



ХУУЛЬ ЗҮЙН
ҮНДЭСНИЙ ХҮРЭЭЛЭН

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН
ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ҮНЭЛГЭЭ

2018

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ҮНЭЛГЭЭ¹

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 5.1-т “Тогтвортой хариуцлагатай улс төрийн соёлыг төлөвшүүлж, хүчтэй, чадамжтай, хууль дээдэлсэн төрт ёсыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтална”, мөн Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1-т “Хууль, Улсын Их Хурлын бусад шийдвэрийг санаачлах, боловсруулах ажиллагааны үндэслэл, чанарыг сайжруулах, түүнд олон нийтийн оролцоог хангах, хууль тогтоомжийн төсөлд тавих шаардлагыг тодорхойлох, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг үнэлэх замаар хууль дээдлэх ёсыг бэхжүүлнэ” гэж тусгасан.

Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ыг баримтлан Хууль зүй, дотоод хэргийн яамнаас өгсөн чиглэлийн дагуу Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төсөлд “Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлал”-ын дагуу үнэлгээ хийх, нөгөө талаар хуулийн төсөл боловсруулагчид жишиг болохуйц гарын авлага боловсруулахад оршино.

Түүнчлэн энэхүү судалгаагаар Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлж, уг төслийн давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах замаар эрх зүйн орчныг сайжруулах боломжийг тодорхойлох, мөн хуулийг хэрэглэхэд ойлгомжтой, хэрэгжих боломжтой байдлаар боловсруулахад хууль санаачлагчид дэмжлэг үзүүлэх, улмаар хуулийн төслийн чанарыг сайжруулахад чиглэсэн зөвлөмж өгөхийг зорилоо.

Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төслийн /цаашид “төсөл” гэх/ үр нөлөөг үнэлэх ажиллагааг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Хуулийн төслийн үр нөлөө тооцох аргачлал” /цаашид “Аргачлал” гэх/-д заасны дагуу дараах үе шаттайгаар хийлээ. Үүнд:

1. Шалгуур үзүүлэлтийг сонгох;
2. Хуулийн төслөөс үр нөлөөг тооцох хэсгээ тогтоох;
3. Урьдчилан сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд тохирох шалгах хэрэгслийн дагуу үр нөлөөг тооцох;
4. Үр дүнг үнэлэх, зөвлөмж өгөх.

НЭГ. ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ СОНГОСОН БАЙДАЛ, ҮНДЭСЛЭЛ

Төслийн үр нөлөөний үнэлгээг тооцохдоо төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудалтай уялдуулан, аргачлалд дурдсан дараах 4 шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон.

1. Зорилгод хүрэх байдал
2. Практикт хэрэгжих боломж
3. Ойлгомжтой байдал
4. Харилцан уялдаа

Эдгээр шалгуур үзүүлэлтийг сонгохдоо дараах үндэслэлийг харгалзан үзсэн.

1. Төсөл нь “Тогтвортой хариуцлагатай улс төрийн соёлыг төлөвшүүлж, хүчтэй, чадамжтай, хууль дээдэлсэн төрт ёсыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтална” гэсэн зорилгодоо хүрсэн эсэх;

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.

2. Төсөлд тусгагдсан асуудлууд болох 1/ төрийн албан хаагчийн баримтлах нийтлэг ёс зүйн хэм хэмжээ, 2/ төрийн албан тушаалтан, албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээг төрийн албан ангилал бүрээр тодорхойлох, 3/ хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл журмын талаарх зохицуулалт нь практикт хэрэгжих боломжтой эсэх;

3. Төсөлд тусгагдсан зохицуулалтуудыг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх субъектүүдийн хувьд ойлгомжтой, логик дараалалтайгаар боловсруулагдсан эсэх;

4. Төслийн зүйл, заалт нь өөр хоорондоо болон бусад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомжтой нийцсэн эсэх, мөн төрийн байгууллагын чиг үүрэгтэй давхардсан, зөрчилдсөн эсэхийг тус тусад нь шалгана.

ХОЁР. ХУУЛИЙН ТӨСЛӨӨС ҮР НӨЛӨӨГ НЬ ТООЦОХ ХЭСГЭЭ ТОГТООСОН БАЙДАЛ

Энэхүү хэсэгт уг төслөөс үр нөлөөг нь үнэлэх хэсгээ тогтоож, сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд холбогдох зүйл, заалтыг сонгоно. Энэхүү зүйл, заалтыг сонгохдоо хууль зүйн хувьд шууд үр дагавар үүсгэж байгаа голлох ач холбогдол бүхий заалтуудыг сонгож авсан. Өөрөөр хэлбэл тухайн төслийн үр нөлөөг үнэлэхдээ цаг хугацаа, зардал хэмнэх үүднээс төсөлд голлох ач холбогдол бүхий заалтыг сонгож, тухайн сонгож буй зүйл, заалтын үр нөлөөг судална.

Түүнчлэн төсөл батлагдсанаар тодорхой субъектэд үүрэг хүлээлгэсэн, тодорхой байгууллагад шинээр чиг үүрэг хүлээлгэж байгаа, мөн тухайн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх зорилгоор шинээр нэгж, байгууллага бий болгох шаардлагатай эсэх зэргийг харгалзан үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон.

Ингээд сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдлыг шалгуур үзүүлэлт тус бүрийн дагуу авч үзье.

1.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал

Төслийн үндсэн зорилго нь Тогтвортой хариуцлагатай улс төрийн соёлыг төлөвшүүлж, хүчтэй, чадамжтай, хууль дээдэлсэн төрт ёсыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтлахад оршиж байна. Энэ зорилгод хүрэхийн тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн байна.

- 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.

Иймд дээрх зорилтуудтай холбогдсон, эдгээр зорилтуудыг хангахад чиглэсэн зүйл, заалтыг сонгон авч “зорилгод хүрэх байдал”-ын үр нөлөөг нь тооцно.

№	Зорилгод хүрэх байдал/ дагалдах зорилтууд	Сонгосон зүйл, заалт
1.	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.	1 дүгээр зүйл, 6 дугаар зүйл, 8 дугаар зүйл, 10.1.3 дэх заалт
2.	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.	10.1.1.1, 10.3, 11.3, 11.9 дэх хэсгүүд

1.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал

“Практикт хэрэгжих боломж” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд 1/ төрийн албан хаагчийн баримтлах нийтлэг үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээ, 2/ төрийн албан тушаалтан, албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээг төрийн албаны ангилал бүрээр тодорхойлох, 3/ хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл журмын талаарх зохицуулалтыг сонгон “Практикт хэрэгжих боломж”-ын үр нөлөөг нь тооцсон болно. Сонгосон зүйл, заалтуудыг хүснэгтээр үзүүлбэл:

№	Практикт хэрэгжих боломж	Сонгосон зүйл, заалт
1	төрийн албан хаагчийн баримтлах нийтлэг үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээ;	9 дүгээр зүйл.
2	төрийн албан тушаалтан, албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээг төрийн албаны ангилал бүрээр тодорхойлох;	8.1, 8.2
3	хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл журмын талаар;	8.3, 8.4, 10.3, 11.3, 11.9

1.3. “Ойлгомжтой байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал

“Ойлгомжтой байдал” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд уг төслийн зүйл, заалтад бүхэлд нь дүн шинжилгээ хийж, үр нөлөөг тооцно. / төсөл 6 бүлэг, 20 зүйлтэй./

1.4. “Харилцан уялдаа” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал

“Харилцан уялдаа” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд уг төслийн зүйл, заалтад бүхэлд нь дүн шинжилгээ хийж, үр нөлөөг тооцно. / төсөл 6 бүлэг, 20 зүйлтэй./

ГУРАВ. ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТЭД ТОХИРОХ ШАЛГАХ ХЭРЭГСЛИЙН ДАГУУ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛСЭН БАЙДАЛ

Өмнөх үе шатуудад төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгож, үр нөлөөг үнэлэх хэсгээ тогтоосон тул тэдгээрт тохирох шалгах хэрэгслийг дараах байдлаар харуулав:

№	Шалгуур үзүүлэлт	Үр нөлөөг үнэлэх хэсэг	Тохирох шалгах хэрэгсэл
1	Зорилгод хүрэх байдал	1 дүгээр зүйл, 6 дугаар зүйл, 8 дугаар зүйл, 10.1.3, 10.1.1.1, 10.3, 11.3, 11.9	Зорилгод дүн шинжилгээ хийх
2	Практикт хэрэгжих боломж	8.1- 8.4, 10.3, 11.3, 11.9, 9 дүгээр зүйл. 5 дугаар бүлэг	Практикт тухайн төрлийн харилцаа, чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй этгээдээс ярилцлага авах, одоо болж байгаа үйл явцад дүн шинжилгээ хийх замаар шалгах
3	Ойлгомжтой байдал	төслийг бүхэлд нь тооцно	Ойлгомжтой байдлыг судлах, ингэхдээ Хууль тогтоомжийн тухай хууль болон аргачлалд заасан асуулгаар хуулийн төслийг шалгах
4	Харилцан уялдаа	төслийг бүхэлд нь тооцно	Төслийн уялдаа холбоог Хууль тогтоомжийн тухай хууль болон аргачлалд заасан асуулгуудаар шалгах

Дээрх урьдчилан сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд тохирсон шалгах хэрэгслийн дагуу төслийн үр нөлөөг дараах байдлаар үнэллээ:

1.1. “Зорилгод хүрэх байдал” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал

Тогтвортой хариуцлагатай улс төрийн соёлыг төлөвшүүлж, хүчтэй, чадамжтай, хууль дээдэлсэн төрт ёсыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтлан ажиллах ерөнхий зорилгын хүрээнд:

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 хангах тухай зорилтын хүрээнд төслийн 1 дүгээр зүйл, 6 дугаар зүйл, 8 дугаар зүйл, 10.1.3 дахь заалтад дүн шинжилгээ хийсэн байдал.

1 дүгээр зүйлд, “Энэ хуулийн зорилт нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн болон сахилгын хэм хэмжээг тогтоож, зөрчсөн тохиолдолд ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл, журмыг тогтооход оршино.” хэмээн тодорхойлж өгсөн байна. Ерөнхий зорилгын хүрээнд хэрэгжүүлэх зорилтод туссан “төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх” гэдэгт “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн болон сахилгын хэм хэмжээг тогтоож, зөрчсөн тохиолдолд ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл, журмыг тогтоох” гэж заасан төслийн зорилтод нийцсэн байна.

