

**ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА ХАРИУЦЛАГЫН
ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ: ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА**

(Харьцуулсан судалгаа)

*Д.Амаржаргал (Ph.D), Ц.Ариунаа, Б.Батцэцэг,
Г.Билгээ, Д.Жигваагүнсэл, Б.Туул, Г.Уянга, Э.Энхтүвшин*

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

УДИРТГАЛ

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА ХАРИУЦЛАГЫН ЭРХ ЗҮЙН
ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

СУДАЛГААНЫ ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Нэг. Бүгд Найрамдах Сингапур Улс

Хоёр. Бүгд Найрамдах Солонгос Улс

Гурав. Тайвань

Дөрөв. Австрали Улс

Тав. Япон Улс

ХАВСРАЛТ

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

БНСУ	Бүгд Найрамдах Сингапур Улс
АУ	Австрали Улс
ЯУ	Япон Улс
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
БНУ	Бүгд Найрамдах Улс
ЗГ	Засгийн газар
УИХ	Улсын Их Хурал
ҮХ	Үндсэн хууль
ТАК	Төрийн албаны комисс
ТАЁЗХ	Төрийн албаны ёс зүйн хороо

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

УДИРТГАЛ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын асуудлыг зохицуулахтай холбоотой хуулийн төсөл санаачлагчид зориулан энэхүү судалгаагаар гадаадын зарим орны төрийн албан хаагчдын ёс зүй, сахилга хариуцлагыг зохицуулсан эрх зүйн орчин, тухайлбал, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг, ёс зүйн асуудал хариуцсан субъектийн эрх зүйн зохицуулалт, төрийн албан хаагчдад ёс зүйн болон сахилгын хариуцлага хүлээлгэх субъектийн талаарх асуудлыг тусгайлан судлахыг зорилоо.

Түүнчлэн судалгааны зорилгын хүрээнд Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын тогтолцооны эрх зүйн орчны өнөөгийн байдал, ёс зүй, сахилга хариуцлага гэх ойлголт ухагдахуун, тэдгээрийн уялдаа холбоо гэх зэрэг онолын тайлбарыг өгч, ёс зүй, сахилга хариуцлагатай холбоотой тулгамдаж буй практик асуудлуудыг хөндөн оруулсан болно.

Орны сонголтыг хийхдээ засаглалын хувьд парламентын засаглалтай, засаг захиргааны хувьд нэгдмэл бүхий хөгжингүй болон хөгжиж буй орнуудаас сонголт хийв. Үүнд:

- 1) Бүгд Найрамдах Сингапур Улс;
- 2) Бүгд Найрамдах Солонгос Улс;
- 3) Япон Улс;
- 4) Автрали Улс;
- 5) Тайвань.

Судалгааны мэдээллийн хайлт хийх хүрээнд www.google.com хайлтын системийг ашигласнаас гадна удирдлагын академи, Төрийн албаны зөвлөл, Нээлттэй нийгэм форум, ШУА-ийн Философи, социологи, эрхийн хүрээлэн зэрэг судалгааны байгууллагуудаас утсаар болон биечлэн лавлаж, зарим мэдээлэл лавлагааг гаргуулан авсан болно.

Мэдээлэл цуглуулах явцад уг асуудалд холбогдох, ялангуяа төрийн албаны ёс зүйн зөрчил, сахилга хариуцлагатай холбоотой судалгааны материал, ном товхимол, гарын авлага болон албан ёсны мэдээ мэдээлэл Монгол улсад төдийгүй гадаад орнуудын хувьд ховор байснаас үзэхэд уг асуудал нь харьцангуй бага судлагдсан, шинэлэг сэдэв болох нь ажиглагдав.

Судалгааны хүрээнд төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагыг зохицуулсан гадаадын эрх зүйн орчныг харьцуулан судалж, дараах 4 асуудлын хүрээнд мэдээллийг багцлан судлав. Үүнд:

- Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын эрх зүйн зохицуулалт;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал хариуцсан субъектийн эрх зүйн байдал;
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын асуудлыг шалган шийдвэрлэх ажиллагаа.

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох, зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоог боловсронгуй болгохтой холбогдуулан бусад орны холбогдох хууль тогтоомж, эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд судлан үзвэл дэлхийн ихэнх улс оронд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг төрийн албаны холбогдох хууль тогтоомжоос гадна “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн код”-оор зохицуулдаг байна.

Судалгаанд авагдсан орнуудаас төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг Япон болон Тайвань **бие даасан хуулиар** зохицуулдаг байна. Харин Солонгос улс Хариуцлагын хууль болон Ёс зүйн дүрмээр хамтад нь, Австрали, Сингапур улс ёс зүйн дүрмээр тус тус зохицуулдаг

байна.

Тухайлбал, Солонгос улс анх 2003 онд “Төрийн албан” хаагчийн үнэт зүйлс болон ёс зүйн код”-ыг батлан хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд уг баримт бичигт Солонгос улсын төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн ажил үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотой бүхий л үйл ажиллагаанд чиглэсэн үнэт зүйлс, зан үйлийн баримтлах зүйлсийг тусгасан байна.

Тэгвэл 1999 онд батлагдсан Япон улсын “Төрийн албаны ёс зүйн тухай” хуульд “Төрийн албан хаагчид бол иргэдэд үйлчлэгчид мөн бөгөөд тэдний үүрэг нь иргэдийн итгэлийг хүлээсэн төрийн үйлчилгээ үзүүлэх явдал мөн. Энэ зарчмын үүднээс үндэсний төрийн албаны ажилтнууд ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ баримтлах ёс зүйн шаардлагыг хангуулахад чиглэсэн арга хэмжээг авах замаар төрийн албан хаагчид үүргээ шударга гүйцэтгэж байгаа эсэх талаар иргэдийн хардлага, үл итгэх байдал бий болохоос урьдчилан сэргийлэх, төрийн үйлчилгээнд итгэх олон нийтийн итгэлийг баталгаажуулахад оршино” гэж заасан байна. Уг хуульд төрийн албаны ёс зүйн дүрэм, төрийн албан хаагч бэлэг авах болон түүнийг тайлагнах, орлогоо тайлагнах болон Үндэсний төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлийн талаарх зохицуулалтыг хуульчилсан байна.

Төрийн албан хаагчийн зан үйлийн стандартыг Ёс зүйн код, Дүрмээр тогтоодог ч хууль эрх зүйн зохицуулалтын хүрээнд хяналт шалгалт явуулах, шүгэл үлээх, хариуцлага хүлээлгэх, шийтгэх зэргийг нарийвчлан зохицуулах шаардлага байдаг тул олон орнууд төрийн албан хаагчийн үнэт зүйлс, үйл ажиллагааны дүрэм (code of conduct) зэргийг хуульчлах болсон байна.

Дэлхийн улс орнууд Төрийн албаны ёс зүй, сахилга хариуцлагыг сайжруулах, ёс зүйн гэм буруутай үйлдлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд үндсэн хоёр төрлийн хандлага, менежментын арга барилыг түлхүү дагаж байна.²³⁹

Эхний хандлага нь илүү нарийн дүрэм, журам, захиргааны процесст суурилсан хяналтын механизмтай, төрийн албан хаагчид юуг зөвшөөрөх, юуг зөвшөөрөхгүйг тодорхой зааж өгдөг хэм хэмжээ, нийцлийн ёс зүйн хандлага юм.

Хоёр дахь хандлага нь бодлогоор зохицуулах, зүй бус үйлдэлд шийтгэл хүлээлгэхээс илүүтэй эерэг зан үйлийг дэмжих, хүсэл тэмүүлэл, урамшуулал дээр тулгуурлах зарчимд суурилсан шударга байдлын хандлага юм.

1997 онд Парист зохион байгуулагдсан төрийн албаны ёс зүйн олон улсын симпозиумын хүрээнд энэхүү хоёр хандлагыг улс орнууд хослуулан, өөрийн орны онцлогт тохируулан хэрэглэх талаар зөвшилцсөн байдаг байна.

Судалгаанд авагдсан Солонгос, Япон, Австрали, Сингапур гэх мэт ихэнх орнууд эхний хандлага буюу илүү нарийвчилсан дүрэм, журам болон захиргааны үйл явцад суурилсан хяналтын механизмтай, төрийн албан хаагчид зөвшөөрөх, эс зөвшөөрөөх үйлдлийн хэм хэмжээ, нийцлийн ёс зүйн хандлагыг хууль, дүрэм, журмаар тодорхой зохицуулсан эрх зүйн зохицуулалттай байна.

Улс орон бүр өөрсдийн онцлогт тохирсон ёс зүй, сахилга хариуцлагын дүрэм, журам, хуулийг боловсруулахдаа улс орныхоо түүхэн уламжлал, ёс зүй, авлигын зөрчлийн түвшин, төрийн албан хаагчдын болон иргэдийн улс төрийн соёл, ухамсар, хандлагаас шалтгаалан тохирох загварыг сонгох нь зөв юм.

НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей “Нийтийн албан тушаалтны олон улсын ёс зүйн дүрэм”-ийг (1996) баталсан бөгөөд уг дүрэмд нийтийн албан тушаалтны ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ дагаж мөрдөх ерөнхий зарчмууд буюу нийтлэг үүрэг болох нийтийн ашиг сонирхлын төлөө ажиллах, албан

²³⁹ Donald C.Menzel. 2010. “Ethics moments in Government: Cases and Controversies” CRC Press. pages 5-7

үүргээ үнэнч шударга, хууль дүрмийг баримтлаж, үр ашигтай, үр нөлөөтэй гүйцэтгэх, нийтийн хөрөнгийг зүй зохистой ашиглах, аливаа хүнийг ялгаварлан гадуурхахгүй шударга харьцаж, өөрт олгогдсон эрх мэдлийг зүй бусаар ашиглахгүй байхыг заажээ.²⁴⁰

Судалгаанд хамрагдсан нийт 5 орнуудын (Япон, БНСУ, Сингапур, Авсрали) Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг нь дээрх зарчимд нийцсэн нийтлэг үүрэгтэй байна. Тухайлбал, а) төрийн албаны үнэт зүйлийг дээдлэх, сурталчлах; б) төрийн байгууллагын бодлого, төрийн үйлчилгээний хүртээмжийг дээшлүүлэн ажиллах; в) төрийн үйл ажиллагааны тасралтгүй байдлыг хангах; г) төрийн байгууллагын эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжид хариуцлагатай, хянамгай, аривч хямгач хандах; д) улс төрийн болон маргаантай асуудлуудад төрийн албан хаагчид төвийг сахин ажиллах. е) ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх; ё) Засгийн газрын нэгдмэл бодлого, хандлагыг дэмжиж ажиллах гэх мэтийн нийтлэг үүргийг хууль тогтоомж, дүрэм журмандаа агуулгаар нь тусгасан байна. Харин Тайванийн хувьд завхайрал, мөрийтэй тоглоом зохисгүй байдал зэрэг нийтлэг үүргийг тусгаснаараа ялгаатай байна. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг нь төр болон түүний бүтцийн чадавх, нэр хүндийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн нийгэм-зан суртахууны чиглэл, ёс суртахууны зохицуулалт, хүмүүжил болохын хувьд төрийн албан хаагч бүр ягштал дагаж мөрдөх ёстой байдаг байна.

Дэлхийн улс орнуудад ёс зүйн зөрчлийн төрлөөс хамаарч, захиргааны, сахилгын эсхүл хуулийн хариуцлага хүлээлгэдэг. Аристотелийн тодорхойлсноор “Шударга ёс бол хүмүүст хүртэх ёстойг нь хүртээх явдал” тул зөрчлийн төрлийг зөв тогтоож, тохирсон хариуцлагыг хүлээлгэх нь төрийн албаны ёс зүйн кодын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болдог байна. Энэ ч үүднээс ёс зүйн зөрчлийн төрлийг тодорхойлж, тохирсон хариуцлагыг хүлээлгэхэд шийтгэлийг оноох субъект нь тодорхой байх ёстой гэж үздэг.

Эдийн Засгийн Хамтын Ажиллагаа, Хөгжлийн байгууллагаас Ёс зүйн зөрчлийн төрлийг тодорхойлж, тохирсон хариуцлагыг хүлээлгэх шийтгэлийг оноох субъектийг тодорхойлсон байдаг.

Хүснэгт 1-д ёс зүйн хууль, дүрэм/кодын бүрэлдэхүүн хэсгүүд болох ёс зүйн зөрчлийн хэлбэр, оноох шийтгэл, хэрэгжүүлэгч субъектүүдийг харуулав.

Хүснэгт 1

№	Зөрчлийн хэлбэр	Тохирох шийтгэл	Хэрэгжүүлэгч
1	Хууль бус зан байдал	Хууль	Шүүх, хяналтын байгууллага
2	Ёс зүйд нийцэхгүй зан байдал	Сахилгын шийтгэл, ажлаас халах, хууль	Төрийн албаны байгууллага,
3	Зохисгүй зан байдал	Сануулах, сахилгын шийтгэл	Дээд албан тушаалтан, төрийн албаны байгууллага, тусгай эрхтэй байгууллага, эсхүл ажилтан

Эх сурвалж: (OECD The Organization for Economic Cooperation and Development, Ethics in the Public Service: Current issues and practice, Public Management Occasional Papers No 14, 1996. page 59)

Дээрх тодорхойлолтын хүрээнд зарим улс орон ёс зүйн сахилга хариуцлага хүлээлгэдэг субъект болон ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх зөрчлийн хэлбэрээ тодорхойлсон байдаг бол зарим улсын хувьд дотоодын хууль тогтоомж, төрийн захиргааны бодлого зохицуулалтын хүрээнд төрийн албан хаагчдад хүлээлгэх хариуцлагыг өөр өөрөөр зохицуулсан байдаг байна.

²⁴⁰ НҮБ, Ерөнхий Ассамблейн тогтоол 51/59, Авлигын эсрэг үйл ажиллагаа, 1996, хавсралт <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan010930.pdf>

Судалгаанд хамрагдсан улсуудын хувьд Австрали, Сингапур улсад зөвхөн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн тохиолдолд, Солонгос, Япон улсуудад хууль (бие даасан хуультай) зөрчсөн тохиолдолд шийтгэлийн арга хэмжээ авдаг байна.

Судалгаанд хамрагдсан ихэнх улсад Төрийн албаны комисс нь төрийн албаны төв байгууллагын хувьд төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын асуудлыг бие даасан байдлаар шалгаж, зохих сахилгын шийтгэл ногдуулах эрхтэй байна.

Зарим улсад (Солонгос, Австрали, Тайвань) Төрийн албаны төв байгууллагаас гадна тухайн байгууллага нь зөрчлийг шалган шийдвэрлэж сахилга хариуцлага хүлээлгэдэг бол Сингапур улсад төрийн албаны төв байгууллагаасаа заавал зөвшөөрөл авч сахилга хариуцлагыг ногдуулдаг байна. Ингэж зөвшөөрөл авдаг явдал нь нэг талаараа процедурын хувьд хүндрэлтэй байх боловч нөгөө талаасаа субъектив байдлаар хандах хандлагыг бууруулах талтай байж болох юм.

Дээрхээс дүгнэхэд Аливаа улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн төлөвшил тэдний хөгжлийн түвшинг илэрхийлэх чухал хэмжүүр нь “ёс зүй” байдаг тул ёс зүйн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, ёс зүйгүй үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх нь төрийн албаны хүний нөөцийн зорилго болж байдаг.

Иймд Төрийн албан хаагчдад төрийн албан тушаал эрхлэх ур чадвар, боловсрол, мэргэшлийн бэлтгэл, туршлагатай байх гэсэн ерөнхий шаардлагаас гадна төрийн албан хаагч албан ажлынхаа үйл ажиллагааны зарчмыг ягштал биелүүлдэг, бусдыг үлгэрлэж чадахуйц ёс зүйтэй, хариуцлагатай байх асуудал ихээхэн чухал байдаг тул тэдний энэ бүх үйл ажиллагааг ёс зүйн хариуцлагын бие даасан тогтолцооны хүрээнд уялдуулан зохицуулах шаардлагатай юм.

МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА ХАРИУЦЛАГЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн” гэж, Дөчин зургаадугаар 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 4.1-д “Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн”, мөн хуулийн 3.2-т “Төрийн албаны мөн чанар нь ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэхэд оршино” гэж тус тус хуульчилан төрийн албаны үйл ажиллагааны суурь үзэл баримтлал, зарчмыг тодорхойлсон.

2017 онд шинэчлэн баталж, 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсөн Төрийн албаны тухай хуулийн зорилт нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бий болгосон. Төрийн албаны тухай хуульд “...төрийн улсын төрийн болон тусгай албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хуулиар тогтооно” гэж, “төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно” гэж, “төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг болон улс төрийн аливаа нөлөөлөлд автахгүй төвийг сахихтай холбогдсон зохицуулалтыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн хөдөлмөрийн дотоод журам болон хөдөлмөрийн гэрээ, контрактаар тодорхойлно” гэж тус тус заан төрийн албан хаагчдад хүлээлгэх хариуцлагын талаар зохицуулан хуульчилсан бөгөөд төрийн албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлөх, огцруулах үндэслэлийг заасан нь төрийн албаны үндсэн зарчим зөрчигдөхөөс сэргийлж, төрийн албанд хариуцлагыг бэхжүүлэх чухал нөхцөл болсон.

Төрийн улс төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хуулиар тогтоохоор хуульчилсан

боловч Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Ерөнхий сайд, Засгийн газрын гишүүн, бүх шатны Засаг дарга, Засаг даргын орлогч зэрэг улс төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэмжээг тусгайлан тогтоосон хууль тогтоомж, дүрэм гараагүй байна. Харин Улсын Их Хурал 2009 оны 34 дүгээр тогтоолоороо “Улсын Их Хурлын гишүүний ёс зүйн дүрэм”-ыг баталсан бөгөөд уг дүрмээр Улсын Их Хурлын гишүүний албаны үйл ажиллагаанд баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээ, ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой ёс зүйн хэм хэмжээ, хөрөнгө, орлогын мэдүүлэг, албан томилолттой холбогдсон ёс зүйн хэм хэмжээ, шагнал, бэлэг дурсгал хүлээн авахтай холбогдсон ёс зүйн хэм хэмжээ, сонгуулийн сурталчилгааны ажлын үеэр баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээг тус тус тогтоосон. Төрийн тусгай албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг тухайн салбарын хуулиар тогтоосон журмын дагуу батлан хэрэгжүүлдэг. Тухайлбал, Прокурорын тухай хуулийн 65.2-т “Прокурорын ёс зүйн дүрэм, ёс зүйн зөвлөлийн ажиллах журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч батална.” гэж, Гаалийн тухай хуулийн 274.4-т “Гаалийн улсын байцаагчийн ёс зүйн дүрмийг гаалийн удирдах төв байгууллагын дарга батална.” гэж хуульчилсны дагуу төрийн тусгай албаны хаагчийн баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоож, тухайн салбарын хуульд заасан журмын дагуу хариуцлага хүлээлгэдэг. Төрийн захиргааны албан хаагчийн хувьд Төрийн албаны тухай хуулийн 40.2-т заасны дагуу Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ээр ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоосон.

Төрийн албаны тухай хуулийн 37, 39 дүгээр зүйлд төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйлийг зөрчсөн болон албан үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахаар заасан. Сахилгын шийтгэл буюу сахилгын хариуцлага нь Албан хаагчийн хүлээх үүрэг, хориглох зүйлийг зөрчсөн гэм буруутай үйлдэл /эс үйлдэхүй/-д нь холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу ногдуулан хэрэглэж байгаа хууль зүйн албадлагын шинжтэй арга хэмжээ юм.

Манай улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй 688 хуулиас 182 хуульд төрийн албан хаагчдад хүлээлгэх сахилгын хариуцлагыг Төрийн албаны тухай хуульд зааснаар ногдуулахаар зохицуулсан бөгөөд Төрийн албаны тухай хуульд сануулах, албан тушаалын цалингийн хэмжээг бууруулах, төрийн албанаас халах, төрийн албанд 3 жилийн хугацаанд эргэн орох эрхгүйгээр халах, бусад гэсэн сахилгын шийтгэлийн төрлийг заасан байдаг.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны үйл ажиллагааны тайланд тусгагдснаар төрийн захиргааны байгууллагуудын дэргэд 625 ёс зүйн хороо ажиллаж байгаа бөгөөд эдгээр ёс зүйн хороодоос ирүүлсэн мэдээг нэгтгэн үзвэл 2020 онд нийт 250 ёс зүйн зөрчил бүртгэгдэн хянан шийдвэрлэгдсэн нь 2019 оноос 5 хувиар өссөн байна.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуульд заасан сахилгын шийтгэл нь *төрийн жинхэнэ /төрийн захиргааны болон төрийн тусгай/ албан хаагчдад хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоонд үйлчилж байгаа бөгөөд төрийн улс төрийн албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл тодорхой бус* байна.

Мөн Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээ, хүлээлгэх хариуцлагын талаарх зохицуулалт тодорхой хэмжээнд хуульчлагдан хэрэгжиж байгаа хэдий ч ёс зүйн хэм хэмжээг ихэнх тохиолдолд дүрмээр зохицуулж байгаагаас хариуцлагын арга хэмжээний үр нөлөө бага, мөн олон салбарын хуулиар өөр өөр хариуцлагын төрөл, хэмжээг хуульчилж, хариуцлага хүлээлгэх журмыг нарийвчлан зохицуулаагүй зэргээс хуулийн зохицуулалт боловсронгуй бус байна.

Өнөө үед эл асуудлыг судалсан эрдэмтэн судлаачдын дийлэнх олонх нь үүнтэй санал нийлдэг бөгөөд Төрийн албаны ёс зүйн сахилга хариуцлагын тогтолцоог боловсронгуй болгохдоо гадны улс орны туршлагыг судлах зайлшгүй шаардлагатай юм.

Төрийн албаны ёс зүйн сахилга хариуцлагын тогтолцоог судлахын тулд нэр томьёоны хувьд

ёс зүйн ойлголт болон хариуцлага, ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоо зэрэг ухагдахууныг тодруулж үзэх шаарлагатай. Тухайлбал:

Ёс зүй гэж: Эртний грекийн “ethos” гэсэн үгнээс гаралтай бөгөөд хамтран амьдрах орон байр, оршин байх газар гэсэн утгыг илэрхийлдэг байснаа түүхийн явцад хүмүүсийн амьдрал нийтлэг үйлчлэх зарчим, ёс заншил, зан төлөв, араншин, сэтгэлгээний хэв маяг, хүмүүсийн харьцааны хэм хэмжээ гэх мэт өргөн хүрээтэй үзэгдлийг тусгасан агуулгатай болжээ.

Эртний философичид энэ ойлголтыг нийгэм, хүмүүнлэгийн мэдлэг ухааны тодорхой утга бүхий нэр томъёо болгон хэрэглэсэн байдаг.

Хариуцлага гэж: Энэхүү ойлголт нь олон талтай. Хуулийн, улс төрийн, ёс зүйн, албан тушаалын, мэргэжлийн гээд маш олон хариуцлагын тухай ярьдаг. Бид төрийн албаны ёс зүйн хариуцлагыг талаар ярьж буй учраас асуудлыг юуны өмнө улс төрийн болоод албан үүргийн ёс зүйн хариуцлагын талаас ойлгох нь зөв байх. Улс төрийн хариуцлагын тухайд амласан зүйлээ хэрэгжүүлэх, үүрэг хүлээж эрх дарх эдэлсний төлөө ногдсон үүргээ биелүүлэх сэтгэл зүйн бэлтгэлтэй, мэдрэмжтэй байх, итгэл даах зэрэг ойлголт нь хариуцлага хэмээх ойлголтод юуны өмнө багтана. Эдгээрийн зарим нь үйл ажиллагааны үр дүнд хамаарах бол зарим нь хувь хүний шинж чанарыг тодорхойлж байдаг. Албан тушаалтанд үүргээр ногдох хариуцлагыг холбогдох хууль, албан тушаалын тодорхойлолт зэргээр тодорхойлсон байдаг.

Ёс зүйн хариуцлагын тухайд бол тодорхой хувь хүн, институт өөрийн өмнө, нийгмийн өмнө, ажиллагсад, үйлчлүүлэгчид, хэрэглэгчдийн өмнө хүлээсэн үүрэг, нийтэд сайн үйл гэж үнэлэгдэх хэм хэмжээг зөрчсөнийхээ төлөө өөрөө өөртөө болон эрх бүхий субъектээс авч буй шударга үнэлгээ, түүнийг хүлээн авч буй байдал гэж ойлгож болно.

Ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоо: Үүнийг үйл ажиллагааны янз бүрийн хувилбаруудаас сонголт хийж шийдвэрлэх, эсвэл үйл ажиллагааны бодит үр дүн, хариуцлагыг илүү анхаарч тухайн үйл ажиллагаанд эрх зүйн хүрээнд үнэлгээ өгөх ёс зүйн систем юм гэж Макс Вебер тодорхойлсон байдаг. Улмаар Макс Вебер²⁴¹ Ёс зүйн чиг баримжаатай бүх үйл ажиллагаа нь үндсэндээ хоёр эсрэг туйлын зарчмаар ажилладаг бөгөөд энэ нь “ухамсрын ёс зүй”, эсвэл “хариуцлагын ёс зүй” гэсэн чиг хандлага юм. Ухамсрын ёс зүйг эрхэмлэгч гэдэгт нь өөрийн үйлдлээ тодорхой нэг үзэл баримтлал, өөрөөр хэлбэл ертөнцийг үзэх г үзэл юм уу хөдөлшгүй зарчмаар зөвтгөж чаддаг хүнийг хэлдэг ба үйлдлийнх нь үр дагавар тэдэнд огтхон ч хамаагүй байдаг. Харин хариуцлагын ёс зүйг эрхэмлэгчийн хувьд эсрэгээрээ энэ үр дагаврууд нь аливаа үйлдлийг хийх, эс хийхээ шийдэх гол хүчин зүйл болдог тул тэд өөрсдийн үзэл баримтлалдаа эргэлзсэн тохиолдолд хойш тавьдаг байна. Өөрөөр хэлбэл, хариуцлагын ёс зүй нь хүний гаргаж болох дундаж алдааг тооцоолдог ба өөрийн төгс төгөлдөр, сайн сайхан байдлаар шалтаглах ямар ч эрхгүй, өөрийнхөө үйлдлийн үр дагаврыг урьдчилан харж байгаа нөхцөлд тэрээр хариуцлагаа бусдад тохих боломжгүй тул эдгээр үр дагаврууд үйлдэлд тохирсон байх ёстой гэж хэлдэг байна.

Дээрх ойлголтуудыг философи, нийгэм-улс төрийн сэтгэлгээний түүхэнд үе үеийн сэтгэгчид янз бүрээр боловсруулан тайлбарлаж ирсэн баялаг уламжлал бий. Тэр бүрийг нарийвчлан авч үзэх нь бидний судалгааны зорилго биш учраас гагцхүү эртний нэрт сэтгэгчдийн зарим тодорхойлолтыг ойлголт өгөх үүднээс цухас дурдаад орхиж байна.

²⁴¹ Улс төр мэргэжил болох нь. 2018 он

СУДАЛГААНЫ ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Нэг. Бүгд Найрамдах Сингапур Улс

Эрх зүйн орчин	<p>Сингапурын “Үндсэн хууль” constitution of the republic of Singapore²⁴² “Төрийн албаны тухай хууль” Public sector (Governance) Act 2018²⁴³, “Сайд нарын ёс зүйн дүрэм” Code of conduct for ministers²⁴⁴, “Төрийн албаны комиссын заавар” Public service commission directions (delegation of disciplinary functions)²⁴⁵ зэрэг эрх зүйн актуудаар төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын асуудлыг зохицуулдаг байна.</p> <p>Сингапур Улсын Үндсэн хууль нь 14 бүлэг 166 зүйлтэй, 1965 онд батлагдсан ба 9 дүгээр бүлэг бүхэлдээ (102-119 дугаар зүйл) Төрийн (нийтийн) албаны харилцааг зохицуулж байна.</p> <p>Сайд нарын ёс зүйн дүрмийг анх 1954 онд баталсан бөгөөд энэхүү дүрмийг 2005 онд шинэчилэн батлахдаа бэлэг хүлээн авахтай холбоотой шинэ зохицуулалтыг тусгасан байна. Энэ дүрмийн хавсралт болох бэлэг сэлт хүлээн авах журам нь тус улсын бүх төрийн албан хаагчид хамааралтай байна. Сайд нарын ёс зүйн дүрэм нь 6 бүлэг, хавсралтаас бүрдэнэ. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 дүгээр бүлэг. Хувийн ашиг сонирхолыг ил тод болгох; 2 дугаар бүлэг. Удирдлага, түншлэл, албан тушаал; 3 дугаар бүлэг. Санхүүгийн ашиг сонирхол; 4 дүгээр бүлэг. Төрийн албан хаагчидтай харилцах; 5 дугаар бүлэг. Сэтгүүл зүйтэй харилцах; 6 дугаар бүлэг. Бэлэг, сэлт, үйлчилгээ хүлээн авах; <p>Хавсралт. Бэлэг сэлт, үйлчилгээ хүлээн авах журам</p>
Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг	<p>Сингапурын Төрийн албаны тухай хуулийн 2 дугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүргийг дараах байдлаар тусгасан байна. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - төрийн албаны үнэт зүйлийг дээдлэх, сурталчлах; - төрийн байгууллагын бодлого, төрийн үйлчилгээний хүртээмжийг дээшлүүлэн ажиллах; - төрийн үйл ажиллагааны тасралтгүй байдлыг хангах; - төрийн байгууллагын эд хөрөнгө, тоног төхөөрөмжид хариуцлагатай, хянамгай, аривч хямгач хандах; - улс төрийн болон маргаантай асуудлуудад төрийн албан хаагчид төвийг сахин ажиллах; - Засгийн газрын нэгдмэл бодлого, хандлагыг дэмжиж ажиллах, <p>Сайд нарын ёс зүйн дүрэмд ёс зүйн нийтлэг шаардлагыг дараах байдлаар тусгажээ. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сайд нар ёс зүйгээрээ олон нийтийн өөртөө итгэх итгэлийг бууруулж, Засгийн газрын нэр хүндийг унагахгүй байх; - Сайд нар өндөр хариуцлага, шударга байдал, хичээл зүтгэлтэйгээр өөрсдийн чиг үүргээ хэрэгжүүлэн ажиллах.
Төрийн албан хаагчийн ёс зүй хариуцсан субъектийн эрх зүйн байдал	<p>Public Service Commission буюу Төрийн албаны комисс нь Сингапурын Үндсэн хуулийн дагуу байгуулагдсан. Үндсэн хуулийн 105 дугаар зүйлд зааснаар комисс нь дарга, гишүүдээс бүрдэх бөгөөд 5-14 хүртлэх гишүүнтэй байна. Комиссын гишүүд тус бүрийг Сингапур улсын Ерөнхийлөгч зарлиг гарган томилно.²⁴⁶</p> <p>Төрийн албаны комисс²⁴⁷ нь Төрийн албан хаагчдыг сонгох, тэтгэлгээр сургах, хөгжүүлэх, удирдах албан тушаалтнуудыг томилох, төрийн (нийтийн) албан хаагчдийн сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх чиг үүрэгтэй ажилладаг.</p>
	<p>Сингапурын Сайд нарын ёс зүйн дүрэмд зааснаар сайд нь “Төрийн албаны тухай хуулийн зорилгод нийцүүлэн харьяа яамны ажилчдад сахилгын шийтгэл ногдуулах журам гаргаж болно.” гэж заасан байна. Эндээс үзэхэд яамдын хувьд сахилгын зөрчил хянан шийдвэрлэх ажиллагааг тухайн салбарын сайд журам гарган зохицуулж байна.</p>

