**ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬД**

**НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДАЛСАН ТУХАЙ ТАЙЛАН**

**Улаанбаатар 2021**

**ГАРЧИГ**

**НЭГ.АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙСЭН БАЙДАЛ**

**ХОЁР.АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГЫГ ТОДОРХОЙЛСОН БАЙДАЛ**

**ГУРАВ.АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ЭЕРЭГ, СӨРӨГ ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ХАРЬЦУУЛАЛТ**

**ДӨРӨВ.СОНГОСОН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨГ ТАНДАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ**

4.1.Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

4.2.Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

4.3.Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

4.4.Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

**ТАВ.ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ**

**ЗУРГАА.ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН БАЙДАЛ**

**ДОЛОО.ЗӨВЛӨМЖ**

**ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬД**

**НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДСАН ТУХАЙ ТАЙЛАН**

Энэхүү тайланг Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “**Хуулийн төслийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал**”-ын дагуу хийж гүйцэтгэлээ.

**НЭГ.АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙСЭН БАЙДАЛ**

Монгол Улсын Их Хурлаас Төрийн албаны тухай хуулийг 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр шинэчлэн баталж, 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсөн.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталснаар төрийн бодлого, үйл ажиллагааны залгамж чанар, төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байдлыг хангах үр дүнтэй механизм бүрдүүлэх, төрийн албанд чадахуйн зарчмыг хэвшүүлж төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх, ёс зүй, сахилга, хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлэх асуудлаар шинэчлэлийн томоохон алхам хийж чадсан гэж Улсын Их Хурлаас үзэж, иргэд, олон нийт, төрийн албан хаагчдын дунд ч ихээхэн хүлээлт үүсээд байв.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдаад дариу 3 жил 6 сар, хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхлээд 2 жил 6 сарын хугацаа өнгөрсөн боловч төрийн албаны шинэтгэлийн дараагийн үе шатыг эхлүүлэх, төрийн албыг иргэдийн эрх ашигт илүү нийцсэн, мэргэшсэн, тогтвортой, хариуцлага, ёс зүйтэй, үр ашигтай тогтолцоонд шилжүүлэх чухал ач холбогдолтой хуулийн зарим зохицуулалтын биелэлт хангалтгүй байна гэж үзэж байна.

Үүний нэг тод жишээ бол төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагуудын төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтны сул орон тоог хуулийн дагуу нөхөх арга хэмжээ авагдаагүй. Тэр хэмжээгээр төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа цалгардах, эзэнгүйдэх, түр орлон гүйцэтгэгч ажиллуулах зэргээр хууль зөрчигдөх нөхцөлд хүрсэн. Тухайлбал, 2021 оны 4 дүгээр сарын байдлаар яам, агентлаг, орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагын төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын 640 орон тоонд түр орлон гүйцэтгэж ажиллаж байна. Эдгээрээс 206 нь Ковид 19-ийн цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг буруулах хуулиар, 285 нь хууль зөрчин томилогдсон байдалтай байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс хуулийн зөрчилтэй томилгоо хийгдсэн шалтгаан нөхцөлийн нэг нь төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт өгч нөөцөд бүртгэгдсэн болон албан тушаалын шаардлага хангах иргэн байхгүй байгаатай холбоотой гэж дүгнэсэн байдаг. Энэ нь төрийн захиргааны ахлах түшмэлээс эхлэн тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох иргэнд төрийн алба болон төрийн захиргааны албанд ажилласан байх хугацаа тогтоож, төрийн захиргааны албанд шинэ менежмент, мэдлэг хандлага нэвтрэх, хөгжихийг хязгаарлаж, төрийн улс төрийн, тусгай, үйлчилгээний албан тушаалд болон тухайн салбарт мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа иргэн төрийн захиргааны албанд ажиллах боломжгүйд хүргэсэнтэй шууд холбоотой юм.

Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн батлахдаа төрийн албаны төв байгууллагын үндсэн чиг үүрэгт үл хамаарах цөөнгүй бүрэн эрх, чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөлд өгсөн нь онол, практик болон олон улсын чиг хандлагад нийцэхгүй байна.

Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулиар төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын төлөвлөлт, боловсруулалт, удирдлага, зохицуулалт болон дүн шинжилгээ хийх, үнэлгээ өгөх ажил Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын даргын эрхлэх асуудалд хамаарч байна.

Гэтэл хуулийн дээрх заалтад нийцэхгүй бөгөөд үндсэн чиг үүрэгт нь үл хамаарах зарим эрх мэдэл, чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөлд олгосон. Үүнд, төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвчийг боловсруулан батлахад Улсын Их Хурал, Засгийн газарт санал өгөх/хуулийн 66.1.7/, төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэл /хуулийн 17.1/, Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Улсын дээд шүүх, Үндсэн хуулийн цэц, Улсын ерөнхий прокурорын газар, Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Төрийн албаны зөвлөл, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл, Сонгуулийн ерөнхий хороо, Санхүүгийн зохицуулах хороо, Үндэсний статистикийн хороо, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын хорооны ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын ангилал, зэрэглэл /хуулийн 18.7/ болон төрийн албаны зарим онцлог салбарын албан тушаалын зэрэг дэв/хуулийн 21.5/-ийг боловсруулах, улсын болон орон нутгийн төсвийн удирдлагын зардлын төслийг боловсруулах, хянаж батлахад зохих журмын дагуу санал гаргах /хуулийн 66.1.8/ зэрэг болно.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөцийг бүрдүүлж төрийн албаны сул орон тоо гарсан даруйд нөхөн, төрийн байгууллагын хэвийн, тасралтгүй үйл ажиллагааг хангахад төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт чухал үүрэг гүйцэтгэх ёстой боловч төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулахаар хуульчилснаас үүдэн уг шалгалтыг хэзээ зохион байгуулах нь Төрийн албаны зөвлөлийн үзэмж болж, төрийн байгууллага, иргэдэд ихээхэн хүлээлт үүсгэх болсон. Тухайлбал, 2019 онд зохион байгуулсан төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад 8894 иргэн оролцож байсан бол 2020 оны шалгалтад 16218 иргэн бүртгүүлсэн байдалтай байв.

Энэхүү тайлангийн зорилго нь одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй “Төрийн албаны тухай хууль”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судлахад оршино. Судалгааг Хууль тогтоомжийн тухай хууль болон тус хуульд заасан аргачлалын дагуу гүйцэтгэв.

Санал болгож буй нэмэлт, өөрчлөлттэй холбоотойгоор бий болох эерэг, сөрөг нөлөөллүүдийг харьцуулан дүгнэсэн. Хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, хүрээлэн буй орчны нөхцөл байдалд үзүүлэх нөлөөллийг судалсан урьдчилсан үнэлгээнд үндэслэсэн үр дүнтэй шийдэл нь “Төрийн албаны тухай хууль”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төсөл болно.

Тус хуулийн төсөл батлагдсанаар эрх ашиг нь хөндөгдөх магадлалтай оролцогчид нь:

* Төрийн албан хаагч;
* Төрийн албаны зөвлөл;
* Засгийн газар болно.

**ХОЁР.АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГЫГ ТОДОРХОЙЛСОН БАЙДАЛ**

Тус хуулийн төслийн үндсэн зорилго нь дотоод, гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж байгаа болон мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа иргэний мэдлэг, туршлага, ур чадварыг төрийн захиргааны албанд авч ашиглах, иргэд төрийн албанд, түүн дундаа төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллах адил тэгш боломжтой байх нөхцөлийг хангах, төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүргийн зохист харьцааг бий болгох явдал юм.

Асуудлыг дараах аргачлалуудын дагуу зохицуулах боломжтой гэж үзлээ.

* Шинээр зохицуулалт хийхгүйгээр асуудлыг шийдвэрлэх;
* Хэвлэл мэдээлэл болон бусад арга хэрэгслээр дамжуулан олон нийтийг соён гэгээрүүлэх;
* Зах зээлийн механизмаар дамжуулан төрөөс зохицуулалт хийх;
* Төрийн бус байгууллагаар төрийн тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх;
* Захиргааны шийдвэр гаргах;
* Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах.