6 дугаар зүйлд, Монгол Улсын Үндсэн хуулинд заасан төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчмаас гадна хариуцлага гарцаагүй байх, зөрчилд тохирсон байх, төрийн удирдах албан тушаалтан төрийн албан хаагчийн сахилга, ёс зүйг манлайлдаг байх, хариуцлагыг давхардуулахгүй байх, хариуцлага нь олон нийтэд ил тод байх гэсэн төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцооны зарчмын талаар дурдсан нь ерөнхий зорилгын хүрээнд нийцсэн боловч энэ тухай төслийн зорилтод тусгаагүй байна.

8 дугаар зүйлд, төрийн албан хаагч уучлал гуйх, сайн дураараа албан тушаалаасаа чөлөөлөгдөх ёс зүйн хариуцлага хүлээх тухай, нээлттэй болон хаалттай сануулах, албан тушаалын цалингийн хэмжээг бууруулах, төрийн албанд тодорхой хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах, төрийн албанаас халах сахилгын хариуцлага хүлээлгэх тухай, 10.1.3 дугаар заалтад, албан үүргээ гүйцэтгэх явцад алдаа гаргасан тохиолдолд түүнийгээ залруулахаар иргэд олон нийтийн өмнө уучлалт гуйдаг байх, гэм буруугаа засах үйлдэл хийдэг байх, иргэд олон нийтийн эргэх холбоонд тулгуурлан ажил үүргээ сайжруулах, алдаагаа засах үйлдэл үйл ажиллагаа хийдэг байх хариуцлагын талаар заасан хэдий ч төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчин бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан хохирлыг өөрөө хариуцан төлж барагдуулах талаар зохицуулалтгүй байна.

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 ерөнхий зорилтын хүрээнд 10.1.1.1, 10.3, 11.3, 11.9 дэх хэсгүүдэд дүн шинжилгээ хийсэн байдал.

10.1.1.1-т албан үүргээ гүйцэтгэх мэдлэг чадвартай байх, ажлын байрны зорилгоо бүрэн мэддэг байх тухай заасан бол 10.3-т сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг хуулиар эсхүл түүнд нийцүүлэх эрх бүхий этгээд тогтоох тухай, 11.3-т төрийн жинхэнэ албан хаагчид түүнийг томилсон эрх бүхий албан тушаалтан, хамтын удирдлага бүхий байгууллага томилсон бол тухайн байгууллагын даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулна, 11.9-т сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журмыг төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батлах тухай заасан.

Эдгээр зүйл, заалт нь зорилтыг хангахад чиглэж байгаа боловч “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 ерөнхий зорилтод бүрэн дүүрэн нийцэхгүй байна. Уг хуулийн төслөөр хариуцлага тооцох үндэслэлийг журамлаж өгөх байтал “сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг хуулиар эсхүл түүнд нийцүүлэх эрх бүхий этгээд тогтоох тухай” заасан нь энэ хуулиас гадна дахин хууль батлагдсанаар сахилга хүлээлгэх журам хэрэгжинэ гэж үзэж байна.

Үүнээс үзэхэд ерөнхий зорилгод хүрэхээр зорилтуудыг дэвшүүлсэнд хуулийн төслийн зохицуулалт бүрэн нийцэхгүй байна. Мөн бусад хуультай уялдуулах зохицуулалт, төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэхтэй холбоотой зарим асуудал тусахгүй үлдэж байна.

1.2. “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд үнэлсэн байдал

Судалгааны багийн зүгээс “Практикт хэрэгжих боломж” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд төслөөс үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоохдоо төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хариуцлагын талаар олон нийт, судлаачдын зүгээс цахим хуудсаар ярьсан, бичсэн мэдээлэл, судлаачдын судалгаа, холбогдох хүмүүстэй ярилцлага хийх, хууль тогтоомж, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх замаар шалгасан.

Төслийн 9 дүгээр зүйлд Төрийн албан хаагчийн баримтлах нийтлэг үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээ, 8.1, 8.2-т төрийн албан тушаалтан, албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээг төрийн албаны ангилал бүрээр тодорхойлох, 8.3, 8.4, 10.3, 11.3, 11.9-т хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл журмын талаарх зүйл, заалтуудыг сонгон судлах болно.

Дээрх зүйл, заалтуудыг практикт хэрэгжих боломжтой эсэхийг судлахдаа одоо хэрэгжиж буй төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх үйл ажиллагаа хоорондоо хэрхэн уялдаж байгаа эсэх, төслийн дээрх заалтыг хүлээн зөвшөөрөх эсэх, төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх ажлыг хэрэгжүүлэх үйл явцын талаар ярилцлагын аргаар санал авч, олон нийт, судлаачдын зүгээс ярьсан, бичсэн цахим хуудас дахь мэдээлэл, холбогдох судлаачдын судалгаа, мэдээлэлд үнэлэлт өгч, дараах асуултад хариулахыг зорилгоо.

1.Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх субъект байгаа эсэх;

2.Хуулийн төслийн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхэд боломж бололцоо байгаа эсэх.

Төрийн албан хаагчийн баримтлах нийтлэг үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээтэй холбогдох зүйл, заалтын хэрэгжих боломж байгаа эсэх гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд төслийн 9 дүгээр зүйлийг сонгосон ба холбогдох заалтуудыг авч үзье.

1.Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх субъект байгаа эсэх;

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн² Нэгдүгээр зүйлийн 2-т “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 тухай³ хуулийн 3.2.Төрийн албаны мөн чанар нь ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэхэд оршино. Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 3.3.2.6-д “төрийн

² Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1992 он, №1

³ Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2002 он, №28,

албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин, хангамжийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ”⁴ гэж төрийн албанд ажиллах иргэний үйл ажиллагаандаа баримтлах зарчим, мөн чанарыг дурдсан бөгөөд аюулгүй байдлыг хангахын зэрэгцээ нийгмийн баталгааг хангах тухай тодорхойлсон байна.

Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албан тушаалыг төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний гэж ангилах бөгөөд төрийн захиргааны, төрийн тусгай албан тушаал нь төрийн жинхэнэ албан тушаал юм. Төрийн албан тушаал нь удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэсэн төрөлтэй байна. Төрийн албан тушаалыг эрхэлж, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч гэж заасан.

Төрийн албаны тухай хуулийн 3.1-т заасан төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн алба гэж тодорхойлсон бол төрийн алба нь төрийн албан хаагчаар дамжин нийгмийн сайн сайхан, олон нийтийн төлөө үйлчилгээ үзүүлдэг. Энэхүү төслөөр төрийн албан хаагч бүр, Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Монгол Улсын Их Хурлын дарга, Монгол Улсын Ерөнхий сайд зэрэг төрийн өндөр албан тушаалтнаас эхлэн бүхий л албан хаагчид 9 дүгээр зүйлд заасан нийтлэг үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлах юм.

Тухайлбал, 9.1-т хувийн ашиг сонирхлоос үндэсний болон нийтийн ашиг сонирхлыг дээгүүр тавих үүрэгтэй тухай, 9.2-т ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг дагаж мөрдөх тухай буюу буруу үг хэллэг хэрэглэх, бусдын нэр хүндийг гутаан доромжлох, этгээд гаж байдлаар хувцаслах, бусдад шалтгаангүйгээр саад болох, бусдыг шалтгаангүй хүлээлгэж цагийг нь үрэх, согтууруулах ундаа хэрэглэх, албан тушаалын нэр болон төрийн байгууллагын өмчийг хувийн ашиг сонирхолд ашиглахгүй байх, төрийн албаны нэр төрийг гутаах, дипломат ёс жаягийг хатуу баримтлах, иргэнийг аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх, албан бус байр сууринаас төрийн бодлого, улс төрийн талаар үзэл бодлоо илэрхийлэхгүй байх, шүүхийн шийдвэр эцэслэн гараагүй байхад албан тушаалын томилгоо хийх, шүүхийн шийдвэр гарсан тохиолдолд албан тушаалаа хүлээлгэн өгөхөөс татгалзах, нийтийн сонсголд оролцох, зохион байгуулах журмыг зөрчих, хувийн ашиг сонирхлын мэдүүлгээ үнэн зөв гаргаж өгөх, хуульд заасан бусад гэх мэт зохицуулалтыг тусгажээ. Мөн 9.3-т төрийн албан хаагчийн тусгайлсан хууль, дүрэм, журмыг боловсруулж батлахдаа ёс зүйн хорооны саналыг авах, 9.4-т төрийн албан хаагч ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тайлбар бүрдээ үнэн зөв тайлбар өгөх үүрэгтэй тухай заасан байгаа нь бодит байдалтай буюу практикт хэр нийцэх талаар дараах байдлаар авч үзлээ.

Ёс зүйн талаар судлаачид үзэхдээ, “Ёс зүй бол арга хэрэгсэл юм.”⁵ Ёс зүйг эрх зүйн тайлбар толь “нийгмийн ухамсрын хэлбэр болох ёс суртахууны тухай онол, сургалт мөн нийгмийн тодорхой бүлэг хүмүүсийн зан төлөвийн журам бөгөөд төрийн албан хаагчийн ёс зүй бол иргэн төрийн албан тушаал эрхэлж, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон зарчим хэм хэмжээ шаардлага” гэж тайлбарласан.

“Ёс зүй” нь хүний үйлдэл, сэтгэл оюуныг зөв замд чиглүүлэх, буруу зан үйлээс сэргийлэхэд тусалдаг,... ёс зүй гэдэг үгэнд шударга ёс, хүнлэг ёс, нийгмийн ёс, журамт ёс, хуульт ёс гэсэн утга агуулагдана гэж манай судлаачид⁶ үзсэн. Эртний

⁴ Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолын хавсралт, “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал” <http://www.legalinfo.mn/annex/details/8070?lawid=6163> сүүлд үзсэн 2018.10.05

⁵ Р.Вандангомбо. Төрийн албаны ёс зүй. УБ., 2007 он. 21 дэх тал.

