

## **ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ТӨСЛИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ**

### **Нэг. Хуулийн төсөл боловсруулах үндэслэл, шаардлага**

#### **1.1. Хууль зүйн үндэслэл:**

- Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 3.3.2.3-т “төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрх зүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлнэ” гэж; 3.3.2.6-д “төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин, хангамжийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ” гэж; 3.3.2.7-д “төрийн албан хаагчид аюулгүй байдлын мэдлэг олгож, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлана” гэж тус тус заасан.

- Улсын Их Хурлын 2016 оны 45 дугаар тогтоолоор баталсан “Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн “Тав. Засаглалын бодлого” хэсэгт “5.1.8.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” гэж; “5.1.9.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” гэж; “5.1.10.төрийн байгууллагыг удирдаж байгаа хүмүүс ах, дүү, хамаатан саднаа ажилд авахыг хориглоно” гэж; “5.1.13.төрийн үйлчилгээнд иргэдийн үнэлгээний картын системийг нэвтрүүлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлнэ” гэж; “5.1.16.төрийн албаны тогтвортой байдлыг баталгаажуулж, төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, сургаж хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх танхимын болон зайн сургалтын хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, төрийн албаны мэргэшсэн, чадварлаг байх нөхцөлийг бүрдүүлнэ” гэж тус тус заасан.

- Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Дөчин зургадугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт “төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно” гэж заасан.

#### **1.2. Практик шаардлага:**

##### **А. Төрийн албаны нийтлэг харилцааны тухайд:**

Улсын Их Хурлаас 1994 онд Төрийн албаны тухай хуулийг батлан 1995 оны 6 дугаар сарын 1-ний өдрөөс мөрдүүлсэн бөгөөд 2002 онд уг хуулийг шинэчлэн найруулж, 2008 онд хэд хэдэн зарчмын шинжтэй томоохон нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Энэ хугацаанд нам төвтэй төрийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой, улс төрөөс хараат бус төрийн алба болгон өөрчлөн шинэчлэхэд ихээхэн анхаарч ирсний үр дүнд тодорхой ахиц дэвшил гарсан. Тухайлбал, энэхүү өөрчлөлтөөр төрийн улс төрийнхөөс бусад төрийн албан хаагчдыг улс төрийн намын харьяалалгүй байлгах, намын харьяалалгүй төрийн албан хаагчид улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаанд ямар нэгэн хэлбэрээр оролцохгүй байх, төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр

халах, чөлөөлөхийг хориглох зэрэг төрийн албанд шударга ёсыг хэрэгжүүлэх, хууль бус томилгоо, хөдөлгөөнийг таслан зогсоож, улс төрийн зүй бус нөлөөллөөс ангид болгох, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг төлөвшүүлэн бэхжүүлэхэд чиглэсэн өөрчлөлтүүд хийгдсэн байна.

Мөн Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд “төрийн залгамж чанар, төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байдал, хууль ёсыг дээдэлсэн авлигагүй төрийн алба, төрийн албаны үйлчилгээний чанар хүртээмж”-ийн талаар тусгаж, шинэ үеийн төрийн албаны хөгжлийн чиг баримжааг тодорхойлсон болно.

Түүнчлэн засаглалыг сайжруулах, авлигаас урьдчилан сэргийлэх, төрийн албаны ил тод, хариуцлагатай, шударга үйл ажиллагааг бэхжүүлэх, төрийн албан тушаалтан албан үүргээ гүйцэтгэхдээ төрийн ашиг сонирхлыг хувийн ашиг сонирхлоос дээгүүрт тавих зэрэг шаардлага байгааг үндэслэн төрөөс Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн батлан мөрдүүлж байна.

Гэвч бодит байдал дээр төрийн албаны томилгоонд улс төрчдийн зүгээс хутгалдан оролцох, энэ талаар төрийн албан тушаалтанд зарим төрлийн дарамт шахалт үзүүлэх, сонгон шалгаруулалт, томилгоонд хувийн болон улс төрийн ашиг сонирхлын үүднээс хандах, төрийн албан хаагчдыг хуульд заасан үндэслэлээс гадуур халж, чөлөөлөх, сонгон шалгаруулаагүй, шаардлага хангаагүй хүнийг албан тушаалд томилох зэрэг үзэгдэл хэвээр байна.

Төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтын хувьд удирдах ажилтан буюу менежерийн зэрэгцээ гүйцэтгэх албан тушаалтан буюу мэргэжилтнүүдийн сонгон шалгаруулалтыг Төрийн албаны зөвлөл, түүний салбар зөвлөл хариуцан хэрэгжүүлдэг ч уг салбар зөвлөл нь орон нутаг дахь төрийн захиргааны байгууллагын салбар нэгжээс бүрддэг тул захиалагч болон сонгон шалгаруулагч хоёрын хоорондын зааг ялгаа төдийлөн харагдахгүй, хяналт хангалттай хэрэгжихгүйгээс тэнд явагдаж байгаа сонгон шалгаруулалтад иргэдийн зүгээс үл итгэх байдал нэмэгдэж байна.

Иймд Төрийн албаны зөвлөлийн бүтэц, бүрэлдэхүүнийг эргэн харж, одоогийн томилох эрх бүхий этгээдүүдээс хавсран гүйцэтгэх хэлбэрээр томилж байгаа байдлыг өөрчлөх нь зүйтэй байна. Мөн түүнчлэн тус байгууллагыг чиг үүргийн хувьд төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, аудит хийх, арга зүйн зөвлөгөөгөөр хангах, төрийн албан хаагчийн томилгоонд улс төрийн нөлөө орсон эсэхийг шалгах, төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, төрийн албаны үнэт зүйлс болон ёс зүйн хяналт тавих эрх бүхий байгууллага болгон өөрчилж, одоогийн хэрэгжүүлж байгаа төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдсон зарим чиг үүргийг Засгийн газар, Удирдлагын академи зэрэг байгууллагад шилжүүлэх шаардлагатай гэж үзэж байна.

## **Б. Төрийн алба, төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн тухайд:**

-Төрийн байгууллага, албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх ажиллагааг оновчгүй, үр дүнгүй зохион байгуулж байгаагийн улмаас төрийн албанд сүүлийн жилүүдэд хүнд суртал нэмэгдэж, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр

дүнд ноцтой доголдол гарах нөхцөл нэмэгдэх боллоо. Энэ байдал даамжирвал нийтийн эрх ашиг, хэрэгцээ, сонирхолд нийцүүлэн нийгмийг удирдан чиглүүлэх, аж ахуй, нийгэм, соёлын байгуулалтыг удирдах, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх төрийн чадавхи сулрах, иргэдийн төрд итгэх итгэл буурах зэргээр манай улсын үндэсний аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй байна.

-Төрийн байгууллага хууль тогтоомжоор хүлээсэн чиг үүргийн дагуу стратеги төлөвлөгөө, эрхэм зорилго, үндсэн зорилго, зорилт болон үйлчилгээ /хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээ/-гээ оновчтой, зөв тодорхойлох, төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, тайлагнах, үйл ажиллагааны үр дүнг иргэдэд ил тод, нээлттэй мэдээлэх эрх зүйн орчин бүрдээгүй байгаа нь төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр дүнд сөргөөр нөлөөлж байгаа тул цаашид энэхүү зохисгүй байдлыг өөрчлөх шаардлагатай байна.

-Татвар төлөгчдийн хөрөнгөөр санхүүжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний хэрэгжилтийн чанар, үр дүнд тавих хяналтыг сайжруулж, хариуцсан ажил, үйлчилгээ, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний хэрэгжилтийг хангалтгүй зохион байгуулсан төсвийн захирагч нарт хариуцлага тооцох эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

-Хөндлөнгийн олон талт үнэлгээний механизмыг хөгжүүлээгүйн улмаас үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамжаас үл хамаарсан хяналт, үнэлгээний тогтолцоо бий болж, байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг дээд шатны байгууллага нь, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүнг удирдах албан тушаалтны “тааламж”-аар “субъектив” үнэлдэг гажуудлыг засах шаардлагатай байна.