**ГУРАВ.АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ЭЕРЭГ, СӨРӨГ ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ХАРЬЦУУЛАЛТ**

 Хуулийн төсөл боловсруулах аргачлалын тавдугаарт заасны дагуу асуудлыг зохицуулах хувилбаруудыг тодорхойлсноор хоёрдугаар хэсэгт заасан зорилгодоо хүрч чадах эсэх, дээрх зорилтыг биелүүлснээр зардлын хувьд эерэг үр дүн байгаа эсэхийг харгалзан дараах аргуудыг хэрэгжүүлэхэд гаргах зардал, өгөөжийг харьцуулан доорх дүгнэлтийг гаргалаа.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Зохицуулалтын хувилбар | Зорилгод хүрэх байдал | Зардал, үр өгөөжийн харьцаа | Үр дүн |
| 1  | Тэг хувилбар (арга хэмжээ авахгүй байх) | Өнөөдрийн тулгамдаж буй асуудлууд хэвээр байсаар байх бөгөөд зорилгод хүрэх боломжгүй байна. | Нэмэлт зардал гарахгүй бөгөөд харин сөрөг үр дагаврууд олноор бий болно. | Сөрөг |
| 2 | Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр зар сурталчилгаа, суртал ухуулга явуулах | Тавьсан зорилгодоо хүрэх боломжгүй байна. | Тодорхой хэмжээний зардал гарах хэдий ч асуудлын гол шалтгааныг арилгах боломжгүй. | Сөрөг |
| 3 | Зах зээлийн механизм хэрэглэх, төрөөс зохицуулалт хийх | Тавьсан зорилгодоо хүрэх боломжгүй байна. | Төрийн зохицуулалт зайлшгүй шаардлагтай салбар тул асуудлыг шийдвэрлэх боломжгүй. | Сөрөг |
| 4 | Захиргааны шийдвэр гаргах | Монгол Улсын Үндсэн хуулиар Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтоохоор заасан тул захиргааны шийдвэр гаргах боломжгүй.  | Ямар нэгэн үр өгөөж гарахгүй.  | Сөрөг, зорилгодоо хүрэх боломжгүй |
| 5 | Төрийн бус байгууллагаар төрийн тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх | Төрийн албаны тухай хуулиар зөвхөн төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагаар гүйцэтгүүлэхээр заасан тул энэ арга нь зорилгодоо хүрэхэд тохиромжгүй юм. | Хэрэгжих боломжгүй.  | Сөрөг |
| 6 | Хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах төсөл боловсруулах | Төрийн захиргааны албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага болон төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүргийн зохист харьцааг Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар бий болгох тул зорилгодоо хүрэхэд тохиромжтой.  | Ямар нэгэн зардал гарахгүйгээр асуудлыг шийдвэрлэх гол арга зам болно. | Эерэг |

Зорилгодоо хүрэх боломжит байдал, асуудлын эерэг, сөрөг талуудыг үнэлсний үр дүнд Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулах нь асуудлыг шийдвэрлэх цорын ганц арга зам гэж дүгнэн, цаашдын судалгааг хийлээ.

**ДӨРӨВ.СОНГОСОН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨГ ТАНДАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ**

