



ХУУЛЬ ЗҮЙН
ҮНДЭСНИЙ ХҮРЭЭЛЭН

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН
ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАХ СУДАЛГАА

2018

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАХ СУДАЛГАА¹

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАХ СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын Их Хурлын 2016 оны 45 дугаар тогтоолоор баталсан Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 5 дахь хэсгийн 5.1-д “Тогтвортой, хариуцлагатай улс төрийн соёлыг төлөвшүүлж, хүчтэй, чадамжтай, хууль дээдэлсэн төрт ёсыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтална” гэж тусгасан, “Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлж, хууль тогтоомж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчин бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан хохирлыг өөрөө хариуцан төлж барагдуулах хуулийн зохицуулалтын хэрэгжилтийг хангана.”, “Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын хувьд шаардлага хангахгүй, хариуцлага алдаж, ёс зүйн алдаа гаргасан төрийн бүхий л албан тушаалтныг танил тал, нам эвслийн эрх ашгийг харгалзахгүйгээр хуулийн дагуу хариуцлага тооцож, төрийн албаны нэр хүндийг өсгөнө.” гэсэн зорилтуудыг дэвшүүлсэн.

Энэ хүрээнд Засгийн газраас Төрийн албан хаагчийн сахилга хариуцлагын тухай хуулийн төслийг санаачлан боловсруулж байгаа бөгөөд Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал” /цаашид “Аргачлал” гэх/-ыг ашиглан, аргачлалын 2.1-д зааснаар (1) асуудалд дүн шинжилгээ хийх, (2) асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг томъёолох, (3) тухайн асуудлыг зохицуулах хувилбаруудыг тогтоож, тэдгээрийн эерэг болон сөрөг талыг харьцуулан судлах, (4) зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөг тандан судлах, (5) зохицуулалтын хувилбаруудыг харьцуулж дүгнэлт хийх, (6) тухайн зохицуулалтын талаарх олон улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа хийх, (7) зөвлөмж боловсруулах үе шатны дагуу энэхүү судалгааг гүйцэтгэлээ.

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙСЭН БАЙДАЛ

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн.” гэж, Дөчин зургадугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албан хаагч Монгол Улсын иргэн байх бөгөөд Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана” гэж, Төрийн албаны тухай хуулийн 4.1 дэх хэсэгт “Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн”, мөн хуулийн 3.2-т “Төрийн албаны мөн чанар нь ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэхэд оршино” гэж тус тус хуульчлан төрийн албаны үйл ажиллагааны суурь үзэл баримтлал, зарчмыг тодорхойлсон.

УИХ-аас 1995 онд Төрийн албаны тухай хуулийг баталж 2002 онд шинэчлэн найруулсан бөгөөд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, сахилгын хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн үндсийг бий болгосон. Төрийн албаны тухай хуульд “...төрийн болон тусгай албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хуулиар тогтооно” гэж, төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг төрийн албаны төв байгууллагын

¹ Тус судалгааг Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн Эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга, хууль зүйн доктор, дэд профессор П.Амаржаргал удирдан, эрдэм шинжилгээний ажилтан Б.Гончигсумлаа, Э.Уянга нар хамтран гүйцэтгэв.

саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно” гэж, “төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг болон улс төрийн аливаа нөлөөлөлд автахгүй төвийг сахихтай холбогдсон зохицуулалтыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн хөдөлмөрийн дотоод журам болон хөдөлмөрийн гэрээ, контрактиар тодорхойлно” гэж тус тус тодорхойлон төрийн албан хаагчдад хүлээлгэх хариуцлагын талаар зохицуулан хуульчилсан нь төрийн албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлөх, огцруулах үндэслэлийг зааж, төрийн албаны үндсэн зарчим зөрчигдөхөөс сэргийлж төрийн албаны хариуцлагыг бэхжүүлэх чухал нөхцөл болсон.²

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хуулиар тогтоохоор хуульчилсан боловч Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Ерөнхий сайд, Засгийн газрын гишүүн, бүх шатны Засаг дарга, Засаг даргын орлогч зэрэг улс төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг тусгайлан тогтоосон хууль тогтоомж, дүрэм гараагүй байна.

1.1. Асуудлын мөн чанар, цар хүрээг тодорхойлох

Судалгаанд Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн хэрэгцээ, шаардлага, мөн чанар, цар хүрээг дараах байдлаар тогтоов. Үүнд:

Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцооны нэгдсэн зохион байгуулалт, үр нөлөө

Төрийн албан хаагчид ёс зүйн хэм хэмжээ, хариуцлагын талаар хууль, дүрэм, журам багагүй батлагдан хэрэгжиж байгаа хэдий ч төрийн эрх мэдэл хуваарилах зарчим, төрийн улс төрийн албан тушаалтан болон төрийн өндөр албан тушаалтны эрх зүйн байдлын онцлог зэргээс хамаарч Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлагын тогтолцоо төрийн албаны бүх хүрээнд үйлчилдэггүй, албан тушаалтныг огцруулах, чөлөөлөх зохицуулалт нь хэрэгждэггүй явдал байсаар байна.³

Төрийн албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагыг тус бүрийн хууль болон холбогдох дүрэм журмаар зохицуулсан нь хариуцлага оногдуулах нийтлэг журам, нэгдсэн тогтолцоог алдагдуулах, асуудлыг ойлгомжгүй байдалд хүргэж болохоор байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2017 оны үйл ажиллагааны тайланд тусгагдсанаар төрийн захиргааны байгууллагуудын дэргэд 618 ёс зүйн хороо ажиллаж байгаа бөгөөд эдгээр ёс зүйн хороодоос ирүүлсэн мэдээг нэгтгэн үзвэл 2017 онд нийт 334 ёс зүйн зөрчил бүртгэгдэн хянан шийдвэрлэгдсэн нь 2016 оноос 141-ээр өсжээ.⁴

Төрийн албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил буурах бус эрчимтэй өссөн дээрх тоон үзүүлэлт нь өнөөгийн төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцооны үр нөлөө хангалттай бус буюу өөрчлөлт, шинэчлэлт хийх зайлшгүй шаардлагатай байгааг харуулж байна.

УИХ-ын Тамгын газрын Судалгаа, шинжилгээ, олон нийттэй харилцах төвөөс 2009 онд гүйцэтгэсэн “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаарх хэвлэлийн нийтлэлийн контент-анализ” судалгаанд төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаатай холбогдсон харилцааг зохицуулах, төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байдлыг хангах, иргэнд хүргэх төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр 20 шахам зохих хууль тогтоомж, эрхийн актуудыг батлан гаргаж байгааг дурдаад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм хичнээн олныг баталсан ч гэсэн эдгээр ёс зүйн дүрмүүд нь төрийн албан хаагч бүрийн үйл ажиллагаанд хэвшил болон мөрдөгдөж хараахан чадахгүй байгааг дурдсан⁵ байна.

² Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал. 2 дахь тал.

³ Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал. 3 дахь тал.

⁴ Мөн мэнд.

⁵ Бодлогын судалгаа, шинжилгээ. УИХ-ын Тамгын газрын Судалгаа, шинжилгээ, олон нийттэй харилцах төв. УБ., 2009. 326 дахь тал.

Төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах

Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг сайжруулах нэг чухал үзэл санаа бол төрийн албан хаагч үүргээ гүйцэтгэх явцдаа өөрийн буруутай үйл ажиллагаанаас төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах явдал юм. Энэхүү зохицуулалт өнөөгийн хүчин төгөлдөр хэрэгжиж буй хууль тогтоомжид бүрэн тусгагдаж чадаагүй тул хохирлыг нөхөн гаргуулах ажил бодитойгоор хийгдэхгүй байна.