⁶ Цагдаагийн алба хаагчдын мэргэжлийн ёс зүйн асуудалд. Ю.Бадамханд. Төрийн тусгай чиг үүрэг

Грекийн сэтгэгч Аристотель “Ёс зүй бол төр улсын бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Олон нийтийн болон төр улсын амьдралд оролцох этгээд сайн үйлийн суртахуунтай хүн байвал зохино.” гэж үзсэн бол АНУ-ын эрдэмтэн Ноам Чомский “Ёс суртахуун төрд биш, харин хүнд л байдаг” хэмээн авч үзжээ.⁷

Хаана ёс зүй өндөр байна, тэр улс оронд ард түмэн нь аз жаргалтай амьдардаг. Бүшидо ёсонд суурилсан Японы ард түмний ёс зүй буюу шударга ёс, туйлын ажилсаг, хөдөлмөрч чанар, хатуужил тэвчээр, нинжин, өрөвч сэтгэл, эелдэг чанар, нэр төрөө эрхэмлэх, сэтгэлийн хөөрлөө нууж, ил гаргадаггүй чанар... энэ бүхэн нь Япон улсыг дэлхийн шинжлэх ухаан, технологийн тэргүүлэгч гүрэн болгон хувиргажээ.⁸ Тиймээс манай улсад ч мөн адил ёс зүйтэй, ёс суртахуунтай хүнийг шилж, сонгохоос эхлэн төрийн албанд өндөр шаардлага тавьж, хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг дагаж мөрддөг, мөрдүүлж чаддаг шударга ёс зүйтэй иргэн төрийг бий болгодог байна.

2.Хуулийн төслийн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхэд боломж бололцоо байгаа эсэх.

Хөдөлмөрийн баатар, доктор Б.Чимид асан “Оюун сэтгэлгээ бол амьд хүч, арга барил бол хүн мөн”, “Монголын засаг төр (хууль тогтоох, гүйцэтгэх, шүүх, нутгийн эрх барих байгууллагуудын нийлбэр цогц) бол ардчилсан утгаараа ард түмэн нийтээрээ хэлэлцэн бүтээж, Үндсэн хуулиар бэхжүүлсэн нийлмэл хийц, нарийн тохиргоотой, өндөр бүтээмжтэй ажлын машин гэж хэлж болно. Түүнийг тухайлан судалж эзэмшээгүй, төрийн ажлын зүггүй, мөнгө хөрөнгөнд дөрлөгдсөн, бардам дураараа хүмүүсийн гарт өгч сул тавивал төдөлгүй эвдэж хэмхлээд, “төмрийн хаягдал”-д тушаачхаж болзошгүй. Тиймээс ...сайтар эзэмшин, арчилгаа, тослогоо, тохируулгыг цагт нь хийж, эрэг шургыг нь чангалж, ачааллыг тааруулж хүчийг нь гүйцэд ашиглавал төрт ёс сэргэж, өгөөж арвин болно.” “Төрт ёсны зүй тогтол, түүхэн уламжлал, шинэтгэлийн үзэл баримтлал, түүнийг хэрэгжүүлэх арга ухаанд уйгагүй суралцаж, мэргэшиж дадсан, сахилга ариун, бүтээх чадвартайгаа харуулсан хүмүүсийг өндөр албанд тохируулан тавьж, тэдний хойчийг эртнээс бэлтгэх нь шинэтгэсэн засаг төрөө зөв авч явахын зам мөр мөн.” гэж дурдаад Чингис хааны үеийн үндсэн гурван шалгуур (мөнгөнд ариг, хуульд чанд, цэрэгт баатарлаг гэх) буюу Богд хаант төрийн хуулиар түшмэдүүдийг эрдэм, сахилга, хэрэг (ажил), насыг харгалзан шалгаруулж, найман зүйлээр (ховдог, харгис, зөөлөн үхээнц, чадалгүй, хичээнгүй үгүй, өвчтэй, долгин хатан, эрдэм дорой) буруутгаж байжээ⁹ гэж төрийн алба түүний албан хаагчийг шилж, сонгож ажиллуулах талаар тайлбарлажээ.

Өмнөх дэглэмийн үед баримталж байсан “Хууль ёсыг сахих зарчим” гэдэгт төр олон нийтийн бүх байгууллага албан тушаалтан ард иргэд, хууль болон түүнд үндэслэн гаргасан эрх зүйн бүхий л актыг нэг мөр ойлгож биелүүлэх утга санааг агуулж байсан бол ардчилсан төр улсын нэгэн үндсэн зарчим “Хууль дээдлэх” ёс юм. Үндсэн хууль ба түүнд нийцүүлэн хууль тогтоох байгууллагаас гаргасан бусад шийдвэрийг нийтээр дээдэлж биелүүлэх гэсэн нарийн хэмжүүр, хязгаартайгаар шинэчлэгдсэн утга агуулгатай болов. ...засаг төрийн байгууллага, албан тушаалтан бүр зөвхөн хуулиар зөвшөөрсөн буюу ногдуулсан ажил үүргийг хуульд заасан арга, хэлбэрээр хийж гүйцэтгэх ёсыг баримтлах зэрэг гол шинж бүрдсэн байвал

бүхий байгууллагуудын менежментэд тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам (онол практикийн бага хурлын эмхэтгэл). ХЗЯ, НҮБ-ын хүн амын сан, ХАХНХЯ. УБ.,2015 он. 163 дахь тал.

⁷ 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. 34 дэх тал.

⁸ Мөн тэнд.

⁹ Б.Чимид. Өнөөгийн улс төр хуульчийн нүдээр. УБ.,2006 он. 138 дахь тал.

хууль дээдлэх ёс хэрэгжиж байгаа нь тэр болно¹⁰ гэсэн байгаагаас үзвэл хууль дээдлэх ёсыг баримталсан засаг төрийн байгууллага, албан тушаалтан бүр зөвхөн хуулиар зөвшөөрсөн буюу ногдуулсан ажил үүргийг хуульд заасан арга, хэлбэрээр гүйцэтгэдэг байх юм.

Өөрөөр хэлбэл, Үндсэн хуулинд заасан зарчмыг баримтлан ажиллах өндөр ёс суртахуун, хүмүүжилтэй иргэнийг Төрийн албаны тухай хуулиар шилж, сонгон томилох талаар заасан байх бол, бусад хуулиар хүлээлгэсэн үүргийг баримтлан ажиллах төрийн албан хаагчид албан үүргээ биелүүлээгүй хууль зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлага нь Төрийн албаны тухай хууль болон Захиргааны ерөнхий хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хуулиар хүлээлгэх хариуцлагын хэлбэр тодорхой байж төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ өргөн утгаар хэрэгжих боломж бололцоо бүрдэх юм. Харин 9 дүгээр зүйлд заасан нийтлэг үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээг Төрийн албаны тухай хууль, бусад хууль, дүрэм журамтай давхардсан байгааг уялдуулан зохицуулж, хэрэгжилтийг хангах нь төрийн албан хаагчийн ёс зүй, ёс суртахуун нэмэгдэх төдийгүй төрийн албаны нэр хүнд дээшлэх юм.

Төрийн албан тушаалтан, албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээг төрийн албаны ангилал бүрээр тодорхойлох, эсэх гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд төслийн 8.1, 8.2-т заасныг, хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл журмын талаар 8.3, 8.4, 10.3, 11.3, 11.9-т заасныг сонгосон ба холбогдох заалтуудыг авч үзье.

1.Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх субъект байгаа эсэх;

Төрийн албаны тухай хуулийн 3.3-т төрийн албыг төрийн улс төрийн алба, төрийн захиргааны алба, төрийн тусгай алба, төрийн үйлчилгээний алба гэж ангилдаг бол төслийн төрийн албан тушаалтан, албан хаагчид хүлээлгэх ёс зүйн хариуцлагад уучлал гуйх, сайн дураараа албан тушаалаасаа чөлөөлөгдөх, сахилгын хариуцлагад нээлттэй болон хаалттай сануулах, албан тушаалын цалингийн хэмжээг бууруулах, төрийн албанд тодорхой хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах, төрийн албанаас халах гэсэн зохицуулалтыг тусгасан.

Төрийн улс төрийн алба, *төрийн захиргааны алба, төрийн тусгай алба*, төрийн үйлчилгээний албыг энэ хуулиар хэрэгжүүлэхээс гадна дараах байдлаар зохицуулсан байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд “улс төрийн албан тушаал” эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хуулиар тогтоох, “төрийн жинхэнэ албан хаагч”¹¹-ийн эрх зүйн байдлыг хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтоох, “үйлчилгээний албан тушаал” эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн хууль болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтоож байгаагаас үзвэл тус бүрийн хуулиар уг төслийг хэрэгжүүлэх субъект тодорхойлогдож байна.

2.Хуулийн төслийн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэхэд боломж бололцоо байгаа эсэх.

Төрийн албаны тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд “улс төрийн албан тушаал” эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хуулиар тогтоох тухай зааснаас үзвэл Төрийн албаны тухай хуулийн 6.1-т Төрийн улс төрийн албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулиар тогтоосон болзол, журам, шалгуурын дагуу сонгогддог болон уг сонгуулийн үр дүнд томилолтын журмаар ажиллах, мөн тэдгээрийн бүрэн эрхийнх нь хугацаанд өөрт нь үйлчлэх орон тооны дараах албан тушаал хамаардаг тухай заасан.

1.Монгол Улсын Ерөнхийлөгч;

2.Монгол Улсын Их Хурлын дарга;

¹⁰ Мөн тэнд. 145 дахь тал.

¹¹ Төрийн албаны тухай хуулийн 3.4-т төрийн захиргааны алба, төрийн тусгай албыг төрийн жинхэнэ алба гэж заасан. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2002 он, №28

- 3.Монгол Улсын Ерөнхий сайд;
- 4.Монгол Улсын Их Хурлын дэд дарга, гишүүн;
- 5.Монгол Улсын Засгийн газрын гишүүн;
- 6.Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга;
- 7.Дэд сайд, Ерөнхий сайдын зөвлөх;
- 8.Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дарга;
- 9.Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зөвлөх;
- 10.бүх шатны Засаг дарга болон аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын орлогч;

11.улс төрийн албан тушаалтны бүрэн эрхийнх нь хугацаанд зөвхөн өөрт нь үйлчлэх орон тооны зөвлөх, туслах, хэвлэл мэдээллийн ажилтны албан тушаал;

12.Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны албан тушаал;

13.хуульд заасан бусад албан тушаал. /Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн дарга, хот, тосгоны захирагчийн албан тушаалыг төрийн улс төрийн албан тушаалтай адилтган үзэж болно, 11-т заасан албан тушаал эрхэлдэг ажилтан нь улс төрийн тухайн албан тушаалтанд захирагдах боловч төрийн албан хаагчийн хувьд холбогдох төрийн байгууллагын ажлын албанд харьяалагдана, Улс төрийн албан тушаалтан хуульд заасан үндэслэлээр уг албан тушаалаас өөрчлөгдвөл энэ зүйлийн 11-т заасан ажилтан чөлөөлөгдөнө. Гэхдээ шинээр сонгогдсон буюу томилогдсон төрийн улс төрийн албан тушаалтан хүсвэл уг ажилтныг өөрт нь үйлчлэх орон тооны ажилтнаар үргэлжлүүлэн ажиллуулж болно./ Эдгээр улс төрийн албан тушаалтанд тус бүрийн хуулиар хүлээлгэх хариуцлагыг заасан байдаг.