**4.1.Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө** | **Холбогдох асуултууд** | **Хариулт** | **Тайлбар** |
| 1.Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж буй эсэх | **1.1 Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх** |
| 1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх | Тийм | **Үгүй** | Сөрөг нөлөө байхгүй |
| 1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | Сөрөг нөлөө байхгүй |
| 1.1.3.Энэ нь тодорхой бүлгийн эмзэг байдлыг дээрдүүлэхийн тулд авч буй түр тусгай арга хэмжээ мөн бол олон улсын болон үндэсний хүний эрхийн хэм хэмжээнд нийцэж буй эсэх | **Тийм** | Үгүй | Сөрөг нөлөө байхгүй |
| **1.2. Оролцоог хангах** |
| 1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх |  Тийм | **Үгүй** | Сөрөг нөлөө байхгүй |
| 1.2.2.Ялангуяа зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх  | Тийм |  **Үгүй** | Сөрөг нөлөө байхгүй |
| **1.3. Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал хариуцлага** |
| 1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхүүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх | **Тийм** | Үгүй | Төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллаж байгаа иргэн, төрийн улс төрийн, тусгай, үйлчилгээний албан тушаалд болон тухайн салбарт мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа иргэд эрх тэгш болно. |
| 1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, НҮБ-ын хүний эрхийн механизмаас тухайн асуудлаар өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх | **Тийм** | Үгүй |  |
| 1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх | Тийм | **Үгүй** | Шаардлагагүй |
| 2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх | 2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах бол энэ нь хууль ёсны зорилгод нийцсэн эсэх | Тийм | **Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |
| 2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх | Тийм | **Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |
| 3.Эрх агуулагч | 3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх | **Тийм** | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |
| 3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх | Тийм | **Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |
| 3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх | Тийм  |  **Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |
| 3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх /хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй/ | Тийм | **Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |
| 4. Үүрэг хүлээгч | 4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх | **Тийм** | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |
| 5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх | 5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх | **Тийм** | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |
| 5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх | **Тийм** | Үгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй |

* 1. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө** | **Холбогдох асуултууд** | **Хариулт** | **Тайлбар** |
| 1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар | 1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх үү? | Тийм | **Үгүй** |  |
| 1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх /эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан/? | Тийм | **Үгүй** |  |
| 1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг Монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах уу?  | Тийм | **Үгүй** |  |
| 2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал | 2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах уу?  |  Тийм | **Үгүй** |  |
| 2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох уу? | Тийм | **Үгүй** |  |
| 2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж буй аж ахуйн нэгжүүдийн хувьд бэрхшээл, хүндрэлийг бий болгох уу? | Тийм | **Үгүй** |  |
| 2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох уу? | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал | 3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.4.Бараа, бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч буй захиргааны зардлын ачаалал | 4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардлуудыг /Жишээ нь, мэдээлэх, тайлан гаргах гэх мэт/ бий болгох эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 5.Өмчлөх эрх | 5.1.Өмчлөх эрхийг /үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг/ хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 5.3.Оюуны өмчийн /патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг/ эрхийг зөрчсөн зохицуулалт бий болгох эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 6.Инноваци ба судалгаа шинжилгээ | 6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх | **Тийм** | Үгүй |  |
| 6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүнийг нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 7.Хэрэглэгч ба гэр бүлийн төсөв | 7.1.Хэрэглээний үнийн төвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд, мөн урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд | 8.1.Тодорхой бүс нутгуудад тодорхой нэг чиглэлд, ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 8.2.Тодорхой бүс нутгуудад тодорхой чиглэлд, ажлын байрыг багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 8.3.Жижиг, дунд үйлдвэрүүд, эсхүл аж ахуйн нэгжийн тодорхой салбаруудад онцгой нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 9.Төрийн захиргааны байгууллага | 9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх | **Тийм** | Үгүй |  |
| 9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсвэл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийгдэх шаардлага тавигдах эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 10.Микро эдийн засгийн хүрээнд | 10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх | **Тийм** | Үгүй |  |
| 10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх | Тийм | Үгүй |  |
| 10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 11.Олон улсын харилцаа | 11.1 Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх | **Тийм** |  Үгүй |  |

* 1. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө** | **Холбогдох асуултууд** | **Хариулт** | **Тайлбар** |
| 1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл | 1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх | **Тийм** | Үгүй | - |
| 2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх | 2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх | **Тийм** | Үгүй | - |
| 2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргаж ирэх эсэх | **Тийм** | Үгүй | - |
| 2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлтийг бий болгох эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал | 3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажилгүйчүүдэд, үндэстний цөөнхөд г.м | Тийм | **Үгүй** | - |
| 3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун | 4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх | **Тийм** | Үгүй | Сайнаар нөлөөлөх бөгөөд төрийн улс төрийн, тусгай, үйлчилгээний албан тушаалд болон мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа иргэний мэдлэг, туршлага, ур чадварыг төрийн албанд ашиглах боломж бий болно. |
| 4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  - |
| 4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал | 5.1.Хувь хүний/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг /хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ/-т нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем | 6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх |  **Тийм** | Үгүй | - |
| 6.3.Иргэдийн боловсрол /төрийн болон хувийн хэвшлийн сургуулиар/ олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 6.5.Их дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал | 7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 8.Соёл | 8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | - |
| 8.2.Хэл соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх |  Тийм | **Үгүй** |  |

* 1. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө** | **Холбогдох асуултууд** | **Хариулт** | **Тайлбар** |
| 1. Агаар  | 1.1.Зохицуулалтын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 2.Зам тээвэр, түлш эрчим хүч | 2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/ бууруулах эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.Ан амьтан, ургамал хамгаалах | 3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 4.Усны нөөц  | 4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 5.Хөрсний бохирдол | 5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 5.2.Хөрсийг эвдлэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 6.Газрын ашиглалт | 6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 6.2.Газрын зохицуулалтыг өөрчлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 7.Нөхөн сэргээгдэх/ нөхөн сэргээгдэхгүй баялаг | 7.1.Самар, жимс зэрэг нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг түүний нөхөн сэргээлтийн хугацаанаас өмнө ашиглах эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |
| 7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх | Тийм | **Үгүй** |  |

**ТАВ.ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Арга | Зорилгодоо хүрэх байдал | Зардал, өгөөжийн харьцаа | Үр дүн |
| 1 | “Тэг” зохицуулалтОдоогийн хууль тогтоомжийг хэрэглэх | Төрийн жинхэнэ албан хаагчид тавигдах тусгай шаардлагыг зөвхөн хуулиар өөрчлөн тогтоох боломжтой тул боломжгүй байна. | Төрийн төсөвт тодорхой дүнгээр нэмэгдэхгүй. Нэмэлт зардал гарахгүй. | Сөрөг |
| 2 | Төр, төрийн байгуулагаас зохицуулалт хийх | Өөрчлөлт гарахгүй. | Нэмэлт зардал учрахгүй. | Сөрөг |
| 3 | Хэвлэл мэдээллээр дамжуулан олон нийтийг соён гэгээрүүлэх | Өөрчлөлт гарахгүй. | Нэмэлт зардал учрахгүй. | Сөрөг |
| 4 | Захиргааны шийдвэр гаргах | Өөрчлөлт гарахгүй. | Өөрчлөгдөхгүй. | Сөрөг |
| 5 | Төрийн бус байгууллагаар төрийн тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх | Өөрчлөлт гарахгүй. | Өөрчлөгдөхгүй. | Сөрөг  |
| 6 | Шинээр хууль батлах шаардлагагүй | Хүрэх боломжтой. | Нэмэлт зардал учрахгүй. Асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой. | Эерэг |

**ЗУРГАА.ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТТАЙ ХАРЬЦУУЛСАН БАЙДАЛ**

Дэлхий нийтийн сүүлийн үеийн чиг хандлагыг судалж үзэхэд төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтцийн байгууллага хариуцах нь түгээмэл болсон. Тухайлбал, Эдийн засгийн хамтын ажиллагааны байгууллагын гишүүн 36 орноос Дани, Финлянд, Исланд, Ирланд, Испани, Норвеги, Австри, Бельги, Франц, БНСУ зэрэг 28 оронд төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг гүйцэтгэх эрх мэдлийн бүтцийн байгууллага хариуцаж байгаа бол 2 улсад төвлөрсөн бүтэцгүй, Монгол Улсыг оролцуулаад Австрали, Их Британи, Шинэ Зеланд, Швед, Канад гэсэн 6 улс Төрийн албаны зөвлөлтэй төстэй бүтцийг хадгалж үлдсэн байна.

