**ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

**Улаанбаатар**

**2022**

**НЭГ. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ**

Энэхүү үнэлгээг Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн төслийн зүйл, хэсэг, заалтад Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн[[1]](#footnote-1) 17 дугаар зүйлд заасны дагуу дүн шинжилгээ хийх, үр нөлөөг тооцож, давхардал, хийдэл, зөрчлийг илрүүлэн, хуулийн зүйл, заалтыг ойлгомжтой, хэрэгжих боломжтой байдлаар боловсруулахад зөвлөмж өгөх зорилгоор гүйцэтгэлээ.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн төслийн /цаашид “хуулийн төсөл” гэх/ үр нөлөөг үнэлэх ажиллагааг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Хуулийн төслийн үр нөлөө тооцох аргачлал”[[2]](#footnote-2)-д /цаашид “Аргачлал” гэх/ заасны дагуу дараах үе шатаар хийлээ.

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

**ХОЁР. ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТИЙГ**

**СОНГОСОН БАЙДАЛ, ҮНДЭСЛЭЛ**

Тус үнэлгээний ажлыг хийж гүйцэтгэхдээ хуулийн төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудалтай уялдуулан Аргачлалын 2.9-д[[3]](#footnote-3) заасныг үндэслэн 6 шалгуур үзүүлэлтээс дараах 5 шалгуур үзүүлэлтийг сонголоо. Үүнд:

1. Зорилгод хүрэх байдал;
2. Практикт хэрэгжих боломж;
3. Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал;
4. Ойлгомжтой байдал;
5. Харилцан уялдаа зэрэг болно.

**Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон үндэслэл**:

**Зорилгод хүрэх байдал:**

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн төслийн нийгмийн харилцааны эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлан боловсронгуй болгож байгаа анхдагч хуулийн төсөл юм.

Төсөл нь “Төрийн албан хаагч ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэх эрхэм зорилгоо ухамсарлаж, төрийн ажил үүргийг гүйцэтгэхдээ хуулиар тогтоосон ёс зүйн хэм хэмжээг чандлан биелүүлэх үнэт зүйлс, соёлыг төлөвшүүлж, төрөө дээдлэх ард түмний итгэлийг бэхжүүлнэ” гэсэн зорилгодоо хүрсэн эсэхийг хянан үзнэ.

**Практикт хэрэгжих боломж**:

Төсөлд туссан асуудлууд болох 1/ёс зүйн асуудлыг бодлогын хэмжээнд зохицуулах, хянах тогтолцоо 2/ хуулийг хэрэгжүүлэх боломж, бололцоо бий эсэхийг шалгана.

**Ойлгомжтой байдал:**

Хуулийн төсөл нь түүнийг хэрэглэх, хэрэгжүүлэх этгээдүүдийн хувьд ойлгомжтой, логик дараалалтай томьёологдсон эсэхийг шалгах үүднээс хамаарах этгээдүүдээс санал авах, хуулийн төсөл нь Хууль тогтоомжийн тухай хууль, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг хянах байдлаар үнэлгээг хийхээр сонголоо.

**Харилцан уялдаа:**

Хуулийн төслийн эх бичвэр нь хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа бусад хууль тогтоомж болон төсөлд тусгагдсан зохицуулалт нь өөр хоорондоо зөрчилгүй байх, хуулиар үүрэг хүлээсэн субъектүүдийн чиг үүрэг давхардал, зөрчилдөөнгүй байх шаардлагатай.

Хуулийн төслийг бүхэлд нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Төрийн албаны хууль, Хөдөлмөрийн хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, Авлигын эсрэг хууль, Монгол Улсын Их Хурлын тухай хууль зэрэг холбогдох бусад хуульд нийцсэн эсэхийг аргачлалд заасан асуултад хариулах байдлаар үнэлгээг хийхээр тооцов.

