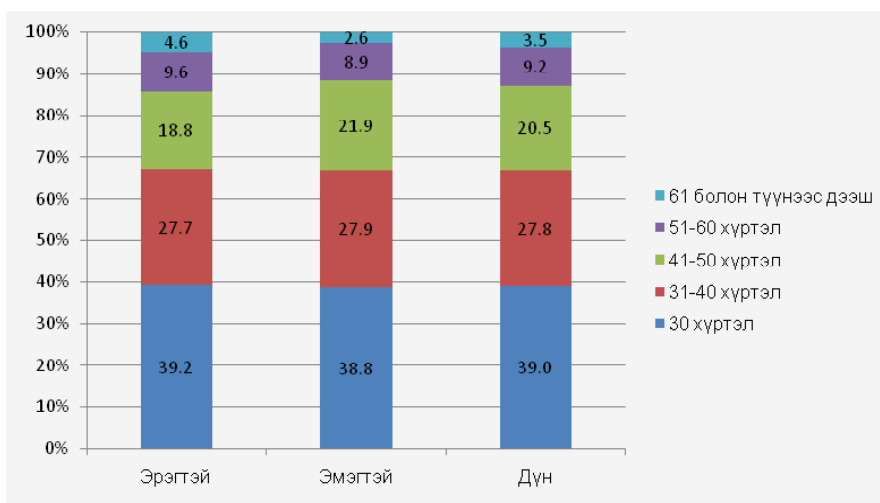
Зураг 2. Судалгаанд оролцогчдын бүтэц, хүйсээр



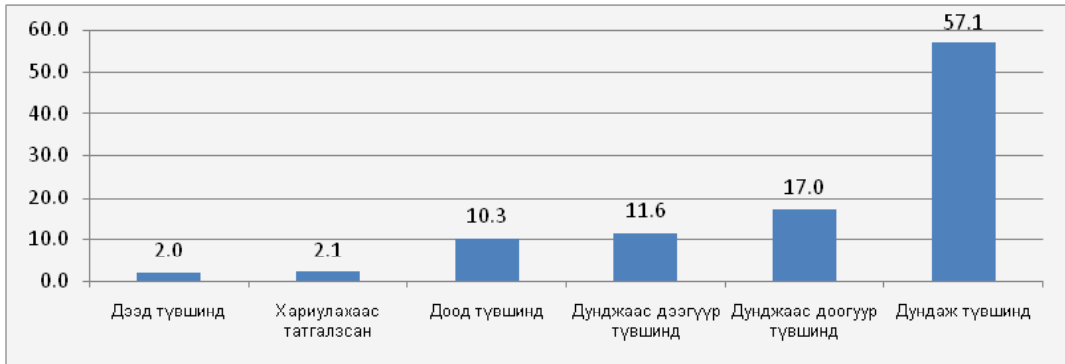
Судалгаанд оролцогчдын насны бүтцээс харахад төрийн байгууллагаар бүхий л насны хүмүүс үйлчлүүлдэг байна. Тухайлбал, нийт үйлчлүүлэгчдийн 39.0 хувь нь 30 хүртэлх насны, 27.8 хувь нь 31-40 насны, 20.5 хувь нь 41-50 насны, 9.2 хувь нь 51-60 хүртэлх насны, 3.5 хувь нь 61 болон түүнээс дээш насны хүмүүс байжээ (Зураг 3).

Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаагаар үйлчлүүлэгчдийн өрхийн амьжиргааны түвшинг бусад дундаж орлоготой өрхүүдтэй харьцуулахад ямар түвшинд байгаа болохыг судалгаанд оролцогчдоор өөрсдөөр нь үнэлүүлсэн. Энэхүү үнэлэмжээр судалгаанд оролцогчдын 57.1 хувь нь дундаж түвшинд, 17.0 хувь нь дунджаас доогуур түвшинд, 10.3 хувь нь доод түвшинд гэж үнэлсэн бол зөвхөн 2.0 хувь нь дээд түвшинд байна гэж үнэлжээ. Төрийн байгууллагаар ихэвчлэн (нийт үйлчлүүлэгчдийн 84.4 хувь нь) дундаж болон түүнээс доогуур түвшний амьжиргаатай өрхийг төлөөлсөн иргэд үйлчлүүлдэг байна (Зураг 4).

Зураг 3. Судалгаанд оролцогчдын бүтэц, насны бүлгээр



Зураг 4. Судалгаанд оролцогчдын амьжиргааны түвшний үнэлгээ, судалгаанд оролцогчдын дүнд эзлэх хувиар



Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэгчдийн бүтцийг боловсролын түвшингээр нь авч үзэхэд 44.1 хувь нь бүрэн дунд болон түүнээс доош, 16.7 хувь нь техник мэргэжлийн анхан болон тусгай мэргэжлийн дунд шатны, 34.4 хувийг дипломын болон бакалаврын дээд, 4.8 хувийг магистр болон түүнээс дээш боловсролтой иргэд эзэлж байна (Хүснэгт 5.).

Хүснэгт 5. Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаанд хамрагдсан үйлчлүүлэгчдийн тоо, бүтэц, дүнд эзлэх хувь, боловсролын түвшингээр

Боловсролын түвшин	Тоо	Дүнд эзлэх хувь
Боловсролгүй	28	1.1
Бага боловсролтой	55	2.2
Бүрэн бус дунд	325	13.0
Бүрэн дунд	696	27.8
Техник мэргэжлийн анхан шатны	121	4.8
Тусгай мэргэжлийн дунд	298	11.9
Дипломын болон бакалаврын дээд	860	34.4
Магистр болон түүнээс дээш	120	4.8
Дүн	2503	100.0

Түүнчлэн төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн бүтцийг ажил эрхлэлтийн байдлаар нь авч үзэхэд үйлчилгээ авсан иргэдийн 22.5 хувийг хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, 20.9 хувийг хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагад гэрээгээр ажиллагчид, 16.3 хувийг төрийн албан хаагчид, 11.8 хувийг оюутан/сурагчид, 9.9 хувийг ажилгүй (ажил идэвхтэй хайж байгаа) иргэд, 7.6 хувийг гэртээ байдаг иргэд, 6.0 хувийг тэтгэвэрийн өндөр настнууд, 5.0 хувийг хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажил олгогч эзэд эзэлж байна (Хүснэгт 6).

Хүснэгт 6. Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаанд хамрагдсан үйлчлүүлэгчдийн тоо, бүтэц, дүнд эзлэх хувь, ажил эрхлэлтийн байдлаар

Ажил эрхлэлтийн байдал	Тоо	Дүнд эзлэх хувь
Төрийн албан хаагч	407	16.3
Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагад гэрээгээр ажиллагч	522	20.9
Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажил олгогч эзэн	126	5.0
Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч	564	22.5
Оюутан / сурагч	295	11.8
Ажилгүй (ажил идэвхтэй хайж байгаа)	248	9.9
Гэртээ байдаг	191	7.6
Тэтгэвэрт	150	6.0
Дүн	2503	100.0

3.2 Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэгчдийн төлөв байдал

Иргэд, үйлчлүүлэгчдээр төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлүүлэхдээ юуны өмнө тэдний тухайн төрийн байгууллагаар үйлчлүүлж буй давтамж, төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд тохиолддог хүндрэл бэрхшээл, нийт төрийн байгууллага шударга ажилладаг эсэх талаарх ерөнхий үнэлгээ зэргийг тодруулсан. Тухайн төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхээр хамгийн сүүлд хэзээ хандсныг судалгаанд оролцогчдоос асуухад анх удаа хандаж байгаа иргэд 20.7 хувийг, нэг долоо хоногийн өмнө хандсан иргэд 14.4 хувийг, хоёр долоо хоногийн өмнө хандсан иргэд 9.4 хувийг, нэг сарын өмнө хандсан иргэд 21.3 хувийг, гурван сарын өмнө хандсан иргэд 14.6 хувийг, хагас жилийн өмнө хандсан иргэд 10.9 хувийг, жил ба түүнээс дээш хугацааны өмнө хандсан иргэд 8.7 хувийг эзэлж байна. Нийт үйлчлүүлэгчид дунджаар 37 хоногийн дараа буюу нэг сар, нэг долоо хоногийн дараа тухайн төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхээр дахин ирсэн байна.

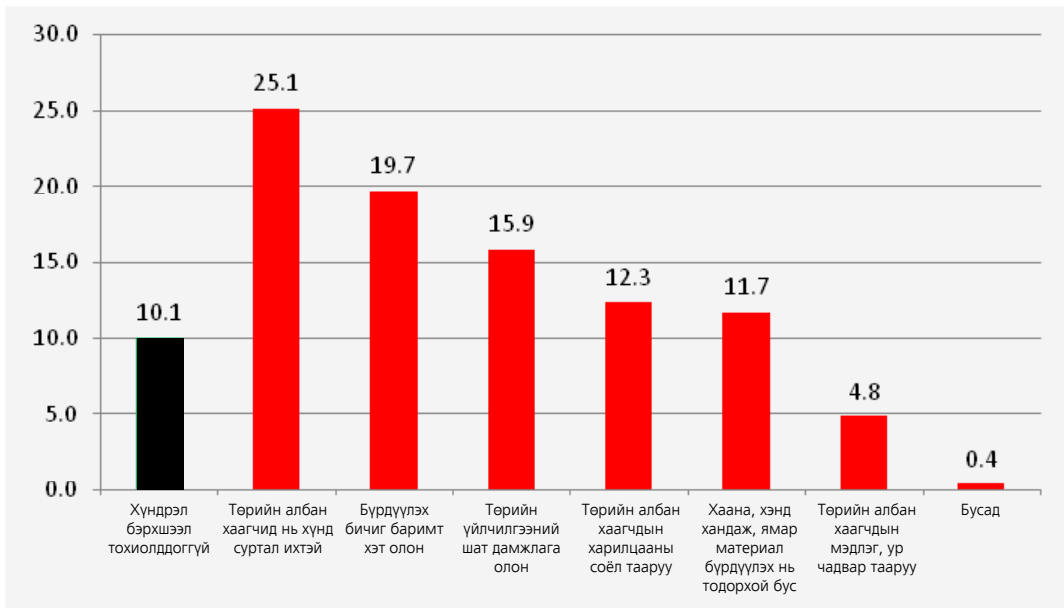
Тухайн төрийн байгууллагаар

үйлчлүүлэхээр хандсан давтамжийг үзвэл 1-2 удаа хандаж байгаа иргэд 47.8 хувийг, 3-6 удаа хандаж байгаа иргэд 29.4 хувийг, 7-8 удаа хандаж байгаа иргэд 8.8 хувийг, 9 ба түүнээс дээш удаа хандаж байгаа иргэд 13.9 хувийг эзэлж байна. Судалгаанд оролцогчид дунджаар сүүлийн 12 сарын хугацаанд тухайн төрийн байгууллагад 4.2 удаа хандсан байна.

Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлж буй иргэдийн 10 хүн тутмын 9-д нь хүндрэл бэрхшээл тохиолддог байна. Судалгаанд оролцогчдын 10.1 хувь нь төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд хүндрэл бэрхшээл тохиолддоггүй гэж хариулсан бол үлдсэн 89.9 хувь нь төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд хүндрэл бэрхшээл тохиолддог гэжээ. Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд голчлон тохиолддог бэрхшээлээр төрийн албан хаагчид хүнд суртал ихтэй гэж 25.1 хувь нь, бүрдүүлэх бичиг баримт хэт олон гэж 19.7 хувь нь, төрийн үйлчилгээний шат дамжлага олон гэж 15.9 хувь нь, төрийн албан хаагчдын харилцааны соёл тааруу гэж 12.3 хувь нь, хаана, хэнд хандаж, ямар материал бүрдүүлэх нь тодорхой

бус гэж 11.7 хувь нь, төрийн албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар тааруу гэж 4.8 хувь нь, 0.4 хувь нь бусад хүндрэл бэрхшээлүүд тохиолддог гэж үзсэн байна (Зураг 5).

Зураг 5. Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд голчлон тохиолддог хүндрэл бэрхшээлүүд, судалгаанд оролцогчдын дүнд эзлэх хувиар



Нийт төрийн байгууллага, албан хаагчид шударга ажилладаг эсэх дээр судалгаанд оролцогчдын 6.0 хувь нь санал огт нийлэхгүй байна, 17.4 хувь нь санал бага зэрэг нийлж байна, 34.4 хувь нь санал дунд зэрэг нийлж байна, 20.0 хувь нь санал нийлж байна, 23.2 хувь нь санал бүрэн нийлж байна гэж хариулсан байна. Энэхүү үнэлгээнд үндэслэн нийт төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшнийг нэгтгэн тооцоход 3.37 гарсан байна.

3.3 Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг хариуцлагатай байдлын болон ил тод байдлын үзүүлэлт, тэдгээрийг бүрдүүлэгч 13 дэд үзүүлэлтээр үнэлсэн. Төрийн байгууллага, албан хаагчид төрийн үйлчилгээг шударгаар үзүүлэхэд эдгээр дэд үзүүлэлтүүд хэр чухал ач холбогдолтой болохыг судалгаанд оролцогчдоор ач холбогдолгүйгээс

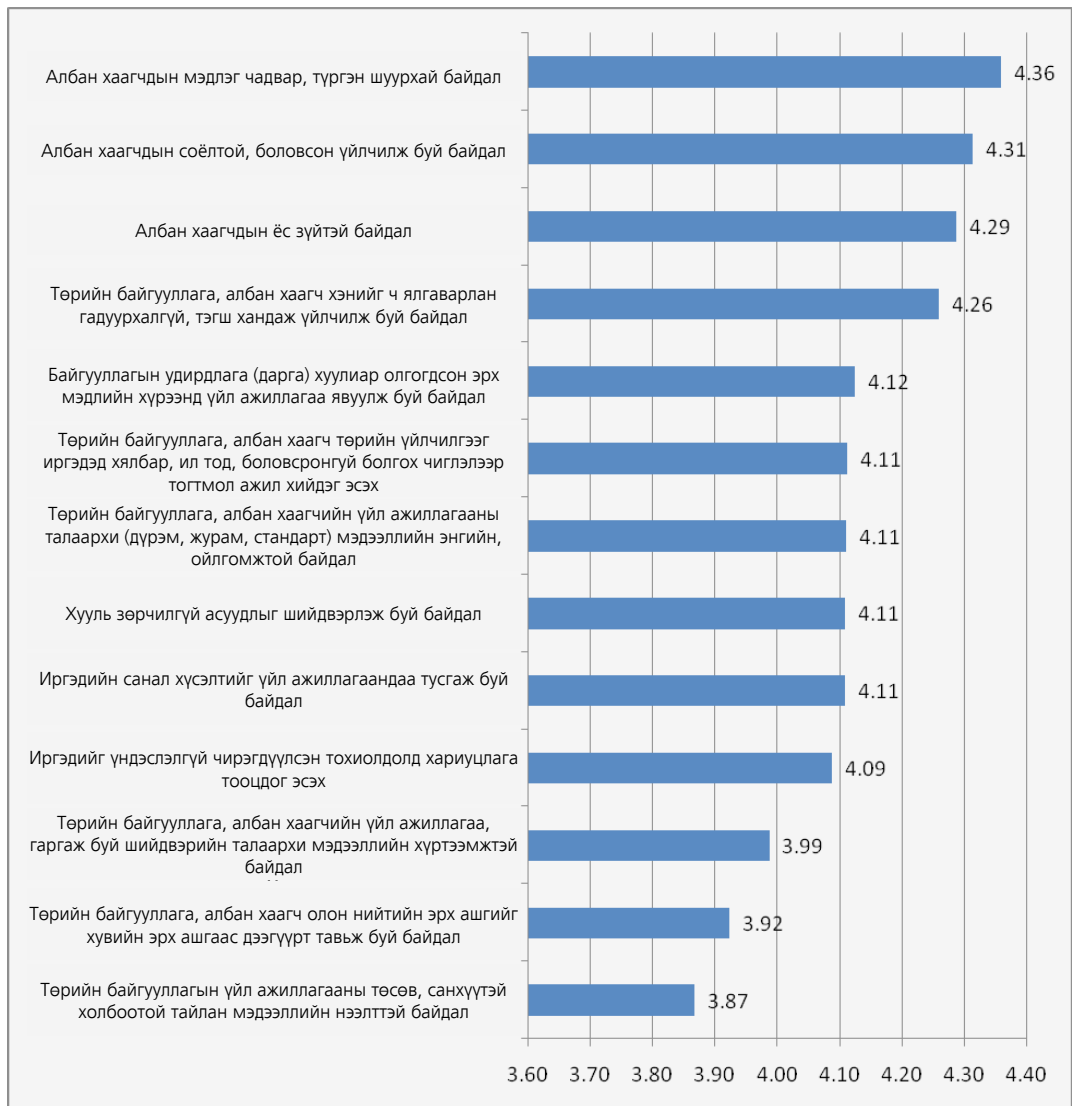
маш их ач холбогдолтой хүртэлх (1-5) таван шкалаар үнэлүүлсэн. Иргэд үйлчлүүлэгчид төрийн байгууллага, албан хаагчид төрийн үйлчилгээг шударгаар үзүүлэхэд албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.36), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.31), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (4.29), төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.26) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 6).

Сонгон авсан 13 дэд үзүүлэлтийн дунджаар ач холбогдлын түвшний үнэлгээ 4.13 буюу “ач холбогдолтой” байгаа нь төрийн байгууллага, албан хаагчид үйл ажиллагаагаа шударгаар явуулахад ач холбогдолтой гэж үзэж буй үзүүлэлтүүдийг үнэлгээ, судалгаанд сонгон авч чадсан болох нь харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл,

иргэд үйлчлүүлэгчдийн төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанаас хүлээж буй үзүүлэлтүүдийг төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх загварт оруулсан байна гэж үзэж байна. Төрийн үйлчилгээг иргэд, үйлчлүүлэгчдэд шударгаар хүргэхийн тулд тухайн үйлчилгээний ямар үзүүлэлтүүдэд нь иргэд, үйлчлүүлэгчид илүү ач холбогдол өгч байна вэ гэдэг дээр

анхаарлаа хандуулж ажиллах нь зүйтэй. Үзүүлэлтийн түвшинд хариуцлагатай байдлын үзүүлэлтийн ач холбогдлын үнэлгээ 4.21, ил тод байдлын үзүүлэлтийн ач холбогдлын үнэлгээ 4.05 гэсэн дүнтэй байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн байгууллага шударгаар ажиллахад хариуцлагатай байх нь ил тод байхаас илүү ач холбогдолтой гэж иргэд үзэж байна.