²⁴² <https://sso.agc.gov.sg/Act/CONS1963>

²⁴³ <https://sso.agc.gov.sg/Act/PSGA2018>

²⁴⁴ https://publicofficialsfinancialdisclosure.worldbank.org/sites/fdl/files/assets/law-library-files/Singapore_Code%20of%20Conduct%20for%20Ministers_2005_en.pdf

²⁴⁵ <https://sso.agc.gov.sg/SL/CONS1963-DIRN1?DocDate=20171201>

²⁴⁶ <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/sg/sg047en.pdf>

²⁴⁷ <https://www.psc.gov.sg/who-we-are/what-the-psc-does>

<p>Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагаа</p>	<p>Мөн Төрийн албаны тухай хуулийн 3 дугаар бүлгийн 15 дугаар зүйлд “Төрийн албаны комиссоос төрийн байгууллагын алба хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах шийдвэрийг тухайн байгууллагын гүйцэтгэх захиралтай урьдчилан тохиролцохгүйгээр ногдуулахгүй” гэж заасан байна. Эндээс үзэхэд алба хаагчдад сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа ТАК нь тухайн байгууллагын удирдлагатай зөвшилцдөг байна.</p> <p>Харин Төрийн албан хаагчид зөрчил гаргасан тохиолдолд төрийн албаны комисстой зөвшилцөхгүйгээр сахилгын зөрчлийг хянан шийдвэрлэх бүрэн эрхийг Байнгын нарийн бичгийн дарга буюу Permanent Secretary хэрэгжүүлдэг.</p> <p>Сингапурын Үндсэн хууль²⁴⁸-д зааснаар Байнгын нарийн бичгийн дарга гэдэг дараах албан тушаалтнуудыг хамруулжээ. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ерөнхий хуульч; - Ерөнхий аудитор; - Парламентын нарийн бичгийн дарга; - Төрийн албаны комиссын нарийн бичгийн дарга; - Дээд шүүхийн Гүйцэтгэх захирал; - Шүүхийн захиргааны газрын нарийн бичгийн дарга; - Ерөнхийлөгчийн хувийн нарийн бичгийн дарга; - Ерөнхий сайд; - Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын нарийн бичгийн дарга; - Бүгд Найрамдах Сингапур Улсын хилийн чанад дахь дипломат төлөөлөгчийн газрын тэргүүн багтана. Эндээс үзэхэд Байнгын нарийн бичгийн дарга нь манай улсын төрийн өндөр албан тушаалтантай ойролцоо байна. <p>Сингапурын Төрийн албан хаагчдын сахилгын асуудлыг зохицуулсан ТАК-ын зааврыг Үндсэн хуулийн хавсралт байдлаар батлагдсан байна. Уг зааварт доорх зөрчлүүдийг гаргасан бол хариуцлага хүлээлгэхээр заажээ. Эдгээрт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сингапурын Засгийн газрыг гутаан доромжлох байдлаар нэр хүндгүй болгох; - олон нийтийн өмнө илтгэл тавих, үг хэлэхдээ бүдүүлэг үг хэллэг хэрэглэх; - иргэдтэй бүдүүлэг, ёс зүйгүй харилцах; - албан ажилдаа хайнга хандах; - хүндэтгэх шалтгаангүйгээр ажлаа таслах; - ажлын цагаар ажлын байрандаа унтах; - хууль журам, ёс зүйг үл тоомсорлох; - үүрэг даалгавраа биелүүлэхгүй байх; - албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэх; - дураараа аашлах; - албан үүргээ үл тоомсорлох; - албан тушаалаа хэтрүүлэн ашиглах; - ажилдаа хайхрамжгүй хандснаас болж төрийн өмчид хохирол учруулах; - төрийн өмчийг санаатайгаар устгах, гэмтээх; - биеээ зохисгүй авч явах (хувцаслалт, гадаад үзэмж); - албан үүргээ гүйцэтгэх үедээ худал, төөрөгдүүлсэн мэдэгдэл хийх. <p>Гомдол гаргах журам: Төрийн албаны комисс албан тушаалтны дээрх зөрчилтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авч дараах байдлаар шийдвэрлэнэ. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - гомдлыг хүлээн авснаас хойш 24 цагийн дотор албан тушаалтанд мэдэгдэж хариу тайлбарыг бичгээр авч шийдвэрлэнэ; - Уг асуудлыг мөрдөн шалгах шаардлагатай гэж үзвэл мөрдөн байцаах олон нийтийн албан тушаалтныг томилно. Энэ албан тушаалтан нь шалгагдаж буй этгээдээс өндөр зэрэг дэвтэй байна. <p>Шийтгэл: Гомдолд холбогдогч албан тушаалтны бичгээр гаргасан тайлбар мөрдөн байцаалтын үр дүнг шалган буруутай гэж үзвэл дараах шийтгэлийн аль нэгийг ногдуулж болно. Үүнд:</p>
---	---

²⁴⁸ <https://sso.agc.gov.sg/SL/CONS1963-DIRN1?DocDate=20171201>

	<ul style="list-style-type: none"> - сануулах буюу бичгээр анхааруулга өгөх; - 2 жил хүртэлх хугацааг төрийн албанд ажиллах эрхийг хасах; - 2 жил хүртэлх хугацааны цалингаар торгох.
--	--

Хоёр. Бүгд Найрамдах Солонгос Улс

Эрх зүйн орчин	<p>Бүгд Найрамдах Солонгос Улс (БНСУ)-д төрийн албаны ёс зүйг бэхжүүлэхэд Төрийн албаны ёс зүйн тухай хууль (1981) болон Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн дүрэм (БНСУ-ын Ерөнхийлөгчийн 2003 оны 17906 дугаар зарлиг)-ээр зохицуулж байна. Тус улсад төрийн албаны ёс зүйн асуудлыг авлига, хээл хахуулаас урьдчилан сэргийлэхтэй хамт зохицуулдаг байна:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Авлига, хээл хахуулийн эсрэг хууль (2015); • Авлигаас урьдчилан сэргийлэх, Авлигын эсрэг, иргэний эрхийн комисс байгуулах, удирдах тухай хууль²⁴⁹ (2008); • Шүгэл үлээгчдийн нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах тухай хууль²⁵⁰ (2011); • Захиргааны хэргийн давж заалдах гомдлын тухай хууль²⁵¹ (2010); • Төсвийн хөрөнгө, хууль бус ашиг олох талаар хуурамч нэхэмжлэл гаргахыг хориглох тухай хууль²⁵² (2019) багтаж байна. <p>Төрийн албаны ёс зүйн тухай хууль:</p> <p>Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хэмжээг тогтоосон анхны хууль болох Төрийн албаны ёс зүйн тухай хууль²⁵³ нь 1981 онд батлагдсан байна. Энэ хуулийн зорилго нь төрийн албан хаагчийн хууль бусаар эд хөрөнгө олж авахаас урьдчилан сэргийлэх, албан үүргээ хэрэгжүүлэхдээ шударга байдлыг хангах замаар нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, төрийн албан хаагчийн албан тушаалын байдлаа ашиглан эд хөрөнгө олж авах, авсан бэлгээ тайлагнах, итгэмжлэлээр дамжуулан санхүүгийн хөрөнгийн үйл ажиллагаа (хувьцааны арилжаа)-нд оролцох зэрэг харилцааг зохицуулахад шаардлагатай асуудлыг тогтоох, тэтгэвэрт гарсан төрийн албан хаагчдыг ажилд авах, тэдний үйл ажиллагаанд хязгаарлалт тавих зэрэг төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг тогтооход дэмжихэд оршино. (§1)</p> <p>Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн дүрэм:</p> <p>БНСУ-ын Ерөнхийлөгчийн 2003 оны 17906 дугаар зарлигаар батлагдсан “Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн дүрэм”²⁵⁴ нь Авлигаас урьдчилан сэргийлэх, Авлигын эсрэг, иргэний эрхийн комисс байгуулах, удирдах тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд заасны дагуу төрийн албан хаагчдын дагаж мөрдөх ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох зорилготой. (§1)</p> <p>Энэхүү дүрэм нь төрийн албан хаагчид (үүнд Үндэсний Ассемблей, Шүүх, Үндсэн хуулийн шүүх, Үндэсний сонгуулийн комиссын харьяанд байдаг төрийн албан хаагчид орохгүй) болон орон нутгийн албан хаагчид (үүнд нутгийн зөвлөлийн гишүүд орохгүй)-д хамаарна. (§3)</p> <p>Авлига, хээл хахуулийн эсрэг хууль:</p> <p>Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ)²⁵⁵-ын удирдамж болон дэлхийн жишигт нийцсэн төрийн албан хаагчдын ёс зүй, ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоож авлигаас урьдчилан сэргийлэх илүү сайн тогтолцоог бий болгохын тулд 2015 онд Авлига, хээл хахуулийн эсрэг хуулийг²⁵⁶ батлан гаргав. Энэхүү хуулийн зорилго нь төрийн албан хаагчид,</p>
----------------	--

²⁴⁹ Act on the Prevention of Corruption and the Establishment and Management of the Anti-Corruption and Civil Rights Commission. Act No. 8878, Feb. 29, 2008. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.

²⁵⁰ Act on the Protection of Public Interest Whistleblowers. Act No. 10472, Mar. 29, 2011. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.

²⁵¹ Administrative Appeals Act. Wholly Amended by Act No. 9968, Jan. 25, 2010. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.

²⁵² Act on Prohibition of False Claims for Public Funds and Recovery of Illicit Profits. Act No. 16323, Apr. 16, 2019. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.

²⁵³ Public Service Ethics Act. Act No. 12946, Dec. 30, 2014. https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=33394 Хандалт: 2021.04.08.

²⁵⁴ Code of Conduct for Public Officials. Presidential Decree No. 17906, Feb. 18, 2003. <https://www.law.go.kr/> Хандалт: 2021.04.08.

²⁵⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

²⁵⁶ Improper Solicitation and Graft Act. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.11.

Anti-Corruption and Civil Rights Commission of Korea, ACRC. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.08.

	<p>эсхүл холбогдох хүмүүстэй зүй бус харьцах, төрийн албан хаагчид, эсхүл холбогдох хүмүүс мөнгө, эд зүйл болон бусад зүйл авахыг хориглох замаар төрийн албан хаагчид, эсхүл холбогдох хүмүүс албан үүргээ шударгаар гүйцэтгэх, төрийн байгууллагуудад итгэх итгэлийг хангахад оршино. (§1)</p>
<p>Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг</p>	<p>БНСУ-д төрийн албан хаагчдын ёс зүйн талаар хүлээх нийтлэг үүргийг Төрийн албаны ёс зүйн тухай хууль, Авлига, хээл хахуулийн эсрэг хууль болон Авлигаас урьдчилан сэргийлэх, Авлигын эсрэг, иргэний эрхийн комисс байгуулах, удирдах тухай хуулиар тус тус хүлээлгэсэн байна.</p> <p>Төрийн албаны ёс зүйн тухай хуулийн “Ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх үүрэг” гэсэн 2-2 дугаар зүйлд холбогдох байгууллагууд, төрийн албан хаагч болон холбогдох бусад этгээдэд дараах нийтлэг үүргийг хүлээлгэсэн байна. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • төрийн болон нутгийн өөрөө удирдах байгууллага нь албан хаагчдын албан үүргээ ухамсартайгаар хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулахгүйн тулд тэдний эд хөрөнгийн ашиг сонирхолтой холбогдуулан саадгүй гүйцэтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх; • төрийн албан хаагчид эд хөрөнгийн ашиг сонирхолтой холбогдуулан албан үүргээ шударгаар гүйцэтгэхэд ямар нэгэн хүндрэл бэрхшээл учруулахгүйгээр албан үүргээ зохих ёсоор, ухамсартайгаар биелүүлж, нийтийн ашиг сонирхлыг нэн тэргүүнд тавих; • аливаа төрийн албан хаагчид албан тушаалаа ашиглан аливаа этгээд, байгууллагад хувийн ашиг сонирхлыг баримтлах, хууль бусаар давуу эрх олгох ёсгүй бөгөөд бүрэн эрхийнхээ хугацаанд олж авсан мэдээллээ хувийн ашиг сонирхлын үүднээс шударга бусаар ашиглахгүй байх, өөр этгээдийг ийм мэдээллийг хууль бусаар ашиглахыг албадахгүй байх; • тэтгэвэрт гарсан төрийн албан хаагчид нь төрийн албан хаагчдын албан үүргээ шударгаар гүйцэтгэх нөхцөл байдалд саад учруулахгүй байхыг заасан байна. <p>Авлига, хээл хахуулийн эсрэг хуулийн 4 дүгээр зүйлд зааснаар төрийн албан хаагчид дараах нийтлэг үүргийг хүлээсэн байна. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • төрийн албан хаагчид болон холбогдох бусад этгээд хувийн ашиг сонирхлын нөлөөнд авталгүйгээр албан үүргээ шударгаар, үнэнчээр хэрэгжүүлэх; • төрийн албан хаагчид болон холбогдох бусад этгээд нь албан үүргээ гүйцэтгэхдээ шударга, алагчлалгүй байх бөгөөд албан үүрэгтэй нь холбоотой хэн нэгэнд тааламжтай, ялгаварлан гадуурхахгүй байхыг тусгасан байна. <p>Харин Авлигаас урьдчилан сэргийлэх, Авлигын эсрэг, иргэний эрхийн комисс байгуулах, удирдах тухай хуулийн ²⁵⁷ “Төрийн албан хаагчдын шударга байдлын талаар хүлээх үүрэг” гэсэн 7 дугаар зүйлд “Төрийн албан хаагчид дүрмээ дагаж мөрдөх, албан үүргээ шударгаар, эелдэгээр гүйцэтгэх, зүй бус буюу нэр төрөө алдах үйлдэл гаргахгүй байх ёстой” хэмээн заасан байна.</p> <p>Мөн дээрх хуулийн 8 дугаар зүйлд зааснаар холбогдох байгууллагуудын дотоод дүрэм, журмаар тогтоох бөгөөд ёс зүйн дүрэмд дараах асуудлыг тусгана. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аль ч төрийн албан хаагч албан үүрэгтэй нь холбогдсон аливаа этгээдээс үзвэр үйлчилгээ, мөнгө, бараа гэх мэт зүйлсийг авахыг хориглох, хязгаарлахтай холбогдсон асуултууд; • аль ч төрийн албан хаагчийн хүний нөөцийн асуудалд хөндлөнгөөс оролцох, нөлөөлөх, мөн албан тушаалаа ашиглан бусдад сайн үйл хийж өгөх, эсхүл бусдаар хийлгүүлэхийг хориглох, хязгаарлахтай холбоотой асуудлууд; • төрийн албан хаагчид төрийн албанд ёс зүй соёл бүрдүүлэхийг эрхэмлэхтэй холбоотой асуудлууд; • авлигаас урьдчилан сэргийлэх, төрийн албан хаагчид албан үүргээ гүйцэтгэхдээ шударга, нэр төртэй байхад шаардлагатай бусад асуудалуудыг тусгана.

²⁵⁷ Act on the Prevention of Corruption and the Establishment and Management of the Anti-Corruption and Civil Rights Commission. Act No. 8878, Feb. 29, 2008. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.