-Засгийн газар болон түүний харьяа байгууллагуудын төлөвлөлт болон төсвийн уялдаа хангалтгүй байна. Хөтөлбөрүүдийн хүрэх үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд нь орцод чиглэсэн хэвээр байгаа тул гүйцэтгэлийн аудитыг бүрэн утгаар нь хэрэгжүүлэх боломжгүй байна. Холбогдох мэргэжлийн байгууллагын мэргэшлийн түвшин сул, хийж байгаа гүйцэтгэлийн аудитын чанар муу, үр нөлөө багатай байгааг цаашид сайжруулах шаардлагатай байна.

-Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, жилийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлж байгаа үзүүлэлтүүд нь тухайн байгууллагын хууль тогтоомжийн дагуу хариуцан гүйцэтгэх ажил, үүрэгтэй зарим талаар шууд холбоогүй, үзүүлэлтийн хүрэх үр дүн буюу түвшинг тодорхойлоогүй, бодлогын баримт бичгүүдэд тусгасан гол зорилтууд, түүний зорилтот түвшинтэй уялдаагүй байгааг өөрчилж, уялдааг хангах шаардлагатай байна.

-Төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааны үр дүнд тавих хяналт, хариуцлагын өнөөгийн тогтолцоо нь төрийн албанд авлига, хээл хахууль, хүнд суртал нэмэгдэх, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр дүнд ноцтой доголдол гарах нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

-Төрийн албан хаагчдыг албан тушаал дэвшүүлэх, зохих шатны сургалтад хамруулах, цалин хөлсийг өөрчлөх, урамшуулах асуудлыг цаашид тэдгээрийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд тулгуурлан шийдвэрлэдэг зарчимд шилжих шаардлагатай байна.

-Төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааны үр дүнд тавих хяналтыг сайжруулж, хариуцсан ажил, үйлчилгээ, хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний хэрэгжилтийг

хангалтгүй зохион байгуулсан албан хаагчид хариуцлага тооцох эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

-Төрийн албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх ажиллагааг байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнгээс салангид авч үздэгийг өөрчилж, цаашид уялдуулах шаардлагатай байна.

## **В. Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны тухайд:**

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, буцалтгүй тусламж, нийгмийн баталгаатай холбогдсон харилцааг Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох салбарын хуулиудад харилцан адилгүй байдлаар хуульчилсан байна. Ийнхүү хуульчлахдаа төрийн албан хаагчдын үндсэн цалин, нэмэгдэл хөлс болон амь насаа алдахад нь олгох нэг удаагийн буцалтгүй тусламж зэргийг салбарын хуулиудад харилцан адилгүй тусгасан байх бөгөөд хуулиудын хооронд нэг ижил утга, агуулгатай зүйл, заалт хоорондоо давхардсан болон зөрчилтэй тусгагдсанаар салбар бүр харилцан адилгүй журам гаргаж, төрийн албан хаагчдад тэгш бус хандаж байгааг засч, залруулах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна. Тухайлбал,

-төрийн албан хаагч үүргээ гүйцэтгэж байгаад амь насаа нь алдсан тохиолдолд олгох нэг удаагийн тэтгэмжийн талаар 17 хуульд харилцан адилгүй буюу давхардсан байдлаар хуульчилсан байна. Тухайлбал, Төрийн албаны тухай хуулийн 30.3-т “хуульд өөрөөр заагаагүй бол албан үүргээ гүйцэтгэхтэй нь холбогдуулан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд түүний ар гэрт 3 жилийн албан тушаалын цалинтай нь тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгоно” гэж хуульчилсан бол Дипломат албаны тухай хуулийн 20.1-д 4 жилийн цалинтай нь тэнцэх мөнгөн тэтгэмж, Авлигын эсрэг хуулийн 30.3-т 5 жилийн цалинтай нь тэнцэх нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг төрийн албан хаагчид тус тус олгохоор хуульчилжээ.

-төрийн албан хаагч үүргээ гүйцэтгэж байгаад хөдөлмөрийн чадвараа алдсан тохиолдолд ар гэрт нь болон тухайн ажилтанд олгох тэтгэмж, бусад зардлын талаар 11 хуульд харилцан адилгүй буюу давхардсан байдлаар хуульчилсан байна.