Зураг 6. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдэд судалгаанд оролцогчдын өгсөн ач холбогдлын үнэлгээ

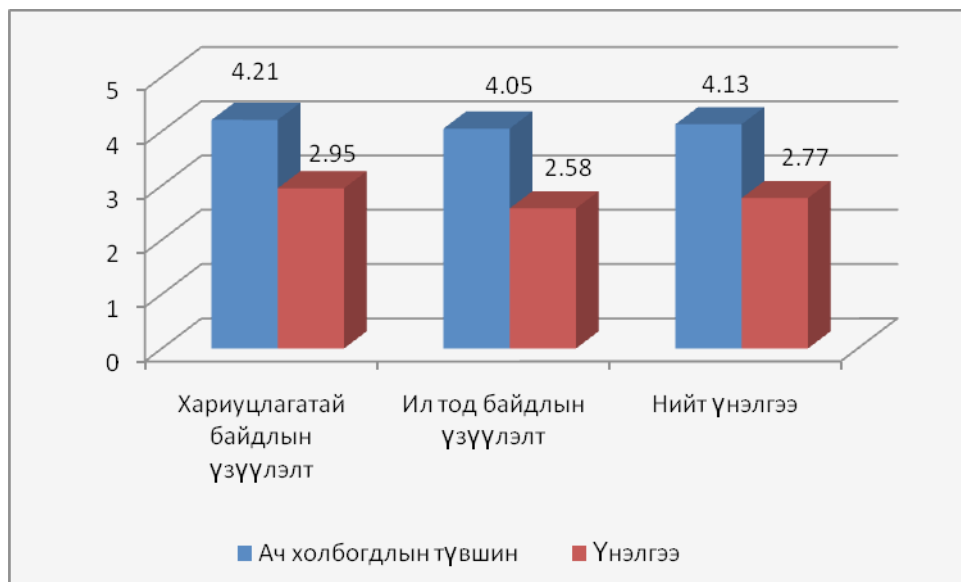


Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх 13 дэд үзүүлэлтийн ач холбогдлын түвшинг үйлчлүүлэгчдээр үнэлүүлсний дараа дэд үзүүлэлт тус бүр тухайн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц түвшинд байсан гэдэг дээр санал нийлж буй эсэхийг (1-5) таван шкалаар үнэлүүлсэн.

Нийт төрийн байгууллагын дунджаар төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.77 буюу дундаас бага зэрэг дээгүүр түвшинд гарсан байна. Үүний дотор хариуцлагатай байдлын үзүүлэлт 2.95, ил тод байдлын үзүүлэлт

2.58 гэж үнэлэгдсэн байна (Зураг 7). Төрийн байгууллагын шударга байдлын ерөнхий үнэлгээ иргэдийн хүлээлтээс 1.36 пунктээр, үүний дотор хариуцлагатай байдлын үзүүлэлтийн үнэлгээ 1.26 пунктээр, ил тод байдлын үзүүлэлтийн үнэлгээ 1.47 пунктээр доогуур байна. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ аль ч үзүүлэлтийнхээ хувьд иргэдийн хүлээлтээс доогуур байгаа бөгөөд ялангуяа төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдал дээр ихээхэн зөрүүтэй байгаад анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

Зураг 7. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон үнэлгээ

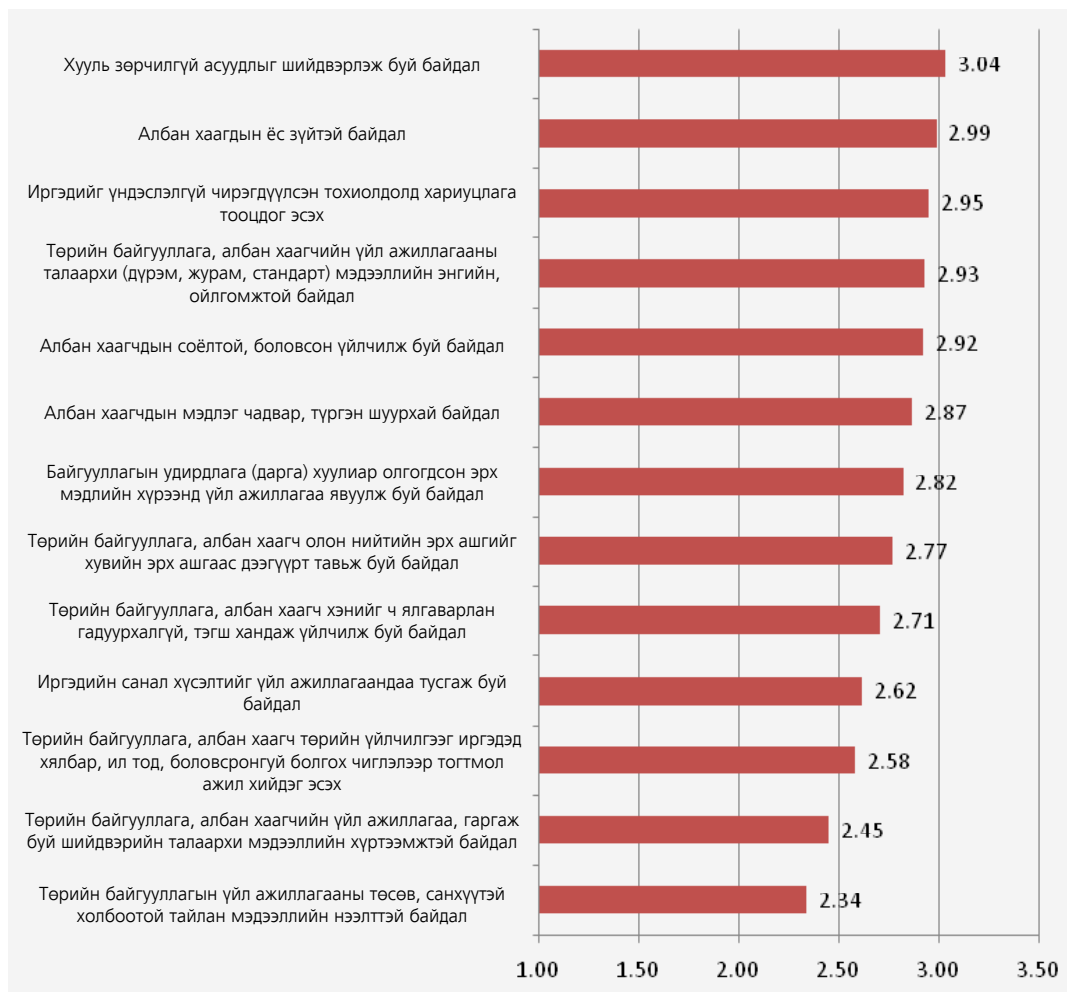


Дэд үзүүлэлтийн түвшинд хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (3.04), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (2.99), иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог байдал (2.95), төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл (дүрэм, журам, стандарт)-ийн энгийн, ойлгомжтой байдал (2.93), албан хаагчдын соёлтой боловсон үйлчилж

буй байдал (2.92) зэрэг дэд үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр үнэлгээтэй гарсан бол төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.34), төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа гаргаж буй шийдвэрийн талаарх мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.45), төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар,

ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиодог эсэх (2.58) зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ харьцангуй доогуур гарсан байна (Зураг 8).

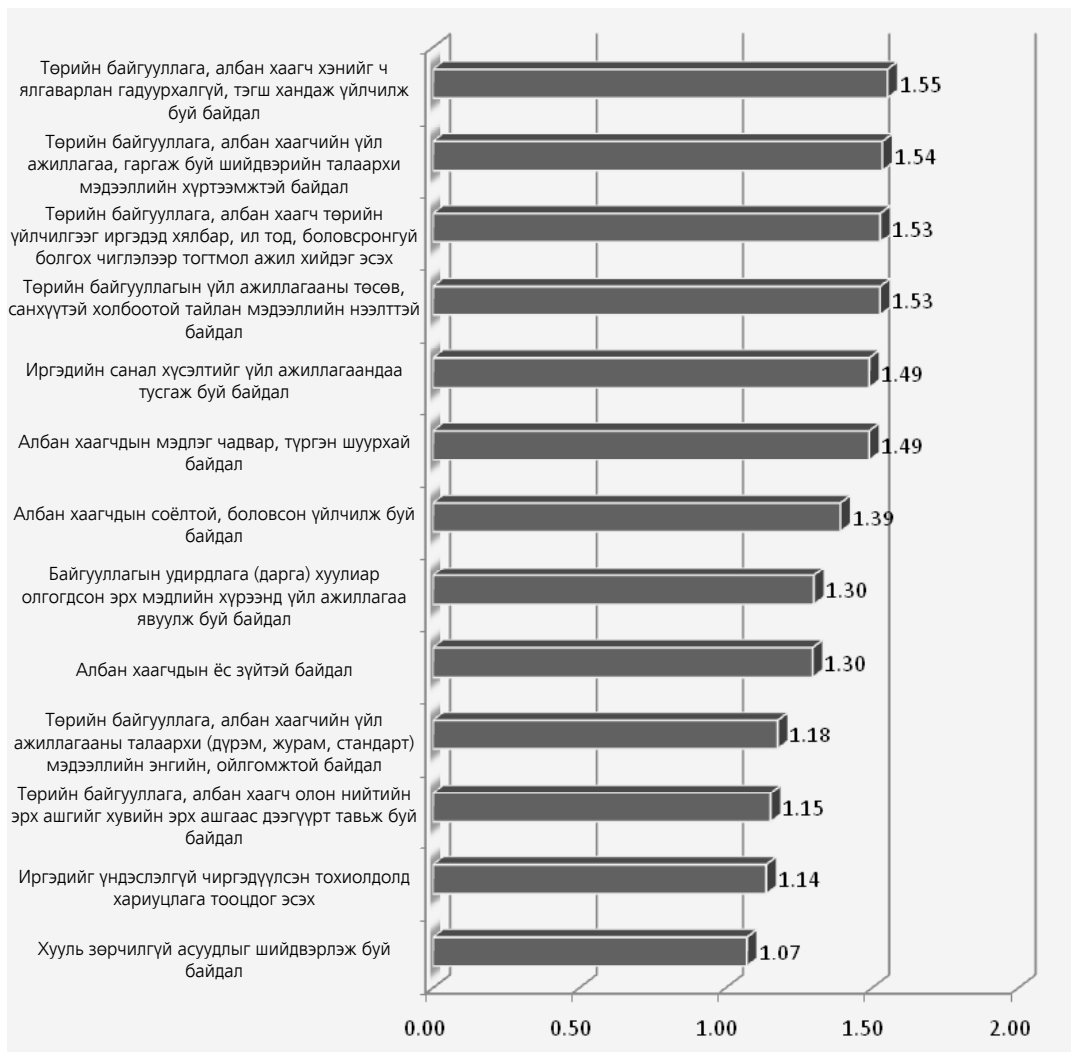
Зураг 8. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ



Дэд үзүүлэлтийн түвшинд бүх үзүүлэлт дээр иргэдийн хүлээлтээс бодит байдлын үнэлгээ доогуур байгаа бөгөөд энэ хэмжээгээр төрийн байгууллагууд иргэдэд хүссэн хэмжээнд үйлчилж чадахгүй байгааг илтгэн харуулж байгаа юм. Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (зөрүү -1.55), үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийнхээ

талаарх мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (-1.54), төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиох (-1.53), төрийн байгууллагын төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийг нээлттэй болгох (-1.53) тал дээр ихээхэн учир дутагдалтай байгааг иргэд үйлчлүүлэгчид өөрсдийн үнэлгээгээр харууллаа (Зураг 9).

Зураг 9. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын болон бодит байдлын үнэлгээний зөрүү



Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаагаар төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээг бүрдүүлэгч 13 дэд үзүүлэлт тус бүрийг үнэлүүлэн, ерөнхий төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлүүлсний зэрэгцээ “энэ удаа танд үйлчилгээ үзүүлсэн төрийн байгууллага, албан хаагч шударга ажилласан гэдэгтэй санал нийлж байна уу?” гэж шууд үнэлүүлсэн. Шууд үнэлгээгээр төрийн байгууллагын

шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.98 гарсан нь ТББШТ-г үнэлэх аргачлалын дагуу тооцсон үнэлгээнээс 0.21 пунктээр дээгүүр гарсан байна.

Дээрх зөрүү татварын байгууллага (зөрүү 0.33), нийгмийн даатгалын байгууллага (зөрүү 0.26), улсын бүртгэлийн байгууллага (зөрүү 0.25) дээр их гарсан бол цагдаагийн байгууллагын хувьд зөрүүгүй байна (Хүснэгт 7).

Хүснэгт 7. Төрийн байгууллагын шударга байдалд өгсөн шууд үнэлгээ болон төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ, тэдгээрийн зөрүү, салбараар

Салбар	Шууд үнэлгээ	ТБШБТ-ний үнэлгээ	Зөрүү
Эрүүл мэндийн байгууллага	2.87	2.70	0.17
Боловсролын байгууллага	3.08	2.88	0.20
Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний байгууллага	2.94	2.84	0.10
Нийгмийн даатгалын байгууллага	3.17	2.91	0.26
Газрын алба	2.80	2.70	0.10
Татварын байгууллага	3.33	2.99	0.33
Улсын бүртгэлийн байгууллага	2.98	2.73	0.25
Гаалийн байгууллага	3.06	2.89	0.17
Мэргэжлийн хяналтын байгууллага	2.89	2.80	0.09
Цагдаагийн байгууллага	2.70	2.70	0.00
Төрийн байгууллагуудын дундаж	2.98	2.77	0.21

Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээнд хамрагдсан төрийн үйлчилгээний салбар тус бүрээр төрийн байгууллагын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээг авч үзье.

3.4 Эрүүл мэндийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Эрүүл мэндийн байгууллагаар 2009 онд давхардсан тоогоор 13.9 сая үйлчлүүлэгч үйлчлүүлсэн байна. Эрүүл мэндийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.70 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.07 пунктээр доогуур гарсан байна. Эрүүл мэндийн байгууллагын хувьд байгууллага, албан хаагчдын үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаарх мэдээллийн хүртээмжтэй

байдал (зөрүү -0.14); төсөв санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (-0.11); үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (-0.10); хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (-0.09); албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (-0.09); хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (-0.09) зэрэг дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.09-0.14 пунктээр доогуур байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас доогуур гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 8.). Эрүүл мэндийн байгууллагын хувьд харин иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцох тал дээр бусад төрийн байгууллагуудаас дээгүүр үнэлэгдсэн (0.05) байна.

Хүснэгт 8. Эрүүл мэндийн байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Эрүүл мэндийн байгууллага	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	2.94	3.04	-0.09
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	2.78	2.87	-0.09
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	2.93	2.99	-0.06
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	2.86	2.92	-0.06
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	3.00	2.95	0.05
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	2.74	2.82	-0.08
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	2.87	2.93	-0.06
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.62	2.71	-0.09
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.76	2.77	-0.01
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.57	2.62	-0.05
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.48	2.58	-0.10
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.23	2.34	-0.11
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.31	2.45	-0.14
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.70	2.77	-0.07

Эрүүл мэндийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог байдал (үнэлгээ 3.00), хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (2.94), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (2.93) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр үнэлгээтэй байгаа бол үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.23), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.31) зэрэг үзүүлэлтүүд

харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 8).

Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар эрүүл мэндийн байгууллага шударгаар ажиллахад албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.42), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.34), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (4.34), төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.26) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 10.).

Эрүүл мэндийн байгууллага, албан хаагчид үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийнхээ талаарх мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (зөрүү -1.70), төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийг нээлттэй болгох (-1.65), төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиох (-1.64), төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (-1.64) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 10.).

Зураг 10. Эрүүл мэндийн байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



3.5 Боловсролын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Боловсролын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.88 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.11 пунктээр дээгүүр гарсан байна. Боловсролын байгууллагын хувьд төсөв санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (зөрүү 0.20); үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаарх мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (0.18);

үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (0.17); байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал (0.16) зэрэг дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.16-0.20 пунктээр дээгүүр байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас дээгүүр гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 9).

Хүснэгт 9. Боловсролын байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Боловсролын байгууллага	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	3.08	3.04	0.04
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	2.98	2.87	0.12
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	3.07	2.99	0.08
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	3.01	2.92	0.09
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	2.99	2.95	0.04
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	2.99	2.82	0.16
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	3.07	2.93	0.14
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.81	2.71	0.11
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.77	2.77	0.00
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.69	2.62	0.07
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.76	2.58	0.17
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.54	2.34	0.20
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.63	2.45	0.18
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.88	2.77	0.11

Боловсролын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (үнэлгээ 3.08), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (3.08), иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог байдал (3.07), төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал (3.07) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр үнэлгээтэй байгаа бол үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.54), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.63), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (2.69) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 9).

