

ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАНЫ УДИРДАХ АЖИЛТНЫГ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАХТАЙ ХОЛБОГДСОН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЛАВЛАГАА

Монгол Улсын төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал, түүнд тавих шаардлага, төрийн алба хаах болзол, журам, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, баталгаа, төрийн албаны төв байгууллагын чиг үүрэгтэй холбогдсон харилцааг Төрийн албаны тухай хуулиар,

Төсөв зохиох, батлах, зарцуулах, тайлагнах, төсвийн талаархи төрийн байгууллага, албан тушаалтны эрх үүрэг, төсвийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааны удирдлагын зарчим, төсвийн хяналт, хариуцлагатай холбогдсон харилцааг Төсвийн тухай хуулиар тус тус зохицуулж байна.

НЭГ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИАС

4 дүгээр зүйл. Төрийн албаны зарчим

4.2. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албанд дараахь зарчмыг баримтална:

- 4.2.2. ил тод байх;
- 4.2.4. иргэд хуульд заасан болзол, журмын дагуу төрийн албанд орох адил тэгш боломжтой байх;
- 4.2.5. төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх;
- 4.2.6. төрийн албан хаагчаас бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцөл, баталгааг төр хангах;

11 дүгээр зүйл. Төрийн албан хаагч

11.1. Төрийн албан тушаалыг эрхэлж, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч гэнэ.

11.3. Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хуулиар тогтоох бөгөөд хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн холбогдох заалтыг дагаж мөрдөнө.

11.4. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг энэ хууль болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтооно.

11.5. Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн хууль, энэ хууль болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтооно.

11.6. Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой, энэ хуулиар зохицуулаагүй бусад асуудлыг Хөдөлмөрийн хуулиар зохицуулна.

13 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг

13.1. Төрийн жинхэнэ албан хаагч нь дараахь нийтлэг үүрэг хүлээнэ:

13.1.4. харьяа дээд шатны албан тушаалтны хуульд нийцсэн шийдвэрийг биелүүлэх;

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

13.1.8. 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;

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

14 дүгээр зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг эрх

14.1. Төрийн жинхэнэ албан хаагч дараахь нийтлэг эрх эдэлнэ:

14.1.1. төрийн тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, эрх хэмжээг тогтоосон албан тушаал /ажлын байр/-ын тодорхойлолтыг албан ёсоор гаргуулан авах, түүнийг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхийг шаардах;

14.1.5. өөрийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг шүүх болон холбогдох бусад байгууллагаар хамгаалуулах;

15 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйл

15.1. Төрийн жинхэнэ албан хаагч дараахь үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно:

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

15.1.8. аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгчөөр сонгогдох, аж ахуйн нэгж, нам, олон нийтийн бусад байгууллагад орон тооны албан тушаал хавсран гүйцэтгэх;

15.1.15. 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.

16 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх болзол

16.1. Төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол болон нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяалал зэргээр ялгаварлаж үл болно.

16.2. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд дараахь тохиолдолд авч ажиллуулахыг хориглоно:

16.2.1. хуульд өөрөөр заагаагүй бол Эрүүгийн хуульд заасан онц хүнд гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлсэн, эсхүл бусад төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлээд ялгүйд тооцох буюу ялгүй болох хугацаа нь дуусаагүй;

16.2.2. хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалаас сахилгын шийтгэлээр халагдсан өдрөөс хойш 1 жилийн хугацаа өнгөрөөгүй;

16.2.3. хууль тогтоомжоор зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан үүргийн хувьд нэг нь нөгөөдөө шууд захирагдах буюу шууд хяналт тавих албан тушаалтантай гэр бүл, төрөл, садангийн хүн нь тухайн ажлын албаны нэгжид хамт ажиллахаар бол;

16.2.4. хуулийн дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах үүрэг хүлээсэн иргэн төрийн албаны онцлог төрөл болох энэ үүргээ биелүүлээгүй бол;

16.3. Энэ зүйлийн 16.2, мөн хуулийн 17.1, 17.4-т заасныг зөрчиж иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилсон төрийн байгууллагын эрх

бүхий албан тушаалтны шийдвэрийг төрийн албаны төв байгууллага хүчингүйд тооцож, буруутай албан тушаалтанд шүүгч энэ хуульд заасны дагуу хариуцлага хүлээлгэнэ.