2002 онд баталсан Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2.7 дахь хэсэгт “хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцад гаргасан алдааны улмаас төрийн албан хаагчийн учруулсан хохирлыг төр хариуцах” тухай заасан бол 35.1.2. “төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн биелэлтийг зохион байгуулах, төрийн албанд шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх мэргэшил, арга зүйн удирдлагаар хангах, төрийн байгууллагын үйл ажиллагааг зохицуулсан стандартын хэрэгжилтийг шалган зааварлах, зөрчлийг арилгуулах хугацаатай үүрэг өгөх, гүйцэтгэлд нь хяналт тавих, энэ хуулийн 39.1-д заасан маргааныг хянан шийдвэрлэх, албан тушаалтны буруутай үйл ажиллагаанаас төрд учруулсан хохирлыг арилгуулахаар төрийн нэрийн өмнөөс шүүхэд нэхэмжлэл гаргах”-аар заасан байна.

Сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх

Монгол Улсад төрийн өндөр албан тушаалтныг УИХ-ын 2002 оны 73 дугаар тогтоолоор тодорхойлсон бөгөөд төрийн захиргааны, төрийн тусгай, төрийн улс төрийн албан тушаалууд багтдаг.

Төрийн үйлчилгээний албан хаагчдад сахилгын хариуцлага хүлээлгэх харилцаа нь хөдөлмөрийн эрх зүй буюу хувийн эрх зүйн зохицуулах зүйл байдаг бол төрийн тусгай албан хаагчид хүлээлгэх сахилгын хариуцлага нь мэргэжлийн болон албаны эрх ашгийн шаардлагаас хамаарч өргөн агуулгаар тодорхойлогдож, захиргааны эрх зүй дэх төрийн албаны эрх зүй хэмээх институтын зохицуулалтад хамаарна.⁶

Төрийн албаны тухай хуулийн 17.1-т Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Улсын Их Хурал тогтоох тухай заасан бол Улсын Их Хурлын 2002 оны 73 дугаар тогтоолоор “Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаатай адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэл”-ийг батлан дараах байдлаар тогтоосон байдаг. Үүнд:

- Улс төрийн албан тушаалд: Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Монгол Улсын Их Хурлын дарга, Монгол Улсын Ерөнхий сайд, Монгол Улсын Их Хурлын дэд дарга, Монгол Улсын Их хурлын гишүүн, Монгол Улсын Засгийн газрын гишүүн, Монгол Улсын сайд, Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн дарга, Нийслэлийн Засаг дарга бөгөөд Улаанбаатар хотын Захирагч, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дарга, Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын дарга, Аймгийн Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын Тэргүүлэгчдийн дарга, Аймгийн засаг дарга, дэд сайдын албан тушаал, Ерөнхийлөгчийн зөвлөх, Улсын Их Хурлын даргын зөвлөх, Ерөнхий сайдын зөвлөх;

- Захиргааны албан тушаалд: Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дарга, Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүн, Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гүйцэтгэх нарийн бичгийн дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн орон тооны гишүүн,

⁶ Н.Мөнхзүл. Төрийн тусгай албан хаагчид хүлээлгэх сахилгын хариуцлагын эрх зүйн зохицуулалт. Докторын зэрэг горилсон бүтээл. УБ., 2016 он. 26 дахь тал.

- Төрийн тусгай албан тушаалд: Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн дарга, Монгол Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч, Монгол Улсын Ерөнхий прокурор, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, Монгол Улсын Ерөнхий аудитор, Авилгатай тэмцэх газрын дарга, Монгол Улсын дээд шүүхийн шүүгч, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга, Монгол банкны Ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, Үндэсний статистикийн газрын дарга, Монгол Улсын Ерөнхий прокурорын орлогч, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, Авилгатай тэмцэх газрын дэд дарга, Монгол банкны дэд ерөнхийлөгч, Монгол Улсын Ерөнхий аудиторын орлогч, Үндэсний статистикийн газрын дэд дарга, Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын гишүүн, Санхүүгийн зохицуулах хорооны орон тооны гишүүн, Сонгуулийн ерөнхий хорооны нарийн бичгийн даргын албан тушаал байна.

Дээрх албан тушаалд сонгогдсон болон томилогдсон иргэдэд хариуцлага хүлээлгэх хууль, эрх зүйн орчин хангалтгүй байгаа тухай, төрийн өндөр албан тушаалтны ёс зүй, хариуцлагын талаар хуульчлан баталгаажуулах талаар ярьж, бичиж, хууль тогтоомж батлах тухай санал, санаачилга гаргасаар байна. Тухайлбал “Төрийн өндөр албан тушаалтны ёс зүйн тухай” хуулийг шинээр боловсруулж 1998 онд багтаан Улсын Их Хуралд оруулах талаар Улсын Их Хурлын 1998 оны “Төрийн хяналтыг сайжруулах зарим арга хэмжээний тухай” 10 дугаар тогтоол⁷-оор зааж өгч байжээ. Мөн 2015 онд Сонгогдсон болон томилогдсон албан тушаалтанд хариуцлага тооцох, эргүүлэн татах тухай хуулийн төслийг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч санаачилсан⁸, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчөөс 2015 онд “Авилгатай тэмцэх, хариуцлага, шударга ёсыг бэхжүүлэх үндэсний хөтөлбөр батлах тухай” Улсын Их Хурлын тогтоолын төслийг Монгол Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлснийг нэгдсэн хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонх хэлэлцэхийг дэмжээгүй байна.

Улсын Их Хурлаас 2016 оны 45 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 5.1-т “Тогтвортой хариуцлагатай улс төрийн соёлыг төлөвшүүлж, хүчтэй, чадамжтай, хууль дээдэлсэн төрт ёсыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтална” гэж тусган Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлж, хууль тогтоомж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчин бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан хохирлыг өөрөө хариуцан төлж барагдуулах хуулийн зохицуулалтын хэрэгжилтийг хангана”, “Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын хувьд шаардлага хангахгүй, хариуцлага алдаж, ёс зүйн алдаа гаргасан төрийн бүхий л албан тушаалтныг танил тал, нам эвслийн эрх ашгийг харгалзахгүйгээр хуулийн дагуу хариуцлага тооцож, төрийн албаны нэр хүндийг өсгөнө” гэсэн зорилтуудыг дэвшүүлсэн.

Эдгээр зорилтуудыг хэрэгжүүлэхээр 2016 онд Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө батлах тухай 121 дүгээр тогтоолд 1/Захиргааны ерөнхий хууль, Төрийн албаны тухай хуулиудын холбогдох заалтуудын хэрэгжилтэд хяналт тавих, 2/ Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс сэргийлэх тухай хууль, Төрийн албаны тухай хуулиудын холбогдох заалтуудын хэрэгжилтэд хяналт тавих ажлыг хэрэгжүүлэх тухай заасан.

Засгийн газраас 2018 оны 4 дүгээр сард Төрийн албаны сахилга, хариуцлагын тухай хуулийн төсөл⁹, Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төслийн

⁷ Улсын Их Хурлын 1998 оны 10 дугаар тогтоол. Төрийн хяналтыг сайжруулах зарим арга хэмжээний тухай. <http://legalinfo.mn/law/details/6675?lawid=6675>. Сүүлд үзсэн 2018.10.04.

⁸ Ч.Өнөрбаяр: Төрийн албыг хариуцлагажуулах чиглэлд иж бүрэн, цогц хуулиуд гаргахыг зорьж байна. 2015.1.15 <http://www.oloo.mn/n/10266.html> сүүлд үзсэн. Сүүлд үзсэн 2018.10.04.