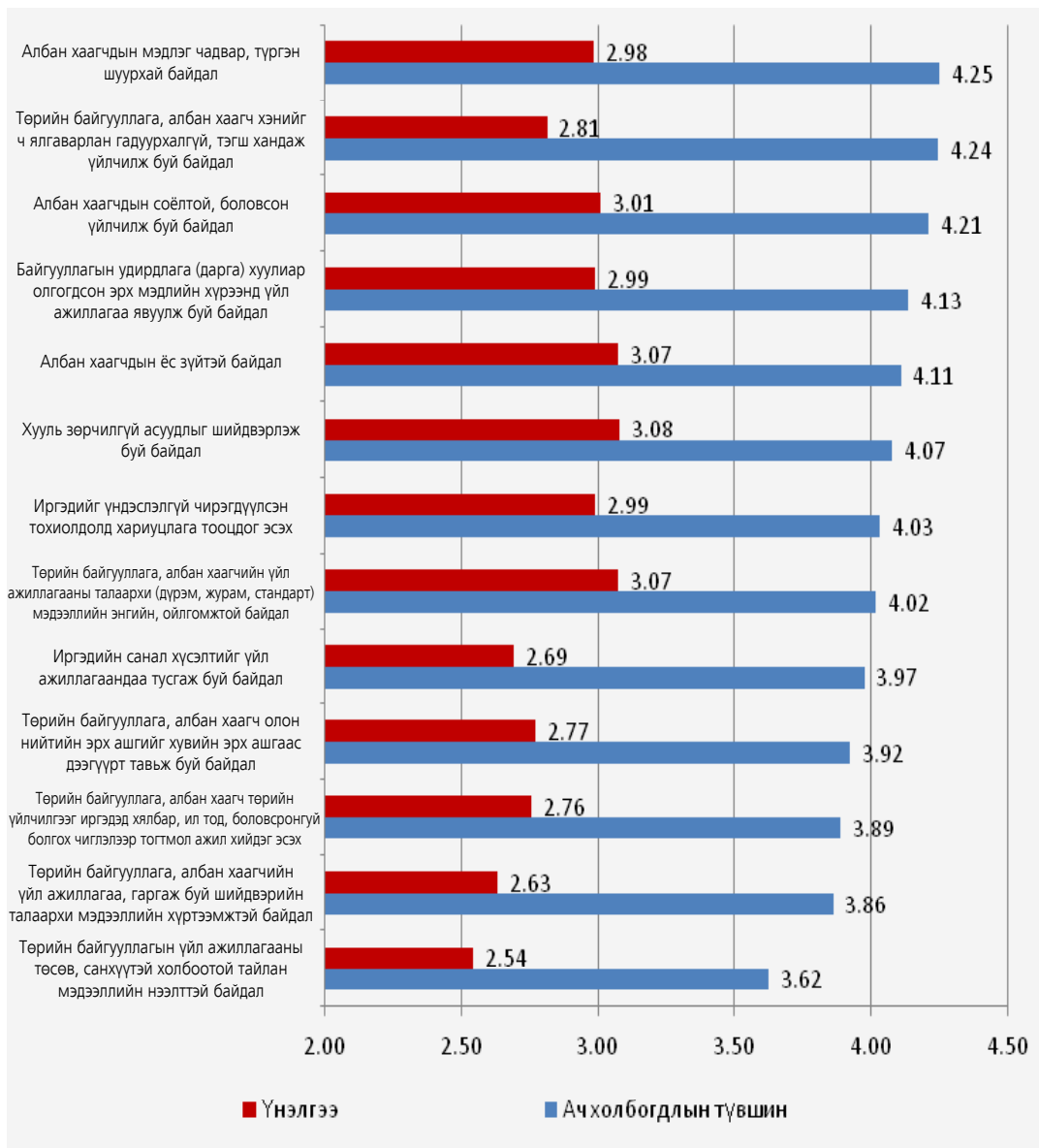
Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар боловсролын байгууллага шударгаар ажиллахад албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.25), төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.24), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.21) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 11). Багш сурган хүмүүжүүлэгч нар нь мэдлэг чадвартай байж, суралцагчдыг ялгаварлалгүй тэгш, соёлтой боловсон хандах нь боловсролын байгууллагын үйл ажиллагаанд чухал ач холбогдолтой.

Боловсролын байгууллага, албан хаагчид хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (зөрүү -1.43), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (-1.28), албан хаагчид нь мэдлэг чадвартай байж, түргэн шуурхай үйлчлэх (-1.26) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 11.).

3.6 Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.83 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.07 пунктээр дээгүүр гарсан байна. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллагын хувьд төсөв санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (зөрүү 0.19); үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаарх мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (0.14); үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (0.13); хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (0.13); иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (0.11) зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.11-0.19 пунктээр дээгүүр байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас дээгүүр гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 10.). Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллага, тэдгээрийн албан хаагчид олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж ажиллаж буй байдал (-0.05), иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх (-0.02), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал (-0.01) зэрэг үзүүлэлтийн хувьд төрийн байгууллагуудын дунджаас доогуур байна.

Зураг 11. Боловсролын байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



Хүснэгт 10. Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллага	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	3.17	3.04	0.13
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	2.91	2.87	0.04
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	3.00	2.99	0.01
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	2.97	2.92	0.05
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	2.93	2.95	-0.02
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	2.92	2.82	0.10
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	2.92	2.93	-0.01
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.74	2.71	0.03
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.72	2.77	-0.05
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.73	2.62	0.11
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.71	2.58	0.13
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.48	2.34	0.14
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.64	2.45	0.19
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.83	2.77	0.07

Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (үнэлгээ 3.17), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (3.00), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (2.97), иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог байдал (2.93) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр үнэлгээтэй байгаа бол үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.48), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.64), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (2.71) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 10).

Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний байгууллага шударгаар ажиллахад төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.28), албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.26), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (4.24), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.22) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 12.).

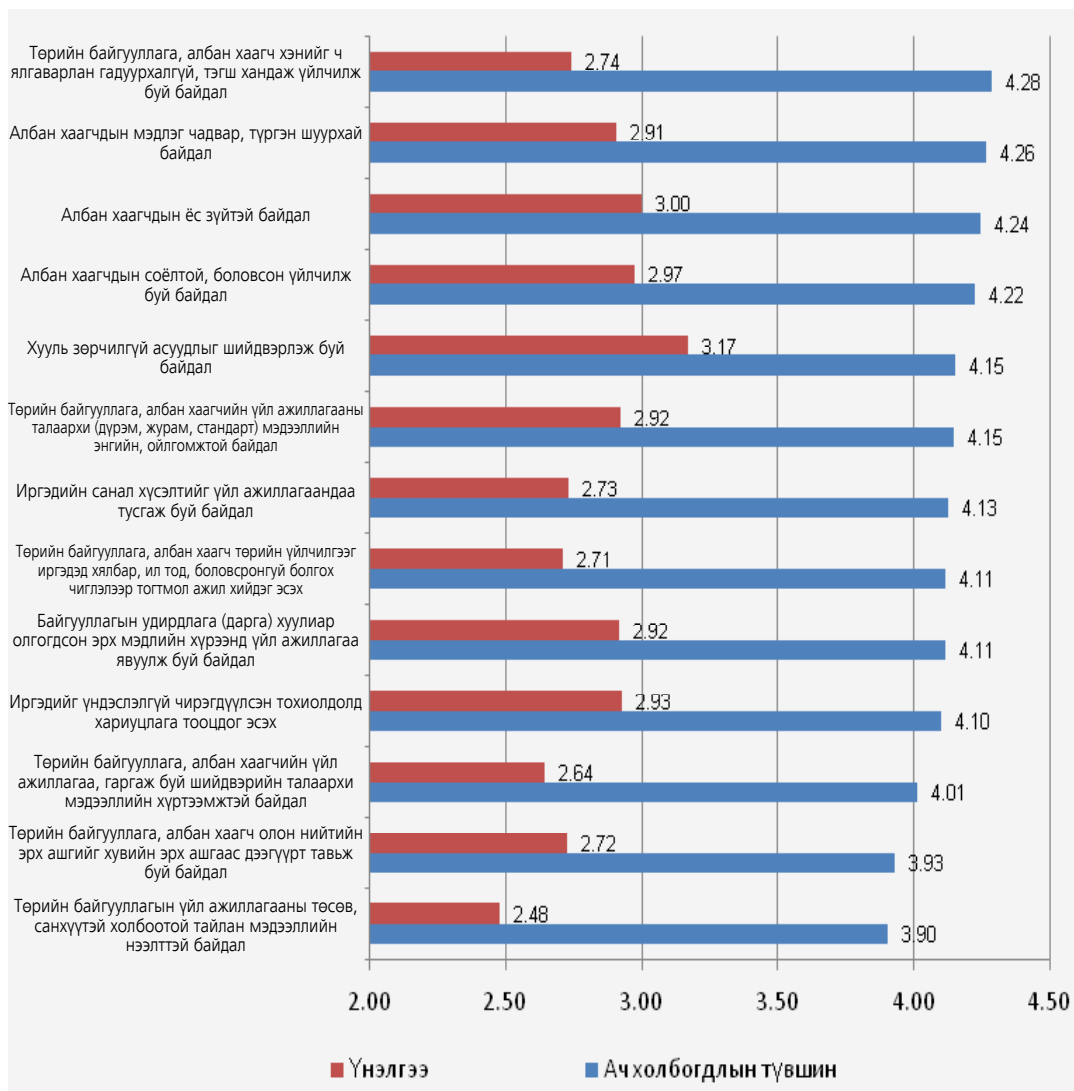
Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний байгууллага, албан хаагчид хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (зөрүү -1.54), төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийг нээлттэй байлгах (-1.42), төрийн үйлчилгээг иргэдэд үзүүлэхдээ хялбар, ил тод,

боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиох (-1.40), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгах (-1,39), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (-1.37) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 12.).

3.7 Нийгмийн даатгалын байгууллагын шударга байлын түвшний үнэлгээ

Нийгмийн даатгалын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.91 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.14 пунктээр дээгүүр гарсан байна. Нийгмийн даатгалын байгууллагын хувьд үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаарх мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (зөрүү 0.24); албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (0.23); үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (0.21); хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (0.18) зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.18-0.24 пунктээр дээгүүр байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас дээгүүр гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 11.). Нийгмийн даатгалын байгууллагын албан хаагчид иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх (-0.10) гэсэн үзүүлэлтийн хувьд төрийн байгууллагуудын дунджаас доогуур байна.

Зураг 12. Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



Хүснэгт 11. Нийгмийн даатгалын байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Нийгмийн даатгалын байгууллага	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	3.22	3.04	0.18
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	3.10	2.87	0.23
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	3.12	2.99	0.13
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	3.04	2.92	0.12
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	2.85	2.95	-0.10
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	2.92	2.82	0.10
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	3.09	2.93	0.16
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.87	2.71	0.16
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.87	2.77	0.10
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.70	2.62	0.08
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.79	2.58	0.21
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.50	2.34	0.16
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.69	2.45	0.24
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.91	2.77	0.14

Нийгмийн даатгалын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (үнэлгээ 3.22), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (3.12), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (3.10), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (3.04) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр үнэлгээтэй байгаа бол үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.50), байгууллага, албан хаагчийн

үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.69), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (2.70) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 11).

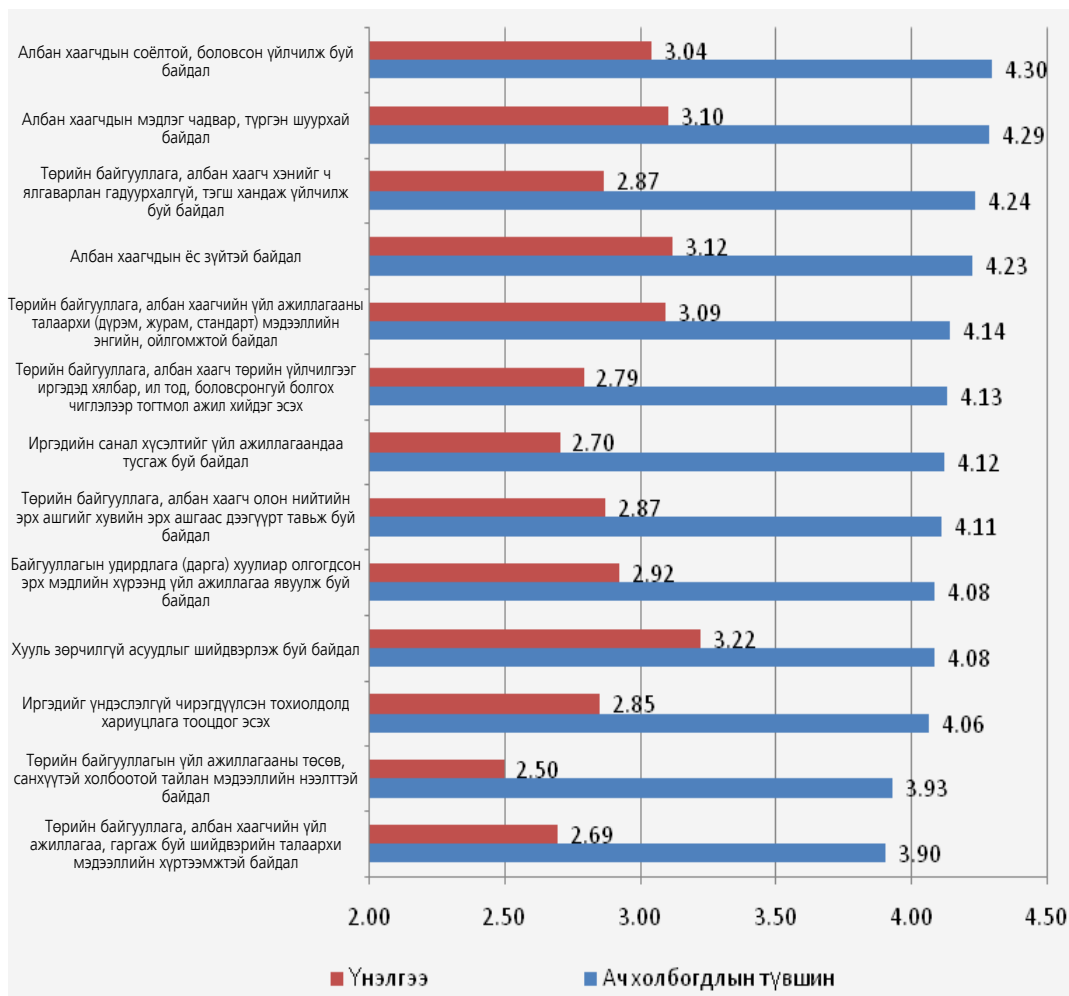
Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар нийгмийн даатгалын байгууллага шударгаар ажиллахад албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.30), албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал

(4.29), байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.24), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (4.23) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 13.).

Нийгмийн даатгалын байгууллагын төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийг нээлттэй байлгах (зөрүү

-1.44), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгах (-1.42), байгууллага, албан хаагчид хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (-1.37), төрийн үйлчилгээг иргэдэд үзүүлэхдээ хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиох (-1.34) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 13.).

Зураг 13. Нийгмийн даатгалын байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



3.8 Газрын албаны шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Газрын албаны шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.70 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.07 пунктээр доогуур гарсан байна. Газрын албаны хувьд хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (зөрүү -0.24), иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх (-0.22), албан

хаагчдын ёс зүйтэй байдал (-0.11), төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (-0.08) зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.08-0.24 пунктээр доогуур байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас доогуур гарахад голчлон нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 12.).

Хүснэгт 12. Газрын албаны шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Газрын алба	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	2.80	3.04	-0.24
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	2.80	2.87	-0.07
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	2.88	2.99	-0.11
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	2.89	2.92	-0.03
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	2.73	2.95	-0.22
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	2.81	2.82	-0.01
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	2.86	2.93	-0.07
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.63	2.71	-0.08
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.72	2.77	-0.05
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.64	2.62	0.02
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.58	2.58	-0.01
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.34	2.34	0.00
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.44	2.45	-0.01
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.70	2.77	-0.07

Газрын албаны шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (үнэлгээ 2.34), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.44), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (2.58) зэрэг үзүүлэлтүүд хамгийн бага үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 12).

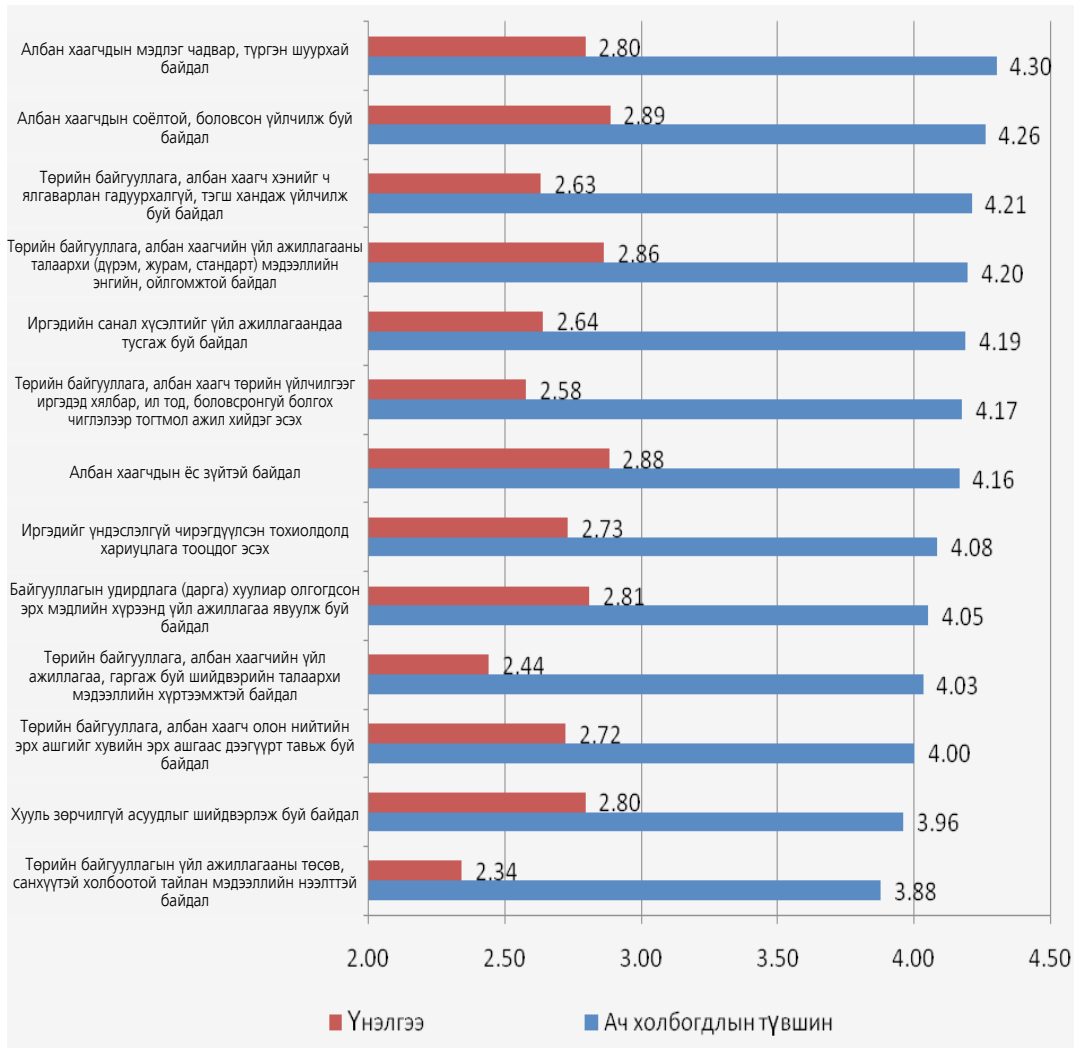
Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар газрын алба шударгаар ажиллахад албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.30), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.26), байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.21), төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал (4.20) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 14.).