17 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог нөхөх, төрийн жинхэнэ албан тушаалд авах

17.1. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингээр нь сонгон шалгаруулах замаар уг орон тоог нөхнө.

17.3. Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх хүсэлтэй, энэ хуулийн 10.1-д заасан ерөнхий болон 33.5-д заасан тусгай шаардлагыг хангасан иргэдийг өрсөлдүүлэн шалгаруулах зорилгоор тэднээс төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт /цаашид "мэргэшлийн шалгалт" гэх/ авч онооны дэс дарааллаар төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэнэ. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний сонгон шалгаруулалтад тэнцэж, тухайн албан тушаалд тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа нэг иргэнийг төрийн албаны төв байгууллага сонгон түүнийг томилох эрх бүхий этгээдэд нэр дэвшүүлнэ.

17.4. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог энэ хуулийн 17.1-д заасан албан хаагчдаас нөхөх боломжгүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэгдсэн иргэдээс уг албан тушаалд тавих онцлог шаардлагыг харгалзан шалгаруулж авах тухай хүсэлтээ төрийн албаны төв байгууллагад тавина.

17.5. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ажил олгогч төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тооны талаар нийтэд мэдээлэх үүрэгтэй.

17.7. Энэ хуулийн 23.2, 24.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, 25 дугаар зүйл, 26.1.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас халагдсан хүмүүс төрийн жинхэнэ албанд эргэж ороход энэ зүйлд заасан журмын дагуу мэргэшлийн шалгалт өгнө.

22 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах

22.1. Албан ажлын зайлшгүй шаардлагыг үндэслэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийг түүнтэй тохиролцож төрийн нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад өөр албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулж болно.

22.2. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөрийнх нь зөвшөөрснөөр төрийн байгууллага хооронд тэдгээрийн удирдлагын харилцан тохиролцсоны дагуу ажлын тодорхой чиглэлээр 2 жил хүртэл хугацаагаар сэлгэн ажиллуулж болно. Хэрэв төрийн албан хаагч өөрөө буюу түүнийг сэлгэн ажиллуулж байгаа байгууллага хүсвэл анх илгээсэн төрийн байгууллага болон өөрийнх нь зөвшөөрснөөр сэлгэн ажиллуулах хугацааг 1 жил хүртэл хугацаагаар сунгаж болно.

23 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаалаас нь бууруулах, төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх

23.1. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараахь үндэслэлээр захиргааны санаачилгаар албан тушаал бууруулж болно:

23.1.1. албан тушаал /ажлын байр/-ын тодорхойлолтод заасан зорилго, зорилтоо хангалтгүй биелүүлсэн;

23.1.2. үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин нь төрийн тухайн албан тушаал эрхлэх шаардлага хангахгүй болсон.

23.3. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараахь үндэслэлээр захиргааны санаачилагаар төрийн албанаас түр чөлөөлнө:

23.3.1. хуульд өөрөөр заагаагүй бол биеийн эрүүл мэндийн байдлын улмаас 1 жилээс дээш хугацаагаар албан ажлаа хийхгүйгээр эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон;

23.3.2. гурван сараас дээш хугацааны сургалтаар (шинэ дадлага, туршлага эзэмших сургалтыг оролцуулан) бэлтгэгдэх болсон;

23.3.3. цэргийн жинхэнэ алба хаах болсон.

23.3.4. Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хуулийн дагуу хамгаалалтын арга хэмжээнд хамрагдсан.

23.4. Төрийн жинхэнэ албан хаагч төрийн улс төрийн албан тушаалд сонгогдон буюу томилогдон ажиллах болсон, эсхүл төрийн үйлчилгээний албан тушаалд томилогдон ажиллах болсон бол түүнийг төрийн жинхэнэ албанаас чөлөөлнө.

24 дүгээр зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагч төрийн албанаас чөлөөлөгдөх

24.1. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараахь үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлнө:

24.1.1. тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн;

24.1.2. төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн;

24.1.3. өөрийн санаачилгаар төрийн албанаас чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан.

24.3. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагчийн төрийн алба хаах насны дээд хязгаар нь 65 нас байна.