**ГУРАВ. ХУУЛИЙН ТӨСЛӨӨС ҮР НӨЛӨӨГ ҮНЭЛЭХ ХЭСГИЙГ   
ТОГТООСОН БАЙДАЛ**

Энэхүү хэсэгт уг төслөөс үр нөлөөг үнэлэх хэсгээ тогтоож, сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд холбогдох зүйл, заалтыг сонгоно. Сонгохдоо хууль зүйн шууд үр дагавар үүсгэж буй ач холбогдол бүхий заалтыг сонгоно. Түүнчлэн төсөл батлагдсанаар тодорхой этгээдэд шинээр үүрэг хүлээлгэсэн эсэх, шинээр нэгж, байгууллага бий болгох шаардлагатай эсэх зэргийг харгалзан үр нөлөөг тооцох хэсгээ тогтоосон.

Сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу үр нөлөөг үнэлэхэд хамруулах хэсэг, түүнийг шалгах хэрэгслийг дараах байдлаар тогтоолоо.

Хүснэгт-1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **д/д** | **Шалгуур үзүүлэлт** | **Үр нөлөөг үнэлэх хэсэг** | **Шалгах хэрэгсэл** |
| 1 | Зорилгод хүрэх байдал | Хуулийн төслийн холбогдох зохицуулалт | Хуулийн төслийн үзэл баримтлалд дэвшүүлсэн зорилтыг хангах эсэхэд дүн шинжилгээ хийх. |
| 2 | Практикт хэрэгжих боломж | Хуулийн төслийн холбогдох зохицуулалт | Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг зохицуулсан сайн туршлага, ёс зүйг хуульчлах боломж, давуу, сул тал, салбарын дүрмээр зохицуулах боломж байгаа эсэх, ёс зүйн бодлогын асуудал, хяналт, зохицуулалтыг хариуцах байгууллагын нэгдсэн тогтолцоо, гомдол хянан шийдвэрлэх, ёс зүйн зөрчилд хариуцлах тооцох, төрийн албан хаагч эрхээ хамгаалах боломж, хариуцлага нь зайлшгүй байх, иргэд мэдээлэл авах эрхээр хангагдах зэрэг чиглэлээр судалж, холбогдох байгууллагуудын статистик мэдээ, хуулийн төсөлд ирүүлсэн саналуудад дүн шинжилгээ хийх. |
| 3 | Ойлгомжтой байдал | Хуулийн төслийн зохицуулалтыг бүхэлд нь хамруулах | Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 23, 28, 29, 30 дугаар зүйл, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг шалгах. |
| 4 | Харилцан уялдаа | Хуулийн төслийн зохицуулалтыг бүхэлд нь хамруулах | Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.1.1, 29.1.5, 29.1.7, 29.1.10-т болон Аргачлалын 4.10-т заасан шаардлага, шалгуурыг хангасан шалгах. |

**1.Зорилгод хүрэх байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс**

**үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал**

Хуулийн төслийн зорилго нь “Төрийн албан хаагч ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэх эрхэм зорилгоо ухамсарлаж, төрийн ажил үүргийг гүйцэтгэхдээ хуулиар тогтоосон ёс зүйн хэм хэмжээг чандлан биелүүлэх үнэт зүйлс, соёлыг төлөвшүүлж, төрөө дээдлэх ард түмний итгэлийг бэхжүүлнэ.” гэж заасан.

Энэ зорилгын хүрээнд хуулийн зорилтыг “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн үнэт зүйлс, нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлагыг тодорхойлж, түүнийг хангуулах үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, журмыг тогтоож, төрийн албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэхтэй холбогдсон нийтлэг харилцааг зохицуулах.” гэж тодорхойлсноор зорилгод хүрэхтэй холбоотой хуулиар зайлшгүй зохицуулах шаардлагатай асуудлыг тусгасан.

Ёс зүйн хэм хэмжээг сахин биелүүлэх үнэт зүйлс, соёлыг төлөвшүүлэхэд юуны өмнө төрийн албан хаагчийн ёс зүй хэм хэмжээний ойлголтыг хуулийн төслийн 5, 6, 7, 8 дугаар зүйлд тодорхойлж, түүнийг хангах биелүүлэх үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, байгууллага, албан тушаалтны эрх хэмжээг төслийн 3 дугаар бүлгээр, ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол гаргах, шалгах, хариуцлага тооцох асуудлыг 4, 5 дугаар бүлгээр тус тус тодорхойлсноор зорилгод хүрэхэд шаардлагатай арга хэмжээг иж бүрэн авч үзсэн байна гэж үзэж байна.

|  |  |
| --- | --- |
| Зорилгод хүрэх байдал | Сонгосон зүйл, заалт |
| Дөчин зургадугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албан хаагч Монгол Улсын иргэн байх бөгөөд Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана.” гэж, Төрийн албаны тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэгт “Төрийн албаны эрхэм зорилго нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэхэд оршино.” гэж тус тус хуульчлан, төрийн албаны суурь үзэл баримтлал, зарчим, зорилгыг тодорхойлсон.  Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн алба” зорилгын 5.4-т дэвшүүлсэн “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ.” гэсэн зорилтыг 2021-2030 онд “Төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоо бүрдүүлж, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх”, 2031-2040 онд “Төрийн албан хаагчид нийгэмд ёс зүй, сахилга хариуцлагаар үлгэрлэх тогтолцоог бэхжүүлэх” замаар хэрэгжүүлэхээр тусгасан.  Хуулийн зорилго.Төрийн албан хаагч ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэх эрхэм зорилгоо ухамсарлаж, төрийн ажил үүргийг гүйцэтгэхдээ хуулиар тогтоосон ёс зүйн хэм хэмжээг чандлан биелүүлэх үнэт зүйлс, соёлыг төлөвшүүлж, төрөө дээдлэх ард түмний итгэлийг бэхжүүлнэ.  Хуулийн зорилт.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн үнэт зүйлс, нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлагыг тодорхойлж, түүнийг хангуулах үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, журмыг тогтоож, төрийн албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэхтэй холбогдсон нийтлэг харилцааг зохицуулах.” | 5, 6, 7, 8 дугаар зүйл  3, 4, 5 дугаар бүлэг |

**2.** “**Практикт хэрэглэх боломж**” **шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс**

**үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал**

Практикт хэрэглэх боломж шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал эрхлэх эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны эрх хэмжээ, чиг үүргийн зохицуулалтыг сонгон “Практикт хэрэглэх боломж” ын үр нөлөөг тооцсон болно.

|  |  |
| --- | --- |
| Практикт хэрэглэх боломж | Сонгосон зүйл, заалт |
| Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал эрхлэх эрх бүхий этгээд  Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэдэх Ёс зүйн хорооны бүрэн эрх,  Төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтны эрх хэмжээ  Ёс зүйн зөвлөл | 9 дүгээр зүйл  10 дугаар зүйл  11 дүгээр зүйл    12 дугаар зүйл |

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг эрхлэх тогтолцоо нь Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэдэх Ёс зүйн хороо, төрийн байгууллагын дэргэд ажиллах ёс зүйн зөвлөл болон төрийн албан хаагчийг томилох албан тушаалтнаас бүрдсэн улсын хэмжээний нэгдмэл бүтэцтэй байхаар заасан. Төрийн албаны зөвлөл нь ёс зүйг сахин мөрдүүлэх, нэгдсэн арга зүйн удирдлагаар хангах, хуулиар харьяалуулсан гомдол хянан шийдвэрлэх үүрэгтэй байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйг сахин мөрдүүлэх, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд тухайн албан хаагчийг томилсон албан тушаалтны эрх хэмжээ, чиг үүргийг оновчтой тодорхойлох нь чухал. Ёс зүйн алдаа гаргахгүй байх орчинг бүрдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, зөвлөл байгуулан ажиллуулах, зөрчил гаргасан албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэх эрх хэмжээтэй байхаар тусгасан байна.