-өөрөөс үл хамаарах шалтгаанаар ажлаас халагдсан тохиолдолд төрийн албан хаагчид олгох тэтгэмжийн талаар 6 хуульд заасан байна.

Мөн түүнчлэн өнөөгийн хууль тогтоомжид “ижил албан тушаалд ижил цалин олгох”-оор хуульчилсан нь ажлын байрны чиг үүрэг, хүлээх хариуцлага болон цалин хөлсний уялдааг алдагдуулж, тэгшитгэх байдлаар буюу ажлын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагад тулгуурлаагүй цалин хөлсний тогтолцоог бүрдүүлжээ.

Иймд дээр дурдсан үндэслэл, шаардлагыг харгалзан, ардчилсан, эрх зүйт төрийн зарчим, сайн засаглалын үзэл баримтлал, чадахуйн зарчим /мерит/-д тулгуурласан, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг хөгжүүлэх зорилгоор Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж батлуулах нь зүйтэй гэж үзлээ.

**Хоёр. Хуулийн төслийн ерөнхий бүтэц, зохицуулах харилцаа, хамрах хүрээ**

Хуулийн төсөлд төрийн албаны чиг үүрэг, зарчим, үйлчилгээний стандарт, төрийн албан хаагчийн ангилал, зэрэглэл, эрх, үүрэг, хориглох зүйл, төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, чөлөөлөх, хариуцлага тооцох, ажлын үр дүнг үнэлэх журам, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, хөдөлмөрийн харилцаа, Төрийн албаны зөвлөлийн эрх зүйн байдал болон түүнтэй холбоотой бусад харилцааг зохицуулахаар тусгана.

Хуулийн үйлчлэх хүрээг доор дурдсан байдлаар тодорхойлно. Үүнд:

1/Төрийн улс төрийн албан хаагчид тавих шаардлага болон түүнийг томилох, чөлөөлөх, албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх, ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, сургалт, хөгжлийн бодлогыг тодорхойлох, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхтэй холбогдох харилцааг зохицуулахад уг хууль үйлчлэхгүй бөгөөд холбогдох хуулиудаар уг харилцааг зохицуулахаар тусгана;

2/Төрийн тусгай албан хаагчийг томилох, чөлөөлөх, ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, сахилгын шийтгэл ногдуулах, сургалт, хөгжлийн бодлогыг тодорхойлох, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхтэй холбогдсон харилцааг тусгай хуулиар зохицуулна.

3/Шүүх, прокурорын байгууллага, зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг, цагдаагийн алба, авлигатай тэмцэх газар, тагнуулын байгууллага, төрийн болон орон нутгийн өмчит хуулийн этгээд, төрийн болон орон нутгийн өмчийн оролцоотой хуулийн этгээдээс бусад төсвөөс санхүүждэг төрийн албаны байгууллага, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэхтэй холбогдсон харилцааг Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулахаар тусгана;

4/Боловсрол, шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, соёл, урлаг болон улсын төсвөөс санхүүжүүлдэг, төрийн хэрэгцээ, эрх ашигт зориулсан үйлчилгээ үзүүлдэг бусад байгууллагын хүний нөөцийг бүрдүүлэх, томилох, чөлөөлөх, ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, сургалт, хөгжлийн бодлогыг тодорхойлох, нэмэлт баталгаа, нөхөх төлбөр, тусламж, хөдөлмөрийн харилцаа, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхтэй холбоотой харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох хуулиар зохицуулна;

5/Улс орныг цэргийн хүчээр батлан хамгаалах зорилго бүхий зэвсэгт хүчинд алба хааж байгаа цэргийн албан хаагчдын нөхөх төлбөр, тусламж болон нийгмийн баталгаатай холбогдсон харилцааг Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Цэргийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулиар зохицуулж байгаа өнөөгийн хууль, эрх зүйн орчныг хэвээр хадгалж, энэ тухай хуулийн үйлчлэх хүрээнд тодорхой тусгана.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл 7 хэсэг, 33 бүлэг, 109 зүйлтэй байх бөгөөд хуулийн төсөлд дараахь асуудлыг тусгана:

### **1/ I хэсэг. Төрийн алба**

Нэгдүгээр бүлэгт хуулийн зорилт, төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт, хуулийн үйлчлэх хүрээг тусгана.