25 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас халах

25.1. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараахь үндэслэлээр төрийн албанаас хална:

25.1.1. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол удаа дараа /2 ба түүнээс дээш/ албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн;

25.1.2. гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;

25.1.3. Монгол Улсын харьяатаас гарсан.

26 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах

26.1. Энэ хуулийн 13, 15, 40 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн болон албан үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг харгалзан хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагчид дараахь сахилгын шийтгэлийн аль нэгийг ногдуулна:

26.1.1. сануулах;

26.1.2. албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 2О хүртэл хувиар бууруулах;

26.1.3. төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах.

26.2. Энэ зүйлийн 26.1-д заасан сахилгын шийтгэлийг заавал дэс дараалан хэрэглэх шаардлагагүй.

26.3. Төрийн жинхэнэ албан хаагчид түүнийг томилсон төрийн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулна.

26.4. Сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш 1 сар, зөрчил гаргаснаас хойш 6 сараас илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй.

27 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн баталгаа

27.2. Төрийн жинхэнэ албан хаагч дараахь нэмэгдэл баталгаагаар хангагдана:

27.2.1. энэ хуулийн 25 дугаар зүйл, 26.1.3-т зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албанаас халагдахгүй байх;

27.2.3. төрийн байгууллага өөрчлөн байгуулагдсан (нийлүүлэх, нэгтгэх, хуваах, тусгаарлах, өөрчлөх), эсхүл зохион байгуулалтын бүтэц нь өөрчлөгдсөн боловч төрийн албан хаагчийн албан тушаал (ажлын байр) -ын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг хэвээр хадгалагдан үлдсэн бол түүнийг уг албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах, хэрэв тухайн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх албан тушаал (ажлын байр)-ын орон тоо цөөрсөн бол уг албан тушаалыг эрхэлж байсан албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, мэдлэг, ур чадвар, ажлын дадлага, туршлага зэргийг нь харгалзан тухайн албан тушаалд тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа албан хаагчийг томилох эрх бүхий албан тушаалтан нь шалгаруулж авна;

27.2.4. төрийн байгууллага татан буугдсан, өөрчлөн байгуулагдсан, эсхүл өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар албан тушаалын орон тоо нь хасагдсан тохиолдолд цалин хөлсөө бууруулахгүйгээр мэргэжил, мэргэшлийн дагуу өөр ажил, албан тушаалд шилжих буюу төрийн хөрөнгөөр 6 сар хүртэл хугацаагаар дахин мэргэшиж болох бөгөөд энэ хугацаанд урьд нь эрхэлж байсан албан тушаалынхаа цалин хөлсийг авч, хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу ажлын байраар хангуулах, эсхүл 6 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэлэг тухайн байгууллагаас олгоно;

СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ, НЭР ДЭВШҮҮЛЭХ ЗОХИЦУУЛАЛТ

35 дугаар зүйл 35.1.6.төрийн захиргааны болон хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн тусгай албаны удирдах албан тушаалд томилогдох нэг ажилтныг Улсын Их Хурлаас тогтоосон журмын дагуу сонгон шалгаруулж, нэр дэвшигчийн талаархи дүгнэлтээ уг ажилтныг томилох эрх бүхий байгууллагад өгөх;

35¹ дүгээр зүйл.Төрийн байгууллагын зарим удирдах албан тушаалд нэр дэвшүүлэх журам

35¹.1.Төрийн албаны төв байгууллага дараах албан тушаалд нэг хүний нэрийг дэвшүүлж, түүнийг томилох эрх бүхий этгээдэд санал болгоно:

35¹.1.4.төрийн захиргааны төв байгууллагын Төрийн нарийн бичгийн дарга;

35¹.1.6.агентлагийн дарга цагдаа, тагнуул, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон зэвсэгт хүчний байгууллагаас бусад ;

35¹.2.Төрийн албаны төв байгууллага нь сонгон шалгаруулж, нэр дэвшүүлэхээс ажлын 21-ээс доошгүй өдрийн өмнө тухайн албан тушаалын талаар нийтэд мэдээлнэ.

35¹.3.Энэ хуулийн 35¹.1-д заасан албан тушаалтныг сонгон шалгаруулж нэр дэвшүүлэхэд Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, гишүүн, Ерөнхий сайд, бусад төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн аливаа нам, эвслийн зүгээс төрийн албаны төв байгууллагад нөлөө үзүүлэхийг хориглоно.