**3. “Ойлгомжтой байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс**

**үр нөлөөг нь тооцох хэсгээ тогтоосон байдал**

**“Ойлгомжтой байдал”** гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн төсөл боловсруулалтын хувьд Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 26, 28, 29, 30 дугаар зүйл, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг хянах байдлаар үнэлгээг гүйцэтгэлээ. Мөн хуулийн төсөлд холбогдох байгууллагуудаас ойлгомжтой болгох чиглэлээр ирүүлсэн санал байгаа эсэхийг нягтлан, дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Хуулийн төсөлд төрийн болон орон нутгийн төрийн захиргаа, тусгай, үйлчилгээний байгууллагуудаас санал авах ажлыг зохион байгуулж ирүүлсэн саналыг судлан үзэхэд гомдол мэдээллийг хянан, шийдвэрлэх процессийн ажиллагааг нарийвчлан зохицуулахгүй бол асуудал шийдвэрлэгдэхгүй орхигдох, төрийн албан хаагчийг гүтгэх эсвэл эргээд дарамт шахалтад орох, Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хүлээх нийтлэг үүрэг, 39 дүгээр зүйлд заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйлтэй давхардсан, ёс зүйн болон сахилгын хэм хэмжээ, нийтлэг шаардлага нь ялгагдахгүй давхардсан, Авлигын эсрэг хуульд зааснаар нийтийн албан тушаалтан гэж хамрах хүрээг өргөжүүлэх, шинэ байгууллага байгуулахгүй байх зэрэг саналуудыг тусгах чиглэлээр ажилласан байх ба хуулийн төсөл нь ёс зүйн харилцааг зохицуулахад чиглэсэн асуудлыг иж бүрнээр нь авч үзсэн, энгийн, ойлгомжтой болжээ. Төрийн албаны тухай хууль нь төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг тогтоосон ерөнхий хууль тул түүнд сахилгын болон ёс зүйн шинжтэй нийтлэг үүрэг, хориглох хэм хэмжээг заасныг Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуультай давхардсан гэж үзэх учир дутагдалтай ба харин ч Төрийн албаны хуульд заасан ёс зүйн ерөнхий заалтыг Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хуулиар дэлгэрүүлэн зааснаар хууль хоорондын уялдааг хангагдана. Энэ хууль нь Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн харилцааг зохицуулах ерөнхий хууль хэдий ч Төрийн албаны харилцааны хувьд салбар зохицуулалт. Тиймээс энэ хуулийг Төрийн албаны хуулийн хамрах хүрээгээр тогтоох нь оновчтой байна.

Төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгж, төрийн чиг үүргийг гүйцэтгэж буй төрийн бус байгууллагын удирдлагын ёс зүйн асуудлыг тэдгээртэй байгуулах гэрээнд тусгах зохицуулах нь илүү зохистой.

Хуулийн төсөл нь 6 бүлэг, 19 зүйлтэй бөгөөд хуулийн бүлэг, зүйл, хэсэг заалтын хоорондын уялдаа хангагдсан, ойлгомжтой байна.

**4.Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслөөс үр нөлөөг тооцох хэсгээ тогтоосон байдал**

Тус шалгуурын хүрээнд ёс зүйн хэм хэмжээ, шаардлагыг албан хаагч хэрхэн хүлээн зөвшөөрөх, төрийн албан хаагчийн эрхийг хязгаарлаж байгаа эсэх, шинээр үүрэг болгосон нь хэрэгжих боломжтой эсэхийг хянан үзнэ.

Хуулийн төсөлд төрийн албан хаагч нь үйл ажиллагаандаа ёс зүйн хэм хэмжээг сахих, зөрчсөн бол хуульд заасан хариуцлага хүлээлнэ. Хариуцлага тооцсон шийдвэрийг үндэслэлгүй гэж үзвэл хуульд заасан эрх бүхий этгээдэд гомдол гаргах, түүнчлэн ёс зүйн зөрчил гаргасан иргэн гомдол гаргахад түүнд тавигдах шаардлагыг зааж, хянан шалгах ажлын хүрээнд талуудаас тайлбар тодруулга авах, шаардлагатай бол шинжээч ажиллуулах, дүгнэлтэд үндэслэлийг заах, зөвлөлийн дүгнэлт үндэслэлгүй болохыг тогтоосон бол холбогдох зөвлөлийн гишүүнд хариуцлага тооцох, эсхүл ажлын үр дүнг харгалзан үзэх үндэслэл болохооор заасан нь төрийн албан хаагчид үндэслэлгүйгээр ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэхээс урьдчилан сэргийлэх, хариуцлага хүлээлгэх нь зайлшгүй байхад чиглэсэн, төрийн албан хаагчийн эрхийг хамгаалахад чиглэсэн зохицуулалт болжээ.