Газрын албаны хувьд төрийн үйлчилгээг иргэдэд үзүүлэхдээ хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиох (зөрүү -1.60) төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (-1.59), байгууллага, албан хаагчид хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (-1.58), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгах (-1.55) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 14.).

3.9 Татварын албаны шударга байллын түвшний үнэлгээ

Татварын албаны шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.99 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.22 пунктээр дээгүүр гарсан байна. Татварын албаны хувьд төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал (зөрүү 0.31); хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (0.29); албан хаагчдын соёлтой боловсон үйлчилж буй байдал (0.29); үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаарх мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (0.26); албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (0.24); төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (0.24) зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.24-0.30 пунктээр дээгүүр байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас дээгүүр гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 13.).

Зураг 14. Газрын албаны шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



Хүснэгт 13. Татварын албаны шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Татварын алба	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	3.33	3.04	0.29
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	3.06	2.87	0.19
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	3.23	2.99	0.24
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	3.22	2.92	0.29
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	3.10	2.95	0.15
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	3.00	2.82	0.17
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	3.25	2.93	0.31
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.95	2.71	0.24
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.96	2.77	0.19
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.75	2.62	0.13
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.78	2.58	0.19
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.52	2.34	0.18
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.71	2.45	0.26
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.99	2.77	0.22

Татварын албаны шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (үнэлгээ 3.33), төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал (3.25), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (3.23), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (3.22), иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх (3.10) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр үнэлгээтэй байгаа бол үйл

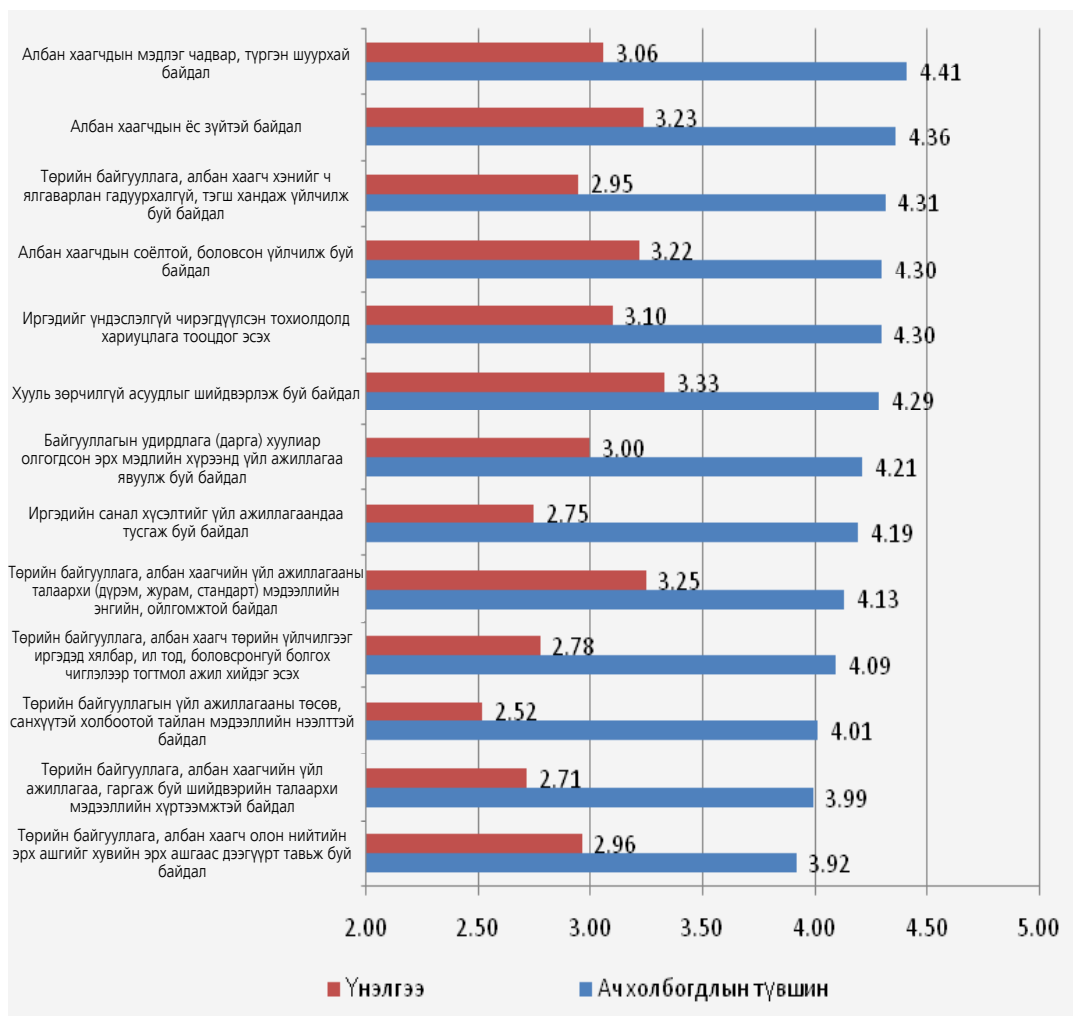
ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.52), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.71), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (2.75) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 13).

Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар татварын алба шударгаар ажиллахад албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.30),

албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.29), байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.24), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (4.23) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 15.).

Татварын албаны хувьд төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийг нээлттэй байлгах (зөрүү -1.50), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгах (-1.44), байгууллага, албан хаагчид хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (-1.37), албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (-1.35) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 15.).

Зураг 15. Татварын албаны шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



3.10 Улсын бүртгэлийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Улсын бүртгэлийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.73 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.04 пунктээр доогуур гарсан байна. Улсын бүртгэлийн байгууллагын хувьд төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал (-0.20),

иргэдийг чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх (-0.19), албан хаагчдын соёлтой боловсон үйлчилж буй байдал (-0.14); албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (-0.07) зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.07-0.20 пунктээр доогуур байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас доогуур гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 14.).

Хүснэгт 14. Улсын бүртгэлийн байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Улсын бүртгэлийн байгууллага	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	3.03	3.04	-0.01
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	2.80	2.87	-0.07
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	2.96	2.99	-0.03
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	2.78	2.92	-0.14
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	2.75	2.95	-0.19
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	2.83	2.82	0.01
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	2.88	2.93	-0.05
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.80	2.71	0.09
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.57	2.77	-0.20
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.60	2.62	-0.02
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.54	2.58	-0.04
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.43	2.34	0.09
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.46	2.45	0.01
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.73	2.77	-0.04

Улсын бүртгэлийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.43), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.46), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (2.54) зэрэг үзүүлэлтүүд хамгийн бага үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 14).

Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар улсын бүртгэлийн байгууллага шударгаар ажиллахад албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.31), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.22), байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.20), хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (4.20) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 16.).

Улсын бүртгэлийн байгууллагын хувьд иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгах (зөрүү -1.53), албан хаагчид нь мэдлэг чадвартай байж, түргэн шуурхай үйлчлэх (-1.52), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (-1.52), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиож ажиллах (-1.50) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 16.).

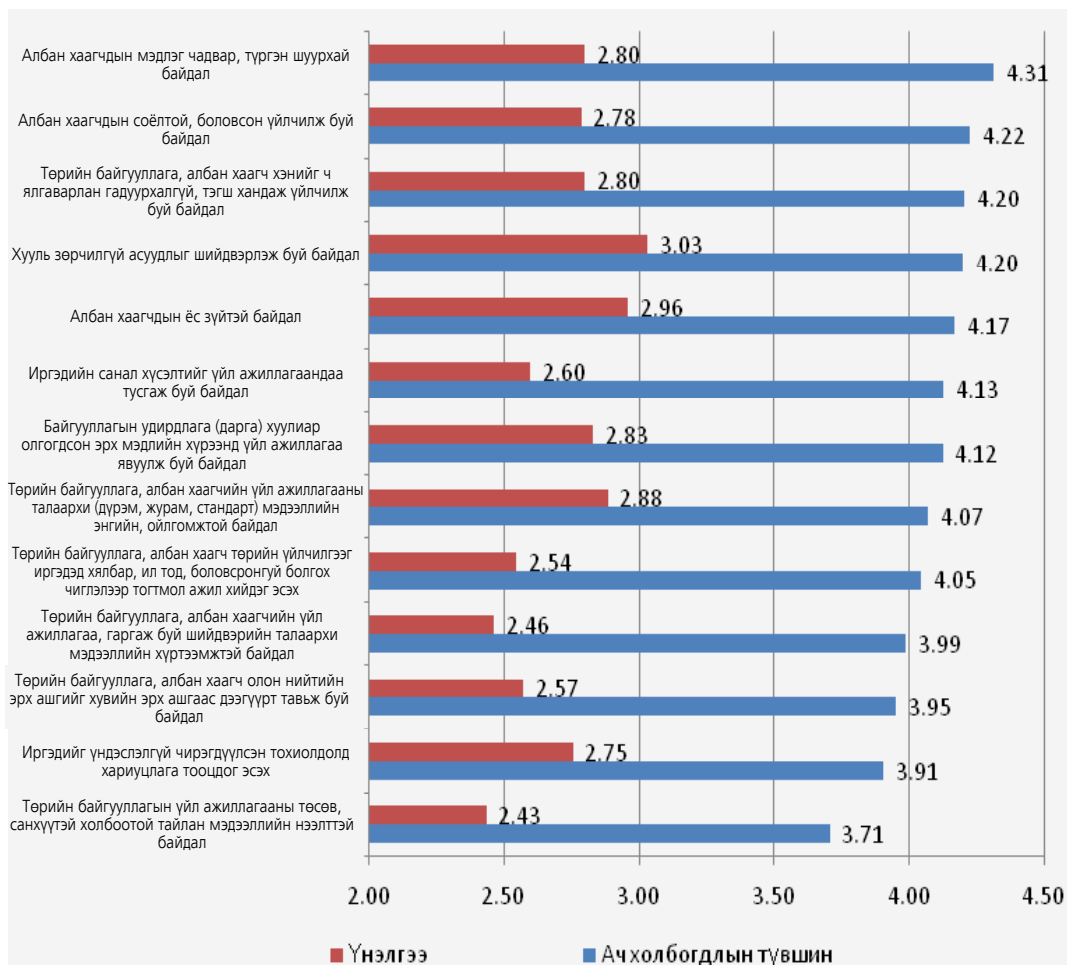
3.11 Гаалийн байгууллагын шударга

байалын түвшний үнэлгээ

Гаалийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.87 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.10 пунктээр дээгүүр гарсан байна. Гаалийн байгууллагын хувьд албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (зөрүү 0.44); төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (0.39); албан хаагчдын соёлтой боловсон үйлчилж буй байдал (0.36); хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (0.26); албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (0.24) зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.24-0.44 пунктээр дээгүүр байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас дээгүүр гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 15.). Түүнчлэн иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх (-0.33), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (-0.18), байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (-0.18) зэрэг үзүүлэлтүүд дээр нийт төрийн байгууллагын дунджаас доогуур гарсан байна.

Хүснэгт 15. Гаалийн байгууллагын

Зураг 16. Улсын бүртгэлийн байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



Гаалийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (үнэлгээ 3.31), хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (3.30), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (3.28), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (3.23) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр үнэлгээтэй байгаа бол үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй

байдал (2.21), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (2.41), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.46) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 15).

Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар гаалийн байгууллага шударгаар ажиллахад албан хаагчдын

шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Гаалийн байгууллага	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	3.30	3.04	0.26
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	3.31	2.87	0.44
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	3.23	2.99	0.24
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	3.28	2.92	0.36
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	2.62	2.95	-0.33
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	2.90	2.82	0.08
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	3.03	2.93	0.10
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	3.10	2.71	0.39
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.76	2.77	-0.01
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.69	2.62	0.07
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.41	2.58	-0.18
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.21	2.34	-0.13
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.46	2.45	0.01
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.87	2.77	0.10

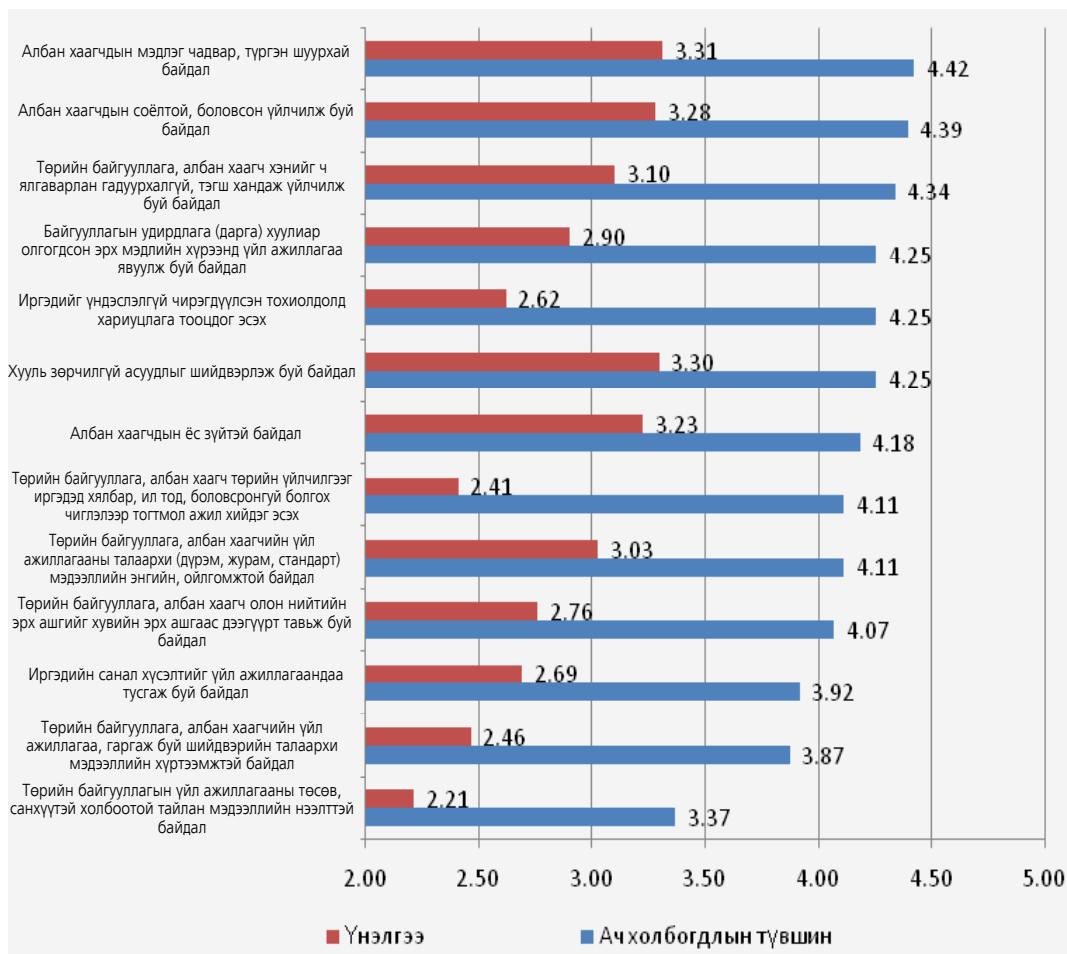
мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.42), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.39), байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.34), байгууллагын удирдлага хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд

үйл ажиллагаагаа явуулж буй байдал (4.25), иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог байдал (4.25), хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (4.25) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 17.).

Гаалийн байгууллагын хувьд байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиож ажиллах (зөрүү -1.70), иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцох (-1.63), төрийн байгууллага, албан хаагчийн

үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (-1.41), төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж ажиллах (-1.31) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 17).

Зураг 17. Гаалийн байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



3.12 Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.79 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.03 пунктээр дээгүүр гарсан байна. Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын хувьд байгууллагын удирдлага хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал (зөрүү 0.20); байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (0.15); төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (0.10); төрийн байгууллага, албан

хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (0.08) зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.08-0.20 пунктээр дээгүүр байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас дээгүүр гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 16). Нөгөө талаар байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал (-0.10), байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал (-0.10), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (-0.08) зэрэг үзүүлэлтүүд дээр нийт төрийн байгууллагын дунджаас доогуур гарсан байна.

Хүснэгт 16. Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Мэргэжлийн хяналтын байгууллага	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	3.07	3.04	0.03
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	2.81	2.87	-0.05
Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	3.05	2.99	0.06
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	2.98	2.92	0.06
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	2.99	2.95	0.04
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	3.02	2.82	0.20
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	2.84	2.93	-0.10
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.79	2.71	0.08
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.67	2.77	-0.10
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.53	2.62	-0.08

Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.54	2.58	-0.04
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.49	2.34	0.15
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.55	2.45	0.10
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.79	2.77	0.03

Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (үнэлгээ 3.07), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (3.05), байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал (3.02) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй өндөр үнэлгээтэй байгаа бол үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.49), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (2.53), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (2.54) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 16).

Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар мэргэжлийн хяналтын байгууллага шударгаар ажиллахад байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.36), албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (4.28), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (4.27), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.24), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол

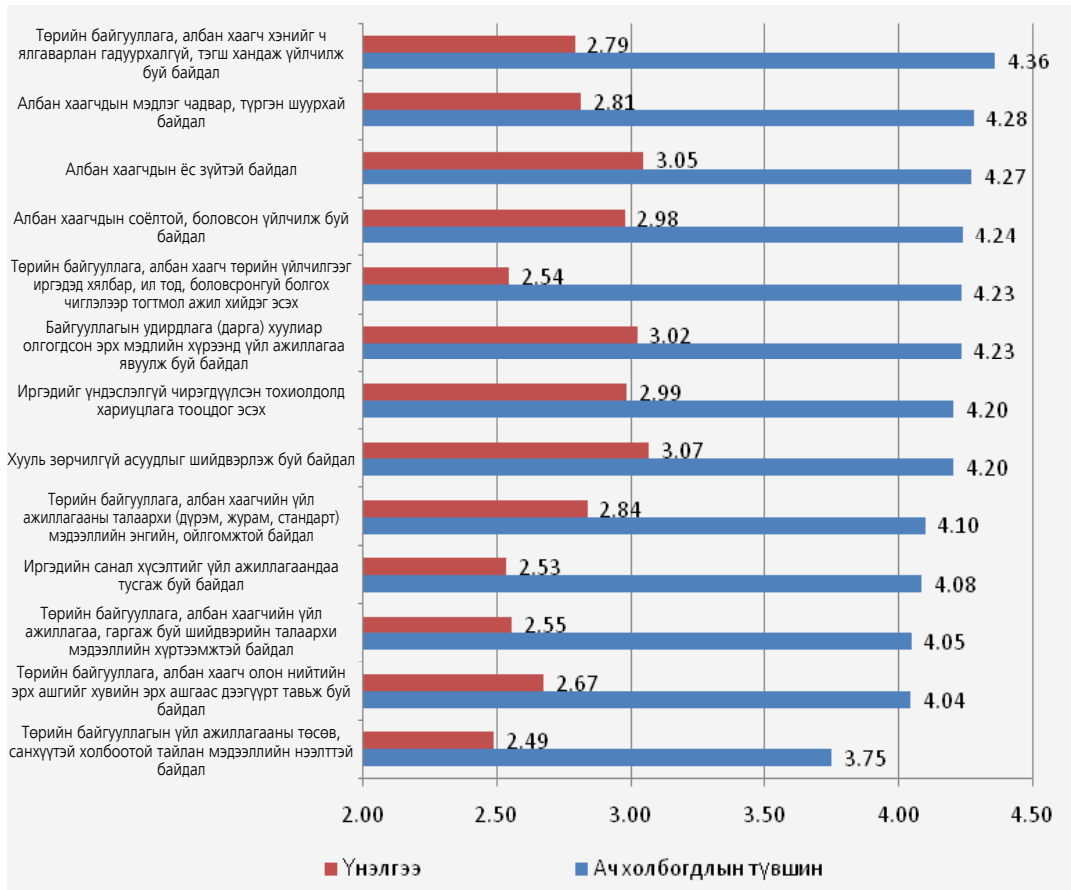
ажил хийдэг эсэх (4.23) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 18.).

Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын хувьд байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиож ажиллах (зөрүү -1.69), байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (-1.57), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж ажиллах (-1.55), төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (-1.49), албан хаагчид нь мэдлэг чадвартай байж түргэн шуурхай үйлчлэх (-1.47) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 18.).

3.13 Цагдаагийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ

Цагдаагийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.70 гарсан нь үнэлгээнд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.07 пунктээр доогуур гарсан байна. Цагдаагийн байгууллагын хувьд хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал (-0.19); иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (-0.17); байгууллага, албан хаагчийн үйл

Зураг 18. Мэргэжлийн хяналтын байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал (-0.16); албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал (-0.12), байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (-0.12)

зэрэг дэд үзүүлэлтийн үнэлгээ төрийн байгууллагуудын дунджаас 0.12-0.19 пунктээр доогуур байгаа нь салбарын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нийт төрийн байгууллагын дунджаас доогуур гарахад нөлөөлсөн байна (Хүснэгт 17.).

Хүснэгт 17. Цагдаагийн байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн үнэлгээ болон төрийн байгууллагын дундаж, тэдгээрийн зөрүү

Үзүүлэлт	Цагдаагийн байгууллага	Төрийн байгууллагын дундаж	Зөрүү
Хууль зөрчилгүй асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал	2.85	3.04	-0.19
Албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн шуурхай байдал	2.75	2.87	-0.12

Албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал	2.92	2.99	-0.07
Албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал	2.89	2.92	-0.03
Иргэдийг үндэслэлгүй чирэгдүүлсэн тохиолдолд хариуцлага тооцдог эсэх	2.88	2.95	-0.07
Байгууллагын удирдлага (дарга) хуулиар олгогдсон эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж буй байдал	2.81	2.82	-0.01
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагааны талаархи (дүрэм, журам, стандарт) мэдээллийн энгийн, ойлгомжтой байдал	2.77	2.93	-0.16
Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал	2.66	2.71	-0.05
Төрийн байгууллага, албан хаагч олон нийтийн эрх ашгийг хувийн эрх ашгаас дээгүүрт тавьж буй байдал	2.75	2.77	-0.02
Иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал	2.44	2.62	-0.17
Төрийн байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх	2.59	2.58	0.01
Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал	2.22	2.34	-0.12
Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал	2.49	2.45	0.04
Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ	2.70	2.77	-0.07

Цагдаагийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлтүүдээс үйл ажиллагааны төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийн нээлттэй байдал (2.22), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж буй байдал (2.44), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийн хүртээмжтэй байдал (2.49), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (2.59) зэрэг үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна (Хүснэгт 17).

Иргэд үйлчлүүлэгчдийн үзэж байгаагаар цагдаагийн байгууллага шударгаар ажиллахад байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчилж буй байдал (4.14), албан хаагчдын мэдлэг чадвар, түргэн

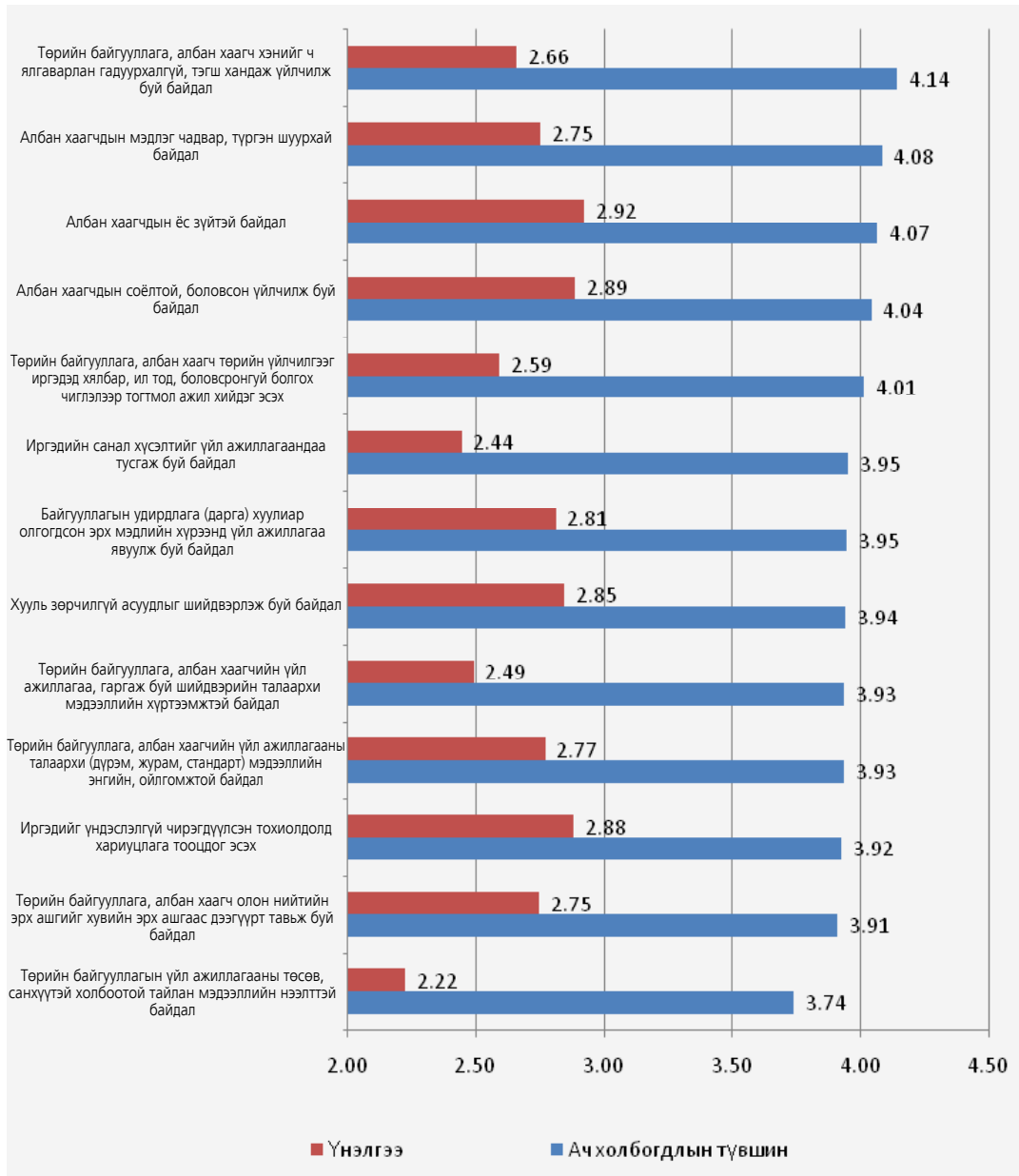
шуурхай байдал (4.08), албан хаагчдын ёс зүйтэй байдал (4.07), албан хаагчдын соёлтой, боловсон үйлчилж буй байдал (4.04), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил хийдэг эсэх (4.01) зэрэг дэд үзүүлэлт хамгийн чухал ач холбогдолтой гэж үзжээ (Зураг 19.).

Цагдаагийн байгууллагын хувьд байгууллагын үйл ажиллагааны төсөв санхүүтэй холбоотой мэдээллийг нээлттэй байлгах (зөрүү -1.51), иргэдийн санал хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгаж ажиллах (-1.51), байгууллага, албан хаагч хэнийг ч ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (-1.49), байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийн талаархи мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (-1.44), байгууллага, албан хаагч төрийн үйлчилгээг иргэдэд

хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиож ажиллах (-1.42), албан хаагчид нь мэдлэг чадвартай байж түргэн шуурхай

үйлчлэх (-1.33) зэрэг асуудал дээр иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлтэд хүрч ажиллаж чадахгүй байна (Зураг 19).

Зураг 19. Цагдаагийн байгууллагын шударга байдлын дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын түвшин болон бодит үнэлгээ хоорондын харьцуулалт



БҮЛЭГ IV. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮНГЭЭС ХИЙСЭН ДҮГНЭЛТҮҮД, САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

IV.1 Судалгааны үр дүнгээс хийсэн дүгнэлтүүд

Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаагаар цуглуулагдсан мэдээлэл болон Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээнд үндэслэн дараахь дүгнэлтүүдийг хийж байна. Үүнд:

- Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлж буй арван хүн дутмын ес нь ямар нэгэн хүндрэл бэрхшээлтэй тулгардаг байна. Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд төрийн албан хаагчид хүнд суртал ихтэй; төрийн үйлчилгээ авахад бүрдүүлэх бичиг баримт, шат дамжлага хэт олон, төрийн албан хаагчдын харилцааны соёл тааруу; хаана, хэнд хандаж, ямар материал бүрдүүлэх нь тодорхой бус зэрэг хүндрэл бэрхшээлүүд иргэд үйлчлүүлэгчдэд голчлон тохиолддог байна. Салбар бүрээр энэ нөхцөл байдлыг арилгах, төрийн үйлчилгээг шударгаар үзүүлэхэд юунд анхаарлаа хандуулан ажиллах шаардлагатайг энэ судалгааны үр дүн зааж өгөх болно.
- Үйлчлүүлэгчдийн тухайн төрийн үйлчилгээнээс хүсч буй үр дүн буюу хүлээлтийг үйлчилгээний гүйцэтгэл буюу үйлчлүүлэгчдийн үнэлгээтэй харьцуулан төрийн байгууллагын шударга байдлыг сайжруулах чиглэлээр цаашид анхаарах асуудлыг тодорхойлж, үнэлэлт дүгнэлт өгөх боломжийг олгосон нь Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшнийг үнэлэх энэхүү аргачлалын онцлог давуу тал юм.
- Түүнчлэн төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ нь үйлчлүүлэгчдийн төрийн байгууллагын

шударга байдлын талаарх үнэлгээний цаг, хугацаа орон зайн өөрчлөлтийг харуулах үзүүлэлт болохын хувьд цаашид уг судалгааг хоёр жил тутам явуулж, цаг хугацааны хувьд болон салбаруудын хооронд харьцуулсан дүгнэлт хийж, түүний өөрчлөлтөд нөлөөлсөн хүчин зүйлсийг тодорхойлж, үнэлэлт дүгнэлт хийх боломжтой боллоо.

- Сонгосон төрийн үйлчилгээний салбаруудын дунджаар төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.77 буюу дунджаас бага зэрэг дээгүүр гарсан хэдий ч иргэдийн хүлээлтээс 1.36 пунктээр доогуур гарсан байна. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээний дэд үзүүлэлт тус бүрээр иргэдийн хүлээлтээс хол зөрүүтэй байгаа үзүүлэлтүүдэд анхаарлаа хандуулж, тэдгээрийн сайжруулах замаар иргэдийн хүсэн хүлээсэн үйлчилгээг шударгаар үзүүлэхэд чиглэн ажиллах шаардлагатай байна.
- Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг хариуцлагатай байдлын болон ил тод байдлын үзүүлэлт, тэдгээрийг бүрдүүлэгч 13 дэд үзүүлэлтээр үнэлсэн бөгөөд сонгон авсан дэд үзүүлэлтүүдийн дунджаар ач холбогдлын түвшний үнэлгээ 4.13 буюу “ач холбогдолтой” гарсан нь төрийн байгууллага, албан хаагчид үйл ажиллагаагаа шударгаар явуулахад ач холбогдолтой гэж үзэж буй үзүүлэлтүүдийг үнэлгээ, судалгаанд сонгон авч чадсан болохыг харуулж байна.
- Иргэд үйлчлүүлэгчид төрийн байгууллагаас төрийн үйлчилгээг шударгаар үзүүлэхэд албан хаагчдын мэдлэг ур чадвар, түргэн шуурхай байдал, соёл боловсон үйлчлэх, ёс зүйтэй байх, хэнийг ч ялгаварлан

гадуурхалгүй тэгш хандаж үйлчлэх нь илүү чухал холбогдолтой гэж үзсэн байна.

- Үзүүлэлтийн түвшинд хариуцлагатай байдлын үзүүлэлтийн ач холбогдлын үнэлгээ 4.21, ил тод байдлын үзүүлэлтийн ач холбогдлын үнэлгээ 4.05 гэсэн дүнтэй байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн байгууллага шударгаар ажиллахад хариуцлагатай байх нь ил тод байхаас илүү ач холбогдолтой гэж иргэд үзэж байна.
- Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ аль ч үзүүлэлтийнхээ хувьд иргэдийн хүлээлтээс доогуур байгаа бөгөөд ялангуяа төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдал дээр ихээхэн зөрүүтэй байгаад анхаарал хандуулах шаардлагатай байна. Төрийн байгууллага, албан хаагч хэнийг ялгаварлан гадуурхалгүй, тэгш хандаж үйлчлэх (зөрүү -1.55), үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэрийнхээ талаарх мэдээллийг хүртээмжтэй байлгах (-1.54), төрийн үйлчилгээг иргэдэд хялбар, ил тод, боловсронгуй болгох чиглэлээр тогтмол ажил зохиох (-1.53), төрийн байгууллагын төсөв, санхүүтэй холбоотой тайлан мэдээллийг нээлттэй болгох (-1.53) тал дээр ихээхэн учир дутагдалтай байгааг иргэд үйлчлүүлэгчид өөрсдийн үнэлгээгээр харууллаа.
- Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэгчид “нийт төрийн байгууллага шударга ажилладаг уу” гэсэн асуултад 3.37, “энэ удаа танд үйлчилсэн төрийн байгууллага албан хаагч шударга ажилласан уу” гэсэн асуултад 2.98 гэсэн үнэлгээ өгсөн бол Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээ 2.77 гарсан байна. Энэ нь шударга байдлыг иргэд янз бүрээр ойлгодог бөгөөд үзүүлэлт тус бүрээр нь ялган авч үзэхэд илүү

нарийн үнэлгээг өгдөг болохыг дээрх үр дүн харуулж байна.

- Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгааны үр дүнд үндэслэн төрийн үйлчилгээний 10 салбарын шударга байдлын түвшинг тодорхойлсон бөгөөд энэхүү тооцооны үр дүнгээс дараахь дүгнэлтүүдийг хийх боломжтой. Үүнд:
- Салбарын төрийн байгууллагын зүгээс иргэдэд төрийн үйлчилгээг шударгаар үзүүлэхэд чухал ач холбогдолтой үзүүлэлтүүдийг тодорхойлох.
- Шударга байдлын үнэлгээ харьцангуй өндөр болон доогуур гарсан үзүүлэлтийг тодорхойлж, анхаарах чиглэлийг тогтоох.
- Төрийн бусад үйлчилгээний салбартай харьцуулахад ямар түвшинд байгааг тодорхойлж, энэ чиглэлээр сайн үнэлгээтэй байгаа салбарын нөхцөл байдлыг судлан үзэж, туршлагыг нэвтрүүлэх.
- Иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлт буюу ач холбогдлын үнэлгээнээс харьцангуй их зөрүүтэй байгаа үзүүлэлтийг тогтоож, энэ чиглэлд анхаарлаа хандуулан ажиллаж, зөрүүг арилгах.
- Төрийн байгууллага иргэд үйлчлүүлэгчдийн өмнө хийж гүйцэтгэсэн ажлаа тайлагнаж хариуцлагатайгаар үйл ажиллагаа явуулахад салбарын үйл ажиллагааны үр дүнг илэрхийлэх статистик мэдээлэл, тухайлбал, үйлчлүүлэгчдийн тооны талаарх мэдээлэл хангалтгүй байна. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаарх статистик мэдээлэл салбар, байгууллага бүр дээр харилцан адилгүй, хангалтгүй байна. Монгол Улсын ДНБ-ий хагасыг зарцуулдаг, нийт ажиллагчдын 15 орчим хувь нь ажиллаж байгаа төрийн байгууллагын салбарын үйл ажиллагааны талаарх мэдээлэл

нь зөвхөн төсвийн зарцуулалт, ажиллагчдын тоогоор хязгаарлагдаж байгаад дүгнэлт хийх хэрэгтэй байна.