39 дүгээр зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэх

39.1. Төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн хооронд төрийн албатай холбогдсон асуудлаар гарсан дараахь маргааныг хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага хянан шийдвэрлэнэ:

39.1.1. энэ хуулийн 17.2, 19.2, 23, 25, 26 дугаар зүйлд заасан асуудлаар төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн өөрийнх нь гаргасан маргаан;

39.1.2. Энэ хуулийн 35.1.6-д заасны дагуу томилогдсон буюу чөлөөлөгдсөн төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтан, уг албан тушаалд нэр дэвшигчийн өөрийнх нь гомдлоор үүссэн маргаан;

39.5. Төрийн жинхэнэ албаны хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдон гарсан эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр хууль зүйн үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон бол төрийн албаны төв байгууллага өөрчлөх буюу хүчингүй болгох эрхтэй.

ХОЁР. ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАНЫ УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛД ТОМИЛОГДОХ АЖИЛТНЫГ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАХ ЖУРМААС:

Уг журмын 4 дүгээр зүйлд "Удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулахдаа хууль дээдлэх, шударга, ил тод байх, адил тэгш хандах болон нээлттэй өрсөлдөөний зарчмыг удирдлага болгоно.

9. "Төрийн албаны зөвлөл нь дор дурдсан удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулна:

а/... яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Улсын Их Хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллагын ажлын албаны дарга болон хуульд өөрөөр заагаагүй бол Засгийн газрын агентлагийн дарга, ...;

б/дор дурдсан байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжийн болон энэ журмын 9-ийн "а"-д зааснаас бусад удирдах албан тушаалтан:

...

7/яам /хэлтэс, алба, тасгийн дарга хамаарахгүй/;

10. Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл /цаашид "Салбар зөвлөл" гэх/ нь энэ журмын 9-д зааснаас бусад удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулна.

11. Томилох эрх бүхий этгээд нь энэ журмын 9-ийн "а"-д заасан удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн албан тушаалд ажиллах удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах захиалгыг ажлын байрны тодорхойлолтын хамт Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлнэ.

12. Удирдах албан тушаалтны албан тушаал(ажлын байр)-ын тодорхойлолтыг томилох эрх бүхий этгээд баталсан байна.

14. Энэ журмын 11-д зааснаас бусад төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтан /цаашид "удирдах албан тушаалтан" гэх/-ы сул орон тоо гарсан тохиолдолд томилох эрх бүхий этгээд нь:

а/Төрийн албаны тухай хуулийн 17.1-д заасны дагуу тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, төрийн жинхэнэ албан тушаалд бэлтгэгдсэн байдал, мэргэшлийн түвшингээр нь 2-оос доошгүй хүнийг сонгон шалгаруулж, Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлийн дүгнэлтийг үндэслэн албан тушаал дэвшүүлэх замаар уг орон тоог нөхөж болно;

б/энэ журмын 14-ийн "а"-д заасан албан хаагчдаас нөхөх боломжгүй бол Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлийн удирдах албан тушаалтны нөөцийн жагсаалтад бүртгэгдсэн иргэдээс тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг

харгалзан 2-оос доошгүй иргэнийг сонгон шалгаруулж, Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлийн дүгнэлтийг үндэслэн уг орон тоог нөхөж болно;

в/энэ журмын 14-ийн "а", "б"-д заасны дагуу тухайн орон тоог нөхөх боломжгүй тохиолдолд уг ажлын байранд ажиллах удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах захиалгыг ажлын байрны тодорхойлолтын хамт Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлд ирүүлнэ.

15. Энэ журмын 14-ийн "а", "б"-д заасны дагуу удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулж ажилд томилсон тохиолдолд тухайн албан тушаалтныг ямар шалгуураар томилсон тухайгаа Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлд бичгээр мэдэгдэнэ.