<p>Төрийн албан хаагчийн ёс зүй хариуцсан субъектийн эрх зүйн байдал</p>	<p>Төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн хороо: Төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн тухай хуульд зааснаар Төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн хороо (ТАЁЗХ)-г Үндэсний Ассамблей, Дээд шүүх, Үндсэн хуулийн шүүх, Сонгуулийн үндэсний хороо, Засгийн газар, орон нутгийн захиргаа болон метрополитен болон өөрөө удирдах тусгай хотууд, өөрөө удирдах тусгай мужуудын боловсролын байгууллагууд дээр байгуулах бөгөөд одоогийн байдлаар тус улсын хэмжээнд нийт 265 хороо²⁵⁸ ажиллаж байна. ТАЁЗХ-д нь харьяа төрийн албан хаагчдын эд хөрөнгийн бүртгэлийг шалгах, хяналт тавих, ажиллах зөвшөөрөл олгох, Төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн тухай хуулийг зөрчсөн эсэхийг шийдвэрлэх үүрэгтэй. Тухайн байгууллагын ТАЁЗХ нь өөрийн харьяаллын төрийн албан хаагчид болон тухайн байгууллагаас тэтгэвэрт гарсан төрийн албан хаагчдын асуудлыг мөн хариуцна. ТАЁЗХ нь дарга, орлогч дарга зэрэг нийт 11 гишүүнээс бүрдэнэ. Тэдний бүрэн эрхийн хугацаа, томилгоо, хянан шалгах журам болон бусад холбогдох асуудлыг тухайн байгууллагаас гаргасан журмаар тодорхойлно. Хяналтын хороо: Мэдүүлэх үүрэг бүхий этгээдүүд, тэдний хамаарал бүхий этгээдүүдийн эзэмшиж байгаа хувьцааны хамаарлыг хянан шалгах үүрэгтэй Хяналтын хороог Хүний нөөцийн удирдлагын яамны дэргэд байгуулсан. Хяналтын хороо нь Ерөнхийлөгчийн томилсон 9 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй. Ингэхдээ Үндэсний Ассамблей, Дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч тус бүр 3 гишүүний санал болгоно. Дарга, гишүүдийн бүрэн эрхийн хугацаа нь 2 жил бөгөөд зөвхөн нэг удаа улируулан томилох боломжтой. Тус хорооны гишүүд нь ТАЁЗХ-ны гишүүд, шүүгчид, багш, хувьцааны чиглэлээр мэргэшсэн санхүүгийн мэргэжилтнүүд байна.</p>
<p>Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагаа</p>	<p>Эд хөрөнгийн мэдүүлэгт тавих хяналт: Төрийн албаны ёс зүйн хороо нь хүлээн авсан мэдүүлэгт эд хөрөнгийг худал буюу алдаатай мэдээллийг 3 сарын дотор хянан шалгана. Шаардлагатай гэж үзвэл ТАЁЗХ-ны тогтоолоор хянан шалгах хугацааг 3 сар хүртэл сунгаж болно. (§8 (10)) ТАЁЗХ мэдүүлсэн эд хөрөнгийг дараах процессын дагуу хянах шалгана: 1) <i>хянах шалгах</i> – мэдүүлэх үүрэг бүхий нийт албан хаагчдын мэдүүлгийг шалгана; 2) <i>холбогдох баримт бичгийг авах</i> – үл хөдлөх хөрөнгө, санхүүгийн гүйлгээ гэх мэт баримт бичгүүдийг авна; 3) <i>шалгах</i> – зүйл тус бүрээр нь шалгах, холбогдох баримт бичгийг хүсэх, тайлбар авах, баримтыг баталгаажуулах, шалгалтын тайлан бичих гэх мэт (шалгалтыг PETI системээр дамжуулан хийнэ); 4) <i>шийдвэр гаргах</i> – тайланг ТАЁЗХ-д хүргүүлнэ; 5) <i>шалгалтын үр дүнд үндэслэн арга хэмжээ авах</i> – шүүх, холбогдох байгууллага зэрэгт үр дүнд үндэслэн мэдэгдэнэ. Хувьцаанд хянах тавих: 1) Мэдүүлэх үүрэг бүхий албан хаагч нь илүүдэл хувьцааны талаар Хүний нөөцийн удирдлагын яам (Ministry of Personnel Management)-ны дэргэд байгуулагдсан Хяналтын хороонд (Review Committee on Blind Stock Trusts) мэдүүлж, эдгээр хувьцаа нь албан үүрэгт нь хамааралтай эсэхийг хянах хүсэлт гаргана; 2) Хяналтын хороо уг асуудлыг хэлэлцэж шийдвэр гаргана; 3) Хяналтын хороо шийдвэрээ мэдэгдэнэ; 4) өөрийн нэр дээрээс шилжүүлэх/хувьцааны өмчлөлийг үлдээж болно.</p>

Гурав. Тайвань

<p>Эрх зүйн орчин</p>	<p>Тайвань Улс нь Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилгын талаарх асуудлыг Тайвань улсын төрийн албан хаагчийн тухай хууль²⁵⁹, Тайванийн төрийн албан хаагчийн ёс суртахуун ба ёс зүйн дүрэм²⁶⁰-ээр зохицуулагддаг байна.</p>
<p>Төрийн албан</p>	<p>Төрийн албан хаагчийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлд зааснаар Тайваны</p>

²⁵⁸ Public Service Ethics Program. <https://www.peti.go.kr/peSsmHist.do> Хандалт: 2021.04.08.

²⁵⁹ <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=S0020038>

²⁶⁰ Integrity and Ethics Directions for Civil Servants <https://www.aac.moj.gov.tw/5791/5793/5821/5833/5835/240054/>

хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг	<p>төрийн албан хаагч дараах нийтлэг үүргийг хүлээнэ гэж заажээ.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албан хаагчид шударга, авлигаас ангид, хянамгай, хичээнгүй, хараат бус байх ёстой ба шунахай сэдэл, үрэлгэн байдал, завхайрал, мөрийтэй тоглоом зэрэг зохисгүй үйлдлээс ангид байх ёстой.
Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хариуцсан субъектийн эрх зүйн байдал	<p>Төрийн албан хаагчийн ёс суртахуун ба ёс зүйн дүрэм:</p> <p>Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нэгж нь бүх захиргаа/байгууллагын хувьд энэхүү дүрмийн тайлбар, тодорхойлолт, бусад ёс зүйн зөвлөгөө өгөх ажлыг хариуцан ажиллах ажилтнуудыг томилно. Үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх явцад эргэлзээ төрөх тохиолдолд асуудлыг дараагийн шатны Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн нэгжид шилжүүлнэ.</p> <p>Дээр дурдсан дараагийн шатны Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн нэгж нь нэг албан байгууллага, захиргааны хүрээнд тухайн шатнаас дээших Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нэгжийг хэлнэ. Хэрэв дараагийн шатны эрх бүхий /байгууллага байхгүй бол тухайн байгууллага энэ байгууллагад дараагийн шатны байгууллага/ байгууллагын үүргийг гүйцэтгэнэ.</p> <p>Өмнөх зүйлд дурьдсанчлан дараагийн шатны эрх бүхий /байгууллагагүй албан тушаалтнууд/ байгууллагууд нь Юанийн түвшний аль ч шатны албан тушаалтныг хэлнэ.</p>
Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагаа	<p>Төрийн албан хаагчийн ёс суртахуун ба ёс зүйн дүрэм:</p> <p>Энэхүү дүрмийн асуудлыг Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нэгж хариуцна. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нэгж байхгүй тохиолдолд асуудлыг ёс зүйн асуудал эрхэлсэн албан тушаалтан эсвэл тухайн захиргаа, байгууллагын даргын томилсон ажилтан шийдвэрлэнэ.</p> <p>Хэрэв төрийн албан хаагч энэ дүрмийг зөрчсөн бол тэдгээрийн харьяалагдах байгууллага нь Төрийн албан хаагчийг үнэлэх тухай хуулийн торгуулийн заалт, мөрдөн байцаах ажиллагааны журам зэрэг холбогдох хууль, тогтоомжид үндэслэн торгууль ногдуулна.</p> <p>Эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх шаардлагатай байж болзошгүй асуудлыг шүүхээр шийдвэрлүүлнэ.</p>

Дөрөв. Австрали Улс

Эрх зүйн орчин	<p>Австрали Улсын төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйг бэхжүүлэхэд Төрийн (нийтийн) албаны тухай хууль болон Төрийн (нийтийн) албан хаагчдын ёс зүйн дүрмээр зохицуулж байна. Төрийн (нийтийн) албаны тухай хууль 7 бүлэг 79 зүйлтэй 1999 онд батлагдсан.</p> <p>Австрали Улс нь холбооны улс бөгөөд Шинэ Өмнөд Уэльс, Куинсланд, Өмнөд Австрали, Тасмани, Викториа, Баруун Австрали гэсэн зургаан мужтай. Муж тус бүр Төрийн (нийтийн) албаны тухай хууль, төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн дүрэмтэй байна.</p> <p>Мөн Куинсланд мужийн Төрийн албаны комисс (Public Service Commission of Queensland)²⁶¹ –ын тогтоосон төрийн албан хаагчдын нийтлэг үүргүүдийг дагаж мөрддөг байна.</p> <p>Төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн дүрмээр Куинсланд мужийн төрийн албаны тогтвортой байдал, хариуцлагыг бэхжүүлэх, төрийн удирдлагыг дэмжиж, төрийн албаны бүх албан хаагчид хамаарах ёс зүйн дөрвөн зарчмыг тогтоосон байна. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> - бүрэн бүтэн байдал, шударга бус байдал; - олон нийтийн сайн сайхны төлөө ажиллах; - Засгийн газрын тогтолцоонд үнэнч байх; - хариуцлага ба ил тод байдал.
Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг	<p>Куинсландын Төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн дүрмийн 6 дугаар зүйлд зааснаар тус улсын нийт төрийн албан хаагчид дараах нийтлэг үүргийг хүлээнэ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - үнэнч, шударга байх; - ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ идэвх санаачлагатай ажиллах;

²⁶¹ <https://www.qld.gov.au/about/how-government-works/government-structure/public-service-commission>

	<ul style="list-style-type: none"> - ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ иргэдтэй хүндэтгэлтэй, эелдэг харьцаж, дарамт шахалт үзүүлэхгүй байх; - төрийн албан хаагч Австралийн хууль дүрмийг хүндэтгэж, дагаж мөрдөх; - төрийн албан хаагч харьяа дээд шатны албан тушаалтны зөвхөн хуульд нийцсэн шийдвэрийг биелүүлэх; - хуулиар хамгаалагдсан нууцыг хадгалах, хувийн болон бусдын ашиг сонирхлын төлөө ашиглахгүй, албан ёсны мэдээллийг эрх бүхий албан тушаалтны зөвшөөрөлгүйгээр тараахгүй байх; - ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх; - ажил эрхлэлттэй холбогдуулан албан бус, хуурамч, төөрөгдүүлсэн мэдээлэл өгөхгүй байх; - биеэ авч явахдаа үргэлж үнэ цэнэ, ажил эрхлэлтийн зарчим, байгууллагын нэр хүндийг эрхэмлэн ажиллах; - хилийн чанадад үүрэг гүйцэтгэж байхдаа Австралийн нэр төрийг өндөрт авч явах; - дотоод мэдээ мэдээлэл, ажилтны үүрэг, эрх мэдлийг зүй бусаар ашиглахгүй байх; - төрийн албан хаагч Хамтын нөхөрлөлийн орнууд болон бусад хүмүүст хохирол учруулах, учруулахыг завдах.
Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хариуцсан субъектийн эрх зүйн байдал	<p>Квийнсландын төрийн албаны комисс ²⁶² (Public Service Commission Queensland) нь төрийн албаны хэрэгцээ шаардлага, тогтвортой байдлыг хангах зохион байгуулалт, ажиллах хүчний чадавхыг хангах зорилгоор ажилладаг тус мужийн Засгийн газрын харьяа байгууллага юм. Тус комисс нь 2008 оны 7-р сарын 1-ний өдөр Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу байгуулагдсан бөгөөд комиссар удирддаг.</p> <p>Тус комисс нь төрийн албан хаагчдыг мэргэжил арга зүйгээр удирдан чиглүүлж, стратеги, менежментийн зөвлөгөө өгөх, Засгийн газрын бодлогын хэрэгжилтийг дэмжих, төрийн албан хаагчид болон удирдлагуудын гүйцэтгэлийг үнэлж, тайлагнана. Тус мужын төрийн албаны комиссын Комиссар комиссын төлөв байдал, түүний дотор төрийн албаны нөхцөл байдал, дэд бүтцийн өөрчлөлт, тулгарч буй асуудлуудын талаар Ерөнхий сайдад тайлагнадаг.</p> <p>Квийнсландын Төрийн албаны комиссын чиг үүрэг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Куинсландын Төрийн албан хаагчийн үнэ цэнэ, ёс зүйн дүрмийг сурталчлах; - Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого, үйл ажиллагааг боловсруулж, хэрэгжүүлэх; - Комиссын хяналт шалгалт хийх, ажлын гүйцэтгэлийн асуудлыг агентлагууд хянах, ур чадвартай мэргэжилтнүүдийг хөгжүүлэх боломжийг олгох; - Төрийн албан хаагчдыг сургалт, ажил мэргэжлийн арга зүйгээр дэмжин ажиллах; - Төрийн албан хаагчдыг нэгтгэж, үйл ажиллагааг дэмжиж, байгууллагын төрийн албаны ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдөх журам, тогтолцооны зохистой байдлыг үнэлэх; - Куинсландын төрийн үйлчилгээний салбарын ажиллах хүчний байдлыг хянах, тайлагнах, байгууллагын үйл ажиллагааны соёлыг сурталчлах. <p>Квийнсландын төрийн албаны комиссар нь төрийн албыг зохион байгуулалт, ажиллах хүчний чадавхтай байдлыг хангах, тэргүүлэх үүрэг гүйцэтгэхээр Австралийн Засгийн газраас томилогдсон албан тушаалтан юм.</p> <p>Квийнсландын Төрийн (нийтийн) албаны тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд зааснаар²⁶³:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) Засгийн газар болон Парламент, олон нийтэд үр дүнтэй хүртээмжтэй үйлчилгээг үзүүлэх, улс төрөөс ангид төрийн үйлчилгээг бий болгох; б) төрийн албан хаагчдын үр дүнтэй, шударга хөдөлмөр эрхлэлт, удирдлага, манлайллын эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх; в) байгууллагын дарга, төрийн албаны комиссар, комиссын эрх мэдэл,

²⁶² <https://www.qld.gov.au/about/how-government-works/government-structure/public-service-commission>

²⁶³ [Public Service Act 1999 \(legislation.gov.au\)](https://www.legislation.gov.au/Public-Service-Act-1999)

	<p>чиг үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох;</p> <p>г) төрийн албан хаагчдын эрх, үүргийг бий болгох гэж тусгажээ.</p> <p>Төрийн албаны тухай хуулийн 11А-2-т комиссар нь дараах зорилгоор төрийн албан хаагчдын хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой дүрмийг батална. Үүнд:</p> <p>а) төрийн албан хаагчдын ажил эрхлэлтийн зарчмуудыг тусгаж, дагаж мөрдөхийг баталгаажуулах;</p> <p>б) төрийн албан хаагчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн зарчмын хамрах хүрээ болон хэрэглээг тодорхойлох.</p>
Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагаа	<p>Квийнсландын Төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн дүрмийн дагуу төрийн албаны байгууллага дараах сахилгын процессыг хянан хэлэлцэж шийдвэр гаргана. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. анхны мэдүүлэг, лавлагаа авах; 2. албан ёсны сахилгын процессыг үргэлжлүүлэх эсэхээ тодорхойлох; 3. зөрчлийн шалтгаан үйл явцыг дүгнэх; 4. сахилгын шийтгэл санал болговол шалтгааны явцыг харуулах; 5. сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай шийдвэр гаргах. <p>Төрийн албаны тухай хууль, ёс зүйн дүрэм зөрчсөн тохиолдолд төрийн албан хаагчийн харьяалагдах байгууллагын хүрээнд зохицуулдаг. Холбогдох мөрдөн байцаалтыг эхний ээлжид байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан зөрчлийг судалж тогтоодог. Энэ тохиолдолд мөрдөн байцаалтыг дуусгах, эсхүл үргэлжлүүлэх сахилгын шийтгэлийн төрлийг тодорхойлохын тулд тухайн байгууллагаас мөрдөн байцаах ажилтан томилогдоно.</p> <p>Квийнсландын Төрийн (нийтийн) албаны ёс зүйн дүрмийн 188 дугаар зүйлд сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл болох асуудлуудыг дараах байдлаар тодорхойлжээ.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ажилтны ажил үүргийн биелэлт хангалтгүй гүйцэтгэлтэй муу, эсхүл ажил үүргээ хайхрамжгүй, үр дүнгүй гүйцэтгэх; - ёс зүйгүйн хариуцлага алдах; - хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр ажил цалгардуулах; - удирдах албан тушаалтнаас ирүүлсэн үүрэг даалгавар болон албан хаагчид өгсөн чиглэлийг үндэслэлгүй шалтгаанаар зөрчих; - албан хаагчын ажил үүргийн гүйцэтгэлд сөргөөр нөлөөлөх үйлдэл гаргасан, төөрөгдүүлсэн мэдээлэл өгөх; - албан тушаалаа ашиглан зохисгүй үйлдэл гаргах; - төрийн албанд ажиллаж байх хугацаандаа бусдад хохирол учруулах. <p>Төрийн албан хаагчид авч болох сахилгын арга хэмжээ²⁶⁴</p> <p>Төрийн төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа байгууллагын захирлын зүгээс тухайн нөхцөл байдал, түгнэлтийг үндэслэн үзсэн арга хэмжээг авах, эсхүл сахилгын шийтгэл өгч болно. Үүнд:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) сануулах; б) албан тушаал бууруулах; в) ажил үүргийг дахин хуваарилах; г) цалингийн шийтгэл ногдуулах; д) цалингийн тодорхой хувийг суутгах; е) хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болох.