Төрийн үйлчилгээ авсан иргэдийн 2010 оны судалгаагаар цуглуулагдсан мэдээлэл болон Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээнд үндэслэн дараахь санал, зөвлөмжийг өгч байна. Үүнд:

1. Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшний үнэлгээг бүрдүүлэгч үзүүлэл, дэд үзүүлэлтүүдийн ач холбогдлын нийт төрийн байгууллага, иргэд үйлчлүүлэгчдэд сурталчлан таниулах. Тухайлбал, “Шударга байна гэдэг бол ил тод нээлттэй байна гэсэн үг”, “Ил тод, нээлттэй байна гэдэг бол иргэдийн санал, хүсэлтийг үйл ажиллагаандаа тусгах явдал юм” гэх мэт.
2. Төрийн үйлчилгээний салбар тус бүрээр шударга байдлын түвшинг дээшлүүлэх чиглэлээр дараахь арга хэмжээг авч ажиллах. Үүнд:
 - 2.1 Салбарын төрийн байгууллагын зүгээс иргэдэд төрийн үйлчилгээг шударгаар үзүүлэхэд чухал ач холбогдолтой үзүүлэлтүүдэд анхаарлаа хандуулан ажиллах.
 - 2.2 Иргэд үйлчлүүлэгчдийн хүлээлт буюу ач холбогдлын үнэлгээнээс харьцангуй их зөрүүтэй байгаа үзүүлэлтэд анхаарлаа хандуулан ажиллаж, зөрүүг арилгах чиглэлээр холбогдох арга хэмжээг авч ажиллах.
 - 2.3 Төрийн бусад үйлчилгээний салбартай харьцуулахад ямар түвшинд байгааг тодорхойлж, энэ чиглэлээр сайн үнэлгээтэй байгаа салбарын нөхцөл байдлыг судлан үзэж, туршлагыг нэвтрүүлэх.
3. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх, төсвийн

хөрөнгийн зарцуулалтын үр ашгийг тодорхойлох зорилгоор төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнгийн, тухайлбал үйлчлүүлэгчдийн тооны талаарх статистик мэдээллийн тогтолцоог төрийн үйлчилгээний байгууллагуудад нэвтрүүлэх.

ЗАСАГЛАЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ, НЭР ТОМЪЕОНЫ ТАЙЛБАР ТОЛЬ¹

Засаглал (Governance)-тай холбоотой асуудлаар судалгаа шинжилгээний болон орчуулгын ажил хийж буй хүмүүст тус болох үүднээс НҮБХХ-ийн Суурин төлөөлөгчийн газрын ажилтан Ц.Даваадуламын гаргасан “Засаглалын үзэл баримтлал, нэр томъёоны тайлбар толь бичиг”-т орсон үзэл баримтлал, нэр томъёоны Англи-Монгол тайлбарыг цувралаар хүргэж байна.

<p>ABUSE OF FUNCTIONS</p> <p>The performance of or failure to perform an act, in violation of laws, by a public official in the discharge of his or her functions, for the purpose of obtaining an undue advantage for himself or herself or for another person or entity. (UNCAC: 2004)</p>	<p>АЛБАН ҮҮРГЭЭ УРВУУЛАН АШИГЛАХ</p> <p>Төрийн албан тушаалтан албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа өөртөө, эсхүл өөр хүн, аж ахуйн нэгжид хууль бус давуу тал олж авах зорилгоор хууль зөрчиж хийсэн үйлдэл, эс үйлдэл. (Авлигын эсрэг НҮБ-ын конвенци: 2004)</p>
<p>ACCOUNTABILITY</p> <p>Accountability is a concept in ethics with several meanings. It is often used synonymously with such concepts as responsibility, answerability, enforcement, blameworthiness, liability and other terms associated with the expectation of account-giving. The term ‘accountability’ has no exact translation in many languages, therefore it is helpful to unbundle it at the outset. Effective accountability has two components: (i) answerability and (ii) consequences. First, answerability (the original meaning of the word ‘responsibility’) is the requirement for public officials to respond periodically to questions concerning how they used their authority, where the resources went, and what was achieved with them. Second, there is a need for predictable and meaningful consequences (not necessarily punitive; not necessarily monetary; not necessarily individual). Third, because government must account both for the use of authority and of public resources and for the results, internal administrative accountability must be complemented by external accountability—through feedback from service users and the citizenry.</p>	<p>ХАРИУЦАН ТАЙЛАГНАХ</p> <p>Хариуцан тайлагнах нь хэд хэдэн утгыг илтгэдэг ёс зүйн үзэл баримтлал бөгөөд хариуцлага, хариулах, дагаж мөрдөх, гэм зэмээ хүлээх, хүлээх үүрэг болон бусдад тайлагнахтай холбоотой бусад нэр томъёотой ойролцоо утгаар хэрэглэгддэг. Олон хэлэнд энэ нэр томъёо оносон орчуулгагүй байдаг тул түүнийг эхнээс нь задалж ойлгох нь тустай. Хариуцан тайлагнах ажиллагаа: 1) хариуцлага; 2) үр дагавар гэсэн хоёр үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэгтэй байдаг. Нэгдүгээрт, “хариуцлага” гэдэг нь төрийн албан хаагчид эрх мэдлийг хэрхэн ашигласан, хөрөнгө мөнгийг хэрхэн зарцуулсан, түүгээр ямар үр дүнд хүрсэн зэрэг асуултад тогтмол хариулж байх; хоёрдугаарт, “үр дагавар” урьдаас тодорхой, утга учиртай (энэ нь заавал ч гүй шийтгэл хүлээлгэх, хөрөнгө мөнгө, хувь хүнтэй холбоотой байх гэсэн үг биш) байх шаардлагын тухай юм. Гуравдугаарт, засгийн газрын байгууллага эрх мэдэл, хөрөнгө мөнгийг хэрхэн ашигласан, цаашлаад гарсан үр дүнгийн талаар нийтэд тайлагнах шаардлагатай байдаг учраас захиргааны хариуцан тайлагнах дотоод тогтолцоо нь үйлчилгээг хэрэглэгчид, иргэдийн санал хүсэлтийг тусгасан хариуцан тайлагнах гадаад тогтолцоотой хамтран үйлчилснээр бүрэн хэрэгжинэ.</p>

¹ “Засаглалын үзэл баримтлал, нэр томъёоны тайлбар толь бичиг” 2010 он

<p>The system of accountability has four main pillars:</p> <p>Financial accountability is the obligation of anyone handling resources, public office or any other position of trust, to report on the intended and actual use of the resources or of the designated office.</p> <p>Administrative accountability implies systems of control internal to the government, including civil service standards and incentives, ethics codes, and administrative reviews.</p> <p>Political accountability, which fundamentally begins with free and transparent elections. Through periodic elections and control mechanisms, elected and appointed officials are held accountable for their actions while holding public office. One mechanism that can achieve more specific oversight is to have executive, legislative and the judiciary watch over each other - a system known as checks and balances.</p> <p>Social accountability refers to civic engagement in policy-making, budgeting, expenditure tracking outside of formal accountability systems and actions of ordinary citizens and groups to exact greater accountability for public actions and outcomes. (UNDP, 2008)</p>	<p>Хариуцан тайлагнах тогтолцоо дөрвөн үндсэн баганатай байдаг. Үүнд:</p> <p>Санхүүгийн хариуцлага - Эх үүсвэрийг захиран зарцуулах эрх бүхий этгээд, засгийн газрын байгууллага, эсвэл нийтийн итгэлийн албан тушаалтан тухайн байгууллагын эх үүсвэрийг зарцуулах төлөвлөгөө, түүний хэрэгжилтийн талаар тайлагнах үүрэг.</p> <p>Захиргааны хариуцлага - Төрийн албаны стандарт, урамшуулал, ёс зүйн дүрэм, захиргааны үзлэг шалгалт зэрэг засгийн газрын дотоод хяналтын тогтолцоо.</p> <p>Улс төрийн хариуцлага - Үндсэндээ чөлөөт, ил тод сонгуулиас эхэлдэг. Сонгогдсон болон томилогдсон албан тушаалтнууд ээлжит сонгууль, хяналтын механизмаар дамжуулан үйл ажиллагааныхаа төлөө хариуцлага хүлээдэг. Хяналтын нэг тусгай механизм нь хууль тогтоох, гүйцэтгэх, шүүх засаглал хоорондын хяналт, тэнцвэрийн тогтолцоо юм.</p> <p>Иргэдийн хяналт - Албан ёсны хариуцан тайлагнах тогтолцооноос гадна бодлого боловсруулах, төсөв батлах, түүний гүйцэтгэлд хяналт тавихад иргэдийг оролцуулах, жирийн иргэд, бүлгүүдээс төр засгийг үйл ажиллагаа, үр дүнгийнх нь төлөө илүү хариуцлагатай байхыг шаардсан үйл ажиллагаа. (НҮБХХ, 2008)</p>
<p>ADMINISTRATION</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The management and direction of the affairs of governments and institutions. 2. A collective term for all policy making officials of a government. 3. The execution and implementation of public policy. 4. The time in office of a chief executive such as president, governor, or mayor 	<p>ЗАХИРГАА</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Засгийн газар, түүний байгууллагуудын ажил хэргийг удирдах, чиглүүлэх ажиллагаа 2. Засгийн газрын бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй бүх ажилтныг нэрлэсэн нийтлэг нэр томьёо 3. Төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, гүйцэтгэлийг хангах үйл явц 4. Засгийн газрын тэргүүний (ерөнхийлөгч, засаг дарга, мэр г.м.) бүрэн эрхийн хугацаа (америк англи хэлэнд) Жорж Бушийн захиргаа г.м.

<p>ADMINISTRATIVE DUE PROCESS</p> <p>Term encompassing a number of points in administrative law that require the administrative procedures of government agencies and regulatory commissions, as they affect private parties, be based upon written guidelines that safeguard individual rights and protect against the arbitrary or inadequate exercise of government authority. (Carole, 2000)</p>	<p>ЗАХИРГААНЫ ЗОХИСТОЙ ҮЙЛ ЯВЦ</p> <p>Засгийн газрын байгууллага, зохицуулагч агентлагийн захиргааны дүрэм журам нь аливаа хувь этгээдийг хөндсөн үед тухайн хүний эрхийг хамгаалах, захиргааны эрх мэдлийг дур зоргоор болон зүй бусаар ашиглахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор бичгээр үйлдсэн заавар, журамд үндэслэж байхыг шаардсан захиргааны эрх зүйд зайлшгүй мөрдөх алхмуудыг илэрхийлсэн нэр томъёо. (Карол, 2000)</p>
<p>ADMINISTRATIVE LAW</p> <p>That branch of law concerned with the procedures by which administrative agencies make rules and adjudicate cases; the conditions under which these actions can be reviewed by courts.</p>	<p>ЗАХИРГААНЫ ЭРХ ЗҮЙ</p> <p>Иргэн, хуулийн этгээдээс захиргааны актыг хууль бус гэж үзэж өөрийн зөрчигдсөн эрхээ хамгаалуулахаар гаргасан гомдол, нэхэмжлэлийн дагуу захиргааны хэргийг хянан шийдвэрлэх эрхтэй шүүхийн салбар.</p>
<p>ADMINISTRATIVE REFORM</p> <p>Administrative reforms improve the quality of government by specifying the procedures of bureaucratic accountability, of decision making by rule of law, and of the role of the judiciary in maintaining them. These include reforms aimed at strengthening the efficacy and transparency of financing, procurement, contracting, accounting and other management functions. (UN, 2007)</p>	<p>ЗАХИРГААНЫ ШИНЭТГЭЛ</p> <p>Захиргааны шинэтгэл нь захиргааны хариуцан тайлагнах тогтолцооны журам, эрх зүйт ёс дээр үндэслэн шийдвэр гаргаж байх зарчим, эдгээр зарчмыг мөрдүүлэхэд шүүх засаглалын үүрэг ролийг тодорхойлж өгдгөөрөө засгийн газрын ажлын чанарыг сайжруулахад чиглэгддэг. Эдгээрт бараа, үйлчилгээ худалдан авах, гэрээлэх, санхүүжүүлэх ажиллагаа, нягтлан бодох бүртгэл, удирдлагын бусад чиг үүргийн үр нөлөө, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн өөрчлөлтүүд багтдаг. (НҮБ, 2007)</p>
<p>ADMINISTRATIVE RULES</p> <p>Administrative rules are intended primarily to provide predictability; reduce the scope for arbitrary behaviour; foster orderly and efficient agency operation; and provide a basis for accountability, as well as a defensible position for the agency when it regulatory decisions are challenged. (Schiavo & Sundaram, 2000)</p>	<p>ЗАХИРГААНЫ ДҮРЭМ ЖУРАМ</p> <p>Захиргааны дүрэм журам нь угтаж мэдэхүйц байдал бий болгох, дур зоргоор авирлах боломжийг багасгах, байгууллагын цэгцтэй, үр ашигтай үйл ажиллагааг дэмжих, хариуцан тайлагнах тогтолцооны үндсийг бүрдүүлэхийн зэрэгцээ зохицуулалтын шийдвэрийн талаар маргаан гарсан тохиолдолд байгууллагын байр суурийг хамгаалахад чиглэгдсэн байдаг. (Шиаво & Сундарам, 2000)</p>

<p>AFFIRMATIVE ACTION</p> <p>The term affirmative action refers to policies that take gender, race, or ethnicity into account in an attempt to promote equal opportunity. The impetus towards affirmative action is to redress disadvantages due to overt, institutional, or involuntary discrimination.</p>	<p>БАТАЛГАА БИЙ БОЛГОХ АРГА ХЭМЖЭЭ</p> <p>Энэ нэр томъёог тэгш боломж бий болгох зорилгоор жендэр, арьс өнгө, үндэстэн угсаатны байдлыг харгалзан авч үзсэн бодлогод хэрэглэдэг. Ийм арга хэмжээг илэрхий институцийн шинжтэй бий болсон давуу бус, санаандгүй үүсч бий болсон ялгавартай байдлыг арилгах зорилгоор авч хэрэгжүүлдэг.</p>
<p>AGENCY</p> <p>Pollitt (2009) notes that there is no agreed definition of “agency” either in the academic literature or official reports at the national and international levels. Instead it is termed differently in different countries with differing concepts and legal frameworks, for example, non-departmental public bodies (UK), crown entities (New Zealand), special operating agencies (Canada), administrative corporations (Japan), etc. Pollitt uses the term “arm’s length body” and suggests the following general characteristics of an “agency”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • has its status defined principally or exclusively in public law; • is functionally disaggregated from the core of its ministry; • enjoys some degree of autonomy that is not enjoyed by the core ministry; • is nevertheless linked to the ministry. • in some way exercises public authority (e.g. by regulating activities, providing a public service); • is not a commercial corporation. 	<p>АГЕНТЛАГ</p> <p>Поллит (2009) “агентлаг” гэж чухам юу болох талаар нэгдсэн тодорхойлолт одоо хэр нь судалгааны зохиол бүтээл, үндэсний болон олон улсын түвшинд гарсан албан ёсны илтгэлүүд алинд нь ч байхгүй байгаа болон улс орнууд төрөл бүрийн нэр, үзэл баримтлал, эрх зүйн зохицуулалтын хүрээ хэрэглэж байгаа тухай тэмдэглэсэн байна. Жишээлбэл, Англид яамны бус статустай улсын салбарын байгууллага, Шинэ Зеландад титэм нэгж, Канадад тусгай ажиллагаатай агентлаг, Японд захиргааны корпораци гэх мэт. Поллит ‘arm’s length body’ (үгчилбэл зайны байгууллага) гэсэн тусгай нэр томъёо хэрэглээд агентлагийн ерөнхий шинж чанарыг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Эрх зүйн статус нь засгийн газрын хуулиар тусгайлан тодорхойлогдсон; • Чиг үүргийн хувьд үндсэн яамнаас тусгаарлагдсан; • Үндсэн яамтай харьцангуй бие даасан эрх мэдэлтэй; • Гэсэн хэдий ч тухайн яамтай ажил хэргийн холбоотой, эсвэл түүнд харьяалагддаг; • Төрийн эрх мэдлийг ямар нэг байдлаар хэрэгжүүлдэг (зохицуулалтын үйл ажиллагаа, төрийн үйлчилгээ хүргэх зэрэг); • Арилжааны компани, корпораци биш хэмээн тодорхойлсон байна.