Тухайлбал, Монгол Улсын Их Хурлын тухай хууль, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тухай, Монгол Улсын Засгийн газрын тухай, Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай зэрэг холбогдох бусад хууль тогтоомжоор зохицуулагддаг.

Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай¹² хуулиас Засаг даргад хүлээлгэх хариуцлагын талаар тодруулж авч үзвэл, Засаг дарга гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхийн хүчин төгөлдөр шийтгэх тогтоолоор нотлогдсон, түүнчлэн хууль тогтоомж зөрчсөн буюу чиг үүргээ хэрэгжүүлж чадаагүй бол тухайн шатны Хурал түүнийг бүрэн эрхийнх нь хугацаа дуусахаас өмнө огцруулах саналыг дээд шатны Засаг дарга буюу Ерөнхий сайдад хүргүүлнэ. Дээд шатны Засаг дарга, Ерөнхий сайд саналыг ажлын 5 хоногт хянаж огцруулах эсэх асуудлыг шийдвэрлэнэ. Дээд шатны Засаг дарга, Ерөнхий сайд Засаг даргыг огцруулах бол саналаа зохих шатны Хуралд хүргүүлэх бөгөөд Хурал 15 хоногийн дотор хэлэлцэж санал хураалт явуулж хариу өгнө. Хурлын төлөөлөгчдийн гуравны нэгээс доошгүй нь Засаг даргыг огцруулах саналд гарын үсэг зурж Хурлын даргад өргөн мэдүүлсэн бол Хурал 15 хоногийн дотор уг саналыг хуралдаанаараа хэлэлцэж олонхийн саналаар шийдвэрлэнэ. Засаг даргыг чөлөөлсөн, огцруулсан бол Засаг даргыг шинээр томилох хүртэлх хугацаанд түүний бүрэн эрхийг нь Засаг даргын орлогч хэрэгжүүлж хариуцлагыг нь бүрэн хүлээдэг байна.

“Төрийн жинхэнэ албан хаагч”-ийн¹³ эрх зүйн байдлыг хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтооно. Төрийн захиргааны албан тушаалд төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах чиг үүрэг бүхий дараах албан тушаал хамаарна:

¹² Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2007 он, №2,

¹³ Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2002 он, №28,

1. Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, шүүх, Үндсэн хуулийн цэц, прокурорын байгууллагын ажлын албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал;

2. Сонгуулийн ерөнхий хорооны ажлын албаны албан тушаал;

3. Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн ажлын албаны, бүх шатны шүүхийн тамгын газар, судалгааны төв, бусад туслах нэгжийн болон /Монголбанкны Ерөнхийлөгч, тэргүүн дэд, дэд Ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн газрын дарга, дэд даргаас бусад/ Санхүүгийн зохицуулах хороо, Үндэсний статистикийн хорооны ажлын албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал;

4. Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн ажлын албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал;

5. Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын ажлын албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал;

6. Монгол Улсын яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, яам болон хуульд өөрөөр заагаагүй бол тохируулах, хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий Засгийн газрын агентлагийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаал;

7. Төрийн албаны зөвлөлийн орон тооны гишүүн;

8. Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал;

9. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол аймаг, нийслэлийн Засаг даргын дэргэдэх улсын төсвөөс санхүүждэг нутгийн захиргааны байгууллагын удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал;

10. Аймаг, нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нарийн бичгийн дарга, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын болон Засаг даргын ажлын албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал;

11. Хуульд заасан бусад албан тушаал хамаарна.

Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулах, нийгмийн хэв журмыг хамгаалахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна:

1. Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор;

2. Монголбанкны Ерөнхийлөгч, тэргүүн дэд, дэд Ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн газрын дарга, дэд дарга;

3. Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Авлигатай тэмцэх газрын удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал;

4. Зэвсэгт хүчний Жанжин штабын дарга, цагдаагийн төв байгууллагын дарга, улсын хил хамгаалах байгууллагын дарга, Онцгой байдлын ерөнхий газрын дарга, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын дарга, шүүхийн шинжилгээний байгууллагын дарга;

5. дипломат албан тушаал;

6. зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаагч, шүүхийн шинжилгээний байгууллагын шинжээч, мэргэжилтэн;

7. Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга;

8. хуульд заасан бусад албан тушаал хамаардаг.

Төрийн албаны тухай хуулиар¹⁴ дээрх албан тушаалтанд үүрэгжүүлсэн, хориглосон зохицуулалт байх бөгөөд үүнд:

- Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг дээдлэн хүндэтгэж, сахин биелүүлэх;

- өргөсөн тангарагтаа үнэнч байх;

- эх орон, ард түмнийхээ тусын тулд иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан өөрт олгогдсон бүрэн эрхийн хүрээнд ажиллах;

- харьяа дээд шатны албан тушаалтны хуульд нийцсэн шийдвэрийг биелүүлэх;

- төрийн албаны болон төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, төрийн байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж, төрийн байгууллага, албан хаагчийн нэр хүндийг эрхэмлэн дээдлэх;

- албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх шаардлагад нийцүүлэн мэргэшлээ дээшлүүлэх;

- албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа болон тухайн албан тушаалыг эрхлэхээ зогсоосноос хойшхи хугацаанд төр, байгууллага, хувь хүний хуулиар хамгаалагдсан нууцыг чандлан хадгалах;

- албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ улс төрийн аливаа нөлөөлөлд автахгүй төвийг сахих, хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр төр, засгийн бодлоготой холбогдсон асуудлаар зөвхөн албан ёсны байр суурийг илэрхийлэх;

- албан тушаалтны хууль бус, шударга бус явдалтай эвлэршгүй байх;

- төрийн албан тушаалд томилогдмогц өөрийн өмчийн байдлын талаар мэдэгдэж, өмчийн байдалд орсон өөрчлөлт, орлогын талаар зохих байгууллагад мэдээ өгч байх;

- хууль тогтоомжид заасан бусад үүргийг хүлээлгэсэн байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч дараах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглосон.

- албан үүрэгтэйгээ холбогдолгүй асуудлаар нам, төрийн бус болон шашны байгууллагын үйл ажиллагаанд төрийн албан хаагчийн хувьд оролцох;

- ажил хаялт болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахад чиглэсэн бусад арга хэмжээ төлөвлөх, зохион байгуулах, тэдгээрт оролцох;

- албан тушаалын бүрэн эрхээ шашны, эсхүл шашингүйн үзлийн ухуулга, сурталчилгаа хийхэд ашиглах;

- Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зөвшөөрөлгүйгээр гадаад орны төрийн дээд цол, одон, медаль, төрийн бусад шагнал авах;

- Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан болон Монгол Улс, гадаад улсын төрийн байгууллагын хооронд харилцан тохиролцсон албан томилолт болон ажиллаж байгаа төрийн байгууллагынхаа эрх бүхий албан тушаалтны зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэхдээ аж ахуйн нэгж, иргэн, түүний дотор гадаадын байгууллага, иргэний зардлаар гадаад, дотоодод зорчих;

- албаны бус зорилгод төрийн байгууллагын эд хөрөнгө, техник хэрэгсэл, санхүүгийн эх үүсвэр, мэдээллийн хангамж болон албаны мэдээллийг ашиглан завших;

- аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгчөөр сонгогдох, аж ахуйн нэгж, нам, олон нийтийн бусад байгууллагад орон тооны албан тушаал хавсран гүйцэтгэх; (аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгчөөр сонгогдохыг хориглосон нь Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 10.5-д заасны дагуу төрийн захиргааны албан тушаал эрхлэх аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгчид хамаарахгүй.)

¹⁴ Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2002 он, №28,

- Ерөнхийлөгчийн болон Улсын Их Хурал, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуулийн сурталчилгаанд аливаа хэлбэрээр оролцох, түүнд зориулалтын бус төсвийн хөрөнгө зарцуулах, төрийн өмч хөрөнгийг дайчлах, албаны унаа ашиглах;

- иргэнийг Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 4.1.5, 4.1.6, 6.4-т заасан жендэрийн шууд ба шууд бус хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхах;

- нийтийн сонсголыг зохион байгуулан явуулах, сонсголд оролцох журмыг зөрчих зэргийг төрийн жинхэнэ албанд хориглосон байна.

Төрийн албаны тухай хуулиар үүрэгжүүлсэн, хориглосон зохицуулалтыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг дараах байдлаар тусгаж өгсөн. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаалаас нь бууруулах, төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, удаа дараа /2 ба түүнээс дээш/ албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас халах, Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сануулах, албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах, төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа түүнийг томилсон төрийн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр ногдуулдаг байна.

“Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд” төрийн суурь үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах албан тушаал хамаарна.

- төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал;
- боловсрол, шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, соёл, урлаг зэрэг улсын төсвөөс санхүүждэг төрийн үйлчилгээний байгууллагын дарга, захирал, эрхлэгч, бусад удирдах ба гүйцэтгэх, туслах албан тушаал;

- яам, агентлагийн харьяа буюу дэргэд ажилладаг, улсын төсвөөс санхүүждэг төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаал.

Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтоодог бол хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах албан тушаалын албан хаагчид тус бүрийн хуулиар болон Хөдөлмөрийн тухай¹⁵ хуулиар хариуцлага ногдуулан хэрэгжүүлэх тул төслийн 10.3, 11.3, 11.9 дэх зохицуулалтад туссаныг давхардуулалгүй Төрийн албаны тухай хуулинд нэмж тусгаснаар бүхий л төрийн албан хаагчид адил мөрдөх боломжтой юм.