⁹ <http://zasag.mn/news/view/19624>

үзэл баримтлал, хуулийн төслийг бэлтгэсэн байгаа нь дээрх Улсын Их Хурлаас 2016 оны 45 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 121-р тогтоолын үйл ажиллагаатай уялдахгүй байна.

Тиймээс өнөөгийн нийгмийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн төрийн албаны хариуцлагын тогтолцоог төгөлдөржүүлэх, хууль тогтоомжид ёс зүйн болон улс төрийн хариуцлагын талаарх зохицуулалт шаардлагатай эсэхийг тодруулахыг зорилоо.

Төрийн албанд сонирхлын зөрчил газар авч, эрх ашгийн эрэмбэ алдагдсанаар хэсэг бүлэг хүнд тухайн цаг үедээ ашигтай ч хэтдээ улс үндэсний аюулгүй байдалд хохиролтой, аюулт эрсдэл буй болгох хорлон сүйтгэх гэмт хэргийн шинжтэй үйлдлийн хүрээ өргөсөж байгаа..., төрийн цэгцтэй, туйлбартай, хариуцлагатай, бие даасан, нээлттэй ил тод, хуулийг чандалсан бодлого тодорхойгүй..., Монголын төрд сахилга хариуцлагагүй, хууль зөрчдөг, хувийн эрх ашгийг эрхэмлэдэг, үндэсний аюулгүй байдал, язгуур эрх ашгийн талаар төсөөлөлгүй, төрийн албанд бэлтгэгдээгүй хүмүүс олширсон¹⁰.

Хуулийг дээрээ дэндүү зөрчиж үлгэргүй байдал үзүүлэн..., УИХ Үндсэн хууль зөрчжээ гэж Цэц дүгнэлт гаргасан нь олон ч хэнд ч ямар ч хариуцлага яригдаагүй. Хуулийг дэмий л үгүйсгэхийн оронд түүнийг дээдэс зөрчиж байгаатай тодорхой хариуцлага тооцох “бага чулуугаар их чулуу хагална” гэдэг шиг өнөөгийн “нийгмийн захиалга” болжээ.¹¹

Төрийн захиргааны байгууллагад гүйцэтгэх албан тушаалтнууд өөрийн удирдах албан тушаалтны ёс зүйн байдлыг үнэлсэн байдлыг дүгнэхэд 44% сэтгэл ханамж маш муу, 28% сэтгэл ханамж муу, 16% сэтгэл ханамж дунд, үлдсэн 12% нь сэтгэл ханамж сайн гэсэн үр дүн гарсан байна. 70-аас илүү хувь нь сэтгэл ханамж муу байгаа нь удирдлагууддаа сэтгэл хангалуун бус байдаг¹², Төрийн албаны зөвлөлөөс 2014 онд нийт 347 ёс зүйн зөрчил бүртгэгдсэнээс төрийн удирдах албан тушаалтантай холбоотой 31 зөрчил, 2015 онд нийт 212 ёс зүйн зөрчил бүртгэгдсэнээс төрийн удирдах албан тушаалтантай холбоотой 28 зөрчил, 2016 онд нийт 193 ёс зүйн зөрчил бүртгэгдсэнээс 19 нь удирдах албан тушаалтантай холбоотой¹³ байна. Энэ мэт төрийн өндөр албан тушаалтнаас эхлэн доошлох тусам хариуцлага улам бүр чангарч, үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдах явдал газар авсныг¹⁴ төрийн зардлаар нөхөн олговор олгож цайруулан хууль бус шийдвэр гаргасан удирдлагад хариуцлага тооцсон нь цөөхөн байна.

Сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх тухай буюу төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоо алдагдсан, зөв системчлэх шаардлагатай, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлагатай байгаа талаар манай улсад судалгаа нэлээд их байна. Улс төрийн нэг намын тогтолцоонд орсон, төрийн албыг улс төрийн үзэл бодол нэгтгэн, ойр төрөл, танил талд даатгадаг тогтолцоог /spoil system¹⁵/ мэргэшсэн тогтвортой,

¹⁰ С.Энхзориг. Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын менежментэд тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам. Төрийн тусгай албадын хөгжлийн нийтлэг чиг хандлага ба сорил онол практикийн бага хурлын эмхэтгэл. УБ., 2015 он. 226 дахь тал.

¹¹ Б.Чимид. Өнөөгийн улс төр хуульчийн нүдээр. УБ., 2006 он. 126 дахь тал.

¹² МУИС, МУБИС, ШУТИС, ШУА-ийн Философийн хүрээлэн. МУИС-ийн философийн салбар төгсөгчдийн холбоо. Хэрэглээний ёс зүйн асуудлууд: Эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлийн эмхтгэл. УБ., 2017 он. 118 дахь тал.

¹³ Төрийн албаны зөвлөл. Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн мэдээ. УБ., 2017 он.

¹⁴ Хууль бусаар ажлаас халагдсан хүмүүсийн нөхөн олговрыг олгох зорилгоор 2017 оны төсвийн тодотголд 4.6 тэрбум төгрөгийг тусгасан байгаа юм. <http://www.oloo.mn/n/47956.html>. Сүүлд үзсэн 2018.10.05.

¹⁵ Г.Тамир “Чадахуйн зарчим ба төрийн албанд тулгамдаж буй зарим асуудал, шийдвэрлэх арга зам”

үр дүн, үр чадварт суурилсан тогтолцоо /“merit system”¹⁶/-оор солиход одоогийн үйлчилж буй төрийн тогтолцооны аль хэсэгт алдаа дутагдал байгаад анхаарч үзэх нь зүйтэй юм. Гадаад улсын туршлага, дотоодын төрийн албыг тал бүрээс нь судалсан судалгааны ажлууд нэлээд байна. Тухайлбал залуу эрдэмтэн, хууль зүйн доктор (Ph.D) П.Амаржаргал Япон Улсын туршлагаас дүгнэж үзэхдээ “улс орны нийгэм, эдийн засгийн тогтвортой байдлыг хангах, гол үүргийг хэрэгжүүлэгч төрийн албанд улс төрийн нөлөөллийг багасгах чиглэлээр улс төрийн соёл, төлөвшил, хүсэл зориг зайлшгүй шаардлагатай” гэжээ. Хууль зүйн доктор Н.Мөнхзүл төрийн жинхэнэ албан хаагчийн сахилгын хариуцлагын эрх зүйн зохицуулалтыг судлан “Төрийн албан дахь сахилгын хариуцлага хүлээлгэхтэй холбогдсон харилцааг нэгдсэн тогтолцоонд оруулж, Төрийн албаны тухай хуульд сахилгын шийтгэлийн төрлийг нэгдмэл байдлаар хуульчлах” тухай тусгажээ.

Мөн хууль зүйн шинжлэх ухааны эрдэмтдээс Б.Уранцэцэг (Ph.D) “Төрийн албаны тухай хууль, бусад хууль хоорондын зөрчил, хийдэл, түүнийг арилгах арга зам” сэдэвт илтгэлдээ “Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахтай холбогдсон 26 дугаар зүйлийн 26.1.3 (халах шийтгэл) дахь заалтыг 25 дугаар зүйлийн төрийн албанаас халах гэсэн зохицуулалттай холбож уялдуулаагүй нь энэ хуулийн хийдэл гэж үзэж байна.”, “Төрийн албаны хууль дахь зарим хэлбэрийн зохицуулалт төрийн алба мэргэшсэн байх зарчимд харш, төрийн алба чанартай байх явдалд сөрөг нөлөөлсөн, оновчгүй зохицуулалт байгаад шүүмжлэлтэй хандах нь зүйтэй” гэсэн байна.