<p>ANTI-CORRUPTION AGENCIES</p> <p>Separate, permanent agencies with the primary function of providing centralised leadership in core areas of anti-corruption activity, including policy analysis and technical assistance in prevention, public outreach and information, monitoring, investigation and prosecution. (UNDP, 2008)</p>	<p>АВЛИГАТАЙ ТЭМЦЭХ БАЙГУУЛЛАГА</p> <p>Бодлогын шинжилгээ хийх, урьдчилан сэргийлэх, олон нийттэй харилцах, мэдээлэл түгээх, хяналт-шинжилгээ хийх, мөрдөн байцаалт явуулах, хариуцлага тооцох зэрэг авлигатай тэмцэх гол ажлыг удирдан чиглүүлэх чиг үүрэгтэй тусгай, байнгын үйл ажиллагаатай байгууллага. (НҮБХХ, 2008)</p>
<p>APOLITICAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Outside of politics; not concerned with political dominance; apathetic toward voting or politics. 2. Non-partisan; not affiliated with a political party 	<p>УЛС ТӨРӨӨС АНГИД</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Улс төрөөс гадна, улс төрийн ноёрхлоос хамаардаггүй, сонгууль, улс төрд идэвхгүй байр суурь баримталдаг. 2. Нам бус, улс төрийн аль нэг намтай холбоогүй.
<p>AUDIT</p> <p>The practice of fiscal scrutiny – the role of audit in its accounting meaning – is concerned to verify the accuracy of financial statements and to check whether money has been spent for the purposes declared. In this narrow sense, audit is an effort to ensure sound financial management, and to stop fraud and corruption. (Bovaird & Löffler, 2009)</p>	<p>АУДИТ</p> <p>Санхүүгийн хяналтын практик буюу бүртгэлийн утгаар аудитын үүрэг нь санхүүгийн тайлангийн үнэн зөв байдал, хөрөнгө мөнгийг зориулалтын дагуу зарцуулсан эсэхийг нягтлах явдал болно. Энэ явцуу утгаар аудит нь санхүүгийн зохистой менежментийг хангах, хууран мэхлэлт, авлигыг таслан зогсоох оролдлого юм. (Бовэйрд & Лойфлэр, 2009)</p>
<p>AUTHORITY</p> <p>Power defined according to a legal and institutional framework, and vested in a formal structure (a nation, organisation, profession); power exercised through recognised, legitimate channels.</p> <p>In government, authority is often used interchangeably with the term ‘power’. However, their meanings differ: while ‘power’ refers to the ability to achieve certain ends, ‘authority’ refers to a claim of legitimacy, the justification and right to exercise that power. For example, whilst a mob has the power to punish a criminal, such as through lynching, many people consider only the courts to have the authority to order capital punishment.</p>	<p>[хууль ёсны] ЭРХ МЭДЭЛ</p> <p>Эрх зүй, институцийн хүрээний дагуу тодорхойлогдсон, албан ёсны бүтцэд (төр улс, байгууллага, ажил мэргэжил) хамаардаг, хүлээн зөвшөөрөгдсөн, хууль ёсны сувгаар дамжин хэрэгждэг эрх мэдэл.</p> <p>Төр засгийн хүрээнд энэ нэр томъёог ‘эрх мэдэл’ (power)-тэй хольж хэрэглэх нь бий. Гэвч эдгээр нь утгын хувьд ялгаатай бөгөөд “эрх мэдэл” гэдэг бол тодорхой нэг зүйлийг гүйцэлдүүлэх чадвар, харин “хууль ёсны эрх мэдэл” нь энэхүү эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх хууль ёсны байдал, үндэслэл, эрхийг илэрхийлдэг. Жишээлбэл багширсан олон гэмт хэрэгтнийг залхаан цээрлүүлэх чадвартай боловч зөвхөн шүүх дээд хэмжээний ял ногдуулах хууль ёсны эрх мэдэлтэй байдаг гэх мэт.</p>

<p>AUTONOMY</p> <p>The right or state of self-government, freedom to determine own actions, norms and procedures, within the limits defined by the state.</p>	<p>ӨӨРӨӨ ЗАСАГЛАХ ЭРХ (АВТОНОМИТ ЭРХ)</p> <p>Төрөөс тогтоосон хязгаарын хүрээнд өөрөө засаглах эрх мэдэл, үйл ажиллагаа явуулах, хэм хэмжээ, дүрэм журам тогтоох эрх чөлөө.</p>
<p>BEHAVIOUR OF CIVIL SERVANTS</p> <p>Civil servants are expected to observe appropriate behaviour at work by dealing with the public sympathetically, fairly and promptly and treating their colleagues with respect.</p>	<p>ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЗАН СУРТАХУУН</p> <p>Төрийн албан хаагчид албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа иргэдийг ойлгож, тэдэнд шударга, хөнгөн шуурхай хандах, хамтран ажиллагчдаа хүндэтгэлтэй хандах зэргээр зохистой зан суртахуун гаргах үүрэгтэй байдаг.</p> <p>Тайлбар: Я.Цэвэлийн тольд: ‘Зан суртахуун - Ямар нэг нийгэмлэгийн шаардлагад тохирох хүний ааль, авир, дүрэм, төлөв; Зан байдал – хүн, амьтны аашлах байдал, төлөв’ гэснийг үндэслэн англи хэлний ‘behaviour’ гэдэг үгийг хэм хэмжээ болж тогтсон зүйлийн тухай ярьж байгаа нөхцөлд ‘зан суртахуун’, бусад тохиолдолд ‘зан байдал’ хэмээн хэрэглэж болох юм.</p>
<p>BENCHMARKING</p> <p>Benchmarking is the technique of comparing business practices and performance levels between organizations to identify opportunities for making improvements in the efficiency and effectiveness of an organization’s activities. There are two main approaches to benchmarking: metrics and process benchmarking. Metrics benchmarking focuses on the calculation of numerical performance indicators such as unit costs, response time, and number of customer complaints, which can then be compared with similar data from other organizations in the same field. Process benchmarking is the method of comparing the performance of an organization against performance of the same organization in the past. (Schiavo & Sundaram, 2000)</p>	<p>БЕНЧМАРКИНГ</p> <p>Байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөөг сайжруулах боломжийг тодорхойлохын тулд байгууллагуудын үйл ажиллагааны практик, үр дүнгийн түвшинг хооронд нь харьцуулах арга. Ийм харьцуулалт хийхэд тоон болон үйл явцын гэсэн хоёр аргыг ашигладаг. Тоон арга нь нэгж бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний өртөг, иргэдийн санал хүсэлтэд хариулахад зарцуулсан хугацаа, хэрэглэгчдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын тоо гэх мэт үр дүнгийн тоон үзүүлэлтийг гаргаж тухайн салбар дахь бусад байгууллагуудын ижил төстэй үзүүлэлттэй харьцуулдаг. Үйл явцын бенчмаркинг тухайн байгууллагын ажлын үр дүнг өмнөх үеийнхтэй нь харьцуулах арга юм. (Шиаво & Сундарам, 2000)</p>

BRIBERY The act of offering someone money, goods or services in order to persuade him or her to perform an action, often illegal, in the interests of the person offering the bribe. (UNDP, 2008)	ХЭЭЛ ХАХУУЛЬ Хахууль санал болгож байгаа этгээдийн зүгээс хувийн ашиг сонирхлоо гүйцэлдүүлэхийн тулд хууль бус үйлдэл хийхийг ятгаж мөнгө, бараа, үйлчилгээ санал болгосон үйлдэл. (НҮБХХ, 2008)
---	--



ТРАНСПЭРЭНСИ ИНТЕРНЭШНЛ – МОНГОЛ ХИЙСЭН АЖЛЫН ТАЙЛАН 2007-2010 ОН

Транспэрэнси Интернэшнл байгууллагын гол зорилго нь авлигын эсрэг хөдөлгөөнийг өрнүүлж, ард иргэдийн мэдлэгийг дээшлүүлэн, сэтгэлгээг өөрчилснөөр иргэний нийгэмд авлигыг үл тэвчих уур амьсгалыг бий болгоход оршино.

Энэхүү иргэний нийгмийн байгууллага нь анх 1993 онд ХБНГУ-д байгуулагдаж өдгөө дэлхийн өнцөг бүрт буюу 90 гаруй оронд тухайн улс орны өөрийнх нь иргэдийг ажиллуулдаг салбар төвүүдийг нээн үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа билээ.

Ингэснээрээ дэлхийн авлигын эсрэг ард иргэдийн тэмцлийг нэгтгэн тэргүүлж байдаг юм.

АВЛИГА БОЛ ОЛОН ТҮМНИЙ ИТГЭЖ ОЛГОСОН ЭРХ МЭДЛИЙГ ХУВИЙН ЭРХ АШИГ СОНИРХОЛД НИЙЦҮҮЛЭН УРВУУЛАН АШИГЛАХ ЯВДАЛ МӨНӨӨС МӨН

Авлига ядуурлыг бий болгодог бөгөөд ядуурлыг бууруулах явцыг сааруулж, саад учруулдаг

Авлига газар авах тохиолдолд хүний эрх ямагт зөрчигдөж байдаг, учир нь шүүхийн шударга шийдвэр өндөр үнэтэй байх бөгөөд жирийн иргэдэд хүндээр тусдаг

Авлига хууль дээдлэх ёс, ардчиллын үнэт зүйлсийг алдагдуулдаг

Авлига дотоод болон олон улсын худалдааг гажуудуулдаг

Авлига хувийн хэвшлийн салбарын ёс

зүйн хэм хэмжээ, зохистой менежментэд бэрхшээл учруулдаг

Авлига байгалийн нөөцийн тогтвортой ашиглалтанд аюул учруулж, олон улсын болон үндэсний аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлдөг

Авлига жирийн, шударга ард иргэдийн засаглалд итгэх итгэлийг алдагдуулдаг

Авлигатай тэмцэх бидний үйл ажиллааны үндсэн чиглэлүүд:

- Улс төрийн хүрээний авлигыг бууруулах
- Төрийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах ажиллагаан дахь авлигыг арилгах
- Хувийн хэвшлийн салбар дахь авлигатай тэмцэх арга хэлбэрүүдийг сайжруулах
- Авлигын эсрэг олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийн хэрэгжилтийг улам гүнзгийрүүлэн сайжруулах ажилд идэвхитэй оролцох

Бид шударга ёст, эрх зүйт төртэй иргэний нийгмийн тогтолцооны суурь багана болох бүхий л институци буюу хууль тогтоох засаглал, гүйцэтгэх засаглал, шүүх, аудитын алба, хяналтын агентлагууд, төрийн алба, хэвлэл мэдээлэл, иргэний нийгэм, хувийн хэвшил ба гадаадын хөрөнгө оруулагч байгууллагуудтай авлигатай тэмцэх тогтолцоог улам чадваржуулахын төлөө хамтран ажиллах болно.

Авлигын эсрэг сургалтууд

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах ажиллагаан дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх нь

НҮБ-аас зарласан Авлигын эсрэг дэлхий нийтийн өдөр болох 12 дугаар сарын 9-ний өдрийг тохиолдуулан 2007 оны 12 дугаар сарын 11, 12, 13-ны өдрүүдэд Авлигатай тэмцэх газар, НҮБХХ-ийн Шударга ёсны тогтолцоог дэмжих төсөл болон Транспэрэнси Интернэшнл-Монгол хамтран тус сургалтыг зохион байгуулж явуулсан. Чех улсын Транспэрэнси Интернэшнлийн салбарын ажилтан Дэвид Ондрачка, МУИС-ын багш Проф. О.Мөнхбат нар, Транспэрэнси Интернэшнлийн “Төрийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах ажиллагаан дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх нь” гарын авлагын эхний 106 хуудасны орчуулга, “Барилга, дэд бүтэц, зураг төслийн салбар дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх гарын авлага”, “Төсөл дэх авлигаас урьдчилан сэргийлэх журам” зэрэг гарын авлагын хураангуйг үндэслэн сургалт явуулсан. Тус сургалтанд засгийн газрын харъяа байгууллагууд, донор байгууллагуудын төсөл хэрэгжүүлэх нэгжийн мэргэжилтнүүд, ТЕГ, АТГ, ЦЕГ, УПЕГ, МҮЭХ, ТББ, мэргэжлийн нийгэмлэгүүдээс нийт 125 төлөөлөгч хамрагдсан болно.

Шүүгч нарт зориулсан “Худалдан авах ажиллагаа болон шүүхийн авлигаас урьдчилан сэргийлэх нь” сургалт

2008 оны 3 дугаар сарын 7-ны өдөр Шүүхийн Ерөнхий зөвлөлийн Гүйцэтгэх нарийн бичгийн дарга Н. Ганбаяр, Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн Тамгын хэлтсийн дарга Д. Энхбаатар нартай уулзаж ярилцсаны үндсэн дээр

хамтран ажиллах Харилцан ойлголцлын санамж бичгүүд үйлдэн Монгол улсын бүх шүүхийн шүүгч нарт “Худалдан авах ажиллагаа ба шүүх тогтолцоон дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх нь” сэдэвт сургалтыг 2008 оны 4 дүгээр сарын 28-ны өдрөөс 2008 оны 7 дугаар сарын 3-ны өдөр хүртэл зохион байгуулж явууллахаар тохиролцов.

Сургалт явуулах төсөл нь 2 хэсгээс бүрдсэн. Үүнд:

1. Сургалтын гарын авлага болох Транспэрэнси Интернэшнлийн 2007 онд гаргасан Дэлхий нийтийн авлигын тайлан: Шүүх тогтолцоон дахь авлига номын 1-р хэсгийг орчуулан хэвлүүлэх. Их Британийн Элчин сайдын яамны санхүүжилтээр номын орчуулах, хэвлүүлэх ажлыг зохион байгуулж хийсэн бөгөөд орчуулгыг шүүгч, хуульчдаар хийлгэсэн болно.
2. Монгол улсын бүх шүүхүүд дээр очиж сургалт явуулах зардлыг Partnership for Transparency Fund (PTF) буюу Ил тод байдлыг дэмжих сангаас санхүүжүүлээ. Тус нэг бүтэн өдрийн сургалтын үдээс өмнөх хэсэгт Худалдан авах ажиллагаан дахь авлига, авлигын талаарх ерөнхий ойлголт, түүний хэлбэрүүд, учруулж буй хохирлын талаарх ерөнхий сургалт явуулахаар боловсруулж харин үдээс хойшхи хэсэгт шүүх, шүүх эрх мэдлийн авлига, түүний хэлбэрүүд, олон улсын судалгаа ба зөвлөмжүүд зэрэг сэдвүүдээр шүүгч багш нар сургалт явуулсан юм.

Түүнээс гадна санхүүжүүлэгч байгууллага PTF-ийн хүсэлтээр шүүхийн шүүгч нарын хууль бус үйлдэлд мөрдөн байцаалт явуулдаг УЕП – ын дэргэдэх Мөрдөн байцаах албаны мөрдөн байцаагч нар, худалдан авах ажиллагаанд аудит хийх Үндэсний аудитын газрын аудитор, шинжээч нар, засгийн газрын үйл ажиллагаа, шүүхийг гаднаас нь

хянах ТББ-ын төлөөлөгч нарт тус тус нэг өдрийн сургалтыг зохион байгуулж явууллаа. Үүнд нийт 715 хүн хамруулсан байна. Сургалтын явцад, бид тухай бүрт нь сургалтанд оролцогчдоос сургалтын ач холбогдол болон авлигын талаарх асуулга авч, дүнг гаргасан. Энэ олон сургалтыг зохион байгууллахад Шүүхийн Ерөнхий зөвлөл маш идэвхитэй оролцож, улмаар амжилттай явуулах боломжийг бүрдүүлж өгсөн гэдгийг тэмдэглэн хэлэх хэрэгтэй. 2008 оны 10 дугаар сарын 15-ны өдрийн Зууны мэдээ сонинд “Шүүхийн авлига ба түүнээс урьдчилан сэргийлэх боломжууд” сэдэвтэй материал нийтлүүлсэн.

Худалдан авах ажиллагаа ба шүүх тогтолцоон дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх нь (хуулийн сургуулийн багш нарт зориулсан сургалт)

Дээр дурдсанчлан, ТИ-ийн 2007 оны Дэлхий нийтийн тайлан “Шүүх тогтолцоон дахь авлига” сэдвээр гарсан. Санхүүжилт хомс учир энэ тайлангийн нэг ба хоёрдугаар бүлгүүдийг бид хоёр тусдаа төслийн хүрээнд орчуулж хэвлүүлсэн юм. Орчуулга, хэвлэх зардлыг Их Британийн ЭСЯ-аас гаргаж өгсөнд бид туйлын баяртай байдгаа үүгээр мөн илэрхийлж байна. 2 бүлэг хоёр тусдаа гарын авлага болж хэвлэгдсэн тул бид хууль, эрх зүйн хичээл заадаг хувийн болон төрийн өмчит сургуулиудын багш нарт 2 сургалт явуулсан болно.

Үүнд:

1. Дэлхий нийтийн авлигын тайлангийн “харьцуулсан дүн шинжилгээ” буюу 1-р бүлгээс авсан гарын авлагын дагуу 2009 оны 4 дүгээр сарын 13-ны өдөр Хуулийн сургуулиудын эрх зүйн багш, сургалтын албаны ажилтнуудад сургалтыг БСШУЯ-ны Мэргэжлийн боловсролын дарга М. Баасанжав даргын хуулийн сургуулиудын багш, сургалтын албаны ажилтнуудыг сургалтанд хамруулах тухай албан тоот явуулсны дагуу сургалтаа хийсэн.

Нийт 14 хуулийн сургуулийн 27 багш, сургалтын албаны ажилтан нар хамрагдлаа. Сургалтын авлигын тухай ерөнхий хэсгийг ТИ-М-ын Гүйцэтгэх захирал Д. Сүхбүрэн, төрийн албан дахь сонирхлын зөрчлийг хязгаарлах тухай хуулийн төслийн концепцийн талаар хуульч Ж. Элбэгсайхан болон Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн шүүгч А. Отгонцэцэг “Шүүхийн тогтолцоон дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх нь” сэдвээр хичээл заасан юм. Түүнчлэн 14 сургуулийн номын санд тус тус 20 ширхэг гарын авлага хандивлав.

2. Хуулийн сургуулиудын сургалт эрхэлсэн дэд захирал, эрх зүйн хоёр багш мөн Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээний ажилтнууд, ШУА-ийн Философи, социологи, эрх зүйн хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээний ажилтнуудад 2009 оны 10 дугаар сарын 29-ны өдөр Транспэрэнси Интернэшнлээс гаргасан “Дэлхий нийтийн авлигын тайлан 2007: Шүүхийн авлига-улс орнуудын тайлан” (2-р хэсэг) номны дагуу “Улс орнуудын шүүхийн тогтолцооны талаарх тайлан, судалгаа” сэдэвт сургалтыг зохион байгууллаа. 14 хуулийн сургуулиудын сургалт эрхэлсэн дэд захирал, эрх зүйн багш нар болон ШУА-ийн Философи, социологи, эрх зүйн хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажилтнууд, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн ажилтан, секторын эрхлэгч зэрэг нийт 34 оролцогч хамрагдлаа.

