

ЗАСГИЙН ГАЗРЫН ХЭРЭГ ЭРХЛЭХ ГАЗРЫН ДАРГА,
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГЫН
ХАМТАРСАН ТУШААЛ

2019 оны 4 дүгээр
сарын 01-ний өдөр

Дугаар 34/31

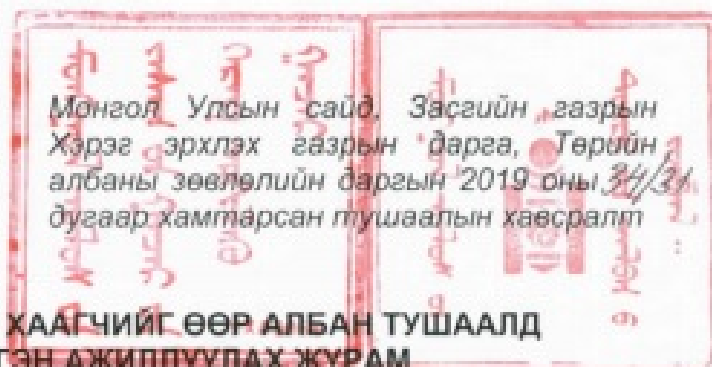
Улаанбаатар
хот

Журам батлах тухай

Төрийн албаны тухай хуулийн 44.5, Засгийн газрын 2019 оны 35 дугаар тогтоол, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 11 дүгээр тогтоолыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

"Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам"-ыг хавсралт ёсоор баталсугай.





ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙГ ӨӨР АЛБАН ТУШААЛД ШИЛЖҮҮЛЭХ, СЭЛГЭН АЖИЛЛУУЛАХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1.Энэ журмын зорилго нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахтай холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

1.2.Төрийн байгууллагын ажлын ачааллыг зохицуулах, төрийн албанд ажиллаж туршлага хуримтлуулсан албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг үр өгөөжтэй ашиглах, дадлага, туршлагыг нь бусдад эзэмшүүлэх, ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх нөхцөл байдлаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор төрийн жинхэнэ албан хаагчийг шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахад энэ журмыг баримтална.

1.3.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах хэрэгцээ, шаардлага, ажлын байрны талаарх мэдээллийн санг дараахь байдлаар хөтөлнө:

1.3.1.Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар төрийн захиргааны төв, төрийн захиргааны байгууллага болон нутгийн захиргааны байгууллагын;

1.3.2.Төрийн албаны зөвлөл Улсын Их Хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллагын.

1.4.Энэ журамд зааснаас бусад зорилгоор төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр байгууллага, албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахыг хориглоно.

1.5.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг адил төрлийн албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулна.

1.6.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахад эрхэлж байгаа албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, цалин хөлс, зэрэг дэвийг бууруулахгүй.

Хоёр. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулах

2.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан ажлын зайлшгүй шаардлагыг үндэслэн түүнтэй тохиролцон төрийн албаны нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад тэдгээрийн удирдлагын хооронд харилцан тохиролцсоны дагуу шилжүүлэн ажиллуулж болно. Төрийн жинхэнэ албан хаагчтай харилцан тохиролцсон тухай баримтыг бичгээр үйлдэж баталгаажуулсан байна.

2.2.Албан ажлын зайлшгүй шаардлага гэдгийг Төрийн албаны тухай хуулийн 44.1 дэх хэсгийн тайлбарт дурдсанаар ойлгоно.

2.3.Тухайн байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил нэг албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчийг удирдлагын санаачилгаар төрийн албаны нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад тэдгээрийн удирдлагын хооронд харилцан тохиролцсоны дагуу шилжүүлэн ажиллуулж болно.

2.4.Төрийн албаны тухай хуулийн 44.6-д зааснаар гэрч, хохирогчийг хамгаалах арга хэмжээнд хамрагдсан албан хаагчийг түүнтэй тохиролцож төрийн нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад шилжүүлэн ажиллуулж болно.

2.5.Төрийн жинхэнэ албан хаагч өөрөө хүсвэл энэ журмын 2.1-д заасан үндэслэлээр төрийн өөр байгууллагад шилжин ажиллах хүсэлтээ байгууллагын удирдлагад гаргаж болно.