ГУРАВ: ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ТУХАЙ ХУУЛИАС

Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн "8" /Яамны төрийн нарийн бичгийн даргыг Төрийн албаны тухай хуулийн 35¹ дүгээр зүйлд заасны дагуу Төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар томилж, чөлөөлнө/,

18³ дугаар зүйлийн 18^{3.2} /Хуульд өөрөөр заагаагүй бол агентлагийн даргыг Төрийн албаны тухай хуулийн 35¹ дүгээр зүйлд заасны дагуу нэр дэвшүүлсэн хүмүүсээс сонгож, ...Монгол Улсын Засгийн газар томилж, чөлөөлнө/,

ДӨРӨВ. МОНГОЛ УЛСЫН ЯАМНЫ ЭРХ ЗҮЙН БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛИАС

Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.1 /Төрийн нарийн бичгийн даргыг Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 8 дахь хэсэгт заасны дагуу Төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар томилж, чөлөөлнө./.

9.11. Төрийн нарийн бичгийн даргыг түр эзгүйд албан үүргийг нь түр орлон гүйцэтгүүлэх шаардлагатай гэж үзвэл энэ тухай шийдвэрийг хууль тогтоомжид нийцүүлэн сайд гаргана.

ТАВ. ЗАСГИЙН ГАЗРЫН АГЕНТЛАГЫН ЭРХ ЗҮЙН БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛИАС

Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1 /Агентлагийг Засгийн газрын тухай хуулийн 18³ дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу томилогдсон дарга тэргүүлнэ/

ЗУРГАА. ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН АЛБАН ҮҮРГИЙГ ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭХ ЖУРАМААС

"Журам батлах тухай" Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 3 дугаар сарын 02-ны өдрийн 62 дугаар тогтоол

Гурав. Албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх нөхцөл

3.1. Төрийн албаны тухай хуулийн 21.1-д заасан эзгүй байгаа албан хаагчийн, мөн хуулийн 17.1-д заасан төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд уг орон тоог нөхөх хүртэлх хугацаанд тухайн албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлнэ.

3.2. Эзгүй байгаа албан хаагч гэдэгт дараахь тохиолдлыг тооцно:

3.2.1. ээлжийн амралттай;

3.2.2. эрүүл мэндийн болон бусад шалтгаанаар чөлөөтэй;

- 3.2.3. дотоод, гадаад албан томилолттой;
- 3.2.4. гурван сар хүртэл хугацаагаар сургалтад хамрагдах;
- 3.2.5. удирдах дээд байгууллага, албан тушаалтны шийдвэрээр тусгай даалгавар, ажил үүрэг гүйцэтгэх;
- 3.2.6. жирэмсний болон амаржсаны амралттай;
- 3.2.7. хууль тогтоомжид заасан бусад шалтгааны улмаас түр эзгүй байх.

3.3. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан гэдэгт дараахь тохиолдлыг тооцно:

- 3.3.1. Төрийн албаны тухай хуулийн 23.1.1, 23.1.2-т заасан үндэслэлээр албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулах, 23.2, 23.4-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөх, 23.3-т заасан үндэслэлээр түр чөлөөлөх, эсхүл албан хаагч өөр албан тушаалд сонгогдох буюу томилогдох;
- 3.3.2. Төрийн албаны тухай хуулийн 24.1-д заасан үндэслэлээр албан хаагч төрийн албанаас чөлөөлөгдөх;
- 3.3.3. Төрийн албаны тухай хуулийн 25 дугаар зүйл, 26.1.3-т заасан үндэслэлээр албан хаагчийг төрийн албанаас халах;
- 3.3.4. төрийн жинхэнэ албан хаагч нас барсан болон бусад шалтгаанаар тухайн албан тушаалын сул орон тоо гарсан байх.

Дөрөв. Албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх ажиллагаа

4.1. Албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх тухай шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан гаргана. Шийдвэрт түр орлон гүйцэтгэх хугацааг заана.

4.2.3. албан тушаалтны албан үүргийг ажлын 15 өдрөөс дээш хугацаагаар түр орлон гүйцэтгүүлэх бол шийдвэр гаргана. Ажлын 15 өдөр хүртэлх хугацаанд шаардлагатай гэж үзвэл шийдвэр гаргаж болно.

4.4. Албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч нь түр орлон гүйцэтгэх хугацаандаа эзгүй байгаа албан хаагч болон сул орон тоо гарсан албан тушаалын эрх, үүргийг хэрэгжүүлнэ.

4.5. Эрх бүхий албан тушаалтан төрийн албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх тухай шийдвэрт орлон гүйцэтгэх албан хаагчийн хэрэгжүүлэх эрх хэмжээг тусгайлан зааж болно.