Ингэхдээ “Аливааг лавтай судалъя гэвэл эхлээд тухайн үзэгдлийг төрүүлсэн эх, үндэс, язгуурыг нь авч үзэх хэрэгтэй. Нэг нь нөгөөгөөсөө урган гарсан буюу том нь жижгээ багтаасан ойлголтууд үзэгдлүүд байдаг” гэж Хөдөлмөрийн баатар, гавьяат хуульч Б.Чимид асан хэлсэн тухай Б.Уранцэцэг (Ph.D) илтгэлдээ дурдсан байгааг анхааран үзэх шаардлагатай юм.

1.2. Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа этгээдийг тодорхойлох

Өмнөх бүлэгт тодорхойлсон судалгаа гүйцэтгэх хүрээ, тулгамдсан асуудалтай холбоотойгоор дараах нийгмийн бүлэг, иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бусад этгээдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгдөж байна.

Хүснэгт 1

Эрх ашиг нь хөндөгдөх бүлэг		Нөлөөлж буй хэлбэр
	Төрийн албан хаагч	Төрийн албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой болгосноор сахилгын хариуцлагын талаарх нэгдсэн зохион байгуулалт сайжирна. Төрийн албан хаагч өөрийн үйлдлийн үр нөлөөг ухамсарлах, хариуцлагын түвшин нэмэгдэнэ. Төрийн өндөр албан хаагч нарын үйлдэлд эрх зүйн хариуцлага хүлээлгэх боломж нэмэгдэнэ.
	Төрийн байгууллага	Төрийн албан хаагчдад хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоо сайжирснаар төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаа тогтвортой, үр дүнтэй болно. Ажлаас үндэслэлгүй халсан, шилжүүлсэн зэрэг төрийн албан хаагчийн буруутай үйл ажиллагаанаас учирсан хохирлыг төсвийн хөрөнгөөр барагдуулдаг байсныг бодитоор эргэн төлүүлэх боломж бүрдэнэ.

Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын менежментэд тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам (онол практикийн бага хурлын эмхэтгэл). ХЗЯ, НҮБ-ын хүн амын сан, ХАХНХЯ. УБ., 2015 он. 226 дахь тал.

¹⁶ “Мэргэшсэн тогтвортой, үр дүнд суурилсан боловсон хүчин төрийн албаны үндэс болох нь: Япон Улсын туршлага.” П.Амаржаргал. (Ph.D). Төрийн албаны шинэтгэл ба тулгамдсан асуудал. Эрдэм шинжилгээний бага хурлын эмхэтгэл. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл. УБ., 2017 он.

Иргэн	Төрийн албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоог сайжруулснаар төрийн байгууллагын иргэдэд үйлчлэх үйлчилгээний стандарт нэмэгдэнэ. Иргэд ая тухай орчинд, түргэн шуурхай үйлчилгээ авах боломжоор хангагдахын зэрэгцээ хууль тогтоомжийн хэрэгжилт сайжрах талтай.
Аж ахуйн нэгж	Төрийн албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоог сайжруулснаар төрийн байгууллагаас иргэн, аж ахуйн нэгжид үйлчлэх үйлчилгээний стандарт нэмэгдэнэ. Төрийн үйлчилгээг түргэн шуурхай авах боломжоор хангаснаар аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаанд эерэг нөлөө үзүүлнэ.

ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГЫГ ТОДОРХОЙЛСОН БАЙДАЛ

Төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх явцад тулгамдсан асуудал болон тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа этгээдийн талаар авч үзэв. Үүнд үндэслэн төрийн албан хаагчид хариуцлага оногдуулах үр нөлөөтэй тогтолцоо бүрдүүлэх явдлыг ерөнхий зорилго болгосон бөгөөд төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах, сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг дэд зорилго болгон дэвшүүллээ.

Үүнд:

1) Төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх оновчтой тогтолцоог бий болгох;

2) төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах, сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх.

ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ЭЕРЭГ, СӨРӨГ ТАЛЫН ХАРЬЦУУЛАЛТ

Төрийн албан хаагчийн улс төрийн гишүүнчлэл болон санхүүжилтэд холбогдох асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор зохицуулалтын түвшний хувилбар бүрийг “зорилгод хүрэх байдал” болон “зардал, үр өгөөжийн харьцаа” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлэв.

Үнэлгээг Хүснэгт 2-оос үзнэ үү.

Хүснэгт 2

Хувилбар	Зорилгод хүрэх байдал	Зардал, үр өгөөжийн харьцаа	Үр дүн
1 Тэг хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах	Өнөөгийн тулгамдаж буй бэрхшээл хэвээр үргэлжлэх бөгөөд зорилгод хүрэх боломжгүй.	Нэмэлт зардал гарахгүй бөгөөд тулгамдсан асуудал хэвээр үргэлжилнэ.	Үр дүн сөрөг.
2 Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ухуулга, сурталчилгаа хийх	Төрийн албан хаагчийн сахилгын хэм хэмжээ болон иргэний шаардлага тавих эрхийн талаар сурталчилгаа хийх боломжтой. Уг арга хэмжээ нь зорилгоо биелүүлэхэд бага хэмжээгээр нөлөөлөх боломжтой. Харин тулгамдаж буй бэрхшээлийг бүрэн шийдвэрлэх боломжгүй.	Зардал ихээхэн хэмжээнд шаардагдах бөгөөд сурталчилгааг тогтмол явуулах хэрэгтэй. Асуудлыг үүсгэх гол шалтгааныг арилгаж, сөрөг үр дагаврыг бууруулж чадахгүй.	Тодорхой үр дүнд хүрэхгүй.
3 Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх	Төрийн албан хаагчийн сахилгын хэм хэмжээг дагаж мөрдөх, тэдэнд хариуцлага оногдуулах харилцаанд эдийн засгийн хэрэгслийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийхэд тохиромжгүй болно.	Асуудлыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг арилгахад нөлөөлөхгүй бөгөөд сөрөг үр дагаврыг бууруулж чадахгүй.	Тодорхой үр дүнд хүрэхгүй.

4	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх аргаар асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг биелүүлэх боломжгүй.	Төрөөс санхүүгийн интервенц хийх аргаар асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй.	Тодорхой үр дүнд хүрэхгүй.
5	Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвслээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх	Төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх харилцаа нь Төрийн албаны тухай хууль болон түүнд нийцүүлсэн бусад хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг бөгөөд хуульд заасан эрх бүхий этгээд хариуцлага оногдуулдаг. Иймд хариуцлага хүлээлгэхтэй холбогдох асуудлыг төрийн бус байгууллагад шилжүүлэх боломжгүй юм. Гэвч төрийн албан хаагчийн сахилгын хэм хэмжээг дагаж мөрдүүлж хэвшихэд төрийн бус байгууллагын хяналт ач холбогдолтой байна.	Иргэний нийгмийн оролцоог дэмжихэд зохих хэмжээний зардал гарах боловч үр ашиг хангалттай бус байна.	Тодорхой үр дүнд хүрэхгүй.
6	Захиргааны шийдвэр гаргах	Тухайн салбарын түвшинд болон Засгийн газар, УИХ-аас дүрэм батлах замаар асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой. Төрийн албаны тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1 "Энэ хуулийн 10.1.1, 10.1.3-т заасан албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор тогтооно." хэмээн заасны дагуу төрийн албан хаагчийн хариуцлагаар дагнасан хууль батлах замаар зохицуулах нь илүү үр дүнтэй байж болох юм.	Тусгайлсан хууль баталснаар нэмэлтээр өндөр зардал гарахгүй.	Зарим үр дүн гарах боловч зорилгодоо бүрэн хүрэхгүй.
7	Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах	Төрийн албан хаагчийн сахилгын хэм хэмжээ болон түүнд хүлээлгэх хариуцлагыг дүрмээр тогтоох боломжтой хэдий ч төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх оновчтой нэгдсэн тогтолцоог бий болгохдоо хууль батлах замаар хэрэгжүүлэх нь ач холбогдолтой. Мөн төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах, сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэхтэй холбогдох бусад зохицуулалт хуульчлагдсан байдаг тул энэхүү эрэмбийг алдагдуулалгүй ижил түвшинд зохицуулалт хийх нь чухал байна.	Хоёрдугаар бүлэгт заасан зорилгуудыг хууль батлах замаар гүйцэтгэхэд хуулийн хэрэгжилттэй холбогдуулан зохих хэмжээнд зардал гарах боловч тусгайлсан хэт өндөр зардал гарахааргүй байна. 1-д заасан намын гишүүнчлэлтэй холбогдох зорилгыг хууль батлах замаар биелүүлэхэд бага хэмжээний зардал гарахаар байна. Мөн энэ зохицуулалтын үр дүнд нийгэмд өгөх үр өгөөж сайн байна.	Зорилгодоо бүрэн хүрэх боломжтой.