Хоёрдугаар бүлэгт төрийн албаны эрхэм зорилго, төрийн албаны зарчим, үйлчилгээний стандарт, төрийн албаны санхүүжилттэй холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Гуравдугаар бүлэгт төрийн албаны ангилал болон төрийн албан тушаалын төрөл, төрийн албан хаагч, төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, төрийн албан хаагчийн тоо бүртгэлтэй холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Дөрөвдүгээр бүлэгт төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, төрийн албан тушаалын зэрэг дэвтэй холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

## **2/ II хэсэг. Төрийн албан хаагчид тавих шаардлага болон төрийн албан тушаалд томилох журам, төрийн албан хаагчийн шалгалт**

Тавдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчид тавих нийтлэг болон тусгай шаардлагатай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Зургадугаар бүлэгт төрийн албан тушаалд томилох нийтлэг журам болон төрийн албан тушаалд томилох үндсэн шалгуур, төрийн захиргааны албан тушаалд сонгон шалгаруулж томилох журам, төрийн албан тушаалд томилох хугацаа, албан тушаалын ажлын байрны сургалт, хяналт, хориглох зүйл, хариуцлагатай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Долоодугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн шалгалт, шалгалтын хэлбэр, агуулга, шалгалтыг зохион байгуулах журам, хориглох зүйл, хариуцлагын асуудлыг тусгана.

## **3/ III хэсэг. Төрийн албан хаагчийн тангараг, нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйл, ёс зүйн хэм хэмжээ**

Наймдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн тангарагийг тусгана.

Есдүгээр бүлэгт төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг болон нийтлэг эрх, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйл, хариуцлагын асуудлыг тусгана.

Аравдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, түүнийг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгана.

## **4/ IV хэсэг. Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцаа**

Арван нэгдүгээр бүлэгт төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцаа, төрийн албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх, төрийн албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, төрийн албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаалаас нь бууруулах, төрийн албан хаагчийг албан тушаалаас нь түр чөлөөлөх, чөлөөлөх, төрийн албан хаагчийг албан тушаалаас нь халах, төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, хориглох зүйл, хариуцлагатай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Арван хоёрдугаар бүлэгт онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар биелүүлсэн, байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах чиглэлээр шинэ санал, санаачилга гаргаж, хэрэглээнд нэвтрүүлсэн болон бусад нөхцөл, шаардлагыг хангасан төрийн албан хаагчийг олгох шагнал, мөнгөн урамшууллыг тусгана.

#### **5/ V хэсэг. Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн тухай**

Арван гуравдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх нийтлэг үндэслэл болон төрийн албаны байгууллага, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэхэд баримтлах зарчмыг тусгана.

Арван дөрөвдүгээр бүлэгт төрийн байгууллагын стратеги төлөвлөгөө болон уг стратеги төлөвлөгөөнд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, стратеги төлөвлөгөөний төслийн талаар санал авах журмын талаар тусгана.