Дээрх төрийн албан хаагчийн төрөл, ангилал, хүлээлгэх хариуцлага зэргээс үзвэл Хуулийн төслийн холбогдох шаардлагатай зохицуулалтыг Төрийн албаны тухай хуулинд тусган бүхий л төрийн албан хаагчид адил мөрдөх хэлбэрээр тусган хэрэгжүүлэх боломжтой юм.

1.3. “Ойлгомжтой байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд үнэлсэн байдал

Төсөл нь хэрэгжүүлэх, хэрэглэх этгээдүүдэд ойлгомжтой байдлаар томъёологдсон эсэхийг шалгах үүднээс төсөлд санал авахаар Төрийн албыг хэрэгжүүлэгч зарим этгээдээс авсан санал болон судалгааны багийн зүгээс төслийн ойлгомжтой байдалд дүн шинжилгээ хийсэн болно.

¹⁵ Хөдөлмөрийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1999 он, №25

№	Ойлгомжгүй байгаа хуулийн төслийн зохицуулалт	Тайлбар	Санал
	1.1.Энэ хуулийн зорилт нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн болон сахилгын хэм хэмжээг тогтоож, зөрчсөн тохиолдолд ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл, журмыг тогтооход оршино.	Ёс зүйн хэм хэмжээ, сахилгын хэм хэмжээг тогтоож ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэх гэж заасан нь ойлгомжгүй байна.	Ёс зүйгүй, ёс суртахуунгүй үйлдлээр хууль зөрчсөн албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлага байх.

Түүнчлэн энэхүү шалгах хэрэгслийн дагуу хуулийн төслийг хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан хууль тогтоомжийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага, 30 дугаар зүйлд заасан төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагад нийцүүлэн боловсруулсан эсэхийг шалгасан.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан Хуулийн төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага			
Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн зохицуулалт		Хуулийн төслийн зохицуулалтад үнэлгээ хийсэн байдал	
29.1.1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд нийцсэн, бусад хууль, Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай уялдсан байх;		Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх гэсэн төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим, Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалтай уялдуулах нь зүйтэй байна.	
29.1.2. Тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан байх;		Төслийн үзэл баримтлал болон гарчигт, нийгэмд тулгамдсан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн алдаа дутагдал байгааг илтгэсэн байгаа боловч төслийн зорилтоос эхлэн уг асуудал бүрэн тусгагдаагүй байна.	
29.1.3. Тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцааны хүрээнээс хальсан асуудлыг тусгахгүй байх;		Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.	
29.1.4. Тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд үл хамаарах хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах буюу хүчингүй болсонд тооцох тухай заалт тусгахгүй байх;		Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.	
29.1.5. Зүйл, хэсэг, заалт нь хоорондоо зөрчилгүй байх;		Төслийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.3.Төрийн албанаас халах, 11.1.4.Төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах гэж заасан бол 11.6.Төрийн жинхэнэ албан хаагч сахилгын шийтгэл ногдуулсан өдрөөс хойш 1 жилийн дотор сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй бол түүнийг сахилгын шийтгэлгүйд тооцно гэж заасан нь хоорондоо зөрчилдсөн байна.	
29.1.6. Хэм хэмжээ тогтоогдоогүй, тунхагласан шинжтэй буюу нэг удаа хэрэгжүүлэх заалт тусгахгүй байх;		10.3-т Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг хуулиар эсхүл түүнд нийцүүлэн эрх бүхий этгээд тогтооно гэж заасан нь одоо хэрэгжиж буй Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалтаас илүү хэрэгжих боломжгүй тул тунхагласан заалт гэж үзэж байна.	
29.1.7. Бусад хуулийн заалтыг давхардуулан заахгүйгээр шаардлагатай бол түүнийг эш татах, энэ тохиолдолд ишлэлийг тодорхой хийж, хуулийн нэр болон хэвлэн нийтэлсэн албан ёсны эх сурвалжийг бүрэн гүйцэд заасан байх;		Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.14 Төслийн 9.2.15 дахь заалт давхардсан, Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.2-15.1.5, Төслийн 9.2.16-9.2.19 дахь заалтууд давхардсан, Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.15 дахь заалт, Төслийн 9.2.20 дахь заалттай давхардсан байгааг ишлэл хийх.	

29.1.8. Тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаа, хуулийн үйлчлэх хүрээ, эрх зүйн харилцаанд оролцогч хүн, хуулийн этгээдийн эрх, үүрэг, зохицуулалтад удирдлага болгох, харгалзан үзэх нөхцөл байдал, нийтийн эрх зүйн этгээдийн чиг үүрэг, эрх хэмжээ, тэдгээрийг биелүүлэх журам;	Хууль бүхэлдээ.
29.1.9.шаардлагатай тохиолдолд эрх зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээ, хуулийн хүчин төгөлдөр болох хугацаа, хууль буцаан хэрэглэх тухай заалт, хуулийг дагаж мөрдөх журмын зохицуулалт, бусад хуулийн зүйл, заалтыг хүчингүй болсонд тооцох, хасах заалт;	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
29.1.10.шаардлагатай тохиолдолд бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах болон хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай дагалдах хуулийн төслийг боловсруулсан байх;	Бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хууль хүчингүй болсонд тооцох тухай дагалдах хуулийн төслийг боловсруулаагүй байна.
29.1.11.хуулийн төсөл нь хуулийн зорилго гэсэн зүйлтэй байж болох бөгөөд зорилгод тус хуулиар хангахаар зорьж байгаа иргэний үндсэн эрх, бэхжүүлэх үндсэн зарчим, хүрэх үр дүнг тусгана.	5 дугаар зүйлд Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцооны талаар мөн зорилгыг тодорхойлсон хэдий ч энэ тухай 1.1-т заасан зорилгод тусгаагүй байна.
Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд заасан Хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлага.	
30.1.1.Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд хэрэглэсэн нэр томъёог хэрэглэх;	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
30.1.2.нэг нэр томъёогоор өөр өөр ойлголтыг илэрхийлэхгүй байх;	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
30.1.3. үг хэллэгийг монгол хэл бичгийн дүрэмд нийцүүлэн хоёрдмол утгагүй товч, тодорхой, ойлгоход хялбараар бичих;	1/ Төслийн 2 дугаар зүйлд "...энэ хууль болон эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ." 2/ 4.1-т "...дараахь...", 7.1-т "...дараахь..." 8.1-т "...дараахь...", 8.2-т "...дараахь...", 9.2-т "...дараахь...", 10.1-т "...дараахь...", 11.1-т "...дараахь...", 18.1-т "...дараахь...", Монгол хэлний журмалсан толь бичигт дараах гэж бичих тухай заасан. 3/ 6.1.3. "...ёс зүйг манлайлалдаг байх," 4/ 19.1-т "... үүрэг бүхийн ёс зүйн..."
30.1.4.хүч оруулсан нэр томъёо хэрэглэхгүй байх;	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
30.1.5.жинхэнэ нэрийг ганц тоон дээр хэрэглэх.	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.

1.4. “Харилцан уялдаа” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд үнэлсэн байдал

Хуулийн төслийн уялдаа холбоог шалгах хэрэгслээр хуулийн давхардал, хийдэл, зөрчлийг судлан, төслийн дотоод болон бусад хуультай уялдах уялдаа холбоог сайжруулах юм. Түүнчлэн хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалд заасан дараах асуудлыг тодорхойлох байдлаар төслийн харилцан уялдаатай байдлыг үнэллээ.

Аргачлалд заасан асуулт	Хуулийн төслийг үнэлсэн байдал
Хуулийн төслийн зохицуулалт нь тухайн хуулийн зорилттой нийцэж байгаа эсэх	1/ Хоёрдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцоог тусгаж өгсөн байгаа нь зорилттой бүрэн нийцэхгүй байна. 2/ Тавдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хорооны талаар тусгаж өгсөн байгаа нь зорилттой бүрэн нийцэхгүй байна. 3/ 19 дүгээр зүйлд Ёс зүйн удирдлагын ажилтан байх тухай зохицуулсан нь зорилттой бүрэн нийцэхгүй байна. 4/ 4.1.3-т “Төрийн албан хаагчийн хариуцлага” гэж. “...хариуцлагын төрлийг” ойлгох тухай хуулийн гарчгийг тайлбарласан нь зорилттой нийцэхгүй байна.
Хуулийн төслийн нэр тухайн харилцаанд хамаарах хууль мөн эсэх,	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
Хуулийн төсөлд тодорхойлсон нэр томъёо тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн нэр томъёотой нийцэж байгаа эсэх	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй
Хуулийн төслийн зүйл, заалт нь тухайн хуулийн төсөл болон бусад хуулийн заалттай нийцэж байгаа эсэх	Хуулийн төслийн зүйл, заалт өөр хоорондоо нийцэж байгаа эсэх: 1/ 9.2-т Төрийн албан хаагч ёс зүйн дараах нийтлэг хэм хэмжээг заавал дагаж мөрдөнө.” 9.2.7. ...албаны мэдээллийг ашиглах завших, 9.2.9. ...гадаадын аливаа иргэн, хуулийн этгээдэд хууль бусад давуу байдал олгох, үгсэн тохирох, амлалт өгөх, шан харамж, хөнгөлөлттэй үйлчилгээ, зээл авах, 9.2.10. ... биелүүлэхийг шаардах, 9.2.11. албаны эрх мэдлээ хэтрүүлэх, 9.2.12. хуульд нийцээгүй шийдвэр гаргах, 9.2.13. албан тушаалын эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг бэлгийн болон хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн аливаа хэлбэрээр дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах, 9.2.14. улс төрийн намын гишүүн байх, ...хуулиар зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд аливаа хэлбэрээр оролцох, 9.2.15. ...сонгуулийн сурталчилгаанд аливаа хэлбэрээр оролцох, түүнд зориулалтын бус төсвийн хөрөнгө зарцуулах, төрийн өмч хөрөнгө, албаны унаа ашиглах, 9.2.16. ажил хаялт болон төрийн албаны хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахад чиглэсэн бусад арга хэмжээ төлөвлөх, зохион байгуулах, тэдгээрт оролцох, 9.2.17. албан тушаалын бүрэн эрхээ шашны, эсхүл шашингүй үзлийн ухуулга, сурталчилгаа хийхэд ашиглах 9.2.18. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зөвшөөрөлгүйгээр гадаад орны төрийн дээд цол, одон медаль, төрийн бусад шагнал авах, 9.2.19. ...гадаадын байгууллага, иргэний зардлаар гадаад дотоодод зорчих, 9.2.20. ...иргэнийг ялгаварлан гадуурхах, 9.2.21. ...ээрэг, сөрөг мэдээ мэдээлэл тараах, 9.2.22. төрийн бодлого үйл ажиллагааг эсэргүүцсэн аливаа жагсаал цуглаанд оролцох, мэдээ, мэдээлэл тараах, 9.2.23. ...ажлын байранд томилгоо хийх, 9.2.24. ...ажлын байр, тамга тэмдэг, холбогдох баримт бичгийг хүлээлгэн өгөхөөс татгалзах,