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлтэй төстэй, бие даасан, хараат бус байгууллага бүхий Канад, Шинэ Зеланд, Австрали, Сингапур зэрэг улсын туршлагыг үзэхэд хүний нөөцийн удирдлагыг Төрийн сангийн зөвлөл болон яамдын түвшинд шилжүүлсэн байх бөгөөд төрийн албаны төв байгууллага нь төрийн албан дахь мерит зарчмыг хангуулах, төрийн албыг улс төрөөс хараат бус, төвийг сахисан байлгах зэрэг цөөн тооны чиг үүрэг хэрэгжүүлдэг байна.

**ДОЛОО. ЗӨВЛӨМЖ**

Энэхүү урьдчилсан тандан судалгаанаас шинээр хуулийн төсөл боловсруулах замаар зорилго бүхий асуудлыг зохицуулах нь зардал, өгөөжийн харьцааны тооцоогоор эерэг үр дүнтэй байхаар харагдаж байна. Тиймээс одоогийн хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй Төрийн албаны тухай хуульд холбогдох нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулах нь зүйтэй байна. Үүнд:

1.Төрийн захиргааны албанд төрийн захиргааны албан тушаалд төдийгүй төрийн улс төрийн, тусгай, үйлчилгээний албан тушаалд болон тухайн салбартаа мэргэжлээр ажиллаж байгаа иргэн ажиллах адил, тэгш боломж бий болгох замаар төрийн албаны хөгжил, шинэтгэлийг хангах;

2.Төрийн албаны зөвлөлийн үндсэн чиг үүрэгт нь үл хамаарах төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвчийг боловсруулан батлахад Улсын Их Хурал, Засгийн газарт санал өгөх/хуулийн 66.1.7/ зохицуулалтыг хүчингүй болгож, төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэл /хуулийн 17.1/, Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Улсын дээд шүүх, Үндсэн хуулийн цэц, Улсын ерөнхий прокурорын газар, Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Төрийн албаны зөвлөл, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл, Сонгуулийн ерөнхий хороо, Санхүүгийн зохицуулах хороо, Үндэсний статистикийн хороо, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын хорооны ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын ангилал, зэрэглэл /хуулийн 18.7/ болон төрийн албаны зарим онцлог салбарын албан тушаалын зэрэг дэв/хуулийн 21.5/-ийг боловсруулах, улсын болон орон нутгийн төсвийн удирдлагын зардлын төслийг боловсруулах, хянаж батлахад зохих журмын дагуу санал гаргах /хуулийн 66.1.8/ чиг үүргийг хасах;

3.Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулах зохицуулалтыг өөрчилж улирал тутамд зохион байгуулдаг болгох зэрэг болно.

---oOo---

**АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ**

1.Хууль тогтоомжийн тухай хууль;

2.Монгол Улсын Үндсэн хууль;

3.Төрийн албаны тухай хууль;

4.Засгийн газрын 2016 оны 01 дүгээр сарын 25-ны өдрийн “Аргачлал батлах тухай” 59 дүгээр тогтоол;

5.Төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалын судалгаа[[1]](#footnote-1).

6.Төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах албан тушаалын тоо[[2]](#footnote-2).

7.Төрийн албанд жинхэлж, танграг өргөөгүй, түр орлон гүйцэтгэгчээр ажиллаж байгаагийн голлох шалтгааны тухай Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлт[[3]](#footnote-3).

8.Төрийн албаны тухай хуульд Хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүргийг Засгийн газар, Төрийн албаны төв байгууллагын хооронд оновчтой хуваарилах санал.

 9.Монгол Улсын төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоо/харьцуулсан судалгаа/.

---оОо---

1. Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны 04 дүгээр сарын 16-ны өдрийн 01/дугаар албан бичгийн 1 дүгээр хавсарлт. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мөн албан бичгийн 2 дугаар хавсралт. [↑](#footnote-ref-2)
3. Мөн албан бичгийн 3 дугаар хавсралт. [↑](#footnote-ref-3)