Арван тавдугаар бүлэгт Засгийн газар тухайн жилийн төсвийн тухай хуульд заасан хөтөлбөр, арга хэмжээний биелэлтийг зохион байгуулах зорилгоор гүйцэтгэлийн нэгдсэн төлөвлөгөө; төсвийн ерөнхийлөн захирагч тухайн жилийн төсвийн тухай хуульд заасан, хариуцсан хөтөлбөр, арга хэмжээний биелэлтийг зохион байгуулах зорилгоор гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө; төрийн албан хаагч хууль тогтоомж болон ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ үр дүнтэй хэрэгжүүлэх зорилгоор гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө тус тус боловсруулж, жил бүрийн 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн хооронд хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Арван зургадугаар бүлэгт хуулийн төслийн арван тавдугаар бүлэгт заасан гүйцэтгэлийн нэгдсэн төлөвлөгөө болон байгууллага, төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний тайлантай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Арван долоодугаар бүлэгт хуулийн төслийн арван зургадугаар бүлэгт заасан тайланд аудит хийх, аудитын ангилал, зорилго, аудитын дүгнэлттэй холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Арван наймдугаар бүлэгт төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих чиг үүргийг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагад хариуцуулан гүйцэтгүүлэхээр тусгах бөгөөд олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх, санхүүжүүлэх журам, Олон нийтийн хяналтын зөвлөл, түүний бүрэлдэхүүн, дүрэм, үйл ажиллагааны тайлантай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Арван есдүгээр бүлэгт Засгийн газрын болон төрийн бусад байгууллага, өөрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэхтэй холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Хорьдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлсийг өөрчлөх, урамшуулах, зохих шатны сургалтад хамруулах, хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл, төсвийн шууд захирагч болон төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн урамшуулалтай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Хорин нэгдүгээр бүлэгт хуулийн төслийн арван тавдугаар бүлэгт заасан төлөвлөгөөний гүйцэтгэл хангалтгүй төсвийн шууд захирагч болон төрийн албан хаагчид хүлээлгэх хариуцлагыг тусгана.

Хорин хоёрдугаар бүлэгт төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулах төлөвлөгөө болон төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг сайжруулах арга хэмжээний талаар тусгана.

Хорин гуравдугаар бүлэгт гүйцэтгэлийн нэгдсэн сантай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

#### **6/ VI хэсэг. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж болон нийгмийн баталгаа**

Хорин дөрөвдүгээр бүлэгт төрийн албан хаагчийн цалин хөлстэй холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Хорин тавдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөртэй холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Хорин зургадугаар бүлэгт төрийн албан хаагчид олгох тусламжтай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Хорин долоодугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааны талаар тусгана.

Хорин наймдугаар бүлэгт төрийн захиргааны албан хаагчийн тусгай баталгааны талаар тусгана.

Хорин есдүгээр бүлэгт дүрэмт хувцас хэрэглэх эрх бүхий албан хаагчийг тодорхой заана.

#### **7/ VII хэсэг. Төрийн албаны талаарх төрийн байгууллагуудын бүрэн эрх**

Гучдугаар бүлэгт төрийн албаны талаарх Засгийн газрын чиг үүргийг тусгана.

Гучин нэгдүгээр бүлэгт Төрийн албаны зөвлөл, зөвлөлийн чиг үүрэг, хуралдаан, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, түүний бүрэн эрх, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүнийг үүрэгт ажлаас чөлөөлөх, огцруулах, нөхөн томилох журам, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүний хууль зүйн баталгаа, Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлантай холбогдсон зохицуулалтыг тусгана.

Гучин хоёрдугаар бүлэгт төрийн албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэх журмыг тусгана.

Гучин гуравдугаар бүлэгт хууль хүчин төгөлдөр болох хугацааг заана.

**Гурав. Хуулийн төсөл батлагдсаны дараа үүсч болох нийгэм, эдийн засаг, хууль зүйн үр дагавар, тэдгээрийг шийдвэрлэх талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал**



Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл батлагдсанаар дараахь эерэг үр дагавар үүснэ гэж үзэж байна. Үүнд:

1.Улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, хариуцлагатай төрийн албаны эрх зүйн үндэс бүрдэж, төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах, төрийн алба хаших шалгуур нь зөвхөн мэргэшлийн болон уг албыг гүйцэтгэх мэдлэг чадвар, мэргэжлийн ёс зүйгээр тодорхойлогддог болох нөхцөл баталгаажна.

Түүнчлэн чадахуйн зарчим /мерит/ буюу иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулахдаа хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлах зарчмыг хуулиар тодорхойлж, түүнийг тууштай хэрэгжүүлэх арга хэлбэрүүдийг нарийвчлан зохицуулна.

Мэдлэг, чадвартай иргэдэд нээлттэй өрсөлдөөнөөр төрийн албанд орох боломж олгохын зэрэгцээ карьерын шатлан дэвших тогтолцоог төрийн албанд нэвтрүүлнэ.