Дээрх харьцуулалтаас авч үзвэл 2 дугаар бүлэгт заасан зорилго буюу Төрийн албан хаагчийн хариуцлагатай холбогдох асуудлыг хууль батлах замаар шийдвэрлэх хамгийн оновчтой хувилбар байна.

Аргачлалын 5.5-т "асуудалд дүн шинжилгээ хийж, зохицуулалтын хувилбаруудыг сонгож тандан судлах явцад тухайн асуудлыг зөвхөн хууль гаргах замаар шийдвэрлэнэ гэсэн дүгнэлт гарсан тохиолдолд хууль тогтоомжийн төслийн бүтэц, агуулга, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, шинээр боловсруулах шаардлагатай

хууль тогтоомжийг ерөнхий байдлаар бичнэ” гэж заасны дагуу Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төсөл боловсруулах нь зүйтэй гэж үзэв. Мөн хуулийн төсөлд тусгагдвал зохих зарим зохицуулалтын агуулгыг тодорхойлов. Үүнд:

1. Төрийн албан хаагчийн сахилгын хэм хэмжээний нэгдсэн стандарт тогтооно. Ингэхдээ зарим албан тушаалын онцлогийг харгалзан хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэлбэр, баталгаанд ялгавартай авч үзэх боломжийг бусад тусгайлсан хуульд нь нээлттэй үлдээх;

2. Төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх ажиллагааг зохицуулах;

3. Төрийн албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагыг төрөлжүүлэн тусгах.

Хуулийн төсөлд тусгагдвал зохих зохицуулалт.

1. Төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх оновчтой тогтолцоог бий болгох.

2. Төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах;

3. Сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх.

ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫН ҮР НӨЛӨӨГ ТАНДАН СУДЛАХ

Аргачлалын 6 дахь хэсэгт заасны дагуу сонгон авсан зохицуулалтын хувилбар бүрийн үр нөлөөг дараах шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үнэлсэн болно.

5.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Дэвшүүлсэн зохицуулалтын хувилбаруудыг ерөнхийд нь дүгнэвэл Төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх оновчтой тогтолцоог бий болгох, Төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах, сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх нь шударгаар төрийн үйлчилгээ авах иргэний эрхийн баталгаа нэмэгдэх давуу талтай байна. Мөн төрийн албан хаагчийн хариуцлага дээшилснээр хууль дээдлэх зарчим бодитой хэрэгжих байдлыг нэмэгдүүлнэ.

5.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Зохицуулалтын хувилбарууд нь дотоод болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагаа, тэдгээрийн чөлөөт өрсөлдөөнд нөлөөлөхөөргүй байна. Хуулийн хэрэгжилттэй холбогдуулан аж ахуйн нэгжийн захиргааны зардал нэмэгдэхгүй бөгөөд зөвлөл, ажлын албатай холбогдох зардлыг улсын төсвөөс гаргана.

5.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Нийгэмд ямар нэгэн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй. Төрийн албан хаагчийн хариуцлага нэмэгдэх, иргэдийн дунд төрийн албаны нэр хүнд өсөх эерэг талтай.

5.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Байгаль орчинд ямар нэгэн шууд болон шууд бус сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.

Жич: Хүний эрх, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг шалгуур асуултын дагуу тандан судалсан байдлыг 1, 2, 3, 4 дүгээр Хавсралтаас үзнэ үү.

ТАВ. ГАДААД ОРНУУДЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХАРЬЦУУЛАЛТ

Парламентын гишүүн ёс зүйн дүрэм зөрчсөн тохиолдолд ямар хариуцлага хүлээлгэх болон хэн хариуцлага ногдуулах ёстой вэ гэх асуулт зүй ёсоор гарч ирнэ. Үүнд гишүүний гэмт хэрэг үйлдсэн тохиолдлыг харуулаагүй болно.

Ихэнх орны хувьд ёс зүйн дүрэм зөрчсөн үйлдэл хүлээлгэх хариуцлага нь парламентын дэг журмыг зөрчигсдөд хүлээлгэх сахилгын шийтгэлтэй адил байх боловч зарим парламент ёс зүйн алдаа гаргасан гишүүнд тусгай шийтгэл ногдуулдаг байна. Их Британид ёс зүйн зарим дүрмийг зөрчсөн үйлдлийг парламентыг үл хүндэтгэсэнд тооцдог бөгөөд онолын хувьд Нийтийн танхим нь зөрчил гаргасан гишүүнд хорих шийтгэл оногдуулах, тодорхой хугацаагаар гишүүний эрхийн түдгэлзүүлэх, гишүүнийг парламентын бүрэлдэхүүнээс хасах эрхтэй байх боловч практик дээр дээрх шийтгэлүүд төдийлөн хэрэгждэггүй байна. Ёс зүйн дүрэм зөрчсөн эсэхийг тогтоож, шийтгэл ногдуулах асуудлыг зөвхөн тусгай хороогоор дамжуулан Танхим шийдвэрлэнэ.

Япон Улсад парламентын гишүүн ёс зүйн дүрэм зөрчсөн бол хариуцлага тооцох асуудлыг Улс төрийн ёс зүйн зөвлөлдөх зөвлөл шийдвэрлэнэ. Дээр дурдсанчлан зөрчил гаргасан гишүүн хорооны сонголд үг хэлэх эрхтэй байна. Гишүүнийг ёс зүйн дүрэм зөрчсөн гэж шийдвэрлэсэн тохиолдолд дараах шийтгэлийг ногдуулна. Үүнд: 1/цаашид ёс зүйн дүрмийг баримтлах шаардлага тавих, 2/гишүүний хуралдаанд оролцох эрхийг тодорхой хугацаагаар хасах, 3/ гишүүнийг тодорхой өндөр албан тушаалаас огцрохыг шаардах зэрэг байна. Нөгөөтээгүүр, зөвлөл нь гомдлыг хянан шалгасны дүнд гишүүнийг гэм буруугүйд тооцсон тохиолдолд гишүүний нэр хүндийг сэргээх арга хэмжээ авч болно.¹⁷