Тав. Япон Улс

Эрх зүйн орчин	<p>Япон Улс нь Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилгын асуудлыг Төрийн албаны ёс зүйн хууль (National Public Service Ethics Act)²⁶⁵-ээр зохицуулж байна. Тус хууль 6 бүлэг, 46 зүйл заалтаас бүрдэнэ.</p> <p>Бүлэг 1 Нийтлэг үндэслэл.</p> <p>Бүлэг 2 Төрийн албаны ёс зүйн дүрэм.</p> <p>Бүлэг 3 Бэлэг сэлт хүлээн авах тайлан, ил тод байдал.</p> <p>Бүлэг 4 Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөл.</p> <p>Бүлэг 5 Ёс зүйн хяналтын ажилтан.</p> <p>Бүлэг 6 Бусад заалт.</p>
	Төрийн албан хаагч нь дараах нийтлэг үүрэгтэй.

²⁶⁴ <https://www.legislation.qld.gov.au/view/pdf/inforce/2014-07-01/act-1994-067>

²⁶⁵ <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/npsea.pdf>

<p>Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг үүрэг</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албан хаагч нь энгийн иргэн биш, бүх ард түмний өмнө үүрэг хүлээсэн төрийн албан хаагч гэдгээ ухамсарлан ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж авсан мэдээллийг шударга бусаар ашиглахгүй, тэгш бус байдал бий болгохгүйгээр албан үүргээ шударгаар биелүүлэх ёстой; - Төрийн албан хаагч нь нийтийн болон хувийн гэсэн ойлголтыг үргэлж зохих ёсоор ялгаж байх ёстой бөгөөд өөрийн болон байгууллагын албан тушаалын байдлыг хувийн ашиг сонирхлын үүднээс ашиглаж болохгүй; - Төрийн албан хаагч нь хуулиар олгогдсон бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцдаа тухайн албан тушаалын бүрэн эрхийн хүрээнд үйлчилгээ авч буй этгээдээс бэлэг сэлт, шан харамж, давуу байдал зэрэг иргэд, олон нийтээс сэжиглэх болон үл итгэх байдал үүсгэхээс ямагт зайлсхийх ёстой.
<p>Төрийн албан хаагчийн ёс зүй хариуцсан субъектийн эрх зүйн байдал</p>	<p>Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлийг Үндэсний боловсон хүчний газарт байгуулна. Зөвлөл нь зөвлөлийн дарга ба дөрвөн гишүүдээс бүрдэнэ. Зөвлөл нь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албаны ёс зүйн дүрмийг тогтоох, шинэчлэн найруулах, хүчингүй болгохтой холбогдсон саналыг хуулийн төслийн хамт Засгийн газарт хүргүүлэх; - Албан тушаалтан энэ хууль, эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн тохиолдолд сахилгын шийтгэл ногдуулах стандартыг тогтоох, өөрчлөх; - Албан тушаалтны ажил үүрэг гүйцэтгэх үеийн ёс зүйг сахихтай холбогдсон асуудлаар судалгаа хийх, судалгаа төлөвлөх; - Албан тушаалтны ажил үүргийн талаарх ёс зүйг сахиулахад чиглэсэн сургалтыг цогцоор төлөвлөж, агуулгыг тодорхойлох; - Яам, агентлаг бүрийн дарга нарт Төрийн албаны ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдөх тогтолцооны зохион байгуулалтын талаар заавар, зөвлөгөө өгөх; - Бэлэг дурсгалын тайлан, эзэмшиж буй хувьцааны тайлан, орлогын тайланг шалгах; - Хуулийн заалтыг зөрчсөн үйлдлийг шалгах, шалгалтын үйл явцыг тайлагнах талаар байцаагчид хүсэлт гаргах, энэ талаар гаргасан санал, сахилгын шийтгэлийг нь батлах, сахилгын шийтгэлийн тоймыг хэвлэн нийтлэхэд санал бодлоо илэрхийлэх; - Төрийн албаны тухай хуулийн 17-2 дугаар зүйлд заасны дагуу олгогдсон эрх мэдэлд үндэслэн шалгалт явуулах; - Албан тушаалтнуудын ажил үүргийн ёс зүйг сахиулахад хяналт тавихад шаардлагатай арга хэмжээг авах талаар байцаагчдад хүсэлт тавих; - Төрийн албаны тухай хуулийн 84-2 дугаар зүйлд заасны дагуу эрх бүхий албан тушаалтанд сахилгын хэрэг үүсгэх, сахилгын шийтгэлийн талаар олон нийтэд таниулах - Хуулиас гарсан захирамжийн дагуу зөвлөлд олгогдсон эрхийн хүрээнд бусад арга хэмжээг хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.
<p>Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг шалган шийдвэрлэх ажиллагаа</p>	<p><u>Байцаагчаар шалгуулах хүсэлт гаргах</u> Хэрэв Зөвлөл ямар нэг албан тушаалтан энэхүү хууль тогтоомжийг эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн үйлдэл хийсэн байж болзошгүй гэж үзвэл уг этгээдийг шалгуулах хүсэлт гаргаж болно.</p> <p><u>Хамтарсан хяналт шалгалт</u> Шаардлагатай гэж үзвэл Зөвлөл нь энэхүү хууль ба холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн гэж үзвэл байцаагчтай хамтран шалгалт явуулж болно. Энэ тохиолдолд Зөвлөл хамтран шалгалт явуулахаа байцаагчид мэдэгдэнэ.</p> <p><u>Сахилгын шийтгэл хүлээлгэх</u> Хэрэв байцаагч албан тушаалтанд энэ хууль эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөний улмаас сахилгын арга хэмжээ авах гэж байгаа бол Зөвлөлөөс урьдчилан зөвшөөрөл авч зохих шийтгэл хүлээлгэнэ.</p> <p><u>Байцаагч сахилгын шийтгэлийн талаар хэвлэн нийтлэх</u> 1. Байцаагч нь албан тушаалтныг энэхүү хууль эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн үйлдэл хийсэн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан бол төрийн албан хаагчийн ажил үүргийн ёс зүйг сахихад шаардлагатай гэж үзвэл энэ талаар хэвлэн нийтэлж болно. 2. Хэрэв байцаагч сахилгын шийтгэл ногдуулсан бол хэвлэн нийтлэхэд Зөвлөл өөрсдийн саналаа нэмж оруулж болно.</p>

ХАВСРАЛТ
ЯПОН УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙН ХУУЛЬ
(1999 оны 129 тоот)

Албан бус орчуулга

Агуулга

Бүлэг 1 Нийтлэг үндэслэл (1-4 дүгээр зүйл)
Бүлэг 2 Төрийн албаны ёс зүйн дүрэм (5 дугаар зүйл)
Бүлэг 3 Бэлэг сэлт хүлээн авах тайлан, ил тод байдал (6-9 дүгээр зүйл)
Бүлэг 4 Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөл (10-38 дугаар зүйл)
Бүлэг 5 Ёс зүйн хяналтын ажилтан (39 дүгээр зүйл)
Бүлэг 6 Бусад заалт (40-46 дугаар зүйл)

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ
НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ

1 дүгээр зүйл.(Хуулийн зорилт)

Энэхүү хуулийн зорилт нь төрийн албан хаагчид чиг үүргээ шударгаар биелүүлж байгаа гэсэн төрийн албанд итгэх олон нийтийн итгэлийг баталгаажуулах, төрийн албан хаагчид ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахихад хувь нэмэр оруулахуйц шаардлагатай арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, төрийн албан хаагчийн хувьд хүлээсэн үүргийн хүрээнд ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд оршино.

2 дугаар зүйл.(Тодорхойлолт)

1.Энэ хуульд (21 дүгээр зүйлийн 2, 42 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаас бусад) хэрэглэсэн "албан тушаалтан" гэсэн нэр томъёог Төрийн албаны тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар хорооны гишүүн, зөвлөх, эсхүл Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан эдгээртэй дүйцэхүйц орон тооны бус албан тушаалтнаас бусад төрийн албан хаагчийг ойлгоно.

2.Энэ хуульд хэрэглэсэн "төв байгууллагын туслах захирлын зэрэгтэй албан тушаал" гэсэн нэр томъёог дор дурдсан албан тушаалтнаар ойлгоно.

(i) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн дагуу томилогдсон дараах албан тушаалтнууд:

(a) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №1 (a)-д заасан захиргааны албаны тав, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(b) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №2-д заасан мэргэшсэн захиргааны албаны дөрөв, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(c)) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №3-д заасан татварын албаны тав, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(d) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №4 (a)-д заасан тусгай албаны зургаа, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(e) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №4 (b)-д заасан тусгай албаны тав, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(f) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №5 (a)-д заасан далайн тээврийн албаны тав, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(g) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №6 (a)-д заасан боловсролын үйлчилгээний гурав, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(h) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №6 (b)-д заасан боловсролын үйлчилгээний гурав, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(i) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №7-д заасан судалгааны албаны дөрөв, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(j) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №8 (a)-д заасан эрүүл мэндийн үйлчилгээний гурав, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(k) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №8 (b)-д заасан эрүүл мэндийн үйлчилгээний зургаа, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(l) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №8 (c)-д заасан эрүүл мэндийн үйлчилгээний зургаа, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(m) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №9-д заасан халамжийн үйлчилгээний тав, түүнээс дээш түвшний албан тушаалтнууд;

(n) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №10-д заасан мэргэжлийн үйлчилгээний албан тушаалтнууд.

(i-ii) Төрийн жинхэнэ албанд түр ажиллах албан хаагчдын цалин хөлс, хангамжийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан цалингийн сүлжээнд хамаарах албан тушаалтнууд.

(ii) Төрийн жинхэнэ албанд түр ажиллах судлаачдын ажлын цаг, цалин хөлс, хангамжийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан цалингийн сүлжээнд хамаарах албан тушаалтнууд.

(iii) Үндэсний ойн төсөл хэрэгжүүлдэг корпорацид ажилладаг албан хаагчдын цалин хөлс, урамшууллын тухай хуульд хамаарах бөгөөд Хөдөө аж ахуй, ой, загас агнуурын сайдын баталсан жагсаалтын 1 дэх хэсэгт заасан албан тушаалтнууд.

(iv) Прокурорын тухай хуульд хамаарах дараах албан тушаалтнууд:

(a) Ерөнхий прокурор, Ерөнхий прокурорын орлогч болон туслах прокурор;

(b) Прокурорын тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан нэг сарын цалин хөлсний жагсаалтын 16-д зааснаар цалин авдаг прокурорууд;

(c) Прокурорын тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан нэг сарын цалин хөлсний жагсаалтын 11-д зааснаар цалин авдаг прокурорууд.

(v) Захиргааны байгууллагын ерөнхий дүрмийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан захиргааны албан тушаалтнууд болон захиргааны төв байгууллагын даргын баталсан жагсаалтын 1-д заасан албан тушаалтнууд.

3.Энэ хуульд хэрэглэсэн "мэргэжлийн үйлчилгээний албан тушаалтан" гэсэн нэр томьёог

дор дурдсан албан тушаалтнуудаар ойлгоно.

(i) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар баталсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №10-д заасан мэргэжлийн үйлчилгээний албан тушаалтнууд;

(i-ii) Төрийн албанд түр ажиллах албан хаагчдын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан цалингийн сүлжээний зургаа дахь шатлалд хамаарах нэг сарын цалин авдаг албан тушаалтнууд;

(ii) Төрийн албанд түр ажиллах судлаачийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан цалингийн сүлжээний зургаа дахь шатлалд хамаарах нэг сарын цалин авдаг албан тушаалтнууд;

(iii) Прокурорын тухай хуульд хамаарах дор дурдсан албан тушаалтнууд:

(a) Ерөнхий прокурор, Ерөнхий прокурорын орлогч болон туслах прокурор;

(b) Прокурорын тухай хуулийн хавсралтаар батлагдсан цалингийн сүлжээний 5 дугаар жагсаалтад заасан цалин авдаг хяналтын прокурор.

(iv) Захиргааны байгууллагын даргын тодорхойлсон жагсаалтын 1-д заасан албан тушаалтнууд болон түүнтэй дүйцэхүйц үйлчилгээ үзүүлж, хариуцлага хүлээх албан тушаалтнууд.

4.Энэ хуульд хэрэглэсэн "Төв байгууллагын ерөнхий захирлын орлогч ба түүнээс дээш албан тушаалтан" гэсэн нэр томъёог дор дурдсан албан тушаалтнуудаар ойлгоно.

(i) Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын цалин хөлсний тухай хуулийн хавсралтаар баталсан цалингийн сүлжээний хүснэгт №10-д заасан цалин авдаг албан тушаалтнууд;

(i-ii) Төрийн албанд түр ажиллах албан хаагчдын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан цалингийн сүлжээний зургаа дахь шатлалд хамаарах цалин хөлс авдаг албан тушаалтнууд;

(ii) Прокурор тухай хуульд хамаарах дор дурдсан албан тушаалтнууд:

(a) Ерөнхий прокурор, Ерөнхий прокурорын орлогч болон туслах прокурор;

(b) Прокурорын тухай хуулийн хавсралтаар баталсан цалингийн сүлжээний 5 дугаар жагсаалтад зааснаар цалин авдаг хяналтын прокурор.

(iii) Захиргааны байгууллагын даргын тодорхойлсон жагсаалтын 1-д заасан албан тушаалтнууд, түүнтэй дүйцэхүйц үйлчилгээ үзүүлж, хариуцлага хүлээх албан тушаалтнууд.

5.Энэ хуульд хэрэглэсэн "Бизнес эрхлэгч" гэсэн нэр томъёог хуулийн этгээд, хуулийн этгээдийн эрхтэй холбоо, сан болон бизнес эрхэлж буй хувь хүмүүсээр ойлгоно.

6.Энэ хуулийн хэрэглээнд албан тушаалтан, ажилтан, төлөөлөгч болон бусад этгээд бизнес эрхэлж, ашиг орлого олох зорилгоор үйл ажиллагаа явуулсан бол бизнес эрхлэгч гэсэн нэр томъёонд хамааруулж ойлгоно.