	9.2.25. нийтийн сонсголыг зохион байгуулах болон сонсголд оролцох журмыг зөрчих, 9.2-т заасан заавал дагаж мөрдөх хэсэгтэй 9.2.7, 9.2.9-9.2.25 заасан заалт нь дээрх байдлаар ёс зүйг зөрчсөн байх тул төслийн 6.1-т заасан зарчимтай нийцэхгүй байна. нийцэхгүй байна. 2/ 11 дүгээр зүйлд Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа 9 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд сануулах, цалингийн хэмжээг бууруулах, төрийн албанаас халах, төрийн албанд 3 жил эргэж орохгүйгээр халах тухай заасан нь төслийн 8.3 дахь хэсэгтэй нийцэхгүй байна. 9 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн тохиолдолд 8.3-т ёс зүйн хариуцлага буюу уучлал гуйх, сайн дураараа албан тушаалаасаа чөлөөлөгдөх тухай заасан байтал 11 дүгээр зүйлд сахилгын шийтгэл оногдуулах тухай заасан байна. Төслийн зүйл, заалт бусад хуультай нийцэж байгаа эсэх: 1/ 11.4-т заасан 12 сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулж болох тухай заалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131.2-т “Сахилгын зөрчил гаргаснаас хойш зургаан сар, илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулна” гэж заасантай нийцэхгүй байна. 2/ 11.4-т заасан 12 сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулж болох тухай заалт нь Төрийн албаны тухай хуулийн 26.4-т “Сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш 1 сар, зөрчил гаргаснаас хойш 6 сараас илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй” гэж заасантай нийцэхгүй байна.
Хуулийн төслийн зүйл, заалт нь тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн заалттай давхардсан эсэх	1/ Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.14 төслийн 9.2.15 дахь заалт давхардсан, Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.2-15.1.5, төслийн 9.2.16-9.2.19 дахь заалтууд давхардсан, Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.15 дахь заалт, төслийн 9.2.20 дахь заалттай давхардсан, Төрийн албаны тухай хуулийн 26.5. төслийн 11.2 дахь заалт давхардсан байна. 2/ Төслийн 8.2-т Төрийн албан хаагч дараах сахилгын хариуцлага хүлээнэ. 8.2.1. нээлттэй болон хаалттай сануулах, 8.2.2. албан тушаалын цалингийн хэмжээг бууруулах, 8.2.3. төрийн албанд тодорхой хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах, 8.2.4. Төрийн албанаас халах гэж заасан хариуцлага хүлээлгэх үндэслэлийг энэ төслийн 11.1-т заасантай, мөн Төрийн албаны тухай хуульд заасан 26.1-т заасан сахилгын шийтгэл ногдуулах заалттай давхардсан. 3/ Төслийн 10.1.1.-т ...хууль тогтоомжоор хүлээсэн албаны чиг үүргээ шударгаар биелүүлэх үүргийн хүрээнд, гэсэн байгаа нь 10.1.1.2-т албаны үүргээ холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмын дагуу чин шударгаар гүйцэтгэх гэж агуулгын хувьд давхардуулсан.
Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээдийг тодорхой тусгасан эсэх	Төслийн 10.2-т сахилгын хэм хэмжээ зөрчсөн албан хаагчид эрх бүхий албан тушаалтан сахилгын шийтгэл ногдуулах, 10.3-т Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг хуулиар эсхүл түүнд нийцүүлэн эрх бүхий этгээд тогтоох тухай заасан нь хариуцлага хүлээлгэх этгээдийг тодорхой тусгаж өгөөгүй байна. Харин төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тухайд 11.3-т түүнийг томилсон эрх бүхий албан тушаалтан, хамтын удирдлага бүхий байгууллага томилсон бол тухайн байгууллагын даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай заасан нь тодорхой байна.
Хуулийн төсөлд байх шаардлагатай зохицуулалтыг орхигдуулсан эсэх	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.

Хуулийн төсөлд төрийн байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулан тусгасан эсэх	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг 11.3-т томилсон эрх бүхий албан тушаалтан, хамтын удирдлага бүхий байгууллага томилсон бол тухайн байгууллагын даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай заасан нь төрийн албаны тухай хуулиар заасан гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулан хуульчилсан.
Татварын хуулиас бусад хуулийн төсөлд албан татвар, төлбөр хураамж тогтоосон эсэх	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.
Тухайн хуулийн төсөлд тусгасан тусгай зөвшөөрөлтэй холбоотой зохицуулалтыг Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуульд тусгаж байгаа эсэх	Энэ хуулийн төслөөр шинээр тусгай зөвшөөрөл бий болгох зохицуулалт байхгүй.
Хуулийн төслийн зүйл, заалт нь жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх	Төслөөр хүйсийн ялгавартай байдал бий болгосон зүйл, заалт байхгүй.
Шударга бус өрсөлдөөнийг бий болгоход чиглэгдсэн заалт тусгагдсан эсэх	Төслөөр шударга бус өрсөлдөөнийг бий болгоход чиглэсэн, бий болгосон заалт байхгүй.
Авилга, хүнд суртлыг бий болгоход чиглэгдсэн заалт тусгагдсан эсэх	Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй.

ДӨРӨВ. ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЖ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙДАЛ

1.1. Үнэлэлт, дүгнэлт

Төслийн үр нөлөөг үнэлэхдээ шалгуур үзүүлэлт бүрээр дараах байдлаар үнэлж дүгнэлээ.

Зорилгод хүрэх байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Төслийн үзэл баримтлалд туссан зорилго, түүнийг хэрэгжүүлэх зорилтыг тодорхойлж, эдгээр зорилго, зорилтод төслийн зүйл, заалт хэрхэн нийцэж байгаад үнэлгээ хийсэн. Тогтвортой хариуцлагатай улс төрийн соёлыг төлөвшүүлж, хүчтэй, чадамжтай, хууль дээдэлсэн төрт ёсыг бэхжүүлэх зарчмыг баримтлах зорилгын хүрээнд дэвшүүлсэн “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 хангах” зорилтод дүн шинжилгээ хийж үзвэл төсөлд “төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх” асуудлын хүрээнд “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн болон сахилгын хэм хэмжээг тогтоож, зөрчсөн тохиолдолд ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл, журмыг тогтоох” тухай 1.1-т заасан.

Гэвч “Хууль тогтоомж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчин бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан хохирлыг өөрөө хариуцан төлж барагдуулах хуулийн зохицуулалтын хэрэгжилтийг хангах” асуудлын хүрээнд “албан үүргээ гүйцэтгэх явцад алдаа гаргасан тохиолдолд түүнийгээ залруулахаар иргэд олон нийтийн өмнө уучлалт гуйдаг байх, гэм буруугаа засах үйлдэл хийдэг байх, иргэд олон нийтийн эргэх холбоонд тулгуурлан ажил үүргээ сайжруулах, алдаагаа засах үйлдэл үйл ажиллагаа хийдэг байх” тухай зааснаас өөрөөр бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан нь хохиролоо хэрхэн тооцож барагдуулах талаар зохицуулалтгүй байгаа нь зорилгод хүрэх эхний зорилтыг бүрэн хангахгүй байна.

Дараагийн зорилт “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” гэдэгт холбогдох заалтыг түүвэрлэн дүн шинжилгээ хийж үзвэл, төслийн 10.1.1.1-т албан үүргээ гүйцэтгэх мэдлэг чадвартай байх, ажлын байрны зорилгоо бүрэн мэддэг байх тухай, 10.3-т ...сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг хуулиар эсхүл түүнд нийцүүлэх эрх бүхий этгээд тогтоох тухай, 11.3-т төрийн жинхэнэ албан хаагчид түүнийг томилсон эрх бүхий албан тушаалтан, хамтын удирдлага бүхий байгууллага томилсон бол тухайн байгууллагын даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулна, 11.9 дүгээр зүйлд сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журмыг төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батлах тухай заасан.

Үүнээс үзэхэд “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 боловч хуулийн төслөөр хариуцлага тооцох үндэслэлийг “сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг хуулиар эсхүл түүнд нийцүүлэх эрх бүхий этгээд тогтоох тухай” гэсэн байгаа нь энэ хуулиас гадна дахин өөр төрлийн хэм хэмжээ үйлчилж батлагдсанаар сахилгын хариуцлага тооцох тул зорилтод бүрэн нийцээгүй гэж үзэж байна.

Практикт хэрэгжих байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Уг төслийн хүрээнд сонгож авсан төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл журмын талаарх зүйл, заалтууд нь практикт хэрэгжих боломж байгаа эсэх талаар судлаад дараах дүгнэлтийг хийлээ. Үүнд:

Төслийн 9 дүгээр зүйлд төрийн албан хаагчийн баримтлах нийтлэг үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээг зааж өгсөн. Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа нь төрийн албан хаагчаар дамжин нийгмийн сайн сайхан, олон нийтийн төлөө үйлчилгээ үзүүлэхэд чиглэдэг бол энэхүү хуулийн төслөөр төрийн албан хаагч бүр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Монгол Улсын Их Хурлын дарга, Монгол Улсын Ерөнхий сайд зэрэг төрийн өндөр албан тушаалтнаас эхлэн бүхий л албан хаагчид нийтлэг үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлэхээр тусгасан нь хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй юм. Албан хаагчийн хашиж буй тухайн албан тушаал бүр холбогдох хэм хэмжээгээр зохицуулагдаж хүлээх үүрэг, хориглох зүйлийг тусгасан байдаг. Хэрэв хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд ёс зүй буюу ёс суртахууны, сахилгын буюу зөрчлийн, захиргааны, эрүүгийн, хуулиар хариуцлага хүлээлгэх, холбогдох хуулиудад шаардлагатай асуудлыг цогцоор тусган хэрэгжүүлснээр олон нийтийн, нийгмийн өмнө зорилго нь хангагдах юм.