Төрийн албан хаагчийн эрх, үүрэг, хориглох зүйл, тавигдах шаардлагыг тодорхой болгоно;

2.Төрийн албан хаагч /улс төрийн албан хаагчаас бусад/ улс төрийн аливаа үйл ажиллагаанд оролцох явдлыг таслан зогсоож, улс төрийн нөлөөнөөс ангид, ард түмнийхээ тусын тулд, зөвхөн төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллах Үндсэн хуулийн үзэл санаа бодитоор хэрэгжих боломжтой болно;

3.Бүрэн эрхийн хугацаанд улс төрөөс хараат бус, тогтвор, суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн дарга нарыг 6 жилийн хугацаагаар томилох эрх зүйн орчныг бүрдүүлнэ;

4.Төрийн албанд авилга, хээл хахууль, хүнд суртал буурах нөхцөл сайжирч, төрийн үйлчилгээ иргэдэд ойртоно. Төр, иргэний харилцан итгэлцэл, хамтын ажиллагаа бэхжинэ;

5.Төрийн албаны удирдах албан тушаалтны хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх чиг үүргийг шинээр тогтоож, үүрэг, хариуцлагыг нарийвчлан тодорхойлно;

6.Төрийн албаны зөвлөлийг улс төрөөс хараат бус, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг хөгжүүлэх, түүнийг хамгаалах, төрийн албан тушаалд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг хуулийн дагуу зохион байгуулж байгаа эсэхэд хяналт шалгалт хийх, зөрчлийг арилгуулах хугацаатай үүрэг өгөх, гүйцэтгэлд нь хяналт тавих үндсэн үүрэг бүхий хамтын удирдлагын зарчмаар ажилладаг байгууллага болгон өөрчлөн байгуулж, улс төрөөс хараат бус ажиллах эрх зүйн үндсийг бүрдүүлнэ.

Өөрөөр хэлбэл, Төрийн албаны зөвлөл улс төрөөс хараат бус, чадахуйн зарчим /мерит/-д суурилсан, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг сахин хамгаалж, Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр ажиллуулах нөхцөл

бүрдэнэ. Төрийн албаны зөвлөлийн бүтэц, бүрэлдэхүүн, чиг үүргийг дэлхий нийтийн хөгжлийн чиг хандлагад нийцүүлэн өөрчилж, эрх зүйн байдлыг тодорхойлно;

7.Төрийн албаны зөвлөл иргэний гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох үйл ажиллагаанд хяналт шалгалт хийх бөгөөд хугацаатай үүрэг, даалгавар өгч, биелэлтийг хангуулан, шаардлагатай тохиолдолд хууль зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох эрх зүйн орчныг бүрдүүлнэ;

8.Төрийн захиргааны болон тусгай албан хаагчдын улс төрийн үйл ажиллагаа явуулахгүй байх эрх зүйн зохицуулалтыг тодорхой болгоно;

9.Улс төрийн албан хаагчаас бусад албан хаагч улс төрийн намын гишүүн бол намын гишүүнээс түдгэлздэг биш, татгалздаг байхаар хуульчилна;

10.Удирдлагын академийг төрийн албан хаагчдын тасралтгүй үргэлжлэх сургалт, хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийг зохион байгуулагч, судалгаа, сургалт, эрдэм шинжилгээ, арга зүйн хүрээлэн болгон өөрчилж, чадавхийг бэхжүүлэх эрх зүйн орчин бүрдэнэ;

11.Төрийн албан тушаалтан хууль тогтоомж зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгана.

12.Төрийн албаны байгууллага, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг тооцохтой холбогдсон эрх зүйн зохицуулалт боловсронгуй болсноор төрийн бодлого боловсруулах, төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих, тайлагнах чадавхи бэхжиж, улмаар иргэдийн төрд итгэх итгэл нэмэгдэнэ;

13.Төрийн байгууллагын үзүүлж байгаа үйлчилгээ, хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний үр дүнд ахиц гарч, үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөө нэмэгдэнэ;

14.Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр болон Засгийн газрын харьяа байгууллагуудын стратеги болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний уялдаа хангагдана. Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тусгасан бодлого, тэргүүлэх зорилтод нийцүүлэн байгууллага бүр түүнийг хангах гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг төсвийн хамт боловсруулж, биелэлтийг хариуцан зохион байгуулдаг зарчмыг хэрэгжүүлнэ;