Канад Улсын хувьд төрийн албан хаагчид нь хуулийн дагуу олон нийтэд үйлчлэх үндсэн үүргийг хүлээдэг бөгөөд сонгуулийн дагуу байгуулагдсан Засгийн газрын удирдлага дор олон нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалж ажилладаг байна. Канад Улсын Үндсэн хууль болон Засгийн газрын үйл ажиллагааны зарчмууд нь нийтийн албаны үүрэг, хариуцлага, үнэт зүйлсийг бий болгодог гэж тодорхойлжээ. Төрийн албан хаагчид ёс зүйн дүрмийг даган мөрдөх, төрийн албаны үнэт зүйлсийг өөрийн үйл ажиллагаа, зан төлөвөөрөө харуулах ёстой. Хэрэв төрийн албан хаагч төрийн албаны үнэ цэнийг алдагдуулж, зан төлөвийн зөрчил гаргавал сахилгын болон захиргааны арга хэмжээ авах, ажил эрхлэлтийг зогсоох хүртэл арга хэмжээ авдаг байна. Төрийн албаны удирдах албан тушаалтнууд нь хуулийн хүрээнд тусгай үүрэг хүлээдэг ба тухайлбал байгууллагынхаа ёс зүйн дүрмийг тогтоох, ёс зүй, үнэт зүйлсийг дээдэлсэн орчинг бий болгох, үлгэрлэх зэрэг болно. Түүнчлэн ажилтнуудын ёс зүйн асуудлууд, түүний дотор ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой асуудлаар зөвлөгөө авч, урьдчилан сэргийлэх боломжтой байдаг байна.¹⁸

ЗУРГАА. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандах судалгаагаар зохицуулалтын хувилбаруудыг харьцуулж үзсэний дүнд төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэхтэй холбогдсон тулгамдсан асуудлыг хууль батлах замаар шийдвэрлэх нь хамгийн оновчтой хувилбар байна.

Судалгаанаас үзвэл одоо байгаа Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалтыг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Захиргааны ерөнхий хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Авилгын эсрэг хууль зэрэг хууль тогтоомжтой нийцүүлэн Сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх, бусад төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоог бүрдүүлэх, хууль хоорондын уялдааг хангах нь зүйтэй байна.

¹⁷ Парламентын гишүүнд хариуцлага тооцох эрх зүйн зохицуулалт: Бусад орнуудын туршлага. УИХ-ын Тамгын газрын Мэдээлэл, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний хэлтэсийн судалгаа, мэдээлэл лавлагааны алба. 16 дахь тал.

¹⁸ Канад улсын Нийтийн албаны ёс зүйн дүрэм болон үнэт зүйлс.

Судалгаагаар, дээр дурдсан тулгамдсан асуудлын зохицуулалтын хувилбаруудыг харьцуулж үзсэний дүнд хамгийн оновчтой шийдвэрлэх хувилбар бол шинээр хуулийн төсөл боловсруулах явдал мөн хэмээн дүгнэж, дараах зарчмын шинжтэй асуудлыг анхаарах шаардлагатай байна. Үүнд:

Судалгаанд дурдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд дараах бодлогын хувилбаруудыг хуулийн төсөлд тусгах нь ач холбогдолтой гэж үзлээ. Үүнд:

- Төрийн албан хаагчид хариуцлагын тухай хуулийг батлах замаар сахилгын хэм хэмжээний нэгдсэн тогтолцоог бий болгох;

- Төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэж буй хоорондоо ялгаатай журмуудыг халж, тус хуулиар хариуцлага хүлээлгэх нийтлэг журмыг нарийвчлан тогтоох;

- Төрийн албан хаагчийн хүлээх хариуцлагын төрлүүдийг төрөлжүүлэн тусгах;

- Төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх журмыг нарийвчлан хуульчлах;

- Төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоо мерит зарчимд суурилсан байж чадахгүй алдагдсан байгаа явдлыг зөв системчлэх шаардлагатай байна. 2008 оны Төрийн албаны тухай хуулинд улс төрөөс хараат бус байлгаж тогтвортой ажиллуулах талаар өөрчлөлт хийгдсэн хэдий ч зөвхөн төрийн албаны хуулиндаа өөрчлөлт оруулаад нэмэргүй байгаа нь өнгөрсөн 10 жилийн туршлагаас харагдаж байна. Тиймээс уг сууриас нь буюу эрх мэдэл хуваарилахаас эхлэх өөрөөр хэлбэл төрийн албыг хэрэгжүүлэгч нь гүйцэтгэх засаглал байх тул гүйцэтгэх засаглалын эрх мэдлийг дангааршуулах нь хариуцлага нэмэгдэх, төрийн албанд улс төрийн нөлөөллийг багасгах, улс төрийн соёл, төлөвшил бий болох сайн талтай;

- Хуулийн уялдаа холбоог хангах. Өнөөгийн 600 гаруй хуулийг хэрэгжүүлэгч нь төр, засаг, хуулийн хэрэгжилт хангагдахгүй байгаа явдалд төр, засаг хариуцлага хүлээнэ. Өөрөөр хэлбэл хуулиар эрх олгосон, үүрэг бий болгосон Улсын Их Хурлын, Засгийн газрын гишүүнээр удирдуулсан эрх бүхий албан тушаалтан буюу албан хаагчид хариуцлага үүрэх учиртай. Төрийн алба нь 400 гаруй хуулийг дангаар хэрэгжүүлэгч буюу шууд оролцоотой байна. Өөрөөр хэлбэл төрийн албан хаагч эрх эдэлж, үүрэг хүлээсэн 400 гаруй хууль, төрийн захиргааны албан хаагчийн талаар зохицуулсан 188 хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Иймд хариуцлагыг сайжруулахад эдгээр хуулийн уялдаа холбоог хангах хийгдсэн, зөрчилдсөн асуудлыг засах явдал дутагдалтай байна;

- Төрийн бодлогоор зохицуулах. Монголд төрийн алба нь олон мянган жилийн түүхтэй өөрийн гэсэн өвөрмөц онцлогтой хөгжиж ирсэн. Гадаад улсын туршлагыг судлан өнөөгийн нийгмийн хөгжил, дэвшилтэй хөл нийлүүлэн алхах нь зүйтэй боловч өөрийн суурь бодлогын зарчим, аюулгүй байдлыг алдагдуулж болохгүй юм. 100 гаруй жилийн түүхтэй Төрийн удирдах ажилтан бэлтгэх сургуулиар дамжуулан төрийн бодлого, судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажил хийгдэж байсан нь өнөөг хүртэл уламжлагдан хэрэгжиж байгаа боловч төр, засгаас ач холбогдол өгөх нь улам бүр багассаар байгааг өргөжүүлэн хөгжүүлэх, судалгаанд суурилсан, мэргэжлийн дагнасан судлаачдын саналыг төрийн бодлого, хөтөлбөр төлөвлөгөөтэй уялдуулах шаардлагатай юм.

ДОЛОО. ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ НЭГ.МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

1. Авлигын эсрэг хууль ТМЭ., 2006 он, №35
2. Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай ТМЭ., 2001 он, №6
3. Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай ТМЭ., 2018 он, №31
4. Гаалийн тухай /шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2008 он, №23
5. Дипломат албаны тухай ТМЭ., 2000 он, №39
6. Захиргааны ерөнхий хууль ТМЭ., 2015 он, №28
7. Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай /Шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2016 он, №9
8. Зөрчлийн тухай /шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2017 он, №24
9. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай ТМЭ., 2017 он, №24
10. Зөвлөлдөх санал асуулгын тухай ТМЭ., 2017 он, №9
11. Зэвсэгт хүчний тухай (шинэчилсэн найруулга) ТМЭ., 2016 он, №36
12. Иргэний хууль ТМЭ., 2002 он, №7
13. Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай ТМЭ., 1995 он, №7
14. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тухай хууль ТМЭ., 1993 он, №3
15. Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай ТМЭ., 2007 он, №2
16. Монгол Улсын Засгийн газрын тухай ТМЭ., 1993 он, №3
17. Монгол Улсын Их Хурлын тухай /шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2006 он, №8
18. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай ТМЭ., 1992 он, №3
19. Монгол Улсын Үндсэн хууль ТМЭ., 1992 он, №1
20. Монгол Улсын Яамны эрх зүйн байдлын тухай ТМЭ., 2004 он, №16
21. Монгол Улсын шүүхийн тухай ТМЭ., 2012 он, №11
22. Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай ТМЭ., 2011 он, №26
23. Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай ТМЭ., 2012 он, №8
24. Прокурорын тухай /шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2017 он, №24
25. Сонгуулийн тухай ТМЭ., 2016 он, №4
26. Тагнуулын байгууллагын тухай ТМЭ., 1999 он, №35
27. Төрийн албаны тухай ТМЭ., 2002 он, №28
28. Төрийн албаны тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2018 он №1
29. Төрийн аудитын тухай ТМЭ., 2003 он, №2
30. Төрийн болон албаны нууцын тухай ТМЭ., 2017 он, №11
31. Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай ТМЭ., 1996 он, №11
32. Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах тухай ТМЭ., 2005 он, №48
33. Төрийн хяналт шалгалтын тухай ТМЭ., 2003 он, №2
34. Төсвийн тухай /шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2012 он, №03
35. Хөдөлмөрийн тухай ТМЭ., 1999 он, №25
36. Цагдаагийн албаны тухай /шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2017 он, №8
37. Цэргийн алба хаагчийн эд хөрөнгийн хариуцлагын тухай ТМЭ., 2002 он, №25

38. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай /Шинэчилсэн найруулга/ ТМЭ., 2017 он, №24

39. Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай ТМЭ., 2012 он, №11

40. Шүүхийн захиргааны тухай ТМЭ., 2012 он, №24

ХОЁР. НОМ, ГАРЫН АВЛАГА

41. Б.Чимид. Өнөөгийн улс төр хуульчийн нүдээр. УБ.,2006 он;

42. Б.Чимид. Төр, нам эрх зүйн шинэтгэлийн асуудал. Нэгдүгээр дэвтэр. УБ.,2008 он;

43. Б.Чимид. Төр, нам эрх зүйн шинэтгэлийн асуудал. Хоёрдугаар дэвтэр. УБ.,2008 он;

44. Б.Чимид. Үндсэн хуулийн үзэл баримтлал. УБ.,2017 он;

45. Г.Баяр-Эрдэнэ. Цэргийн албан хаагчийн ёс зүйн зарим асуудал. УБ.,2010 он;

46. Р.Вандангомбо. Төрийн албаны ёс зүй. Удирдлагын академи. УБ.,2007 он;

47. “Төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцааны зарим хэлбэрийн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлагатай”. Б.Уранцэцэг (Ph.D). Монголын төр, эрх зүй сэтгүүл. №4(62), УБ.,2010 он;

48. Судалгааны тайлангийн эмхэтгэл-I. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн. (2003-2009) “Төрийн байгууллага, албан тушаалтны хууль бус үйлдлээс учирсан гэм хорыг арилгаж байгаа байдал”. УБ.,2012 он.

49. Төрийн албаны шинэтгэл ба тулгамдсан асуудал. (Эрдэм шинжилгээний бага хурлын эмхэтгэл) Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөл. УБ., 2017 он.

50. Төрийн албан дахь сонирхлын зөрчлийн менежмент. (Гарын авлага) Европын Эдийн засгийн хамтын ажиллагааны хөгжлийн нийгэмлэг /OECD/ УБ.,2007 он.

51. Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын менежментэд тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам (онол практикийн бага хурлын эмхэтгэл). ХЗЯ, НҮБ-ын хүн амын сан, ХАХНХЯ. УБ.,2015 он.

52. Хууль дээдлэх ёс. Хууль зүйн эрдэм шинжилгээ, судалгаа, практикийн улирал тутмын сэтгүүл. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн. “Улс төрийн албан хаагчийн ёс зүй” М.Долгорсүрэн. №1(66), УБ.,2018 он.

53. Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд. Удирдлагын академи. “Төрийн албаны шинэтгэл, төрийн албан хаагчийн төлөвшлийн ёс зүйн тулгамдсан зарим асуудал” Г.Чулуунбаатар (Sc.D), “Салбарын хэм хэмжээ-ажилтныг идэвхжүүлэх хөшүүрэг болох нь” Б.Уранцэцэг (Ph.D). Эрдэм шинжилгээний бичиг №7, УБ.,2008 он.

54. Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд. Удирдлагын академи. “Төрийн захиргааны байгууллагын менежментийн чадамжид хийсэн шинжилгээ” Ч.Чулуунцэцэг (Ph.D), Ц.Өнөржаргал, Ё.Батсүх, “Хөдөлмөрийн харилцааны хүрээн дэх үл ялгаварлах зарчим ба төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн зохицуулалт дахь тэгш бус хандлага” Б.Уранцэцэг (Ph.D). Төрийн албанд хүний нөөцийг шилж сонгох ажилд сөргөөр нөлөөлж буй зарим хүчин зүйлс, Г.Энхтуяа. Эрдэм шинжилгээний бичиг №9, УБ.,2010 он.

55. Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд. Удирдлагын академи. “Төрийн албан дахь ашиг сонирхлын зөрчлийн тухай” Ц.Самбаллхүндэв (Ph.D), “Төрийн албан хаагчийн сахилга, хариуцлага, түүний эрх зүйн зохицуулалт” Б.Уранцэцэг (Ph.D) , “Төрийн захиргааны удирдах ажилтны манлайллыг дээшлүүлэх бодлого,

түүний хэрэгжилт” В.Өлзийбаяр (Ph.D), “Төрийн үйлчилгээний удирдах ажилтны ажлын хандлага” Ш.Оюунцэцэг, “Төрийн байгууллагын хүний нөөцийг идэвхжүүлэх зарим асуудал” Д.Даваасүрэн, Эрдэм шинжилгээний бичиг №9, УБ.,2010 он.

56. УИХ-ын Тамгын газар. Бодлогын судалгаа, шинжилгээ I боть. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаарх хэвлэлийн нийтлэлийн контент-анализ (2004-2008). Ц.Норовдондог (Ph.D), Ю.Эрдэнэтуяа (Ph.D), К.Пүрэвсүрэн, Т.Мягмаржав, Б.Мөнхцэцэг, О.Алтансүх, Б.Ариунжаргал, З.Бауыржан, Ч.Онончимэг, Д.Золбоо, У.Мөнхбат, О.Нарантуяа, Б.Цолмонбаяр, Ш.Хишигсүрэн, Ц.Түвшинзаяа, Д.Жигваагүнсэл УБ.,2009 он.

57. УИХ-ын Тамгын газар. Бодлогын судалгаа, шинжилгээ II боть. Авилга, төрийн албаны хүнд суртал, төрийн албан хаагчийн ашиг, сонирхлын зөрчлийн асуудлаар хийгдсэн судалгааны тойм. У.Мөнхбат, К.Пүрэвсүрэн, Ш.Хишигсүрэн, УБ.,2009 он.

58. УИХ-ын Тамгын газар. Бодлогын судалгаа, шинжилгээ II боть. Төрийн албан хаагчийн ангиллын тухай. (лавлагаа, мэдээлэл) У.Мөнхбат, К.Пүрэвсүрэн, Ш.Хишигсүрэн, УБ.,2010 он.

59. УИХ-ын Тамгын газар. Судалгааны эмхэтгэл XIV боть. “Төрийн өндөр албан тушаалтны эрхийг хязгаарлах” зарим асуудал. Г.Чулуун, “Төрийн албаны тогтолцоо, шинэтгэлийн талаарх бусад орнуудын туршлага ба Монгол Улсын нөхцөл байдал” Ц.Норовдондог (Ph.D), Ц.Товуусүрэн, Ө.Мөнхтунгалаг, Ц.Болормаа, Б.Нарантуяа УБ.,2013 он.