**4.4. “Зардал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:**

Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэхтэй холбооотой шинэ байгуулага, бүтэц бий болохгүй тул улсын төсвөөс нэмэлт хөрөнгө шаардахгүй.

**4.5. “Харилцан уялдаа”** **шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хийсэн үнэлгээ:**

Энэ шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг аргачлалд тусгасан хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх стандарт асуултуудад хариулах замаар уялдаа холбоог шалгахын тулд хуулийн төслийг бүхэлд нь авч үзлээ.

Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалын 4.10-т заасан уялдаа холбоог шалгах хэрэгсэлд дурдагдсан шалгуурыг хангасан эсэх:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **д/д** | **Асуулт** | **Хариулт** | **Дүн шинжилгээ** |
| 1 | Хуулийн төслийн зохицуулалт тухайн хуулийн зорилттой нийцэж байгаа эсэх; | Тийм | Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй. |
| 2 | Хуулийн төслийн “Хууль тогтоомж” гэсэн хэсэгт заасан хуулиудын нэр тухайн харилцаанд хамаарах хууль мөн эсэх; | Тийм | Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй. |
| 3 | Хуулийн төсөлд тодорхойлсон нэр томьёо тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн нэр томьёотой нийцэж байгаа эсэх; | Тийм | Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй. Холбогдох хуулийн төслийг эшилсэн. |
| 4 | Хуулийн төслийн зүйл, заалт тухайн хуулийн төсөл болон бусад хуулийн заалттай нийцэж байгаа эсэх; | Тийм | Зарчмын зөрүүтэй ямар нэгэн асуудал дүн шинжилгээний хүрээнд илрээгүй болно. |
| 5 | Хуулийн төслийн зүйл, заалт тухайн хуулийн төслийн болон бусад хуулийн заалттай давхардсан эсэх; | Үгүй | Судалгаагаар энэ төрлийн зөрчилтэй асуудал тогтоогдоогүй. |
| 6 | Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэх этгээдийг тодорхой тусгасан эсэх; | Тийм | Хуулийн төслийг хэрэгжүүлэгч субъектүүдийн эрх, үүргийг ялган тодорхойлсон байна. |
| 7 | Хуулийн төсөлд шаардлагатай зохицуулалтыг орхигдуулсан эсэх; | Үгүй | Хуулийн төсөлд байх бүхий л зохицуулалтыг тусгасан. |
| 8 | Хуулийн төсөлд төрийн байгууллагын гүйцэтгэх чиг үүргийг давхардуулан тусгасан эсэх; | Үгүй | Судалгаагаар ямар нэгэн зөрчилтэй зохицуулалт илрээгүй. |
| 9 | Төрийн байгууллагын чиг үүргийг төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбоодоор гүйцэтгүүлэх боломжтой эсэх; | Тийм | Судалгаагаар төрийн байгууллагын чиг үүргийг төрийн бус байгууллагад шилжүүлэх зохицуулалт байхгүй. |
| 10 | Татварын хуулиас бусад хуулийн төсөлд албан татвар, төлбөр, хураамж тогтоосон эсэх; | Тийм | Татварын шинжтэй аливаа төлбөр, хураамж, шимтгэл тогтоогоогүй. |
| 12 | Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт тусгасан эсэх; | Үгүй | Хяналтаар ямар нэгэн зөрчилтэй зохицуулалт илрээгүй. |
| 13 | Хуулийн төслийн зүйл, заалт жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан эсэх; |  | Ялгаатай зохицуулалт байхгүй. |
| 14 | Хуулийн төсөлд шударга бус өрсөлдөөнийг бий болгоход чиглэсэн заалт тусгагдсан эсэх; |  | Хуулийн төсөлд тусгайлан зохицуулалт тусгагдаагүй |
| 15 | Хуулийн төсөлд авлига, хүнд суртлыг бий болгоход чиглэсэн заалт тусгагдсан эсэх; | Үгүй | Хяналтаар энэ төрлийн зөрчил илрээгүй. |
| 16 | Хуулийн төсөлд тусгасан хориглосон хэм хэмжээг зөрчсөн этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын талаар тодорхой тусгасан эсэх. |  | Ёс зүйн зөрчил гаргасан этгээдэд хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл журмыг энэ хуулиар зохицуулахаар тусгасан. |

Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн дагуу дүн шинжилгээ хийж үзэхэд хуулийн төслийн зүйл заалт нь Үндсэн хууль, олон улсын гэрээ, бусад хуультай нийцсэн, хуулийн дотоод зөрчил илрээгүй ба байгууллага, албан тушаалтнуудын чиг үүрэгт давхардал үүсгээгүй байна.

**ТАВ. ҮР ДҮНГ ҮНЭЛЖ, ЗӨВЛӨМЖ ӨГСӨН БАЙДАЛ**

* 1. **Үнэлэлт, дүгнэлт**

Хуулийн төслийн үр нөлөөг үнэлэхдээ шалгуур үзүүлэлт бүрээр дараах байдлаар үнэлж дүгнэлээ.

**Зорилгод хүрэх байдал шалгуур үзүүлэлтээр:**

Хуулийн төслийн зохицуулалт нь хуулийн төслийг боловсруулах болсон хэрэгцээ шаардлага, үндэслэлүүдтэй нийцэж байгаа болон үзэл баримтлалаар тодорхойлсон зорилгыг бүрэн илэрхийлж чадсан эсэхэд, мөн хуулийн төслийн зорилгыг уг хуулийн бусад зохицуулалтууд хангаж, илэрхийлж чадахаар бүрэн гүйцэд томьёологдсон эсэхэд үнэлгээ хийхэд зорилгодоо хүрэх байдлын шалгуур үзүүлэлтэд нийцсэн гэж дүгнэж байна.

Монгол Улсын Үндсэн хууль, Төрийн албаны хууль, Алсын хараа 2050 бодлогын баримт бичигт ёс зүйтэй, хариуцлагатай чадварлаг төрийн албыг төлөвшүүлэх зорилтыг хангах арга хэмжээг эрх зүйн суурь орчинг бүрдүүлэхэд ач холбогдлоо өгнө.

**Практикт хэрэгжих боломж гэсэн шалгуур үзүүлэлтээр:**

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал эрхлэх эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны эрх хэмжээ, чиг үүргийн зохицуулалтыг сонгон “Практикт хэрэглэх боломж” ийн үр нөлөөг тооцон үзэхэд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг бодлого, зохицуулалт, хяналтын чиг үүргээр нь хариуцан эрхлэх төрийн байгууллагын тогтолцоог бүрэн тодорхойлсон байна.

**Ойлгомжтой байдал шалгуур үзүүлэлтээр:**

Энэ хууль бүхэлдээ төрийн албан хаагчид чиглэсэн зохицуулалттай. Ёс зүйн зүйн хэм хэмжээ, шаардлагыг хуульчлан, зөрчсөн бол хариуцлага хүлээлгэх агуулгаар шинээр үүрэг хүлээлгэнэ. Төрийн албан хаагчийн хувьд зохицуулалт нь хүлээн зөвшөөрөгдөх, хууль ёсны эрх ашгийг хохироохгүй байх, хариуцлага гарцаагүй байхад зөрчлийг шалган шийдвэрлэхэд талуудын оролцоог бүрэн хангах, төрийн албан хаагч нь ямар журмаар өөрийнхөө эрхийг хамгаалах болон ёс зүйн зөвлөлд тайлбар гаргаж өгөх, эсвэл шүүхэд хандах, ёс зүйн зөвлөлийн шийдвэрийг эс зөвшөөрөх, үндэслэлгүй дүгнэлт гаргасан зөвлөлийн гишүүнд хариуцлага тооцох зэргээр төрийн албан хаагчийн эрхийг хамгаалахад, хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хохироохгүй байхад шаардлагатай асуудлуудыг тусгажээ.