Сургалтыг ТИ-М-ын Гүйцэтгэх захирал Д. Сүхбүрэн шүүх тогтолцоонд гарч буй авлигын хэлбэрүүд, шүүгч нарт зориулсан сургалтын талаар мэдээлэл өгч, МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн дэд захирал, Философийн доктор, Хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, Проф. Н. Лүндэндорж ТИ-ийн “Дэлхий нийтийн

авлигын тайлан 2007 Шүүх тогтолцоон дахь авлига, улс орнуудын тайлан” сэдвээр лекц уншлаа. Тухайн сургалтанд хамрагдсан бүх хуулийн сургууль, хүрээлэнгийн хэрэгцээнд зориулж, номын санд нь тус тус 20 номыг хүлээлгэн өгсөн болно.

Улсын мэргэжлийн хяналтын газар

Мөн 2008 оны 11 дүгээр сарын 11-ны өдөр НҮБХХ-ийн Улсын мэргэжлийн хяналтын газрын Шударга байдал, Ёс зүйг бэхжүүлэх, Төрийн үйлчилгээг сайжруулах төслийн хүсэлтээр УМХГ-ын бүх Ерөнхий нягтлан бодогч нарт зориулж “Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах ажиллагаан дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх нь” сэдвээр 2 цагийн лекц зохион байгуулсан. Үүнд бид “Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр ажил, үйлчилгээ худалдан авах ажиллагаан дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх нь” гарын авлагыг 33 оролцогч бүрт өгч, 4-ыг УМХГ-ын ажилтнуудын хэрэгцээнд зориулж номын сандаа тавихаар худалдаж авсан.

Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн ажилтнууд

2009 оны 3 дугаар сарын 6-ны өдөр, Хэвлэлийн хүрээлэнгийн Гүйцэтгэх захирал Проф. М. Мөнхмандахтай харилцан тохиролцсоны дагуу, сонин хэвлэл, ТВ-ийн сувагт ажилладаг сурвалжлагч нарт Транспэрэнси Интернэшнлийн үйл ажиллагаа, дэлхий нийтийг хамарсан үндсэн том гурван судалгаа, Монгол дахь салбарын хийж буй ажил, хийхээр төлөвлөгдөөд байгаа ажлуудын талаар мэдээлэл өгөхдөө авлигын тухай ойлголт, түүний үндсэн хэлбэрүүд, авлигаас үүдэх хор уршиг

эргийн талаар мэдээлэл өгөн сурвалжлагч нарын тавьсан асуултнуудад хариуллаа.

Энэ 40 минут гаруй үргэлжилсэн сургалтанд оролцсон хэвлэл мэдээллийн хэрэгслүүд бидний өгсөн мэдээллийн дагуу, тэр өдөртөө, тус тусын байр суурьнаас мэдээллээ боловсруулж олон нийтэд хүргэсэн.

Авлигатай тэмцэх газрын мөрдөн байцаагч нарт зориулсан сургалт

Авлигатай тэмцэх газраас мөрдөн байцаагч нарт аудитын талаар мэдээлэл өгөх сургалт зохион байгуулах хүсэлт ирсэн учир Транспэрэнси Интернэшнл-Монгол байгууллага Үндэсний аудитын газарт сургалт явуулах хүсэлт гаргасан. Хүсэлтийг хүлээн авснаар 2009 оны 4 дүгээр сарын 17 өдөр Авлигатай тэмцэх газрын мөрдөн байцаагч нарт аудитын тухай хагас өдрийн сургалтыг зохион байгууллаа. Сургалтыг ТИ-М-ын Гүйцэтгэх захирал өөрийн байгууллагын үйл ажиллагааны талаар мэдээлэл өгөн нээсэн юм.

Аудитын олон улсын стандартууд, төрийн, санхүүгийн болон гүйцэтгэлийн аудитын арга зүйн талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгөхийн зэрэгцээ АТГ-ын мөрдөн байцаагчид мөрдөн шалгах үйл ажиллагаандаа ашиглаж болох Price Waterhouse Coopers LLP компанийн TeamMate аудитын менежментын програм, Case Ware IDEA Inc. компанийн боловсруулсан IDEA програмыг 90 гаруй орны нягтлан бодох бүртгэл, аудитын компаниуд, төрийн байгууллагууд ашигладаг тухай мэдээлээд дээр дурдсан програмуудыг АТГ хэрхэн ашиглах, хаанаас худалдаж авах талаар зөвлөгөө өгсөн юм.

Нөлөөллийн ажил ба хэвлэмэл материал

Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг шүүгчийн ёс зүйн Бангалорын зарчмуудтай уялдуулан шинэчлэх ажил

2008 оны 12 дугаар сарын 9-ны өдөр манай байгууллага Шүүхийн Ерөнхий зөвлөлтэй Хамтран ажиллах санамж бичиг үйлдэж, Монгол улсын шүүхийн шүүгчийн Ёс зүйн дүрмийг Шүүгчийн ёс зүйн Бангалорын зарчмуудтай уялдуулан сайжруулах талаар тохиролцсон юм. Үүний дагуу 2009 оны 1 дүгээр сарын 5-ны өдрийн 01 тоот захирамжаар батлагдсан “Шүүхийн Ерөнхий зөвлөлийн 2009 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-нд уг ажлыг тусгасан болно. 2009 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдөр Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг шүүгчийн ёс зүйн Бангалорын зарчмуудтай уялдуулан шинэчлэн боловсруулах ажлын хэсгийг байгуулсан.

Мониторинг хийсэн төслүүд

“Нийгмийн дэвшил-Эмэгтэйчүүд” ТББ нь Транспэрэнси Интернэшнл-Монгол байгууллагын нэрийн өмнөөс 2007-2008 оны хооронд “Авлигын эсрэг хуулийн зарим заалтуудын хэрэгжилтэнд мониторинг хийх нь” төсөл хэрэгжүүлсэн. Нэг жил үргэлжилсэн уг төслийг ННФ-ын санхүүжилттэйгээр амжилттай хэрэгжүүлж дууссан юм.

Энэ төслийн хүрээнд дараах 3 үндсэн ажил хийлээ:

1. Авлигатай тэмцэх газрын Олон нийтийн зөвлөлийн гишүүдийг томилох процесст ажиглалт хийх
2. Авлигатай тэмцэх газрын Олон нийтийн зөвлөлийн дүрэм журмыг боловсруулан батлах процесс

3. Ашиг орлогын мэдүүлгийн талаарх мэдээллийг нээлттэй байлгах зүйл, заалт Авлигын эсрэг хуульд байгаа эсэх, хэрэгжиж буй байдалд мониторинг хийх

Ажиглалтын үр дүн:

- тухайн үед Авлигатай тэмцэх газар өөрөө дүрэм журмын төслийг боловсруулж, Олон нийтийн зөвлөлд оруулах гишүүдийг сонгон Ерөнхийлөгчид санал болгосны үндсэн дээр Ерөнхийлөгч баталсан болно. Энэ үйл явдал олон нийтэд нээлттэй бус явагдсан.
- Авлигын эсрэг хуулийн дагуу Олон нийтийн зөвлөл нь олон нийтийг төлөөлж, зөвлөмж өгч байх чиг үүрэгтэй хэдий ч тухайн дүрэм журмын дагуу Олон нийтийн зөвлөл нь Авлигатай тэмцэх газрын явуулж буй үйл ажиллагааг сурталчлах, дэмжлэг үзүүлэх туслах институц болж хувирсан.
- Эцэст нь парламентаар батлагдсан хууль, эрх зүйн актуудад “эцсийн засвар” оруулах, эдгээр “засвар” орсон эрх зүйн актуудыг парламентаар хэлэлцүүлэлгүй хэрэгжүүлж байсан “практик” тогтсоныг илрүүлж, Транспэрэнси Интернэшнл-Монгол байгууллагыг үүсгэн байгуулагч бөгөөд Удирдах зөвлөлийн гишүүд асан Д.Ламжав, Р.Бурмаа нар Үндсэн хуулийн цэцэд хандсанаар Монгол улсын түүхэнд анх удаа УИХ-ын дарга буюу төрийн өндөр албан тушаал хашиж буй хүн өргөдлөө өгөн огцорсон билээ.

Биднийг дэмжигч, тэтгэгчид
Санхүүжилт, төгрөг

д/д	Хаанаас	2007 он	2008 он	2009 он	Нийт
1	Ил тод байдлыг дэмжих сан		33,559,601.40	31,098,649.20	64,658,250.60
2	Их Британийн ЭСЯ		21,430,983.60	9,956,368.80	31,387,352.40
3	Транспэрэнси Интернэшнл Төв	10,004,579.00			10,004,579.00
4	НҮБХХ	8,302,280.58	6,883,636.50		15,185,917.08
5	Хувийн хэвшил, хандив (Ньюком, Зоос банк, Хаан банк)	8,850,501.40		30,000,000.00	38,850,501.40
6	Бусад	2,548,600.00	2,099,023.00		4,647,623.00
	Нийт	29,705,960.98	63,973,244.50	71,055,018.00	164,734,223.48

Дээр буй хандивлагч, санхүүгийн тусламж үзүүлсэн байгууллагуудаас гадна бидэнд сэтгэлийн дэм үзүүлэх олон иргэд байдаг. Бидэнд шаардлагатай орчуулгын ажлыг зах зээлийн үнээс доогуур хийж өгдөг П.Өнөрмаа, Б.Оюунчимэг, Сутай дээд сургуулийн багш Б.Чинзориг, МУИС-ын лектор М. Батбаатар, Mosdaq-ийн В. Ганзориг (үнэ төлбөргүй орчуулга хийж өгсөн), ня-бо Б. Дэлгэрмаа, ариутган шүүх, хянах ажлыг үнэ төлбөргүй хийж өгдөг НЗХШ-ийн шүүгч Ц.Цогт, “Цахим өртөө” ТББ-ын Удирдах зөвлөлийн дарга Д.Сайнбаяр, ном хэвлүүлэх бэлтгэл ажил, хэвлэх ажлыг яаралтай хийж өгсөн Н.Ганболд захиралтай Бемби сангийн ажилтнууд,

дизайнер Ж.Хүрэлсүх, бидний материалыг нийтэлдэг Зууны мэдээ, Үндэсний шуудан, Ардчилал, Mongolmessage сонин хамт олон, манай шторкийг гаргадаг Ийгл, UBS, NTV-телевизийн хамт олон, компьютеруудыг яаралтай, чанарын өндөр түвшинд засварлаж өгдөг BSB-ийн Засварын газрын менежер Н.Жаргалсайхан, Компьютер засварын инженер Т.Мөнхсайхан, компьютерийн хор зээлээр авчирч угсарчихаад мөнгөө авахаа мартдаг Д.Адарсүрэн, онгоцны тийзийг хамгийн боломжийн үнээр арилжаалдаг EasyJet, Airtrans компаниуд болон олон олон хүн бидний ажлыг дэмжиж байсанд бид их баярлаж явдаг.

Санхүүгийн тайлан 2007-2009
Зарцуулалт, төгрөгөөр

д/д	Зардал	2007 он	2008 он	2009 он	Нийт
1	Сургалтын зардал	3,875,912.00	26,459,655.60	1,262,070.00	31,597,637.60
2	Орчуулга	2,670,000.00	3,064,800.00	2,786,000.00	8,520,800.00
3	Ном, материал хэвлүүлэх	4,245,745.00	3,705,377.30	10,718,000.00	18,669,122.30
4	Олон улсын хурал*	6,016,941.00	11,204,033.40	34,625,202.20	51,846,176.60
5	Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр материал нийтлүүлэх	1,428,780.00	1,299,520.00	650,000.00	3,378,300.00
6	Оффисын зардал	4,944,510.00	22,064,409.00	23,564,402.80	50,573,321.80
	Нийт	23,181,888.00	67,797,795.30	73,605,675.00	164,585,358.30

*Тайлбар: уг дүнд “Өрсөлдөөний хууль ба бодлого” сэдэвт Зүүн Азийн өрсөлдөөний байгууллагуудын 5-р бага хуралд шаардагдах судалгааны ажил болон ном, материал хэвлүүлэх зардал орсон болно

ГАДААД ОРНЫ БОЛОН ОЛОН УЛСЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ТУРШЛАГА ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

Малайз Улсын Авлигын эсрэг академи

Малайзын Улсын Авлигын эсрэг академи нь 2003 онд тус улсын Ерөнхий сайдын санаачлагаар байгуулагдсан бөгөөд 2005 оноос хуучин Малайзын Авлигатай тэмцэх газрын байранд үйл ажиллагаа явуулж эхэлсэн. Бүрэн хүчин чадлаараа 2007 оны 4 сараас эхлэн ажилласан. Малайзын Авлигын эсрэг академи нь зөвхөн улсдаа төдийгүй, бүс нутаг, дэлхийн хэмжээнд авлигатай тэмцэх чиглэлийн боловсон хүчнийг бэлтгэх, авлигын чиглэлээр судалгаа шинжилгээ хийх, олон улсын болон ижил төстэй байгууллагуудын хооронд хамтын ажиллагаа өргөжүүлэх, мэдээлэл солилцох төв болох зорилго тавин ажиллаж байна.

Малайзын Авлигын эсрэг академид 8 чиглэлийн сургууль бүх сургалтыг эрхлэн явуулж байна. Үүнд:

1. Мөрдөн шалгах сургууль
2. Тагнуулын ажлын сургууль
3. Хууль ба яллах ажиллагааны сургууль
4. Авлигаас урьдчилан сэргийлэх менежментийн сургууль
5. Шударга ёсны хөгжлийн төв
6. Олон улс судлалын төв
7. Үндсэн сургалтын төв
8. Төлөвлөлт, сургалтын төв.

Өнгөрсөн хугацаанд тус академи нь Их Британи, Азийн хөгжлийн банк, Америкийн Баарын холбоо, НҮБ-ын Хар тамхи мансууруулах бодис, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх алба, Дэлхийн банк, Базелийн Засаглалын хүрээлэн, Интерполын авлигын эсрэг шинжээчид зэрэг байгууллагуудтай хамтарч ажилласан байна.

Малайзын Авлигын эсрэг академи нь Малайзын Үндэсний их сургуультай хамтран Авлигын судалгааны чиглэлээр анхны магистарын сургалтыг зохион байгуулан явуулж байна.

Тус академи нь Малайзын Авлигатай тэмцэх газрын боловсон хүчнийг бэлтгээд зогсохгүй бусад төрийн байгууллагын албан хаагчдад мэргэжил дээшлүүлэх сургалтуудыг явуулдаг байна. Үүнээс гадна тус академид гадаадын мэргэжил нэгтнүүд мэргэжил, боловсролоо дээшлүүлэх боломжтой. Гадаадын мэргэжилтнүүдэд дараахи чиглэлээр сургалтуудыг явуулдаг. Үүнд:

- Авлигатай тэмцэх болон Шударга байдлыг нэмэгдүүлэх /Малайзын туршлага/
- Авлигатай тэмцэх стратегийн үр ашигтай элементүүд
- Хонгконгийн туршлага
- Авлигатай тэмцэх Соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаа

- Сайн засаглал ба хариуцлагын тухай ойлголт
- Авлигатай тэмцэхэд хувийн уян хатан чанарыг бүрэлдүүлэх нь
- Авлигатай тэмцэхэд удирдлагын ажил, үүрэг
- Авлигын гэмт хэргийг үр дүнтэй яллах нь
- Авлигаас урьдчилан сэргийлж, төрийн үйлчилгээг шударгаар түгээх нь
- Гомдол шийдвэрлэх үйл явцыг ил тод байлгах бүтэц, үр дүн
- Хүний эрх, ба авлигатай тэмцэх чиг хандлага
- Авлигатай үр дүнтэй тэмцэхэд төрийн худалдан авах үйл ажиллагаанд хяналт тавих нь
- Малайзын Авлигын эсрэг комиссын 2009 оны хуулийн агуулга
- Авлигатай тэмцэх үйл ажиллагаан дахь иргэний нийгмийн байгууллагуудын үүрэг
- Гүйцэтгэх ажил болон мэргэжлийн үйл ажиллагаанд суурилсан мөрдөн байцаалт
- Авлигын хэмжигдэхүүн, хандлага, боломж, сэдэлт
- Авлигатай тэмцэх Олон улсын хамтын ажиллагаа
- Авлигын хэргийн мөрдөн байцаалтыг удирдах нь
- Авлигын гэмт хэргийн улмаас алдагдсан хөрөнгийг мөрдөн илрүүлэх болон мөнгө угаах нь
- Гэрч болон хамтран ажиллагчдыг хамгаалах нь
- Төрийн байгууллага Авлигын эсрэг стратеги ба Олон нийтийн байгууллага дахь өөрчлөлт

Тус академийн сургалтанд манай улсаас 2007 оноос эхлэн Авлигатай тэмцэх газрын албан хаагчдаас гадна Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар, бусад төрийн байгууллагын албан хаагчид хамрагдаад байна.



ЭНЭ ХҮҮХЭД ЭНДСЭН

Яагаад гэвэл хүүхдийн эхэд
мөнгө байсангүй.

Авлига - Эрүүл мэндийн эсрэг гэмт хэрэг

Материалд тавигдах шаардлага

- 1% зураг
- Судалгаанд тулгуурласан
- Онол, аргазүйн үндэслэлтэй

Материалыг цахим шуудангаар буюу биеэр авчран өгч болно.

ҮНЭГҮЙ ТАРААГДАНА

Монгол Улсын Авлигатай тэмцэх газар
Улаанбаатар хот - 14250, Сөүлийн гудамж 41,
Утас: 70113565, 70112565
Цахим шуудан: gbbatzorig@iaac.mn
Цахим хуудас: iaac.mn

ISBN 978-999297441-9



9 789992 974414