60. УИХ-ын Тамгын газар. Судалгааны эмхэтгэл XXVI боть. Гадаадын зарим орны Үндсэн хуульд яамдын нэрийг заадаг эсэх, ерөнхий сайдын яам байгуулах, эрх болон төрийн албаны төв байгууллагын талаарх зохицуулалт. Г.Алтан-Оч (Ph.D), Г.Билгээ, Д.Жигваагүнсэл, Д.Халиун, УБ.,2018 он.

61. Үндсэн хуулийн эрх зүйн тулгамдсан асуудал. Онол арга зүй, хэрэгжилт. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэц. “Монгол Улсын төрийн тогтолцоо: Эрх зүйн зохицуулалт, улс төрийн практик Ч.Энхбаатар” (Sc.D). УБ.,2017 он.

62. Ш.Дуламсүрэн. Хуульчийн мэргэжлийн ёс зүй. УБ.,2007 он.

63. Шударга ёс. Мэдээлэл онол аргазүйн улирал тутмын цуврал. “Төрийн албаны ёс зүйг хөхиүлэн дэмжих ба авилгаас урьдчилан сэргийлэх нь” Фредрик Боудэр, Янос Бертот, Роберт Бешел. №1(10), УБ.,2014 он.

64. Эрх зүй. Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл. “Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн зарим асуудал” Б.Батбаяр, А.Түвшинтулга. №1(33), УБ.,2016 он.

65. Эрх зүй. Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл. “Сахилгын зөрчил, хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болох нь: хуулийн зохицуулалт ба практик” Б.Уранцэцэг (Ph.D) . №1(37), УБ.,2017 он.

66. Шүүх эрх мэдэл. Мэдээлэл арга зүйн улирал тутмын эмхэтгэл. Шүүхийн ерөнхий зөвлөл. Гэм хор учруулснаас үүсэх үүргийн тусгай төрөл: Төрийн албан хаагчийн учруулсан гэм хорыг төр хариуцан арилгах асуудал” Ж.Оюунтунгалаг (LL.D), №3, УБ.,2015 он.

ГУРАВ.ЦАХИМ ЭХ СУРВАЛЖ

1. Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем дэх эрх зүйн акт. <http://legalinfo.mn/>
 2. Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын тоо, бүтэц, өөрчлөлт (1995-2017он) http://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=төрийн_албан_хаагч_2017.pdf&ln=Mn

3. Төрийн албан хаагч улс төрийн намын гишүүн байж болохгүй гэж заажээ. <http://vip76.mn/content/45165> 2017.10.30 нийтлэл . сүүлд үзсэн 2018.10.01-ний өдөр.

4. Төрийн өмчийн бодлого, зохицуулалтын газрын албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм. <http://www.pcsp.gov.mn/file/2674> сүүлд үзсэн 2018.10.01-ний өдөр

5. Монгол улсын төрийн албаны зөвлөлийн дарга доктор, профессор Б.Цогоогийн төрийн албаны удирдах ажилтны улсын зөвлөгөөн дээр тавьсан илтгэл <http://www.csc.gov.mn/s/44/385> сүүлд үзсэн 2018.10.01-ний өдөр

6. Төрийн албан хаагчдын үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлнэ. <http://www.olloo.mn/n/56368.html> сүүлд үзсэн 2018.10.01-ний өдөр

7. Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern(Beamtenstatusgesetz - BeamStG), BeamStG. Ausfertigungsdatum: 17.06.2008

8. https://www.med.uni-goettingen.de/de/media/G3-2_personal_rubriken/BeamStG.pdf

9. Федеральный закон “О системе государственной службы Российской Федерации” от 27.05.2003 N 58-ФЗ (последняя редакция) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/

Хавсралт 1

ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын нэгдсэн тогтолцоо, үр нөлөө	Сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлтгэх	Төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах	Тайлбар
Хариулт					
1. Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж буй эсэх					
1.1. Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх					
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм	Үгүй	Ялгаварлан гадуурхалтыг хориглож буй зохицуулалт агуулаагүй.	
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх	Тийм	Үгүй	Аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгээгүй.	

	1.1.3.Энэ нь тодорхой бүлгийн эмзэг байдлыг дээрдүүлэхийн тулд авч буй түр тусгай арга хэмжээ мөн бол олон улсын болон үндэсний хүний эрхийн хэм хэмжээнд нийцэж буй эсэх	Тийм	Үгүй	Тусгайлан эмзэг бүлгийн иргэдэд чиглэгдээгүй бөгөөд олон улсын болон үндэсний хүний эрхийн хэм хэмжээнд нийцсэн.
	1.2. Оролцоог хангах			
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм	Үгүй	
	1.2.2.Ялангуяа зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм	Үгүй	
	1.3. Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал хариуцлага			
	1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм	Үгүй	
	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, НҮБ-ын хүний эрхийн механизмаас тухайн асуудлаар өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм	Үгүй	Монгол Улсын олон улсын гэрээнд нийцсэн.
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх	Тийм	Үгүй	
2. Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	2.1. Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах бол энэ нь хууль ёсны зорилгод нийцсэн эсэх	Тийм	Үгүй	Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулаагүй.
	2.2. Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх	Тийм	Үгүй	Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулаагүй.

3. Эрх агуулагч	3.1. Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм	Үгүй	Иргэн, намын гишүүн, төрийн албан хаагч, бизнес эрхлэгч нарыг тодорхойлсон.
	3.2. Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх	Тийм	Үгүй	Ялгаж тодорхойлсон зохицуулалт байхгүй.
	3.3. Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм	Үгүй	Эмзэг бүлэгт чиглэсэн зохицуулалт байхгүй.
	3.4. Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх /хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй/	Тийм	Үгүй	Эмзэг бүлэгт чиглэсэн зохицуулалт байхгүй.
4. Үүрэг хүлээгч	4.1. Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм	Үгүй	
5. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1. Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм	Үгүй	Тулгамдсан асуудлын хүрээнд жендерт холбогдох хэсэг байхгүй тул зохицуулаагүй.
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Тэгш боломжтой.

ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын нэгдсэн тогтолцоо, үр нөлөө	Сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх	Төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах	Тайлбар
		Хариулт			
1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)	Тийм	Үгүй		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг Монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх	Тийм	Үгүй		Энэ чиглэлээр зохицуулалт агуулаагүй.
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх	Тийм	Үгүй		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх	Тийм	Үгүй	Аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэхгүй.
	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсэж байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Нэмэлт зардал үүсэхгүй.
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Улсын төсөвт нөлөө үзүүлнэ.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх	Тийм	Үгүй	
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ажил эрхлэлтийн байдалд эерэг нөлөө үзүүлэх боловч, улсын төсөвт тодорхой хэмжээний зардал нэмэгдэнэ.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн байдлаар зөрчилдөхгүй.

НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын нэгдсэн тогтолцоо, үр нөлөө	Сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх	Төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах	Тайлбар
		Хариулт			
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм	Үгүй	Ажлын байр цөөн тоогоор бий болж болно.	
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэг сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.	
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	

4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Төрийн албаны үйлчилгээ сайжрахад сөрөг нөлөөтэй.
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын нэгдсэн тогтолцоо, үр нөлөө	Сонгогдсон болон томилогдсон төрийн өндөр албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх	Төрийн албан хаагчийн төрд учруулсан хохирлыг нөхөн барагдуулах	Тайлбар
		Хариулт			
1.Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
4.Усны нөөц	4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
5.Хөрсний бохирдол	5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
6.Газрын ашиглалт	6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
7.Нөхөн сэргээгдэх/ нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх	Тийм	Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.	