4.6. Эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр гарсны дараа албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх албан хаагчид тухайн ажилтны ажлыг нь хүлээлгэн өгч, шийдвэрт заасан хугацаа дууссаны дараа эргүүлэн хүлээн авна.

4.7. Албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх албан хаагчийг үндсэн албан тушаалаас нь чөлөөлөхгүйгээр албан үүргийнх нь зэрэгцээ түр орлох албан тушаалыг гүйцэтгүүлнэ.

ДОЛОО: ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН БҮТЭЦ ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ ӨӨРЧЛӨГДСӨНТЭЙ ХОЛБООТОЙГООР ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН БАТАЛГААНЫ ТАЛААРХ ЗОХИЦУУЛАЛТ

7.1.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИНД

27 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн баталгаа

27.2.3. төрийн байгууллага өөрчлөн байгуулагдсан (нийлүүлэх, нэгтгэх, хуваах, тусгаарлах, өөрчлөх), эсхүл зохион байгуулалтын бүтэц нь өөрчлөгдсөн боловч төрийн албан хаагчийн албан тушаал (ажлын байр) -ын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг хэвээр хадгалагдан үлдсэн бол түүнийг уг албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах, хэрэв тухайн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх албан тушаал (ажлын байр)-ын **орон тоо цөөрсөн** бол уг албан тушаалыг эрхэлж байсан албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, мэдлэг, ур чадвар, ажлын дадлага, туршлага зэргийг нь харгалзан тухайн албан тушаалд тавигдах ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа албан хаагчийг томилох эрх бүхий албан тушаалтан нь шалгаруулж авна;

27.2.4. төрийн байгууллага татан буугдсан, өөрчлөн байгуулагдсан, эсхүл өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар албан тушаалын **орон тоо нь хасагдсан** тохиолдолд цалин хөлсөө бууруулахгүйгээр мэргэжил, мэргэшлийн дагуу өөр ажил, албан тушаалд шилжих буюу төрийн хөрөнгөөр 6 сар хүртэл хугацаагаар дахин мэргэшиж болох бөгөөд энэ хугацаанд урьд нь эрхэлж байсан албан тушаалынхаа цалин хөлсийг авч, хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу ажлын байраар хангуулах, эсхүл 6 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэлэг тухайн байгууллагаас олгоно;

7.2.МОНГОЛ УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХИЙН ТОГТООЛ

2010 оны 4 дүгээр
сарын 26-ны өдөр

Дугаар 08

Улаанбаатар
хот

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗҮЙЛ, ЗААЛТЫГ ТАЙЛБАРЛАХ ТУХАЙ

15. Хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.2.3-т заасан “төрийн байгууллага өөрчлөн байгуулагдсан ...” гэж Иргэний хуулийн 31 дүгээр зүйлд заасан журмын дагуу зохион байгуулагдсаныг хэлнэ.

Энэ хэсэгт заасан “...зохион байгуулалтын бүтэц нь өөрчлөгдсөн...” гэдэгт эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны шийдвэрээр төрийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц /алба, тасаг, хэлтэс, газар тэдгээртэй адилтгах бусад нэгж/-ийг шинээр бий болгосныг ойлгоно.

Мөн хэсэгт заасан “...төрийн албан хаагчийн албан тушаал /ажлын байр/-ын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг хэвээр хадгалагдан үлдсэн...” гэж өөрчлөн байгуулагдсан бүтцийн нэгжид тухайн албан тушаалтны албан тушаалын нэр өөрчлөгдсөн боловч хэрэгжүүлэх чиг үүрэг нь өөрчлөгдөөгүй, хасагдсан эсхүл нэмэгдсэн, түүнчлэн томъёоллын хувьд өөрчлөгдсөн ч өмнөх агуулга нь хэвээр байхыг хэлнэ.

Энэ хэсэгт заасан “...**орон тоо цөөрсөн**...”, мөн зүйлийн 27.2.4-т заасан “...**орон тоо хасагдсан** ...” гэдгийг “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай” Улсын Дээд шүүхийн 2006 оны 33 дугаар тогтоолын 15.1.1, 15.1.2-т зааснаар тус тус ойлгоно.