15.Төрийн байгууллага бүр дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөөтэй болсноор алсын хараа, эрхэм зорилго, стратегийн зорилт, үндсэн хэрэглэгч, түншлэгчээ тодорхойлж, байгууллагынхаа давуу болон сул тал, боломж, эрсдэлийг тооцох нөхцөл бүрдэж, дотоод зохион байгуулалт, удирдлага, зохицуулалтын үйл ажиллагаа сайжирна;

16.Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээр нь төрийн албан хаагчдыг урамшуулах, хариуцлага тооцох тогтолцоо бүрдэнэ;

17.Төрийн үйлчилгээгээр үйлчлүүлэгч иргэдийн буюу хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ;

18.Төсөв, төлөвлөгөө, үнэлгээний уялдаа хангагдаж, хязгаарлагдмал хөрөнгө,

нөөцийг үр ашигтай төлөвлөх, зарцуулах нөхцөл бүрдэнэ;

19.Төрийн байгууллага, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт боловсронгуй болж, төрийн албан хаагчийн ажлын үр дүн, өсөлт хөгжлийг удирдлагын субъектив хандлага бус үйлчлүүлэгч, хамт олон, өөрийн үнэлгээ болон үр дүнгийн үзүүлэлтэд тулгуурласан хэмжүүрээр бодитой үнэлдэг тогтолцоонд шилжинэ. Өөрөөр хэлбэл, үйл ажиллагааг бус үр дүнг үнэлдэг болно;

20.Төрийн албан хаагчдыг албан тушаал дэвшүүлэх, зохих шатны сургалтад хамруулах, цалин хөлсийг өөрчлөх, урамшуулах асуудлыг цаашид тэдгээрийн үйл ажиллагааны үр дүнд тулгуурлан шийдвэрлэдэг зарчимд шилжинэ;

21.Төсвийн хөрөнгөөр санхүүжүүлж байгаа хөтөлбөр, арга хэмжээний явц, үр дүн, түүнд хийсэн аудитын дүгнэлт, холбогдох бусад мэдээ, баримт, зураг, төслийг агуулсан гүйцэтгэлийн нэгдсэн санг үүсгэх, түүнийг нийтэд ил тод, нээлттэй ашиглах эрх зүйн орчин бүрдэнэ;

22.Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих чиг үүргийг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагад хариуцуулан гүйцэтгүүлэх эрх зүйн орчин бүрдэнэ. Ингэснээр төрийн албаны байгууллагын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг хөндлөнгийн буюу иргэдийн үнэлгээгээр дүгнэх боломжтой болно;

23.Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж болон нийгмийн баталгаатай холбогдсон асуудлыг төрөөс бодлогын нэгдсэн зохицуулалтаар хангах боломж бүрдэхийн зэрэгцээ төсвийн төлөвлөлт, хяналт, хэрэгжилтийг сайжруулахад онцгой ач холбогдолтой болно;

24.Хариуцсан ажлын чиг үүрэг, түүний хүрээ, хүлээх хариуцлагад тулгуурласан цалин, урамшууллын шударга тогтолцоог төрийн албанд нэвтрүүлэх эрх зүйн орчин бүрдэнэ.

**Дөрөв. Төсөл нь Монгол Улсын бусад хуультай хэрхэн уялдах, цаашид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хүчингүй болгох хуулийн талаархи санал**

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл нь Монгол Улсын Үндсэн хуультай нийцсэн байх бөгөөд бусад хууль тогтоомжтой уялдсан байна.

Шинэчилсэн найруулгын төсөлтэй холбогдуулан Төрийн албаны тухай хуулийг хүчингүй болсонд тооцох тухай, урьд үйлчилж байсан хуулийн дагуу үүссэн эрх, үүргийн хувьд шинэ хэм хэмжээг хэрэглэх эсэх, хэрэглэх бол ямар хүрээ, хэмжээнд хэрэглэх болон шилжилтийн хугацаанд шийдвэрлэж дуусгах бусад асуудлыг зохицуулахаар холбогдох хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хуулийн төслийг тус тус боловсруулна.

----0o0---