Гурав. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд сэлгэн ажиллуулах

3.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөрийнх нь зөвшөөрснөөр төрийн байгууллага, эсхүл тухайн байгууллагын нэгж хооронд тэдгээрийн удирдлагын харилцан тохиролцсоны дагуу 3 сараас 2 жил хүртэл хугацаагаар сэлгэн ажиллуулж болно.

3.2.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг үр өгөөжтэй ашиглах, дадлага, туршлагыг нь бусдад эзэмшүүлэх, бусдын туршлагаас суралцуулах, ажил сайжруулах болон ашиг сонирхлын зөрчил үүсэхээс сэргийлэх зорилгоор өөр албан тушаалд сэлгэн ажиллуулна.

3.3.Анх илгээсэн төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн өөрийнх нь зөвшөөрснөөр сэлгэн ажилуулж байгаа байгууллага сэлгэн ажиллуулах хугацааг 1 жил хүртэл хугацаагаар сунгаж болно.

3.4.Сэлгэн ажиллуулахдаа тухайн албан хаагчийн мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, ёс зүй, туршлага, ажлын үр дүн, ашиг сонирхол болон бусад нөхцөлийг харгалзан үзнэ.

3.5.Сэлгэн ажиллуулах албан хаагчийг анх илгээсэн байгууллага болон сэлгэн ажиллуулж байгаа байгууллага хооронд гэрээ байгуулна. Гэрээнд тухайн албан хаагчийн ажиллах хугацаа, хариуцан гүйцэтгэх ажлын чиг үүрэг, ажиллах хугацааны цалин хөлс, орон байрны болон бусад зардал, хүлээх хариуцлага, ажлын эцсийн үр дүнг үнэлж дүгнэх зэрэг асуудлыг тодорхой тусгах бөгөөд гэрээнд төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагч гарын үсэг зурж баталгаажуулна.

3.6.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сэлгэн ажиллуулах асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулийн 44.2-т заасны дагуу өөрийнх нь зөвшөөрлийн үндсэн дээр шийдвэрлэнэ. Төрийн жинхэнэ албан хаагчтай сэлгэн ажиллуулах талаар зөвшөөрсөн баримтыг бичгээр үйлдэж баталгаажуулсан байна.

3.7.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн жинхэнэ албаны хүрээнд салбар харгалзахгүйгээр сэлгэн ажиллуулж болно.

3.8. Сэлгэн ажиллуулах хугацаа дууссан төрийн жинхэнэ албан хаагчийг урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь шууд үргэлжлүүлэн ажиллуулна. Хэрэв төрийн жинхэнэ албан хаагч зөвшөөрсөн тохиолдолд төрийн албаны адил ангилал, зэрэглэлийн өөр албан тушаалд томилж болно.

3.9.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сэлгэн ажиллах хугацаанд анх илгээсэн байгууллага, нэгж татан буугдсан, өөрчлөн байгуулагдсаны улмаас тухайн албан тушаалын орон тоо хасагдсан бол тухайн байгууллагын харьяалах дээд шатны байгууллага, эсхүл чиг үүргийг шилжүүлэн авсан байгууллага урьд эрхэлж байсан албан тушаалтай адил ангилал, зэрэглэлийн ажлын байраар хангах үүрэгтэй.

Дөрөв. Хориглох зүйл

4.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөртэй нь тохиролцолгүйгээр дараахь тохиолдолд шилжүүлэн ажиллуулахыг хориглоно:

- 4.1.1.ээлжийн амралттай;
- 4.1.2.захиргааны чөлөөтэй;
- 4.1.3.жирэмсний болон амаржсаны дараахь амралттай болон хүүхэд асрах чөлөөтэй;
- 4.1.4.тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрэхэд 1 жил дутуу;
- 4.1.5.хууль тогтоомжид заасан бусад тохиолдол.

Тав. Бусад

5.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахад тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаж байгаа тохиолдолд сонгон шалгаруулалт явуулахгүй.

5.2.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахад тухайн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг шилжүүлж, сэлгэн ажиллуулж байгаа байгууллага хариуцна. Тухайн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг анх илгээсэн төрийн байгууллагад ажиллаж байсан нөхцөлөөс дордуулахгүй.

5.3.Энэ журмыг зөрчсөнтэй холбогдон гарсан маргааныг Төрийн албаны тухай хуулийн 75.6-д заасны дагуу хянан шийдвэрлэнэ.

5.4.Энэ журмыг зөрчсөн албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу хариуцлага ногдуулна.