Мөн хэсэгт заасан “...шалгаруулж авна” гэж эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр томилогдсон бүрэлдэхүүн, ажлын хэсэг /комисс/-ийн дүгнэлтийг үндэслэн ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа ажилтныг сонгохыг хэлнэ.

16. Хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.2.4-т заасан “төрийн байгууллага татан буугдсан...” гэдгийг Иргэний хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1-д заасны дагуу ойлгоно.

Төрийн байгууллага татан буугдсаныг Хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлд заасан журмын дагуу бүртгэнэ.

7.3.МОНГОЛ УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХИЙН ТОГТООЛ

2006 оны 07 дугаар
сарын 03-ны өдөр

Дугаар 33

Улаанбаатар
хот

ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗҮЙЛ, ЗААЛТЫГ ТАЙЛБАРЛАХ ТУХАЙ

15. Хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахад хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.-д заасан үндэслэлүүдийн аль нэгийг заавал баримталсан байвал зохино.

Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгохдоо үндэслэлээ тодорхой заасан, хөдөлмөрийн болон холбогдох бусад хуулийг баримталсан шийдвэр /тушаал, тогтоол, захирамж/ гаргана.

Ажлаас халсан тухай шийдвэр гаргаагүй атлаа ажилтны ажил үүргийг нь гүйцэтгүүлээгүй бол тухайн үеийн цалин хөлстэй тэнцэх олговрыг ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 69 дүгээр зүйлийн 69.1.-д заасны дагуу ажилтанд олгоно.

15.1.1. Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.1.-д заасан **“орон тоо хасагдсан”** гэдэгт тухайн хуулийн этгээд, байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцээс тодорхой ажил, албан тушаалын ажлын байр үгүй болсныг ойлговол зохино. Энэ тохиолдолд ажил олгогч зөвхөн хасагдсан орон тооны ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг цуцална.

15.1.2. Мөн хэсэгт заасан **“орон тоо цөөрүүлэх”** гэдэгт хуулийн этгээд, байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцийн адил ажил, албан тушаалын хэд хэдэн орон тооноос тодорхой тооны орон тоог хассаныг ойлгоно.

7.4.ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ

40 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлах

40.1.Хөдөлмөрийн гэрээг дараахь үндэслэлээр ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалж болно:

40.1.1.аж ахуйн нэгж, байгууллага болон түүний салбар, нэгж татан буугдсан, орон тоо хасагдсан, эсхүл ажилтны тоог цөөрүүлсэн;

69 дүгээр зүйл. Буруу халсан буюу шилжүүлсэн үеийн олговор

69.1.Энэ хуулийн 36.1.2-т заасны дагуу ажилтныг ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон бол түүнд ажилгүй байсан бүх хугацаанд нь урьд авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор, хэрэв бага цалинтай ажил хийж байсан бол зөрүүтэй тэнцэх олговрыг олгоно.

36 дугаар зүйл. Урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн авах

36.1.Ажил олгогч нь ажилтныг урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь дараахь тохиолдолд эгүүлэн авах үүрэгтэй:

36.1.2.ажлаас үндэслэлгүй халагдсан ажилтныг өмнө нь эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд эгүүлэн тогтоох тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон;

7.5.ИРГЭНИЙ ХУУЛЬ

31 дүгээр зүйл. Хуулийн этгээдийг өөрчлөн байгуулах

31.1.Хуулийн этгээдийн хөрөнгийг өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгосон байгууллага, түүнчлэн үүсгэн байгуулах баримт бичгээр эрх олгосон байгууллагын шийдвэрээр хуулийн этгээдийг хуульд заасан журмын дагуу нийлүүлэх, нэгтгэх, хуваах, тусгаарлах, өөрчлөх замаар өөрчлөн байгуулж болно.

31.2.Хоёр буюу хэд хэдэн хуулийн этгээдийн үйл ажиллагааг зогсоож, тэдгээрийн эрх, үүрэг, хариуцлагыг шинээр бий болсон хуулийн этгээдэд шилжүүлэхийг хуулийн этгээдийг нийлүүлэх гэнэ.

31.3.Хуулийн этгээдийн үйл ажиллагааг зогсоож, түүний эрх, үүрэг, хариуцлагыг өөр хуулийн этгээдэд шилжүүлэхийг хуулийн этгээдийг нэгтгэх гэнэ.