**Харилцан уялдаа шалгуур үзүүлэлтээр:**

Энэхүү шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд хуулийн төслийг Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалд заасан асуултад хариулах байдлаар шалгасан. Харилцан уялдаатай байдлыг хангасан. Хууль тогтоомжийн тухай хууль, Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах аргачлалд заасан шаардлагыг хангасан эсэхийг тогтоолоо. Хуульд заасан агуулгын болон хэлбэрийн шаардлагыг хангасан байна.

* 1. **Зөвлөмж**

Төрийн албан хаагчдын сахин мөрдөх ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ, шаардлагыг тогтоож, зөрчсөн бол хүлээлгэх хариуцлагын төрөл, түүнчлэн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны журмыг тогтоосон төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг нэгдмэл байдлаар зохицуулсан ерөнхий хуулийг батлан гаргах нь зүйтэй.

Ерөнхий хуулиар төрийн бүх албан хаагчийн ёс зүйн онцлогийг гаргаж тодорхойлох боломжгүй тул албаны чиг үүргийн онцлогт нийцүүлэн бусад хууль тогтоомжоор зохицуулж болно гэж заажээ. Ингэхдээ бусад хууль, тогтоомжоор ажил мэргэжлийн онцлог гэж ерөнхий хуультай зөрчилдсөн, давсан шаардлага тавих, журам тогтоож болзошгүй тул түүнээс хамгаалах зохицуулалтыг хийх нь зүйтэй.

Үндсэн хуульд нэр заан хуульчлагдсан албан тушаалтанд хариуцлага тооцох, бүрэн эрхийг дуусгавар болох асуудал Үндсэн хуулийн хяналтын хүрээнд шийдвэрлэгддэг байдлыг харгалзан Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын гишүүн, Ерөнхий сайд, Засгийн газрын гишүүн, Үндсэн хуулийн цэцийн дарга, гишүүд, бүх шатны шүүгч, прокурор, бүх шатны Хурлын дарга, төлөөлөгчдийн ёс зүйн асуудлыг холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулна гэж заажээ. Дээрх албан тушаалтны /Улсын Их Хурлын гишүүн, шүүгч, прокуророос бусад/ ёс зүйн асуудлыг тусгайлан зохицуулаагүй, эсхүл хэт ерөнхийлөн заасан тул сахин мөрдөх ёс зүйн тусгай хэм хэмжээ, шаардлага, ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл журмыг холбогдох хуулиудад нэмж тусгах шаардлага үүсч байна. Хууль баталсантай холбоотой төрийн өндөр албан тушаалтны ёс зүйн асуудлыг холбогдох хуульд тусгах чиглэлээр нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа ёс зүйн дүрэм, журмыг энэ хуульд нийцүүлэх арга хэмжээ авснаар төрийн бүх албан хаагчийн ёс зүйг улсын хэмжээнд нэг мөр сахин мөрдүүлэх боломж бүрдэхийг анхаарах шаардлагатай.

ооОоо

1. Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем, http://legalinfo.mn/law/details/11119?lawid=11119. [↑](#footnote-ref-1)
2. Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралт. [↑](#footnote-ref-2)
3. Хууль тогтоомжийн төслийн үр нөлөөг үнэлэх аргачлалын 2.9 “... хуулийн төслийн зорилго, хамрах хүрээ, зохицуулах асуудалтай уялдуулан нэг, эсхүл хэд хэдэн шалгуур үзүүлэлтийг сонгож болно”. [↑](#footnote-ref-3)