Төрийн албанд ёс зүйтэй, ёс суртахуунтай хүнийг шилж сонгохоос эхлэн өндөр шаардлага тавьж холбогдох хуулиудыг нарийн чанд баримталж, мөрддөг байх нь шударга ёс зүйтэй төрийг бий болгодог байна.

Үндсэн хуулинд заасан зарчмыг баримтлан ажиллах ёс суртахуун, хүмүүжилтэй иргэнийг Төрийн албаны тухай хуулиар шилж сонгон томилох талаар заасан байх бол, бусад хуулиар хүлээлгэсэн үүргийг баримтлан ажиллах төрийн албан хаагчид албан үүргээ биелүүлээгүй хууль зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлага нь Төрийн албаны тухай хууль болон Захиргааны ерөнхий хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хууль бусад хууль тогтоомжид тусгаж өгсөн. Дээрх хуулиудыг хэрэгжүүлэх уялдаа холбоог хангаснаар төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга, хариуцлага нэмэгдэнэ.

Төрийн албан тушаалтан, албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хэмжээг төрийн албаны ангилал бүрээр тодорхойлоход төслийн 8.1, 8.2-т заасан ёс зүйн, сахилгын хариуцлагыг 8.3, 8.4-т заасан нийтлэг үүргийг биелүүлээгүй

тохиолдолд 10.3-т сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг хуулиар эсхүл түүнд эрх олгосон этгээд, 11.3-т төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, 11.9-т сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журмыг төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батлах тухай заалтуудыг авч үзсэн. Харин Төрийн албаны тухай хуулийн 3.3-т төрийн албыг төрийн улс төрийн алба, төрийн захиргааны алба, төрийн тусгай алба, төрийн үйлчилгээний алба гэж ангилдаг бол “улс төрийн албан тушаал” эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хуулиар тогтоох, “төрийн жинхэнэ албан хаагч”-ийн эрх зүйн байдлыг хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтоох, “үйлчилгээний албан тушаал” эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн хууль болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтоосон байгаагаас үзвэл тус бүрийн хуулиар хариуцлага хүлээлгэх субъектийг тусган хэрэгжүүлж байна.

Төрийн улс төрийн албан тушаалд сонгогддог болон сонгуулийн үр дүнд томилолтын журмаар ажилладаг, мөн тэдгээрийн бүрэн эрхийнх нь хугацаанд өөрт нь үйлчлэх орон тооны албан тушаалтан тус бүрийн хуулиар хүлээлгэх хариуцлагын талаар заасан байдаг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчид Төрийн албаны тухай хуулиар үүрэгжүүлсэн, хориглосон зохицуулалтыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгаж өгсөн. Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд төрийн суурь үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах албан тушаалын албан хаагч байх бөгөөд тус бүрийн хуулиар болон Хөдөлмөрийн хуулиар хариуцлага ногдуулан хэрэгжүүлэх тул төслийн 10.3, 11.3, 11.9 дэх зохицуулалтад туссаныг давхардуулалгүй Төрийн албаны тухай хуулинд нэмж тусгаснаар бүхий л төрийн албан хаагчид адил мөрдөх боломжтой юм.

Ойлгомжтой байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Хуулийн төслийн ойлгомжтой байдлыг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан төслийн эх бичвэрийн агуулгад тавих нийтлэг шаардлага, 30 дугаар зүйлд заасан хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлага, мөн Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалыг баримталсан эсэхийг харгалзан үнэллээ.

Дээрх байдлаар төслийн ойлгомжтой байдлыг үнэлэхэд төсөл нь хуулийн төслийн эх бичвэрт тавигдах нийтлэг шаардлага, хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагыг зарим талаар хангаагүй, мөн Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалыг зарим тохиолдолд баримтлаагүй байна гэж үзлээ. Тухайлбал,

1/Төслийн 1.1-т заасан зорилтод “Ёс зүйн хэм хэмжээ, сахилгын хэм хэмжээг тогтоож ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэх” гэж заасан нь ойлгомжгүй байна. Ёс зүй бол ёс суртахууны тухай шинжлэх ухаан¹⁶ гэж үздэг тул нэгэнт төлөвшсөн бие хүнийг шилж сонгох, төрийн албанд тэнцүүлэхэд тавигдах шаардлага түүнд тавигдах хяналтыг нэмэгдүүлж, холбогдох хууль тогтоомжоор заасан албан үүрэгтэй холбоотой хэм хэмжээг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагын хэрэгжилтийг хангах, төрийн өндөр албан тушаал, улс төрийн албан тушаалд хариуцлага ногдуулах журмыг боловсронгуй болгох нь чухал байна.

2/ Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай 11 дүгээр зүйлийн 11.1.4.Төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах тухай заасан бол 11.6.Төрийн жинхэнэ албан хаагч сахилгын шийтгэл ногдуулсан өдрөөс хойш 1 жилийн дотор сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй бол түүнийг сахилгын шийтгэлгүйд тооцох тухай заасан нь төрийн жинхэнэ албан хаагчид 3

¹⁶ Р.Вандангомбо. Төрийн албаны ёс зүй. УБ.,2007 он. 13 дахь тал.

жилийн хугацаанд төрийн албанд эргэж орохгүй байх сахилгын шийтгэл ногдуулсан заалттай зөрчилдсөн.

3/ Төслийн 10.3-т “Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг хуулиар эсхүл түүнд нийцүүлэн эрх бүхий этгээд тогтооно” гэж заасан нь одоо хэрэгжиж байгаа Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалтаас илүү хэрэгжих боломжгүй заалт гэж үзэж байна.

4/ Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.14-т заасантай төслийн 9.2.15 дахь заалт давхардсан, Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.2-15.1.5-т заасантай төслийн 9.2.16-9.2.19 дахь заалтууд давхардсан, Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.15 дахь заалттай төслийн 9.2.20 дахь заалт давхардсан байгааг ишлэл хийх.

5/ Төслийн 5 дугаар зүйлд Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцооны талаар мөн тогтолцооны зорилго гэж тодорхойлсон хэдий ч энэ тухай төслийн 1.1-т заасан зорилтод тусаагүй, зорилгод тус хуулиар хангахаар зорьж байгаа иргэний үндсэн эрх, бэхжүүлэх үндсэн зарчим, хүрэх үр дүнг тусгаагүй байна.

6/ Хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагын тухайд 2 дугаар зүйлд “...энэ хууль болон эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.” гэж, 4.1-т “...дараахь...”, 7.1-т “...дараахь...”, 8.1-т “...дараахь...”, 8.2-т “...дараахь...”, 9.2-т “...дараахь...”, 10.1-т “...дараахь...”, 11.1-т “...дараахь...”, 18.1-т “...дараахь...” гэж, 6.1.3-т “...ёс зүйг манлайлалдаг байх,” гэж 19.1-т “... үүрэг бүхийн ёс зүйн...” гэж алдаатай бичсэн байна.

Харилцан уялдаа шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг бүхэлд нь үнэлэхийг зорьж, хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалд заасан асуудлуудыг тодруулж, хуулийн төслийн дотоод болон бусад хууль тогтоомжтой хэрхэн уялдаж байгаа талаар үнэлэлт дүгнэлт өгөхийг зорьсон.

Хуулийн төслийн үр нөлөөг тооцох аргачлалын дагуу тодруулах шаардлагатай 14 төрлийн асуулгаас Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төсөл нь 7 төрлийн асуулгын шаардлага хангагдсан гэж дүгнэлээ.

Төсөлд тодорхойлсон нэр томъёо Монгол Улсын Үндсэн хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Захиргааны ерөнхий хууль болон бусад хуулийн нэр томъёотой нийцэж байна. Төсөлд байх шаардлагатай зохицуулалтыг орхигдуулаагүй, шинээр татвар, хураамж тогтоосон зүйлгүй, аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийг шинээр бий болгоогүй, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан, шударга бус өрсөлдөөнийг бий болгоход чиглэсэн зохицуулалт хийгээгүй, авлига хүнд суртал бий болгоход чиглэсэн заалт тусгаагүй гэж дүгнэлээ.

Шалгуур үзүүлэлтэд заасан 7 асуулгын хүрээнд төслийн зарим зүйл, заалт уялдаа холбоотой байх шаардлага хангахгүй байна гэж үзлээ. Үүнд,

- Тухайн төслийн зорилттой зохицуулалт нь нийцэж байгаа эсэх талаарх зохицуулалтад Хоёрдугаар бүлэг, Тавдугаар бүлэг, 19 дүгээр зүйл, 4.1.3-т заасан зүйл нийцэхгүй байна.

- Төслийн зүйл, заалт нь тухайн төсөл болон бусад хуулийн заалттай нийцэж байгаа эсэх талаарх зохицуулалтын 9.2-т Төрийн албан хаагч ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг заавал дагаж мөрдөх тухай заасан хэдий ч ашиглах, завших, үгсэн тохирох, амлалт өгөх, гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах, гэх мэт ёс бус үйлдлийг зөвшөөрсөн байгаа нь төслийн 6.1-т заасантай зөрчилдсөн.

- 11 дүгээр зүйлд Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа 9 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд сануулах, цалингийн хэмжээг бууруулах, төрийн албанаас халах, төрийн албанд 3 жил эргэж орохгүйгээр халах тухай заасан нь төслийн 8.3 дахь хэсэгтэй нийцэхгүй

байна. Өөрөөр хэлбэл, 9 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн тохиолдолд 8.3-т ёс зүйн хариуцлага буюу уучлал гуйх, сайн дураараа албан тушаалаасаа чөлөөлөгдөх тухай заасан байтал 11 дүгээр зүйлд сахилгын шийтгэл оногдуулах тухай заасан.

- 11.4-т заасан 12 сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулж болох тухай заалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131.2 дахь хэсэг, Төрийн албаны тухай хуулийн 26.4 дэх заалтад 6 сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай заасантай зөрчилдсөн.

- 8.2-т заасныг 11.1-т заасантай, мөн Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлагатай давхардуулсан, 10.1.1.-т "...хууль тогтоомжоор хүлээсэн албаны чиг үүргээ шударгаар биелүүлэх үүргийн хүрээнд, гэсэн байгаа нь 10.1.1.2-т албаны үүргээ холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмын дагуу чин шударгаар гүйцэтгэх гэж агуулгын хувьд давхардуулсан.