7.Захиргааны төв байгууллагын дарга нь захирлын туслах болон түүнээс дээш албан тушаалтныг, эсхүл ерөнхий захирлын орлогч болон түүнээс дээш албан тушаалтныг захиргааны төв байгууллагад томилохдоо 2 дахь хэсгийн 5 дахь заалт, 3 дахь хэсгийн 4 дэх заалт, эсвэл 4 дэх хэсгийн 3 дахь заалтыг тус тус үндэслэн нийтэд мэдээлнэ.

3 дугаар зүйл.(Албаны чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ дагаж мөрдөх ёс зүйн зарчим)

1.Төрийн албан хаагч нь энгийн иргэн биш, бүх ард түмний өмнө үүрэг хүлээсэн төрийн албан хаагч гэдгээ ухамсарлан ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж авсан мэдээллийг шударга бусаар ашиглахгүй, тэгш бус байдал бий болгохгүйгээр албан үүргээ шударгаар биелүүлэх ёстой.

2.Төрийн албан хаагч нь нийтийн болон хувийн гэсэн ойлголтыг үргэлж зохих ёсоор ялгаж байх ёстой бөгөөд өөрийн болон байгууллагын албан тушаалын байдлыг хувийн ашиг

сонирхлын үүднээс ашиглаж болохгүй.

3.Төрийн албан хаагч нь хуулиар олгогдсон бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцдаа тухайн албан тушаалын бүрэн эрхийн хүрээнд үйлчилгээ авч буй этгээдээс бэлэг сэлт, шан харамж, давуу байдал зэрэг иргэд, олон нийтээс сэжиглэх болон үл итгэх байдал үүсгэхээс ямагт зайлсхийх ёстой.

4 дүгээр зүйл.(Төлөөлөгчдийн танхимд тайлагнах)

Засгийн газрын хуралдаанаас жил бүр төрийн албан хаагчийн албаны ёс зүйн хэм хэмжээг сахиж буй байдал болон албаны ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах талаар хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний тайлан гаргаж, Төлөөлөгчдийн танхимд хүргүүлнэ.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

5 дугаар зүйл

1.Засгийн газар нь энэ хуулийн 3 дугаар зүйлд заасан ёс зүйн зарчмуудыг харгалзан төрийн албан хаагчийн ажил үүрэгтэй холбоотой ёс зүйн хэм хэмжээ (цаашид Төрийн албаны ёс зүйн дүрэм гэнэ)-г тогтоолоор батална. Энэхүү дүрэмд төрийн албан хаагчийн албан үүрэгтэй нь холбоотой бэлэг сэлт, шан харамж, үйлчилгээ авах гэх мэтээр өөртөө давуу байдал бий болгохыг хориглох, хязгаарлах, ашиг сонирхлын зөрчилтэй хүмүүстэй холбоотой байх зэргээр иргэд, олон нийтээс сэжиглэх болон үл итгэх байдалд хүргэж болзошгүй аливаа үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх, анхаарах ёстой зүйлийг багтаана.

2.Засгийн газар нь Төрийн албаны ёс зүйн дүрмийг батлах, шинэчлэн найруулах, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах болон хүчингүй болгохдоо Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлийн дүгнэлтийг сонсоно.

3.Яам, агентлагийн дарга нар гэдэгт Ерөнхий сайд, сайд нар, Аудитын зөвлөлийн Ерөнхийлөгч, Төрийн албаны зөвлөлийн Ерөнхийлөгч, Хууль тогтоох танхимын Ерөнхий захирал, Цагдаагийн ерөнхий газрын дарга, Эзэн хааны агентлагийн дарга болон бусад товчоодын дарга нар хамаарна. Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлийн зөвшөөрлөөр яам, агентлагууд харьяалах албан тушаалтны ажил үүрэгт хамаарах ёс зүйн талаар албан ёсны удирдамж өгч болно.

4.Захиргааны төв байгууллагын дарга нь тухайн захиргааны байгууллагад харьяалах төрийн албан хаагчийн албан үүрэгтээ дагаж мөрдөх ёс зүйн тусгайлсан дүрмийг Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлийн зөвшөөрлөөр баталж болно.

5.Захиргааны төв байгууллагын дарга өмнөх зүйлд дурдсан дүрмийг баталсан бол Захиргааны байгууллагын ерөнхий дүрмийн тухай хуулийн 68 дугаар зүйлд зааснаар эрх бүхий сайдад мэдэгдэнэ. Уг дүрэмд өөрчлөлт оруулсан нь мөн адил хамаарна.

6.Төрийн албаны ёс зүйн дүрэм, энэ зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасан албан ёсны удирдамж, 4 дэх хэсэгт заасан тусгайлсан дүрмийг боловсруулах, шинэчлэн найруулах, хүчингүй болгохдоо Засгийн газар Төлөөлөгчдийн танхимд тайлагнана.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ БЭЛЭГ СЭЛТ ХҮЛЭЭН АВАХ ТАЙЛАН, ИЛ ТОД БАЙДАЛ

6 дугаар зүйл.(Бэлэг сэлт хүлээн авах тайлан)

1.Захиргааны төв байгууллагын хэлтсийн орлогч дарга болон түүнээс дээш албан тушаалтнууд бизнес эрхлэгчээс мөнгө, бараа, эд хөрөнгийн бусад тусламж, үйлчилгээ (цаашид "бэлэг сэлт" гэх)-ийг авсан бол Төрийн албаны ёс зүйн дүрэмд зааснаар бэлэг сэлтийн үнэ 5000 иенээс давсан тохиолдолд харьяалах яам, агентлагын удирдлагад тайлагнах үүрэгтэй. Улирал тутамд авсан бэлэг сэлтийн талаарх тайланд дараах зүйлсийг тусган дараа улирлын эхний 14 хоногийн дотор холбогдох яам, агентлагийн удирдлагад хүргүүлэх ёстой.

- (i) Бэлэг сэлт, эсхүл шагнал, урамшууллын үнэ;
- (ii) Бэлэг сэлт, эсхүл шагнал, урамшуулал авсан огноо, үндсэн шалтгаан;
- (iii) Бэлэг сэлт, шагнал, урамшуулал өгсөн бизнес эрхлэгчийн нэр, хаяг;
- (iv) Төрийн албаны ёс зүйн дүрэмд тусгасан бусад асуудлууд.

2.Холбогдох яам, агентлагийн удирдлага, эсхүл тэдний томилсон хүн өмнөх хэсэгт заасан тайланг хүлээн аваад (9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан, эсхүл түр томилогдсон үйлчилгээний албан тушаалтны тайланд үл хамаарна) хуулбарыг Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлд илгээнэ.

7 дугаар зүйл.(Хувьцааны тайлан)

1.Төв байгууллагын Ерөнхий захирлын орлогч, түүнээс дээш албан тушаалтнууд жил бүр хувьцаа болон үнэт цаасны арилжаа, хүлээн авсан, шилжүүлсэн, эзэмшиж буй хувьцаа, үнэт цаас, оюуны өмчийн гэрчилгээний талаарх дэлгэрэнгүй тайлан гаргаж, дараа оныхоо 3 дугаар сарын 01-ээс 31-ний хооронд харьяалах яам, агентлагийн удирдлага, эсхүл томилсон албан тушаалтандаа хүргүүлнэ. Тайланд хувьцаа, үнэт цаас, гэрчилгээний нэр төрөл, тоо хэмжээ, үнэ, арилжсан огноог тодорхойлсон байна.

2.Холбогдох яам, агентлагийн удирдлага, эсхүл тэдний томилсон албан тушаалтан үнэт цаасны арилжааны талаарх тайланг хүлээн аваад, уг тайлангийн хуулбарыг Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлд илгээнэ.

8 дугаар зүйл.(Орлогын тайлан)

1.Төв байгууллагын Ерөнхий захирлын орлогч, түүнээс дээш албан тушаалтан (өмнөх жилийн турш төв байгууллагын Ерөнхий захирлын орлогч, түүнээс дээш албан тушаал хашиж байсан хүнд хамаарна)-ууд жил бүр нийт болон татварын дараах орлогын тайлангаа харьяалах аям, агентлагын удирдлага, эсхүл тэдний томилсон хүнд дараа оныхоо 3 дугаар сарын 01-ээс 31-ний хооронд гаргаж өгөх үүрэгтэй.

(i) Тухайн жилд орлогын албан татвар төлөгдсөн 1 сая иенээс дээш орлогын талаар тайланд дараах зүйлсийг тусгана.

(a) 1965 оны Орлогын албан татварын тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 22 дахь заалтад заасан хэд хэдэн төрлийн орлогод мөн хуулийн 22 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан нийт орлого хамаарах бөгөөд цэвэр орлого нь мөн зүйлийн 3 дахь хэсэгт зааснаар тодорхойлогдоно.

(b) Орлогын албан татварын тухай хуулийн 22 дугаар зүйлд заасныг үл харгалзан татвар ногдох бусад орлогыг хасаж тооцсон нийт орлого нь Татварын талаарх тусгай арга хэмжээний тухай хуульд заасан хэд хэдэн төрлийн орлогод хамаарахгүй. Харин Орлогын албан татварын тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасан цэвэр орлогоор тооцно.

(ii) Тухайн жилд бэлгэнд олж авсан үл хөдлөх хөрөнгөд өмнөх жилийн бэлэгний албан татвар ногдуулсан тохиолдолд 1950 оны Өв залгамжлалын тухай хуулийн 21-2 дугаар зүйлд зааснаар тухайн эд хөрөнгийн татварын үнэлэгдсэн үнэлгээгээр тооцно.

2.Орлогын тайлан гаргаж буй албан тушаалтан өмнөх хэсэгт заасан орлогын тайланд Үнлэсний татварын ерөнхий дүрмийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлд заасанчлан татварын буцаан олголтын талаарх мэдээллийн хуулбарыг хавсаргана. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн (a), (b)-д заасан орлогын хэмжээ 1 сая иенээс их байгаа тохиолдолд татварын буцаан олголтын маягтад тэмдэглэх үндэслэл болно.

3.Яам, агентлагийн удирдлага, эсхүл тэдний томилсон албан тушаалтан энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан тайлан, өмнөх хэсэгт заасан татварын буцаан олголтын маягтын хуулбарыг хүлээн аваад (цаашид "орлогын тайлан" гэх) орлогын тайлангийн хуулбарыг Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлд илгээнэ.

9 дүгээр зүйл (Тайлангийн хяналт ба хадгалалт)

1. Яам, агентлагийн удирдлага, эсхүл тэдний томилсон албан тушаалтан бэлэг сэлт, хувьцаа, орлогын тайлангуудыг хүлээн аваад тэдгээрийг өргөн мэдүүлсэн хугацааны сүүлчийн өдрөөс хойш 5 жилийн хугацаанд хадгална.

2. Яам, агентлагийн удирдлага, эсхүл тэдний томилсон тайланд хяналт шалгалт хийх эрх бүхий албан тушаалтны хяналт шалгалтын үр дүнг хэн ч асууж болох бөгөөд бэлэг сэлтийн тайлангийн хяналт шалгалтын үр дүн нь 20,000 иен, түүнээс дээш үнийн дүнгээр хязгаарлагдана. Гэхдээ энэхүү хяналт шалгалтын үр дүнг мэдэгдэхгүй байх үндэслэл нь Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлөөс урьдчилан баталсан удирдамжид хамаарахгүй бөгөөд дараах хоёр зүйлийн аль нэгэнд хамаарч болно:

(i) Төрийн аюулгүй байдлыг алдагдуулах, төр болон бусад улс орон, олон улсын байгууллагуудын хоорондох итгэлцлийг хохироох, эсхүл бусад улс орон, олон улсын байгууллагуудтай хийх хэлэлцээрт сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлийг олон нийтэд мэдэгдэж болзошгүй бол.

(ii) Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, мөрдөн байцаах, мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулахад саад учруулах, шийтгэх тогтоол биелүүлэх болон олон нийтийн аюулгүй байдал, хэв журмыг сахиулахад эрсдэл учруулж болзошгүй бол.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙН ЗӨВЛӨЛ

10 дугаар зүйл. (Байгууллага)

Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлийг (цаашид "зөвлөл" гэх) Үндэсний боловсон хүчний газарт байгуулна.

11 дүгээр зүйл. (Бүрэн эрх ба хариуцлага)

Зөвлөлийн бүрэн эрх ба хариуцлагын асуудал нь 5-р зүйлийн 3, 4 дэх хэсэг 42 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэг, 39 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг, 9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаас гадна доор тогтоосон журмын дагуу явагдана:

(i) Төрийн албаны ёс зүйн дүрмийг тогтоох, шинэчлэн найруулах, хүчингүй болгохтой холбогдсон саналыг хуулийн төслийн хамт Засгийн газарт хүргүүлэх.

(ii) Албан тушаалтан энэ хууль, эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн тохиолдолд сахилгын шийтгэл ногдуулах стандартыг тогтоох, өөрчлөх (5 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэг болон мөн зүйлийн 4 дэх хэсэгт заасан журмын дагуу).

(iii) Албан тушаалтны ажил үүрэг гүйцэтгэх үеийн ёс зүйг сахихтай холбогдсон асуудлаар судалгаа хийх, судалгаа төлөвлөх.

(iv) Албан тушаалтны ажил үүргийн талаарх ёс зүйг сахиулахад чиглэсэн сургалтыг цогцоор төлөвлөж, агуулгыг тодорхойлох.

(v) Яам, агентлаг бүрийн дарга нарт Төрийн албаны ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдөх тогтолцооны зохион байгуулалтын талаар заавар, зөвлөгөө өгөх.

(vi) Бэлэг дурсгалын тайлан, эзэмшиж буй хувьцааны тайлан, орлогын тайланг шалгах.

(vii) Энэ хуулийн заалтыг зөрчсөн үйлдлийг шалгах, шалгалтын үйл явцыг тайлагнах талаар байцаагчид (Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан байцаагч, эсхүл бусад хуулиар заасан байцаагч, тэдгээрийг төлөөлөх хүнийг хэлнэ.) хүсэлт гаргах, энэ талаар гаргасан санал, сахилгын шийтгэлийг нь батлах, сахилгын шийтгэлийн тоймыг хэвлэн нийтлэхэд санал бодлоо илэрхийлэх.

(viii) Төрийн албаны тухай хуулийн 17-2 дугаар зүйлд заасны дагуу олгогдсон эрх мэдэлд үндэслэн шалгалт явуулах.

(ix) Албан тушаалтнуудын ажил үүргийн ёс зүйг сахиулахад хяналт тавихад шаардлагатай арга хэмжээг авах талаар байцаагчдад хүсэлт тавих.

(x) Төрийн албаны тухай хуулийн 84-2 дугаар зүйлд заасны дагуу эрх бүхий албан тушаалтанд сахилгын хэрэг үүсгэх, сахилгын шийтгэлийн талаар олон нийтэд таниулах.

(xi) Дээр дурдсан зүйлээс гадна энэ хуулиас гарсан захирамжийн дагуу зөвлөлд олгогдсон эрхийн хүрээнд бусад арга хэмжээг хэрэгжүүлэх

12 дугаар зүйл (бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх)

Зөвлөлийн дарга ба гишүүд бүрэн эрхээ бие даан хэрэгжүүлнэ.

13 дугаар зүйл (Байгууллага)

1. Зөвлөл нь зөвлөлийн дарга ба дөрвөн гишүүдээс бүрдэнэ.
2. Зөвлөлийн дарга, гишүүд нь орон тооны бус үүрэг гүйцэтгэж болно.
3. Дарга нь зөвлөлийн үйл ажиллагааг тэргүүлж, зөвлөлийг төлөөлнө.
4. Хэрэв дарга нь ажил үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй бол даргын томилсон зөвлөлийн гишүүн түүнийг төлөөлнө.