31.4.Хуулийн этгээдийн үйл ажиллагааг зогсоож, түүний эрх, үүрэг, хариуцлагыг шинээр үүсэх хоёр буюу түүнээс дээш хуулийн этгээдэд шилжүүлэхийг хуулийн этгээдийг хуваах гэнэ.

31.5.Хуулийн этгээдийн үйл ажиллагааг зогсоохгүйгээр түүний зарим эрх, үүрэг, хариуцлагыг шинээр байгуулагдсан хуулийн этгээдэд шилжүүлэхийг хуулийн этгээдийг тусгаарлах гэнэ.

31.6.Хуулийн этгээд нь зохион байгуулалтын төрөл, хэлбэр, үндсэн зорилгоо өөрчлөх замаар зохион байгуулагдаж болно.

32 дугаар зүйл. Хуулийн этгээдийг татан буулгах

32.1. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол хуулийн этгээдийг дараахь үндэслэлээр татан буулгана:

32.1.1.өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгосон байгууллагын шийдвэр, түүнчлэн хуулийн этгээдийн үүсгэн байгуулах баримт бичгээр эрх олгосон байгууллагын шийдвэр гарсан;

32.1.2.дампурсанд тооцсон, хуулийг удаа дараа буюу ноцтой зөрчсөн, хуульд заасан бусад үндэслэлээр татан буулгах тухай шүүхийн шийдвэр гарсан;

32.1.3.үйл ажиллагаагаа явуулах хугацаа дууссан буюу зорилгодоо хүрсэн учир цаашид үйл ажиллагаагаа үргэлжлүүлэх шаардлагагүй гэсэн өөрийнх нь шийдвэр гарсан;

32.1.4.хуулийн этгээдийг үүсгэн байгуулсан эрх бүхий байгууллагын шийдвэр гарсан;

32.1.5.хуульд заасан бусад үндэслэл.

7.6.ХУУЛИЙН ЭТГЭЭДИЙН УЛСЫН БҮРТГЭЛИЙН ТУХАЙ

24 дүгээр зүйл. Хуулийн этгээд татан буугдсан тухай бүртгэх байгууллагад мэдэгдэх

24.1.Хуулийн этгээдийг татан буулгах тухай шийдвэр гаргасан эрх бүхий байгууллага ажлын 3 хоногт багтаан холбогдох бүртгэх байгууллагад бичгээр мэдэгдэж, татан буулгах тухай шийдвэрийн эх хувь, эсхүл хуулбар, хэрэв шуудангаар ирүүлсэн бол нотариатчаар гэрчлүүлсэн хуулбарыг мэдэгдэлд хавсаргана.

24.2.Иргэний хуулийн 32.3-т заасны дагуу татан буулгах комисс тухайн хуулийн этгээдийг татан буулгасан тухай нийтэд мэдээлснээс хойш хоёр сараас багагүй, зургаан сараас илүүгүй хугацаа өнгөрсний дараа уг хуулийн этгээдийг татан буулгаж дууссан тухай холбогдох бүртгэх байгууллагад мэдэгдэнэ.

24.3.Энэ хуулийн 24.1-д заасан баримт бичгийг үндэслэн бүртгэх байгууллага улсын бүртгэлийн жагсаалтад тухайн хуулийн этгээдийг татан буулгаж байгаа тухай бичилт хийнэ.

24.4.Улсын бүртгэлийн жагсаалтад тухайн хуулийн этгээдийг татан буулгаж байгаа тухай бичилт хийсэн үеэс эхлэн уг хуулийн этгээдтэй холбогдолтой дараахь баримт бичгийг бүртгэх байгууллага хүлээн авахгүй:

24.4.1.тухайн хуулийн этгээдийн үүсгэн байгуулах баримт бичигт оруулсан өөрчлөлт;

24.4.2.тухайн хуулийн этгээд үүсгэн байгуулагчаар оролцож, байгуулсан хуулийн этгээдийг бүртгүүлэх тухай өргөдөл, бусад баримт бичиг;

24.4.3.өөрчлөн байгуулах замаар шинээр үүсч байгаа хуулийн этгээдийн бүрэлдэхүүнд тухайн хуулийн этгээд нэгдэх, нийлэх хэлбэрээр оролцсон.

МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