- Хариуцлага хүлээлгэх этгээдийг тодорхой тусгаж өгөөгүй байна. Харин төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тухайд 11.3-т түүнийг томилсон эрх бүхий албан тушаалтан, хамтын удирдлага бүхий байгууллага томилсон бол тухайн байгууллагын даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай заасан нь тодорхой байна.

- Төрийн байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргийг төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тухайд 11.3-т түүнийг томилсон эрх бүхий албан тушаалтан, хамтын удирдлага бүхий байгууллага томилсон бол тухайн байгууллагын даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай заасан нь төрийн албаны тухай хуулиар заасан гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулсан.

ЗӨВЛӨМЖ

Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай төслийн үр нөлөөг тооцох ажиллагааны үр дүнд гарсан дүгнэлтэд тулгуурлан дараах зөвлөмжийг гаргаж байна.

Зорилгод хүрэх байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

“Хууль тогтоомж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчин бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан хохирлыг өөрөө хариуцан төлж барагдуулах хуулийн зохицуулалтын хэрэгжилтийг хангах” зорилтын хүрээнд бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан хохирол хэрхэн тооцож барагдуулах талаарх зохицуулалтгүй байгаа, мөн “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 дараагийн зорилтод хүрэх үндэслэлийг төслөөс гадна дахин өөр төрлийн хэм хэмжээ үйлчилж батлагдсанаар сахилгын хариуцлага тооцох зэрэг нь зорилгод хүрэхгүй байна.

Иймд төрийн албан хаагчтай холбоотой зохицуулалт бүхий 400 гаруй хууль, төрийн албаны хуулийг иш татсан 220 гаруй хуультай уялдуулан төрийн албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагын бүхий л асуудлыг системтэйгээр зохицуулах нь төрийн албаны мерит тогтолцоог боловсронгуй болгох сайн талтай.

Практикт хэрэгжих байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Төрийн албанд ёс зүйтэй, ёс суртахуунтай хүнийг шилж сонгохоос эхлэн шаардлагыг өндөр тавьж төрийн алба хашуулснаар хэм хэмжээг нарийн чанд баримталж, мөрддөг, мөрдүүлж чаддаг олон нийтийн эрх ашгийн төлөө ажиллах шударга, ёс зүйтэй хүн төрийг бий болгодог. Тиймээс төрийн улс төрийн албан тушаалд сонгогддог болон сонгуулийн үр дүнд томилолтын журмаар ажилладаг, мөн тэдгээрийн бүрэн эрхийнх нь хугацаанд өөрт нь үйлчлэх орон тооны албан тушаалтанд тус бүрийн хуулиар хүлээлгэх хариуцлагын талаар заасныг, төрийн

жинхэнэ албан хаагчид Төрийн албаны тухай хуулиар үүрэгжүүлсэн, хориглосон зохицуулалтыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг, төрийн үйлчилгээний албан тушаалд хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах албан тушаалын албан хаагчид тус бүрийн хуулиар болон Хөдөлмөрийн хуулиар хариуцлага ногдуулан хэрэгжүүлж буйг давхардуулалгүйгээр Төрийн албаны тухай хуулинд шаардлагатай зохицуулалтыг нэмэгдүүлэн бүхий л төрийн албан хаагчид адил мөрдөх нь зүйтэй.

Ойлгомжтой байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

Ойлгомжтой байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд дараах зөвлөмжийг гаргаж байна. Үүнд:

1/ Төслийн 1 дүгээр зүйлд заасан зорилтод нийцэхгүй заалтыг өөрчлөх, ёс зүйн хэм хэмжээ, сахилгын хэм хэмжээг тогтоож ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэхээс илүүтэй нэгэнт төлөвшсөн бие хүнийг төрийн албанд сонгох, томилох, тэнцүүлэхэд тавигдах шаардлага түүнд тавигдах хяналтыг нэмэгдүүлж, холбогдох хууль тогтоомжоор заасан албан үүрэгтэй холбоотой хэм хэмжээг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагын хэрэгжилтийг хангах, эрх зүйн орчинг бүхэлд нь боловсронгуй болгох нь чухал байна.

2/ 11.6-т заасныг “3 жилийн дотор сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй бол” гэж өөрчлөн найруулах.

3/ 9.2.15 дахь заалт, 9.2.16-9.2.19 дахь заалт, 9.2.20 дахь заалтад Төрийн албаны тухай хуулийн холбогдох заалтыг ишлэх

4/ 5 дугаар зүйл дахь Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцооны талаар заасныг 1.1-т заасан зорилтод тусгах, зорилтод тус хуулиар хангахаар зорьж байгаа иргэний үндсэн эрх, бэхжүүлэх үндсэн зарчим, хүрэх үр дүнг тусгах.

6/ Хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавих нийтлэг шаардлагын тухайд:

- 2 дугаар зүйлд “...энэ хууль болон эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан бусад хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.” гэдгийг “...энэ хууль болон эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ” гэж өөрчлөх.

- 4.1-т “...дараахь...”, 7.1-т “...дараахь...” 8.1-т “...дараахь...”, 8.2-т “...дараахь...”, 9.2-т “...дараахь...”, 10.1-т “...дараахь...”, 11.1-т “...дараахь...”, 18.1-т “...дараахь...” гэж заасныг дараах гэж нэг мөр болгох.

- 6.1.3-т “...ёс зүйг манлайлалдаг байх,” гэдгийг “...ёс зүйг манлайлдаг байх,” гэж өөрчлөх,

- 19.1-т “... үүрэг бүхийн ёс зүйн...” гэдгийг “... үүрэг бүхий ёс зүйн...” гэж өөрчлөн найруулахаар байна.

Харилцан уялдаа шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд:

1/ Тухайн төслийн зорилттой зохицуулалт нь нийцэж байгаа эсэх талаарх зохицуулалтад Хоёрдугаар бүлэг, Тавдугаар бүлэг, 19 дүгээр зүйл, 4.1.3-т заасан зүйл нийцэхгүй байх тул агуулгыг зорилтод тусгах.

2/ 9.2-т заасан ашиглах, завших, үгсэн тохирох, амлалт өгөх, гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах, гэх мэт үгсийг үгүйсгэх хэлбэрээр бичих.

3/ 11 дүгээр зүйлд Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа 9 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн, албан үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд сануулах, цалингийн хэмжээг бууруулах, төрийн албанаас халах, төрийн албанд 3 жил эргэж орохгүйгээр халах тухай заасан нь төслийн 8.3 дахь хэсэгтэй нийцэхгүй 9 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн тохиолдолд 8.3-т ёс зүйн хариуцлага буюу уучлал гуйх, сайн дураараа албан тушаалаасаа чөлөөлөгдөх тухай заасан байтал 11 дүгээр зүйлд сахилгын шийтгэл оногдуулах тухай заасныг уялдуулах.

4/ 11.4-т заасан 12 сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулж болох тухай заалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131.2 дахь хэсэг, Төрийн албаны тухай хуулийн 26.4-тэй зөрчилдсөнийг нийцүүлэх.

5/ 8.2-т заасныг төслийн 11.1-т заасантай, мөн Төрийн албаны тухай хуульд заасан хариуцлагатай давхардуулсан, төслийн 10.1.1.-т ...хууль тогтоомжоор хүлээсэн албаны чиг үүргээ шударгаар биелүүлэх үүргийн хүрээнд, гэсэн байгаа нь 10.1.1.2-т албаны үүргээ холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмын дагуу чин шударгаар гүйцэтгэх гэж агуулгын хувьд давхардуулсан заалтыг хасах.

6/ Төрийн байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргийг төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тухайд 11.3-т түүнийг томилсон эрх бүхий албан тушаалтан, хамтын удирдлага бүхий байгууллага томилсон бол тухайн байгууллагын даргын шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай заасан нь Төрийн албаны тухай хуулиар заасан гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулсан байх тул 11.3 дахь заалтыг хасах.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ НЭГ.МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ

Авлигын эсрэг хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2006 он, №35

Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2001 он, №6

Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2018 он, №31

Гаалийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2008 он, №23

Дипломат албаны тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2000 он, №39

Захиргааны ерөнхий хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2015 он, №28

Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2016 он, №9

Зөрчлийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017 он, №24

Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017 он, №24

Зөвлөлдөх санал асуулгын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017 он, №9

Зэвсэгт хүчний тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2016 он, №36

Иргэний хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2002 он, №7

Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1995 он, №7

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1993 он, №3

Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2007 он, №2

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1993 он, №3

Монгол Улсын Их Хурлын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2006 он, №8

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1992 он, №3

Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1992 он, №1

Монгол Улсын Яамны эрх зүйн байдлын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2004 он, №16

Монгол Улсын шүүхийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2012 он, №11

Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2011 он, №26

Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2012 он, №8

Прокурорын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017 он, №24
 Сонгуулийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2016 он, №4
 Тагнуулын байгууллагын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1999 он, №35
 Төрийн албаны тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2002 он, №28
 Төрийн албаны тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2018 он №1
 Төрийн аудитын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2003 он, №2
 Төрийн болон албаны нууцын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017 он, №11
 Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1996 он, №11

Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2005 он, №48

Төрийн хяналт шалгалтын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2003 он, №2

Төсвийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2012 он, №03

Хөдөлмөрийн тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 1999 он, №25

Цагдаагийн албаны тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017 он, №8

Цэргийн алба хаагчийн эд хөрөнгийн хариуцлагын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2002 он, №25

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2017 он, №24

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2012 он, №11

Шүүхийн захиргааны тухай. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл, 2012 он, №24

ХОЁР. НОМ, ГАРЫН АВЛАГА

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

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

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

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

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

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

7. “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;

8. 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.

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

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

11. 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.

12. 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.

13. Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд. Эрдэм шинжилгээний бичиг. 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). №7, УБ.,2008 он.

14. Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд. Эрдэм шинжилгээний бичиг. 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. №9, УБ.,2010 он.

15. Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд. Эрдэм шинжилгээний бичиг. 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, №9, УБ.,2010 он.

16. 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) нарын хамтарсан бүтээл, УБ.,2009 он.

17. 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.

18. 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.

19. 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) нарын хамтарсан бүтээл, УБ.,2013 он.

20. 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) нарын хамтарсан бүтээл, УБ.,2018 он.

21. 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.

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

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

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

25. 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.

26. 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 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 Б.Цогтоо <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/

---o0o---