14 дүгээр зүйл (зөвлөлийн дарга, гишүүдийг томилох)

1. Доорх хэсэгт заасан зөвлөлд ороогүй зөвлөлийн дарга, гишүүдийг өндөр ёс суртахууны түвшинтэй, үнэнч шударга, албан тушаалтны ёс зүйг сахиулахад шударга дүгнэлт хийх чадвартай, энэ талаар холбогдох хууль болон нийгмийн мэдлэг, туршлагатай, өмнө нь 20 жилээс хэтрэхгүй хугацаанд албан тушаалтны үүрэг гүйцэтгэсэн (улсын прокурорыг оруулахгүй) хүнээс сонгох ба дээд, доод танхимын зөвшөөрлөөр Засгийн газраас томилно.

2. Зөвлөлийн гишүүдийн нэг нь Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын комиссын комиссын гишүүдээс томилогдно.

3. Засгийн газар нь өмнөх хэсэгт заасан зөвлөлийн гишүүнээс бусад дарга, гишүүдийг бүрэн эрхийн хугацаа нь дууссан, Төлөөлөгчдийн танхим татан буугдсан, эсвэл албан тушаал суларсан тохиолдолд тухайн 1 дэх хэсгийн заалтыг үл харгалзан уг хэсэгт заасан шаардлага хангасан хүмүүсээс шууд томилж болно.

4. Өмнөх хэсэгт дурдсан тохиолдолд томилогдсоны дараа төлөөлөгчдийн танхимын зөвшөөрлийг авна. Хэрэв төлөөлөгчдийн танхим зөвшөөрөхгүй бол 2-р хэсэгт заасан зөвлөлийн гишүүнээс бусад дарга эсвэл гишүүдийг Засгийн газар огцруулна.

15 дугаар зүйл (зөвлөлийн дарга, гишүүдийн бүрэн эрхийн хугацаа)

1. Зөвлөлийн дарга, гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа 4 жил байна.

2. Комиссын гишүүний үлдсэн хугацаа 4 жилээс бага байх тохиолдолд өмнөх зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан зөвлөлийн гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа нь энэ зүйлийн өмнөх хэсгийн заалтыг үл харгалзан үлдсэн хугацаа нь болно.

3. Нэмэлтээр томилогдсон зөвлөлийн дарга, гишүүдийн бүрэн эрхийн хугацаа нь өмнөх гишүүнээс үлдсэн хугацаа байх болно.

4. Зөвлөлийн дарга, гишүүдийг шинэчлэн томилж болно.

5. Дарга, зөвлөлийн гишүүдийн бүрэн эрхийн хугацаа дуусгавар болоход тэд дараагийн хүн сонгогттол албан үүргээ тасралтгүй гүйцэтгэнэ.

16 дугаар зүйл (албан тушаалын баталгаа)

Зөвлөлийн дарга ба гишүүд (14 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан зөвлөлийн гишүүнээс бусад; цаашид энэ зүйл, түүний дараах зүйл, 18 дугаар зүйлийн 2, 3 дахь хэсэг, 19 дүгээр зүйлд мөн адил хамаарна) нь дараах зүйлсийн аль нэгэнд хамаарахаас бусад тохиолдолд албан тушаал хаших хугацаандаа өөрийн хүслээс үл хамааран халагдах ёсгүй.

(i) дампуурах үйл ажиллагааг эхлүүлэх шийдвэрийг хүлээн авсан бол.

(ii) ажил хийх боломжгүй хорих ялаар шийтгэгдэх эсхүл илүү хүнд шийтгэл хүлээсэн бол.

(iii) сэтгэцийн болон бие махбодийн эмгэгийн улмаас ажил үүргээ гүйцэтгэх чадваргүй болох нь тогтоогдсон, эсвэл ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа үүргээ зөрчсөн гэм буруутай нь тогтоогдсон бөгөөд зөвлөлийн дарга, гишүүнд нийцэхгүй бусад зөрчил гаргасан бол.

17 дугаар зүйл (огцруулах)

Дарга эсвэл зөвлөлийн гишүүн өмнөх зүйлд заасны аль нэгт нийцсэн тохиолдолд Засгийн газар уг гишүүнийг огцруулна.

18 дугаар зүйл (ажлын сахилга бат)

1. Дарга эсвэл зөвлөлийн гишүүн ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа мэдсэн байж болзошгүй нууцыг задруулахгүй. Энэ нь албан тушаалаа орхисны дараа ч хүчинтэй.

2. Дарга, зөвлөлийн гишүүн нь албан тушаал хашиж байхдаа аль нэг улс төрийн нам, улс төрийн бусад байгууллагын албан тушаалтан байх ёсгүй, улс төрийн ямар нэгэн үйл ажиллагаа явуулахгүй.

3. Орон тооны зөвлөлийн дарга эсвэл гишүүн нь албан тушаал хашиж байхдаа Засгийн газар зөвшөөрсөнөөс бусад тохиолдолд аливаа бизнесээс урамшуулал авах, эсхүл ашиг олох зорилгоор ямар нэгэн үйл ажиллагаа, бизнес эрхлэх ёсгүй.

19 дүгээр зүйл (цалин хөлс)

Зөвлөлийн дарга, гишүүдийн цалин хөлсийг хуулиар тусад нь тогтооно.

20 дугаар зүйл (хурал)

1. Дарга зөвлөлийг дуудаж хуралдуулна.

2. Зөвлөлийн дарга, түүний хоёр гишүүн эсвэл түүнээс дээш хүн оролцоогүй тохиолдолд зөвлөл хуралдаж, тогтоол гаргаж болохгүй.

3. Зөвлөлийн шийдвэрийг хуралдаанд оролцогчдын олонхийн саналаар гаргах бөгөөд санал тэнцсэн тохиолдолд дарга шийдвэр гаргана.

4. 2 дахь хэсгийн заалтыг хэрэглэхдээ дарга нь үүрэгт ажилдаа оролцох боломжгүй болсон тохиолдолд зөвлөлийн гишүүн 13 дугаар зүйлийн 4-р хэсэгт заасны дагуу даргална.

21 дүгээр зүйл (тамгын газар)

1. Зөвлөл нь зөвлөлийн захиргааны хэргийг эрхлэх тамгын газартай байна.

2. Тамгын газар нь Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, шаардлагатай албан хаагчидтай байна.

3. Ерөнхий нарийн бичгийн дарга зөвлөлийн даргын тушаалын дагуу тамгын газрын үйл ажиллагааг хянах болно.

4. Зөвлөлийн ажил үүргийг гүйцэтгэж буй албан тушаалтан нь ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа мэдсэн байж болзошгүй нууцыг задруулахгүй. Энэ нь түүнийг албан тушаалаа өгсөний дараа ч хамаарна.

22 дугаар зүйл (байцаагч хяналт шалгалт хийх талаар мэдээлэх)

Хэрэв албан тушаалтан энэ хууль, эсхүл холбогдон гарсан тушаалд заасны дагуу тушаал зөрчсөн үйлдэл хийсэн байж болзошгүй гэж үзвэл байцаагч энэ тухай зөвлөлд мэдээлнэ.

23 дугаар зүйл (байцаагчийн хяналт шалгалт)

1. Хэрэв байцаагч нь албан тушаалтан энэ хууль эсвэл холбогдон гарсан тушаалд заасны дагуу хууль зөрчсөн үйлдэл хийсэн гэж сэжиглэж, уг хэргийг шалгах гэж байгаа бол энэ талаар зөвлөлд мэдэгдэнэ.

2. Зөвлөл байцаагчаас өмнөх хэсэгт заасан хяналт шалгалтын явцыг тайлагнахыг хүсч, саналаа хэлж болно.

3. Хэрэв байцаагч нь 1 дэх хэсгийн шалгалтыг явуулж дуусгасан бол шалгалтын үр дүнг

цаг алдалгүй зөвлөлд тайлагнана.

24-р зүйл (байцаагчаар шалгуулах хүсэлт гаргах гэх мэт)

1. Хэрэв зөвлөл ямар нэг албан тушаалтан энэхүү хууль тогтоомжийг эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн үйлдэл хийсэн байж болзошгүй гэж үзвэл уг этгээдийг шалгуулах хүсэлт гаргаж болно.

2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан хяналт шалгалтыг явуулахдаа өмнөх зүйлийн 2 ба 3 дахь хэсгийн заалтуудад зохих өөрчлөлт хийж болно.

25 дугаар зүйл (Хамтарсан хяналт шалгалт)

23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн заалтын дагуу шаардлагатай гэж үзвэл зөвлөл нь энэхүү хууль ба холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн гэж үзвэл байцаагчтай хамтран шалгалт явуулж болно (Өмнөх зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу зохих өөрчлөлтийг хийсэн тохиолдлыг оруулна). Энэ тохиолдолд зөвлөл хамтран шалгалт явуулахаа байцаагчид мэдэгдэнэ.

26 дугаар зүйл (Сахилгын шийтгэл хүлээлгэх)

Хэрэв байцаагч албан тушаалтанд энэ хууль эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөний улмаас сахилгын арга хэмжээ авах гэж байгаа бол зөвлөлөөс урьдчилан зөвшөөрөл авах ёстой.

27 дугаар зүйл (Байцаагч сахилгын шийтгэлийн талаар хэвлэн нийтлэх)

1. Байцаагч нь албан тушаалтныг энэхүү хууль эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн үйлдэл хийсэн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан бол төрийн албан хаагчийн ажил үүргийн ёс зүйг сахилах шаардлагатай гэж үзвэл энэ талаар хэвлэн нийтэлж болно. (хувьцааны арилжааны талаар нийтлэх гэх мэт. 7 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан хувьцааны арилжааны улмаас хүртсэн сахилгын шийтгэлийн талаар гэх мэт).

2. Хэрэв байцаагч нь өмнөх хэсэгт заасан сахилгын шийтгэл ногдуулсан бол хэвлэн нийтлэхэд шаардлагатай гэж үзвэл зөвлөл өөрсдийн саналаа нэмж оруулж болно.

28 дугаар зүйл (зөвлөлийн хянан шалгах ажиллагаа)

1. 22 дугаар зүйлд заасан тайлангаар мэдэгдэл гаргасан, эсхүл зөвлөл шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд зөвлөл нь энэ хууль, эсхүл холбогдон гарсан тушаалыг зөрчсөн байж болзошгүй албан тушаалтны ажил үүргийн ёс зүйг сахиулах зорилгоор үйл ажиллагааг нь шалгах шийдвэр гаргаж болно. Энэ тохиолдолд зөвлөл нь тухайн албан хаагчийг шалгах гэж буй байцаагчийн санал, дүгнэлтийг урьдчилан сонсоно.

2. Хэрэв зөвлөл өмнөх хэсэгт заасан шийдвэрийг гаргасан бол байцаагчид энэ тухай мэдэгдэнэ.

3. Хэрэв байцаагч нь өмнөх хэсэгт заасан мэдэгдлийг хүлээн авбал Зөвлөлөөс явуулж буй хяналт шалгалтанд хамтран ажиллана.

4. Хэрэв байцаагч нь энэ зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан мэдэгдлийг хүлээн авч, 1 дэх хэсэгт заасан хяналт шалгалт хийх албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах болсон бол байцаагч нь зөвлөлтэй урьдчилан зөвлөлдөнө. Гэхдээ дараах зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан сахилгын шийтгэл ногдуулах зөвлөмж авсан, эсхүл 31 дүгээр зүйлд заасны дагуу мэдэгдэл хүлээн авсан тохиолдолд хамаарахгүй.

29 дүгээр зүйл (Сахилгын шийтгэлийн зөвлөмж)

1. Зөвлөл өмнөх зүйлд заасан хяналт шалгалтын дүнд байцаагч сахилгын арга хэмжээ авах нь зүйтэй гэж үзвэл байцаагчид сахилгын арга хэмжээ авахыг зөвлөж болно.

2. Байцаагч нь өмнөх хэсэгт заасан зөвлөмжийн дагуу авсан арга хэмжээг зөвлөлд тайлагнана.

30 дугаар зүйл (Зөвлөлөөс авах сахилгын шийтгэл)

Хэрэв зөвлөл 28 дугаар зүйлд заасан хяналт шалгалтын дүнд албан тушаалтанд сахилгын шийтгэл оногдуулах шаардлагатай гэж үзвэл зөвлөл өөрөө албан тушаалтанд сахилгын шийтгэлийг үүсгэж болно.

31 дүгээр зүйл (Хяналт шалгалтын үр дүн болон сахилгын шийтгэлийн тухай мэдэгдэл)

Хэрэв зөвлөл 28 дугаар зүйлд заасан хяналт шалгалтыг дуусгасан эсвэл өмнөх зүйлд заасны дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулсан бол сахилгын шийтгэлийн агуулгыг байцаагчид мэдэгдэнэ.

32 дугаар зүйл (Сахилгын шийтгэлийн тоймыг зөвлөлөөс нийтлэх)

Зөвлөл нь 30 дугаар зүйлд заасны дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулж, албан тушаалтны ажил үүргийн ёс зүйг сахиулахад зайлшгүй шаардлагатай гэж үзвэл сахилгын шийтгэлийн тоймыг нийтэлж болно.

33 дугаар зүйл (Эрүүгийн шүүхтэй холбоотой тусгай заалт)

Төрийн албаны тухай хуулийн 85 дугаар зүйлд зааснаар энэхүү хууль тогтоомж эсхүл холбогдон гарсан тушаалд заасныг зөрчсөн үйлдэлд холбогдох сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны талаарх заалтыг хэрэглэхдээ мөн зүйлд заасан " Үндэсний боловсон хүчний газар"-ыг "Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөл" -өөр сольж ойлгоно.

34 дүгээр зүйл (Нууцыг хадгалах үүрэг бүхий тусгай заалт)

Зөвлөлөөс явуулсан хяналт шалгалтын талаар Төрийн албаны тухай хуулийн 100 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсгийн заалтыг хэрэглэхдээ "Үндэсний боловсон хүчний газар" гэсэн нэр томьёо, мөн тухайн хэсэгт байгаа "хяналт шалгалт, сонсгол" гэсэн нэр томьёонуудыг "Төрийн албаны ёс зүйн үндэсний зөвлөл" ба "хяналт шалгалт" -аар тус тус солино.

35 дугаар зүйл (Холбогдох захиргааны байгууллагуудад хамтран ажиллах хүсэлт гаргах)

Зөвлөл нь шаардлагатай гэж үзвэл бусад холбогдох захиргааны байгууллагын дарга нараас материал, мэдээллээр хангаж хамтран ажиллахыг хүсч болно.

36 дугаар зүйл (Үндэсний боловсон хүчний газрын дүрмийг батлах хүсэлт)

Зөвлөл нь Үндэсний боловсон хүчний байгууллагаас харьяаллын дагуу холбогдох асуудлаар дүрэм гаргахыг хүсч болно.

37 дугаар зүйл (Үндэсний боловсон хүчний газраас тайлан сонсох гэх мэт)

Хэрэв Үндэсний боловсон хүчний газар боловсон хүчний удирдлагад шударга ёсыг хангах шаардлагатай гэж үзвэл зөвлөлөөс тайлан тавьж өгөхийг хүсч эсвэл саналаа зөвлөлд хүргүүлж болно.

38 дугаар зүйл (Үндэсний боловсон хүчний байгууллагын дүрэмд шилжүүлэх)

Зөвлөлийн талаар энэ бүлэгт зааснаас гаднах асуудлыг Үндэсний боловсон хүчний газрын дүрмээр тогтооно.

ТАВДУГААР БҮЛЭГ

ЁС ЗҮЙН ХЯНАЛТЫН АЖИЛТАН

39 дүгээр зүйл.

1. Албан тушаалтны үүрэгт хамаарах ёс зүйг сахиулахын тулд Засгийн газрын дэргэд байгуулагдсан байгууллага, Засгийн газрын удирдлага дор захиргааны хэргийг хариуцдаг байгууллагууд, Аудитын зөвлөл, бусад захиргааны байгууллага (цаашид "захиргааны байгууллага гэх мэт" гэх) бүр хуулийн заалтад үндэслэн харьяаллын дагуу ёс зүйн хяналтын ажилтантай байна.

2. Ёс зүйн хяналтын ажилтан нь зөвлөлийн зааврын дагуу захиргааны байгууллага гэх мэтэд харьяалагдах албан хаагчдад ажил үүргийнхээ ёс зүйг сахих талаар шаардлагатай заавар, зөвлөгөө өгч, тэдний үүрэгт хамаарах ёс зүйг сахиулах тогтолцоог зохион байгуулна.

ЗУРГААДУГААР БҮЛЭГ

БУСАД ЗААЛТ

40 дүгээр зүйл.

Хүчингүй болгосон.

41 дүгээр зүйл (Үндэсний ойн аж ахуйн төслүүдийг хэрэгжүүлж буй корпорацид ажилладаг албан тушаалтнууд болон зарим захиргааны байгууллагуудын албан тушаалтнуудад холбогдох тусгай арга хэмжээ)

1. Улсын үндэсний ойн аж ахуйн төслүүдийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг корпорацид ажилладаг албан тушаалтнуудын цалин хөлсний талаар тусгай арга хэмжээний тухай хуульд заасан албан хаагчид болон зарим захиргааны байгууллагын албан тушаалтанд (Үндэсний боловсон хүчний байгууллагын дүрмээр тогтоосон удирдах болон хяналтын албан тушаал эрхэлдэг албан тушаалтнаас бусад) IV бүлгийн заалт хамаарахгүй.

2. Нэгдсэн захиргааны байгууллагын хөдөлмөрийн харилцааны тухай хуулийн (1948 оны 257 тоот хууль) 2 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт заасан албан тушаалтнуудад 37 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1 дэх заалтыг хэрэглэхдээ энэ хуулийн IV бүлгийн заалтыг хэрэглэнэ. Уг хуулийн 37 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1 дэх зүйлд заасан "3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгээс 3-2 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэг" гэсэн нэр томьёо, "17 дугаар зүйл, 17-2 дугаар зүйл" гэсэн нэр томьёо, "84 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг, 84-2 дугаар зүйл" гэсэн нэр томьёо, "100 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэг" гэсэн нэр томьёонуудыг "3 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгээс 4 дэх хэсэгт" (Албан тушаалтны үүрэгт хамаарах ёс зүйг сахихтай холбогдсон асуудлыг оруулаагүй тохиолдолд) "17 дугаар зүйл" (Албан тушаалтны үүрэгт хамаарах ёс зүйг сахихтай холбогдсон асуудлыг оруулаагүй тохиолдолд) "84 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг" (Төрийн албаны ёс зүйн хуулийг (Хууль № 129 о f 1999) зөрчсөн холбогдох заалтыг тооцохгүй эсвэл энэ хуультай холбоотой гарсан тушаалуудыг тооцохгүй (мөн хуулийн 5 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасан албан ёсны удирдамж, мөн зүйлийн 4 дэх хэсэгт заасан журам орно)), "100-р зүйлийн 4 дэх хэсэг" (17-2 дугаар зүйлд заасны дагуу эрх бүхий байгууллагад шилжсэн Төрийн албаны ёс зүйн зөвлөлөөс явуулсан хяналт шалгалтын талаарх мэдээллийг оруулаагүй тохиолдолд) гэж тус тус сольж ойлгоно.

42 дугаар зүйл. (Тусгай корпорациудын авах арга хэмжээ гэх мэт)

1. Хуулиар шууд тогтоосон хуулийн этгээд, тусгай хуулийн дагуу тусгай байгуулалтын заалтаар байгуулагдсан хуулийн этгээд (Дотоод хэрэг ба харилцаа холбооны яам байгуулах тухай хуулийн (1999 оны 91 тоот хууль) 4 дүгээр зүйлийн 15 дахь хэсэгт заасан заалтыг хэрэглээгүй тохиолдолд), нэгдсэн захиргааны байгууллагын тухай ерөнхий дүрмийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан боловч тодорхой заагдаагүй нэгдсэн захиргааны агентлаг, Засгийн газрын тушаалаар бусад хуулийн этгээд ба тэдэнтэй дүйцэхүйц хүмүүс, хуулийн этгээдийн захирлууд, ажилтнууд болон бизнес эрхэлж буй бусад этгээдийгхууль тогтоомжийн дагуу төрийн үйлчилгээ эрхэлж байгаа гэж үзнэ. Энэ нь засгийн газраас санхүүждэг хуулийн этгээдийг бий болгох үндэс суурийг бүрдүүлдэг (цаашид "тусгай корпорациуд г.м" гэх). Эдгээр тусгай корпорацийн ажиллагсдын ажил үүргийн ёс зүйг сахиулахад шаардагдах арга хэмжээг энэ хуулийн дагуу төр, захиргааны байгууллагуудын авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээтэй дүйцэхүйц хэмжээгээр авна.

2. Яам, агентлаг бүрийн дарга нар өмнөх хэсэгт заасны дагуу дээр дурдсан харъяа бүхий тусгай корпорациудад хяналт тавьж болно.

3. Зөвлөл нь 1 дэх хэсэгт заасны дагуу яам, агентлаг бүрийн даргаас тусгай корпорациудын авсан арга хэмжээний талаарх тайланг авах, шаардлагатай хяналтын арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэх хүсэлт гаргаж болно.

43 дугаар зүйл. (Орон нутгийн засаг захиргааны арга хэмжээ гэх мэт)

Орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагын тухай хуулийн (2003 оны 118 тоот) 2 дугаар

зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан орон нутгийн засаг захиргаа, тодорхой заасан орон нутгийн харьяа байгууллагууд албан тушаалтны ажил үүргийн ёс зүйг сахиулахдаа энэ хуулийн дагуу төрийн захиргааны байгууллагатай дүйцэхүйц байдлаар шаардлагатай арга хэмжээг авахыг эрмэлзнэ.

44 дүгээр зүйл. (Энэ хуулийн хариуцах хүрээ)

“ байгууллагуудаар хийлгэхээс бусад тохиолдолд харъяалах эрхтэй.

45 дугаар зүйл. (Засгийн газрын тушаалд шилжүүлэх)

Энэхүү хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой шаардлагатай асуудлуудыг (IV бүлгийг эс тооцвол) энэ хуульд зааснаас гадна Зөвлөлийн дүгнэлтийг сонссоны дараа Засгийн газрын тушаалаар тогтооно.

46 дугаар зүйл. (Шийтгэх заалт)

18 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, 21 дүгээр зүйлийн 4 дэх хэсгийг зөрчиж нууц задруулсан этгээдэд 2 жилээс дээшгүй хугацаагаар хорих ял, 1.000.000 иенээс ихгүй торгууль ногдуулна.

ТАЙВАНЬ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТУХАЙ ХУУЛЬ²⁶⁶

(Албан бус орчуулга)

1 дүгээр зүйл

Төрийн албан хаагчид өргөсөн тангарагтаа үнэнч байж, шударга ёсыг баримтлан ажиллаж, хууль, дүрмийн дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэх ёстой.

2 дугаар зүйл

Түшмэл нь өөрийн удирдлагын хүрээнд ахлах түшмэлээс гаргасан тушаалыг биелүүлэх үүрэгтэй. Гэхдээ захирагдах албан тушаалтан нь ахлах түшмэлийн шууд захиргаанд байх ба шаардлагатай бол ахлах түшмэл нь доод албан тушаалтанд үүрэг даалгавар өгөх боломжтой.

3 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчдын хоёр өөр түвшний албан тушаалтанд нэгэн зэрэг үүрэг даалгавар олгогдох үед дээд шатны албан тушаалтны өгсөн үүрэг даалгаврыг түрүүлж гүйцэтгэнэ.

4 дүгээр зүйл

Төрийн албан хаагчид нь төрийн байгууллагын нууцыг бүрэн хамгаалах үүрэгтэй.

5 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид шударга, авлигаас ангид, хянамгай, хичээнгүй, хараат бус байх ёстой ба шунахай сэдэл, үрэлгэн байдал, завхайрал, мөрийтэй тоглоом зэрэг зохисгүй үйлдлээс ангид байх ёстой.

6 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэхдээ эрх мэдлээ аливаа хувийн эрх ашгийн төлөө ашиглахыг хориглоно.

7 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ ажил хэрэгч байхыг хичээх ёстой бөгөөд хамтран ажиллагсдадаа туслах, эсвэл шалтгаангүйгээр туслахаас татгалзахгүй байх ёстой.

8 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагч тухай ажлын байранд томилогдсон томилгооны бичгийг хүлээн авсны дараа нэг сарын дотор орно. Гэхдээ хууль ёсны хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол түр болно.

9 дүгээр зүйл

Ажлын шугамаар томилолтонд явсан төрийн албан хаагчид томилолтын хугацааг дуусмагц

²⁶⁶ <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=S0020038>

шууд ирэх ба хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол хамгийн ихдээ 7 хоногийн дотор буцаж ирнэ.

10 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид дээд албан тушаалтны зөвшөөрөлгүйгээр ажлын байрыг орхиж явах эрхгүй; энэ нь бизнес аялалд явж байгаа хүмүүст мөн адил хамаарна.

11 дүгээр зүйл

Төрийн албан хаагчид хуульд заасан ажлын цагийн хуваарийн дагуу ажиллах бөгөөд хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр ажлаас хоцрох, эрт тарахыг хориглоно. Төрийн албан хаагчид хөдөлмөрийн хуваарийн дагуу долоо хоног бүр албан ёсоор амралтын өдрүүдээр хоёр өдөр амарна. Үйл ажиллагааны онцгой шинж чанартай байгууллагууд ээлжлэн ажиллах боломжтой.

12 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид зайлшгүй хүндэтгэн үзэх шалтгаан (хурим, оршуулга, өвчин, төрөлт) болон хууль ёсны шалтгаанаас бусад тохиолдолд чөлөө хүсэхгүй.

Төрийн албан хаагчдын амралтын хуваарийг тэдгээрийн хүсэлтийг харгалзан тогтооно.

13 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид арилжааны болон дамын наймаа эрхэлж болохгүй. Гэхдээ хөдөө аж ахуй, аж үйлдвэрт хөрөнгө оруулах зэргээр энэ төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлж болно. Төрийн албан хаагч нь өөрийн эрх мэдэл, төсвийн хөрөнгө, нууц мэдээллийг ашиг олох зорилгоор ашиглахыг хориглоно. Үүнийг зөрчвөл Эрүүгийн хуулийн 130 дугаар зүйлд заасны дагуу шийтгэнэ.

14 дүгээр зүйл

Хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албан хаагч өөрийн эрхэлж буй албан тушаалаас өөр төрийн албан тушаалд болон аж ахуйн нэгжид зэрэгцэн ажиллаж болохгүй.

14-1 дүгээр зүйл

Төрийн албан хаагчид ажлаас халагдсанаас хойш гурван жилийн дотор, огцорсноосоо хойш таван жилийн хугацаанд өмнөх албан тушаалтайгаа шууд холбоотой ашгийн төлөө байгууллагад дээд албан тушаал эрхлэх, мөн хувьцаа эзэмших ёсгүй.

14-2 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагч нь Агентлагийн даргын зөвшөөрлөөр ашгийн төлөө бус аж ахуйн нэгж, байгууллагад зэрэгцэн албан тушаал хашиж, цалин авч болно. Агентлагийн даргыг эрх бүхий байгууллагаас батална.

14-3 дугаар зүйл

Үйлчилгээний агентлагийн зөвшөөрөл авсан төрийн албан хаагч багшлах, эрдэм шинжилгээний ажил эрхлэх, ашгийн төлөө бус аж ахуйн нэгж, байгууллагад ажиллаж болно.

15 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид доод албан тушаалтнуудыг ажилд зуучлах, санал болгохыг хориглох ба энэ талаар дээд албан тушаалтаас хүсэхийг мөн хориглоно.

16 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид аливаа ажил үүрэгт оролцож байгаа эсэхээс үл хамааран эд хөрөнгө хандивлах эрхгүй. Төрийн албан хаагчид ямар нэгэн бэлэг хүлээн авах эрхгүй.

17 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэхдээ хувийн ашиг сонирхлыг хамарсан үйл явдалд оролцох нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд татгалзах ёстой.

18 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид шалгалт, мөрдөн байцаалт зэрэг үйл ажиллагааг ашиглан орон нутгийн

албан тушаалтнууд, ард иргэдээс үзвэр үйлчилгээ, бэлэг авахыг хориглоно.

19 дүгээр зүйл

Төрийн албан хаагчид ажил үүргийнхээ хэрэгцээнээс бусад шалтгаанаар нийтийн өмч болон төсвийн хөрөнгийг ашиглахыг хориглоно.

20 дугаар зүйл

Төрийн албан хаагчид харьяалагдах аливаа баримт бичиг, эд зүйлийг үнэнч, шударгаар хадгалж, гэмтээх, солихыг хориглоно.

21 дүгээр зүйл

Төрийн албан хаагчид ажил үүрэгтэй нь холбогдсон хүмүүст хувийн зээл авахад туслах, хувийн зээл олгох, харилцан ашигтай гэрээ байгуулахыг хориглоно.

22 дугаар зүйл

Энэ хуулийг зөрчсөн төрийн албан хаагчдыг Эрүүгийн хуулийн дагуу шийтгэнэ.

22-1 дүгээр зүйл

Энэ хуулийн 14 дүгээр зүйлийн аль нэгийг зөрчсөн төрийн албан хаагчид хоёр жилээс дээшгүй хугацаагаар хорих ял оноох эсвэл 1 сая TWD-ын торгууль ногдуулна. Өмнөх хэсэгт дурдсан гэмт хэргийг үйлдсэн хүмүүсийн орлогын хураана.

23 дугаар зүйл

Хэрэв төрийн албан хаагч энэ хуулийг зөрчсөнийг түүний шууд удирдлага, хариуцсан албан тушаалтан мэдсэн хэдий ч хуулийн дагуу шийдвэрлээгүй бол тухайн хариуцсан албан тушаалтанд мөн адил хариуцлага тооцно.

24 дүгээр зүйл

Энэ хууль нь цалин хөлс авдаг төрийн албан хаагчид болон төсвийн байгууллагын бусад үйлчилгээний ажилтнуудад мөн хамаарна.

25 дугаар зүйл

Энэ хуулийг баталсан өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.

UIH.MN
СҮДАЛГААНЫ САН

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- Төрийн албаны үнэт зүйл: Тулгамдаж буй асуудлууд судалгааны тайлан. Удирдлагын академи. УБ хот. 2018 он.
- Ёс зүйн гарын авлага УБ хот. 2006 он.
- Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан УБ хот. 2019 он.
- Ёс зүйн менежмент, ашиг сонирхлын зөрчлөөс сэргийлэх. Удирдлагын академи УБ хот. 2019 он
- Act on the Prevention of Corruption and the Establishment and Management of the Anti-Corruption and Civil Rights Commission. Act No. 8878, Feb. 29, 2008. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.
- Act on the Protection of Public Interest Whistleblowers. Act No. 10472, Mar. 29, 2011. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.
- Administrative Appeals Act. Wholly Amended by Act No. 9968, Jan. 25, 2010. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.
- Act on Prohibition of False Claims for Public Funds and Recovery of Illicit Profits. Act No. 16323, Apr. 16, 2019. <https://www.acrc.go.kr/en/index.do> Хандалт: 2021.04.12.
- Public Service Ethics Act. Act No. 12946, Dec. 30, 2014. https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=33394 Хандалт: 2021.04.08.
- Code of Conduct for Public Officials. Presidential Decree No. 17906, Feb. 18, 2003. <https://www.law.go.kr/> Хандалт: 2021.04.08.
- Засгийн газрын Төрийн албаны ёс зүйн хорооны цахим хуудас (Government Ethics Committee).
- <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=S0020038>
- <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/hourei/data/npsea.pdf>

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН