



Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар
Засгийн газрын Хяналт хэрэгжүүлэх газар



ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН

/Албан хэрэгцээнд зориулав./

Улаанбаатар хот
2025 он

АЖЛЫН ХЭСГИЙН БҮРЭЛДЭХҮҮН

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж, дүгнэлт зөвлөмж боловсруулах Ажлын хэсгийг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Тэргүүн дэд даргын 2024 оны 309 дугаартай тушаалын дагуу байгуулж, үнэлгээг дараах бүрэлдэхүүнтэй хийж гүйцэтгэв.

Ажлын хэсгийн ахлагч:

П.Сарангэрэл	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Засгийн газрын хүний нөөцийн газрын дарга

Ажлын хэсгийн гишүүд:

Б.Ундрал	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Засгийн газрын хүний нөөцийн газрын Хүний нөөцийн удирдлагын хэлтсийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч
Д.Үүрийнтуяа	Засгийн газрын хяналт хэрэгжүүлэх газрын Үнэлгээ, мониторингийн багийн ахлахын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч
Б.Аз	Засгийн газрын хяналт хэрэгжүүлэх газрын Хуулийн багийн Зөвлөхийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч
М.Наранцэцэг	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Засгийн газрын хүний нөөцийн газрын Хүний нөөцийн удирдлагын хэлтсийн мэргэжилтэн
Д.Номинчимэг	Төрийн бүтээмжийн үндэсний хорооны ажлын албаны шинжээч
У.Өнөрмаа	Төрийн бүтээмжийн үндэсний хорооны ажлын албаны мэргэжилтэн
Ө.Баясгалан	“Шинэ сэргэлтийн бодлогын хурдасгуур төв” УТҮГ-ын Ногоон, бүтээмжтэй хөгжлийн бодлогын газрын төслийн менежер
А.Ганцэцэг	“Шинэ сэргэлтийн бодлогын хурдасгуур төв” УТҮГ-ын Ногоон, бүтээмжтэй хөгжлийн бодлогын газрын мэргэжилтэн

Ажлын хэсгийн нарийн бичиг:

Т.Сувдмаа	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Засгийн газрын хүний нөөцийн газрын Хүний нөөцийн удирдлагын хэлтсийн ахлах шинжээч

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж, дүгнэлт зөвлөмж боловсруулах Ажлын хэсэгт Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Засгийн газрын Хүний нөөцийн газрын албан хаагчид болон Засгийн газрын хяналт хэрэгжүүлэх газрын даргын 2024 оны 11 дүгээр сарын 22-ны өдрийн А/158 дугаар тушаалаар байгуулагдсан Дэд ажлын хэсгийн гишүүд дэмжлэг үзүүлж оролцов.

Ажлын хэсэгт Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн Эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан С.Нарантунгалаг мэргэжлийн арга зүйгээр хангаж, дэмжлэг үзүүлж ажиллалаа.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН

АГУУЛГА

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ	4
ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ	7
УДИРТГАЛ	11
НЭГ. ТӨЛӨВЛӨХ ҮЕ ШАТ	12
1.1. Үнэлгээ хийх шалтгаан	12
1.2. Үнэлгээ хийх хүрээ	12
1.3. Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт	12
1.4. Харьцуулах хэлбэр	13
1.5. Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол	13
1.6. Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох	13
ХОЁР. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТ	14
ГУРАВ. ҮНЭЛЭХ ҮЕ ШАТ	16
I ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБА	16
Нэгдүгээр бүлэг. Нийтлэг үндэслэл	16
Хоёрдугаар бүлэг. Төрийн албаны эрхэм зорилго, ангилал, зарчим, стандарт, санхүүжилт	23
Гуравдугаар бүлэг. Төрийн албан тушаалын ангилал, төрөл, төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэл	32
Дөрөвдүгээр бүлэг. Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа болон төрийн бусад албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, төрийн жинхэнэ албан тушаалын зэрэг дэв	37
II ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБАН ТУШААЛД ТАВИХ ШААРДЛАГА, ТӨРИЙН АЛБАН ТУШААЛД ТОМИЛОХ ЖУРАМ, ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШАЛГАЛТ	40
Тавдугаар бүлэг. Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага	40
III ХЭСЭГ. ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН ТАНГАРАГ, НИЙТЛЭГ ҮҮРЭГ, ЭРХ, ХОРИГЛОХ ЗҮЙЛ, ХЭМ ХЭМЖЭЭ	95
Наймдугаар бүлэг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг	95
Есдүгээр бүлэг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйл	96
Аравдугаар бүлэг. Ёс зүйн хэм хэмжээ	109
Арван нэгдүгээр бүлэг. Нийтлэг үндэслэл	109
Арван хоёрдугаар бүлэг. Шагнал, мөнгөн урамшуулал	133
V ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ, ҮР ДҮН	135
Арван гуравдугаар бүлэг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, олон нийтийн хяналт	135
VI ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЦАЛИН ХӨЛС, НӨХӨХ ТӨЛБӨР, ТУСЛАМЖ, НИЙГМИЙН БАТАЛГАА	152
Арван дөрөвдүгээр бүлэг. Төрийн албан хаагчид олгох цалин хөлс	152
Арван тавдугаар бүлэг. Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр	173

Арван зургаадугаар бүлэг. Төрийн албан хаагчид олгох тусламж.....	178
Арван долоодугаар бүлэг. Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа	180
Арван наймдугаар бүлэг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгаа	186
VII ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТАЛААРХ ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН БҮРЭН ЭРХ.....	192
Хорьдугаар бүлэг. Засгийн газрын бүрэн эрх	192
Хорин хоёрдугаар бүлэг. Маргаан хянан шийдвэрлэх.....	210
Хорин гуравдугаар бүлэг. Бусад зүйл.....	216
ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ.....	217
АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ	239

**ХАВСРАЛТ 1: Төрийн албаны хуулийн харьцуулалт /Олон улсын туршлагаас/
ХАВСРАЛТ 2: Төрийн албан хаагчдаас түүврийн аргаар авсан цахим судалгаа
ХАВСРАЛТ 3: Төрийн албаны тухай хуулийн бүлэг, зүйл, заалтын хүрээнд
хийсэн дүн шинжилгээний нэгтгэл**

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 2. 1 Төрийн албан хаагчдын тоо, оноор	24
Хүснэгт 2. 2 Төрийн албан хаагчдын тоо, ангилал.....	25
Хүснэгт 2. 3 Олон улсын харьцуулалт.....	28
Хүснэгт 3. 1 ОУ-ын харьцуулсан судалгаа, төрийн албан хаагчдын ангилал.....	32
Хүснэгт 4.1 ТАЗ-өөс санал өгсөн байдал, хугацаагаар.....	37
Хүснэгт 5. 1 Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага	41
Хүснэгт 5. 2 Төрийн албаны шаардлага хангасан албан хаагч, албан тушаалын ангилалаар	44
Хүснэгт 5. 3 Төрийн албаны тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлт (2023-06-16).....	45
Хүснэгт 5. 4 Төрийн захиргааны албан хаагчийн сул орон тоог ТЖАХ-аас нөхсөн байдал	45
Хүснэгт 5. 5 Төрийн захиргааны албан хаагчийн сул орон тоог нөөцөөс нөхсөн байдал...	46
Хүснэгт 5. 6 Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд дүйцүүлсэн байдал	46
Хүснэгт 5. 7 ТАЗ-өөс батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолт, сүүлийн 5 жилээр.....	48
Хүснэгт 5. 8 Албан тушаалын тодорхойлолт шинэчилж, боловсруулах хугацаа	49
Хүснэгт 5. 9 Удирдлагын академийн сургалтын ажлын ачаалал.....	52
Хүснэгт 5. 10 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	55
Хүснэгт 5. 11 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	57
Хүснэгт 6. 1 Төрийн захиргааны албан тушаалд тавих тусгай шаардлага	58
Хүснэгт 6. 2 Тусгай шалгалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	60
Хүснэгт 6. 3 Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулсан тусгай шалгалт	68
Хүснэгт 6. 4 Төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог төрийн албан хаагчдаас нөхсөн байдал.....	69
Хүснэгт 6. 5 Чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын чиглэл	75
Хүснэгт 6. 6 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	84
Хүснэгт 6. 7 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	85
Хүснэгт 7. 1 Ерөнхий болон тусгай шалгалтын агуулга, төрөл	89
Хүснэгт 7. 2 Тусгай шалгалт өгсөн байдал, нөхөгдөөгүй сул орон тоо (2023)	90
Хүснэгт 7. 3 Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад орсон, нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн тоо	92
Хүснэгт 7. 4 Нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс төрийн албанд томилогдож ажилласан байдал	92
Хүснэгт 7. 5 Хуулийн 34.1-т заасныг зөрчсөн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэсэн байдал	93
Хүснэгт 7. 6 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	94
Хүснэгт 7. 7 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	95
Хүснэгт 9. 1 Төрийн албан хаагчийн нийтлэг эрх, эрхээ эдэлдэг эсэх	103
Хүснэгт 9. 2 Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн үнэлгээ	105
Хүснэгт 11. 1 Тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн албанд ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчийн тоо	110
Хүснэгт 11. 2 Төрийн албаны нөөцөөс авч ажиллуулсан түр орлон гүйцэтгэсэн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 3 жилээр	112
Хүснэгт 11.3 Төрийн албанаас шилжиж, сэлгэн ажилласан албан хаагчийн тоо, хүйсээр (2023)	114

Хүснэгт 11. 4 Эрүүл мэндийн улмаас төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 5 жилээр	118
Хүснэгт 11. 5 Төрийн албанаас 6 сараас дээш хугацаагаар чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 5 жилээр	118
Хүснэгт 11. 6 Цэргийн жинхэнэ алба хаахаар төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 5 жилээр	118
Хүснэгт 11. 7 Хуулийн үндэслэлтэйгээр төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 5 жилээр	118
Хүснэгт 11. 8 Нэр дэвшихээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн байдал	119
Хүснэгт 11.9 Төрийн албанд 3 жилийн хугацаанд эргэж орох эрх хасагдсан албан хаагчийн тоо	122
Хүснэгт 11.10 Төрийн албанаас халах эрх зүйн зохицуулалт, холбогдох зүйл заалт	122
Хүснэгт 11.11 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	132
Хүснэгт 13. 1 Төрийн жинхэнэ албан хаагчид зэрэг дэв олгосон байдал.....	137
Хүснэгт 13. 2 Төрийн захиргааны зэрэг дэв шинээр болон ахиулан олгосон байдал	138
Хүснэгт 13. 3 Төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн албаны нөөцөөс нөхөгдсөн байдал	138
Хүснэгт 13. 4 Төрийн захиргааны албанд тусгай шалгалт өгч томилогдсон албан хаагчийн тоо	138
Хүснэгт 13. 5 Төрийн албаны мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо, 2019-2023	139
Хүснэгт 13. 6 Стратеги төлөвлөгөөний биелэлт, албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн хамаарал	141
Хүснэгт 13. 7 Төрийн захиргааны төв байгууллагын гүйцэтгэлийн хэрэгжилт	142
Хүснэгт 13. 8 Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн хэрэгжилт	147
Хүснэгт 13. 9 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	151
Хүснэгт 13. 10 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж	152
Хүснэгт 14. 1 Төрийн албан хаагчийн цалингийн бүрэлдэхүүн	154
Хүснэгт 14. 2 Цалингийн үзүүлэлт	155
Хүснэгт 14. 3 Нэгдсэн төсвийн орлого, урсгал зардал, төрийн албан хаагчийн тооны өөрчлөлт	155
Хүснэгт 14. 4 Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг зарим албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлцүүр	156
Хүснэгт 14. 5 Төрийн захиргааны албан хаагчийн тоо, хүйсээр	159
Хүснэгт 14. 6 Албан тушаалын цалин, нэмэгдэл хөлс	159
Хүснэгт 14. 7 ЗГ-ын төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ, харьцуулалт	161
Хүснэгт 14. 8 Төрийн тусгай албан хаагч, албан тушаалын төрлөөр	162
Хүснэгт 14. 9 Монгол Улсын үндсэн хуулийн цэцийн дарга, гишүүний албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоосон шийдвэр	163
Хүснэгт 14. 10 Бүх шатны шүүхийн шүүгчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг шинэчлэн тогтоосон шийдвэр	163
Хүснэгт 14. 11 Төрийн тусгай албан хаагчийн цалингийн хэмжээ, сүлжээний өөрчлөлт ..	163
Хүснэгт 14. 12 Төрийн тусгай албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүн	164
Хүснэгт 14. 13 Төрийн тусгай албаны байгууллагуудын ажлын онцгой нөхцөл, нэмэгдлийн харьцуулалт	164
Хүснэгт 14. 14 Төрийн тусгай албаны байгууллагуудын алба хаасан хугацааны нэмэгдлийн харьцуулалт	165
Хүснэгт 14. 15 Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүн	166
Хүснэгт 14. 16 Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүн	168
Хүснэгт 14. 17 Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилчдын сарын дундаж цалин (өмчийн хэлбэрээр)	169
Хүснэгт 14. 18 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	172

Хүснэгт 14. 19 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	173
Хүснэгт 15. 1 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	177
Хүснэгт 15. 2 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	178
Хүснэгт 16. 1 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	180
Хүснэгт 16. 2 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	180
Хүснэгт 17. 1 Ипотекийн зээлд хамрагдсан байдал.....	184
Хүснэгт 17. 2 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	185
Хүснэгт 17. 3 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	185
Хүснэгт 18. 1 Төрийн захиргааны төв байгууллага (тэтгэлэг, цалинтай чөлөө олгосон байдал)	188
Хүснэгт 18. 2 Засгийн газрын харьяа агентлаг (1 удаагийн тэтгэлэг, цалинтай чөлөө олгосон байдал).....	188
Хүснэгт 18. 3 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	189
Хүснэгт 18. 4 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	190
Хүснэгт 19. 1 Дүрэмт хувцасны нэр, төрөл (төсөв)	191
Хүснэгт 19. 2 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ	191
Хүснэгт 19. 3 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж.....	192
Хүснэгт 21. 1 ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын хүний нөөцийн удирдлагын асуудлыг эрхэлдэг төрийн албаны төв байгууллага	197
Хүснэгт 21. 2 Томилох үйл явцын өнөөгийн болон ирээдүйн төлөв байдал.....	204
Хүснэгт 21. 3 Тулгамдаж буй зарим асуудал, сайжруулах санал	206

ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

График 2. 1 Хувийн ашиг сонирхлын мэдүүлэг болон хөрөнгө, орлогын мэдүүлэгтэй холбоотой өргөдөл, гомдлын тоо (2019-2023).....	29
График 2. 2 Авилга, ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой гомдлын тоо (2019-2023)	29
График 5. 1 Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн, шалгалт өгсөн иргэдийн тоо, сүүлийн 5 жилээр	42
График 5. 2 Улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажиллсан хугацаанд дүйцүүлэн тооцож байгаатай санал нийлдэг эсэх	47
График 5. 3 Мэргэшүүлэх багц сургалтын хөтөлбөр нь ажил олгогч, албан хаагчийн эрэлт хэрэгцээнд тулгуурладаг эсэх	50
График 5. 4 Мэргэшүүлэх сургалтын агуулга, хөтөлбөр нь албан хаагчдын ажлын онцлог, чиг үүрэгтэй хэр холбогдож байгаа байдалд өгсөн үнэлгээ	50
График 5. 5 Удирдлагын академийн сургалтын ажлын ачаалал дахь мэргэшүүлэх багц сургалтын эзлэх хувь	52
График 5. 6 Мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан байдал (2019-2023)	53
График 5. 7 Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо, албан тушаалын ангиллаар	53
График 5. 8 Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байдал	54
График 6. 1 Төрийн албаны зөвлөлөөс хийсэн хяналт, шалгалтад хамрагдсан байгууллага, албан хаагч, илэрсэн зөрчил	59
График 6. 2 Төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын зарласан сул орон тоо, төрийн жинхэнэ албан хаагчаас нөхсөн байдал	65
График 6. 3 Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалын орон тоог нөхсөн байдал, нөөцийн төрлөөр	69
График 6. 4 Тусгай шалгалт зарласан сул орон тооны нөхөгдөөгүй байдал	70
График 6. 5 Туршилтын хугацаатай томилогдсон албан хаагчийн тоо, төрийн албаны ангиллаар	73
График 6. 6 Төрийн албанд шинээр томилогдсон албан хаагчийн чиглүүлэх богино хугацааны болон мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад хамрагдсан байдал	76
График 6. 7 Төрийн албаны зөвлөлөөс хийсэн хяналт, шалгалтад хамрагдсан байгууллага, илэрсэн зөрчил	77
График 6. 8 Төрийн албаны зөвлөлөөс зөрчил арилгахтай холбоотой өгөгдсөн үүрэг, даалгавар	78
График 6. 9 Төрийн албаны зөвлөлөөс өгсөн хугацаатай үүрэг даалгаварын биелэлт	79
График 7. 1 Төрийн албаны ерөнхий шалгалт хэр оновчтой боловсруулагдсан эсэхийг үнэлсэн байдал	88
График 7. 2 Тусгай шалгалтын асуумжид тухайн горилж буй албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэгтэй холбоотой асуулт байсан эсэх, үнэлгээтэй	90
График 7. 3 Төрийн албаны тусгай шалгалтын агуулга хэр оновчтой байсан, санал нийлж байгаа байдал	91
График 11. 1 Төрийн албанаас чөлөөлж эсхүл чөлөөлсөн албан хаагчийн тоо	119

График 11. 2 Төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн.....	120
График 11. 3 Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үнэлгээ	127
График 11. 4 Төрийн албаны нэмэгдэл баталгааг зөрчиж төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно гэсэн заалт, үнэлгээ	128
График 11. 5 Хуулийн 49.3 дахь заалтын хэрэгжилт, үнэлгээ.....	129
График 13. 1 Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг бодитой үнэлж байгаа эсэх	136
График 13. 2 Төрийн албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлс.....	136
График 13. 3 Албан хаагчдыг сургалтад хамруулж буй байдал, шалгуур үзүүлэлт.....	139
График 13. 4 Мэргэшүүлэх сургалтад элссэн, төгссөн албан хаагчдын тоо	140
График 13. 5 Сахилгын шийтгэл ногдуулсан албан хаагчдын тоо.....	140
График 13. 6 Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй уялдаж байгаа байдал	143
График 13. 7 Сүүлийн 2 жилд гүйцэтгэлдээ үнэлгээ хийлгэсэн эсэх	144
График 13. 8 Ажлаа хийж гүйцэтгэх явцад хуульд нийцээгүй үүрэг даалгавар өгөгдөж байсан эсэх.....	145
График 13. 9 Албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, цалинтай холбоотой үнэлгээ	146
График 13. 10 Албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилт	147
График 13. 11 Албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилт, харьцуулсан байдал.....	148
График 14. 1 Төрийн албан хаагчийн цалингийн өөрчлөлт.....	155
График 14. 2 Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг зарим албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ	157
График 14. 3 Төрийн захиргааны төв байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн хэмжээ	160
График 14. 4 Төрийн үйлчилгээний зарим албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ, өөрчлөлт	167
График 14. 5 Төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон туслах албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ, өөрчлөлт	168
График 14. 6 Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн өсөлт	169
График 15. 1 Албан томилолтоор ажиллах үеийн нөхөх төлбөрийн хэмжээ (2019-2023)	174
График 15. 2 Албан хаагчид албан хэрэгцээндээ хувийн унаа хэрэглэсэн байдал	175
График 15. 3 Гадаадад болон орон нутагт ажиллах үед олгох замын зардал	175
График 15. 4 Хуулийн 59.1.4, 59.15 - д заасны дагуу олгосон нөхөх төлбөрийн хэмжээ ..	176
График 15. 5 Ээлжийн амралтаараа төрсөн нутагтаа очих, ирэх үед олгосон нөхөх төлбөр	176
График 16. 1 Өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгосон байдал	179

График 16. 2 Албан үүргээ гүйцэтгэж явахдаа амь нас нь хохирсон албан хаагчийн ар гэрт олгосон тусламж	179
График 17. 1 Улсын дундаж цалин, харьцуулалт	181
График 17. 2 Цалин хөлсний хүрэлцээтэй байдал	182
График 17. 3 Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааны хүрээнд олгосон нөхөх төлбөр	182
График 17. 4 Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааны хүрээнд олгосон тусламжийн хэмжээ	183
График 17. 5 Албан хаагчдад ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээр нь олгосон урамшууллын хэмжээ	183
График 17. 6 Үүргээ зохих журмын дагуу биелүүлж байгаад эд хөрөнгөөрөө хохирч байсан эсэх, хохирлыг барагдуулсан эсэх	185
График 19. 1 Төрийн тусгай албан хаагчийн дүрэмт хувцасны хүртээмж	191
График 20. 1 Удирдлагын академид суралцсан төрийн албан хаагчид, бүс нутгаар	194
График 20. 2 Төрийн албан хаагчдын сургалтын статистик (2019-2023)	194
График 21. 1 Төрийн албаны зөвлөлийн мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө	200
График 21. 2 Төрийн албаны зөвлөлийн "хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих" мэдээллийн системийн талаарх мэдлэг	202
График 21. 3 Засгийн газрын "хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих мэдээллийн систем"-ийн талаарх мэдлэг	202
График 21. 4 Төрийн албаны зөвлөл "хүний нөөцийн бодлогыг хэр сайн хэрэгжүүлж" байгааг үнэлсэн үнэлгээ	204
График 22. 1 Маргаан хянан шийдвэрлэлт	212
График 22. 2 Төрийн албаны зөвлөлд гомдол гаргаж байсан эсэх	214

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АТТ	Албан тушаалын тодорхойлолт
ГБХНХЯ	Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ЗГ	Засгийн газар
ЗГХЭГ	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар
ЗДТГ	Засаг даргын Тамгын газар
СЯ	Сангийн яам
ТАтХ	Төрийн албаны тухай хууль
ТАЗ	Төрийн албаны зөвлөл
ТАХ	Төрийн албан хаагч
ТЖАХ	Төрийн жинхэнэ албан хаагч
ТЗТБ	Төрийн захиргааны төв байгууллага
УТҮГ	Улсын төсөвт үйлдвэрийн газар
ХТтХ	Хууль тогтоомжийн тухай хууль
ХтХ	Хөдөлмөрийн тухай хууль
ХНУМТ	Хүний нөөцийн удирдлагын нэгдсэн систем
ШСБХТ	Шинэ сэргэлтийн бодлогын хурдасгуур төв

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын Засгийн газрын 2024 оны 11 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 181 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2028 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”-д Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж, өргөн мэдүүлэхээр тусгасан.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.1 дэх заалтад “Энэ хуулийн 13 дугаар зүйлд заасны дагуу хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах, эсхүл энэ хуулийн 51 дүгээр зүйлд заасны дагуу тухайн харилцааг зохицуулж байгаа хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх”, 51 дүгээр зүйлийн 51.3 дахь хэсэгт “Энэ хуульд өөрөөр заагаагүй бол хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг тухайн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдсөнөөс хойш 5 жил тутамд хийх бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд дээрх хугацаанаас өмнө хийж болно.” гэж заасныг тус тус үндэслэж 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр батлагдаж, 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөгдөж эхэлсэн Төрийн албаны тухай хуульд¹ хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ хийв.

Түүнчлэн тус хуульд 6 жилийн хугацаанд нийт 22 удаа /2019 онд 1, 2020 онд 4, 2021 онд 5, 2022 онд 4, 2023 онд 6, 2024 онд 2/ 130 нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байх тул хуулийн хэрэгжилтийн өнөөгийн байдлыг үнэлэх, цаашид бэхжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай гэж судалгааны багийн зүгээс үзсэн болно.

Судалгааны зорилго: 2017 онд Төрийн албаны тухай хууль батлагдсанаар дараах эерэг үр дагавар үүснэ гэж хуулийн төсөл санаачлагчийн зүгээс үзсэн байдаг. Үүнд:

1. Улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, хариуцлагатай төрийн албаны эрх зүйн үндэс бүрдэж, төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах, төрийн алба хаших шалгуур нь зөвхөн мэргэшлийн болон уг албыг гүйцэтгэх мэдлэг чадвар, иргэдэд үйлчлэх үйлчилгээний чанар, мэргэжлийн ёс зүйгээр тодорхойлогддог болох нөхцөл баталгаажна;
2. Төрийн албан хаагч /улс төрийн албан хаагчаас бусад/ улс төрийн аливаа үйл ажиллагаанд оролцох явдлыг таслан зогсоож, улс төрийн нөлөөнөөс ангид, ард түмнийхээ тусын тулд зөвхөн төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллах Үндсэн хуулийн үзэл санаа бодитой хэрэгжих боломжтой болно;
3. Төрийн албаны зөвлөл нь улс төрөөс хараат бус, чадахуйн зарчимд суурилсан, мэргэшсэн, тогтвортой, төрийн албыг сахин хамгаалж, Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлд хөгжих нөхцөл бүрдэнэ.

Уг судалгааны хүрээнд хууль санаачлагчийн зорьсон дээрх эерэг үр дагаварт хүрсэн эсэхийг тогтоох буюу Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн бодит байдалд дүн шинжилгээ хийж, гарч байгаа хүндрэл, бэрхшээлтэй асуудал, нийгэмд үзүүлж байгаа эерэг, сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх, цаашид уг хуулийг зохистой, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжит хувилбарыг тодорхойлоход оршино.

Судалгааны арга зүй: Судалгаанд асуулгын болон баримт бичгийн судалгааны арга, харьцуулалтын арга, задлан шинжлэх ба нэгтгэн дүгнэх, хууль зүйн техник, хууль тайлбарлах зэрэг судалгааны аргыг ашиглав. Судалгааны ажлыг гүйцэтгэхдээ Хууль тогтоомжийн тухай хууль болон тус хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэгт заасны дагуу Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-ыг /цаашид “Аргачлал” гэх/ баримтлав.

¹ Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл (2018) №01.

НЭГ. ТӨЛӨВЛӨХ ҮЕ ШАТ

Төлөвлөх үе шатны зорилго нь үнэлгээ хийх хүрээг тогтоож, түүнд тохирсон шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлоход чиглэгдэнэ. Энэ үе шатанд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэв. Үүнд:

- 1) Үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох;
- 2) Үнэлгээ хийх хүрээг тогтоох;
- 3) Шалгуур үзүүлэлтийг сонгож тогтоох;
- 4) Харьцуулах хэлбэрийг сонгох;
- 5) Шалгуур үзүүлэлтийг томъёолох;
- 6) Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох.

1.1.Үнэлгээ хийх шалтгаан

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.3 дахь хэсэгт “Энэ хуульд өөрөөр заагаагүй бол хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг тухайн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдсөнөөс хойш 5 жил тутамд хийх бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд дээрх хугацаанаас өмнө хийж болно.” гэж зохицуулсан.Төрийн албаны тухай хуулийг дагаж мөрдсөнөөс /2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр/ хойш 6 жилийн хугацаа өнгөрсөн тул хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийх хуульд заасан хугацааны шаардлагыг хангасан болно.

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэгт “Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийсний үндсэн дээр тухайн хуульд нэмэлт оруулах, хуулийн зарим зүйл, заалтыг өөрчлөн найруулах, эсхүл тодорхой зүйл, заалтыг хүчингүй болсонд тооцох асуудлаар хуульд өөрчлөлт оруулах хуулийн төсөл боловсруулна.” гэж заасны дагуу Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулахдаа хуулийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийсэн байх боловч хуулийг бүхэлд нь үнэлээгүй байна.

1.2.Үнэлгээ хийх хүрээ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.4 дэх хэсэгт “Хууль тогтоомжийн зохицуулах харилцааны онцлог, асуудлаас хамааран хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ хийхдээ хууль тогтоомжид бүхэлд нь, эсхүл түүний зарим зүйл, хэсэг, заалтыг сонгож болно.” гэж заасны дагуу Төрийн албаны тухай хуульд бүхэлд нь үнэлгээ хийв. Ийнхүү үнэлэх нь Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн боловсруулах ажлын хэрэгцээнд зайлшгүй шаардлагатай гэж үзсэн болно.

1.3.Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт

Аргачлалын 3 дугаар зүйлийн 3.4 дэх хэсэгт хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг тодорхойлоход хэрэглэх шалгуур үзүүлэлтийн жагсаалтыг тусгасан. Эдгээр шалгуур үзүүлэлтээс “Зорилгод хүрсэн түвшин”, “Зардлын өсөлт, бууралт”, “Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” болон “Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийг тус тус сонгов.

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтээр Төрийн албаны тухай хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойших хугацаанд хуулийн зорилго, зорилтдоо хүрсэн эсэхийг, “Зардлын өсөлт бууралт” шалгуур үзүүлэлтээр төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, дэмжлэгтэй холбоотойгоор улсын төсөвт үүсэж байгаа зардлын өсөлт, бууралтын өөрчлөлтийг, “Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” шалгуур үзүүлэлтээр хууль хэрэгжсэнээр гарсан үр дагаврыг төрийн албан хаагч, төрийн байгууллага хэрхэн хүлээн авч байгааг буюу хууль тогтоомжийг нийгэм хүлээн зөвшөөрч, сайн дураар сахин биелүүлж байгаа эсэхийг, “Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтээр Төрийн

албаны тухай хууль хэрхэн хэрэгжиж байгаа, түүний эерэг болон сөрөг үр дагавар болон хэрэгжүүлэхэд хүндрэл гарч байгаа эсэхийг тус тус тодорхойлно.

1.4.Харьцуулах хэлбэр

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийхдээ үнэлэх болсон шалтгаан, үнэлгээний хүрээ, шалгуур үзүүлэлт зэргийг харгалзан дараах харьцуулах хэлбэрүүдийг хуулийн 77 зүйл бүрд тохируулан сонгов. Үүнд:

1. **Байх ёстой болон одоо байгаа:** Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш гарсан үр дагавар (одоо байгаа нөхцөл байдал)-ыг бодитой хэмжиж тогтоосон үзүүлэлтүүдийг хуулиар тогтоосон шаардлага, норм, хугацаа, давтамж, хэмжиж болохуйц тодорхой тоогоор илэрхийлэгдсэн тоон үзүүлэлттэй харьцуулах хэлбэрээр хууль тогтоомжийн зорилгын хэрэгжилт ямар түвшинд байгааг тогтооно.
2. **Хууль тогтоомж батлагдахаас өмнөх болон хууль тогтоомж батлагдсанаас хойш:** Хууль хүчин төгөлдөр үйлчлэхээс өмнөх нөхцөл байдлыг хууль хүчин төгөлдөр хэрэгжсэний дараах нөхцөл байдал буюу хуулийн хэрэгжилтийн явцад гарч байгаа үр дагавартай харьцуулан дүн шинжилгээ хийнэ.
3. **Хууль тогтоомж хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш:** Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш нөхцөл байдал хэрхэн өөрчлөгдсөнийг он дарааллаар судалж тогтооход чиглэгдэнэ. Тодорхой цаг хугацааны дарааллаар нөхцөл байдлын өрнөлийг жагсааж гаргасан судалгааг үнэлгээнд хэрэглэнэ.
4. **Тохиолдол судлах:** Хуулийн зүйл, хэсэг, заалттай ижил төстэй эрх зүйн хэм хэмжээ өөр өөр орчин нөхцөлд (бусад улсад, өөр орон нутагт гэх мэт) хэрэгжиж байгаа байдлыг харьцуулан дүн шинжилгээ хийнэ.

1.5.Шалгуур үзүүлэлтийн томьёолол

Үнэлгээнд сонгосон шалгуур үзүүлэлтэд /практикт нийцэж байгаа байдал, зардлын өсөлт, бууралт, зорилгод хүрсэн түвшин, хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал/ тулгуурлан тодорхой таамаглалыг дэвшүүлэх болон асуулт тавих замаар шалгуур үзүүлэлтийн томьёоллыг тогтоосон ба хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг бодитой үнэлэхийн тулд хуулийн зүйл бүрд тохирох шалгуур үзүүлэлтийн томьёоллыг хийсэн болно.

1.6.Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийхдээ анхдагч болон хоёрдогч мэдээллийн эх сурвалжийг ашигласан бөгөөд анхдагч эх сурвалжид Төрийн албаны зөвлөлөөс ирүүлсэн мэдээлэл болон яам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас авсан асуулгын судалгаа, төрийн байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчдаас цуглуулсан мэдээлэл багтах бол хоёрдогч эх сурвалжид холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журам, судалгааны материал, төрийн албан хаагчдын нэгдсэн тоо бүртгэл, статистик мэдээлэл, тайлан мэдээ, холбогдох бусад баримт бичиг багтана.

Бэлэн байгаа мэдээллийг цуглуулах хүрээнд: Төрийн албатай холбоотой сэдвээр гарсан мэргэжлийн ном, товхимол, гарын авлага, эмхэтгэл, эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, илтгэл, судалгааны тайлан, статистикийн тоо баримтуудыг ашиглав.

Холбогдох субъектээс судалгаа авах хүрээнд: Төрийн байгууллагууд болон төрийн албан хаагчдаас мэдээлэл цуглуулах зорилго бүхий анкетын асуулга, маягтыг боловсруулж судалгаа авсан.

Зөвлөгөөн зохион байгуулах хүрээнд: Төрийн албаны чиглэлээр мэргэшсэн мэргэжилтнүүдийг оролцуулсан хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан болно.

ХОЁР. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТ

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийхэд төрийн албан хаагчдаас асуулгын аргаар судалгаа авах, төрийн байгууллагуудаас бичгээр санал авах болон мэргэжилтнүүдийн дунд уулзалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах замаар мэдээлэл цуглуулах нь хуулийн хэрэгжилтийг үнэлэх, дүгнэхэд нэн чухал ач холбогдолтой байсныг дурдах нь зүйтэй. Судалгааны талаар ерөнхий мэдээллийг энэ үе шатанд болон үр дүнгийн мэдээллийг үнэлэх үе шатанд тус тус бичсэн болно.

Нэг. Төрийн албан хаагчдын түүврийн судалгаа

Төрийн албан хаагчдаас түүврийн аргаар цахим судалгаа авах ажлыг 2024 оны 12 дугаар сарын 18-ны өдрөөс 27-ны өдрүүдэд “MS Forms” ашиглан зохион байгуулсан ба асуулгын судалгаа нь дараах агуулгын хүрээнд боловсруулсан асуулттай.Үүнд:

- Төрийн албаны нийтлэг үндэслэл
- Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага, төрийн албан тушаалд томилох журам
- Төрийн албаны шалгалт
- Төрийн албан хаагчийн нийтлэг эрх, үүрэг
- Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцаа
- Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, үнэлгээ
- Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, нийгмийн баталгаа
- Төрийн албаны төрийн захиргааны төв байгууллага

Судалгааны түүврийн хэмжээг тодорхойлохдоо орон нутаг болон нийслэлд ажиллаж буй нийт төрийн албан хаагчдын тоог эх олонлог болгон авч сонгон түүврийн хэмжээг дараах томъёоны дагуу тооцсон болно.

$$n = \frac{\frac{z^2 + p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2 * p(1-p)}{e^2 N}}$$

Судалгаагаар цугларсан дата мэдээллийг боловсруулан Microsoft Power BI программыг ашиглан үр дүнг олон талаас илүү нарийвчлан харах боломж бүхий цогц нэгдсэн дашбоард хийн гүйцэтгэж анхаарал татахуйц үзүүлэлтүүдийг түүвэрлэн авч судалгааны тайланд тусгасан. Судалгааны үр дүнг хавсралт файлаас харж болно. (Хавсралт 1, Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын цахим судалгаа)

Судалгаанд төв, орон нутгийн төрийн байгууллагын нийт 20041 албан хаагч оролцсон /яам, агентлаг, 21 аймаг, нийслэлийн төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчид, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Гаалийн ерөнхий газар, Гадаадын иргэн харьяатын газар, эдгээр байгууллагын салбар, нэгжийн төрийн тусгай албан хаагчид, эрүүл мэнд, боловсрол, соёлын салбарын төрийн үйлчилгээний албан хаагчид/ нь 2023 оны нийт төрийн албан хаагчдын тоон мэдээлэлтэй харьцуулахад 8.85 хувийг эзэлж байна.

Албан тушаалын ангиллаар авч үзвэл, төрийн улс төрийн албан хаагчдын 3.41 хувь, төрийн захиргааны албан хаагчдын 22.6 хувь, төрийн тусгай албан хаагчдын 21.8 хувь, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын 3.01 хувь нь тус тус оролцсон. Эдгээр оролцогчдын 81.1 хувь нь гүйцэтгэх, 10.6 хувь нь туслах, 8.3 хувь нь удирдах албан тушаалтан байна.

Хоёр.Төрийн байгууллагын санал

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газраас 2024 оны 03 дугаар сарын 01-ний өдөр “Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд гарч буй хүндрэл бэрхшээл, авах арга хэмжээний талаарх мэдээлэл ирүүлэх тухай” ЗГХЭГ/400 дугаартай албан бичгийг яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга нар болон аймгийн Засаг дарга нарт хүргүүлсэн ба энэ хүрээнд 14 яам, 20 аймаг болон нийслэлийн ЗДТГ-аас ирүүлсэн саналыг нэгтгэсэн болно.

Түүнчлэн төрийн жинхэнэ албан хаагчдад олгох урамшуулал, нөхөх төлбөр болон ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн үнэлгээтэй холбоотой судалгааны маягтыг боловсруулж, яам, агентлаг болон аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нарт албан бичгээр хүргүүлсэн ба энэ судалгаанд 16 яам, 33 агентлаг, 21 аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-аас хариу ирүүлсэн болно.

Гурав.Хэлэлцүүлэг

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн баталгааны талаар 2024 оны 4-6 сард төрийн захиргаа, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын дунд өргөн хүрээнд яам, агентлаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын албан хаагчдыг хамруулсан хэлэлцүүлгийг танхимаар, аймаг, орон нутгийн төрийн албан хаагчдын дунд цахимаар тус тус зохион байгуулсан.

Төрийн албаны хууль тогтоомж, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй асуудлууд, цаашид авах арга хэмжээ, шийдвэрлэх арга зам сэдвээр санал солилцох зорилгоор яам болон Засгийн газрын агентлагийн 29 байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан 39 албан хаагчийг хамруулан хэлэлцүүлэг зохион байгуулсан. Уг хэлэлцүүлгийн үеэр сонгон шалгаруулалт, сургалт, цалин хөлс, нийгмийн баталгаа зэрэг голлох асуудлыг хамруулан асуулга судалгаа авсан.

ГУРАВ. ҮНЭЛЭХ ҮЕ ШАТ

I ХЭСЭГ.ТӨРИЙН АЛБА

Нэгдүгээр бүлэг. Нийтлэг үндэслэл

Үнэлэх зүйл, заалт: 1 дүгээр зүйл. Хуулийн зорилт

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан эсэх, тухайн нийгмийн харилцааны хүрээнээс давсан асуудлыг зохицуулсан эсэх.

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хууль тогтоох эрх бүхий байгууллагаас баталж буй эрх зүйн хэм хэмжээний акт нь нийгмийн тодорхой харилцааг бүрэн зохицуулснаар аливаа эрх зүйн хийдэл үүсгэхгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлдэг. Үүнтэй холбоотойгоор Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.1.1, 29.1.2, 29.1.3 дахь заалтад хуулийн төслийн эх бичвэр нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээ, бусад холбогдох баримт бичгүүдэд нийцсэн байхаас гадна тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан байх шаардлагыг тавьсан. Иймд хуулийн зорилтоор тус хуулийн дагуу зохицуулах нийгмийн харилцааг бүрэн илэрхийлж, тусгасан байх тохиолдолд “зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуурыг хангасанд тооцно.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь хэсэгт “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно.” гэж заасан. Үүнийг “Монгол Улсын Үндсэн хууль шинжлэх ухааны тайлбар толь”-д, төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгаа гэдэг нь төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын нийлбэр цогц мөн. Тодруулбал ямар эрх эдэлж, үүрэг хүлээх тухай юм. Төрийн албан хаагч нь нийтийн эрх ашгийг илэрхийлэн хамгаалах өндөр үүрэг, хариуцлага хүлээдэг, нийтийн эрх ашгийг хувийн болон бүлгийн эрх ашгаас дээгүүр эрэмбэлэн ажиллах үүрэгтэй учраас иргэний зарим эрхээ хуулиар хязгаарлуулдаг. Эрх зүйн байдлын энэхүү онцлог байдлыг харгалзан хуулиар зохицуулан хамгаалах шаардлага, үндэслэлийг төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгаа гэж ойлгоно. Монгол Улсын иргэнийг улсын эрх ашгийн төлөө хүч хөдөлмөрөө зориулах сонирхол төрүүлэхүйц цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, шагнал, урамшуулал, тэтгэвэр, тэтгэмж авах, нийгмийн асуудлаа шийдвэрлүүлэхээс гадна хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдөхгүй, халагдахгүй байх баталгаагаар хангагдсан байх явдал мөн. Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгаанд Төрийн албаны тухай хуулиар тодорхойлсон нийтлэг болон нэмэгдэл баталгааг хамруулан ойлгоно. “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар...” тогтоодог нь төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хууль бус аливаа зүйлээс ангид тогтвортой, баталгаатай байлгах зорилготой гэж үзнэ. Тодруулбал хуулиас өөр ямар нэг актаар хялбар дөхөм болгож, өөрчилж болохгүй гэсэн утгыг бас агуулна. Харин хууль тогтоох төлөөлөгчдийн дээд байгууллагаас тогтоосон нийтлэг, тодорхой, тогтвортой хэм хэмжээгээр хууль ёсны баталгаа гарган хамгаалж буй хэрэг мөн. Үндсэн хуулийн энэхүү хэм хэмжээний илрэл, хэрэгжилт Төрийн албаны тухай хууль мөн² гэжээ.

² Н.Лүндэндорж, Монгол Улсын Үндсэн хууль шинжлэх ухааны тайлбар толь, 2022 он.

Төрийн албаны тухай хууль /цаашид ТАТХ гэх/-ийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1 дэх хэсэгт төрийн албаны эрх зүйн үндсийг тогтоох, төрийн албаны төв байгууллагын эрх зүйн байдлыг тогтоох, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоохоор хуулийн зорилтыг дэвшүүлсэн бөгөөд ТАТХ-ийн 61 дүгээр зүйлд төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааг, 62 дугаар зүйлд нэмэгдэл баталгааг тогтоосон нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалд нийцсэн болохыг харуулж байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 2 дугаар зүйл. Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Монгол Улсын Үндсэн хуульд нийцсэн эсэх, хуульд заасан актууд батлагдсан эсэх

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны хууль тогтоомж нь уг хууль болон түүнд нийцүүлэн гаргасан бусад хэм хэмжээний актаас бүрдэнэ. Энэ хэсэгт ТАТХ-д заасан хэм хэмжээний актыг эрх бүхий байгууллагаас баталж, хэрэгжүүлж байгаа тохиолдолд шалгуурыг хангасанд тооцно. Өөрөөр хэлбэл энэ хэсэгт хуулийг дагалдан батлагдсан дүрэм, журмын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийхгүй болно.

ТАТХ-ийг хэрэгжүүлэх хүрээнд хуульд заасан эрх бүхий этгээдээс (Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөл болон хамтран) баталсан, 43 орчим журам, дүрэм, жагсаалт, аргачлал мөрдөгдөж байна. Эдгээрийг тодотговол:

**Төрийн албаны тухай хуулийг дагалдан гарсан
журам, дүрэм, жагсаалт, аргачлал**

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зарлиг:

1. “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргөх ёслолын журам” Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2024 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн 84 дүгээр зарлиг;

Улсын Их Хурлын тогтоол:

2. “Төрийн албан хаагчийн төлөөллийг сонгон шалгаруулах журам” УИХ-ын 2018 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн 10 дугаар тогтоол;
3. “Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын албаны бүтэц батлах, орон тооны дээд хязгаарыг тогтоох тухай” УИХ-ын 2019 оны 01 дүгээр сарын 17-ны өдрийн 07 дугаар тогтоол;
4. “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм” УИХ-ын 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 17 дугаар тогтоол;
5. “Төрийн зарим байгууллагын албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тогтоох тухай” УИХ-ын 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 18 дугаар тогтоол;
6. “Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлийг шинэчлэн тогтоох тухай” УИХ-ын 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 19 дүгээр тогтоол;

7. "Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам" УИХ-ын 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 20 дугаар тогтоол;
8. "Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам" УИХ-ын 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 21 дүгээр тогтоол;
9. "Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр" УИХ-ын 2024 оны 04 дүгээр сарын 18-ны өдрийн 27 дугаар тогтоол;

Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоол:

10. "Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг батлах тухай" ТА3-ийн 2019 оны 01 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 02 дугаар тогтоол;
11. "Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам" ТА3-ийн 2019 оны 01 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 03 дугаар тогтоол;
12. "Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам" ТА3-ийн 2019 оны 03 дугаар сарын 25-ны өдрийн 17 дугаар тогтоол;
13. "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргүүлэх тухай" ТА3-ийн 2019 оны 05 дугаар сарын 30-ны өдрийн 27 дугаар тогтоол;
14. "Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам" ТА3-ийн 2019 оны 09 дүгээр сарын 04-ний өдрийн 59 дүгээр тогтоол;
15. "Ажлын албаны үйл ажиллагааны дүрэм" ТА3-ийн 2020 оны 01 дүгээр сарын 10-ны өдрийн 13 дугаар тогтоол;
16. "Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн дүрэм" ТА3-ийн 2021 оны 09 дүгээр сарын 14-ний өдрийн 212 дугаар тогтоол;
17. "Журам батлах тухай" (Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх) ТА3-ийн 2022 оны 11 дүгээр сарын 14-ний өдрийн 600 дугаар тогтоол;
18. "Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам" ТА3-ийн 2023 оны 01 дүгээр сарын 25-ны өдрийн 25 дугаар тогтоол;
19. "Төрийн тусгай албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт" ТА3-ийн 2023 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 26 дугаар тогтоол;
20. "Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт" ТА3-ийн 2023 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 34 дүгээр тогтоол;
21. "Төрийн албаны тэргүүний ажилтан" цол, тэмдгээр шагнах журам ТА3-ийн 2024 оны 05 дугаар сарын 08-ны өдрийн 183 дугаар тогтоол;
22. "Тангаргийн хуудасны загвар батлах тухай" ТА3-ийн 2024 оны 07 дугаар сарын 03-ны өдрийн 304 дүгээр тогтоол;

Засгийн газрын тогтоол:

23. “Удирдлагын академийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” ЗГ-ын 2018 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн 366 дугаар тогтоол;
24. “Журам батлах тухай” (Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл олгох) ЗГ-ын 2018 оны 12 дугаар сарын 29-ний өдрийн 382 дугаар тогтоол;
25. “Журам батлах тухай” (Төрийн албан хаагчид шагнал олгох, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, улирлын ажлын үр дүнг үндэслэн мөнгөн урамшуулал олгох) ЗГ-ын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 05 дугаар тогтоол;
26. “Журам батлах тухай” (Нөхөх төлбөр олгох) ЗГ-ын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 06 дугаар тогтоол;
27. “Журам батлах тухай” (Төрийн албан хаагчид өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох) ЗГ-ын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 07 дугаар тогтоол;
28. “Журам батлах тухай” (Албан үүргээ гүйцэтгэх явцад төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд ар гэрт нь нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох) ЗГ-ын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 08 дугаар тогтоол;
29. “Журам батлах тухай” (Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэхэд цалин, урамшуулал олгох) ЗГ-ын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 09 дүгээр тогтоол;
30. “Журам батлах тухай” (Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах) ЗГ-ын 2019 оны 02 дугаар сарын 20-ны өдрийн 74 дүгээр тогтоол;
31. “Сургалтын агуулга, хөтөлбөр батлах тухай” (Төрийн албан хаагчийн) ЗГ-ын 2019 оны 07 дугаар сарын 18-ны өдрийн 299 дүгээр тогтоол;
32. “Журам шинэчлэн батлах тухай” (Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах) ЗГ-ын 2020 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн 216 дугаар тогтоол;
33. “Журам шинэчлэн батлах тухай” (Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах) ЗГ-ын 2020 оны 12 дугаар сарын 16-ны өдрийн 217 дугаар тогтоол;
34. “Журам батлах тухай” (Албан хэрэг хөтлөлтийн нийтлэг журам) ЗГ-ын 2020 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдрийн 246 дугаар тогтоол;
35. “Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, албан тушаалын жагсаалтыг шинэчлэн батлах тухай” ЗГ-ын 2022 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн 487 дугаар тогтоол;
36. “Журам батлах тухай” (Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журам) ЗГ-ын 2023 оны 01 дүгээр сарын 05-ны өдрийн 09 дүгээр тогтоол;
37. “Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэл, албан тушаалын жагсаалтыг шинэчлэн тогтоох тухай” ЗГ-ын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 240 дүгээр тогтоол;

38. “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” ЗГ-ын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 241 дүгээр тогтоол;
39. “Цалингийн хэмжээ тогтоох итгэлцүүр, түүнийг хэрэглэх төрийн байгууллагын жагсаалт, орон тооны дээд хязгаар тогтоох тухай” (Мэдээлэл технологийн чиглэлээр нарийн мэргэшсэн, өндөр ур чадвар бүхий ажилтны албан тушаалын цалин) ЗГ-ын 2023 оны 05 дугаар сарын 31-ний өдрийн 213 дугаар тогтоол;
40. “Журам шинэчлэн батлах тухай” (Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх) ЗГ-ын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 301 дүгээр тогтоол;

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан тушаал:

41. "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам" ЗГХЭГ-ын дарга, ТАЗ-ийн даргын 2019 оны 04 дүгээр сарын 01-ний өдрийн 34/31 дугаартай тушаал;
42. "Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам" ЗГХЭГ-ын дарга, ТАЗ-ийн даргын 2019 оны 04 дүгээр сарын 01-ний өдрийн 36/32 дугаартай тушаал;
43. "Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөр батлах тухай" ЗГХЭГ-ын дарга, ТАЗ-ийн даргын 2019 оны 04 дүгээр сарын 04-ний өдрийн 37/33 дугаартай тушаал.

Эдгээр актад дүн шинжилгээ хийж үзэхэд, эрх олгосон агуулгатай ихэнх заалтад тухайн захиргааны хэм хэмжээний актын ерөнхий нэр, батлах субъектийг томъёолсноос бус ямар төрлийн харилцааг хэрхэн зохицуулах, түүний хүрээ, хязгаарыг оновчтой тодорхойлсон нь цөөн байна. Мөн журмын хэрэгжилт болон журам хоорондын харилцан уялдааг үнэлсэн дүн шинжилгээ, судалгаа одоогоор хийгдээгүй байна. Энэ нь ТАТХ-д тогтоосон хэм хэмжээнээс давсан хэм хэмжээг журмаар тогтоосон эсэх, хуулиар зохицуулах харилцааг журмаар зохицуулсан эсэх зэргийг тогтоох шаардлагатайг харуулж байна.

Хэлбэрийн хувьд хуулийн дагуу журам батлагдсан эсэх нь шалгуурыг хангаж болох ч агуулгын хувьд журмууд нь зөрчил, хийдэл, давхардал үүсгэсэн эсэхийг шалгах нь нэн чухал байна. Журмын тоо олшрох нь ТАТХ-д холбогдох харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн хэм хэмжээ “тогтвортой” байх гол шинж алдагдах, улмаар нийгмийн харилцааг төлөвшүүлэхэд сөрөг үр дагавартай юм.

Үнэлэх зүйл, заалт: 3 дугаар зүйл. Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуулийн нэр томъёо оновчтой томъёологдсон эсэх, Хууль тогтоомжийн тухай хуульд нийцсэн эсэх

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хууль тогтоомжийн тухай хууль /цаашид ХТТХ гэх/-ийн 30 дугаар зүйлд хуулийн төслийн хэл зүй, найруулгад тавигдах шаардлагыг тогтоосон бөгөөд уг шаардлагын хүрээнд ТАТХ-д заасан нэр томъёоны тодорхойлолт боловсруулагдсан эсэх мөн практикт ойлгомжтой, хоёрдмол утгагүй, оновчтой байдлаар хэрэглэгдэж буй эсэхийг шалгана.

ХТТХ-ийн 30 дугаар зүйлийн 30.5 дахь хэсэгт хуулийн төсөлд гадаад хэлний нэр томьёо хэрэглэж болох тохиолдлыг тодорхойлсон бөгөөд үүнд тухайн нэр томьёог оноосон нэр монгол хэлэнд байхгүй бол гэж заасан байдаг. ТАТХ-ийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3 дахь заалтад “мерит” гэх үгийг “чадахуйн зарчим” гэж монгол хэлээр оноон тодорхойлсон боловч хаалтад давхар тэмдэглэсэн буюу “чадахуйн зарчим /мерит/” гэсэн нь алдаатай байна.

Түүнчлэн хуульд “төрийн албан хаагч” гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг гэж томьёолсон. Төрийн албан тушаал гэдгийг хуулийн 10 дугаар зүйлд улс төрийн, захиргааны, тусгай, үйлчилгээний албан тушаал гэж ангилсан ба захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалтыг Засгийн газар баталж байна. Төрийн албан хаагчийг хэлбэрийн талаас тодорхойлсон нь практикт зарим талаар асуудал үүсгэж байна. Тухайлбал, төрийн зарим ажил үйлчилгээ болон албан тушаалыг гэрээний үндсэн дээр гүйцэтгүүлж байгаа бөгөөд төрийн албан тушаалыг гэрээгээр гүйцэтгэгч этгээд нь хуулийн 3.1.2 дахь заалтад заасан “төрийн албан хаагч” гэсэн тодорхойлолтод хамаарах эсэх асуудал юм.

Тухайлбал, Засгийн газрын 2003 оны 11 дүгээр сарын 10-ны өдрийн 223 дугаар “Төсвийн байгууллагын зарим үйлчилгээг гэрээгээр гүйцэтгүүлэх тухай” тогтоолд гэрээгээр гүйцэтгүүлэх албан тушаалын жагсаалтыг баталсан. Үүнд, “байгууллагын эмч, үйлчлэгч, зөөгч, түгээгч, зарлагач, ердийн хөсөгчин, хувцас өлгөгч, билет шалгагч, ачигч, угаагч, индүүдэгч, хатаагч, амьтан маллагч, хувцас хадгалагч, лифтчин, ариутгах, шатаах зуухны ажилчин, мужаан, хэвлэлийн форм бэлтгэгч /байгууллагын/, сантехник, слесарь, малчин, жолооч /сургууль/, жижүүр, манаач, сахиул, галч, моторчин, бусад” гэжээ. Засгийн газрын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 240 дүгээр тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар “Төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалт”-ыг баталсан ба ТҮ-1 зэрэглэлд хамаарах албан тушаалд “Жижүүр, хаалгач, манаач, сахиул, харуул, зөөгч, түгээгч, үйлчлэгч, цэвэрлэгч, зарлага, хувцас өлгөгч, галч, билет шалгагч, ачигч, угаагч, индүүдэгч, хатаагч, амьтан маллагч, хувцас хадгалагч, ариутгагч, шатаах зуухны ажилчин, лифтчин, худгийн моторчин” гэжээ. Засгийн газрын баталсан уг тогтоолуудаас үзвэл дээрх албан тушаалууд нь төрийн үйлчилгээний гүйцэтгэх ангилалд хамаарах албан тушаал боловч гэрээгээр гүйцэтгүүлж болох тухай зохицуулсан байна. Гэрээгээр гүйцэтгэгч этгээд нь төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авах боловч ТАТХ-д заасан төрийн албан хаагчийн баталгаагаар (хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдөхгүй халагдахгүй байх зэрэг) хангагдахгүй үндэслэлээр “төрийн албан хаагч”-д хамаарахгүй байна. Энэ нь тухайн этгээдийн эрх зүйн байдлыг нь дордуулсан нөхцөл болжээ.

Төрийн албан хаагчийг хэлбэрийн талаас тодорхойлох нь тус бүлэгт хамаарах этгээдийг тогтооход хялбар байх боловч практикт үүсэж байгаа тохиолдлуудаас шалтгаалан агуулга талаас шинэчлэн тодорхойлох шаардлагатай байна.

Хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.5 дахь заалтад “Албан тушаалын тодорхойлолт” гэж тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, түүнийг хэрэгжүүлэх албан хаагчид тавигдах боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын шаардлагыг баталгаажуулсан баримт бичгийг гэж заасан бөгөөд энэ нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан “Ажлын байрны тодорхойлолт” юм. Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ТАТХ-иар зохицуулаагүй хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулах тул нэр томьёоны хувьд харилцан уялдаатай байх нь нийцтэй байна.

ХТТХ-ийн 30 дугаар зүйлийн 30.6 дахь хэсэгт “Нэр томьёо нь нэг утга агуулгаар нийт хуулийн хэмжээнд хэрэглэгдэх бол түүний тодорхойлолтыг уг хуулийн “Нийтлэг үндэслэл” гэсэн бүлэгт оруулан заана. Хуулийн төсөлд тодорхойлолт өгсөн хэд хэдэн нэр томьёо байгаа бол тэдгээрийг “Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт” гэсэн гарчигтай зүйлд

нэгтгэнэ” гэж заасан. ТАтХ-д “төрийн жинхэнэ албан хаагч” гэж нийт 56 удаа, “төрийн жинхэнэ албан тушаал” гэж нийт 18 удаа дурдсан байх боловч уг тодорхойлолтыг нэр томьёоны тодорхойлолт хэсэгт оруулан тайлбарлаагүй байна.

Төрийн жинхэнэ албан тушаал гэдгийг хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.2 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 6.1.2, 6.1.3-т заасан албыг төрийн жинхэнэ алба гэнэ” гэж, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэгт “Төрийн захиргааны албан тушаалд төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий дараах албан тушаал хамаарна”, 13 дугаар зүйлийн 13.1 дэх хэсэгт “Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна” гэж тодорхойлсон байна. Ийнхүү хуульчилсан нь иргэд, олон нийтэд ойлгомжтой, хүртээмжтэй байдлыг алдагдуулж, хүндрэлтэй нөхцөл байдлыг үүсгэжээ.

“Монголын эрх зүйн толь бичиг”-т “Төрийн жинхэнэ албан хаагч гэж төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албанд ажилладаг албан хаагчдыг хэлнэ”³ гэж хуульд заасныг нийтэд ойлгомжтой байдлаар тайлбарласан байна. Үүнээс үзвэл төрийн жинхэнэ албан тушаал болон төрийн жинхэнэ албан хаагч гэсэн нэр томьёог тайлбарлах бүрэн боломжтой байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 4 дүгээр зүйл. Хуулийн үйлчлэх хүрээ

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томьёолол:	- Хуулийн үйлчлэх хүрээнд хамаарах этгээдүүдийг бүхэлд нь хамруулсан эсэх

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь хэсэгт “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно” гэж заасан. Үүний дагуу ТАТХ-ийн 1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албаны төв байгууллага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоох” гэх зорилтыг тавьсан. Тиймээс хуулийн үйлчлэх хүрээ нь хуулийн зорилттой уялдаж байгаа эсэх буюу хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцааг бүрэн тусгасан эсэхийг шалгуур болгон авч үзлээ.

Хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.6 дахь хэсэгт “Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгчийг томилох, чөлөөлөх асуудлыг холбогдох хуулиар зохицуулна.” гэжээ. Үүнээс үзвэл дээрх эрх бүхий албан тушаалтнуудыг томилох болон чөлөөлөхөөс бусад асуудалд ТАТХ үйлчлэх агуулга бүхий байна. Гэтэл Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хуулиар Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүний, Монгол Улсын шүүхийн тухай хуулиар шүүгчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тус тус нарийвчлан тогтоосон байдаг. Иймд 4.6 дугаар хэсэг нь тухайн харилцааг нарийвчлан зохицуулах хуулийн “үйлчлэх хүрээ”-г хязгаарласан шинжтэй байх тул шинэчлэх шаардлагатай.

Бүлгийн дүгнэлт

Хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.1 дэх заалтыг шинэчлэн найруулах, 3.1.3 дахь заалтыг ХТТХ-ийн 30 дугаар зүйлийн 30.6 дахь хэсэгт нийцүүлэн өөрчлөх, 3.1.5 дахь заалтыг бусад хуультай уялдуулан өөрчлөлт оруулах болон төрийн жинхэнэ албан хаагч, төрийн жинхэнэ албан тушаал гэсэн тодорхойлолтыг нэр томьёоны хэсэгт нэмэхийг зөвлөж байна. Түүнчлэн хуулийн үйлчлэх хүрээг зохицуулсан 4 дүгээр зүйлд өөрчлөлт оруулах буюу 4.6 дахь хэсэгт

³ С.Нарангэрэл, Эрх зүйн толь бичиг, УБ 2013 он.

“Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгчийг томилох, чөлөөлөх асуудлыг холбогдох хуулиар зохицуулна.” гэснийг Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хууль, Монгол Улсын Шүүхийн тухай хуульд тус тус нийцүүлэн өөрчлөн найруулах нь зүйтэй байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг/Заалт	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1	1 дүгээр зүйл	1 хэсэг	1	-	-	-	-	-
2	2 дугаар зүйл	1 хэсэг	1	-	-	-	-	-
3	3 дугаар зүйл	1 хэсэг, 5 заалт	3	-	3	-	-	-
4	4 дүгээр зүйл	7 хэсэг	6	-	1	-	-	-
ДҮН		10 хэсэг, 5 заалт	11	-	4	-	-	-

Бүлгийн зөвлөмж

Хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.2 дахь заалтад "төрийн албан хаагч" гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг гэдгийг өөрчлөх.

Хуулийн 3.1.3-т "чадахуйн зарчим /мерит/" гэж иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлахыг гэх хэсэгт “ёс зүй” гэж нэмэхийг зөвлөж байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	1 дүгээр зүйл	1	1	-	-	-
2	2 дугаар зүйл	1	1	-	-	-
3	3 дугаар зүйл	6	2	1	3	-
4	4 дүгээр зүйл	7	6	-	1	-
ДҮН		15	11	1	3	-

Хоёрдугаар бүлэг. Төрийн албаны эрхэм зорилго, ангилал, зарчим, стандарт, санхүүжилт

Үнэлэх зүйл, заалт: 5 дугаар зүйл. Төрийн албаны эрхэм зорилго

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албаны эрхэм зорилго, ангилал нь оновчтой тодорхой эсэх, төрийн албаны зарчим бодитой хэрэгжиж буй эсэх болон төрийн албаны стандарт, санхүүжилтэд тавих хяналтын процесс бий эсэх

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.2-т “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 жинхэнэ албан хаагчид тавих үндсэн шаардлага, үйл ажиллагааны

тулгуур зарчмыг тогтоосон байдаг. Тиймээс төрийн албаны эрхэм зорилго нь Үндсэн хуульд нийцэх болон “төрийн ашиг сонирхол” буюу Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль, Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд нийцэх учиртай.

Үндсэн хуульд заасан төрийн албаны зорилго нь агуулгын хувьд төрийн албаны эрхэм зорилгод тусгагдсан гэж үзэж болохоор байна. Харин үндэсний аюулгүй байдлын хууль тогтоомжид нийцэж буй эсэхийг шалгахад, “...үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан...” гэж заасан нь Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 4.1, Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд 1.1.2 дахь “Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхолд монголын ард түмэн, соёл иргэншил оршин тогтнох, Монгол Улсын тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал, нутаг дэвсгэр, хил хязгаарын халдашгүй байдал болон бүрэн бүтэн байдал, үндэсний эв нэгдэл, үндсэн хуульт байгууллын аюулгүй байдал, эдийн засгийн бие даасан байдал, экологийн тэнцвэрт хөгжил багтана” гэж заасныг хангасан байна. Иймд хуулийн 5 дугаар зүйл нь Монгол Улсын Үндсэн хууль бусад хуулийг баримтлан, Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль, Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд тулгуурлан ажиллахыг эрхэм зорилго болгожээ.

Үнэлэх зүйл, заалт: 6 дугаар зүйл. Төрийн албаны ангилал

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж буй байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албаны ангилал оновчтой, зөв эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуульд төрийн захиргааны албатай холбоотой 77 (30.8%), төрийн тусгай албатай холбоотой 65 (26%), төрийн улс төрийн албатай холбоотой 25 (10%), төрийн үйлчилгээний албатай холбоотой 11 (4.4%) заалт тусгагдсан байна. Өөрөөр хэлбэл, Төрийн албаны тухай хуулийн нийт 250 заалтын 142 (56.8%) нь төрийн жинхэнэ албатай холбоотой байна. Үүнээс үзвэл, хуулийн дийлэнх зүйл, заалт нь төрийн жинхэнэ албан хаагчид холбогдох харилцааг зохицуулсан байна. Энэ нь ТАТХ-ийн 4 дүгээр зүйлийн 4.3-т “Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, энэ хууль болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтооно” гэж заасантай холбоотой гэж үзэж байна.

Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн мэдээллээр 2023 оны байдлаар Монгол Улсын хэмжээнд нийт 226,496 төрийн албан хаагч байна.

Хүснэгт 2. 1 Төрийн албан хаагчдын тоо, оноор

Ангилал	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Бүгд	193,557	198,463	205,011	208,864	225,205	226,496
Төрийн улс төрийн алба	3,403	3,585	3,619	4,165	3,759	3,898
Төрийн захиргааны алба	19,034	19,080	20,553	21,135	22,023	21,639
Төрийн тусгай алба	38,083	38,567	45,453	45,899	47,158	47,657
Төрийн үйлчилгээний алба	133,037	137,231	135,386	137,665	152,265	153,302

Эх сурвалж: Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хороо

2018-2023 оны төрийн албаны ангиллын ерөнхий мэдээлэлд тулгуурласан тоон мэдээллээс дүгнэвэл тогтмол өсөлттэй байсан байна. 2022 онд 7.82 хувиар өссөн

үзүүлэлттэй байгаа бол 2023 онд өсөлтийн хурд 0.57 хувь болж буурсан байна. Төрийн албан хаагчдын ангилал бүрээр нь харвал:

Нийт төрийн албан хаагчдын тоо:

- 2018 онд төрийн албан хаагчийн тоо 193,557 байсан бол 2023 онд 226,496 болж, 17.0% өссөн.

Төрийн албаны ангиллаар:

- Төрийн улс төрийн алба: 2018 онд 3,403 байсан бол 2023 онд 3,898 болж, 14.5% өссөн.
- Төрийн захиргааны алба: 2018 онд 19,034 байсан бол 2023 онд 21,639 болж, 13.7% өссөн.
- Төрийн тусгай алба: 2018 онд 38,083 байсан бол 2023 онд 47,657 болж, 25% өссөн.
- Төрийн үйлчилгээний алба: 2018 онд 133,037 байсан бол 2023 онд 153,302 болж, 15.2% өссөн.

Үндсэн чиг хандлага:

- Төрийн тусгай албаны албан хаагчдын тоо хамгийн өндөр өсөлттэй байна (25%).
- Төрийн улс албаны албан хаагчдын тоо хамгийн бага өсөлттэй байна (14.5%).
- Нийт төрийн албан хаагчдын тоо жил ирэх тусам өссөн боловч 2023 онд тогтворжсон, төрийн улс төрийн болон захиргааны албан хаагчдын тоо хэлбэлзэл ихтэй байсан нь улс төр, засаглалын өөрчлөлттэй холбоотой байх магадлалтай. Харин төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын тоо 2022 онд огцом өссөн нь боловсрол, эрүү мэнд зэрэг төрийн үйлчилгээний салбарт ажиллах хүчний хэрэгцээ нэмэгдсэнтэй холбоотой байх магадлалтай юм.

Түүнчлэн 2023 оны тоон мэдээллийг төрийн албаны ангиллаар авч үзвэл төрийн үйлчилгээний албан тушаалд ажилласан албан хаагчдын тоо 67.68 хувьтай байна. Үүнийг дараах хүснэгтээр хувиар илэрхийлж харуулав.

Хүснэгт 2. 2 Төрийн албан хаагчдын тоо, ангилал

Ангилал	Тоо	Хувь
УТ	3,898	1.72
ТЗ	21,639	9.55
ТТ	47,657	21.0
ТҮ	153,302	67.7
Нийт	226,496	100

Дээрхээс дүгнэвэл ТАТХ-ийн нийт 250 заалтын 142 нь төрийн жинхэнэ албатай, 11 заалт төрийн үйлчилгээний албатай холбогдох бөгөөд ийнхүү ТАТХ-ийн дийлэнх зохицуулалт нь төрийн жинхэнэ албан хаагчтай холбогдох харилцааг зохицуулсан боловч практикт төрийн үйлчилгээний албан хаагчид нийт албан хаагчдын дийлэнхийг эзэлж байна.

Улсын Их Хурлаас 2012-2024 оны хооронд Засгийн газрын бүтцийн тухай хуулийг 4 удаа баталж, 4 удаа өөрчлөлт оруулсан байна. Төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвч батлах тухай тогтоолоор сүүлийн арван жилийн хугацаанд 27 удаа бүтцийн өөрчлөлт оруулжээ. Засгийн газрын 2024 оны шинэчилсэн бүтцээр 16 яам, 22 сайдтай, тохируулагч 8, хэрэгжүүлэгч 30 агентлаг, 2025 онд хэрэгжүүлэгч 1 агентлагийг байгуулсан байна. Нийт 27 удаа бүтэц өөрчлөгдөж, 162.9 хоног буюу 5.4 сар тутам бүтцийн өөрчлөлт хийгдсэн байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн ХНУМТ цахим системд нэг яам, тохируулагч 6, хэрэгжүүлэгч 1 агентлаг нийт 8 байгууллагын хүний нөөцийн мэдээлэл Төрийн болон

албаны нууцын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.3, 13.1.4, 13.1.5 дахь заалтын дагуу төрийн нууцад хамаарч, мэдээлэл бүртгэгдээгүй байна.

Төрийн албаны тухай хуульд “төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч” гэж тодорхойлж, Төрийн албаны төв байгууллагын 2023 оны жилийн эцсийн байдлаар нийт 4,239 байгууллагын 226.5 мянган албан хаагчийг “**төрийн албан хаагч**” гэж бүртгэсэн боловч төрөөс цалин авч, ажиллах нөхцөлөөр хангагдсан ч ажиллах хүчний тоо нь төрийн албан хаагчийн тоонд ороогүй, ангилал тодорхойгүй олон тооны нэгжүүд төрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.⁴ Тухайлбал:

- Салбарын хуулиудад Үндэсний хороо, зөвлөл, комисс байгуулахаар зааж, Засгийн газраас тэдгээрийг байгуулахдаа байнгын ажиллагаатай ажлын албатай байхаар зохицуулж, түүнд харьяалагдах албан хаагч төрийн албан хаагч байхаар зааж, цалин хөлсийг тогтоосон байна.
- 2024 оны 12 дугаар сарын байдлаар нийт 1,204 гишүүнтэй 54 нэгж тоологдож, аудитад хамрагдсан 18 ажлын алба 178 орон тоотой байна. Эдгээр нь Засгийн газрын нөөц сан эсвэл төсвөөс санхүүжигдэж байгаа ч төрийн албан хаагчийн ангилал зэрэглэлд хамаардаггүй тул Төрийн албан хаагчийн бүрэлдэхүүнд ордоггүй байна.
- Мөн салбарт хоорондын ажлын уялдааг хангах, Засгийн газрыг судалгаа мэдээллээр хангах чиглэлээр улсын төсөвт үйлдвэрийн газар, төрийн байгууллага, албан газар ангиллаар улсын бүртгэлд бүртгэгдсэн, төсвөөс санхүүждэг байгууллагууд үйл ажиллагаа явуулж, албан хаагчийн цалин хөлсийг хариуцсан төсвийн ерөнхийлөн захирагч төрийн албан хаагчийн дундаж цалингаас илүүгээр тогтоосон байна.

Тоон мэдээллүүдээс дүгнэвэл, төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий төрийн үйлчилгээний албан хаагчид төрийн албыг голчлон бүрдүүлж байна. Гэтэл ТАТХ -д төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн эрх зүйн байдлын зохицуулалт цөөн тул хуулийг практиктай уялдуулах буюу төрийн үйлчилгээний алба, тус албанд хамаарах албан хаагчдад тавигдах шаардлага, сонгон шалгаруулалт зэрэг шаардлагатай хэм хэмжээг хуульчлах хэрэгцээтэй гэж үзэж байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 7 дугаар зүйл. Төрийн албаны зарчим

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хууль тогтоогч "төрийн алба" гэж төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалтыг” хэлнэ гэж нэр томъёоны тодорхойлолт хийсэн. Иймд төрийн албаны зарчим нь төрийн албан хаагчийн баримтлах зарчмаас өргөн агуулгатай байна.

⁴ Үндэсний аудитын газар. Гүйцэтгэлийн аудитын тайлан [2024]. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө

Мэргэшсэн байх: Удирдлагын академийн судалгааны багийн 2023 онд гүйцэтгэсэн “Төрийн захиргааны албан хаагчдын мэргэшсэн байдал, түүний шалгуур үзүүлэлт” сэдэвт судалгааны тайланд “Төрийн алба мэргэшсэн байхыг Монгол Улсын хууль тогтоомжуудаар баталгаажуулж, төрийн бодлогын зорилт болгон дэвшүүлсэн ч мэргэшсэн алба, мэргэшсэн төрийн албан хаагч гэх ухагдахууны талаар нэгдмэл ойлголт байхгүй, мэргэшсэнийг тодорхойлох арга зүй, шалгуур үзүүлэлт хангалтгүй байна” гэж үзжээ. Тодруулбал төрийн албан хаагчийн “мэргэшил” ба “мэргэшсэн байдал”-ыг “Мэргэжлийн боловсрол сургалтын тухай хууль”-д “тодорхой мэргэжлийн хүрээнд ажил гүйцэтгэхэд шаардагдах мэргэжлийн мэдлэг, чадвар дадлын түвшин” гэж тодорхойлсон бол Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолоор баталсан “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам”-д “Мэргэшил гэдэгт дипломын дараах гурван сараас дээш хугацааны мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан байхыг ойлгох бөгөөд тухайн сургалтад хамрагдаж төгссөн баримт бичиг болон мэргэшлийн зэргийг үндэслэн тогтооно” гэжээ⁵. Үүнээс үзэхэд мэргэшсэн байдлын тодорхойлолт харилцан ялгаатай байна.

Тогтвортой байх: ТАТХ-ийн 23.2 дахь хэсэгт “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол доор дурдсан төрийн захиргааны албан тушаалд энэ хуулийн 22.1-д заасан нийтлэг шаардлагаас гадна дараах тусгай шаардлагыг хангасан иргэнийг томилно” гэж заасан нь тогтвортой байх зарчмын илрэл юм. Тухайлбал, ТАТХ-ийн дараах заалтыг дурдаж болно.Үүнд:

23.2.1. тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 12-оос доошгүй жил, үүнээс эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 6-аас доошгүй жил ажилласан байх;

23.2.2. эрхэлсэн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 8-аас доошгүй жил, үүнээс ахлах түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил ажилласан байх;

23.2.3. ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 6-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх.

Практикт төрийн албаны тогтвортой байдлыг нийт төрийн албан хаагчийн хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөний мэдээлэлд үндэслэн тогтоох боломжтой бөгөөд энэ талаар гарсан судалгааны тайлан, мэдээлэл байхгүй байна. ТА3-ийн тайлангаас төрийн албаны ерөнхий мэдээллийг харах боломжтой боловч тухайн албан тушаалд төрийн албан хаагч хэр удаан хугацаанд тогтвор, суурьшилтай ажилласан болох талаар судалгаа хийгдээгүй байна.

Шинэ сэргэлтийн бодлогын хурдасгуур төвөөс хийсэн “Төрийн албан хаагчийн цахим асуулга судалгаа”-нд нийт 29,165 албан хаагч сайн дурын үндсэн дээр хамрагдсан байна. Судалгааны тайланд дурдсанаар “Төрийн албан хаагч тогтвортой ажлын байраар хангагдсан гэж үзэж байна уу?” гэсэн асуултад нийт төрийн албан хаагчдын 40.6 хувь нь санал нийлэхгүй байна гэж хариулсан бөгөөд үүнээс төрийн захиргааны албан хаагчдын 41.3 хувь нь төрийн албыг тогтвортой гэж үзэхгүй байна⁶ гэж хариулсан байна.

Түүнчлэн уг цахим судалгаанд хамрагдсан нийт албан хаагчдын 27.1 хувь нь ойрын хоёр жилийн хугацаанд төрийн албанаас гарах сэдэлтэй байна. Төрийн албанаас гарах сэдэлтэй албан хаагчдыг ерөнхий мэдээлэлтэй нь холбон дүгнэвэл насны ангиллаар 18-25 насны албан хаагчдын 33.6%, боловсролын байдлаар бакалаврын зэрэгтэй албан

⁵ Удирдлагын академи [2023]. Төрийн захиргааны албан хаагчдын мэргэшсэн байдал, түүний шалгуур үзүүлэлт

⁶ Шинэ сэргэлтийн бодлогын хурдасгуур төв, “Төрийн албан хаагчийн цахим асуулга судалгааны тайлан”, 2024 он.

хаагчдын 28.9%, төрийн албан тушаалын төрлөөр гүйцэтгэх албан тушаалын албан хаагчдын 28.9%, төрийн албаны ангиллаар төрийн үйлчилгээний албаны албан хаагчдын 27.9% тус тус төрийн албанаас гарах сэдэл бусад албан хаагчдаас өндөр байна. Мөн төрийн албанаас гарах сэдэлд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлоход:

- Сүүлийн гурван жилийн хугацаанд ямар нэгэн ёс зүйгүй үйлдлээс болж хохирч байсан төрийн албанаас гарах сэдэлтэй албан хаагчдын 21.2%
- Хэт их дүрэм, журам ажлаа хийхэд саад болдог төрийн албанаас гарах сэдэлтэй албан хаагчдын 20.0%
- Цалиндаа сэтгэл ханамжгүй төрийн албанаас гарах сэдэлтэй албан хаагчдын 19.5% байна.

Харин хариуцсан ажлаа хийж гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвартай, төрийн албанд орсноор ур чадвар нь нэмэгдсэн, хамт ажиллагчдын багийн ажиллагаа үр дүнтэй байдаг гэж үзсэн албан хаагчид төрийн албанд үлдэх сэдэлтэй байна гэжээ.

2023 оны 11 дүгээр сарын байдлаар төрийн албанаас гарсан нийт албан хаагчдын хувь 15.2 байгаа нь бусад улс орнуудтай харьцуулахад харьцангуй өндөр байгааг дараах харьцуулсан судалгаанд харуулав.⁷

Хүснэгт 2. 3 Олон улсын харьцуулалт

№	Улс	Ажлаас гарсан албан хаагчдын хувь	Хамрах хугацаа
1	Их Британи	7.5%	2023-2024
2	АНУ	6%-8%	Жил бүрийн дундаж
3	Австралийн Холбооны Улс	8.1%	2022
4	Канад Улс	7.1%	2022
5	ХБНГУ	4%-5%	Жил бүрийн дундаж
6	Шинэ Зеланд Улс	11.5%	2023
7	Япон Улс	3.0%	Жил бүрийн дундаж
8	БНКазахстанУлс	5.3%	2023

Түүнчлэн “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Засаглал”-ын зорилтын 5.4.2-т “Сонгуулийн үр дүнгээс үл хамааран төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрдэж, төрийн албаны шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо боловсронгуй болсон байна” гэснээс үзвэл, төрийн албаны тогтворгүй байдалд улс төрийн нөлөө их байгааг харуулж байна.

ТАТХ-ийн 7.1.4-т заасан “Монгол Улсын иргэн төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах” гэж заасан нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46.2-т заасныг бататгасан боловч “зарчим”-ын шинжтэй бус буюу эрх болон үүргийг агуулсан заалт байна. Өөрөөр хэлбэл, нэг талаас МУ-ын иргэн төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах эрхтэй бол нөгөө талаас уг эрхийг хэрэгжүүлэхэд “адил тэгш боломжоор хангах” үүрэгтэй тухай байна. Эрх болон зарчим нь хоорондоо харилцан уялдаатай боловч эрх нь аливаа үйл ажиллагааг хийх эсвэл эс хийх боломжийг тодорхойлдог бол зарчим нь үйлдэл хийхэд баримтлах үндсэн дүрэм болдог. Иймд хуулийн 7.1.4 дэх заалт нь зарчмын шинжтэй бус тул өөрчлөн найруулах эсхүл тохирох хэсэгт нэмэх нь зүйтэй байна.

Хуулийн 7.1.5 дахь заалтад “төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах” гэжээ. Уг зарчим нэгдүгээрт, зөвхөн төрийн жинхэнэ албан хаагч буюу төрийн тусгай болон захиргааны албан хаагчид хамаарахаар байна. Хоёрдугаарт, хууль тогтоогчийн тодорхойлсноор “чадахуйн зарчим” нь өргөн агуулгатай боловч 7.1.5. дахь заалтаар зөвхөн төрийн жинхэнэ албан тушаалд хамаарах агуулгатай болгожээ. Иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын

⁷ Staff turnover in the civil service, <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainer/staff-turnover-civil-service>
Сүүлд үзсэн: 2025.01.12.

Төрийн албаны ил тод байх ба ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх зарчмыг “Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль” болон холбогдох бусад хуулиар нарийвчлан хэрэгжүүлж байна. Тус хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1-т “Энэ хуулийн зорилт нь нийтийн албан тушаалтны хувийн ашиг сонирхол болон хуулиар хүлээсэн албан үүрэг хоорондын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, ашиг сонирхлын зөрчлийг зохицуулах, хянах замаар нийтийн албаны үйл ажиллагааг нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэх нөхцөлийг баталгаажуулж төрийн албаны ил тод, итгэл даах байдлыг хангахад оршино.” гэж заасан. Иймд практик хэрэгжилтийг үнэлэхийн тулд нийтийн албан тушаалтны хөрөнгө, орлого болон ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой тоон мэдээллийг ашиглав.

График 2. 1 Хувийн ашиг сонирхлын мэдүүлэг болон хөрөнгө, орлогын мэдүүлэгтэй холбоотой өргөдөл, гомдлын тоо (2019-2023)

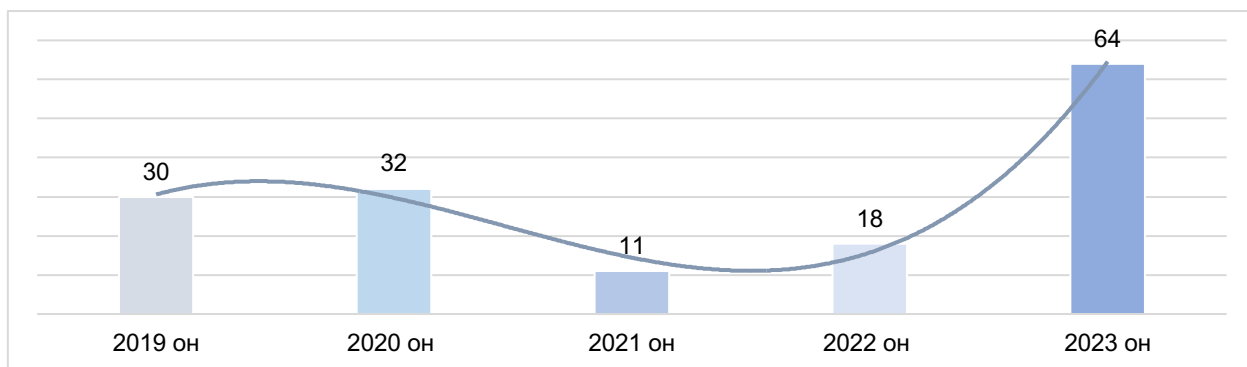
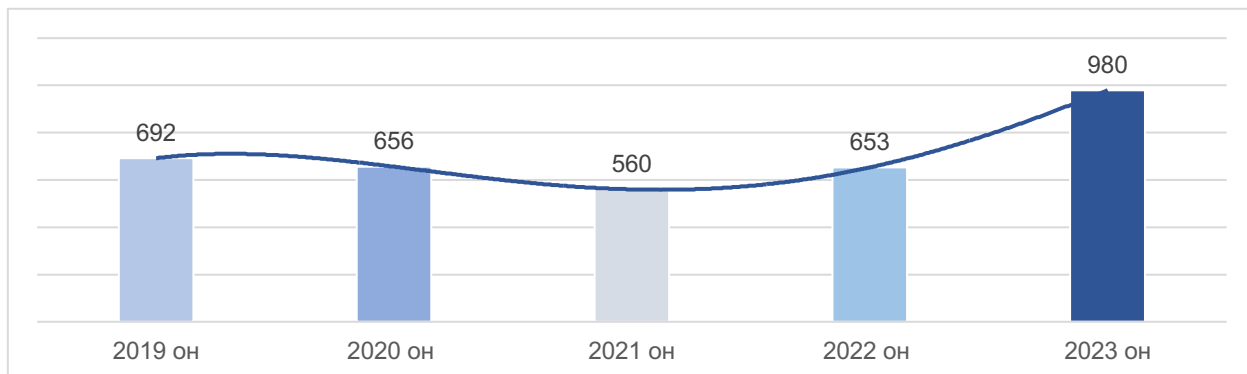


График 2. 2 Авлига, ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой гомдлын тоо (2019-2023)



29

Авлига, ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой гомдлын талаарх тоон мэдээллийг харвал: 2021 онд бууралттай байсан бол 2023 онд 1.5 дахин өссөн байна. Энэхүү өсөлт нь 2021 оноос тогтвортой нэмэгдэж 2023 онд хамгийн өндөр түвшинд хүрсэн байна.

Нийтийн албан тушаалтны ашиг сонирхлын зөрчлийн талаар гомдол, мэдээллийн тоо өссөн нь төрийн албаны ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх зарчмын хэрэгжилт сул байгааг харуулж байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 8 дугаар зүйл. Төрийн албаны стандарт

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албаны стандарт бодитой хэрэгжиж буй эсэх, практикт хүндрэл, бэрхшээл бий болгож байгаа эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.2-т "стандарт" гэж тодорхой хүрээнд хэм хэмжээ бий болгоход чиглэсэн ерөнхий зарчим үзүүлэлтийг сонирхогч талууд зөвшилцөн боловсруулж баталсан, сонгон хэрэглэх баримт бичгийг хэлнэ гэж тодорхойлсон байна. Төрийн албаны стандарт нь төрийн байгууллага болон төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааг үр дүнтэй, оновчтой зохион байгуулахад чиглэсэн менежментийн шаардлагуудыг тогтоодог. Эдгээр стандартууд нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэхэд тусалдаг.

ТАТХ 1994 онд батлагдсанаас хойш “Төрийн албаны стандарт”-ын тухай заалт орсон бөгөөд түүнээс хойш 2002, 2008, 2017 онд батлагдсан шинэчилсэн хуулиудад уг нэр томъёог хэрэглэсээр ирсэн. Хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсанаас хойш төрийн албаны нэгдсэн стандарт батлагдаагүй хэвээр байгаа нь хуулийн 8 дугаар зүйлийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг харуулж байна. Түүнчлэн хуулийн 8.3 дахь хэсэгт “Төрийн албаны стандартыг Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуульд заасны дагуу боловсруулан баталж, мөрдүүлнэ” гэж заасан боловч стандартын хэрэгжилтэд хяналт тавих механизмын талаар зохицуулалт хийгдээгүй байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 9 дүгээр зүйл. Төрийн албаны санхүүжилт

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албаны санхүүжилтийн зохицуулалттай холбогдон практикт хүндрэл, бэрхшээл үүсэж буй эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 9 дүгээр зүйлийн 9.2. дахь хэсэгт төрийн албан хаагчийг нийгмийн баталгааг тогтоож өгсөн буюу төрийн албаны зардлыг бууруулах талаар төрөөс авах арга хэмжээ нь төрийн албан хаагчид олгох цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, тэтгэвэр, тэтгэмж болон бусад төлбөрийн хэмжээг бууруулах, түр буюу бүрмөсөн зогсоох үндэслэл болохгүй гэж заасан. Энэ нь төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг дордуулахгүй байхыг хуулиар тогтоож өгсөн сайн зохицуулалт болсон. Мөн Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь хэсгийн илрэл болно.

Хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.3 дахь хэсэгт “Төрийн албаны санхүүжилт болон төрийн байгууллагын төсвийн хөрөнгийн ашиглалтад тавих хяналтыг төсвийн тухай болон төрийн аудитын тухай хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу хэрэгжүүлнэ” гэж заасны дагуу заалтын хэрэгжилтийг үнэлэх хүрээнд Төрийн аудитын байгууллагын 2023 оны тайланг ашиглав. Тайланд дурдсанаар, тус байгууллага 3,888 санхүүгийн тайланд дүгнэлт гаргаж, сэдэвчилсэн байдлаар гүйцэтгэл, нийцлийн 246 аудитыг гүйцэтгэж, нийт 17.6 их наяд төгрөгийн зөрчлийг илрүүлэн, шалгадагч этгээдэд 242.2 тэрбум төгрөгийн төлбөрийн акт, 6.3 их наяд төгрөгийн албан шаардлага, 9,949 зөвлөмж хүргүүлж, улсын болон орон нутгийн төсөвт 51.8 тэрбум төгрөгийн орлогыг төвлөрүүлсэн байна. Иймд хуулийн 9.3 дахь заалт практикт бодитой хэрэгжиж байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.4 дэх заалт нь зарчмын шинжтэй бус тул өөрчлөн найруулах эсхүл тохирох зүйлд нэмэх, 7.1.5 дахь заалтад төрийн үйлчилгээний албан хаагчийг мөн хамруулах, 8 дугаар зүйл нь практикт хэрэгжихгүй байх тул хуульд энэ зүйлтэй холбогдуулан үүргийн шинжтэй зохицуулалт нэмэхийг санал болгож байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хангалтгүй	Хэрэгжихгүй байгаа	Үнэлэх боломжгүй
1.	5 дугаар зүйл	1	1	-	-	-	-
2.	6 дугаар зүйл	6	6	-	-	-	-
3.	7 дугаар зүйл	9	8	-	1	-	-
4.	8 дугаар зүйл	3	-	-	-	3	-
5.	9 дүгээр зүйл	3	3	-	-	-	-
ДҮН		22	18	-	1	3	-

Бүлгийн зөвлөмж

Төрийн албаны санхүүжилтийн зохистой хуваарилалт, хяналтын тогтолцоог сайжруулснаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа ил тод, хариуцлагатай болж, төсвийн хөрөнгийн ашиглалтын үр ашгийг нэмэгдүүлэх боломжтой. Төрийн албаны зардал нь зөвхөн төрийн үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг хангах төдийгүй, төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх, иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний чанарыг сайжруулахад шууд нөлөөлж байгаа тул санхүүжилт, хяналтын үр дүнг тогтмол үнэлж, сайжруулах шаардлагатай байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1.	5 дугаар зүйл	1	1	-	-	-
2.	6 дугаар зүйл	6	6	-	-	-
3.	7 дугаар зүйл	9	7	-	2	-
4.	8 дугаар зүйл	3	-	-	3	-
5.	9 дүгээр зүйл	3	3	-	-	-
ДҮН		22	17	-	5	-

Гуравдугаар бүлэг. Төрийн албан тушаалын ангилал, төрөл, төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэл

Үнэлэх зүйл, заалт: 10 дугаар зүйл. Төрийн албан тушаалын ангилал, төрөл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан тушаалын ангилал практикт хүндрэл, бэрхшээл үүсгэж буй эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Удирдлагын академиас 2021 онд хийсэн “Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн харьцуулсан судалгаа”-ны тайланд дурдсанаар “албан тушаалын”, “зэрэг дэвийн” гэсэн үндсэн хоёр системд тулгуурлан төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тодорхойлж байна гэжээ. Тухайлбал, АНУ, Тайвань, Япон, Филиппин, Канад зэрэг улс орон албан тушаалын ангиллын (Position classification) системийг хэрэглэдэг бол Их Британи, Франц, Энэтхэг, Малайз, Пакистан, Лаос, ХБНГУ зэрэг улс орон зэрэглэлийн ангиллын (Rank Classification) системийг ашиглаж байна. Монгол Улсын хувьд төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл нь энэ хоёр ангиллыг хослуулан өнгөц байдлаар тусгасан “холимог” шинжтэй байна. Албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тодорхойлоход заавал хэрэглэгддэг “үүрэг”, “хариуцлага” гэсэн хоёр шалгуур үзүүлэлт Монгол Улсын төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлд байхгүй байгаагаас гадна ангилал, зэрэглэл тодорхойлох тухайлсан арга зүй, удирдамж байхгүй байгаа нь төрийн албаны хүний нөөцийн төлөвлөлтийг системтэй зохион байгуулах, ажилд авах, сонгон шалгаруулах үйл явцыг боловсронгуй болгох, сургалт хөгжил, албан тушаал ахиулан томилж ажиллуулах зэрэг хүний нөөцийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд дэмжлэг болж чадахгүй байна гэжээ. Судалгаанаас зарим улсын жишээг дор харьцуулж оруулав.

Хүснэгт 3. 1 ОУ-ын харьцуулсан судалгаа, төрийн албан хаагчдын ангилал

Улс, орнууд	Төрийн алба, албан хаагчдын ангилал зэрэглэлийн онцлог
Их Британи	Их Британи улсад төрийн алба нь парламентын, төв болон орон нутгийн засгийн газрын, шүүхийн салбарт ажиллаж буй албан хаагчдаас бүрддэг. Төрийн өмчит үйлдвэрийн газарт ажиллаж буй албан хаагчид /багш, эмч г.м/-ийг төрийн албан хаагчид гэж үздэггүй.
Япон	Япон улсын “Үндэсний төрийн албаны тухай хуулиар” төрийн албыг тусгай /special/, Энгийн /regular/ гэж 2 ангилдаг. Тусгай төрийн албанд: Сонгуулиар томилогддог албан тушаал, сайд, дэд сайд, элчин сайд; • шүүгчид, шүүхийн тамгын газрын албан хаагчид; • шинжлэх ухааны зөвлөлийн гишүүд; • сайд, дэд сайд нарын тусгай зөвлөх; • бусад тусгай чиг үүргийн албан хаагчид Энгийн төрийн албанд тусгайгаас бусад нь хамаардаг. төрийн албан хаагчдыг 3 төрөлд хуваадаг. 1. Comprehensive Service – бодлого боловсруулалт, судалгаа хийх чиг үүрэгтэй албан хаагчид 2. General service – нэгэн хэвийн, захиргааны чиг үүрэгтэй албан хаагчид 3. Specialists – татварын байцаагч, эмч, багш зэрэг тусгай мэргэжлийн чиг үүрэгтэй албан хаагчид.
БНСУ	Тус улсад төрийн албан хаагчдыг 3 хэсэгт хуваадаг. Үүнд: 1. Ерөнхий төрийн албан хаагчид - General service (төрийн захиргаа, технологи судалгаанд ажиллаж буй албан хаагчид г.м); 2. Тусгай албан хаагчид - Special Service (шүүгч, прокурор, багш, цагдаа, онцгой байдал г.м); 3. Улс төрийн албан хаагчид (ссонгуулиар томилогддог албан тушаал).

Франц	Францын төрийн алба нь Макс Веберийн захиргааны идеаль загварын шинж чанарыг агуулна. Өөрөөр хэлбэл, сонгон шалгаруулалт, шатлан дэвших нь мерит зарчимд тулгуурладаг. Улс улсын төрийн албыг үндсэн 3 бүлэгт хуваадаг. Үүнд: – Төр засгийн газар /яам, агентлаг, төрийн захиргааны төв байгууллагуудын/, орон нутгийн /бүсийн болон мужийн засаг захиргаа, холбогдох төрийн байгууллагуудын/, эрүүл мэнд, боловсролын салбарын төрийн алба гэж. – Төрийн албан хаагчдыг 3 төрлийн корпус /corps/-д хуваана. Албан тушаалд тавигдах боловсрол, ур чадвар, онолын мэдлэгийн чадварыг шалгуур болгон А, В, С гэж ангилдаг. “А” корпус удирдлага, загварчлал, судалгааны чиглэлийн мэргэжлүүд /шүүгч, инженер, профессорууд г.м/, “В” корпус хэрэглээний, харилцааны мэргэжлүүд /номын санч, ахлах техникийн мэргэжилтнүүд г.м/, “С” корпус гүйцэтгэх чиглэлийн мэргэжлүүд /техникч, захиргааны туслах ажилчид г.м/ хамаардаг.

Эх сурвалж: Удирдлагын академи

Төрийн албаны ангиллыг холимог байдлаар шийдвэрлэсэн нь практикт хүндрэл учруулж байгаа талаар судалгааны дараагийн хэсгүүдэд дурдсан тул энэ хэсэгт төрийн албаны ангиллыг онолын хувьд “албан тушаалын” эсхүл “зэрэглэлийн” ангиллын аль нэгт тулгуурлах нь практикт үүсэж буй хүндрэл, бэрхшээлүүдийг шийдвэрлэхэд ач холбогдолтой гэж үзэж байна. Иймд хуулийн энэ зүйлийг өөрчлөх саналыг дэвшүүлэв.

Үнэлэх зүйл, заалт: 11 дүгээр зүйл. Төрийн улс төрийн албан тушаал

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн улс төрийн албан тушаалуудад өөрчлөлт оруулах шаардлагатай эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн улс төрийн албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулиар тогтоосон болзол, журам, шалгуурын дагуу сонгогддог болон уг сонгуулийн үр дүнд томилолтын журмаар ажиллах, мөн тэдгээрийн бүрэн эрхийн хугацаанд өөрт нь үйлчлэх орон тооны албан тушаалыг уг зүйлээр тогтоосон байна. Энэ нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тухай хууль, Монгол Улсын Их Хурлын тухай хууль, Монгол Улсын Засгийн Газрын тухай хууль, Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль, Улс төрийн намын тухай хуультай мөн харилцан уялдаатай тул төрийн улс төрийн албанд хамаарах албан тушаалыг тогтоохдоо Үндсэн хуулийн зарчим, үзэл баримтлал болоод төрийн эрх мэдлийн хуваарилалтын онолд тулгуурласан гэж үзнэ. Албан тушаалын чиг үүргийн хувьд 11.1.10-т “... орон тооны зөвлөх, туслах, хэвлэл мэдээллийн ажилтны албан тушаал улс төрийн албанд хамаарахгүй” боловч “Улс төрийн албан хаагчийн бүрэн эрхийн хугацаанд зөвхөн өөрт нь үйлчлэх ” гэж тодотгон, 11.3 дахь хэсгээр бататгасан тул зөрчилгүй гэж үзэж байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 12 дугаар зүйл. Төрийн захиргааны албан тушаал

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1 дэх хэсэгт “Төрийн захиргааны албан тушаалд төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий дараах албан тушаал хамаарна” гэж энэ ангилалд хамаарах албан тушаалуудыг заасан.

Практикт, төрийн захиргааны албан хаагч гүйцэтгэж буй албан тушаалдаа тогтвортой ажиллах эсэх нь дээд шатны удирдлага буюу улс төрийн албан тушаалтнаас хамаарах байдал их байна. Энэ нь төрийн албаны чадахуйн зарчим, мэргэшсэн тогтвортой байх зарчмуудад сөргөөр нөлөөлөхөөс гадна иргэдийн төрийн албанд итгэх итгэл буурахад нөлөөлөх хүчин зүйл болж байна.

Хуулийн 12.1.1-12.1.9 дэх хэсэгт албан тушаал бүрийг тухайлан тодорхойлсон боловч 12.1.10-д “хуульд заасан бусад албан тушаал” гэжээ. ТАТХ-ийн 12 дугаар зүйлээр төрийн захиргааны албан тушаалд хамаарах албан тушаалыг тодорхойлж буй тул “хуульд заасан бусад албан тушаал” гэсэн нь хуулийн хийдэл, зөрчил үүсгэж болзошгүй байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 13 дугаар зүйл. Төрийн тусгай албан тушаал

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн тусгай албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх;

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 13 дугаар зүйлд “Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна” гэж энэ ангилалд хамаарах албан тушаалуудыг заасан. Энэ зүйлд 2020 оноос хойш 6 удаа нэмэлт, 2 удаа өөрчлөлт орсон байна. Нэмэлт, өөрчлөлтийг 2020, 2021, 2022, 2023 онд хийсэн байна. Иймд уг зүйлийг тогтворгүй шинжтэй буюу энэ албан тушаалын төрөлд хамаарах албан тушаал нэмэгдэх бүрд тус зүйлд өөрчлөлт ордог байна. Хуулийн 13.1.1-13.1.6 дугаар хэсэгт албан тушаал бүрийг тухайлан тодорхойлсон боловч 13.1.7-д хуульд заасан бусад албан тушаал гэжээ. ТАТХ-ийн 13 дугаар зүйлээр төрийн тусгай албан тушаалд хамаарах албан тушаалыг тодорхойлж буй тул “хуульд заасан бусад албан тушаал” гэсэн нь хуулийн хийдэл, зөрчил үүсгэж болзошгүй байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 14 дүгээр зүйл. Төрийн үйлчилгээний албан тушаал

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсэгт “Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах дараах албан тушаал хамаарна” гэжээ. Үүнээс үзвэл, төрийн үйлчилгээний албан тушаал дараах хоёр зорилготой байна. Нэгдүгээрт төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай,

хүртээмжтэй хүргэх, хоёрдугаарт төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах байна.

Хуулийн 14.1.1 дэх заалтад төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал гэж зорилгыг давтан бичсэн ба хуулийн 14.1.2. болон 14.1.3 хэсэгтэй харьцуулахад энэ ангилалд удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын төрлийг тусгайлан заагаагүй байна. Гэтэл Засгийн газрын баталсан тогтоолд төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын төрөлд удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэсэн төрөлтэй байдаг. Мөн “төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал” гэсэн бие даасан ангилал нь бусад албан тушаалын ангилал дотор хамаарах “туслах албан тушаал”-аас нэр томъёоллын хувьд ялгарахгүй байгаа нь нийтэд ойлгомжгүй, төөрөгдүүлэхүйц нөхцөл үүсгэжээ. Иймд 14.1.1 дэх хэсгийг өөрчлөх санал дэвшүүлж байна.

Хуулийн 14.1.2 дахь заалтад ангилал нь тухайн төрийн үйлчилгээний байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлд тулгуурласан бол 14.1.3 хэсэг нь тухайн байгууллагын харьяалагдах газраар ангилсан байна. Практикт ийнхүү ангилахын зорилго, ач холбогдол нь тодорхойгүй хэвээр байна. Жишээлбэл, яамны харьяа боловсролын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төсвөөс санхүүждэг төрийн байгууллагын туслах албан тушаал 14.1.1-14.1.3-т заасан туслах албан тушаалын аль ангилалд хамаарахыг хуулиар тодорхойлох боломжгүй байна. Үүнийг зөвхөн ЗГ-ын тогтоолоос тухайн албан тушаалын нэрээр мэдэх боломжтой байна. Иймд 14 дүгээр зүйлд төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг ангилахдаа тодорхой нэг шалгуур үзүүлэлт авч тус хүрээнд ангилал үүсгэх нь оновчтой байна.

Сүүлийн жилүүдэд ажил мэргэжлийн төрлүүд шинээр үүсэж, нэмэгдэж байгаатай холбогдуулан Засгийн газрын баталсан “Төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалт”-д тухай бүр өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ, шаардлага гарч байна. Жишээлбэл, график дизайнер гэх албан тушаал энэ жагсаалтад байхгүй боловч төрийн зарим байгууллагын бүтэц, орон тоонд батлагдсан байдаг. Энэ нь Засгийн газрын дээрх тогтоолоор албан тушаал бүрийг нэг бүрчлэн тогтоож чадахгүй байгааг болон практиктай уялдаж хэрэгжихгүй байгаагийн илрэл болно.

Үнэлэх зүйл, заалт: 15 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэгтэй холбогдох зохицуулалт практикт үр дүнтэй хэрэгжиж буй эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 15 дугаар зүйлийн дагуу Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 11 дүгээр сарын 14-ний өдрийн 600 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам” хэрэгжиж байна. Тус журмаар төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, түүний бүрдэл, хувийн хэргийн талаар төрийн байгууллага, албан хаагчийн хүлээх үүрэг хариуцлагыг тодорхойлсон.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайланд тэмдэглэснээр, Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулийн 4 дүгээр зүйл “4.1.11 дэх заалтад “хүний хувийн мэдээлэл” гэж хүний эмзэг мэдээлэл болон хүний эцэг /эх/- ийн нэр, өөрийн нэр, төрсөн он, сар, өдөр, төрсөн газар, оршин суугаа газрын хаяг, байршил, иргэний бүртгэлийн дугаар, хөрөнгө, боловсрол, гишүүнчлэл, цахим тодорхойлогч, хүнийг шууд болон шууд бусаар тодорхойлох, эсхүл тодорхойлох боломжтой бусад мэдээллийг ойлгоно.” гэж заасан. Төрийн албан хаагчийн анкетыг зөвхөн төрийн байгууллага бус хувийн хэвшлийн хуулийн этгээд ашиглаж иргэний хувийн мэдээллийг цуглуулж байна. Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулийн дагуу хүн өөрийн мэдээллээ өгөхийг зөвшөөрч баталгаажуулан гарын үсэг зурж байгаа боловч өөрийн болон гэр бүлийн гишүүдийн регистрийн дугаар анкетад ил бичигдэж байна. Энэ нь хүн өөрийн мэдээллээ ашиглуулах зөвшөөрөл өгөх болон Иргэний улсын бүртгэлийн тухай хуулийн 5.12. -д заасан “...Иргэний бүртгэлийн

дугаар нь төрсний, гэрлэсний, нас барсны улсын бүртгэлийн гэрчилгээ, иргэний үнэмлэх, үндэсний гадаад паспорт, төрийн байгууллагаас олгох бусад баримт бичигт бичигдэнэ” гэсэн заалтай зөрчилдөж байна гэжээ. Иймд хуульд эсхүл Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журамд төрийн албан хаагчийн анкетыг төрийн байгууллагаас бусад этгээд ашиглахыг хязгаарлах эрх зүйн зохицуулалт шаардлагатай байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 16 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл дээр үндэслэн төрийн албаны үйл ажиллагааг сайжруулж буй эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.1 дэх хэсэгт “Төрийн албаны төв байгууллага төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөх бөгөөд уг бүртгэлд төрийн албан тушаал эрхэлж байгаа, эрхэлж байсан мэдээлэл болон энэ хуулийн 10.1.2, 10.1.4-т заасан удирдах албан тушаалтны нөөцийн бүртгэлийг тусгасан байна” гэж заасны дагуу Төрийн албаны төв байгууллага нь төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтөлж, улсын нэгдсэн санг бүрдүүлэх, эрх бүхий байгууллагыг мэдээллээр хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлд 2023 онд төрийн 4,239 байгууллага, 226,496 албан хаагч бүртгэгдсэн нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад төрийн албан хаагчийн тоо 1,291 буюу 0.6 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна. Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн мэдээлэлд 2023 онд сургуулийн өмнөх боловсролын байгууллага 18, ерөнхий боловсролын сургууль 7, төв орон нутаг дахь захиргааны байгууллага 6, нийт 31 байгууллага шинээр бүртгэгдсэн байна. Төрийн албан хаагчийн тоо нь Монгол Улсын нийт хүн амын 6.67 хувьтай тэнцэж, нийт ажиллах хүчний 18.2 хувийг эзэлж байгаа тухай Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны 2023 оны тайланд дурджээ. Мөн төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийг чанаржуулах зорилгоор төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг “Иргэний бүртгэл”, “Боловсролын мэдээллийн сан”, “Хур”, “Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем”-тэй холбосон нь мэдээллийг боловсруулах, дамжуулах, солилцох, их өгөгдлийг ашиглах үйл ажиллагаанд үр нөлөө үзүүлж, бүртгэл мэдээллийн чанарт ахиц гарч байна гэжээ. Иймд практикт бодитой хэрэгжиж байна гэж үзэх үндэслэлтэй байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1.10, 13 дугаар зүйлийн 13.1.7-д “хуульд заасан бусад албан тушаал” гэснийг хасах, 14 дүгээр зүйлийн 14.1.1-т удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын төрлийг нэмэх шаардлагатай гэж үзэв. Мөн “төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал” гэсэн бие даасан ангилал нь бусад албан тушаалын ангилал дотор хамаарах “туслах албан тушаал”-аас нэр томъёоллын хувьд ялгарахгүй байх тул гарчгийг өөрчлөх саналыг дэвшүүлж байна.

Бүлгийн зөвлөмж

“Төрийн үйлчилгээний албан тушаал” 14 дүгээр зүйлийн 14.1.4 дэх хэсэгт “Төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаар бүтэц, орон тоог нь батлуулж, хөгжлийн буцалтгүй тусламжийн хүрээнд гадаад улс, олон улсын байгууллагын зээл, тусламжийн хөрөнгөөр санхүүждэг яам, агентлагийн хэрэгжүүлэг Төсөл хэрэгжүүлэх нэгжийн зохицуулагч, мэргэжилтэн, зөвлөхийн ажилласан жилийг төрийн захиргааны албаны түшмэлийн ангилалд адилтгах” гэж, 14.1.5 дахь хэсэгт “НҮБ-ын мэргэшсэн буюу

төрөлжсөн байгууллагад бүтэн цагийн үндсэн ажилтны орон тоонд ажилласан албан хаагч” гэж нэмэх саналтай.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1.	10 дугаар зүйл	8	-	-	8	-
2.	11 дүгээр зүйл	15	15	-	-	-
3.	12 дугаар зүйл	11	10	-	1	-
4.	13 дугаар зүйл	8	7	-	1	-
5.	14 дүгээр зүйл	4	3	2	1	-
6.	15 дугаар зүйл	3	3	-	-	-
7.	16 дугаар зүйл	3	3	-	-	-
ДҮН		52	41	2	11	-

Дөрөвдүгээр бүлэг. Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа болон төрийн бусад албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, төрийн жинхэнэ албан тушаалын зэрэг дэв

Үнэлэх зүйл, заалт: 17 дугаар зүйл. Төрийн тусгай албан тушаал

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Зэрэг зиндааны шатлал нь төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх үйл явцад үр дүнтэй байгаа эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндааг Улсын Их Хурлаас тогтоох нь төрийн албаны бодлого, үйл ажиллагаа ил тод, хариуцлагатай байхад чухал ач холбогдолтой юм. Мөн төрийн албаны төв байгууллагын санал, дүгнэлт дээр тулгуурлан шийдвэр гаргах нь мэргэжлийн бодлогын үр нөлөөг баталгаажуулдаг.

Улсын Их Хурлын 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн “Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлийг тогтоох тухай” 19 дүгээр тогтоол хүчин төгөлдөр хэрэгжиж байна. Уг тогтоол нь 2020 оноос хойш нийт 8 удаа нэмэлт, өөрчлөлт орсон байх ба өөрчлөлт оруулахтай холбоотойгоор Төрийн албаны зөвлөлөөс санал авахаар 3 удаа албан бичиг ирүүлсний хоёрт нь дараах байдлаар албан бичгээр санал өгсөн байна.

Хүснэгт 4.1 ТАЗ-өөс санал өгсөн байдал, хугацаагаар

	Огноо	Дугаар	Тэргүү	Төрийн албан зөвлөлөөс санал өгсөн байдал
1	2020-05-07	39	Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлийг тогтоох тухай	Санал өгөөгүй.
2	2021-01-15	05	Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлийг тогтоох тухай	Санал өгөөгүй.
3	2021-07-07	69	Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлийг тогтоох тухай	Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны 06 дугаар сарын 29-ний өдрийн 01/1479 дүгээр

				албан бичгээр санал хүргүүлсэн
4	2022-01-18	05	Тогтоолын хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай	Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 01 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 01/11 дугаар албан бичгээр санал хүргүүлсэн
5	2022-12-01	73	Тогтоолын хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай	Санал өгөөгүй
6	2023-10-19	84	Тогтоолын хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай	Санал өгөөгүй
7	2024-05-30	55	Тогтоолын хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай	Төрийн албаны зөвлөлийн дарга гишүүдийн зэрэг зиндаанд өөрчлөлт оруулсан. Хуулийн хүрээнд нэмэлт оруулсан. Санал өгөөгүй
8	2024-06-05	77	Тогтоолын хавсралтад нэмэлт оруулах тухай	Хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулахтай холбоотой нэмэлт өөрчлөлт орсон. Санал өгөөгүй

Эх сурвалж: Төрийн албаны зөвлөл, 2023

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2021 оны 06-р сарын 29-ний өдрийн 01/1479 дугаар албан бичгээр, мөн 2022 оны 01-р сарын 11-ний өдрийн 01/11 дугаар албан бичгээр төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндааны талаар нэмэлт, өөрчлөлт оруулах саналыг УИХ-д хүргүүлсэн. Энэ нь төрийн албаны төв байгууллага мэргэжлийн чиглэлээр хяналт тавьж, зөвлөмж боловсруулж буйг харуулсан жишээ юм. Иймд 17 дугаар зүйл нь практикт бодитой хэрэгжиж байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 18, 19, 20 дугаар зүйл. Албан тушаалын ангилал, зэрэглэл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 18 дугаар зүйлийн 18.7 дахь хэсэг, Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.1 дэх хэсгийг тус тус үндэслэсэн Монгол Улсын Их Хурлын тогтоол 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн “Төрийн зарим байгууллагын албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тогтоох тухай” 18 дугаар тогтоол, ТАТХ-ийн 10.4, 18.8 дахь хэсэг, Төрийн албаны зөвлөлийн саналд тус тус үндэслэсэн Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн “Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, албан тушаалын жагсаалтыг шинэчлэн батлах тухай” 487 дугаар тогтоол, Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.1, ТАТХ-ийн 10.4, 20.1 дэх хэсэг, Төрийн албаны зөвлөлийн саналыг тус тус үндэслэн тогтоосон Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 06 сарын 21-ний өдрийн “Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэл, албан тушаалын жагсаалтыг шинэчлэн тогтоох тухай” 240 дугаар тогтоол тус тус хэрэгжиж байна.

Төрийн албаны ангилал, зэрэглэлтэй холбоотойгоор Удирдлагын академийн “Төрийн албаны ангилал, зэрэглэлийн харьцуулсан судалгаа”-нд дараах шүүмжийг бичсэн байна. Үүнд:

- Төрийн албан тушаалуудыг төрийн албаны ерөнхий ангилал, төрийн байгууллага, салбар, чиг үүргийг нь харгалзан ангилж бүлэглэсэн, албан тушаалын чиг үүрэг, үйл ажиллагааны хүрээ, харьяалагдах салбар, байгууллагыг нь үндэслэл болгон албан тушаалын зэрэглэлийг системийг бүрдүүлсэн. Гэвч албан тушаалын нэг ангилалд хэд хэдэн зэрэглэлд хамаарах албан тушаалыг багтаасан байна. Тухайлбал, ахлах түшмэлийн албан тушаалын ангилалд ТЗ-9, ТЗ-10 гэсэн хоёр зэрэглэлийг багтаасан бол дэс түшмэлийн албан тушаалын ангилалд ТЗ-8, ТЗ-7, ТЗ-6, ТЗ-5, ТЗ-4 гэсэн таван зэрэглэлийг багтаасан харилцан адилгүй байгаа нь ямар үндэслэл аргачлалаар ийнхүү тогтоосон нь тодорхой бус байна.
- Төрийн албан тушаалын нэг ангилал дотор хэд хэдэн зэрэглэлийн албан тушаал багтаж байдаг ч албан тушаалын үндсэн чиг үүрэг, албан хаагчид тавигдах мэдлэг чадварын шаардлага нь албан тушаалын ангиллаар өөрөөр хэлбэл, тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах, дэс, туслах түшмэлийн гэсэн 5 ангиллаар л тодорхойлогдсон байна. Албан тушаалын зэрэглэл бүрээр үндсэн чиг үүрэг, тавигдах мэдлэг чадварын шаардлагыг ялгаж тогтоогоогүй нь шатлан дэвшүүлэх зарчмыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулж шатлан дэвшүүлэх зохицуулалт нь албан хаагчийг зөвхөн албан тушаалын ангилал хооронд дэвшүүлэхэд хамаарч байна.
- Төрийн албан тушаалын ангиллыг харьцуулан үзэхэд төрийн тусгай албан тушаал 1-18, төрийн захиргааны албан тушаал 1-15, төрийн үйлчилгээний албан тушаал 1-12, ангиллын албан тушаал 1-11 зэрэглэлтэй, зэрэглэл тус бүр нь 5 хүртэл шатлалтай байхаар тогтоосон байна. Ийнхүү олон шатлал, зэрэглэлтэй тогтоох болсон шалгуур үзүүлэлт нь тодорхойгүй, түүнийг хэрхэн хэрэглэх эсэх асуудалд онол, арга зүйн нэгдмэл хандлагаар хандаагүй, зөвхөн ангилал, зэрэглэлийг тогтоох эрх бүхий субъектийн эрх хэмжээнээс хамааралтай, албан тушаалтны гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлагын хувьд өөр хоорондоо ялгаа байхгүй, албан хаагчдын хувьд зөвхөн цалин, урамшууллын ялгааг чухалчилсан субьектив хандлагыг бий болгож байна.
- Төрийн улс төр, захиргаа, тусгай, үйлчилгээний албан тушаалуудын зэрэглэл хоорондын уялдаа, харилцан дүйцүүлэх албан тушаалын зэрэглэл тодорхой гараагүйгээс албан тушаал шатлан дэвшүүлэх нь зөвхөн нэг ангиллын албан тушаал дотроо хэрэгжихээр зохицуулагдсан байна.
- Албан тушаалын хэт их ялгамжтай, олон шатлал бүхий ангилал, зэрэглэл нь төрийн албан хаагчдын дунд тэгш бус байдлыг бий болгож байна гэжээ.

Судалгааны багийн дүгнэлтээр, ангилал, зэрэглэл тогтоох тогтолцоо тухайн ажилтны ажиллаж буй байгууллагын эрх мэдэлд үндэслэсэн, ангилал, зэрэглэлийн шатлал нь ажил үүргийн хуваарь, цалингийн шатлалтай уялдаагүй байгааг анхааран төрийн албаны албан тушаалын ангиллыг ажлын байрны дүн шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулах, албан тушаалыг ижил шинжээр нь ангилж бүлэглэн хуваах, албан тушаалын ангилал тус бүрд түүний шинж чанарыг харуулсан, хил хязгаарыг тодорхойлсон стандарт, тодорхойлолтыг боловсруулах зэргээр ижил түвшний албан тушаалд мэдэгдэхүйц бий болсон тэгш бус байдлыг арилгах шаардлагатай гэсэн байна. Судалгааны багийн дүгнэлттэй санал нийлж байх тул хуулийн 18, 19, 20 дугаар зүйлийг зөвлөмжийн дагуу шинэчлэн боловсруулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 21 дүгээр зүйл. Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал

Шалгуур үзүүлэлтийн томьёолол:	- Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэвийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 21 дүгээр зүйлээр “Төрийн захиргааны тэргүүн түшмэл, эрхэлсэн түшмэл, ахлах түшмэл, дэс түшмэл, туслах түшмэлийн албан тушаал нь тэргүүн зэрэг, дэд зэрэг, гутгаар зэрэг, дөтгөөр зэрэг гэсэн зэрэг дэвтэй байна” гэж зохицуулсан. Үүнтэй холбогдуулан ТАТХ-ийн 21 дүгээр зүйлийн 21.4 дэх хэсэг, Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.1 дэх хэсэгт үндэслэсэн Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам батлах тухай” 21 дүгээр тогтоол хэрэгжиж байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам батлах тухай тогтоол нь төрийн албанд ажилласан хугацаанд үндэслэн тухайн албан хаагчийн үндсэн цалингаас нэмэгдэл олгож тооцох тухай байна. Иймд төрийн захиргааны албан хаагч нь тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах, дэс, туслах гэсэн ангилалд тус бүрд дахин дөтгөөр, гутгаар, дэд, тэргүүн зэрэгт хуваагдаж байна. Энэ нь хууль тогтоогчийн томьёолсон “чадахуйн зарчим”-тай хэрхэн уялдаж байгаа нь тус тогтоол болон хуульд тодорхойгүй байх бөгөөд зэрэг дэвийг олгох үндсэн шалгуурыг хугацаа болгосон байна. Иймд тус зүйлийг төрийн албаны чадахуйн зарчимд нийцүүлэх үүднээс бүхэлд нь шинэчлэх шаардлагатай гэж үзэж байна.

Бүлгийн зөвлөмж

ТАТХ-ийн 18, 19, 20 дугаар зүйлийг шинэчлэн найруулах буюу албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тухайн албан тушаалын эрх, үүрэг хариуцлага, хэрэгжүүлэх ажил үүргийн онцлогтой уялдуулж, зааг ялгааг тодорхой болгож, одоо мөрдөж буй нарийн төвөгтэй, олон шатлалтай ангилал, зэрэглэлийг албан тушаалын нийтлэг чиг үүргийн дагуу нэгтгэх байдлаар тогтоохыг зөвлөж байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1.	17 дугаар зүйл	1	1	-	-	-
2.	18 дугаар зүйл	13	-	-	13	-
3.	19 дүгээр зүйл	2	-	-	2	-
4.	20 дугаар зүйл	2	-	-	2	-
5.	21 дүгээр зүйл	8	8	-	-	-
ДҮН		26	9	-	17	-

II ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБАН ТУШААЛД ТАВИХ ШААРДЛАГА, ТӨРИЙН АЛБАН ТУШААЛД ТОМИЛОХ ЖУРАМ, ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШАЛГАЛТ

Тавдугаар бүлэг. Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага

Үнэлэх зүйл, заалт: 22 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцсэн байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томьёолол:	- Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага оновчтой эсэх, иргэн бүрэн хангах боломжтой эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн үйл ажиллагааг хуулийн хүрээнд, шударга, үр дүнтэй явуулах, төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг хангах зорилгоор хуулийн 22 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлагыг тусгасан. Төрийн жинхэнэ алба хаах хүсэлтэй иргэн энэ зүйлд заасан шаардлагыг хангаснаар төрийн албаны ерөнхий шалгалтад хамрагдах эрхтэй болно.

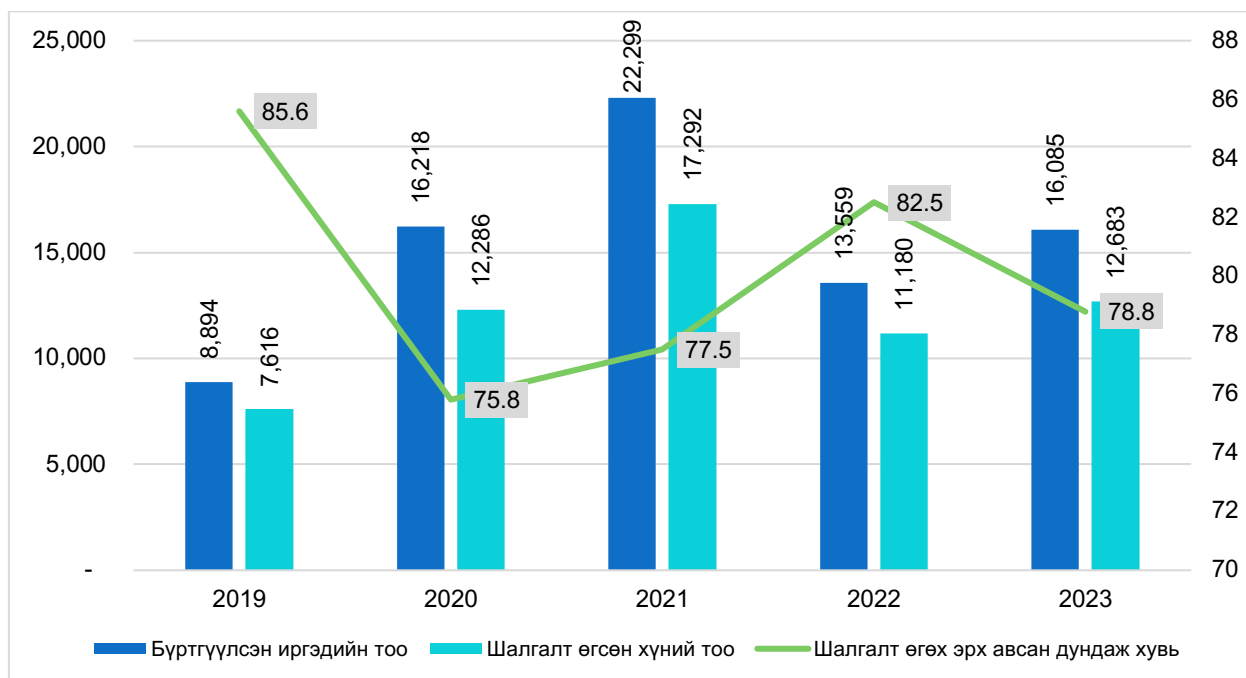
Хүснэгт 5. 1 Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага

Заалтын дугаар	Заалт	Нотлох баримт бичиг
22.1.1.	Монгол Улсын иргэн байх;	Монгол Улсын иргэний үнэмлэх
22.1.2.	Дээд боловсролтой байх;	Дээд боловсролын диплом
22.1.3.	Эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлж байгаагүй байх;	ХЗДХ-ийн сайдын 2023 оны А/410 дугаар тушаалаар баталсан иргэний эрүүгийн хариуцлага хүлээж байсан эсэх тухай тодорхойлолт
22.1.4.	Монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх;	Нотлох баримт шаарддаггүй
22.1.5.	Сэтгэцийн өвчин, эмгэггүй байх;	Сэтгэцийн эрүүл мэндийн үндэсний төвийн гүйцэтгэх захирлын 2024 оны 10 дугаар сарын 25-ны өдрийн А/184 дүгээр тушаалын гуравдугаар хавсралтаар СЭМҮТ-ийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн маягт
22.1.6.	Энэ хуулийн 46.2.2, 46.2.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдөөгүй байх;	Монгол Улсын иргэний үнэмлэх, Регистрийн дугаараар
22.1.7.	Хуулийн дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах үүрэг хүлээсэн иргэн үүргээ биелүүлсэн байх.	Цэргийн үүрэгтний үнэмлэх

Хуулийн 22 дугаар зүйлийн практикт нийцсэн байдлыг үнэлэхдээ сүүлийн 5 жилийн хугацаанд тус зүйлд заасан шаардлагыг хангаж төрийн албаны ерөнхий шалгалтад хамрагдсан иргэдийн тоог тооцож, тухайн шаардлагуудын зохистой байдлыг үнэлсэн.

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдийн тоог тус зүйлд заасан шаардлагыг хангаж шалгалтад хамрагдсан иргэдийн тоотой харьцуулахад 2019 онд хамгийн өндөр буюу нийт бүртгүүлсэн иргэдийн 85.6 хувь нь шалгалтад хамрагдсан байна. Уг үзүүлэлтийг 5 жилийн дунджаар авч үзэхэд, нийт төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдийн 80 хувь нь тус зүйлд заасан шаардлагыг хангаж, шалгалтад хамрагдсан байна.

График 5. 1 Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн, шалгалт өгсөн иргэдийн тоо, сүүлийн 5 жилээр



Эх сурвалж Удирдлагын академи, 2024

Хуулийн 22 дугаар зүйлд заасан төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлагыг төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдийн 80 хувь нь хангаж буйгаас үзэхэд, тус шаардлагууд нь практикт нийцсэн гэж дүгнэж болохоор байна. Харин мөн зүйлийн 22.1.4-д заасан “Монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх” шаардлагыг хангасан эсэхийг нотлох баримт бичгийг иргэнээс шаарддаггүй бөгөөд тус шаардлага нь объектив хэмжүүрээр хэмжиж, үнэлэхэд төвөгтэй буюу нотлохын тулд нэмэлт шалгалт авах шаардлагатай тул нийтлэг шаардлагад хамааруулах нь зохимжгүй гэж үзэж байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 23 дугаар зүйл. Төрийн албан тушаалд тавих тусгай шаардлага

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгодоо хүрсэн түвшин - Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албанд тавих тусгай шаардлага оновчтой, тохиромжтой эсэх? - Улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох нь зөв үү? - Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд хамаарах албан тушаалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журам батлагдсан эсэх; - Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага болон албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам батлагдсан эсэх; - ТАЗ-өөс албан тушаалын тодорхойлолтын зөвшөөрөл авах, батлах процесс хэр оновчтой, үр дүнтэй байгаа эсэх

“Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1, 23.2.2, 23.2.3 дахь заалтад төрийн захиргааны тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн албан тушаалд томилогдох иргэнд тавигдах ажилласан жилийн шаардлагыг хуульчлан тусгасан байна. ТАТХ-ийн 18 дугаар зүйл болон Монгол Улсын Засгийн газрын “Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалт”-ыг баталсан 2022 оны 487 дугаар тогтоолын хавсралтад төрийн захиргааны албан тушаалын тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах ангилалд хамаарах албан тушаалыг заасан байна. Дээрх байдлаас үзвэл, ТАТХ-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.2 дахь хэсэгт ажилласан жилийн шалгуурыг албан тушаалтны чиг үүргийн цар хүрээ, шийдвэр гаргах эрх мэдлийн түвшин, захиран зарцуулах төсөв, хөрөнгийн хэмжээ зэрэгтэй уялдуулан бодитой тогтоосон байна гэж үзэж болохоор байна.

Гэвч тус хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.3 дахь хэсэгт “23 дугаар зүйлийн 23.2 дахь хэсэгт заасан ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагчийг үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, ёс зүй, мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварыг харгалзан хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлж болно” гэж заасан нь эрх бүхий удирдах албан тушаалтанд шийдвэр гаргах давуу эрх олгосон байна. Практикт төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг төрийн байгууллагууд үнэлж дүгнэхдээ хавтгайруулсан байдлаар өндөр үзүүлэлттэй дүгнэдэг байдал нийтлэг байгаа бөгөөд ийм байдлаар үнэлэгдсэн албан хаагчийн эрх бүхий удирдах албан тушаалтны үзэмжээр ажлын туршлагатай холбоотой тусгай шаардлагыг 50 хувь хөнгөлөх боломжтой болж байна. Иймд субъектив байдлаар шийдвэрлэх эрх олгосон 26 дугаар зүйлийн 26.3 дахь хэсэгт зохих өөрчлөлт оруулах эсвэл хүчингүй болгох шаардлагатай гэж үзэж байна.

ТАТХ-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.3 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 11.1-д заасан албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцож болно.” гэж заасан. Үүний дагуу Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 9 дүгээр тогтоолоор “Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журам”-ыг баталсан. Тус журмаар төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан 1 жилийн хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан 0.5 жилийн хугацаанд дүйцүүлж тооцохоор тогтоосон байна.

ТАТХ-д зааснаар төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалд томилогдохын тулд төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг өгч төрийн албаны нөөцөд бүртгэгдсэний дараа төрийн жинхэнэ албаны сул орон тооны зарын дагуу нээлттэй, өрсөлдөөнт шалгалтад орж хамгийн өндөр оноо авч улмаар Төрийн албаны зөвлөл болон салбар зөвлөлийн тогтоол гарсны дагуу томилогдон ажилладаг тогтолцоотой бөгөөд ажилд орсны дараа туршилтын хугацаагаар 6 сараас 1 жил хүртэл ажиллаж төрийн албаны тангараг өргөснөөр Төрийн захиргааны албан хаагч болдог. Процессын болон шалгуурын хувьд төрийн захиргааны болон төрийн улс төрийн албан тушаалд томилогдох шалгуур нь өөр байх тул ажилласан жилийг дүйцүүлж тооцох нь учир дутагдалтай юм.

ТАТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1 дэх хэсэгт заасан улс төрийн албан тушаалын ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалд дүйцүүлэх асуудлыг тус хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.4 дэх хэсэгт заасны дагуу Засгийн газар батлахаар зохицуулсан бол 11 дүгээр зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт заасан төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг ангиллыг төрийн захиргааны ангилалд дүйцүүлэх асуудлыг тус хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.2 дахь хэсэгт заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөл батлахаар зохицуулжээ.

Төрийн албан зөвлөлийн 2023 оны 34 дүгээр тогтоолоор “Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт батлах тухай” тогтоолыг батлахдаа зөвхөн төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалд адилтгах асуудлыг авч үзсэн бөгөөд төрийн үйлчилгээний гүйцэтгэх албан тушаалыг орхисон байна.

Мөн дээр дурдсан улс төрийн албан тушаалын ажилласан жилийг дүйцүүлсэнтэй ялгаатай зүйл нь улс төрийн албан тушаалд ажилласан жилийг 0.5 жилээр тооцсон атал төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг 1 жил байхаар тооцсон байна. ТАТХ-ийн 11 дүгээр зүйлд заасан төрийн албаны хоёр ангиллын асуудлын нэгийг нь Засгийн газрын тогтоолоор, нэгийг нь ТА3-ийн тогтоолоор баталсан байх бөгөөд энэ нь төрийн улс төрийн, төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг ямар үндэслэлээр ялгавартай авч үзсэн нь тодорхойгүй байна.

Мөн хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.5 дахь хэсэгт заасныг үндэслэн “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавих тусгай шаардлага”-ыг Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 1 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 02 дугаар тогтоолоор, “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам”-ыг Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар тус тус баталсан бөгөөд төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох эрх бүхий этгээд, байгууллагууд тус журмын дагуу албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулж байна.

Хуулийн 23 дугаар зүйлд заасны дагуу “Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журам”, “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавих тусгай шаардлага”, “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам” тус тус батлагдан мөрдөгдөж байх тул зорилгодоо хүрсэн гэж дүгнэж байна.

“Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг хангах үүднээс хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1, 23.2.2, 23.2.3 дахь заалтуудад төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг тусгасан байх бөгөөд тусгай шаардлагын хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдлыг үнэллээ.

Төрийн албаны зөвлөлөөс авсан тоон мэдээллээс үзэхэд, хууль батлагдсанаас хойш төрийн жинхэнэ албаны тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд алба хаагчдын тоо 65-аар, эрхэлсэн түшмэлийн алба хаагчдын тоо 196-аар, ахлах түшмэлийн алба хаагчдын тоо 1017-оор тус тус нэмэгдсэн байна.

Хүснэгт 5.2 Төрийн албаны шаардлага хангасан албан хаагч, албан тушаалын ангиллаар

Он	Тэргүүн түшмэл	Эрхэлсэн түшмэл	Ахлах түшмэл
2019	102	516	1,705
2020	125	689	2,303
2021	145	604	2,303
2022	166	716	2,505
2023	145	713	2,641
2024.III	167	712	2,722
Хууль батлагдсанаас хойш нэмэгдсэн үзүүлэлт	+65	+196	+1,017

Хууль батлагдсанаас хойш 2023 онд тусгай шаардлагуудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, ажилласан жилийн хугацаанд тавих шаардлагыг дараах байдлаар бууруулсан байна.

Хүснэгт 5. 3 Төрийн албаны тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлт (2023-06-16)

Албан тушаалын ангилал	Төрийн албаны тухай хууль 2017	Төрийн албаны тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлт 2023
Тэргүүн түшмэл	Төрийн албанд 16-аас доошгүй жил, үүнээс эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 8-аас доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд төрийн албанд 6-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх;	Төрийн албанд 12-оос доошгүй жил, үүнээс эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 6-аас доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд төрийн албанд 6-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх;
Эрхэлсэн түшмэл	Төрийн албанд 12-оос доошгүй жил, үүнээс ахлах түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд төрийн албанд 4-өөс доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 2-оос доошгүй жил ажилласан байх;	Төрийн албанд 8-аас доошгүй жил, үүнээс ахлах түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд төрийн албанд 4-өөс доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 2-оос доошгүй жил ажилласан байх;
Ахлах түшмэл	Төрийн албанд 8-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 4-өөс доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд төрийн албанд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх.	Төрийн албанд 6-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд төрийн албанд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх.

Төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн жинхэнэ албан хаагчаас нөхөхөөр 2023, 2024 онд тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд 88 сул орон тоо зарласнаас 47 орон тоо буюу 53.4 хувийг, эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 393 сул орон тоо зарласнаас 174 орон тоо буюу 44.3 хувийг, ахлах түшмэлийн албан тушаалд 1,334 сул орон тоо зарласнаас 559 орон тоо буюу 41.9 хувийг тус тус нөхсөн байна.

Хүснэгт 5. 4 Төрийн захиргааны албан хаагчийн сул орон тоог ТЖАХ-аас нөхсөн байдал

Төрийн захиргааны албан хаагчийн ангилал	2023			2024		
	ТЖАХ-аас нөхөхөөр зарласан сул орон тоо	ТЖАХ-аас нөхсөн тоо	Эзлэх хувь	ТЖАХ-аас нөхөхөөр зарласан тоо	ТЖАХ-аас нөхсөн тоо	Эзлэх хувь
Тэргүүн түшмэл	56	31	55.4%	32	16	50.0%
Эрхэлсэн түшмэл	233	131	56.2%	160	43	26.9%
Ахлах түшмэл	736	373	50.7%	598	186	31.1%

Төрийн захиргааны албан хаагчийн сул орон тоог төрийн жинхэнэ албан хаагчаас нөхөн ажиллуулсан байдлыг харвал 2023 онд 52.2 хувийг, 2024 онд 31 хувийг нөхөн ажилласан байна. 2024 оны байдлаар тэргүүн түшмэлийн орон тоо 50 хувь, эрхэлсэн

түшмэлийн орон тоо 26.9 хувь, ахлах түшмэлийн орон тоог 31.1 хувиар нөхсөн байна. Статистикаас харахад ахлах түшмэлийн орон тоо хамгийн их зарлагдсан ч төрийн жинхэнэ албан хаагчаас нөхсөн хувь нь харьцангуй бага байна.

Хүснэгт 5. 5 Төрийн захиргааны албан хаагчийн сул орон тоог нөөцөөс нөхсөн байдал

Төрийн захиргааны албан хаагчийн ангилал	Нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нөхөхөөр зарласан тоо			Нөөцөөс нөхсөн тоо		
	Нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нөхөхөөр зарласан тоо	Нөөцөөс нөхсөн тоо	Эзлэх хувь	Нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нөхөхөөр зарласан тоо	Нөөцөөс нөхсөн тоо	Эзлэх хувь
Эрхэлсэн түшмэл	54	6	11.1%	58	26	44.8%
Ахлах түшмэл	260	50	19.2%	249	77	30.9%

Дээрх хугацаанд тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нөхөхөөр сул орон тоо зарлагдаагүй байна. Харин төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс эрхэлсэн болон ахлах түшмэлийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангаж, томилогдсон иргэдийн тоо тухайн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангаж, томилогдсон төрийн жинхэнэ албан хаагчдын тоотой харьцуулахад илт бага байна.

Үүнээс үзэхэд, төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийн дийлэнх нь төрийн эрхэлсэн болон ахлах түшмэлийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангаагүй гэж дүгнэж болохоор байна. 2022 онд хийгдсэн Чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэтгэл бодлогын судалгааны тайланд “удирдах албан тушаалд дэвшүүлэхэд ажилласан жилээр болзол тулгах нь төрийн албыг улс төрөөс хамгаалж байгаа мэт боловч удирдах ажилтнуудыг төр ба хувийн хэвшлээс нээлттэй сонгон шалгаруулдаг орчин үеийн чиг хандлагатай зөрчилдөж байна” гэж дүгнэжээ.⁹

Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох:

Хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.3 дахь хэсэг болон 11.1 дэх хэсэгт заасан төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцож болохоор заасан бөгөөд энэ хүрээнд Засгийн газрын 2023 оны 01 дүгээр сарын 05-ны өдрийн 9 дүгээр тогтоолоор “Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журам”-ыг баталсан. Журам батлагдсанаас хойш нийт 105 албан хаагчийн хүсэлтэд үндэслэн, улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцсон байна. Үүнийг төрийн захиргааны албан тушаалын ангиллаар задалбал, тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд ажилласан хугацаанд 8, эрхэлсэн түшмэлд 21, ахлах түшмэлд 51, дэс түшмэлд 29, туслах түшмэлд 1 албан хаагчийн ажилласан хугацааг тус тус дүйцүүлэн тооцсон байна.

Хүснэгт 5.6 Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд дүйцүүлсэн байдал

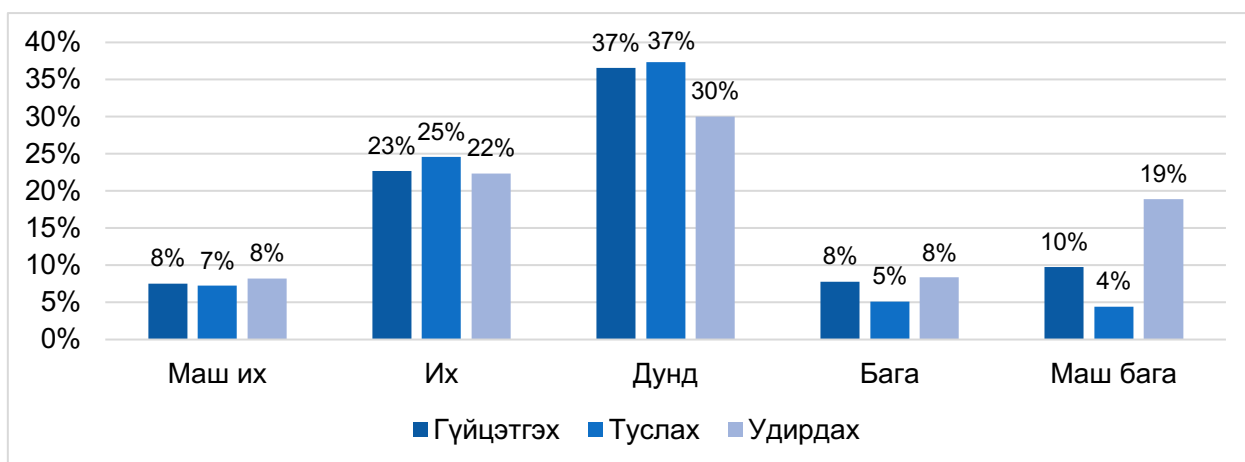
Он	Тэргүүн түшмэл	Эрхэлсэн түшмэлд	Ахлах түшмэлд	Дэс түшмэлд	Туслах түшмэлд	Нийт
2023	7	13	42	22	1	85
2024	1	8	9	7	-	25
Нийт	8	21	51	29	1	105

⁹ Чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэтгэл бодлогын судалгааны тайлан, 2022

Төрийн албан хаагчдаас авсан цахим асуумж судалгаагаар “Улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцож байгаатай санал нийлж байна уу?” гэж тодруулахад, нийт албан хаагчдын 36.1 хувь нь “дунд зэрэг”, 22.8 хувь нь “их”, 15.8 хувь нь “мэдэхгүй”, 10.1 хувь нь “маш бага”, 7.6 хувь нь “бага”, 7.5 хувь нь “маш их” гэж хариулсан байна. Дээрх асуултад маш бага санал нийлсэн албан хаагчдыг төрийн албан тушаалын ангиллаар задалбал, тус хариултыг сонгосон нийт төрийн жинхэнэ албан хаагчдын 65.4 хувь нь төрийн захиргааны албан хаагчид байна.

Дээрх статистикаас харахад төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцуулсан байдлыг харвал 2023 онд нийт 85 албан хаагч, 2024 онд 25 албан хаагч дүйцүүлсэн байна. 2024 онд дүйцүүлэн ажиллуулсан хувь 70.6 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байна.

График 5.2 Улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцож байгаатай санал нийлдэг эсэх



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа, 2024

Судалгаанд хамрагдсан нийт албан хаагчдын 66.4 хувь нь улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцохтой санал нийлсэн тул тус зохицуулалт нь хүлээн зөвшөөрөгдсөн гэж үзэж болохоор байна.

Албан тушаалын тодорхойлолт (АТТ):

Хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.6 дахь хэсэгт зааснаар төрийн захиргааны албаны албан тушаалын тодорхойлолтыг мөн хуулийн 23.5-д заасан журамд нийцүүлэн боловсруулж, төрийн албаны төв байгууллагын зөвшөөрлийг үндэслэн тухайн албан хаагчийг томилох эрх бүхий этгээд албан тушаал тус бүрээр батална.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайланд тусгагдсан албан тушаалын тодорхойлолт батлах зөвшөөрөл олгосон тоон мэдээллээс үзэхэд, тухайн онд Улсын Их Хурлын харьяа 5 байгууллага, 7 яам, 13 агентлаг, нутгийн захиргааны 24 байгууллага, бусад 3 байгууллага, нийт 52 байгууллагын удирдах албан тушаалын 285, гүйцэтгэх албан тушаалын 1323, нийт 1608 албан тушаалын тодорхойлолтыг батлах зөвшөөрөл олгосон байна. Үүнээс шинээр албан тушаалын тодорхойлолт батлах 554, албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчлэн батлах 972, өөрчлөлт оруулах 82, хүчингүй болгох 996 зөвшөөрөл олгожээ.

Он	Батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолт								
	АТТ-д хамаарах төрийн Захиргааны албан хаагчийн тоо	Батлах зөвшөөрөл олгосон нийт АТТ-ын тоо	Үүнээс			Хүчингүй болгосон АТТ-ын тоо	Үүнээс		
			Шинээр баталсан	Шинэчлэн баталсан	Өөрчлөлт оруулсан		Бүтэц, чиг үүргийн өөрчлөлтөөр хүчингүй болгосон	Шинэчлэн батлах өөрчлөлтөөр хүчингүй болсон	Хүчин төгөлдөр байгаа АТТ-ын тоо
2019	19,008	14,036	14,036	-	-	-	-	-	-
2020	20,553	7,308	6,709	580	19	-	-	-	-
2021	21,135	990	560	308	122	513	282	231	-
2022	22,023	2,155	1,077	861	217	1,938	1,077	861	-
2023	27,304	1,608	554	972	82	996	173	823	-
Нийт		26,097	22,936	2,721	440	3,447	1,532	1,915	22,750

Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

ТА3-ийн 2020-2023 оны үйл ажиллагааны тайланд зөвхөн төрийн захиргааны албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж, батлах зөвшөөрөл олгосон тохиолдлын тоон мэдээлэл тусгагдсан байх ба албан тушаалын тодорхойлолтыг шинээр батлах, шинэчлэх, өөрчлөх болсон үндэслэл, шалтгааны талаарх мэдээлэл байхгүй байна.¹⁰

Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.7 дахь хэсэгт тухайн байгууллагын чиг үүрэгт хууль тогтоомжоор өөрчлөлт орсноос бусад тохиолдолд албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт оруулахыг хориглохоор заасан нь байгууллагын удирдлагын зүгээс байгууллагадаа бүтэц, зохион байгуулалт, хүний нөөцийн шинэчлэл хэрэгжүүлэхэд саад учруулж байна. Чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэл бодлогын судалгааны тайланд дурдсанаар, “ТА3-өөс төрийн удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалтан бүрийн АТТ-ыг хянаж, зөвшөөрөл олгож байгаа нь хүнд суртал, чирэгдлийг үүсгэж, эрх мэдлийг төвлөрүүлж байна” гэжээ.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолоор “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах журам”-ыг баталснаар төрийн жинхэнэ албан хаагчдын ажлын байр тогтвор суурьшилтай байх зарчмыг хангахад эерэг нөлөө үзүүлж байгаа ч, хөдөө орон нутагт нарийн мэргэжилтэй хүний нөөц дутагдалтай буйгаас үүдэн тусгай шаардлага ханган тухайн мэргэжил нь тохирч байгаа сул орон тоог нөхөхөд хүндрэл учирч тусгай шалгалтыг удаа дараа зарлахад нөхөгдөхгүй байна.¹¹

Шинээр батлагдсан хууль ба журмын хүрээнд төрийн албан хаагчдын албан тушаалын тодорхойлолт нь өмнө ажиллаж байсан албан хаагч дээрээ суурилан боловсруулагдсан байдаг ба сул орон тоог нөхөхдөө тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан шаардлагуудаас болж нөхөхөд хүндрэл, асуудал үүсэж байгаа бөгөөд ялангуяа туслах, дэс түшмэлийн ажлын байранд уян хатан анхаарч үзэх хэрэгтэй байна.¹²

Төрийн оролцоо, зарим чиг үүргийг шилжүүлэх, дахин хуваарилах, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, удирдлагын шинэтгэлийн замын зураглалын судалгаанд дурдсанаар, нэг албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчилж боловсруулахад дунджаар

¹⁰ Гүйцэтгэлийн аудитын тайлан, 2024

¹¹ Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ, 2021

¹² Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ, 2021

ажлын 33 хоногийг зарцуулж байна. Үүнээс үзэхэд, албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, зөвшөөрөл олгох ажиллагааг ТА3-д төвлөрүүлсэн нь тус процесст зарцуулах цаг хугацаа болон ТА3-ийн ажлын ачаалал нэмэгдэхэд хүргэж байна. Мөн тус судалгааны тайлангийн 4 дүгээр хавсралтад төрийн захиргааны албаны албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулж, батлахад байгууллага тус бүр хэдий хэмжээний хугацаа зарцуулж буйг дэлгэрэнгүй харуулсан.

Хүснэгт 5.8 Албан тушаалын тодорхойлолт шинэчилж, боловсруулах хугацаа¹³

Үйл явц	Зарцуулах хугацаа	Хугацаа
Албан тушаалын тодорхойлолт шинэчилж, боловсруулах	Томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралтай	Боловсруулах: 14 хоног Батлах: 5 хоног
	Томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралгүй	ТА3-өөс зөвшөөрөл авах: 14 хоног

Төрийн захиргааны албан тушаалд томилох эрх бүхий этгээд албан тушаалын тодорхойлолтыг батлахын тулд Төрийн албаны зөвлөлөөр хянуулж, зөвшөөрөл авдаг болсноор тусгай шаардлага хангаагүй иргэнийг албан тушаалд томилох, албан тушаалын тодорхойлолтыг удирдлагын үзэмжээр өөрчлөх зэрэг ашиг сонирхлын зөрчил гарахаас сэргийлэх ач холбогдолтой ч, нөгөө талаар АТТ-г хянаж, зөвшөөрөл өгөх ажиллагаа нэг байгууллагад хэт төвлөрч, хугацаа шаардах сөрөг үр дагавартай байна. Түүнчлэн, төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж, зөвшөөрөл өгөх ажиллагаа нь Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын ачааллыг нэмэгдүүлж, төрийн албаны хүний нөөцийн аудит хийх үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд саад учруулах эрсдэлтэй байна.

Мөн хуулиар төрийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэгт хууль тогтоомжоор өөрчлөлт орсноос бусад тохиолдолд АТТ-д өөрчлөлт оруулахыг хориглосон нь байгууллагын удирдлагын зүгээс байгууллагадаа бүтэц, зохион байгуулалт, хүний нөөцийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд саад учруулах сөрөг үр дагавартай гэж үзэж болохоор байна.¹⁴

Үнэлэх зүйл, заалт: 24 дүгээр зүйл. Мэргэшүүлэх багц сургалт

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгодоо хүрсэн түвшин - Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг баталсан эсэх; - Төрийн албаны сургалтын байгууллага хариуцан зохион байгуулж байна уу?

“Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

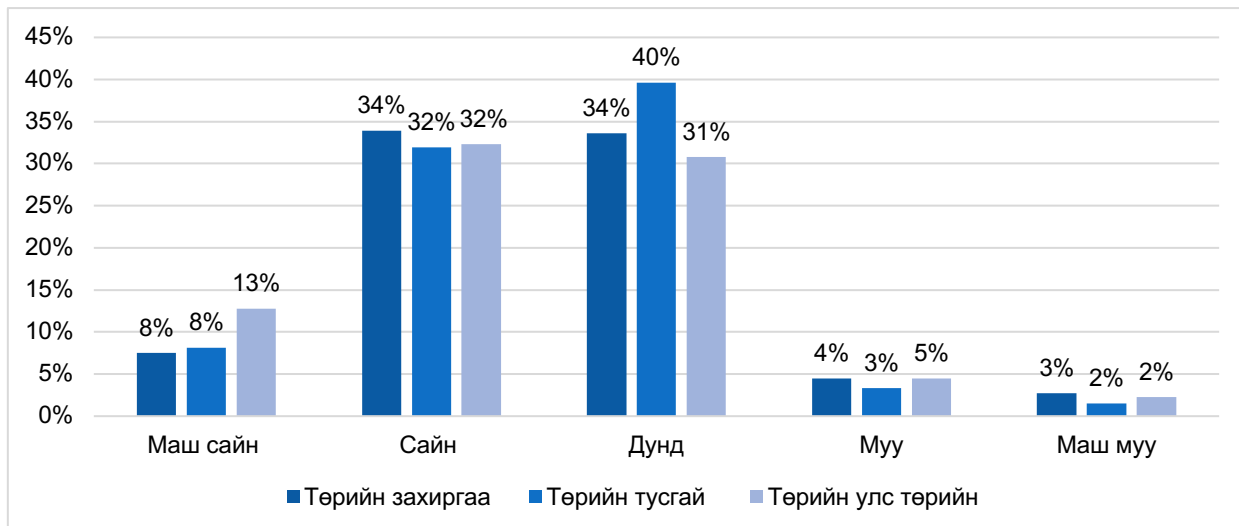
Монгол Улсын Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 04 дүгээр сарын 04-ний өдрийн 37/33 дугаар хамтарсан тушаалаар Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулгыг, мөн тушаалын нэгдүгээр хавсралтаар тэргүүн түшмэл, хоёрдугаар хавсралтаар эрхэлсэн түшмэл, гуравдугаар хавсралтаар ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалтын хөтөлбөрийг баталсан байна.

¹³ Төрийн оролцоо, зарим чиг үүргийг шилжүүлэх, дахин хуваарилах, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, удирдлагын шинэтгэлийн замын зураглалын судалгаа, ЗГХЭГ

¹⁴ Чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэл бодлогын судалгааны тайлан, 2022

ТАТХ 2019 оноос хэрэгжиж эхэлснээс хойших 5 жилийн хугацаанд нийт 78,185 төрийн албан хаагч, үүнээс 6,896 албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтад, 4,407 албан хаагчийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны болон давтан сургалтад, 66,882 албан хаагч чиглүүлэх болон богино хугацааны сургалтад тус тус хамрагдаж, мэргэшсэн байна.¹⁵

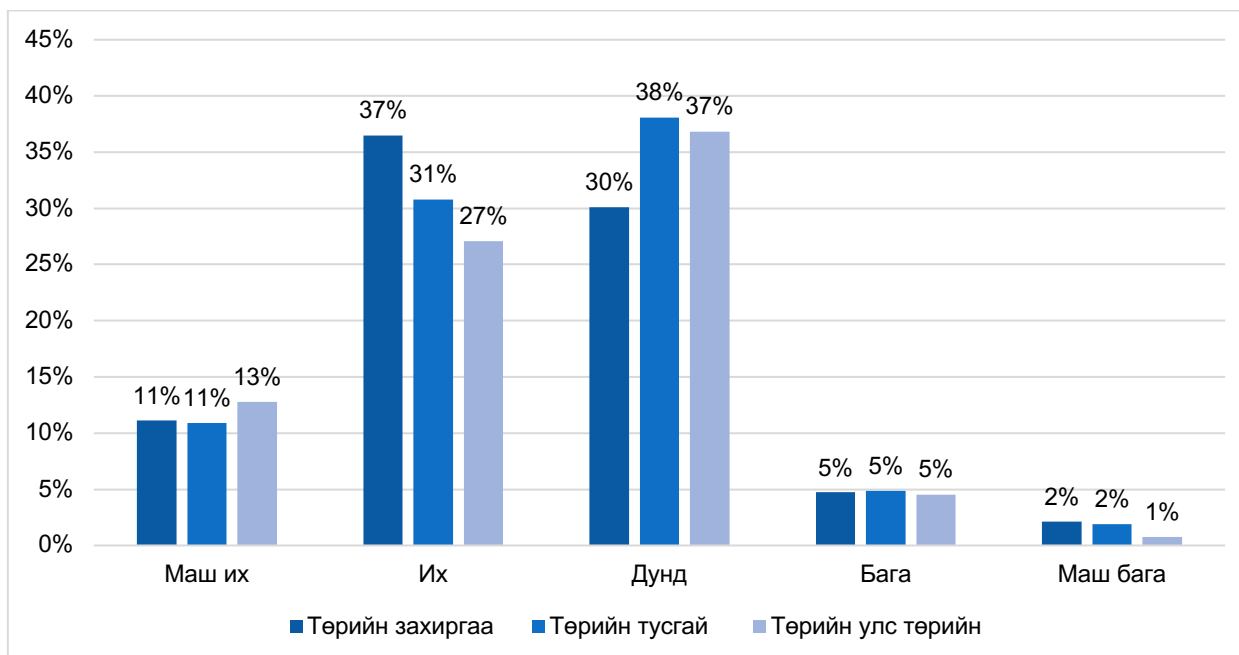
График 5.3 Мэргэшүүлэх багц сургалтын хөтөлбөр нь ажил олгогч, албан хаагчийн эрэлт хэрэгцээнд тулгуурладаг эсэх



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа¹⁶, 2024

Цахим судалгаанд хамрагдсан нийт төрийн захиргааны албан хаагчдаас “Мэргэшүүлэх багц сургалтын хөтөлбөр нь”¹⁷ албан хаагчдын эрэлт хэрэгцээнд тулгуурладаг эсэх-ийг тодруулахад албан хаагчдын 33.9 хувь нь “сайн”, 33.6 хувь нь “дунд”, 17.7 хувь нь “мэдэхгүй”, 7.5 хувь нь “маш сайн”, 4.5 хувь нь “муу”, 2.7 хувь нь “маш муу” гэж хариулсан байна.

График 5.4 Мэргэшүүлэх сургалтын агуулга, хөтөлбөр нь албан хаагчдын ажлын онцлог, чиг үүрэгтэй хэр холбогдож байгаа байдалд өгсөн үнэлгээ



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа, 2024

¹⁵ Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан

¹⁶ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

¹⁷ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Цахим судалгаагаар “Мэргэшүүлэх сургалтын агуулга, хөтөлбөр нь таны ажлын онцлог, чиг үүрэгтэй хэр холбоотой байгаа”-г тодруулахад судалгаанд хамрагдсан нийт төрийн захиргааны албан хаагчдын 30.1 хувь нь дунд, 36.5 хувь нь их, 15.6 хувь нь мэдэхгүй, 11.1 хувь нь маш их, 4.7 хувь нь бага, 2.1 хувь нь маш бага байдаг гэж хариулсан байна.

Сургалтын хөтөлбөр батлагдаж зорилгодоо хүрсэн бөгөөд тухайн сургалтын хөтөлбөр нь албан хаагчид ажил олгогч, албан хаагчийн эрэлт хэрэгцээнд тулгуурлахын зэрэгцээ агуулга, хөтөлбөр нь ажлын онцлог, чиг үүрэгтэй уялдсан гэж үзсэн байна.

“Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 24 дүгээр зүйлийн 24.2 дахь хэсэг заасан мэргэшүүлэх багц сургалт, 29 дүгээр зүйлийн 29.1 дэх хэсэгт заасан төрийн албаны богино, дунд хугацааны сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага (Удирдлагын академи) хариуцан зохион байгуулахаар хуульд тусгайлан үүрэг болгосон.

Засгийн газрын 2018 оны 366 дугаар тогтоолоор баталсан Удирдлагын академийн дүрэмд “Академи нь төрийн албан хаагчдыг мэргэшүүлж бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх, төрийн албаны хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар судалгаа, шинжилгээ хийх, төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх чиглэлээр төр, захиргааны байгууллагуудад мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх чиг үүрэг бүхий Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага мөн” гэж тодорхойлсон. Энэ хүрээнд Удирдлагын академиас дараах сургалтуудыг хэрэгжүүлдэг. Үүнд:

- Төрийн албаны тухай хуульд заасан Төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалт /төрийн захиргааны ахлах, эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн/;
- Төрийн албанд анх орох иргэнийг төрийн захиргаа, төрийн удирдлагаар мэргэшүүлэх сургалт;
- Төрийн албанд шинээр томилогдсон иргэнийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалт;
- Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн шаардлага, ажлын чиг үүрэгт нийцсэн дипломын дараах мэргэшүүлэх сургалт;
- Цаг үеийн эрэлт, шаардлага, тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүрэгт нийцүүлэн төрийн албан хаагчдыг давтан сургах, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх зорилтот сургалт.

Дээр дурдсан сургалтуудад төрийн албан хаагчдаас хамрагдах хүсэлт, эрэлт их, харин нөгөө талаас сургалтын эрэлтийг хангахад дэд бүтэц, санхүү, хүний нөөц ихээхэн шаардлагатай байна.

Удирдлагын академийн зүгээс ТАТХ-д заасан үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ Удирдлагын академийн дүрмийн 2.1.3-д заасан “удирдах ажилтан бэлтгэх, захиргааны шинжлэх ухааныг хөгжүүлэх шаардлагад нийцүүлэн төрийн захиргаа болон төрийн удирдлагын магистр, докторын сургалт”-ыг зохион байгуулдаг. Уг төрийн захиргаа болон төрийн удирдлагын магистр, докторын сургалтыг төрийн өмчит болон хувийн их, дээд сургуулиуд мөн явуулж байна.

Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагад мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байх гэсэн шаардлагыг тусгаж өгсөн бөгөөд мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран баталсны дагуу Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага хариуцан зохион байгуулна гэж заасан. Төрийн албан хаагч нь байгууллагын зардал эсхүл хувийн зардлаар тухайн сургалтад хамрагдах боломжтой. Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага буюу Удирдлагын академи нь төрийн байгууллагад сургалтын жилийн төлөвлөгөөг хүргүүлэн захиалгыг хүлээн авч албан хаагчдыг элсүүлэн сургаж байна. Гэвч төрийн албаны мэргэшүүлэх багц сургалт зохион байгуулах чиг үүргийг нэг байгууллагад

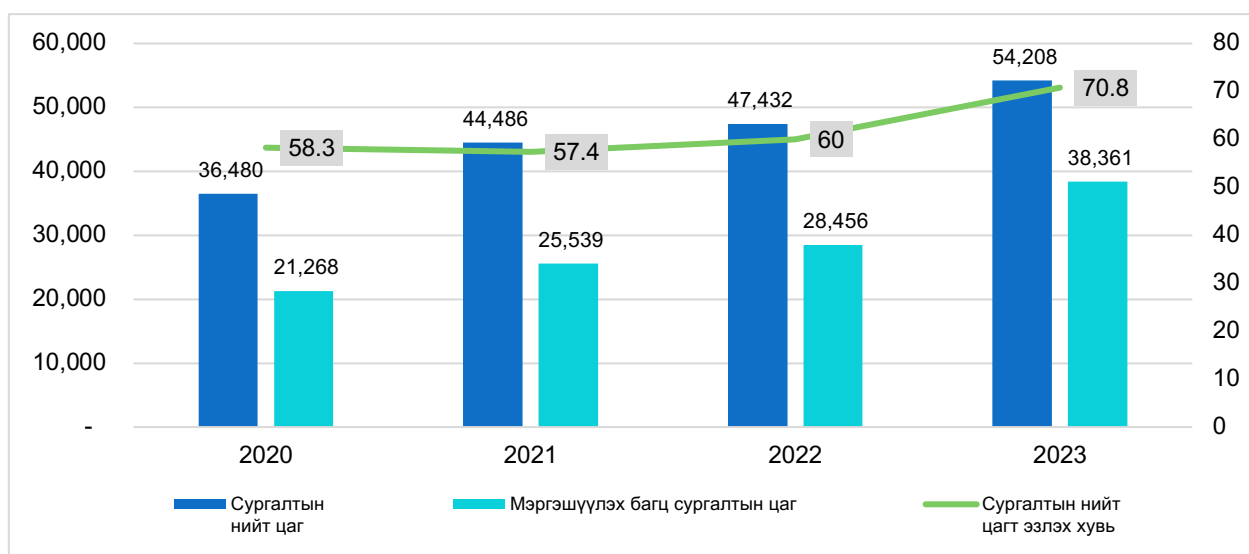
хариуцуулах нь тухайн сургалтын хүртээмжийг хангалтгүй болгох суурь шалтгаан болж байна. Энэ нь практикт аливаа албан хаагч албан тушаалын тодорхойлолтод тусгагдсан бусад тусгай шаардлагуудыг хангасан ч мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж чадаагүйн улмаас шатлан дэвших боломж нь удаашрах нөхцөл үүсгэж байна.

Хүснэгт 5.9 Удирдлагын академийн сургалтын ажлын ачаалал

2020	2021	2022	2023	Тайлбар
36,480	44,486	47,432	54,208	НИЙТ ЦАГИЙН АЧААЛАЛ
27,442	39,614	42,973	47,897	Сургалтын ажил
21,268	25,539	28,456	38,361	Үүнээс: Төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх сургалтын цаг
5,083	8,939	10,254	7,969	Боловсролын зэрэг олгох сургалтын цаг
1,091	5,137	4,262	1,567	Богино хугацааны сургалтын цаг
9,038	4,872	1,680	2,689	Судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажил
-	-	2,778	3,622	Захиргааны ажил
75.2%	89.0%	90.6%	88.3%	НИЙТ ЦАГИЙН ГҮЙЦЭТГЭЛД СУРГАЛТЫН АЖИЛ ЦАГИЙН ЭЗЛЭХ ХУВЬ

Удирдлагын академийн 2020-2023 оны нийт цагийн ачааллыг төрлөөр нь аваад үзвэл төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалт, боловсролын зэрэг олгох сургалт, богино хугацааны сургалт гэсэн нийт 4 төрлийн сургалтын ажил явуулж байгаагаас төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх сургалтад хамгийн их цагийг зарцуулсан байна.

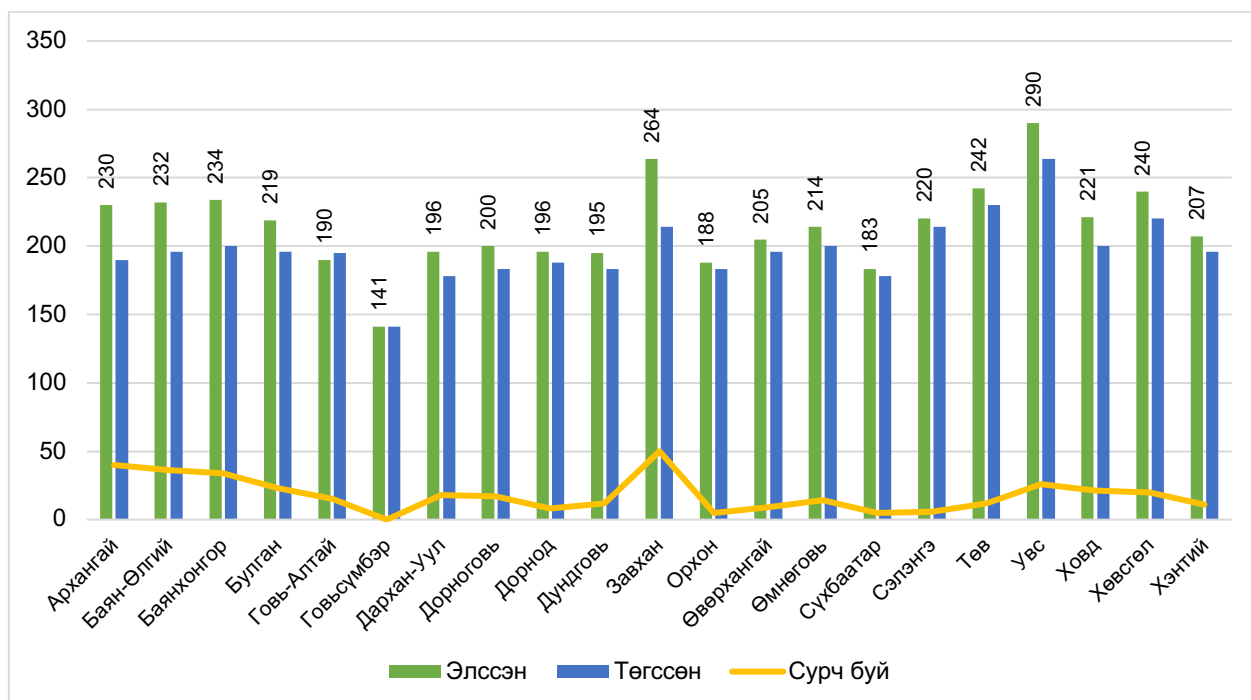
График 5.5 Удирдлагын академийн сургалтын ажлын ачаалал дахь мэргэшүүлэх багц сургалтын эзлэх хувь



Эх сурвалж Удирдлагын академи, 2024

Удирдлагын академийн сургалтын ажлын нийт ачаалал дахь мэргэшүүлэх багц сургалтын эзлэх хувийг сүүлийн 4 жилээр тооцоолоход 2019 онд 58.3 хувь байсан бол 2023 онд 70.8 хувь болж өссөн байна. Энэ нь тухайн сургалтын хэрэгцээ шаардлага нэмэгдсэнийг илтгэж байна. Сургалтад зарцуулах цаг 4 жилийн дунджаар 61.6 хувьтай байгаа нь нийт ажлын ачаалалд өндөр хувь эзэлж байгааг харуулж байна.

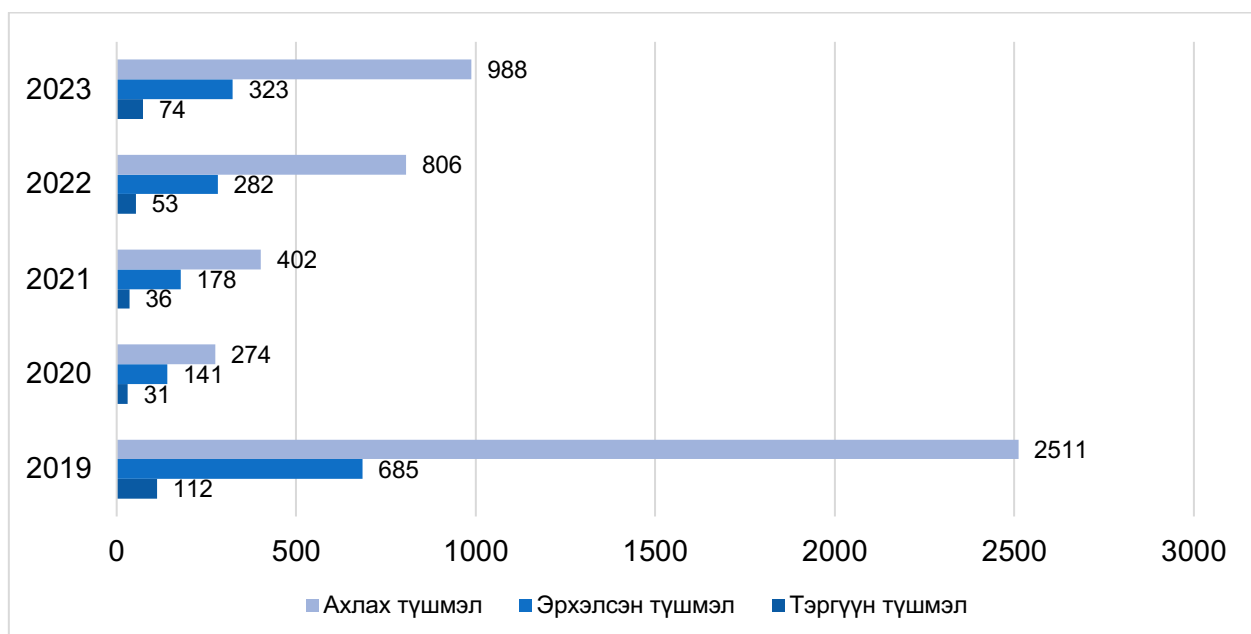
График 5.6 Мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан байдал (2019-2023)¹⁸



Эх сурвалж Удирдлагын академи, 2024

Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоог нийслэл болон орон нутгаар харьцуулж үзэхэд нийт сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын 60.1 хувь нь Улаанбаатар хотоос, 39.8 хувь нь орон нутгаас хамрагдсан¹⁹ байгаа нь орон нутгийн албан хаагчдын сургалтад хамрагдах түвшин нийслэлтэй харьцуулахад бага байгааг харуулж байна.

График 5.7 Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо, албан тушаалын ангиллаар



Эх сурвалж Удирдлагын академи, 2024

Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо мэдээллийг хууль батлагдсанаас хойш харвал 2019 онд нийт 3308 албан хаагч хамрагдсан бол 2020 онд 67.4

¹⁸ Төрийн албаны зөвлөлийн оны үйл ажиллагааны тайлан, 2023

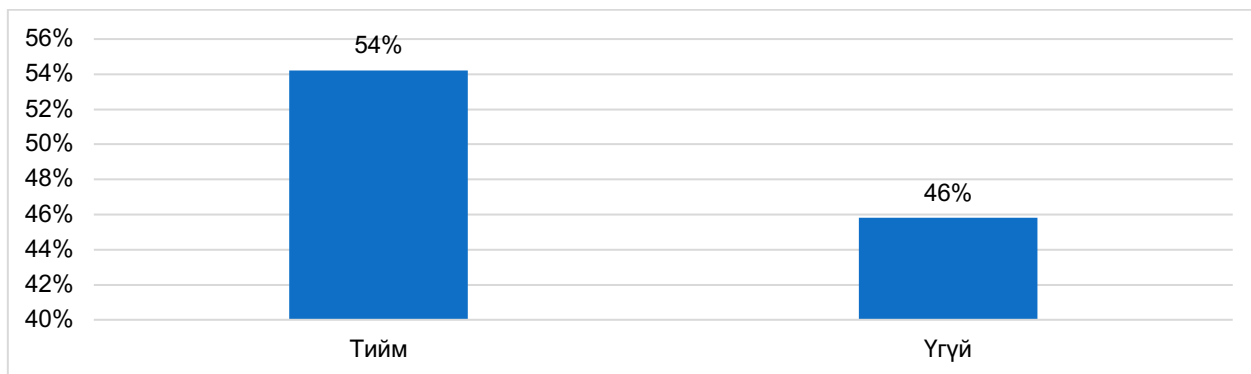
¹⁹ Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан.

хувиар буурч 446 албан хаагч хамрагдсан байна. 2021 оноос сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо дунджаар 148.2 хувиар нэмэгдсэн байна.

Сүүлийн 5 жилийн дунджаар мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байдлыг харвал нийт сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын 72.2 хувийг ахлах түшмэл, 23.3 хувийг эрхэлсэн түшмэл, 4.4 хувийг тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд байгаа албан хаагчид хамрагдсан байна. Эндээс харвал удирдах түвшний албан хаагчдад чиглэсэн сургалтын хөтөлбөр нь түлхүү байхад эрхэлсэн болон тэргүүн түшмэлийн зэрэглэлд байгаа албан хаагчдад зориулсан сургалт хангалтгүй, хамрах хүрээ бага байгааг харж байна. Иймд удирдлагын түвшний сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, улмаар менежментийн ур чадвар, стратегийн удирдлага, манлайллын хөтөлбөрүүдийг нэмэгдүүлэх боломжтой. Цаашлаад бүх түвшний албан хаагчдын тасралтгүй хөгжлийг хангахын тулд сургалтын бодлогыг шинэчлэх, шаталсан хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Төрийн албан хаагчдаас авсан санал асуулгын дүнгээс²⁰ харвал нийт судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 54 хувь нь мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан гэсэн хариултыг өгсөн бол 46 хувь нь харагдаж чадаагүй гэсэн байна.

График 5. 8 Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байдал



Сургалтад хамрагдаагүй гол шалтгаануудыг тодруулахад:

- Сургалтын квот олдоогүй (28.3 хувь)
- Орон нутгаас ирэх боломжгүй (28.3 хувь)
- Байгууллагад төсөв байхгүй байсан (9.59 хувь)
- Шаардлага хангасан боловч хувиараа суух гэсэн боловч төлбөрийн Бололцоогүй байсан (9.4 хувь)
- Сургалтад хамрагдах шалгуурыг хангаагүй (9.2 хувь)

Мэргэшүүлэх багц сургалтуудад хамрагдаж чадаагүй байгаа шалтгаан тэр дундаа 28.3 хувь нь сургалтын квот олдоогүй гэсэн нь сургалтын хүртээмж хангалтгүй байгааг илтгэж байна. Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоог нийслэл болон орон нутгаар нь харьцуулж харвал нийт албан хаагчдын 50.1 хувь нь нийслэл Улаанбаатар хотоос, 49.9 хувь нь орон нутгаас хамрагдсан байна. Эндээс үзвэл төрийн албан хаагчдын сургалтад хамрагдалтын хувь өндөр байгаа ч хүртээмж багатай, сургалтад хамрагдах квот хязгаарлагдмал, газарзүйн алслагдсан байдал болон санхүүжилт зэрэг хүчин зүйлс шалтгаалдаг байна.

ЗГХЭГ-аас 2024 оны 03 дугаар сарын 01-ний өдөр “Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд гарч буй хүндрэл бэрхшээл, авах арга хэмжээний” талаарх санал, дүгнэлтийг авахаар яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга болон аймгуудын Засаг дарга нарт ХЭГ/400 дугаартай албан бичиг хүргүүлсэн. Үүний дагуу 14 яам, 20 аймгийн Засаг даргын тамгын газраас ирүүлсэн саналаас үзвэл Сангийн яам, Гадаад харилцааны яам, Эм эмнэлгийн хэрэгслийн хяналт, зохицуулалтын газар, Эрчим хүчний яамнаас мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах болон сургалтын квотыг нэмэгдүүлэхтэй холбоотой саналаа ирүүлсэн байна.

²⁰ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Мөн “Төрийн албан хаагчийн хөгжил, хамгаалал” хэлэлцүүлгийг холбогдох хөтөлбөр, хуваарийн дагуу 2024 оны 5 дугаар сарын 15-аас 30-ны өдрүүдэд ЗГХЭГ, ХНХЯ /хуучнаар/, Удирдлагын академи хамтран яамд, Засгийн газрын агентлагуудын удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчид, нутгийн захиргааны байгууллагуудын удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчдыг хамруулан зохион байгуулсан. Уг хэлэлцүүлгийн үеэр, мэргэшүүлэх багц сургалтыг төлбөргүй болгох эсвэл төсөвт суулгах, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах албан хаагчийн тоог нэмэгдүүлэх, мэргэшүүлэх багц сургалтад квот тогтоох шалгуурыг нэг болгох зэрэг саналуудыг ирүүлсэн байна.

Мэргэшүүлэх багц сургалтыг Засгийн газрын сургалтын байгууллага буюу Удирдлагын академи зохион байгуулж байгаа хэдий ч хүртээмж хангалтгүй байна. Мөн орон нутгийн төрийн албан хаагчид нийслэлд ирж сургалтад хамрагдаж чадахгүй байх тохиолдол байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Тавдугаар бүлэг нь 5 дугаар бүлэг нь 3 зүйл, 10 хэсэг, 10 заалтаас бүрдэж байгаа бөгөөд үүнээс бүрэн хэрэгжиж байгаа 4, хэрэгжих шатанд 4, хэрэгжилт хангалтгүй 8, үнэлэх боломжгүй 3 хэсэг, заалт тус тус байна.

Хүснэгт 5. 10 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг/Заалт	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1	22 дугаар зүйл	7 заалт	-	-	7	-	-	-
2	23 дугаар зүйл	8 хэсэг, 3 заалт	2	4	1	-	-	3
3	24 дүгээр зүйл	2 хэсэг	2	-	-	-	-	-
	ДҮН	20	4	4	8	-	-	3

Хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1.4-д заасан монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх шаардлагыг ерөнхий шалгалтад бүртгүүлэх иргэний хувьд хэрхэн үнэлэх нь тодорхойгүй, мөн “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ын 5 дугаар бүлгийн шалгалт өгөх болзолд монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх болзол шаардлага ороогүй зэрэг нь хууль болон журмын зохицуулалт хоорондоо зөрүүтэй байгааг харуулж байна. Төрийн албаны нийтлэг шаардлагад тусгагдсан Монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх шаардлага нь бичиг баримтаар шууд нотлогдохгүй, шалгаж тодруулах шаардлагатай ур чадварын үзүүлэлт тул нийтлэг шаардлагад хамааруулах нь зохистой бус байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчид тавигдах тусгай шаардлага оновчгүй байна. Төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийн дийлэнх нь тусгай шаардлага хангахгүй байна. ТАТХ-д заасан ажилласан жилийн тусгай шаардлага хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтад өрсөлдөөнийг бууруулж, сул орон тоог нөхөх хугацааг нэмэгдүүлж, өндөр мэдлэг, ур чадвартай ажиллах хүчнийг төрийн албанд татахад сөргөөр нөлөөлөх хүчин зүйл болж байна.

ТАТХ-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.3-т заасан төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албаны зохих ангилалд дүйцүүлэн тооцох тухай 2022 оны нэмэлт, өөрчлөлт нь төрийн алба улс төрөөс хараат бус байх, төрийн албаны мерит зарчим алдагдах эрсдэлийг бий болгож байна.

Төрийн захиргааны албан тушаалд томилох эрх бүхий этгээд албан тушаалын тодорхойлолтыг батлахын тулд Төрийн албаны зөвлөлөөр хянуулж, зөвшөөрөл авдаг болсноор АТТ-г хянаж, зөвшөөрөл өгөх ажиллагаа нэг байгууллагад хэт төвлөрч, хугацаа шаардах сөрөг үр дагавартай байна. Түүнчлэн, төрийн захиргааны албан тушаалын

тодорхойлолтыг хянаж, зөвшөөрөл өгөх ажиллагаа нь Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын ачааллыг нэмэгдүүлж, төрийн албаны хүний нөөцийн аудит хийх үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд саад учруулах эрсдэлтэй байна. Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах, батлах зөвшөөрөл олгох, эрх бүхийн албан тушаалтан батлах үйл явц тодорхой хугацаа шаардсан олон шат дамжлагатай болсон байна.

Төрийн албан хаагчдын дунд явуулсан санал асуулгаас үзэхэд орон нутгийн түвшний байгууллагын төрийн албан хаагчдыг сургаж, хөгжүүлэх асуудал орхигдож байгаа тухай саналууд гарсан. Орон зай, төсөв хөрөнгө, төрийн албаны сургалтын хүртээмж хангалтгүй байгаа зэргээс шалтгаалж орон нутагт ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдыг чадавхжуулах асуудал хангалттай түвшинд хэрэгжихгүй байна.

ТАТХ-д төрийн албан хаагч сурч хөгжих эрх болон үүрэгтэй, төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийг чадавхжуулах чиг үүрэгтэй тухай заасан. Төрийн албаны сургалтын зардлыг байгууллагын төсөвт тогтвортой тусгаж, хуваарилах, танхимын сургалтаас гадна цахим болон зайн сургалт, ажлын байранд сургах, цахим сургалтыг төрийн албаны орчин үеийн шаардлагад нийцүүлэн оновчтой ашиглах тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Удирдлагын академиас төрийн захиргааны албаны мэргэшүүлэх багц сургалтын квотыг төрийн байгууллагад хуваарилдаг зохицуулалттай бөгөөд төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан тус квот (1-3 квот)-ыг харьяа байгууллагын албан хаагч нартаа олгох эрхтэй байна. Бодит байдалд, холбогдох санал асуулгын судалгаа болон хэлэлцүүлгээс гарсан саналаас үзэхэд, төрийн байгууллагад мэргэшүүлэх багц сургалтын квотыг удирдлагын үзэмж, тэгш бус субъектив байдлаар хуваарилдаг тохиолдол нийтлэг байна. Мөн төрийн захиргааны албаны ахлах, эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалтыг квотоор нийлүүлж байгаа тул хүртээмж хангалтгүй байна. Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөр албан хаагч, ажил олгогчийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн байдал дунд түвшинд байна.

Төрийн албаны сургалтын байгууллага (Удирдлагын академи) магистр, докторын зэргийн сургалтыг давхар хэрэгжүүлж байгаа нь үйл ажиллагааны ачааллыг нэмэгдүүлэх, үүнээс шалтгаалан үндсэн чиг үүрэг болох төрийн албаны мэргэшүүлэх сургалт болон бусад сургалтыг хүртээмжтэй, тэгш хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учирч байна. Иймд Удирдлагын академийн ачааллыг бууруулах буюу илүү чиг үүрэг (магистр, докторын зэргийн сургалт явуулах чиг үүрэг)-ийг хязгаарлах, төрийн өмчит их дээд сургуулийн оролцоог хангах замаар мэргэшүүлэх багц сургалтын нийлүүлэлт болон хүртээмжийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

Бүлгийн зөвлөмж

Үнэлгээний дагуу холбогдох асуудлуудыг дэвшүүлэн 5 дугаар бүлэг нийт 3 зүйл, 10 хэсэг, 10 заалттай бол үүнээс хэвээр үлдээх 4, нэмэлт оруулах 4, өөрчлөлт оруулах 8 зүйл заалт байна.

Тодруулбал, 22 дугаар зүйлийн 22.1.1, 22.1.2, 22.1.3, 22.1.5, 22.1.6, 22.1.7, 23 дугаар зүйлийн 23.3, 23.4, 23.5, 24 дүгээр зүйлийн 24.1, 24.2 хэсэг, заалтуудыг хэвээр үлдээх, 22 дугаар зүйлийн 22.1.4, 23 дугаар зүйлийн 23.2.1, 23.2.2, 23.2.3, 23.6 хэсэг, заалтуудыг тус тус өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг/Заалт	Хэвээр үлдэх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	22 дугаар зүйл	7 заалт	6	-	1	-
2	23 дугаар зүйл	8 хэсэг, 3 заалт	3	-	4	-
3	24 дүгээр зүйл	2 хэсэг	2	-	-	-
	ДҮН	20	4	4	8	-

Төрийн албаны нийтлэг шаардлагыг дахин хянан үзэж, зарим заалтыг өөрчлөх шаардлагатай байна. Үүнд:

- Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлагад 22.1.7-д дараах агуулгыг нэмэх. Үүнд:
 - Хуурамч хаягийн бүртгэл хийлгэсэн бол;
 - Боловсролын зэрэг авах үйл явцад бусдын бүтээлээс хуулсан бол;
 - Согтуугаар тээврийн хэрэгсэл жолоодсон бол;
 - Бэлгийн дарамт үзүүлсэн бол;
 - Төрийн албан тушаалтай холбоотой “Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй бол.”;
- ТАТХ-ийн 23.2.1, 23.2.2, 23.2.3-т заасан ажилласан жилийн шаардлагын хатуу зохицуулалтыг уян хатан болгох, багасгах;
- Төрийн алба улс төрөөс ангид байх зарчмын хүрээнд улс төрийн албанд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны буюу төрийн жинхэнэ алба хаасан хугацаанд дүйцүүлж буй одоогийн зохицуулалтыг хязгаарлах. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн томилгоонд хяналт, шалгалтыг төрийн байгууллагын бүх түвшинд тэгш, тогтвортой хэрэгжүүлэх, хяналт шалгалтын мөрөөр гарсан зөрчилд хариуцлага ногдуулах ажлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх;
- Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах, зөвшөөрөл олгох, батлах үйл явцыг бүрэн цахимжуулах, албан тушаалтанд биш тухайн албан тушаалын чиг үүрэгт нийцсэн нийтлэг, нэг загварын албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, батлах.
- Мэргэшүүлэх багц сургалттай холбоотойгоор 24.3-д байгууллагын удирдлага нь сургалтын үр дүнд, хяналт тавих үүрэгтэй гэж нэмэх. Мэргэшүүлэх багц сургалтад улсын төсвийн зардлаар хамрагдсан боловч төгсөөгүй, сургалтаас гарсан албан хаагчдад хариуцлага ногдуулдаг зохицуулалттай болох;
- Мэргэшүүлэх багц сургалтын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх (төрийн өмчит их сургуулиудын оролцоог хангах), агуулга, хөтөлбөрийг шинэчлэх, орчны өөрчлөлтийг дагаж шаардлагатай бол нэмэлт, өөрчлөлт оруулах процессыг илүү уян хатан, хялбар болгох;
- Төрийн албаны сургалтын үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, үйл ажиллагааны ачааллыг бууруулах үүднээс Удирдлагын академийн магистр, докторын зэргийн боловсрол олгох чиг үүргийг эргэн харах, төрийн албан хаагчийн богино, дунд хугацааны сургалтыг зөвхөн Удирдлагын академиар хэрэгжүүлэх бус бусад төрийн өмчит их сургуулийн оролцоог хангах.

Зургадугаар бүлэг. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох тухай

Үнэлэх зүйл, заалт: 25 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох нийтлэг журам

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших - Байх ёстой болон одоо байгаа байдал

Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг сонгон шалгаруулж, томилж чадаж байна уу? - Сонгон шалгаруулалтад орох иргэд хуульд заасан нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хэр хангаж байна вэ?

“Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн зорилт нь “төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх...”-д чиглэж байгаа бөгөөд мэргэшсэн, тогтвортой байх асуудал нь хуульд заасан нийтлэг ба тусгай шаардлагыг хангасан иргэнийг чадахуйн зарчим буюу түүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлагад тулгуурлан сонгон шалгаруулж, албан тушаалд томилох, тэднийг сургаж, мэргэшүүлэх, шатлан дэвшүүлэх, улмаар төрийн албанд тогтвор суурьшилтай ажиллуулах асуудалтай шууд хамааралтай.

ТАТХ-ийн 25 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох нийтлэг журмыг “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд энэ хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг сонгон шалгаруулж томилно.” гэж тодорхойлж заасан.

Энэ хуулийн 22 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага, 23 дугаар зүйлд төрийн захиргааны албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг тус тус заасан бөгөөд нийтлэг шаардлагад Монгол Улсын иргэн байх, дээд боловсролтой байх, авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлж байгаагүй байх, монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх, сэтгэцийн өвчин эмгэггүй байх, тэтгэвэр тогтоолгох насанд болон төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдөөгүй байх, цэргийн жинхэнэ алба хаах үүрэг хүлээсэн иргэн үүргээ биелүүлсэн байх гэсэн шаардлага хамаарах бол төрийн захиргааны албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн албан тушаал тус бүрээр төрийн албанд ажилласан жил, үүнээс тухайн албан тушаалын доод шатны ангилалд ажилласан байх хугацаа, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж төгссөн байх зэргээр дараах байдлаар тодорхойлж тусгасан.

Хүснэгт 6. 1 Төрийн захиргааны албан тушаалд тавих тусгай шаардлага

	Ангилал	Төрийн албанд	Үүнээс: доод шатны ангиллын албан тушаалд	Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж төгссөн байх	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд	
					Төрийн албанд	Үүнээс: доод шатны ангиллын албан тушаалд
1	Тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаал	12-оос доошгүй жил	6-аас доошгүй жил	✓	6-аас доошгүй жил	3-аас доошгүй жил
2	Эрхэлсэн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаал	8-аас доошгүй жил	4-өөс доошгүй жил	✓	4-өөс доошгүй жил	2-оос доошгүй жил
3	Ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаал	6-аас доошгүй жил	3-аас доошгүй жил	-	3-аас доошгүй жил	-

УИХ-аас 2022 онд баталсан ТАТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар төрийн захиргааны албан тушаалын ахлах түшмэл, түүнээс дээш албан тушаалд тавигдах шаардлагыг төрийн албанд ажиллаж байгаа албан хаагчид болон хөдөө орон нутгийн төрийн албан хаагчдын хомсдол, төвлөрлийг сааруулах шинэтгэлийн бодлоготой уялдуулан уян хатан болгох зорилгоор тэргүүн түшмэлийн хувьд төрийн албанд ажилласан байх шаардлагыг “16-аас доошгүй” гэснийг “12-оос доошгүй” гэж, эрхэлсэн түшмэлийн хувьд

төрийн албанд ажилласан байх шаардлагыг “12-оос доошгүй” гэснийг “8-аас доошгүй” гэж, ахлах түшмэлийн хувьд төрийн албанд ажилласан байх шаардлагыг “8-аас доошгүй” гэснийг “6-аас доошгүй” гэж тусгай шаардлагыг бууруулсан. Энэ нь нэг талаас төрийн захиргааны зохих шатанд ажилласан мэргэшсэн төрийн албан хаагч шатлан дэвших зарчмаар томилогддог байх үзэл баримтлалтай зөрчилдөж байна.

Төрийн албан тушаалд шаардлага хангасан иргэнийг сонгон шалгаруулж томилж байгаа байдлыг авч үзэхэд, Төрийн албаны зөвлөлөөс 2019-2023 онд хийсэн хяналт шалгалтад хамрагдсан албан хаагчдын 2.1-29.1 хүртэл хувийг хууль тогтоомж зөрчиж томилсон байна.

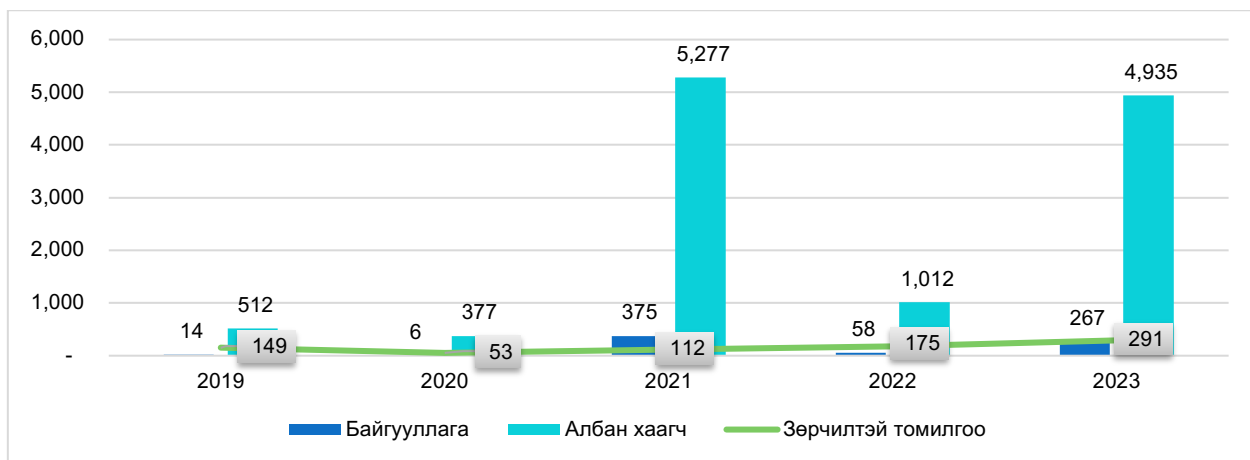
ТАТХ батлагдан хэрэгжсэнээс хойших хугацаанд төрийн жинхэнэ албан тушаалд шаардлага хангасан иргэнийг хууль, журмын дагуу сонгон шалгаруулж томилохгүй, хууль тогтоомж зөрчих явдал хэвээр байгаагаас төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох нийтлэг журам зөрчигдөж, хуулийн зохицуулалт зорилгодоо хүрч хэрэгжихгүй байна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.1-д заасны дагуу хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг сонгон шалгаруулж төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилж байгаа эсэхийг авч үзэхэд, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилох явдал багагүй байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс хууль батлагдсанаас хойших 5 жилийн хугацаанд нийтдээ 720 байгууллагын 12,113 албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийсэн ба хяналт шалгалтаар 780 албан тушаалд томилсон томилгоо хууль тогтоомж зөрчсөнийг илрүүлсэн байна. Энэ нь нийт шалгалтад хамрагдсан албан хаагчдын 6.4 хувийг эзэлж байна. Хяналтад хамрагдсан байгууллагын тооноос үл хамааран зөрчлийн тоо буурахгүй байна. 2021 онд хамгийн олон буюу 375 байгууллагад хяналт хийхэд зөрчлийн хувь бусад оноос харьцангуй бага буюу 29.9 хувь байсан бол 2022 онд хяналтад хамрагдсан байгууллага 58 болсон байхад зөрчлийн хувь 301.7 хувьд хүрсэн, харин 2023 онд хяналтад хамрагдсан байгууллага 267 байхад зөрчлийн хувь 109 болсон нь зөрчил буурахгүй байгааг харуулж байна. Хяналтад хамрагдсан байгууллагын тоо өсөхөд зөрчлийн тоо өссөн ч, багасахад зөрчлийн хувь улам нэмэгдэж байгаа нь байгууллагын тооноос бус хяналтын тогтолцоо болон төрийн албаны томилгоонд хууль зөрчих үзэгдэл өргөн тархсан байгааг харуулж байна.

График 6. 1 Төрийн албаны зөвлөлөөс хийсэн хяналт, шалгалтад хамрагдсан байгууллага, албан хаагч, илэрсэн зөрчил



Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2023 онд хийсэн хяналт, шалгалтаар илэрсэн зөрчлийн ангиллыг авч үзэхэд, шалгалтад хамрагдсан албан хаагчийн 5.8 хувь буюу 17 албан хаагч төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөөгүй, 65.9 хувь буюу 192 албан хаагч тусгай шалгалт

өгөөгүй, 3.8 хувь буюу 11 албан хаагч албан тушаалын тодорхойлолтод заасан мэргэжлийн тусгай шаардлага хангаагүй зөрчил илэрсэн байна. Ийнхүү хууль тогтоомж зөрчсөн томилгоо хийж, хуульд заасан нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг хянаж, үнэлэхгүйгээр иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилж байгаа нь бусад шаардлага хангасан иргэн, төрийн албан хаагчийн боломжийг хязгаарласан, шударга бус үйлдэл болохын зэрэгцээ хуульд заасан төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах, шударга ёс, тэгш байдлыг хангах, хууль дээдлэх зарчимд нийцэхгүй байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ын 5 дугаар бүлэгт шалгалт өгөх болзол буюу төрийн албаны шалгалтад бүртгүүлэх иргэнд тавих болзлыг тодорхойлж өгсөн ба энэ нь ерөнхий шалгалтад бүртгүүлэх иргэний хувьд хуулийн 22 дугаар зүйлд заасан нийтлэг шаардлагатай уялдаж байгаа бол тусгай шалгалтын хувьд зарлагдсан албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагыг хангасан байх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хувьд ТАТХ-ийн 18.1-д заасан төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал хооронд шилжихээр хүсэлт гаргасан байх, иргэний хувьд төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэлтэй байх гэсэн болзол тавигдсан байна.

Сонгон шалгаруулалтад бүртгүүлсэн иргэний хуульд заасан шаардлага буюу журамд заасан болзлыг хангаж байгаа эсэхийг дээрх журмын 6.6.1, 6.6.2-т заасны дагуу шалгалтын комисс холбогдох бичиг баримтуудыг үндэслэн зарлагдсан ажлын байрны албан тушаалын тодорхойлолттой танилцаж харьцуулах байдлаар хянаж, шаардлага хангасан иргэн, төрийн албан хаагчийг шалгалтад орох эрхийг олгож байна.

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдийн дунджаар 80 орчим хувь нь хуульд заасан нийтлэг шаардлагыг хангасан байдаг бөгөөд харин төрийн албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг хангах тохиолдол нь тухайн албан тушаалаасаа хамаараад харилцан адилгүй байна. Тухайлбал, Төрийн албаны зөвлөлөөс 2019-2023 онд зохион байгуулсан төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад давхардсан тоогоор 77,055 иргэн бүртгүүлснээс 67,057 буюу 79.2 хувь нь шалгалтад оролцож, 20.8 хувь нь шалгалтад оролцоогүй байна. Шалгалтад оролцоогүй 15998 иргэн нь нийтлэг шаардлага хангаагүй болон бусад шалтгаантай байна. Харин 2021-2023 онд зохион байгуулсан тусгай шалгалтад давхардсан тоогоор нийт 23,754 иргэн, төрийн албан хаагч бүртгүүлснээс дунджаар 64.7 хувь шаардлага хангасан байна.

Хүснэгт 6.2 Тусгай шалгалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо

Үзүүлэлт	2021	2022	2023
Тусгай шалгалт зарласан сул орон тоо	3,243	5,771	10,372
Тусгай шалгалтад бүртгүүлсэн иргэн, төрийн албан хаагчийн тоо	4,062	8,357	11,335
Үүнээс: Шаардлага хангасан иргэн, төрийн албан хаагчийн тоо	2,949	5,449	7,492
Нийт дүнд эзлэх хувь	72.6	65.2	66.1

Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

Сүүлийн 3 жилийн дунджаар харвал зарлагдсан сул орон тоо 3.2 дахин өссөн байна. Түүнчлэн тусгай шалгалт өгөхөөр бүртгүүлсэн иргэн, төрийн албан хаагчийн тоо 2.9 дахин өссөн статистик байгаа бол харин шаардлага хангасан иргэн, төрийн албан хаагчийн тоо 6.5 пунктээр буурсан үзүүлэлттэй байна.

ТАТХ-ийн 25 дугаар зүйлийн 25.1-д заасны дагуу хуулиар тогтоосон нийтлэг болон тусгай шаардлагыг төрийн албаны шалгалт өгөх болзол, мөн албан тушаалын тодорхойлолтод тусгах замаар шаардлага хангасан эсэхийг хянаж, сонгон шалгаруулж томилох арга хэмжээг хэрэгжүүлж байна. Төрийн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтны

зүгээс төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилгоо хийхдээ хуулиар тогтоосон нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангаагүй хүнийг томилох, мөн шаардлага хангаж байгаа эсэх нь тодорхойгүй иргэнийг томилох зөрчил нэлээн байгаа нь нам дагасан томилгоо, улс төрийн нөлөөлөл их, танил тал харах байдал хэвээр байгаатай холбож үзэхээр байна.

Нийтлэг болон тусгай шаардлагын тухайд анхаарч үзэх нэг асуудал бол шаардлага хэр оновчтой, зохистой байгааг үнэлэх явдал бөгөөд энэ талаар дээр 22, 23 дугаар зүйлд тодорхой дурдсан байгаа болно.

Тусгай шаардлагыг зөвхөн ажилласан жил, мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан байдлаар хязгаарлаж байгаа нь учир дутагдалтай байна. Тухайлбал, мэргэжил, мэргэшил, ур чадварын шаардлага хангасан, мэргэжлийн хувьд өндөр туршлагатай, салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүнийг төрийн албан тушаалд сонгон шалгаруулж тодорхой хугацаанд ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэхээр гэрээгээр томилж ажиллуулснаар мэргэжлийн өндөр мэдлэг, ур чадварыг төрийн үйл ажиллагаанд ашиглах боломж бүрдэхээс гадна энэ нь төрийн байгууллагын болон салбарын, орон нутгийн, улс орны хөгжилд хувь нэмэр оруулах тул энэ талаарх зохицуулалтыг хуульд тусгах шаардлагатай байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 26 дугаар зүйл. Төрийн захиргааны албан тушаалд томилох үндсэн шалгуур

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал - Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Чадахуйн зарчим нь төрийн захиргааны албан тушаалд томилох үндсэн шалгуур болж чадаж байна уу? - Чадахуйн зарчмыг хангасан гэдгийг хэрхэн үнэлж байна вэ? - Нийтлэг, тусгай шаардлага нь чадахуйн зарчимтай хэрхэн уялдаж байна вэ? - Шатлан дэвшүүлэх томилгоо чадахуйн зарчимд үндэслэн хийгдэж байна уу? - Шатлан дэвшүүлэх тохиолдолд тусгай шалгалт өгөх шаардлагатай юу? - Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам батлагдсан эсэх.

“Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 26 дугаар зүйлийн 26.1-д төрийн захиргааны албан тушаалд чадахуйн зарчмыг үндсэн шалгуур болгож, түүнийг хамгийн сайн хангасан хүнийг томилохоор заасан.

Мерит буюу чадахуйн зарчим гэдэг нэр томъёо, түүнтэй холбоотой асуудал нь тус хуульд шинээр тусгагдсан зохицуулалт бөгөөд төрийн албанд чадахуйн зарчмыг нэвтрүүлснээр мэдлэг, ур чадвартай, туршлагатай иргэн, албан хаагчийг төрийн албанд ажиллуулах, тэдний шатлан дэвших боломжийг бүрдүүлэх, улмаар төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх нөхцөлийг хангах боломжтой болсон.

Нөгөө талаас төрийн алба улс төрөөс ангид байх, төрийн албан тушаалын томилгоонд улс төрийн болон бусад аливаа нөлөөлөл орохоос урьдчилан сэргийлж, төрийн байгууллага, албан хаагчийн үнэлэмж, бүтээмж, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, төрийн үйл ажиллагааны үр дүн, үр нөлөөг дээшлүүлэх боломж бүрдэх юм.

Энэхүү зүйлд чадахуйн зарчмыг төрийн захиргааны албан тушаалд томилох үндсэн шалгуур болгосны зэрэгцээ төрийн албан хаагчийн хугацаанаасаа өмнө шатлан дэвших боломжийг бүрдүүлсэн тодорхой зохицуулалтыг оруулсан нь сайн талтай ч зохицуулалтын хувьд зөрчилтэй заалтууд байна. Тухайлбал, хуулийн 25.1, 26.1 дэх хэсэг тус бүрд төрийн

албанд сонгон шалгаруулж томилох асуудлыг ялгаатай байдлаар заасан нь төрийн захиргааны албан тушаалд хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг сонгон шалгаруулж томилох уу, эсхүл чадахуйн зарчмыг хамгийн сайн хангасан хүнийг томилох уу гэдэг нь ойлгомжгүй, салаа утгатай байна. Үүнтэй холбоотойгоор хуулийн 26.1 болон 26.2 дахь хэсгийн зохицуулалт ч нийцтэй биш байна.

“Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ын 1.2-т “... төрийн жинхэнэ албан тушаал болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалд тавигдах нийтлэг, тусгай шаардлагыг хамгийн сайн хангасан хүнийг чадахуйн зарчимд үндэслэн сонгон шалгаруулж томилох нөхцөл бололцоог бүрдүүлэхэд шалгалтын зорилго оршино” гэж заасан байгаагаас үзэхэд, шаардлага болон чадахуйн зарчмыг дараалан хэрэглэх агуулгыг тусгасан байгаа бөгөөд энэ нь нийтлэг, тусгай шаардлага хангасан иргэнийг чадахуйн зарчмын шалгуурыг хангасан гэж үзэх боломжгүйг илэрхийлж байна.

Хуулийн 26.3, 26.4-т төрийн захиргааны албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх асуудлыг тусгаж, “хуулийн 23.2-т заасан ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагчийг үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, ёс зүй, мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварыг харгалзан хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлж болно.” гэж заасан. Харин тухайн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг бүрэн хангасан албан хаагчийг үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, ёс зүй, мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварыг харгалзан шатлан дэвшүүлэх асуудлыг тодорхой зохицуулаагүй, мөн шаардлага хангасан дээрх албан хаагчдыг тусгай шалгалтгүйгээр шатлан дэвшүүлэх шаардлага байгаа тул хуулийн 26.3-т заасан агуулгатай уялдуулан тухайн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг бүрэн хангасан иргэнийг тусгай шалгалтгүйгээр шатлан дэвшүүлэх боломжийг бүрдүүлсэн зохицуулалтыг бий болгох хэрэгтэй.

Хуулийн 26.4-т заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар сарын 25-ны өдрийн 16 дугаар тогтоолоор “Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам”-ыг баталж мөрдүүлсэн ба уг журмыг Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 01 дүгээр сарын 25-ны өдрийн 25 дугаар тогтоолоор хүчингүй болгож, “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ыг баталсан. Тус журмын 4 бүлэгт хамаарах 8 заалт нь төрийн албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэхтэй холбоотой зохицуулалт байгаа бөгөөд адил төрлийн албан тушаалын адил ангилалд шилжүүлэн ажиллуулахдаа тусгай шалгалтгүйгээр шууд томилохоос бусад тохиолдолд тусгай шалгалтыг зохион байгуулахаар зохицуулсан байна.

ТАТХ-ийн 26 дугаар зүйл нь төрийн албанд “мерит” буюу чадахуйн зарчмыг нэвтрүүлэх гол зохицуулалт болж байгаа хэдий ч чадахуйн зарчмыг үндсэн шалгуур болгож, сонгон шалгаруулж төрийн албан тушаалд томилох асуудал хууль журмын дагуу бүрэн хэрэгжихгүй, улс төрөөс хараат, хуульд заасан тусгай шаардлага, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаагүй хүнийг томилох асуудал хэвээр байгаагаас хуулийн энэ зохицуулалт зорилгодоо хүрч бүрэн хэрэгжихгүй байна.

Хуулийн 26.1 болон 25.1 дэх хэсэг нь төрийн захиргааны албан тушаалын хувьд хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг, эсхүл чадахуйн зарчмыг хамгийн сайн хангасан хүнийг томилох уу гэдэг ойлгомжгүй, хоёрдмол утгатай зохицуулсан байгаа нь нэг талаас нийтлэг, тусгай шаардлага хангасан эсэхийг үнэлэхгүйгээр, нөгөө талаас мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, ажлын үр дүнд тулгуурлахгүйгээр томилгоо хийх нөхцөлийг бий болгож байна.

Төрийн албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд шатлан дэвших зарчмын дагуу эхний шатанд төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхөх дарааллыг хууль, журамд заасан хэдий ч нийт зарласан сул орон тооны 4.6-16.5 хувь нь төрийн албан хаагчдаас нөхөгдсөн байгаа нь шатлан

дэвшүүлэх журам хангалттай түвшинд хэрэгжиж чадахгүй байгааг харуулж байна. Түүнчлэн 2022-2024 онд төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхсөн тоо нь хууль хэрэгжиж эхэлсэн эхний 3 жилийн үзүүлэлтээс буурсан байгаа нь хуулийг хэрэгжүүлэх сонирхол, идэвх санаачилга буурсан, улс төрийн нөлөөлөлтэй холбон авч үзэж болох юм.

“Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Дэлхийн улс орнуудад карьерын тогтолцоо амжилттай хэрэгжих үндсэн нөхцөл нь төрийн албан хаагчийг албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх харилцааг зохицуулсан хууль, дүрэм журам нь харилцан уялдаатай, албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн тогтолцоо нь тодорхой, ойлгомжтой бүрдсэн, албан тушаалд тавигдах мэдлэг чадварын шаардлагыг албан тушаалын ангилал, зэрэглэл бүрээр боловсруулж гаргасан, тэрхүү шаардлагад нийцүүлсэн сургалт хөгжил, ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнтэй тогтолцоотой байхыг зүй ёсоор шаарддаг байна.

Манай улсын хувьд Төрийн албаны хууль анх батлагдан хэрэгжиж эхэлснээс хойш төрийн албан тушаал дэвшүүлэх асуудал тусгагдаж ирсэн хэдий ч бодит байдал дээр үр дүнтэй хэрэгжсэн эсэх нь тодорхойгүй бөгөөд 2017 онд баталсан Төрийн албаны тухай хуульд төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд шатлан дэвшүүлэх зарчмаар нөхөх тухай, түүнчлэн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх тусгай журам батлан мөрдүүлэхээр заасан нь төрийн захиргааны албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх зарчмыг хэрэгжүүлэх гол үндэслэл болж байна.

“Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ын 4.2-т “... Төрийн жинхэнэ албан хаагч тухайн албан тушаалын тусгай шаардлагыг хангаж буй тохиолдолд адил төрлийн албан тушаалын адил ангилалд шилжүүлэн ажиллуулахдаа тусгай шалгалтгүйгээр шууд томилно.” гэж зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэх асуудлыг тусгай шалгалт явуулж, сонгон шалгаруулж шийдвэрлэж байгаа нь хуулийн нийтлэг, тусгай шаардлага болон чадахуйн зармыг бүрэн хангаж байгаа албан хаагчийн хувьд хүндрэлтэй нөхцөл болж байна. Төрийн албаны зөвлөлийн тоон мэдээллээс харахад, 2023 онд төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалт зарласан сул орон тоо 10372 байгаа нь төрийн албан дахь төрийн захиргааны албан хаагчийн нийт тооны 47.9 хувийг эзэлж байгаагаас үзэхэд, жилд зохион байгуулах тусгай шалгалтын тоо, давтамж харьцангуй их, энэ нь сул орон тоо зарласан байгууллагуудад ажлын ачаалал нэмэх, хүндрэлтэй байдлыг үүсгэх нөхцөл болж байна.

Хуулийн энэхүү зохицуулалтыг төрийн албан хаагчдын зүгээс чадахуйн зарчмыг хангасан албан хаагч нарт албан тушаал дэвших боломжийг олгосон гэж хүлээн зөвшөөрч байгаа ч байгууллагын удирдлагын зүгээс энэ заалтыг үндэслэн албан хаагчдыг шатлан дэвшүүлж томилж байгаа эсэхийг нарийвчлан судалж, дүгнэлт хийх шаардлагатай байна.

Төрийн албан хаагчийг албан тушаал шатлан дэвшүүлэх тохиолдолд заавал тусгай шалгалт өгөхөөр зохицуулсан нь чадахуйн зарчмыг хангасан албан хаагчдыг дэвших боломжийг хязгаарлаж байгаагийн зэрэгцээ нөгөө талаас шатлан дэвшүүлэх тохиолдол бүрд тусгай шалгалт зохион байгуулах нь хүндрэлтэй байгаагаас шалтгаалан төрийн албан хаагчийн шатлан дэвшүүлэх асуудлыг бүрэн хэрэгжүүлэхгүй байна.

Иймд чадахуйн зарчмын хүрээнд тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлагыг бүрэн хангаж албан хаагчийг өрсөлдөгчгүй тохиолдолд, мөн албан тушаалын нэг ангилал дотроо сонгон шалгаруулалтгүйгээр шатлан дэвших боломжтой байхаар зохицуулах шаардлагатай байна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.2-т заасныг үндэслэн нийтлэг, тусгай шаардлага нь чадахуйн зарчимтай хэрхэн уялдаж байгааг авч үзвэл, хуульд төрийн албан тушаалд тавих нийтлэг, тусгай шаардлага болон чадахуйн зарчмыг ялгаатай байдлаар тодорхойлсон бөгөөд нийтлэг шаардлага нь чадахуйн зарчимд шууд бус хамааралтай, харин тусгай шаардлага нь чадахуйн зарчмын зөвхөн мэргэшил, туршлага гэсэн 2 шалгуурт хамаарч байна.

Зураглал 1.1 Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага, чадахуйн зарчим



ТАТХ-ийн 22, 23 дугаар зүйлд төрийн албан тушаалд тавих нийтлэг 7 шаардлага, тусгай шаардлагын хүрээнд төрийн албан тушаалын тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн ангилалд ажилласан жилийн болон мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байх 9 шаардлага, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд 5 шаардлага тус тус тусгагдсан. Харин чадахуйн зарчим гэдэгт хуулийн 3.1.3-т зааснаар “... хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүн...” гэж тодорхойлж тусгаснаас үзэхэд, төрийн албан тушаалд тавих нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангасан нөхцөлийг чадахуйн зарчим хангасан гэж адилтгаж үзэх боломжгүй юм.

Хуульд заасан нийтлэг (монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байхаас бусад) болон тусгай шаардлага хангасан эсэхийг холбогдох бичиг баримтад үндэслэн тодорхойлох боломжтой байгаа бол чадахуйн зарчимд хамаарах хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүн зэрэг үзүүлэлтээс мэдлэг, ур чадварыг төрийн албаны шалгалтаар, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлагыг холбогдох бичиг баримтаар, ажлын үр дүнг төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт, гүйцэтгэл, үр дүнгийн үнэлгээгээр тус тус тодорхойлох боломжтой байна.

Хуулийн 3.1.3-т зааснаар төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, албан тушаал дэвшүүлэхэд хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлаж байгаа бол төрийн албанаас чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхэд ажлын үр дүн, ур чадварт, шагнаж урамшуулахад ажлын үр дүнд тулгуурлах

зэргээр томилох, чөлөөлөх, дэвшүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, шагнаж урамшуулах зэрэгт үндэслэл болох үзүүлэлт нь ялгаатай байна.

Чадахуйн зарчмын нэг илэрхийлэл болох ажлын үр дүнг үнэлэх асуудлыг Засгийн газрын 2023 оны 301 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын даргын 2023 оны 98 дугаар тушаалаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх аргачлал”-ын дагуу хэрэгжүүлж байна. Төрийн захиргааны албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг бодитой, зөв үнэлж чадахгүй байгаа нь шатлан дэвшүүлэх зарчмыг хэрэгжүүлэхэд саад болж байна.²¹ Тухайлбал, яамд, Засгийн газрын агентлагуудаас авсан төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн үнэлгээтэй холбоотой авсан судалгааны дүнгээс харахад, нийт үнэлэгдсэн албан хаагчдаас “А”, “В” буюу 80.0 хувиас дээш үнэлгээтэй албан хаагчдын эзлэх хувь сүүлийн 5 жилийн дунджаар 96.9 хувь байна.

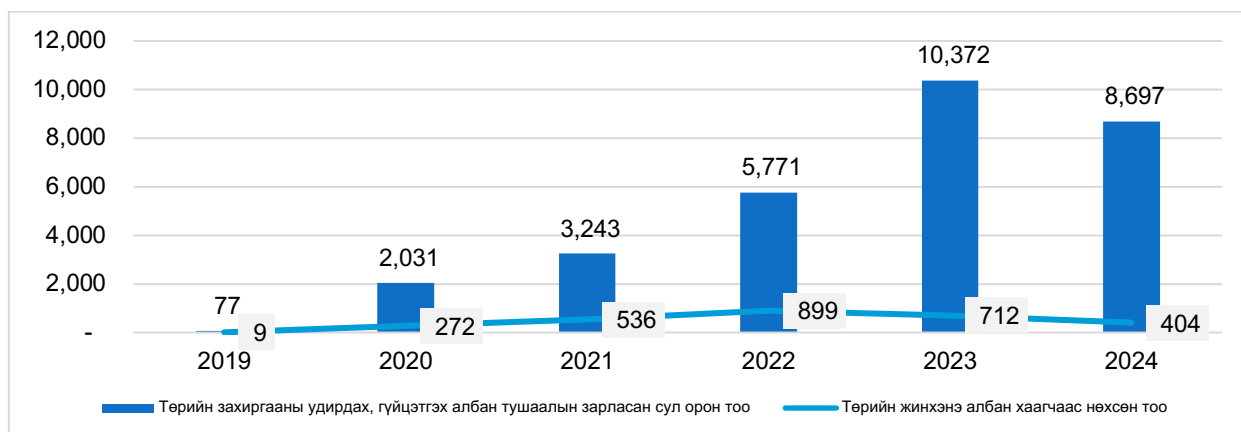
Дээрх нийтлэг, тусгай шаардлага, чадахуйн зарчмыг үндэслэн төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох, шатлан дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд дараах нарийвчилсан зохицуулалт бүхий журам, загвар, шаардлагыг мөрдөж байна.

- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг батлах тухай (2019.01.11)
- Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам (2019.01.11)
- Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам (2019.03.25)
- Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам, загвар (2023.01.25)

Хуулийн 26.3 дахь хэсэг нь төрийн албан хаагчдад шатлан дэвших боломжийг бий болгосон хэдий ч энэ заалтыг баримтлан шатлан дэвшсэн албан хаагчийн талаарх тодорхой тоон мэдээлэл байхгүй байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн статистик үзүүлэлтээс харвал төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын зарласан сул орон тоог төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхөж буй дундаж хувь 11.4 хувь байгаа бөгөөд 2021 онд хамгийн өндөр буюу 16.5 хувь байсан бол 2024 онд хамгийн их бууралттай буюу 4.7 хувь байгаа нь харагдаж байна. Магадгүй энэ нь улс төрийн нөхцөл байдал болон бусад хүчин зүйлүүдээс шалтгаалсан байх магадлалтай юм. Мөн түүнчлэн нөхсөн сул орон тоог 100 хувь шатлан дэвшүүлэх зарчмаар нөхсөн гэж үзэх боломжгүй юм.

График 6.2 Төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын зарласан сул орон тоо, төрийн жинхэнэ албан хаагчаас нөхсөн байдал



Эх сурвалж: Төрийн албаны зөвлөл, 2024

²¹ Төрийн захиргааны албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх зарчмын хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа, 2020, Удирдлагын академи, 75 хуудас

Төрийн захиргааны албан хаагчдын төрд ажилласан жилийг авч үзэхэд, төрийн захиргааны нийт албан хаагчдын 51.4 хувь нь 0-10 жил ажилласан, 45.4 хувь нь 11-31 жил төрийн албанд ажилласан байна.²² Эндээс тооцож үзэхэд, төрийн захиргааны албан тушаалын тэргүүн түшмэлийн ангилалд тавигдах төрийн албанд ажилласан жилийн шаардлагыг 45.0 хувь нь хангаж байгаа бол эрхэлсэн болон ахлах түшмэлийн ангилалд тавигдах төрийн албанд ажилласан байх хугацааны шаардлагыг төрийн захиргааны албанд ажиллаж байгаа албан хаагчдын 67.9 хувь нь хангаж байна. Харин эдгээр албан хаагчдын доод ангиллын албан тушаалд ажилласан жил, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан талаарх мэдээлэл байхгүй байгаа тул шатлан дэвших боломжтой албан хаагчийн тоог бүрэн тодорхойлох боломжгүй байна.

Чадахуйн зарчим болон нийтлэг, тусгай шаардлагыг харилцан уялдаатай, оновчтой, бүрэн тодорхойлоогүй нь төрийн албан тушаалд томилох үйл ажиллагаанд зарим нэг хийдлийг бий болгож байгаагийн зэрэгцээ төрийн албанд мэдлэг, ур чадвартай, ёс зүйтэй хүн сонгогдон ажиллах боломжийг бүрэн бүрдүүлэхгүй байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 26.3-т “Энэ хуулийн 23.2-т заасан ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагчийг үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, ёс зүй, мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварыг харгалзан хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлж болно.” гэж заасан нь төрийн албан хаагчдад шатлан дэвших боломжийг бий болгосон. Хууль хэрэгжсэнээс хойших хугацаанд төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоог төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхсөн тоо сүүлийн 6 жилийн хугацаанд нийт сул орон тоог нөхсөн тооны 4.6-16.5 хувийг эзэлж байгаа нь төрийн захиргааны албан тушаалд томилох үндсэн шалгуур болсон чадахуйн зарчимд үндэслэн албан тушаалд томилохгүй байна гэж дүгнэхээр байна.

Хурдасгуур төвөөс хийсэн төрийн албан хаагчийн цахим асуулга, судалгааны дүнгээс үзэхэд, төрийн албан дах боловсролын зэрэг өндөр албан хаагчид төрийн албанаас гарч байгаа нь төрийн албаны чадахуйн зарчимд суурилах, тогтвортой байх зарчим биеллээ олохгүй байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас тухайн албан тушаалын шаардлагыг бүрэн хангасан тохиолдолд албан тушаалын ангилал зэрэглэл ахих, албан тушаалын сул орон тоонд дэвшин ажиллахад сонгон шалгаруулалтыг заавал тусгай шалгалт хэлбэрээр өгөхөөр байгаа нь мерит зарчмаар шатлан дэвших агуулгатай нийцэхгүй байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 27 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд сонгон шалгаруулах томилох

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал - Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог нөхөх үйл ажиллагаа оновчтой, зөв явагдаж байна уу? - Төрийн албан хаагчийн нөөцийн бүртгэл, судалгааны цахим систем байдаг эсэх, системд удирдах албан тушаалтны нөөцийн болон түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн бүртгэл бүрэн байдаг уу? - Байгууллага, албан тушаалтан олон нийтэд мэдээлэх үүргээ бүрэн биелүүлж чадаж байна уу? - Томилох эрх бүхий албан тушаалтан сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг 21 хоногт багтаан төрийн албаны холбогдох шатны байгууллагад хүргүүлж байна уу?

²² Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан, 2024, 15 хуудас

“Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

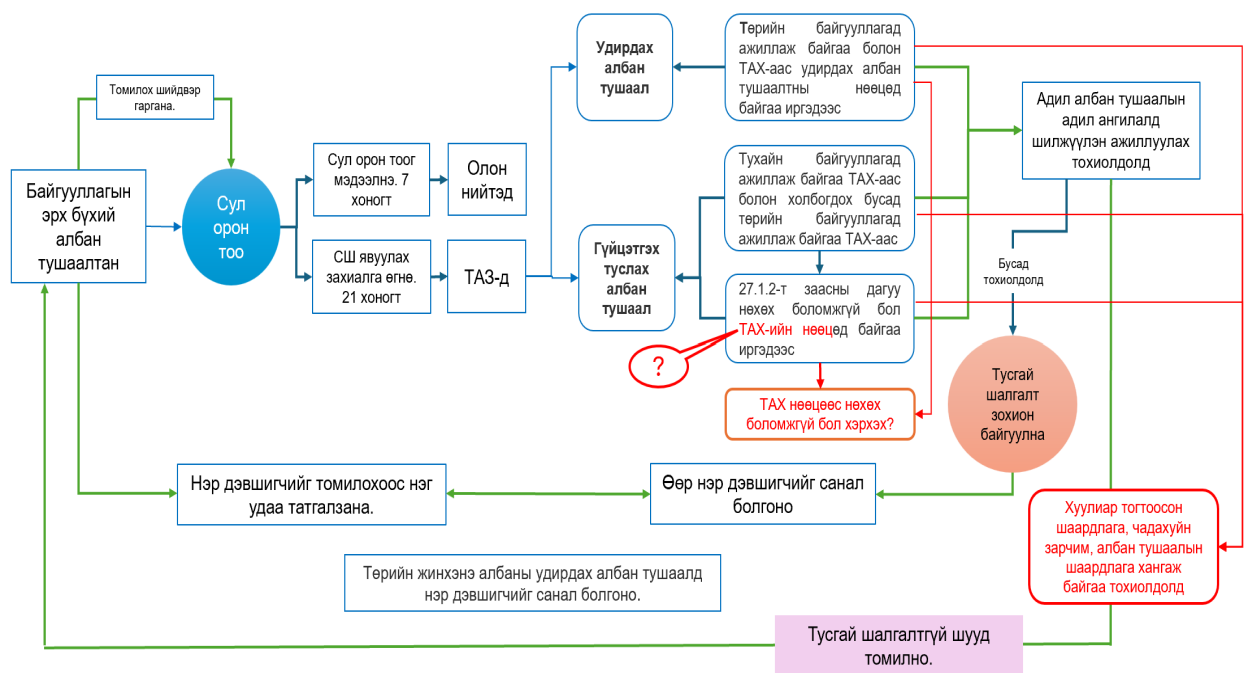
ТатХ-ийн 27 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан тушаалд сонгон шалгаруулж томилох асуудлын хүрээнд удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалын орон тоог нөхөх журам, сул орон тоог олон нийтэд мэдээлэх, сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг төрийн албаны холбогдох шатны байгууллагад хүргүүлэх, томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан төрийн албаны байгууллагаас санал болгосон нэр дэвшигчийг томилох, нэр дэвшигчээс татгалзах, дахин нэр дэвшигчийг санал болгох зохицуулалтыг тусгасан.

Хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.1-д төрийн жинхэнэ албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалын орон тоог дараах журмаар нөхөхөөр заасан. Үүнд:

- Удирдах албан тушаалын сул орон тоонд шатлан дэвших зарчмын дагуу төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас болон удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа иргэдээс;
- Гүйцэтгэх болон туслах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас болон холбогдох бусад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас;
- Ингэж нөхөх боломжгүй бол төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаа иргэдээс.

Энэ зохицуулалт нь чадахуйн зарчмыг үндэслэн төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, төрийн албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэх үндсэн зорилготойгоо нийцэж байгаа бөгөөд хэрэгжүүлэх үндсэн арга хэрэгсэл нь тусгай шалгалт болж байна.

Зураглал 1.2 Төрийн жинхэнэ албан түшаалд сонгон шалгаруулж томилох зохицуулалт



Хуульд сул орон тоог нөхөх арга замыг тодорхой заасан ч зарим асуудлын хүрээнд зохицуулалтын дутагдалтай байдал харагдаж байна. Тухайлбал, тус зүйлийн 27.1.3-т заасан “... төрийн албан хаагчийн нөөц ...” гэдэг нь хууль, журамд тодорхой заагаагүй нэр томъёо байгаа бөгөөд Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”-ын 2-т заасан төрийн жинхэнэ албаны нөөцийн сангийн аль бүрэлдэхүүн хэсэгт хамаарах нь тодорхой бус буюу төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагчийн нөөц, эсхүл хуульд заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан тушаалаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн нөөц, эсхүл эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр нөхөр /эхнэр/ нь өөр орон нутаг, гадаад улс, олон улсын байгууллагад шилжин ажиллах болсон, эсхүл гэр бүлийн хүнд өвчтэй аль нэг гишүүнээ асрах зайлшгүй шаардлагын үлмаас төрийн жинхэнэ албанаас чөлөөлөгдсөн албан

хаагчийн нөөц үү гэдэг нь ойлгомжгүй байна. Мөн төрийн жинхэнэ албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалын орон тоог нөхөх процессын хувьд удирдах албан тушаалын сул орон тоо төрийн албан хаагчдаас, эсхүл удирдах албан тушаалтны нөөцөөс нөхөгдөхгүй тохиолдолд, мөн гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоо төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаа иргэдээс нөхөгдөхгүй тохиолдолд хэрхэх вэ гэдэг нь тодорхойгүй байгаа нь хуулийн хийдэл гэж үзэхээр байна.

Төрийн албан хаагчид хуулийн энэхүү зохицуулалтыг хүлээн зөвшөөрч байгаа ч тусгай шалгалтын хувьд итгэлтэй бус буюу тодорхой нэг хүнд зориулан явагдах тохиолдол байдаг, энэ тохиолдолд тусгай шалгалтад тэргүүлэх магадлал бага гэж шүүмжилдэг. Тухайлбал Удирдлагын академиас 2021 онд хийсэн “Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ”-ний тайланд тусгагдсан төрийн албан хаагчийг төрийн албанд элсүүлэх, албан тушаал ахиулах тусгай сонгон шалгаруулах үйл явцын талаар төрийн албан хаагчдын санал, дүгнэлтэд “Төрийн албаны зөвлөлөөс сонгон шалгаруулах шалгалт авч байгаа хэдий ч иргэн эхлээд танилаараа дамжуулан төрийн байгууллагад ороод Төрийн албаны тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.3-т заасан туршилтын журмаар, эсвэл гэрээгээр авч ажиллуулж байгаад төрийн албаны шалгалт өгч тэнцсэн тухайн ажилтан ажилд ордог. Түүнээс сул орон тоог зарлаад олон хүн шалгалт өгч шалгарсан хүнийг авах тогтолцоо хараахан бэхжээгүй байна.” гэж тусгагдсан байна.²³ Энэ байдал өнөө хэр хэвээр үргэлжилж байгаа бөгөөд үүнийг олон нийтийн сүлжээн дэх төрийн албаны шалгалт, сонгон шалгаруулалттай холбоотой цахим хуудсанд бичсэн иргэдийн санал, гомдлоос харагдана.

Дээрх байдлаас үзэхэд, хуулийн зохицуулалтын ойлгомжгүй, тодорхойгүй байдал нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох үйл ажиллагаанд хууль тогтоомж зөрчсөн үйлдэл гарах нөхцөл болж байна. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд сонгон шалгаруулж томилох асуудал шударга, тэгш, хүртээмжтэй хэрэгжиж чадахгүй байгаа нь хуулийн энэхүү зохицуулалт зорилгодоо хүрч, бүрэн хэрэгжиж чадахгүй байгааг харуулна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан тоон мэдээлэлд 2021-2023 онд төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын нийт 19,386 сул орон тоог нөхөх тусгай шалгалт буюу сонгон шалгаруулалт зарласан байна. Энэ хугацаанд нийт 23,754 иргэн шалгалтад бүртгүүлсэн бөгөөд үүнээс 14,195 иргэн шалгалтад оролцсон байна. Шалгалт өгсөн иргэдээс 9,815 иргэн шалгалтад тэнцсэн ба нийт нэр дэвшигчдийн 94.5 орчим хувь нь албан тушаалд томилогдсон байна.

Хүснэгт 6.3 Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулсан тусгай шалгалт

№	Үзүүлэлт	2021	2022	2023
1	Тусгай шалгалт зарласан сул орон тоо	3,243	5,771	10,372
2	Тусгай шалгалтад бүртгүүлсэн иргэний тоо	4,062	8,357	11,335
3	Шалгалтад оролцсон иргэний тоо	2,801	5,003	6,391
4	Шалгалтад тэнцэж, албан тушаалд нэр дэвшүүлсэн иргэний тоо	1,994	3,505	4,316
5	Нэр дэвшүүлснээс албан тушаалд томилогдсон иргэний тоо /нөхөгдсөн/	1,994	3,505	3,998

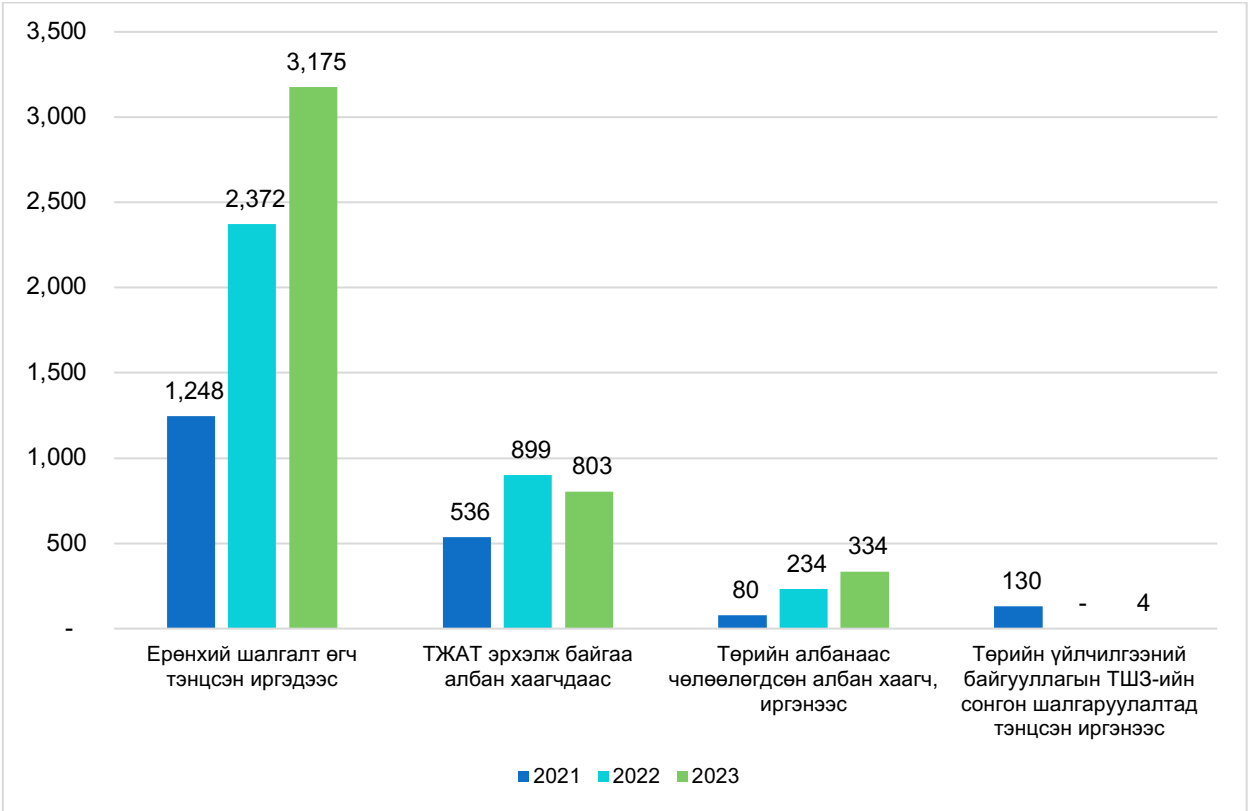
Эх сурвалж: ТАЗ-ийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалын сул зарлагдсан орон тоог ерөнхий шалгалт өгсөн иргэдээс нөхөж буй дундаж (2021-2023) хувь нь 67.9 байгаа бол төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагчдаас 23.7 хувь, төрийн албанаас

²³ Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ, 2021, Удирдлагын академи, 77 хуудас

чөлөөлөгдсөн албан хаагчид, иргэнээс 6.1 хувийг, мөн төрийн үйлчилгээний байгууллагын ТШЗ-ийн сонгон шалгаруулалт тэнцсэн иргэдээс 2.2 хувь байна.

График 6.3 Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалын орон тоог нөхсөн байдал, нөөцийн төрлөөр



Эх сурвалж: ТАЗ-ийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023

2023 оны байдлаар ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэдээс хамгийн их буюу 73.6 хувь нь нөхөгдсөн бол ТЖАТ эрхэлж байгаа албан хаагчдаас 18.6 хувийг, төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагч, иргэнээс 7.7 хувьтай байна. Статистикаас харахад сул орон тооны дийлэнх хэсгийг ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэд нөхсөн байгаа бол бусад нөөцүүдийн хувьд бага хэмжээгээр буурсан байна.

Хүснэгт 6.4 Төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог төрийн албан хаагчдаас нөхсөн байдал

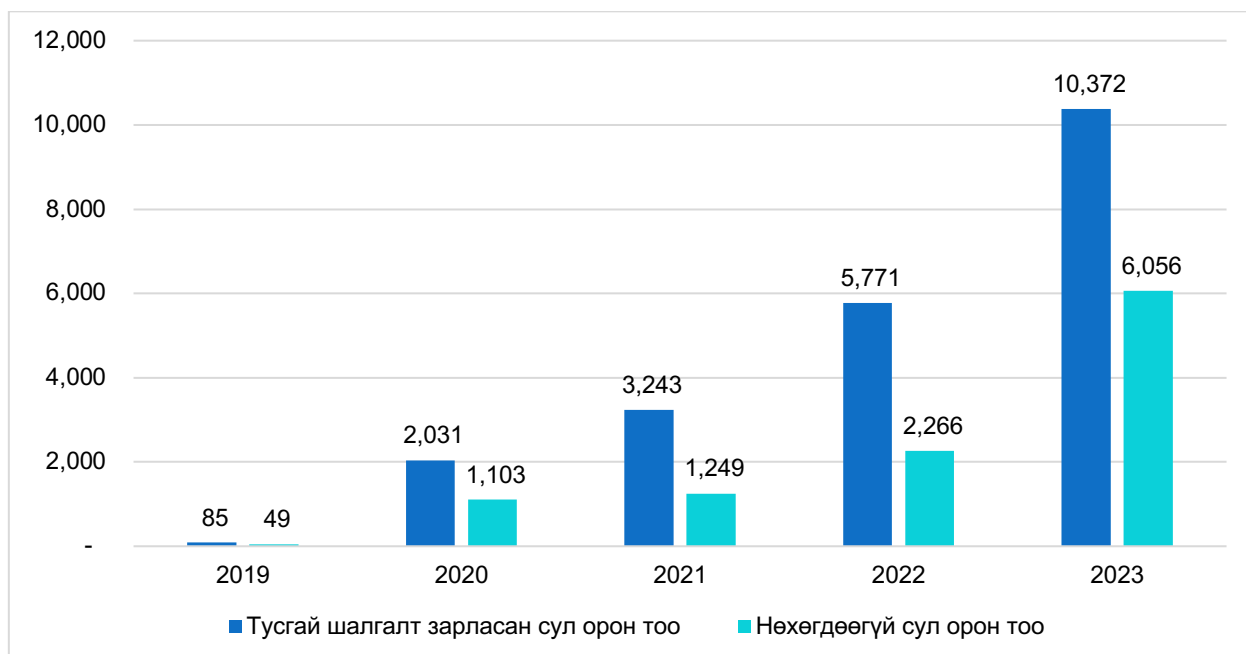
Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал	2023		2024	
	зарласан сул орон тоо	ТЖАХ-аас нөхсөн тоо	зарласан сул орон тоо	ТЖАХ-аас нөхсөн тоо
Нийт	10,372	712	8,697	404
Тэргүүн түшмэл	56	31	32	16
Эрхэлсэн түшмэл	233	131	160	43
Ахлах түшмэл	736	373	598	186
Дэс түшмэл	9,110	177	7,758	159
Туслах түшмэл	237	-	149	-

Эх сурвалж: ТАЗ-ийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023

Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал тус бүрд зарлагдсан сул орон тоо, нөхөгдсөн байдлыг харвал: 2023-2024 оны дунджаар дэс түшмэлийн орон тоо хамгийн их зарлагдсан бол хамгийн их нөхөгдсөн албан тушаалын ангилал нь тэргүүн түшмэлийн орон тоо байна. 2024 онд нийт зарлагдсан сул орон тооны ердөө 4.65 хувь нь нөхөгдсөн байгаа нь төрийн албанд ажиллах хүний нөөцийн асуудал эсхүл шалгуур болон сонгон шалгаруулалтын үйл явцтай холбоотой байх магадлалтай. Албан тушаалын ангилал

бүрээр нь нөхөгдөж буй хувийг харвал хамгийн өндөр нөхөгдөж байгаа албан тушаал нь тэргүүн түшмэл бол эрхэлсэн түшмэл болон ахлах түшмэл хувьд 25-30 хувь нь нөхөгдсөн байна. Харин дэс түшмэлийн сул орон хамгийн их зарлагдсан боловч нөхөж буй хувь 2.1 хувьтай байна.

График 6.4 Тусгай шалгалт зарласан сул орон тооны нөхөгдөөгүй байдал



Эх сурвалж: ТАЗ-ийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2019-2023 онд зарласан төрийн албан тушаалын нийт сул орон тооны дунджаар 49.6 хувь нөхөгдөөгүй байна. Энэхүү үр дүнг 2023 оны байдлаар нь авч үзвэл 58.4 хувь буюу нийт дундаж хувиас 8.78 пунктээр өндөр байна.

Хуулийн 27.2-т заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан олон нийтэд мэдээлэх үүрэгтэй. Түүнчлэн томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан сул орон тоо гарсан өдрөөс хойш энэ тухай мэдээллийг долоо хоногт, сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг 21 хоногт багтаан төрийн албаны холбогдох шатны байгууллагад хүргүүлэхээр заасан.

Хуулийн энэхүү заалт төрийн байгууллагуудад нийтлэг байдлаар хангалтгүй хэрэгжиж байгаа буюу төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоо гарсан тохиолдолд холбогдох байгууллага сул орон тоог олон нийтэд мэдээлэх, сул орон тооны захиалгыг хуульд заасан хугацаанд өгөхгүй байх зөрчил багагүй байна. Тухайлбал: 2019 онд 563 захиалгаас 195, 2020 онд 1625 захиалгаас 507, 2021 онд 1208 захиалгаас 251 буюу нийт 3396 захиалга ирүүлсний 28.0 хувь буюу 953 сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг хугацаа хоцроосон байгаа нь сул орон тоо гарсан талаарх зар мэдээлэл олон нийтэд хүрэхгүй, тусгай шалгалтын ил тод байдал хангагдахгүй байна гэж үзэх үндэслэлтэй. Хугацаа хоцроож байгаа шалтгааныг “улс төрийн албан хаагчийн нөлөөлөл, ажил оллогчийн дэмжиж байгаа хүн тухайн албан тушаалын шаардлага хангахгүй байгаа тул түр орлон гүйцэтгэгч эсхүл хөдөлмөрийн гэрээгээр томилон ажиллуулж байгаад шалгалт өгүүлж шаардлагад нийцүүлэх зэрэг нөхцөл байдал нөлөөлж байна.”²⁴ гэж “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн хүрээнд хийсэн “Төрийн албаны шалгалтын талаар бодлогын товч судалгаа”-д дурдсан байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.2 болон Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3.1-д зааснаар төрийн байгууллагын байнга ил тод, нээлттэй байлгах мэдээллийн нэг нь ажлын байрны сул орон тооны талаарх

²⁴ Төрийн албаны шалгалтын талаар бодлогын товч судалгаа, “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөл, 2021, 12 хуудас

мэдээлэл юм. Төрийн захиргааны төв байгууллагуудын ажлын байрны сул орон тоог хэрхэн мэдээлсэн байдлыг байгууллагын цахим хуудас болон Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсанд байршуулсан мэдээллээс харьцуулж үзэхэд, 2023 онд төрийн захиргааны төв байгууллагууд нийт ажлын байрны сул орон тооны талаар 231 мэдээллийг цахим хуудсандаа байршуулсны 19.0 хувь нь төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тооны зар, 35.5 хувь нь төслийн ажилтны сонгон шалгаруулалтын зар, 43.7 хувь нь сэлгэн болон шилжин ажиллуулах зар байна. Төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тооны зарыг Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсанд дахь 2023 оны тусгай шалгалтын сонгон шалгаруулалтын зартай харьцуулж үзэхэд, тус цахим хуудсанд байршуулсан зарын 14.2 хувийг нь яамд өөрийн цахим хуудсандаа байршуулсан байна. Үүнээс үзэхэд, төрийн захиргааны төв байгууллагууд сул орон тооны мэдээллийг цахим хуудсаараа дамжуулан олон нийтэд мэдээлдэггүй, зөвхөн Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсаар олон нийтэд хүрч байна.

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтныг ТАТХ тогтоомж зөрчин, сонгон шалгаруулалтгүй томилох явдал байсаар байгаа бол гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тусгай шалгалтыг зарлаж зохион байгуулж байгаа тусгай шалгалт тэр бүр шударгаар явагдахгүй байх тохиолдол байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2019-2023 онд 21502 албан тушаалын сул орон тооны тусгай шалгалт зарласнаас 50.1 хувь нь нөхөгдөж, 49.9 хувь нь нөхөгдөөгүй байна. Нөхөгдөөгүй сул орон 2019 онд 57.6 хувь, 2020 онд 54.3 хувь, 2021 онд 38.5 хувь, 2022 онд 39.3 хувь, 2023 онд 58.4 хувийг тус тус эзэлж байгаа нь тусгай шалгалт үр ашгаа өгөхгүй байгааг харуулж байгаа хангалтгүй үзүүлэлт юм.

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтны сул орон тоо гарсан тохиолдолд шатлан дэвших зарчмын дагуу төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдаас гадна удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа иргэдээс нөхөх талаар хууль, журамд зохицуулсан боловч тухайн нөөцийн бүртгэл, мэдээлэл хангалттай биш байна. “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”-д төрийн жинхэнэ албаны нөөцийн сан 7 бүрэлдэхүүн хэсэгтэй байхаар заасан бөгөөд төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэний нөөц, төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлд хамаарах албан тушаал эрхэлж байсан албан хаагчийн удирдах албан тушаалтны нөөц, төрийн зардлаар их, дээд сургуульд суралцуулж төгссөн иргэн /цэрэг, цагдаа, тагнуул, онцгой байдал, шүүхийн шийдвэр, шүүх шинжилгээ, хилийн болон дотоодын цэрэг г.м/-ий нөөцийн бүртгэл, хөдөлгөөнийг Төрийн албаны зөвлөл, бусад нөөцийн бүртгэл, хөдөлгөөнийг салбар зөвлөл хөтлөхөөр заасан. Үүнтэй холбоотойгоор Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлүүдэд хийгдэж байгаа бүртгэл, судалгааг сайжруулах, нөөц бүрдүүлэлтийн үйл ажиллагааг үнэн зөв, ил тод нээлттэй явуулах, төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлага мэдээллийн тогтолцоо, цахим систем”-ийг хөгжүүлэх, ашиглалтыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

Сул орон тооны томилгооны хүрээнд адил ангиллын адил албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулахад тусгай шалгалтгүйгээр томилохоос бусад тохиолдолд тусгай шалгалтыг зохион байгуулахаар хуульд зохицуулсан байгаа нь нэг талаар хууль бус томилгоо хийхээс сэргийлсэн хэдий ч тусгай шалгалтыг зохион байгуулах давтамж их, үр дүн хангалтгүй буюу сул орон тоо бүрэн нөхөгдөхгүй байх, зарим нэг шалгалтын хувьд шударга бус байх явдал байна. Иймд төрийн албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагын албан хаагчид чадахуйн зарчмын үндсэн шалгуурыг хангасан, хуульд заасан нийтлэг, тусгай шаардлагыг хангаж байгаа тохиолдолд тусгай шалгалтгүйгээр шатлан дэвшүүлэх боломжтой байх шаардлагатай байна.

Хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.1.1-д “төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд шатлан дэвших зарчмын дагуу төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас болон энэ хуулийн 16.1-д заасан удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа иргэдээс” нөхөхөөр заасан бөгөөд чадахуйн зарчмыг хангасан, шатлан дэвших боломжтой албан хаагчидтай зэрэгцүүлж удирдах ажилтны нөөцөд байгаа иргэдээс нөхөхөөр заасан нь төрийн албан хаагчдын чадахуйн зарчим дээр үндэслэн шатлан дэвших боломжийг хязгаарлаж байгаагийн зэрэгцээ нөгөө талаас удирдах ажилтны нөөцөд байгаа иргэн нэрээр улс төр, намын болон удирдах албан

тушаалтны үзэмжээр томилгоо хийгдэх нөхцөлийг бий болгож байна. Иймд удирдах ажилтны сул орон тоог эхний шатанд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас нөхөх, ингэж нөхөх боломжгүй тохиолдолд удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа иргэдээс нөхөхөөр зохицуулах шаардлагатай.

Үнэлэх зүйл, заалт: 28 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох хугацаа

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших - Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн жинхэнэ албан тушаалд хугацаатай томилох хэрэгцээ шаардлага байна уу? - Төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар хэрэглэж байна уу? - Туршилтын хугацаагаар ажиллах тохиолдолд тухайн албан хаагчийн ямар эрх зөрчигдөх магадлалтай байна? - Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол, журам батлагдсан эсэх, журмын зохицуулалт хуультай нийцсэн эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 28 дугаар зүйлд төрийн албан тушаалд томилох хугацаатай холбоотой асуудлыг зохицуулсан бөгөөд хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилохдоо тодорхой хугацаа заахгүй, хуульд хугацаатай томилохоор заасан төрийн албан тушаалд нөхөн томилогдсон этгээдийн бүрэн эрхийн хугацаа нь өмнөх албан тушаалтны бүрэн эрхийн үлдсэн хугацаатай адил байх, төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар тогтоож болох тухай, төрийн жинхэнэ албан тушаалд ажилласан туршилтын хугацааг төрийн алба хаасан хугацаанд оруулан тооцох, төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол, журмыг төрийн албаны төв байгууллага батлахаар тус тус заасан.

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 8 дахь хэсэгт “Яамны Төрийн нарийн бичгийн даргыг Төрийн албаны тухай хуулийн 25, 26, 27 дугаар зүйлд заасан журмын дагуу сонгон шалгаруулж, Засгийн газар 6 жилийн хугацаагаар томилж, чөлөөлнө...” гэж, мөн хуулийн 18⁴ зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол агентлагийн даргыг Төрийн албаны тухай хуулийн 25, 26, 27 дугаар зүйлд заасан журмын дагуу сонгон шалгаруулж, эрхлэх асуудлынх нь хүрээнд тухайн агентлаг хамаарч байгаа Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн Монгол Улсын Засгийн газар 6 жилийн хугацаагаар томилж, чөлөөлнө...” гэж, Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.3-т аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын “Тамгын газрын даргыг Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу сонгон шалгаруулж, Засаг дарга зургаан жилийн хугацаагаар томилж, чөлөөлнө.” гэж тус тус заасан нь төрийн захиргааны албан тушаалын ангиллын хүрээнд хугацаатай томилогдож байгаа албан тушаал юм. Эдгээр тэргүүн түшмэл, эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд нөхөн томилогдсон этгээдийн бүрэн эрхийн хугацаа нь өмнөх албан тушаалтны бүрэн эрхийн үлдсэн хугацаатай адил байх нь хүлээн зөвшөөрөх заалт юм.

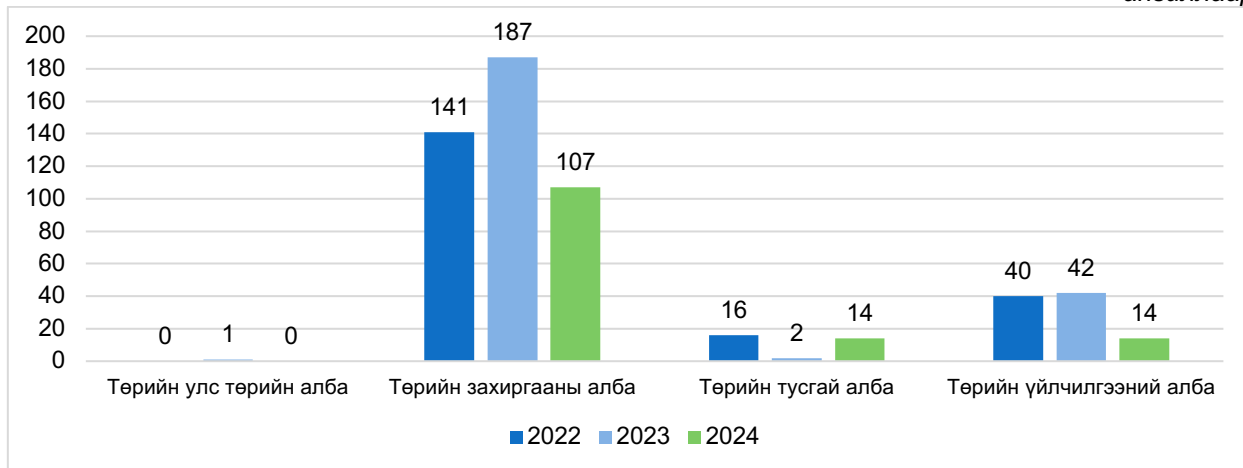
Хуулийн 29.3-т төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар томилж болохоор заасан хэдий ч төрийн албаны тусгай шалгалтад тэнцэж, төрийн албаны холбогдох байгууллагаас санал болгосон нэр дэвшигчид туршилтын хугацааг хэрэглэхгүйгээр албан тушаалд шууд жинхлэн томилох явдал нийтлэг байна.

Цахим судалгаанд оролцогчдоос төрийн албанд анх томилогдохдоо туршилтын хугацаагаар томилогдож байсан эсэхийг тодруулахад, судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 61.7 хувь нь “үгүй” гэж хариулсан бол 38.3 хувь нь төрийн албанд туршилтын хугацаатайгаар томилогдож байсан байна. Туршилтын хугацаагаар томилох байдал

харьцангуй бага байгаа нь хуулийн 26.3-т “Төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар тогтоож болно.” гэж зааж, заавал биелүүлэх үүрэг хүлээлгээгүйтэй холбоотой гэж үзэж байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс ирүүлсэн мэдээллээс үзэхэд, 2020-2024 онд нийт 564 албан хаагч туршилтын хугацаатайгаар томилогдсоноос 435 нь төрийн захиргааны, 32 нь төрийн тусгай, 96 нь төрийн үйлчилгээний албанд томилогдсон байна.

График 6.5 Туршилтын хугацаатай томилогдсон албан хаагчийн тоо, төрийн албаны ангиллаар



Эх сурвалж: ТАЗ-ийн тайлан, 2024

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 25 тогтоолоор баталсан "Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам"-ын 12.5-д "Томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнийг туршилтын хугацаа хэрэглэнэ." гэж, мөн Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны 54 тогтоолоор баталсан "Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол, журам"-ын 2.1-т "Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам"-ын 2.1.2-т заасан нөөцөөс төрийн албан тушаалд анх томилогдсон иргэнд 6-12 сар хүртэл туршилтын хугацаа тогтоон ажиллуулна." гэж заасан нь хуулийн 28.3 дах заалттай зохицуулалтын хувьд зөрчилтэй байна.

ТАТХ-ийн 28 дугаар зүйлийн 28.1-д зааснаар хуульд хугацаатай томилохоор заасан төрийн албан тушаалаас бусад төрийн албан тушаалд тодорхой хугацаа заахгүйгээр томилж байгаа нь төрийн алба тогтвортой байх нэг чухал нөхцөл юм. Төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнийг туршилтын хугацаагаар томилох асуудал нь хуулийн зохицуулалтаас буюу заавал биелүүлэх байдлаар тусгагдаагүй тул бүрэн хэрэгжих боломжгүй байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль, Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуульд төрийн захиргааны албан тушаалын тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн дарга, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, эрхэлсэн түшмэлийн ангилалд хамаарах аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын даргыг Төрийн албаны тухай хуулийн 25, 26, 27 дугаар зүйлд заасан журмын дагуу сонгон шалгаруулж, эрх бүхий этгээд 6 жилийн хугацаагаар томилж, чөлөөлөхөөр заасан байна.

Төрийн жинхэнэ албаны нөөцөөс төрийн албан тушаалд анх томилогдсон иргэнд 6-12 сар хүртэл туршилтын хугацаагаар томилох, туршилтын хугацаагаар ажиллаж байгаа албан хаагчийн ажлын үр дүн, ёс зүйн байдлыг тогтмол үнэлэх, албан хаагч туршилтын хугацаанд эрдэм мэдлэг, ур чадвараа дайчлан төрийн албанд чин шударгаар ажиллахаа нотлон болзол хангасан тохиолдолд тухайн албан тушаалд жинхлэн томилох зэрэг нь төрийн албанд анх орж байгаа залуу албан хаагчдад зайлшгүй мөрдөх шаардлагатай шат дараалал бүхий үйл ажиллагаа юм. Үүнийг залуу албан хаагч нарт тухайн албан тушаалыг

хаших урьдчилсан суралцах үе шат гэж үзэж болох бөгөөд энэ хүрээнд тухайн албан хаагчид хариуцсан чиг үүргийн ажлыг гүйцэтгүүлж, дэмжлэг, заавар зөвлөмж өгч, ажлын байранд нь сургах явдал чухал юм.

Үнэлэх зүйл, заалт: 29 дүгээр зүйл. Албан тушаалын ажлын байрны сургалт

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал - Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан тушаалд томилогдсоноос хойш ямар хугацаанд албан хаагчдыг богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулж байна вэ? - Томилогдсон албан хаагчдаас хэдэн хувь нь сургалтад хамрагдсан бэ? Сургалтын төрөл/ Агуулга/ - Төрийн албанд томилогдсон албан хаагчийн хэрэгцээ шаардлагад нийцэж байгаа эсэх - Удирдлагын академийн хариуцан зохион байгуулж байгаа сургалтын үр дүн ямар байна? - Удирдлагын академийн нөөц боломж хүрэлцээтэй, хангалттай юу? - Байгууллага өөрөө сургалт зохион байгуулах боломжийг хязгаарлаж байна уу? - Сургалтын агуулга, хөтөлбөр албан хаагчдын хэрэгцээ шаардлагыг хангаж байна уу?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 29 дүгээр зүйлд төрийн албан хаагчийн сургалт нь нэгдсэн бодлоготой, төвлөрсөн зохион байгуулалттай байхаар тусгаж, иргэн төрийн албанд томилогдсоны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамрагдаж байх, тодорхой албан тушаалд томилогдон ажиллахын тулд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж байх талаар зохицуулсан.

Иргэнийг төрийн албан тушаалд томилсны дараа хамруулах богино хугацааны сургалт нь төрийн албанд анх томилогдсон иргэнд зориулсан “богино хугацааны чиглүүлэх сургалт”, төрийн албан хаагчийн “богино хугацааны зорилтот сургалт” гэсэн үндсэн хоёр төрөлтэй байгаа бол мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалт нь төрийн албанд анх томилогдсон иргэнийг “төрийн албанд мэргэшүүлэх” дунд хугацааны сургалт, тодорхой албан тушаалд томилогдон ажиллаж байгаа албан хаагчийг эрхэлсэн албан тушаалынх нь чиг үүрэгт нийцүүлэн мэргэшүүлэх дунд хугацааны давтан сургалт гэсэн хоёр үндсэн төрөлтэй байна²⁵

Хуулийн 29 дүгээр зүйлд заасан сургалтад төрийн албанд анх томилогдсон иргэнд зориулсан “богино хугацааны чиглүүлэх сургалт”, төрийн албан хаагчийн “богино хугацааны зорилтот сургалт” гэсэн үндсэн хоёр төрлийн сургалт хамаарч байгаа бөгөөд чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын зорилго нь төрийн албанд анх томилогдсон иргэнийг төрийн албаны онцлог, үйл ажиллагааны зарчим, хэм хэмжээ, эрх зүйн болон төрийн үйлчилгээний стандарт, шаардлагад нийцэн ажиллах мэдлэг чадвар эзэмшүүлэхэд чиглэж байгаа бол богино хугацааны зорилтот сургалтын зорилго нь төрийн албан хаагчдад цаг үеийн эрэлт шаардлагад нийцсэн мэдлэг чадварыг тасралтгүй, шуурхай олгоход чиглэгдэж байна.

Засгийн газрын 2019 оны “Сургалтын агуулга, хөтөлбөр батлах” тухай 299 дүгээр тогтоолд зааснаар төрийн албанд анх томилогдож, туслах, дэс түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчдад зориулсан чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын агуулга нь төрийн албаны онцлог, үнэт зүйлс, захирах захирагдах ёс, дүрэм, журам, хөгжлийн бодлого, стратегийн баримт бичиг, төрийн байгууллагын чиг үүрэг,

²⁵ Төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцооны хэрэгжилтийн судалгаа, 2023, Удирдлагын академи, 28 хуудас

төлөвлөлт, тайлагнал, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, албан ажлын зохион байгуулалт, хариуцлага, мэдээллийн аюулгүй байдал, харилцааны соёл, жендерийн мэдрэмж болон хүний эрхийн чиглэлтэй байхаар тодорхойлсон байна. Сургалтын агуулгад үндэслэн хөтөлбөр тодорхойлогдох бөгөөд чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын хөтөлбөрийг 9 чиглэл бүхий нийт 40 цагийн багтаамжтайгаар тогтоожээ.

Төрийн албанд шинээр томилогдсон албан хаагчийн чиглүүлэх богино хугацааны болон мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтын сэдэв, хичээлийн нэр, тэдгээрийн агуулгыг харьцуулан үзэхэд, богино хугацааны сургалтад суурь мэдлэгийг эзэмшүүлээд дараагийн шатны буюу мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад шинжлэх ухааны үндэслэлтэй мэдлэг, практикт шаардлагатай ур чадвар эзэмшүүлэхэд чиглэсэн агуулгын хувьд илүү гүнзгийрүүлсэн бөгөөд түвшин хооронд уялдуулж тогтоосон байдалтай байна.²⁶

Хүснэгт 6.5 Чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын чиглэл

Чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын сэдэв	Мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтын хичээл
- Төрийн албаны онцлог, үнэт зүйлс /4 цаг/ - Төрийн байгууллагын чиг үүрэг, бүтэц, зохион байгуулалт /6 цаг/ - Төрийн захиргаа, нутгийн удирдлага /4 цаг/ - Монгол Улсын хөгжлийн бодлого, стратеги /6 цаг/ - Төрийн албаны эрх зүйн зохицуулалт /4 цаг/ - Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хариуцлага /4 цаг/ - Төрийн албан хаагчийн ажлын зохион байгуулалт, харилцааны соёл /4 цаг/ - Төрийн захиргаанд мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи ашиглах арга зүй /4 цаг/ - Төрийн албан дахь хүний эрх, жендерийн асуудал /4 цаг/	- Монгол Улсын төр, захиргааны тогтолцоо - Төрийн захиргааны хөгжил, хандлага - Монгол Улсын хөгжлийн бодлого, удирдлага - Захиргааны эрх зүй - Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаа, эрх зүйн зохицуулалт - Авлига, ашиг сонирхлын зөрчил, төрийн албан хаагчийн ёс зүй - Харилцааны соёл, ур чадвар Төрийн албан хэргийн баримт бичиг болов - суруулах Захиргааны мэдээлэл цуглуулах, шинжилгээ хийх аргачлал - Мэдээлэл харилцаа, холбооны технологийг төрийн албанд ашиглах арга зүй - Хүний эрх ба захиргаа - Жендерийн эрх тэгш байдал (цахим)

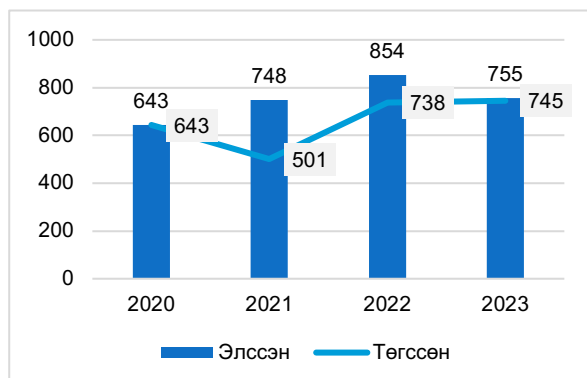
Төрийн албаны тухай хуулийн 24.2, 29.2-т төрийн албан хаагчдад зориулсан сургалтыг Засгийн газрын харьяа Төрийн албаны сургалтын байгууллага хариуцан зохион байгуулна гэж заасан бөгөөд хуулийн 64.3-т Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дэргэд төрийн албан хаагчийг сургах, давтан сургах, төрийн албаны хүний нөөцийн менежментийн талаар судалгаа, шинжилгээ хийх, энэ талаар бодлого боловсруулагчид мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх үндсэн үүрэг бүхий Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага ажиллана гэж тусгайлан заасан. Засгийн газрын 2018 оны 366 дугаар тогтоолоор Удирдлагын академийн статус, чиг үүрэг, бүтэц, зохион байгуулалтыг өөрчлөн дүрмийг шинэчлэн баталсан. Удирдлагын академид төрийн албан хаагчдыг сургаж хөгжүүлэхэд зориулан тодорхой хэмжээний санхүүжилтийг улсын төсвөөс олгож байгаа бөгөөд энэ нь сургалт болон судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний ажилд зарцуулагдаж байна. Мөн Удирдлагын академи нь төрийн өмчит үйлдвэрийн газар гэсэн статустай тул дүрэмд заасны дагуу төлбөртэй үйл ажиллагааг эрхэлж үүнээс тодорхой орлого бүрдүүлж зардлаа санхүүжүүлэн ажиллаж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 24.1-д зааснаар мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран, 29.3-т зааснаар богино болон дунд хугацааны сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тодорхойлохоор тогтоосон нь цаг үеийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн уян хатан хурдтай өөрчлөн шинэчлэх боломжийг нэг талаас хязгаарлаж байна.

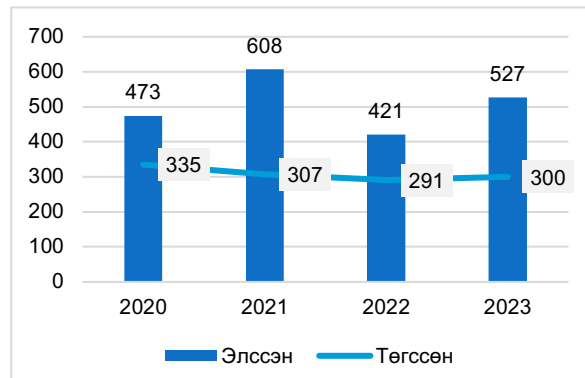
²⁶ Төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцооны хэрэгжилтийн судалгаа, 2023, Удирдлагын академи, 34 хуудас

График 6.6 Төрийн албанд шинээр томилогдсон албан хаагчийн чиглүүлэх богино хугацааны болон мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад хамрагдсан байдал

Төрийн албанд шинээр томилогдсон албан хаагчийн чиглүүлэх богино хугацааны сургалт



Төрийн албанд шинээр томилогдсон албан хаагчийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалт



Эх сурвалж: ТАЗ-ийн тайлан, 2023

Сургалтад элсэн суралцаж байгаа нийт суралцагчдын тооноос дүгнэж үзэхэд, төрийн албанд шинэ томилогдсон албан хаагчийн мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалт болон мэргэшүүлэх давтан сургалтад суралцагчдын нийт тоо нь ахлах, эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалтад суралцсан хүний тооноос 1.7 дахин бага байна. Сургалтын ач холбогдлын хувьд албан тушаал дэвшихийн тулд сургалтад хамрагдах бус төрийн албанд мэргэшиж, тогтвортой ажиллахын тулд суралцах үүднээс мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалт нь илүү чухал юм. Богино хугацааны зорилтот сургалтад хамрагдах албан хаагчдын тоо нэмэгдэж байгаа нь чухал зүйл хэдий ч зөвхөн цаг үеийн эрэлт шаардлагаар ойрыг харж тухайн үед дутагдаж байгаа мэдлэг чадварыг эзэмшүүлэхээс гадна системтэйгээр мэргэшүүлж сургаж бэлтгэх нь урт хугацаандаа илүү ач холбогдолтой юм.²⁷

Удирдлагын академиас шат шатны сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо төрийн захиргааны албан тушаалын ангиллаар гарч байгаа ч хамрагдвал зохих албан хаагчдын тоо нэгтгэгдэж гарахгүй байгаа тул байгууллага бүр холбогдох мэдээллийг жил тутам ХНУМС-д оруулж байх шаардлагатай байна. Сургалтад хамрагдсан болон хамрагдвал зохих албан хаагчдын судалгаа нь мэргэшсэн байдлыг тодорхойлох, цаашид төрийн албан хаагчдыг мэргэшүүлэх сургалтын бодлого, төлөвлөлт хийхэд ашиглагдана.

Төрийн албан хаагчдыг төрийн албан тушаалд томилогдсоноос хойших ямар хугацаанд богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулж байгаа талаар мэдээлэл, судалгаа байхгүй байгаа бөгөөд төрийн албан хаагчийг томилогдсоноос хойших эхний 3 сарын хугацаанд чиглүүлэх болон богино хугацааны сургалтад хамруулсан байх шаардлагатай.

Төрийн албан хаагчийн сургалт нь нэгдсэн бодлоготой, төвлөрсөн зохион байгуулалттай байхаар хуульчилж, иргэн төрийн албанд томилогдсоны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамрагдаж байх, тодорхой албан тушаалд томилогдон ажиллахын тулд мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж байх талаар хуульд тодорхой зохицуулсан байна.

Төрийн албанд анх шинээр томилогдсон албан хаагчдад зориулсан сургалтыг зөвхөн Удирдлагын академийн сургалтаар хязгаарлахгүйгээр баг, бүлгээр болон хувь хүн бие даан суралцах арга хэлбэрийг тогтоох, ажлын байран дээр харилцан суралцах хэлбэрийг нэвтрүүлэх, албан хаагчийг суралцах хүсэл сонирхолтой, бүтээлчээр шинжлэн судлах болон сурах арга барил, сурах үйлээ өөрөө удирдан суралцах чадвартай болгох зэргээр суралцах хүрээ, хэлбэрийг өргөжүүлэх, суралцах шинэ хандлагыг бий болгох замаар төрийн албан хаагчдын байнга суралцах боломжийг бүрдүүлэх шаардлагатай.

²⁷ Төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцооны хэрэгжилтийн судалгаа, 2023, УА, 43 хуудас

Үнэлэх зүйл, заалт: 30 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг томилох үйл ажиллагаанд тавих хяналт

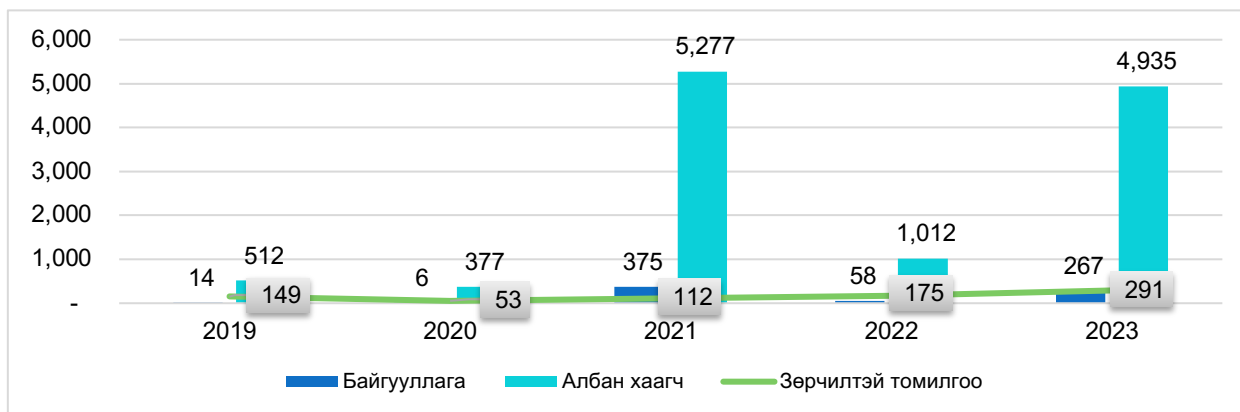
Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- ТАЗ өөрийн санаачилгаар болон иргэний гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох үйл ажиллагаанд жилд хэдэн удаа хяналт, шалгалт хийж байна? - ТАЗ хууль тогтоомж зөрчсөн хэдэн шийдвэрийг хүчингүй болгосон бэ?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд төрийн албаны төв байгууллага өөрөө, эсхүл иргэний гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийж, хууль тогтоомж зөрчиж сонгон шалгаруулалт явуулсан, төрийн албан хаагчийг томилсон нь тогтоож, зөрчлийг арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар өгч, биелэлтийг хангуулах, даалгаврыг биелүүлээгүй бол төрийн албаны төв байгууллага хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох тухай заалт тусгагдсан.

Төрийн албаны зөвлөлөөс хууль батлагдсанаас хойших 5 жилийн хугацаанд нийтдээ 720 байгууллагын 12,113 албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийсэн ба хяналт шалгалтаар 780 албан тушаалд томилсон томилгоо хууль тогтоомж зөрчсөнийг илрүүлсэн байна. Энэ нь нийт шалгалтад хамрагдсан албан хаагчдын 6.4 хувийг эзэлж байна

График 6.7 Төрийн албаны зөвлөлөөс хийсэн хяналт, шалгалтад хамрагдсан байгууллага, илэрсэн зөрчил

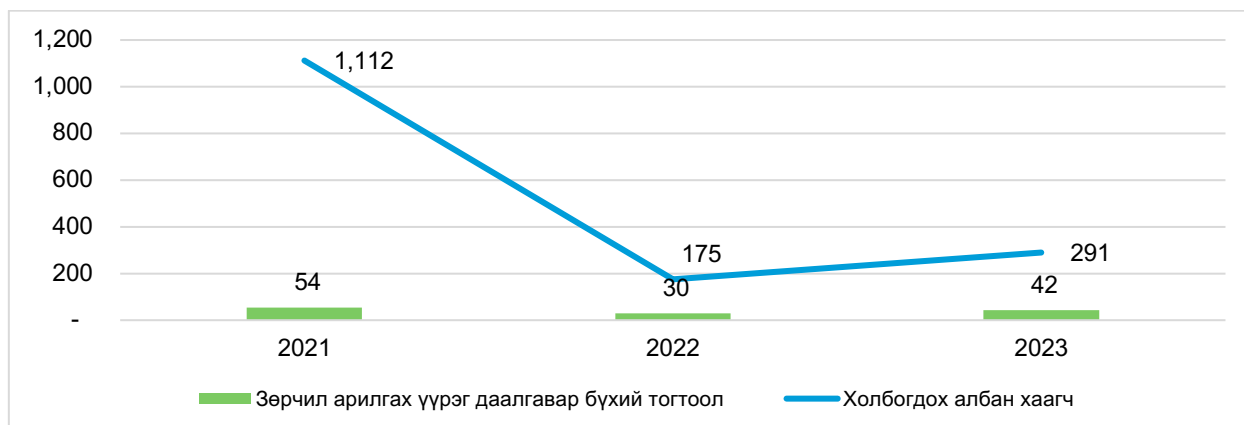


Эх сурвалж: ТАЗ-ийн тайлан, 2023

Хяналтад хамрагдсан байгууллагын тооноос үл хамааран зөрчлийн тоо буурахгүй байна. 2021 онд хамгийн олон буюу 375 байгууллагад хяналт хийхэд зөрчлийн хувь бусад оноос харьцангуй бага буюу 29.9 хувь байсан бол 2022 онд хяналтад хамрагдсан байгууллага 58 болсон байхад зөрчлийн хувь 301.7 хувьд хүрсэн, харин 2023 онд хяналтад хамрагдсан байгууллага 267 байхад зөрчлийн хувь 109 болсон нь зөрчил буурахгүй байгааг харуулж байна. Хяналтад хамрагдсан байгууллагын тоо өсөхөд зөрчлийн тоо өссөн ч, багасахад зөрчлийн хувь улам нэмэгдэж байгаа нь байгууллагын тооноос бус хяналтын тогтолцоо болон төрийн албаны томилгоонд хууль зөрчих үзэгдэл өргөн тархсан байгааг харуулж байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2023 онд хийсэн хяналт, шалгалтаар илэрсэн зөрчлийн ангиллыг авч үзэхэд, шалгалтад хамрагдсан албан хаагчийн 5.8 хувь буюу 17 албан хаагч төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөөгүй, 65.9 хувь буюу 192 албан хаагч тусгай шалгалт өгөөгүй, 3.8 хувь буюу 11 албан хаагч албан тушаалын тодорхойлолтод заасан мэргэжлийн тусгай шаардлага хангаагүй зөрчил илэрсэн байна. Ийнхүү хууль тогтоомж зөрчсөн томилгоо хийж, хуульд заасан нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг хянаж, үнэлэхгүйгээр иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилж байгаа нь бусад шаардлага хангасан иргэн, төрийн албан хаагчийн боломжийг хязгаарласан, шударга бус үйлдэл болохын зэрэгцээ хуульд заасан төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах, шударга ёс, тэгш байдлыг хангах, хууль дээдлэх зарчимд нийцэхгүй байна.

График 6. 8 Төрийн албаны зөвлөлөөс зөрчил арилгахтай холбоотой өгөгдсөн үүрэг, даалгавар

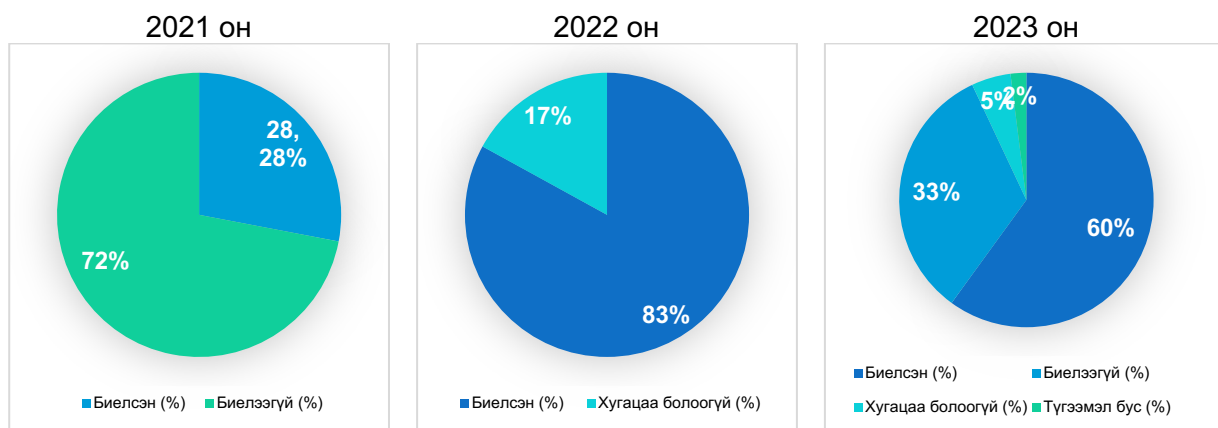


Эх сурвалж: ТАЗ-ийн тайлан, 2023

Төрийн албаны зөвлөлөөс хийсэн хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчлийг арилгуулахаар өгсөн үүрэг даалгавар, түүний биелэлтийг 2021-2023 оны байдлаар авч үзэхэд, хяналт шалгалтаар илэрсэн нийт 578 зөрчилтэй томилгооны зөрчлийг арилгах 1578 албан хаагчид холбогдох 126 хугацаатай үүрэг даалгаврыг өгч ажилласан байна. Эндээс үзвэл 2021 онд 5277 албан хаагчид ногдох зөрчил байснаас 1112 албан хаагчид ногдох зөрчлийг арилгах үүрэг даалгавар өгөгдсөн нь 21.2 хувийг, 2022 онд 1012 албан хаагчид ногдох зөрчил байснаас 175 албан хаагчид ногдох зөрчлийг арилгах үүрэг даалгавар өгөгдсөн нь 17.3 хувийн, 2023 онд 4935 албан хаагчид ногдох зөрчил байснаас 291 албан хаагчид ногдох зөрчлийг арилгах үүрэг даалгавар өгөгдсөн нь 5.9 хувь буюу үүрэг даалгавар буурсан байгааг харуулж байна. Зөрчил өссөн ч зөрчил арилгах үүрэг даалгаврын хувь буурсан байгаа нь хяналтыг сайжруулах, хяналтын хэрэгжилтийг тогтмол дүгнэх, тайлагнах шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Хугацаатай үүрэг даалгавар заасан хугацаандаа бүрэн хэрэгжихгүй байгаа буюу өгсөн үүрэг даалгаврын биелэлт 60 - 83 хувьтай байна. Үүрэг даалгавар өгөгдсөн 878 албан хаагчид хамаарах 65 тогтоол хэрэгжсэн нь тодорхой үр дүнтэй боловч хэрэгжилтийн хувь бага байна. Хугацаа хэтэрсэн болон биелэгдээгүй тогтоолуудын эзлэх хувь өндөр байгаа нь хяналт удаашралтай байгааг харуулж байна.

График 6. 9 Төрийн албаны зөвлөлөөс өгсөн хугацаатай үүрэг даалгаврын биелэлт



Эх сурвалж: Төрийн албаны зөвлөлийн 2021-2023 оны үйл ажиллагааны тайлан

Дээрх зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавраас 878 албан хаагчид холбогдох 65 тогтоол биелэгдсэн. Мөн 54 албан хаагчид холбогдох 53 тогтоолыг биелүүлээгүй буюу биелүүлсэн эсэх талаарх баримт, тайлбарыг эрх бүхий албан тушаалтан тогтоосон хугацаанд ирүүлээгүй, 67 албан хаагчид холбогдох 7 тогтоолыг хэрэгжүүлэх тогтоосон хугацаа болоогүй, 11 албан хаагчид холбогдох 1 тогтоолыг түдгэлзүүлсэн байна.

Төрийн албаны төв байгууллагаас хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгосон тухайд, 2021 онд зөвлөлийн шийдвэрийн биелүүлээгүй, тогтоосон хугацаанд зөрчлийг арилгаагүй 39 албан хаагчид холбогдох 39 шийдвэрийг, 2022 онд томилгооны зөрчил арилгуулахаар хугацаатай үүрэг даалгавар бүхий 2021 онд хүргүүлсэн тогтоолыг тогтоосон хугацаанд биелүүлээгүй 31 иргэн, албан хаагчийн асуудлыг Төрийн албаны зөвлөл дахин хэлэлцэж, томилсон шийдвэрийг хүчингүй болгосон байна.

ТАТХ-ийн 30 дугаар зүйлд заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөлөөс хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, төрийн холбогдох байгууллагын төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох үйл ажиллагаанд хяналт шалгалтыг төлөвлөгөөт болон төлөвлөгөөт бус байдлаар хэрэгжүүлж байна. Нийт шалгалтаар илэрсэн зөрчилтэй томилгооны эзлэх хувь 2020 онд өмнөх оноос 15.0 хувиар, 2021 онд 11.9 нэгж хувиар, 2023 онд 11.4 нэгж хувиар тус тус буурсан бол 2022 онд өмнөх 15.2 нэгж хувиар өссөн байна.

Энэ хуулийн 30.2-т заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөл хяналт, шалгалтын явцад хууль тогтоомж зөрчиж сонгон шалгаруулалт явуулсан, төрийн албан хаагчийг томилсон нь тогтоогдсон бол зөрчлийг арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар өгч, биелэлтийг хангуулах үүрэг хүлээсэн ч тус зөвлөлөөс өгсөн хугацаатай үүрэг даалгавар заасан хугацаандаа бүрэн хэрэгжихгүй байна. Иймд Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийн хэрэгжилтийг бүрэн хангуулахад чиглэсэн хөшүүргийг бий болгож, хуульд тусгах шаардлагатай.

Үнэлэх зүйл, заалт: 31 дүгээр зүйл. Хориглох зүйл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгодоо хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуулийн 22, 23 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангаагүй иргэнийг томилсон тохиолдол хэд байна вэ? - Хуулийн 31 дүгээр зүйлийн 31.1.2, 31.1.3 дахь заалтыг зөрчиж, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилсон тохиолдол хэр байна вэ? - Хууль тогтоомжид заасан бусад тохиолдол нь ямар тохиолдол байна вэ? - Хуулийн 31.2 дахь хэсэг төрийн албан тушаалын томилгоонд нөлөөлөх аливаа нөлөөллийг бүрэн зохицуулж чадаж байна уу?

	- Сонгуулийн жилд төрийн албан хаагчдаас ирүүлсэн ажлаас чөлөөлсөн, албан тушаал бууруулсан, халсан зэрэгтэй холбоотой гомдол, мэдээлэл, түүний шийдвэрлэлтийн байдал - Хууль зөрчсөн тохиолдлыг хэрхэн илрүүлж байна вэ? Үүнтэй холбоотой гарсан гомдлын тоо болон шийдвэрлэгдсэн байдал - Нас, нутаг, нийгмийн гарал, намын харьяалал гэх мэт ялгаварлах тохиолдлын талаар гаргасан гомдол, мэдээлэл, түүний шийдвэрлэлт

“Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 31 дүгээр зүйлд төрийн албан тушаалд авч ажиллуулахыг хориглох тохиолдол, төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилоход хөндлөнгөөс аливаа хэлбэрээр нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлэхийг хориглох, мөн хуурамч тодорхойлолт, гэрчилгээ, баталгаа гаргахыг хориглох, иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал зэргээр ялгаварлахыг хориглох тухай заалтууд тусгагдсан.

Эдгээр заалтууд нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох үйл ажиллагаанд гарч болох хууль бус үйлдэл, хөндлөнгийн нөлөөлөл, дарамт, шахалтаас урьдчилан сэргийлэх, төрийн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний эрхийг хамгаалахад чиглэсэн юм.

Төрийн албаны тухай 1995, 2002 оны хуулиудад төрийн захиргааны албан тушаалд авч ажиллуулахыг хориглох тохиолдол, төрийн албан хаагч, иргэнээс мэргэшлийн шалгалт авах, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх, түүнийг томилох, чөлөөлөх, албан тушаалд дэвшүүлэх, албан тушаалаас бууруулах зэрэг асуудалтай холбогдсон бичиг баримт хуурамчаар үйлдэх, шударга бус тодорхойлолт, гэрчилгээ, баталгаа гаргахыг хориглох, төрийн албан хаагч албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглахыг хориглох зэрэг заалтууд тусгагдан хэрэгжүүлж байсан.

Харин 2017 онд баталсан хуульд нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангаагүй тохиолдолд төрийн албан тушаалд авч ажиллуулахыг хориглох, мөн төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилоход Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, гишүүн, Ерөнхий сайд, төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн албан тушаалтан, улс төрийн нам, эвслийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр төрийн албан тушаалын томилгоонд улс төр, намын нөлөө их байсаар байгаа энэ үед чухал ач холбогдолтой зохицуулалт юм.

Тус хуулийн 22, 23 дугаар зүйлд заасан нийтлэг болон тусгай шаардлага хангаагүй тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох асуудал байсаар байгааг дээр 22, 23, 25, 26 дугаар зүйлийн хүрээнд авч үзсэн. Харин 31.1.2, 31.1.3 болон 31.3, 31.4-т заасан төрийн албанаас сахилгын шийтгэлээр болон хууль тогтоомжид заасан үндэслэл, журмаар халагдсан өдрөөс хойш төрийн албанд эргэж орох хуульд заасан хугацаа дуусгавар болоогүй, тодорхой хугацаагаар төрийн жинхэнэ алба хаах эрх хасагдсан иргэний уг хугацаа дуусаагүй тохиолдолд, мөн албан үүргийн хувьд нэг нь нөгөөдөө шууд захирагдах буюу шууд хяналт тавих албан хаагчтай хамаарал бүхий этгээд нь тухайн ажлын албаны нэгжид хамт ажиллахаар байгаа тохиолдолд төрийн албан тушаалд томилсон эсэх, хуурамч тодорхойлолт, гэрчилгээ, баталгаа гаргасан эсэх, төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний эрхийг зөрчсөн, ялгаварлан гадуурхсан эсэх асуудлаар тодорхой мэдээлэл судалгаа байхгүй, энэ талаарх гомдлыг Төрийн албаны зөвлөлөөс хянан шалгасан тохиолдол байхгүй байна.

Төрийн албан тушаалд иргэнийг сонгон шалгаруулж томилох асуудалд төрийн өндөр албан тушаалтан болон улс төрийн нам, эвсэл, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр нөлөөлөл, дарамт, шахалт үзүүлж байгаа эсэхийг шууд утгаар илэрхийлж, баримтжуулахад төвөгтэй хэдий ч Улсын Их Хурлын сонгуулийн жил, Засгийн газрын бүтэц, бүрэлдэхүүн шинэчлэгдэн батлагдсантай холбоотойгоор төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөнд хэр өөрчлөлт орж байгаа, мөн Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн ажлаас үндэслэлгүй

халсан, төрийн байгууллагын бүтэц, орон тооны өөрчлөлтөөс шалтгаалан ажил, албан тушаалаас чөлөөлсөн тухай өргөдөл гомдолтой холбон авч үзэж болно.

Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайланд дурдсан дараах зарим асуудлууд нь төрийн албан тушаалд томилох асуудалд төрийн өндөр албан тушаалтан болон улс төрийн нам нөлөөтэй, тодорхой оролцоотой байгааг харуулж байна. Тухайлбал:

1) 2015 оны үйл ажиллагааны тайлангаас харахад, тус онд төрийн албаны төв байгууллагад ирсэн өргөдөл гомдлын тоо өмнөх оноос 22.2 хувиар өссөн ба үүнээс ажлаас үндэслэлгүй халсан гэсэн өргөдөл гомдол дангаараа нийт гомдлын 36.4 хувийг эзэлсэн байна. Энэ төрлийн гомдол өмнөх оныхоос бараг 2 дахин нэмэгдсэн нь Засгийн газрын бүтэц, бүрэлдэхүүн болон яам, агентлагийн бүтцэд өөрчлөлт орсонтой холбоотой гэж дүгнэсэн байна. Түүнчлэн тус онд Монгол Ардын Намыг засгаас гаргаж, Засгийн газрын бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт оруулж, яам, агентлагийн бүтцийг дахин шинэчилснээр албан хаагчид олноор халагдаж, чөлөөлөгдсөн төдийгүй албан тушаалыг үндэслэлгүйгээр бууруулах, сахилгын шийтгэлээр халах зэрэг хүний нөөцийн томилгоотой холбоотой зөрчил гарахад хүрчээ.²⁸

2) 2020 оны тайланд дурдсанаар орон нутгийн сонгуулийн үр дүнтэй холбоотойгоор ИТХ-ын төлөөлөгчид төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд хууль зөрчиж томилогдох явдал цөөнгүй гарчээ. Томилох эрх бүхий албан тушаалтнуудын Төрийн албаны тухай хууль болон бусад холбогдох хууль, тогтоомжийн талаарх мэдлэг, хууль, журмыг зөв ойлгож, хэрэглэх асуудал хангалтгүй, албан хаагчийн гаргасан зөрчилд ногдуулах хариуцлагыг зөрчлийн шинж байдалтай уялдуулж хууль эрх зүйн үндэслэл бүхий шийдвэр гаргаж чадахгүй байгаа нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх ашгийг хохироох нөхцөлийг бүрдүүлж байна. Улс төрийн намаас түдгэлзсэн ч урьд нь гишүүнчлэлтэй байсан намын болон улс төрчдийн оролцоотойгоор төрийн жинхэнэ албанд томилогдон хууль зөрчиж болдог гэдэг хуучин ойлголтоосоо салаагүй байгаагаас хууль зөрчих үйлдлийг санаатай гаргаж байна. Түүнээс гадна төрийн захиргааны албанд ажиллаж байгаагүй хүмүүсийг төрийн албан тушаалд хууль зөрчин томилдгоос үүдэн төрийн албаны чадавхыг сулруулах, тогтвортой байдлыг алдагдуулах төрийн албан хаагчийн эрхийг зөрчих явдал тасрахгүй байна.²⁹^[2]

3) 2021 оны тайланд дурдсанаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчсөн гомдол маргааны тоо өнгөрсөн жилүүдтэй харьцуулахад тасралтгүй өсөж байгаа нь томилох эрх бүхий албан тушаалтнуудын Төрийн албаны тухай хууль болон бусад холбогдох хууль, тогтоомжийн талаарх мэдлэг хангалтгүй, хууль, журмыг зөв ойлгож, хэрэглэх чадвар сул, албан хаагчийн гаргасан зөрчилд ногдуулах хариуцлагыг зөрчлийн шинж байдалтай уялдуулж хууль эрх зүйн үндэслэл бүхий шийдвэр гаргаж чаддаггүй, мөн албан тушаалтны ёс зүй, хувийн ашиг сонирхол, улс төрийн албан тушаалтны нөлөөлөл зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаарч байгаа гэж үзэх боломжтой.³⁰^[3]

4) 2022 оны тайланд маргаан хянан шийдвэрлэх асуудлын хүрээнд цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний саналд улс төрийн зорилгоор албан хаагчдыг чөлөөлөх, ажил, албан тушаалаа өгөхийг шахааж шаардах, албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс нөлөөлөхгүй байх, хуулийг хэрэгжүүлж ажиллахад чиглэсэн тодорхой арга зүйгээр хангаж, зөвлөн тусалж, үүрэг хариуцлагыг ойлгуулах, үр дүнг тооцох чиглэлээр эрх бүхий албан тушаалтнуудтай нягт хамтран ажиллаж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахаар тусгасан байгаагаас харахад төрийн жинхэнэ албан тушаалд сонгон шалгаруулж томилоход улс төрийн нөлөөлөл байсаар байгааг илтгэж байна.

5) 2023 оны тайланд “Төрийн захиргааны төв болон төрийн захиргааны зарим байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр жилд олон давтамжтай хийгдэж байгаа нь ажлын бүтээмжид сөргөөр нөлөөлөх, ажлын байрны чиг үүргийн давхардал бий болж, тогтвор суурьшилгүй байдал үүсэх зэрэг сөрөг үр дагаврууд гарч байна. Тухайлбал, сүүлийн үед зарим яам, агентлагийн хувьд хууль тогтоомжоор чиг үүрэгт өөрчлөлт ороогүй байхад жил бүр бүтцийн өөрчлөлт хийж, төрийн захиргааны албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүргийг өөрчилж,

²⁸ Төрийн албаны зөвлөлийн 2015 оны үйл ажиллагааны тайлан

²⁹ Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны үйл ажиллагааны тайлан, 41 хуудас

³⁰ Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайлан, 80 хуудас

давхардал үүсгэх, үндэслэлгүйгээр албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчилж, байгууллагын албан хаагч хооронд үл ойлголцол бий болгох, төрийн үйлчилгээний чанар хүртээмжид бус албан хаагчид чиглэсэн өөрчлөлт хөдөлгөөн хийж байна. Иймд хууль тогтоомжоор тухайн байгууллагын чиг үүрэгт өөрчлөлт орсон тохиолдолд төрийн захиргааны төв болон бусад төрийн захиргааны байгууллагын бүтэц, орон тоо, зохион байгуулалтад өөрчлөлт оруулж хэвших нь зүйтэй байна.” гэжээ.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2023 онд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт, шалгалтад 267 байгууллагын 4935 албан хаагч хамрагдсанаас 476 (9.6%) албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчиж томилсныг тогтоосон байна.

Цахим судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 66.9 хувь нь хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг сонгон шалгаруулж томилж чадаж байна гэж үзсэн бол 16.5 хувь нь үгүй, 16.6 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан байна.

ТАТХ-д нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангаагүй тохиолдолд төрийн албан тушаалд авч ажиллуулахыг хориглох, мөн төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилоход Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, гишүүн, Ерөнхий сайд, төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн албан тушаалтан, улс төрийн нам, эвслийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр төрийн албан тушаалын томилгоонд улс төр, намын нөлөө их байсаар байгаа энэ үед чухал ач холбогдолтой зохицуулалт юм. Төрийн албан тушаалд иргэнийг сонгон шалгаруулж томилох асуудалд төрийн өндөр албан тушаалтан болон улс төрийн нам, эвсэл, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр нөлөөлөл, дарамт, шахалт үзүүлж байгаа эсэхийг шууд утгаар илэрхийлж, баримтжуулахад төвөгтэй. Иймд уг заалтын зохицуулалтын нөлөө хэр байгааг дүгнэх боломжгүй байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 32 дугаар зүйл. Хариуцлага

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- ТА3-өөс хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1 дэх хэсгийн хүрээнд эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрийг хүчингүй болгосон эсэх? - Мэдэгдэл авсан албан тушаалтан авсан арга хэмжээний талаар 14 хоногийн дотор хариу мэдэгдэж байна уу, хугацаа хэтрүүлсэн тохиолдол байна уу, энэ нь ямар шалтгаантай байна вэ? Мэдэгдлийг хэрэгжүүлэхгүй тохиолдолд ямар арга хэмжээ авч байна вэ? - Засгийн газар хуулийн заалтыг хэрэгжүүлж байгаа эсэх, хууль зөрчиж томилсон томилгоо байна уу? - Төрийн жинхэнэ албан хаагч, төрийн жинхэнэ албан тушаалд нэр дэвшигч иргэнээс ТА3-д баримт мэдээлэл хүргүүлсэн хэдэн тохиолдол байна? - ТА3 хэчнээн тэмдэглэл бүхий баримтыг хүлээж авсан, үүнээс хэдийг нь үндэслэлтэй гэж үзэж, хэчнээн шийдвэрийг хүчингүй болгосон бэ? - Улс төрийн албан тушаалтан 31.2, 32.2 дахь хэсгийг зөрчсөн тохиолдол байна уу? Хэрэв байвал энэ нь ямар шалтгаантай хийгдсэн үйлдэл вэ? Улс төрийн албан тушаалтныг энэ заалтыг зөрчсөн гэдгийг хэрхэн баримтжуулж, нотолж, хэрхэн шалгаж байна вэ?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2021 онд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэж, хууль зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгосон Зөвлөлийн тогтоолын биелэлтийг хангуулах ажлын хүрээнд Зөвлөлийн шийдвэрийг биелүүлээгүй буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх 5 мэдэгдлийг хүргүүлж, зарим албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас чөлөөлсөн нь хууль зөрчсөн албан тушаалтнуудад хариуцлага тооцох шийдвэр гаргах жишиг тогтсон сайн ажлын эхлэл болсон байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс хийсэн хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчлийг арилгуулахаар өгсөн үүрэг даалгавар, түүний биелэлтийг 2021-2023 оны байдлаар авч үзэхэд, хяналт шалгалтаар илэрсэн нийт 578 зөрчилтэй томилгооны зөрчлийг арилгах 1578 албан хаагчид холбогдох 126 хугацаатай үүрэг даалгаврыг өгсөн байна. Хугацаатай үүрэг даалгавар заасан хугацаандаа бүрэн хэрэгжихгүй байгаа буюу өгсөн үүрэг даалгаврын биелэлт 60-83 хувь буюу дунджаар 71.7 хувь байна.

Мөн тус зөвлөлөөс 2019-2024 онд хууль зөрчиж томилсон 2601 зөрчлийн 8% буюу 208 шийдвэрийн хүчингүй болгож шийдвэрлэсэн байна.

Албан тушаалтны хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгосон Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолыг эс зөвшөөрч, захиргааны шийдвэр гаргадаг төрийн байгууллага албан тушаалтан шүүхэд гомдол, нэхэмжлэл гаргах эрхгүй талаар захиргааны хэргийн шат шатны шүүхийн жишиг шийдвэрүүд гарч, хуулийн хэрэглээний шинэ практик тогтоосон нь Зөвлөлийн шийдвэрийг холбогдох этгээд заавал биелүүлж байх зарчим хэрэгжих таатай нөхцөл бүрдэж, шийдвэрийн хүчин чадал, ач холбогдол нэмэгдсэн байна.

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 8 дахь хэсэг, Яамны эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.1-т заасны дагуу яамны Төрийн нарийн бичгийн даргыг Засгийн газар 6 жилийн хугацаагаар томилж, чөлөөлөхөөр, мөн Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 18⁴ дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт Засгийн газрын агентлагийн даргыг мөн Засгийн газар 6 жилийн хугацаагаар томилж, чөлөөлөхөөр тус тус заасан. Засгийн газрын шийдвэрээр төрийн захиргааны тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд томилогдсон Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга нарын тусгай шаардлага хангаж байсан эсэхийг Удирдлагын академиас 2020 онд хийсэн судалгааны дүнгээс авч үзвэл, яамны ТНБД нарын 15.4 хувь, агентлагийн дарга нарын 60 хувь нь төрийн албанд ажилласан жилийн шаардлага хангахгүй, түүнчлэн яамны ТНБД нарын 61.5 хувь, агентлагийн дарга нарын 45 хувь нь өмнөх ангиллын буюу эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд ажилласан жилийн шаардлага хангахгүй байна.³¹

Хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.4 дэх хэсгийн хүрээнд төрийн жинхэнэ албан хаагч, төрийн жинхэнэ албан тушаалд нэр дэвшигч нарын хооронд гарсан маргааныг хянан шийдвэрлэсэн байдлыг авч үзвэл, ТАЗ-өөс төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх, ашиг сонирхол зөрчигдсөн тухай ирсэн гомдолд 2019-2023 онд нийт 227 маргаан үүсгэж, хянан шийдвэрлэсэн байна.

Энэ хүрээнд маргаан үүсгэсэн 91 шийдвэрийг хүчингүй болгож, 49 шийдвэрийг хэвээр үлдээсэн байна. 2023 онд төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх, ашиг сонирхол зөрчигдсөн тухай 479 гомдол ирүүлснээс 46 гомдолд маргаан үүсгэн хянан шийдвэрлэсэн байна. Маргаан үүсгэж, хянан шалгасан гомдлын эзлэх хувийг өмнөх онуудтай харьцуулахад 2021 оноос 49 хувиар, 2022 оноос 27 хувиар тус тус буурсан байна. Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг сэргээн тогтоож байгаа нь тэдгээрийн хуульд заасан баталгааг хангаж байгаагийн нэг илрэл юм.³²

³¹Төрийн захиргааны албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх зарчмын хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа, 2020, УА, 51 хуудас

³² Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан, 2024, Төрийн албаны зөвлөл

Бүлгийн дүгнэлт

Тус бүлгийн нийт 34 хэсэг, заалтын хүрээнд хийсэн үнэлгээгээр 10 заалт бүрэн хэрэгжиж байгаа, 11 заалт хангалттай хэрэгжиж байгаа, 6 заалт хангалтгүй хэрэгжиж байгаа, 7 заалт мэдээллийн дутагдалтай байдлаас шалтгаалан үнэлэх боломжгүй байна.

Бүрэн хэрэгжээгүй буюу хангалттай хэрэгжиж байгаа 11 заалтын 1 нь хуулийн зохицуулалтаас, 10 нь хуулийн хэрэгжүүлэлтийн байдлаас шалтгаалан бүрэн хэрэгжиж чадахгүй байна. Хэрэгжилт хангалтгүй үнэлэгдсэн 6 заалтын 2 нь хуулийн зохицуулалтаас, 4 нь хуулийн хэрэгжүүлэлтийн байдлаас шалтгаалан хангалтгүй хэрэгжиж байна.

Хүснэгт 6. 6 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хангалттай	Хангалтгүй	Хэрэгжихгүй байгаа	Үнэлэх боломжгүй
1	25 дугаар зүйл	1	-	1	-	-	-
2	26 дугаар зүйл	4	1	-	3	-	-
3	27 дугаар зүйл	5	1	3	1	-	-
4	28 дугаар зүйл	5	4	1	-	-	-
5	29 дүгээр зүйл	3	2	1	-	-	-
6	30 дугаар зүйл	3	1	1	1	-	-
7	31 дүгээр зүйл	6	-	-	1	-	5
8	32 дугаар зүйл	7	1	4	-	-	2
	ДҮН	34	10	11	6	-	7
	Нийт дүнд эзлэх хувь	100	29.4	32.4	17.6	-	20.6

ТАТХ-ийн 26 дугаар зүйл нь төрийн албанд “мерит” буюу чадахуйн зарчмыг нэвтрүүлэх гол зохицуулалт болж байгаа хэдий ч чадахуйн зарчмыг үндсэн шалгуур болгож, сонгон шалгаруулж төрийн албан тушаалд томилох асуудал хууль журмын дагуу бүрэн хэрэгжихгүй, улс төрөөс хараат, хуульд заасан тусгай шаардлага, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаагүй хүнийг томилох асуудал хэвээр байгаагаас хуулийн энэ зохицуулалт зорилгодоо хүрч бүрэн хэрэгжихгүй байна.

Хуулийн 26.1 болон 25.1 дэх хэсэг нь төрийн захиргааны албан тушаалын хувьд хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг, эсхүл чадахуйн зарчмыг хамгийн сайн хангасан хүнийг томилох уу гэдэг ойлгомжгүй, хоёрдмол утгатай зохицуулсан байгаа нь нэг талаас тусгай шаардлага хангасан эсэхийг үнэлэхгүйгээр, нөгөө талаас мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, ажлын үр дүнд тулгуурлахгүйгээр томилгоо хийх нөхцөлийг бий болгож байна.

Төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог 2022-2024 онд төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхсөн тоо нь хууль хэрэгжиж эхэлсэн эхний 3 жилийн үзүүлэлтээс буурсан байгаа нь хуулийг хэрэгжүүлэх сонирхол, идэвх санаачилга буурсан, улс төрийн нөлөөлөлтэй холбон үзэж болох юм.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч албан тушаал дэвших бүрд (адил төрөл, адил ангилал дотор байхаас бусад тохиолдолд) тусгай шалгалт өгөх хууль журмын зохицуулалттай байгаа нь чадахуйн зарчмыг хангасан албан хаагчдыг дэвших боломжийг хязгаарлаж байгаагийн зэрэгцээ нөгөө талаас шатлан дэвшүүлэх тохиолдол бүрд тусгай шалгалт зохион байгуулах нь захиргааны хүндрэлтэй (сул орон тоог нөхөхөд хугацаа алдах, төрийн үйл ажиллагааны тасралтгүй байдалд сөрөг нөлөөлөх, нэмэлт зардлыг үүсгэх г.м) байдлыг бий болгож байна.

Өмнөх зохицуулалтаар сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчид давуу тал олгох буюу байгууллага дотроос шатлан дэвших боломжийг олгодог байсан. Уг зохицуулалтыг 2022 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр өөрчилсөн байна.

ТАТХ-ийн 28.3, 42-т заасан зохицуулалтыг буруугаар ашиглаж төрийн албанд түр томилгоо хийх, улмаар тусгай шалгалтад оруулж (ярилцлагын өндөр оноогоор) шалгалтад тэнцүүлж, жинхэлдэг, шатлан дэвшүүлдэг асуудал хэвээр байна.

ТАТХ-ийн 26.3-т “Энэ хуулийн 23.2-т заасан ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагчийг үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, ёс зүй, мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварыг харгалзан хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлж болно.” гэж заасан нь төрийн албан хаагчдад шатлан дэвших боломжийг бий болгосон. Хууль хэрэгжсэнээс хойших хугацаанд төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоог төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхсөн тоо сүүлийн 6 жилийн хугацаанд нийт сул орон тоог нөхсөн тооны 4.6-16.5 хувийг эзэлж байгаа нь төрийн захиргааны албан тушаалд томилох үндсэн шалгуур болсон чадахуйн зарчимд үндэслэн албан тушаалд томилогүй байна гэж дүгнэхээр байна.

Төрийн албаны зөвлөл хяналт, шалгалтын явцад хууль тогтоомж зөрчиж сонгон шалгаруулалт явуулсан, төрийн албан хаагчийг томилсон нь тогтоогдсон бол зөрчлийг арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар өгч, биелэлтийг хангуулах үүрэг хүлээсэн ч тус зөвлөлөөс өгсөн хугацаатай үүрэг даалгавар заасан хугацаандаа бүрэн хэрэгжихгүй байна.

Сул орон тоог нөхөхөд байгууллага дотроос шатлан дэвшүүлэх, шилжүүлэх, сэлгэх зохицуулалтыг баримтлах эсхүл тусгай шалгалт зарлах зохицуулалтын аль нэгийг сонгохдоо тогтсон хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөгөөнд бус танил тал, удирдлагын үзэмж, субъектив талаас шийдвэрлэх асуудал нийтлэг байна.

Бүлгийн зөвлөмж

ТАТХ-ийн 6 бүлгийн холбогдох зүйл, хэсэг, заалтын хэрэгжилтийн үнэлгээг үндэслэн 30 хэсэг, заалтыг хэвээр үлдээж, хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.2, 26.3, 28 дугаар зүйлийн 28.3 дахь хэсэгт тус тус өөрчлөлт оруулах, 31 дүгээр зүйлийн 31.2 дэх хэсэгт нэмэлт оруулах нь зүйтэй гэж үзэв.

Хүснэгт 6. 7 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	25 дугаар зүйл	1	1	-	-	-
2	26 дугаар зүйл	4	2	-	2	-
3	27 дугаар зүйл	5	5	-	-	-
4	28 дугаар зүйл	5	4	-	1	-
5	29 дүгээр зүйл	3	3	-	-	-
6	30 дугаар зүйл	3	3	-	-	-
7	31 дүгээр зүйл	6	5	1	-	-
8	32 дугаар зүйл	7	7	-	-	-
ДҮН		34	30	1	3	-
Нийт дүнд эзлэх хувь		100	88.2	2.9	8.8	-

1/ Хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.2 дэх хэсэгт нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангасан тохиолдолд чадахуйн зарчмын шалгуурыг хангасанд тооцохоор заасан бөгөөд энэ нь хуулийн 3.1.3 дахь заалт, 22, 23, 25 дугаар зүйлийн зохицуулалтуудтай зөрчилтэй байна. Төрийн албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага нь чадахуйн зарчимд шууд бус хамааралтай, харин тусгай шаардлага нь чадахуйн зарчмын зөвхөн мэргэшил, туршлага

гэсэн 2 шалгуурт хамаарч байгаа тул нийтлэг, тусгай шаардлагыг чадахуйн зарчимтай адилтган авч үзэх боломжгүй юм.

Чадахуйн зарчим болон нийтлэг, тусгай шаардлагыг харилцан уялдаатай, оновчтой, бүрэн тодорхойлоогүй нь төрийн албан тушаалд томилох үйл ажиллагаанд зарим нэг хийдлийг бий болгож байгаагийн зэрэгцээ төрийн албанд мэдлэг, ур чадвартай, ёс зүйтэй хүн сонгогдон ажиллах боломжийг бүрэн бүрдүүлэхгүй байгаа тул чадахуйн зарчим болон нийтлэг, тусгай шаардлагын харилцан хамаарал, нийцтэй болоод ялгаатай байдлыг хуулийг хэрэглэх процесстой уялдуулан судалж, тухайн заалтыг өөрчлөх, эсхүл хүчингүй болгох эсэхийг шийдвэрлэх. Чадахуйн зарчмыг хангасан төрийн албан хаагчийг шатлан дэвшихэд саад учруулж буй хууль журмын хатуу зохицуулалтыг уян хатан болгох, тусгай шалгалт авах тухайлсан тодорхой тохиолдлыг хууль журмаар тогтоох.

2/ Хуулийн 26.3-т заасан тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагчийг хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлэхэд харгалзан үзэх зарим шалгуурыг хэрхэн үнэлэх нь тодорхой бус байна. Түүнчлэн хуульд тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан гэсэн идэвхжүүлэлтийн тусгай нөхцөлийг тусгаж, харин тухайн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг бүрэн хангасан байх үндсэн нөхцөлийг тодорхойлж зохицуулаагүй байна. Иймд нийтлэг болон тусгай шаардлага, чадахуйн зарчмын шалгуурыг бүрэн хангасан албан хаагчийг тусгай шалгалтгүйгээр шатлан дэвшүүлэх асуудлыг үндсэн нөхцөл болгон тусгаж, 50 хувийг хангасан тохиолдлыг дагалдах нөхцөл болгох байдлаар заалтыг өөрчлөх.

3/ Төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнийг туршилтын хугацаагаар томилох асуудал нь хуулийн зохицуулалтаас хамааран бүрэн хэрэгжих боломжгүй байна. Иймд туршилтын хугацааг төрийн албанд анх орж байгаа албан хаагч нарт тухайн албан тушаалыг хаших урьдчилсан суралцах үе шат гэж үзэж, тэдний суралцах, хөгжих, хариуцсан чиг үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай шинэ мэдлэг, мэдээлэл, дадал олж авах, нөгөө талаас заавар зөвлөмж өгөх, ажлын байран дээр нь сургаж, дадлагажуулах боломжийг хангах үүднээс төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнийг туршилтын хугацаагаар томилох асуудлыг заавал биелүүлэх хэлбэрээр заалтыг өөрчлөх.

4/ Хуулийн 31 дүгээр зүйлийн 31.2 хэсэг нь төрийн албан тушаалын томилгоонд нөлөөлөх аливаа нөлөөллийг бүрэн зохицуулж чадаж байна уу, зохицуулалтын нөлөө хэр байгааг нарийвчлан судалж, төрийн албан тушаалын томилгоонд төрийн өндөр албан тушаалтан болон улс төрийн нам, эвсэл, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр үзүүлж байгаа нөлөөлөл, дарамт, шахалтыг илрүүлэх, таслан зогсоох, алдааг давтан гаргуулахгүй байхад чиглүүлэн зохицуулалтын чадамж, хүч, нөлөөг нэмэгдүүлэх байдлаар нэмэлт оруулах.

ТатХ-ийн “26.3.Энэ хуулийн 23.2-т заасан ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагчийг үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, ёс зүй, мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварыг харгалзан хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлж болно.” салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн ур чадвар бүхий иргэнийг төрийн албанд тодорхой хугацаатай, тодорхой даалгавар гүйцэтгүүлэхээр сонгох шалгаруулах зохион байгуулах чиг үүргийг Засгийн газар хэрэгжүүлдэг байхаар Төрийн албаны тухай хуульд тусгах.

Хуулийн дагуу “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд хугацаатай томилгоо хийхэд сонгон шалгаруулалт явуулах тусгай журам боловсруулж батлуулан хэрэгжүүлнэ.

Мөн “29.5.Төрийн албан хаагчийг албан тушаалын ажлын байрны сургалтад хамруулах зардлыг байгууллага тухайн жилийн төсөвт багтаан баталж, санхүүжүүлнэ.” гэж нэмэх.

Долдугаар бүлэг. Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт

Үнэлэх зүйл, заалт: 33 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал - Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Ерөнхий шалгалт нь нөөцийг бүрдүүлэхэд ач холбогдолтой байна уу? - Тусгай шалгалт нь төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог нөхөхөд оновчтой байна уу? - Ерөнхий болон тусгай шалгалтыг төрийн албаны төв байгууллага зохион байгуулж байгаа эсэх - Ерөнхий болон тусгай шалгалт нь сорил, ярилцлага болон бусад хэлбэрээр зохион явагдаж байгаа эсэх - Шалгалтын агуулгад хуулийн 33.6 дахь хэсэгт заасан агуулга тусгагдсан эсэх - Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулж байна уу? - Хэчнээн иргэн төрийн албаны ерөнхий шалгалтад тэнцэн нөөцөд бүртгэгдсэн бэ? - Шалгалтын зөвлөл байгуулсан эсэх - Тусгай шалгалт зохион байгуулах талаар олон нийтийн хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэл болон Төрийн албаны төв байгууллагын цахим хуудсаар нийтэд зарлан мэдээлж байгаа эсэх - Ерөнхий шалгалтыг засгийн газрын бус байгууллагаар хариуцуулан гүйцэтгүүлсэн тоо - Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт өгөх болзол, журам, Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журмыг баталсан эсэх - Төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулж байгаа эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 33 дугаар зүйлийн 33.1-д зааснаар төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах зорилгоор төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтыг авах бөгөөд шалгалт нь ерөнхий болон тусгай гэсэн хоёр төрөлтэй байна. Энэ хүрээнд төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг Төрийн албаны төв байгууллага хариуцан зохион байгуулж байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 3 дугаар сарын 25-ны өдрийн 17 дугаар тогтоолоор Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам, загварыг, 2023 оны 01 дүгээр сарын 25-ны өдрийн 25 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журмыг тус тус баталсан.

Үүний дагуу төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг улирал тутам цахим хэлбэрээр, тусгай шалгалтыг төрийн захиргааны байгууллагаас өгсөн сул орон тооны захиалгад тулгуурлан тухай бүр ТАЗ болон түүний салбар зөвлөлүүд зохион байгуулж байна. Ингэхдээ, Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албаны тусгай шалгалт авах талаар өөрийн албан ёсны цахим хуудсаар олон нийтэд зарлан мэдээлдэг. Мөн Хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.9-д төрийн албаны тусгай шалгалтыг зохион байгуулахдаа холбогдох байгууллага болон мэргэжлийн холбоо, эрдэмтэн, судлаачдын төлөөллөөс бүрдсэн

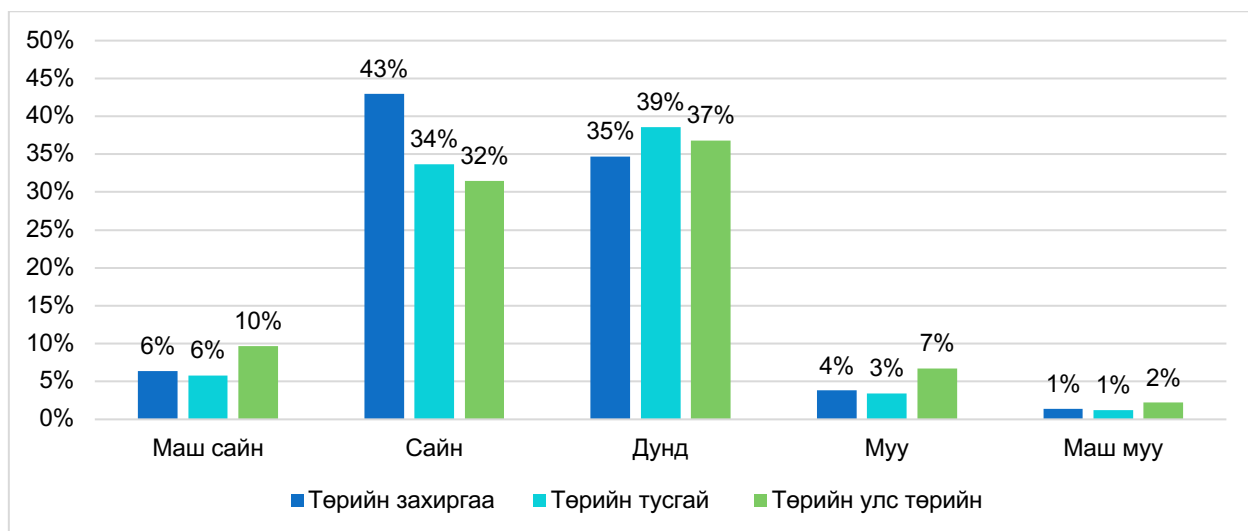
Шалгалтын зөвлөл байгуулах, 33.11-д ерөнхий шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулах чиг үүргийг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагад хариуцуулан гүйцэтгүүлэх эрхийг тус тус ТАЗ-д олгосон ч, хууль батлагдсанаас хойш дээр дурдсаны дагуу зөвлөл байгуулсан, эсхүл шалгалт зохион байгуулах чиг үүргийг Засгийн газрын бус байгууллагаар хариуцуулан гүйцэтгүүлсэн тохиолдол байхгүй байна.

Түүнчлэн, 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.7 дахь хэсэгт “Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулна” гэж заасныг 2022 оны 07 дугаар сарын 05-ны өдрийн хуулиар “Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулна” гэж өөрчлөн найруулсан. Улмаар төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг зохион байгуулах хугацаатай холбоотойгоор иргэдээс ирэх гомдол, саналын тоо буурч, шалгалтын хүртээмж нэмэгдэх эерэг үр дүн гарч байгаа талаар Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайланд тусгасан байна.³³

Ерөнхий шалгалтын талаар

Цахим судалгаагаар “Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын агуулга нь хэр оновчтой боловсруулагдсан бэ?” гэж тодруулахад нийт судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 43.5 хувь нь сайн гэсэн үнэлгээг өгсөн бол 36.7 хувь нь дунд гэсэн хариултыг өгсөн байна. Мөн түүнчлэн 6.32 хувь нь хангалтгүй буюу тийм ч оновчтой биш байсан гэсэн бол 13.5 хувь нь нэг их анхаарал хандуулаагүй хэлж мэдэхгүй байна гэсэн хариултыг өгсөн байна.

График 7. 1 Төрийн албаны ерөнхий шалгалт хэр оновчтой боловсруулагдсан эсэхийг үнэлсэн байдал



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа³⁴, 2024

Санал асуулгын үр дүнгээс харахад төрийн захиргааны албан хаагчдын 49.5 хувь нь шалгалтыг үр дүнтэй буюу сайн байсан гэж үнэлсэн бол төрийн улс төрийн албан хаагчдын хувьд 41.3 хувь нь, төрийн тусгай албан хаагчдын хувьд 39.6 хувь нь сайн байсан гэж үнэлсэн байна. Төрийн тусгай албан хаагчдын хувьд шалгалтын агуулгыг оновчтой болгох, илүү чиглэсэн агуулга боловсруулах шаардлагатай гэж үзсэн байна. Харин сургалтын үр дүнг тийм ч хангалттай биш дунд зэрэг байсан гэж төрийн тусгай албан хаагчдын 38.6 хувь нь үзсэн бол төрийн захиргааны албан хаагчдын 34.7 хувь нь дунд гэж үнэлсэн байна. Төрийн захиргааны албан хаагчдын хувьд агуулга илүү ойлгомжтой байх нь зүйтэй гэж үзсэн байна. Мөн түүнчлэн хангалтгүй гэсэн үнэлгээг улс төрийн албан хаагчдын 9 хувь нь хангалтгүй гэж үнэлсэн байна.

³³ Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан, 2023

³⁴ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Ерөнхий шалгалтын талаарх санал нь:

- Ерөнхий шалгалтын салбараар нь төрөлжүүлэх
- Агуулгыг оновчтой болгох
- Шалгалтыг шударга зохион байгуулах
- Ил тод, нээлттэй байх
- Зөвхөн тест байх нь тийм ч оновчтой бус
- Асуулт нь хэт их байх нь оновчгүй байна гэсэн саналуудыг тусгасан байна.

Төрийн захиргааны албан хаагчид шалгалтын шударга байдалд эргэлзэж байгаа бол төрийн тусгай албан хаагчдын хувьд мэргэжлийн ур чадвар, бие бялдар, сэтгэл зүйн шаардлагад нийцэхгүй байгааг анхаарч үзэх шаардлагатай, цаашид анхаарах хэрэгтэй гэсэн саналуудыг гаргасан байна.

Хуулийн 33.6-д төрийн жинхэнэ албаны шалгалтын агуулгад дараах мэдлэг, чадварыг сорих агуулгууд багтсан байхаар заасан. Үүнд:

- Удирдан зохион байгуулах чадвар
- Дүн шинжилгээ хийх чадвар
- Асуудал шийдвэрлэх чадвар
- Манлайлах чадварыг шалгах
- Монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвар
- Багаар ажиллах чадвар
- Бусад

Төрийн албан ерөнхий шалгалт нь хууль эрх зүйн мэдлэг, Монгол Улсын түүх, соёл, нийгэм, эдийн засаг, мэдээллийн технологийн мэдлэгийг шалгах сорил бүхий асуултуудаас бүрдэж байна.

Үүнээс үзэхэд, ерөнхий шалгалтын агуулгад хуульд заасан агуулгаас зөвхөн монгол хэлний бичгийн чадвар болон бусад чадварыг шалгах агуулга тусгагдсан байх бөгөөд удирдан зохион байгуулах, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, багаар ажиллах чадварыг шалгах агуулга багтаагүй байна.

Хүснэгт 7. 1 Ерөнхий болон тусгай шалгалтын агуулга, төрөл

№	Төрийн албаны тухай хуульд шалгалтын агуулга	Шалгалтын төрөл	
		Ерөнхий шалгалт	Тусгай шалгалт
1	Удирдан зохион байгуулах чадвар	×	✓
2	Дүн шинжилгээ хийх чадвар	✓	✓
3	Асуудал шийдвэрлэх чадвар	×	✓
4	Манлайлах чадвар	×	✓
5	Монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвар	Монгол хэлний бичгийн чадвар	✓
6	Багаар ажиллах чадвар	×	✓
7	Бусад	Ерөнхий мэдлэгийн шалгалт - Хууль эрх зүй - Монгол Улсын түүх соёл, нийгэм, эдийн засаг - Мэдээллийн технологи	- Үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин

Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь төслийн хүрээнд хийгдсэн чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэл бодлогын судалгаанд “Ерөнхий шалгалтаар ерөнхий эрдмийн мэдлэг шалгадаг түүнчлэн ерөнхий ба тусгай шалгалтын монгол хэл, хууль, дүн шинжилгээ хийх зэрэг сорилын асуултууд давхарддаг байдлыг цэгцлэх хэрэгтэй байна. Төрийн албаны шалгалтаар хуулийн мэдлэгт хэт ач холбогдол өгч, чадамжийн ур чадварууд тэр дундаа манлайллын ур чадварт ач холбогдол бага үзүүлж байна. Цаашид шалгалтын агуулгыг ажлын байрны хэрэгцээ, албан

тушаалын тодорхойлолтод үндэслэн, ур чадварыг шалгах олон төрлийн аргуудыг хэрэглэх замаар найдвартай байдлыг нэмэгдүүлэхийг санал болгож байна. Ерөнхий шалгалтын агуулгыг чадамжийн ур чадварын агуулгад нийцүүлэн шинэчлэх, харин тусгай шалгалтыг зөвхөн ярилцлагын шалгалтаар хязгаарлах, болзол хангасан ажил горилогчдоос ярилцлага авах, тэднээсээ зөв хүнээ сонгон, томилох эрхийг байгууллагын удирдлагад олгох нь зүйтэй”³⁵ гэж дурджээ.

Тусгай шалгалтын талаар:

2023 онд нийт төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 10,372 сул орон тоог нөхөх тусгай шалгалт буюу сонгон шалгаруулалт зарласнаас 4316 албан тушаалд 6391 иргэн өрсөлджээ. Хамгийн өндөр оноо авсан 4316 иргэнийг тухайн албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлсэн байна.

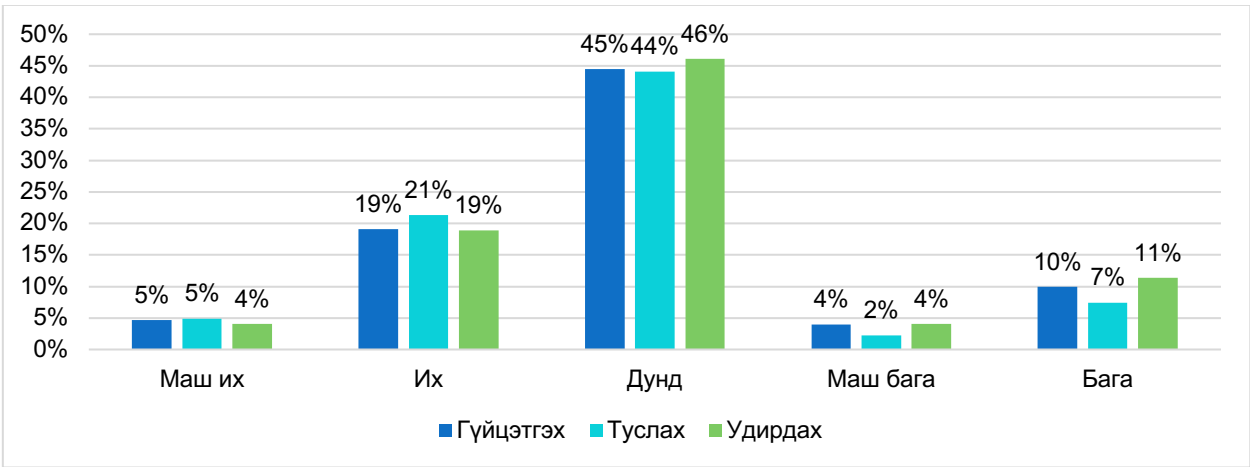
2023 онд нийт төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 10,372 сул орон тоог нөхөх тусгай шалгалт буюу сонгон шалгаруулалт зарласнаас 7,492 иргэн сонгон шалгаруулалт орох шаардлага хангаж, нийт бүртгүүлсэн иргэдийн 72.2 хувь, үүнээс шалгалтад 6,391 иргэн оролцсон нь бүртгүүлсэн иргэдийн 61.6 хувь байна. Эндээс харвал зарласан сул орон тооны 41.6 хувь нь нөхөгдсөн бол 58.4 хувь нь нөхөгдөөгүй үлдсэн байна.

Хүснэгт 7. 2 Тусгай шалгалт өгсөн байдал, нөхөгдөөгүй сул орон тоо (2023)

Төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын зарласан сул орон тоо	Бүртгүүлэх			Шалгалтад оролцсон хүн	Нэр дэвшсэн сул орон тоо	Нөхөгдөөгүй сул орон тоо
	Хүсэлт өгсөн	Шаардлага хангасан	Шаардлага хангаагүй			
10,372	11,335	7,492	3,843	6,391	4,316	6,056

Нийт бүртгүүлсэн иргэдийн 34 хувиас илүү нь шаардлага хангаагүй тул шалгалтад орох боломжгүй болсон нь төрийн албаны шалгаруулалт хатуу, босго өндөртэй байгааг харуулж байна. Шалгалтад оролцсон иргэдийн 67.5 хувь нь тэнцсэн боловч сул орон тооны 58.4 хувь нь нөхөгдөөгүй байгаа нь хүний нөөцийн төлөвлөлтөд анхаарах, цаашлаад сонгон шалгаруулалтын үйл явцыг оновчтой болгох, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх шаардлагатай байна.

График 7. 2 Тусгай шалгалтын асуумжид тухайн горилж буй албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэгтэй холбоотой асуулт байсан эсэх, үнэлгээтэй

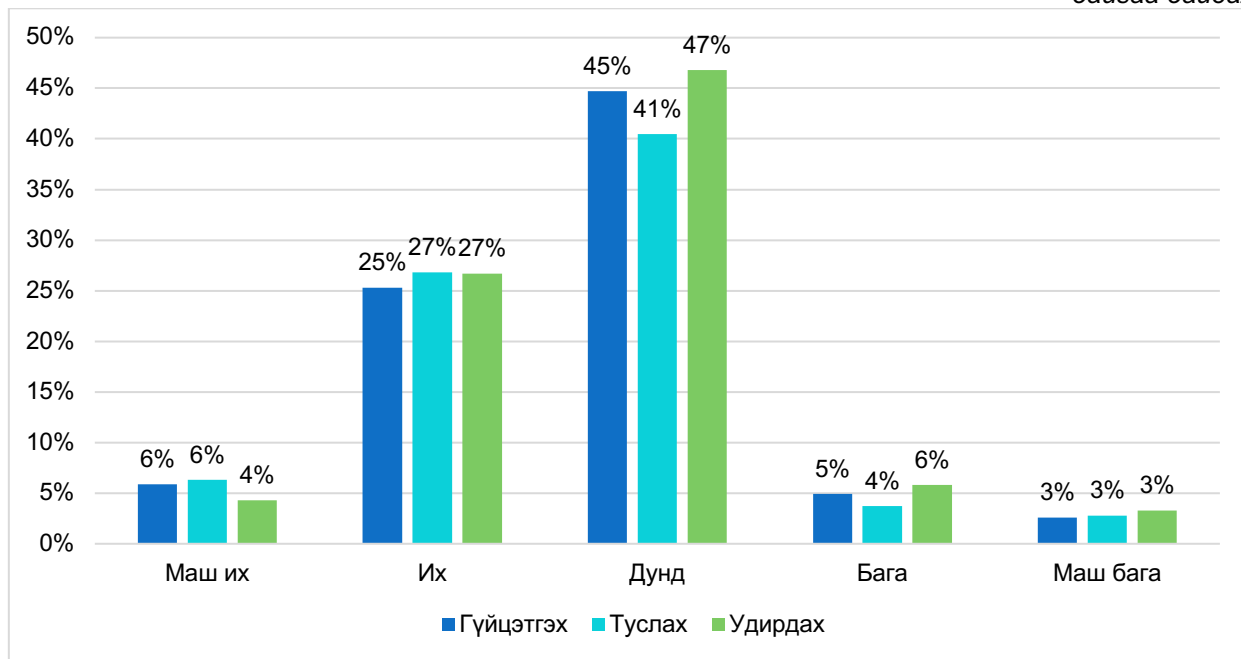


Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа³⁶, 2024

³⁵ Чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэл бодлогын судалгааны тайлан, 2022
³⁶ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Судалгаанаас харвал тусгай шалгалтын асуултад тухайн горилж буй албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэгтэй холбоотой асуулт хэр байсан болохыг тодруулахад төрийн захиргааны албан хаагчдын 40-46 хувь нь “дунд” буюу тусгай шалгалтын агуулга чиг үүрэгтэй бүрэн нийцээгүй байж болохыг илтгэж байна. Харин судалгаанд оролцогчдын 20-25 хувь нь нийцэж байсан гэсэн бол 15-20 хувь нь мэдэхгүй буюу анхаарал хандуулаагүй байна.

График 7.3 Төрийн албаны тусгай шалгалтын агуулга хэр оновчтой байсан, санал нийлж байгаа байдал



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа, 2024

Мөн судалгаанд оролцогчдын хувьд тусгай шалгалтын агуулга хэр оновчтой байсныг тодруулахад албан хаагчдын 40-45 хувь нь тодорхой хэмжээнд ойлгомжтой боловч, илүү сайжруулах шаардлагатай гэж үзсэн байна. Мөн түүнчлэн мэдэхгүй гэсэн хариултыг 10-15 хувь нь хариулсан нь нийт судалгаанд хамрагдсан төрийн албан хаагчдын хувьд идэвхгүй, анхааралгүй, мэдээлэлгүй байгааг харуулж байна.

“Монгол улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн хүрээнд хийгдсэн Төрийн албаны шалгалтын бодлогын товч судалгаанд “Тусгай шалгалтын агуулга нь тухайн албан тушаалд хамаарах салбарын зорилго, зорилт, АТТ-той нийцэхгүй байна” гэж дурджээ.³⁷

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын агуулга оновчтой боловсруулагдсан бөгөөд шалгалттай холбоотой санал хүсэлт байхгүй байна. Ерөнхий шалгалтын агуулгад хуульд заасан агуулгаас зөвхөн монгол хэлний бичгийн чадвар болон бусад чадварыг шалгах агуулга тусгагдсан байх бөгөөд удирдан зохион байгуулах, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, багаар ажиллах чадварыг шалгах агуулга багтаагүй байна. Нөгөөтээгүүр төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог нөхөх тусгай шалгалтын агуулга нь тухайн албан тушаалын тодорхойлолт, гүйцэтгэх чиг үүрэг, салбарын зорилго, зорилтод хангалттай нийцсэн гэж үзэхээргүй байна.

“Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хууль батлагдсанаас хойш төрийн албаны ерөнхий шалгалтад нийт давхардсан тоогоор 68,161 иргэн бүртгүүлсэн бол үүнээс 53,441 иргэн давхардсан тоогоор шалгалт өгсөн байна. 2019-2021 онд төрийн албаны шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдийн тоо тасралтгүй

³⁷ Төрийн албаны шалгалтын бодлогын товч судалгаа, 2023

өссөн ба 2021 оны бүртгүүлсэн иргэдийн тоо 2019 оноос 2.5 дахин өссөн бол 2022 онд огцом буюу 39.2 хувиар буурсан байна. 2022 онд буурсан боловч 2023 онд 18.6 хувиар дахин нэмэгдсэн байна. Төрийн албаны шалгалтад тэнцэж, нөөцөд бүртгэгдэх хувь тогтвортой нэмэгдэж байгаа бөгөөд тайланд хамрагдсан жилүүдийн дунджаар 34.2 хувь нь нөөцөд бүртгэгдсэн байна. 2022 онд төрийн албанд орох сонирхол буурч байсан ч 2023 оноос буцаад нэмэгдсэн байна.

Хүснэгт 7. 3 Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад орсон, нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн тоо

Ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн, шалгалтад орсон, нөөцөд бүртгэгдсэн	2019	2020	2021	2022	2023	Нийт давхардсан тоогоор
Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдийн тоо	8,894	16,218	22,299	13,559	16,085	68,161
Төрийн албаны шалгалт өгсөн хүний тоо	7,616	12,286	17,292	11,180	12,683	53,441
Шалгалтад тэнцэж нөөцөд бүртгэгдсэн хүмүүсийн тоо, хувь	1,116	3,823	5484	3,739	5,212	18258
Шалгалт өгсөн иргэдийн нөөцөд бүртгэгдсэн иргэний хувь	14.7%	31.1%	31.7%	33.4%	41.1%	34.2%

Эх сурвалж Удирдлагын академи, 2024

2021-2023 оны хооронд нийт 18261 иргэн төрийн албаны нөөцөд бүртгэгдсэнээс 10766 иргэн буюу 58.9 хувь нь төрийн албанд бүртгэгдсэн байна. Түүнчлэн 2023 онд хамгийн өндөр хувьтай буюу 65.4 хувь байгаа нь нөөцөөс төрийн албанд орох боломж нэмэгдэж байгааг харуулж байна. Нөөцөд бүртгүүлсэн иргэдээс төрийн албанд томилогдсон байдлыг 2021-2023 оны дунджаар авч үзвэл хамгийн өндөр хувийг буюу 37.5 хувийг төрийн захиргаа, 19.1 хувийг төрийн үйлчилгээ, 2.35 хувийг төрийн тусгай албанд томилогдсон бол 0.85 хувь нь төрийн улс төрийн албан тушаалд томилогдсон байна. Эндээс харвал төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албанд нөөцөөс нөхөх боломж нээлттэй, харин төрийн тусгай болон төрийн улс төрийн албан тушаалын хувьд хязгаарлагдмал байгаа нь харагдаж байна. Иймд төрийн албаны нөөцөөс томилгоо хийх явцыг илүү оновчтой төлөвлөж, хэрэгжилтийг ханган ажиллах нь зүйтэй.

Хүснэгт 7. 4 Нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс төрийн албанд томилогдож ажилласан байдал

Он	Нөөцөд бүртгүүлсэн	Үүнээс төрийн албанд томилогдсон					
		Төрийн захиргаа	Төрийн тусгай	Төрийн улс төр	Төрийн үйлчилгээ	Нийт	Эзлэх хувь
2021	5,484	2,071	141	44	871	2,912	57.0%
2022	3,739	1,515	45	22	775	2,426	63.0%
2023	5,212	1,841	130	52	1,390	3,413	65.4%
Нийт	18,261	6,847	430	155	3,483	10,766	58.9%

2021-2023 оны хугацаанд төрийн албаны нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн 41.1 хувь нь төрийн албан тушаалд томилогдоогүй байна. Уг асуудлаар Чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэл бодлогын судалгааны тайланд мөн адил “Төрийн албаны нөөцийн бүрдүүлэлтийг төрийн байгууллагын ур чадварын захиалга, хүний нөөцийн бодлого, эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлж байх шаардлагатай байна” гэж дүгнэжээ.³⁸

Хуулийн 33.11-д ерөнхий шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулах чиг үүргийг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагад хариуцуулан гүйцэтгүүлэх эрхийг ТАЗ-д олгосон ч, хууль батлагдсанаас хойш шалгалт зохион байгуулах

³⁸ Чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэл, 2022

чиг үүргийг Засгийн газрын бус байгууллагаар хариуцуулан гүйцэтгүүлсэн тохиолдол байхгүй байна.

Хууль батлагдсанаас хойш ерөнхий шалгалтад тэнцсэн иргэдийг төрийн албаны нөөцөд бүртгэж байгаа нь хуулийн заалт хэрэгжиж байна гэж үзэж байна. Мөн төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг зохион байгуулахдаа төрийн албанд үүсэж буй сул орон тооны эрэлт, хэрэгцээнд уялдуулах, цаашлаад үүнд нийцүүлэн төрийн албаны нөөцийн бүрдүүлэлтийг хийх нь зүйтэй байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 34 дүгээр зүйл. Хориглох зүйл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгодоо хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Тодорхойлолт, гэрчилгээ, баталгаа хуурамчаар үйлдсэн тохиолдол гарсан эсэх - Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт авах журмыг зөрчсөн тохиолдол байгаа эсэх

“Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ын 8.2-т төрийн албанаас халах болон төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийн талаар шүүхэд гомдол гаргахаар зохицуулсан.

Мөн ТАТХ-ийн 34 дүгээр зүйлийн 34.1 дэх хэсэг зөрчсөн гэх үндэслэлээр иргэд болон төрийн албан хаагчаас гомдол, мэдээлэл гаргаагүй байх тул үнэлэх боломжгүй байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 35 дугаар зүйл. Хариуцлага

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуулийн 34 дүгээр зүйлийн 34.1, 35 дугаар зүйлийн 35.2-т заасныг зөрчсөн албан хаагчийг төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халсан тохиолдол байна уу? - Хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.2 дахь хэсэг оновчтой зохицуулалт мөн үү?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ын 8.2-т төрийн албанаас халах болон төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийн талаар шүүхэд гомдол гаргахаар зохицуулсан.

Мөн ТАТХ-ийн 34 дүгээр зүйлийн 34.1 дэх хэсэг зөрчсөн гэх үндэслэлээр иргэд болон төрийн албан хаагчаас гомдол, мэдээлэл гаргаагүй байх тул үнэлэх боломжгүй байна.

Хүснэгт 7. 5 Хуулийн 34.1-т заасныг зөрчсөн албан хаагчид хариуцлага хүлээлгэсэн байдал

Он	3 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халсан	Үүнээс Төрийн албаны тухай хуулийн 35.1-д заасан үндэслэлээр
2019	23	0
2020	-	0
2021	6	0
2022	39	0
2023	12	0
2024.09	10	0

Бүлгийн дүгнэлт

Долдугаар бүлэг нь нийт 3 зүйл, 15 хэсэг, 9 заалтаас бүрдэж байгаа бөгөөд үүнээс бүрэн хэрэгжиж байгаа 8, хэрэгжих шатанд 3, хэрэгжилт хангалтгүй 6, хэрэгжээгүй 2, үнэлэх боломжгүй 3 хэсэг, заалт тус тус байна.

Хүснэгт 7. 6 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг/Заалт	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа	Үнэлэх боломжгүй
1	33 дугаар зүйл	12 хэсэг, 9 заалт	8	3	6	2	-	-
2	34 дугаар зүйл	1 хэсэг	-	-	-	-	-	1
3	35 дүгээр зүйл	2 хэсэг	-	-	-	-	-	2
	ДҮН	20	8	3	6	2	-	3

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын агуулгад хуульд заасан агуулгаас зөвхөн монгол хэлний бичгийн чадвар болон бусад чадварыг шалгах агуулга тусгагдсан байх бөгөөд удирдан зохион байгуулах, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, багаар ажиллах чадварыг шалгах агуулга багтаагүй тул хуулийн зохицуулалт болон хэрэгжилтийн хооронд үүсэж буй энэхүү зөрүүтэй байдлыг нийцүүлэх шаардлагатай байна. Энэ хүрээнд удирдан зохион байгуулах, манлайлах, багаар ажиллах зэрэг сорил асуултаар үнэлж, дүгнэх боломжгүй, ярилцлагын шалгалтаар тодруулах шаардлагатай ур чадваруудыг төрийн албаны ерөнхий шалгалтын агуулгад заавал тусгахаар хуульчлах нь практик хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхийг дахин нягтлах шаардлагатай.

Түүнчлэн 2021-2023 оны хугацаанд төрийн албаны ерөнхий шалгалтад тэнцэж, төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн ердөө тал гаруй хувь нь төрийн албанд томилогдон ажиллаж буйгаас үзэхэд, ерөнхий шалгалтыг зохион байгуулахдаа төрийн албанд үүсэж буй сул орон тооны эрэлт, хэрэгцээнд уялдуулах, цаашлаад үүнд нийцүүлэн төрийн албаны нөөцийн бүрдүүлэлтийг хийх нь зүйтэй байна.

Цахим асуулга судалгааны үр дүнгээс үзэхэд, судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын дийлэнх нь тусгай шалгалтын агуулга нь тухайн албан тушаалын тодорхойлолт болон гүйцэтгэх чиг үүрэгт хангалттай нийцдэггүй гэж хариулсан. Иймд төрийн албаны тусгай шалгалтын агуулгыг тухайн албан тушаалын тодорхойлолт, гүйцэтгэх чиг үүрэг, салбарын зорилго, зорилтод нийцүүлж боловсруулахад анхаарах нь зүйтэй байна.

Тусгай шалгалт нь төрийн албаны мерит зарчимтай нийцэж байгаа эсэх нь эргэлзээтэй байна. Тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа чадахуйн зарчмыг хангасан албан хаагч ангилал хооронд шатлан дэвшихэд тусгай шалгалт өгөхөөр заасан нь шалгалтыг байгууллага дотроо бус бусад төрийн байгууллагын дунд нийтэд нь зарлах зохицуулалттай байна. Мөн шилжих, сэлгэх харилцааг үндэслэн тусгай шалгалтгүй томилгоо хийх зохицуулалт байна. Эдгээр нь төрийн албаны мерит зарчмын хэрэгжилтэд зарим талаар сөрөг нөлөөлтэй гэж үзэхээр байна.

Бүлгийн зөвлөмж

Үнэлгээний дагуу холбогдох асуудлуудыг дэвшүүлэн 7 дугаар бүлгээс нийт 3 зүйл, 10 хэсэг, 10 заалттай бол үүнээс хэвээр үлдээх 8, өөрчлөлт оруулах 9, хүчингүй болгох 2 хэсэг, заалт байна.

Хүснэгт 7. 7 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг/Заалт	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	33 дугаар зүйл	12 хэсэг, 9 заалт	8	-	9	2
2	34 дугаар зүйл	1 хэсэг	-	-	-	-
3	35 дүгээр зүйл	2 хэсэг	-	-	-	-
	ДҮН	20	8	-	9	2

Тодруулбал, 33 дугаар зүйлийн 33.2.1, 33.2.2, 33.3, 33.5, 33.6.1, 33.6.3, 33.6.4, 33.6.5, 33.6.6 зэрэг хэсэг, заалтуудад өөрчлөлт оруулах, 33.1, 33.4, 33.6.2, 33.6.7, 33.7, 33.8, 33.10, 33.12 хэсэг, заалтуудыг хэвээр үлдээх, 33.9, 33.11 дүгээр хэсгүүдийг хүчингүй болгох шаардлагатай гэж үзэж байна.

Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад тэнцсэн иргэний нөөцөд байх хугацааг 4 жил болгож, тэдгээр иргэдийн ажлын байраар хангагдах боломжийг нэмэгдүүлэх, ингэхдээ албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлага болох мэргэжлийн чиглэл, хүрээг ихэсгэх, ажилласан жилийн шаардлагыг уян хатан болгох.

Тусгай шалгалт, чадахуйн зарчимд үндэслэн шатлан дэвших, шилжих, сэлгэх зохицуулалтын хоорондох уялдааг хангах.

Төрийн байгууллагад чадахуйн зарчмыг хангасан албан хаагчийг төрийн албаны төрөл, ангилал хооронд шатлан дэвшүүлэхэд давуу тал олгодог зохицуулалтыг бий болгох.

Тусгай шалгалтын агуулгыг тухайн албан тушаалын зорилго, зорилт, чиг үүрэг, тусгай шаардлагатай уялдуулах. Төрийн албаны ерөнхий, тусгай шалгалтын агуулга, асуулт, тестийг системтэй, тогтсон арга барилаар боловсруулах бие даасан, хараат бус институтийг бий болгох.

III ХЭСЭГ. ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН ТАНГАРАГ, НИЙТЛЭГ ҮҮРЭГ, ЭРХ, ХОРИГЛОХ ЗҮЙЛ, ХЭМ ХЭМЖЭЭ

Наймдугаар бүлэг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг

Үнэлэх зүйл, заалт: 36 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангарагт холбогдох зохицуулалт зорилгодоо нийцэж байгаа эсэх; - Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангарагт холбогдох зохицуулалт практикт хүндрэл, бэрхшээл бий болгож байгаа эсэх

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 36 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргөх эрх зүйн үндэслэлийг тусгасан. Тус зүйлийн 2-т заасны дагуу Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2024

оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн 84 дүгээр зарлигийн хавсралтаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргөх ёслолын журам” хэрэгжиж байна.

ТАТХ-ийн 6.2, 10.3-т заасны дагуу төрийн захиргааны болон тусгай албаны ангилалд хамаарах албан хаагч нь төрийн жинхэнэ албан хаагч болно. Хуулийн 36 дугаар зүйлийн гарчигт “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг” гэж тодорхойлсон боловч агуулгын хүрээнд “...төрийн захиргааны албанд анх орохдоо” гэж төрийн захиргааны албан хаагчийн өргөх тангаргийг хуульчилжээ. Өөрөөр хэлбэл, уг зүйлийн гарчиг болон агуулга хооронд зөрүүтэй байна. Тухайлбал, ТАТХ-ийн 13.1.1-т заасны дагуу бүх шатны шүүхийн шүүгч тусгай албан тушаалд хамаарах төрийн жинхэнэ албан хаагч боловч Шүүхийн тухай хуулийн 38.2-т заасны дагуу тангараг өргөдөг. Хэдийгээр дээр дурдсан заалт нь зорилгодоо нийцсэн боловч дурдсан шалтгаанаар томъёоллын зөрүүтэй байдал үүссэн байгааг арилгаж уялдаа холбоог хангах шаардлагатай.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Өмнө дурдсанаар Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2024 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн 84 дүгээр зарлигийн хавсралтаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргөх ёслолын журам”-ын дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргөх ёслолыг зохион байгуулж байх бөгөөд тус журмаар тангараг өргөх ёслолын ажиллагааг зохион байгуулах давтамж, дэг, тангаргийн хуудас, бусад шаардлагыг зохицуулсан. Тус журам болон түүний үндэслэл болсон Төрийн албаны тухай хуулийн 36 дугаар зүйлийг практикт хэрэгжүүлэхэд аливаа хүндрэл, бэрхшээл үүссэн эсэх талаар тайлан, мэдээ байхгүй байх тул практикт нийцэж байна гэж үзнэ.

Бүлгийн дүгнэлт

Төрийн албан хаагч тангараг өргөхтэй холбоотой харилцаа нь нэг талаар төрийн жинхэнэ албан хаагчид хамааралтай мэт боловч нөгөө талаас зөвхөн төрийн захиргааны албан хаагчид хамааралтай байхаар хуульд тусгагдсан. Иймд төрийн жинхэнэ албан хаагч төрийн албанд тангараг өргөх гэсэн хуулийн агуулгад ТАТХ-н наймдугаар бүлгийг нийцүүлэн найруулах шаардлагатай. Хуулийн 36 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг дэх томъёоллын зөрчлийг арилгах, уялдаа холбоо сайжруулах нь зүйтэй.

Бүлгийн зөвлөмж

Тус бүлгийн агуулга, найруулгыг сайжруулах шаардлагатай бөгөөд тангараг өргөх нэг стандарттай болгох эсвэл тухайн салбарын хуулиар зохицуулалт хийх.

Есдүгээр бүлэг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйл

Үнэлэх зүйл, заалт: 37 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг зорилгодоо нийцсэн эсэх; - Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг практикт хүндрэл, бэрхшээл үзүүлж буй эсэх.

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 37 дугаар зүйлд төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүргийг зохицуулсан. Тухайлбал, хуулийн 37 дугаар зүйлд нийт 17 үүргийг тухайлан нэрлэжээ. Ийнхүү төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хуулиар бэхжүүлэх нь гарцаагүй боловч уг үүргүүд нь тус хуулийн “төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх” зорилгод нийцсэн байх учиртай.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, авлига, ашиг сонирхлын зөрчлийн асуудал, албаны үүрэг, хориглох зүйлийг нэгдсэн хуулиар бус Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, Авлигын эсрэг хууль, Төрийн албаны тухай хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль (НАНХАСЗХ)-иар тус тус төрөлжүүлэн зохицуулснаас эдгээр хуулиудад давхардал бий болжээ.³⁹ Тухайлбал, ТАХ-ийн 37, 39 дүгээр зүйлд заасан нийтлэг үүрэг, хориглох зүйлийг бусад 43 хууль, 2 дүрмийн заалттай өөр хоорондын харилцаа уялдааг тогтоох шинжилгээ хийхэд төрийн албан хаагчийн ёс суртахууныг зохицуулсан 685 заалтаас 266 заалт давхардал, хийдэл, зөрчилтэй буюу харилцан уялдаагүй байна.⁴⁰

Цаашлаад төрийн албан хаагчийн ёс зүйг тусгайлсан хуулиар зохицуулж эхэлсэн тул одоо үйлчилж буй нийтлэг дүрмүүдийг хүчингүй болгох, мэргэжлийн ёс зүйн дүрмийг тодорхой болгох, тодруулбал нийтлэг хуульд заасан хэм хэмжээг давхардуулахгүй, мэргэжлийн онцлогтой холбоотой хэм хэмжээг тусгах шаардлагатай гэж судлаачид үзсэн байна. Доктор, профессор А.Алтанзул нараас бүрдсэн тус судалгааны багийн дүгнэснээр “хууль, дүрмийн заалт нь өөр хоорондоо давхацсан, ёс зүйн зөрчлийн шинжүүдийг зөв тогтоогоогүйгээс төрийн албан хаагчдад тохирсон хууль зүйн хариуцлагыг оновчтой оногдуулахгүй” байх нэгэн шалтгаан болж байна.⁴¹ Уг тайланд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг дараах байдлаар ангилан тодорхойлсон.⁴² Үүнд:

- Авлига, ашиг сонирхлын зөрчил гаргахгүй байх
- Илт хууль зөрчсөн шийдвэр гаргахгүй байх
- Төрийн албаны зарчим, үнэт зүйлд харш үйлдэл гаргахгүй байх
- Хөдөлмөрийн харилцаанд баримталбал зохих хэм хэмжээ
- Олон нийтийн, гэр бүлийн харилцаанд төрийн албан хаагчийн хувиар биеэ зохистой, үлгэр жишээч авч явах
- Хүрээлэн буй орчинд ээлтэй, сайн үйлийн манлайлагч байх.

Дээр дурдсан 6 бүлгийн гурав дахь бүлэг буюу “Төрийн албаны зарчим, үнэт зүйлд харш үйлдэл гаргахгүй байх”-д чиглэсэн зохицуулалтыг л Төрийн албаны тухай хуульд тусгах нь хийдэл, зөрчлийг арилгахад нөлөөлнө. Тухайлбал, ТАХ-ийн 37.1.2-ын заалтын “нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх” харилцааг зохицуулах суурь хууль нь НАНХАСЗХ байх ёстой. Дээрх логикийн үүднээс авч үзвэл Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.8, 37.1.9, 37.1.13, 37.1.15 дахь заалтуудаас бусад нь зорилгодоо нийцээгүй байна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хууль тогтоомжийн зөрчил, тодорхойгүй байдал, давхардал нь түүний практик хэрэглээнд хүндрэл учруулдаг. Зөрчлийн хувьд авч үзвэл, Удирдлагын академиас 2020 онд гүйцэтгэсэн “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ”⁴³ сэдэвт судалгааны тайланд ТАТХ-ийн 37 дугаар зүйлийн заалт бүрд дүн шинжилгээ хийсэн байх бөгөөд үр дүнг товчлон авч үзвэл:

1. 37.1.1-ийн заалт нь хэл зүйн хувьд хуулбарласан байх давхардал буюу Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 17 дугаар зүйлийн 1.1-ийн заалтын бичвэрийг шууд давтан хуулбарласан... Хэрэв хууль тогтоогч төрийн албан хаагчдад хууль сахин биелүүлэхийг ёс зүйн үүрэг болгон тухайлан хуульчлах шаардлагатай гэж үзсэн бол төрийн албан хаагчийн албаны чиг үүрэг, зарчимтай нь холбоотойгоор нарийвчлан зохицуулах нь оновчтой;

³⁹ Удирдлагын академи, “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан, 2020, 2 дахь тал.

⁴⁰ Мөн тэнд, 108 дахь тал.

⁴¹ Мөн тэнд, 2 дахь тал.

⁴² Мөн тэнд, 22 дахь тал.

⁴³ Удирдлагын академи, “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан, 2020, 74-86 дахь тал.

2. 37.1.2-т заасан “өргөсөн тангарагтай үнэнч байх” агуулга нь үүрэг гэхээсээ зарчим болох заалт юм. Төрийн албаны зарчим, үнэт зүйлийг үүрэгтэй хольж болохгүй. Иймд хуулийн заалт тунхгийн буюу хэрэгжүүлэх боломжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэж буй хийдэл үүссэн;
3. ТАТХ-ийн 37.1.2-ын заалтын “нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх” гэх хэсэг нь ерөнхий зарчмын шинжтэй заалт юм. Харин нийтийн албан тушаалтны хувийн ашиг сонирхол болон хуулиар хүлээсэн албан үүрэг хоорондын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, ашиг сонирхлын зөрчлийг зохицуулдаг ба энэ тохиолдолд ашиг сонирхлын зөрчлийг зохицуулдаг суурь хууль нь НАНХАСЗХ;
4. ТАТХ 37.1.5 дахь “хэрэв улс төрийн намын гишүүн бол намын гишүүнээс түдгэлзэж, тухайн төрийн албан тушаалд томилогдсон өдрөөс хойш долоо хоногийн дотор байгууллагын захиргаа болон харьяалах намдаа бичгээр албан ёсоор мэдэгдэх” заалт ТАХ-иар бус Улс төрийн намын тухай хуулиар зохицуулах харилцаа;
5. ТАТХ-ийн 37.1.6-д заасан “харьяа дээд шатны албан тушаалтны зөвхөн хуульд нийцсэн шийдвэрийг биелүүлэх” үүргийг ТАХ-ийн 39.1.3 хуульд нийцээгүй шийдвэр гаргах гэдгийг хориглох зүйлээр тогтоосон ч агуулгын хувьд ижил, харин бичвэрийн хувьд өөрөөр найруулсан;
6. ТАТХ-ийн 37.1.7 заалтын “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж” гэх хэсэг нь үүрэг гэхээсээ зарчим болох заалт юм. Төрийн албаны зарчим, үнэт зүйлийг үүрэгтэй хольж болохгүй. Иймд хуулийн заалт тунхгийн буюу хэрэгжүүлэх боломжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэж буй хийдэл гэж үзнэ;
7. ТАТХ-ийн 37.1.7 заалтын төгсгөл хэсэг нь үүрэг гэхээсээ зарчим болох заалт юм. Иймд хуулийн заалт тунхгийн буюу хэрэгжүүлэх боломжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэж буй хийдэл гэж үзнэ;
8. ТАТХ-ийн 37.1.11-ийн заалтын эхний хэсэг НАНХАСЗХ-ийн 8.1, 8.2, 9.1, 19.1 заалтуудтай агуулгын давхардал үүсгэсэн;
9. ТАТХ-ийн 37.1.11-ийн заалтын төгсгөлийн хэсэг нь АЭХ-ийн 10.2 дахь заалттай давхардсан;
10. ТАТХ-ийн 37.1.12 заалтын “төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүйгээр чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай, соёлтой хүргэх” гэх хэсэг нь тухайн харилцаанд оролцогчдын зан үйлийг хуульчилсан боловч түүнийг хэрэгжүүлэх үйлдэл, эс үйлдэхгүйг тодорхой зааж өгөөгүй;
11. ТАТХ-ийн 37.1.12 заалтын төгсгөлийн хэсэгт заасан ялгаварлан гадуурхахгүй байх агуулга нь Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 2, Жендерийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 1.1, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйл, Эрүүгийн хуулийн 14.1, ТАХ-ийн 39.1.4, 39.1.12, Шүүхийн тухай хуулийн 50.1.31, ИХГЁЗД-ийн 3.17, ЗГ-ын дүрмийн 3.1.3.а. заалтуудтай зохицуулалтын агуулгын хувьд ижил;
12. ТАТХ-ийн 37.1.13 заалт ТАХ-ийн 37.1.8 “... хийсэн ажлынхаа гүйцэтгэл, үр дүнгийн төлөө бүрэн хариуцлага хүлээх” агуулгатай давхацсан;
13. 37.1.17 дахь заалт НАНБХАСЗХАСЗУСТХ-ийн 18 дугаар зүйл, Ерөнхийлөгчийн тухай хуулийн 8, Засгийн газрын тухай хуулийн 24/8, ХЭҮКТХ-ийн 41.1.1, Төрийн аудитын тухай хуулийн 30.2.1, Тагнуулын байгууллагын тухай хуулийн 19.2.5, ИХГЁЗД-ийн 4.11 заалтууд 1.2.1 кодын 6 хуулийн 6, нэг дүрмийн нэг заалттай зохицуулалтын агуулгын давхардал үүсгэж байна.

Дурдсан байдлаар хуулийн зүйл, заалтын давхардал, хийдлийг арилгах нь тэдгээрийн практикт хэрэглэгдэх боломжийг дээшлүүлнэ.

Зөрчил, хийдлээс хамааралгүйгээр төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг практикт төдийлөн хэрэгжихгүй байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй. Тухайлбал, хуулийн 37.1.2-д заасан ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх үүргийн практик хэрэгжилт муу байгаа нь Авлигатай тэмцэх газраас жил бүр гаргадаг үйл ажиллагааны тайлангаас харагдана. Уг тайлангаас харахад “авлигын гэмт хэрэг”-ийн хувьд 2022 онд эрүүгийн хэргийг шүүхэд шилжүүлэх саналтай прокурорт хүргүүлсэн хэргийн тоо 262 байсан бол 2023 онд 325 болж, 24 орчим хувиар өссөн байна. Мөн шүүхээр шийдвэрлэгдсэн хэргийн тоо 2017 оноос эхлэн жил бүр өсөлттэй гарч, 2023 онд 192 болсон нь өмнөх оноос 2 орчим хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна. Үүнээс үзвэл, авлигын гэмт хэргийн гомдол, мэдээлэл, эрүүгийн хэргийн тоо нэмэгдэж байгаа нь энэхүү үүрэг үр дүнтэй хэрэгжихгүй байгааг харуулж байна. Төрийн албан хаагчид хууль, ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчих, авлига, ашиг сонирхлын зөрчил гаргах тохиолдлын тоо буурахгүй байгаа нь төрийн байгууллагын нэр хүндийг унагаахаас гадна иргэдийн итгэлийг алдахад хүргэж байна. Судлаачдын үзэж буйгаар уг асуудлыг шийдвэрлэхэд ёс зүйн сургалтыг тогтмол явуулж, хариуцлагын хатуу тогтолцоог бий болгох шаардлагатай. Мөн зөрчил гаргасан албан хаагчдад хариуцлага тооцох, ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх нь чухал юм. Цаашлаад хуулийн 37.1.12 дахь хэсэгт “төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүйгээр чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай, соёлтой хүргэх, төрийн үйлчилгээг хүргэхдээ аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх” үүргийн хэрэгжилт хангалтгүй байна. Практик хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь төрийн алба дахь хүнд суртлын асуудлыг нэг мөр шийдвэрлэж чадаагүйтэй холбоотой бөгөөд цахим засаглал, цахим үйлчилгээг идэвхжүүлэн, өргөжүүлэх шаардлага зүй ёсоор тулгарч байна.

Бусад улсын туршлагатай харьцуулан судалж үзвэл, Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлд төрийн албан хаагчийн хүлээх 17 үүргийг нийтлэг байдлаар тусгасан байдаг бол ХБНГУ-ын Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (Beamtenstatusgesetz буюу цаашид “BeamtStG” гэх)-д төрийн албан хаагчийн үүргийг 3 хэсэгт хуваан хуульчилсан байдаг. Үүнд:

1. 33 дугаар зүйл. Үндсэн үүрэг (Grundpflichten)
2. 34 дүгээр зүйл. Албан үүргээ гүйцэтгэх болон зан төлөв, гадаад төрх байдалд холбогдох үүрэг (Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten und Erscheinungsbild)
3. 35 дугаар зүйл. Дагаж мөрдөх үүрэг (Folgepflicht)
4. 36 дугаар зүйл. Хууль ёсны шийдвэр гаргах (Verantwortung für die Rechtmäßigkeit)
5. 37 дугаар зүйл. Нууц хадгалах (Verschwiegenheitspflicht)
6. 41 дүгээр зүйл. Албан тушаалаас чөлөөлөгдсөний дараах үйл ажиллагаа
7. 42 дугаар зүйл. Шагнал, бэлэг, үнэ бүхий зүйлс авахыг хориглох
8. 48 дугаар зүйл. Хохирол барагдуулах (Pflicht zum Schadensersatz) зэрэг хамаарна.

ХБНГУ-ын төрийн албан хаагчдын үндсэн үүргийн **нэгдүгээрт** аливаа нам⁴⁴-ын төлөө бус, нийт ард түмний эрх ашгийн төлөө үйлчлэх⁴⁵, тал харгалзалгүй, үүргээ шударгаар биелүүлж, албан тушаалаа нийт иргэдийн сайн сайхны төлөө ашиглах, Үндсэн хуулийн дагуу эрх чөлөөт, ардчилсан үндсэн журмыг бүх үйлдлээрээ хүлээн зөвшөөрч, түүний оршин тогтнолыг хамгаалахад хувь нэмрээ оруулах, **хоёрдугаарт** улс төрийн үйл

⁴⁴ “Нам” гэх нэр томъёо нь зөвхөн улс төрийн намыг бус, түүнтэй адил улс төрийн холбоо, улс төрийн бүлгүүдийн мөн хамааруулан авч үздэг. “Аливаа намд үйлчлэхгүй” гэсэн өгүүлбэр нь парламентийн ардчилалын эсрэг үүсэх аливаа аюул, тухайлбал сонгуулийн үеэрх санал бүрдүүлэх үйл явцтай холбогдох аюулд үзүүлэх хариу арга хэмжээг илэрхийлж байна. Гэсэн хэдий ч BeamtStG хуулийн 33 дахь хэсгийн 1 дэх хэсгийн 1 дүгээр өгүүлбэр нь төрийн албан хаагчид бүх тохиолдолд төвийг сахих үүрэгтэй гэсэн үг биш бөгөөд төрийн албан хаагчид өөрийн албан үүргээс гадуур улс төрийн намын үйл ажиллагаа болон бусад бүлгийн үйл ажиллагаанд оролцох эрхтэй. Reich, Peter M.: Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Kommentar. Gelbe Erläuterungsbücher. 3., überarbeitete Auflage. München: C.H. Beck, 2018.

⁴⁵ ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 33 дахь хэсгийн 1 дэх хэсгийн 1 дэх заалтад “ард түмэнд үйлчлэх” хэмээн тусгасан байдаг. “Үйлчлэх” гэсэн үг нь тодорхой хандлагыг шаарддаг. Энэ нь төрийн албан хаагчид нийгмийн байгууллага буюу институтын нэг хэсэг нь учраас нийт нийгэмд болон нийгмийг бүрдүүлж буй ард иргэдэд үүрэг хүлээнэ гэсэн үг. Мөн ард түмэнд үйлчлэх үүрэг нь нийтийн сайн сайхны төлөө үйл ажиллагаагаа чиглүүлэх шаардлагыг мөн адил агуулж байдаг. Reich, Peter M.: Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Kommentar. Gelbe Erläuterungsbücher. 3., überarbeitete Auflage. München: C.H. Beck, 2018.

ажиллагаанд оролцохдоо албан тушаалынхаа онцлог, нийт иргэдийн өмнө хүлээх үүрэг хариуцлагатайгаа холбоотойгоор зохих хязгаарлалтыг мөрдөх үүрэг хамаарч байна. Харин 34 дүгээр зүйлд заасан “албан үүргээ гүйцэтгэх, зан төлөв, гадаад төрх байдалд холбогдох үүрэг”-ийн **нэгдүгээрт**, өөрийн мэргэжилд бүрэн хүчин чармайлтаа зориулж, хариуцлагатай хандах, албан үүргээ хувийн ашиг сонирхолгүй шударгаар гүйцэтгэх, ажил мэргэжил дэх болон хувийн амьдрал дахь зан байдал нь албан тушаалд нь шаардагдах хүндлэл, итгэлд нийцтэй байх, **хоёрдугаарт**, албан үүргээ гүйцэтгэх үедээ эсвэл албан үүрэгтэй шууд холбоотой үйл ажиллагаа явуулахдаа гадаад төрхөөрөө албан тушаалд итгэх итгэлийг хүндэтгэх хамаарна. Дагаж мөрдөх үүрэг буюу 35 дугаар зүйлд удирдлагадаа зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх, удирдлагынхаа албан тушаалын зааврыг хэрэгжүүлж, удирдлагаас ирсэн ерөнхий зааврыг дагаж мөрдөх үүргийг тусгасан байна. 36 дугаар зүйлийн дагуу төрийн албан хаагч хууль ёсны шийдвэр гаргах үүрэгтэй бол 37 дугаар зүйлийн дагуу албан үүргээ гүйцэтгэх үедээ олж мэдсэн албаны нууцыг хадгалах үүргийг хүлээнэ. Харин 48 дугаар зүйлд албан хаагч санаатай эсхүл хайхрамжгүй байдлын улмаас ажил олгогчид хохирол учруулсан бол төлөх үүргийг тусгасан нь хариуцлагын механизмд чухал ач холбогдолтой байж болохоор байна.

Цаашлаад хуульд заасан дээрх үүргийг зөрчсөн тохиолдолд сахилгын зөрчилд тооцогдохоор 47 дугаар зүйлд зохицуулсан байна. Цаашлаад тус зүйлийн 2 дахь хэсэгт тэтгэвэрт гарсан төрийн албан хаагч эсхүл төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн бусад албан хаагчийн эсрэг сахилгын хэрэг үүсгэж болох үндэслэлийг тусгайлан ялгамжтай зохицуулсан байна.

ТАтХ-ийн 37 дугаар зүйлийг ХБНГУ-ын Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль ("BeamtStG") харьцуулан үзвэл:

1. ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 33.1.1 дэх хэсгийн агуулгад ТАтХ-ын 37.1.1. “Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг дээдлэн хүндэтгэж, сахин биелүүлэх”;
2. ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 33.2 дахь хэсгийн агуулгад ТАтХ-ын 37.1.2. “Өргөсөн тангарагтаа үнэнч байж, нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх, хууль бус, шударга бус явдалтай эвлэрэхгүй байх”;
3. ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 34.1 дахь хэсгийн агуулгад ТАтХ-ын 37.1.3. “Эх орон, ард түмнийхээ тусын тулд иргэний ёсоор үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан өөрт олгогдсон бүрэн эрхийн хүрээнд ажиллах, хүний нэр төр, алдар хүнд, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг дээдлэн хүндэтгэх”;
4. ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 33.2 дахь хэсгийн агуулгад ТАтХ-ын 37.1.4. “улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч төрийн албан тушаал эрхлэх хугацаандаа улс төрийн аливаа нам, эвсэл, хөдөлгөөний үйл ажиллагаанд ямар нэг хэлбэрээр оролцохгүй байх”;
5. ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 34.2 дахь хэсгийн агуулгад ТАтХ-ын 37.1.7. “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж, төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэн дээдлэх”;
6. ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 33.1. дэх хэсгийн агуулгад ТАтХ-ын 37.1.10. “Албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ улс төрийн аливаа нөлөөлөлд автахгүй төвийг сахих, хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр төр, засгийн бодлоготой холбогдсон асуудлаар зөвхөн албан ёсны байр суурийг илэрхийлэх”;
7. ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 34.1 дэх хэсгийн агуулгад ТАтХ-ын 37.1.12. “Төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүйгээр чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай, соёлтой хүргэх, төрийн үйлчилгээг хүргэхдээ аливаа хэлбэрээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх”;
8. ХБНГУ-ын BeamtStG хуулийн 33.1.2 дахь хэсгийн агуулгад ТАтХ-ын 37.1.2. “өргөсөн тангарагтаа үнэнч байж, нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх, хууль бус, шударга бус явдалтай эвлэрэхгүй байх” зэрэг үүргүүд хамаарахаар байх бөгөөд зорилгын хувьд нийцэж байгааг харж болно.

Хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан нийтлэг үүргүүд нь давхардсан зорилго, агуулгатай байгаа юм. Мөн ХБНГУ-ын холбогдох хуульд санаатайгаар эсхүл хайхрамжгүй шийдвэр, үйл ажиллагааны улмаас төрд хохирол учруулсан бол нөхөн төлөх үүрэг, ажлаас чөлөөлөгдсөн эсхүл тэтгэвэрт гарсан төрийн албан хаагч ямар үүргээ зөрчсөн тохиолдолд сахилгын зөрчил гэж тооцох талаар тусгасан нь ач холбогдолтой байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 38 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн нийтлэг эрх

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан хаагчийн нийтлэг эрхийн зохицуулалт зорилгодоо нийцсэн эсэх - Төрийн албан хаагчийн нийтлэг эрхийн зохицуулалт практикт хүндрэл, бэрхшээл бий болгож байгаа эсэх

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Удирдлагын академиас 2022 онд гаргасан “Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны хэрэгжилт, төлөв байдалд хийсэн шинжилгээ” сэдэвт судалгааны тайлангийн гол дүгнэлт, зөвлөмжийг дурдвал:

1. Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг салбар, байгууллага бүр өөрийн тусгайлсан хуулиар зохицуулж байгаагаас нийгмийн баталгааны хамрах хүрээ, хангаж буй арга, хэлбэр, хэмжээ нь хоорондоо харилцан адилгүй болж нэгдсэн бодлого, адил тэгш хандах зарчим алдагдаж байна. Тухайлбал, төрийн албан хаагчдын цалингийн хэмжээ нь ажиллаж буй байгууллагын түвшингээс хамаарч эрс ялгаатай байна;

2. Төрийн байгууллага бүр албан хаагчийнхаа ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй хэдий ч хөтөлбөрийг боловсруулсан байдал харилцан адилгүй, хэрэгжилт үндсэндээ хангалтгүй, хэрэгжүүлэх гол нөхцөл болсон санхүүжилтийн эх үүсвэр тодорхойгүй байна. Төрийн байгууллагын хувьд нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрүүдийн агуулга, хамрах хүрээ, хүрэх үр дүн, шалгуур үзүүлэлт, хэрэгжилт харилцан адилгүй;

3. Албан тушаалын үндсэн цалин, хуулиар тогтоосон тусламж, дэмжлэг, нэмэгдлүүд олгогддог ч зарим нь тухайлбал, орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх, эмчилгээний зардлын тодорхой хэсгийг төрөөс олгох, ээлжийн амралтаар төрсөн нутагт явах замын зардал олгох зэрэг зохицуулалтын хэрэгжилт туйлын хангалтгүй түвшинд байна;

4. Төрийн албан хаагч гадаад болон дотоодын сургалтад хамрагдах, мэргэжил дээшлүүлэх боломж нь албан тушаалын ангилал, зэрэглэл дээшлэх тусам нэмэгдэж (эрхэлсэн түшмэл нь туслах түшмэлтэй харьцуулахад 3.1 дахин илүү боломжтой) байна;

5. Төрийн албан хаагчид албан тушаалдаа тогтвортой ажиллах явдал хангалтгүй байна. Нэгэнт төрийн албанд тогтвортой ажиллах нь эргэлзээтэй нөхцөлд тэдний нийгмийн баталгаа хангагдах боломж тэр хэмжээгээр хязгаарлагдана;

6. Төрийн албаны тухай хуульд заасан нийгмийн баталгааны төрлүүдээс хэрэгжих нөхцөл боломж хязгаарлагдмалыг нь хасаж, тодорхой үр дүнтэйгээр хэрэгжих боломжтой цөөн тооны баталгаагаар хангах. Цаашдаа төрөөс албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангахдаа албан тушаалын үндсэн цалин нийгмийн баталгаагаар хангахад хүрэлцэхүйц хэмжээнд бодитоор нэмэгдүүлж, харин олон төрлийн цалингийн нэмэгдэл, бусад тусламж, хөнгөлөлтийг багасган бодитой, томоохон тусламж, дэмжлэгийг тусгах байдлаар зохицуулах нь чухал байна. Тухайлбал, орон сууцны дэмжлэг, тэтгэвэрт гарахад олгох тусламж, эрүүл мэндийн шалтгаанаар авах дэмжлэг зэрэг томоохон зардал шаардахуйц асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэх;

7. Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг төрийн албанд чадварлаг хүний нөөцийг бүрдүүлэх, өрсөлдөх чадвар, тогтвортой байдлыг хангах

бодлоготой уялдуулах, хэрэгжилтийг хангахын тулд төрийн болон хувийн салбарын цалингийн хэт зөрүүтэй түвшинг хязгаарлахад чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэжээ.

Дээрх дүгнэлтээс харахад төрөөс олгох нийгмийн баталгаа хангалтгүй байх бөгөөд нийгмийн баталгаа хангалтгүй тохиолдолд амьжиргаагаа дээшлүүлэх боломжоор хангагдах учиртай бөгөөд ийнхүү амьжиргаагаа дээшлүүлэхэд нэгдүгээрт, ажлын үр бүтээмжээ шударгаар үнэлүүлэх, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил үүргээ биелүүлэхэд шаардлагатай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлсөө нэмэгдүүлэхээр санал хүсэлт гаргах, хоёрдугаарт өөрийн чиг үүрэгт харшлахгүйгээр мөн үндсэн ажил үүргээ орхигдуулахгүйгээр итгэмжилсэн төлөөлөгчөөр дамжуулан аж ахуй эрхлэх, эрдэм шинжилгээний ажил эрхлэх зэрэг эрхтэй байх, эрхээ хэрэгжүүлэх арга зам тодорхой байх нь чухал юм.

Бусад улсын туршлагаас дурдвал, ХБНГУ-ын холбогдох хуулиуд болох Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (BeamtStG) болон Холбооны төрийн албаны тухай хууль (BBG)-д давхар ажил эрхлэх харилцааг зохицуулсан. Давхар ажил эрхлэхдээ төрийн албан хаагч албаны эрх ашгийг хөндөхгүй байх үүрэгтэй. Мөн тусгайлан зохицуулсан заалтаар давхар хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл авах журам болон нөхцөлийг тусгаж өгсөн байдаг нь сайшаалтай. Тухайлбал, ХБНГУ-ын “BeamtStG” 40 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Төрийн албан хаагч нь давхар ажил эрхлэх тохиолдолд мэдэгдэх үүрэгтэй” гэж, 2 дахь хэсэгт “Давхар ажил нь албаны ашиг сонирхолд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй тохиолдолд хориглож болно” хэмээн хуульчилсан байдаг бол Холбооны Төрийн албаны тухай хууль буюу (BBG Bundesbeamtengesetz)-ын 100 дугаар зүйлд давхар ажил эрхлэхэд зөвшөөрөх тохиолдлыг тусгайлан тусгасан байдаг. Үүнд:

1. Өөрийнх нь өмчлөл буюу ашиглалт, эзэмшилд хамаарах хөрөнгийг захиран зарцуулахтай холбоотой үйл ажиллагаа;
2. Бичгийн зохиолын, шинжлэх ухааны, урлагийн эсвэл лекц унших үйл ажиллагаа;
3. Төрийн их, дээд сургууль болон Холбооны Зэвсэгт хүчний их сургуулиудын багш, судлаачид, мөн шинжлэх ухааны хүрээлэн, байгууллагад ажилладаг төрийн албан хаагчдын сургалт, судалгааны үүрэгтэй холбоотой бие даасан шинжээчийн үйл ажиллагаа;
4. Үйлдвэрчний эвлэл, мэргэжлийн холбоодод эсвэл төрийн албан хаагчдын өөртөө туслах байгууллагуудад мэргэжлийн ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор хийгддэг үйл ажиллагаа зэрэг хамаардаг.

Харин ТАТХ-ийн 38 дугаар зүйлд төрийн албан хаагчийн нийтлэг эрхийг дурдсан. Энэхүү нийтлэг эрх нь төрийн албан хаагчийн эрх ашиг сонирхол зөрчигдсөн тохиолдолд эсхүл эрх зүйн байдлаа шударгаар дээшлүүлэхээр ажил олгогчид хүсэлт, гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхийн үндэслэл болох учиртай. Тухайлбал, хуульд заасан үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэхийг харьяалах дээд шатны удирдах ажилтнаас шаардах, үнэлгээг зөвшөөрөх, эс зөвшөөрөх эрхийг хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.2 дахь хэсэгт тусгасан бол 38.1.6 дахь хэсэгт “багшлах, эрдэм шинжилгээний ажил эрхлэх”, 38.1.7 дахь хэсэгт “Хууль тогтоомжоор хориглоогүй, албан тушаалын ашиг сонирхолд харшлахгүй арга хэлбэрээр хувийн аж ахуй эрхлэх, аж ахуйн нэгжийнхээ үйл ажиллагааг өөрийн итгэмжлэгдсэн хүнээр хөтлүүлэх зэргээр орлого олох” зэрэг эрхийг тусгажээ.

Эндээс үзвэл ТАТХ-ийн 38 дугаар зүйлд заасан нийтлэг эрх нь төрийн албан хаагч өөрийн эрх, хууль ёсны эрх ашиг сонирхлоо хамгаалах, туйлын үндсэн эрхээ эдлэх боломжийг олгох зорилгод нийцжээ.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээний цахим судалгааны тайланд дурдсанаар Төрийн албаны тухай хуулийн 38 дугаар зүйлд заасан эрхийг хэрэгжилт дараах байдлаар үнэлэгджээ.

Хүснэгт 9.1 Төрийн албан хаагчийн нийтлэг эрх, эрхээ эдэлдэг эсэх

№	Судалгааны асуулт	Судалгааны дүн
1	Албан тушаалд тавигдах шаардлага болон ажиллах нөхцөл, албан тушаалын чиг үүрэг, эрх хэмжээг тогтоосон албан тушаалын тодорхойлолтой тухайн албан тушаалд томилогдмогц албан ёсоор танилцах, түүнийг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхийг шаардах;	Албан хаагчдын 13.4 хувь нь энэ эрхээ эдэлж чаддаггүй гэсэн хариултыг өгсөн байна.
2	Энэ хуульд заасны дагуу үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэхийг харьяалах дээд шатны удирдах ажилтнаас шаардах, үнэлгээг зөвшөөрөх, эс зөвшөөрөх;	Албан хаагчдын 11.6 хувь нь энэ эрхээ эдэлж чаддаггүй гэж хариулсан байна.
3	Цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, албан тушаалын зэрэглэл дэвших, ажиллах нөхцөл, баталгаагаа сайжруулахтай холбогдсон саналыг дээд шатны албан хаагчид бичгээр тавих;	Албан хаагчдын 16.9 хувь нь энэ эрхээ эдэлж чаддаггүй гэж хариулсан байна.
4	Хувийн хэрэг, ажил байдлын тодорхойлолт, холбогдох баримт бичигтэй танилцах, шаардлагатай гэж үзвэл хувийн хэрэгтээ нэмэлт тайлбар хийх;	Албан хаагчдын 2.8 хувь нь энэ эрхээ эдэлж чаддаггүй гэж хариулсан байна.
5	Өөрийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг шүүх болон холбогдох бусад байгууллагаар хамгаалуулах;	Албан хаагчдын 4.4 хувь нь энэ эрхээ эдэлж чаддаггүй гэж хариулсан байна.
6	Багшлах, эрдэм шинжилгээний ажил эрхлэх;	Албан хаагчдын 3 хувь нь энэ эрхээ эдэлж чаддаггүй гэж хариулсан байна.
7	Хууль тогтоомжоор хориглоогүй, албан тушаалын ашиг сонирхолд харшлахгүй арга хэлбэрээр хувийн аж ахуй эрхлэх, аж ахуйн нэгжийнхээ үйл ажиллагааг өөрийн итгэмжлэгдсэн хүнээр хөтлүүлэх зэргээр орлого олох;	Албан хаагчдын 5.1 хувь нь энэ эрхээ эдэлж чаддаггүй гэж хариулсан байна.
8	Төрийн албанаас чөлөөлөгдөх;	Албан хаагчдын 1.1 хувь нь энэ эрхээ эдэлж чаддаггүй гэж хариулсан байна.

Дээр дурдсанаас гадна шинэчлэн батлагдсан ТАТХ-д төрийн албаны сургалтын тогтолцоог тодорхойлж, сургалтын бодлого, зохион байгуулалт, сургалтын байгууллагыг анх удаа хуульчлан тогтоож өгснөөр төрийн албаны мэргэшүүлэх сургалт сайжирсан. Хэдийгээр хуулийн 38 дугаар зүйлд заасан нийтлэг эрх нь төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг дээшлүүлэх, хууль ёсны эрх ашгаа хамгаалах зорилгод нийцсэн боловч практик хэрэгжилт төдийлөн сайн биш байгаа нь дээрх үнэлгээнээс харагдаж байна.

Төрийн албан хаагчийн хувьд төрийн албанд удаан тогтвортой, үр бүтээлтэй ажилласан тохиолдолд үр өгөөжөө хүртэх ёстой бөгөөд мэргэшсэн, мерит тогтолцоо хэрэгжихгүй тохиолдолд дээр дурдсан эрхээ эдлэхэд хүндрэл учирна. Удирдлагын академиас 2020 онд “Төрийн захиргааны албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх зарчмын хэрэгжилт”-д дүн шинжилгээ хийжээ. Тус судалгааг яам, Засгийн газрын агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн түвшинд хийсэн. Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 3-т зааснаар Засгийн газрын бүтцэд ерөнхий чиг үүргийн 6 яам, чиглэлийн 7 яам ажиллахаар, УИХ-ын 2016 оны 07 дугаар сарын 21-ний өдрийн 12 тоот тогтоолоор

батлагдсан “Төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвч”-д тулгуурлан яамны 13, Засгийн газрын агентлагийн дарга 20, аймгийн 21, сумын 195 төрийн захиргааны удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчдыг тусгайлан хамруулсан.

Судалгааны үр дүнд дурдсанаар “төрийн захиргааны албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэхдээ ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг харгалзах ёстой гэдэг ойлголт аль ч түвшинд суугаагүй ... Удирдах албан тушаалтнуудын хувьд хэдийгээр сайн ажиллаж байгаа албан хаагчийг албан тушаалд дэвшүүлэхийг хичээдэг ч ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг харгалзан үзэх тохиолдолд маш цөөн гэдэгтэй санал нэгдсэн байна.⁴⁶ Төрийн захиргааны албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг бодитой үнэлж чадахгүй байх, хавтгайруулсан, хийсвэр үнэлгээ (2017 онд хийсэн судалгаанд 98.1 хувь нь А, В үнэлгээ авсан) өгөх байдал төрийн захиргааны албаны бүх түвшинд түгээмэл болсон.⁴⁷ Өөрөөр хэлбэл, хавтгайруулан өндрөөр үнэлснээс болж бүтээмж өндөртэй албан хаагчийн идэвх санаачилга буурах хандлагатай байдаг. Харин адилхан үнэлэгдсэн бүтээмж муутай албан хаагч албан тушаал дэвших тохиолдолд гомдол, хүсэлт гаргах боломж хязгаарлагдмал байна. Хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.6 дахь хэсэгт “өөрийн хууль ёсны ашиг сонирхлыг шүүх болон холбогдох бусад байгууллагаар хамгаалуулах” гэж заасан боловч шударга бус үнэлгээ, хүнд суртлын эсрэг хэрхэн гомдол гаргаж, өөрийн болон бусад албан хаагчийн хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах талаар тодорхой зохицуулалт байхгүй байгаагаас гадна нийтлэг эрхийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн процессын хэм хэмжээ тодорхой бус байна.

Цаашлаад дээрх судалгаанд дурдсанаар төрийн албан тушаал ахин дэвших үйл явцыг журамласан зохицуулалтыг боловсронгуй болгож, түүнд төрийн байгууллагууд, удирдах ажилтан, албан хаагчийн үүрэг, эрх, хариуцлага, оролцоо, албан тушаалын өсөлт, бууралтыг хэрэгжүүлэхэд тавигдах шаардлага, албан тушаалын хэвтээ болон босоо өсөлтийн үйл явц зэргийг тодорхой тусгаж хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Мөн түүнчлэн хуулийн 38 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Албан тушаалд тавигдах шаардлага болон ажиллах нөхцөл, албан тушаалын чиг үүрэг, эрх хэмжээг тогтоосон албан тушаалын тодорхойлолттой тухайн албан тушаалд томилогдох үед албан ёсоор танилцах, түүнийг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхийг шаардах” эрхийг тусгасан ч практикт албан тушаалын тодорхойлолтууд шаардлага хангахгүй байна. Тухайлбал, Удирдлагын академиас 2023 онд хийсэн “Төрийн захиргааны албан хаагчийн мэргэшсэн байдал, түүний шалгуур үзүүлэлт” судалгаанд төрийн байгууллагуудын албан тушаалын тодорхойлолт нь бүтэц, хэлбэрийн хувьд нэгдсэн загвараар гарч байгаа ч түүний агуулга алдаатай байна. Үүнд, тухайн байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, мөн тодорхойлолт боловсруулах ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүний мэдлэг чадвар, туршлага ихээхэн нөлөөлж байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдсан. Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолоор баталсан “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам”-д албан тушаалын тодорхойлолтод тавигдах шаардлагыг бүтэц, хэлбэр талаас нь ерөнхий байдлаар зохицуулж өгсөн ба энэхүү журмын зохицуулалтыг хэрхэн ойлгож, яаж хэрэглэх талаар заавар, зөвлөмж, аргачлал байхгүйгээс мэргэшсэн байдлыг ялгаатай байдлаар ойлгож хэрэглэсэн албан тушаалын тодорхойлолтууд батлагдан гарч байна.

Хуулийн 38 дугаар зүйлд заасан төрийн албан хаагчийн нийтлэг эрхэд холбогдох зохицуулалт нь зорилгодоо нийцсэн боловч практикт төдийлөн хэрэгжихгүй байна. Ийнхүү практикт хэрэгжихгүй байгаа нь нэгдүгээрт нийтлэг эрхийг хэрэгжүүлэх процесс тодорхой бус, хоёрдугаарт албан хаагчдын мэдээлэл хомс байгаагаар холбоотой байж болох юм. Иймд албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах заавар гаргах, сургалтыг идэвхжүүлэх, хууль тогтоомжийн хувьд төрийн албан тушаал ахин дэвших үйл явцыг

⁴⁶ Удирдлагын академи, “Төрийн захиргааны албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх зарчмын хэрэгжилт”, 2020, 74-75 дахь тал.

⁴⁷ Удирдлагын академи, “Төрийн захиргааны албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх зарчмын хэрэгжилт”, 2020, 75 дахь тал.

журамласан зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, оролцогч талуудын эрх үүргийг зохицуулах, гомдол гаргах процессыг нарийн зохицуулах шаардлагатай.

Үнэлэх зүйл, заалт: 39 дүгээр зүйл. Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан хаагчийн хориглох үйл ажиллагаанд холбогдох зохицуулалт зорилгодоо нийцэж байгаа эсэх - Төрийн албан хаагчийн хориглох үйл ажиллагаанд холбогдох зохицуулалт практикт хүндрэл, бэрхшээл бий болж байгаа эсэх

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлд төрийн албан хаагчид хориглох 18 зүйлийг тухайлан нэрлэн тусгасан. Энэхүү хориглох хэм хэмжээ нь хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан нийтлэг үүргээс эрх зүйн үр дагавраараа хэрхэн ялгагдах талаар тодорхой зохицуулалт байхгүй байна. Гэвч дээрх нийтлэг үүрэг, хориглох хэм хэмжээг зөрчсөн аль ч тохиолдолд хэр хэмжээнээс хамааран сахилгын зөрчил, ёс зүйн зөрчил, хөдөлмөрийн ноцтой зөрчил эсхүл гэмт хэрэгт тооцогдож болно. Гэвч өмнө дурдсанаас төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хэт олон хуулиар давхардуулан зохицуулахаас зайлсхийх хэрэгтэй гэх дүгнэлт гарсан тул хуулийн 39 дүгээр зүйлийн зохицуулалтыг ч мөн эргэн харах шаардлагатай. Тухайлбал, Удирдлагын академиас 2020 онд гүйцэтгэсэн 48 сэдэвт судалгааны тайланд дурдсан дүн шинжилгээгээр “тухайн хууль дахь зохицуулалтын агуулга бусад хууль, захиргааны хэм хэмжээний акт, эсхүл уг хуульдаа ижил давтагдсан боловч, бичвэрийн хувьд өөрөөр найруулсан байна уу” гэх асуултын хүрээнд 39 дүгээр зүйл дэх зохицуулалтын давхцалын хувь 91 хувьтай гарсан байна. Судалгааны багийн зөвлөмжийг дурдвал:

Хүснэгт 9.2 Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн үнэлгээ

№	Зүйл, заалт	Санал
1	39.1.1.албан тушаалтанд хуульд нийцээгүй үүрэг, даалгавар өгөх, биелүүлэхийг шаардах;	Хүчингүй болгох
2	39.1.2.албаны эрх мэдлээ хэтрүүлэх;	Хүчингүй болгох
3	39.1.3.хуульд нийцээгүй шийдвэр гаргах;	Хүчингүй болгох
4	39.1.4.албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн бусдыг аливаа хэлбэрээр хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах, түүнчлэн дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэх;	Хүчингүй болгох
5	39.1.5.улс төрийн намын гишүүн байх, улс төрийн нам, хөдөлгөөн, улс төрийн намын дэргэдэх төрийн бус байгууллага болон шашны байгууллагын үйл ажиллагаанд хуулиар зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд аливаа хэлбэрээр оролцох;	Хэвээр үлдээх
6	39.1.6.Ерөнхийлөгчийн болон Улсын Их Хурал, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуулийн сурталчилгаанд аливаа хэлбэрээр оролцох, түүнд зориулалтын бус	Хүчингүй болгох

⁴⁸ Удирдлагын академи, “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан, 2020, 87-88 дахь тал.

	төсвийн хөрөнгө зарцуулах, төрийн өмч хөрөнгө, албаны унаа ашиглах;	
7	39.1.7.ажил хаялт болон төрийн албаны хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахад чиглэсэн бусад арга хэмжээ төлөвлөх, зохион байгуулах, тэдгээрт оролцох;	Төрийн албан хаагч гэж нэмэлт оруулах
8	39.1.8.албан тушаалын бүрэн эрхээ шашны, эсхүл шашингүй үзлийн ухуулга, сурталчилгаа хийхэд ашиглах;	Хэвээр үлдээх
9	39.1.9.Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зөвшөөрөлгүйгээр гадаад орны төрийн дээд цол, одон, медаль, төрийн бусад шагнал авах;	Хэвээр үлдээх
10	39.1.10.Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан болон Монгол Улс, гадаад улсын төрийн байгууллагын хооронд харилцан тохиролцсон албан томилолт болон ажиллаж байгаа байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтны зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан үүргээ гүйцэтгэхдээ аж ахуйн нэгж, иргэн, түүний дотор гадаадын байгууллага, иргэний зардлаар гадаад, дотоодод зорчих;	 “эд хөрөнгө, техник хэрэгсэл, санхүүгийн эх үүсвэр, мэдээллийн хангамж болон” гэсэн хэсгийг хасах
11	39.1.11.албаны бус зорилгод байгууллагын эд хөрөнгө, техник хэрэгсэл, санхүүгийн эх үүсвэр, мэдээллийн хангамж болон албаны мэдээллийг ашиглан завших;	Хүчингүй болгох
12	39.1.12.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 4.1.5, 4.1.6-д заасан хэлбэрээр иргэнийг ялгаварлан гадуурхах;	Хэвээр үлдээх
13	39.1.13.хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр болон цахим хуудас, нийгмийн сүлжээний хэрэгслээр төрийн бодлоготой холбоотой асуудлаар албан бус байр суурь, улс төрийн үзэл бодлоо илэрхийлэх, улс төрийн нам, эвсэл, нэр дэвшигчийн талаар эерэг, сөрөг мэдээ, мэдээлэл түгээх;	Хүчингүй болгох
14	39.1.14.төрийн бодлого, үйл ажиллагааг эсэргүүцсэн аливаа жагсаал, цуглаанд оролцох, мэдээ, мэдээлэл тараах;	Хүчингүй болгох
15	39.1.15.төрийн албан хаагчийг албан тушаал бууруулсан, төрийн албанаас чөлөөлсөн, халсантай холбоотой маргааныг шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдэх хүртэл хугацаанд тухайн ажлын байранд томилгоо хийх;	Хүчингүй болгох
16	39.1.16.хуульд заасан үндэслэлээр албан тушаал бууруулсан, төрийн албанаас чөлөөлсөн, халсан тухай шийдвэр гарсан тохиолдолд албан тушаал, ажлын байр, тамга, тэмдэг, холбогдох баримт бичгийг хүлээлгэн өгөхөөс татгалзах;	Хүчингүй болгох
17	39.1.17.нийтийн сонсголыг зохион байгуулах болон сонсголд оролцох журмыг зөрчих;	Хүчингүй болгох
18	39.1.18.хууль тогтоомжид заасан бусад.	Хүчингүй болгох

Хуулийн 39.1.5, 39.1.7, 39.1.8, 39.1.9, 39.1.10, 39.1.12 дахь зүйлээс бусад хориглох зүйлийг хүчингүй болгох хууль тогтоомж хоорондын уялдааг сайжруулах, хариуцлагын тогтолцоог оновчлоход ач холбогдолтой. Мөн хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан нийтлэг үүргийн зөрчил, 39 дүгээр зүйлд заасан хориглох хэм хэмжээний зөрчил илэрсэн тохиолдолд 48 дугаар зүйлийн дагуу сахилгын зөрчилд тооцох боловч тэдгээрийн эрх зүйн үр дагаврыг хэр хэмжээнд нь үндэслэн ялгаатай байдлаар зохицуулах нь хууль хэрэглээнд эерэг нөлөөтэй байж болох юм.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Ёс зүйн зөрчлийн 2023 оны хагас жилийн байдлаар 389 төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргаснаас төрийн захиргааны албан тушаалтан 159, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтан 230 байна. Ёс зүйн зөрчлийн тоог өмнөх онтой харьцуулахад 26-аар буурсан үзүүлэлт гарсан байна.

Ёс зүйн зөрчлийг агуулгаар нь авч үзвэл, ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн болон ажлын хариуцлага алдсан 93, албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан 34, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй 16, ажлын цаг ашиглалтын 28, харилцаа, хандлагын 178, бусад буюу нууц задруулах, захирах захирагдах ёсыг зөрчих, албаны нэр барих, байгууллагын эд хөрөнгийг хувийн зорилгоор ашигласан зэрэг 40 зөрчил тус тус гарчээ.

Ёс зүйн зөрчлийг шалгаж төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдад зохих хариуцлага ногдуулсны 161 нь сануулах, 97 нь уучлал гуйхыг үүрэг болгосон хариуцлага хүлээлгэж, 21 нь сайн дураараа албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн бөгөөд 110 тохиолдлыг ёс зүйн хариуцлага тооцох үндэслэлгүй гэж үзсэн байна.

Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйлсийн хэрэгжилт практикт зарим тохиолдолд бэрхшээлтэй тулгардаг. Хэдийгээр хууль, дүрэм журамд тодорхой заасан байдаг хэдий ч дараах шалтгааны улмаас зөрчил үүссээр байна гэж дүгнэж болно. Үүнд:

- Авлига, ашиг сонирхлын зөрчил: Зарим төрийн албан хаагчид авлига, ашиг сонирхлын зөрчилд өртөх нь хууль, дүрэм журмыг зөрчихөд хүргэдэг. Авлига, ашиг сонирхлын зөрчлийг эрх бүхий байгууллага руу шилжүүлж Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль (НАНХАСЗХ)-иар шийдвэрлэх ёстой байтал Ёс зүйн зөвлөлөөс шийдвэрлэсэн тохиолдолд байгаа нь хуулийн зохицуулалтын давхардлаас үүсэлтэй хууль хэрэглээний нэгдмэл бус байдал үүсэж байгааг илтгэж байна.⁴⁹

- Хяналт, шалгалтын сул байдал: Төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагаанд тавих хяналт, шалгалт хангалтгүй байснаас үүдэн хууль зөрчсөн үйлдлүүд илрэхгүй өнгөрөх тохиолдол гардаг.

- Мэдлэг, мэдээллийн дутагдал: Зарим төрийн албан хаагчид хууль, дүрэм журмын талаар хангалттай мэдлэггүй байж болзошгүй. Энэ нь тэдний үйл ажиллагаанд хориглох зүйлсийг зөрчихөд хүргэж болзошгүй.

- Удирдлагын тогтворгүй байдал: Төрийн байгууллагын удирдлагын түвшинд байнга өөрчлөлт орж, тогтворгүй байдал үүсэх нь хууль, дүрэм журмыг хэрэгжүүлэхэд саад болдог.

Эдгээр асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд төрийн байгууллагууд хяналт, шалгалтыг сайжруулах, албан хаагчдын мэдлэг, мэдээллийг нэмэгдүүлэх, авлигаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Хориглох үйл ажиллагаатай холбоотой бусад улсын туршлагаас авч үзвэл, ХБНГУ нь Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (“BeamtStG”) -ийн 41 дүгээр зүйлд тэтгэвэрт гарсан болон чөлөөлөгдсөн төрийн албанд ажиллаж байсан хүмүүст хамаарах хориглох хэм хэмжээг тусгаж өгсөн байдаг. Үүнд дээрх заалтад хамаарах хүмүүс албаны үүрэгтээ шууд болон шууд бус хамааралтай эсхүл албаны эрх ашгийг хөндөж болзошгүй

⁴⁹ Удирдлагын академи, “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан, 2023, 107 дахь тал.

ажил мэргэжил эрхэлсэн тохиолдолд холбогдох байгууллагад мэдэгдэх үүрэгтэй байдаг. Энэ нь албаны эрх ашгийг хөндөхөөс сэргийлэх зорилготой бөгөөд холбогдох байгууллага тус ажил эрхлэлтэд 5 жил хүртэлх хугацаагаар хориг тавих эрхтэй байх онцлог зохицуулалттай байна.

Бүлгийн дүгнэлт

ТАТХ-ийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.8, 37.1.9, 37.1.12, 37.1.15, 37.1.18 дахь заалтуудаас бусад нь зорилгодоо нийцээгүй бөгөөд практикт хэрэгжихгүй байх тул хүчингүй болгож, дурдсан заалтуудыг тодруулах шаардлагатай байна.

Төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүргийг хэрэгжүүлэхэд олон давуу тал ажиглагдаж байгаа ч практикт ёс зүйн зөрчил, мэргэшлийн түвшин хангалтгүй байдал, хүнд суртал, цалин хөлсний асуудал, хариуцлагын тогтолцоо сул зэрэг бэрхшээлүүд тогтмол гарч байна. Эдгээрийг шийдвэрлэхийн тулд цогц арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

ТАТХ-ийн 39.1.5, 39.1.7, 39.1.8, 39.1.9, 39.1.11, 39.1.13, 39.1.18 дахь зүйлээс бусад хориглох зүйлийг хүчингүй болгох нь ТАТХ-ийн зохицуулах харилцаа, хүрээ, зорилгод нийцнэ. Түүнчлэн төрийн албан хаагчид хориглох зүйл заалтыг зөрчихөд хүргэдэг үндсэн шалтгаануудыг арилгахад чиглэсэн үр дүнтэй арга хэмжээ авах, тухайлбал, хяналтыг сайжруулах, нийтлэг үүрэг, хориглох хэм хэмжээний талаарх ойлголт, тэдгээрийн илрэх хэлбэрийг таних, урьдчилан сэргийлэх чадварыг албан хаагчдад сургалтаар олгох арга хэмжээг авах нь чухал юм.

Хууль тогтоомжоор үүрэг хүлээсэн албан хаагч үг хэлэхийг үндсэндээ хориглосон. ТАТХ-ийн 39.1.13-т “Хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр болон цахим хуудас, нийгмийн сүлжээний хэрэгслээр төрийн бодлоготой холбоотой асуудлаар албан бус байр суурь, улс төрийн үзэл бодлоо илэрхийлэх, улс төрийн нам, эвсэл, нэр дэвшигчийн талаар эерэг, сөрөг мэдээ, мэдээлэл түгээх”; 39.1.14-т “Төрийн бодлого, үйл ажиллагааг эсэргүүцсэн аливаа жагсаал, цуглаанд оролцох, мэдээ, мэдээлэл тараах” гэж тус тус заасан. Албан хаагчид төрийн бодлогыг сайжруулах, алдааг засах талаар үг хэлэх эрхийг хаасан нь бодлого боловсруулалт, хэрэгжилт хангалгүй, урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарахгүй байх нэг шалтгаан байж болох юм.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хангалтай	Хангалгүй	Хэрэгжихгүй байгаа	Үнэлэх боломжгүй
1.	36 дугаар зүйл	2	2	-	-	-	-
2.	37 дугаар зүйл	17	-	4	-	12	1
3.	38 дугаар зүйл	10	7	-	2	-	1
4.	39 дугаар зүйл	18	6	-	-	11	1
ДҮН		47	15	4	2	23	3

Бүлгийн зөвлөмж

ТАТХ-ийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.8, 37.1.9, 37.1.12, 37.1.15, 37.1.18 дахь заалтуудаас бусад нь зорилгодоо нийцээгүй байх тул хүчингүй болгох;

ТАТХ-ийн зохицуулах харилцаа, хүрээ, зорилгод нийцүүлэн 39.1.5, 39.1.7, 39.1.8, 39.1.9, 39.1.11, 39.1.13, 39.1.18 дахь зүйлээс бусад хориглох зүйлийг хүчингүй болгох;

Төрийн албан хаагчид хориглох зүйл заалтыг зөрчихөд хүргэдэг үндсэн шалтгаануудыг арилгахад чиглэсэн үр дүнтэй арга хэмжээ авах;

Төрийн албаны мэдээллийн нэгдсэн сангаас өөрт хамаарах мэдээллийг төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчдад нээлттэй болгож, ашиглах боломжоор хангах хуулийн зохицуулалттай болох.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг/Заалт	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	36 дугаар зүйл	2	1	-	1	-
2	37 дугаар зүйл	17	5	-	-	12
3	38 дугаар зүйл	10	10	-	-	-
4	39 дугаар зүйл	18	5	2	-	11
ДҮН		47	21	2	1	23

Аравдугаар бүлэг. Ёс зүйн хэм хэмжээ

Энэ бүлгийг 2023 оны 05 дугаар сарын 04-ний өдрийн ТАТХ-д өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон бөгөөд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулиар холбогдох харилцааг нарийвчлан зохицуулж эхэлсэн тул уг бүлгийн хэрэгжилтийг үнэлээгүй болно.

IV ХЭСЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА

Арван нэгдүгээр бүлэг. Нийтлэг үндэслэл

Үнэлэх зүйл, заалт: 41 дүгээр зүйл. Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцаа

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдахаас өмнө болон дараах
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- 18 насанд хүрсэн иргэн төрийн албанд ажиллах боломж бодитоор хэрэгжиж байна уу? - Төрийн алба хаах насны дээд хязгаараас давсан боловч төрийн албанд ажиллаж байгаа тохиолдол бий эсэх; - Төрийн албан хаагчийг долоо хоногийн нэг өдөр зайнаас ажиллуулах тухай зохицуулалт хэрэгжиж байна уу? - Төрийн албаны тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулийг практикт харилцан уялдаатай хэрэгжүүлэхэд хүндрэл, бэрхшээл үүсэж байна уу?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлангаас үзвэл 18-24 насны төрийн албан хаагч 18224, 60-аас дээш насны 4090 төрийн албан хаагч төрийн албанд ажиллаж байна. Төрийн албан хаагчийн дундаж нас 38.64 болж өмнөх оноос 1.51 жилээр буурч, төрийн албан хаагчийн дундаж нас залуужиж байгаа үзүүлэлттэй байна.

Төрийн албан хаагчдыг цахимаар ажиллуулах талаар “Хуулийн биелэлтийг хангах талаар авах арга хэмжээний тухай” Засгийн газрын 2024 оны 164 дүгээр тогтоол гарч хэрэгжилтийг хангуулахаар бэлтгэл ажлыг хийж байгаа тул хэрэгжилтийн шатанд гэж үнэллээ.

Төрийн байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагааг зохицуулах, зохион байгуулахад Хөдөлмөрийн тухай хуулийн амралт, чөлөөний хүсэлт гэх мэт байгууллагын дотоод

журмаар шийдвэрлэх асуудлууд багтаж байх тул эдгээр зохицуулалтыг ТАТХ-д тусгайлан зохицуулах шаардлагагүй байна.

Дээрх хүснэгтээс харахад, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн албанд ажиллаж буй албан хаагчийн нийт тоо 5,876 байгаагаас удирдах албан тушаалд 291 албан хаагч, гүйцэтгэх албан тушаалд 3,668, туслах албан тушаалд 1917 албан хаагчид тус тус ажиллаж байна.

Цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн албанд ажиллаж байгаа албан хаагчийн нийт тоо 133 байгаагаас удирдах албан тушаалд 3, гүйцэтгэх албан тушаалд 63, туслах албан тушаалд 67 албан хаагч тус тус ажиллаж байна.

Харин хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгоод төрийн албанд ажиллаж байгаа албан хаагчийн нийт тоо 546 байгаагаас удирдах албан тушаалд 39, гүйцэтгэх албан тушаалд 310, туслах албан тушаалд 197 албан хаагчид тус тус ажиллаж байна.

Хүснэгтээс харахад, өндөр насны тэтгэвэр, цэргийн тэтгэвэр болон хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн үйлчилгээний албанд 5571 албан хаагчид ажиллаж байна.

Хүснэгт 11. 1 Тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн албанд ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчийн тоо

Төрийн албаны ангилал, төрөл	Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосны дараа ажиллаж байгаа ажилтан			Цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосны дараа ажиллаж байгаа ажилтан			Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгоод ажиллаж байгаа төрийн албан хаагч		
	нийт	эм	эр	нийт	эм	эр	нийт	эм	эр
Бүгд	5,876	4,566	1,310	133	40	93	546	316	230
Удирдах	291	185	106	3	-	3	39	17	22
Гүйцэтгэх	3,668	3,114	554	63	27	36	310	199	111
Туслах	1,917	1,267	650	67	13	54	197	100	97
Төрийн захиргааны алба	102	53	49	14	5	9	83	40	43
Удирдах	21	8	13				15	7	8
Гүйцэтгэх	81	45	36	14	5	9	68	33	35
Төрийн захиргааны албан тушаалын ангиллаар									
Бүгд	102	53	49	28	10	18	166	80	86
Тэргүүн түшмэл	3	1	2	1	-	1	1	1	-
Эрхэлсэн түшмэл	3	1	2	14	5	9	83	40	43
Ахлах түшмэл	19	10	9	4	2	2	20	8	12
Дэс түшмэл	72	38	34	8	3	5	61	30	31
Туслах түшмэл	5	3	2	1	-	1	1	1	-
Төрийн тусгай алба	51	14	37	8	4	4	21	6	15
Удирдах	5	1	4	1	-	1	3	-	3
Гүйцэтгэх	10	6	4	3	1	2	10	2	8
Туслах	36	7	29	4	3	1	8	4	4
Төрийн улс төрийн алба	152	75	77	4	1	3	14	4	10
Удирдах	117	63	54	2	-	2	12	4	8
Гүйцэтгэх	28	8	20	1	1	-	1	-	1
Туслах	7	4	3	1	-	1	1	-	1
Төрийн үйлчилгээний алба	5,571	4,424	1,147	107	30	77	428	266	162
Удирдах	148	113	35	-	-	-	9	6	3
Гүйцэтгэх	3,556	3,058	498	49	21	28	232	164	68
Туслах	1,867	1,253	614	58	9	49	187	96	91

Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

2023 оны тайлангаас харвал өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон, цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосон болон хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгосон нийт 6555 иргэн төрийн албанд ажиллаж байгаа бөгөөд энэ нь тухайн жилийн төрийн албан хаагчдын 3.1 хувийг эзэлж байна. Энэ нь төрийн албанд туршлагатай боловсон хүчний оролцоо өндөр хэвээр байгааг харуулж байгаа бөгөөд хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд залгамж халааг хэрхэн зохицуулах нь чухал асуудал болохыг илтгэж байна.

Нийт тэтгэвэр тогтоолгосон албан хаагчдын 89.6 хувь нь өндөр насны тэтгэвэр, 2.03 хувь нь цэргийн тэтгэвэр, 8.3 хувь нь хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгосон бөгөөд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн албанд ажиллах сонирхол хамгийн өндөр байдаг бол цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн албанд ажиллах нь харьцангуй бага байгааг харуулж байна.

Тэтгэвэр тогтоолгосон албан хаагчид төрийн албаны аль ангилалд түлхүү ажиллаж байгааг харвал өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон албан хаагчдын 94.8 хувь нь, цэргийн тэтгэвэр тогтоолгосон албан хаагчдын 80.5 хувь нь, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр тогтоолгосон албан хаагчдын 78.4 хувийг буюу нийт тэтгэвэр тогтоолгосон албан хаагчдын 80-95 хувь нь төрийн үйлчилгээний албанд ажиллаж байгаа бол төрийн захиргааны албанд нийт тэтгэвэр тогтоолгосон албан хаагчдын 3.04 хувь нь, төрийн тусгай албанд 1.2 хувь нь, төрийн улс төрийн албан тушаалд 2.6 хувь нь тус тус ажиллаж байна.

Үндэсний аудитын газраас хийсэн “Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөөд хийсэн гүйцэтгэлийн аудитын тайлан”-д дурдсанаар төрийн үйлчилгээний албан тушаалд нийт 153'302 албан хаагч ажиллаж байгаа нь нийт төрийн албан хаагчийн 67.7 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд энэ нь 2013 оноос 37.3 мянга буюу 65.3 хувиар өссөн байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 42 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх үндэслэл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал - Зорилгод хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуульд заасан үндэслэлээр төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлж байгаа эсэх - Түр орлон гүйцэтгүүлэх нь практикт хүндрэл бэрхшээл үүсгэж буй эсэх, төрийн байгууллагын ажлын чанар, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлд сөрөг нөлөөтэй эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-д зааснаар хульд өөрөөр заагаагүй бол эрх бүхий этгээд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг төрийн жинхэнэ албан хаагчтай тохиролцсоны дагуу албан үүргийнх нь зэрэгцээ түр орлон гүйцэтгүүлж болох зохицуулалттай. Засгийн газрын 2019 оны 9 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэхэд цалин, урамшуулал олгох журам”-аар түр орлон гүйцэтгэх үеийн цалин, урамшуулалтай холбогдох харилцааг зохицуулж байна.

Түүнчлэн, тухайн төрийн байгууллагын дотоод журамд заасны дагуу богино хугацаанд буюу ээлжийн амралттай, эрүүл мэндийн болон бусад шалтгаанаар чөлөөтэй, дотоод, гадаад албан томилолттой байх үед түр орлон гүйцэтгэх харилцааг зохицуулж байна.

Хүснэгт 11. 2 Төрийн албаны нөөцөөс авч ажиллуулсан түр орлон гүйцэтгэсэн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 3 жилээр

Он	Төрийн захиргааны алба
2022	21
2023	12
2024	10
Нийт	43

Эх сурвалж: ТАЗ-ийн Сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн газар, 2024 он

Тоон мэдээллээс харахад төрийн албаны нөөц хангалттай бүрдсэн боловч төрийн захиргааны албанд түр орлон гүйцэтгэх боломж хязгаарлагдмал байна. 2023 оны байдлаар 5212 хүн нөөцөд бүртгэгдсэнээс 1841 хүн төрийн захиргааны албанд томилогдсон бол түр орлон гүйцэтгэсэн хүмүүсийн тоо 12 буюу 0.23 хувийг эзэлж байна. Нөөцөөс төрийн албанд шууд томилогдсон хүмүүсийн тоо харьцангуй өндөр байгаа ч түр орлон гүйцэтгэсэн ажилчдын тоо маш бага хувийг эзэлж байна. Иймээс түр орлон гүйцэтгэх зохицуулалтыг илүү идэвхтэй хэрэгжүүлэх замаар төрийн албаны хүний нөөцийн үр ашигтай удирдлагыг сайжруулах шаардлагатай.

Харин “42.1.7-д албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсантай холбоотой асуудлаар шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр гараагүй;”, 42.1.8-д “албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан;”, 42.1.9-д “албан хаагч өөр албан тушаалд сонгогдсон буюу томилогдсон;” 42.1.10-т “албан хаагч нас барсан” зэрэг тохиолдлуудад түр орлон гүйцэтгүүлэх хугацаа тодорхойгүй байна. Мөн хуулийн 46.1-д заасан үндэслэлээр түр чөлөөлөгдсөн төрийн албан хаагчийн оронд нөөцөөс түр орлон гүйцэтгэгч авч ажиллуулсан талаарх бүртгэл Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо /ХНУМТ/” системд бүртгэгдээгүй байна.

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн захиргааны төв байгууллагуудаас ТАТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах талаар өгсөн саналд “Төрийн албан хаагчийн албан үүргийг төрийн жинхэнэ албан хаагчаар түр орлон гүйцэтгүүлэх зохицуулалтыг тусгаж өгсөн боловч бүтэц, орон тооны өөрчлөлтөөр шинээр бий болсон сул орон тоо нөхөгдөөгүй байх хугацаанд төрийн жинхэнэ албан хаагчаар түр орлон гүйцэтгүүлэх зохицуулалт дутмаг, тодорхой бус байна. Төрийн албан хаагчийн томилгоо нь олон шат дараалалтай байх нь тухайн албан тушаалд шууд томилох боломжтой албан хаагч ажиллаж байгаа хэдий ч хуульд тусгай шалгалт өгөхөөр заасны улмаас цаг хугацаа алдах, тусгай шалгалтын үр дүнгээр томилогдсон албан хаагч тухайн ажлыг хийх туршлага хүрэлцэхгүй байх, ажлын ачаалал даах, багаар хамтран ажиллах чадвар дутагдах зэрэг нийтлэг эрсдэл, үр дагавар үүсэж байна.

Иймд тухайн байгууллагын сул орон тоог тусгай шалгалтаар нөхөх хүртэл хугацаанд орон тоог нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээр түр орлон гүйцэтгүүлэх үндэслэлийг дахин тодорхойлох шаардлагатай гэж үзэж байна. Тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дэвшүүлэн томилохдоо албан тушаалд тавигдсан шаардлагыг бүрэн хангасан тохиолдолд тусгай шалгалтгүйгээр шууд томилдог, харин шаардлагыг бүрэн хангасан албан хаагч байхгүй тохиолдолд тухайн байгууллага сул орон тооны захиалга өгдөг байхаар хуульд холбогдох өөрчлөлтийг оруулах” гэсэн байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 43 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх журам

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх журам практикт бодитой хэрэгжиж чадаж буй эсэх; - Журмыг хэрэгжүүлэхэд хүндрэл бэрхшээл үүсэж буй эсэх; - Хуульд заасан журмыг зөрчсөн тохиолдол байна уу?

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ

ТАТХ-ийн 43 дугаар зүйлд энэ хуулийн 43.3.1-д зааснаас бусад тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх тухай шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор гаргана, 43.2. “Түр орлон гүйцэтгэгч нь тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, эрх хэмжээг хэрэгжүүлнэ. Шийдвэрт түр орлон гүйцэтгэх хугацаа болон шаардлагатай бол зарим бүрэн эрхийг хязгаарлах талаар тусгана.” гэж заасан.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор гаргахаар хуульчилсан боловч хуульд заасан хугацаанд гаргасан эсэх талаарх судалгаа, мэдээлэл байхгүй байна. Түүнчлэн эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор шийдвэрээ гаргаагүй тохиолдолд ямар хариуцлага хүлээх талаар тухайлсан зохицуулалт байхгүй тул хуульд тусгах шаардлагатай гэж үзэхээр байна.

Мөн 43.2-т “түр орлон гүйцэтгэх шийдвэрт зарим бүрэн эрхийг хязгаарлах талаар тусгана” гэж ерөнхий байдлаар зохицуулж, энэ талаар хэрэгжилтийн ямар нэгэн мэдээлэл, тайлан байхгүй тул хэрэгжилтэд анхаарах эсхүл нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай.

Цахим судалгааны зарим үр дүнгээс үзэхэд “албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрлийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчтай тохиролцож түр орлон гүйцэтгүүлж байна уу” гэсэн асуулгад 43.8 хувь нь “тийм”, 29.5 хувь нь “мэдэхгүй”, 26.7 хувь нь “үгүй” гэсэн бол “тухайн албан тушаалын чиг үүрэгт хамгийн ойр хамааралтай албан хаагч түр орлон гүйцэтгэхийг зөвшөөрөөгүй тохиолдолд сул орон тооны асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэж байгаа гэдэгт 57.9 хувь нь бусад албан хаагчид ажлыг хуваарилж, 34.8 хувь нь шинээр албан хаагч томилох байдлаар шийдвэрлэсэн” гэжээ.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ

ТАТХ-ийн 43 дугаар зүйл буюу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх журмын хэрэгжилтийн талаар цахимаар судалгааны “Танай байгууллагад төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгжилтийг үнэлнэ үү” гэсэн асуумжид 48.0 хувь нь сайн, 26.3 хувь нь дунд, 12.3 хувь нь маш сайн, 7.1 хувь нь мэдэхгүй гэж тус тус хариулсан байна.

Харин хуулиар тогтоосон албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрлийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчтай тохиролцож байгаа эсэхэд 43.8 хувь нь “түр орлон гүйцэтгүүлж байгаа” гэсэн бол, 29.5 хувь нь “мэдэхгүй”, 26.7 хувь нь “үгүй” гэж хариулсан энэ заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байгааг илэрхийлж байна.

Мөн тухайн албан тушаалын чиг үүрэгт хамгийн ойр хамааралтай албан хаагч түр орлон гүйцэтгэхийг зөвшөөрөөгүй тохиолдолд сул орон тооны асуудлыг 57.9 хувь нь бусад албан хаагчид ажлыг хуваарилж, 34.8 хувь нь шинээр албан хаагч томилох байдлаар

шийдвэрлэсэн байна. Энэ нь хуулиар зохицуулсан боломжийг ашиглалгүй бусад албан хаагчийн ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх, шинээр албан хаагч томилох хүртэл тухайн албан тушаалтны чиг үүргийг хэрэгжүүлэх асуудал орхигдох, төрийн албаны тогтвортой байх зарчмыг алдагдуулах эрсдэлтэй байна.

Түүнчлэн хуулийн 43.3.3-т “Энэ хуулийн 43.3.1, 43.3.2-т зааснаас бусад тохиолдолд албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрлийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчтай тохиролцсоны дагуу түр орлон гүйцэтгүүлэх” гэж заасан. Энэ заалтад “хамгийн ойр” гэсэн үг нь ХТХ-ийн 30 дугаар зүйлийн 30.1.4-т заасан “хүч оруулсан нэр томьёо хэрэглэхгүй байх” гэсэн заалтыг зөрчсөн байна. Иймд уг заалтад нэр томьёоны өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гэж үзлээ.

Үнэлэх зүйл, заалт: 44 дүгээр зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томьёолол:	- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг шилжүүлэх эсхүл сэлгэн ажиллуулахад тухайн албан хаагчийн эрх, ашиг сонирхол зөрчигдөж байгаа эсэх

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 44 дүгээр зүйлийн 44.5, Засгийн газрын 2019 оны 35 дугаар тогтоол, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 11 дүгээр тогтоолыг үндэслэн Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019 оны 4 дүгээр сарын 01-ний өдрийн 34/31 дүгээр тушаалаар “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”-ыг баталсан байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 оны тайланд төрийн байгууллага хооронд 862 албан хаагчийг шилжүүлэн ажиллуулсан бол 421 албан хаагчийг сэлгэн ажиллуулсан байна.

Хүснэгт 11.3 Төрийн албанаас шилжиж, сэлгэн ажилласан албан хаагчийн тоо, хүйсээр (2023)

Үзүүлэлт	Төрийн байгууллага хооронд шилжүүлсэн			Төрийн байгууллага хооронд сэлгэн ажилласан		
	нийт	эм	эр	нийт	эм	эр
Бүгд	862	566	296	421	221	200
Удирдах	78	36	42	61	18	43
Гүйцэтгэх	765	521	244	329	184	145
Туслах	19	9	10	31	19	12
Төрийн захиргаа	711	488	223	157	117	71
Удирдах	62	31	31	-	13	18
Гүйцэтгэх	649	457	192	157	104	53
Төрийн тусгай	89	29	60	167	67	100
Удирдах	10	-	10	26	4	22
Гүйцэтгэх	67	26	41	133	58	75
Туслах	12	3	9	8	5	3
Төрийн улс төрийн	4	1	3	3	-	3
Удирдах	2	1	1	2	-	2
Гүйцэтгэх	2	-	2	1	-	1
ТУСЛАХ	-	-	-	-	-	-
Төрийн үйлчилгээ	58	48	10	63	37	26
Удирдах	4	4	-	2	1	1
Гүйцэтгэх	47	38	9	38	22	16
Туслах	7	6	1	23	14	9

Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

Статистик дүнгээс харвал 862 албан хаагч төрийн байгууллага хооронд шилжсэн байна. Байгууллага хооронд шилжсэн албан хаагчдын 9.1 хувь нь удирдах, 88.8 хувь нь гүйцэтгэх түвшинд шилжин ажилласан байна. Нийт шилжин ажилласан албан хаагчдыг төрийн албаны ангиллаар нь авч үзвэл төрийн захиргааны албан тушаалд 82.5 хувь нь, төрийн тусгай албанд 10.3 хувь нь тус тус шилжин ажилласан бол төрийн тусгайд 0.5 хувь нь, төрийн үйлчилгээний албанд 6.7 хувь нь тус тус шилжин ажилласан байна. Шилжин ажилласан албан хаагчдын дунд төрийн захиргаанд шилжин ажиллах нь хамгийн идэвхтэй, төрийн тусгай албан хаагчдын хувьд тогтвортой гэхдээ тодорхой хэмжээний хөдөлгөөн байгааг харуулсан бол төрийн улс төрийн албан тушаалтны хувьд шилжилт хөдөлгөөн маш бага байгааг харуулж байна.

Харин төрийн байгууллага хооронд сэлгэн ажилласан албан хаагчдын 39.7 хувийг төрийн тусгай, 37.3 хувийг төрийн захиргаа, 14.9 хувийг төрийн үйлчилгээний албан хаагчид сэлгэн ажилласан бол төрийн улс төрийн ажилчдын хувьд 0.7 хувьтай байна. Төрийн захиргааны албан хаагчдын сэлгэн ажиллах нь их байгаа нь байгууллагууд хоорондын хүний нөөцийн зохицуулалт идэвхтэй байгааг харин төрийн тусгай албан хаагчдын хувьд тусгай алба хаагчдын үүрэг гүйцэтгэх байршил, нөхцөл байдал байнга өөрчлөгдөж байдагтай холбоотойгоор сэлгэн ажиллах нь их байдаг байна.

Төрийн албаны хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх зорилгоор явуулсан судалгааны үр дүнд шилжилт хөдөлгөөн хийсэн нийт албан хаагчдын 6 хувьд нь шилжилт хөдөлгөөн хийснээр эрх зүйн байдал нь өөрчлөгдсөн гэж хариулсан байна. Шилжилт хөдөлгөөн хийсэн албан хаагчдыг төрийн албаны ангиллаар нь авч үзвэл төрийн захиргааны албан хаагчдын 5.7 хувьд, төрийн тусгай албан хаагчдын 9.3 хувьд нь, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын 7.4 хувь нь эрхзүйн байдал өөрчлөгдсөн гэж хариулсан байна. Эндээс үзвэл шилжилт хөдөлгөөн хийгдсэний улмаас төрийн тусгай албаны ангилалд ажиллаж байгаа албан хаагчдын эрх зүйн байдал нь хамгийн их өөрчлөгдсөн гэж үзсэн ба энэ нь цалингийн бүтэц, шатлалын өөрчлөлт, эрх мэдлийн шилжилт зэргээс үүддэг бол улс төрийн албан тушаалтны хувьд өөрчлөлт байхгүй буюу энэ албан тушаал нь улс төрийн томилгоо хийгддэгтэй холбоотойгоор нөлөөлөлгүй байна.

Мөн сэлгэн ажилласан албан хаагчдын 9.7 хувь нь эрхзүйн байдал өөрчлөгдсөн гэж хариулсан бөгөөд сэлгэн ажилласан төрийн тусгай албан хаагчдын 10.3 хувьд нь, төрийн захиргааны албан хаагчдын 8.4 хувьд нь, төрийн улс төрийн албан хаагчдын 9.7 хувь нь эрхзүйн байдал өөрчлөгдсөн гэж үзсэн бол төрийн үйлчилгээний албан тушаалтны хувьд 9.4 хувьд нь эрхзүйн байдлын хувьд өөрчлөлт гарсан гэж үзсэн байна. Төрийн тусгай албанд сэлгэн ажиллаж байгаа албан хаагчдын нөхцөл байдал эрхзүйн хувьд мэдрэмтгий буюу цалин, албан тушаалын шатлал, эрх мэдлийн өөрчлөлт зэрэг нь эрхзүйн байдлыг үүсгэх нөхцөлийг бий болгож байгаа бол төрийн улс төрийн албан тушаалтны хувьд сэлгэн ажиллах нь бага боловч улс төрийн алба тогтворгүй байх нь эрсдэл өндөр байгааг харуулж байна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайланд ТАТХ-д 2022 оны 07 дугаар сарын 05-ны өдөр нэмэлт, өөрчлөлт оруулахдаа төрийн жинхэнэ албан хаагчийг удирдлагын санаачилгаар тухайн байгууллагын нэгж хооронд шилжүүлэн ажиллуулж болохоор зохицуулсан. Гэвч төрийн жинхэнэ албан хаагчийг байгууллагын нэгж хооронд сэлгэн ажиллуулахдаа өөрийнх нь зөвшөөрлийг авахаар заасан байгааг нэг мөр болгох шаардлагатай байгаа талаар дурджээ.

Шилжүүлэн ажиллуулах нь хугацаагүй буюу албан хаагч тухайн албан тушаалд нэг мөр шилжин ажилладаг бол сэлгэн ажиллуулах нь тодорхой хугацаатай буюу уг хугацаа дууссаны дараа албан хаагчийг урьд эрхэлж байсан ажил албан тушаалд нь буцаан ажиллуулах нөхцөлтэй байдаг. Эндээс үзвэл, албан хаагч өөрөө хүсээгүй байхад нь удирдлагын санаачилгаар байгууллага дотор хугацаагүй “шилжүүлэн ажиллуулсан” тохиолдолд “сэлгэн ажиллуулах”-аас илүү сөрөг нөлөөлөлтэй байна.

Тодруулбал, шүүхийн практикт гарсан тохиолдолд, Эрүүл мэндийн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга Нийгмийн эрүүл мэндийн газрын Халдварт өвчний асуудал хариуцсан мэргэжилтэн Ө-г Эмнэлгийн тусламжийн газрын Эмнэлгийн тусламжийн чанар, аюулгүй байдлын хэлтсийн “Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийн асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтэн”-ээр шилжүүлэн томилжээ. Нэхэмжлэгч “надтай тохиролцолгүйгээр шилжүүлэн томилсон” гэж маргасан. Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх: “... нэхэмжлэгч Ө дээрх албан тушаалд томилогдохоор 2019 оны 05 дугаар сарын 20-ны өдөр гаргасан Хувийн ашиг сонирхлын урьдчилсан мэдүүлгээ хүргүүлснийг хянасан Авлигатай тэмцэх газрын 2019 оны 06 дугаар сарын 04-ний өдрийн 05/4594 дүгээр албан бичиг зэрэг баримтуудаас үзвэл хариуцагч албан тушаалтан нэхэмжлэгч Ө-г шилжүүлэн томилохдоо түүнтэй тохиролцоогүй гэж үзэх боломжгүй”⁵⁰ гэж, Улсын дээд шүүх: “... давж заалдах шатны шүүх, уг үйл баримтыг ТАТХ-ийн 44 дүгээр зүйлийн 44.1-д заасан “тохиролцсон” гэдэгт хамааруулж тайлбарласныг буруутгах үндэслэл тогтоогдохгүй байна”⁵¹ гэж дүгнэжээ.

Дээрх шүүхийн шийдвэрээс үзэхэд, хэдийгээр “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”-ын 2.1-д “... Төрийн жинхэнэ албан хаагчтай харилцан тохиролцсон тухай баримтыг бичгээр үйлдэж баталгаажуулсан байна” гэж заасан боловч, ийнхүү бичгээр үйлдээгүй, тохиролцсон эсэх үйл баримт дээр маргаан гарсан тохиолдолд уг үйл баримтыг гэрчийн мэдүүлэг, бусад бичгийн нотлох баримтуудаар тогтоох боломжтой байхыг үгүйсгэхээргүй байна.

Мөн хуулийн дээрх нэмэлт, өөрчлөлтөөр ТАТХ-ийн 44 дүгээр зүйлийн 44.2 дахь хэсгийг “төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сэлгэн ажиллуулахад хуульд өөрөөр заагаагүй бол Төрийн албаны тухай хуулийг баримтлах” агуулгаар өөрчлөн найруулсан. Энэ нь төрийн зарим байгууллага, албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг тогтоосон бусад холбогдох хууль болон ТАТХ-ийн хооронд уялдаагүй байдал үүсгэхээр байна. Улмаар ТАТХ-ийн хэрэгжилтийг сулруулах эрсдэлтэй байх тул хууль хоорондын нэгдмэл, уялдаа холбоог хангах шаардлагатай.

Цаашид Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтран баталсан 2019 оны 34/31 дугаар хамтарсан тушаалаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах тухай журамд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах замаар энэ зохицуулалтыг сайжруулах шаардлагатай.”⁵²

Үнэлэх зүйл, заалт: 45 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаал бууруулах

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаал бууруулах үндэслэлийг практикт бодитой тогтоож чадаж буй эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх зорилгоор цахимаар авсан судалгааны үр дүнгээс үзэхэд “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаал бууруулж байсан уу?” гэсэн асуумжид 96.9 хувь нь “үгүй” гэж, 3.1 хувь нь

⁵⁰ Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн магадлал, 2019.12.06, дугаар 646.

⁵¹ Улсын дээд шүүхийн тогтоол, 2020.02.17, дугаар 80.

⁵² Төрийн албаны тухай хуулийн зарим зүйл, заалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан, “Оюуны инноваци” ТББ, 2023.

“тийм” гэж хариулсан бол, “Ямар үндэслэлээр бууруулсан бэ?” гэдэгт 17.0 хувь нь “ямар ч үндэслэлгүй” гэж, 15.2 хувь нь “бүтэц орон тооны өөрчлөлтөөр” гэж, 12.2 хувь нь “мэдэхгүй” гэж, 12.1 хувь нь “албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн” гэж тус тус хариулжээ.

Уг зүйлийн талаар ямар нэгэн тоо баримт, эрх зүйн салбарын эрдэмтэн судлаачид болон судалгааны ажлуудад дурдагдаагүй тул баримт хангалтгүй үндэслэлээр үнэлэгдэх боломжгүй гэж үзэхээр байна.

Харин төрийн захиргааны төв байгууллагуудаас ирүүлсэн ТАТХ-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах саналд “Албан тушаал бууруулах зохицуулалтыг илүү нарийвчилж боловсронгуй болгох” талаар дурдсан нь уг зүйлийг сайжруулах улмаар тодорхой болгох, нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай гэж үзлээ.

Үнэлэх зүйл, заалт: 46 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалаас нь түр чөлөөлөх, чөлөөлөх

Шалгуур үзүүлэлт:	- Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал - Практикт нийцэж байгаа байдал - Зорилгод хүрсэн түвшин
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал - Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд заасан үндэслэлээс өөр үндэслэлээр түр чөлөөлсөн эсхүл чөлөөлсөн эсэх

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйл нь 6 хэсэг 9 заалттай бөгөөд үүнд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн төрийн албанаас түр чөлөөлөх болон чөлөөлөх үндэслэлийг заасан. Мөн төрийн жинхэнэ албан хаагч тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрмэгц төрийн албанаас чөлөөлөгдөх, эсхүл төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэлх хугацаанд ажиллах хүсэлтийг гаргах, түүнийг шийдвэрлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагч ээлжит сонгуульд нэр дэвших шийдвэр гаргасан бол ямар хугацаанд төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн байх, дээрх шийдвэрийг гаргах субъектийг хуульд зааж өгч, төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн төрийн жинхэнэ албан хаагчдыг төрийн албаны нөөцөд байх талаар зохицуулсан.

“Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Монгол Улсын Их Хурлаас 2022 оны 04 дүгээр сарын 22-ны өдөр Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.2.1 дэх заалт, 46.4 дэх хэсэгт өөрчлөлт оруулжээ. Тодруулбал, хууль тогтоогч нийслэл, сум гэх дарааллыг өөрчлөх шаардлагатай гэж үзэж өөрчлөлтийг оруулсан байна. Уг өөрчлөлт нь практикт ямар нэгэн шүүмжлэл, эрх зүйн салбарын эрдэмтэн судлаачид болон судалгааны ажлуудад дурдагдаагүй тул “хүлээн зөвшөөрөгдсөн” гэж үзэхээр байна.

Харин түр чөлөөлөх асуудал нь бүхэлдээ төрийн албанд шилжилт хөдөлгөөнийг оруулж байгаа талаар судалгаа байх тул⁵³ 46 дугаар зүйлийн 46.2.1 дэх заалт, 46.4 хэсгээс бусад хэсэг, заалтыг “Зорилгод хүрсэн түвшин”, “Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд харьцуулалт хийж үзэв.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.1, 46.2-т заасан үндэслэлээр төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас түр чөлөөлсөн болон чөлөөлсөн талаарх Төрийн албаны зөвлөлөөс ирүүлсэн мэдээллийг доорх байдлаар орууллаа. Ингэхдээ тоон

⁵³Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ, Удирдлагын академи, 2021.

судалгааг 2019 оноос эхлэн 2024 оны 9 дүгээр сарын 30-ны өдрийн байдлаар буюу сүүлийн 5 жилийн хугацаагаар авч үзэв.

Хүснэгт 11. 4 Эрүүл мэндийн улмаас төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 5 жилээр

Он	Төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо
2019	346
2020	-
2021	86
2022	349
2023	276
2024.09.30	214

Эрүүл мэндийн улмаас 3 ба түүнээс дээш сараар төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчид. Үүнд: эмчлүүлэх, сувилалд явах зэрэг багтсан байна.

Хүснэгт 11. 5 Төрийн албанаас 6 сараас дээш хугацаагаар чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 5 жилээр

Он	Төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо
2019	264
2020	-
2021	62
2022	379
2023	327
2024.09.30	221

Шинэ дадлага, туршлага эзэмших (сургалтыг оролцуулан) зорилгоор 6 болон түүнээс дээш сараар төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын мэдээлэл.

Хүснэгт 11. 6 Цэргийн жинхэнэ алба хаахаар төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 5 жилээр

Он	Төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо
2019	8
2020	-
2021	-
2022	7
2023	4
2024.09.30	1

Цэргийн жинхэнэ алба хаах болсон тул төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчид.

Хүснэгт 11. 7 Хуулийн үндэслэлтэйгээр төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо, сүүлийн 5 жилээр

Он	Төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо
2019	-
2020	-
2021	2
2022	5
2023	6
2024.09.30	1

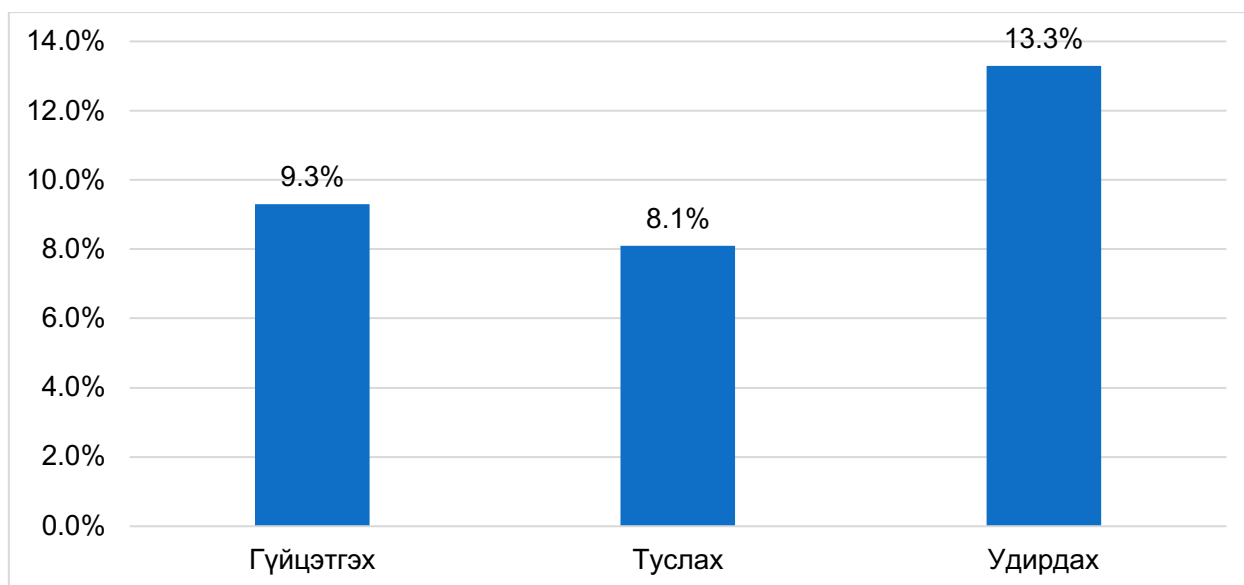
Гэрч, хохирогчийг хамгаалах хуулийн дагуу хамгааллын арга хэмжээнд хамрагдах болсон тул төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчид.

Хүснэгт 11. 8 Нэр дэвшихээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн байдал

Он	Ерөнхийлөгчийн болон Улсын Их Хурлын, түүнчлэн аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуульд нэр дэвших болсон
2019	11
2020	-
2021	10
2022	39
2023	40
2024.09.30	39

Ерөнхийлөгчийн болон Улсын Их Хурлын, түүнчлэн аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын сонгуульд нэр дэвшихээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчид.

График 11. 1 Төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн, чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо



Төрийн албанаас түр чөлөөлөх эсвэл чөлөөлж байсан байдлыг төрийн захиргааны албан хаагчдын ангиллаар нь авч үзвэл: удирдах түвшний албан хаагчдын хувь өндөр буюу удирдах түвшинд ажиллаж байгаа албан хаагчдын 13.3 хувь нь, харин гүйцэтгэх түвшинд ажиллаж байгаа албан хаагчдын 9.3 хувь нь түр чөлөөлөгдөх болон чөлөөлөгдөж байсан байна. Түр болон чөлөөлөгдөж байсан албан хаагчдыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангиллаар нь харвал:

- Удирдах түвшний албан хаагчдын хувьд бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлт болон харьяалал өөрчлөгдөх, харилцан тохиролцсон гэсэн үндсэн шалтгаануудаар төрийн албанаас чөлөөлөгдөж байсан байна. Удирдах түвшний албан хаагчдын хувьд бүтцийн өөрчлөлт, томилгоотой холбоотой шалтгаан давамгайлж байна.
- Дунд шатны удирдах албан хаагчдын хувьд өөрийн хүсэлтээр (эрүүл мэндийн шалтгаантай, сургалтад хамрагдах) мөн хугацаат гэрээ дууссан болон сахилгын хариуцлага зэрэг шалтгаануудаас шалтгаалан төрийн албанаас чөлөөлөгдөж байсан байна.

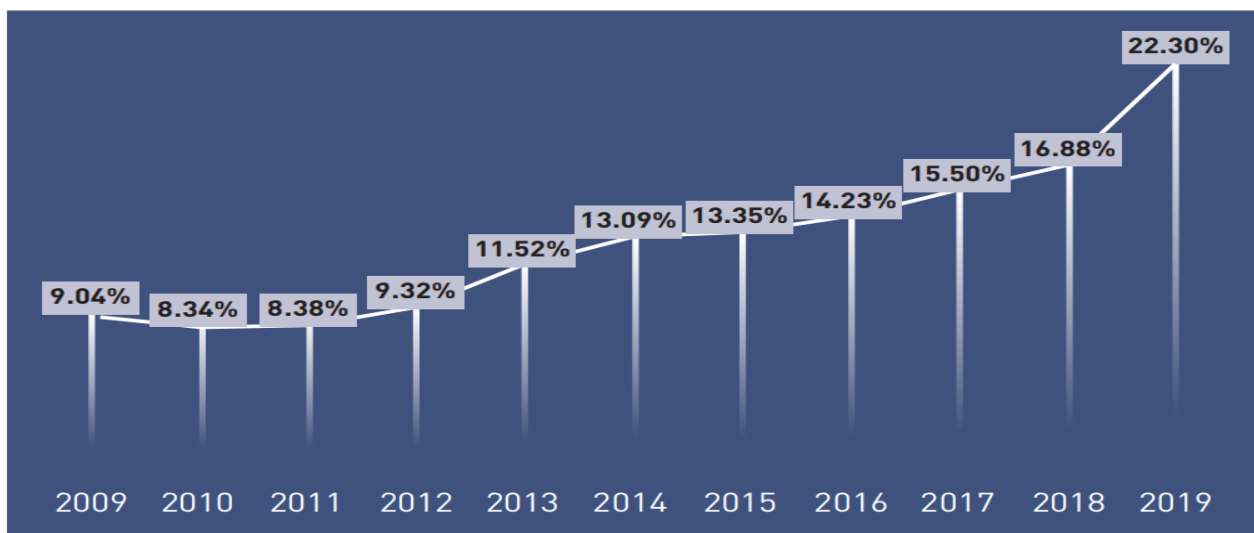
- Гүйцэтгэх түвшний албан хаагчдын хувьд хугацаат гэрээ дууссан, сахилгын шийтгэл, ажлын ачаалал зэрэг үндсэн шалтгаантай байгаагаас гадна өөрийн хүсэлтээр (эрүүл мэндийн шалтгаантай, сургалтад хамрагдах, өөр ажилд шилжиж ажилласан) ажлаас гарсан, чөлөөлөгдсөн байна.

2023 онд төрийн жинхэнэ албанд тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрч төрийн албанаас чөлөөлсөн албан хаагч 1183 байсан бол төрийн алба хаах насны дээд хязгаарч хүрч төрийн албанаас чөлөөлсөн алба хаагчийн тоо 787 байна.⁵⁴

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн 2009 онд 9.04% байсан бол 2019 онд 22.30% болж өсжээ. “Нийт албан хаагчдын 10 орчим % нь нэг жилд ажлаасаа өөрчлөгдөж байхыг хэвийн, байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахгүй гэж үздэг. Гэтэл 22.30% гэдэг бол хоёр дахин их болж байна, төрийн албанд ажиллаж байгаа таван хүн тутмын нэг нь ажлаасаа өөрчлөгдөж, шинэ хүн орж ирж байгааг илтгэж байна.” гэжээ.⁵⁵

График 11. 2 Төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн



Эх сурвалж: “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь шинэтгэлийн явц, сургамж” 2020 он. Дэлхийн банк. х. 55

Энэ нь төрийн албанаас мэдлэг туршлага гадагш урсаж алдагдаж, шинэ хүнийг сургах зардал мөнгө, цаг хугацаа шаардагдаж, төрийн үйлчилгээ цалгардаж байна гэдгийг илтгэж байх бөгөөд үүгээр хүний нөөцийн удирдлагын өнөөгийн нөхцөл байдал онцгой анхаарал хандуулах шаардлагатай байгааг илтгэжээ. Өөрөөр хэлбэл, ажиллах нөхцөлөөр хангагдах хуулийн заалтын хэрэгжилт тийм ч сайн биш бөгөөд “үүнээс гадна цалин хөлс бага, дэндүү их ажилтай, бусад буюу улс төрийн нөлөө их байгаа нь ажлаа солиход хүргэж байна” гэж дүгнэсэн байна.⁵⁶

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийг “Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал”, “Зорилгод хүрсэн түвшин” болон “Практикт нийцэж байгаа байдал”-д үнэлгээ хийхэд дараах байдалтай байна.

⁵⁴ Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 оны тайлан, Төрийн албаны зөвлөл, 2024.

⁵⁵ Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ, Удирдлагын академи, 2021.

⁵⁶ Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ, Удирдлагын академи, 2021.

Төрийн жинхэнэ албанд хуульд заасан үндэслэлээр түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын тоог үзэхэд, өөрийн санаачилга, хүсэлтээр түр эсхүл чөлөөлөгдөх, биеийн эрүүл мэндийн байдлын улмаас 3 сараас дээш хугацаагаар албан ажлаа хийхгүйгээр эмчлүүлж, сувилуулахаар төрийн албанаас түр чөлөөлөгдөх болон 6 сараас дээш хугацааны сургалтаар бэлтгэгдэх болсон үндэслэлээр түр чөлөөлөгдөх тохиолдол их байна.

Тоо баримтын дагуу төрийн албан хаагчдыг ажлаас чөлөөлөх нийтлэг үндэслэлийг харахад гол шалтгаан нь өөр байгууллагад шилжиж ажиллах явдал бөгөөд энэ нь төрийн байгууллагууд хоорондын шилжилт хөдөлгөөн түгээмэл байгааг харуулж байна. Мөн цахим судалгаанаас харахад эрүүл мэндийн шалтгаанаар ажлаас чөлөөлөгдөж байгааг онцолсон нь ажилтнуудын эрүүл мэндэд илүү анхаарч, өмнө дурдсан нийгмийн баталгааны бодлогын хэрэгжилтийг хангах, сайжруулах шаардлагатайг илтгэж байна.

Үүний зэрэгцээ, төрийн албанаас өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдөх албан хаагчдын хувь өндөр байгаа тул төрийн албаны нөхцөл байдалд албан хаагчдын сэтгэл ханамж дутмаг байж болзошгүйг илэрхийлж байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 47 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаалаас нь халах

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал - Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуульд зааснаас өөр үндэслэлээр албан тушаалаас нь халсан тохиолдол байна уу? - Албан үүргээ хангалтгүй биелүүлснийг хэрхэн бодитой тогтоож байна вэ?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Цахим судалгаанд “Таныг төрийн албанаас өмнө халж байсан уу?” гэх асуулгад 9.4 хувьд “тийм” гэж хариулснаас 11.7 хувь нь “үндэслэлгүйгээр халсан”, 10.9 хувь нь “сахилгын шийтгэлээр”, 9.9 хувь нь “өөрийн хүсэлтээр”, 8.4 хувь нь “намын харьяалал, сонгуулийн үр дүн, улс төрийн нөлөөгөөр”, 6.7 хувь нь “орон тооны цомхотгол”, 4.3 хувь нь “удирдах албан тушаалтны үзэмжээр” гэж тус тус хариулсан байна. Үүнээс дүгнэхэд, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаалаас хууль бусаар халах нь хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг илэрхийлж байна.

Түүнчлэн, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн мэдээллээр “2019-2020 онд төрийн албаны маргаантай холбоотой 210 хэрэг шийдвэрлэсний 55.7 хувь нь ажлаас үндэслэлгүй халагдсан, чөлөөлөгдсөн, 19.5 хувь нь хууль бус томилгоотой холбоотой” гэжээ.⁵⁷

Үндэсний аудитын газраас захиргааны шийдвэрт гомдол гаргасан этгээдийн гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаарх судалгааг 2013-2023 оны нийслэл болон түүвэрт хамаарах 9 аймгийн захиргааны хэргийн анхан шатны, сум дундын болон иргэний давах шатны нийт 791 нэхэмжлэлтэй шийдвэрт дүн шинжилгээг хийхэд дараах нөхцөл байдал тогтоогдсон байна.

Үүнд, “ТАЗ нь гомдлын хариуд “шүүх рүү шилжүүлэх нь зүйтэй, ...зөвлөж байна” гэх агуулгатай тогтоол гаргадаг, хуулийн хугацаанд гомдлыг хянан шийдвэрлэдэггүй, захиргааны акт нь шууд хэрэгждэггүй зэргээр урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны хэрэгжилт хангалтгүй”. Мөн эдгээр нэхэмжлэлийн дийлэнх хувь нь төрийн албан хаагчийг хууль бусаар халсан⁵⁸, чөлөөлсөн маргаан эзэлж, шалтгаанаар авч үзвэл ихэнх хувийг

⁵⁷ Монгол Улсын шүүхийн тайлан 2020 он.

⁵⁸ Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөөд хийсэн гүйцэтгэлийн аудитын тайлан. 2025 он. Үндэсний аудитын газар.

бүтцийн өөрчлөлт нэрээр шилжүүлэн ажиллуулахдаа буцаан томилохгүй эс үйлдэхүй гаргах, зэрэг дэв цалинг бууруулах зэрэг шалтгаан эзэлж байна. Энэ нь төрийн алба дахь бүтцийн болон удирдлагын өөрчлөлт их байх хэрээр төрийн албан хаагчийг халах, шилжүүлэх, чөлөөлөх асуудал ихсэж, төрд учирсан хохирлын хэмжээ нэмэгдэхэд хүргэж байна.” гэсэн байна.

Хүснэгт 11.9 Төрийн албанд 3 жилийн хугацаанд эргэж орох эрх хасагдсан албан хаагчийн тоо

Он	3 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халсан	Үүнээс Төрийн албаны тухай хуулийн 35.1-д заасан үндэслэлээр
2019	23	0
2020	-	0
2021	6	0
2022	39	0
2023	12	0
2024.09	10	0

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн нь хэрхэн нотлогдож байгаа талаар ямар нэгэн судалгаа, мэдээлэл байхгүй бөгөөд шүүхийн практиктай холбоотой тоо мэдээллийн талаар судалгаандаа орууллаа.

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооноос гаргасан “Гэмт хэргийн статистик-2020” (УБ., 2021 он) мэдээллээр ял шийтгүүлсэн төрийн албан хаагчдын тоо буурах бус, өссөн мэдээлэл гарчээ. Уг тоон мэдээллээс үзэхэд, нийтийн ашиг сонирхлын эсрэг гэмт хэргээр 2019 онд 95, 2020 онд 144, авлигын гэмт хэргээр 2019 онд 50, 2020 онд 118 гэмт хэрэг шалгагдаж, шүүхээр шийдвэрлэгдсэнээс анхан шатны шүүхээр нийтийн ашиг сонирхлын эсрэг гэмт хэрэгт 2019 онд 62, 2020 онд 115, авлигын гэмт хэрэгт 2019 онд 90, 2020 онд 217 хүн ял шийтгүүлжээ.

Харин Монгол Улсын харьяатаас гарснаар төрийн албанаас чөлөөлсөн тохиолдлын талаар ТА3-өөс ямар нэгэн мэдээлэл ирүүлээгүй бөгөөд уг тохиолдол практикт бүртгэгдээгүй гэж үзэхээр байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 47 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаалаас халах үндэслэлийг тодорхой заасан бөгөөд мөн төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараах байдлаар төрийн албанаас халах зохицуулалттай байна.

Тухайлбал, Авлигын эсрэг хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.1.3-д “энэ хуулийн 7.1-д заасныг удаа дараа зөрчсөн этгээдийг төрийн албанаас халах” гэж заасан бөгөөд мөн хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1-д бусад хууль тогтоомжид тусгайлан хориглосноос гадна авлигын зөрчлийг тусгайлан заасан. Түүнчлэн, дараах хуулиудад төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаалаас халах үндэслэлийг тодорхойлсон байгааг хүснэгтэд харуулав.

Хүснэгт 11.10 Төрийн албанаас халах эрх зүйн зохицуулалт, холбогдох зүйл заалт

Хуулийн нэр	Холбогдох зүйл, заалт
Гаалийн тухай	284 дүгээр зүйл. Сахилгын шийтгэл 284.1.Гаалийн улсын байцаагч албан үүрэгтээ хайнга хандсан, эсхүл энэ хуулийн 60.3-т зааснаас өөр бичиг баримт мэдүүлэгчээс шаардах болон бусад хэлбэрээр бүрэн эрхээ хэтрүүлсэн, түүнчлэн гаалийн хууль тогтоомж, өргөсөн тангаргаа зөрчсөн тохиолдолд дараах сахилгын шийтгэлийг ногдуулна: 284.1.5.гаалийн албанаас халах.
Гүйцэтгэх ажлын тухай	24 дүгээр зүйл. Хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага

	24.1.2.энэ хуулийн 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7, 18.2, 21.5-д заасныг удаа дараа зөрчсөн, эсхүл 9.2.1, 9.2.3-т заасныг хэрэгжүүлэхэд саад учруулсны улмаас мөн хуулийн 8 дугаар зүйлд заасан хориглосон хэм хэмжээ зөрчигдөх нөхцөл бүрдсэн бол гэм буруутай этгээдийг албан тушаал бууруулах, огцруулах, төрийн албанаас халах.
Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай	8 дугаар зүйл. Агентлагийн удирдлага 8.3.Агентлагийн дарга нь дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: 8.3.5.хууль тогтоомжид заасны дагуу албан тушаалд томилох, чөлөөлөх, албан тушаалаас бууруулах, өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, шагнаж урамшуулах, сахилгын шийтгэл ногдуулах, төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халах;
Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай	9 дүгээр зүйл. Төрийн нарийн бичгийн дарга 9.6.Төрийн нарийн бичгийн дарга дараах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ: 9.6.9.хууль тогтоомжид заасны дагуу ажилтныг албан тушаалд томилох, чөлөөлөх, албан тушаалаас нь бууруулах, өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, төрийн албанаас түр чөлөөлөх, чөлөөлөх, халах;
Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай	29 дүгээр зүйл.Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага 29.2.Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль тогтоомжийг зөрчсөн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол эрх бүхий албан тушаалтан дараах сахилгын шийтгэл хүлээлгэнэ: 29.2.4.энэ хуулийн 10 ^{1.1} , 10 ^{1.2} , 10 ^{1.4} , 10 ^{1.5} дахь хэсэг, 11, 12, 15, 16 дугаар зүйлд заасныг зөрчсөн, энэ хуулийн 23 дугаар зүйлд заасан хувийн ашиг сонирхлын мэдүүлгийг гаргаж өгөөгүй, энэ хуулийн 29.2.3-т заасан хариуцлага хүлээлгэх зөрчлийг удаа дараа гаргасан бол нийтийн албанаас халах.
Тагнуулын байгууллагын тухай	21 дүгээр зүйл.Тагнуулын ажилтанд хүлээлгэх сахилгын шийтгэл 21.1.Сахилгын зөрчил гаргасан тагнуулын ажилтанд дор дурдсан сахилгын шийтгэл оногдуулна: 21.1.5.тагнуулын албанаас халах.
Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай	16 дугаар зүйл.Төрийн албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх 16.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн 8.1, 8.2-т заасныг зөрчсөн тохиолдолд томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан Ёс зүйн хорооны, Ёс зүйн дэд хорооны дүгнэлтийг үндэслэн зөрчлийн шинж байдал, анх буюу давтан үйлдсэнийг нь харгалзан дараах ёс зүйн хариуцлагын аль нэгийг ногдуулна: 16.1.4.Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу төрийн албанаас халах.
Төрийн аудитын тухай	42 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага 42.2.Төрийн аудитын байгууллага санхүүгийн тайланд дүгнэлт өгөхөөс татгалзсан, энэ хуулийн 20.5-д заасан төлөвлөгөөг ирүүлээгүй нь тухайн албан хаагчийг ажлаас халах сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл болно.
Төрийн болон албаны нууцын тухай	39 дүгээр зүйл. Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага 39.2.Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль тогтоомж зөрчсөн албан тушаалтны үйлдэлд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй бол тагнуулын байгууллагаас дараах хариуцлага хүлээлгүүлэхээр харьяалах дээд шатны байгууллага, албан тушаалтанд санал тавьж шийдвэрлүүлнэ:

	39.2.2.энэ хуулийн 6.2, 6.3, 15.1 дэх хэсэг, 27, 28 дугаар зүйлд заасан үүргээ удаа дараа биелүүлээгүй, мөн 38.4-т заасан үүргээ биелүүлээгүй албан тушаалтныг албан тушаал бууруулах, албан тушаалаас нь огцруулах, төрийн албанаас халах.
Цагдаагийн албаны тухай	82 дугаар зүйл. Албанаас халах 82.1.Цагдаагийн алба хаагчийг дараах тохиолдолд цагдаагийн албанаас хална: 82.1.1.өргөсөн тангараг, ёс зүй, сахилгын дүрмийг ноцтой зөрчсөн; 82.1.2.гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон; 82.1.3.энэ хуулийн 66 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангаагүй болох нь илэрсэн; 82.1.4.Монгол Улсын харьяатаас гарсан, иргэний давхар харьяалалтай нь илэрсэн бол.
Шүүх шинжилгээний тухай	65 дугаар зүйл.Шинжилгээний байгууллагын алба хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах 65.1.Шинжилгээний байгууллагын ажилтанд гаргасан зөрчлийн шинж байдлыг харгалзан дараах сахилгын шийтгэл ногдуулна: 65.1.1.сануулах; 65.1.2.албан тушаалын цалингийн хэмжээг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах; 65.1.3.албан тушаал бууруулах; 65.1.4.цолны мөнгийг 3 сар хүртэл хугацаагаар хасах; 65.1.5.цол бууруулах; 65.1.6.албанаас халах. 66 дугаар зүйл.Албанаас халах 66.1.Шинжилгээний байгууллагын алба хаагчийг дараах тохиолдолд албанаас хална: 66.1.1.өргөсөн тангараг, ёс зүй, сахилгын дүрмийг ноцтой зөрчсөн; 66.1.2.гэм буруутай болох нь нотлогдож, шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсон; 66.1.3.энэ хуулийн 56.2-т заасан шаардлагыг хангаагүй болох нь илэрсэн; 66.1.4.Монгол Улсын харьяатаас гарсан, иргэний давхар харьяалалтай нь илэрсэн.
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай	277 дугаар зүйл.Албанаас халах 277.1.Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийг дараах тохиолдолд албанаас хална: 277.1.1.өргөсөн тангараг, сахилга, ёс зүйн дүрмийг ноцтой зөрчсөн; 277.1.2.санаатай гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсон; 277.1.3.энэ хуулийн 270 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангаагүй болох нь илэрсэн; 277.1.4.Монгол Улсын харьяатаас гарсан, иргэний давхар харьяалалтай нь илэрсэн.
Өрийн удирдлагын тухай	45 дугаар зүйл.Өрийн удирдлагын хууль тогтоомж зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага 45.1.Энэ хуулийн 25.7, 26.12, 29.10, 30.7-д заасныг зөрчсөн холбогдох эрх бүхий этгээд, албан тушаалтныг нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг тавиас зуу дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, энэ зөрчлийг удаа дараа гаргасан бол төрийн албанд 10 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах сахилгын шийтгэл ногдуулна.

Үй олноор хөнөөх зэвсэг дэлгэрүүлэх болон терроризмтой тэмцэх тухай	25 дугаар зүйл.Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлага 25.2.2.энэ хуулийн 13.1.2, 13.1.3, 13.1.4-т заасан үүргээ удаа дараа биелүүлээгүй, эсхүл энэ хуулийн 17.4, 17.5-д заасан үүргээ биелүүлээгүй албан тушаалтныг албан тушаал бууруулах, албан тушаалаас нь огцруулах, эсхүл төрийн албанаас халах.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт “төрд учирсан хохирол 2023 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар 100 гүйцэтгэх хуудаст 34.7 тэрбум төгрөгийн үлдэгдэлтэй байгаа нь хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан асуудалд зарцуулах санхүүжилт нь нэгдсэн төсвийн цалин хөлсний зардлын 1.5 хувийг эзэлж байна. Хэрвээ буруутай албан тушаалтнаар төлүүлэх ажил хангалтгүй байвал төсөвт дарамт ирэх эрсдэлтэй байгаа”⁵⁹талаар дурджээ.

Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ын 8.2-т төрийн албанаас халах болон төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийн талаар шүүхэд гомдол гаргахаар зохицуулсан.

Гэвч Төрийн албаны зөвлөлийн Сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн газраас ирүүлсэн мэдээлэл дунд “Төрийн албаны тухай хуулийн 34 дүгээр зүйлийн 34.1 дэх хэсэг, 35 дугаар зүйлийн 35.2 дахь хэсгийг тус тус зөрчсөн гэх үндэслэлээр төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халагдсан тухай гомдол, мэдээлэл ирээгүй байна.” гэжээ.

Үнэлэх зүйл, заалт: 48 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдахаас өмнө болон батлагдсанаас хойш - Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Сахилгын шийтгэл ногдуулах асуудал нь албан хаагчийн сахилга, хариуцлагыг дээшлүүлэх хөшүүрэг болж байна уу? - Сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл оновчтой, тодорхой байна уу? - Хуулийн 48.1-д заасан зөрчил гаргасан тухай бүрд сахилгын шийтгэлийг шударгаар ногдуулж байна уу? - Сахилгын шийтгэлийн төрлийг сонгож хэрэглэх үндэслэл нь төрөл тус бүр дээр тодорхой байна уу? - Төрийн албан хаагчдын зөрчил гаргах, түүнд сахилгын шийтгэл ногдуулах асуудал хэр түгээмэл байна вэ? - Ямар төрлийн зөрчилд ямар сахилгын шийтгэлийг хамгийн ихээр ногдуулж байна вэ? - Хуульд заасан хугацаа өнгөрсөн байхад сахилгын шийтгэл ногдуулсан тохиолдол бий эсэх; - Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйлийг зөрчсөн ТЖАХ-д сахилгын шийтгэл ногдуулах нь түүнийг

⁵⁹Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөөд хийсэн гүйцэтгэлийн аудитын тайлан. 2025 он. Үндэсний аудитын газар.

	төрийн албанаас чөлөөлөх, төрийн албанд дахин авахаас татгалзах үндэслэл бий болохоор заасан нь сахилгын шийтгэлийг давхардуулан ногдуулахгүй гэсэн заалттай зөрчилдөж байна уу? - Зөрчлийг давтан гаргаж байгаа тохиолдолд сахилгын шийтгэлийг дэс дараалан хэрэглэх боломжтой юу? - Сахилгын шийтгэлтэй гэж тооцох хугацаа 1 жил байх нь хэр оновчтой вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлд Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай зохицуулалтыг тусгасан бөгөөд Монгол Улсын Их Хурлаас 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн гарчигт өөрчлөлт оруулж бүх заалт, хэсгийг өөрчлөн найруулсан байна. Тус өөрчлөлтөөр төрийн үйлчилгээний албан хаагчаас бусад албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахаар заасан.

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Судалгаанд⁶⁰ нийт 20,041 албан хаагч хамрагдсан бөгөөд 82.1 хувь нь сахилгын шийтгэл ногдуулж байгаагүй, харин 17.9 хувь нь ногдуулж байсан гэж хариулсан байна. Сахилгын шийтгэлийн төрлийг дэлгэрэнгүй харвал:

Хуулийн заалт	%
48.1.1.өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах	29.7
48.1.2.нийт ажилтанд зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах	17.0
48.1.3.албан тушаалын цалингийн хэмжээг 3 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах	47.2
48.1.4.төрийн албанаас халах	2.5
48.1.5.төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах	0.8
48.1.6.хуульд заасан бусад	
Албан тушаал бууруулах	0.8
Цол буурсан	0.5
Цалин хасах	0.2
Сахилгын шийтгэл ногдуулах	0.2
1 жилийн хугацаатай төрийн албанаас халах	0.1
1 жилийн урамшуулал олгоогүй	0.1
Цолны мөнгө 1-3 сар хүртэл хугацаагаар хасах	0.1
Албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 % бууруулах	0.1
Үндэслэлгүйгээр шийтгэл ногдуулж, шүүхээр үндэслэлгүй гэдэг нь тогтоогдож байсан	0.1

Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа⁶¹, 2024

Судалгаанд оролцогчдын 3.9 хувь нь төрийн албанаас халагдаж байсан гэж хариулсан ба шалтгааны хувьд 10.9 хувь нь сахилгын шийтгэлийн улмаас гэж хариулжээ.

Гүйцэтгэх албан хаагчдын хувьд сахилгын шийтгэлийг хамгийн их ногдуулсан байна. Харин удирдах албан хаагчдын хувьд сахилгын шийтгэл ногдуулах нь харьцангуй бага боловч илүү хүнд шийтгэл (халагдах, албан тушаал бууруулах) ногдуулсан байна. Сахилгын шийтгэлийн нийтлэг нь сануулга болон анхааруулга, албан тушаал бууруулах болон ажлаас халах, цалинг бууруулах зэрэг байна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

⁶⁰ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

⁶¹ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Судалгаанд оролцогчдын 47.6 хувь нь сахилгын шийтгэл бодит байдалд хэрэгждэг, 47.3 хувь нь хэрэгждэггүй гэж хариулсан нь практикт нийцэж байгаа эсэх дээр дүгнэлт хийх боломжгүй буюу оролцогчид жигд хуваагдаж байгаа нь энэ асуудлаар тодорхой санал нэгдэхгүй байгааг харуулж байна.

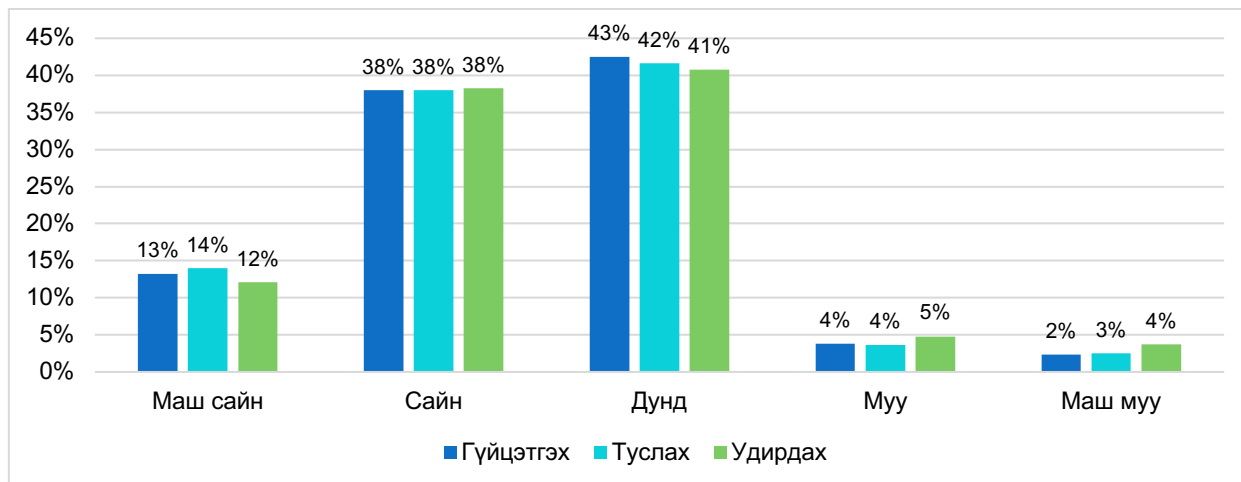
Үнэлэх зүйл, заалт: 49 дүгээр зүйл. Хориглох зүйл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгодоо хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хууль хэрэгжсэнээр төрийн албан хаагчийн хууль бусаар түр болон бүр чөлөөлөгдөх, халагдах нөхцөл байдал буурсан уу? - Хуулийн 49.1, 49.2 дахь хэсэг бодитой хэрэгжиж байна уу? - ТАЗ болон захиргааны хэргийн шүүхэд хандсан гомдлын тоо болон гомдол гаргасан албан хаагчийн талд шийдвэрлэгдсэн маргааны тоо хэд байна вэ?

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 49.1-д “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно.” гэж заасан.

График 11. 3 Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно гэсэн заалтын хэрэгжилтийн үнэлгээ



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа⁶², 2024

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албанаас түр чөлөөлөх эсхүл чөлөөлөх, халахыг хориглоно гэсэн заалтын хэрэгжилтийн талаар тодруулахад 51.3 хувь нь хангалттай сайн хэрэгжиж байгаа гэж үзэж байгаа бол 48.6 хувь нь тийм ч хангалттай хэрэгжихгүй байгаа гэж үзсэн байна.

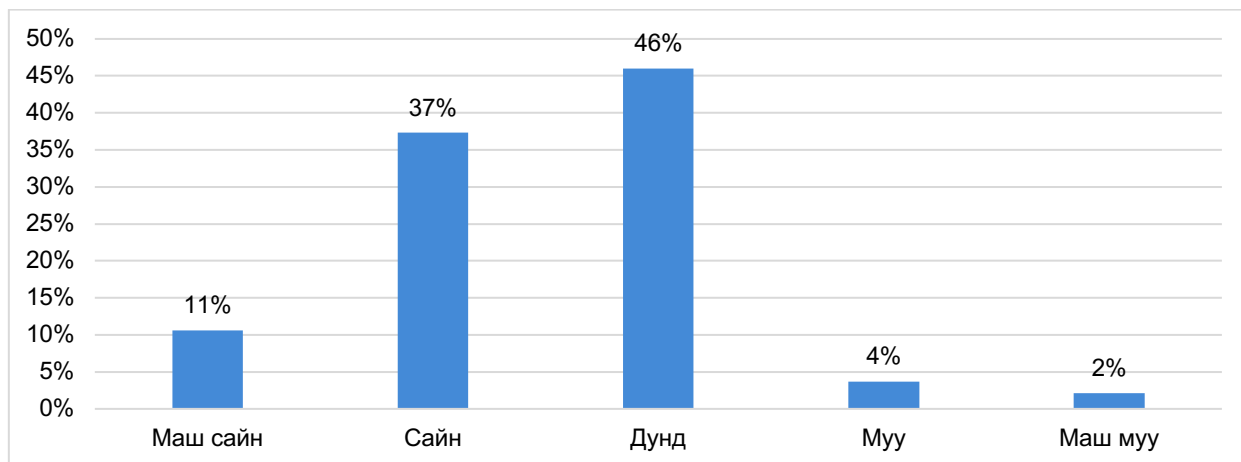
“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 49.2-т “Энэ хуулийн 62.1.2, 62.1.3-т заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгааг зөрчиж төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглох” гэж заасан.

⁶² Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Төрийн албан хаагчдаас авсан санал асуулгын дүнгээс харвал нийт судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 3.9 хувь нь тийм гэсэн хариултыг өгсөн байна. Эдгээр албан хаагчдын халах үндэслэл нь юу байсныг тодруулахад өөрийн хүсэлтээр гарсан буюу 9.9 хувь нь гарсан бол сахилгын шийтгэлээр 10.9 хувь нь, үндэслэлгүй халсан гэж 11.7 хувь нь хариулсан байна. Мөн гэрээний хугацаа дууссан, бүтцийн өөрчлөлт хийгдсэн гэх мэт шалтгаанууд албан хаагчдыг халах үндэслэл болсон байна.

График 11. 4 Төрийн албаны нэмэгдэл баталгааг зөрчиж төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно гэсэн заалт, үнэлгээ



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа⁶³, 2024

Төрийн албаны нэмэгдэл баталгааг зөрчиж төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно гэсэн заалтын хэрэгжилтийг 48 хувь нь хангалттай гэж үнэлсэн бол 51.9 хувь нь тийм ч хангалттай биш буюу хангалтгүй хэрэгждэг гэж үзсэн байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагаанд хийсэн системчилсэн үнэлгээний тайланд дурдсанаар Төрийн албаны зөвлөлийн "Зөрчил арилгуулах хугацаатай үүрэг өгөх тухай" тогтоолыг хэрэгжүүлээгүй 54 томилгооны зөрчлийн шийдвэрийн тухайд авч үзвэл, Улсын Их Хурлаас томилогддог байгууллагын удирдлагын 10, яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын 2, агентлагийн даргын 1, аймаг, дүүргийн Засаг даргын 2, аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын даргын 5, орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагын даргын 34 шийдвэр байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх цахим судалгааны үр дүнгээс үзвэл төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгааг зөрчиж, үндэслэлгүйгээр төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халах тохиолдол гарч байна. Мөн Төрийн албаны тухай хуулийн 42.1.2, 42.1.3-т заасан төрийн албан нэмэгдэл баталгааг зөрчиж төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглох тухай заалтын хэрэгжилт 50 %д хүрэхгүй байгааг төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх цахим судалгааны үр дүн харуулж байна.

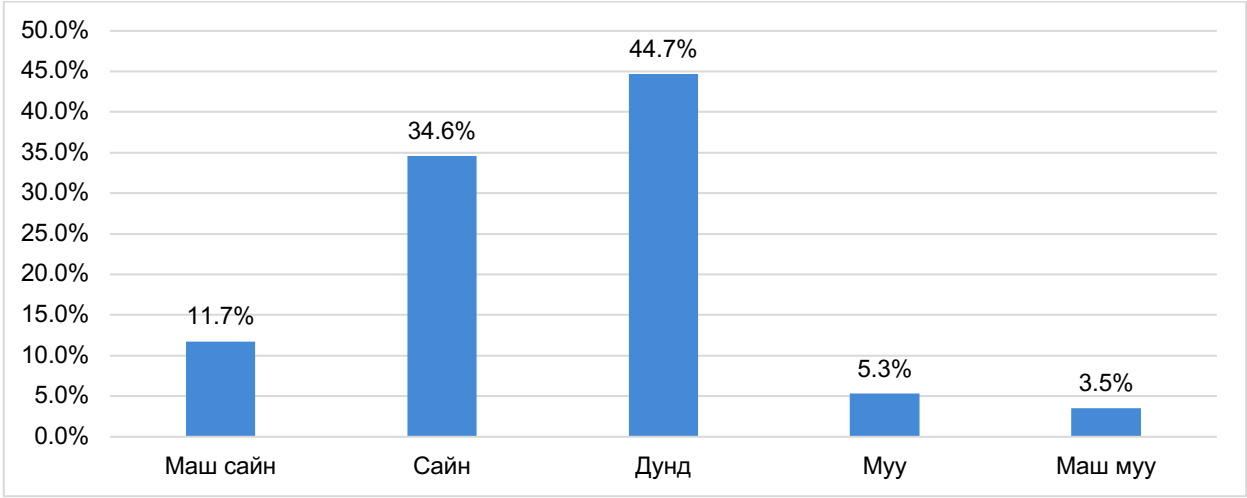
Төрийн албаны тухай хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 49.3-т "Улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг улс төрийн нам, эвсэл, хөдөлгөөний аливаа үйл ажиллагаанд дайчлах, чиг үүрэгт нь үл хамаарах ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхийг хориглоно." гэж заасан.

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх цахим судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын хамгийн их буюу 44.8% нь уг заалтыг "дунд зэрэг

⁶³ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

хэрэгжиж байгаа” гэж хариулсан бол 34.6% нь “сайн”, 11.8% нь “маш сайн” гэж тус тус хариулсан байна.

График 11. 5 Хуулийн 49.3 дахь заалтын хэрэгжилт, үнэлгээ



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа⁶⁴, 2024

Хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 49.3-т улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг улс төрийн нам, эвсэл, хөдөлгөөний аливаа үйл ажиллагаанд дайчлах, чиг үүрэгт нь үл хамаарах ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхийг хориглох тухай заалтын хэрэгжилтийн талаар тодруулахад нийт судалгаанд хамрагдсан төрийн албан хаагчдын 46.3 хувь нь хангалттай гэж хариулсан байна. Харин талаас илүү буюу 53.6 хувь нь тийм ч хангалттай биш буюу тухайн зүйл заалтын хэрэгжилт хангалтгүй гэж үнэлсэн нь харагдаж байна.

Төрийн албан хаагчийг улс төрийн нам, эвсэл, хөдөлгөөний аливаа үйл ажиллагаанд дайчлах, чиг үүрэгт нь үл хамаарах ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх хандлага практикт байсаар байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 50 дугаар зүйл. Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хяналт тавих

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгодоо хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Байх ёстой болон одоо байгаа байдал - Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлж чадаж байна уу? - Төрийн албаны төв байгууллага төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх үүргээ бүрэн хэрэгжүүлж чадаж байна уу, үгүй бол шалтгаан нь юу байна вэ? - Нөхөн төлөгдөөгүй, нэхэмжлэл гаргаагүй хэдэн тохиолдол байна вэ? ямар шалтгаантай байна вэ?

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.1-д “Иргэнийг, эсхүл улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг төрийн албанд хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлнэ.” гэж заасан.

⁶⁴ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт төрд учирсан хохирол 2023 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар 100 гүйцэтгэх хуудаст 34.7 тэрбум төгрөгийн үлдэгдэлтэй байгаа нь хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан асуудалд зарцуулах санхүүжилт нь нэгдсэн төсвийн цалин хөлсний зардлын 1.5 хувийг эзэлж байна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.2-т төрийн албаны төв байгууллага шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргахаар хуульчилсан.

Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөөд хийсэн гүйцэтгэлийн аудитын тайланд дурдсанаар төрийн албаны зөвлөл хуульд заасан чиг үүргийн хүрээнд 2023 онд нийт 201 шүүхийн шийдвэрийн талаарх бүртгэл хөтөлж, нэр бүхий 135 иргэн, албан тушаалтанд холбогдох 1,817,123,820 (нэг тэрбум найман зуун арван долоон сая нэг зуун хорин гурван мянга найман зуун хорь) төгрөгийн үнийн дүн бүхий төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай мэдэгдлийг хүргүүлсэн. Үүнээс 10 албан тушаалтан 103,692,484 (нэг зуун гурван сая зургаан зуун ерэн хоёр мянга дөрвөн зуун наян дөрөв) төгрөгийг төрд нөхөн төлсөн тухай тайлагнасан байна.

Мөн тус тайланд төрийн албан тушаалтны буруу шийдвэрээс төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх харилцааг ерөнхий болон нарийвчилсан олон хуулиар зохицуулж, хохирол хүлээсэн байгууллага, төрийн аудитын байгууллага, прокурор, төрийн албаны зөвлөл, шүүх нь хууль хэрэглээний нэгдсэн ойлголтод хүрээгүй нэхэмжлэгчийн шаардах эрхийг тодорхойлоход төвөгтэй байдал үүсэж хууль хэрэглээний болон процессын алдаа гарч байна хэмээн дүгнэжээ.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагаанд хийсэн системчилсэн үнэлгээний тайланд 2019-2023 онд нийт 371 шүүхийн шийдвэр бүртгэгдэж, 185 албан тушаалтанд холбогдох 2,357,923,820 (хоёр тэрбум гурван зуун тавин долоон сая есөн зуун хорин гурван мянга найман зуун хорь) төгрөгийн үнийн дүн бүхий төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай мэдэгдлийг хүргүүлж, нөхөн төлөгдөөгүй 153 албан тушаалтанд холбогдох 2,102,918,231 (хоёр тэрбум нэг зуун хоёр сая есөн зуун арван найман мянга хоёр зуун гучин нэг) төгрөгийн үнийн дүн бүхий төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэхээр шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж, хяналт тавин ажилласан тухай дурджээ.

Захиргааны ерөнхий хуулийн 103 дугаар зүйлийн 103.1-д “Иргэн, хуулийн этгээдийн хохирлыг барагдуулсны улмаас өөрт учирсан хохирлыг захиргааны байгууллага Иргэний хуулийн 498.5-д заасны дагуу гэм буруутай албан тушаалтнаар буцааж төлүүлнэ” гэж заасан.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халснаас төрд учруулсан хохирлын асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулиар, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийг ажлаас халснаас төрд учруулсан хохирлын асуудлыг Захиргааны ерөнхий хуулиар тус тус зохицуулж байна.

2023 онд нийт 201 шүүхийн шийдвэрийн бүртгэл хөтөлж, нэр бүхий 135 иргэн албан тушаалтанд төрд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх мэдэгдэл хүргүүлснээс 10 албан тушаалтан буюу дөнгөж 7.4% нь хохирлыг барагдуулснаас харахад төрийн албаны тухай хуулийн 50.2 дахь заалтын хэрэгжилт практикт хангалтгүй байна.

Төрийн албаны төв байгууллага төрд учирсан хохирлын шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргах үүрэг бүрэн хэрэгжихгүй байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Тэтгэвэр тогтоолгох нас нь төрийн албаны ангиллаас хамаарч төрийн тусгай, төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээний албанд харилцан адилгүй байна. Иймд төрийн албаны ангилал, салбарын онцлогоос хамааран 39-60 насны хооронд тэтгэвэр тогтоолгох эрх нээгддэг байдлыг харгалзан төрийн үйлчилгээний болон төрийн захиргааны албанд ямар шалгуур, хязгаарын хүрээнд ажиллах боломжтойг тодорхой зохицуулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Төрийн албан хаагчдыг цахимаар ажиллуулах талаар “Хуулийн биелэлтийг хангах талаар авах арга хэмжээний тухай” Засгийн газрын 2024 оны 164 дүгээр тогтоол гарч хэрэгжилтийг хангуулахаар бэлтгэл ажлыг хийж байна. Төрийн албан хаагчийг долоо хоногийн нэг өдөр зайнаас ажиллуулах заалт нь практикт бүрэн хэрэгжээгүй гэж үзэж байна.

Албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсантай холбоотой асуудлаар шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр гараагүй, албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан, албан хаагч өөр албан тушаалд сонгогдсон буюу томилогдсон, албан хаагч нас барсан” зэрэг тохиолдлуудад түр орлон гүйцэтгүүлэх хугацааг нарийвчлан зохицуулах эрх зүйн орчныг тодорхой болгох шаардлагатай байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 46.1-д /эрүүл мэндийн болон бусад шалтгаанаар чөлөөтэй/ заасан үндэслэлээр түр чөлөөлөгдсөн төрийн албан хаагчийн албан үүргийг төрийн албан хаагчийн нөөцөд бүртгэгдсэн иргэнийг сонгон авч ажиллуулсан талаарх бүртгэл Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо /ХНУМТ/” системд бүртгэгдээгүй байна. Иймд бүртгэлийг тогтмол хийж, төрийн албаны хүний нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийг төрийн албанд ажиллуулах боломжийг нээж өгөх шаардлагатай гэж үзэж байна.

Жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй, түүнчлэн эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас 3 сараас 1 жил хүртэл хугацаагаар эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай тохиолдолд төрийн албан хаагчийн нөөцөд бүртгэгдсэн иргэнийг сонгон авч түр орлон гүйцэтгүүлэхээр заасан байхад төрийн жинхэнэ албан хаагч 2 жил хүртэл хугацаагаар өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын сургалтад хамрагдсан тохиолдолд хуулийн 43.3.3 дахь заалтын дагуу албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрлийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчтай тохиролцсоны дагуу түр орлон гүйцэтгүүлэхээс өөр зохицуулалт хуульд заагаагүй байгааг өөрчлөх шаардлагатай байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 43 дугаар зүйлд энэ хуулийн 43.3.1-д зааснаас бусад тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх тухай шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор гаргахаар заасан энэ хуулийн заалт бодит байдалд бүрэн хэрэгжих боломж бүрдээгүй.

Түүнчлэн, төрийн албан хаагч төрийн жинхэнэ албанаас чөлөөлөгдөж, эргэж томилогдож буйг бүртгэлжүүлэх, шилжилт хөдөлгөөнийг бодитоор хянах, энэ талаар нэгдсэн сан хөтлөх талаар нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай байна.

“Хориглох зүйл” 49 дүгээр зүйлийг дүгнэхэд Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх цахим судалгааны үр дүнгээс үзвэл 49 дүгээр зүйлийн 49.3. Улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг улс төрийн нам, эвсэл, хөдөлгөөний аливаа үйл ажиллагаанд дайчлах, чиг үүрэгт нь үл хамаарах ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхийг хориглох тухай заалт 50 хувиас бага хувьтай хэрэгжиж байна.

“Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хяналт тавих” 50 дугаар зүйлийг дүгнэхэд төрд учирсан хохирол барагдуулах ажлыг гүйцэтгэж байгаа байгууллагын тоо баримтаас харвал төрийн албаны тухай хуулийн 50.1. дэх заалт болох иргэнийг, эсхүл улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг төрийн албанд хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх тухай заалт зорилгодоо хүрэхгүй буюу хангалтай хэмжээнд хэрэгжихгүй байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халснаас төрд учруулсан хохирлыг барагдуулснаас тоон мэдээллээс харахад Төрийн албаны тухай хуулийн 50.2 дахь заалтын хэрэгжилт практикт хангалтгүй байна.

Төрийн албаны төв байгууллага төрд учирсан хохирлын шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргах үүрэг бүрэн хэрэгжихгүй байна.

Төрийн албан хаагчаас авсан цахим судалгааны үр дүн болон шүүхийн практикт гарсан дээрх тохиолдлоос харвал төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно гэсэн заалт зорилгодоо хүрэхгүй байгааг харуулж байна.

Бүлгийн зөвлөмж

Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан 41-50 дугаар зүйл нь 47 хэсэгтэйгээс 71 хэсэг, заалтыг хэвээр үлдээх, 12 хэсэг, заалтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гэж үзсэн.

Тодруулбал, 41 дүгээр зүйлийн 41.2, 42 дугаар зүйлийн 42.1.5, 42.1.9, 43 дугаар зүйлийн 43.1, 43.2, 43.6, 44 дүгээр зүйлийн 44.2, 45 дугаар зүйлийн 45.1, 47 дугаар зүйлийн 47.1 зэрэг хэсэг, заалтуудыг тодорхой болгох зорилгоор шаардлагатай нэмэлтүүдийг оруулах, мөн 43 дугаар зүйлийн 43.3.3, 44 дүгээр зүйлийн 44.1, 44.5, 46 дугаар зүйлийн 46.2.4, 47 дугаар зүйлийн 47.1.4, 49 дүгээр зүйлийн 49.1, 49.2, 50 дугаар зүйлийн 50.1, 50.2 дахь хэсэг, заалтуудыг нарийвчлан зохицуулах зорилгоор өөрчлөлтүүдийг оруулах шаардлагатай байна.

Хүснэгт 11.11 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хангалтай	Хангалтгүй	Хэрэгжихгүй байгаа	Үнэлэх боломжгүй
1.	41 дүгээр зүйл	2 хэсэгтэй	-	4	-	-	-
2.	42 дугаар зүйл	1 хэсэг, 10 заалттай	-	7	2	-	1
3.	43 дугаар зүйл	6 хэсэг, 4 заалттай	1	5	1	-	1
4.	44 дүгээр зүйл	8 хэсэгтэй	1	3	2	-	2
5.	45 дугаар зүйл	2 хэсэг, 3 заалттай	-	2	-	-	2
6.	46 дугаар зүйл	6 хэсэг, 5 заалттай	7	5	-	-	-
7.	47 дугаар зүйл	2 хэсэг, 4 заалттай	-	2	3	-	1
8.	48 дугаар зүйл	10 хэсэг, 6 заалттай	8	2	-	-	-
9.	49 дүгээр зүйл	3 хэсэгтэй	-	1	2	-	-
10.	50 дугаар зүйл	2 хэсэгтэй	-	-	2	-	-
ДҮН			17	31	12	-	7

Төрийн албаны ангиллын дагуу тэтгэвэр тогтоолгох нас төрийн тусгай, төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээний албанд харилцан адилгүй байдаг. Иймд төрийн албаны ангилал, салбарын онцлогоос хамааран 39-60 насны хооронд тэтгэвэр тогтоолгох эрх нээгддэг байдлыг харгалзан төрийн үйлчилгээний болон төрийн захиргааны албанд ямар шалгуур, хязгаарын хүрээнд ажиллах боломжтойг тодорхой зохицуулах.

Хуулийн 42.1.4-т зургаан сар хүртэл хугацаагаар мэргэшил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдсан, 2 жил хүртэл хугацаагаар өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын зэрэг хамгаалаад буцаж ирсэн бол тусгай шалгалтад орохгүйгээр ажилдаа буцаж орох боломж бүрдүүлэх. Төрийн албанд ажиллаж байгаад өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын зэрэг хамгаалаад ирсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрхэлж байсан албан тушаалыг хэвээр хадгалах зохицуулалт хийх шаардлагатай.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч 2 жил хүртэл хугацаагаар өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын сургалтад хамрагдсан тохиолдолд хуулийн 43.3.3 дахь заалтын дагуу албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрлийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчтай тохиролцсоны дагуу түр орлон гүйцэтгүүлэхээс өөр зохицуулалт хуульд заагаагүй байгааг өөрчлөх.

Албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсантай холбоотой асуудлаар шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр гараагүй, албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан, албан хаагч өөр албан тушаалд сонгогдсон буюу томилогдсон, албан хаагч нас барсан” зэрэг тохиолдлуудад түр орлон гүйцэтгүүлэх хугацааг нарийвчлан зохицуулах эрх зүйн орчныг тодорхой болгох.

Төрийн албаны тухай хуулийн 46.1.2 /эрүүл мэндийн болон бусад шалтгаанаар чөлөөтэй/ заасан үндэслэлээр түр чөлөөлөгдсөн төрийн албан хаагчийн оронд нөөцөөс түр орлон гүйцэтгэгч авч ажиллуулсан талаарх бүртгэл Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо /ХНУМТ/” системд бүртгэгдээгүй байна.Иймд бүртгэлийг тогтмол хийж, төрийн албаны хүний нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийг төрийн албанд ажиллуулах боломжийг нээж өгөх.

Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр анхаарах шаардлага үүссэн байна. Үүнд, эрүүл мэндийн үзлэг, холбогдох мэргэшлийн сургалт болон ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтад хамруулж, эрүүл мэндийг дэмжих хөтөлбөрийг тогтвортой, урт хугацаанд, үр дүнтэйгээр хэрэгжүүлэх, мөн ур чадварыг тасралтгүй сайжруулах нөхцөлийг бүрдүүлэх.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд зааснаас бусад байдлаар албан тушаалаас халж буй нь Төрийн албаны тухай хуульд заасан төрийн албаны зарчмыг алдагдуулах эрсдэлтэй бөгөөд хуульд заасан төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хөндөж буй асуудал байх тул холбогдох зохицуулалтыг нэмэх.

Арван хоёрдугаар бүлэг.Шагнал, мөнгөн урамшуулал

Үнэлэх зүйл, заалт: 51 дүгээр зүйл. Шагнал, мөнгөн урамшуулал

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдахаас өмнө болон батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Практикт хүндрэл бэрхшээл үзүүлж байгаа юу?

“Практикт нийцэж байгаа” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн дээд одон, медаль:Төрийн захиргааны байгууллагуудаас ирүүлсэн төрийн дээд шагналд нэр дэвшигчийн материалыг ЗГХЭГ зохих журмын дагуу хянаж, нөхцөл шаардлага хангасан нэр дэвшигчийн материалыг ЕТГ-т уламжилдаг. 2024 оны эхний хагас жилийн байдлаар ЗГХЭГ-т төрийн дээд одон медальд нэр дэвшүүлсэн 1522 албан хаагч, иргэний материал ирсэн байна. Үүнд: Хөдөлмөрийн Гавьяаны Улаан Тугийн Одон 142, Алтангадас Одон 432, Хөдөлмөрийн Хүндэт Медаль 678, Цэргийн Гавьяаны Улаан Тугийн Одон 11, Цэргийн Гавьяаны Одон 22, Цэргийн хүндэт медаль 11 байна.

Ардчилсан засаглалтай, зах зээлийн эдийн засагтай улс орнуудад мөнгөн шагнал давамгайлж байна. Тухайлбал, Австралийн холбооны улсад цэргийн гавьяа байгуулсан, шинжлэх ухааны шинэ нээлт хийсэн, нийгэмд шударга ёсыг тогтооход үнэтэй хувь нэмэр оруулсан иргэнийг төрийн шагнал, одон медалиар шагнаж алдаршуулдаг байна.

БНСУ-д төрийн хяналт шалгалтын байгууллага болон цагдаагийн байгууллагаар шалгагдаж байгаа, албан тушаалаа гүйцэтгэж байхдаа гэмт хэргийн шинжтэй үйлдэл гаргаж торгууль, шийтгэл авсан, хүнд гэмт хэрэг (хөнгөн хэрэг орохгүй) үйлдэж ял шийтгэлтэй албан хаагчид шагнал олгодоггүй байна. Мөн албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ хүн, хуулийн этгээдээс бэлэг дурсгалын зүйл, бэлэн мөнгө, бараа, үйлчилгээ авсан, бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт, шахалт үзүүлсэн, хөрөнгө, орлогоо буруу, зөрүүтэй мэдүүлсэн, олон нийтийн газар, олон нийтийг хамарсан үйл ажиллагаа болон цахим орчин, нийгмийн сүлжээнд зүй бус үг, үйлдэл, зан байдал гаргасан зэрэг ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн төрийн албан хаагчийг шагнадаггүй.

Түүнчлэн иргэн, төрийн албан хаагчид олгосон шагналыг хүчингүй болгох журам зохицуулалт байдаг. Тухайлбал, шагналд нэр дэвшүүлж тодорхойлсон баримт бичиг, тодорхойлолт нь буруу нь тогтоогдсон, гэмт хэрэгт холбогдож ял шийтгэл авсан зэрэг шалтгаанаар иргэн, албан хаагчийн шагналыг хүчингүй болгож, түүнийг дагалдуулж олгосон эд зүйл, мөнгөн шагналыг хураан авдаг байна. Шагналыг хүчингүй болгох үндэслэлийг салбарын яамнаас Дотоод хэрэг, аюулгүй байдлын яаманд хүргүүлж, тус яам асуудлыг хянан үзэж, ЕТГ-т уламжилдаг. Хүчингүй болгох эцсийн шийдвэрийг ЕТГ гаргаж, цахим хуудсаар олон нийтэд мэдээлдэг байна.

Мөнгөн урамшуулал:Төрийн захиргааны албан хаагчдын үр дүнгийн гэрээний 2017 оны үнэлгээгээр нийт албан хаагчдын 51.47 хувь нь “А” үнэлгээ, 40.96 хувь нь “В” үнэлгээ, 6.40 хувь нь “С” үнэлгээ, 0.93 хувь нь “D” үнэлгээ авсан бол 2019 оны байдлаар төрийн албан хаагчдын 92.5 хувь нь “А”, “В” үнэлгээ авсан гэсэн судалгаа байдаг. Албан хаагчдын дийлэнх нь “А”, “В” үнэлгээ авч байгаа нь хууль тогтоомжид заасан мөнгөн урамшуулал арга хэмжээг бодитой хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулж байна.

Түүнчлэн мөнгөн урамшууллын санхүүжилтийн эх үүсвэр тодорхой бус буюу байгууллагын тухайн жилийн цалингийн хүрэлцээ, үлдэгдэлдээ нийцүүлэн хэрэгжүүлж байгаа тул байгууллага тус бүрд ялгаатай байдлаар хэрэгжиж байна. Өөрөөр хэлбэл ажлын үр дүн, гүйцэтгэлээр олгох мөнгөн урамшууллыг байгууллага бүр ялгаатай хувь хэмжээгээр олгох, зарим байгууллага огт олгохгүй байхад, зарим нь бүх албан хаагчдад адил дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгох асуудал нийтлэг байна. Мөнгөн урамшууллын хувь, хэмжээ олон улсын жишигтэй харьцуулахад бага байгаа тул албан хаагчдын идэвх санаачилга, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах хөшүүрэг болж чадахгүй байна

Бүлгийн дүгнэлт

Төрийн албаны шагнал, мөнгөн урамшууллын тогтолцоо орчин үед нийцсэн, төрийн албан хаагчдыг идэвхжүүлэх, ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг сайжруулах дорвитой хөшүүрэг болж чадахгүй байна.

Төрийн дээд одон, медаль: Албан хаагчид төрийн дээд одон, медаль олгох асуудал холбогдох дүрэм, журмын дагуу хэрэгжихгүй байна.

Үнэ бүхий зүйл: Энэ шагнал, урамшууллыг олгох нөхцөл, шалгуур, хувь хэмжээ, санхүүжилт зэргийг тодорхой зохицуулаагүй тул байгууллага бүрд ялгаатай байдлаар хэрэгжиж байна.

Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн мөнгөн урамшуулал: Албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг шударга, бодитой үнэлдэг тогтолцоог бий болгож, мөнгөн урамшуулал олгох хүрээ, хязгаарыг оновчтой тодорхойлох, хувь, хэмжээг албан хаагчийн идэвх санаачилга, ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах хөшүүрэг болохуйц хэмжээнд хүргэж нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

Орон нутаг, алслагдсан газар 5 жил тасралтгүй ажилласны мөнгөн урамшуулал: Энэ урамшууллыг төрийн тусгай, захиргаа, үйлчилгээний салбарын албан хаагчид олгодог. Гэвч төрийн тусгай албаны салбарт энэ мөнгөн урамшууллын хэмжээг 10 хуулиар зохицуулж байгаа нь ялгаатай байдлыг бий болгож байна.

Бүлгийн зөвлөмж

1.Төрийн шагнал олгох тогтолцоог орчин үетэй нийцсэн байдлаар шинэчилж, зарим нэр төрлийн шагнал, одон медалийг багасгаж, олгох нөхцөл, шалгуурыг шинэчлэх;

2.Төрийн шагнал, одон медалийг хүчингүй болгодог, шагналыг дагалдуулан олгосон эд зүйл, мөнгөн шагналыг төрд буцаан авдаг тогтолцоог бий болгох;

3.Төрийн албан хаагчид үнэ бүхий зүйл дурсгахтай холбоотой зохицуулалтыг нарийвчлан зохицуулах, шалгуур, нөхцөл, хэмжээ, санхүүжилтийг тодорхой болгох зохицуулалтыг хуульд тусгах;

4.Төрийн албан хаагчийн ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг бодитой, шударга үнэлэх тогтолцоог бий болгох, мөнгөн урамшуулал олгох зорилтот түвшинг оновчтой тогтоох, хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх;

5.Орон нутаг, алслагдсан газар 5 жил тасралтгүй ажилласны мөнгөн урамшуулал олгох асуудлыг олон хууль тогтоомжоор зохицуулж байгааг арилгаж, нэгдсэн байдлаар зохицуулах, зохицуулалт, хэмжээг тогтоохтой холбоотой асуудлыг зөвхөн Засгийн газар хариуцдаг байхаар зохицуулах.

V ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ, ҮР ДҮН

Арван гуравдугаар бүлэг. төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, олон нийтийн хяналт

Үнэлэх зүйл, заалт: 52 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх нийтлэг үндэслэл

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгодоо хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдахаас өмнө болон дараах
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- ТЖАХ ажлын гүйцэтгэл зохих журмын дагуу үнэлж байгаа эсэх - ТЖАХ-ийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг бодитой үнэлж чадаж байна уу? - ТЖАХ-ийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн зэрэг дэв ахиулан олгодог эсэх - ТЖАХ-ийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн албан тушаал дэвшүүлдэг эсэх - ТЖАХ-ийн сургалт ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн уялдаж байгаа эсэх - ТЖАХ-ийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн албан тушаал бууруулж, хариуцлага тооцсон эсэх

	- ТЖАХ-ийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн урамшуулал авдаг эсэх - Сонгуулийн байгууллагад ажилласан байдлыг тухайн жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд нэмэлтээр тусгах нь шударга байдлын зарчимд хэр нийцэж байна вэ?

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

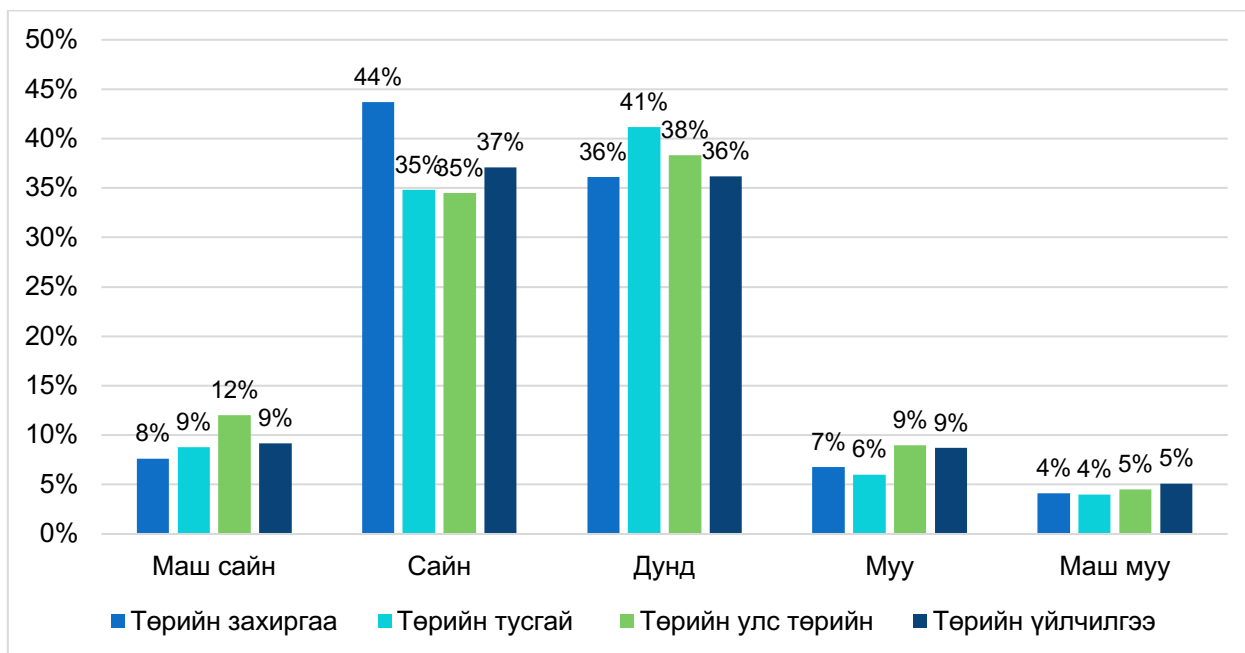
Байгууллага нь үйл ажиллагаагаа үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд зорилго, зорилтуудаа оновчтой тодорхойлон төлөвлөж, түүний хэрэгжилт, биелэлтэд хяналт тавих, эцсийн үр дүнг нь үнэлэх замаар гүйцэтгэлийг оновчтой удирдахыг зорьдог.⁶⁵

Хууль хэрэгжиж эхэлснээр төрийн байгууллага, албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг сайжруулахтай холбогдсон байгууллагын стратеги төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, үнэлэх, дүгнэх, хяналт шинжилгээ хийх, хариуцлага тооцох харилцааг зохицуулсан журмуудыг баталсан нь тус хуулийн 52.1 дэх заалт хэрэгжих эрх зүйн шинэ орчин бүрдсэн байна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш “Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ыг Засгийн газрын 2019 оны 38 дугаар тогтоол, 2020 оны 218, 2023 оны 301 дүгээр тогтоолоор тус тус батлан хэрэгжүүлж байна.

График 13.1 Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг бодитой үнэлж байгаа эсэх



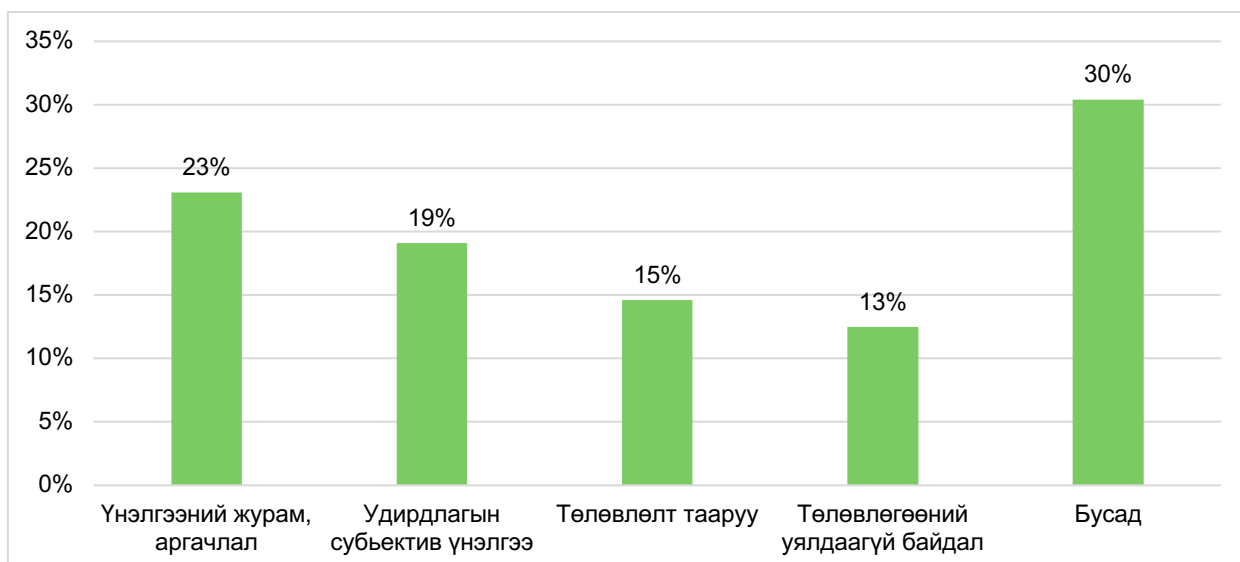
Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа, 2024

Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг бодитой үнэлж байгаа эсэхийг тодруулахад⁶⁶ нийт судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 46.2 хувь нь бодитой үнэлж чаддаг гэж хариулсан бол 53.7 хувь нь боломжийн гэхдээ хангалтгүй гэж дүгнэсэн байна.

График 13.2 Төрийн албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлс

⁶⁵ “Төрийн захиргааны байгууллага дахь гүйцэтгэлийн удирдлагын хэрэгжилт”судалгааны тайлан хуудас 1

⁶⁶ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа, 2024

Судалгаанд хамрагдсан албан хаагчид ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлүүдийг дараах байдлаар нэрлэсэн байна. Үүнд: “гүйцэтгэлийн үнэлгээний журам, аргачлал оновчтой биш”, “удирдлагын үнэлгээ субьектив байдаг”, “төлөвлөгөө гүйцэтгэл зөрдөг” гэсэн хариултуудыг түлхүү өгсөн байна. Судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 30 орчим хувь нь бусад гэсэн хариултыг өгсөн бөгөөд ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлсэд байгууллагын дотоод уур амьсгал, цалин урамшуулал, ажлын ачаалал зэрэг хүчин зүйлс нөлөөлдөг болохыг илэрхийлсэн байна.

Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлж мөнгөн урамшуулал олгож байгаа нь албан хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллах, нийгмийн баталгааг хангахад тодорхой хэмжээнд эерэг нөлөө үзүүлж байгаа боловч судалгааны үзүүлэлтээс дүгнэхэд төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн үнэлгээ бодит байдалд төдийлөн нийцэхгүй байгаа нь харагдаж байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн албан тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлсийг өөрчлөх, цол, зэрэг дэв олгох, урамшуулах, сургалтад хамруулах, албан тушаал бууруулах, хариуцлага хүлээлгэх асуудал практикт хууль тогтоомжид заасны дагуу хийгдэж байгаа эсэхийг тодруулж үзлээ.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл үр дүнг үндэслэн зэрэг дэв олгох нь албан хаагчийн цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, шатлан дэвших, тогтвор суурьшилтай ажиллах боломжийг дээшлүүлж байна.

Хүснэгт 13.1 Төрийн жинхэнэ албан хаагчид зэрэг дэв олгосон байдал

Зэрэг, дэв нэр	Нийт албан хаагч	Тухайн ангиллын зэрэг дэвтэй	Өндөр ангиллын зэрэг дэвтэй	Өмнөх ангиллын зэрэг дэвтэй	Зэрэг дэвгүй	Зэрэг дэвгүй албан хаагчдын эзлэх хувь
Тэргүүн түшмэл	145	66	-	15	64	44.1%
Эрхэлсэн түшмэл	713	305	31	23	354	49.6%
Ахлах түшмэл	2,641	1,617	217	512	295	11.1%
Дэс түшмэл	17,789	9,787	485	5	7,512	42.2%
Туслах түшмэл	351	95	106	-	150	42.7%

Эх сурвалж: ТАЗ-ийн тайлан, 2023

ТАЗ-ийн 2023 оны жилийн эцсийн тайланд тусгаснаар төрийн захиргааны 21,639 албан хаагчийн 61.3 хувь буюу 13264 албан хаагч зэрэг дэвтэй, 38.7 хувь буюу 8375 албан хаагч зэрэг дэвгүй байна.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2023 оны зарлигаар 32 төрийн захиргааны албан тушаалтанд тэргүүн түшмэлийн зэрэг дэвийг ахиулан олгосон байна.

Монгол Улсын Ерөнхий сайдын захирамжаар 2023 онд шинээр болон ахиулан 236 төрийн захиргааны албан тушаалтанд эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв олгосон байна.

Хүснэгт 13.2 Төрийн захиргааны зэрэг дэв шинээр болон ахиулан олгосон байдал

Ангиллын нэр	2019	2020	2021	2022	2023	Нийт
Тэргүүн түшмэл	54	32	13	29	32	159
Эрхэлсэн түшмэл	-	142	125	117	236	620
Нийт	54	174	258	146	268	779

Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

Төрийн захиргааны ахлах, дэс, туслах түшмэлийн албан тушаалын зэрэг дэвийг Монгол улсын сайд, төрийн захиргааны байгууллагын дарга, Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга олгох зохицуулалттай боловч зэрэг дэвийг хугацаанд нь олгохгүй байх, шийдвэр гарсан ч шаардагдах санхүүжилтийг байгууллагын төсөвт тусгахгүй байх зөрчил нийтлэг байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын нийтлэг баталгааны асуудалд хайхрамжгүй хандаж байгаагийн илрэл юм.⁶⁷

2019-2023 онуудад нийт 21,494 сул орон тоо зарлагдсанаас төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шаардлага хангасан иргэний 50.2% буюу 10,780 нь төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтан төрийн жинхэнэ албанд томилогдсон байна.

Хүснэгт 13.3 Төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн албаны нөөцөөс нөхөгдсөн байдал

Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэдийн нөөц (оноор)				ТЖАТ эрхэлж байгаа албан хаагчийн нөөц	Төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагч болон иргэний нөөц	Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэн иргэний нөөц
2020	2021	2022	2023			
349	640	839	1,347			
3,175 буюу 73.6%				803 буюу 18.6%	334 буюу 7.7%	4 буюу 0.09%

Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

Төрийн захиргааны албан хаагчийг чадахуйн зарчмын дагуу албан тушаалд томилоход түүний ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг харгалзан үзэж байгаа эсэхийг ТА3-ийн 2019-2023 оны тайлан болон Удирдлагын академийн 2023 оны “Төрийн албаны чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хийсэн шинжилгээ”-нээс харахад 2023 онд нөхөгдсөн 3,175 сул орон тооны 803 буюу 18.6% нь төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагчийн нөөцөөс нөхөгдсөн нь чадахуйн зарчмын хэрэгжилт хангалттай биш байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 13.4 Төрийн захиргааны албанд тусгай шалгалт өгч томилогдсон албан хаагчийн тоо

Түшмэлийн ангилал	Удирдах албан тушаал		Гүйцэтгэх албан тушаал		2022-2023 онд томилогдсон
	2022	2023	2022	2023	
Тэргүүн	9	31	1	2	43
Эрхэлсэн	75	128	29	58	290
Ахлах	230	294	96	219	839
Дэс	241	117	2,553	3,193	6,104
Туслах	-	-	271	274	545
нийт	555	570	2,950	3,746	7,821

Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

⁶⁷ТА3-ын 2021 оны тайлан, хуудас 59

Төрийн албаны мэргэшүүлэх сургалтад 2019 - 2023 онд нийт 18,711 төрийн албан хаагч хамрагдсан боловч төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн үнэлгээнд үндэслэн тус сургалтад хамрагдсан гэж үзэхэд учир дутагдалтай.

Хүснэгт 13.5 Төрийн албаны мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо, 2019-2023

Сургалтын төрөл	2019	2020	2021	2022	2023	Бүгд
Тэргүүн түшмэлийн албан тушаалын сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	112	31	36	53	74	306
Эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалын сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	685	141	178	282	323	1,609
Ахлах түшмэлийн албан тушаалын сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	2,511	274	402	806	988	4,981
Мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	-	569	608	421	527	2,125
Мэргэшүүлэх дунд хугацааны давтан сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	-	473	622	546	641	2,282
Нийт	3,308	3,183	6,518	9,320	2,553	18,711

Эх сурвалж: Удирдлагын академи, 2024

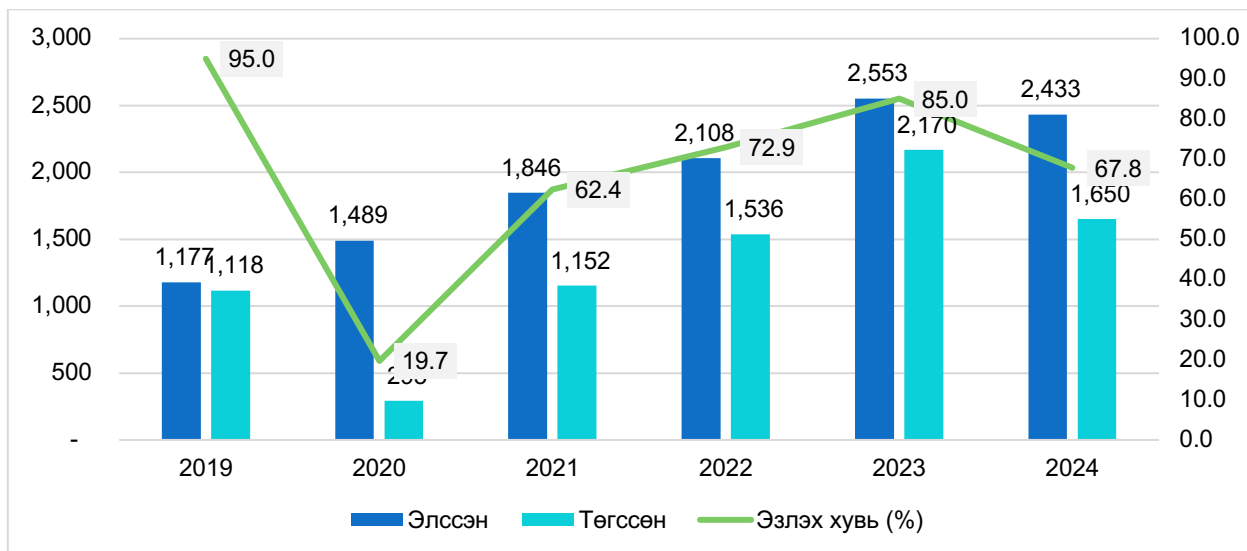
Албан хаагчдын хамрагдсан сургалтыг төрлөөр нь ангилбал 26.6 хувь нь ахлах түшмэлийн, 11.3 хувь нь мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад хамрагдсан бол, 8.6 хувь нь эрхэлсэн түшмэлийн, 1.6 хувь нь тэргүүн түшмэлийн сургалтад тус тус хамрагдсан байна. Харин дунд хугацааны давтан сургалтад 12.2 хувь нь хамрагдсан байна.

График 13.3 Албан хаагчдыг сургалтад хамруулж буй байдал, шалгуур үзүүлэлт



Албан хаагчдыг сургалтад хамруулахдаа тухайн байгууллагын тавьж буй шалгууруудыг харвал: гүйцэтгэлийн үнэлгээг харгалзан хамруулдаг нь хамгийн өндөр буюу 40.8 хувийг эзэлж байгаа бол 37.6 хувь нь ажилсан жил харгалздаг байна. Мөн түүнчлэн хэлж мэдэхгүй буюу сургалтын талаарх мэдээллийг ил тод биш байдаг, зөвхөн удирдлагын шийдвэр байдаг гэдгийг албан хаагчид онцолсон байна. Харин 1.3 хувь нь албан хаагчдын өөрсдийн саналыг харгалзан үздэг, мөн сургалтын эрэлт хэрэгцээнд тохирсон албан хаагчийг сургалтад хамруулдаг гэж хариулсан бөгөөд харьцангуй бага хувийг эзэлж байна.

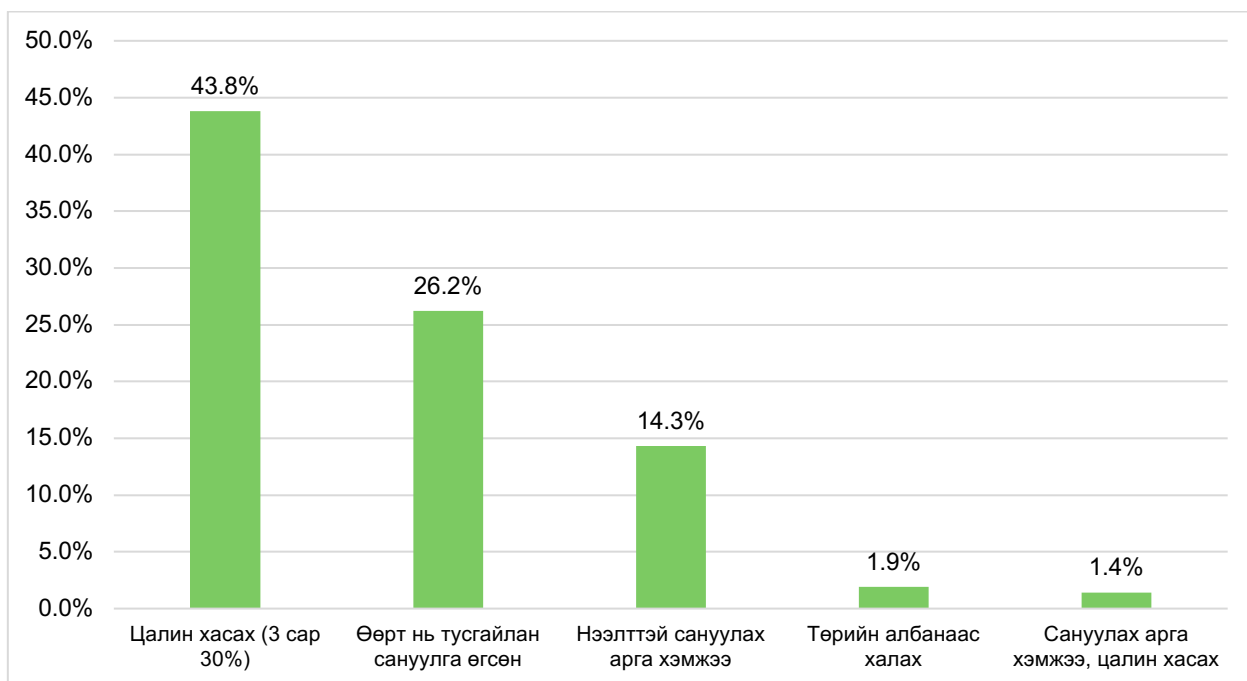
График 13.4 Мэргэшүүлэх сургалтад элссэн, төгссөн албан хаагчдын тоо



Эх сурвалж: Удирдлагын академи, 2024

Удирдлагын академийн 2021-2024 оны мэдээ, тайлангаас харахад мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын 64.4 хувь нь сургалтаа төгссөн бол үлдсэн 35.6 хувь нь суралцаж байх хугацаандаа сургалтаа орхисон байна.

График 13.5 Сахилгын шийтгэл ногдуулсан албан хаагчдын тоо



⁶⁸ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын сахилгын шийтгэл авсан байдлыг харвал 43.8 хувь нь цалин бууруулах, 40.5 хувь нь ганцаарчилсан болон нээлттэй (хамт олны дунд) сануулах арга хэмжээ авсан байна. Харин 1.9 хувь нь төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 53 дугаар зүйл. Стратеги төлөвлөгөө

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдахаас өмнө болон дараа - Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуулийн 53.2 т заасан журам батлагдсан эсэх - Стратегийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, хэрэгжүүлэх ажлын эрх зүйн орчин бүрдсэн үү ? - Төсвийн захирагч стратеги төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлж, дүн шинжилгээ хийж байгаа эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хууль батлагдахаас өмнө УИХ-ын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”-ийг баталсан байна.⁷⁰

Засгийн газрын 2007 оны 186 дугаар тогтоолоор “Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-г баталсан нь хувийн хэвшлийн менежментийг төрийн албанд нэвтрүүлэхэд чиглүүлж төрийн байгууллага үйл ажиллагааны зорилго, зорилтуудаа зөв тодорхойлох, ажил, гүйцэтгэлээ зөв төлөвлөх, бодитой үнэлэх, хариуцлагын тогтолцоог зөв болгох, төсвийн хариуцлагыг дээшлүүлэх эрх зүйн орчин бүрдсэн байна.

Төрийн байгууллага албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх, сайжруулахтай холбоотойгоор байгууллагын стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах журмыг Засгийн газрын 2019 оны 36 дугаар тогтоолоор баталж, энэ журмыг 2020 оны 216 тогтоолоор өөрчлөн баталсан. Журмыг хэрэгжүүлэх аргачлалыг Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын даргын 2020 оны 100 дугаар тушаалаар баталсан.

Төрийн захиргааны байгууллагын стратеги төлөвлөлтөд хийсэн судалгаагаар стратеги төлөвлөгөөний биелэлт нь байгууллагын жилийн төлөвлөгөөний биелэлттэй 0.397, нэгжийн төлөвлөгөөний биелэлттэй 0.262, ажилтны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй 0.347 буюу тус тус маш сул хамааралтай байна гэсэн дүгнэлт гарсан байна.

Хүснэгт 13.6 Стратеги төлөвлөгөөний биелэлт, албан хаагчдын сэтгэл ханамжийн хамаарал

Асуумж	Стратеги төлөвлөгөө биелсэн	Жилийн төлөвлөгөө биелдэг	Нэгжийн жилийн төлөвлөгөө биелдэг	ТЖАХ-н ГТ биелдэг
Стратеги төлөвлөгөө биелсэн	1.000	0.397	0.262	0.347
Жилийн төлөвлөгөө биелдэг	0.397	1.000	0.729	0.490
Нэгжийн жилийн төлөвлөгөө биелдэг	0.262	0.729	1.000	0.449
ТЖАХ-н ГТ биелдэг	0.347	0.490	0.449	1.000

Эх сурвалж: ТЗБ-ын стратеги төлөвлөлтөд хийсэн судалгааны тайлан, 2022

⁶⁹ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

⁷⁰ Ч.Энхбаатар. Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэлийн явц, үр дүн, хандлага, 2014, хуудас 45

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлснээс хойш төрийн захиргааны байгууллагуудын стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэж байсан талаарх мэдээлэл судалгаа байхгүй байгаа нь байгууллагад стратеги төлөвлөгөө заавал байх гэдэг хэвшмэл ойлголт практикт төдийлөн үр дүнтэй хэрэгжихгүй байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 54 дүгээр зүйл. Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуулийн 54.2 т заасан журам батлагдсан эсэх - Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тухайн жилийн хүрэх үр дүн, арга хэмжээг бүрэн тодорхойлж тусгадаг үү? - Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь нэгж болон албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлттэй уялдаж байна уу?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааны чиг үүргийн үзүүлэлтэд хамаарах бөгөөд хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх асуудлыг Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолоор баталсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-аар зохицуулсан байна. Дээрх журмын хүрээнд захиргааны байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд Засгийн газрын Хяналт хэрэгжүүлэх газар тухайн оны жилийн эцсийн байдлаар хяналт-шинжилгээ үнэлгээ хийж Засгийн газрын цахим мэдээллийн системд нээлттэй мэдээлдэг.

Хүснэгт 13.7 Төрийн захиргааны төв байгууллагын гүйцэтгэлийн хэрэгжилт

Төрийн захиргааны төв байгууллага	2022 он	2023 он	дундаж хэрэгжилт
Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам	73.40	61.1	67.25
Гадаад харилцааны яам	87.70	78.2	82.95
Сангийн яам	70.00	87.9	78.95
Хууль зүй, дотоод хэргийн яам	77.10	70.4	73.75
Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн яам	84.70	74.5	79.6
Батлан хамгаалах яам	86.50	71.9	79.2
Барилга, хот байгуулалтын яам	80.90	83.3	82.1
Боловсрол, шинжлэх ухааны яам	78.40	85.2	81.8
Зам, тээврийн хөгжлийн яам	78.90	69.6	74.25
Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яам	71.50	74.2	72.85
Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам	83.00	71.4	77.2
Эрчим хүчний яам	85.60	70.3	77.95
Эрүүл мэндийн яам	73.60	85.4	79.5
Соёлын яам	81.60	79.6	80.6
Эдийн засаг, хөгжлийн яам	77.10	80.9	79
Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам	77.90	85.7	81.8

Эх сурвалж: ЗГ-ын үнэлгээний цахим систем

“Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх журам” -ын хүрээнд 16 яам, 21 аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын 2022, 2023 оны жилийн эцсийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний нийт

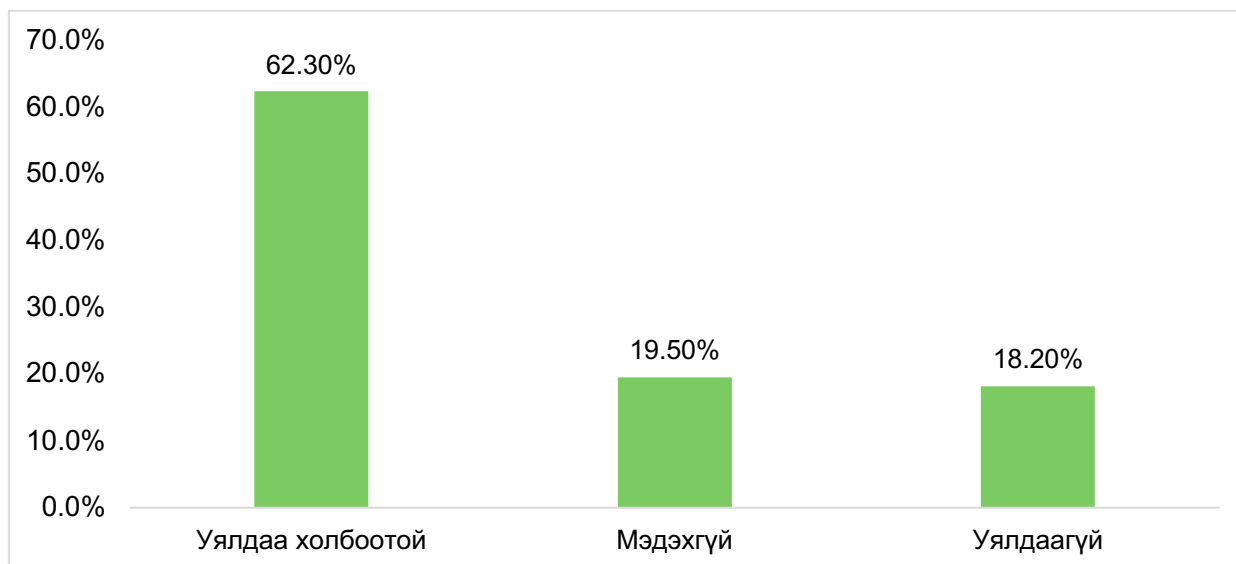
13,642 арга хэмжээний хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийхэд нийт яамны хэрэгжилт “тодорхой үр дүнд хүрсэн” үнэлэгдсэн байна.⁷¹

Дээрх үзүүлэлтээс дүгнэхэд “үр дүнгүй” үнэлгээтэй төрийн захиргааны байгууллага байхгүй нь сайн талтай харагдаж байгаа хэдий ч, “үр дүнтэй” буюу зорилт арга хэмжээ нь оновчтой тодорхойлогдсон, шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрсэн, удирдлага зохион байгуулалт сайн, үр дүн гарсан төрийн захиргааны төв байгууллага байхгүй байна.

Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн урт, дунд хугацааны хөтөлбөр, стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилтын хүлээгдэж байгаа өөрчлөлтийг илэрхийлсэн зорилт, арга хэмжээг агуулсан, хоорондоо уялдсан байхаар төлөвлөөгүй, тухайн зорилт арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр бий болох үр дүн, түүнийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг оновчтой тодорхойлоогүй, хэрэгжилтийн тайлан нь иж бүрэн, бодитой, товч, тодорхой байх шаардлага хангаагүй, боловсруулалт хангалтгүй байна.

Байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй хэрхэн уялдаатай байдаг талаар цахим асуумжаар тодруулахад дараах хариултыг ирүүлсэн байна.

График 13.6 Ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй уялдаж байгаа байдал



Эх сурвалж: ШСБХТ-ын Төрийн албаны судалгаа, 2023

Цахим судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 62.3 хувь нь уядаа холбоотой байж чаддаг гэсэн бол 19.5 хувь нь мэдэхгүй, 18.2 хувь нь уялдаж чаддаггүй гэсэн хариултыг өгсөн байна⁷².

Энэ нь байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, тайлагнах журмын хэрэгжилт хэрэгжих шатанд, дээд шатны байгууллагын арга зүйн зөвлөгөө, зөвлөмж дутмаг байгааг харуулж байна.

⁷¹ /Журмын 6.2.3.2. “тодорхой үр дүнд хүрсэн” - зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ бүрэн хүрээгүй, тодорхой үр дүн гарч эхэлж байгаа, хэрэгжилт, үр дүнг нэмэгдүүлэх шаардлагатай бол 70-99 хүртэл хувь;

2/ 6.2.3.3. “эрчимжүүлэх шаардлагатай” - зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, удирдлага, зохион байгуулалт, хариуцлагыг сайжруулж, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, зорилтод чиглэсэн арга хэмжээг сайжруулах шаардлагатай бол 31-69 хүртэл хувь;

2/ 6.2.3.3. “эрчимжүүлэх шаардлагатай” - зорилт нь шалгуур үзүүлэлт, зорилтот түвшиндээ хүрээгүй, удирдлага, зохион байгуулалт, хариуцлагыг сайжруулж, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, зорилтод чиглэсэн арга хэмжээг сайжруулах шаардлагатай бол 31-69 хүртэл хувь;

⁷² Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Мөн байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, гүйцэтгэлийг үнэлэх арга аргачлал тодорхойгүй, өөрөөр хэлбэл бодлогын баримт бичигт хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх аргачлалаар үнэлж байгаа зэрэг нь практикт нийцэхгүй байна.

Цаашид төрийн захиргааны байгууллага дэвшүүлсэн зорилго, зорилтдоо хүрэхийн тулд үйл ажиллагааг оновчтой тогтоон төлөвлөж, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл явцыг тасралтгүй хянах, мониторинг хийх журам аргачлалыг шинэчлэн боловсруулах шаардлагатай байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 55 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Хуулийн 55.2 дахь хэсэгт заасан журам батлагдсан эсэх - ТЖАХ-ын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж, үнэлгээ тогтмол хийлгэдэг үү? - ТЖАХ-дад ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн урамшуулал ижил түвшинд олгогдож байна уу? - ТЖАХ-д албан тушаалын тодорхойлолтод тусгагдаагүй ажил үүрэг гүйцэтгэдэг үү? - Хуулийн 55.3 дахь хэсэгт заасан хөтөлбөрийг боловсруулдаг уу? - Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг тайлагнадаг уу?

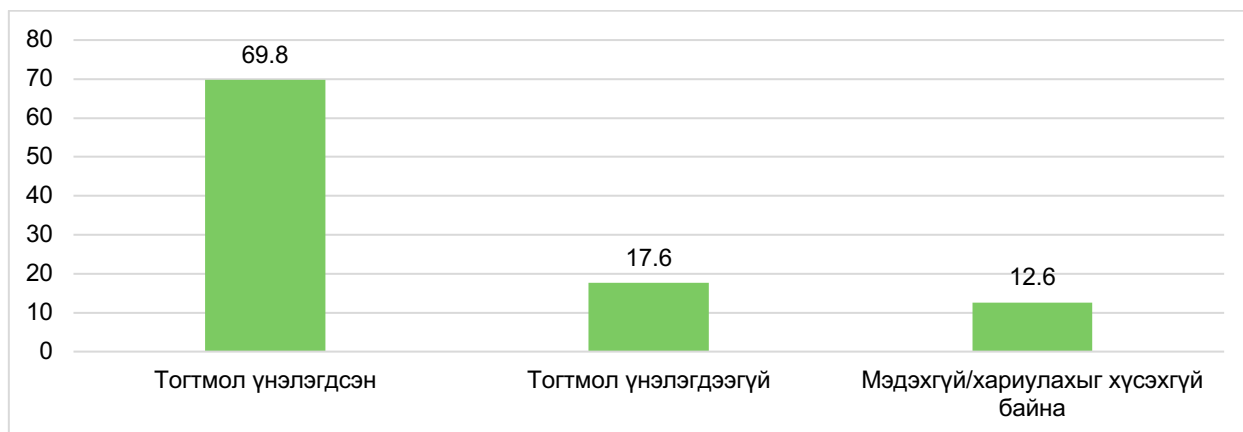
“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам, аргачлалыг Засгийн газар 2 удаа шинэчлэн боловсруулсан байна

Засгийн газрын 2023 оны 301 дүгээр тогтоолоор төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, үнэлж дүгнэх журмыг баталсан. Журмыг хэрэгжүүлэх аргачлалыг ЗГХЭГ-ын даргын 2023 оны 98 дугаар тушаалаар батлан хэрэгжүүлж байна.

Төрийн албан хаагчдаас ажлын гүйцэтгэл үр дүнгээ тогтмол үнэлүүлдэг эсэх талаар судалгаа авахад дараах байдлаар хариулсан байна.

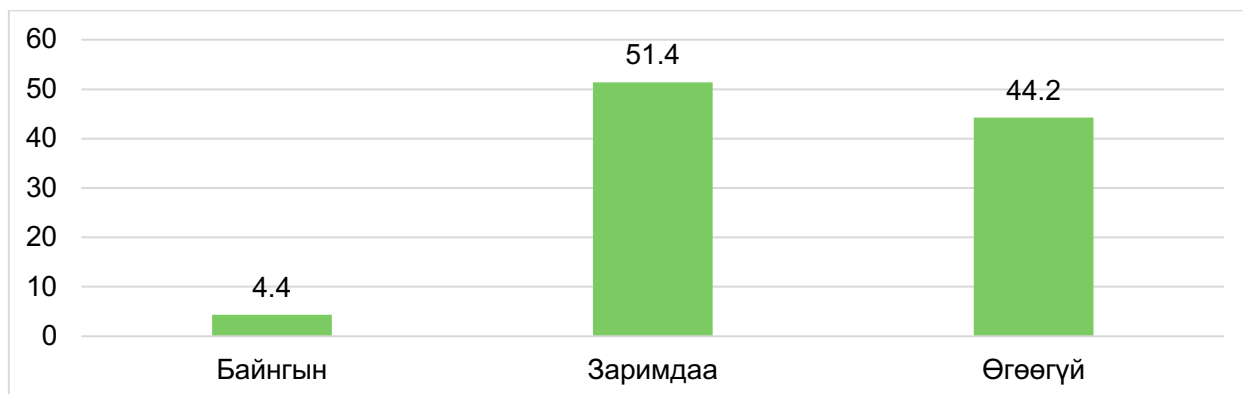
График 13.7 Сүүлийн 2 жилд гүйцэтгэлдээ үнэлгээ хийлгэсэн эсэх



Эх сурвалж: ШСБХТ-ын Төрийн албаны судалгаа, 2023

Төрийн албан хаагчид гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж, үнэлгээ тогтмол хийгдэж байгааг тодруулахад албан хаагчдын 69.8% нь сүүлийн хоёр жилд гүйцэтгэлээ тогтмол үнэлүүлсэн гэсэн бол 17.6% нь тогтмол үнэлэгдээгүй, 12.6% нь мэдэхгүй /хариулахыг хүсэхгүй байна/ гэж хариулжээ.

График 13.8 Ажлаа хийж гүйцэтгэх явцад хуульд нийцээгүй үүрэг даалгавар өгөгдөж байсан эсэх



Эх сурвалж: ШСБХТ-ын Төрийн албаны судалгаа, 2023

Төрийн албан хаагчид ажлаа хийж гүйцэтгэхэд хуульд нийцээгүй үүрэг даалгавар өгөгддөг эсэхийг тодруулахад 51.4 хувь нь хааяа өгөгддөг гэсэн бол 4.4 хувь нь “байнга” гэсэн хариултыг өгсөн байна. Мөн ШСБХТ-өөс 2023 онд хийсэн судалгаагаар албан тушаалын тодорхойлолтод тусгагдаагүй ажил үүрэг гүйцэтгэдэг эсэхийг тодруулахад 42.3 хувь нь тийм гэсэн хариултыг тус тус өгсөн байна.

Засгийн газрын 2020 оны 218 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-д ТЖАХ- ийн гүйцэтгэлийг үнэлэхэд 3 удаа “А” авсан бол цалингийн шатлал ахиулах, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах, 2 удаа “А” авбал цол, зэрэг дэвийг хугацаанаас өмнө ахиулах, “В” авсан бол мөнгөн урамшуулал, “С” авсан бол цол, зэрэг дэвийг хууль тогтоомжид заасны дагуу олгох, “D” авсан бол сургалтад хамруулах, хугацаатай үүрэг даалгавар өгөх, 3 удаа дараалан эсхүл түүнээс дээш “F” авсан бол албан тушаал бууруулах, төрийн албанаас халахаар, 2023 оны 301 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-д төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг баталгаажуулж 85-100 оноог “Маш сайн” гээд үнэлгээний үр дүнгээр авах арга хэмжээг өмнөх журмын А үнэлгээтэй адилхан тусгасан хэдий ч урамшууллын дээд хэмжээ албан хаагчийн албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 50 хувиас хэтрэхгүй байхаар зохицуулсан байна.

Харин шинэчлэн баталсан журамд 70-85 хүртэлх оноог “Хэвийн” гэж үзээд мөнгөн урамшуулал олгох эсэх талаар тусгагдаагүй тул Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”-д “Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, улирлын ажлын үр дүнг үндэслэн...мөнгөн урамшуулал олгоно, хуульд өөрөөр заагаагүй бол улирлын ажлын үр дүнгийн мөнгөн урамшууллыг хөдөлмөрийн дотоод журам, албан тушаалын тодорхойлолт, төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ажил, үүргээ хангалттай гүйцэтгэсэн, ажлын байранд хөдөлмөрийн сахилга, ёс зүйн зөрчил гаргаагүй албан хаагчид олгоно” заасныг үндэслэн тухайн албан тушаалын сарын цалингийн 25 хувиар тооцон олгож байна.

Харин дээрх тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”-ын 2.2-д “Төрийн албан хаагчид улирлын ажлын үр дүнгээр олгох мөнгөн урамшууллын дээд хэмжээ нь албан хаагчийн албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 50 хувиас хэтрэхгүй, эрүүл мэндийн ажилтанд улирлын ажлын үр дүнгээр олгох мөнгөн урамшуулал”-ыг үндсэн цалингийн 10-20 хувиар, СӨБ, ЕБС-ийн үндсэн багш нарт

Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэх нь Төрийн албан хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, тэднийг сургах, ажиллах нийгмийн баталгааг хангах нь байгууллагын нэн чухал зорилтын нэг бөгөөд энэ нь байгууллага бүрд харилцан адилгүй хэрэгждэг байна. Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэх нь Төрийн албан хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, тэднийг сургах, ажиллах нийгмийн баталгааг хангах нь байгууллагын нэн чухал зорилтын нэг бөгөөд энэ нь байгууллага бүрд харилцан адилгүй хэрэгждэг байна.

Хэрэгжүүлэгчдийн үнэлмэл	Маш сайн	Сайн (сайжруулах шаардлагатай)	Дунд	Муу	Маш муу (үндсээр нь өөрчлөх шаардлагатай)
Төрийн албан хаагчийн цалингийн шатлал хэр сайн тогтолцоотой вэ?	6%	20%	40%	14%	20%
Төрийн албан хаагчийн цалинг зөвхөн албан тушаалын ангилалд үндэслэн нэгдсэн байдлаар зохицуулсан нь хэр оновчтой вэ?	21%	18%	21%	18%	24%
Албан хаагчийн цалинг салбарын онцлогийг харгалзан ялгаатай тогтоох нь одоогийн зохицуулалтаас илүү үр дүнтэй байж чадах уу?	33%	17%	36%	6%	8%
Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны бодлого хэр сайн хэрэгждэг вэ?	6%	6%	31%	37%	20%

Судалгаанд оролцогчдын 88 хувь нь төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны бодлогын хэрэгжилтийг дундаас доогуур түвшинд үнэлсэн, 74 хувь нь төрийн албан хаагчийн цалингийн шатлалын тогтолцоог дундаас доогуур үнэлсэн байна.

Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг 5 яамыг түүвэрчлэн авч хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг харьцуулан үзэв.

146

Хүснэгт 13.8 Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн хэрэгжилт

№	Яамдын нэр	Шийдвэрийн огноо, дугаар	ТАХ-ийн нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн нэр	хугацаа	Хэрэгжилтийн үр дүнг тусгасан байдал
1	АҮЭБЯ	ТНБД-ын 2023.11.06 А/130	УУХҮЯ-ны албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр	2023-2028	Үр дүнгийн талаар жил бүр Сайд, ТНБД-д танилцуулна, 2 жил тутам дотоод аудит хийнэ.
2	ЭЗХЯ	ТНБД-ын 2022.04.45 А/27	Албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр	2022-2025	2 жил тутам дотоод аудит хийнэ, үр дүнг жилийн эцэст албан хаагчдад мэдээлж санал авна
3	ГХЯ	2020.03.20	Гадаад харилцааны асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон хилийн чанадад ажиллаж байгаа дипломат төлөөлөгчийн газрын албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах, ахмад настанд буцалтгүй тусламж үзүүлэх хөтөлбөр	Тодорхойгүй	Тодорхой зүйл тусгаагүй
5	ХББОСЯ		Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр		Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны биелэлтийг тайлагнасан байна
6	ХЗДХЯ	ТНБД-ын 2022.11.16 А/122	Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр	Жил бүр	2022-2024 оны төлөвлөгөө, хэрэгжилтийг тайлагнасан байна

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Дээрх түүвэрт хамрагдсан яамдын “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр”-ийн боловсруулалт, хэрэгжилтийг харьцуулан дүгнэхэд байгууллагын онцлог, төрийн албаны тухай хуулийн нийтлэг баталгаатай уялдуулан боловсруулсан хэдий ч хэрэгжүүлэх үе шат, хэрэгжилтийг хэрхэн хянах, үр дүнг хэрхэн үнэлж дүгнэх талаар хөтөлбөрт тусгаагүй байна.

Мөн байгууллагууд нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг салбарын хууль тогтоомжоор зохицуулан баталж, санхүүгийн эх үүсвэрээ тооцон төсөвлөж байгаа нь байгууллагуудын нийгмийн хамгааллын бодлого хөтөлбөр, үйл ажиллагааны үр дүн нь төрийн албан хаагчдын дунд тэгш бус байдал үүсгэхээр, түүнчлэн Төсвийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.4.7-д “ *төрөөс хэрэгжүүлэх байх*” төсвийн зарчмын хэрэгжилтийг алдагдуулсан, нэгдсэн бодлого байхгүй байгаа нь төрийн төв байгууллага хоорондын ялгаатай байдлыг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бүрдэхгүй, хүний нөөцийн хөдөлгөөний урсгал их байх эрсдэл үүсэж болзошгүй байна.

График 13.10 Албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилт

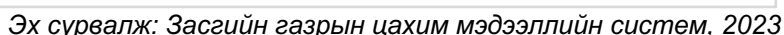
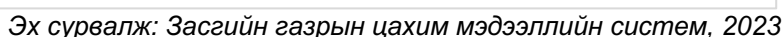


График 13.11 Албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилт, харьцуулсан байдал



Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг 2022, 2023 оны жилийн эцсийн байдлаар (new.unelgee.gov.mn) Засгийн газрын цахим мэдээллийн системээс 16 яам, 21 аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газраар авч нэгтгэн үзэхэд дунджаар 72.32 хувьтай байна.

Хувь хүний хөгжил, мэргэжлийн ур чадвар, багаар ажиллах чадавхыг нэмэгдүүлэх, хөгжүүлэх чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ дутмаг байна.

Төрийн байгууллагууд нийтлэг байдлаар нийтээр тэмдэглэх баяр ёслол, тэмдэглэлт ой, тэгш ой тэмдэглэх, шинээр гэр бүл болох, хүүхэд төрүүлэх, эмнэлэгт хэвтэх зэрэг арга хэмжээг дурдаж, зардлыг тайлагнаж байгаа нь албан хаагчдын нийгмийн баталгаа сайжруулах чиглэлээр дорвитой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлээгүй гэсэн дүгнэлтэд хүргэж байна.

Төрийн байгууллагуудын нийгмийн баталгааны хөтөлбөрт туссан орон сууцны талаарх зорилтууд нь төсөв, санхүүгийн дэмжлэг баталгаагүйгээс тунхаглал төдий, бодитой хэрэгждэггүй байдал нийтлэг байна.

Тиймээс төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх талаар холбогдох дүрэм журамд өөрчлөлт оруулж тайлагнах шалгуурыг оновчтой тодорхойлох шаардлагатай байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 56 дугаар зүйл. Олон нийтийн хяналт

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Олон нийтийн зөвлөлийн ажиллах дүрэм батлагдсан эсэх; - Олон нийтийн хяналт хэрхэн хийгддэг вэ?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн байгууллагуудын үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих тогтолцоог бий болгосноор төрийн ажлыг төрийн байгууллага, албан хаагч өөрөө үнэлж дүгнэх биш, харин олон нийт буюу иргэд, үйлчлүүлэгчид тодорхойлдог болж, үр дүнд нь төрийн үйлчилгээ илүү сайжрах чухал хөшүүрэг, хяналтын өвөрмөц хэлбэр гэж үзэн Төрийн албаны тухай хуулиар “Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд хяналт тавих үүргийг төрийн албаны төв байгууллага хэрэгжүүлэхээр тогтоосон.

Олон нийтийн хяналтын зөвлөл нь төрийн үйлчилгээнд тавих хяналтыг хэрэгжүүлэх нэгдсэн бодлого, стандарт, эрх зүйн орчныг сайжруулах талаар хууль тогтоомжид нийцүүлэн санал боловсруулах, төрийн байгууллагын үйлчилгээнд хөндлөнгийн судалгаа, үнэлгээ хийх аргачлал, арга зүйн зөвлөмж боловсруулан хэрэгжүүлэх, төрийн албаны холбогдох байгууллагуудын үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд хөндлөнгийн судалгаа хийж, үнэлэлт өгөх, дүгнэлт гаргах зэрэг чиг үүргийг хэрэгжүүлж ажиллахаар тогтоосон байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 56 дугаар зүйлд заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөл 2021 оны 212 дугаар тогтоолоор Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн дүрмийг баталсан байна.

Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн дүрмийг боловсронгуй болгох, уг дүрэмд нэмэлт өөрчлөлт оруулах Ажлын хэсэг Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2022 оны 160 дугаар тушаалаар байгуулсан хэдий ч ажлын үр дүнгийн талаар 2022, 2023 оны тайлангуудад тодорхой тусгагдаагүй байна.

Төрийн албаны үндсэн зорилт нь иргэдэд төрийн үйлчилгээг чанартай, хүртээмжтэй, ил тод, нээлтэй хүргэж ард түмэндээ үйлчлэх явдал, тийм ч учраас хуульд “Олон нийтийн

зөвлөл” ажиллуулахаар хуульчилсан нь нэн чухал ач холбогдолтой заалт хэдий ч хангалттай ажиллаж чадаагүй өнөөдрийг хүрсэн байна.

Цаашид олон нийтийн хяналтыг төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбоодоор гүйцэтгүүлэх боломж байх эсэх талаар тандалт судалгаа, дүн шинжилгээ хийж хуульд өөрчлөлт оруулах нь зүйтэй байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Хуулийн 52 дугаар зүйлийн 52.3 дахь хэсэгт төсвийн байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг харьяа байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнгээр үнэлнэ гэснийг Төсвийн тухай хуулийн 4 зүйлийн 4.1.35-д "төсвийн захирагч" гэж төсвийн ерөнхийлөн захирагч, төсвийн төвлөрүүлэн захирагч болон төсвийн шууд захирагчийг, мөн 4.1.38."төсвийн шууд захирагч" гэж төсвийн ерөнхийлөн захирагч болон төсвийн төвлөрүүлэн захирагчаас хуваарилсан чиг үүргийн төсвийг төлөвлөх, хууль тогтоомжийн дагуу захиран зарцуулах, гүйцэтгэлийг тайлагнах эрх бүхий этгээдийг” гэсэнд нийцүүлэн төсвийн байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнгээр үнэлнэ гэж өөрчлөх нь зүйтэй байна.

Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн урт, дунд хугацааны хөтөлбөр, стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилтын хүлээгдэж байгаа өөрчлөлтийг илэрхийлсэн зорилт, арга хэмжээг агуулсан, хоорондоо уялдсан байхаар төлөвлөөгүй, тухайн зорилт арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр бий болох үр дүн, түүнийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг оновчтой тодорхойлоогүй, хэрэгжилтийн тайлан нь иж бүрэн, бодитой, товч, тодорхой байх шаардлага хангаагүй, боловсруулалт хангалтгүй байна. Энэ нь байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, тайлагнах журмын хэрэгжилт хангалтгүй, дээд шатны байгууллагын арга зүйн зөвлөгөө, зөвлөмж дутмаг байгааг харуулж байна.

Байгууллагын стратегийн болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн баримт бичиг хоорондоо уялдахгүй байгааг 2022, 2023 оны 16 яам, 21 аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний дүнгээс харж болно. Төрийн байгууллагад гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, тайлагналтын нэгдсэн маягт ашиглаж байгаа хэдий ч төлөвлөгөө боловсруулах талаар чиглүүлэх сургалт, зөвлөгөө байхгүй тул хийгдсэн төлөвлөгөөг хуулбарлах хандлага түгээмэл болсон.

Гүйцэтгэлийн удирдлагыг үр дүнд суурилсан байдлаар төлөвшүүлэхэд нэгдсэн арга зүйгээр хангах, технологийн дэвшлийг ашиглах тогтолцоо бүрдээгүй байна.

Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг шударга, бодитой үнэлэх тогтолцоо бүрдээгүй, цалин хөлс бага, ачаалал их байдагтай холбоотойгоор ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн мөнгөн урамшууллыг нийтлэг байдлаар олгох хандлагатай байна. Мөнгөн урамшууллын хэмжээ болон үнэлгээний үр дүнд авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ нь албан хаагчдыг идэвхжүүлэх хөшүүрэг болж чадахгүй, төрийн албаны бүтээмжийг дээшлүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхгүй байна.

Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх зарчмаар албан хаагчийг томилоход мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж бэлтгэгдсэн байх шаардлагыг хуулиар тодорхойлж өгсөн нь чухал хэдий ч мэргэшүүлэх багц сургалтын хөтөлбөрүүдийг цогц чадамжид суурилсан байдлаар шинэчлэх шаардлага үүссэн байна.

Төрийн албаны тусгай шалгалтын статистик дүнгээс харахад 2019-2023 онд төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын нөхөлт дунджаар 42.5%, гүйцэтгэх албан

тушаалын нөхөлт 44.2 хувьтай байгаа нь ур чадвартай, зөв хүмүүсийг авч чадахгүй байгаа төдийгүй, ур чадварын шаардлага бий болоод байгааг харуулж байна⁷⁴.

Шатлан дэвших карьерын тогтолцоог хуульчлахдаа гаднаас мэдлэг чадвартай хүн төрийн албанд орох боломжийг олон шаардлагаар хаасан нь төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын системийг хаалттай, тогтонги, ажилласан жилд суурилсан зарчимд илүүтэй чиглүүлж байна.

Орчин цагийн хурдацтай хөгжлийн шаардлагад нийцэх үүднээс мөн хүний нөөцийн удирдлагын системийн тэнцвэрийг хадгалахын тулд хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтыг нээлттэй, хөдөлгөөнтэй, уян хатан, үр дүн, бүтээмжид чиглүүлэн өөрчлөх шаардлага тулгарч байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлснээс хойш төрийн захиргааны байгууллагуудын стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэж байсан талаарх мэдээлэл судалгаа байхгүй байгаа нь байгууллагад стратеги төлөвлөгөө заавал байх гэдэг хэвшмэл ойлголт практикт төдийлөн үр дүнтэй хэрэгжихгүй байна.

“Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр”-ийн боловсруулалт, хэрэгжилтийг харьцуулан дүгнэхэд байгууллагын онцлог, төрийн албаны тухай хуулийн нийтлэг баталгаатай уялдуулан боловсруулсан хэдий ч хэрэгжүүлэх үе шат, хэрэгжилтийг хэрхэн хянах, үр дүнг хэрхэн үнэлж дүгнэх талаар хөтөлбөрт тусгаагүй байна. Мөн салбар, байгууллага тус бүр төсөв санхүүгийн нөхцөлдөө тохируулж төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байгаа нь салбар, байгууллага хоорондын ялгаатай байдлыг бий болгож байна.

Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг албан хаагчдын хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэх, хувь хүний хөгжил, мэргэжлийн ур чадвар, багаар ажиллах чадавхыг нэмэгдүүлэх, чиглэлээр тодорхой арга хэмжээ тусгах шаардлагатай байна.

Төрийн байгууллагуудын үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих тогтолцоог бий болгосноор төрийн ажлыг төрийн байгууллага, албан хаагч өөрөө үнэлж дүгнэх биш, харин олон нийт буюу иргэд, үйлчлүүлэгчид тодорхойлдог болж, үр дүнд нь төрийн үйлчилгээ илүү сайжрах чухал хөшүүрэг, хяналтын өвөрмөц хэлбэр гэж үзэн Төрийн албаны тухай хуульд тусгайлан олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх байгууллагын чиг үүргийг зохицуулсан боловч хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Хүснэгт 13.9 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1	52 дугаар зүйл	4 хэсэг	1	1		1		1
2	53 дугаар зүйл	2 хэсэг	1	1				
3	54 дүгээр зүйл	2 хэсэг	1	1				
4	55 дугаар зүйл	3 хэсэг	2	1				
5	56 дугаар зүйл	2 хэсэг		1			1	
Нийт дүн		13 хэсэг	5	5	-	1	1	1

⁷⁴ Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан.

Бүлгийн зөвлөмж

1.Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг байгууллагын стратегийн болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй уялдуулан хэрэгжүүлэх заалтыг нэг зүйлээр хуульчлах;

2.Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлэх заалтыг хуулийн 55.3-д Төрийн байгууллага ..., 64.1-д Засгийн газар ... төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ гэж тус тус зохицуулсан нь давхардсан агуулгатай байгааг өөрчлөн найруулж энэ талаар дунд хугацааны хөтөлбөр боловсруулах, батлах, мөн хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах субъектийг тус тус тодорхой болгох;

3.Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн чиг үүргийг төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбоодоор гүйцэтгүүлэх боломж байх эсэх талаар судалгаа хийж хуульд өөрчлөлт оруулах.

Хүснэгт 13. 10 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	52 дугаар зүйл	4 хэсэг	1		2	
2	53 дугаар зүйл	2 хэсэг	1		1	
3	54 дүгээр зүйл	2 хэсэг	1	1		
4	55 дугаар зүйл	3 хэсэг	2		1	
5	56 дугаар зүйл	2 хэсэг	1		1	
Нийт дүн		13 хэсэг	6	1	5	-

Төрийн албан дахь төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, олон нийтийн хяналтыг зохицуулсан 52-56 дугаар зүйл нь 13 хэсэгтэйгээс 6 хэсгийг хэвээр үлдээх, 6 хэсэгт нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гэж үзсэн.

Тодруулбал, 54 дүгээр зүйлийн 54.1 дэх хэсгийг тодорхой болгох зорилгоор шаардлагатай нэмэлтүүдийг оруулах, мөн 52 дугаар зүйлийн 52.2, 52.3, 53 дугаар зүйлийн 53.1, 55 дугаар зүйлийн 55.1, 56 дугаар зүйлийн 56.1 дахь хэсэг, заалтуудыг нарийвчлан зохицуулах зорилгоор өөрчлөлтүүдийг оруулах шаардлагатай байна.

VI ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЦАЛИН ХӨЛС, НӨХӨХ ТӨЛБӨР, ТУСЛАМЖ, НИЙГМИЙН БАТАЛГАА

Арван дөрөвдүгээр бүлэг. Төрийн албан хаагчид олгох цалин хөлс

Үнэлэх зүйл, заалт: 57 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцсэн байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан хаагчид нь хууль тогтоомжид заасны дагуу цалин хөлсөө авахад хүндрэл, бэрхшээл үүсэж байна уу? - Төрийн албан хаагчид хуулийн 57.2-т заасан нэмэгдлийг авч чадаж байна уу? - Цол, зэрэг дэвийн нэмэгдлийг давхардуулан олгож байгаа эсэх - Хуулийн 57.6-д заасан удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтны нэмэгдэл, бусад хангамжийг санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн бусад хууль тогтоомжид хэрхэн зохицуулагдаж байгаа вэ?

	- Төрийн захиргааны албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчид Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан нэмэгдэл хөлс авч байна уу? - Хуулийн 57.13-т заасан албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлцүүрийг хэдэн оноос эхлэн тогтоож, хэрэгжүүлж эхэлсэн бэ? • Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилалд мэдээлэл технологийн чиглэлээр нарийн мэргэшсэн албан тушаалтны цалингийн итгэлцүүр, шатлал батлагдсан эсэх

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг энэ хуулиас гадна дараах хуулиудаар зохицуулж байна.

1. Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай /2020.12.24/;
2. Монгол Улсын Их хурлын тухай;
3. Монгол Улсын нийслэл Улаанбаатар хотын эрх зүйн байдлын тухай /2021.7.7/;
4. Статистикийн тухай /1997.6.5/;
5. Татварын ерөнхий хууль /2019.03.22/;
6. Төрийн албаны тухай /2017.12.7/;
7. Төрийн хяналт шалгалтын тухай;
8. Авлигын эсрэг /2006.7.6/;
9. Гаалийн тухай /2008.05.20/;
10. Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай;
11. Гамшгаас хамгаалах тухай /2017.2.2/;
12. Дипломат албаны тухай /2000.10.5/;
13. Дотоодын цэргийн тухай /2017.2.9/;
14. Монгол Улсын Хилийн тухай /2016.12.28/;
15. Монгол Улсын шүүхийн тухай /2021.1.15/;
16. Прокурорын тухай /2017.6.9/;
17. Тагнуулын байгууллагын тухай /1999.7.8/;
18. Төрийн аудитын тухай;
19. Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай /1995.4.27/;
20. Цагдаагийн албаны тухай /2017.2.9/;
21. Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль /1994.6.13/;
22. Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай /2016.9.1/;
23. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай;
24. Шүүх шинжилгээний тухай /2022.12.23/;
25. Архив, албан хэрэг хөтлөлтийн тухай /2020.4.24/;
26. Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль;
27. Боловсролын ерөнхий хууль /2023.07.07/;
28. Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай /2023.07.07/;
29. Соёлын тухай /2021.07.02/;
30. Шинжлэх ухаан, технологийн тухай /2006.12.28/;
31. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай /2016.4.22/;
32. Эрүүл мэндийн даатгалын тухай /2015.1.29/;
33. Эрүүл мэндийн тухай /2011.5.5/;
34. Малын генетик нөөцийн тухай хууль /2017.12.14/;
35. Нягтлан бодох бүртгэлийн тухай /2015.6.19/;
36. Монгол Улсын Засгийн газрын тухай /1993.5.6/;
37. Хөдөлмөрийн тухай хууль /2021.7.2/;
38. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай /1994.6.7/;
39. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай /2011.2.2/

Монгол Улсын хэмжээнд 2023 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар төрийн 4239 байгууллагад 226496 төрийн албан хаагч ажиллаж байгаа нь өмнөх оноос 1,291 албан

хаагч буюу 0.6 хувиар өссөн тухай ТАЗ-ийн 2023 оны тайланд дурдсан байна. Эдгээр албан хаагчид хууль болон албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлснийхээ төлөө төрөөс цалин хөлс авдаг.

Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулах, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор 2019 оноос хойш Засгийн газар 7 удаагийн тогтоол гаргаж төрийн албан хаагчдын цалингийн хэмжээг өөрчилсөн.

ТАТХ-ийн 57.2-т төрийн албан хаагчийн цалин хөлс дараах бүрэлдэхүүнтэй байхаар заасан.

Хүснэгт 14.1 Төрийн албан хаагчийн цалингийн бүрэлдэхүүн

№	Цалин хөлсний бүрэлдэхүүн	ТЗАТ	УТАТ	ТТАТ	ТҮАТ			
					Боловсролын салбар	Эрүүл мэндийн салбар	ТҮ-ний бусад салбар (ТҮМБ, ТҮ)	
1	Албан тушаалын үндсэн цалин	+	+	+	+	+	+	
2	Нэмэгдэл хөлс (илүү цаг, амралтын өдөр, баярын өдөр, шөнийн цаг)	5-10%	-	5-10%	5-10%	10-15%	-	
3	Үр дүнгийн урамшуулал (улирал)	0-40%	-	0-40%	10-20%	10-20%	10-20%	
4.Нэмэгдлийн төрөл								
4.1	Алба хаасан хугацааны нэмэгдэл (сар)	1-25%	-	5-30%	1-25%	1-25%	1-25%	
4.2	Доктор, профессорын нэмэгдэл (сар)	10-20%	10-20%	10-20%	10-20%	10-20%	10-20%	
4.3	Ур чадварын нэмэгдэл (сар)	-	-	-	10-25%	10-25%	10-25%	
4.4	Зэрэг дэвийн нэмэгдэл (сар)	10-48%	-	5-20%	-	-	-	
4.5	Мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл (сар)			5-25%	10-20%	10-20%	10-20%	
4.6	Цолны нэмэгдэл (сар)	-	-	10-42%	-	-	-	
4.7	Орон нутагт ажилласан нэмэгдэл (сар)	20%	-	-	10-20%	10-20%	10-20%	
4.8	Хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэмэгдэл (сар)	-	-	-	-	10-30%	-	
4.9	Албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл (сар)	-	30%	10-25%	-	-	-	
Нэмэгдлийн хувь хэмжээ		Min	11%	30%	25%	20%	30%	30%
		Max	93%	50%	125%	90%	120%	80%

Үндэсний статистикийн хорооны мэдээллээр улсын хэмжээний сарын дундаж цалин хөлс 2013 онд 557.6 мянган төгрөг байсан бол 2023 онд 1,88 сая төгрөг болсон байна. Харин төсөвт байгууллагын дундаж цалин 2013 онд 564.8 мянган төгрөг байсан бол 2023 онд 1,64 сая төгрөг байгаа нь улсын хэмжээний дундаж цалингаас доогуур үзүүлэлттэй байгааг илтгэж байна. Бодит цалингийн индексийн өсөлт 2023 онд 36.6 хувь байгаа нь 2015 онтой харьцуулахад /2023 онд нэрлэсэн цалин 2.3 дахин нэмэгдсэн ч бодит цалин 1.4 дахин нэмэгдсэн байна. Энэ нь чадварлаг хүний нөөцийг татах боломжийг хязгаарлаж байна⁷⁵.

⁷⁵ Үндэсний статистикийн хорооны 1212.mn

Төрийн албан хаагчийн цалингийн нийт зардал ДНБ-д 2019 онд 6.0 байсан бол 2023 онд 3.3 буурч, 2019 онд нэгдсэн төсвийн зардлын 27.4 хувь, нийт төсвийн орлогын 18.7 хувийг эзэлж байсан бол 2023 онд нэгдсэн төсвийн зардлын 13.6 хувийг, нийт төсвийн орлогын 9.5 хувийг эзэлж байна. Цалингийн зардлаараа буурсан харагдаж байгаа хэдий ч чиг үүрэг орон тоо нэмэгдэхийн хирээр нэгдсэн төсөв дэх урсгал зардал мөн нэмэгдэж байна.

Цалингийн тогтолцоог макро, микро түвшинд, тэдгээрийн уялдаанд авч үздэг эрдэмтдийн онол, аргазүйн баримтлал байдаг байна.

Хүснэгт 14.2 Цалингийн үзүүлэлт

Цалингийн үзүүлэлт	
Макро түвшинд	Микро түвшинд
ДНБ-д цалин хөлсний эзлэх хувь хэмжээ	Өрхийн төсвийн доторх цалин хөлсний эзлэх хувь
Цалин хөлсний доод хэмжээ	Байгууллагын төсөвт цалин хөлсний эзлэх хувь
Цалингийн худалдан авах чадвар	Цалин урамшууллын тогтолцоо ажилтны чадавх, ажлын эцсийн үр дүнтэй нягт холбогдсон эсэх

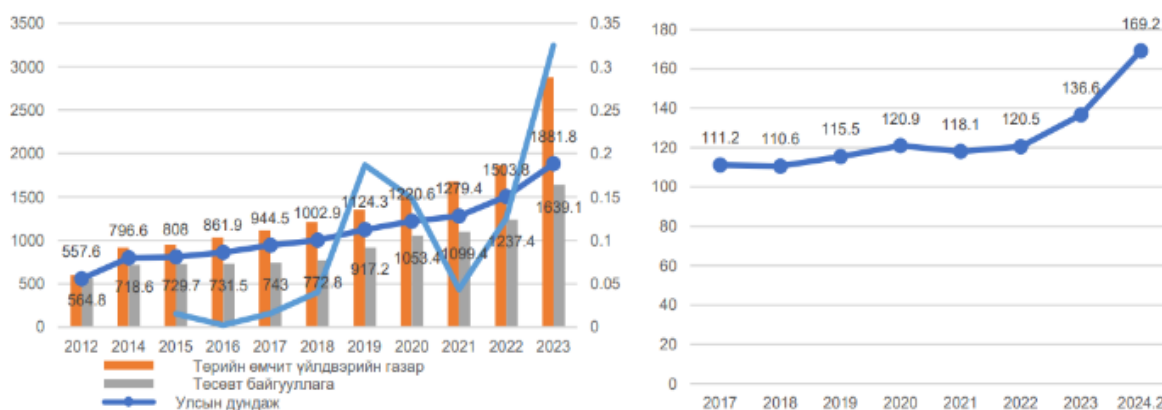
Хүснэгт 14.3 Нэгдсэн төсвийн орлого, урсгал зардал, төрийн албан хаагчийн тооны өөрчлөлт (тэрбум төгрөг)

Он	Нийт төрийн албан хаагчийн тоо	Нэгдсэн төсвийн урсгал зардал	Нэгдсэн төсвийн цалин хөлсний зардал	НТ-ийн урсгал зардалд эзлэх цалингийн зардлын %	ДНБ-д эзлэх цалингийн зардлын хэмжээ	Нэгдсэн төсвийн орлого	Цалингийн зардлыг НТ-ийн орлоготой харьцуулсан байдал
2019	198,463	8,228.6	2,257.0	27.4	6.0	12,040.3	18.7
2020	205,011	10,828.9	2,648.9	24.5	7.1	10,444.2	25.4
2021	208,864	12,804.0	2,531.7	19.8	5.8	14,306.4	17.7
2022	225,205	14,229.3	1,666.3	11.7	3.1	18,521.6	9.0
2023	226,496	17,091.4	2,327.5	13.6	3.3	24,387.1	9.5

Эх сурвалж: Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан

Засгийн газраас 2019-2024 онд төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг нэмэгдүүлэхтэй холбоотой 5 тогтоолыг гаргасан боловч эдгээр шийдвэрүүд нь хэрэгжүүлж буй эрх мэдлээс хамаарч төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг ялгавартай тогтоосон нь шаардлагатай ажлын байранд чадварлаг хүний нөөцийг ажиллуулах, улмаар сайн засаглалыг дэмжих боломжийг хязгаарласан гэж үзэхээр байна.

График 14.1 Төрийн албан хаагчийн цалингийн өөрчлөлт



Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн хувьд албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, докторын зэргийн нэмэгдлээс бүрдэхээр заасан.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны жилийн эцсийн тайланд тусгагдсанаар 3898 улс төрийн албан хаагч байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 57 дугаар зүйлийн 57.4-д улс төрийн болон тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагч (сум, дүүргийн Засаг дарга, орон нутгийн зэрэглэлтэй хот, тосгоны Захирагч, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын орлогч, зэвсэгт хүчин, хилийн цэрэг ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага болон шүүх шинжилгээний байгууллагын тусгай албан тушаалаас бусад)-ийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээг төрийн албаны төв байгууллагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр Улсын Их Хурал тогтооно.

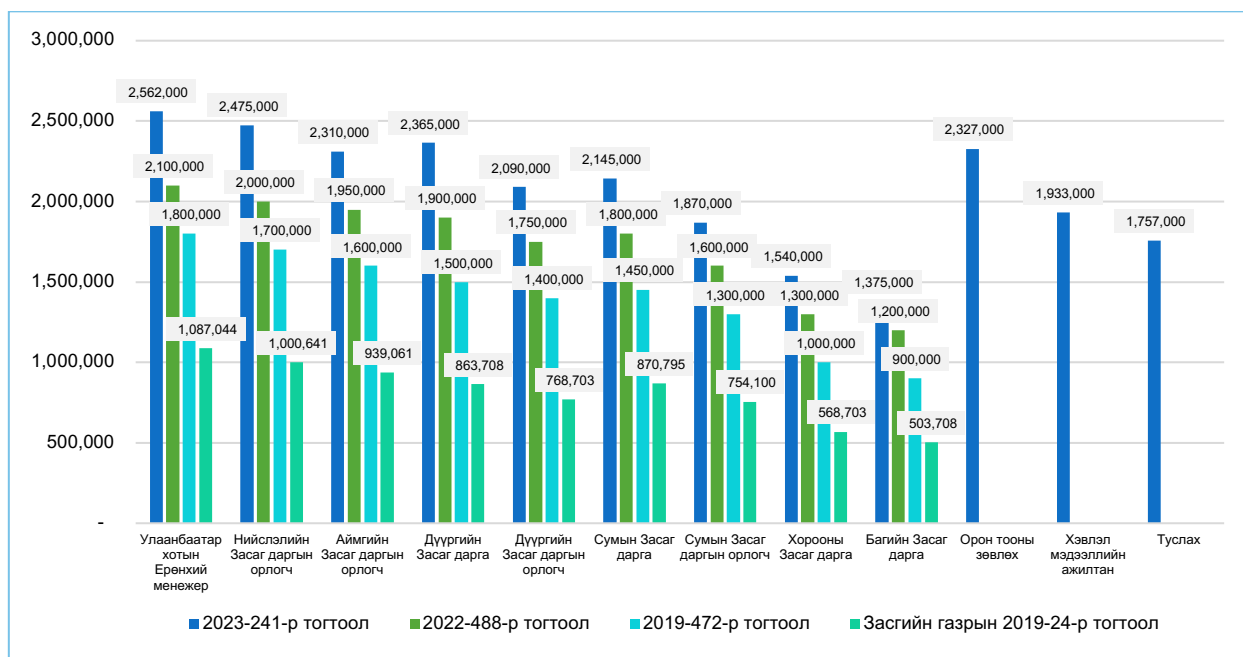
Дээрх заалт нь 2019 оны шинэчилсэн найруулгаар хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.11, 11.2, 13.1.6-д заасан албан тушаалаас бусад гэж байсныг 2020-2024 онд хуульд 5 удаа өөрчлөлт оруулж, 11.1.10.улс төрийн албан тушаалтны бүрэн эрхийн хугацаанд зөвхөн өөрт нь үйлчлэх орон тооны зөвлөх, туслах, хэвлэл мэдээллийн ажилтны албан тушаал, 11.1.11.Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны албан тушаал, 11.2.Аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, хотын Зөвлөлийн дарга, хот, тосгоны захирагчийн албан тушаалыг төрийн улс төрийн албан тушаалтай адилтган үзэхээр хуульчлан цалингийн сүлжээг Улсын Их Хурал тогтоохоор өөрчилсөн байна.

Хүснэгт 14.4 Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг зарим албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлцүүр УИХ-ын 2020 оны 42 дугаар тогтоол

Д/Д	Албан тушаал	Итгэлцүүр
1	Төрийн улс төрийн албаны удирдах албан тушаал /Тамгын газар/	2.1 хүртэл
2	Улсын Их Хурлын гишүүний зөвлөх	1.30
3	Улсын Их Хурлын гишүүний туслах	1.1
4	Улсын Их Хурлын гишүүний бие төлөөлөгч-туслах	1
5	Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны дарга	1.85
6	Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны хэлтсийн дарга	1.8
7	Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны ахлах зөвлөх	1.75
8	Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны зөвлөх	1.6
9	Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны ахлах референт	1.55
10	Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны референт	1.5
11	Улсын Их Хурлын даргын ажлын албаны шадар туслах	1.75
12	Улсын Их Хурлын даргын ажлын албаны ахлах ажилтан	1.6
13	Улсын Их Хурлын даргын ажлын албаны ажилтан	1.5
14	Төрийн улс төрийн албан тушаалтны бүрэн эрхийн хугацаанд зөвхөн өөрт нь үйлчлэх албан тушаалын сарын цалингийн хамгийн өндөр шатлал	1

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн цахим систем

График 14.2 Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг зарим албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ



Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Харин ТАТХ-ийн 2022, 2024 оны өөрчлөлтөөр 57.5.1 дэх хэсэгт ... сум дүүргийн орлогч, 57.5.2 дахь хэсэг... орон нутгийн зэрэглэлтэй хотын болон тосгоны захирагч, 57.5.7 "... бүрэн эрхийн хугацаанд зөвхөн өөрт нь үйлчлэх орон тооны зөвлөх, туслах, хэвлэл мэдээллийн ажилтан" гэж тусган улс төрийн албан тушаалын ангилалд хамруулан мөн хуулийн 57.5-д албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтоохоор ялгаатай хуульчилсан байна.

Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн талаар Төрийн албаны тухай хуулийн 2 дугаар бүлэгт төрийн албаны ангилалд хамааруулсан 1 заалт, 3 дугаар бүлгийн 11 дүгээр зүйлд 3 заалт, 12 хэсэгт улс төрийн албан тушаалд Монгол Улсын хууль, бусад хуулиар тогтоосон болзол шалгуурын дагуу сонгогддог болон сонгуулийн үр дүнд томилолтын журмаар ажиллах, мөн тэдгээрийн бүрэн эрхийн хугацаанд өөрт нь үйлчлэх орон тооны албан тушаалын талаарх зохицуулалтыг тусгасан байна.

ТАТХ-ийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1-д "Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хуулиар тогтоох бөгөөд хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн холбогдох заалтыг дагаж мөрдөнө", 23.1-д "Төрийн улс төрийн болон тусгай албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг холбогдох хуулиар тогтооно" гэж тус тус заасан боловч мөн хуулийн 11 дүгээр зүйлд заасан улс төрийн албан тушаалтнуудаас "дэд сайд, Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны албан тушаал, улс төрийн албан тушаалтны бүрэн эрхийн хугацаанд зөвхөн өөрт нь үйлчлэх орон тооны зөвлөх, туслах, хэвлэл мэдээллийн ажилтны албан тушаал болон хуульд заасан бусад албан тушаалтны эрх зүйн байдлыг Улс төрийн намын тухай хууль бусад холбогдох хуулиар тусгайлан зохицуулаагүй байна.

ТАТХ-ийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1-д Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулиар тогтоосон болзол, журам, шалгуурын дагуу сонгогддог болон уг сонгуулийн үр дүнд томилолтын журмаар ажиллах зарим албан хаагчийг улс төрийн албан хаагч гэж тодорхойлсон байгаа нь хуулийн зорилтыг хэрэгжүүлэх үндсэн зарчим, мөн сонгон авсан зорилгод хүрсэн түвшний шалгуур үзүүлэлтийг хангахгүй байна.

Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Улсын дээд шуух, Улсын ерөнхий прокурорын газар, Үндсэн хуулийн цэц, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Төрийн албаны зөвлөл, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл, Сонгуулийн ерөнхий хороо болон тэдгээртэй адилтгах төрийн байгууллагын ажлын албаны албан тушаалын цалингийн сүлжээ, доод жишгийг Засгийн газар тогтоодог байсныг Төрийн албаны тухай хуулийн 2020 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр уг хуулийн 57 дугаар зүйлийн 57.13-д Улсын Их Хурлын дарга, Улсын Их Хурлын дэд дарга, Улсын Их Хурлын гишүүн, Улсын Их Хурлын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Улсын Их Хурлын даргын зөвлөх, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын тэргүүн дэд, дэд дарга, Төсвийн тогтвортой байдлын зөвлөлийн дарга, гишүүн, Улсын Их Хурлын даргын ажлын албаны ажилтан, Улсын Их Хурлын гишүүний зөвлөх, туслах, бие төлөөлөгч-туслах, Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны дарга, ажилтан болон Улсын Их Хурлын Тамгын газрын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын цалингийн хэмжээ тогтоох итгэлцүүрийг Улсын Их Хурал өөрөө тогтоодог болсон.

УИХ-ын 2020 оны “Цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлцүүр батлах тухай” 42 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар “Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг зарим албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлцүүр”-ийг баталж, 2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсөн байна.

Ингэж төрийн зарим албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоохдоо ажлын байрны шинжилгээ хийж, тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны зохих хүрээ, албан тушаалын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагыг үндэслэн боловсруулсан эсэх нь тодорхойгүй, мөн ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх зэрэг зарчмууд хангагдахгүй байна.

Төрийн улс төрийн албан хаагчид онцгой нөхцөлийн болон докторын нэмэгдлээс өөр нэмэгдэл хөлс бага авч байна.

Харин ТАТХ-ийн 57.6-д “Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагч болон... төрийн албан хаагчийн нэмэгдлийн хэмжээ, зайлшгүй шаардлагатай бусад хангамжийг санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн хууль тогтоомжоор тогтооно” гэсэн нь улс төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны асуудлыг хөндөж байгаа мэт боловч практик дээр хэрэгжихгүй байна. Мөн Улс төрийн намын тухай хуульд энэ талаар тусгагдаагүй байна.

Урт хугацааны хөгжлийн бодлогын (Алсын хараа 2050) 2021-2023 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны 5.4 “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ” зорилтын 5.4.4-д Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг нэгдсэн зарчим, бодлого, арга зүйгээр шинэчлэн тодорхойлохоор заасан байгаа ч Төрийн албаны тухай хуульд заасан улс төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хамгаалсан хууль эрх зүйн зохицуулалт байхгүй, сонгуулиас сонгуулийн хооронд ажиллаж байгаа нь уг хуулийн төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах зарчимд нийцэхгүй байна. Иймд Хөдөлмөрийн хуульд заасан “ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх” зарчмыг хэрэгжүүлэхэд төрийн албаны ангилал, албан тушаалын зэрэглэл, төрийн байгууллагын статус нөлөөлж байгаа нь өнөөгийн цалингийн тогтолцоонд гажуудал үүсгэж байгаа тул хуулийн зүйл заалтыг нэг мөр уялдаа холбоотой хийдэлгүй болгох, төрийн албан хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нийгмийн баталгаанд тэгш хамрагдах боломжийг бүрдүүлэх нь зүйтэй.

Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчид орон нутгийн нэмэгдэл олгож болох талаар Төрийн албаны тухай хуулийн 57.17 дах заалтад Засгийн газрын 2023 оны 11 дүгээр сарын 10-ны өдөр нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байна.

Хуулийн 57.2.2 дахь хэсэгт захиргааны албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн хувьд албан тушаалын цалин болон төрийн алба хаасан хугацааны, цолны, зэрэг дэвийн, докторын зэргийн нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлснөөс бүрдэхээр заасан.

Төрийн албаны тухай хуулийн 12 дугаар зүйлд Төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг албан тушаал төрийн захиргаанд хамаарна гэж тодорхойлсон байна. Мөн хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.2 (төрийн захиргааны алба) 6.1.3 (төрийн тусгай)-д заасныг “төрийн жинхэнэ алба” гэж тодорхойлсон.

2023 оны жилийн эцсийн байдлаар 21,639 төрийн захиргааны албан хаагч төрийн байгууллагад ажиллаж байна.

Хүснэгт 14.5 Төрийн захиргааны албан хаагчийн тоо, хүйсээр

Хүйс	Тэргүүн түшмэл (тоо, %)	Эрхэлсэн түшмэл (тоо, %)	Ахлах түшмэл (тоо, %)	Дэс түшмэл (тоо, %)	Туслах түшмэл (тоо, %)
Эрэгтэй	44 (30.3%)	303 (42.4%)	1,505 (56.9%)	12,156 (68.3%)	315 (89.7%)
Эмэгтэй	101 (69.6%)	410 (57.5%)	1,136 (43.0%)	5,633 (31.7%)	36 (10.2%)
Нийт	145	713	2641	17789	351

Эх сурвалж: ТА3-ийн тайлан, 2023

Хүснэгт 14.6 Албан тушаалын цалин, нэмэгдэл хөлс

АТ-ын ангилал	АТ-ын цалин	Зэрэг дэвийн нэмэгдэл	Ажлын онцгой нөхцөл	Эрдмийн зэрэг, цол (доктор)	Алба хаасан хугацаа	Мэргэшлийн зэрэг	Ур чадвар	Нэмэгдлийн хувь хэмжээ	
								min	max
ТЗАТ	+	10-48	-	5-20	5-25	-	-	15	93

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Төрийн захиргааны албан хаагчийн цалин хөлстэй холбогдох асуудал нь Төрийн албаны хуулиар зохицуулагддаг. Төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн хэмжээг Төрийн албаны тухай хуулийн 2002 оны өөрчлөлтөөс хойш² 3 субъектын оролцоотойгоор (хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар) 2020 оныг хүртэл тогтоож ирсэн байна.

Гэтэл 2020 оны 5 дугаар сарын 07-ны өдөр тус хуульд 57.13 гэх заалтыг нэмж оруулан Улсын Их Хурлын дарга, Улсын Их Хурлын дэд дарга, Улсын Их Хурлын гишүүн, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Улсын Их Хурлын даргын зөвлөх, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын тэргүүн дэд, дэд дарга, 2024 оны 6 дугаар сарын 05-ны өдөр Төсвийн тогтвортой байдлын зөвлөлийн дарга, гишүүн, Улсын Их Хурлын даргын ажлын албаны ажилтан, Улсын Их Хурлын гишүүний зөвлөх, туслах, бие төлөөлөгч-туслах, Улсын Их Хурал дахь нам, эвслийн бүлгийн ажлын албаны дарга, ажилтан болон Улсын Их Хурлын Тамгын газрын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын цалингийн хэмжээ тогтоох итгэлцүүрийг Улсын Их Хурал өөрөө тогтооно гэсэн зохицуулалтыг нэмсэн нь УИХ цалин тогтоох субъект төдийгүй нэг хэсэг төрийн захиргааны албан хаагчдын үндсэн цалинг итгэлцүүрээр нэмэх нөхцөлийг бүрдүүлжээ.

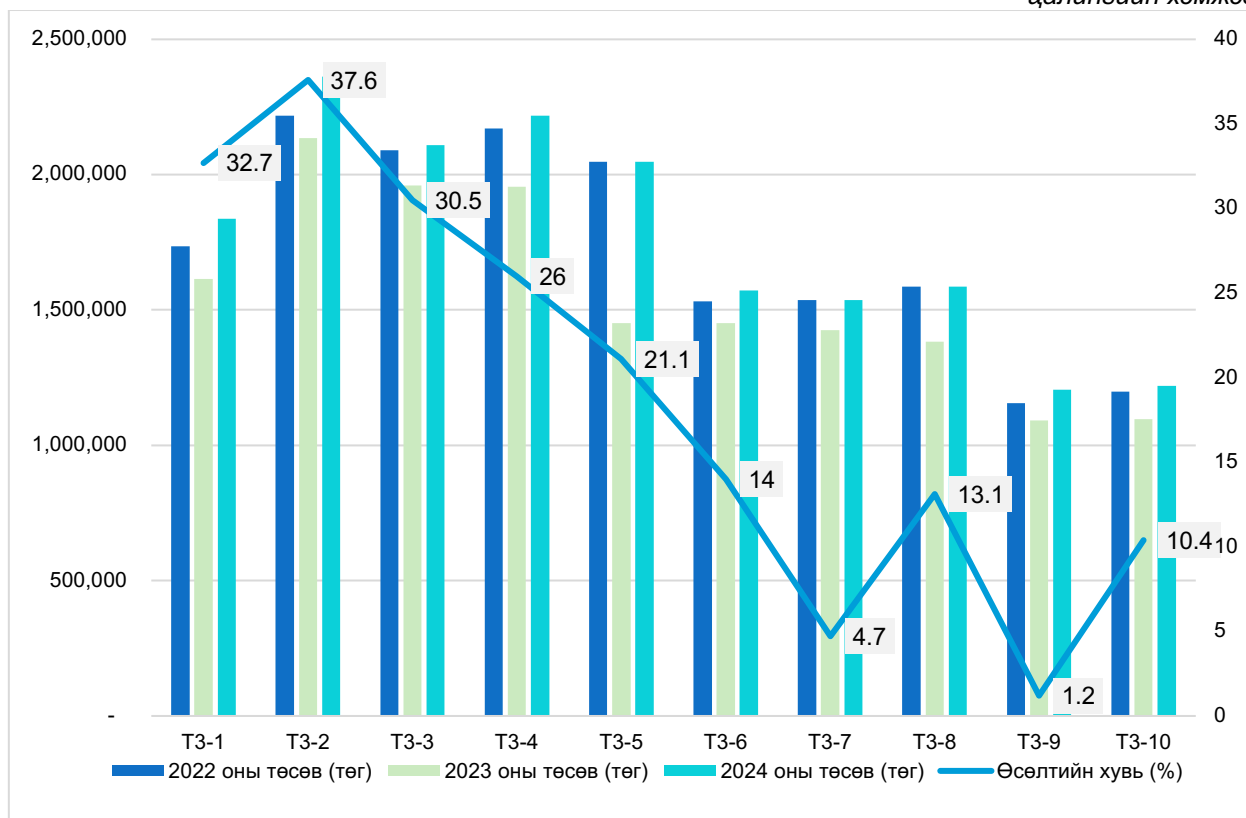
Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл нь цалингийн сүлжээ, хэмжээг тогтоох үндэслэл болдог. ТАТХ-ийн 18.7-д УИХ, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, ... Шүүхийн сахилгын хорооны ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын ангилал зэрэглэлийг ТА3-ийн саналыг үндэслэн УИХ, 18.8-д “ям...төрийн бусад байгууллагын ТЗАТ-ын ангилал, зэрэглэлийг ТА3-ийн саналыг үндэслэн ЗГ тогтоохоор тус тус заасан. Төрийн захиргааны албан хаагчийн цалингийн хэмжээ, сүлжээ нь захиргааны

байгууллагын статусаас хамаарч байна. Тухайлбал: Засгийн газрын 2019 оны 472 , 2020 оны 75 дугаар тогтоолын 1, 2-р хавсралт гэсэн цалингийн 3 сүлжээнээс харж болно.

Төрийн захиргааны албан хаагчийн цалингийн хэмжээ, сүлжээ ялгаатай болгож байгаа өөр нэг зохицуулалт нь Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн “46.7.Тамгын газрын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын ангилал, зэрэглэл... бусад адилтгах албан тушаалаас зэрэглэл дээгүүр..., 46.8.Тамгын газрын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлцүүрийг Улсын Их Хурал батална.” гэж заасанд байгаа юм. Тодорхой цөөн тооны албан тушаалын хүрээнд 2020 оны УИХ-ын 40, 42 дугаар тогтоолоор цалингийн итгэлцүүрийг хэрэглэж байгаа нь ажил үүргийн онцлог, хариуцлагын түвшнээс хамаарч цалинд ялгаа гаргаж байна.

Засгийн газрын 2020 оны 02 дугаар сарын 19-ний өдрийн “Төрийн жинхэнэ албаны зарим албан тушаалын цалингийн сүлжээг тогтоох тухай” 75 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар Засгийн газрын ажлын албаны албан тушаалын 2 дугаар хавсралтаар зөвхөн Төрийн захиргааны төв байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн сүлжээг тусад тогтоосон байна. Мөн тэргүүн түшмэлийн цалинг эрхэлсэн түшмэлийн цалингаас доогуур тогтоосон байна.

График 14.3 Төрийн захиргааны төв байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн хэмжээ



Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Хүснэгт 14.7 ЗГ-ын төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ, харьцуулалт

Засгийн газрын 2022 оны 488 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралт		488-2/241-3	Засгийн газрын 2022 оны 488 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралт		488/2-3-р хавсралт	ЗГ-ын 2023 оны 241 дүгээр тогтоолын 3 дугаар хавсралт	241-3 / 488-3	241-3 / 488-2	ЗГ-ын 2024 оны 128 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралт
	үндсэн цалин			үндсэн цалин					
НД-ийн төсвөөс санхүүждэг нутгийн өөрөө удирдах болон захиргааны байгууллагын ТЗАТ-аас бусад төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн хэмжээ.		зөрүү	НД-ийн төсвөөс санхүүждэг нутгийн өөрөө удирдах болон захиргааны байгууллагын ТЗАТ-ын цалингийн хэмжээ		зөрүү	үндсэн цалин	зөрүү	зөрүү	үндсэн цалин
	1,232,536	80		1,568,850	21.4	2,218,000	41.38	80	2,440,000
	1,211,164	63		1,447,074	16.3	1,974,000	36.41	63	2,171,000
	1,151,108	61.8		1,410,705	18.4	1,862,000	31.99	61.8	2,048,000
	1,088,657	61.4		1,354,776	19.6	1,757,000	29.69	61.4	1,933,000
	1,045,653	52.7		1,297,336	19.4	1,597,000	23.1	52.7	1,757,000
	1,002,648	44.8		1,227,472	18.3	1,452,000	18.29	44.8	1,597,000
	924,456	42.8		1,158,512	20.2	1,320,000	13.94	42.8	1,452,000
	853,375	40.6		1,068,671	20.1	1,200,000	12.29	40.6	1,320,000
	791,532	39		988,388	19.9	1,100,000	11.29	39	1,210,000
	717,662	39.3		857,208	16.3	1,000,000	16.66	39.3	1,100,000

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Төрийн албан хаагчийн ангилал тус бүрийн цалинг тогтоохдоо Хөдөлмөрийн болон Төрийн албаны тухай хуульд заасан зарчмыг баримталдаггүй байна. Засгийн газрын 2022 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 488 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар “Нийслэл дүүргийн төсвөөс санхүүждэг нутгийн өөрөө удирдах болон захиргааны байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалаас бусад төрийн захиргааны албан тушаалын”, 3 дугаар хавсралтаар “Нийслэл, дүүргийн төсвөөс санхүүждэг нутгийн өөрөө удирдах болон захиргааны байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын” цалингийн сүлжээг хэт зөрүүтэй буюу агентлагийн цалинг нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын цалингаас доогуур тогтоосон, мөн цалингийн хэмжээг хаанаас санхүүждэгээр нь ялгаатай тогтоож, ангилсан байна.

Засгийн газрын 2023 оны 6 дугаар сарын 21-ний өдрийн “Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай” 241 дүгээр тогтоолоор Засгийн газрын агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллага болон төрийн захиргааны бусад байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын гэж өмнөх 2022 оны 488 дугаар тогтоолын 2, 3 дугаар хавсралтын албан тушаалын ангиллыг хэрхэн нэгтгэсэн тодорхойгүй байна.

Засгийн газрын 2023 оны Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай 241 дүгээр тогтоолоор төрийн албан хаагчдын цалингийн шатлал, хэмжээг шинэчлэн тогтоожээ. Энэхүү тогтоолоор төрийн захиргааны албан хаагчийн бага цалин 1,000.0 мянган төгрөг (Засгийн газрын агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллага болон төрийн захиргааны бусад байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын ТЗ-10), их цалин 2,329.0 мянган төгрөг (төрийн захиргааны төв

байгууллагын төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албан тушаалын ТЗ-1) байхаар тогтоосон бөгөөд зөрүү нь 1,329.0 мянган төгрөг буюу 2.3 дахин зөрүүтэй байна.

Төрийн албан хаагчийн цалингийн нэмэгдэл харилцан адилгүй байна. Төрийн захиргааны албаны 5 төрлийн нэмэгдлийг 5 журмаар, төрийн үйлчилгээний албаны 7 төрлийн нэмэгдлийг 7 журмаар, төрийн тусгай албаны 7 төрлийн нэмэгдлийг 12 төрлийн журмаар, төрийн улс төрийн албаны 1 нэмэгдлийг 1 журмаар тус тус олгож байгаа бөгөөд төрийн албан хаагчдын цалингийн нэмэгдлийг ялгаатай байдлаар зохицуулж байна.

Хуулийн 57 дугаар зүйлийн 57.2.3 дахь заалтад тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн хувьд албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг дэвийн, докторын, мэргэшлийн зэргийн болон хуульд заасан бусад нэмэгдлээс бүрдэхээр заасан.

Төрийн албаны тухай хуулийн 13 дугаар зүйлд ...Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам, хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий төрийн тусгай албан тушаал хамаарна гэж тодорхойлсон байна. Мөн хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.2 (төрийн захиргааны алба) 6.1.3 (төрийн тусгай)-д заасныг “төрийн жинхэнэ алба” гэж тодорхойлсон. 2023 оны жилийн эцсийн байдлаар 47657 төрийн тусгай албан хаагч төрийн байгууллагад ажиллаж байна.

Хүснэгт 14.8 Төрийн тусгай албан хаагч, албан тушаалын төрлөөр

Албан тушаалын төрөл	Эмэгтэй		Эрэгтэй	
Удирдах	895	6.9%	3,729	10.8%
Гүйцэтгэх	10,547	80.8%	22,961	66.4%
Туслах	1,607	12.3%	7,918	22.9%
Нийт	13,049	27.4%	34,608	72.6%

Эх сурвалж: ТАЗ-ын 2023 оны тайлан

Төрийн тусгай албан тушаал эрхэлдэг албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг хуулийн 57.4, 57.5, 57.5.3, 57.5.4, 57.5.5, 57.7 дахь заалтуудаар тодорхойлсон байна. Төрийн тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээ, нэмэгдлийн хэмжээг ТАТХ-ийн 57 дугаар зүйлийн 57.5, 57.7-д зааснаар хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтоодог байна.

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний хэмжээг тогтооход албан тушаалын ангилал, албан тушаалын зэрэглэл, төрийн байгууллагуудын статусаас хамааран харилцан адилгүй байна. Тухайлбал, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэг, Монгол Улсын шүүхийн тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.3 дахь хэсэг, Прокурорын тухай хуулийн 59 дүгээр зүйлийн 59.3 дахь хэсэг, Авлигын эсрэг хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.6 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн УИХ-аас доорх байгууллагуудын цалинг тогтоосон байдлыг доорх байдлаар харуулав.

Хүснэгт 14.9 Монгол Улсын үндсэн хуулийн цэцийн дарга, гишүүний албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоосон шийдвэр

№	Албан тушаал	УИХ-ын 2016.11.10- ны өдрийн 66 дугаар тогтоолын хавсралт	УИХ-ын 2023.12.28- ны өдрийн 117 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт
Дагаж мөрдсөн огноо		2017.01.01	2024.04.01
1	Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн дарга	3 300 000	5 403 300
2	Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн	3 250 00	5 262 000

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Хүснэгт 14.10 Бүх шатны шүүхийн шүүгчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг шинэчлэн тогтоосон шийдвэр

Албан тушаал	УИХ-ын 2015.11.13-ны өдрийн 101 дүгээр тогтоол	УИХ-ын 2023.12.28-ны өдрийн 117 дугаар тогтоол
Дагаж мөрдсөн огноо	2016.01.01	2024.04.01
Хяналтын шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч	3 300 000	5 214 000
Хяналтын шатны шүүхийн шүүгч	3 200 000	5 056 000
Давж заалдах шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч	3 000 000	4 740 000
Давж заалдах шатны шүүхийн Шүүгч	2 900 000	4 582 000
Анхан шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч	2 800 000	4 424 000
Анхан шатны шүүхийн шүүгч	2 700 000	4 266 000

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Төрийн тусгай албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээг 2018-2023 оны хороонд 2-5 удаа шинэчлэн тогтоосон байна. Тухайлбал: Авлигатай тэмцэх газрын албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг 2018-2024 оны хооронд нийт 5 удаа, Үндсэн хуулийн цэц 2, шүүх, прокурорын байгууллагын албан тушаалын цалинг 2 удаа тус тус шинэчлэн тогтоосон нь цалин хөлсний хэмжээг тогтоох зарчмуудтай нийцээгүй байна.

Хүснэгт 14. 11 Төрийн тусгай албан хаагчийн цалингийн хэмжээ, сүлжээний өөрчлөлт

Албан тушаалын зэрэглэл	Засгийн газрын 2022 оны 488 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт	Засгийн газрын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 241 дүгээр тогтоолын 2 дугаар хавсралт			Засгийн газрын 2024 оны 03 дугаар сарын 27-ны өдрийн 128 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралт	Засгийн газрын 2022 оны 488 дугаар тогтоолын 4 дүгээр хавсралт	Засгийн газрын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 241 дүгээр тогтоолын 4 дүгээр хавсралт	2022/488 - 2023/241 тогтоолуудын цалингийн зөрүү	Засгийн газрын 2024 оны 03 дугаар сарын 27-ны өдрийн 128 дугаар тогтоолын 4 дүгээр хавсралт	2023/241 - 2024/128	
		үндсэн цалин		зөрүү	үндсэн цалин						зөрүү
ТТ-1	Төрийн захиргааны төв байгууллагын төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албан тушаалын цалингийн хэмжээ	1,755,052	2,239,000	32.7	2,562,000	цагдаа, дотоодын цэргээс бусад төрийн тусгай албан тушаалын цалингийн хэмжээ	1,509,000	1,877,000	24.4	2,065,000	10
ТТ-2		1,611,500	2,218,000	37.6	2,440,000		1,452,000	1,788,000	23.1	1,967,000	10
ТТ-3		1,598,762	2,093,000	30.9	2,302,000		1,410,000	1,703,000	21.6	1,873,000	10
ТТ-4		1,566,903	1,974,000	26.0	2,171,000		1,250,000	1,622,000	29.8	1,784,000	10
ТТ-5		1,512,024	1,862,000	23.1	2,048,000		1,130,000	1,544,000	36.6	1,698,000	10
ТТ-6		1,452,296	1,757,000	21.0	1,933,000		972,300	1,471,000	51.3	1,618,000	10
ТТ-7		1,392,567	1,597,000	14.7	1,757,000		932,389	1,401,000	50.3	1,541,000	10
ТТ-8		1,283,967	1,452,000	13.1	1,597,000		897,200	1,334,000	48.7	1,467,000	10

ТТ-9		1,185,243	1,200,000	1.2	1,320,000		861,887	1,271,000	47.5	1,398,000	10
ТТ-10		996,753	1,100,000	10.4	1,210,000		827,968	1,210,000	46.1	1,331,000	10
ТТ-11		-	-	-	-		776,260	1,100,000	41.7	1,210,000	10
ТТ-12		-	-	-	-		746,085	1,000,000	34	1,100,000	10
ТТ-13		-	-	-	-		717,345	-	-	-	-

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Дээрх хүснэгтээс харахад төрийн тусгай чиг үүргийг гүйцэтгэж байгаа ямар байгууллагад ажиллаж байгаагаас шалтгаалан цалингийн хэмжээ, зэрэглэл өөр байгаа нь холбогдох хууль тогтоомжид заасан цалин хөлс тогтоох шалгуурыг бүрэн хангахгүй байна. Мөн ТатХ-ийн 57.6-д Төрийн тусгай албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, зэрэг дэвийг хууль тогтоомжид зааснаар тогтоохоор хуульчилсан байна. Тухайлбал: Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, төрийн тусгай хамгаалал тушаалын ангилал, зэрэглэлийн хувьд Зэвсэгт хүчний тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.6-д дээд офицерын албан тушаалын ангилал, цолны зэрэглэлийг Монгол Улсын **Ерөнхийлөгч тогтоох**, Тагнуулын байгууллагын тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.3-6 Тагнуулын байгууллагын албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, цалингийн жишгийг **Тагнуулын ерөнхий газрын даргын санал болгосноор Засгийн газар**, төрийн тусгай хамгааллын байгууллагын албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, цалингийн сүлжээ, хэмээг Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хуулийн 26.4-д заасанаар Засгийн газар, Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.2-д Энэ хуулийн 73.1.2, 73.1.3, 73.1.4-т заасан цолны албан Тушаалын ангилал, зэрэглэлийг

Хүснэгт 14. 12 Төрийн тусгай албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүн

АТ-ын ангилал	АТ-ын цалин	Зэрэг дэвийн нэмэгдэл	Ажлын онцгой нөхцөл	Эрдмийн зэрэг, цол (доктор)	Алба хаасан хугацаа	Мэргэшлийн зэрэг	Ур чадвар	Нэмэгдлийн хувь хэмжээ	
								min	max
ТТАТ	+	10-48	30	20.5-р сар	25.5-р сар	-	-	15	93

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Төрийн тусгай албаны 7 төрлийн нэмэгдлийг 12 төрлийн журмаар байгууллага бүр өөрөөр хувиар олгохоор зохицуулсан байна.

Хүснэгт 14. 13 Төрийн тусгай албаны байгууллагуудын ажлын онцгой нөхцөл, нэмэгдлийн харьцуулалт

№	Төрийн тусгай байгууллагуудын онцгой нөхцөлийн нэмэгдлийн журам	Албан хаагчийн ангилал	Нэмэгдлийн хувь
1	Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам	Нийт албан хаагчид	30
2	Дотоодын цэргийн алба хаагчид албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам	Улсын онц чухал объектыг хамгаалах. нийтийн хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах	25
		Дотоодын цэргийн штаб. дэмжлэг үзүүлэх алба, сургалтын төв	20
		Бусад алба. захиргааны албан тушаалтан	15
3	Шүүх шинжилгээний байгууллагын алба хаагчид албан ажлын онцгой	Лабораторийн эрхлэгч. мэргэшсэн шинжээч. чиглэлийн ахлах шинжээч, ахлах шинжээч. шинжээч...	25

	нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам	Захиргаа. санхүү. аж ахуй. аюулгүй байдал. хяналт шалгалт. эрдэм шинжилгээ. сургалт. бүртгэлийн алба хаагч болон бусад алба хаагч. ажилтан	20
4	Авлигатай тэмцэх газрын албан хаагчид зэрэг дэв. нэмэгдэл олгох журам	Авлигатай тэмцэх газрын дарга. дэд дарга. хэлтэс. албаны дарга. хөрөнгө. орлогын мэдүүлгийг хянан шалгах. хэрэг бүртгэх. мөрдөн байцаах, гүйцэтгэх ажил эрхэлсэн албан хаагчид	40
		Бусад албан хаагчид	25
5	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам	ШШГЕГ алба. "Хаалттай болон нээлттэй", "хаалттай" хорих ангиуд	35
		Нээлттэй хорих ангиуд. Сургалт, хүмүүжлийн тусгай байгууллага. аймгууд дахь шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар. хэлтсүүд Баривчлах байр. Баривчлах төв. Согтууран мансуурах донтой өвчтөнийг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх газар	30
		Бусад албан хаагчид	20

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Дээрх харьцуулалтаас харахад төрийн тусгай албаны салбарын алба хаасан хугацааны болон онцгой нөхцөлийн нэмэгдлийг байгууллага тус бүрээр нь харьцуулахад, адил түвшний төрийн албаны ангилалд хамаарах байгууллагууд боловч онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл салбар хооронд 5-10 хувийн зөрүүтэй байна.

Хүснэгт 14. 14 Төрийн тусгай албаны байгууллагуудын алба хаасан хугацааны нэмэгдлийн харьцуулалт

№	Төрийн алба хаасан хугацаа (жил)	Цагдаагийн алба хаагчийн төрийн тусгай алба хугацааны нэмэгдэл олгох журам	Прокурорт нэмэгдэл олгох журам батлах тухай	Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүнд төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох журам	Авлигатай тэмцэх газрын албан хаагчид зэрэг дэв, нэмэгдэл олгох журам	Шүүгчийн төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл, түүнийг олгох журам
Төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдлийн хэмжээ (хувиар)						
1	5-10 жил	10	5	5	5	5
2	11-17	15	10	10	10	10
3	18-20	20	15	15	15	15
4	21-25	20	20	20	20	20
5	26 ба түүнээс дээш	20	25	25	25	25

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Харин алба хаасан хугацааны нэмэгдлийн хувьд түүвэрлэсэн 5 тусгай байгууллагын хувьд нэмэгдлийн хэмжээ ойролцоо түвшинд байна. Төрийн тусгай байгууллагад ажиллаж буй бичиг хэрэг, нярав, нягтлан бодогч, архивын ажилтнууд байгууллагын хүний нөөцийн бодлогоос хамааралтайгаар "Төрийн тусгай" ангилалд хамаарч байхад, ижил ажил эрхэлж буй төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын бичиг хэрэг, нярав, нягтлан бодогч, архивын ажилтнууд төрийн үйлчилгээний ангилалд хамаарч байна. Мөн

УИХ-ын харьяа байгууллага болон яамдад мэргэжилтэн хэмээн томьёолж төрийн захиргааны ангиллаар цалинжуулж байна.⁷⁶

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 26 дугаар тогтоолоор “Төрийн тусгай албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалтыг баталсан бөгөөд энэ жагсаалтад Авилгатай тэмцэх газрын албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилан адилтган авч үзэх талаар тусгагдаагүй байна.

Хуулийн 57.2.4. үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн хувьд албан тушаалын цалин болон докторын, мэргэшлийн зэрэг, цол, ур чадварын, төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл болон бусад нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлснөөс тус тус бүрдэнэ.

Монгол Улсын хэмжээнд 2023 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар төрийн үйлчилгээний 2692 байгууллагад 153,302 төрийн үйлчилгээний албан хаагч ажиллаж байгаа. нь өмнөх оноос 1,037 албан хаагч буюу 0.6 хувиар өссөн тухай ТАЗ-ийн 2023 оны тайланд дурдсан байна. Энэ нь нийт төрийн албан хаагчдын 67.7 хувийг эзэлж байна.

Хүснэгт 14.15 Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүн

АТ-ын ангилал	АТ-ын цалин	Эрдмийн зэрэг, цол (доктор)	Алба хаасан хугацаа	Мэргэшлийн зэрэг	Ур чадвар	Орон нутгийн нэмэгдэл	Нэмэгдлийн хувь хэмжээ	
							min	max
ТҮАТ	+	5-20	1-25	10-20	10-25	40	20	130

Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд хуульд зааснаар төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал, боловсрол, шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, соёл, урлаг, спорт зэрэг төсвөөс санхүүждэг төрийн үйлчилгээний байгууллагын дарга, захирал, эрхлэгч, бусад удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаал, яам, агентлагийн харьяа болон түүний дэргэд ажилладаг, төсвөөс санхүүждэг төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалыг хамруулан эрх зүйн байдлыг нь Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулаагүй асуудлыг нь Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжийн актаар тогтоохоор тусгагдсан байна.

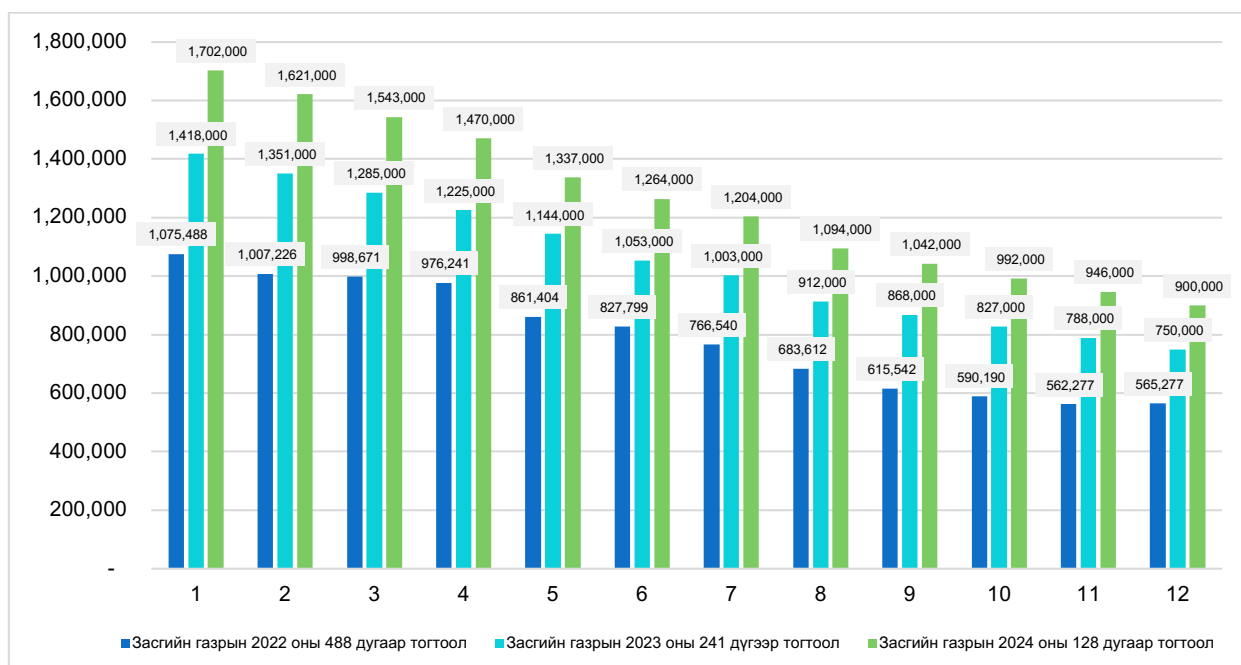
Төрийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.4-д зааснаар төрийн үйлчилгээний албан тушаалын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын төрөлд хамаарах албан тушаалын жагсаалтыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн ...батална гэж заасны дагуу Засгийн газар 2019 оны 276 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар шинжлэх ухааны болон соёл, урлагийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэлийг 7, 3 дугаар хавсралтаар төрийн үйлчилгээний бусад байгууллагын албан тушаалын зэрэглэлийг 12 байхаар тус тус тогтоосныг 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 240 дүгээр тогтоолоор өөрчилсөн байна. Засгийн газрын 2023 оны 240 тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар шинжлэх ухааны байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн зэрэглэлийг ТҮШУ 1-7, 2 дугаар хавсралтаар эрүүл мэндийн салбарыг ТҮЭМ 1- 9, 3 дугаар хавсралтаар СӨБ, бага, дунд боловсрол олгох сургалтын байгууллагыг ТҮБД 1-5, 4 дүгээр хавсралтаар мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллагыг ТҮМБ 1-6, 5 дугаар хавсралтаар соёл, урлаг, биеийн тамир спортын байгууллагыг ТҮСБ 1-7, 6 дугаар хавсралтаар төрийн үйлчилгээний сургалтын байгууллагыг ТҮМБ 1-6, 5 дугаар хавсралтаар соёл, урлаг, биеийн тамир спортын байгууллагыг ТҮСБ 1-7, 6 дугаар хавсралтаар төрийн үйлчилгээний бусад байгууллагыг ТҮ 1-12 зэрэглэлтэй байхаар тус тус өөрчлөн тогтоосон байна.

⁷⁶ “Төрийн албан тушаалын ангилал зэрэглэлийн харьцуулсан судалгаа” Удирдлагын академи, УБ 2021 он

Хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.2 “Төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг энэ хуулийн 18.1-д заасан төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалтыг Засгийн газрын саналыг үндэслэн Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 34 тогтоолоор шинжлэх ухаан, эрүүл мэнд, боловсрол, соёл, урлагийн болон төрийн бусад үйлчилгээний байгууллагын удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны эрхэлсэн түшмэл, ахлах түшмэл, дэс түшмэл, туслах түшмэлийн ангилалтай адилтгах жагсаалтыг баталсан. Засгийн газрын 2018 оны 382 тогтоолоор үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл, бусад нэмэгдэл хөлсний хэмжээг 5-25 хувиар, харин энэ тогтоолын 7 дугаар хавсралтаар эрүүл мэндийн салбарын үйлчилгээний албан хаагчид хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэмэгдэл олгохоор тус тус тогтоосон байна.

Мөн Засгийн газрын 2024 оны 02 дугаар сарын 28-ны өдрийн 82 дугаар тогтоолоор 2018 оны 382 тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид орон нутагт ажилласны нэмэгдэл олгох журам”-ыг өөрчлөн баталсан байна. ТАТХ-ийн 57.11.Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцүүлж цагаар тооцох болох талаар хуульчилсан хэдий ч цагаар тооцох ажлын байрны жагсаалтыг баталсан мэдээлэл байхгүй байна.

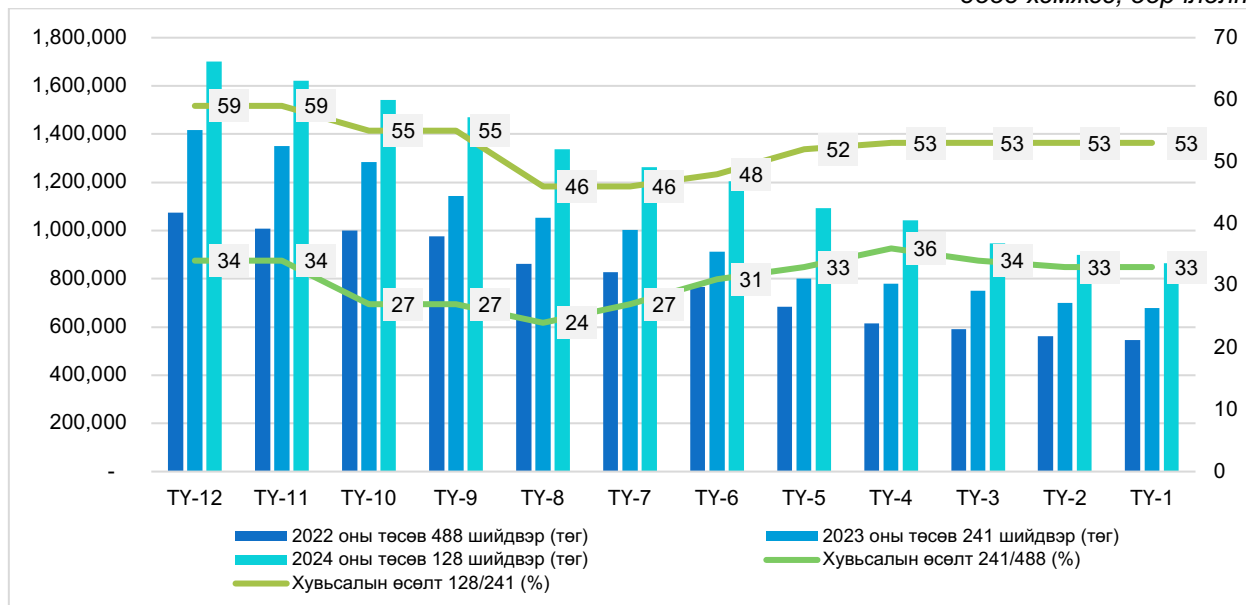
График 14.4 Төрийн үйлчилгээний зарим албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ, өөрчлөлт



Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Хуулийн 57.14-д зааснаар Засгийн газар төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын албан тушаалын цалингийн доод хэмжээг 2022 оноос хойш 3 удаа өөрчилсөн байна. Ингэхдээ төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн ажилладаг салбар тус бүрээр өөр өөр ангилал зэрэглэлд ажиллахаар тогтоосон байна. Тухайлбал: Засгийн газрын 2022 оны 488 дугаар тогтоолоор эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын доод хэмжээг 589,855-1,122,249 төгрөг гэж тогтоосон бол мөн тогтоолоор эрүүл мэндийн салбараас бусад төрийн үйлчилгээний байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ 565,277- 1,075,488 төгрөг буюу 4.2%-иар бага тогтоосон байна.

График 14.5 Төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон туслах албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ, өөрчлөлт



Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Хүснэгт 14.16 Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүн

Засгийн газрын 2022 оны 488 дугаар тогтоолын 6 дугаар хавсралт			Засгийн газрын 2022 оны 488 дугаар тогтоолын 5 дугаар хавсралт		Цалингийн зөрүү	2023 оны		2024 оны	
						241 тогтоолын цалин (төг)	өөрчлөлт (%)	128 тогтоолын цалин (төг)	өөрчлөлт (%)
ТҮ-12	Эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ	1,122,249	Эрүүл мэндийн салбараас бусад төрийн үйлчилгээний байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ	1,075,488	-4.2	1,418,000	32	1,702,000	20
ТҮ-11		1,051,018		1,007,226	-4.2	1,351,000	34	1,621,000	20
ТҮ-10		1,042,091		998,671	-4.2	1,285,000	29	1,543,000	20
ТҮ-9		1,009,691		976,241	-4.2	1,225,000	27	1,470,000	20
ТҮ-8		898,946		861,490	-4.2	1,144,000	29	1,337,000	20
ТҮ-7		861,490		827,799	-4.2	1,053,000	27	1,264,000	20
ТҮ-6		799,869		766,540	-4.2	1,003,000	31	1,204,000	20
ТҮ-5		796,896		766,540	-4.2	912,000	33	1,094,000	20
ТҮ-4		766,540		766,540	-4.2	868,000	36	1,094,000	20
ТҮ-3		683,612		683,612	-4.2	827,000	34	1,042,000	20
ТҮ-2		618,980		593,190	-4.2	788,000	33	946,000	20
ТҮ-1		589,855		565,277	-4.2	750,000	33	900,000	20

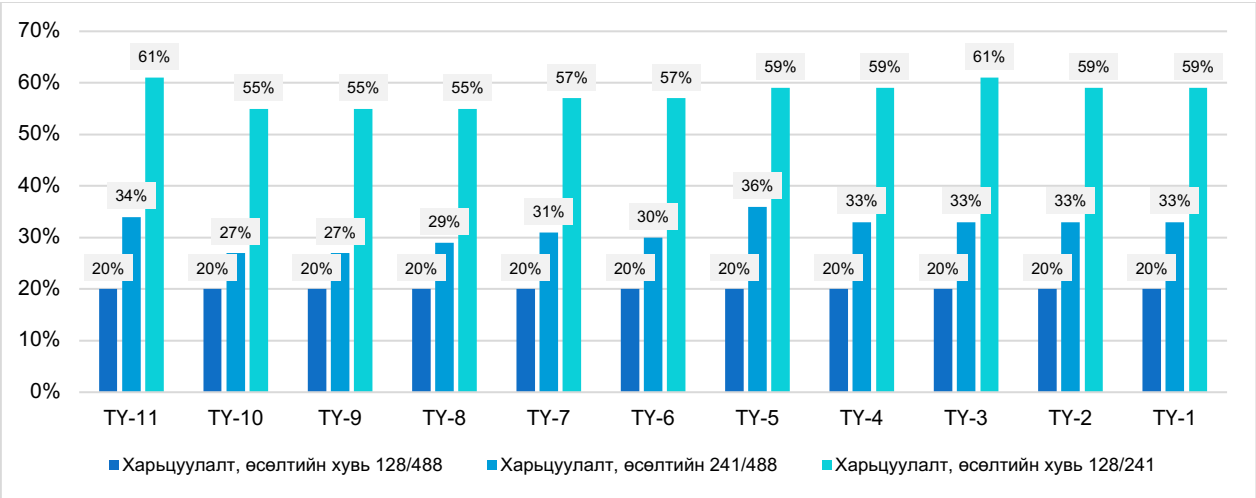
Эх сурвалж: Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем

Засгийн газрын 2023 оны 213 дугаар тогтоолын хавсралтаар тогтоосон цалингийн итгэлцүүрээр цалинжин ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас Мэдээлэл технологийн чиглэлээр нарийн мэргэшсэн боловсон хүчин төрийн үйлчилгээний албан тушаалд томилогдон ажиллаж байгаа талаарх тоо мэдээллээр гүйцэтгэх 41, туслах 22 нийт 63 албан хаагчид байна.

Засгийн газрын 2024 оны 128 дугаар тогтоолоор төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг албан хаагчдын цалингийн доод хэмжээг 10-20 хувиар нэмэгдүүлэн тогтоосон байна. Гэхдээ дээрх тогтоолын 10 дугаар хавсралтаар “Төрийн үйлчилгээний мэргэжлийн бусад байгууллагын албан тушаалын цалингийн доод хэмжээ” гэж баталсан нь өмнөх тогтоолуудаас аль салбарын төрийн үйлчилгээнд ажилладаг албан тушаалыг ялган тогтоосон нь тодорхойгүй байна. Тухайлбал: ТАТХ-ийн 57.15-д зааснаар Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилалд мэдээлэл технологийн чиглэлээр нарийн мэргэшсэн, өндөр ур чадвартай хүний албан тушаалын цалингийн итгэлцүүр, шатлалыг Засгийн газар 2023 оны 213 тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар албан тушаалын төрлөөр 3.8-2.8 сая, Эрүүл мэндийн салбараас бусад төрийн үйлчилгээний байгууллага болон төрийн

байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах ТҮ-7 зэрэглэлд хамаарах албан тушаалын сарын цалингийн доод хэмжээг 1 сая төгрөгөөр тус тус тогтоосон байна.

График 14.6 Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын цалингийн өсөлт



Үнэлэх зүйл, заалт: 58 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ тогтоох

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Ажлын байрны шинжилгээ хийсний үндсэн дээр тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны зохих хүрээ, албан тушаалын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагыг үндэслэн боловсруулдаг эсэх - Төрийн албан хаагчийн цалинг инфляцын түвшинтэй уялдуулж нэмэгдүүлж чадаж байгаа эсэх - Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ болон хувийн хэвшилд ажиллагчдын адилтгах албан тушаалын цалингийн дундаж хэмжээний зөрүү хэд байна вэ?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Засгийн газрын 2022 оны 488 дугаар тогтоолоор Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон. Засгийн газрын 2023 оны Засгийн газрын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 241 дүгээр дүгээр тогтоолоор төрийн албан хаагчдын цалинг 20-56 хувиар нэмэгдүүлж, 2024 оны 03 дугаар сарын 27-ны өдрийн 128 дугаар тогтоолоор 10 хувь нэмэгдүүлсэн.

Хүснэгт 14. 17 Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажилчдын сарын дундаж цалин (өмчийн хэлбэрээр)

Өмчийн хэлбэр	2019	2020	2021	2022	2023
Улсын дундаж	1124.3	1220.6	1279.4	1503.8	1881.8
Хувийн хэвшлийн дундаж	1461.9	1499.1	1536.4	1840.1	2104.7
Төрийн өмчийн	1083.5	1221	1275.5	1450.4	1898.1
Хувийн дундаж төрийн өмчийн зөрүү /хувиар/	-35%	-23%	-20%	-27%	-11%
Улсын дундаж төрийн өмчийн зөрүү /хувиар/	-4%	0%	0%	-4%	1%

Төрийн - Өмчийн оролцоотой	1199	1422.7	1516	1739.4	2219.7
Төрийн - Гадаадтай хамтарсан	3339.8	3688.1	3874.2	4630.9	6349.9
Хувийн - Монгол Улсын иргэний	888.5	977.8	1058.9	1275.5	1563
Хувийн - Гадаадтай хамтарсан	1253	1377.9	1372.8	1667.2	1902.8
Хувийн - Гадаад улсын	2244.2	2141.7	2177.6	2577.5	2848.3
Орон нутгийн өмчийн	824.4	943.4	969	1096.8	1476.9
Орон нутгийн - Өмчийн оролцоотой	858	1080.5	1224.6	1689.2	1828.7
Орон нутгийн - Цэвэр гадаадын хөрөнгө оруулалттай	817.4	898.5	970.2	1108.3	1364.7

Эх сурвалж: Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан

Төрийн албаны тухай хуулийн 58 дугаар зүйлийн 58.2 дахь хэсэгт “Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ нь хувийн хэвшилд ажиллагчдын адилтгах албан тушаалын цалингийн дунджаас 5.0 буюу түүнээс дээш хувиар бага болсон тохиолдолд албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухай саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдэгдэл хэлэлцэхийн өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмын дагуу шийдвэрлүүлнэ” гэж заасан байдаг. Жилийн эцсийн байдлаар төрийн өмчийн байгууллагуудын ажилчдын цалингийн дунджийг хувийн хэвшлийн байгууллагын цалингийн дундажтай харьцуулж үзэхэд хувийн хэвшлийн цалин нь төрийн байгууллагын дундаж цалингаас 2017 онд 50 хувь их байсан бол 2023 онд 11 хувиар их байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс (албан тушаалын цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, урамшуулал, ээлжийн амралтын цалин)-тэй холбоотой асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулж байгаа хэдий ч зарим салбарын хуулиудаар тухайн салбарын албан хаагчдын цалин хөлстэй холбоотой асуудлыг зохицуулж байна.

Цалин хөлсний бүрэлдэхүүн: ХТХ-ийн 101.1-д ажилтны цалин хөлс нь үндсэн цалин, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, ээлжийн амралтын цалин, шагнал урамшууллаас бүрдэхээр заасан.

ТАТХ-д албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүнийг төрийн албаны ангилал тус бүрээр тодорхой зааж өгсөн. Ялангуяа нэмэгдлүүдийн нэр, төрлийг ангилал тус бүрд тодорхой зааж өгсөн боловч төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүнийг тогтоосон заалтад **“хуульд заасан бусад нэмэгдэл”** гэсэн зохицуулалт тусгагдсантай холбоотойгоор салбарын хууль тогтоомжоороо шинэ нэр төрлийн нэмэгдэл бий болгож олгох асуудал үүсэж байна.

Үндсэн цалин: Салбарын 10 орчим хуулиар төрийн зарим албан хаагчдын үндсэн цалингийн хэмжээг тогтоох зохицуулалтыг тусгаж, эдгээр албан хаагчдын үндсэн цалинг харьцангуй өндрөөр тогтоож байна. Тухайлбал, Улсын Их Хурлын тогтоолоор төрийн өндөр албан тушаалтны, төрийн тусгай чиг үүрэг гүйцэтгэдэг зарим албан хаагчийн, шүүгчийн, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын албан хаагчдын үндсэн цалинг тогтоож байгаа бол Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн шийдвэрээр шүүхийн захиргааны албан хаагчдын үндсэн цалинг, Шүүхийн шүүгчдийн зөвлөгөөний шийдвэрээр Улсын дээд шүүхийн Тамгын газрын албан хаагчдын үндсэн цалинг тогтоож байна.

ХТХ-ийн 102.1-д ажилтны цалин хөлсийг тогтоохдоо ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх, хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах, ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх, хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан

гадуурхахгүй байх, цалин хөлсийг тооцох аргачлал ил тод, ойлгомжтой байх зарчмыг баримтлахаар заасан.

Төрийн албан хаагчдын албан тушаалын цалин буюу үндсэн цалинг тогтоохдоо ХТХ-д заасан ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх, хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах, ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх зарчмууд хангагдахгүй байна гэж үзэж байна. Үүнд:

Ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх зарчим алдагдсан талаар: Төрийн захиргааны албан тушаалын АА зэрэглэлд хамаардаг төрийн захиргааны албан хаагчдын цалингийн хэмжээг тогтоох эрх бүхий байгууллага, цалингийн хэмжээ харилцан адилгүй, ялгаатай болсон. Тухайлбал, УИХ-ын Тамгын газрын албан хаагчдын цалинг УИХ-ын тогтоолоор “итгэлцүүр”-ээр тогтоож байгаа бол АА хамаардаг бусад төрийн захиргааны албан хаагчдын цалинг Засгийн газрын тогтоолоор тогтоож байна. Мөн төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын цалин салбар (боловсрол, эрүүл мэнд, соёл, урлаг, нийтлэг төрийн үйлчилгээ гэх мэт)-аасаа хамаараад харилцан адилгүй, төрийн тусгай албаны үндсэн цалин төсвийн ерөнхийлөн захирагчдаасаа хамаараад ялгаатай, төрийн захиргааны албаны ангилалд хамаардаг албан хаагчдын үндсэн цалингийн хэмжээ хоорондоо ялгаатай тогтоогдсон зэрэг асуудлууд байна.

Төрийн албаны удирдах, гүйцэтгэх түвшний албан хаагчдын үндсэн цалингийн зөрүү хэт бага байгаа нь илүү хариуцлага өндөртэй удирдах түвшний албанд мэргэшсэн, чадвартай албан хаагчийг шатлан дэвшүүлж ажиллуулах нөхцөл, хөшүүрэг болж чадахгүй байна.

Хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах зарчмыг баримтлахгүй байгаа талаар: Үндэсний статистикийн хорооны 2024 оны 1 дүгээр улирлын мэдээллээр улсын дундаж цалин хөлс⁷⁷ 2,283.7 мян.төг, төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс 1,970.0 мян.төг, хувийн хэвшлийн ажиллагчдын дундаж цалин хөлс 2,379.9 мян.төг байна. Үүнээс харахад төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс улсын дунджаас 14 хувиар, хувийн хэвшлийн дунджаас 17 хувиар тус тус бага байна.

Мөн тус хорооноос гаргасан холбогдох мэдээллээс харахад 2016-2018 оны төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс тухайн оны улсын дундаж бодит цалингийн өсөлтөд хүрэхгүй байсан бол 2019 онд 9.0 орчим хувиар, 2020 онд 20.0 орчим хувиар илүү байсан. Харин 2021, 2022 оны инфляцын түвшний өсөлттэй холбоотойгоор төрийн албан хаагчдын бодит цалингийн өсөлт буурсан байна.

Засгийн газраас төрийн албан хаагчдын үндсэн цалингийн хэмжээг 2018-2020 онуудад тус бүр 8 хувиар, 2022 онд 8.6 хувиар, 2023 онд 40 орчим хувиар, 2024 онд 15 орчим хувиар тус тус нэмэгдүүлсэн байна.

Дээрх мэдээллээс харахад Засгийн газар төрийн албан хаагчдын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх шийдвэрийг гаргахдаа тухайн жилийн төсвийн боломж, нийгмийн нөхцөл байдал, сонгуулийн хугацаа зэрэгтэй уялдуулах хандлагатай байна.

ШСБХТөвийн 2023 оны 4 дүгээр сард хийсэн судалгаанд хамрагдсан нийт албан хаагчдын 65.7 хувь нь төрийн албанаас гарах сэдэлтэй байсан бол төрийн албан хаагчдын цалин хөлсийг 2023 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрөөс дунджаар 40 хувиар нэмэгдүүлсний дараа буюу 11 дүгээр сарын судалгаагаар уг үзүүлэлт 32.6 хувь болж буурсан байна. Тус судалгаанд төрийн албан хаагчдын цалин хувийн хэвшлийн ажилтны цалингаас тодорхой хувь хэмжээгээр бага байгаагаас төр чадвартай боловсон хүчнээ алдах, хүний нөөцийн

⁷⁷Дундаж цалин хөлс нь тайлант хугацаанд цалин хөлс авсан ажиллагчдын тоогоор жигнэсэн нийт цалин хөлс болон тайлант хугацаанд цалин хөлс авсан ажиллагчдын тооны харьцаа юм.

дутагдалд орох зэргээр төрийн алба тогтворгүй, чадавхгүй болж байна гэсэн дүгнэлтийг дээрх судалгааны тайланд дурджээ.

Ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх зарчмыг баримтлахгүй байгаа талаар: ТАТХ-ийн 51.1.4-д төрийн албан хаагчид улирлын ажлын үр дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгохоор заасан.

Энэ мөнгөн урамшууллыг олгох нөхцөл, шаардлага, хамрах хүрээ зэрэг нарийн зохицуулалтыг төрийн албаны ангиллаас хамаарч салбар тус бүрийн журам, дүрмээр зохицуулж байгаа нь ялгаатай байдлыг үүсгэж, албан хаагчийн ажлын үр дүн, гүйцэтгэлийг бодитой үнэлж чадахгүй байна. Мөн ажлын үр дүн, гүйцэтгэлээр олгох мөнгөн урамшууллыг байгууллага бүр ялгаатай хувь хэмжээгээр олгох, зарим байгууллага огт олгохгүй байхад, зарим нь бүх албан хаагчдад адил дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгох асуудал нийтлэг байна.

Нэмэгдэл: ТАТХ-д төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн цалин хөлсний бүрэлдэхүүнийг тогтоосон заалтад “хуульд заасан бусад нэмэгдэл” гэсэн зохицуулалт тусгагдсантай холбоотойгоор салбарын хууль тогтоомжоороо шинэ нэр төрлийн нэмэгдэл бий болгож байна. Тухайлбал, Авлигын эсрэг хууль, Гаалийн тухай хууль, Гамшгаас хамгаалах тухай хууль, Монгол Улсын шүүхийн тухай хууль, Прокурорын тухай хууль, Цагдаагийн тухай хууль зэрэг 10 гаруй хуулиар төрийн алба хаасан хугацааны, албан ажлын онцгой нөхцөлийн, цолны, мэргэшлийн зэргийн, орон нутагт ажилласны нэмэгдлийн хэмжээг ялгаатай байдлаар тогтоож байна.

Төрийн тусгай албан хаагчид олгодог ажилласан жилийн нэмэгдлийг Улсын Их Хурлын 4, Засгийн газрын 5 өөр тогтоолоор тогтоож байна. Тухайлбал, Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, шүүгч, прокурор, Авлигатай тэмцэх газрын албан хаагчийн төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдлийг Улсын Их Хурлын холбогдох тогтоолоор тогтоож байгаа бол цагдаа, онцгой байдал, зэвсэгт хүчин, хилийн цэргийн алба хаагчийн төрийн тусгай алба хаасан хугацааны нэмэгдлийг Засгийн газрын холбогдох тогтоолоор тус тус баталж байна.

Нэмэгдэл хөлс: ТАТХ-д төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох зохицуулалт тусгагдсан. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой дийлэнх асуудлыг ХТХ-иар зохицуулдаг бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээгээр цалин хөлсний бүрэлдэхүүнийг тодорхой зааж хэрэгжүүлдэг тул нэмэгдэл хөлс олгох хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангалттай байна. Харин төрийн захиргааны албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох хууль тогтоомжийн хэрэгжилт төдийлөн хангалттай биш байна.

Мөнгөн урамшуулал: ТАТХ-ийн 51.1.4-д төрийн албан хаагчид улирлын ажлын үр дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгохоор заасан. Энэ мөнгөн урамшууллын санхүүжилтийн эх үүсвэр тодорхой бус буюу байгууллагын тухайн жилийн цалингийн хүрэлцээ, үлдэгдэлдээ нийцүүлэн хэрэгжүүлж байгаа тул байгууллага тус бүрд ялгаатай байдлаар хэрэгжиж байна. Өөрөөр хэлбэл ажлын үр дүн, гүйцэтгэлээр олгох мөнгөн урамшууллыг байгууллага бүр ялгаатай хувь хэмжээгээр олгох, зарим байгууллага огт олгохгүй байхад, зарим нь бүх албан хаагчдад адил дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгох асуудал нийтлэг байна.

Хүснэгт 14. 18 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1	57 дугаар зүйл	17 хэсэг 10 заалт	15	6	1	-	1	2
2	58 дугаар зүйл	2 хэсэг 2 заалт	-	-	2	-	-	1
	Нийт дүн	19 хэсэг 12 заалт	15	6	3	-	1	3

Бүлгийн зөвлөмж

1.Төрийн өндөр албан тушаалтнаас бусад нийт төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний асуудал (бодлого, зохицуулалт, хувь, хэмжээ)-ыг зөвхөн Засгийн газрын бодлого, шийдвэрийн хүрээнд шийдвэрлэдэг нэгдсэн тогтолцоог бий болгох;

2.Төрийн албаны цалин хөлсийг инфляцын түвшин болон хувийн хэвшлийн ажилтны цалин хөлсний дундажтай уялдуулан жил бүр нэмэгдүүлж байх;

3.Албан хаагчийн үүрэг хариуцлагатай уялдуулан удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалтны цалингийн ялгааг харгалзах ангилал тус бүрд нэмэгдүүлэх;

4.Ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн мөнгөн урамшууллыг олгох хамрах хүрээ болон санхүүжилтийн эх үүсвэрийг тодорхой болгох зохицуулалт бий болгох.

Хүснэгт 14. 19 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдэх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	57 дугаар зүйл	17 хэсэг 10 заалт	17	4	2	-
2	58 дугаар зүйл	2 хэсэг 2 заалт	-		2	-
Нийт дүн		19 хэсэг 12 заалт	17	4	4	-

Хуулийн 57-58 дугаар зүйл нь 19 хэсэг, 12 заалттайгаас 17 хэсэг, заалтыг хэвээр үлдээх, 8 хэсэг, заалтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гэж үзсэн.

Тодруулбал, 57 дугаар зүйлийн 57.2.3, 57.5.3, 57.17 заалтуудыг тодорхой болгох зорилгоор шаардлагатай нэмэлт, өөрчлөлтийг оруулах, мөн 57 дугаар зүйлийн 57.6, 57.13, 58 дугаар зүйлийн 58.1, 58.2 дахь хэсэг, заалтуудыг нарийвчлан зохицуулах зорилгоор өөрчлөлтүүдийг оруулах шаардлагатай байна.

Арван тавдугаар бүлэг. Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр

Үнэлэх зүйл, заалт: 59 дүгээр зүйл. Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгод нийцсэн байдал - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдахаас өмнө - Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албан хаагчид нөхөх төлбөр олгох журам, түүний хэмжээг ямар субъект тогтоодог вэ? - Албан томилолтын зардал журамд заасны дагуу олгогдож байна уу - Төрийн албан хаагчид хуулийн 57.1 т заасан нөхөх төлбөрийг авч чадаж байна уу?

“Зорилгод нийцсэн байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдахаас өмнө төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөрийн асуудлыг тусгайлан зохицуулаагүй байсан бөгөөд. 2002 оны Төрийн албаны тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд ... өөрт үл хамаарах шалтгаанаар ажлаас халагдсан болон түр чөлөөлөгдсөн, албан үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотой амь нас

хохирсон, мөн гэр бүлийг нь дэмжих зорилгоор 3-6 сарын болон 1 удаагийн тусламж олгохоор зохицуулсан байна.

Мөн Засгийн газрын 2004 оны 112 тогтоолоор “Төрийн албан хаагчид тусламж олгох нөхцөл журам” батлан хэрэгжүүлж байна. Энэхүү журмаар төрийн албанаас чөлөөлөгдөж нөөцөд бүртгэгдсэн, төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн, тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн гэх зэрэг тохиолдолд тусламжийг давхардуулан олгохоор журамласан нь зорилгод нийцсэн байдал шалгуурыг бүрэн хангаж чадаагүй гэх үзэх үндэслэлтэй байна.

Улмаар төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдсанаар төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор хуульд тусгайлан тусгаж төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр, тусламжийн асуудлыг ялгаа заагтай зохицуулсан нь тус хуулийн 59 дүгээр зүйлд заасан “Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр” болно.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албаны тухай хуулийн 59 дүгээр зүйлд төрийн албан хаагчид 7 төрлийн нөхөх төлбөр олгохоор хуульчилж хэрхэн, яаж олгох асуудлыг тусгайлан зохицуулсан журам батлах эрхийг Засгийн газарт олгосон байна.

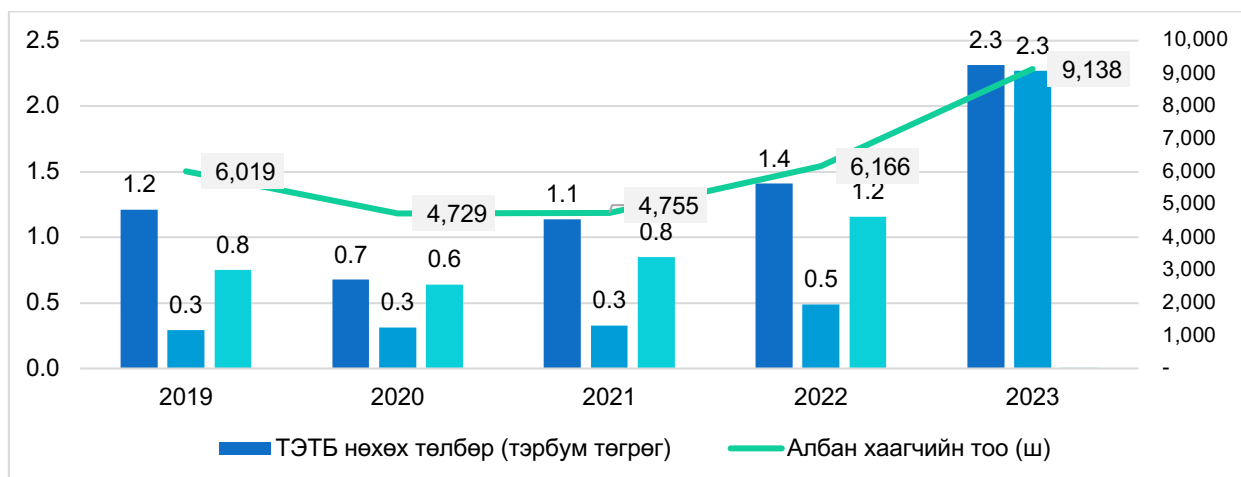
Засгийн газрын 2019 оны 6 дугаар тогтоолын хавсралтаар “Төрийн албан хаагчид нөхөх төлбөр олгох журам”-ыг баталсан байна. Тус журмаар төрийн албан хаагчид олгох дээрх 7 төрлийн нөхөх төлбөрийн асуудлыг нарийвчлан зохицуулж мөрдөж ирсэн байна.

Төрийн албан хаагчид албан томилолтоор ажиллах үедээ үндсэн цалингаас гадна унааны, байрны, хоолны зардлыг нэмж авдаг бөгөөд түүнийг санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний баталсан тарифыг баримтлан олгодог байна. Дээрх журмын хэрэгжилт практикт хэрхэн нийцэж байгааг төрийн захиргааны байгууллагуудаас судалгаа авч нэгтгэлээ.

Төрийн албан хаагчид олгож буй нөхөх төлбөрөөс хуулийн 59.1.1 т заасан албан томилолтоор ажиллах үеийн нөхөх төлбөр нь хамгийн түгээмэл олгогдож байна.

Тухайлбал, Албан томилолтын нөхөх төлбөрийн зардалд төрийн захиргааны төв байгууллагын 10 яам, Засгийн газрын харьяа 30 агентлаг, нийслэл, аймгийн 8 төрийн байгууллага 2019-2023 онд нийт 30,807 төрийн албан хаагчид яам 4.4 тэрбум төгрөг, Засгийн газрын харьяа агентлаг 6.7 тэрбум төгрөг, нийслэл, орон нутгийн төрийн байгууллага 3.4 тэрбум төгрөгийг тус тус зарцуулсан байна.

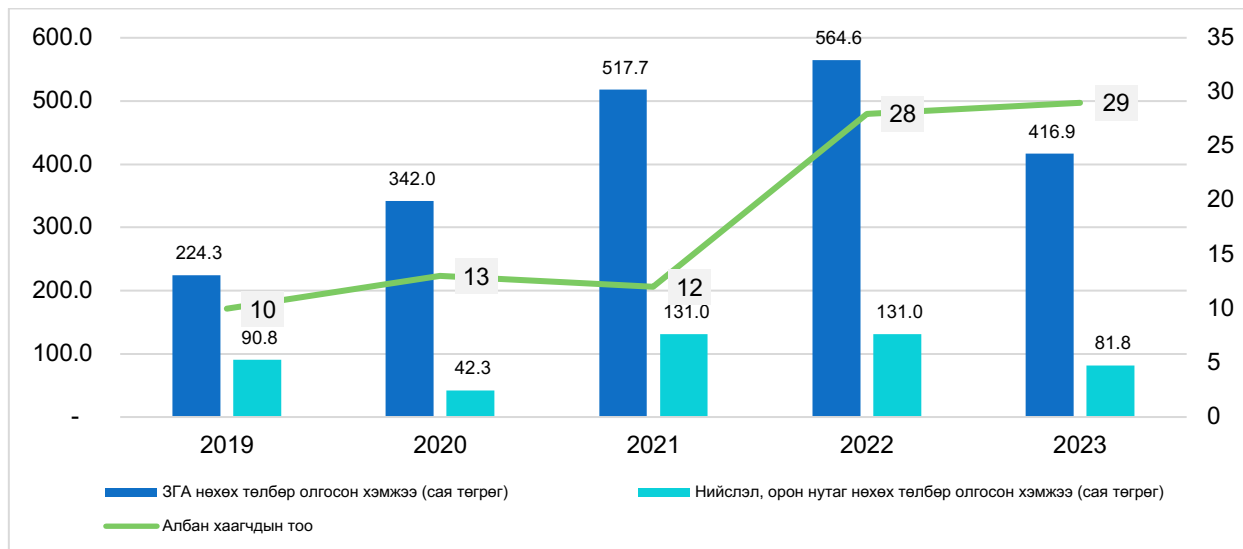
График 15.1 Албан томилолтоор ажиллах үеийн нөхөх төлбөрийн хэмжээ (2019-2023)



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

Хуулийн 59.1.2-т заасан албан ажлын хэрэгцээнд хувийн унаа хэрэглэсэн тохиолдолд олгодог нөхөх төлбөрт 2019-2023 онд 3797 албан хаагчид 1.5 тэрбум төгрөг (Засгийн газрын агентлагууд 95.6 сая төгрөг, нийслэл, орон нутгийн захиргааны байгууллагууд 1.4 тэрбум төгрөг)-ийг зарцуулсан байна.

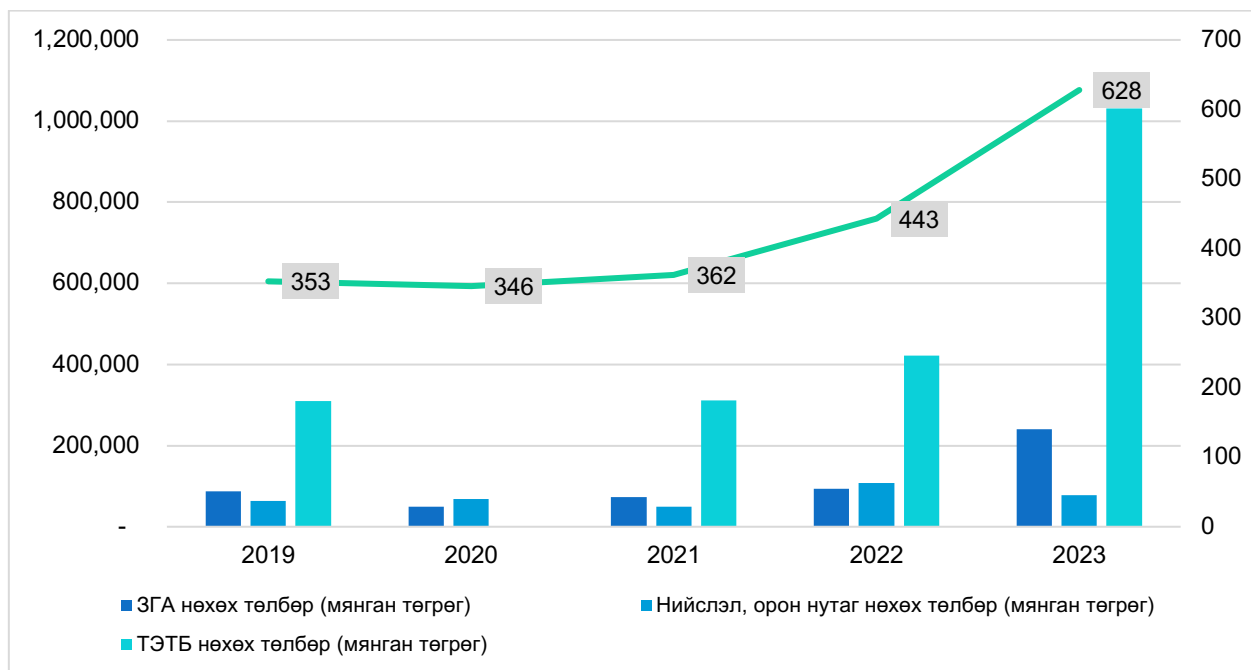
График 15.2 Албан хаагчид албан хэрэгцээндээ хувийн унаа хэрэглэсэн байдал



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

Хуулийн 59.1.3-т заасан “гадаад улсад болон нэг аймаг, хотоос нөгөө аймаг, хотод, түүнчлэн аймаг, хотын дотор ажиллахаар томилогдсон албан хаагчид тээврийн хэрэгсэл, ачаа тээш, зам хоногийн зардал, түүний гэр бүлийн болон асрамжид нь байдаг хүмүүст тээврийн хэрэгсэл, ачаа тээш”-ийн зардалд 2019-2023 онд нийт 2,150 албан хаагчид 2.9 тэрбум төгрөг (төрийн захиргааны төв байгууллагууд 2.1 тэрбум төгрөг, Засгийн газрын агентлагууд 543.9 сая төгрөг, нийслэл, орон нутгийн захиргааны байгууллагууд 366.7 сая төгрөг)-ийг тус тус зарцуулсан байна.

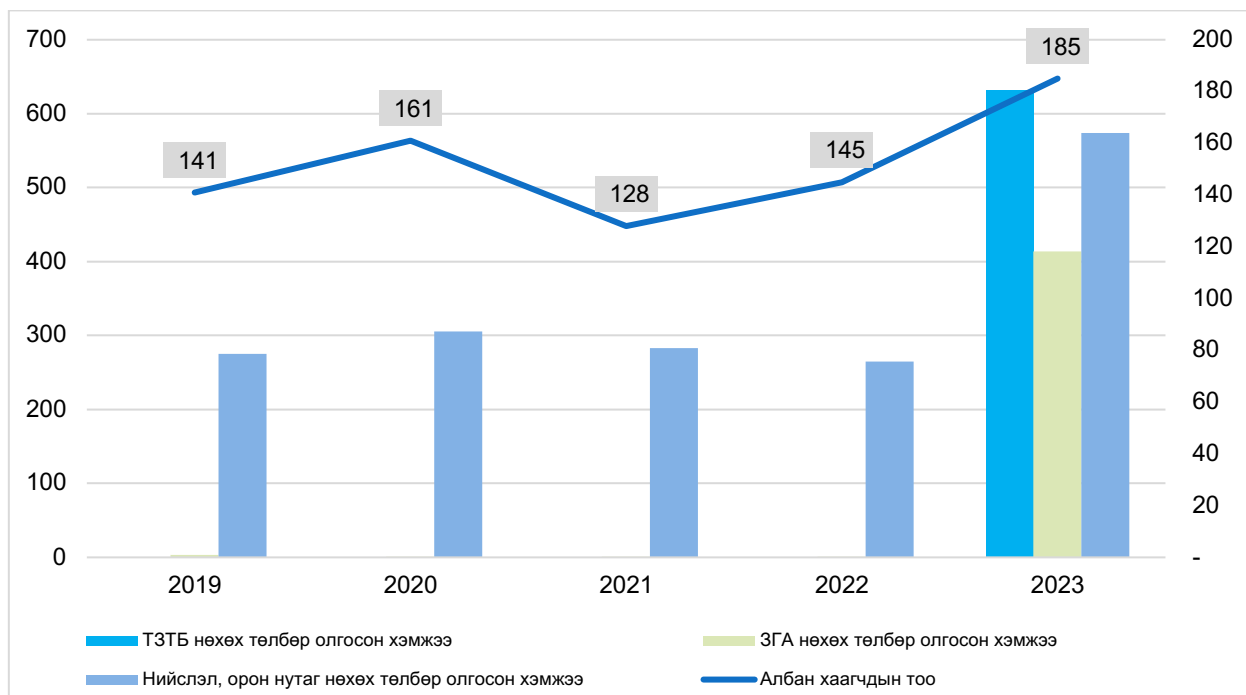
График 15.3 Гадаадад болон орон нутагт ажиллах үед олгох замын зардал



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

Хуулийн 59.1.4 болон 59.1.5-д заасан нөхөх төлбөрийн зардалд 2019-2023 онд нийт 760 төрийн албан хаагчид 275.2 сая төгрөг (төрийн захиргааны төв байгууллагууд 63.2 сая төгрөг, Засгийн газрын агентлагууд 41.8 сая төгрөг, нийслэл, орон нутгийн захиргааны байгууллагууд 170.2 сая төгрөг)-ийг тус тус зарцуулсан байна.

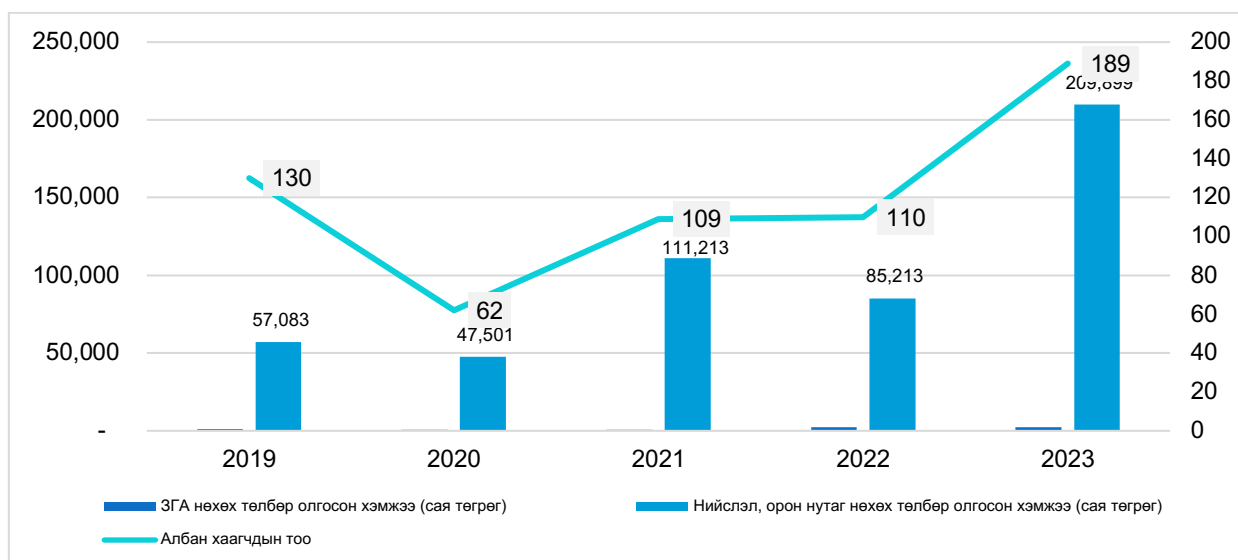
График 15.4 Хуулийн 59.1.4, 59.15 - д заасны дагуу олгосон нөхөх төлбөрийн хэмжээ



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

Хуулийн 59.1.6-д заасан “ээлжийн амралтаараа өөрийн, эсхүл эхнэр /нөхөр/-ийн төрсөн нутаг явах бол ирэх, очих замын зардлыг, эсхүл магадлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр дотоодын сувилалд сувилуулах бол ирэх, очих” замын зардлыг тухайн үед мөрдөж байгаа автомашин, төмөр замын үнэлгээгээр тооцож хоёр жилд нэг удаа олгох нөхөх төлбөрт 2019-2023 онд нийт 600 албан хаагчид 70.3 сая төгрөг (Засгийн газрын агентлагууд 19.8 сая төгрөг, нийслэл, орон нутгийн захиргааны байгууллагууд 50.6 сая төгрөг)-ийг зарцуулсан байна.

График 15. 5 Ээлжийн амралтаараа төрсөн нутагтаа очих, ирэх үед олгосон нөхөх төлбөр



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

Хуулийн 59.1.7-т заасан “эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд заасан тухайн жилийн эмчилгээний төлбөрийн хэмжээнээс давсан хэсэг болон магадлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр гадаад оронд эмчлүүлэх зайлшгүй шаардлага гарсан тохиолдолд зардлынх нь 60-аас доошгүй хувийг төр хариуцах” нөхөх төлбөрт 2019-2023 онд нийт 1,450 албан хаагчид 691.7 сая төгрөг (төрийн захиргааны төв байгууллагууд 52.9 сая төгрөг, Засгийн газрын агентлагууд 321.2 сая төгрөг, нийслэл, орон нутгийн захиргааны байгууллагууд 317.6 сая төгрөг)-ийг тус тус зарцуулсан байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөртэй холбоотой заалтын хэрэгжилт харьцангуй хангалттай байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Ялангуяа, албан томилолт, албан ажлын хэрэгцээнд хувийн унаа хэрэглэсэн, албан үүргээ гүйцэтгэж байхад бие махбодод учирсан гэмтэлтэй холбоотой нөхөх төлбөрүүд холбогдох албан хаагчдад олгогдож байна.

Харин хуулийн 59.1.7-д заасан “Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд заасан тухайн жилийн эмчилгээний төлбөрийн хэмжээнээс давсан хэсэг болон магадлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр гадаад оронд эмчлүүлэх зайлшгүй шаардлага гарсан тохиолдолд зардлынх нь 60-аас доошгүй хувийг төр хариуцах” гэсэн заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Хуулийн 59.1.8-д заасан “хууль тогтоомжид заасан бусад нөхөх төлбөр” гэсэн заалтын хүрээнд байгууллагууд албан хаагчдад хоол, унаа, түлээ, түлшний нөхөх төлбөр олгох арга хэмжээг нийтлэг хэрэгжүүлж байна. Гэвч энэ заалтыг хэрэгжүүлэх зохицуулалт, санхүүжилтийн хэмжээ зэрэг нь тодорхой бус байгаатай холбоотойгоор байгууллага бүр ялгаатай байдлаар хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, хоол, унааны хөнгөлөлтийн мөнгөн дүн төрийн байгууллага өөр өөр байна. Байгууллагын батлагдсан цалингийн сангаас хамаарах асуудал болж байна.

Үүнээс дүгнэхэд төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах бодлого ажиллаж буй байгууллагаас хамаараад ялгаатай байдлаар хэрэгжиж байгаа бөгөөд энэ нь албан хаагчийн сэтгэл ханамж буурах, хандлага өөрчлөгдөх, ажлын байр сэлгэх, шилжих хөдөлгөөн хийх, тогтвор суурьшилтай ажиллахад нөлөөлж байна.

Түүнчлэн “хууль тогтоомжид заасан бусад нөхөх төлбөр” гэсэн заалтын баримталж шинэ олон төрлийн хөнгөлөлт, нөхөх төлбөр албан хаагчдад олгох, ингэхдээ байгууллагын удирдах албан хаагчид субъектив шийдвэр гаргаж албан хаагчдыг ялгаварлах байдал практикт гарч байна.

Хүснэгт 15. 1 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1	59 дүгээр зүйл	2 хэсэг 8 заалт	1	8	-	-	-	-

Бүлгийн зөвлөмж

1.Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөрийн санхүүжилтийг эх үүсвэрийг бодитой, тодорхой болгох;

2.Албан хаагчдын хоол, унааны төлбөрийг бодитой тооцож, ижил зарчмаар олгодог болох эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх;

3. “Хууль тогтоомжид заасан бусад нөхөх төлбөр” гэсэн тодорхой бус заалтыг хууль тогтоомжоос хасаж, одоо хэрэгжиж байгаа нийтлэг хөнгөлөлт, нөхөн төлбөрийн зохицуулалт, санхүүжилтийн хэмжээ зэргийг илүү тодорхой болгож хуульд тусгах.

Хүснэгт 15. 2 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1.	59 дүгээр зүйл	2 хэсэг 8 заалт	9	-	-	-

Хуулийн 59 дүгээр зүйл нь 2 хэсэг, 8 заалттайгаас 9 хэсэг, заалтыг хэвээр үлдээх шаардлагатай гэж үзсэн.

Арван зургаадугаар бүлэг. Төрийн албан хаагчид олгох тусламж

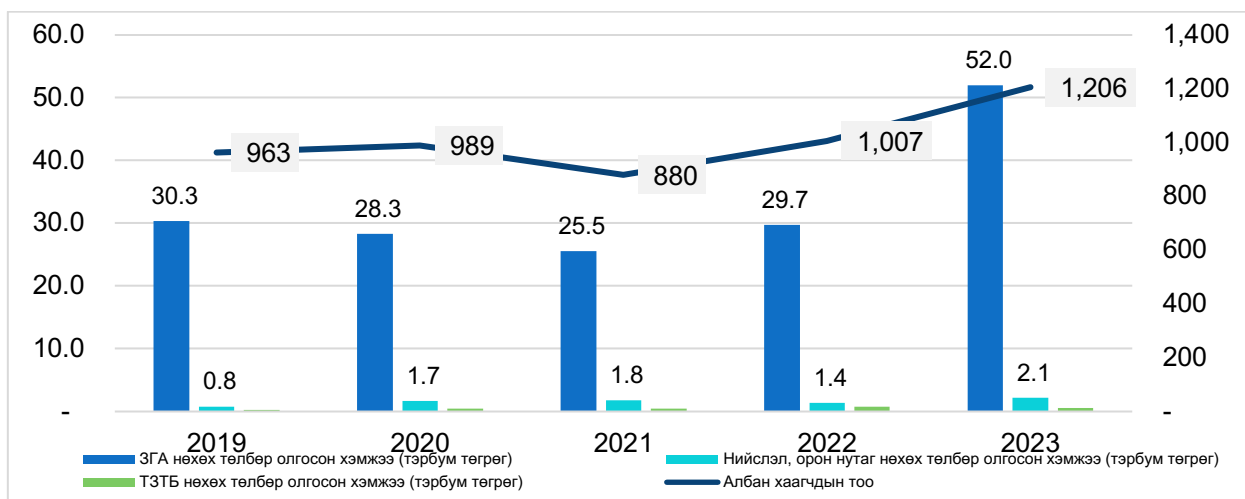
Үнэлэх зүйл, заалт: 60 дугаар зүйл. Төрийн албан хаагчид олгох тусламж

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн албанд хаагчид өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох журам, түүний хэмжээг ямар субъект тогтоодог вэ? - Төрийн албан хаагч өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэлээр чөлөөлөгдөхөд хууль, журамд зааснаар нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгож байна уу? - Төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тушаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг ар гэрт нь олгож байна уу? - Төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тушаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгох журам, түүний хэмжээг ямар субъект тогтоодог вэ ?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТАТХ-ийн 60 дугаар зүйлийн 60.1-д Төрийн улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн бол үндсэн цалингийн дунджаас ажилласан хугацааг нь үндэслэн тооцож нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг олгох асуудлыг Засгийн газрын 2019 оны 7 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчид өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох журам”-ын хүрээнд олгож байна. Журамд 2023 оны 243, 83 тогтоолуудаар нэмэлт өөрчлөлт орсон байна.

График 16. 1 Өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгосон байдал

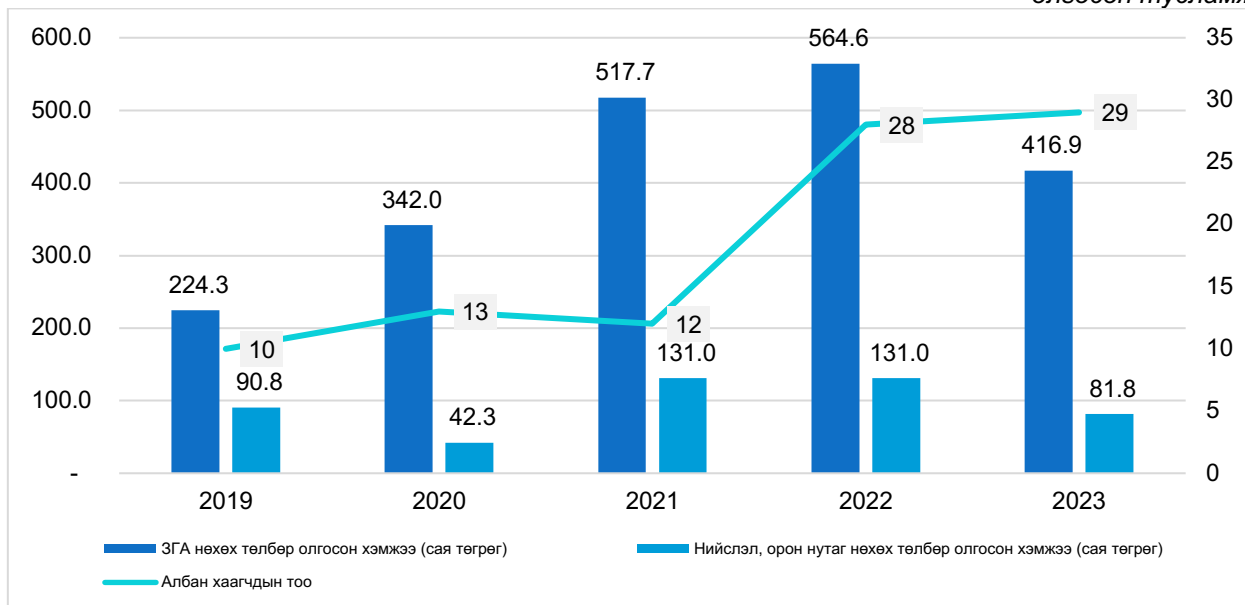


Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

Өндөр насны тэтгэвэрт гарахад олгох нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг 2019-2023 онд 5,045 төрийн албан хаагчид олгосон байна. Энэ тусламжид төрийн захиргааны төв байгууллага 2.5 тэрбум төгрөг, Засгийн газрын агентлаг 165.8 тэрбум төгрөг, нийслэл, орон нутгийн байгууллага 7.8 тэрбум төгрөгийг тус тус зарцуулсан байна.

Хуулийн 60.2-т төрийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх явцад төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тушаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгох асуудлыг Засгийн газрын 2019 оны 8 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан.

График 16. 2 Албан үүргээ гүйцэтгэж явахдаа амь нас нь хохирсон албан хаагчийн ар гэрт олгосон тусламж



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

Энэ тусламжийг 2019-2023 онд нийт 5,045 төрийн албан хаагчийн ар гэрт нөхөн олговор олгосон байна. Төрийн захиргааны төв байгууллага 2.5 тэрбум төгрөг, Засгийн газрын агентлаг 165.8 тэрбум төгрөг, нийслэл, орон нутгийн байгууллага 7.8 тэрбум төгрөгийг тус тус олгосон байна.

Бүлгийн дүгнэлт

ТАТХ-ийн 60.1-д заасан төрийн улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн бол 36 сар хүртэлх үндсэн цалингийн дунджаас илүүгүй нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох зохицуулалтын хэрэгжилт хангалттай байгаа бол 60.2-д заасан албан үүргээ гүйцэтгэх явцад төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тушаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгох заалтын хэрэгжилт огт хэрэгжихгүй байгаа дүгнэлт судалгааны үр дүнгээр гарсан.

Төрийн албан хаагчид олгох 36 сар хүртэлх үндсэн цалингийн дунджаас илүүгүй нэг удаагийн буцалтгүй тусламжтай холбоотой нарийвчилсан зохицуулалтыг холбогдох журмаар шийдвэрлэж байгаа нь зарим асуудлыг үүсгэж байна. Тухайлбал, тус журамд энэхүү тусламжийг авах албан хаагч тэтгэвэрт гарахаас өмнө төрийн албанд тасралтгүй 3 жил ажилласан байх шаардлагыг оруулсан боловч Захиргааны хэргийн шүүхээс хуулиас давсан зохицуулалт гэж үзэж уг заалтыг хүчингүй болгох тогтоол гаргасан. Журмын зохицуулалт хүчингүй болсноор төрийн албанд тодорхой хугацаанд ажиллаж байгаад өндөр цалин хөлстэй олон улсын байгууллага, хувийн хэвшлийн байгууллага болон улс төрийн албан тушаал эрхэлж байгаад тэтгэвэрт гарахаас хэдэн сарын өмнө төрийн албанд ажилд орох хандлага ажиглагдаж байна. Үүнтэй холбоотойгоор төсөвт тодорхой хэмжээний ачаалал үүсэх магадлалтай юм.

Хүснэгт 16. 1 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1	60 дугаар зүйл	3 хэсэг	2	1	-	-	-	-

Бүлгийн зөвлөмж

1.Төрийн албан хаагчид нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох зохицуулалтыг хуульд тодорхой тусгах;

2.Албан үүргээ гүйцэтгэх явцад төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тушаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгох заалтын хэрэгжилтийг сайжруулах арга хэмжээ авах.

Хүснэгт 16. 2 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	60 дугаар зүйл	3 хэсэг	3	-	-	-

Арван долоодугаар бүлэг. Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа

Үнэлэх зүйл, заалт: 61 дүгээр зүйл. Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа

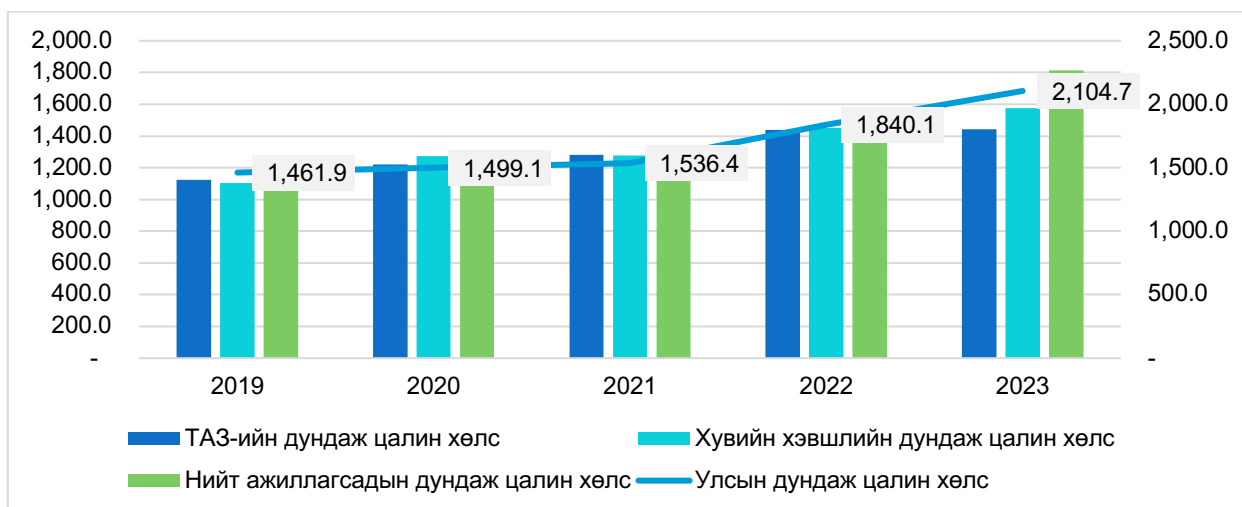
Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Нөхөх төлбөр, тусламж олгогдож байгаа эсэх; - Төрийн албан хаагчид ажиллах нөхцөлөөр бүрэн хангуулж чадаж байна уу?

	- Албаны унаа хэрэглэх, ажилдаа ирэх, буцах төрийн тээврийн хэрэгслийн зардлыг олгож байгаа юу? - Төрийн албан хаагчид ипотекийн зээлд хамрагдаж чадаж байна уу? - төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар давтан сурах, мэргэшлээ дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах, энэ хугацаанд эрхэлж байгаа албан тушаалын цалинг авч чадаж байгаа юу? - Эд хөрөнгөөр хохирсон тохиолдолд нөхөх төлүүлж чаддаг уу? - Ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй төрийн захиргааны албан хаагчид түүний зөвшөөрснөөр 1.5 сарын албан тушаалын цалинтай тэнцэх мөнгөн урамшуулал олгож байгаа юу? - Бусад ямар баталгаагаар хангагдаж байгаа вэ?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуульд төрийн албан хаагч албан тушаалын цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, шагнал урамшуулал, тэтгэвэр тэтгэмж авах, ажиллах орчин, нөхцөлөөр хангуулах, ээлжийн амралт эдлэх, сургалтад хамрагдах зэрэг нийтлэг баталгаагаар хангагдахаар тусгасан.

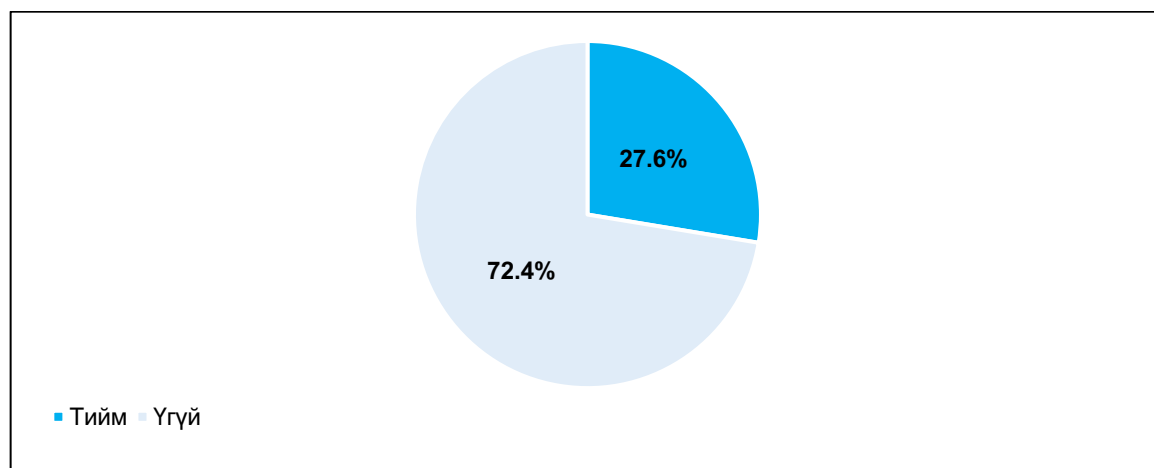
График 17. 1 Улсын дундаж цалин, харьцуулалт



Эх сурвалж: 1212.mn

Шинэ сэргэлтийн бодлогын Хурдасгуур төв (цаашид “ШСБХТөв” гэх) 2023 онд төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, сэтгэл ханамжийн судалгааг хийсэн. Судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 72.4 хувь нь цалин хөлс өрхийн хэрэглээнд “хүрэлцэхгүй байна” гэж хариулсан бол үлдсэн хувь “хүрэлцээтэй” гэж хариулсан байна.

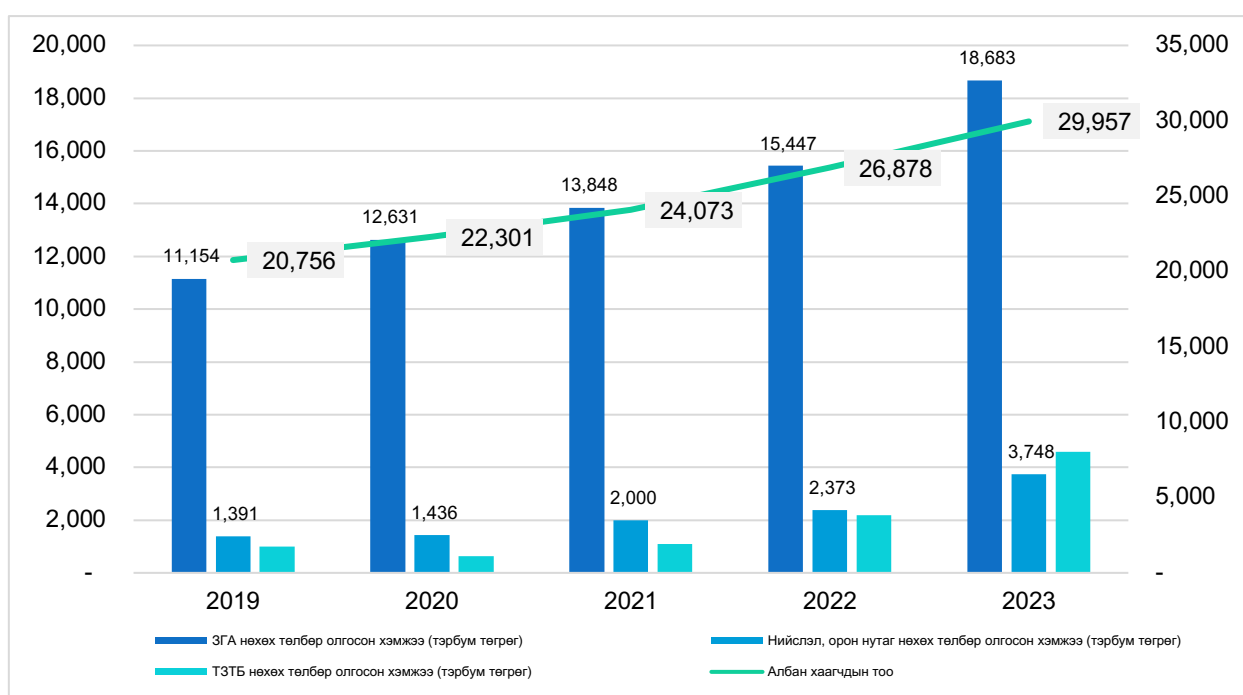
График 17. 2 Цалин хөлсний хүрэлцээтэй байдал



Эх сурвалж: ШСБХТ-ын Төрийн албаны судалгаа-2023

Төрийн албан хаагчид олгож буй нийтлэг баталгааны хүрээнд 2019-2023 онд нийт 123,965 албан хаагчид яам, Засгийн газрын харьяа агентлаг, нийслэл, орон нутгийн төрийн байгууллагууд 91.6 тэрбум төгрөгийг зарцуулсан байна.

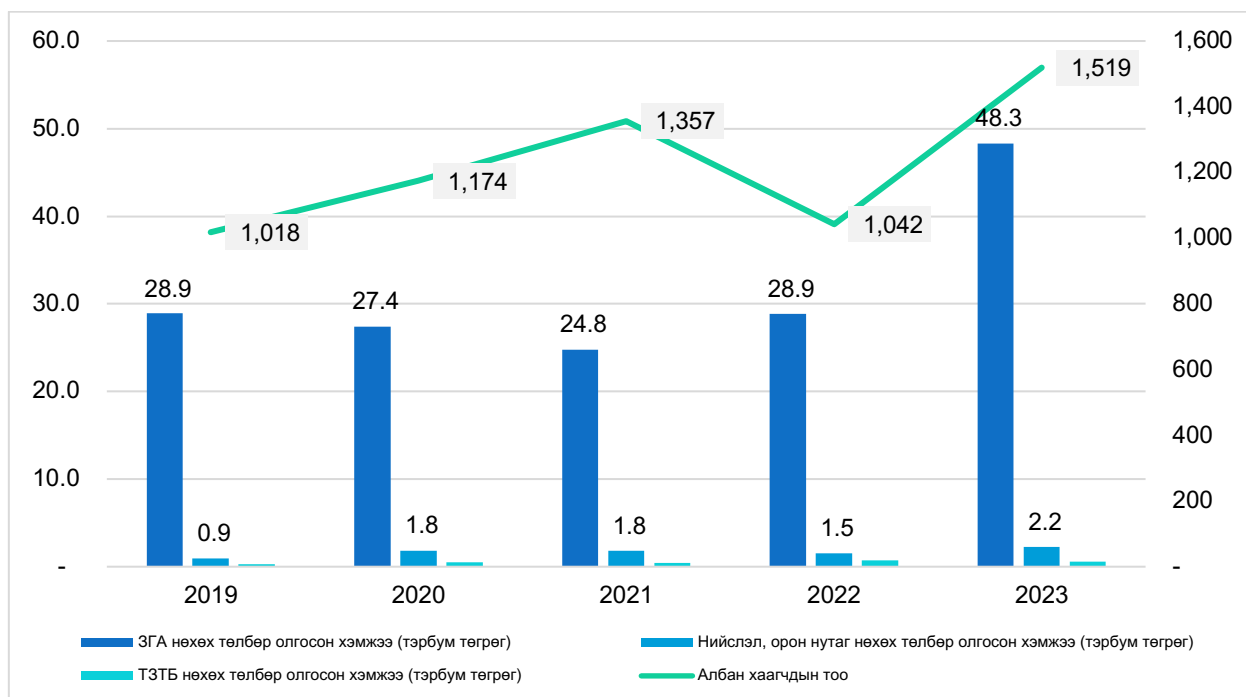
График 17. 3 Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааны хүрээнд олгосон нөхөх төлбөр



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа -2024

Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааг хангах хүрээнд 2019-2023 онд нийт 6,110 албан хаагчид 160.9 тэрбум төгрөгийн тусламж олгосон байна.

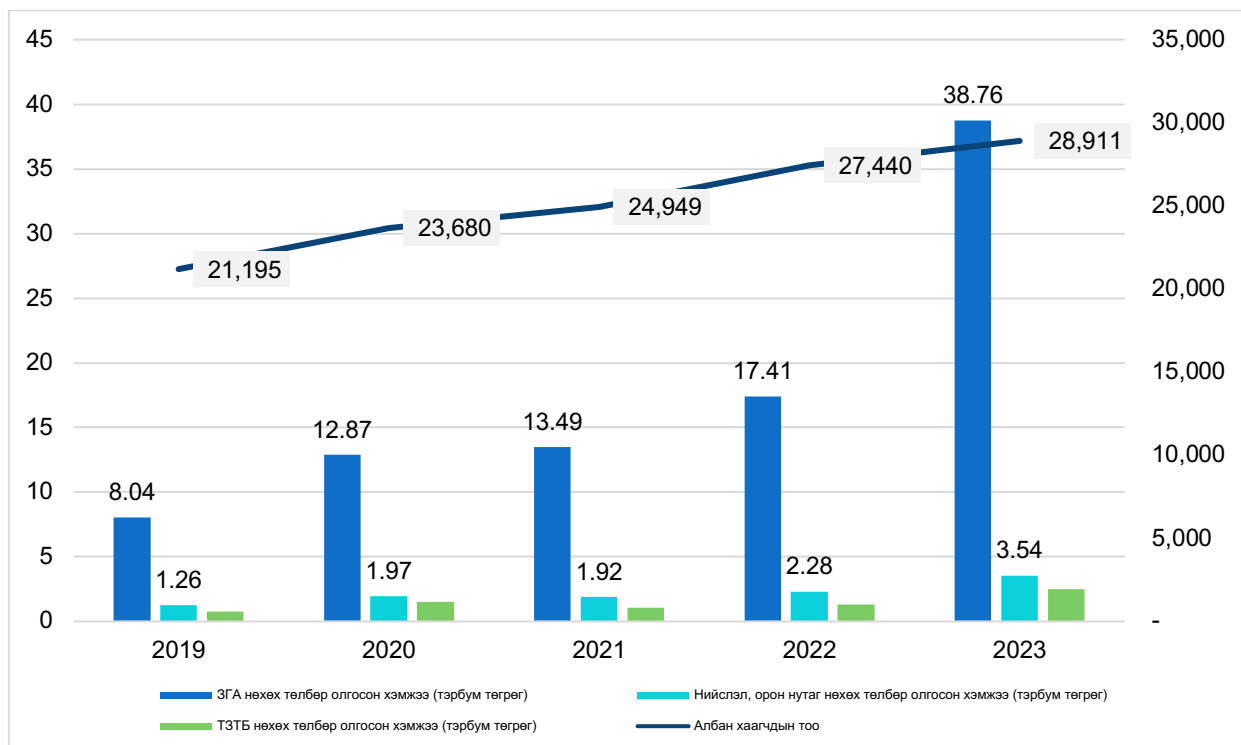
График 17. 4 Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааны хүрээнд олгосон тусламжийн хэмжээ



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн мөнгөн урамшуулалд 2019-2023 онд нийт 108.6 тэрбум төгрөгийг зарцуулсан бөгөөд давхардсан тоогоор 126,175 албан хаагч уг мөнгөн урамшууллыг авсан байна.

График 17. 5 Албан хаагчдад ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээр нь олгосон урамшууллын хэмжээ



Эх сурвалж: Нөхөх төлбөр, урамшуулал, үнэлгээний судалгаа, 2024

ШСБХТөвийн 2023 онд хийсэн судалгаанаас харахад төрийн албан хаагчдын хамгийн дутагдалтай байдаг зүйл нь 1) ажиллах орчин нөхцөл, 2) оффис хэрэглээний хангамж, 3) компьютер, тоног төхөөрөмж гэж хариулсан байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад төрийн албан хаагчид ажиллаж буй байгууллагаас үл хамаарч тав тухтай орчин нөхцөлд ажиллах сонирхолтой байгаа нь харагдаж байна. Төрийн байгууллагууд төсөв санхүүгийн боломж, хүрэлцээ дутмаг байдгаас ажлын байрны завсар үйлчилгээ, албан хаагчийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн техник, тоног төхөөрөмжөөр төдийлөн хангаж чаддаггүй байна.

Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааны чухал асуудлын нэг нь “орон байрны дэмжлэг” юм.

Нийслэлийн төрийн захиргааны байгууллагуудын ажилтан, албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах, тэдэнд зориулан хямд өртөгтэй орон сууц худалдан авах хөтөлбөрт 121 албан хаагч, Ковид-19 цар тахлын эрсдэлтэй нөхцөлд албан үүрэг гүйцэтгэсэн төрийн жинхэнэ болон үйлчилгээний албан хаагчдад зориулсан түрээслээд өмчлөх хэлбэртэй орон сууцны хөтөлбөрт 1,177 албан хаагч хамрагдсан байна. Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын тэргүүлэгчдийн 4 удаагийн тогтоолоор 421 албан хаагч орон сууцны дэмжлэгт хамрагдсан байна.

Өмнөговь, Өвөрхангай, Сэлэнгэ, Орхон, Дархан-Уул аймгийн Засаг даргын Тамгын газар албан хаагчдад орон байрны нөхцөлийг сайжруулахад тодорхой дэмжлэг үзүүлсэн байна.

Монгол банкнаас гаргасан судалгаагаар 2021 оны байдлаар ипотекийн зээлтэй 104,364 иргэн байгаагаас 26,351 буюу 25.2% нь төрийн албан хаагчид байна.

Хүснэгт 17. 1 Ипотекийн зээлд хамрагдсан байдал

Ангилал	2019	Хувь (%)	2020	Хувь (%)	2021	Хувь (%)
Төсөвт байгууллага	24,821	26	25,586	25	26,531	25,2
Хувийн хэвшил	71,850	74	74,910	75	78,013	74,8
Нийт зээлдэгч (тухайн он)	96,671	100	100,496	100	104,364	100

Эх сурвалж: Монгол банк статистик мэдээ /2019-2021 он/

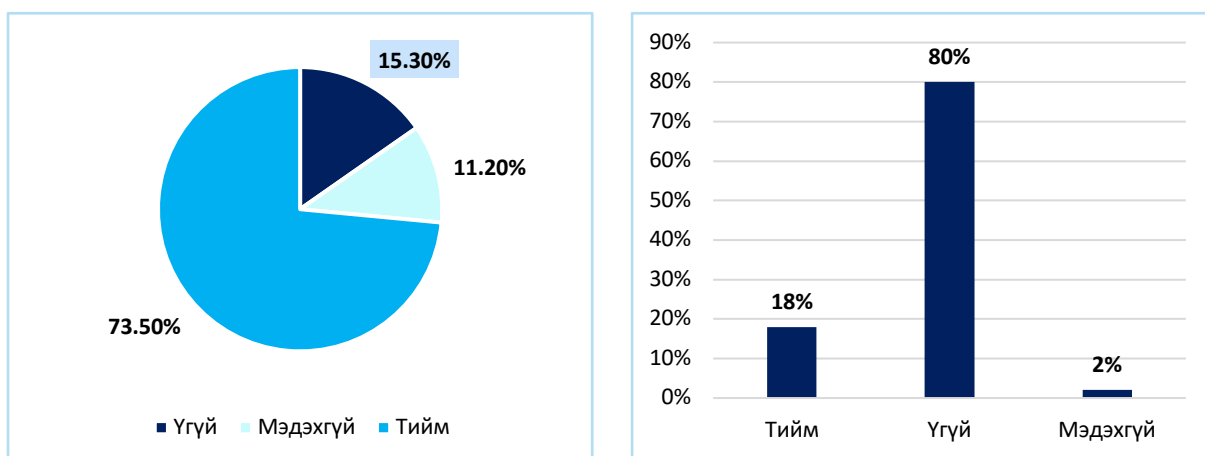
ШСБХТөвөөс хийсэн судалгаагаар ипотекийн зээлд хамрагдахад тулгамдаж буй асуудлыг тодруулахад урьдчилгаа бүрдүүлэх боломжгүй гэж судалгаанд оролцогчдын 25.7 хувь нь, хүндрэл тулгараагүй гэж 12.7 хувь нь хариулсан бол цалингийн шаардлага хүрдэггүй гэж 12.2 хувь нь хариулсан байна.

Хуулийн 61.1.7-т заасан “төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар давтан сурах, мэргэшлээ дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах, энэ хугацаанд эрхэлж байгаа албан тушаалын цалин олгох” нийтлэг баталгааг хангах хүрээнд 2019-2023 онд яамд нийт 33 албан хаагчид 86.7 сая төгрөг, агентлагууд 2,506 албан хаагчид 5.9 тэрбум төгрөг, нийслэл, орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагууд 345 албан хаагчид 339.5 сая төгрөгийг тус тус олгосон байна.

Хуулийн 61.1.9-т заасан ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй төрийн захиргааны албан хаагчид, тэдгээртэй зөвшилцсөний үнсэн дээр 1.5 сарын албан тушаалын цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн урамшууллыг 2023 онд нийт 301 албан хаагчид олгосон бөгөөд энэ урамшуулалд 444.3 сая төгрөг зарцуулсан байна.

Төрийн албан хаагчдын дунд хийсэн цахим судалгаагаар үүргээ зохих журмын дагуу биелүүлснээс албан хаагчид эд хөрөнгийн хохирол учирч байсан эсэхийг тодруулахад нийт судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 15,3 хувь нь хохирол учирч байсан гэж хариулсан бөгөөд үүнээс 82 хув нь учирсан хохирлоо нөхөн төлүүлж чадаагүй гэсэн хариултыг өгсөн.

График 17. 6 Үүргээ зохих журмын дагуу биелүүлж байгаад эд хөрөнгөөрөө хохирч байсан эсэх, хохирлыг барагдуулсан эсэх



Үүргээ зохих журмын дагуу биелүүлснээс үүдэн эд хөрөнгөөрөө хохирч байсан эсэх

Эд хөрөнгийн хохирлоо төлүүлж байсан эсэх

Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа⁷⁸, 2024

Бүлгийн дүгнэлт

- 1.Цалин хөлсийг төрийн албан хаагчдад адил тэгш тогтоох тогтолцоог бий болгох;
- 2.Нөхөх төлбөр, төрийн албан хаагчдад учирсан хохирлыг нөхөн олгох санхүү төсвийн тогтолцоог боловсронгуй болгох зохицуулалтыг хуульд тусгах;
- 3.Төрийн албан хаагчийн ээлжийн амралтаа биеэр эдлээгүй мөнгөн урамшууллын хэмжээг тооцох зохицуулалтыг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжтой нийцүүлэн өөрчлөх;
- 4.Орон байраар хангахад дэмжлэг үзүүлэхтэй холбоотой асуудлыг нэгдсэн байдлаар, хүртээмжтэй байхаар зохицуулах.

Хүснэгт 17. 2 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1.	61 дүгээр зүйл	2 хэсэг 10 заалт	5	3	2	-	-	1

Бүлгийн зөвлөмж

Төрийн албан дахь төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааг зохицуулсан 61 дүгээр зүйлийн 61.1.2, 61.1.7, 61.1.8 дахь хэсэг, заалтуудыг нарийвчлан зохицуулах зорилгоор өөрчлөлтүүдийг оруулах шаардлагатай байна.

Хүснэгт 17. 3 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1.	61 дүгээр зүйл	2 хэсэг 10 заалт	7	-	3	-

⁷⁸ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Төрийн албан дахь төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааг зохицуулсан 61 дүгээр зүйлийн 61.1.2, 61.1.7, 61.1.8 дахь хэсэг, заалтуудыг нарийвчлан зохицуулах зорилгоор өөрчлөлтүүдийг оруулах шаардлагатай байна.

Арван наймдугаар бүлэг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгаа

Үнэлэх зүйл, заалт: 62 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгаа

Шалгуур үзүүлэлт:	- Зорилгодоо хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдахаас өмнө болон батлагдсанаас хойш - Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төсвийн шууд захирагч өөрчлөгдөхөд албан хаагчийг ажлаас халж байсан тохиолдол байдаг уу? - Төрийн хөрөнгөөр 6 сар хүртэл хугацаагаар дахин мэргэшиж болох бөгөөд энэ хугацаанд урьд нь эрхэлж байсан албан тушаалынхаа цалин хөлсийг авч, хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу ажлын байраар хангуулах боломж байна уу? - Төрийн байгууллага татан буугдсан, өөрчлөн байгуулагдсантай холбоотойгоор хэдэн албан хаагч ажлаас чөлөөлөгдөж, 3 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэлгийг авсан бэ?

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Төрийн албыг улс төрөөс хараат бус, зөвхөн чадахуйн зарчимд суурилсан, шатлан дэвших тогтолцоо бүхий, тогтвортой, хариуцлагатай, иргэн төвтэй, мэргэшсэн байдлыг төлөвшүүлэхэд оршиж Төрийн албаны хуулиар холбогдох баталгааг хуульчилсан⁷⁹ байна.

Хуулийн 62.1.1-д заасан төрийн албанаас чөлөөлөгдөхгүй, халагдахгүй байх нэмэгдэл баталгаа нь тус хуулийн 49.1⁸⁰, 49.2⁸¹, 49.3⁸² заалтуудаар хамгаалагдсан байна.

Төрийн албан хаагчтай холбоотой хууль бус томилгоо, ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан, чөлөөлөгдсөн эсэхийг ТАЗ-ийн 2019-2022 оны тайлангаас түүвэрлэхэд 6,159 иргэн түр чөлөөлөгдсөн, 2,438 албан хаагч төрийн байгууллага хооронд шилжсэн, 1,420 албан хаагч сэлгэн ажилласан, 7,276 албан хаагч халагдсан гэх мэдээлэл байна.

Харин 2023 оны байдлаар 226,496 төрийн албан хаагч бүртгэлтэй байгаагаас тухайн онд хууль, журмын дагуу шинээр томилогдсон 8,897 буюу нийт төрийн албан хаагчдын 3.9 хувь эзэлж байна. Харин хуульд заасан үндэслэлээр төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн 613 буюу 0.3 хувь, чөлөөлөгдсөн 25,203 буюу 11.1 хувь, халагдсан 2,001 буюу 0.9 хувь тус тус эзэлж байна.

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Үндэсний аудитын газрын 2024 оны гүйцэтгэлийн аудитын тайланд 2023 оны 12 дугаар сарын 31-ны байдлаар 16 яам, түүний харьяа 44 байгууллагын 235 удирдах албан тушаалтнаас нь яамдын 5 удирдах албан тушаалтны 44 нь нэг жил дотор, 10 нь 1- ээс дээш жил, харьяа байгууллагын 181 удирдах ажилтны 94 нь 1⁸³-ээс дээш жил албан үүрэг гүйцэтгэж байгаа нь удирдах багийн тогтворгүй байдлыг харуулж байгаа бөгөөд үүнээс

⁷⁹ Төрийн албаны зөвлөлийн 20221 оны тайлан, хуудас 71

⁸⁰ 49.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно.

⁸¹ 49.2.Энэ хуулийн 62.1.2, 62.1.3-т заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгааг зөрчиж төрийн албанаас чөлөөлөх, түр чөлөөлөх, халахыг хориглоно

⁸² 49.3.Улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг улс төрийн нам, эвсэл, хөдөлгөөний аливаа үйл ажиллагаанд дайчлах, чиг үүрэгт нь үл хамаарах ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхийг хориглоно.

1. ⁸³ Үндэсний аудитын газрын 2024 оны гүйцэтгэлийн тайлан, хуудас 58

улбаалан байгууллагын гүйцэтгэлийн үзүүлэлт буурч, залгамж халаа тасалдах эрсдэлийг үүсгэж байгааг илтгэж байна.

Засгийн газрын ихэнх агентлаг орон нутгийн түвшинд төрийн үйлчилгээг хүргэх орон нутгийн захиргааны байгууллагатай бөгөөд тэдгээрийн удирдлагыг орон нутгийн удирдлагатай зөвшилцөн Засгийн газрын гишүүн, эсхүл агентлагийн удирдлагатай зөвшилцөн Засаг дарга томилох жишиг тогтсон байна.

Дээрхээс дүгнэхэд байгууллагын удирдлагыг томилох эрх зүйн зохицуулалттай холбоотой төрийн албаны халаа, сэлгээ албан тушаалын хууль бус томилгоо гарах эрсдэлийг үүсгэж болзошгүй байна.

Хуулийн 62 дугаар зүйлийн 62.1.2-т Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч, Улсын ерөнхий прокурор, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал, бүх шатны Засаг даргын бүрэн эрх дуусгавар болох, мөн энэ хуульд заасан улс төрийн албан тушаалтан уг албан тушаалаас өөрчлөгдөх, төрийн байгууллагын төсвийн ерөнхийлөн захирагч болон шууд захирагч өөрчлөгдөх нь төрийн албан хаагчийг өөрчлөх үндэслэл болохгүй байх гэж заасан.

ТАЗ-ийн тайланд дурдагдсан сонгуулийн дараах жилд ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан тухай гомдол 3-4 дахин нэмэгддэг гэсэн мэдээллийг нягтлахад:

Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсгийн 4 дэх хэсэгт “хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол өөрийн эрхлэх асуудлын хүрээнд хамаарах төрийн байгууллага, албан газрын бүтэц, дүрмийг баталж, дарга (эрхлэгч, захирал)-ыг томилж, чөлөөлнө” гэсэн байгаа нь нэг талаас төвлөрсөн удирдлагыг яам, агентлагаас хэрэгжүүлж, салбарын тодорхой хүрээний асуудлыг улсын хэмжээнд нэгтгэн зохион байгуулж, харьяа алба, орон нутгийн захиргааны байгууллагыг мэргэжлийн удирдлагаар хангах, түүнчлэн нутаг дэвсгэрийн удирдлага нь тухайн нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд салбарын тодорхой хүрээний асуудлыг чиглүүлж, орон нутгийн нөхцөл, онцлогийг харгалзан захиргааны үйл ажиллагаа явуулах, хүн ам, байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэдэд төрийн үйлчилгээг шуурхай хүргэхэд эерэг нөлөө үзүүлэх талтай байна.

Гэхдээ төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах ажилтныг томилох, чөлөөлөх эрхийг төрийн улс төрийн албан тушаалтанд өргөн хүрээнд олгох нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого тогтворгүй, төрийн албан хаагчийн албан тушаал баталгаагүй болох, улс төрийн нөлөөлөлд автах (улс төрийн албан тушаалтнаас хараат болох) зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэж байна.

Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18⁴-ийн 2 дахь хэсэгт: Хуульд өөрөөр заагаагүй бол агентлагийн даргыг Төрийн албаны тухай хуулийн 25, 26, 27 дугаар зүйлд заасан журмын дагуу сонгон шалгаруулж, эрхлэх асуудлынх нь хүрээнд тухайн агентлаг хамаарч байгаа Засгийн газрын гишүүний саналыг үндэслэн Засгийн газар 6 жилийн хугацаагаар томилж, чөлөөлнө”, тус хуульд 2022 онд өөрчлөлт орж 3 дахь хэсэгт...агентлагийн дэд даргыг ... хуульд өөрөөр заагаагүй бол ТАТХ-д заасан журмын дагуу сонгон шалгаруулж, Монгол Улсын сайд томилж, чөлөөлнө гэж тус тус заасан байна.

Салбарын 11 хуульд төрийн захиргааны албан хаагчийг, 3 хуульд төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтныг Засгийн газрын гишүүн томилж, чөлөөлөхөөр, мөн салбарын 5 хуульд төрийн захиргааны албан хаагчийг, 4 хуульд төрийн үйлчилгээний болон төсвийн байгууллагын удирдлагыг аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга томилж, чөлөөлөхөөр заажээ.⁸⁴

Төрийн байгууллагын удирдлагыг өөрчлөх асуудлыг сонгуулийн болон улс төрийн нөлөөгөөр томилж болох эрх зүйн үндсийг өргөн хүрээтэй тогтоосон хууль зүйн орчин боловсронгуй болгох шаардлагатай гэж үзэж байна.

2.⁸⁴ Цагдаагийн байгууллагын тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1...дотоод хэргийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний санал болгосноор, 20.4... тэргүүн дэд дарга, дэд даргаар цагдаагийн албанд... дотоод хэргийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн тус тус томилж, чөлөөлнө.

Хуулийн 62 дугаар зүйлийн 62.1.4⁸⁵ дэх заалтын хэрэгжилт практик хэрхэн хэрэгжиж байгааг төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлаг, аймаг, нийслэл, дүүргийн төрийн албан хаагчдаас авсан судалгааг нэгтгэн авч үзлээ.

Хүснэгт 18. 1 Төрийн захиргааны төв байгууллага (тэтгэлэг, цалинтай чөлөө олгосон байдал)

Төрийн захиргааны төв байгууллага	2020		2021		2022		2023		Нийт	
	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн
төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчид албан тушаалын 3 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний 1 удаагийн тэтгэлэг	1	3,667,839	1	-	2	7,660,266	1	4,177,701	4	15,305,806
төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар сургалтад хамрагдах хугацаанд эрхэлж байгаа албан тушаалын цалинг олгосон	-	-	1	3,100,000	-	5,000,000	7	13,020,062	24	65,533,504
Нийт	1	6,767,839	2	12,660,266	7	17,197,763	24	65,533,504	41	102,159,372

Эх сурвалж: Судалгааны нэгтгэл, 2024 он

Судалгаанд оролцсон яамдын мэдээллээс харахад 2019-2023 онд төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчид албан тушаалын 3 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэлгийг нийт 10 албан хаагчид 15.5 сая төгрөг олгосон байна. Харин төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар сургалтад хамрагдсан нийт 37 албан хаагчид эрхэлж буй албан тушаалын цалин хөлстэй тэнцэх мөнгөн дэмжлэгийг олгосон ба үүнд 86.7 сая төгрөг зарцуулсан байна.

Хүснэгт 18. 2 Засгийн газрын харьяа агентлаг (1 удаагийн тэтгэлэг, цалинтай чөлөө олгосон байдал)

Засгийн газрын харьяа агентлаг	2019		2020		2021		2022		2023	
	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн	албан хаагчийн тоо	олгосон мөнгөн дүн
төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчид албан тушаалын 3 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний 1 удаагийн тэтгэлэг	607	966,180,900	203	402,110,568	207	375,886,252	697	2,562,295,033	2,506	4,308,043,358
төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар сургалтад хамрагдах хугацаанд эрхэлж байгаа албан тушаалын цалинг олгосон	1	98,782,187	0	0	7	19,691,765	42	117,136,444	67	310,436,555
Нийт	608	1,064,963,087	203	402,110,568	214	395,578,017	739	2,679,430,477	2,573	4,618,479,913

⁸⁵ төрийн байгууллага татан буугдсан, өөрчлөн байгуулагдсан, эсхүл өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар албан тушаалын орон тоо нь хасагдсан тохиолдолд цалин хөлсөө бууруулахгүйгээр мэргэжил, мэргэшлийн дагуу өөр ажил, албан тушаалд шилжих буюу төрийн хөрөнгөөр 6 сар хүртэл хугацаагаар дахин мэргэжиж болох бөгөөд энэ хугацаанд урьд нь эрхэлж байсан албан тушаалынхаа цалин хөлсийг авч, хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу ажлын байраар хангуулах, эсхүл 3 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэлгийг тухайн байгууллагаас олгох.

Засгийн газрын 30 агентлагаас ирүүлсэн мэдээллээс харахад төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчид албан тушаалын 3 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэлгийг 2019-2023 онд нийт 2,506 албан хаагчид 4.3 тэрбум төгрөг олгосон байна. Төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар сургалтад хамрагдсан 67 албан хаагчид эрхэлж буй албан тушаалын цалин хөлстэй тэнцэх мөнгөн дэмжлэгийг олгосон ба нийт 310.4 сая төгрөг тус тус зарцуулсан байна.

Бүлгийн дүгнэлт

Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах ажилтныг томилох, чөлөөлөх эрхийг төрийн улс төрийн албан тушаалтанд өргөн хүрээнд олгох нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого тогтворгүй, төрийн албан хаагчийн албан тушаал баталгаагүй болох, улс төрийн нөлөөлөлд автах (улс төрийн албан тушаалтнаас хараат болох) зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэж байна. Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчим бодитой, үр нөлөөтэй хэрэгжих төрийн байгууллагын удирдлагыг өөрчлөх асуудлыг сонгуулийн болон улс төрийн нөлөөгөөр томилж болох эрх зүйн үндсийг өргөн хүрээтэй тогтоосон нь ТА3-ийн судалгаанаас харагдаж байна.

Төрийн албан хаагчтай холбоотой хууль бус томилгоо, ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан, чөлөөлөгдсөн эсэхийг ТА3-ийн 2019-2022 оны тайлангаас түүвэрлэхэд нийт 6,159 иргэн түр чөлөөлөгдсөн, 2,438 албан хаагч төрийн байгууллага хооронд шилжсэн, 1,420 албан хаагч сэлгэн ажилласан, 7,276 албан хаагч халагдсан гэх мэдээлэл байна. Төрийн албаны томилгооны тогтворгүй байдлаас шалтгаалан ажлын гүйцэтгэлийн үзүүлэлт буурч, залгамж халаа тасалдах эрсдэлийг үүсгэж байгааг илтгэж байна. Халаа, сэлгээ албан тушаалын хууль бус томилгоо их байгаа нь байгууллагын удирдлагыг томилох эрх зүйн зохицуулалттай холбоотой байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч хуульд заасан нэмэгдэл баталгаагаар хангагдаж төрд үнэнчээр зүтгэх тангарагтай ч дээрх хуулийн заалт төдийлөн хангалттай түвшинд хэрэгжихгүй байна.

Хүснэгт 18. 3 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
62 дугаар зүйл	1 хэсэг 4 заалт	-	2	-	-	-	2

Хуулийн 62.1.4 дэх заалт нь тодорхой түвшинд хэрэгжиж байна. Гэхдээ агуулгын хувьд мөн хуулийн 59 дүгээр зүйлийн 59.1.8-д заасан хууль тогтоомжид заасан бусад нөхөх төлбөрөөс утга, агуулга, зохицуулах харилцааны хувьд ялгаатай байдлаар тодорхойлсон зохицуулалт хийх нь зүйтэй.

Бүлгийн зөвлөмж

1.Төрийн албанаас үндэслэлгүйгээр чөлөөлөгдөх, халагдах өргөдөл гомдлын шийдвэрлэх эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож хариуцлагын тогтолцоонд шинэчлэл хийх;

2.Сонгуулийн нөлөөнд автахгүй байх урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авдаг байх;

3.Бүтэц зохион байгуулалт өөрчлөгдсөнтэй холбоотойгоор албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг дордуулахгүйгээр томилох эрх зүйн зүйн зохицуулалтыг сайжруулах;

4.Төрийн албаны тухай хуулийн 62.1.4 дэх заалтын зохицуулалтыг 59.1.8-д заасан хууль тогтоомжид заасан бусад нөхөх төлбөрөөс утга, агуулга, зохицуулах харилцааны хувьд ялгаатай байдлаар тодорхойлсон зохицуулалт хийх.

Хүснэгт 18. 4 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	62 дугаар зүйл	1 хэсэг 4 заалт	2	-	-	-

Төрийн албан дахь төрийн албан жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгааг зохицуулсан 62 дугаар зүйл нь 1 хэсэг, 4 заалттайгаас 2 хэсэг, заалтыг хэвээр үлдээх шаардлагатай гэж үзсэн.

Арван есдүгээр бүлэг. Дүрэмт хувцас хэрэглэх эрх бүхий төрийн албан хаагч

Үнэлэх зүйл, заалт: 63 дугаар зүйл. Дүрэмт хувцас хэрэглэх эрх бүхий төрийн албан хаагч

Шалгуур үзүүлэлт:	- Практикт нийцэж байгаа байдал
Харьцуулах хэлбэр:	- Хууль батлагдсанаас хойш
Шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол:	- Төрийн тусгай албан хаагчдын дүрэмт хувцас хүртээмжтэй юу? - Төрийн тусгай албан хаагчдын дүрэмт хувцасны төсвийг хүрэлцээтэй баталж байна уу?

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

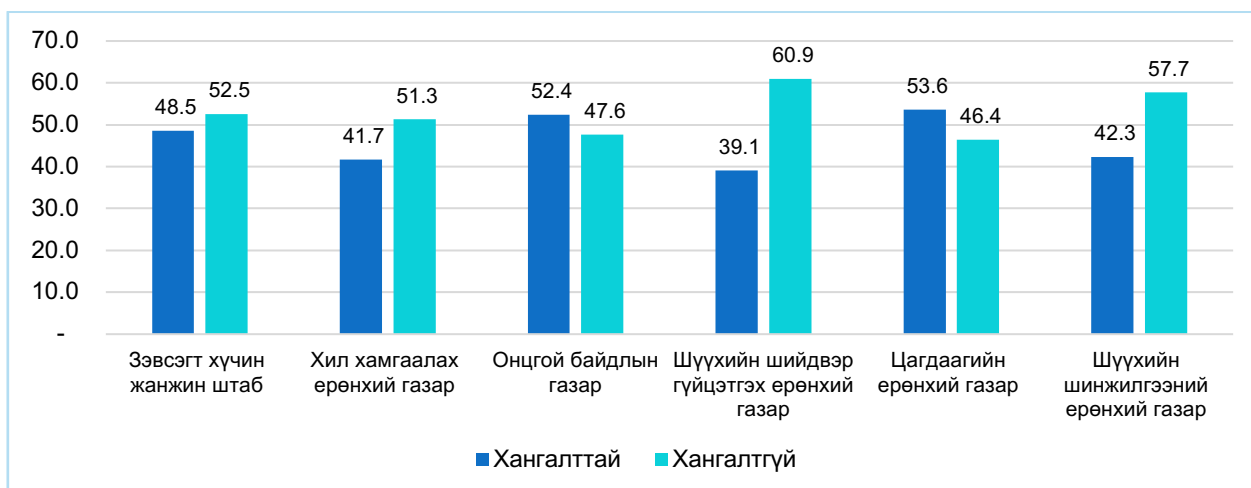
Төрийн албан хаагчийн дүрэмт хувцасны загвар, эдэлгээний хугацаа, хэрэглэх журам зэргийг салбарын хууль тогтоомжоор нарийвчлан зохицуулж байна.

Төрийн тусгай алба хаагчдын дүрэмт хувцас, түүний эдэлгээний хугацааг Засгийн газрын 2018 оны 41 дүгээр тогтоолоор, Цэргийн алба хаагчдын хувцас, хэрэглэл, хүнсний хангамжийн нормыг Засгийн газрын 2017 оны 286 дугаар тогтоолоор, Хилийн цэргийн алба хаагчийн дүрэмт хувцас болон хэрэглэлийн норм, эдэлгээний хугацаа, хүнсний хангамжийн хэмжээ, хилийн нэмэгдлийг Засгийн газрын 2017 оны 174 дугаар тогтоолоор, Цагдаагийн алба хаагчийн дүрэмт хувцасны загвар, түүний эдэлгээний хугацаа, цагдаагийн алба хаагчид дүрэмт хувцасны мөнгөн хангамж олгох асуудлыг Засгийн газрын 2017 оны 155 дугаар тогтоолоор тус тус баталсан.

Төрийн тусгай алба хаагчдаас дүрэмт хувцасны хүртээмжийн талаар судалгаа авахад Зэвсэгт хүчин жанжин штаб албан хаагчид 52.5 хувь, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчид 51.3 хувь, Онцгой байдлын албан хаагчид 47.6 хувь, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчид 60.9 хувь, Цагдаагийн ерөнхий газрын албан хаагчид 46.4 хувь, Шүүхийн шинжилгээний ерөнхий газрын албан хаагчид 57.7 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан байна.

Төрийн тусгай албан хаагчдын дүрэмт хувцасны хүртээмж нь хангалтгүй байгаа нь улсын төсвөөс шалтгаалан 30-60 хувь хасагдаж байгаатай холбоотой байна.

График 19. 1 Төрийн тусгай албан хаагчийн дүрэмт хувцасны хүртээмж



Эх сурвалж: Төрийн тусгай алба хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдлыг хэрэгжилт судалгаа, 2022

Хүснэгт 19. 1 Дүрэмт хувцасны нэр, төрөл (төсөв)

Байгууллагын харьяалал	Хувцасны нэр төрөл	Шаардлагатай төсөв /2022/	Батлагдсан төсөв /%/
Онцгой байдлын ерөнхий газар	40	-	40-50%
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	46	38.5 тэрбум	7.6%
Цагдаагийн ерөнхий газар	35	15 тэрбум	55-60%
Хил хамгаалах ерөнхий газар	41	19 тэрбум	38.3%
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	-	-	40-50%
Шүүхийн шинжилгээний ерөнхий газар	35	490.4 сая	85.2%

Бүлгийн дүгнэлт

Төрийн тусгай албан хаагчдын дүрэмт хувцасны төсөв нь байгууллагын дунджаар тооцоход шаардлагатай хэмжээний 30-60 хувиар батлагдаж байна.

2023 оны байдлаар Зэвсэгт хүчний жанжин штабын алба хаагчдын дүрэмт хувцасны хангалт шаардлагатай төсвийн хэмжээнээс 7.6%-иар, Хил хамгаалах ерөнхий газрын дүрэмт хувцасны хангалтын төсөв 30%-иар батлагдсан нь эдгээр байгууллагын алба хаагчид хуулиар тогтоосон дүрэмт хувцасны хангалтыг эдлэх боломжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэсэн байна. Тухайлбал, Хил хамгаалах ерөнхий газрын хувьд 2020-2022 оны хооронд хилийн манааны нэмэгдэл хувцас хэрэглэл /хилчин малгай, дээл, бээлий, дах, дэгтий, бүсийн өнгөлөн далдлалтын хувцас/, эмээл, тоног хэрэгсэл /хазаар ногт, чөдөр, тохош/, удаан эдэлгээт зөөлөн эдлэл/хөнжил, гудас, дэр/-ийн хангалтыг, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын хувьд шинээр сургууль төгссөн офицер, ахлагч болон хугацаат цэргийн алба хаагчдаас бусад бие бүрэлдэхүүний хувцас хэрэглэлийн хангалт огт хийгдэхгүй байгаагаас эдэлгээний норм хугацаа дууссан болон хангалт олгогдоогүй офицер, ахлагч нарын тоо жил бүр нэмэгдсээр байна.

Хүснэгт 19. 2 Хэсэг, зүйл заалтын үнэлгээ

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1.	63 дугаар зүйл	2 хэсэг	1	-	1	-	-	-

Бүлгийн зөвлөмж

1.Төсвөөс шалтгаалан дүрэмт хувцасны хангамж хүртээмжгүй байдаг тул дүрэмт хувцасны төсвийг хангалттай түвшинд батлах зохицуулалтыг боловсронгуй болгох.

Хүснэгт 19. 3 Хэсэг, зүйл заалтад өөрчлөлт оруулах зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1.	63 дугаар зүйл	2 хэсэг	1	-	1	-

Төрийн албан дахь дүрэмт хувцас хэрэглэх эрх бүхий төрийн албан хаагчийн харилцааг зохицуулсан 63 дугаар зүйл нь 2 хэсэгтэйгээс 1 хэсгийг хэвээр үлдээх, 1 өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гэж үзсэн.

VII ХЭСЭГ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТАЛААРХ ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН БҮРЭН ЭРХ

Хорьдугаар бүлэг. Засгийн газрын бүрэн эрх

Үнэлэх зүйл, заалт: 64 дүгээр зүйл. Засгийн газрын бүрэн эрх

Шалгуур үзүүлэлт	- Зорилгодоо нийцэж байгаа эсэх - Практикт нийцэж байгаа эсэх
Харьцуулах хэлбэр	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийг томъёолол	- Засгийн газрын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж чадаж байгаа эсэх - Яам, Засгийн газрын агентлаг, орон нутгийн захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлд хяналт тавих, үүрэг, даалгавар өгөх, хэрэгжилтийг хангуулах, зөрчлийг арилгуулах, тэдэнд мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх бүрэн эрхээ хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар; - Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журмыг тогтоож, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах бүрэн эрхээ хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар; - Төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, төрийн албан хаагчийг давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагатай хамтран боловсруулж хэрэгжүүлэх бүрэн эрхээ хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар.

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 64.2.6-т “Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах” гэж заасан нь Засгийн газар хүний нөөцийн бодлогоо тодорхойлох, төлөвлөх, удирдах эрхгүй болгож байна. Мөн Засгийн газар хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах гэж заасан нь ойлгомжгүй, тодорхой бус байдлыг бий болгож байна. Энэ заалт нь хуулийн 66.1.8-д ТАЗ-ийн бүрэн эрхэд байгаа нь чиг үүргийн давхардал үүсгэж байна.

Засгийн газар нь төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалт, сургалт, албан тушаалын томилгоо, шатлан дэвшүүлэх, гүйцэтгэлийн удирдлага, цалин урамшуулал зэрэг хүний нөөцийн удирдлагын бүхий л хүчин зүйлсийг улс орны стратегийн үндсэн

зорилтуудад тулгуурлан харилцан уялдуулах замаар удирдан чиглүүлж, нэгдмэл тогтвортой байдлыг хадгалах замаар үндэсний хөгжлийг дэмжсэн төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааны чиг үүргийн үзүүлэлтэд хамаарах бөгөөд хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх асуудлыг Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолоор баталсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-аар зохицуулсан байна. Дээрх журмын хүрээнд захиргааны байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд Засгийн газрын Хяналт хэрэгжүүлэх газар тухайн оны жилийн эцсийн байдлаар хяналт-шинжилгээ үнэлгээ хийж Засгийн газрын цахим мэдээллийн системд нээлттэй мэдээлдэг.

“Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ыг Засгийн газрын 2019 оны 38 дугаар тогтоол, 2020 оны 218, 2023 оны 301 дүгээр тогтоолоор тус тус батлан хэрэгжүүлж байна. Журмыг хэрэгжүүлэх аргачлалыг ЗГХЭГ-ын даргын 2023 оны 98 дугаар тушаалаар баталсан.

Зураг 20.1. Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын чиг үүргийн давхцал



“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 64.3.3-т ЗГХЭГ-ын дэргэд төрийн албан хаагчийг сургах, давтан сургах, төрийн албаны хүний нөөцийн менежментийн талаар судалгаа, шинжилгээ хийх, энэ талаар бодлого боловсруулагчид мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх үндсэн үүрэг бүхий Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага ажиллана гэж заасан. ЭЗХАХБ-ын ихэнх улс орны нийтийн албаны коллеж, төрийн албаны сургалтын байгууллага нь зэргийн сургалт явуулдаггүй.¹ ИБУИНХУ-ын нийтийн албаны коллеж, БНСингапур Улсын нийтийн албаны коллеж, БНСУ-ын Үндэсний хүний нөөцийн хүрээлэнгийн манлайлал дор яамд,

агентлагийн дэргэд сургалт хөгжлийн 34 институт үйл ажиллагаа явуулж байна. Сургалт, хөгжлийн хувьд төрийн албанд анх орж буй ажилтныг чиглүүлэх сургалт, ажиллаж буй төрийн албан хаагчдыг шатлан дэвшихэд нь мэргэшүүлэх сургалт гэх мэт нийт 4 хэлбэрээр зохион байгуулдаг. Тухайлбал, төрийн албан тушаалд тавигдах суурь мэдлэг ур чадварыг хөгжүүлэх хөтөлбөр, албан тушаалын чиг үүргийн онцлогоос хамаарч хөгжүүлэх мэргэшүүлэх хөтөлбөр, мөн тухайн яамд, агентлагийн удирдлагын зүгээс тогтоосон бусад хөтөлбөр, төрийн албан хаагч өөрийгөө хөгжүүлэх бие даасан сургалт гэсэн 4 үе шатанд тус тус хөгжүүлдэг. Эдгээрийн аль нь ч зэргийн сургалт явуулдаггүй.

Сургалт, судалгаа зохион байгуулах ажлын хүрээнд Төрийн албан хаагчийн богино болон дунд хугацааны давтан сургалт:

Төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг албан тушаалын онцлог, хариуцан гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан боловсруулан хэрэгжүүлж, сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага болох Удирдлагын академи хариуцан хэрэгжүүлдэг.

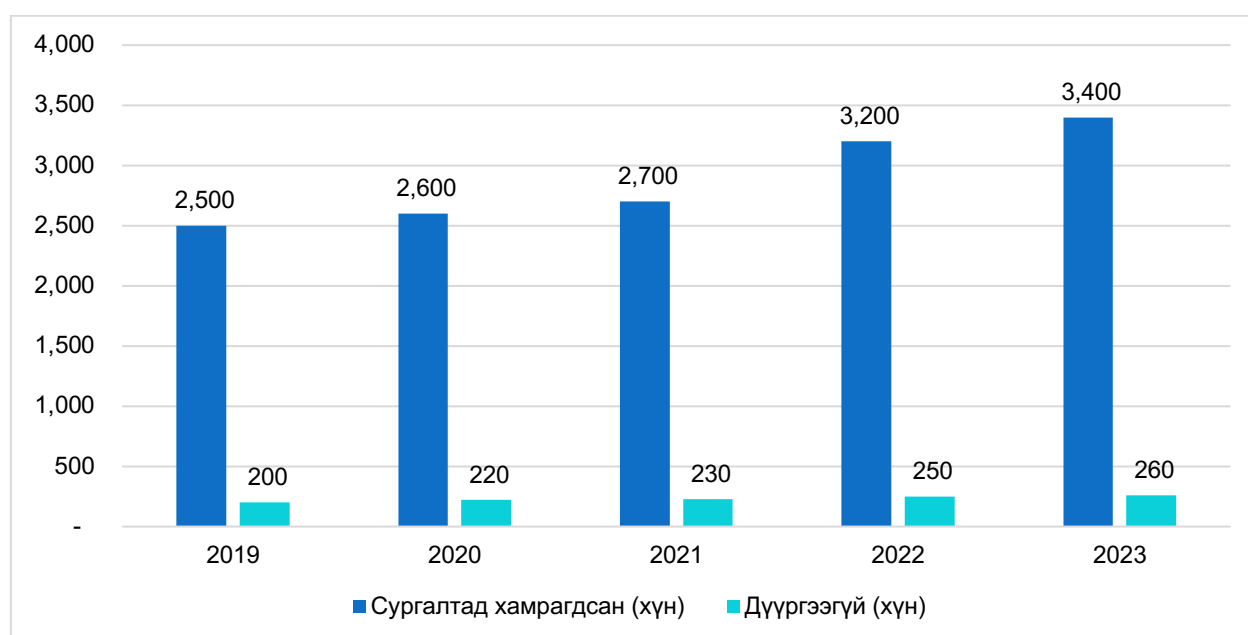
Тайлант хугацаанд албан тушаалын сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо өссөн бөгөөд тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалт, төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны болон дунд хугацааны давтан сургалтад 2019-2023 онд нийт 11,303 албан хаагч элсэн суралцсанаас 4,507 буюу 39.8 хувь нь орон нутгаас, 6,796 буюу 60.1 хувь нь Улаанбаатар хотоос хамрагдсан байна.

График 20. 1 Удирдлагын академид суралцсан төрийн албан хаагчид, бүс нутгаар



Үндэсний аудитын газрын “Гүйцэтгэлийн аудитын тайлан-2024”-д улсын хэмжээнд нийт 2019 оноос 2023 оны хооронд 894 иргэн сургалтаа дүүргээгүйгээс 1.4 тэрбум төгрөгийн үргүй зардал гарсан байна.

График 20. 2 Төрийн албан хаагчдын сургалтын статистик (2019-2023)



Бүлгийн дүгнэлт

Хуулийн 64.2.6-т “Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах” гэж заасан нь Засгийн газар хүний нөөцийн бодлогоо тодорхойлох, төлөвлөх, удирдах эрхгүй болгож байх тул өөрчлөлт оруулах, хуулийн 66.1.8-д чиг үүргийн давхардал үүсгэсэн байх тул өөрчлөлт оруулах эсхүл хасах шаардлагатай гэж үзлээ.

Бүлгийн зөвлөмж

Хуулийн “Засгийн газрын бүрэн эрх”-ийн тухай 64 дүгээр заалт нь зорилгодоо хэсэгчлэн нийцэж байна. Засгийн газар нь төсөв, хүний нөөцийн асуудлаа дэвшүүлсэн зорилгодоо дайчилдаг байх хэрэгцээ шаардлагатай. Засгийн газарт төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөгөөг батлах бүрэн эрхийг нэмж олгох шаардлагатай.

Шинэ албан тушаал дээр хүн томилоход албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулахаас эхлээд олон сарын хугацааг зарцуулах нь алдагдсан боломжийн өртөг өндөр буйг илтгэж байна.

Төрийн албан хаагчийн богино болон дунд хугацааны давтан сургалт, судалгааны чиг үүргийг Засгийн газрын дэргэдэх сургалтын байгууллага хэрэгжүүлэх бөгөөд нэмэлтээр их сургууль, мэргэжлийн холбоод хэрэгжүүлэх эрхийг нээлттэй болговол төрийн албан хаагчдад давуу тал болох юм. Энэхүү чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлэх нь чиг үүргийн давхардлыг бий болгож байгаа тул Төрийн албаны зөвлөл давхар сургалт, судалгааны нэгжтэй байх шаардлагагүй гэж дүгнэж байна.

Төрийн албан хаагчийн сургалтыг хэрэгцээ, шаардлагад тулгуурлан зохион байгуулах, сургалтад хамрагдах төрийн албан хаагчдыг оновчтой сонгох, сургалтын үр дүнг тооцдог болох, суралцаагүй дутуу орхисон албан хаагчид авах арга хэмжээг тодорхой болгох шаардлагатай байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	64 дүгээр зүйл	12	9	2	2	-
ДҮН		12	9	2	2	-

Хорин нэгдүгээр бүлэг. Төрийн албаны төв байгууллага, түүний бүрэн эрх

Үнэлэх зүйл, заалт: 65 дугаар зүйл. Төрийн албаны төв байгууллага

Томьёологдсон шалгуур үзүүлэлт	- Зорилгодоо нийцэж байгаа эсэх - Практикт нийцэж байгаа эсэх
Харьцуулах хэлбэр	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийг томьёолол	- Төрийн албаны төв байгууллага үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлж чадаж байгаа эсэх - УИХ-д тайлагнадаг Зөвлөлийн тайланд үнэлгээ, дүгнэлт хийдэг эсэх - Зөвлөл сургалт судалгааны нэгжтэй байх нь нь оновчтой эсэх, салбар зөвлөлийн чиг үүрэг оновчтой эсэх - Зөвлөлийн шийдвэрт хяналт хэрхэн хийдэг. Хяналтын тогтолцоог сайжруулахад тогтоолын шийдвэрийн хэрэгжилтийг үнэлэх - Үйл ажиллагаанд хөндлөнгийн аудит хийлгэдэг эсэх

Улсын Их Хурал 1994 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдөр "Төрийн албаны тухай хууль"-ийг баталж, уг хуулийг 1995 оны 6 дугаар сарын 1-ний өдрөөс эхлэн мөрдсөнөөр төрийн албаны төв байгууллага "Төрийн захиргааны албаны зөвлөл"-ийн үйл ажиллагаа эхэлсэн. Төрийн албаны зөвлөл нь хамтын удирдлагын зарчмаар ажиллаж, төрийн албан хаагчийн стандартын удирдлагыг улсын хэмжээнд нэгдсэн аргачлалаар хангах, хэрэгжүүлэх ажлыг эрхэлдэг, үйл ажиллагаагаа УИХ-д тайлагнадаг хараат бус, бие даасан байгууллага юм. 1995-2002 он хүртэл "Төрийн захиргааны албаны зөвлөл" нэртэй байсан ба хууль тогтоох, гүйцэтгэх, шүүх засаглалын ажлын албаны дарга нараас бүрдсэн гишүүдтэй, харин ажлын алба нь Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт байсан. Төрийн албан хаагчийн тоо бүртгэл, хүний нөөцийн бодлого зэрэг бүхий л үйл ажиллагааг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар эрхлэн явуулж байв.

2002 оны 06 дугаар сард "Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай" хууль, "Төрийн албаны тухай" хуулийг шинэчлэн баталснаар "Төрийн захиргааны албаны зөвлөл" нь "Төрийн албаны зөвлөл" болон өөрчлөгдөж үйл ажиллагаа нь улам өргөжин тэлсэн. Энэ үед Зөвлөл тусдаа ажлын албатай болсон.

"Төрийн албаны тухай" хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хууль 2008 оны 05 дугаар сарын 6-ны өдөр УИХ-аар батлагдсан нь Төрийн албаны төв байгууллагын бүрэн эрх, үйл ажиллагааны хүрээ өргөжин, төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцыг түргэтгэхэд ихээхэн чухал түлхэц болсон. Уг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт орсноор Төрийн албаны зөвлөлийн өмнө гүйцэтгэж байсан чиг үүрэг шинэчлэгдэн, төрийн албанд шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх, Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн биелэлтийг зохион байгуулах, мэргэшил, арга зүйн удирдлагаар хангах, төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг зохицуулсан стандартын хэрэгжилтийг шалган зааварлах, зөрчлийг арилгуулах, гүйцэтгэлд нь хяналт тавих, маргааныг хянан шийдвэрлэх, албан тушаалтны буруутай үйл ажиллагаанаас төрд учруулсан хохирлыг арилгуулахаар төрийн нэрийн өмнөөс шүүхэд нэхэмжлэл гаргах зэрэг үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх болсон юм.

"Практикт нийцэж байгаа байдал" шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

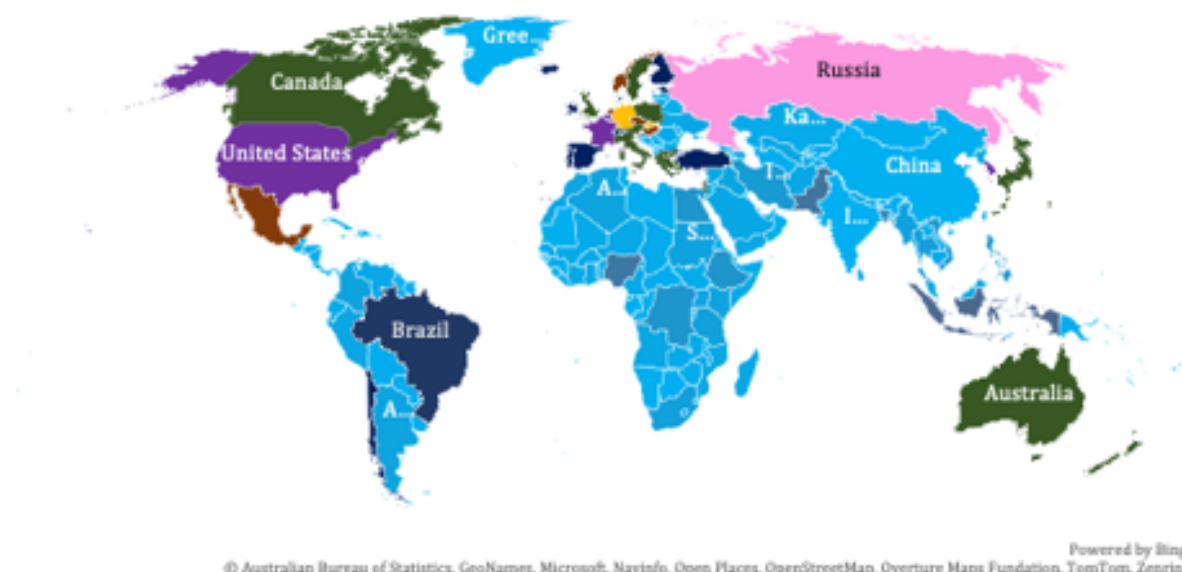
Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг бие даасан, хараат бус байгууллага хэрэгжүүлж ирсэн бол дэлхий нийтийн сүүлийн үеийн чиг хандлагаас ажиглахад энэ чиг үүргийг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтцийн байгууллага хариуцах нь түгээмэл болжээ. ЭЗХАХБ-ын гишүүн 11 улсад төрийн албаны төв байгууллага нь комисс, хороо, зөвлөл нэртэй боловч гүйцэтгэх засаглалын бүтцэд үйл ажиллагаа явуулдаг байна.ⁱⁱ Тусгаар Улсуудын Хамтын Нөхөрлөлийн орнууд болох Армени, Азербайжан, Беларусь, Гүрж, Казахстан, Киргиз, Молдова, Тажикстан, Украин зэрэг 9 улсын засаглалын хэлбэр, түүх, соёл, нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн түвшин харилцан адилгүй боловч төрийн албаны төв байгууллага нь гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтцийн байгууллага байна. Харин ОХУ-ын Хөдөлмөрийн яам нь төрийн албаны төв байгууллага байна.

Төрийн албаны төв байгууллагын бүтэц, үйл ажиллагааны харьцуулсан судалгаа:

Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүрэг тухайн орны захиргааны уламжлал, төрийн албаны хөгжлийн шатнаас шалтгаалан төр засгийн хэд хэдэн нэгжүүдэд хуваагдсан байдаг. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлтэй төстэй, бие даасан, хараат бус байгууллага хэрэгжүүлж ирсэн бол дэлхий нийтийн сүүлийн үеийн чиг хандлагаас ажиглахад энэ чиг үүргийг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтцийн байгууллага хариуцах нь түгээмэл болжээ.

Тухайлбал, Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын гишүүн 36 орноос Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлтэй төстэй нь Канад байна. Канадын Нийтийн албаны комисс нь Парламентад үйл ажиллагаагаа тайлагнадаг боловч Сангийн яам нь хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүргийг хариуцдаг.

Зураг 21.1. Олон улсын хөгжлийн чиг хандлага



Хүснэгт 21. 1 ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын хүний нөөцийн удирдлагын асуудлыг эрхэлдэг төрийн албаны төв байгууллага

Хариуцдаг бүтэц, яам	Улсын нэр
Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар/Ерөнхий сайдын Ажлын алба/	Австрали, Их Британи, Шинэ Зеланд, Швед, БНСингапур Улс, Австри, Канад, Грек, Израйл, Итали, Япон, Польш
Сангийн яам	Бразил, Канад, Чили, Дани, Эстони, Финлянд, Исланд, Ирланд, Португал, Испани, Швейцар, Турк
Дотоод хэргийн яам/ Төрийн захиргааны яам	Чех, Унгар, Мексик, Нидерланд, Норвег, Словени
Хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн тусгай яам	Бельги, Франц, БНСУ, АНУ
Хөдөлмөрийн яам	ОХУ, Их Британи
Төвлөрсөн бүтэцгүй	ХБНГУ, Словак

Дээрх бүтэц нь Засгийн газрын **хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох, зохицуулалт хийх** гэсэн үндсэн хоёр төрлийн чиг үүрэгтэй. Дэлгэрэнгүй чиг үүргийг авч үзвэл улс орнуудын хооронд зарим ялгаа байгаа ч дараах нийтлэг чиг үүрэгтэй байна. Үүнд:

- Хүний нөөцийн удирдлагыг Засгийн газрын түвшинд хэрэгжүүлэх
- Хүний нөөцийн бодлого, стратегийг хэрэгжүүлэх ажлыг зохицуулах, хяналт тавих
- Ерөнхий удирдлагаар хангах, чиглэл өгөх
- Эрх зүйн зөвлөгөө өгөх
- Албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тогтоох
- Орон тоо, цалингийн сүлжээг тогтоох
- Төсөв хуваарилах, цалин хөлсний хэмжээг тогтоох
- Төрийн албаны үнэт зүйлсийг мөрдүүлэх
- Сонгон шалгаруулалт, ур чадварын стандартыг тогтоох
- Ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох
- Сургалт зохион байгуулах
- Тэгш боломж олгох
- Нийгмийн баталгаа, тэтгэвэр, тэтгэмжийг зохицуулах

Сонгон шалгаруулалт, гэрээний хугацаа, карьерын удирдлага, гүйцэтгэлийн удирдлага, төрийн албанаас чөлөөлөх, сахилга, хариуцлага, ёс зүйн зөрчлийн асуудлуудыг яамдын түвшинд шийдвэрлэдэг.

Хуулийн 65.2-т Зөвлөл үйл ажиллагаагаа Улсын Их Хуралд тайлагнана.

Дэлхийн ихэнх улсуудад гүйцэтгэх засаглал нь төрийн албаны асуудлаа ажил олгогчийн хувьд хариуцаж байна. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын гишүүн 36 орноос Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлтэй төстэй нь Канад Улс байна. Канадын Нийтийн албаны комисс нь Парламентад үйл ажиллагаагаа тайлагнадаг боловч Сангийн яам нь хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүргийг хариуцдаг. Төрийн албаны зөвлөлийн хэрэгжүүлэх, хянах зэрэг олон чиг үүргийг хэрхэн оновчтой болгох талаар зөвлөхүүдийн судалгааны тайланд удаа дараа дурдаж, засаж залруулахыг зөвлөсөөр ирсэн.

Тухайлбал, Дэлхийн банкны 2009 оны тайланд *“Монгол улсад бусад улс оронд байдаггүй төвлөрсөн боловсон хүчний удирдлагын агентлагтай... Төрийн албаны зөвлөл нь парламентад тайлагнадаг бие даасан байгууллага бөгөөд боловсон хүчний гол үүргүүд бодлого ба хяналтыг хариуцдаг нь ихэнх оронд байдаг жишгээс өөр байна. Төрийн албаны зөвлөл Парламентын байгууллага тул нэг талаасаа хяналт тавьж байгаа боловч нөгөө талаасаа бодлого боловсруулах болон боловсон хүчний удирдлагын үүрэг гүйцэтгэж байгаа нь уялдаагүй байдал үүсгэж байна”.*ⁱⁱⁱ гэжээ.

НҮБ-ын Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь төслийн зөвлөх, Шинэ Зеланд Улсын Засгийн газрын харьяа Нийтийн албаны комиссын дарга асан Райн Оранж: *“Засгийн газрын ба ТАЗ-ийн үүрэг хариуцлагын зааг ялгааг нарийн тодорхойлох хэрэгтэй байна. Хяналтын чиг үүрэг бол хөрөнгө, хүч ихээр зарсан ажил юм. Хэрвээ ТАЗ өөрийн зохицуулж чадах хэр хэмжээнээс илүү ихээр олон ажилд самгардвал хэзээд нь аудит ба хяналтын ажлаа гүйцэтгэх вэ гэсэн асуулт гарч ирж байна”.*^{iv} гэжээ.

Дэлхийн банкны 2020 оны судалгааны тайланд *“Төрийн албыг хянан удирдах, хэвийн ажиллагааг хангах, өргөдөл гомдлыг судлах үүрэг ТАЗ-д бий. Мөн төрийн албаны удирдлага зохион байгуулалтыг хариуцан ажиллах буюу гүйцэтгэх үүрэг хүлээж байна. Энэ нь ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэх боломжтой. Учир нь гүйцэтгэх үүргийнхээ хүрээнд гаргасан шийдвэр, хийсэн ажлаа хянаж харин удирдах үүргийнхээ хүрээнд хянан шалгах шаардлагатай болно. Мөн удирдлага зохион байгуулалтын үүргийн албыг хянан удирдах, хэвийн ажиллагааг хангах, өргөдөл гомдлыг судлах үүрэг ТАЗ-д бий”* гэсэн байна.

Хуулийн 65.3-т заасны дагуу “Зөвлөл нь хараат бус, бие даасан байгууллага бөгөөд салбар зөвлөлтэй байна. Салбар зөвлөлийн даргыг ТАЗ-ийн тогтоолоор томилж, чөлөөлнө” гэж заасан.

Уг хуульд салбар зөвлөлийн эрх, үүргийг зохицуулсан заалт байхгүй. ТАЗ-ийн 2019 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам”-ыг үзвэл Төрийн албаны тухай хуулийн 66-75 дугаар зүйлд заасан ТАЗ-ийн чиг үүргийг салбар зөвлөлд шилжүүлсэн байна.^v Тухайлбал, уг журмын 3.1.1-3.1.3-т төрийн албаны шинэтгэлийг манлайлах, чиг үүргийн шинжилгээ хийх ажлыг мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө өгөх, харин 3.5-3.7-д шалгах, хянах, чиг үүрэгтэй гэжээ. Харин 3.1.4, 3.2, 3.3-т тайлан мэдээ, тоо бүртгэл хөтлөх, нөөц бүрдүүлэх чиг үүрэг хүлээж, 3.1.5-д салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн даргаар ажиллаж байна. Яам, ерөнхий газрын эрх хэмжээтэй Засгийн газрын агентлаг, аймаг, нийслэлийн дэргэдэх нийт 54 салбар зөвлөл нь Төрийн албаны зөвлөлийн шууд удирдлага дор эрх, үүргээ хэрэгжүүлэн ажилладаг бөгөөд анхан шатны мэдээлэл бүрдүүлэх, хэрэгжүүлэх, тайлагнах үүрэг гүйцэтгэж байна. Салбар зөвлөл нь дарга, гишүүд, нарийн бичгийн дарга нараас бүрдсэн 9-13 хүний бүрэлдэхүүнтэй.

Өөрөөр хэлбэл ТАЗ нь үндсэн 54 орон тоон дээр 108 салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга буюу 162 хүнтэй бүх яам, агентлаг, аймаг, нийслэлд сайтар бэхэжсэн байна.^{vi}

Яамдын хүний нөөц хариуцсан ажилтнууд Төрийн албаны салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга (СЗНБД)-ын үүрэг давхар хариуцдаг нь сонирхлын зөрчил үүсгэдэг. Жишээ нь: “СЗНБД-ын хувьд яамны хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилтэд хяналт тавьж байх ёстой гэтэл өөрөө өөртөө хяналт тавих уу гэсэн асуулт гарч ирдэг. Сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулахад ч мөн ийм зөрчил илэрдэг. Тухайлбал, яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга өөрөө Салбар зөвлөлийн дарга байдаг ба гишүүдэд нь газар, хэлтсийн дарга нар ордог жишиг байна.

Аймаг, нийслэлийн Салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга нь орон тооны байдаг бол яам агентлагт орон тооны бус, үндсэн ажлын зэрэгцээ хавсран гүйцэтгэхээр томилогдож байна. Ихэвчлэн тухайн байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагч СЗНБД-аар томилогдох нь түгээмэл байгаа бөгөөд энэ нь хэрэгжүүлэх, хянах үйл ажиллагааг нэг албан хаагч хариуцаж байна.

ТАЗ нь Засгийн газрыг хянах чиг үүрэгтэй, хараат бус байгууллага байтал Салбар зөвлөлөө дотор нь байгуулаад хяналт тавих ёстой ажилтнуудаа Салбар зөвлөлийн дарга, гишүүд, НБД-аар ажиллуулаад байх нь логикийн алдаа, ойлгомжгүй байдал, сонирхлын зөрчлийг үүсгэж байна.

Хуулийн 65.3-т заасны дагуу “Зөвлөл нь хараат бус, бие даасан байгууллага бөгөөд салбар зөвлөлтэй байна. Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн даргыг ТАЗ-ийн тогтоолоор томилж, чөлөөлнө” гэж заасан боловч уг хуульд салбар зөвлөлийн эрх үүрэгтэй холбоотой нэг ч заалт байхгүй буюу хуулиас давсан үүрэг журмаар хүлээлгэж, 2 байгууллагад зэрэг ажиллуулж, үндсэн ажлынх нь хажуугаар ТАЗ өөрийн чиг үүргээ (шалгалт, маргаан, тайлан) бусдаар гүйцэтгүүлж байна.

Хуулийн 65.3-т Зөвлөл нь “... сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжтэй байна” гэж заасан бол мөн хуулийн 64.2.2, 64.3 болон 64.4-т Засгийн газрын харьяа сургалт, судалгааны чиг үүрэг бүхий төрийн албаны байгууллага байна гэсэн нь эрх, үүргийн давхардал үүсгэж байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн бүтээмж, төрийн албан хаагчдын ёс зүй, ур чадварыг дээшлүүлэх, "7.4:10" арга зүйн цахим сургалтыг долоо хоног бүр уламжлал болгон зохион байгуулж байна. Зөвхөн 2024 онд уг сургалтыг 6 багц 32 сургалт зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 92335 хэрэглэгчийн 150 гаруй мянган албан хаагчийг хамруулжээ. Энэ нь сургалтын тогтсон хөтөлбөр, агуулга, арга зүй байхгүй тул энэ нь сургалт гэхээсээ илүү мэдээллийн цаг юм.

Хуулийн 66.1.2-т “... төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах” гэж заасан. Энэхүү чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлэх нь чиг үүргийн давхардлыг бий болгож байна.

Үнэлэх зүйл, заалт: 66 дугаар зүйл.Зөвлөлийн бүрэн эрх

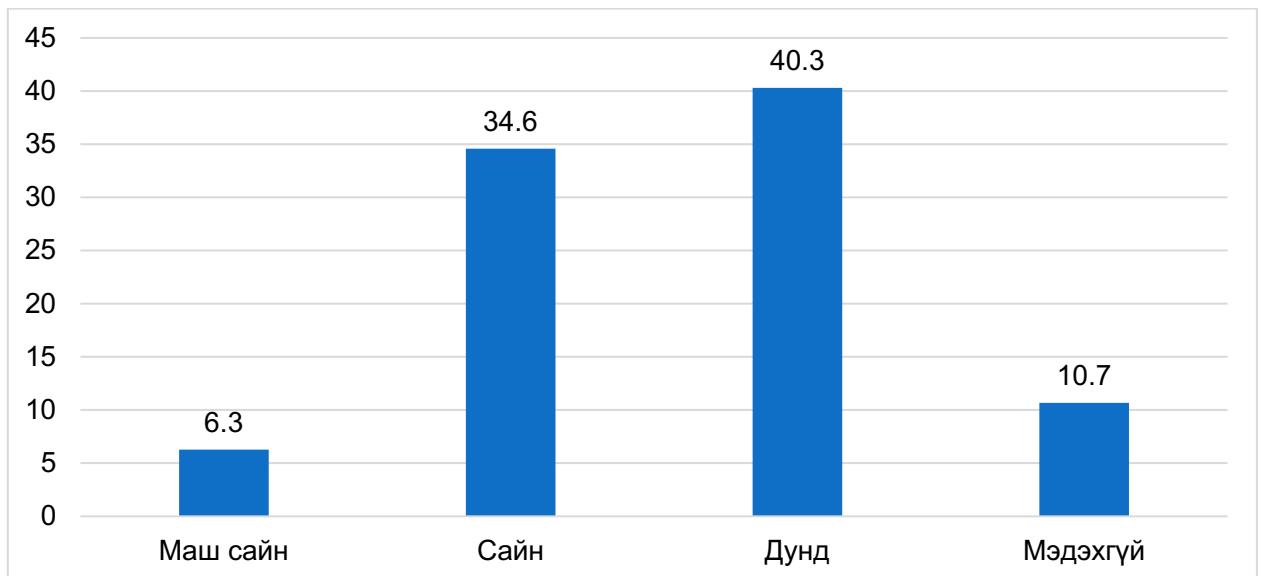
Томьёологдсон шалгуур үзүүлэлт	- Зорилгодоо нийцэж байгаа эсэх - Практикт нийцэж байгаа эсэх
Харьцуулах хэлбэр	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийг томьёолол	- Төрийн албаны төв байгууллага үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлж чадаж байгаа эсэх - Зөвлөл хараат бус, бие даасан байдлыг тодорхойлох, тайланд үнэлгээ хийж, үр дүнг тодорхойлсон эсэх - Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийдэг эсэх, - Төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах, томилох үйл ажиллагаанд хяналт тавихад гарсан үр дүн зөвлөмжийн хэрэгжилтийн тайлан байгаа эсэх

	- Хүний нөөцийн аудитын дүгнэлтийн хэрэгжилтийн тайлан судалгаа гаргасан эсэх - Маргаан хянан шийдвэрлэсэн тоон судалгааг ил тод, үнэн зөв гаргадаг эсэх

“Практикт нийцэж байгаа эсэх” болон “Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хуулийн 66.1.2-т тусгагдсан төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах бүрэх эрхийн хэрэгжилтийн талаар:

График 21. 1 Төрийн албаны зөвлөлийн мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө



Цахим судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдаас ТАЗ-өөс өгч буй мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөөг ямар түвшинд байдаг талаар тодруулахад 40.3 хувь нь дунд гэсэн үнэлгээ өгсөн бол 40.9 хувь нь сайн харин 10.7 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан байна.

Хуулийн 66.1.3-д тусгагдсан асуудалтай холбоотой мэдээллийн сангийн үйл ажиллагаа хэрэгжилтийн талаар:

Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хяналт тавих ажлын хүрээнд төрийн байгууллагуудын нэгдсэн бүртгэл, хяналтын систем хөгжүүлэх” гэрээ байгуулан, гэрээний дагуу цаашдын хийх ажлыг төлөвлөн ажилласны дагуу бүртгэл, хяналтын системд төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх чиглэлээр ТАЗ-өөс хийсэн ажлын архивын болон одоо ажиллагаанд байгаа цаасан суурьтай баримтыг системд бүртгэж, бүрэн цахимжуулсан.

Дээрх ажиллагааны үр дүнд төрд учруулсан хохирлын мэдээллийн санг бий болгох замаар ТАЗ-өөс мэдээллийн интеграци хийх, төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг уялдуулах ажлыг эхлэл болгож цахим системийг хөгжүүлэн бэлэн болгосон.

ТАЗ-өөс төрийн байгууллага, эрх бүхий албан тушаалтны гаргаж буй шийдвэрийг хуулийн хүрээнд, хүний эрхийн зөрчилгүй байх, хууль зөрчсөн шийдвэр гаргуулахгүй байх, хөдөлмөрийн эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлд анхаарч ажиллаж байна.

Ингэснээр төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах, улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх, ил тод байх, хөдөлмөрийн шударга, тэгш эрхийн

ерөнхий нөхцөлтэйгөөр улсдаа төрийн алба хаших эрх, боломжийг эдлэх зарчмын хэрэгжилт хангагдах нөхцөл боломж бүрдэнэ.

Тайлант хугацаанд Зөвлөл өөрийн санаачилгаар болон иргэний гомдол, мэдээллийн дагуу 267 байгууллагын 4,935 төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт зохион байгуулснаас 476 албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчиж томилсныг тогтоосон нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад хяналт, шалгалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо 4 дахин өссөн үзүүлэлттэй байна. Төрийн албаны зөвлөлийн 12 удаагийн хуралдаанаар хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны тайланг хэлэлцэж, 104 төрийн захиргааны байгууллагын 291 албан хаагчид холбогдох томилгооны зөрчил арилгуулах хугацаатай үүрэг даалгавар өгч, тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажилласан байна.

Хуулийн 66.1.4-т төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, энэ хуулийн 3.1.3-т заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудитын хэрэгжилтийн талаар:

Төрийн албан тушаалд түр орлон гүйцэтгэгчээр томилох зохицуулалтыг буруу хэрэглэх нь түгээмэл байгаа бөгөөд үүнээс үүдэн томилгоонд чадахуйн зарчим зөрчигдөх үндэс бий болсон. Төрийн албан тушаалын томилгоонд анх ямар нэг байдлаар шалгалт өгч, шаардлага хангасан хүн томилогдох магадлалтай, харин шилжүүлэн томилох, дэвшүүлэн томилох зэрэгт чадахуйн зарчмыг баримтлахгүй байна.

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хүний нөөцийн аудит хийх чиглэлээр Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 01 дүгээр сарын 04-ний өдрийн 02 дугаар тогтоолоор 2023 онд хэрэгжүүлэх “Хүний нөөцийн аудитын сэдэв, төлөвлөгөө”-г баталж “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт-Төрийн захиргааны албан хаагчийн ур чадвар, туршлагын шаардлагын нийцэл” сэдвийн хүрээнд Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн салбар дахь төрийн албаны төрийн захиргааны албан тушаалтнуудын туршлага, ур чадварын шаардлагын нийцлийг тодорхойлох зорилгоор Уул уурхай хүнд үйлдвэрийн яам, Ашигт малтмал газрын тосны газар, Үндэсний геологийн албаны үйл ажиллагаанд 176 албан хаагчийг хамруулан хүний нөөцийн аудит хийсэн байна.

Хуулийн 66.1.5.төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, төрийн алба, албан хаагчтай холбогдолтой мэдээллээр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээдийг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд:

Монгол Улсад төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохион байгуулалт, бодлого, цалин хөлс, нийгмийн баталгааны асуудлыг ТАЗ, ЗГХЭГ, ГБХНХЯ, СЯ зэрэг байгууллага хариуцаж байна. Эдгээрээс Төрийн албаны зөвлөл хяналтын болон хэрэгжүүлэх чиг үүргийг хамтад нь хэрэгжүүлж байгаа тул энэхүү байдлыг өөрчлөх хэрэгцээ, шаардлага байдаг. Олон улсын жишгийн дагуу төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалттай холбоотой асуудлыг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтцийн байгууллага хариуцдаг. ЭЗХАХБ-ын гишүүн ихэнх улсад төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтыг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтцийн байгууллага хариуцдаг ба цахим засаглалын хүрээнд Засгийн газрын хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих системийг ашиглаж байна.

ТАЗ 2023 онд үйл ажиллагаандаа төрийн байгууллага, албан хаагчийн тоо бүртгэлийг Төрийн албаны тухай хуулийн 16 дугаар зүйл болон Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолоор баталсан Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журмын дагуу “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системээр хөтлөн явуулж байна. ХНУМТ цахим системд давхар бүртгэгдсэн албан хаагчдыг давхардсан тоогоор нь харьцуулахад хамгийн ихдээ 1 төрийн албан хаагч 56 удаа давхардсан байгаа бол 3424 албан хаагч 4 удаа, 2194 албан хаагч 2 удаа тус тус давхардсан байна. Энэ нь ХНУМТ цахим системд албан хаагчийг бүртгэхэд давхар ажил

эрхлэлт болон зарим онцлог мэдээлэлтэй холбоотой шалгуур ажилладаггүйгээс нэг хүн олон удаа давхардан бүртгэгдэх, олон байгууллагад зэрэг бүртгэгдэх зэргээр хүний нөөцийн тоон мэдээлэл буруу гарах нөхцөл үүссэн байна.

Төрийн албаны тоо бүртгэлийн мэдээллийн сангаас албан хаагчийн мэдээллийг “Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем”-д нийлүүлж байгаа нь ижил төрлийн мэдээллийг нэг эх үүсвэрээс ашиглах, төрийн албан хаагчийн орон тооны нарийвчилсан мэдээ гаргах, төлөвлөлт хийх боломж бүрдүүлээд зогсохгүй Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээдийг зөв, давхардал, зөрүүгүй статистик тоон мэдээлэлд суурилсан бодлого, шийдвэр гаргахад ашиглах их өгөгдөл бүрдсэн байна. 2023 оны байдлаар Монгол улсын төрийн албан хаагч нийт хүн амын 6.67 хувьтай тэнцэж, нийт ажиллах хүчний 18.2 хувийг эзэлж байна.

Цахим судалгаанд хамрагдсан нийт төрийн албан хаагчдаас төрийн албаны зөвлөлийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн талаар хэр сайн мэдэхийг нь тодруулахад 41 хувь нь бүртгэлийн талаарх мэдлэг, мэдээлэлтэй гэж хариулсан бол 42 хувь нь тийм хангалттай мэдлэг, мэдээлэл байхгүй гэж хариулсан байна. Түүнчлэн Засгийн газрын Хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих мэдээллийн системийн талаар судалгаанд оролцогчдын 15 хувь нь мэднэ, 85 хувь нь мэдэхгүй гэж хариулсан байна.

График 21. 2 Төрийн албаны зөвлөлийн “хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих” мэдээллийн системийн талаарх мэдлэг

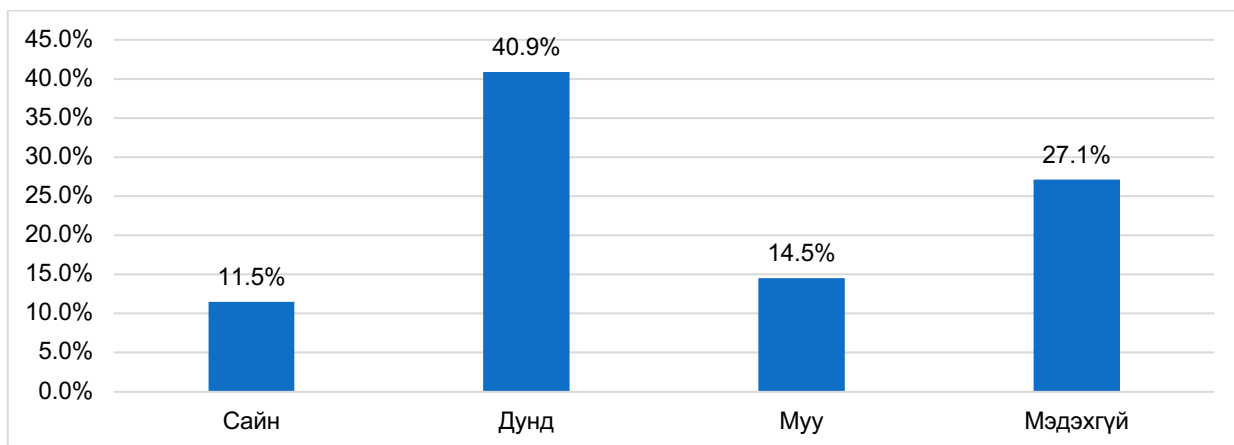
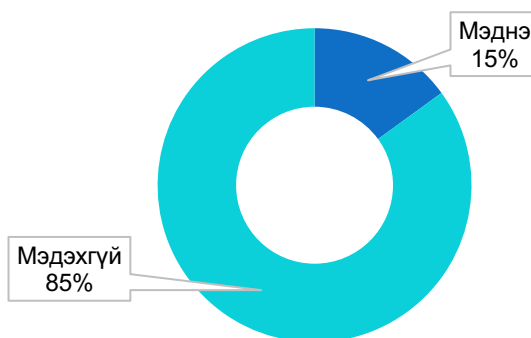


График 21. 3 Засгийн газрын “хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих мэдээллийн систем”-ийн талаарх мэдлэг



Хуулийн 66.1.6-д заасан хууль тогтоомжид нийцүүлэн эрх хэмжээнийхээ асуудлаар шийдвэр гаргах, өөрчлөх, биелэлтийг хангах талаар:

2019 тайланд 410, 2020 онд 441, 2021 онд 416, 2022 онд 670, 2023 онд 585 тогтоол зөвлөмж гаргасан байна.

Хуулийн 66.1.7-д заасан “Чиг үүргийн шинжилгээ хийхэд төрийн байгууллагад мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх” бүрэн эрхийн хэрэгжилтийн талаар:

Бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийн улмаас халагдсан буюу эрх зүйн байдал нь дордсон албан хаагч ТАЗ-д гомдол гаргахад учир шалтгааныг чиг үүргийн шинжилгээ, бүтэц, зохион байгуулалт оновчтой, цомхон байсан эсэхтэй нь холбож хянадаггүй. Байгууллага мөн өөр төрийн байгууллагатай чиг үүргийн давхардалтай талаар санал, гомдол гаргадаггүй.

Үнэлгээний явцад чиг үүргийн талаар ТАЗ зөвлөгөө өгдөг эсэх талаар дата мэдээлэл тодорхойгүй. ТАЗ-аас бүтэц орон тооны хязгаараас давсан орон тоо, албан тушаалын тусгай шаардлага, салбарын хууль тогтоомжид заасан шаардлагыг хангаагүй албан хаагчийг тухайн байгууллагын хүний нөөцийн ажилтан бүртгээд оруулсан ч ТАЗ-ын “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтоолцоо систем”-д бүртгэхгүй, цалин олгохгүй гэж танилцуулдаг. Гэвч:

1.Хуулийн 23.6-ийн дагуу Төрийн захиргааны албаны албан тушаалын тодорхойлолтын төсөл дээр ТАЗ хянаж, зөвшөөрөл олгодог. Ингэхдээ чиг үүргийн давхардал, бүтэц зохион байгуулалт цомхон, оновчтой эсэхийг хянаж үздэггүй.

2.ТАЗ нь уг хуулийн 66.1.5-д заасан Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтоолцоо системд төрийн байгууллагын бүтэц, бүрэлдэхүүнийг бүртгэх үедээ “... засаглалын хэлбэр” үүсгэж, сонгож оруулахдаа хянах боломжтой. Энэ үед чиг үүргийн давхардал байгаа эсэхийг хянаж үздэггүй.

Хуулийн 66.1.8-д заасан төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах; 66.1.9-д заасан “төрийн албаны шинэтгэл болон сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангах” бүрэн эрхийн хэрэгжилтийн талаар:

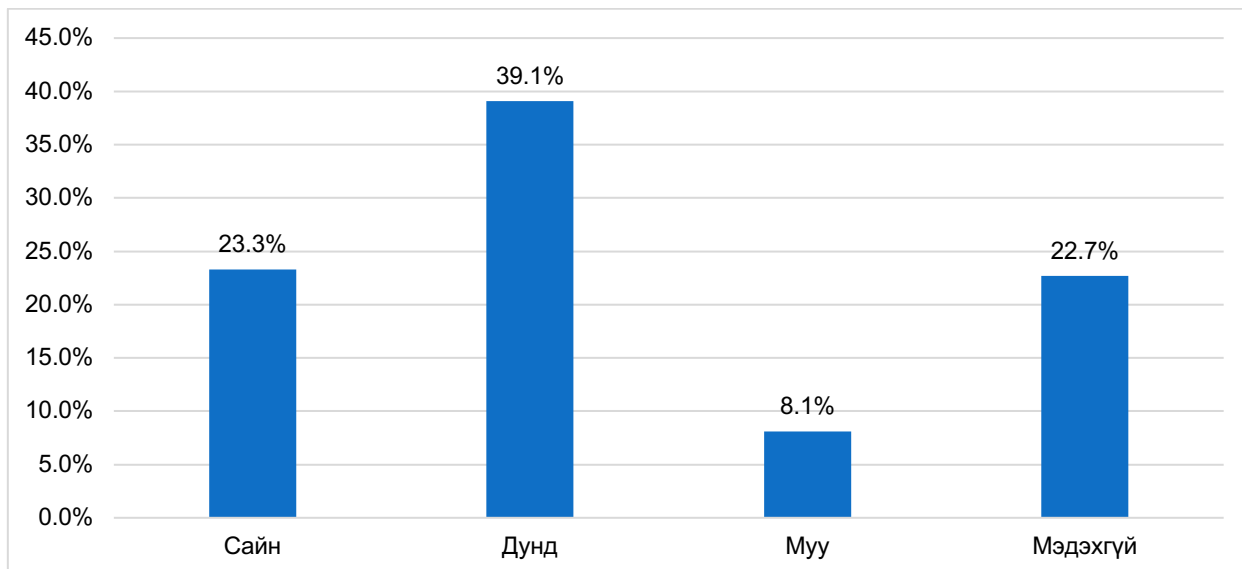
Хуулийн 66.1.8-д “төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах” гэсэн нь 64.2.6-т “Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах” гэсэн заалттай адил байна. Харин хуульд заасан эдгээр бодлогыг хэн төлөвлөх, боловсруулах, хариуцах нь тодорхойгүй байна.

Төрийн албаны зөвлөл хяналтын болон хэрэгжүүлэх чиг үүргийг хамтад нь хэрэгжүүлж байгаа тул энэхүү байдлыг өөрчлөх хэрэгцээ, шаардлага байдаг. Олон улсын жишгийн дагуу төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалттай холбоотой асуудлыг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтцийн байгууллага хариуцна.

Гүйцэтгэх засаглалд нийт төрийн албан хаагчдын 96.5% хамаарах тул хүний нөөцийн шийдвэр гаргалтад системийг ашиглах бодит хэрэгцээ шаардлага байна. ТАЗ-ийн мандатыг тодорхой болгож, хяналтын чиг үүргээр дагнуулах хэрэгтэй.

ТАЗ хүний нөөцийн бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар цахим судалгаанд оролцогчдын 39.1 хувь нь тодорхой мэдлэг, мэдээлэл байхгүй, 23.3 хувь нь ерөнхийдөө мэдээлэлтэй байдаг гэсэн бол 22.7 хувь нь энэ талаарх мэдлэг, мэдээлэл байхгүй байгаа нь харагдаж байна.

График 21. 4 Төрийн албаны зөвлөл "хүний нөөцийн бодлогыг хэр сайн хэрэгжүүлж" байгааг үнэлсэн үнэлгээ



Эх сурвалж: Санал асуулгын судалгаа⁸⁶, 2024

Төрийн албан хаагчдаас түүврийн аргаар 2024 оны IV улиралд авсан санал асуулгын судалгаанд оролцсон албан хаагчид Төрийн албаны зөвлөл хүний нөөцийн бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгааг үнэлэхдээ 62.4 хувь нь хэрэгжилтийг тодорхой хэмжээнд хангалттай гэж үнэлсэн бол 30.8 хувь нь хангалтгүй гэж үнэлсэн байна.

Хуулийн 66.1.10. Хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний давхардал, хийдлийн талаар санал зөвлөмж боловсруулах бүрэн эрхийн хэрэгжилтийн талаар

ТАЗ нь хуулийн 66.1.10-т заасан “төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний тухай мэдээллийг судлан боловсруулж, тэдгээрийн давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүргийн хүрээнд 2021 онд УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллага, яам, агентлаг, аймаг, нийслэл салбар зөвлөлтэй байгууллагуудын хэрэгжүүлж байгаа гадаад орнуудын Засгийн газар, олон улсын байгууллагын буцалтгүй тусламж, техникийн туслалцаа, хөнгөлөлттэй зээл, улсын төсөв, орон нутгийн хөгжлийн сангийн санхүүжилтээр төрийн 50 байгууллагад 157 төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд судалгаа хийж ТАЗ-ийн зөвлөлдөх уулзалтад танилцуулсан байна.

Хуулийн 66.1.11-д “төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангах, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах, холбогдох журмыг батлах” бүрэн эрхийн хэрэгжилтийн талаар:

Төрийн албаны анхан шатанд ТАЗ-өөс төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг өгч өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын зарчмаар ажилд ордог. Тусгай шалгалт буюу тухайн албан тушаалд тохирсон тусгай шалгалт явуулж, удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, багаар ажиллах, бичгийн болон ярианы чадварыг үнэлдэг.

⁸⁶ Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх санал асуулгын судалгаа, 2024

Монгол Улсын хувьд төрийн албаны тусгай шалгалтад өрсөлдөөн бага байгаа нь статистик мэдээнээс харагдаж байна. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд 2019 онд 29 сул орон тоо зарласан боловч, 30 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож, улмаар 23 сул орон тоог нөхсөн. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд 2020 онд 450 сул орон тоо зарласан боловч, 420 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож, улмаар 350 сул орон тоог нөхсөн. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд 2021 онд 441 сул орон тоо зарласан боловч, 398 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож, улмаар 343 сул орон тоог нөхсөн.

2022 онд Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн захиалгын дагуу улсын хэмжээнд төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 5771 сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалт зарласнаас 3505 албан тушаалд 5003 иргэн өрсөлдсөн. Хамгийн өндөр авсан 3505 иргэнийг тус тус албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлсэн. 2023 онд төрийн захиргааны зарласнаас 4316 албан тушаалд 6391 удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын иргэн өрсөлдсөн. Хамгийн өндөр авсан 10372 сул орон тоог нөхөх тусгай 4316 иргэнийг тус тус албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлсэн. Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалын 969 сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулахад 570 буюу 59.0 хувь нь, гүйцэтгэх албан тушаалын 9403 сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулахад 3746 буюу 40.0 хувь нь тус тус нөхөгдсөн байна. Өмнөх онтой харьцуулахад удирдах албан тушаалын сул орон тоо нь 15, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоо нь 796 буюу нийт 811 сул орон тоогоор нэмэгдэж нөхөгдсөн үзүүлэлттэй байна.

Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд 2019 онд 56 сул орон тоо зарласан боловч, 27 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож улмаар 13 сул орон тоог нөхсөн. Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд 2020 онд 1,581 сул орон тоо зарласан боловч, 684 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож улмаар 578 сул орон тоог нөхсөн. Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд 2021 онд 2,802 сул орон тоо зарласан боловч, 2,403 хүн сонгон шалгаруулалтад оролцож улмаар 1,651 сул орон тоог нөхсөн. Зарим төрийн захиргааны болон нутгийн захиргааны байгууллагын гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоо зарлаад нөхөж чадахгүй байгаа нь шалгуур хэт өндөр, цалин бага байгаатай холбоотой. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлт зөрүүтэй, хүний нөөцийн асуудал нийтлэг байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын 1 сул орон тоонд 1 нэр дэвшигч, гүйцэтгэх албан тушаалын 2 сул орон тоонд 1 нэр дэвшигч өрсөлдөж байна. Өрсөлдөөн нэн бага байгаа нь тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлага хангасан хүний нөөц дутмаг байгаагийн илрэл юм.

Хүснэгт 21. 2 Томилох үйл явцын өнөөгийн болон ирээдүйн төлөв байдал

№	Одоо	Хамаарал	Зарцуулах хугацаа	
			Өнөөгийн төлөв байдал	Ирээдүйн төлөв байдал
1.	Албан тушаалын тодорхойлолт шинэчилж, батлуулах	томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралтай	- Боловсруулах: 14 - Батлах: 5	Боловсруулах (төсөөтэй АТТ санал болгох): 7 -Батлах: 5
		томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралгүй	ТАЗ-өөс зөвшөөрөл авах: 14	ЗГХНГ-аас цахим зөвшөөрөл: 3
2.	Сонгон шалгаруулалт	томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралтай	Сул орон тооны захиалга: 10	Сул орон тооны захиалга: 10
		томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралгүй	-Зарлал: 21 -Шалгалт: 7	-Нөөцийг системээр судалж, АТТ-н шаардлага хангасан иргэдэд мэйлээр хүсэлт илгээнэ. Хүсэлтийг хүлээн авч

				сонгон шалгаруулалтад орох (линкээр баталгаажуулах): 5 -Цахим бүртгэл: 2 -Үнэлгээ хийж, шалгаруулах (эсээ, ярилцлага, дүрд тоглох): 3
3.	ХАСУМ хянуулах (Албан тушаалд нэр дэвшигч “И-Монголия” систем ашиглан маягт бөглөх байдлаар гаргах боломжтой. Үүнийг хянах боломжтой.)	томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралтай	-Илгээх: 5	-Цахим хүсэлт: 1
		томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралгүй	-АТГ-аас дүгнэлт ирэх: 14	-АТГ-аас цахим дүгнэлт: 3
4.	Томилгоо	томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралтай	-Тушаал гарах: 5	-Тушаал гарах: 5
		томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралгүй		
Дундаж хугацаа		томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралтай	39 хоног	28 хоног
		томилох эрх бүхий албан тушаалтнаас хамааралгүй	56 хоног	16 хоног
НИЙТ			95 хоног	44 хоног

Монгол Улсын төрийн албаны хүний нөөцтэй холбоотой асуудлыг Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Сангийн яам, Авлигатай тэмцэх газар, Удирдлагын академи гэсэн 6 байгууллага эрхлэх асуудлын хүрээндээ хариуцан гүйцэтгэж байгаа нь аливаа шийдвэр гаргалтын үйл явц удаан, уялдаа холбоо муу байх зэрэг үр дагавар гарч байна.

Засгийн газрын хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих системийг нэвтрүүлснээр томилгоо хийхэд зарцуулах олон хоногийг бууруулах боломжтой байна

Хүснэгт 21. 3 Тулгамдаж буй зарим асуудал, сайжруулах санал

Яам	Тулгамдаж буй асуудал	Сайжруулах санал
Эрүүл мэндийн яам	Төрийн албанд хууль журмын биелэлт, дотоод аудит, гүйцэтгэлийн аудит, санхүүгийн аудит, хяналт шалгалт гээд хэрэгжүүлсэн, хийсэн ажлын хүрээнд тавигддаг хяналт шалгалт хэт их байна. Хийж гүйцэтгэсэн ажлаа тайлагнах нь зүйтэй боловч бичгийн ажиллагаа хэт их байгаа нь албан хаагчдыг үндсэн ажлаа хийхтэй зэрэгцээд ачаалал үүсгэж байна. -Ажлын туршлагагүй, чадваргүй хүмүүс сонгон шалгаруулалтаар ажилд томилогдоод ажлын чадамжгүй байдал их байдгаас туршлагатай чадвартай албан хаагчид ажлыг нь нэмж хийх шаардлагатай болдог. Энэ нь ар гэр, үр хүүхдэдээ зарцуулах цаг хугацаанаас хороож байна. -Төрийн үйлчилгээ, дунд шатны төрийн захиргааны байгууллагад ажилласан туршлагатай иргэний төрийн захиргааны төв байгууллагад томилогддог байх	-Төрийн байгууллага бүр албан хаагчдыг мэдээлэл, албан бичиг түүний биелэлтийг хянадаг бүртгэлийн системтэй. Тэгвэл хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт, ТЖАХ-ийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг яам,агентлаг, газар бүрд хэрэгжүүлсэн биелэлтийн тайланг тухай бүрд нь цахимд оруулж, жилийн эцэст цахимаар үнэлдэг болгох саналтай байна. -Төрийн захиргааны төв байгууллагад албан тушаалын сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалтад чадамжийг үнэлэх шалгуур оруулах -Сул орон тоонд сонгон шалгаруулалт гурван удаа тасралтгүй зарлаад нөхөгдөөгүй тохиолдолд тухайн

	зохицуулалт байхгүйгээс төрийн захиргааны албанд хүний нөөцийн хомсдол үүсэж байна. -Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан тогтоолын дагуу албан тушаалын тодорхойлолтод нэмэлт өөрчлөлт оруулахад бүтэц зохион байгуулалт, өөрчлөлттэй уялдуулж, цаг хугацаа их шаарддаг.	байгууллагадаа ажиллаж байгаа, тусгай шаардлага хангасан албан тушаалтныг сонгон шалгаруулалтгүй шууд томилох эрхийг ажил олгогч эрх бүхий албан тушаалтанд олгох -Албан тушаалын тодорхойлолтыг төрийн албаны саналыг үндэслэл ажил олгогч баталдаг байх
Боловсрол, шинжлэх ухааны яам	Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих байгууллагын давхардал их байна. Жишээ нь: ЗГ, ТАЗ, YAГ, дотоод хяналт, АТГ	Төрийн албаны тухай хуульд өөрчлөлт оруулж эрх, үүргийн давхардалгүй болгох эсвэл хамтарсан үйл ажиллагаатай болгох
Нийслэлийн Засаг дарга	-Сул орон тоо гарснаас эхлээд тусгай шалгалт зохион байгуулах хоорондын хугацаа олон хоног байгаа нь албан тушаалын сул орон тоо нөхөгдөхгүй удах, ажил орхигдох, удаашрах асуудал үүсдэг	Сул орон тоо гарсныг мэдээлэх, сонгон шалгаруулалтын захиалга ирүүлэх хугацаа, зар нийтлэх болон бүртгэл зохион байгуулах хугацааг тус тус багасгах
Архангай аймгийн Засаг даргын тамгын газар	-Эрүүл мэндийн байгууллагууд дээр Төрийн албаны хууль хэрэгжүүлэхгүй зөрчлүүд маш их гарч байна. Ямар ч орон тоо гарсан сонгон шалгаруулалтгүй хүн ажилд авдаг, хүнд арга хэмжээ авахдаа сонсох ажиллагаа явуулдаггүй. -Эрх үүргийн давхардал их байна.	ТАХ-ийн үйл ажиллагаанд тавих хяналт шалгалтын хяналт шалгалтын давхардлыг багасгах

Үнэлэх зүйл, заалт: 67 дугаар зүйл. Зөвлөлийн хуралдаан

Томьёологдсон шалгуур үзүүлэлт	- Зорилгодоо нийцэж байгаа эсэх - Практикт нийцэж байгаа эсэх
Харьцуулах хэлбэр	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийг томьёолол	- Тавигдах шаардлага оновчтой эсэх - Сонгон шалгаруулах журмын дагуу томилогддог эсэх. - УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны дүгнэлт байгаа эсэх - Гишүүдийн ажлын тайлан болон үр дүнд шинжилгээ хийсэн эсэх - Шийдвэрлэсэн хуралдааны тоо - Хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчлийн тоо, Авсан хариу арга хэмжээний тоо. - УИХ-ын ТББХ-ын хорооны дүгнэлт байгаа эсэх - Дүгнэлтийн тоо, Шаардлагад заасны дагуу дүгнэлт гаргасан эсэхэд хяналт хийсэн эсэх - Хяналтаар илэрсэн зөрчлийн тоо

“Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

2020 онд 66 удаа, 2021 онд 55 удаа, 2022 онд нийт 54 удаагийн хуралдаанаар 389 асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэж, 670 тогтоол гаргасан, 2023 онд нийт 48 удаа хуралдаж төрийн албаны шинэтгэл, хууль дээдэлсэн сайн засаглалыг бэхжүүлэх, төрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн удирдлагын 430 гаруй асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэж, 585 тогтоол гаргасан байна. Хуралдаанаар үндсэн 3 асуудлыг хэлэлцэж байна. Үүнд: төрийн захиргааны байгууллагаас ирүүлсэн АТТ-ын хэлэлцэж зөвшөөрөл өгөх, сонгон шалгаруулалтын дүнг хэлэлцэж шийдвэрлэх, салбар зөвлөлийн

бүрэлдэхүүнийг томилох асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэдэг. Харин маргаан хянан шийдвэрлэх, хяналт шалгалтын дүн, адилтгах, дүйцүүлэх талаар иргэдээс ирүүлсэн хүсэлтийг шийдвэрлэх болон бусад асуудлыг шаардлагатай үед хэлэлцдэг.

Бүлгийн дүгнэлт

Дээрх судалгаанаас үзэхэд ТАЗ-ийн төрийн албаны талаарх бүрэн эрхийн хэрэгжилт нь дунд түвшинд үнэлэгджээ. Төрийн албаны нэгдсэн тоо бүртгэл, хүний нөөцийн бодлогын талаарх мэдээлэл, үйл ажиллагаа төрийн албан хаагч нарт хангалттай хүрч хэрэгжиж чадахгүй байгаа гэж дүгнэж болно. Иймд төрийн албаны хүний нөөцийн үндсэн бодлогыг Засгийн газар хэрэгжүүлж, төрийн албан хаагчийн хяналт, шалгалт, гомдол маргааныг ТАЗ шийдвэрлэхээр хуульд зааж өгөх нь чухал байна. Төрийн албан хаагч нарт хүртээмжтэй нэгдсэн бодлогыг хэрэгжүүлэхийн тулд бүрэн эрхийн давхардлыг арилгаж эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох нь зөв юм.

Төрийн албаны тухай хуульд Төрийн албаны төв байгууллага буюу Төрийн албаны зөвлөл нь 12 бүрэн эрхтэйгээс дараах 5 үндсэн чиг үүрэг голлож байна. Үүнд:

- Төрийн албан хаагчийн тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, сургалт судалгаа зохион байгуулах;
- Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт явуулах, сонгон шалгаруулалт хийх;
- Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх (Төрийн албан хаагчийн сургалт, нийгмийн баталгааны баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих);
- Төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалт, томилгоо, албан тушаал бууруулах, чөлөөлөх, халах, сахилгын шийтгэл ногдуулах, ажлын үр дүнг үнэлэх, цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар гарсан маргааныг хянан шийдвэрлэх;
- Хүний нөөцийн аудит.

Түүнчлэн уг хуулийн 23.6-д төрийн захиргааны албаны албан тушаалын тодорхойлолтод төрийн албаны төв байгууллагын зөвшөөрөл олгодог.

Засгийн газар ажил олгогч, төсвийн захиран зарцуулагч болохын хувьд дангаараа хэрэгжүүлэх хүний нөөцийн удирдлагын зарим чиг үүргийг нь Төрийн албаны зөвлөл баталж, хэрэгжүүлэх, эсвэл хамтран хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан зарим заалтыг дурдвал:

- Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журмыг батлах (15.3);
- Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн бүртгэлийг хөтлөх (16.1);
- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага болон албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журмыг батлах (22.3);
- Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно (57.5);
- Төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, төрийн албан хаагчийг давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагатай хамтран боловсруулж хэрэгжүүлэх (64.2.2);
- Төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчид төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах (66.1.1);
- Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх,

төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах (66.1.2);

- Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, төрийн алба, албан хаагчтай холбогдолтой мэдээллээр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээдийг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх (66.1.5);
- Төрийн байгууллагын чиг үүргийн шинжилгээ хийхэд мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх (66.1.7);
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт, зөрчлийн талаарх дүгнэлт, цаашид авах арга хэмжээний санал гаргах (74.1.2)

Хуулийн энэхүү зохицуулалт нь дараах үр дагаварт хүргэж байна. Үүнд:

Төрийн албаны зөвлөл төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтын агуулгыг шинэчлэх, төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах, томилох үйл ажиллагаанд хяналт тавих, төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн аудит хийх, маргаан хянан шийдвэрлэх үндсэн чиг үүргийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ албан тушаалын ангилал зэрэглэл боловсруулах, албан тушаалын тодорхойлолтыг хянах, төрийн байгууллагуудад төрөл бүрийн хяналт шалгалт хийх (албаны унааг хувьд ашиглаж байгааг шалгах гэх мэт), төрийн албан хаагчдын сургалт зохион байгуулах зэргээр гүйцэтгэх засаглалын хэрэгжүүлэх ажилд оролцож, тус хуулийн үндсэн зарчим болох чадахуйн зарчим, шатлан дэвшүүлэх зарчим буюу төрийн албыг улс төрөөс хараат бус байлгахад хяналт тавих үндсэн үүрэгтээ хангалттай анхаарал тавихгүй байгаа нь шинэ хуулиар маш өргөн эрхтэй болсон энэ чухал байгууллагыг үндсэндээ сулруулж байна.

Чадахуйн зарчимд нийцүүлэн төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг сорил болон ярилцлагын хэлбэрээр удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, монгол хэлний ярианы болон бичгийн, багаар ажиллах чадварыг шалгах агуулгын хүрээнд зохион байгуулж байна. Төрийн албаны тусгай шалгалтын агуулга дүн шинжилгээ хийх, ерөнхий зургаар харах/төсөөлөх, логик дарааллаар сэтгэх, холбоо хамаарлыг тогтоон дүгнэх, харьцуулан дүгнэлт гаргах гэх мэт бусад чухал ур чадваруудыг бүрэн хамруулахгүй байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг/Заалт	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1.	65 дугаар зүйл	10 хэсэг	8	-	2	-	-	-
2.	66 дугаар зүйл	1 хэсэг 11 заалт	10	-	1	-	-	-
3.	67 дугаар зүйл	2 хэсэг	2	-	-	-	-	-
4.	68 дугаар зүйл	7 хэсэг	7	-	1	-	-	-
5.	69 дүгээр зүйл	3 хэсэг 4 заалт	7	-	-	-	-	-
6.	70 дугаар зүйл	1 хэсэг 4 заалт	5	-	-	-	-	-
7.	71 дүгээр зүйл	2 хэсэг 4 заалт	6	-	-	-	-	-
8.	72 дугаар зүйл	2 хэсэг	2	-	-	-	-	-
9.	73 дугаар зүйл	2 хэсэг	2	-	-	-	-	-
10.	74 дүгээр зүйл	3 хэсэг 3 заалт	6	-	-	-	-	-
ДҮН		33 хэсэг, 26 заалт	55	-	4	-	-	-

Бүлгийн зөвлөмж

Энэхүү хуулийн “Төрийн албаны талаарх төрийн байгууллагын бүрэн эрх” 7 хэсгийн 14 зүйл, 96 заалтаас 18 заалтыг хэвээр үлдээх, 50 заалтыг нэмэлт, өөрчлөлт оруулах санал зөвлөмжийг дэвшүүлж байна. Өөрөөр хэлбэл энэ хэсгийн 52 хувьд нь нэмэлт өөрчлөлт оруулах зөвлөмж гаргаж байна. Хүчингүй болгох заалт байхгүй байна.

Дараах зүйл заалтыг өөрчлөх саналыг дэвшүүлж байна:

-“төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах” гэснийг “Засгийн газар төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөгөөг батлах” гэж өөрчлөх.

-Зөвлөл нь хараат бус, бие даасан байгууллага бөгөөд ажлын алба, салбар зөвлөл, сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжтэй байна. Ажлын албаны дарга, салбар зөвлөлийн даргыг Зөвлөл томилж, чөлөөлнө.” гэж заасны дагуу Засгийн газрын төрийн байгууллагад ТАЗ-ийн дэргэдэх салбар зөвлөл байгуулж, төрийн албаны хүний нөөцийн үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлж байгаа нь Засгийн газрын тухай хуульд заасан төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлэх Засгийн газрын бүрэн эрхтэй давхацсан тул зарим үйл ажиллагааг нь ялгаж, тодорхой болгох.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1.	65 дугаар зүйл	10	8	-	2	-
2.	66 дугаар зүйл	12	11	-	1	-
3.	67 дугаар зүйл	2	2	-	-	-
4.	68 дугаар зүйл	7	6	-	1	-
5.	69 дүгээр зүйл	7	7	-	-	-
6.	70 дугаар зүйл	5	5	-	-	-
7.	71 дүгээр зүйл	6	6	-	-	-
8.	72 дугаар зүйл	2	1	-	-	-
9.	73 дугаар зүйл	2	2	-	-	-
10.	74 дүгээр зүйл	6	6	-	-	-
ДҮН		59	55	-	4	-

Хорин хоёрдугаар бүлэг. Маргаан хянан шийдвэрлэх

Үнэлэх зүйл, заалт: 75 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэх

Томьёологдсон шалгуур үзүүлэлт	- Зорилгодоо нийцэж байгаа эсэх - Практикт нийцэж байгаа эсэх - Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал
Харьцуулах хэлбэр	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийг томьёолол	- Хянан шалгах ажиллагааны талаарх тайлан гаргаж танилцуулдаг эсэх; - ТАЗ-ийн урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны журмаар харьяалан шийдвэрлэх маргааныг хуульд тодорхой заасан эсэх; - Гомдол мэдээллийн талаарх тоон судалгаа байгаа эсэх - Хянан шалгах ажиллагааны үр дүнг тооцсон тайлан байгаа эсэх;

- Хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгосон, өөрчилсөн ТА3-ийн шийдвэр биелэгдэж байгаа эсэх;

“Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

ТА3-ийн урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны журмаар харьяалан шийдвэрлэх маргааныг хуульд тодорхой заасан эсэх, хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгосон, өөрчилсөн ТА3-ийн шийдвэр биелэгдэж байгаа эсэх:

Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг шүүхийн өмнөх шатанд урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны журмаар ТА3 шийдвэрлэхээр хуулийн 22 дугаар бүлэгт зохицуулсан байна. Ийнхүү зохицуулахдаа мөн бүлгийн 75 дугаар зүйлийн 75.2 дахь хэсэгт төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигч гомдлоо төрийн албаны салбар зөвлөл эсхүл төрийн албаны зөвлөлийн аль нэгэнд нь гомдол гаргаж болохыг заажээ.

ТАтХ-ийн 75 дугаар зүйлийн 75.6-д “Энэ хуулийн 75.1-д заасан маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журмыг Улсын Их Хурал тогтооно” гэж заасны дагуу УИХ-ын 2019 оны 20 дугаар тогтоолоор “Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”⁸⁷-ыг баталсан байна.

ТА3-ийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайланд “Хуулийн дээрх зохицуулалтад заасан “...төрийн жинхэнэ албан хаагчаас цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар гаргасан бусад маргааныг...” гэсэн ойлголт нь хуулийг нэг мөр ойлгож, хэрэгжүүлэхэд тодорхой хүндрэл учруулж байна. Тухайлбал төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахтай холбогдон гарсан маргааныг хянан шийдвэрлэх боломжгүй нөхцөл үүсэж байгаа тул маргааны харьяаллыг илүү нарийвчлан тусгах, тодорхой болгох”⁸⁸ гэсэн байна.

“Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”-ын 5.3-т “Энэ журмыг зөрчсөнтэй холбоотой маргааныг Төрийн албаны тухай хуулийн 75.6-д⁸⁹ заасны дагуу хянан шийдвэрлэнэ” гэж заасан боловч УИХ-ын 2019 оны 20 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”-д төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэн болон сэлгэн ажиллуулахтай холбогдон гарсан маргааныг ТА3 шийдвэрлэх эсэхийг дурдаагүй байна.

2. ТА3 нь төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг шүүхийн өмнөх шатанд буюу урьдчилан шийдвэрлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг. ТАтХ-ийн 76 дугаар зүйлийн 76.1-д “Энэ хуулийн 75.1-д заасан төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, мэргэшлийн шалгалттай холбогдон гаргасан шийдвэр хууль зүйн үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон бол төрийн албаны төв байгууллага өөрчлөх буюу хүчингүй болгоно” гэж заасан.

ТА3 төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэсэн талаарх 2019-2022 оны статистик мэдээллийг авч үзвэл:⁹⁰

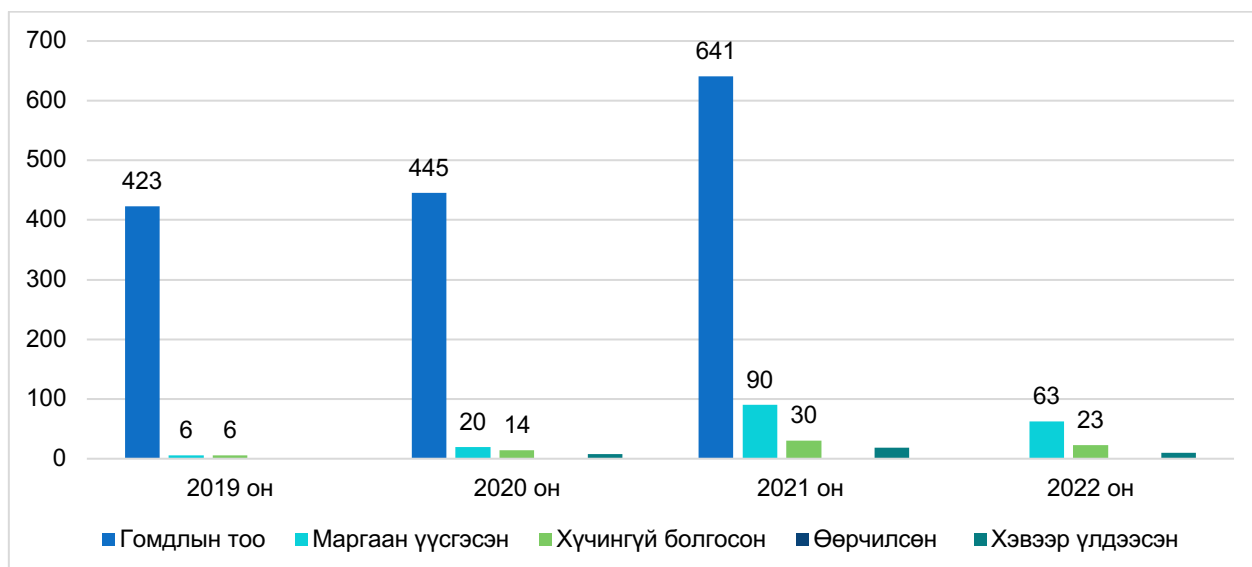
⁸⁷ Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 20 дугаар тогтоолын хавсралт Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам

⁸⁸ Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан-2021, хуудас 138

⁸⁹ Төрийн албаны тухай хуулийн 75.6 дахь хэсэг: Энэ хуулийн 75.1-д заасан маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журмыг Улсын Их Хурал тогтооно.

⁹⁰ Уг статистик мэдээллийг Төрийн албаны зөвлөлийн 2019-2022 оны үйл ажиллагаангаас авав.

График 22. 1 Маргаан хянан шийдвэрлэлт



ТАТХ-ийн 76 дугаар зүйлийн 76.4-т “Төрийн албаны төв байгууллагын болон шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй, биелүүлсэн боловч албан хаагчийг хууль бусаар дахин ажлаас халсан албан тушаалтны шийдвэрийг энэ хуулийн 76.7-д зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албаны төв байгууллага хүчингүй болгож, буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх мэдэгдлийг эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ”, 76.5-д “Энэ хуулийн 76.4-д заасан эрх бүхий этгээд нь мэдэгдлийг заавал биелүүлж, авсан арга хэмжээний талаар 7 хоногийн дотор хариу мэдэгдэнэ”, 76.6-д “Энэ хуулийн 76.4, 76.5-д заасныг зөрчсөн эрх бүхий этгээдийг төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр төрийн албанаас хална” гэж тус тус заажээ.

Дээрх зохицуулалт нь ТА3-ийн төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлээд гаргасан шийдвэр заавал биелэгддэг байх гол хөшүүрэг болох зохицуулалт байна.

ТА3-ийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайланд “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэж, хууль зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгосон Зөвлөлийн тогтоолын биелэлтийг хангуулах ажлын хүрээнд Төрийн албаны тухай хуулийн 76.4 дэх хэсэгт заасны дагуу Зөвлөлийн шийдвэрийг биелүүлээгүй буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх 5 мэдэгдлийг хүргүүлж, зарим албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлсөн нь хууль зөрчсөн албан тушаалтнуудад хариуцлага тооцох шийдвэр хэрэгжих жишиг тогтсон сайн ажлын эхлэл болсон”⁹¹ гэжээ. Гэвч практикт ТА3-ийн шийдвэрийг томилох эрх бүхий этгээд биелүүлэхгүй байх тохиолдол гарч байна.

ТА3-ийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайланд “Төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий этгээд Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг эс зөвшөөрч шүүхэд нэхэмжлэл гаргаснаар Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийн биелэлт хангагдахгүй, төрийн албан хаагчийн эр зөрчигдөх тохиолдол гарч байгаа учир төрийн албан хаагчдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах хэрэгцээ шаардлага буурахгүй байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 76.3-т “Төрийн албаны төв байгууллагын шийдвэрийг эс зөвшөөрсөн тал уг шийдвэрийг мэдэгдсэнээс хойш 30 хоногийн дотор шүүхэд гомдол гаргаж болно” гэж заасан нь Зөвлөлийн шийдвэрийг холбогдох этгээд заавал биелүүлэх зарчимд үл нийцэж, Зөвлөлийн шийдвэрийн хүчин чадал, ач холбогдлыг бууруулах сөрөг нөхцөлийг үүсгэж байна”⁹² гэжээ.

⁹¹ Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан-2021, хуудас 82

⁹² Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан-2019, хуудас 30

ТАТХ-д төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигч нь өөрийн зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх гомдлоо шүүхийн өмнөх шатанд ТАЗ-д гаргаж шийдвэрлүүлэхээр заасан ба үүнийг захиргааны эрх зүйд “урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагаа” гэдэг. Урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны зорилго нь захиргаа өөрөө өөрийгөө хянаж алдаагаа засах (түргэн шуурхай)-д чиглэх бөгөөд энэ нь захиргааны хэргийн шүүхэд нэхэмжлэл гаргахад тавигдах нэг урьдчилсан нөхцөл болох төдийгүй шүүхийн ачааллыг бууруулах явдал байдаг.

Хэрэв төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий этгээд ТАЗ-ийн урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны журмаар гаргасан шийдвэрийг эс зөвшөөрч шүүхэд нэхэмжлэл гаргах, уг нэхэмжлэлийг шүүх хүлээн авч шийдвэрлэдэг байх тохиолдолд дээр дурдсан урьдчилсан шийдвэрлэх ажиллагааны зорилго, үр нөлөө алдагдах юм.

Үүнийг ТАЗ-ийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайланд “... хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгосон Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолыг эс зөвшөөрч, захиргааны шийдвэр гаргадаг төрийн байгууллага, албан тушаалтан шүүхэд гомдол, нэхэмжлэл гаргах эрхгүй талаар захиргааны хэргийн шат шатны шүүхийн жишиг шийдвэрүүд гарч, хууль хэрэглээний шинэ практик тогтоосон нь Зөвлөлийн шийдвэрийг холбогдох этгээд заавал биелүүлж байх зарчим хэрэгжих таатай нөхцөл бүрдэж, шийдвэрийн хүчин чадал, ач холбогдол нэмэгдсэн”⁹³ гэж дурджээ.

75.4.4. Хянан шалгах явцын талаарх тоон судалгаа байгаа эсэх, албан тушаалтанд шаардлага тавьж, үүрэг даалгавар өгсөн талаарх хэдэн тохиолдол байгаа вэ хамгийн их болон багадаа ямар байгууллагад холбоотой маргааныг шийдвэрлэдэг талаар

Төрийн албаны тухай хуулийн 75 дугаар зүйлийн 75.1 дэх хэсэгт “Томилох эрх бүхий этгээд болон төрийн албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн хооронд энэ хуулийн 25, 26, 27, 45, 46, 47, 48 дугаар зүйл, 52.2, 66.1.11-д заасан асуудлаар гарсан маргаан болон төрийн жинхэнэ албан хаагчаас цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар гаргасан бусад маргааныг хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага хянан шийдвэрлэнэ.” гэж заасан.

Хуульд заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэж, тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах мэргэшсэн тогтвортой байх, төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах, хөдөлмөрийн шударга, аятай, тэгш эрхийн зарчмын хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр дараах үйл ажиллагааг зохион байгуулсан.

2019-2024 онд төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх, ашиг сонирхол зөрчигдсөн тухай гомдлоор Төрийн албаны зөвлөлийн даргын шийдвэрээр нийт 260 маргаан үүсгэж, маргаан хянан шалгах комисс байгуулан ажилласан.

Дээрх эрх бүхий албан тушаалтан, төрийн албан хаагчдын хооронд үүссэн маргаан бүхий захиргааны актыг агуулгаар нь авч үзвэл дараах асуудлууд хамаарч байна. Үүнд 110 шийдвэр нь сахилгын шийтгэл ногдуулсан, 85 шийдвэр нь албан тушаалаас нь түр чөлөөлсөн, чөлөөлсөн, 20 шийдвэр нь төрийн албанаас халсан, 27 шийдвэр нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаал бууруулсан, 8 шийдвэр албан тушаалд сонгон шалгаруулж, томилохтой холбоотой, 8 шийдвэр нь албан хаагчийн нийгмийн баталгаатай холбоотой, 2 шийдвэр өөр ажил, албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулсантай холбоотой асуудлаар тус тус гаргасан байна.

Төрийн албаны зөвлөл Маргаан хянан шалгах комиссын 156 дүгнэлтийг хэлэлцэж, эрх бүхий албан тушаалтны 101 шийдвэрийг хүчингүй болгож, 55 шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлтэйд тооцож хэвээр үлдээн шийдвэрлэсэн.

⁹³ Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан – 2021, хуудас 83

2019-2024 онд Төрийн албаны зөвлөл 260 маргаан үүсгэж, хянан шалгаснаас хянан шалгах явцад зөрчил арилсан, шүүхэд хандсан, тухайн албан тушаалд гомдол гаргагч хууль бусаар томилогдсон нь тогтоогдсон, гомдлоосоо татгалзсан, харьяаллын бус маргаан болохыг тогтоосон зэрэг үндэслэл тогтоогдож 100 гомдлын тухайд холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд гомдолд гаргагчид зохих хариуг хуулийн хугацаанд хүргүүлсэн.

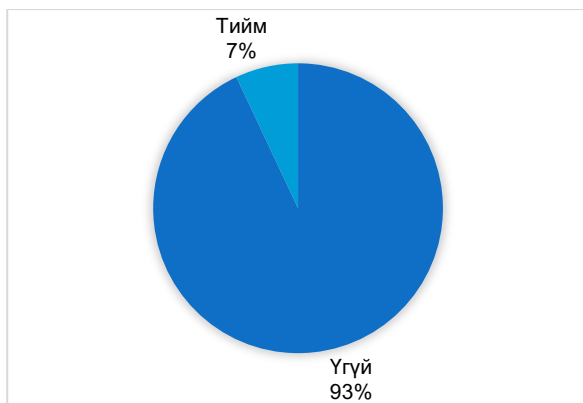
Зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэсэн нийт 156 маргааныг захиргааны байгууллагаар нь авч үзвэл УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллага 6, яам, түүний харьяа байгууллага 42, нийслэлийн харьяа байгууллага 33, аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага 75 тус тус байна.

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Засгийн газрын хүний нөөцийн газар нь Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж байгаатай холбогдуулан бүх аймаг, нийслэлийн төрийн албан хаагч нараас цахим агуулгын аргаар судалгаа авсан бөгөөд судалгаанд нийт 20041 албан хаагч оролцжээ. Үүнээс төрийн тусгай албан хаагч 51.9%, төрийн захиргааны албан хаагч 24.4%, төрийн үйлчилгээний албан хаагч 23.0%, төрийн улс төрийн албан хаагч 0.7%-ийг тус тус эзэлж байна.

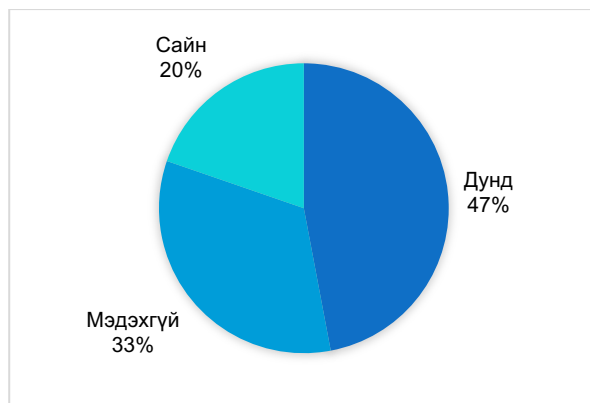
- Төрийн албаны зөвлөлийн “албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн маргаан шийдвэрлэх” үйл ажиллагааны талаар дунд- 40.3%, мэдэхгүй- 28.5%, сайн- 16.9% гэж хариулсан байна.
- Төрийн албаны зөвлөлд гомдол, мэдээлэл гаргаж байсан эсэх 7% нь тийм, 93.0% нь үгүй гэж хариулжээ.

График 22. 2 Төрийн албаны зөвлөлд гомдол гаргаж байсан эсэх

ТАЗ-д гомдол, мэдээлэл гаргаж байсан эсэх



ТАЗ-ийн албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг үнэлнэ үү



76.4.Төрийн албаны төв байгууллагын болон шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй, биелүүлсэн боловч албан хаагчийг хууль бусаар дахин ажлаас халсан албан тушаалтны шийдвэрийг энэ хуулийн 76.7-д зааснаас бусад тохиолдолд төрийн албаны төв байгууллага хүчингүй болгож, буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх мэдэгдлийг эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ гэж заасанчлан тухайн тохиолдол бүртгэгдэж байсан эсэх талаар:

Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар төрийн албан хаагч болон уг албанд нэр дэвшигчийн хооронд үүссэн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэж, хууль зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгосон нийт 101 тогтоолын хэрэгжилтийн хувьд 99 буюу 97.9%-ийг эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлсэн; 2 буюу 2.1 %-ийг эс зөвшөөрч, шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоол, шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй үндэслэлээр буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлүүлэхээр томилох эрх бүхий албан

тушаалтанд нийт 9 мэдэгдэл хүргүүлсэн байна. Үүнийг оноор нь авч үзвэл 2020 онд 2, 2021 онд 4, 2022 онд 1, 2024 онд 2 мэдэгдэл тус тус хүргүүлсэн.

Төрийн албаны зөвлөлийн хүргүүлсэн мэдэгдлийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн зөрчигдсөн эрх ашгийг хамгаалж, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангаж ажилласан. Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг биелүүлээгүй үндэслэлээр 6, шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй үндэслэлээр 3 мэдэгдлийг тус тус хүргүүлсэн байх бөгөөд мэдэгдэлд дурдагдсан буруутай албан тушаалтныг ангилбал, төрийн захиргааны албан тушаалтан 5, төрийн улс төрийн албан тушаалтан 4 байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар төрийн албан хаагч болон уг албанд нэр дэвшигчийн хооронд үүссэн төрийн албаны хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэж, хууль зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгосон нийт 18 тогтоолын 10 буюу 55.6 хувийг холбогдох эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлсэн, 4 буюу 22.2 хувийг эс зөвшөөрч шүүхэд хандсан, 3 буюу 16.7 хувийг эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлээгүй, 1 буюу 5.5 хувийг хэрэгжүүлэх хугацаа болоогүй байсан.

Төрийн албаны тухай хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд иргэний 43 хэрэгт нэхэмжлэгчээр, захиргааны 21 хэрэгт хариуцагчаар, эрүүгийн 1 хэрэгт хохирогчийн хууль ёсны төлөөлөгчөөр тус тус оролцсон байна. Эрүүгийн, иргэний, захиргааны нийт 65 хэрэгт шүүхэд төлөөлөл хэрэгжүүлэхдээ давхардсан тоогоор анхан шатны шүүх хуралдаанд 170, давж заалдах шатны шүүх хуралдаанд 26, хяналтын шатны шүүх хуралдаанд 3 удаа оролцсон байна.

Олон улсын туршлагатай харьцуулж үзэхэд Бүгд Найрамдах Сингапур Улсын Нийтийн албаны комисс (НАК) нь захиргааны албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах, маргаан хянан шийдвэрлэх, сахилгын шийтгэл оноох, тэтгэлэгт хөтөлбөрүүдийг зохион байгуулах асуудлыг хариуцдаг хараат бус байгууллага юм. Эцсийн давж заалдах шатны үүргийг гүйцэтгэдэг. Хэрэв албан хаагч байгууллагын удирдлага болон сахилга бат хариуцсан нэгжээс гаргасан шийдвэртэй санал нийлэхгүй байвал НАК-д хандах бөгөөд тухайн сахилгын арга хэмжээ нь өрөөсгөл бус, албан хаагчдад шударга, тэгш хандсан эсэхэд анхаарч, хяналт тавина.

Маргааныг хянан үзээд хэрэв ажил олгогч төрийн байгууллагын зөв болохыг тогтоосон тохиолдолд ажил олгогч төрийн байгууллага ТАЗ-ийг шүүхэд өгөх нөхцөл байдал үүсдэг бөгөөд практикт ийм тохиолдол маш цөөн.

Албан хаагч ТАЗ-ийн маргаан тасалсан шийдвэр гартал хүлээж, мэдэгдэл очсон ч хэрэгжихгүй, шүүхэд хандаж, цаг алдаж, алдагдсан боломжийн өртөг өндөр байна. Хэрэв албан хаагч ТАЗ, захиргааны шүүхэд зэрэг хандвал шүүхээрээ шийдүүл гэж буцаадаг байна. Мөн ТАЗ ажил олгогч-төрийн байгууллагын эрх мэдлээс хамаарч маргаан шийдвэрлэхдээ харилцан адилгүй ханддаг.

Бүлгийн дүгнэлт

Төрийн албаны хамгийн чухал бүрэн эрхийн хэрэгжилт бол маргаан хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагаа юм. Өөрөөр хэлбэл хараат бус, бие даасан байгууллагын хувьд хөндлөнгийн хяналт тавин, шалгалт хийж төрийн албан хаагчтай холбоотой маргаан гарвал гомдол мэдээллийг хянан үзэж шийдвэрлэх эрх бүхий байгууллага юм. Төрийн албаны тухай хуулийн 75 дугаар зүйлд заасан маргааныг хянан шийдвэрлэх, маргаан хянан шийдвэрлэсэн Зөвлөлийн шийдвэрийг биелүүлэх талаар холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд хугацаатай үүрэг даалгавар өгөх, биелэлтийг хангуулах, төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргах гэсэн үйл ажиллагааг судалгаан дээр үндэслэн харахад хангалттай хэрэгжиж байна гэж дүгнэж байна.

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг/Заалт	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	Хэрэгжих шатанд	Хэрэгжилт хангалтгүй	Хэрэгжээгүй	Хэрэгжилт тооцох хугацаа болоогүй	Үнэлэх боломжгүй
1	75 дугаар зүйл	13	13	-	-	-	-	-
2	76 дугаар зүйл	7	7	-	-	-	-	-
ДҮН		20	20	-	-	-	-	-

Бүлгийн зөвлөмж

№	Зүйлийн дугаар	Хэсэг, заалтын тоо	Хэвээр үлдээх	Нэмэлт оруулах	Өөрчлөлт оруулах	Хүчингүй болгох
1	75 дугаар зүйл	13	13	-	-	-
2	76 дугаар зүйл	7	7	-	-	-
ДҮН		ДҮН	20	-	-	-

Хорин гуравдугаар бүлэг. Бусад зүйл

Үнэлэх зүйл, заалт: 77 дугаар зүйл. Хууль хүчин төгөлдөр болох

Томьёологдсон шалгуур үзүүлэлт	- Зорилгод хүрсэн түвшин - Практикт нийцэж байгаа эсэх
Харьцуулах хэлбэр	- Хууль батлагдсанаас хойших
Шалгуур үзүүлэлтийг томьёолол	- Хууль хэрэгжсэн хугацаа - Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийсэн эсэх

“Зорилгодоо хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Монгол Улсын Их Хурал 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр Төрийн албаны тухай хуулийн⁹⁴ шинэчилсэн найруулгыг баталсан бөгөөд хуулийг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөж эхэлснээс хойш даруй 6 дахь жилдээ хэрэгжүүлж байна.

“Практикт нийцэж байгаа эсэх” шалгуур үзүүлэлтийн үнэлгээ:

Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш 2019 онд 1, 2020 онд 4, 2021 онд 5, 2022 онд 4, 2023 онд 6, 2024 онд 2, нийтдээ 22 удаа тус тус нэмэлт, өөрчлөлт оруулжээ. Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1-т “Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийсний үндсэн дээр тухайн хуульд нэмэлт оруулах, хуулийн зарим зүйл, заалтыг өөрчлөн найруулах, эсхүл тодорхой зүйл, заалтыг хүчингүй болсонд тооцох асуудлаар хуульд өөрчлөлт оруулах хуулийн төсөл боловсруулна.” гэж заасны дагуу Төрийн албаны тухай хуулийн тодорхой зүйл, хэсэг, заалтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулахад хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийгдэх боловч хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт нэгдсэн байдлаар, цогц хэлбэрээр үнэлгээ хийгдээгүй байна.

⁹⁴ Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл (2018) №01.

ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Төрийн албаны тухай хууль⁹⁵ (цаашид “ТАТХ” гэх)-ийн шинэчилсэн найруулгыг Улсын Их Хурал (цаашид “УИХ” гэх) 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр баталсан бөгөөд хуулийг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөж эхэлснээс хойш 6 дахь жилдээ хэрэгжүүлж байна. Ийнхүү хууль батлагдсанаас хойш 2019 онд 1, 2020 онд 4, 2021 онд 5, 2022 онд 4, 2023 онд 6, 2024 онд 2, нийтдээ 22 удаагийн хуулиар 130 нэмэлт, өөрчлөлт орсон байна.

Уг судалгааны хүрээнд хууль санаачлагчийн зорьсон дээрх эерэг үр дагаварт хүрсэн эсэхийг тогтоох буюу Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн бодит байдалд дүн шинжилгээ хийж, гарч байгаа хүндрэл, бэрхшээлтэй асуудал, нийгэмд үзүүлж байгаа эерэг, сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх, цаашид уг хуулийг зохистой, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжит хувилбарыг тодорхойлохыг зорилгоо.

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийх хүрээнд хуулийн 7 хэсэг, 23 бүлгийн 77 зүйл бүрд тохирох шалгуур үзүүлэлт, харьцуулах хэлбэр, шалгуур үзүүлэлтийн томъёоллыг тодорхойлж, хуулийн бүлэг, зүйлийн хүрээнд 467 хэсэг, заалтаас нэгтгэн дүн шинжилгээ хийхэд:

- Тухайн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт үр дүнтэй байгаа бол хэвээр нь үлдээх-250;
- Тухайн хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах-145;
- Тухайн хууль тогтоомжийг хэрэгжилтийг үнэлэх боломжгүй-46;
- Тухайн хууль тогтоомж, түүний зарим зүйл, заалтыг хүчингүй болгох-26 заалт тус тус байна.

Үүнээс үзвэл хуулийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй болгохын тулд ТАТХ-ийг шинэчлэн найруулах эсхүл хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна. ТАТХ-ийн нийт заалтын 50-аас дээш хувьд нэмэлт, өөрчлөлт орох шаардлагатай байгаагаас гадна тухайн хуулиар зохицуулж байгаа нийгмийн харилцааны төлөв байдал, агуулгад ихээхэн өөрчлөлт гарч, түүнтэй уялдуулан ТАТХ-д шинэчилсэн найруулга хийх саналыг дэвшүүлж байна.

Хуулийн бүлэг, зүйл, заалтын хүрээнд хийсэн дүн шинжилгээний нэгтгэл хүснэгттэй хавсралт файлаас танилцах боломжтой. (Хавсралт 2, excel файл бүхий хүснэгт)

Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийхэд төрийн албан хаагчаас хуулийн төслийн практикт хэрэглээний талаар асуулгын аргаар судалгаа авах, төрийн байгууллагуудаас бичгээр мэдээлэл, санал авах болон албан хаагчдын дунд уулзалт хэлэлцүүлэг зохион байгуулах замаар мэдээлэл цуглуулснаас гадна, судлаач, эрдэмтдийн төрийн албаны чиглэлээр хийсэн бүхий л судалгаатай танилцан ТАТХ-ийн хэрэгжилтийг үнэлэн дүгнэлээ. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албатай холбоотой мэдээ, мэдээллийг баримтжуулах шатанд цуглуулсан баримт, мэдээлэл, үр нөлөөг үнэлэх ажиллагааны үр дүнг үнэлсний үндсэн дээр хуулийн хэрэгжилтэд өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гол агуулгаар дүгнэлт, зөвлөмжийг боловсрууллаа.

Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулж байгаа зарим харилцааг нэгтгэн бүлэглээгүй, хуульд олон удаа өөрчлөлт орсны нь улмаас хуулийн зүйл, заалтад агуулгын давхцал үүссэн байна. Тухайлбал, төрийн албан хаагчийн сургалттай холбоотой асуудлыг тус хуулийн 24 дүгээр зүйл, 29 дүгээр зүйл, 64 дүгээр зүйлийн 64.22 дахь хэсэг, 64.3 дахь хэсэг, 66 дугаар зүйлийн 66.1 дэх хэсэгт тус тус заасан байна. Цаашид хуулиар зохицуулах эрх зүйн харилцааг агуулга, асуудлаар нь бүлэглэх нь хуулийг нэг мөр, зөв ойлгож хэрэглэхэд ач холбогдолтой болох юм. Түүнчлэн хуулийн үнэлгээний тайланд төрийн

⁹⁵ Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл (2018) №01.

албаны хүний нөөцийн чиг үүргийн функц тус бүрээр авч үзвэл бүлэг тус бүрд тайлбар, давхцал, дүгнэлт давхацсан мэт харагдаж байгаа болно.

Хуулийн үнэлгээний тайланд хуулийн бүлэг, зүйл тус бүрээр дүгнэлт, зөвлөмжийг тусгасан бөгөөд хуулийн төсөл, түүний зохицуулалтыг өөрчлөх, эсхүл нэмэлт оруулах шаардлагатай буюу шинэчилсэн найруулгыг хийх тохиолдолд төрийн албаны хүний нөөцийн чиг үүрэг тус бүрээр голлох дүгнэлт болон тодорхой зөвлөмжийг гаргаж, цаашид дараах өөрчлөлтийг хийх саналыг дэвшүүлж байна.

- Төрийн албаны хуулийн агуулга, зорилго болон төрийн албаны ангиллыг тодорхой, оновчтой болгох, харьяалах хуулийн зохицуулалтыг тодорхойлох,
- Засгийн газар төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын нэгдсэн бүтэц бүрдүүлэх, бодлого төлөвлөлтийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх,
- Төрийн байгууллагын бүтцэд чиг үүргийн шинжилгээ хийж, оновчтой бүтэц, зохион байгуулалтын арга хэмжээг авах,
- Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг зөв бүтэцтэй болгон шинэчлэх,
- Төрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх зорилгоор төрийн албаны хүний нөөцийн чиг үүргийн давхцалыг арилгаж, процессын дахин инженерчлэлийг нэвтрүүлэх,
- Төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтын процессыг сайжруулах, ур чадварын болон тестийн үнэлгээний төв байгуулах,
- Ур чадвартай мэргэжилтнийг ажилд авах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, ур чадварыг бодитоор үнэлэх тогтолцоо бий болгох,
- Төрийн албан хаагчийн сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг сайжруулах, хүний нөөцийн академи байгуулах,
- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэл (хандлага, ёс зүй, ур чадвар)-ийг үнэлэх, хэрэглэгчдийн сэтгэл ханамжаар үр дүнг үнэлдэг болох, үнэлгээний бодит системийг нэвтрүүлэх,
- Албан тушаалын ангилал зэрэглэл, цалин хөлс, нийгмийн баталгааны тогтолцоог шинэчлэх,
- Төрийн албан хаагчийн сэлгэн ажиллах, шатлан дэвших тогтолцоог шинэчлэх.

Хуулийн агуулга, зорилгын хүрээнд:

Төрийн албаны тухай хууль нь **төрийн албаны** эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албаны төв байгууллага, **төрийн албан хаагчийн** эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоохтой холбоотой харилцааг зохицуулж байна.

Хуульд “төрийн албан хаагч” гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг гэж томъёолсон. Төрийн албан тушаал гэдгийг хуулийн 10 дугаар зүйлд “улс төрийн, захиргааны, тусгай, үйлчилгээний албан тушаал” гэж ангилсан ба захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалтыг Засгийн газар баталж байна. Төрийн албан хаагчийг хэлбэрийн талаас тодорхойлсон нь практикт зарим талаар асуудал үүсгэж байна. Тухайлбал, төрийн зарим ажил үйлчилгээ болон албан тушаалыг гэрээний үндсэн дээр гүйцэтгүүлж байгаа бөгөөд төрийн албан тушаалыг гэрээгээр гүйцэтгэгч этгээд болон төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгж, үйлдвэрийн албан хаагчид нь хуулийн 3.1.2 дахь заалтад заасан “төрийн албан хаагч” гэсэн тодорхойлолтод хамаарах эсэх асуудал тодорхойгүй байна.

Төрийн жинхэнэ албан тушаал гэдэг нь хуулийн 6.2 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 6.1.2, 6.1.3-т заасан албыг төрийн жинхэнэ алба гэнэ” гэж, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг 12.1 дэх хэсэгт “Төрийн захиргааны албан тушаалд төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны

удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий дараах албан тушаал хамаарна”, 13.1 дэх хэсэгт “Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна” гэж тодорхойлсон байна.

Түүнчлэн, хуулийн 4.6 дахь хэсэгт “Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгчийг томилох, чөлөөлөх асуудлыг холбогдох хуулиар зохицуулна.” гэжээ. Үүнээс үзвэл дээрх эрх бүхий албан тушаалтнуудыг томилох болон чөлөөлөхөөс бусад асуудалд ТАТХ үйлчлэх агуулга бүхий байна. Гэтэл Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хуулиар Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүний, Монгол Улсын шүүхийн тухай хуулиар шүүгчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тус тус нарийвчлан тогтоосон байдаг. Иймд 4.6 дугаар хэсэг нь тухайн харилцааг нарийвчлан зохицуулах хуулийн “үйлчлэх хүрээ”-г хязгаарласан шинжтэй байх тул энэ талаар хуулийн холбогдох агуулгыг тодорхой болгох нь зүйтэй байна.

Мөн Хөдөлмөрийн тухай хууль нийтлэг байдлаар үйлчилдэг. Үүнээс үзвэл, ТАТХ нь 6 дугаар зүйлд заасан ангиллаар холбогдох зохицуулалт хийсэн боловч ихэнх зүйл, заалт нь төрийн жинхэнэ албан хаагчид холбогдох харилцааг зохицуулсан байна. Энэ нь ТАТХ-ийн 4.3-т “Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, энэ хууль болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтооно” гэж заасантай холбоотой байна. Иймд нийтийн албаны үйлчилгээний тухай хууль боловсруулах эсхүл төрийн захиргааны албан хаагчийн талаар хуулийн зохицуулалтыг тодорхой болгох нь зүйтэй байна.

Тоон мэдээллүүдээс дүгнэвэл, төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий төрийн үйлчилгээний албан хаагчид төрийн албыг голчлон бүрдүүлж байна. Гэтэл ТАТХ-д төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн эрх зүйн байдлын зохицуулалт цөөн тул хуулийг практиктай уялдуулах буюу төрийн үйлчилгээний алба, тус албанд хамаарах албан хаагчдад тавигдах шаардлага, сонгон шалгаруулалт зэрэг шаардлагатай хэм хэмжээг хуульчлах хэрэгцээтэй гэж үзэж байна. ЭЗХАХБ-ын гишүүн улс орнуудад нийтийн албыг Хөдөлмөрийн хууль болон тухайн салбарын хуулиар зохицуулж байна.

ТАТХ-д эрх бүхий байгууллага 25 журмыг батлан төрийн албатай холбогдох харилцааг зохицуулахаар заасан бөгөөд хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд дагалдан гарсан 42 журам, дүрэм батлагдан мөрдөгдөж байна.

Эдгээр журмын хэрэгжилт болон журам хоорондын харилцан уялдааг үнэлсэн дүн шинжилгээ, судалгаа одоогоор хийгдээгүй байна. Энэ нь ТАТХ-д тогтоосон хэм хэмжээнээс давсан хэм хэмжээг журмаар тогтоосон эсэх, хуулиар зохицуулах харилцааг журмаар зохицуулсан эсэх зэргийг тогтоох шаардлагатайг харуулж байна. Хэлбэрийн хувьд хуулийн дагуу журам батлагдсан эсэх нь шалгуурыг хангаж болох ч агуулгын хувьд журмууд нь зөрчил, хийдэл, давхардал үүсгэсэн эсэхийг шалгах нь нэн чухал байна. Журмын тоо олшрох нь ТАТХ-д холбогдох харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн хэм хэмжээ “тогтвортой” байх гол шинж алдагдах, улмаар нийгмийн харилцааг төлөвшүүлэхэд сөрөг үр дагавартай юм. Үүнээс гадна төрийн албатай холбоотой харилцаа нь Төрийн албаны тухай хуулиас гадна дагалдах журмаар голчлон зохицуулагдаж байгаад онцгойлон анхаарах хэрэгтэй байна.

2024 оноос эхлэн Монгол Улс хөгжлийн төлөвлөлт, алсын хараагаа бүсчилсэн хөгжлийн загварт суурилсан бодлогоор тодорхойлж, тус бодлогын хүрээнд Улсын Их хурлын сонгуулийн тойргийг бүсчилсэн хэлбэрээр зохион байгуулсан. Монгол орон өргөн уудам нутаг дэвсгэрт, хүн ам тархан суурьшдаг боловч зах хязгаар, хөдөө орон нутагт хүн ам цөөн, төв суурин газарт төвлөрөл их зэрэг олон шалтгаан нөхцөлийг судлан, төрийн албаны үзэл баримтлалын томоохон өөрчлөлтийг хийх, эсхүл Хот суурин газрын төрийн албан хаагчийн эрх зүйн харилцааг зохицуулах Төв засгийн газрын төрийн албаны хууль

/Төв засгийн газрын төрийн албан хаагчийн хууль/, орон нутагт ажиллаж амьдарч байгаа төрийн албан хаагчийн төрийн үйлчилгээ үзүүлэх харилцааг зохицуулах Орон нутгийн төрийн албан хаагчийн хууль гэх зэргээр шинэ хуулийг боловсруулж болох юм.

Азийн өндөр хөгжилтэй Япон улс 77 жилийн өмнө буюу 1947 онд Төв засгийн газрын төрийн албан хаагчийн хуулийг (National public service act) 74 жилийн өмнө буюу 1950 онд Орон нутгийн төрийн албан хаагчийн хуулийг (Local public service act) батлан, хойд бүсийн Хоккайдо мужаас урд бүсийн Окинава муж хүртэлх 47 мужийг төрийн бүсчилсэн бодлогод тулгуурлан удирдаж байна.

Бүгд Найрамдах Солонгос улс мөн адил 1949 онд Төрийн нийтийн албан хаагчийн хууль (State public officials act), 1963 онд Орон нутгийн нийтийн албан хаагчийн хууль (Local public officials act) –ийг тус тус батлан төрийн албан хаагчийн эрхзүйн харилцааг өнөөг хүртэл тус хуулиудын хүрээнд тодорхойлж байгаа зэргийг өөрийн орны онцлогт тохируулан төрийн албаны хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах, өөрчлөлт хийхэд харгалзан үзэхийг зөвлөж байна.

БНСУ-ын төрийн захиргааны төв байгууллага (яам, Засгийн газрын агентлаг)-д хамаарах болон нутгийн захиргааны байгууллагад хамаарах төрийн албан хаагч нарт чиглэсэн төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, хүний нөөцийн удирдлагатай холбоотой харилцааг зохицуулдаг хуулиудтай. Уг хуульд төрийн албаны ангилал, зэрэглэл, төрийн албан хаагчийн эрх, үүрэг, хориглох зүйл; сонгон шалгаруулалт, томилгоо, цалин хөлс, төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, бодлогыг тодорхойлох салбар бүрийн эрх, үүрэг зэргийг тусгасан байна.

Төрийн албаны ангилал

ТАТХ-д төрийн захиргааны албатай холбоотой 77 (30.8%), төрийн тусгай албатай холбоотой 65 (26%), төрийн улс төрийн албатай холбоотой 25 (10%), төрийн үйлчилгээний албатай холбоотой 11 (4.4%) заалт тус тус байна. Өөрөөр хэлбэл Төрийн албаны тухай хуулийн нийт 250 заалтын 142 (56.8%) нь төрийн жинхэнэ албатай холбоотой байна. Харин төрийн үйлчилгээний албатай холбоотой 11 (4.4%) заалт байна.

Төрийн улс төрийн алба 2013-2023 онд 1.6%, төрийн захиргааны алба 6.4%, төрийн тусгай алба 27%, төрийн үйлчилгээний алба 65.3% -аар тус тус өссөнөөс төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын тоо хамгийн өндөр өсөлттэй байна. Нийт төрийн албан хаагчдын тоо тасралтгүй өссөн бөгөөд, үүнийг эдийн засаг, хүн амын өсөлт болон төрийн байгууллагын тоо, үйл ажиллагааны цар хүрээ тэлсэнтэй холбоотой.

2023 оны тоон мэдээллийг төрийн албаны ангиллаар авч үзвэл төрийн үйлчилгээний албан тушаалд ажиллаж буй албан хаагчдын тоо 67.68 хувьтай байна. Өмнө дурдсанчлан, ТАТХ-ийн нийт 250 заалтын 142 нь төрийн жинхэнэ албатай, 11 заалт төрийн үйлчилгээний албатай холбоотой байсныг харьцуулан дүгнэвэл ТАТХ-ийн дийлэнх зохицуулалт нь төрийн жинхэнэ албан хаагчтай холбогдох харилцааг зохицуулсан бол практикт төрийн үйлчилгээний албан хаагчид түлхүү ажиллаж байгааг харуулж байна.

ТАТХ-д “төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч” гэж тодорхойлж, Төрийн албаны төв байгууллагын 2023 оны жилийн эцсийн байдлаар нийт 4239 байгууллагын 226.5 мянган албан хаагчийг “төрийн албан хаагч” гэж бүртгэсэн боловч төрөөс цалин авч, ажиллах нөхцөлөөр хангагдсан ч ажиллах хүчний тоо нь төрийн албан хаагчийн тоонд ороогүй, ангилал тодорхойгүй олон тооны нэгжүүд төрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

Төрийн улс төрийн алба. Улс төрийн нөлөө төрийн албанд ихээр байна, улс төрийн албан тушаалтнаас хамаарч төрийн захиргааны албан хаагч албан тушаалдаа тогтвортой ажиллаж чадахгүйд хүрч, үүнээс үүдэлтэй хууль тогтоомж зөрчигдөх, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлүүд гарах зэрэг сөрөг үр дагавар гарч байна.

Төрийн алба улс төрөөс ангид байх зарчмын хүрээнд улс төрийн албанд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны буюу төрийн жинхэнэ алба хаасан хугацаанд дүйцүүлж буй одоогийн зохицуулалтыг хязгаарлах нь зүйтэй.

Төрийн албыг улс төрөөс хараат, төрийн улс төрийн албан тушаалтан улс төрийн ажлаа л хийх, төрийн албаны зарчим үл нийцэх оролцоог хязгаарлах “Томилгоо, чөлөөлөлтийн нөлөөллийн хуудас” бөглөдөг байх хуулийн зохицуулалтыг оруулж болох юм.

Олон улсад Сайд, дэд сайд нарын томилгоо нь улс төрийн намын томилгоо байдаг хэдий ч төрийн албанд томилогдон ажиллах хугацаандаа ТАТХ тогтоомжийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулах, улс төрийн нөлөөллийг саармагжуулах хэлбэрт оруулдаг туршлагыг ч авч үзэж болох юм.

Төрийн захиргааны алба. ТАТХ-ийн 12.1 дэх хэсэгт “Төрийн захиргааны албан тушаалд төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий дараах албан тушаал хамаарна” гэж энэ ангилалд хамаарах албан тушаалуудыг заасан.

Практикт, төрийн захиргааны албан хаагч гүйцэтгэж буй албан тушаалдаа тогтвортой ажиллах эсэх нь дээд шатны удирдлага буюу улс төрийн албан тушаалтнаас хамаарах байдал их байна. Энэ нь төрийн албаны чадахуйн зарчим, мэргэшсэн тогтвортой байх зарчмуудад сөргөөр нөлөөлөхөөс гадна иргэдийн төрийн албанд итгэх итгэл буурахад нөлөөлөх хүчин зүйл болж байна.

ТАТХ-ийн 12.1.1-12.1.9 дэх заалтад албан тушаал бүрийг тухайлан тодорхойлсон боловч 12.1.10 дахь заалтад “хуульд заасан бусад албан тушаал” гэжээ. ТАТХ-ийн 12 дугаар зүйлээр төрийн захиргааны албан тушаалд хамаарах албан тушаалыг тодорхойлж буй тул “хуульд заасан бусад албан тушаал” гэсэн нь хуулийн хийдэл, зөрчил үүсгэж болзошгүй байна.

Төрийн тусгай алба. ТАТХ-ийн 13 дугаар зүйлд “Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх дараах албан тушаал хамаарна” гэж энэ ангилалд хамаарах албан тушаалуудыг заасан. Энэ зүйлд 2020 оноос хойш 6 удаа нэмэлт, 2 удаа өөрчлөлт орсон байна. Нэмэлт, өөрчлөлтийг 2020, 2021, 2022, 2023 онд хийсэн байна. Иймд уг зүйлийг тогтворгүй шинжтэй буюу энэ албан тушаалын төрөлд хамаарах албан тушаал нэмэгдэх бүрд тус зүйлд өөрчлөлт ордог байна. Хуулийн 13.1.1-13.1.6 дугаар заалтад албан тушаал бүрийг тухайлан тодорхойлсон боловч 13.1.7-д хуульд заасан бусад албан тушаал гэжээ. ТАТХ-ийн 13 дугаар зүйлээр төрийн тусгай албан тушаалд хамаарах албан тушаалыг тодорхойлж буй тул “хуульд заасан бусад албан тушаал” гэсэн нь хуулийн хийдэл, зөрчил үүсгэж болзошгүй байна.

Төрийн үйлчилгээний алба. ТАТХ-ийн 14.1.-т “Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах дараах албан тушаал хамаарна” гэжээ. Үүнээс үзвэл, төрийн үйлчилгээний албан тушаал нь дараах хоёр зорилготой байна. Нэгдүгээрт төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх, хоёрдугаарт төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах байна.

ТАТХ-ийн 14.1.1 дэх заалтад төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал гэж зорилгыг давтан бичсэн ба хуулийн 14.1.2 болон 14.1.3 дахь заалттай харьцуулахад энэ ангилалд удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын төрлийг тусгайлан заагаагүй байна. Гэтэл Засгийн газрын баталсан тогтоолд төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын төрөлд удирдах, гүйцэтгэх, туслах

гэсэн төрөлтэй байдаг. Мөн “төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаал” гэсэн бие даасан ангилал нь бусад албан тушаалын ангилал дотор хамаарах “туслах албан тушаал”-аас нэр томъёоллын хувьд ялгарахгүй байгаа нь нийтэд ойлгомжгүй, төөрөгдүүлэхүйц нөхцөл үүсгэжээ. Иймд 14.1.1 дэх хэсгийг өөрчлөх санал дэвшүүлж байна.

ТАТХ-ийн 14.1.2-т заасан ангилал нь тухайн төрийн үйлчилгээний байгууллагын үйл ажиллагааны чиглэлд тулгуурласан бол 14.1.3-т тухайн байгууллагын харьяалагдах газраар ангилсан байна. Практикт ийнхүү ангилахын зорилго, ач холбогдол нь тодорхойгүй хэвээр байна. Жишээлбэл, яамны харьяа боловсролын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төсвөөс санхүүждэг төрийн байгууллагын туслах албан тушаал 14.1.1-14.1.3-т заасан туслах албан тушаалын аль ангилалд хамаарахыг хуулиас харах боломжгүй байна. Үүнийг зөвхөн Засгийн газрын шийдвэрээс тухайн албан тушаалын нэрээр мэдэх боломжтой байна. Иймд 14 дүгээр зүйлд төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг ангилахдаа тодорхой нэг шалгуур үзүүлэлт авч тус хүрээнд ангилал үүсгэх нь оновчтой байна.

Сүүлийн жилүүдэд ажил мэргэжлийн төрлүүд шинээр үүсэж, нэмэгдэж байгаатай холбогдуулан Засгийн газрын баталсан “Төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалт”-д тухай бүр өөрчлөлт оруулах хэрэгцээ, шаардлага гарч байна. Жишээлбэл, график дизайнер гэх албан тушаал энэ жагсаалтад байхгүй боловч төрийн зарим байгууллагын бүтэц, орон тоонд батлагдсан байдаг. Энэ нь Засгийн газрын дээрх тогтоолоор албан тушаал бүрийг нэг бүрчлэн тогтоож чадахгүй байгааг болон практиктай уялдаж хэрэгжихгүй байгаагийн илрэл болно.

Төрийн албаны хүний нөөцийн чиг үүрэг

Төрийн албаны нэгдсэн тоо бүртгэл, хүний нөөцийн бодлогын талаарх мэдээлэл, үйл ажиллагаа төрийн байгууллага болон төрийн албан хаагч нарт хангалттай хүрч хэрэгжиж чадахгүй байна. Төрийн байгууллагын 94,6 хувь нь гүйцэтгэх засаглалын байгууллагад хамаардаг тул төрийн албаны хүний нөөцийн үндсэн бодлогыг Засгийн газар хэрэгжүүлж, төрийн албан хаагч нарт хүртээмжтэй нэгдсэн бодлогыг хэрэгжүүлэхийн тулд эрх, чиг үүргийн давхардлыг арилгаж эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох нь зүйтэй байна.

ТАТХ-д Төрийн албаны төв байгууллага буюу Төрийн албаны зөвлөл нь 12 бүрэн эрхтэйгээс дараах 5 үндсэн чиг үүрэг голлож байна:

- Төрийн албан хаагчийн тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, сургалт судалгаа зохион байгуулах;
- Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт явуулах, сонгон шалгаруулалт хийх, албан тушаалын тодорхойлолт батлах;
- Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх (Төрийн албан хаагчийн сургалт, нийгмийн баталгааны баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих);
- Төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалт, томилгоо, албан тушаал бууруулах, чөлөөлөх, халах, сахилгын шийтгэл ногдуулах, ажлын үр дүнг үнэлэх, цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар гарсан маргааныг хянан шийдвэрлэх;
- Хүний нөөцийн аудит.

Засгийн газар ажил олгогч, төсвийн захиран зарцуулагчийн хувьд дангаараа хэрэгжүүлэх хүний нөөцийн удирдлагын зарим чиг үүргийг нь Төрийн албаны зөвлөл баталж, хэрэгжүүлэх, эсвэл хамтран хэрэгжүүлэхээр тусгагдсан нь ажлын давхцал, хүнд суртал, чирэгдлийг үүсгэж, эрх мэдлийг төвлөрүүлж, цаг хугацааг ихээр алдагдуулж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөл нь бодлогын шийдвэр гаргах, чадахуйн зарчмыг мөрдүүлэх, өргөдөл гомдлыг хянан шийдвэрлэх, төрийн албаны сургалт, судалгаа, мэдээллийн сан хариуцсан хэрэгжүүлэх түвшний хоёрдмол үүрэг

хүлээсэн байна. ТАЗ нь гүйцэтгэх үүргийнхээ хүрээнд гаргасан шийдвэр, хийсэн ажлаа хянан удирдах үүргийнхээ дагуу хянан шалгах болж байна.

Нийт төрийн албан хаагчийн 94,6 орчим хувь нь Засгийн газрын харьяа байгууллагын албан хаагчид багаа өнөөгийн нөхцөлд Засгийн газар хөгжлийн бодлогын зорилтоо хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хүний нөөцөө бүрдүүлэх, тэдгээртэй холбоотой шийдвэр гаргахад ТАЗ-ийн оролцоо их, дангаар шийдвэр гаргахад хүндрэл үүсэх, гаргасан шийдвэрээ хэрэгжүүлэх талаар ТАЗ-д үүрэг хүлээлгэх, биелэлтийг шаардах боломжгүй зөвхөн зөвлөх үүрэгтэй байгаа нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого нэгдмэл бус байхад нөлөөлж байна. Мөн Засгийн газар ТАЗ-ийн ажлын албаны чиг үүргийг хэрэгжүүлэх нь зохисгүй бөгөөд ТАЗ нь Засгийн газар хүний нөөцийн удирдлагыг хэрхэн хэрэгжүүлж буйд хөндлөнгийн хараат бус хяналтыг тавих, харин Засгийн газар урт хугацааны бодлого боловсруулах, бодлогыг үр дүнтэйгээр хэрэгжүүлэх хүний нөөцийг удирдах, чадавх бүрдүүлэх чиглэлд ажиллах зайлшгүй шаардлагатай байна. Засгийн газрын эрх үүрэгт хамаарах ажлыг УИХ-ын харьяа байгууллага хийж гүйцэтгэх нь төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын зохистой байдлыг алдагдуулж, төрийн албаны чадамжийг сулруулах нөхцөлийг үүсгэж байгааг практикт олон зүйлээр нотлогдож байна.

Гүйцэтгэх засаглалын байгууллагын чиг үүрэгт хамаарах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зорилгоор олон улсын Засгийн газар бүтэц дотроо энэ чиглэлийн удирдах дээд байгууллага байгуулсан байдаг. Хамгийн нийтлэг жишиг нь төрийн алба хариуцсан яам, эсхүл газрыг ерөнхийлөгч, ерөнхий сайдын шууд удирдлага дор байгуулдаг. Зарим улсад (Австрали, Шинэ Зеланд) ийм дээд байгууллагыг комисс гэж нэрлэдэг боловч энэ нь гүйцэтгэх засаглалын байгууллагын хэсэг байна. АНУ-ын Холбооны засгийн газарт энэ үүргийг Боловсон хүчний удирдлагын газар биелүүлдэг.

Засгийн газрын төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг Төрийн албаны тухай хуульд тодорхой тусгах шаардлагатай байна. Засгийн газар нь төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын чиг үүргийг гүйцэтгэж, хүний нөөцийн бодлого боловсруулж, стратеги төлөвлөлт, үйл ажиллагааны зохицуулалтаар ханган, бодлого, шийдвэрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, улсын хэмжээний төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн хөгжлийн талаар чиглэл өгөх, арга зүйн зөвлөгөө болон дэмжлэг үзүүлэх төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх үйл ажиллагааг эрхлэн гүйцэтгэх боломжтой.

Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага менежментийг хэрэгжүүлэх нь Засгийн газрын шууд хариуцан хэрэгжүүлэх чиг үүрэг байдаг. Олон улсад гүйцэтгэх засаглал нь төрийн албаа хариуцдаг нийтлэг жишигтэй.

Процессын дахин инженерчлэл

Засгийн газрын шууд хариуцан хэрэгжүүлэх олон чиг үүрэг, бүрэн эрхийг Төрийн албаны зөвлөлөөс хамааралтай хэрэгжүүлэхээр зохицуулсан хуулийн зохицуулалт байна.

Төрийн албаны тухай хуульд “төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар батална” гэж заасан 3, “тогтооно” гэж заасан 7 заалт, “Засгийн газрын саналыг үндэслэн төрийн албаны төв байгууллага батална” гэж заасан 4, “зөвшилцөн батална” гэж заасан 1 заалт, “төрийн албаны төв байгууллага Засгийн газар хамтран батална” гэж заасан 3 заалт, мөн Засгийн газар эрхлэх асуудлын хүрээнд шууд батлах 12, Төрийн албаны зөвлөл эрхлэх асуудлын хүрээнд шууд батлах 6 заалт байна.

Жишээ нь: “Засгийн газрын саналыг үндэслэн ТАЗ батална.” гэсэн агуулгаас хамаарч Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцэх асуудлын саналыг хүлээх, эсвэл Засгийн газрын шийдвэрийг ТАЗ давхар батлах асуудлууд гарсаар байна.

Төрийн албаны давхардал хийдлийг арилгаж оновчтой бүтцийг бий болгох, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах зорилгоор төрийн албаны процессын дахин

инженерчлэл хийж, Засгийн газрын шууд хэрэгжүүлэн гүйцэтгэх чиг үүргүүдийг хуульд тодорхойлох нь зүйтэй байна.

Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлого батлах эрх олгох заалт 2019 оны хуулиас байхгүй болсон. Энэ нь гүйцэтгэх эрх мэдэлд байх эрх бөгөөд Засгийн газар нь 4 жил тутам төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөгөөг батлах, бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах нь зохистой боловч уг асуудал орхигдсон хэвээр байна.

Төрийн албаны зөвлөл нь үндсэн чиг үүргийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ албан тушаалын ангилал зэрэглэл боловсруулах, албан тушаалын тодорхойлолтыг хянах, салбар зөвлөл (яамд) болон Засгийн газраас давхардуулсан тайлан, мэдээ гаргуулах, төрийн байгууллагуудад төрөл бүрийн хяналт шалгалт хийх, төрийн албан хаагчдын сургалт зохион байгуулах, төрийн албан хаагчийн мэдээллийн санг хариуцах, сонгон шалгаруулалтыг хийх зэргээр гүйцэтгэх засаглалын хэрэгжүүлэх ажилд оролцож, чиг үүргийн давхцалыг үүсгэж байна. Засгийн газрын Хяналт хэрэгжүүлэх газар хуулиар хүлээсэн чиг үүргийн дагуу яам, агентлагт хяналт шалгалт хийх, Засгийн газраас харьяа байгууллага, албан тушаалтанд хяналт тавих үүргийг хариуцаж байгаа нь тал талдаа чиг үүргийн давхцалтай байна.

ТАТХ-ийн 65.3-д “Зөвлөл нь хараат бус, бие даасан байгууллага бөгөөд ажлын алба, салбар зөвлөл, сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжтэй байна. Ажлын албаны дарга, салбар зөвлөлийн даргыг Зөвлөл томилж, чөлөөлнө.” гэж заасны дагуу Засгийн газрын харьяа төрийн бүх байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг ТА3-ийн дэргэдэх салбар зөвлөлөөр дамжуулан удирдан чиглүүлж байгаа нь Засгийн газрын тухай хуульд заасан төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлэх Засгийн газрын бүрэн эрхтэй давхацсан зарим үйл ажиллагааг ялгаж, тодорхой болгох нь зүйтэй байна.

Төрийн албанд хүний нөөцийн удирдлагыг нэгдсэн, төвлөрсөн байдлаар хэрэгжүүлдэг сайн туршлагауд бас байна. Тухайлбал, Сингапур Улсын төрийн албаны хүний нөөцийн төвлөрсөн удирдлагыг Ерөнхий сайдын Ажлын албаны харьяа Төрийн албаны хэлтэс (Public Service Division) хариуцдаг байна. Тус хэлтэс нь төрийн албаны цалин хөлсний бүтэц, нийгмийн баталгаа, хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийг тодорхойлдог байна.

Тоо бүртгэл

Төрийн албан хаагчийн бодит өгөгдөл бүхий мэдээллийн нэгдсэн сан иж бүрэн бүрдээгүй нь мэдээллийг бүрдүүлж, ашиглаж буй төрийн байгууллагын хяналт сул, хариуцлагын тогтолцоо байхгүйтэй холбоотой байна Албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлийг улсын хэмжээнд бий болгож, үр дүнг ашиглан хүний нөөцийн удирдлагыг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлж, Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих чиг үүрэгтэй байна.

Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн ажилтны оруулсан мэдээлэл системд хадгалагддаг бөгөөд мэдээллийн үнэн зөв, алдаатай эсэх нь тухайн ажилтны оруулсан мэдээллээс хамаарч байна. Системийг ашиглан хүний нөөцийн удирдлагыг байгууллага, салбарын түвшинд хийх боломж бүрдээгүй гэж үнэлсэн нь системийн хөгжүүлэлт хангалтгүйг харуулж байна.

Төрийн тусгай албан хаагчдын 10% нь л системд бүртгэгдэж мэдээллийн санд орж байна. Үлдсэн 90% нь системд “нууц” гэх шалтгаанаар бүртгэгдэггүй. Системд бүртгэгдэж, мэдээллийн санд орохгүй байснаар төрийн албаны, төрийн албан хаагчийн хүний нөөцийн нэгдсэн удирдлагыг хэрэгжүүлж, статистик, дүн шинжилгээ, анализыг төрийн тусгай албан хаагчдын хийх боломжгүй байсаар байна. Цаашид системд бүртгэж, мэдээллийн санд

оруулдаг болгох шаардлагатай, гагцхүү оруулсан мэдээлэлтэй танилцах эрх бүхий албан тушаалтнууд нь нууцтай танилцах эрх хэмжээнийхээ хүрээнд байдаг, мэдээлэлтэй танилцсан үйл ажиллагаа нь системд устахгүй log болон хадгалагддаг, тэр нь тусгай байгууллагын хяналтад байдаг байх нь зохимжтой байна.

Үндэсний аудитын газрын мэдээллээс харахад цахим системд давхардаагүй тоогоор 7891 төрийн албан хаагчдыг “ангилалгүй” гэж бүртгэсэн байна. Энэ нь Төрийн албаны тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.118-д заасантай нийцэхгүй байна.

Байгууллагын нийт албан хаагчийн жилд 5-10 хувь нь халагдаж, солигдож байхыг хэвийн буюу тогтвортой гэж үзэхэд 20 орчим хувь буюу төрийн захиргааны таван албан хаагч тутмын нэг нь ажлаас халагдаж эсвэл чөлөөлөгдөж байгаа нь төрийн албаны ой санамж алдагдах, мэдлэг туршлагын дутагдал үүсгэх эрсдэлийг дагуулж байна.

Төрийн чиг үүрэг, байгууллага, албан хаагчийн тоо сүүлийн 10 жилд тоон утгын хувьд нэмэгдсэн ч төрийн байгууллагуудын чиг үүрэгт давхцал, хийдэл байгаа эсэхэд үр дүнтэй шинжилгээ хийгээгүй, бодлогын зорилтуудыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх суурь тоон өгөгдөл, судалгаа хангалтгүй, түүнд тавих хяналтын тогтолцоо бүрдээгүй нь төрийн албыг тогтвортой, цомхон, ухаалагч бүтцээр ажиллуулах урт хугацааны зорилт хэрэгжих нөхцөл бүрдээгүйг харуулж байна.

Төрийн албаны тухай хуульд «төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч» гэж бүртгэсэн боловч төрөөс цалин авч, ажиллах нөхцөлөөр хангагдсан ч ажиллах хүчний тоо нь төрийн албан хаагчийн тоонд ороогүй, ангилал тодорхойгүй олон тооны нэгжүүд төрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

Засгийн газрын хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих системийг өргөжүүлэн хөгжүүлж, Төрийн албан хаагчтай хамаарал бүхий мэдээллийг Засгийн газар дээр нэгдсэн байдлаар төвлөрүүлж, мэдээлэл дээр үндэслэсэн судалгаа, шинжилгээг хийх замаар шийдвэр гаргалтад ашиглах боломжийг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Төрийн албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн санг Төрийн албаны зөвлөлөөс бүрдүүлэн хөтөлж байгаа ч, уг мэдээллийн сангийн мэдээллийг төрийн бүх түвшний байгууллагууд хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалт, төлөвлөлтийн үйл ажиллагаандаа шууд ашиглах боломжгүй байсаар байна. Түүнчлэн мэдээллийн сангийн бүрдэл, бодит байдал нь хангалтгүй, бүрэн бус, бодит бус мэдээлэл дээр үнэн бус, оновчлолгүй шийдвэр гарна. Зөвхөн өнөөдрийн байдлаар бүрдүүлсэн мэдээллийн бүрэн гүйцэд байдал 50% ч хүрэхгүй байна. Тиймээс цаашид төрийн албаны мэдээлэл дата бүрдүүлэлтийг нэмэгдүүлж, мэдээллийг чанаржуулах, мэдээллийн санг хөтлөх ажлыг аль байгууллага хариуцах нь илүү ач холбогдолтойг анхааран үзэх шаардлагатай нь энэ хугацаанд харагдаж байна.

Иймд төрийн албан хаагчийн ангиллыг илүү тодорхой болгож оновчтой болгох шаардлагатай байна. Тиймээс цаашид төрийн албаны мэдээлэл дата бүрдүүлэлтийг нэмэгдүүлж, мэдээллийг чанаржуулах, мэдээллийн санг хөтлөх ажлыг аль байгууллага хариуцах нь илүү ач холбогдолтойг анхааран үзэх шаардлагатай нь харагдаж байна.

Албан тушаалын тодорхойлолт

Төрийн албаны тухай хуулийн 23.7 дахь хэсэгт тухайн байгууллагын чиг үүрэгт хууль тогтоомжоор өөрчлөлт орсноос бусад тохиолдолд албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт оруулахыг хориглохоор заасан нь байгууллагын удирдлагын зүгээс байгууллагадаа бүтэц, зохион байгуулалт, хүний нөөцийн шинэчлэл хэрэгжүүлэхэд саад учруулж байгаагаас гадна ТАЗ-өөс төрийн удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалтан бүрийн АТТ-ыг хянаж, зөвшөөрөл олгож байгаа нь хүнд суртал, чирэгдлийг үүсгэж, эрх мэдлийг төвлөрүүлж, сонгон шалгаруулалтын цаг хугацааг ихээр сунгаж байна.

“Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах журам”-ын дагуу үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь төрийн жинхэнэ албан хаагчдын ажлын байр тогтвор суурьшилтай байх зарчмыг хангахад эерэг нөлөө үзүүлж байгаа ч, хөдөө орон нутагт нарийн мэргэжилтэй хүний нөөц дутагдалтай орон нутагт сул орон тоог нөхөхөд хүндрэл учирч тусгай шалгалтыг удаа дараа зарлахад нөхөгдөхгүй байх тохиолдол түгээмэл байна.

Шинээр батлагдсан хууль ба журмын хүрээнд төрийн албан хаагчдын албан тушаалын тодорхойлолт нь өмнө ажиллаж байсан албан хаагч дээрээ суурилан боловсруулагдсан байдаг ба сул орон тоог нөхөхдөө тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан шаардлагуудаас болж нөхөхөд хүндрэл, асуудал үүсэж байгаа бөгөөд ялангуяа туслах, дэс түшмэлийн ажлын байранд уян хатан анхаарч үзэх хэрэгтэй байна.

ТАТХ хэрэгжиж эхэлсэн 2019.01.01-ний өдрөөс 2022 оны 12 сар хүртэлх хугацаанд ТАЗ төрийн захиргааны нийт албан хаагчид хамаарах 24589 албан тушаалын тодорхойлолтыг хянан, томилох эрх бүхий албан тушаалтанд тодорхойлолтыг батлах зөвшөөрөл олгосон байна.Засгийн газрын яам, агентлаг бүтцийн өөрчлөлтийн стратеги, хөтөлбөр шинээр батлуулж, энэ хүрээндээ албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулж, батлуулахаас эхлээд шинэ албан тушаал дээр хүн томилоход 10 хүртэл сарын хугацааг зарцуулж буй нь хүндрэл бодитой байгааг харуулж байна.

Орон нутагт ажиллах төрийн албан хаагч, гүйцэтгэх засаглалын харьяанд ажиллах төрийн албан хаагчдын эрх зүйн зохицуулалтыг ялгамжтай байдлаар зохицуулах буюу Төрийн албаны тухай хуульд орон нутаг, төв засгийн газрын төрийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг ялгамжтай байдлаар ангилан нэмэлт өөрчлөлт оруулах, орон нутаг дахь удирдах албан тушаалын эрхэлсэн түшмэл, ахлах түшмэлийн албан тушаалын сул орон тоон дээр Төрийн албаны тухай хуулийн 26.3-д заасан ажилласан жилийн шаардлагыг хангах албан хаагч байхгүй байгаа тул зөвхөн орон нутагт ажиллах удирдах албан тушаалтанд тавигдах шаардлагыг уян хатан байдлаар эргэн харах шаардлагатай байна.

Онолын хувьд, чиг үүрэг, ажлын байрны шинжилгээнд үндэслэн албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах ёстой. Гэтэл бодит байдалд, чиг үүрэг, ажлын байрны шинжилгээг нэр төдий, жигд бус, хангалтгүй түвшинд хийж байна. Иймд чиг үүрэг, ажлын байрны шинжилгээ хийх үйл ажиллагааг институтчилэх буюу уг шинжилгээг хараат бусаар, бие даан хэрэгжүүлдэг байгууллага (хүрээлэн, алба)-ыг бий болгох шаардлагатай байна.

*Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах, зөвшөөрөл олгох, батлах үйл явцыг бүрэн цахимжуулах, албан тушаалтанд биш тухайн албан тушаалын **чиг үүрэгт нийцсэн нийтлэг, нэг загварын** албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, батлах боломжийг бүрдүүлэх нь зүйтэй.*

Иймд Төрийн албаны тухай хуулийн тухай 23.6-д “Төрийн захиргааны албаны албан тушаалын тодорхойлолтыг энэ хуулийн 23.5-д заасан журамд нийцүүлэн боловсруулж, төрийн албаны төв байгууллагын зөвшөөрлийг үндэслэн тухайн албан хаагчийг томилох эрх бүхий этгээд албан тушаал тус бүрээр батална.” гэсэн заалтыг эргэж харах шаардлагатай.

Албан тушаалын тодорхойлолтыг томилох эрх бүхий албан тушаалтан боловсруулж, батлах, баталсан албан тушаалын тодорхойлолтод нэгдсэн хяналт тавьдаг байх зохицуулалтыг бий болгох нь зүйтэй байна.

Ижил зорилго, зорилт, чиг үүрэгтэй албан тушаалын тодорхойлолтуудыг нэг ижил жишиг, стандарт байдлаар боловсруулж, батлах шаардлагатай байна. Тухайлбал, яамдын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчдын албан тушаалын тодорхойлолт нэг ижил байвал зохилтой.

Чадахуйн зарчим

Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг 7 шаардлага, тусгай шаардлагын хүрээнд боловсрол, ажилласан жил, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байх, ур чадвар, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд тусгайлсан шаардлага тус тус тусгагдсан. Харин чадахуйн зарчим гэдэгт хуулийн 3.1.3-т зааснаар “... хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүн...” гэж тодорхойлж тусгаснаас үзэхэд, төрийн албан тушаалд тавих нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангасан нөхцөлийг чадахуйн зарчим хангасан гэж адилтгаж үзэх боломжгүй юм.

Чадахуйн зарчим болон нийтлэг, тусгай шаардлагыг харилцан уялдаатай, оновчтой, бүрэн тодорхойлоогүй нь төрийн албан тушаалд томилох үйл ажиллагаанд зарим нэг хийдлийг бий болгож байгаагийн зэрэгцээ төрийн албанд мэдлэг, ур чадвартай, ёс зүйтэй хүн сонгогдон ажиллах боломжийг бүрэн бүрдүүлэхгүй байна.

Нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангасан тохиолдолд чадахуйн зарчмын шалгуурыг хангасанд тооцохоор заасан бөгөөд энэ нь хуулийн 3.1.3 дахь заалт, 22, 23, 25 дугаар зүйлийн зохицуулалтуудтай зөрчилтэй байна. Төрийн албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага нь чадахуйн зарчимд шууд бус хамааралтай, харин тусгай шаардлага нь чадахуйн зарчмын зөвхөн мэргэшил, туршлага гэсэн 2 шалгуурт хамаарч байгаа тул нийтлэг, тусгай шаардлагыг чадахуйн зарчимтай адилтган авч үзэх боломжгүй юм.

Чадахуйн зарчим болон нийтлэг, тусгай шаардлагыг харилцан уялдаатай, оновчтой, бүрэн тодорхойлоогүй нь төрийн албан тушаалд томилох үйл ажиллагаанд зарим нэг хийдлийг бий болгож байгаагийн зэрэгцээ төрийн албанд мэдлэг, ур чадвартай, ёс зүйтэй хүн сонгогдон ажиллах боломжийг бүрэн бүрдүүлэхгүй байгаа тул чадахуйн зарчим болон нийтлэг, тусгай шаардлагын харилцан хамаарал, нийцтэй болоод ялгаатай байдлыг хуулийг хэрэглэх процесстой уялдуулан судалж, тухайн заалтыг өөрчлөх, эсхүл хүчингүй болгох эсэхийг шийдвэрлэх, чадахуйн зарчмыг хангасан төрийн албан хаагчийг шатлан дэвшихэд саад учруулж буй хууль журмын хатуу зохицуулалтыг уян хатан болгох, тусгай шалгалт авах тухайлсан тодорхой тохиолдлыг хууль журмаар тогтоох нь зүйтэй байна.

Сонгон шалгаруулалт

Төрийн албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэн томилох тохиолдолд төрийн албан хаагчийн тусгай шалгалтад дахин оруулах зохицуулалт олон жил ажилласан албан хаагчид хүндрэлтэй байна.

Төрийн захиргааны албан тушаалд томилоход тавих төрийн албанд ажилласан жилийн шаардлагыг ТАТХ-ийн 23 дугаар зүйл дэх төрийн албанд ажилласан байх хугацааны шаардлагын босго өндөр байгаагаас төрийн албанд чадварлаг иргэд орох, ажиллах боломж хязгаарлагдаж байна. Нөгөө талаар одоо төрийн албанд ажиллаж байгаа албан хаагчид албан тушаалын ангиллаас ангилал хооронд дэвшихэд удаан хүлээх, хугацааны шаардлага хангах нөөцөд бүртгэлтэй иргэд байхгүй зэргээс сул орон тоог нөхөх үйл явц удаашрах, төрийн ажил, үйлчилгээний чанар муудах зэрэг хүндрэл үүсгэж байна.

2017 онд батлагдсан ТАТХ-ийг боловсруулах, судалгаа хийх үе шатанд албан тушаалын дээрх ангилалд дэвшин ажиллах албан хаагчдын нөөц бүрдэх боломжтой нөхцөл байдал тогтоогдож байсан байж болох ч хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойших цаг хугацаа, одоо ба ирээдүй цаг дахь хөдөлмөр эрхлэх насны иргэдийн тогтвор суурьшилтай ажиллах хүсэл сонирхол, үе хоорондын үзэл бодлын ялгаа, цалин хөлсний зөрүүтэй байдал зэрэг нь ч мөн нөлөөлж байна. Төрийн удирдах ажилтны үе солигдож, мэргэшсэн удирдлагын хомстолд орсон.

ТАЗ-ийн сонгон шалгаруулалтын статистик мэдээлэлд 2021.01.01-ний өдрөөс өдийг хүртэл 1627 тусгай шалгалт цуцлагдсан, сонгон шалгаруулалтыг хойшлуулсан тохиолдол

байна. Үүнээс үзвэл тусгай шалгалтыг хойшлуулах, цуцлах, хүчингүйд тооцох шаардлага практикт үүсэж байгаа боловч хууль тогтоомжоор уг процессыг нарийвчлан зохицуулаагүй орхижээ.

Ингэснээр сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаа бүхэлдээ хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй, шударга явагдаж байгаа эсэх талаар шалгуулагч этгээдэд үндэслэл бүхий эргэлзээ төрөхөөр байх тул хууль тогтоомжийн тодорхой бус байдлыг залруулж, шалгалт хойшлох, цуцлах асуудлыг нарийвчлан зохицуулах нь зүйтэй.

ЭЗХАХБ-ын гишүүн улс орнуудад удирдах ажилтны бүлгэм гэж байдаг ба ердийн ажилтнуудаас өөр аргачлалаар сонгон шалгаруулах, хөгжүүлэх, дэвшүүлэх, гүйцэтгэлийг үнэлэх талаар тусгай хөтөлбөртэй байдаг.

Мерит зарчимд суурилсан сонгон шалгаруулалт: Канадын төрийн албаны сонгон шалгаруулалт нь мэдлэг, ур чадварт буюу мерит зарчимд суурилсан байдаг. Мэдлэг, ур чадвар, харилцаа хандлагад үндэслэж албан тушаал дэвшүүлдэг байна. Анхан түвшний албан тушаалуудад туршлага өөр хүмүүс орж ажиллах боломжийг олгосон байна. Тухайлбал, төрийн албанд ажилласан туршлагагүй хүн анхан түвшний албан тушаалд ажиллах боломжтой байна.

Цогц чадамжид суурилсан үнэлгээ: Албан тушаалд нэр дэвшигчдийг стандартжуулсан цогц чадамжийн хүрээгээр дамжуулж үнэлдэг. Энэхүү цогц чадамжийн хүрээ нь харилцаа хандлага, сэтгэлгээ, төрийн албанд дасан зохицох чадвар (энэ нь төрийн албаны соёл, ёс зүй, зарчим зэргийг таньж мэдэх, дагаж мөрдөх чадвар)-ыг тус тус үнэлдэг байна.

ТАмХ-ийн төрийн албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэхэд тавих шаардлага, шалгуур нь хуулийн үзэл баримтлалтай нийцэж байх боловч, дээрх журмаар тогтоосон “томилох эрх бүхий этгээдийн санал” буюу дэмжлэгийг авсан байх агуулга нь ТАмХ, Захиргааны ерөнхий хуульд нийцэхгүй байна.

Чадварлаг, нарийн мэргэжлийн боловсон хүчнийг төрийн албанд татах зорилгоор хувийн секторт ажиллаж байгаа мэдлэг, туршлагатай хүний нөөцийг төрийн албаны дунд ба түүнээс түвшний удирдах албан тушаалд сонгон шалгаруулах тогтолцоог хэрэгжүүлж болох юм. Мөн төр, хувийн хэвшлийн боловсон хүчний солилцооны системээр дамжуулж, хувийн хэвслээс төрийн албаны дунд түвшинд томилох тогтолцоог Япон улсад хэрэгжүүлсэн байдаг.

Тусгай шалгалт

Төрийн албан хаагчийг албан тушаал шатлан дэвшүүлэх тохиолдолд заавал тусгай шалгалт өгөхөөр зохицуулсан нь чадахуйн зарчмыг хангасан албан хаагчдыг дэвших боломжийг хязгаарлаж байгаагийн зэрэгцээ нөгөө талаас шатлан дэвшүүлэх тохиолдол бүрд тусгай шалгалт зохион байгуулах нь хүндрэлтэй байгаагаас шалтгаалан төрийн албан хаагчийн шатлан дэвшүүлэх асуудлыг бүрэн хэрэгжүүлэхгүй байна. Иймд чадахуйн зарчмын хүрээнд тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлагыг бүрэн хангаж буй албан хаагчийг өрсөлдөгчгүй тохиолдолд, мөн албан тушаалын нэг ангилал дотроо сонгон шалгаруулалтгүйгээр шатлан дэвших боломжтой байхаар зохицуулж болох юм.

Төрийн албанд “мерит” буюу чадахуйн зарчмыг нэвтрүүлэх гол зохицуулалт болж байгаа хэдий ч чадахуйн зарчмыг үндсэн шалгуур болгож, сонгон шалгаруулж төрийн албан тушаалд томилох асуудал хууль журмын дагуу бүрэн хэрэгжихгүй, улс төрөөс хараат, хуульд заасан тусгай шаардлага, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаагүй хүнийг томилох асуудал хэвээр байгаагаас хуулийн энэ зохицуулалт зорилгодоо хүрч бүрэн хэрэгжихгүй байна.

Хуулийн 26.1 болон 25.1 дэх хэсэг нь төрийн захиргааны албан тушаалын хувьд хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг, эсхүл чадахуйн зарчмыг хамгийн сайн хангасан хүнийг томилох уу гэдэг ойлгомжгүй, хоёрдмол утгатай зохицуулсан байгаа нь нэг талаас тусгай шаардлага хангасан эсэхийг үнэлэхгүйгээр, нөгөө талаас мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, ажлын үр дүнд тулгуурлахгүйгээр томилгоо хийх нөхцөлийг бий болгож байна.

Төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог 2022-2024 онд төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхсөн тоо нь хууль хэрэгжиж эхэлсэн эхний 3 жилийн үзүүлэлтээс буурсан байгаа нь хуулийг хэрэгжүүлэх сонирхол, идэвх санаачилга буурсан, улс төрийн нөлөөлөлтэй холбон үзэж болох юм.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч албан тушаал дэвших бүрд (адил төрөл, адил ангилал дотор байхаас бусад тохиолдолд) тусгай шалгалт өгөх хууль журмын зохицуулалттай байгаа нь чадахуйн зарчмыг хангасан албан хаагчдыг дэвших боломжийг хязгаарлаж байгаагийн зэрэгцээ нөгөө талаас шатлан дэвшүүлэх тохиолдол бүрд тусгай шалгалт зохион байгуулах нь захиргааны хүндрэлтэй (сул орон тоог нөхөхөд хугацаа алдах, төрийн үйл ажиллагааны тасралтгүй байдалд сөрөг нөлөөлөх, нэмэлт зардлыг үүсгэх г.м) байдлыг бий болгож байна.

Сул орон тоог нөхөхөд байгууллага дотроос шатлан дэвшүүлэх, шилжүүлэх, сэлгэх зохицуулалтыг баримтлах эсхүл тусгай шалгалт зарлах зохицуулалтын аль нэгийг сонгохдоо тогтсон хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөгөөнд бус танил тал, удирдлагын үзэмж, субъектив талаас шийдвэрлэх практик нийтлэг байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 28.3, 42-т заасан зохицуулалтыг буруугаар ашиглаж төрийн албанд түр томилгоо хийх, улмаар тусгай шалгалтад оруулж (ярилцлагын өндөр оноогоор) шалгалтад тэнцүүлж, жинхэлдэг, шатлан дэвшүүлдэг асуудал хэвээр байна.

Салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн ур чадвар бүхий иргэнийг төрийн албанд тодорхой хугацаатай, тодорхой даалгавар гүйцэтгүүлэхээр сонгох шалгаруулах зохион байгуулах чиг үүргийг Засгийн газар хэрэгжүүлдэг байх хэрэгтэй.

Төрийн албаны тусгай шалгалтыг зохион байгуулахдаа холбогдох байгууллага болон мэргэжлийн холбоо, эрдэмтэн, судлаачдын төлөөллөөс бүрдсэн Шалгалтын зөвлөл байгуулах, 33.11-д ерөнхий шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулах чиг үүргийг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагад хариуцуулан гүйцэтгүүлэх эрхийг тус тус ТАЗ-д олгосон ч, хууль батлагдсанаас хойш дээр дурдсаны дагуу зөвлөл байгуулсан, эсхүл шалгалт зохион байгуулах чиг үүргийг Засгийн газрын бус байгууллагаар хариуцуулан гүйцэтгүүлсэн тохиолдол байхгүй байна.

Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад тэнцсэн иргэний нөөцөд байх хугацааг зөв тогтоох, тэдгээр иргэдийн ажлын байраар хангагдах боломжийг нэмэгдүүлэх, ингэхдээ албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлага болох мэргэжлийн чиглэл, хүрээг ихэсгэх, ажилласан жилийн шаардлагыг уян хатан болгох, тусгай шалгалт, чадахуйн зарчимд үндэслэн шатлан дэвших, шилжих, сэлгэх зохицуулалтын хоорондох уялдааг хангах, төрийн байгууллагад чадахуйн зарчмыг хангасан албан хаагчийг төрийн албаны төрөл, ангилал хооронд шатлан дэвшүүлэхэд давуу тал олгодог зохицуулалтыг бий болгох нь зүйтэй.

Тусгай шалгалтын агуулгыг тухайн албан тушаалын зорилго, зорилт, чиг үүрэг, тусгай шаардлагатай уялдуулахаас гадна төрийн албаны ерөнхий, тусгай шалгалтын агуулга, асуулт, тестийг системтэй, тогтсон арга барилаар боловсруулах бие даасан,

хараат бус институт буюу тестийн төв эсвэл ур чадварын үнэлгээний төвийг бий болгож болох юм.

Чадахуйн зарчимд нийцүүлэн төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг сорил болон ярилцлагын хэлбэрээр удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, монгол хэлний ярианы болон бичгийн, багаар ажиллах чадварыг шалгах агуулгын хүрээнд зохион байгуулж байна. Төрийн албаны тусгай шалгалтын агуулга нь салбарын мэдлэг, хувь хүний ур чадвар, хандлага, дүн шинжилгээ хийх, ерөнхий зургаар харах /төсөөлөх, логик дарааллаар сэтгэх, холбоо хамаарлыг тогтоон дүгнэх, харьцуулан дүгнэлт гаргах гэх мэт бусад ур чадваруудыг бүрэн хамруулахгүй байна.

Томилгоо

Төрийн албан хаагчтай холбоотой хууль бус томилгоо, ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан, чөлөөлөгдсөн эсэхийг ТАЗ-ийн 2019-2022 оны тайлангаас түүвэрлэхэд 6159 иргэн түр чөлөөлөгдсөн, 2438 албан хаагч төрийн байгууллага хооронд шилжсэн, 1420 албан хаагч сэлгэн ажилласан, 7276 албан хаагч халагдсан гэх мэдээлэл байна. Төрийн албаны томилгооны тогтворгүй байдлаас шалтгаалан тухай байгууллагын үйл ажиллагаа тасралтгүй хэвийн үргэлжлэх нөхцөл алдагдах, төрийн үйлчилгээний хүртээмж багасах, төрийн албан хаагчийн ачаалал нэмэгдэх эрсдэлтэй байна. Албан тушаалын хууль бус томилгоо их байгаа нь байгууллагын удирдлагыг томилох эрх зүйн зохицуулалттай холбоотой байна.

Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах ажилтныг томилох, чөлөөлөх эрхийг төрийн улс төрийн албан тушаалтанд өргөн хүрээнд олгох нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого тогтворгүй, төрийн албан хаагчийн албан тушаал баталгаагүй болох, улс төрийн нөлөөлөлд автах (улс төрийн албан тушаалтнаас хараат болох) зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэж байна. Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчим бодитой, үр нөлөөтэй хэрэгжих төрийн байгууллагын удирдлагыг өөрчлөх асуудлыг сонгуулийн болон улс төрийн нөлөөгөөр томилж болох эрх зүйн үндсийг өргөн хүрээтэй тогтоосон нь ТАЗ-ийн судалгаанаас харагдаж байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар албан тушаалаас халж, чөлөөлөх нь төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа, эрх зүйн байдлыг дордуулж байгаа асуудал тул холбогдох зохицуулалтыг нэмэх талаар анхаарах нь зүйтэй. Албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсантай холбоотой асуудлаар шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр гараагүй, албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан, албан хаагч өөр албан тушаалд сонгогдсон буюу томилогдсон, албан хаагч нас барсан” зэрэг тохиолдлуудад түр орлон гүйцэтгүүлэх хугацааг нарийвчлан зохицуулах эрх зүйн орчныг тодорхой болгох шаардлагатай байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч 2 жил хүртэл хугацаагаар өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын сургалтад хамрагдсан тохиолдолд албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрлийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчтай тохиролцсоны дагуу түр орлон гүйцэтгүүлэхээс гадна өөр зохицуулалт нэмж оруулах шаардлагатай байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 46.1.2 /эрүүл мэндийн болон бусад шалтгаанаар чөлөөтэй/ заасан үндэслэлээр түр чөлөөлөгдсөн төрийн албан хаагчийн оронд нөөцөөс түр орлон гүйцэтгэгч авч ажиллуулах бүртгэлийг тогтмол хийж, төрийн албаны хүний нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийг төрийн албанд ажиллуулах боломжийг нээж өгөх нь чухал юм.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халснаас төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлсэн тоон мэдээллээс харахад Төрийн албаны төв байгууллага төрд учирсан хохирлын шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл

хөтөлж, хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргах үүрэг бүрэн хэрэгжихгүй байна.

Түүнчлэн, төрийн жинхэнэ албанаас чөлөөлөгдөж, эргэж томилогдсон төрийн албан хаагчийн мэдээллийг бүртгэж, шилжилт хөдөлгөөнийг бодитоор хянах, энэ талаар нэгдсэн сан хөтлөх талаар нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай.

Төрийн албаны тухай хууль батлагдан хэрэгжсэнээс хойших хугацаанд төрийн жинхэнэ албан тушаалд шаардлага хангасан иргэнийг хууль, журмын дагуу сонгон шалгаруулж томилохгүй, хууль тогтоомж зөрчих явдал хэвээр байгаагаас төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох нийтлэг журам зөрчигдөж, хуулийн зохицуулалт зорилгодоо хүрч хэрэгжихгүй байна.

Төрийн захиргааны албан тушаалын хувьд хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг, эсхүл чадахуйн зарчмыг хамгийн сайн хангасан хүнийг томилох юм уу гэдэг ойлгомжгүй, хоёрдмол утгатай зохицуулсан байгаа нь нэг талаас нийтлэг, тусгай шаардлага хангасан эсэхийг үнэлэхгүйгээр, нөгөө талаас мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, ажлын үр дүнд тулгуурлахгүйгээр томилгоо хийх нөхцөлийг бий болгож байна.

Хууль хэрэгжсэнээс хойших хугацаанд төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоог төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нөхсөн тоо сүүлийн 6 жилийн хугацаанд нийт сул орон тоог нөхсөн тооны 4.6-16.5 хувийг эзэлж байгаа нь төрийн захиргааны албан тушаалд томилох үндсэн шалгуур болсон чадахуйн зарчимд үндэслэн албан тушаалд томилохгүй байна гэж дүгнэхээр байна.

Сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулах

Одоогийн хуулийн зохицуулалтаар сэлгэх харилцаа хоёр талыг бус зөвхөн нэг талыг авч үзсэн буюу төрийн албан хаагчийг илгээж буй байгууллага нэг сул оронтой үлддэг, нөгөө талд сэлгэн ажиллуулахаар хүлээн авч буй байгууллага сул орон тоогоо нөхдөг байдал практикт нийтлэг байна. Сул оронтой үлдэж буй байгууллага тухайн сул орон тоог нөхөх боломжгүй, өөр нэг албан хаагчид давхар үүрэг гүйцэтгүүлэх байдлаар хариуцуулж байгаа нь төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа тасралтгүй байх, үйлчилгээний чанар зэрэгт сөргөөр нөлөөлж байна.

Төрийн албанд ажилласан жилээс үл хамааран гадаад, дотоодын их дээд сургуульд суралцсан, гадаад, дотоодын төр, хувийн хэвшилд ажиллаж байсан чадварлаг иргэдийг тусгай нөхцөлөөр төрийн албанд ажиллуулах эрх зүйн зохицуулалтыг оруулах нь зүйтэй байна.

Төрийн албан хаагч төрийн байгууллага хооронд сэлгэж ажиллахаар бол уг харилцааг төрийн 2 байгууллага 2 албан хаагчийг хооронд нь сэлгэх агуулгаар хэрэгжүүлэх буюу энэ агуулгаар хуульд өөрчлөлт оруулж болох юм.

Шатлан дэвшүүлэх

Төрийн албанд мэргэшсэн, чадварлаг албан хаагчдыг бүрдүүлэх зорилгоор мерит зарчимд суурилсан буюу мэдлэг, ур чадвар, хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдалд үндэслэж сонгон шалгаруулж, албан тушаалд дэвшүүлдэг.

Мерит буюу чадахуйн чадвар нь нотлогдсон, улс болон салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн иргэний мэдлэг, ур чадварыг харгалзан төрийн албанд томилох, албан тушаал дэвшүүлэх шалгуур бүхий тогтолцоог нэвтрүүлэх нь мэдээллийн хурдацтай эринд улам тулгарч байна. Энэ байдал нь чадвартай боловсон хүчнийг төрийн албанд дайчлах, төрийн албаны мэргэшсэн чадварлаг байдлыг хангахад гол нөлөө үзүүлнэ.

Салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн ур чадвар бүхий иргэнийг төрийн албанд тодорхой хугацаатай, тодорхой даалгавар гүйцэтгүүлэхээр сонгох шалгаруулах чиг үүргийг Засгийн газар хэрэгжүүлдэг байхаар Төрийн албаны тухай хуульд тусгах. Засгийн газар ур чадварын үнэлгээг зохион байгуулах бөгөөд үнэлгээний төв байгуулах шаардлагатай байна.

НҮБ-ын болон гадаадын мэргэшсэн буюу төрөлжсөн байгууллагад бүтэн цагийн үндсэн ажилтны орон тоонд ажилласан албан хаагчийн гадаад хэл, ажлыг үр дүнтэй зохион байгуулах чадвар, ноу хауг төрийн албанд ашиглах боломж бас байна.

Нөгөө талд, карьерын зарчмаар албан тушаал дэвших тогтолцоог улс төрийн нөлөөллөөс ангид байлгах. Төрийн байгууллага карьер төлөвлөлт, шатлан дэвших харилцааг ил тод, энгийн ойлгомжтой байдлаар боловсруулан баталж, мөрддөг байх нөхцөлийг бүрдүүлэх боломжтой.

Хүний нөөцийн дутагдалтай сул орон тоог төрийн жинхэнэ албан хаагчаар нөхөхийн тулд тухайн ажлын байранд шаардлага бүрэн хангаагүй боловч түр хугацаанд ажиллуулах зорилгоор албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгчийг томилон ажиллуулах хувилбар түгээмэл байна.

Төрийн албанд ажилласан жилийн хугацааны шаардлага өндөр тавигдсанаас сул орон тооны сонгон шалгаруулалтын болзол хангах иргэн байхгүй, сул орон тоо нөхөгдөхгүй удаашрах, мэдлэг, мэргэшилтэй, ур чадвартай шинэ залуу төгсөгчид төрийн удирдах албанд ажиллах боломж байхгүй байгаа зэргийг харгалзан, цаг үе, нөхцөл байдалд нийцсэн эрх зүйн өөрчлөлтийг хийснээр хуулийн холбогдох заалт бүрэн хэрэгжих боломж бүрдэхээр байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 25 дугаар тогтоолоор “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ын 7.4-т заасан “.... сул орон тоонд албан хаагчийг томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны гаргасан саналыг нэмэлтээр бүрдүүлж, цахим бүртгэлд оруулна.” гэсэн шаардлага нь ТАТХ-ийн 26.3 дэх хэсэгт заасан зохицуулалтаас давсан шаардлага байх тул хуулийн энэхүү заалтын хэрэгжилт практикт хэрэгжихэд хүндрэлтэй байна.

Удирдах албан тушаалд шатлан дэвших шаардлага хангасан төрийн албан хаагч байгууллагын удирдлага, албан тушаалтнаас санал зайлшгүй авч, цахим бүртгэлд оруулах тухай журмын шаардлага нь нэгдүгээрт, төрийн албан хаагч шууд удирдлагаас хараат бус байдлаар ажил, албан тушаалд шатлан дэвших боломжгүй нөхцөл байдлыг бий болгох, хоёрдугаарт, шатлан дэвших зарчим нь төрийн албан хаагчийн ажилласан жилийн туршлага, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ зэргээс хамаарах ойлголтыг эрх бүхий албан тушаалтны бичгээр гаргах саналаас давхар хамаарах субъектив шинжийг агуулсан зохицуулалт болсон байна.

ТАТХ-ийн холбогдох заалтуудаас давсан шаардлагууд ТА3-ийн 2023 оны 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-д хэд хэдэн заалтаар илэрч байгааг анхааран өөрчлөх, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг сайжруулан шатлан дэвших зарчмын хэрэгжилтийг хангах нь чухал байна.

Сургалт, судалгаа

Одоогоор төрийн захиргааны албан хаагчдын богино, дунд хугацааны мэргэшүүлэх сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага буюу Удирдлагын академи хариуцан зохион байгуулж байна. Харин улс төрийн, тусгай, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдад мэргэшүүлэх сургалт дутмаг буюу ихэнх салбарт сургалтын байгууллагын хүртээмж бага байна. Иймд дээд боловсролын сургалтын байгууллагад хамтарсан мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөр эхлүүлж, харилцан хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатай.

Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагад мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байх гэсэн шаардлагыг тусгаж өгсөн бөгөөд төрийн албан хаагч нь байгууллагын зардал эсхүл хувийн зардлаар тухайн сургалтад хамрагдаж байна. Удирдлагын академи нь төрийн байгууллагад сургалтын жилийн төлөвлөгөөг хүргүүлэн

захиалгыг хүлээн авч албан хаагчдыг элсүүлэн сургаж байна. Гэвч төрийн албаны мэргэшүүлэх багц сургалт зохион байгуулах чиг үүргийг нэг байгууллагад хариуцуулах нь тухайн сургалтын хүртээмжийг хангалтгүй болгох суурь шалтгаан болж байна. Энэ нь практикт аливаа албан хаагч албан тушаалын тодорхойлолтод тусгагдсан бусад тусгай шаардлагуудыг хангасан ч мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж чадаагүйн улмаас шатлан дэвших боломж нь удаашрах нөхцөл үүсгэж байна.

Удирдлагын академийн 2020-2023 оны нийт цагийн ачааллыг төрлөөр нь аваад үзвэл төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалт, боловсролын зэрэг олгох сургалт, богино хугацааны сургалт гэсэн нийт 4 төрлийн сургалтын ажил явуулж байгаагаас төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх сургалтад хамгийн их цагийг зарцуулсан байна.

Мэргэшүүлэх багц сургалттай холбоотойгоор сургалтын үр дүнд, хяналт тавих үүргийг тодорхой болгох, мэргэшүүлэх багц сургалтад улсын төсвийн зардлаар хамрагдсан боловч төгсөөгүй, сургалтаас гарсан албан хаагчдад хариуцлага ногдуулдаг зохицуулалттай болох шаардлагатай байна.

Мэргэшүүлэх багц сургалтын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх (төрийн өмчит их сургуулиудын оролцоог хангах), агуулга, хөтөлбөрийг шинэчлэх, орчны өөрчлөлтийг дагаж шаардлагатай бол нэмэлт, өөрчлөлт оруулах процессыг илүү уян хатан, хялбар болгох болон төрийн албаны сургалтын үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, үйл ажиллагааны ачааллыг бууруулах үүднээс Удирдлагын академийн магистр, докторын зэргийн боловсрол олгох чиг үүргийг эргэн харах нь зүйтэй байна.

Сургалтын үр дүнгээ хэмжиж, хяналт тавих үүрэг, салбар, байгууллагын удирдлагын хүлээх хариуцлагыг тодорхой болгох хэрэгтэй байна. Улсын хэмжээнд нийт 2019 оноос 2023 оны хооронд 894 иргэн чиглүүлэх, мэргэшүүлэх сургалтыг дүүргээгүйгээс 1.4 тэрбум төгрөгийн үргүй зардал гарсан нь сургалтын үр дүнг тооцдоггүй, төрийн байгууллагын зүгээс сургалтаа дүүргээгүй албан хаагчид хариуцлага ногдуулах арга механизмыг хангалтгүй хэрэгжүүлж байгаатай холбоотой байна.

Мэргэшүүлэх багц сургалтыг байгууллагаас тодорхойлсон албан хаагчдын хүрээнд биш шаардлагаа хангаж буй нийт албан хаагчдад зориулсан байдлаар зохион байгуулдаг байх нь зүйтэй бөгөөд сургалтын хөтөлбөр агуулгыг албан тушаалын ангиллын түвшинд нийцүүлэн ялгавартай тогтоож олон улсын төрийн сайн туршлага, онол арга зүйгээр баяжуулах шаардлагатай.

Төрийн албаны шалгалтыг өгч тэнцсэн иргэн Төрийн албанд шууд томилогдох боломжтой. Томилж байгаа явдал нь буруу биш ч төрийн албаны талаар таниулах анхан шатны сургалтыг томилогдсоных нь дараа хийдэг байх шаардлагатай байна.

Монгол Улсад шинэ хууль, бодлого, хөтөлбөр боловсруулахдаа үр нөлөөний нотолгоонд суурилсан дүн шинжилгээ хийх ажил дутагдалтай байдаг. Үүний улмаас хэрэгжилт суларч, бодлого хоорондын уялдаа алдагддаг. Төрийн албан хаагчдын гол үүрэг бол удирдлагыг бодитой мэдээллээр хангаж мэргэжлийн зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх, бодлогын хэд хэдэн хувилбар боловсруулж харьцуулах зэрэг юм.

Удирдлагын академи нь Төрийн албаны тухай хуульд заасан үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ Удирдлагын академийн дүрмийн 2.1.3-д заасан “удирдах ажилтан бэлтгэх, захиргааны шинжлэх ухааныг хөгжүүлэх шаардлагад нийцүүлэн төрийн захиргаа болон төрийн удирдлагын магистр, докторын сургалт”-ыг зохион байгуулдаг. Төрийн захиргаа болон төрийн удирдлагын магистр, докторын сургалтыг төрийн өмчит болон хувийн их, дээд сургуулиуд мөн хэрэгжүүлдэг.

Төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх сургалтын хүртээмж муу, сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн өөрчлөх, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн хүрээнд

сургалтын олон байгууллагаас сургалт авах эрх зүйн орчныг бий болгох шаардлагатай байна.

Хуулийн 42.1.4-т зургаан сар хүртэл хугацаагаар мэргэшил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдсан, 2 жил хүртэл хугацаагаар өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын зэрэг хамгаалаад буцаж ирсэн бол тусгай шалгалтад орох эсэх, төрийн албанд ажиллаж байгаад өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын зэрэг хамгаалаад ирсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрхэлж байсан албан тушаалыг хэвээр хадгалах зохицуулалтыг хэрхэн хийх асуудлыг тодотгох шаардлагатай. Төрийн жинхэнэ албан хаагч 2 жил хүртэл хугацаагаар өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын сургалтад хамрагдсан тохиолдолд хуулийн 43.3.3 дахь заалтын дагуу албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрлийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчтай тохиролцсоны дагуу түр орлон гүйцэтгүүлэхээс өөр зохицуулалт хуульд заагаагүй байна.

Засгийн газрын болон гадаад улсын тэтгэлгээр гадаад улсад магистр, докторын боловсрол эзэмшсэн төрийн албан хаагчийг өмнөх ажил, албан тушаалд нь эсхүл ижил төстэй ажил, албан тушаалд нь хязгаарлалт тавихгүй ажиллуулдаг байх зохицуулалтыг бий болгох талаар анхаарах нь зүйтэй.

Канад Улс төрийн албанд анх орсон иргэдэд зориулсан Federal Internship for Newcomers (FIN) зэрэг туршилтын хөтөлбөрүүдтэй байна. Уг хөтөлбөр нь менторшип, ажлын байрны сургалт зэрэг хэсгүүдтэй бөгөөд шинэ албан хаагчийг төрийн албанд дасан зохицох боломж олгодог байна.

Төрийн албан хаагчийг сургаж, хөгжүүлэх нэгдсэн бодлого, хөтөлбөрийг боловсруулж, батлах шаардлагатай байна. Уг нэгдсэн бодлого, хөтөлбөрт үндэслэж төрийн байгууллага бүр төрийн албан хаагчийг сургаж, хөгжүүлэх хөтөлбөрийг баталж, хэрэгжүүлдэг байх нөхцөлийг бүрдүүлдэг байх нь зүйтэй.

Судалгаа явуулах эрх бүхий шинжлэх ухааны байгууллагад жил бүр захиалга өгөх замаар Төрийн албан хаагчдад ямар чиглэлээр сургалт шаардлагатай байгааг тодорхойлох, төрийн албаны сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үр дүнгийн үнэлгээ, сургалтын хэрэгцээний цогц дүн шинжилгээ бүхий судалгааг жил бүр тогтмол хийлгэж байх агуулга бүхий заалтыг хуульд тусгах нь зүйтэй бөгөөд энэ нь төрийн албаны онцлог хэрэгцээнд нийцсэн сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулахад дэм болно. Төрийн албаны сургалтын хэрэгцээг жил бүр судалгааны үндсэн дээр тодорхойлж, сургалтын төлөвлөлт хийх, салбар, байгууллага, түвшний өөр зорилтот судалгааг хийх санхүүжилтийг тусгах боломжтой.

Гүйцэтгэлийн үнэлгээ

Хууль тогтоомжид зааснаар үнэлсэн Төрийн албан хаагчийн үнэлгээний дундаж 90-95%, олон нийтийн буюу хөндлөнгийн үнэлгээ 64% байна. Үнэлгээ бодит бус байгаа учир шалтгааныг нарийвчлан тогтоож, бодит байдалд нийцүүлсэн үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийг бий болгох шаардлагатай. Субъектив бус байдлаар технологи ашиглан гүйцэтгэлийг үнэлж болох тухай зохицуулалтыг оруулахаар зорьж байна.

Төрийн албан хаагчийн А үнэлгээний шалгуурыг тодотгон заах, (бүтээмж, бодит үр дүн, өсөлт, шинэ санаачилга, дэвшил зэрэг онцгой тохиолдолд өгөх) ТАХ-ын хагас, бүтэн жилийн ажлын үр дүн гүйцэтгэлийн үнэлгээ хэвийн тархалттай байх нь зүйтэй.

Төрийн албаны албан тушаалд шаардагдах мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг тодорхойлсон чадамжийн тогтолцоог бий болгох ингэснээр энэхүү тогтолцоо нь албан тушаал бүрд шаардлагатай ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулахад үндэс суурь болохын зэрэгцээ ажлын гүйцэтгэл нь хангалтгүй албан хаагчийн ажлын

байран дахь ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах, мэргэшүүлэх, ур чадварыг нь нэмэгдүүлэхтэй холбоотой дэмжлэг үзүүлдэг болох юм.

“Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ын 7.4-т “Төрийн албаны тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.3-т заасны дагуу шатлан дэвшиж буй албан хаагч сүүлийн гурван удаагийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, сүүлийн 12 сарын хугацаанд ёс зүйн хариуцлага, сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй тухай тодорхойлолт...” гэсэн шаардлагыг тодорхойлжээ. Тус шаардлагад заасан “... албан хаагч сүүлийн гурван удаагийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ” гэдгийг тасралтгүй ажилласан тохиолдол дахь хоёр удаагийн хагас жилийн, нэг удаагийн жилийн эцсийн, нийт 3 удаагийн үнэлгээ гэж ойлгоно гэж үзэхэд энэ нь дээрх журмын 7.4-д заасан “... сүүлийн 12 сарын хугацаанд ёс зүйн хариуцлага, сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй тухай тодорхойлолт...”-ыг шаардсан 12 сарын хугацаатай 6 сарын зөрүүтэй байна. Өөрөөр хэлбэл 18 сарын хугацаанд буюу сүүлийн 3 удаа хангалттай үнэлэгдсэн төрийн албан хаагч 12 дахь сараас 18 дахь сар хүртэлх хугацаанд ёс зүйн хариуцлага, сахилгын шийтгэл хүлээсэн байсан ч болно гэсэн хоёрдмол ойлголтыг төрүүлж байна.

Тухайн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ гаргах тодорхойлолт, ёс зүйн хариуцлага, сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй тухай тодорхойлолтын хугацаа 6 сараар зөрүүтэй байхаар заасан байгаа нь төрийн албанд урт хугацаанд ажилласан албан хаагчийн хувьд огт давуу тал болохоор нөхцөл байдал биш, эрх зүйн байдлыг дордуулсан, өрсөлдөх боломжийг хязгаарласан заалт болсон байна.

Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг шударга, бодитой үнэлэх тогтолцоо бүрдээгүй, цалин хөлс бага, ачаалал их байдагтай холбоотойгоор ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг харгалзан олгодог мөнгөн урамшууллыг нийтлэг байдлаар олгох хандлага их байна. Үнэлгээний үр дүнд авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ болон мөнгөн урамшууллын хэмжээ нь албан хаагчдыг идэвхжүүлэх хөшүүрэг болж чадахгүй, төрийн албаны бүтээмжийг дээшлүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхгүй байна. Гүйцэтгэлийн удирдлагыг үр дүнд суурилсан байдлаар төлөвлөж, хэрэгжүүлэхэд нэгдсэн арга зүйгээр хангах, технологийн дэвшлийг ашиглах тогтолцоог бүрүүлэх нь чухал байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлснээс хойш төрийн захиргааны байгууллагуудын стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлж дүгнэсэн талаарх мэдээлэл, судалгаа байхгүй бөгөөд байгууллагын дөрвөн жилийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг хариуцан зохион байгуулах хуулийн заалт практикт төдийлөн үр дүнтэй хэрэгжихгүй байна.

Төрийн албаны тухай хуульд төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих чиг үүргийг Олон нийтийн хяналтын зөвлөл гүйцэтгэхээр зохицуулсан боловч хэрэгжилт хангалтгүй байна. Төрийн бүтээмж, байгууллагын үйл ажиллагаа, үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулахад Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн үйл ажиллагааг тогтмолжуулах шаардлагатай байна.

Төрийн албан хаагчид жилийн эцсийн гүйцэтгэлийн үр дүнгээс хамааран урамшуулал цалин авах, зэрэг дэв шинээр авах, зэрэг дэвтэй албан хаагчид зэрэг дэвээ нэмэгдүүлэх, шагнал урамшуулалд тодорхойлогдох, гадаа улс оронд сургалтад хамрагдах, нийгмийн зарим баталгааг хангахтай холбоотой олон эерэг үр дагаврыг бий болгох боломж нь үнэлгээнээс хамаардаг.

Төрийн албаны цалин хөлс бага байдаг учраас дийлэнх удирдлага албан хаагчдыг хагас жилээр, жилийн эцсээр “хангалттай” үнэлэн, урамшуулал цалин олгуулах асуудлыг дэмжиж шийдвэрлэдэг нь нийгмийн баталгааг хангаж чаддаггүйтэй холбоотой юм.

Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүнгийн үнэлгээг шударга, бодитой үнэлдэг болсон үед төрийн алба цомхон, чадварлаг, мэргэшлэх суурь тавигдана.

Цалин хөлс, нийгмийн баталгаа

Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албан хаагчийн цалин хөлстэй холбоотой асуудлуудыг зохицуулж байгаа боловч зарим салбарын хуулиудаар (33 орчим хууль) тухайн салбарын албан хаагчдын цалин хөлсийг зохицуулж байна.

Салбарын 10 орчим хуулиар төрийн зарим албан хаагчдын үндсэн цалинтай холбоотой асуудлыг зохицуулж байна. Тухайлбал, Улсын Их Хурлын тогтоолоор төрийн өндөр албан тушаалтны, төрийн тусгай чиг үүрэг гүйцэтгэдэг зарим албан хаагчийн, шүүгчийн, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын албан хаагчдын үндсэн цалинг тогтоож байгаа бол Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн шийдвэрээр шүүхийн захиргааны албан хаагчдын үндсэн цалинг, Шүүхийн шүүгчдийн зөвлөгөөний шийдвэрээр Улсын дээд шүүхийн Тамгын газрын албан хаагчдын үндсэн цалинг тогтоож байна. Ингэхдээ адил албан тушаал эрхэлж байгаа бусад албан хаагчдаас харьцангуй өндрөөр тогтоож байна.

Мөн Авлигын эсрэг хууль, Гаалийн тухай хууль, Гамшгаас хамгаалах тухай хууль, Монгол Улсын шүүхийн тухай хууль, Прокурорын тухай хууль, Цагдаагийн тухай хууль зэрэг төрийн тусгай албыг зохицуулж байгаа 10 гаруй хуулиар төрийн алба хаасан хугацааны, албан ажлын онцгой нөхцөлийн, цолны, мэргэшлийн зэргийн, орон нутагт ажилласны нэмэгдлийн хэмжээг ялгаатай байдлаар тогтоож байна.

Дээрх нөхцөл байдлаас харахад адил албан тушаалд ижил цалин хөлс олгох суурь зарчим алдагдсан нь харагдаж байна. Иймд салбарын хуулиудаар төрийн албан хаагчдын цалин хөлсийг ялгаатай тогтоож байгаа байдлыг өөрчилж, төрийн өндөр албан тушаалтнаас бусад нийт төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний асуудал (бодлого, зохицуулалт, хувь, хэмжээ)-ыг зөвхөн Засгийн газрын бодлого, шийдвэрийн хүрээнд шийдвэрлэдэг нэгдсэн тогтолцоог бий болгох шаардлагатай.

Адил албан тушаалд ижил цалин хөлс олгох суурь зарчим зарим салбарт хэрэгжихгүй байна. Тухайлбал, төрийн захиргааны албан тушаалын (АА) зэрэглэлд хамаардаг төрийн захиргааны албан хаагчдын цалингийн хэмжээг тогтоох эрх бүхий байгууллага, цалингийн хэмжээ харилцан адилгүй, ялгаатай болсон. Тухайлбал, УИХ-ын Тамгын газрын албан хаагчдын цалинг УИХ-ын тогтоолоор “итгэлцүүр”-ээр тогтоож байгаа бол АА хамаардаг бусад төрийн захиргааны албан хаагчдын цалинг Засгийн газрын тогтоолоор тогтоож байна.

Түүнчлэн орон нутагт тасралтгүй ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчид таван жил тутамд нэг удаа олгох мөнгөн урамшууллын хэмжээг 10 орчим салбарын хуулиар тогтоож байгаа бол төрийн албан хаагчид өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн тэтгэмжийг олгох асуудлыг 15 орчим салбарын хуулиар зохицуулахаар тусгасан байна.

Энэ байдлыг өөрчилж төрийн албаны цалин хөлс, нийгмийн баталгааны нэгдсэн тогтолцоотой болох шаардлагатай байна.

Үндэсний статистикийн хорооны 2024 оны 1 дүгээр улирлын мэдээллээр улсын дундаж дундаж цалин хөлс⁹⁶ 2,283.7 мян.төг, төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс 1,970.0 мян.төг, хувийн хэвшлийн ажиллагчдын дундаж цалин хөлс 2,379.9 мян.төг байна. Үүнээс харахад төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс улсын дунджаас 14 хувиар, хувийн хэвшлийн дунджаас 17 хувиар тус тус бага байгаа нь төрийн албанд чадварлаг хүний нөөцийг татах боломжийг бууруулж байна.

Мөн тус хорооноос гаргасан холбогдох мэдээллээс харахад 2016-2018 оны төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлс тухайн оны улсын дундаж бодит цалингийн өсөлтөд

⁹⁶ Дундаж цалин хөлс нь тайлант хугацаанд цалин хөлс авсан ажиллагчдын тоогоор жигнэсэн нийт цалин хөлс болон тайлант хугацаанд цалин хөлс авсан ажиллагчдын тооны харьцаа юм.

хүрэхгүй байсан бол 2019 онд 9.0 орчим хувиар, 2020 онд 20.0 орчим хувиар илүү байсан. Харин 2021, 2022 оны инфляцын түвшний өсөлттэй холбоотойгоор төрийн албан хаагчдын бодит цалингийн өсөлт буурсан байна.

Төрийн албан хаагчийн ажлын үр дүнгээр олгодог мөнгөн урамшууллын санхүүжилтийн эх үүсвэр, хамрах хүрээ, үнэлгээний тогтолцоо тодорхой бус байгаа учраас байгууллага бүрд ялгаатай байдлаар хэрэгжиж байна. Тухайлбал, зарим байгууллага уг мөнгөн урамшууллыг огт олгохгүй байхад, зарим нь бүх албан хаагчдаа ижил дүнгээр олгох гэх мэт асуудал нийтлэг байна.

Иймд албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг шударга, бодитой үнэлдэг тогтолцоог бий болгож, мөнгөн урамшууллын санхүүжилтийн эх үүсвэр, хамрах хүрээг тодорхой болгох, хувь, хэмжээг албан хаагчийн идэвх санаачилга, ажлын гүйцэтгэлийг дээшлүүлэхэд хөшүүрэг болохуйц хэмжээнд хүргэх шаардлагатай байна.

Засгийн газраас 2013-2024 онд төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авч, дунджаар 4.4 дахин нэмэгдүүлсэн хэдий ч төрийн аль байгууллагад ажиллаж байгаагаас хамааран албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрөөр тогтоож, үүний улмаас цалингийн хэмжээ, нийгмийн баталгаа нь харилцан адилгүй болж байна. Тухайлбал, УИХ болон түүний харьяа байгууллагын албан хаагчийн цалин дунджаар 5.3 дахин, төрийн захиргааны албан хаагчийн цалин дунджаар 3.5 дахин, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн 3.4 дахин нэмэгдсэн байна.

Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсийг инфляцын өсөлттэй холбогдуулан нэмж чадаагүй улс орнуудад нэмэгдэл нь нийт албан хаагчдын цалин хөлс нэмэлгүйгээр ур чадвартай ажилтанд олгодог урамшуулал болж хувирах нь элбэг байдаг. Төрийн албаны орон тоо, цалин хөлсний зохицуулалт, цалингийн зардалтай холбоотой томоохон асуудлуудыг Засгийн газар шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Олон улсын жишигтэй харьцуулахад цалингийн зардал тийм ч өндөр биш боловч төсвийн урсгал зардлын хувьд өндөр өсөлттэй, том бүрэлдэхүүн хэсэг нь болсон байна.

Сингапур Улс нь төрийн албаны цалин хөлсийг хувийн салбартай ижил түвшинд байлгадаг. Энэ нь төрийн албанд өндөр мэдлэг, ур чадвартай хүний нөөцийг татах, улмаар тогтоон барихад чухал хүчин зүйл болдог байна. Сингапур Улсын Төрийн албаны хэлтэс нь ажиллах хүчний хэрэгцээг их өгөгдөл, датанд суурилж тооцоолдог ба энэ нь орон тоог үр ашигтай хуваарилах, нөөцийг оновчтой ашиглах боломжийг бүрдүүлдэг байна. Тус хэлтэс төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын функцуудыг “HR and Payroll Shared Services” гэх нэгдсэн цахим системээр дамжуулж хэрэгжүүлж байна. Энэхүү систем нь сонгон шалгаруулалт, цалин хөлс, нийгмийн баталгаа зэрэг асуудлыг багтаах бөгөөд хүний нөөцийн үйл ажиллагааны процессыг илүү оновчтой, үр дүнтэй болгож, орон тоо, албан тушаалын давхардлыг бууруулдаг байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын энэхүү төвлөрсөн тогтолцоо нь Сингапур Улсын төрийн албанд тодорхой үр дүнгээ өгч байна. Тухайлбал, төрийн албанд өрсөлдөөнт байдал, шударга үнэлгээг хангах замаар өндөр мэдлэг, ур чадвартай хүний нөөцийг татаж байна. Уг төвлөрсөн тогтолцоо төрийн албан хаагчдыг яамд, агентлагууд хооронд саадгүй шилжүүлэх буюу төрийн албаны хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөнийг сайжруулдаг байна. Хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийг төвлөрсөн байдлаар хийх нь үндэсний стратеги, зорилгыг хэрэгжүүлэхэд хүний нөөцийг нийцүүлж уялдуулах, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, үндэсний цахим шилжилт зэрэг тэргүүлэх салбаруудад шаардагдах хүний нөөцийг тодорхойлж, хуваарилах боломжийг олгож байна.

Сингапур Улсын дээр дурдсан ололт амжилтууд нь төрийн үйлчилгээний чанарыг дээшлүүлэх, иргэд, олон нийтийн зүгээс төр засагт итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх,

санхүүгийн тогтвортой байдлыг хадгалж ажиллах Засгийн газрын чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэж байна.

Иймд адил албан тушаалд ижил цалин хөлс олгох суурь зарчим зарим салбарт хэрэгжихгүй байгаа тул төрийн албаны цалин хөлсний нэгдсэн тогтолцоог бий болгох; салбарын хуулиудаар ялгаатай тогтоосон эдийн засгийн баталгааг нэгтгэн, ялгаатай байдлыг арилгах; төрийн албан хаагчийн нэр хүндийг дээшлүүлж, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаагаар нэгдсэн байдлаар хангах зохицуулалтыг бий болгож инфляцын түвшинтэй уялдуулан жил бүр шинэчлэн тогтоодог болох, албан хаагчдын хоол, унааны мөнгийг бодитой тооцож, ижил зарчмаар олгодог болох эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, гүйцэтгэл, үр дүнг бодитой үнэлж, урамшууллын хэмжээг нэмэгдүүлж олгодог шударга тогтолцоог бий болгох хэрэгтэй байна.

Тэтгэвэр

2023 оны 3 дугаар сарын байдлаар улсын хэмжээнд нийгмийн даатгалын сангаас өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа 6161 хүн төрийн албан ажиллаж байгаа бөгөөд цалин хөлсний зардалд нийт 7,575,116,693 төгрөг зарцуулсан байна. Харин Төрийн албаны зөвлөлийн мэдээгээр өндөр насны тэтгэвэр авч байгаа 6406 хүн төрийн албанд ажиллаж байна. Үүнээс гэрээт ажилчнаар 1221, төрийн захиргаанд 57, төрийн тусгайд 7, төрийн улс төрийн албан хаагч 116, төрийн үйлчилгээний салбарт 5005 албан хаагч тус тус ажиллаж байна.

Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад тэнцэж нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн тоо 2019-2022 онд 14165 байна (нөөцөд 3 жил байдаг тул энэ 3 жилээр тооцов). Үүнээс харахад төрийн жинхэнэ албанд ажиллах хүний нөөц хангалттай байгаа бөгөөд эрэлт, нийлүүлэлтийн тэнцвэрт байдлыг ханган, төрийн албаны залгамж халааг бэлтгэх шаардлагатай байгааг харуулж байна.

Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийн төрийн алба хаах насны дээд хязгаар нь 65 нас байна. Нэг талаас төрийн албан хаагчид тухайн албан тушаалд буюу албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт орохгүйгээр хэт олон жил ажиллах нь төрийн ажилд шинэлэг санаа, оноо нэвтрүүлэх, төрийн бүтээмж дээшлэх асуудалд ахиц гарахад саадтай байна.

Тэтгэвэр тогтоолгох нас нь төрийн албаны ангиллаас хамаарч төрийн тусгай, төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээний албанд харилцан адилгүй байна. Иймд төрийн албаны ангилал, салбарын онцлогоос хамааран 39-60 насны хооронд тэтгэвэр тогтоолгох эрх нээгддэг байдлыг харгалзан төрийн үйлчилгээний болон төрийн захиргааны албанд ямар шалгуур, хязгаарын хүрээнд ажиллах боломжтойг тодорхой зохицуулах шаардлагатай гэж үзэж байна.

Япон улсын туршлагаас харахад тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн төрийн албан хаагчаас ажлын ачааллыг 50-70 бууруулж, цалинг тэр хэмжээгээр багасган ачаалал багатай ажилд үлдэх буюу тухайлбал сургалтын багш, зөвлөх эсвэл иргэд олон нийтэд зөвлөгөө өгөх ажил хийх сонголтыг санал болгодог байна.

ХБНГУ нь Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль ("BeamtStG") -ийн 41 дүгээр зүйлд тэтгэвэрт гарсан болон чөлөөлөгдсөн төрийн албанд ажиллаж байсан хүмүүст хамаарах хориглох хэм хэмжээг тусгаж өгсөн байдаг. Үүнд дээрх заалтад хамаарах хүмүүс албаны үүрэгтээ шууд болон шууд бус хамааралтай эсхүл албаны эрх ашгийг хөндөж болзошгүй ажил мэргэжил эрхэлсэн тохиолдолд холбогдох байгууллагад мэдэгдэх үүрэгтэй байдаг. Энэ нь албаны эрх ашгийг хөндөхөөс сэргийлэх зорилготой бөгөөд холбогдох байгууллага тус ажил эрхлэлтэд таван жил хүртэлх хугацаагаар хориг тавих эрхтэй байх онцлог зохицуулалттай байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Монгол хэл дээрх бэлэн мэдээллийг цуглуулах хүрээнд:

Нэг. Хууль тогтоомж

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он.
2. Төсвийн тухай хууль, 2011 он.
3. Хууль тогтоомжийн тухай хууль, 2015 он.
4. Төрийн албаны тухай хууль, 2019 он.
5. Монгол Улсын шүүхийн тухай хууль, 2021 он.
6. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он.
7. Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралт Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох журам;
8. Засгийн газрын 2022 оны 487 дугаар тогтоолын хавсралт Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалт;
9. Засгийн газрын 2023 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдрийн 240 дүгээр Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэл, албан тушаалын жагсаалтыг шинэчлэн тогтоох тухай тогтоол;
10. Засгийн газрын 2024 оны 11 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 181 дүгээр тогтоолын хавсралт “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2028 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”.

Хоёр. Ном, судалгааны тайлан

1. Оюуны инновац ТББ, “Төрийн албаны тухай хуулийн зарим зохицуулалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээний тайлан”, (УБ, 2023).
2. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага” харьцуулсан судалгааны тайлан, (УБ, 2022).
3. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, “Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын судалгаа” (УБ, 2024).
4. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, “Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоо”, (УБ, 2022).
5. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, “Төрийн оролцоо, зарим чиг үүргийг шилжүүлэх, дахин хуваарилах, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, удирдлагын шинэтгэлийн замын зураглалын судалгаа”, (УБ, 2022).
6. Дэлхийн банк, “Монгол Улс: “Үр дүн өндөртэй төрийн үйлчилгээ рүү” судалгааны тайлан, (УБ, 2009).
7. Дэлхийн банк, “Монгол Улс: Өндөр бүтээмжтэй төрийн албыг бий болгох нь” судалгааны тайлан, (УБ, 2009).
8. Дэлхийн банк, “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь: Шинэтгэлийн явц, сургамж” судалгааны тайлан, (УБ, 2019).
9. Төрийн албаны зөвлөл, “Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан”, (УБ, 2024).
10. Төрийн албаны зөвлөл, “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан”, (УБ, 2023).
11. Төрийн албаны зөвлөл, “Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны тайлан”, (УБ, 2023).
12. Төрийн албаны зөвлөл, “Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагаанд хийсэн системчилсэн үнэлгээний тайлан” (УБ, 2024).

13. Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын хөгжлийн хөтөлбөр, “Чадамжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэл” судалгааны тайлан, (УБ, 2021).
14. Удирдлагын академи, “Төрийн албаны чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хийсэн шинжилгээ: томилгооны жишээн дээр” судалгааны тайлан, (УБ, 2023).
15. Удирдлагын академи, “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан, (УБ, 2023).
16. Удирдлагын академи, “Төрийн захиргааны албан хаагчийн мэргэшсэн байдал, түүний шалгуур үзүүлэлт” судалгааны тайлан, (УБ, 2023).
17. Удирдлагын академи, “Төрийн захиргааны байгууллага дахь гүйцэтгэлийн удирдлагын хэрэгжилт” судалгааны тайлан, (УБ, 2017).
18. Удирдлагын академи, “Төрийн захиргааны байгууллагын стратеги төлөвлөгөө, түүний хэрэгжилтэд хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан, (УБ, 2019).
19. Удирдлагын академи, “Төрийн албан хаагчийн хөгжил, хамгаалал” хэлэлцүүлгээс гарсан саналын нэгтгэл”, (УБ, 2024).
20. Шинэ сэргэлтийн бодлогын хурдасгуур төв, “Төрийн албаны чанарын судалгаа”, (УБ, 2023).
21. Шинэ сэргэлтийн бодлогын хурдасгуур төв, “Төрийн албан хаагчийн цахим асуулга судалгаа”, (УБ, 2023).
22. Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, “Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал”, (УБ, 2023).
23. Үндэсний аудитын газар, “Төрийн аудитын байгууллагын 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан”, (УБ, 2024).
24. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, “Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, Төрийн аудитын тухай хуулийн зарим зүйл заалтад хийсэн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ”, (УБ, 2024).
25. Канад Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн дарга асан, Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн зөвлөх Мария Баррадостай хийсэн ярилцлагаас, (2012).
26. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн “Монгол Улсын их хурлын 1996 оны 38 дугаар тогтоолоор баталсан бодлогын хэрэгжилт: Өнөөгийн байдал, цаашдын чиг хандлага” зөвлөхийн тайлан, судалгаа, (2023).

Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл

1. Т.Азжаргал “Төрийн албаны тухай хуулийн шинэтгэл ба практик хэрэглээ Reform and practical application of law of Mongolia on civil service” (УБ, 2019)
2. Ц.Амарсанаа “Төрийн албаны эрх зүйн шинэтгэл ба ёс зүйн хариуцлага.” (2021)
3. Н.Отгонбаяр “Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, туршлага, сургамж” (2017)
4. А.Түвшинтулга Б.Батбаяр “Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн зарим асуудал” (2016),
5. Б.Досжан С.Эрдэнэболор “Төрийн албаны төв байгууллага, түүний хараат бус байдал (Central organization of public service and its independence)” (2019)
6. А.Түвшинтулга Баянбаатарын Батбаяр “Төрийн алба уу? нийтийн алба уу?” (2014)
7. С.Амбасэлмаа “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийх нь” (2024)
8. Т.Мөнх-Эрдэнэ “Монгол Улсын захиргааны эрх зүйн тулгамдсан асуудал: Төрийн албаны хариуцлагын эрх зүйн зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийх нь” (2023)

Гурав. Цахим эх сурвалж

1. The Organisation for Economic Co-operation and Development, Country Profiles of Civil Service Training Systems. SIGMA Papers No. 12 <https://dx.doi.org/10.1787/5kml6g5hxf6-en>
 2. “Taking stock on the implementation of civil service reform in Mongolia”, Final report by Ryan Orange. High-level Policy Advisor, December 2019. Clear definition of CSC and Cab Sec roles, The central question for CSC p.17 11.
 3. <https://csc.gov.mn/uploads/Togtool-59.pdf>
-

Төрийн албаны хуулийн харьцуулалт. (Олон улсын туршлагаас)

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Засгийн газрын Хүний нөөцийн газраас Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийж, дүгнэлт зөвлөмж боловсруулах явцдаа Монгол Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Бүгд Найрамдах Хорват Улс, Канад улсын Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалтын харилцаа, хамрах хүрээ, нэр томьёо, ангиллын талаар судалж, харьцуулалт хийснийг хүргэж байна.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХУУЛИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХУУЛИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ			
Д/Д	УЛС	ХАРЬЦУУЛСАН ЗҮЙЛ, АГУУЛГА	
1.	 МОНГОЛ УЛС	ЗОХИЦУУЛЖ БАЙГАА ХУУЛЬ ТОГТООМЖ, СИСТЕМЧЛЭЛ: Төрийн захиргааны болон бүх албан тушаалд хамаарах: 1. Төрийн албаны тухай хууль (2006); 2. Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021); 3. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль (2023); 4. Авлигын эсрэг хууль (2006); 5. Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль (2012); 6. Жөндөрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011); Улс төрийн албан тушаалд хамаарах: 7. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн тухай хууль (1993); 8. Монгол Улсын Их Хурлын тухай хууль (2024); 9. Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль (1993), 10. Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль (2020); Төрийн тусгай албан тушаалд хамаарах: 11. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хууль (1992); 12. Монгол Улсын Шүүхийн тухай хууль (2021); 13. Прокурорын тухай хууль (2017); 14. Цагдаагийн албаны тухай хууль (2017); 15. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2017); 16. Тагнуулын байгууллагын тухай хууль (1999); 17. Гаалийн тухай хууль (2008); 18. Гамшгаас хамгаалах тухай хууль (2017); 19. Дотоодын цэргийн тухай хууль (2017); 20. Төрийн тусгай хамгаалалтын тухай хууль (2024); 21. Төв банк /Монголбанк/-ны тухай хууль (1996); 22. Төрийн аудитын тухай хууль (2020); 23. Дипломат албаны тухай хууль (2000), 24. Монгол Улсын хүний эрхийн үндэсний комиссын тухай хууль (2020); Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд хамаарах: 25. Боловсролын ерөнхий хууль (2023); 26. Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль (2023); 27. Соёлын тухай хууль (2021); 28. Эрүүл мэндийн тухай хууль (2015); 29. Шинжлэх ухаан, технологийн тухай хууль (2006);	ХУУЛИЙН НЭРШИЛ: Төрийн албаны тухай хууль ЗОХИЦУУЛАХ ХАРИЛЦАА: Төрийн албаны ангилал, зэрэглэл, төрөл, зэрэг дэв, албан тушаалд тавих шаардлага, албан тушаалд томилох журам, төрийн албаны шалгалт, сургалт, тангараг, нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйл, хөдөлмөрийн харилцаа, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, нийгмийн баталгаа, төрийн албаны талаархи төрийн байгууллагын бүрэн эрх. ХАМРАХ ХҮРЭЭ: Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагч, төрийн жинхэнэ албан хаагч (ТЗ, ТТ), төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг зохицуулна. СУУРЬ ТОМЬЁО: 1."Төрийн алба" гэж төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалтыг; 2."Төрийн албан хаагч" гэж төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг; 3."Чадахуйн зарчим /мерит/" гэж иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, үр чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлахыг; НИЙТИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ: Монгол улсад "нийтийн алба"-ны талаар томьёолж тодорхойлсон хууль тогтоомж байхгүй. Харин "нийтийн албан тушаалтан" гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Үүнд: 1.Төрийн улс төрийн, захиргааны, тусгай албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан; 2.Төрийн үйлчилгээний албаны удирдах албан тушаалтан болон ерөнхий нягтлан бодогч, ахлах нягтлан бодогч; 3.Төрийн болон орон нутгийн өмчит, төрийн болон орон нутгийн өмчийн оролцоотой хуулийн этгээдийн удирдах болон компанийн эрх бүхий албан тушаалтан; 4.Олон нийтийн радио, телевизийн Үндэсний зөвлөлийн дарга, гишүүн, ерөнхий захирал; 5.Улсын болон орон нутгийн төсвөөс санхүүжилт авч төрийн тодорхой чиг үүргийг хууль тогтоомжийн дагуу гүйцэтгэж байгаа төрийн бус байгууллагын удирдах албан тушаалтан; 6.Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, бүх шатны иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуульд нэр дэвшигч; 7.Бүх шатны иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, төлөөлөгч; 8.Эрх бүхий байгууллагаас баталсан жагсаалтад заасан албан тушаалтан; АНГИЛАЛ: - Улс төрийн албан тушаал; - Төрийн захиргааны албан тушаал (ТЖАХ); - Төрийн тусгай албан тушаал (ТЖАХ); - Төрийн үйлчилгээний албан тушаал; ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ: Төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээд ба нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан, нийтэд үнэнч шударгаар үйлчлэх үүрэгтэй.

2.



Бүгд Найрамдах Солонгос Улс

ЗОХИЦУУЛЖ БАЙГАА ХУУЛЬ ТОГТООМЖ, СИСТЕМЧЛЭЛ:

БНСУ-ын төрийн албаны харилцааг зохицуулсан суурь хууль нь "State Public Officials Act" (Үндэсний төрийн албан хаагчийн тухай хууль) юм. Тус хууль нь анх 1949 онд батлагдсан бөгөөд түүнээс хойш нийгэм, эдийн засаг, засаглал, захиргааны хөгжил, шинэчлэлийг дагаж өөрчлөгдөн 70 гаруй удаагийн нэмэлт, өөрчлөлтөд орсон байна.

Энэхүү хуулинд үндэслэн хуулийн хэрэгжилтийг хангахад чиглэсэн холбогдох дүрэм, журмыг Ерөнхийлөгчийн зарлиг (манайхаар бол Засгийн газрын тогтоол), Ерөнхий сайдын тушаал шийдвэрээр баталж гаргадаг байна.

БНСУ-д орон нутгийн түвшний төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчтай холбоотой харилцааг "Local Public Officials Act" (Орон нутгийн төрийн албан хаагчийн тухай хууль)-аар зохицуулдаг. Тус хууль нь анх 1996 онд батлагдсан байна.

Захиргааны төвлөрөлийг сааруулах, орон нутгийн бие даасан байдлыг нэмэгдүүлэх, орон нутгийн онцлог, хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн үр дүнтэй нутгийн удирдлагын засаглалыг бэхжүүлэх зорилго, чиглэлийн хүрээнд "Орон нутгийн төрийн албан хаагчийн тухай хууль"-ийг баталсан байна.

ХУУЛИЙН НЭРШИЛ: БНСУ-ын төрийн албаны гол хууль тогтоомж:

- "State Public Officials Act" (Үндэсний төрийн албан хаагчийн тухай хууль);

- "Local Public Officials Act" (Орон нутгийн төрийн албан хаагчийн тухай хууль);

- "Government Organization Act" (Төрийн захиргааны төв байгууллага (яам, агентлаг)-ын бүтэц, чиг үүргийн тухай хууль);

- "Public Officials Pension Act" (Төрийн албан хаагчийн тэтгэврийн тухай хууль);

- "Public Service Ethics Act" (Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль);

- "Decree on the Appointment of Public Officials" (Төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох тухай Ерөнхийлөгчийн зарлиг);

- "Decree on Disciplinary Action against Public Officials" (Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл хүлээлгэх тухай Ерөнхийлөгчийн зарлиг);

- "Enforcement Decree of the State Public Officials Act" (Үндэсний төрийн албан хаагчийн тухай хуулийг дагаж мөрдүүлэх тухай Ерөнхийлөгчийн зарлиг).

ЗОХИЦУУЛАХ ХАРИЛЦАА: "State Public Officials Act" (Үндэсний төрийн албан хаагчийн тухай хууль);

Тус хуулиар БНСУ-ын төрийн захиргааны төв байгууллага (яам, Засгийн газрын агентлаг)-д ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, хүний нөөцийн удирдлагатай холбоотой харилцааг зохицуулдаг. Тухайлбал,

Уг хуулинд төрийн албаны ангилал, зэрэглэл; төрийн албан хаагчийн эрх, үүрэг; хориглох зүйл; сонгон шалгаруулалт; томилгоо; цалин хөлс; төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, бодлогыг тодорхойлох салбар бүрийн эрх, үүрэг зэргийг тусгасан байна.

"Local Public Officials Act" (Орон нутгийн төрийн албан хаагчийн тухай хууль);

Тус хуулиар БНСУ-ын нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, хүний нөөцийн удирдлагатай холбоотой харилцааг зохицуулдаг. Тухайлбал, Уг хуулинд орон нутгийн төрийн албан хаагчийн эрх үүрэг, хориглох зүйл; сонгон шалгаруулалт; томилгоо; цалин хөлс, тэтгэмж, сургалт хөгжил зэргийг тусгасан байна.

ХАМРАХ ХҮРЭЭ: БНСУ-ын төрийн захиргааны төв байгууллага (яам, Засгийн газрын агентлаг)-д хамаарах төрийн албан хаагч нарт чиглэсэн, БНСУ-ын нутгийн захиргааны байгууллагад хамаарах төрийн албан хаагч нарт чиглэсэн

НИЙТИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ: Төрийн алба, нийтийн алба гэсэн хууль тогтоомжид заасан ялгаа байхгүй.

АНГИЛАЛ: БНСУ-ын төрийн албыг "ерөнхий" (үүнд: яамд, агентлагт ажиллаж буй албан хаагчид); "тусгай" (үүнд: цэрэг, цагдаа, багш, шүүгч); "улс төрийн" (үүнд: сонгуулиар томилогддог, түүнд туслах чиг үүрэгтэй албан хаагчид); "тусгай үүрэгт" (туслах ажил эсхүл онцгой даалгавар зэргийг гүйцэтгүүлэхээр томилогдсон албан хаагчид) гэж ангилж байна.

Ерөнхий төрийн албанд хамаарах албан тушаал 1-ээс 9 хүртэлх зэрэглэлтэй байна. Яам, агентлагийн мэргэжилтэн 7-9 зэрэглэлд; яам, агентлагийн ахлах мэргэжилтэн, ахлах шинжээчид 5-6 зэрэглэлд; яам, агентлагийн алба, тасгийн дарга 3-4 зэрэглэлд; яам, агентлагийн газар, хэлтсийн даргын албан тушаал 1-2 зэрэглэлд тус тус хамаардаг байна. Орон нутгийн түвшинд ерөнхий төрийн албанд хамаарах албан тушаалыг 1-ээс 9 зэрэглэлд хуваадаг.

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ: Төрийн албан хаагчийг кареерийн, кареерийн бус гэж 2 ангилдаг. Кареерийн төрийн албан хаагч гэдэгт төрийн албаны "ерөнхий", "тусгай" ангилалд хамаарч байгаа албан хаагчдыг ойлгоно. Төрийн албан хаагчийг кареерийн, тусгай кареерийн гэж 2 ангилдаг. Кареерийн төрийн албан хаагч гэдэгт төрийн албаны "ерөнхий", "тусгай" ангилалд хамаарч байгаа албан хаагчдыг ойлгоно. Тусгай кареерийн төрийн албан хаагч гэж төрийн албаны "улс төр", "тусгай үүрэгт" ангилалд хамаарах албан хаагчдыг ойлгоно. Кареерийн бус төрийн албан хаагч гэж төрийн албаны "улс төр", "тусгай үүрэгт" ангилалд хамаарах албан хаагчдыг ойлгоно.

3.	 Бүгд Найрамдах Хорват Улс	ЗОХИЦУУЛЖ БАЙГАА ХУУЛЬ ТОГТООМЖ, СИСТЕМЧЛЭЛ: Хорват Улсын Төрийн албаны тухай хууль нь "Засгийн газрын албан хаагчдын тухай хууль" (хорватаар: "Zakon o državnim službenicima") гэж нэрлэгддэг. Системчлэл нь: I. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ - Хуулийн зорилго, хамрах хүрээ - "Төрийн албан хаагч" гэх ойлголт, төрийн албанд хамаарах хүмүүс - Хуулийн хэрэглээ, бусад хуультай уялдах байдал II. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН АНГИЛАЛ, ЗЭРЭГЛЭЛ - Төрийн албан хаагчдыг ангилэх үндэс - Байнгын төрийн албан хаагчид - Гэрээт төрийн албан хаагчид - Албан тушаалын зэрэглэл, шатлал - Зэрэг дэв ахлах болон ангиллын өөрчлөлт III. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙГ АЖИЛД АВАХ, ТҮР ТОМИЛОХ ЖУРАМ - Сонгон шалгаруулалт - Нээлттэй өрсөлдөөнт шалгалт - Туршилтын хугацаа - Түр орлон гүйцэтгэх журам - Төрийн албанд орох хязгаарлалт, шаардлагууд IV. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЭРХ, ҮҮРЭГ - Үндсэн эрхүүд - Албан тушаалтай холбоотой үүрэг хариуцлага - Ажил мэргэжлийн ёс зүй, ёс зүйн дүрэм - Улс төрийн үйл ажиллагаанд оролцох хориглолт - Төрийн нууц хамгаалах үүрэг V. ЦАЛИН, УРАМШУУЛАЛ, НИЙГМИЙН БАТАЛГАА - Цалингийн тогтолцоо - Урамшууллын систем - Нэмэгдэл болон хангамж - Нийгмийн хамгаалал, тэтгэвэр, тэтгэмж - Ажил амралтын зохицуулалт VI. ХАРИУЦЛАГА, САХИЛГЫН АРГА ХЭМЖЭЭ - Хариуцлагын төрөл - Сахилгын шийтгэл - Хууль зөрчсөн тохиолдолд авах арга хэмжээ - Гомдол гаргах болон маргаан шийдвэрлэх журам VII. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХАРИЛЦААГ ЗОХИЦУУЛАХ НЭМЭЛТ ЗҮЙЛС - Төрийн албан хаагчийн ажлаас чөлөөлөгдөх, тэтгэвэрт гарах журам - Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэх байгууллагууд - Олон улсын байгууллагатай хамтын ажиллагаа	ХУУЛИЙН НЭРШИЛ: "Засгийн газрын албан хаагчдын тухай хууль" ЗОХИЦУУЛАХ ХАРИЛЦАА: - Төрийн албаны бүтэц, зохион байгуулалт Төрийн албан хаагчдыг байнгын болон гэрээт гэсэн хоёр ангилалд хуваана.Төрийн алба нь Засгийн газрын яамд, агентлагууд, нутгийн захиргааны байгууллагууд гэсэн шатлалтай. Төрийн албаны удирдлага нь Захиргааны яамнаас хамааралтай. - Төрийн албан хаагчдыг ажилд авах, чөлөөлөх Нээлттэй өрсөлдөөнт шалгаруулалт зохион байгуулж, хамгийн өндөр оноо авсан хүмүүсийг томилдог.Ажлын байрны нөхцөлөөс хамааран түр томилгоо, туршилтын хугацаатай томилгоо хийх боломжтой.Албан хаагчийг чөлөөлөх үндэслэлд ажлын бүтээмж муу байх, ёс зүйн зөрчил гаргах, хууль зөрчих зэрэг багтана. - Албан хаагчдын эрх, үүрэг Төрийн албан хаагчид мэргэшсэн, улс төрөөс ангид байх ёстой.Үндсэн үүрэг: хууль сахиx, төрийн үйлчилгээг чанартай үзүүлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах.Төрийн албаны ёс зүйн дүрэм дагаж мөрдөх үүрэгтэй. - Цалин, хангамж, нийгмийн баталгаа Төрийн албан хаагчдын цалинг зэрэглэл болон ажлын гүйцэтгэлд тулгуурлан тогтоодог.Нэмэгдэл урамшуулал, амралтын нөхцөл, нийгмийн баталгааны тогтолцоо үйлчилнэ. - Сахилга, хариуцлагын тогтолцоо Сахилгын шийтгэлд анхааруулга, цалинг хасах, ажлаас халах зэрэг арга хэмжээ орно.Хариуцлага тооцох үйл явц нь шүүхийн хяналттай, мөн дотоод хяналтын механизмтай. - Улс төрийн ангид байх зарчим Төрийн албан хаагчид улс төрийн намын гишүүнчлэлээс татгалзах ёстой.Сонгуульд нэр дэвших болон улс төрийн сурталчилгаанд оролцохыг хатуу хориглодог. ХАМРАХ ХҮРЭЭ: Хорват Улсын нутаг дэвсгэр дээр үйлчилнэ. Төрийн байгууллагын гадаадад суугаа төлөөлөгчийн газрууд, элчин сайдын яамдууд дахь төрийн албан хаагчдад үйлчилнэ. Төрийн захиргааны байгууллагуудын ажилтнууд: - Засгийн газрын харьяа яамд, агентлагууд - Орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагууд - Бусад төрийн захиргааны нэгжүүд Төрийн албан хаагчид: - Байнгын төрийн албан хаагчид (тогтмол ажиллах хүмүүс) - Гэрээт төрийн албан хаагчид (тодорхой хугацаанд ажиллах хүмүүс) Хууль үйлчлэхгүй этгээд нь: - Сонгуульд болон улс төрийн албан тушаалтнууд: - Ерөнхийлөгч, Ерөнхий сайд, парламентын гишүүд - Засгийн газрын сайд нар - Улс төрийн зөвлөхүүд, туслахууд - Шүүх, прокурор, цагдаагийн албан хаагчид: - Тэдний үйл ажиллагааг тусгай хуулиар зохицуулдаг. Цэргийн албан хаагчид: -Батлан хамгаалах салбарынхан Төрийн албаны тухай хуульд хамрагдахгүй, тусдаа хууль үйлчилнэ. СУУРЬ НЭР ТОМЬЁО: - Төрийн албан хаагч (Засгийн газрын байгууллагад ажилладаг мэргэжилтэн) -Олон нийтийн үйлчилгээний албан хаагч (эмч, багш гэх мэт) -Төрийн алба (төрийн захиргааны тогтолцоо) -Төрийн албан хаагчийн харилцаа (хууль, дүрмээр зохицуулагдсан эрх, үүрэг) -Төрийн албанд ажилд орох нээлттэй сонгон шалгаруулалт -Туршилтын хугацаа (шинээр томилогдсон албан хаагчдад хамаарна)

		-Албан тушаал дэвших (төрийн албанд шатлан дэвших механизм) -Төрийн албан хаагчийн цалин -Сахилгын хариуцлага (албан хаагчийн зөрчлийн дагуу хүлээх хариуцлага) -Ёс зүйн дүрэм (төрийн албан хаагчдын баримтлах ёс зүйн хэмжээ) -Албан үүргийн зөрчил (ажлын хариуцлага алдах, дүрэм зөрчих) -Албан тушаалаас чөлөөлөх (хууль ёсны үндэслэлтэй ажлаас чөлөөлөх) -Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх тогтолцоо -Төрийн албан хаагч (Засгийн газрын байгууллагад ажилладаг мэргэжилтэн) -Олон нийтийн үйлчилгээний албан хаагч (эмч, багш гэх мэт) -Төрийн алба (төрийн захиргааны тогтолцоо) -Төрийн албан хаагчийн харилцаа (хууль, дүрмээр зохицуулагдсан эрх, үүрэг) -Төрийн албанд ажилд орох нээлттэй сонгон шалгаруулалт -Туршилтын хугацаа (шинээр томилогдсон албан хаагчдад хамаарна) -Албан тушаал дэвших (төрийн албанд шатлан дэвших механизм) -Төрийн албан хаагчийн цалин -Сахилгын хариуцлага (албан хаагчийн зөрчлийн дагуу хүлээх хариуцлага) -Ёс зүйн дүрэм (төрийн албан хаагчдын баримтлах ёс зүйн хэмжээ) -Албан үүргийн зөрчил (ажлын хариуцлага алдах, дүрэм зөрчих) -Албан тушаалаас чөлөөлөх (хууль ёсны үндэслэлтэй ажлаас чөлөөлөх) -Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх тогтолцоо. НИЙТИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ: Хорват улсын төрийн болон олон нийтийн байгууллагуудад ажилладаг, олон нийтэд үйлчлэх үүрэгтэй мэргэжлийн ажилтнуудын нийтлэг нэр томьёо. Нийтийн албаны ажилтнууд нь төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээ үзүүлэх, нийгмийн сайн сайхны төлөө ажилладаг бөгөөд тэдний эрх зүйн байдал, үүрэг хариуцлага нь Төрийн албаны тухай хууль (Zakon o državnim službenicima) болон бусад холбогдох хууль тогтоомжуудаар зохицуулагддаг. АНГИЛАЛ: -Байнгын болон түр төрийн албан хаагчид; -Гэрээт ажилтнууд. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ: Хорват улсын төрийн байгууллагад, олон нийтийн үйлчилгээний байгууллагуудад ажиллаж, төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх үүрэгтэй, мэргэшсэн, хариуцлагатай ажилтан байх.

4.	 Канад Улс	ЗОХИЦУУЛЖ БАЙГАА ХУУЛЬ ТОГТООМЖ, СИСТЕМЧЛЭЛ: Канад Улсад төрийн албаны үйл ажиллагаа, албан хаагчдын эрх, үүргийг тодорхойлох, хяналт тавихад чиглэсэн олон хууль, тогтоомж үйлчилдэг. Эдгээр хууль тогтоомж нь төрийн албаны бүтэц, сонгон шалгаруулалт, ёс зүй, санхүүжилт, хөдөлмөрийн харилцаа зэргийг зохицуулдаг. Канадын төрийн албаны эрх зүйн орчин шударга, мэргэшсэн, улс төрөөс ангид төрийн алба бүрдүүлэх зарчим дээр суурилдаг. Төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах, тэдний хөдөлмөрийн эрх, санхүүгийн хяналт, ёс зүй, нууцлал, хоёр хэлний бодлогыг нарийн зохицуулсан хууль тогтоомжийн систем үйлчилдэг. Энэ систем нь ил тод, хариуцлагатай, шударга төрийн албаны тогтолцоог бий болгоход чиглэдэг.	ХУУЛИЙН НЭРШИЛ: 1.Public Service Employment Act (PSEA) – Төрийн албаны ажил эрхлэлтийн тухай хууль 2.Public Service Labour Relations Act (PSLRA) – Төрийн албаны хөдөлмөрийн харилцааны тухай хууль 3.Financial Administration Act (FAA) – Санхүүгийн удирдлагын тухай хууль 4.Official Languages Act – Албан ёсны хэлний тухай хууль 5.Privacy Act – Хүвийн мэдээллийн нууцлалын тухай хууль.Эдгээр хуулиуд нь Канадын төрийн албаны ил тод, шударга, үр дүнтэй байдлыг хангах үндсэн суурь болдог. ЗОХИЦУУЛАХ ХАРИЛЦАА: Канадын төрийн албаны тухай хуулиуд нь төрийн албан хаагчдын эрх зүйн байдал, хөдөлмөрийн харилцаа, ажилд авах журам, санхүүгийн зохицуулалт болон албан ёсны хэлний хэрэглээ зэрэг олон асуудлыг хамардаг. Зохицуулдаг үндсэн харилцаа: - Төрийн албан хаагчдын ажилд авах, ажлын байрны харилцаа - Public Service Employment Act (PSEA)-аар төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах, ажилд томилох журам - Мерит зарчмыг баримталж, шударга өрсөлдөөнөөр ажилд авах - Албан тушаал дэвших, сахилгын шийтгэл, ажлаас чөлөөлөх асуудал - Хөдөлмөрийн харилцаа, хамтын гэрээ - Public Service Labour Relations Act (PSLRA)-аар төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн эрх, үүрэг - Үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, хамтын гэрээ байгуулах - Ажил хаялт, хөдөлмөрийн маргааныг зохицуулах механизм - Төрийн албаны бүтэц, зохион байгуулалт - Төрийн албан хаагчдыг байнгын болон гэрээт гэсэн хоёр ангилалд хуваана. Төрийн алба нь Засгийн газрын яамд, агентлагууд, нутгийн захиргааны байгууллагууд гэсэн шатлалтай. Төрийн албаны удирдлага нь Захиргааны яамнаас хамааралтай. - Төрийн албан хаагчдыг ажилд авах, чөлөөлөх - Нээлттэй өрсөлдөөнт шалгаруулалт зохион байгуулж, хамгийн өндөр оноо авсан хүмүүсийг томилдог. Ажлын байрны нөхцөлөөс хамааран түр томилгоо, туршилтын хугацаатай томилгоо хийх боломжтой. Албан хаагчийг чөлөөлөх үндэслэлд ажлын бүтээмж муу байх, ёс зүйн зөрчил гаргах, хууль зөрчих зэрэг багтана. - Албан хаагчдын эрх, үүрэг - Төрийн албан хаагчид мэргэшсэн, улс төрөөс ангид байх ёстой. Үндсэн үүрэг: хууль сахиx, төрийн үйлчилгээг чанартай үзүүлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах. Төрийн албаны ёс зүйн дүрэм дагаж мөрдөх үүрэгтэй. - Цалин, хангамж, нийгмийн баталгаа - Төрийн албан хаагчдын цалинг зэрэглэл болон ажлын гүйцэтгэлд тулгуурлан тогтоодог. Нэмэгдэл урамшуулал, амралтын нөхцөл, нийгмийн баталгааны тогтолцоо үйлчилнэ. - Сахилга, хариуцлагын тогтолцоо - Сахилгын шийтгэлд анхааруулга, цалинг хасах, ажлаас халах зэрэг арга хэмжээ орно.Хариуцлага тооцох үйл явц нь шүүхийн хяналттай, мөн дотоод хяналтын механизмтай. - Улс төрийн ангид байх зарчим - Төрийн албан хаагчид улс төрийн намын гишүүнчлэлээс татгалзах ёстой.Сонгуульд нэр дэвших болон улс төрийн сурталчилгаанд оролцохыг хатуу хориглодог - Санхүүгийн хяналт, төсөв - Financial Administration Act (FAA)-аар төрийн байгууллагуудын санхүүжилт, төсвийн зарцуулалт - Төрийн албан хаагчдын цалин, урамшуулал, тэтгэмжийн санхүүжилт - Засгийн газрын хөрөнгийг хариуцлагатай удирдах журам - Хоёр хэлний бодлого - Official Languages Act-аар төрийн албаны англи, франц хэлний тэгш хэрэглээ - Хоёр хэлээр үйлчлэх үүрэгтэй байгууллагуудын зохицуулалт - Албан ёсны хэлний эрхийг зөрчсөн тохиолдолд авах арга хэмжээ

			5. Хувийн мэдээлэл хамгаалах, ил тод байдал • Privacy Act-аар төрийн байгууллагуудын цуглуулсан хувийн мэдээлэл хэрхэн хадгалагдах, ашиглагдах • Иргэдийн хувийн нууцыг хамгаалах эрх • Мэдээлэл авах эрх, төрийн байгууллагуудын ил тод байдлыг хангах Эдгээр хууль, зохицуулалт нь Канадын төрийн албаны үр ашигтай, шударга, хариуцлагатай байдлыг хангах үндэс суурь болдог. XAMPAX ХҮРЭЭ: Канадын төрийн албаны хуулийн хамрах хүрээ нь төрийн албан хаагчид, төрийн байгууллагууд болон төрийн үйлчилгээтэй холбоотой бүх харилцааг зохицуулдаг. Үүнд дараах гол хүрээнүүд хамаарна: 1. Төрийн албан хаагчид -Холбооны (улсын) түвшний төрийн албан хаагчид -Муж, нутаг дэвсгэрийн төрийн албан хаагчид -Орон нутгийн (хот, суурин) захиргааны ажилтнууд -Төрийн байгууллагын удирдлагууд, агентлагийн дарга нар -Гэрээт ажилчид болон түр хугацааны төрийн албан хаагчид 2. Төрийн байгууллагууд -Канадын холбооны засгийн газрын бүх яам, агентлагууд -Муж, нутаг дэвсгэрийн засгийн газрын байгууллагууд -Орон нутгийн захиргаа, хотын удирдлагын байгууллагууд -Төрийн өмчит компаниуд, санхүүжилт нь засгийн газраас хамааралтай байгууллагууд 3. Хөдөлмөрийн харилцаа, хүний нөөцийн удирдлага -Төрийн албан хаагчдын сонгон шалгаруулалт, ажил эрхлэлт, ажлаас чөлөөлөлт -Хөдөлмөрийн маргаан, сахилгын арга хэмжээ, хариуцлага -Үйлдвэрчний эвлэлүүд, төрийн албан хаагчдын хамтын гэрээ 4. Санхүүгийн хяналт, төсөв -Төрийн байгууллагуудын төсвийн төлөвлөлт, санхүүжилт -Төрийн албан хаагчдын цалин, тэтгэвэр, урамшуулал -Төсвийн хөрөнгийн зарцуулалт, аудитын шалгалт 5. Хууль, эрх зүйн зохицуулалт -Хоёр хэлний бодлого (англи, франц хэлний хэрэглээ) -Хувийн мэдээлэл хамгаалах, төрийн байгууллагуудын ил тод байдал -Төрийн албан хаагчдын ёс зүй, авлигын эсрэг хяналт Эдгээр харилцааг Канадын төрийн албаны хуулиуд бүхэлд нь хамардаг бөгөөд төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг ил тод, үр дүнтэй байлгах зорилготой. СУУРЬ ТОМЬЁО: 1. Төрийн албаны бүтэцтэй холбоотой нэр томъёо -Public Service (Төрийн алба) – Засгийн газрын бодлогыг хэрэгжүүлж, төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэдэг алба, байгууллагуудын тогтолцоо. -Federal Government (Холбооны засгийн газар) – Канадын үндэсний хэмжээний засгийн газар, үүнд Ерөнхий сайд, сайд нарын танхим, яамд багтана. -Provincial/Territorial Government (Муж, нутаг дэвсгэрийн засгийн газар) – Муж, нутаг дэвсгэрүүдэд төрийн бодлого хэрэгжүүлэх байгууллагууд. -Municipal Government (Орон нутгийн засаг захиргаа) – Хот, суурингийн түвшинд төрийн үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллага. 2. Төрийн албан хаагчидтай холбоотой нэр томъёо -Public Servant (Төрийн албан хаагч) – Төрийн байгууллагад ажиллаж, олон нийтэд үйлчилдэг хүн. -Civil Servant (Иргэний албан хаагч) – Төрийн албан хаагчийн нэг төрөл бөгөөд улс төрөөс ангид, мэргэжлийн түвшинд ажилладаг. -Appointed Official (Томилогдсон албан хаагч) – Тодорхой албан тушаалд засгийн газрын шийдвэрээр томилогдсон хүн.

			-Elected Official (Сонгогдсон албан хаагч) – Сонгуулиар төрийн албанд томилогдсон хүн (жишээ нь, гишүүд, хотын дарга). 3. Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой нэр томъёо -Merit Principle (Мерит зарчим) –Төрийн албанд ажилд авахдаа ур чадвар, мэдлэг, туршлагыг үндэслэн шалгаруулах зарчим. -Collective Agreement (Хамтын гэрээ) – Төрийн албан хаагчид болон тэдний үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хооронд байгуулагдсан хөдөлмөрийн гэрээ. -Job Classification (Ажлын ангилал) – Төрийн албан хаагчдын ажлын байрны түвшин, үүрэг хариуцлагыг тодорхойлох систем. -Labour Relations (Хөдөлмөрийн харилцаа) – Төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн эрх, үйлдвэрчний эвлэлтэй харилцах харилцаа. 4.Санхүү, удирдлагатай холбоотой нэр томъёо -Financial Administration Act (Санхүүгийн удирдлагын тухай хууль) – Засгийн газрын санхүү, төсөв, хөрөнгийн зарцуулалтыг зохицуулдаг хууль. -Public Funds (Төрийн сан) – Засгийн газрын орлогоос бүрддэг, төрийн үйлчилгээнд зарцуулагддаг сан. -Budget Allocation (Төсвийн хуваарилалт) – Төрийн албаны байгууллагуудад төсөв хуваарилах үйл явц. 5. Ёс зүй, хууль эрх зүйтэй холбоотой нэр томъёо -Code of Conduct (Ёс зүйн дүрэм) – Төрийн албан хаагчид баримтлах ёс зүйн стандарт. -Conflict of Interest (Ашиг сонирхлын зөрчил) – Төрийн албан хаагч хувийн болон албан үүргийн ашиг сонирхлыг зөрчилдүүлэх нөхцөл байдал. -Privacy Act (Хувийн мэдээллийн тухай хууль) – Төрийн байгууллагуудын мэдээлэл хадгалах, ашиглах, хамгаалах журам. -Official Languages Act (Албан ёсны хэлний тухай хууль) – Төрийн албанд англи, франц хэлийг тэгш хэрэглээтэй байлгах журам. Эдгээр нэр томъёо нь Канадын төрийн албаны үйл ажиллагааг ойлгох, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. АНГИЛАЛ: Канадын төрийн алба нь бүтэц, үйл ажиллагааны онцлогоос хамаарч холбооны, мужийн, орон нутгийн гэсэн гурван түвшинд хуваагддаг. Мөн төрийн албан хаагчдыг үүрэг, ажлын ангиллаар нь хэд хэдэн үндсэн бүлэгт ангилдаг. 1. Төрийн албаны засаглалын түвшин Канадын төрийн алба нь гурван үндсэн түвшинд зохион байгуулагдана: 1.1. Холбооны түвшний төрийн алба (Federal Public Service) -Канадын Засгийн газрын харьяа яам, агентлагууд багтана. -Үндэсний хэмжээний бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй.Үүнд: -Парламентын харьяа байгууллагууд (жишээ нь, Канадын Парламентын нарийн бичгийн газар) -Яам, агентлагууд (жишээ нь, Канадын Татварын Агентлаг, Эрүүл мэндийн яам) -Тусгай статустай байгууллагууд (жишээ нь, Канадын Тангуулын Алба) 1.2. Муж, нутаг дэвсгэрийн түвшний төрийн алба (Provincial/Territorial Public Service) -Канадын 10 муж, 3 нутаг дэвсгэрийн захиргааны харьяа төрийн байгууллагууд орно. -Эрүүл мэнд, боловсрол, байгаль орчин зэрэг салбарын бодлого, үйлчилгээ үзүүлнэ. Жишээ нь: -Онтариогийн Боловсролын Яам -Британийн Колумбийн Эрүүл Мэндийн Яам -Квебекийн Байгаль Орчны Агентлаг 1.3. Орон нутгийн түвшний төрийн алба (Municipal Public Service) -Хот, суурингийн засаг захиргаанд ажилладаг төрийн албан хаагчид багтана. -Орон нутгийн үйлчилгээг хариуцна: -Нийтийн тээвэр -Цагдаа, гал түймэр, онцгой байдлын алба -Хотын захиргааны үйл ажиллагаа Жишээ нь:

			-Торонто хотын захиргаа -Монреальн цагдаагийн газар -Ванкуверын нийтийн тээврийн агентлаг 2. Төрийн албан хаагчдын ангилал (Job Classification in Public Service) Канадын төрийн албан хаагчид нь ажил, үүргийн онцлогоор дараах үндсэн ангилалд хуваагддаг: 2.1. Тогтмол төрийн албан хаагчид (Core Public Service Employees) -Төрийн захиргааны үндсэн ажлуудыг гүйцэтгэнэ. -Мэргэжил, ур чадварын түвшнээс хамаарч дараах дэд ангилалтай: -EX (Executive Group) – Удирдах албан тушаалтнууд (ям, агентлагийн дарга, газрын захирал) -AS (Administrative Services Group) – Захиргааны ажилтнууд -EC (Economics and Social Science Group) – Эдийн засаг, нийгмийн шинжлэх ухааны мэргэжилтнүүд -CS (Computer Systems Group) – Мэдээлэл технологийн мэргэжилтнүүд 2.2. Тусгай статус бүхий төрийн албан хаагчид (Special Public Service Employees) -Төрийн онцгой албанд ажилладаг албан хаагчид. Жишээ нь: -RCMP (Royal Canadian Mounted Police) – Холбооны цагдаа -CAF (Canadian Armed Forces) – Канадын зэвсэгт хүчний алба хаагчид -CSIS (Canadian Security Intelligence Service) – Тагнуулын албаны ажилтнууд 2.3. Гэрээт болон түр ажилтан (Contract & Temporary Employees) -Богино хугацааны төсөл, тусгай ажлуудад ажилладаг. -Тодорхой хугацаатай гэрээгээр ажиллана. 2.4. Улс төрийн томилгоотой албан хаагчид (Political Appointees) -Ерөнхий сайд, сайд нарын томилгоогоор ажилладаг хүмүүс. -Улс төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Жишээ нь: -Сайд нарын зөвлөхүүд -Парламентын нарийн бичгийн дарга нар 3. Төрийн албаны цол, зэрэглэл (Ranks and Levels in Public Service) Канадын төрийн албан хаагчдыг ажлын хариуцлага, удирдах түвшин зэргээс нь хамааруулан дараах шатлалд ангилна: 3.1. Дээд түвшний удирдлага (Senior Leadership) -Ерөнхий захирал (Deputy Minister) -Захирал (Assistant Deputy Minister) -Газрын дарга (Director General) 3.2. Дунд түвшний удирдлага (Middle Management) -Хэлтсийн дарга (Director) -Ахлах мэргэжилтэн (Senior Officer) 3.3. Гүйцэтгэх түвшин (Operational Level) -Шинжээч (Analyst) -Мэргэжилтэн (Officer) -Захиргааны ажилтан (Clerk) Канадын төрийн алба нь засаглалын түвшин, ажил үүргийн ангилал, шатлалын зэрэглэл гэсэн үндсэн гурван бүтэцтэй. Энэ тогтолцоо нь төрийн албаны мэргэшсэн байдал, мерит зарчим, ил тод байдал, хариуцлагатай засаглал зэрэг үнэт зүйлсийг хангахад чиглэдэг. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТУХАЙ ОЙЛГОЛТ: Төрийн албан хаагч (Public Servant, Civil Servant) гэж төрийн байгууллагад ажиллаж, хууль, журмын хүрээнд төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэж, засаг захиргааны үүрэг гүйцэтгэж буй мэргэжлийн ажилтныг хэлнэ. Канад Улсад төрийн албан хаагч нь улс төрөөс ангид, мерит (чадвар, мэдлэг, туршлага дээр суурилсан) зарчмаар сонгогддог бөгөөд иргэдэд үйлчлэх, төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үндсэн үүрэгтэй.

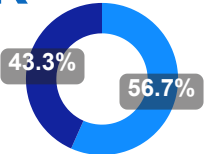


Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээх хийх цахим судалгаа

Ерөнхий мэдээлэл

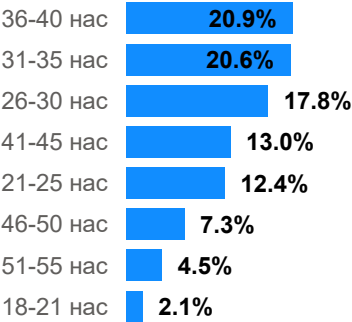
20.04K

Хүйс

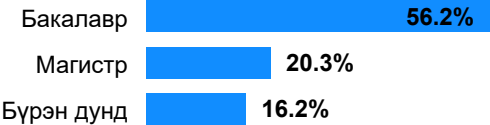


● Эрэгтэй
● Эмэгтэй

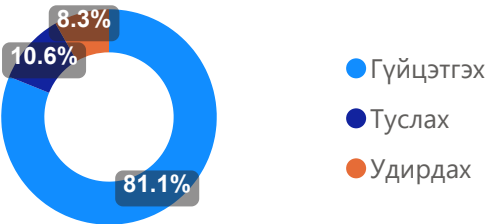
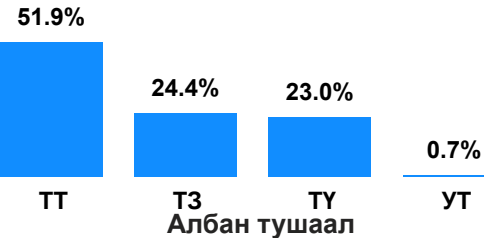
Нас



Боловсролын түвшин



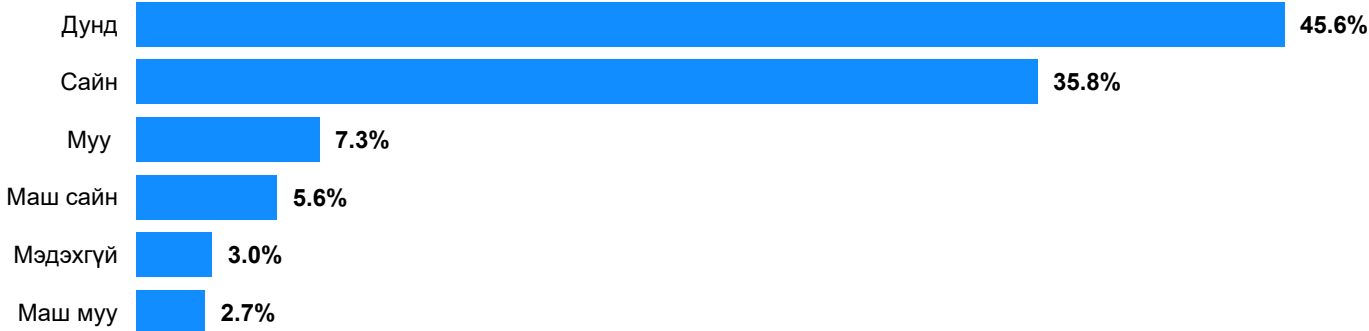
Төрийн албаны ангилал



Байгууллагын байршил	Нийт
Баянзүрх дүүрэг	2568
Чингэлтэй дүүрэг	1751
Сүхбаатар дүүрэг	1534
Сонгинохайрхан дүүрэг	1336
Хан-Уул дүүрэг	1212
Баянгол дүүрэг	1098
Сэлэнгэ	825
Дархан-Уул	751
Өмнөговь	695
Хэнтий	662
Завхан	648
Орхон	590
Төв	540
Архангай	530
Ховд	506
Говь-Алтай	482
Хөвсгөл	470
Баянхонгор	399
Булган	386
Дорнод	384
Баян-Өлгий	360
Total	20041

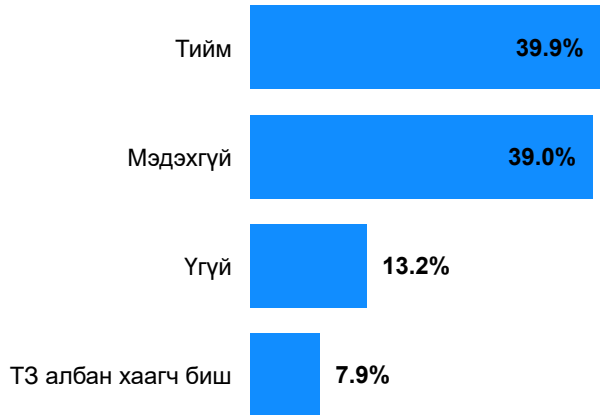
I.Төрийн алба

Төрийн албаны тухай хуулийн зорилт нь мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албаны төв байгууллага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино. Энэ хууль практикт зо...



II. Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага, томилох журам, төрийн албаны шалгалт

Төрийн захиргааны албан тушаалын томилгоо чадахуйн зарчмыг гол шалгуур болгож чаддаг уу?



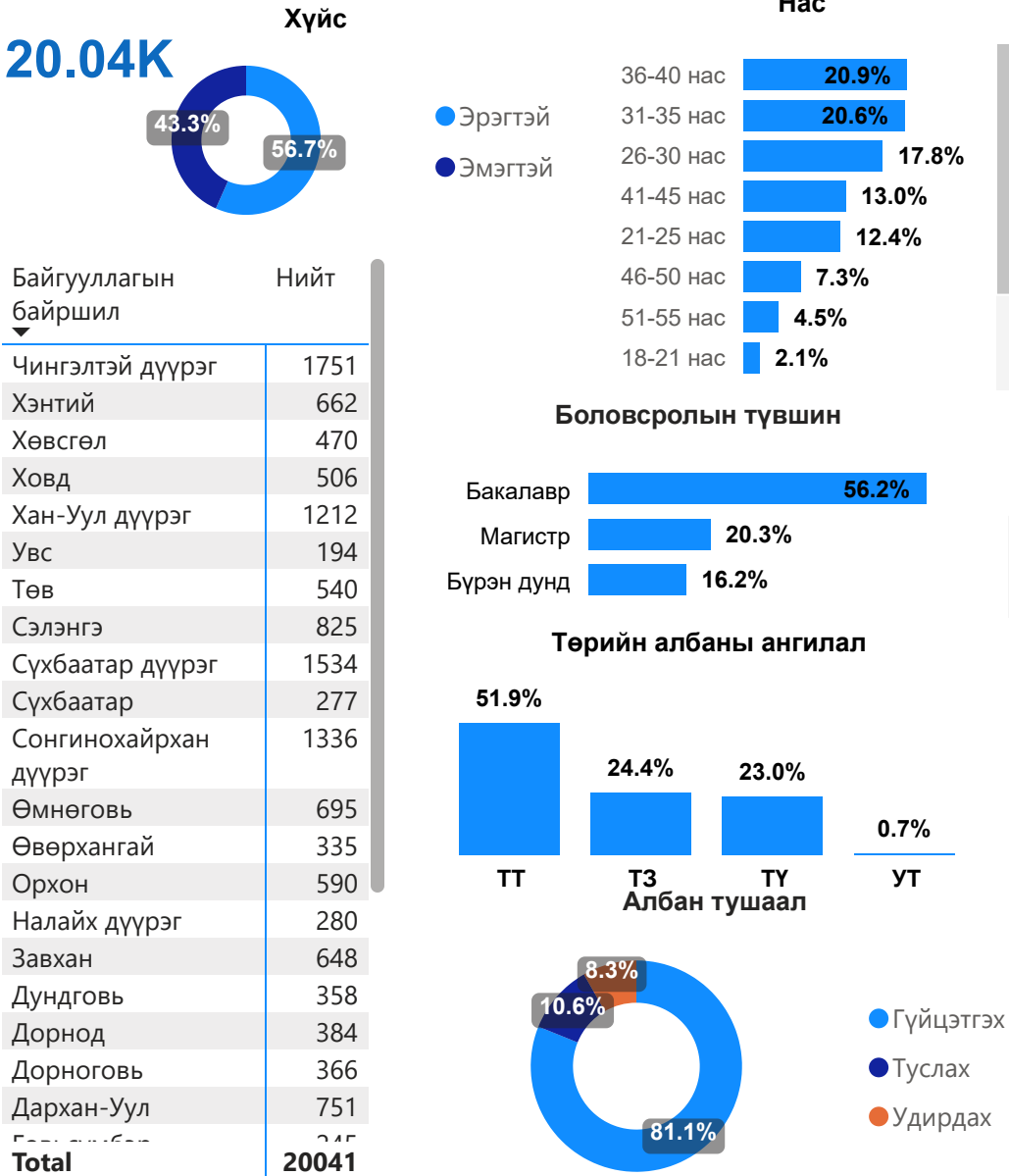
Хэрэв үгүй гэсэн бол шалтгааныг дурдана уу?



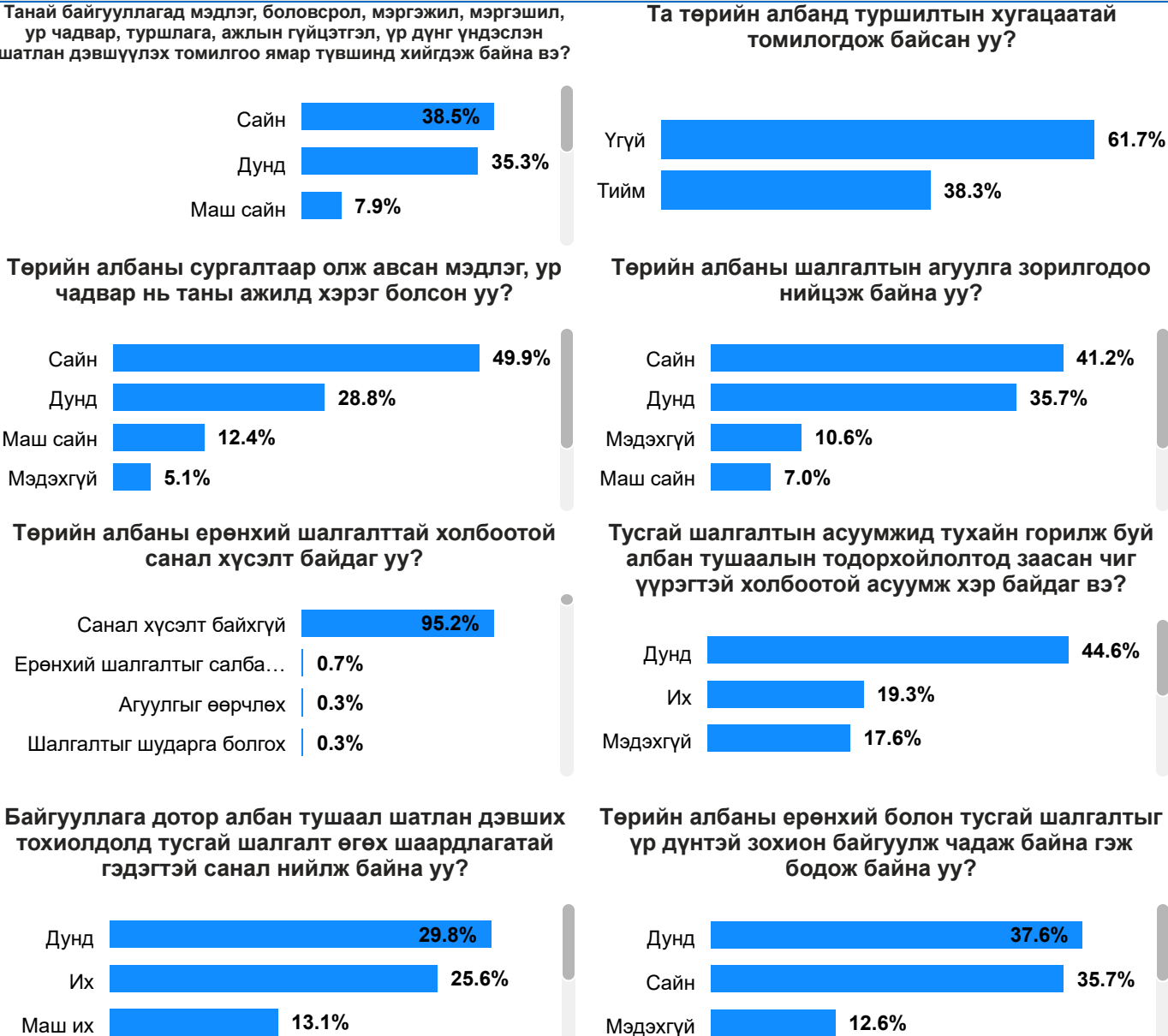


Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээх хийх цахим судалгаа

Ерөнхий мэдээлэл



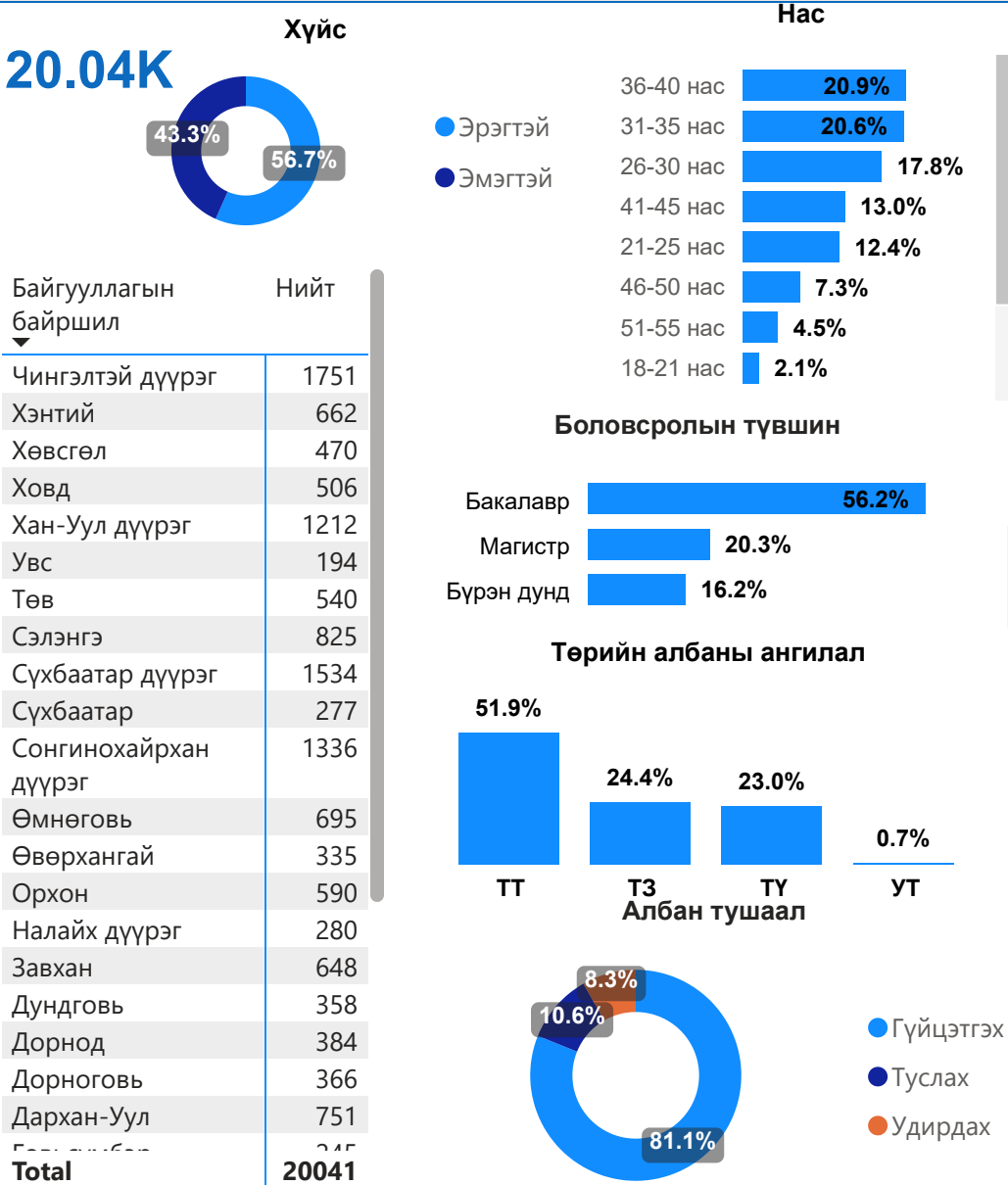
II. Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага, томилох журам, төрийн албаны шалгалт



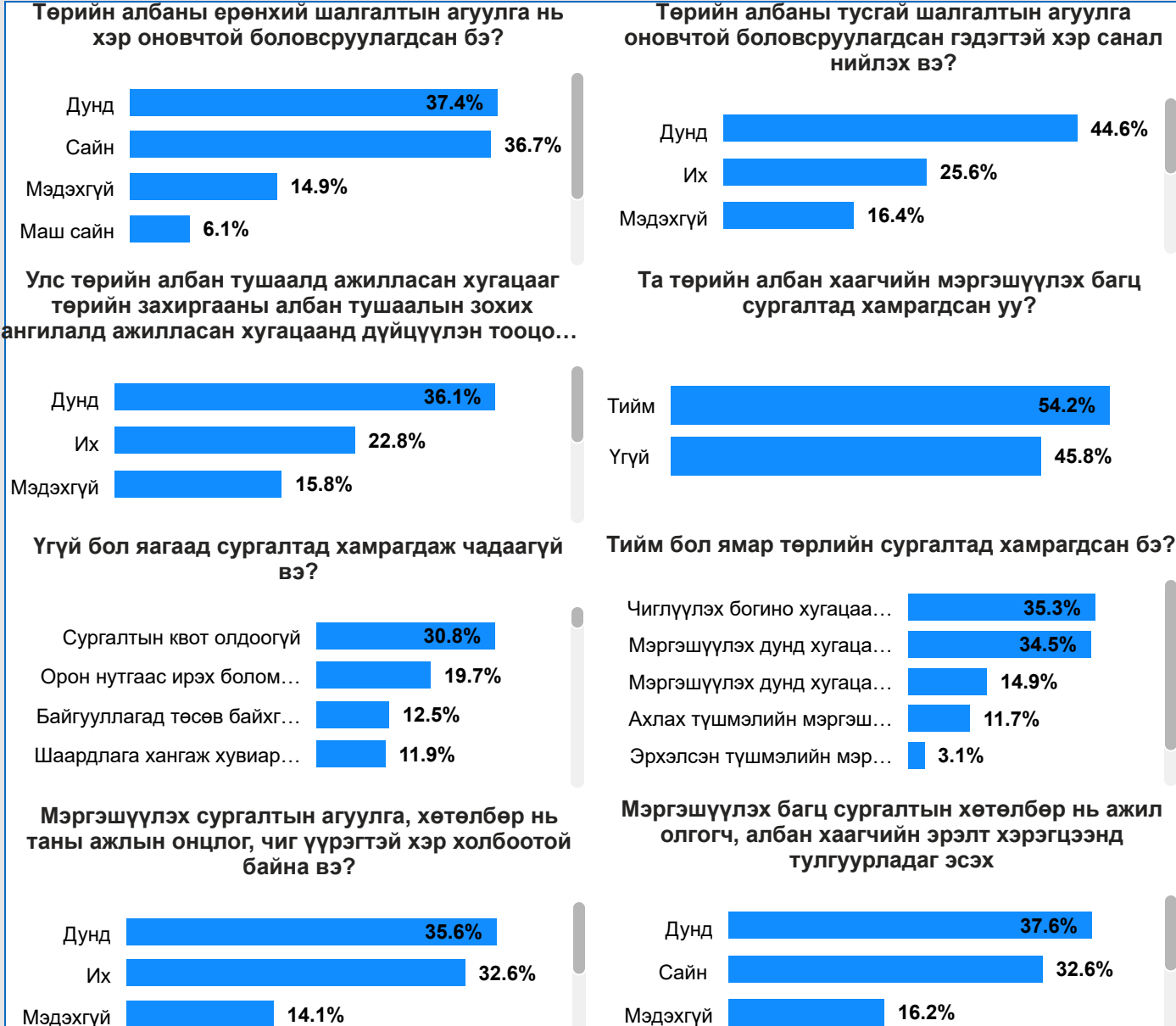


Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээх хийх цахим судалгаа

Ерөнхий мэдээлэл



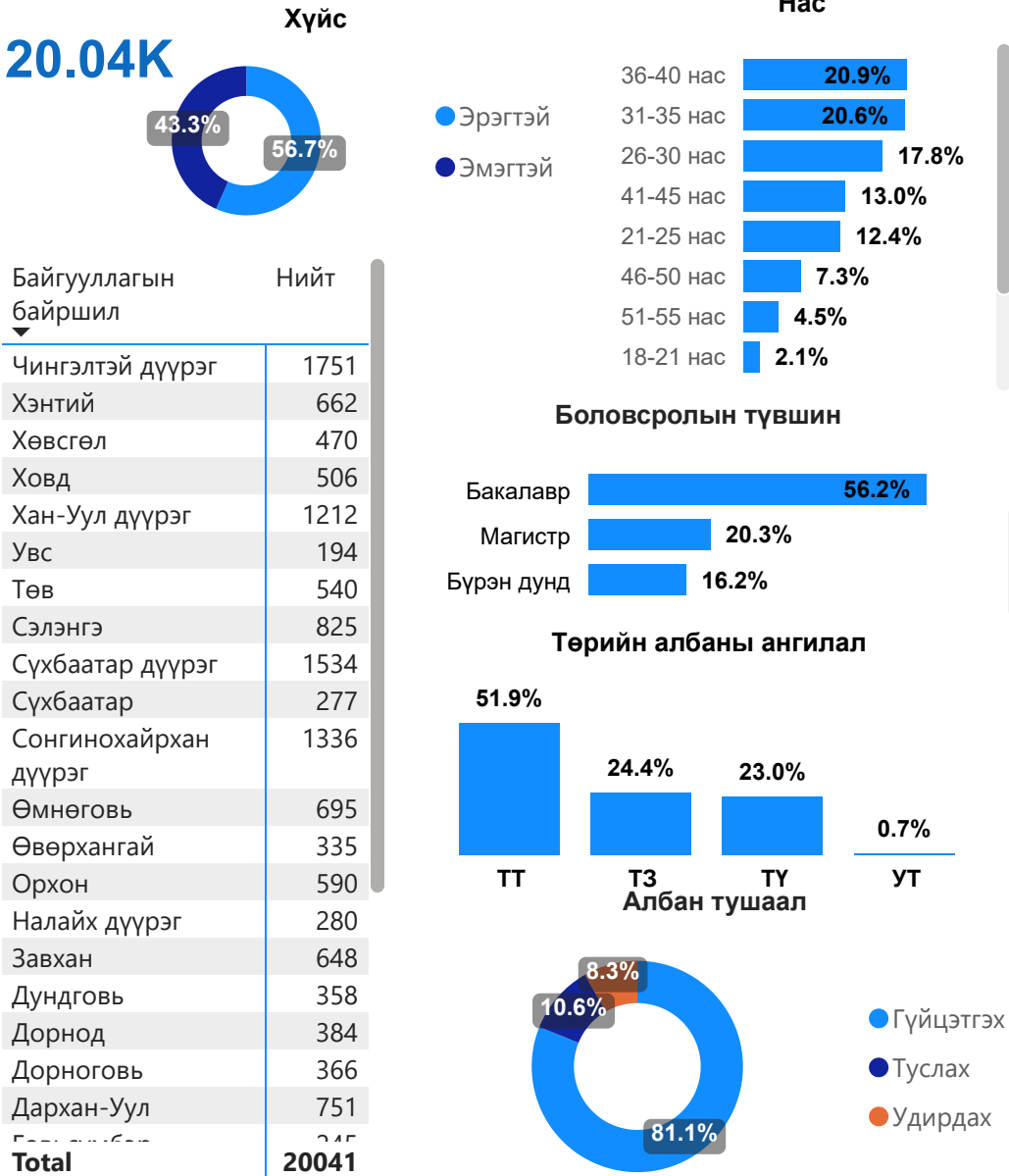
II. Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага, томилох журам, төрийн албаны шалгалт



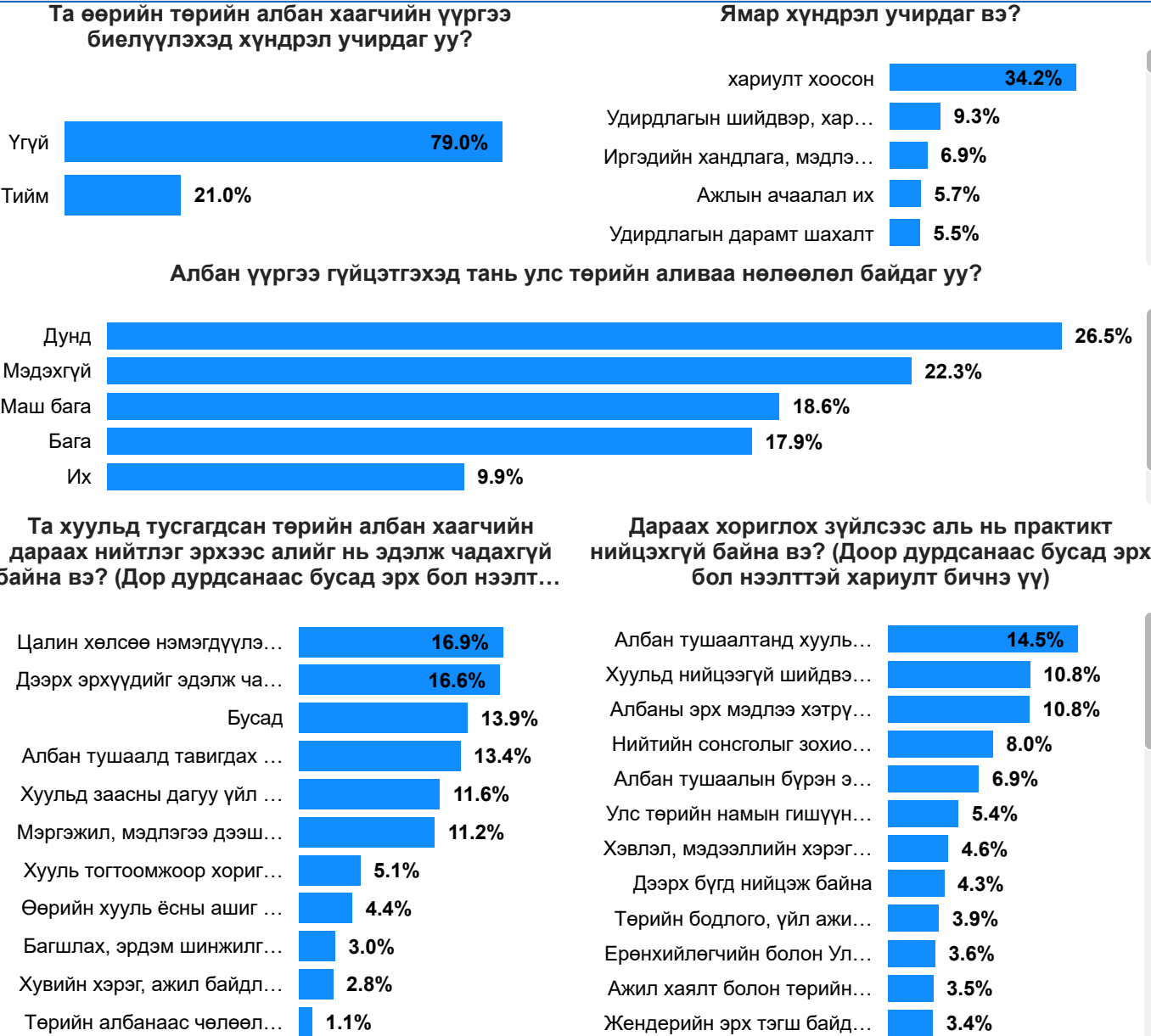


Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээх хийх цахим судалгаа

Ерөнхий мэдээлэл



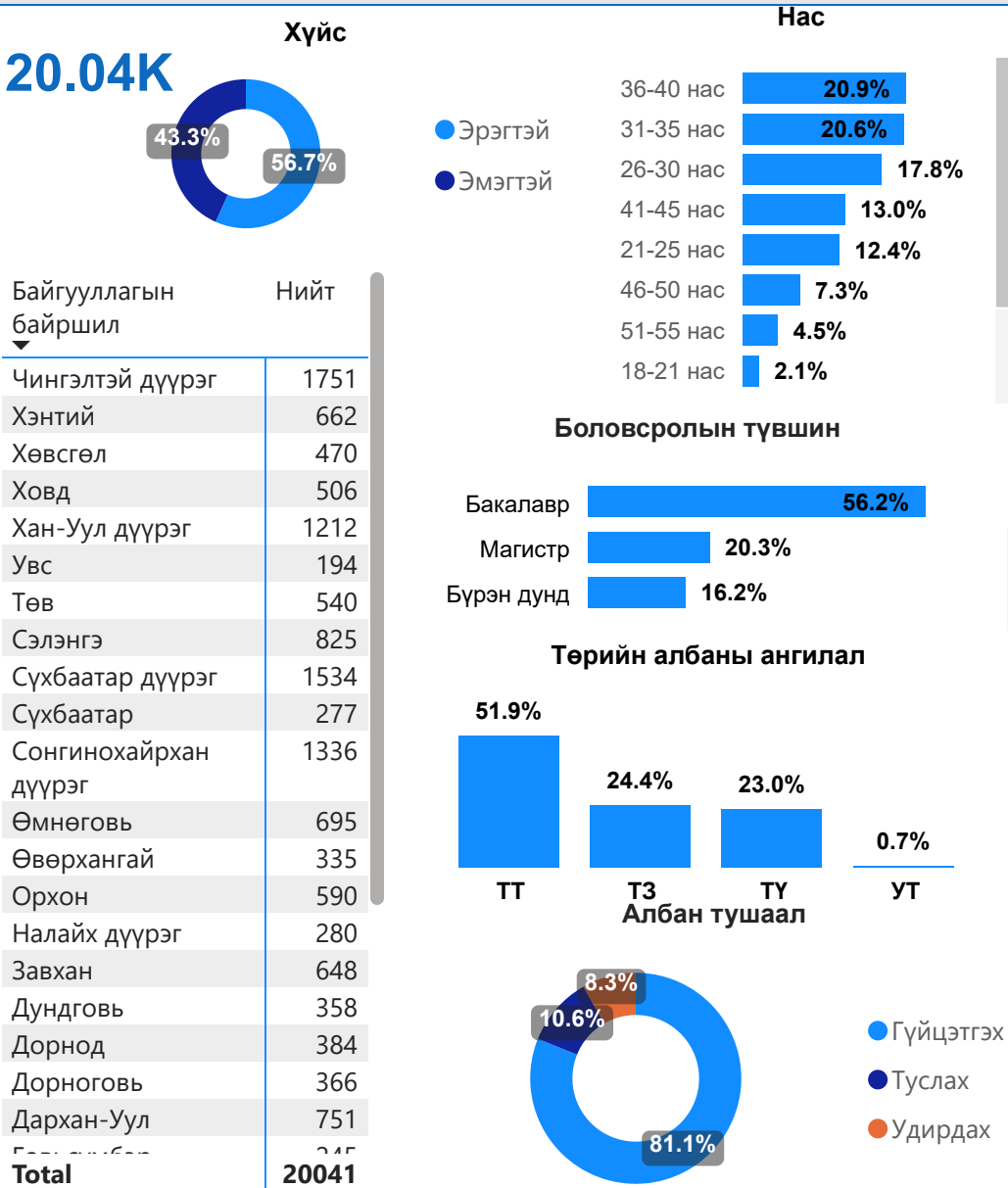
III. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг, нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйл, хэм хэмжээ





Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээх хийх цахим судалгаа

Ерөнхий мэдээлэл



Байгууллагын байршил

Нийт

Чингэлтэй дүүрэг	1751
Хэнтий	662
Хөвсгөл	470
Ховд	506
Хан-Уул дүүрэг	1212
Увс	194
Төв	540
Сэлэнгэ	825
Сүхбаатар дүүрэг	1534
Сүхбаатар	277
Сонгинохайрхан дүүрэг	1336
Өмнөговь	695
Өвөрхангай	335
Орхон	590
Налайх дүүрэг	280
Завхан	648
Дундговь	358
Дорнод	384
Дорноговь	366
Дархан-Уул	751
Баян-Өлгий	245
Total	20041

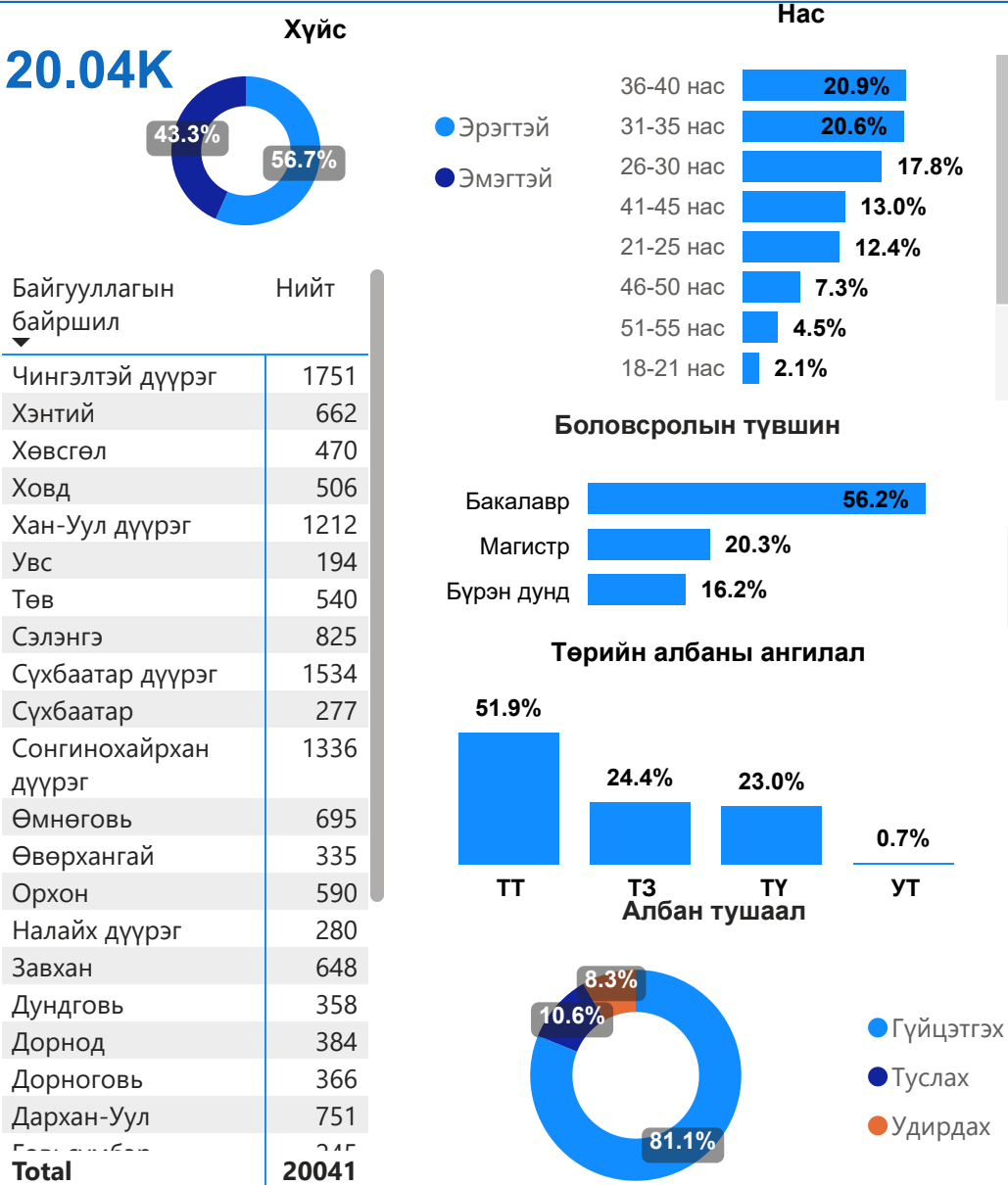
IV. Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцаа



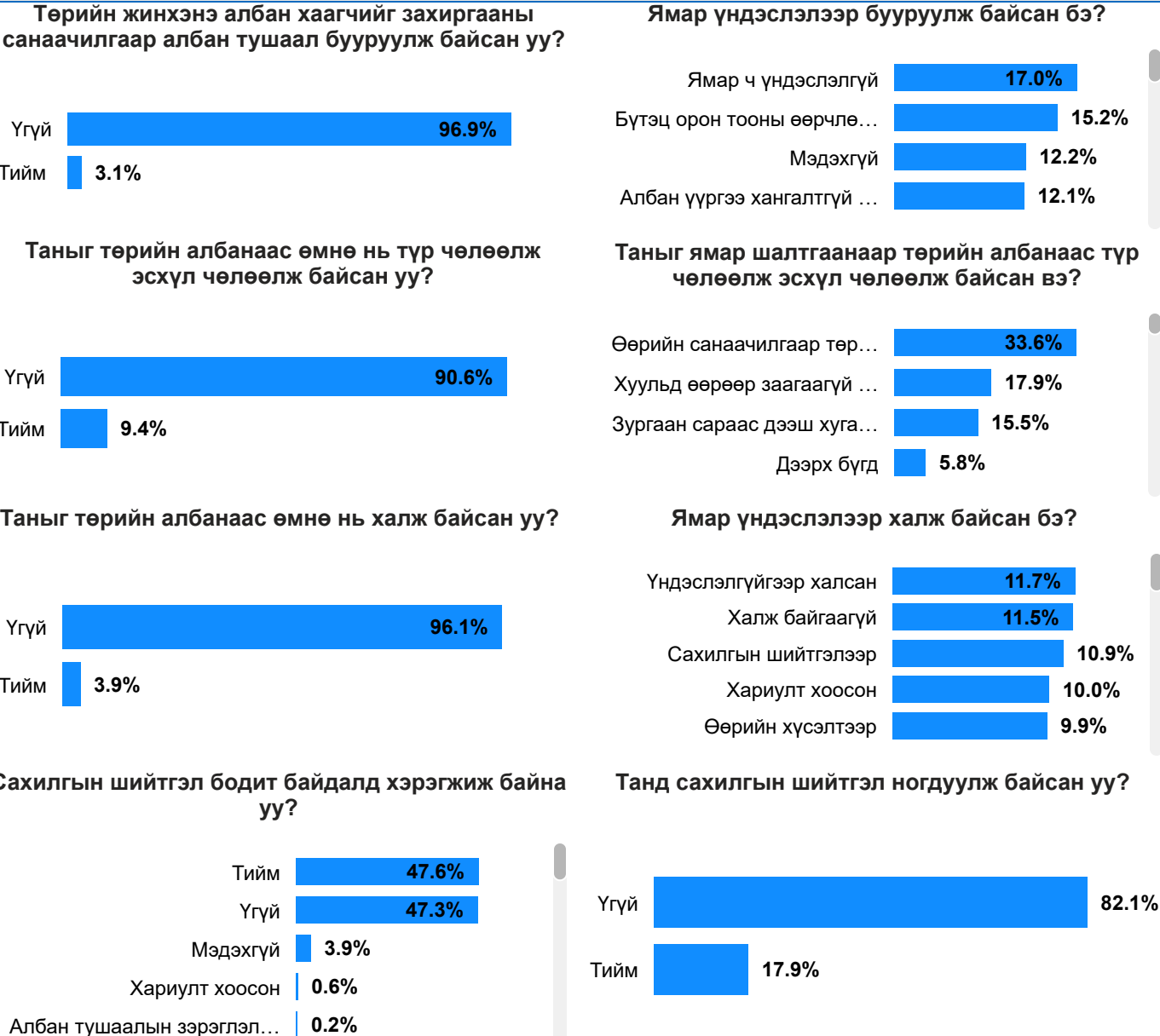


Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээх хийх цахим судалгаа

Ерөнхий мэдээлэл



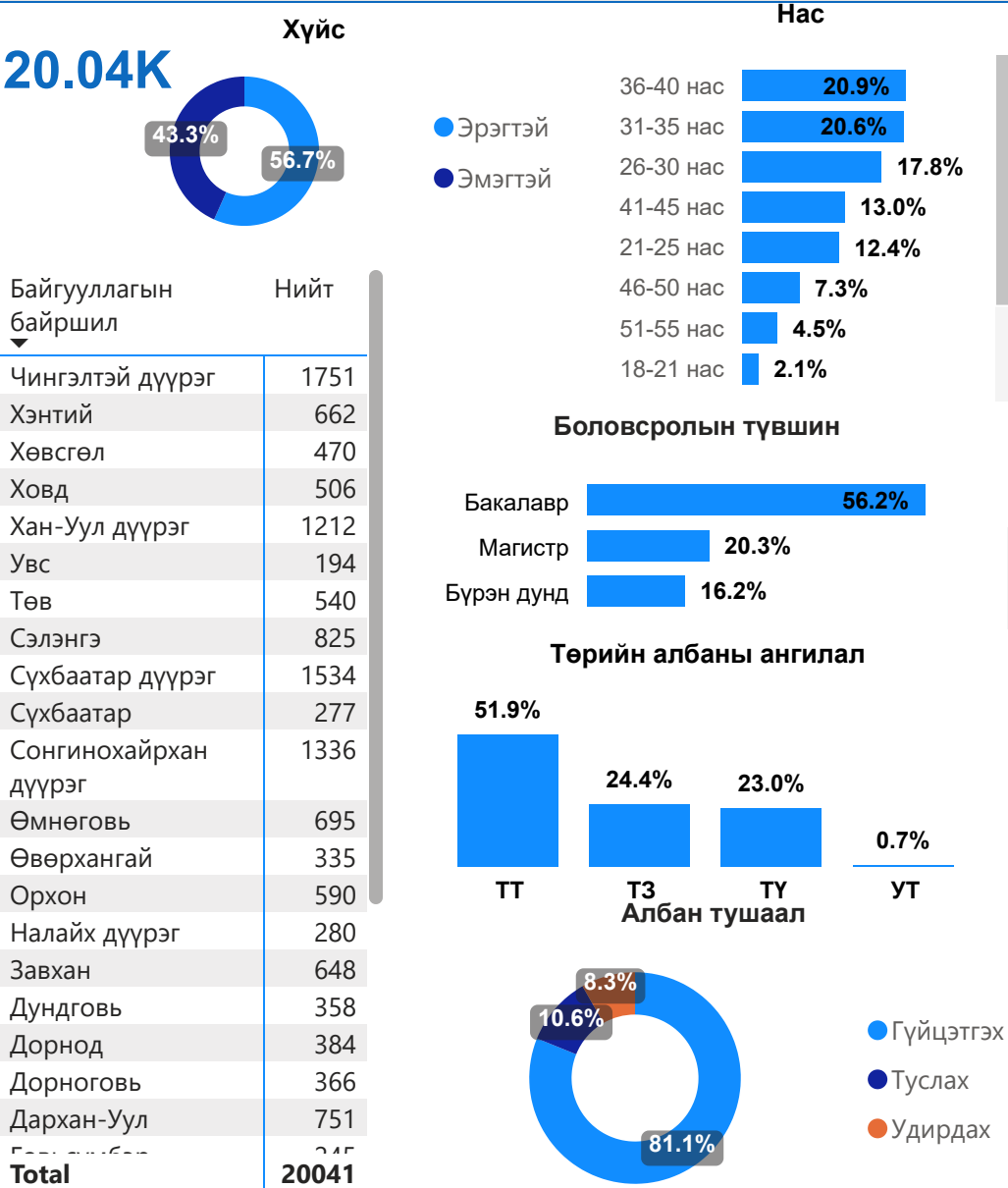
IV. Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцаа





Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээх хийх цахим судалгаа

Ерөнхий мэдээлэл



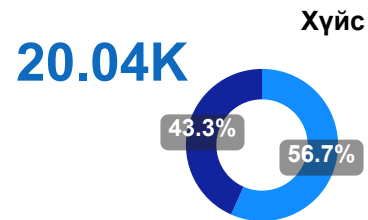
IV. Төрийн албан дахь хөдөлмөрийн харилцаа



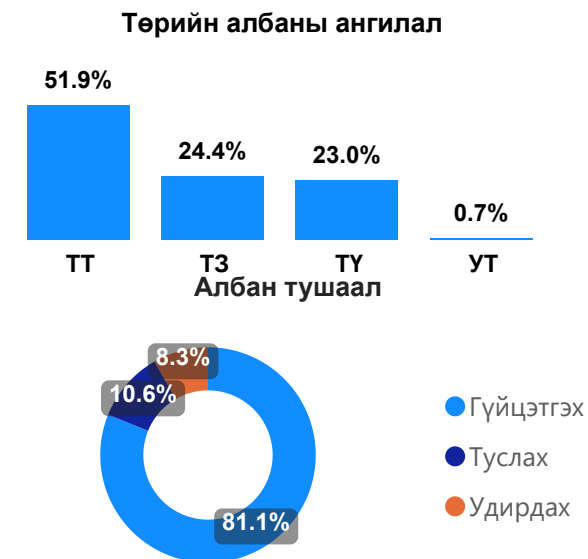
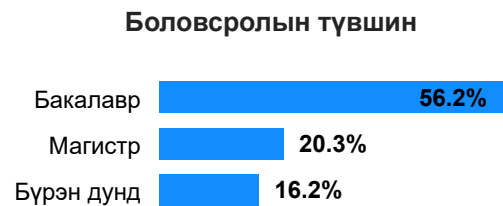
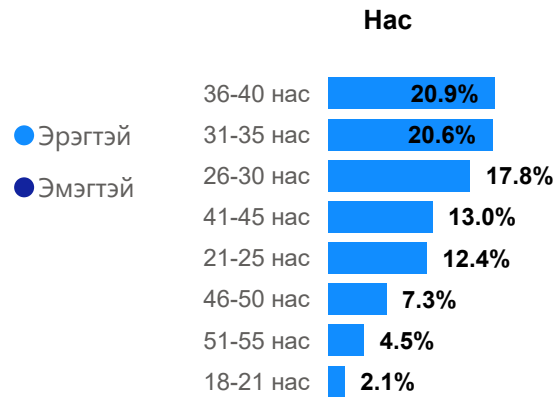


Төрийн албаны гарах шалтгааны судалгааны тайлан /Бүх аймаг, дүүрэг/

Ерөнхий мэдээлэл

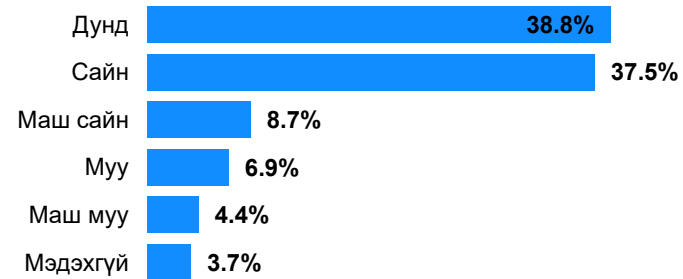


Байгууллагын байршил	Нийт
Чингэлтэй дүүрэг	1751
Хэнтий	662
Хөвсгөл	470
Ховд	506
Хан-Уул дүүрэг	1212
Увс	194
Төв	540
Сэлэнгэ	825
Сүхбаатар дүүрэг	1534
Сүхбаатар	277
Сонгинохайрхан дүүрэг	1336
Өмнөговь	695
Өвөрхангай	335
Орхон	590
Налайх дүүрэг	280
Завхан	648
Дундговь	358
Дорнод	384
Дорноговь	366
Дархан-Уул	751
Баян-Өлгий	245
Total	20041

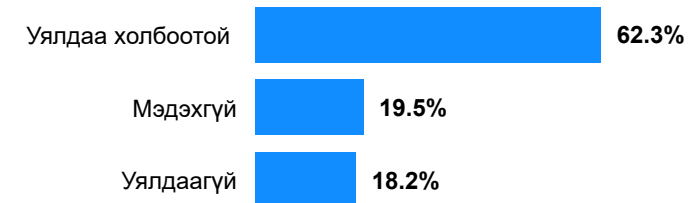


V. Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн

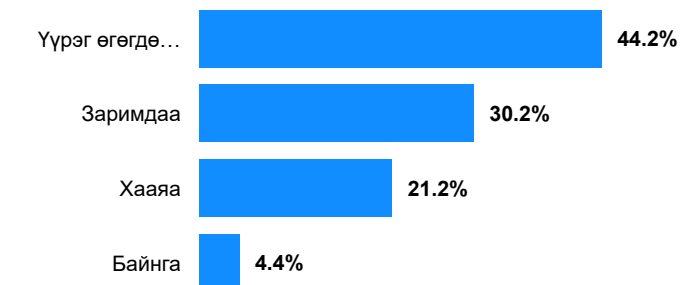
Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг бодитой үнэлж чадаж байна уу?



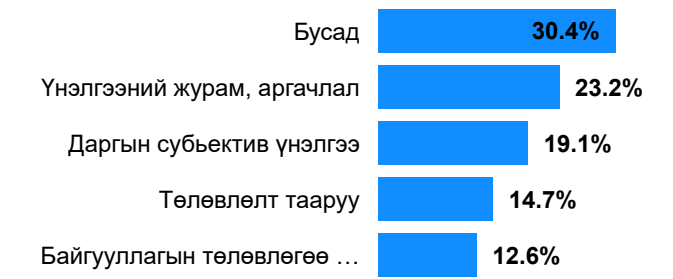
Таны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ байгууллагын тань гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй уялдаа холбоотой байж чаддаг уу?



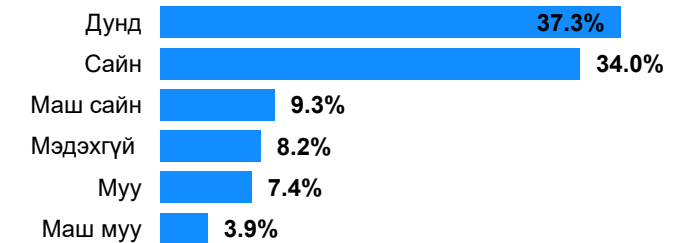
Ажлаа хийж гүйцэтгэхэд хуульд нийцээгүй үүрэг даалгавар өгсөн тохиолдол байдаг уу?



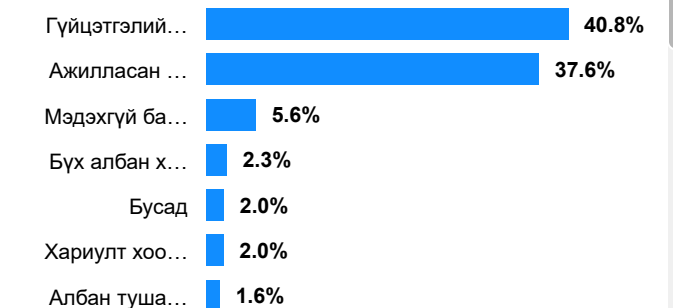
Таны ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээнд юу нөлөөлж байна вэ?



Танай байгууллагаас жил бүр баталж буй сургалтын төлөвлөгөө нь таны хэрэгцээ шаардлагад хэр нийцдэг вэ?



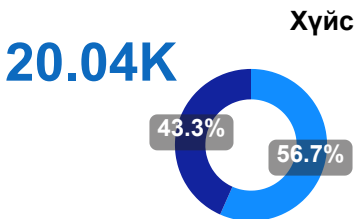
Танай байгууллага албан хаагчдаа ямар шалгуураар сургалтад хамруулдаг вэ?





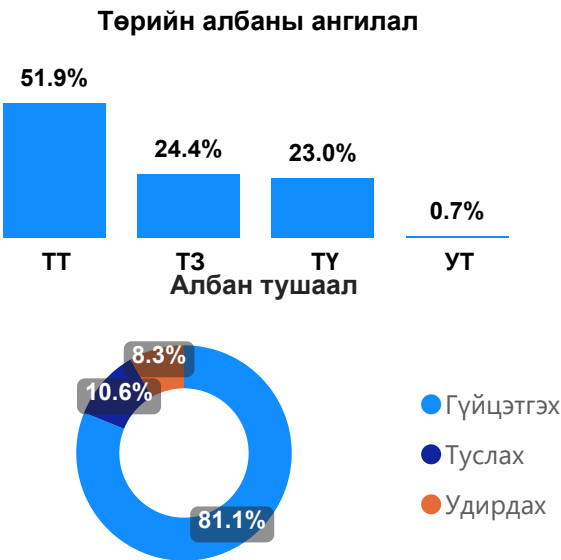
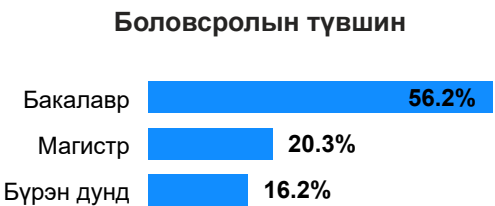
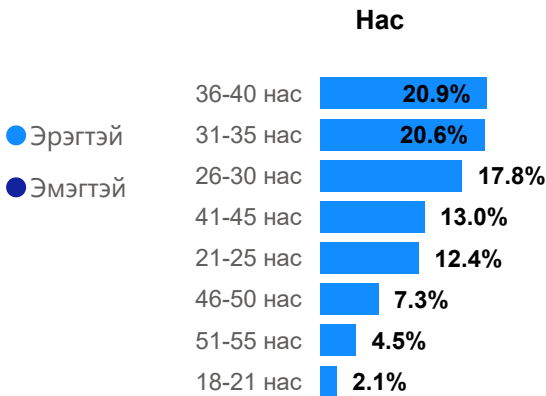
Төрийн албаны гарах шалтгааны судалгааны тайлан /Бүх аймаг, дүүрэг/

Ерөнхий мэдээлэл



Байгууллагын байршил

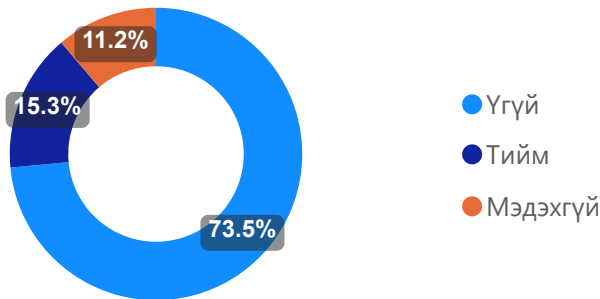
Байгууллагын байршил	Нийт
Чингэлтэй дүүрэг	1751
Хэнтий	662
Хөвсгөл	470
Ховд	506
Хан-Уул дүүрэг	1212
Увс	194
Төв	540
Сэлэнгэ	825
Сүхбаатар дүүрэг	1534
Сүхбаатар	277
Сонгинохайрхан дүүрэг	1336
Өмнөговь	695
Өвөрхангай	335
Орхон	590
Налайх дүүрэг	280
Завхан	648
Дундговь	358
Дорнод	384
Дорноговь	366
Дархан-Уул	751
Баян-Өлгий	245
Total	20041



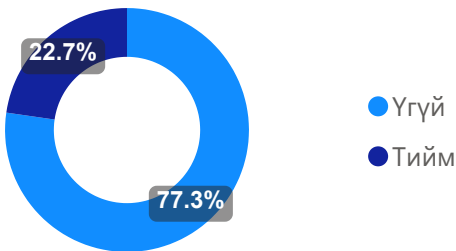
VI. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, нийгмийн баталгаа



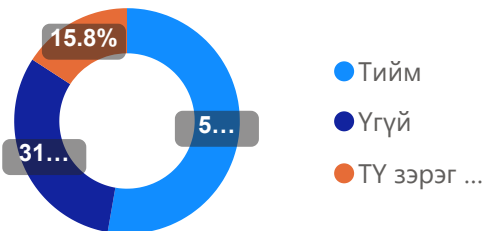
Та үүргээ зохих журмын дагуу биелүүлснээс үүдэн эд хөрөнгөөрөө хохирч байсан уу?



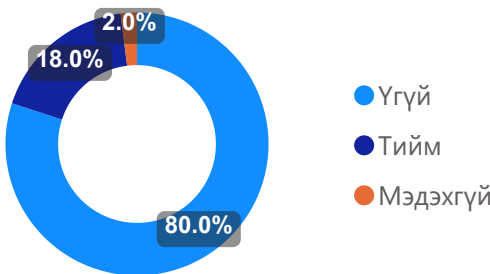
Та илүү цагийн хөлсөө авч чадаж байна уу?



Та зэрэг дэвээ хууль тогтоомжид заасан хугацаандаа авч байна уу?



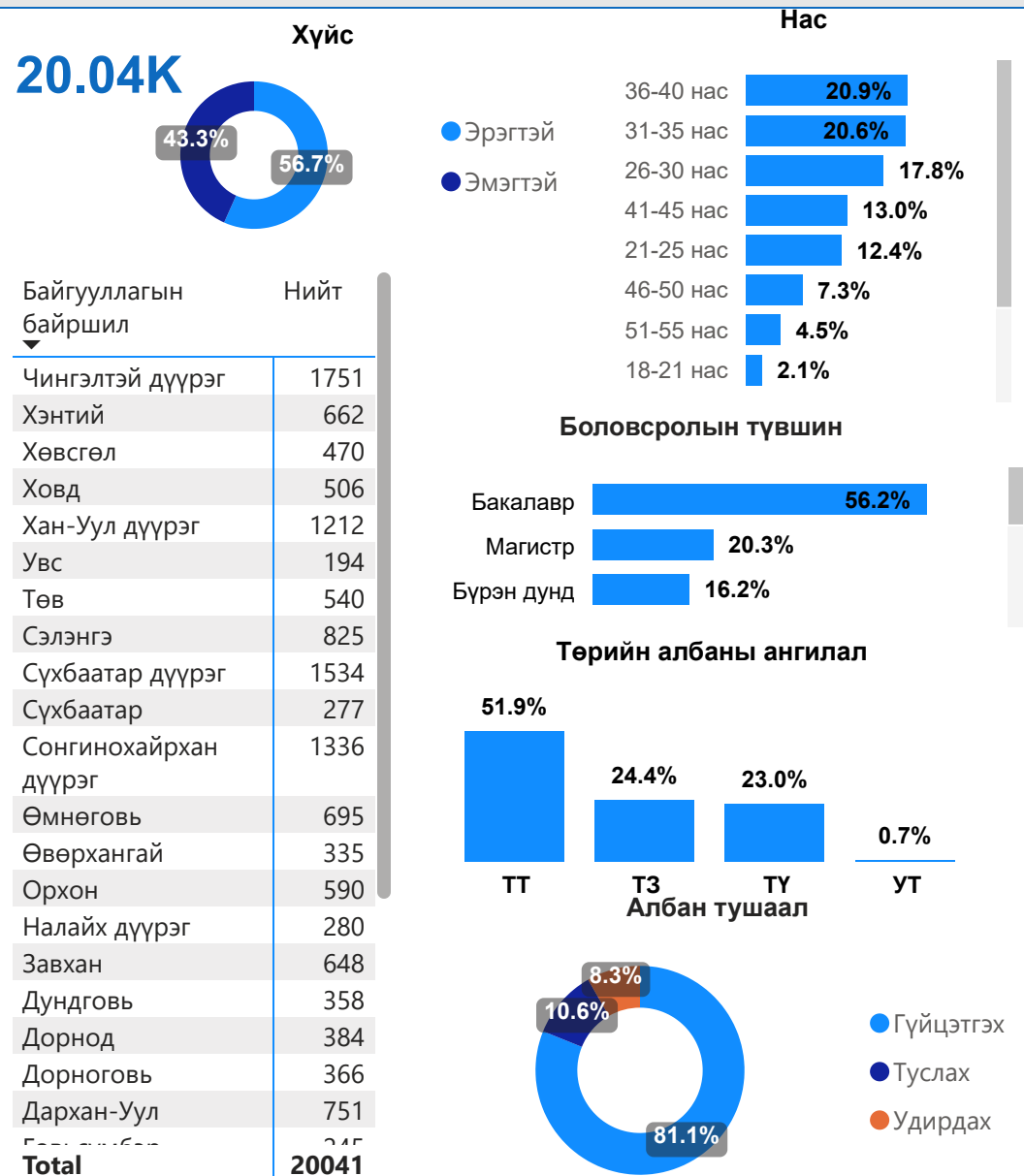
Хэрэв тийм гэсэн бол тухайн эд хөрөнгөө төлүүлж байсан уу?





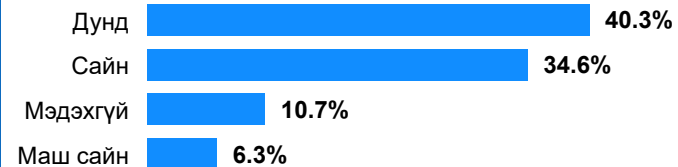
Төрийн албаны гарах шалтгааны судалгааны тайлан /Бүх аймаг, дүүрэг/

Ерөнхий мэдээлэл

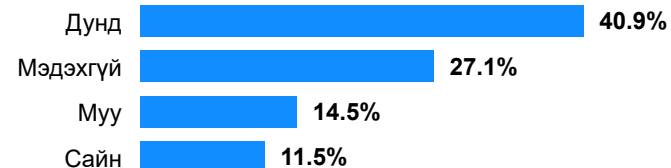


VII. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТАЛААРХ ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН БҮРЭН ЭРХ

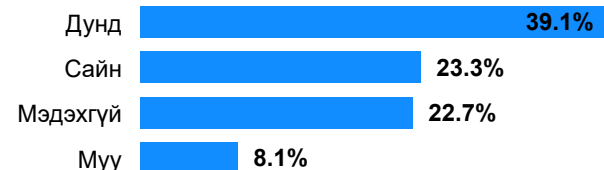
Төрийн албаны зөвлөлөөс өгч буй мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө сайн байсан уу?



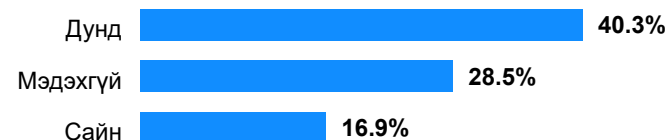
Төрийн албаны зөвлөлийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн талаар хэр сайн мэдэх вэ



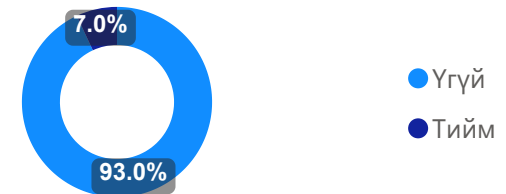
Төрийн албаны зөвлөл хүний нөөцийн бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлж байна вэ?



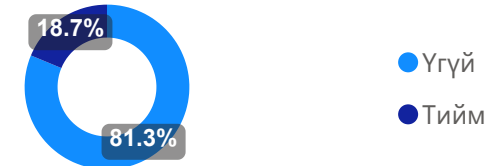
Төрийн албаны зөвлөлийн албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн маргаан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг үнэлнэ үү?



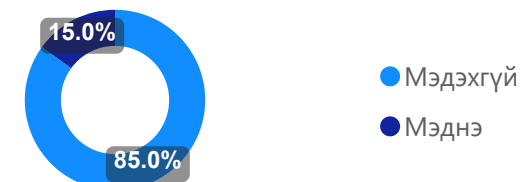
Та Төрийн албаны зөвлөлд гомдол, мэдээлэл гаргаж байсан уу



Та Төрийн албаны зөвлөлийн нэгдсэн тоо бүртгэлд байгаа өөрийн мэдээллээ үзэж байсан уу?



Та Засгийн газрын Хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих мэдээллийн системийн талаар мэдэх үү?





Төрийн албаны тухай тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх цахим судалгаа

Ерөнхий мэдээлэл

Та хүний нөөцийн ажилтан уу?

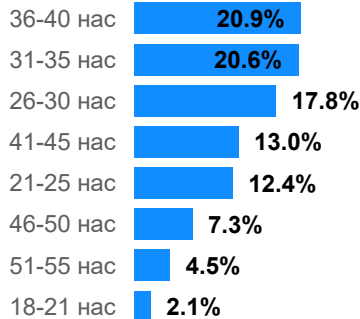
Тийм **945**



● Эр...
● Эмэ...

Хүйс

Нас

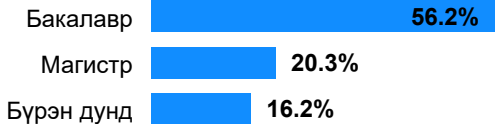


Байгууллагын байршил

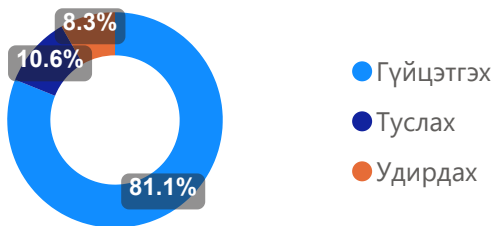
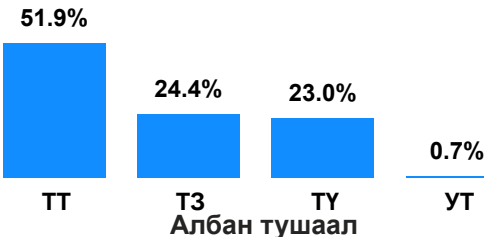
Нийт

Чингэлтэй дүүрэг	1751
Хэнтий	662
Хөвсгөл	470
Ховд	506
Хан-Уул дүүрэг	1212
Увс	194
Төв	540
Сэлэнгэ	825
Сүхбаатар дүүрэг	1534
Сүхбаатар	277
Сонгинохайрхан дүүрэг	1336
Өмнөговь	695
Өвөрхангай	335
Орхон	590
Налайх дүүрэг	280
Завхан	648
Дүн	350
Total	20041

Боловсролын түвшин



Төрийн албаны ангилал

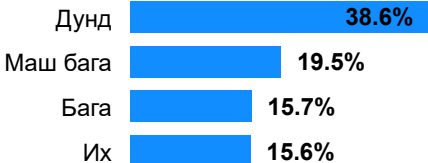


Байгууллагын хүний нөөцөөс асуух асуулт

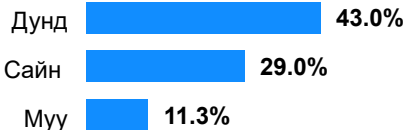
Сул орон тоог нөхөхөд тулгарч буй хүндрэл



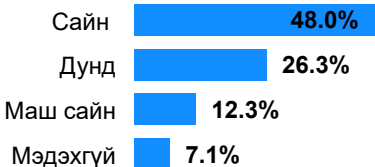
Мэргэшүүлэх багц сургалт хүртээмжтэй байна уу?



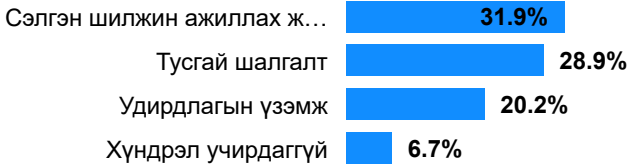
Нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилт хэр хүртээмжтэй байна вэ?



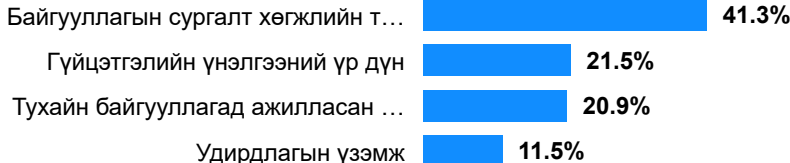
Танай байгууллагад төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх журам...



Сул орон тоог байгууллага дотроосоо нөхөхөд тулгарч буй хүндрэл



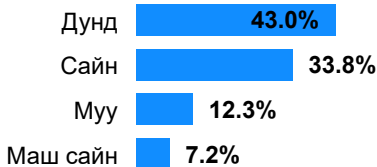
АХ ямар шалгуураар мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулдаг вэ?



Хуулиар тогтоосон шаардлагыг хангасан иргэнийг төрийн жинхэнэ албан хаагчаар сонго...



Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр зохих шатны сургалтад хэр хамрагда...



Шалтгаан



Төрийн албаны тухай хуулийн бүлэг, зүйл, заалтын хүрээнд хийсэн дүн шинжилгээний нэгтгэл													Үнэлгээ (заалт бүрээр, зөвхөн заасан сонголтуудаас сонгох)	Дүгнэлт	Зөвлөмж (заалт бүрээр, зөвхөн заасан сонголтуудаас)
Зүйлийн дугаар	Зүйл	Хэсгийн дугаар	Хэсэг2	Заалтын дугаар	Заалт	Шалгуур үзүүлэлт	Харьцуулах хэлбэр	Шалгуур үзүүлэлтийн томьёолох /асуул/	Холбогдох судалгааны нэр	Судалгаагаар гарсан асуудал	Хэмжээ үзүүлэлт	Тоон үзүүлэлт			
1 дүгээр зүйл	Хуулийн зорилт	1.1	1.1.Энэ хуулийн зорилт нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албаны төв байгууллага, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоотой холбогдон харилцааг зохицуулахад оршино.		Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа		Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан эсэх, тухайн нийгмийн харилцааны хүрээлэнг хийсэн асуудлыг зохицуулсан эсэх.	1.Оюуны Инноваци - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дэглвэрт хийсэн үнэлгээний тайлан 2. Уидрлалын Академи, 2023 - Төрийн захиргааны албан хаагчийн мэргэшсэн байдал, түүний шалгуур үзүүлэлт 3. ЦСХХТ, 2023 - Төрийн албан хаагчийн цахим асуулга судалгаа 4. RMI, 2022 - Төрийн байгууллагын цахим ил тод байдлын индекс 5. ТАЗ 2022, 2023 - Үйл ажиллагааны тайлан 6. International practices of the positions classification and grading in the Civil service Олон улсын төрийн албаны харьцуулалт дээр менежер, удирдах албан тушаалтны	Хууль тогтоох эрх бүхий байгууллагаас баталж буй эрх зүйн хэм хэмжээний акт нь нийгмийн тодорхой харилцааг бүрэн зохицуулснаар аливаа эрх зүйн хийдэл үүсгэхгүй байх ноцолтийг бүрдүүлдэг. Үүнтэй холбоотойгоор Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 29-р зүйлийн 29.1.1, 29.1.2, 29.1.3-д хуулийн төслийн эх бичвэр нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээ, бүсэд холбогдох баримт бичгүүдэд нийцсэн байхаас гадна тухайн хуулиар зохицуулах нийгмийн харилцаанд хамаарах асуудлыг бүрэн тусгасан байх шаардлагыг тавьсан. Тиймээс хуулийн зорилтоор тус хуулийн дагуу зохицуулах нийгмийн харилцааг бүрэн илэрхийлж, тусгасан байх тохиолдолд "зорилгод хүрсэн түвшин" шалгуурыг хангасанд тооцно	Чанар	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.	Хэрэгжиж байгаа	ТАХ-ийн 1.1-д төрийн албаны эрх зүйн үндсийг тогтоох, төрийн албаны төв байгууллагын эрх зүйн байдлыг тогтоох, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг тогтоохоор хуулийн зорилтыг дэмжүүлсэн бөгөөд ТАХ-ийн 61 дүгээр зүйлд төрийн албан хаагчийн нийтлэл баталгааг, 62 дугаар зүйлд нэмэгдэл баталгааг тогтоосон нь МУҮндХ-ийн үзэл баримтлалд нийцсэн.	Хэвээр үлдэх
2 дугаар зүйл	Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж		2.1	2.1.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, энэ хууль болон эдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ.		Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа		Монгол Улсын Үндсэн хуульд нийцсэн эсэх, ТАХ-д заасан актуд батлагдсан эсэх	1.Оюуны Инноваци - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дэглвэрт хийсэн үнэлгээний тайлан	Төрийн албаны хууль тогтоомж нь ТАХ болон түүнд нийцүүлэн гаргасан бусад хэм хэмжээний актаас бүрдэнэ. Энэ эхсэлт ТАХ-д заасан хэм хэмжээний актыг эрх бүхий байгууллагаас батлаж, хэрэгжүүлж байгаа тохиолдолд шалгуурыг хангасанд тооцно. Өөрөөр хэлбэл, хуулийг дагалдан батлагдсан дүрэм, журмын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийхгүй болно. ТАХ-д нийт 19 журмыг баталж, төрийн албатай холбогдох харилцааг зохицуулахаар заасан байна	Чанар	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн
3 дугаар зүйл	Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт	3.1	Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт		Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа		Хуулийн нэр томьёо оночтой томьёологдсон эсэх, ХТХ-д нийцсэн эсэх	1. International practices of the positions classification and grading in the Civil service 2. ТАЗ 2022, 2023 - Үйл ажиллагааны тайлан	1.ЦХ Британс: Төрийн алба нь үндсэндээ төрийн албан хаагчид буюу Crown (үндэсний засгийн газар)-ын амилтуудаас бүрддэг. Орон нутгийн засаг захиргааны амилтуудыг "орон нутгийн засгийн газрын төрийн албан хаагчид" гэж нэрлэдэг бөгөөд тэд төрийн албан хаагчид биш боловч төрийн албан хаагчид гэж тооцогддог. 2. АНУ: Төрийн алба нь илээтгэнтэй мэргэшил, акмэд нэстэй систем дээр үндэслэн сонгон шалгаруулалт хийдэг. Төрийн албан хаагчид нь тус төрийн удирдлагын өөрчлөлтөөс үл хамааран амилгадаг бөгөөд тэднийг сонгон шалгаруулах, давшуулахад шалтгаал өгдөг. 3. Хятад: Төрийн албаны систем нь эрхийн Хятадаас үүсэлтэй бөгөөд мэргэшлийн шалгалтад үндэслэн төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулдаг. Энэ систем нь төрийн албаны мэргэшил, чадварыг үнэлэхэд чиглэгдсэн байдаг. 4. Япон улс: Үндэсний болон орон нутгийн төрийн албан хаагчид: Японы төрийн алба нь үндэсний болон орон нутгийн төрийн албан хаагчаас бүрддэг. Үндэсний төрийн албан хаагчид нь тусгай болон өрөөний үйлчилгээний ангилалд хуваагддаг.	Чанар	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх
	Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт		3.1.2."төрийн албан хаагч" гэж төрийн албан тушаалыг эрхлэх, эрх, үүрэг хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, амилгаж нөхцөл, баталгаавар өмчлөлд оруулах агууламжтай байгаа эгээдийг;	5	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн нэр томьёо оночтой томьёологдсон эсэх, ХТХ-д нийцсэн эсэх	1. ТАЗ 2023 - Үйл ажиллагааны тайлан	Хууль "төрийн албан хаагч" гэж төрийн албан тушаалыг эрхлэх, эрх, үүрэг хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, амилгаж нөхцөл, баталгаавар өмчлөлд оруулах агууламжтай байгаа эгээдийг гэж томилогдсон. Төрийн албан тушаал гэдгийг хуулийн 10 дугаар зүйлд үлс төрийн, захиргааны, тусгай, үйлчилгээний албан тушаал гэж ангилсан ба захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаалын зорилго, үүрэг хамаарах албан тушаалын ангилалыг 37 баталж байна. Төрийн албан хаагчийг хэлбэрийн талаас тодорхойлсон нь практикт зарим талаар асуудал үүсгэж байна. Тухайлбал, төрийн зарим ажил үйлчилгээ болон албан тушаалыг иргэний үүрсэн дээр гүйцэтгүүлж байгаа бөгөөд төрийн албан тушаалыг гэрээгээр гүйцэтгэх эгтгээд нь хуулийн 3.1.2-г заасан "төрийн албан хаагч" гэсэн тодорхойлолтод хамаарах эсэх асуудал юм.	Чанар	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.	Хэрэгжиж хангалтгүй	Төрийн албан хаагчийг хэлбэрийн талаас тодорхойлох нь тус бүлэгт хамаарах эгээдийг тогтооход хийвэр байх боловч практикт үүсч байгаа тохиолдлуудаас шалтгаан агуулаа талас шинэчлэн тодорхойлох шаардлагатай байна.	Өөрчлөлт оруулах	
	Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт	3.1.3."чадахуйн зарчим /мерит/" гэж иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, авчлан гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, давшуулах, шалгах үр дүнд тусууллаах асуудлыг шийдвэрлэхэд хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, үр чадвар, туслахга, авчлан үр дүнд тусууллаахыг;	5	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн нэр томьёо оночтой томьёологдсон эсэх, ХТХ-д нийцсэн эсэх	1. Уидрлалын Академи, 2023 - Төрийн албаны чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн үр дэглвэрт хийсэн үнэлгээний тайлан 2. НҮЕХХ, 2022 - Чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн үр дэглвэрт хийсэн үнэлгээний тайлан 3.Оюуны Инноваци - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дэглвэрт хийсэн үнэлгээний тайлан	ХТХ-ийн 30.5-д хуулийн төсөлд гадаад хэлний нэр томьёо хэрэглэж болох тохиолдолыг тодорхойлсон бөгөөд үүнд тухайн нэр томьёог оноосон нэр монгол хэлэнд байхгүй бол гэж заасан байдаг. ТАХ-ийн 3.1.3-г мерит гэж үгүй "чадахуйн зарчим" гэж монгол хэлээр оноон тодорхойлсон боловч хаалтан дотор давхар тэмдэглэсэн нь алдаатай байна.	Чанар	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.	Хэрэгжиж хангалтгүй	ХТХ-ийн 30.5-д хуулийн төсөлд гадаад хэлний нэр томьёо хэрэглэж болох тохиолдолыг тодорхойлсон бөгөөд үүнд тухайн нэр томьёог оноосон нэр монгол хэлэнд байхгүй бол гэж заасан байдаг. ТАХ-ийн 3.1.3-г мерит гэж үгүй "чадахуйн зарчим" гэж монгол хэлээр оноон тодорхойлсон боловч хаалтан дотор давхар тэмдэглэсэн нь алдаатай байна.	Өөрчлөлт оруулах		
	Хуулийн нэр томьёоны тодорхойлолт	3.1.4."сул орон тоо" гэж төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан тушаалаас нь бууруулсан, төрийн албанас чөлөөлсөн, халсан, өөр албан тушаалд сонгогдон, томилогдсон, эсхүл төрийн жинхэнэ албан хаагч нас барсны улмаас тухайн албан тушаалын орон тоо суларсан байхыг;	5	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн нэр томьёо оночтой томьёологдсон эсэх, ХТХ-д нийцсэн эсэх	ТАЗ 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан	Тайлант онд төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 10372 сул орон тоог нөхөж тусгай шалгалт буюу сонгон шалгаруулалт зарласнаас 4316 албан тушаалд 5591 орлогч өрсөлдөж, Хамгийн өндөр авсан 4316 иргэнийг тус тусын албан тушаалд томиуулахаар нэр дэвшүүлсэн.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх			

3.1	Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт	3.1.5."албан тушаалын тодорхойлолт" гэж тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, түүний хэрэгжүүлэх албан хаагчид тавигдах боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туушлага, үр чадварын шаардлагыг баталгаажуулсан баримт бичгийг.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн нэр томъёоны оноотой томъёологдсон эсэх, ХТХ-д нийцсэн эсэх	ТАЗ 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан - хууль 69	Албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, батлах зөвшөөрөл олгох асуудлыг зохицуулах "Албан тушаалын тодорхойлолт" системийг "Хүний нөөцийн удирдлагын нэгдсэнийн тогтолцоо" цахим системийн дэд систем байгуулар хөгжүүлэх, хэрэглэнэв нэвтрүүлэхэд байна.	Чанар	ТАХХ хэрэгжиж эхэлсэн 2019.01.01-ний өдөөс 2022 оны 12 дугаар сар хүртэлх хугацаанд ТАЗ төрийн захиргааны нийт албан хаагчид хамаарах 24589 албан тушаалын тодорхойлолтыг хянах, томилох эрх бүхий албан тушаалтад тодорхойлолтыг батлах зөвшөөрөл олгосон байна. ТАЗ албан тушаалын тодорхойлолтыг хянах, батлах зөвшөөрөл өгөх энэхүү тогтолцоо нь хуульд заасны шаардлага хангасан эргэний зохиж журмын дагуу сонгон шалгаруулж, шатлан давшуулах, төрийн албан хаагч тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл, баталгааг хангах эхний суурь шинэчлэлт болсноороо сайшаалтай. Гэсэн хэдий ч хуульд албан тушаалын тодорхойлолтыг өөрчлөх, шинэчлэх шагуурт харьцангуй өндөр тогтосон атлаа хуулиар тухайн байгууллагын чиг үүрэгт өөрчлөлт оруулснаар байхад байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулснаар холбогдсон бөгөөд албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт оруулсан байгаа нь хуулийн хэрэгжилтийг сулруулах, улмаар төрийн албан хаагчийн тогтвор суурьшилтай ажиллах баталгаанд нөлөөлж магадлалтай байна.	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэх
4 дүгээр зүйл	Хуулийн үйлдлэх хүрээ	4.1.үс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хуулиар тогтоох бөгөөд хуульд өөрөөр заагаагүй бол энэ хуулийн холбогдох заалтыг дагах үндэснэ.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн үйлдлэх хүрээнд хамаарах этгээдүүдийг бүхэлд нь хамруулсан эсэх	3. Төрийн албаны тухай хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр үлс төрийн албан тушаалыг дууцаулах, төрийн тусгай болон төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны зохиж албан тушаалтай адилтгах дэргэн, журмыг боловсруулан батлуулж хэрэгжүүлснээр төрийн албаны албан тушаалын ангилалд үр чадварын шинжилт хийх, ангилал хооронд нөөцийн бүрдүүлэлтийг нэмэгдүүлэх эрх зүйн зохицуулалт шинэчлэгдлээ. 9. Төрд үүрэгтэй хохирлыг нөхөн төлүүлэх 156 нэгжээсэл гаргаж, 443.3 сая төгрөгийн	Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль нь төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг зохицуулахад, Энэ хуульд зааснаар үлс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг тусгайлан тогтоох, хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны хуулийн холбогдох заалтыг дагаж мөрдөг.	Чанар				
4.1							Гэсэн хэдий ч, үлс төрийн албан тушаал эрхэлдэг албан хаагчдын хувьд зарим асуудал байснар байна. Үүнд: 1. Томилгооны ил тод байдал: Үлс төрийн албан тушаалд томилогдох үйл явц заримдаа ил тод бус, үлс төрийн нөлөөлөлд автагч гэж үздэг. 2. Харьцангуй, хяналт: Үлс төрийн албан тушаалтнуудын харьцангуй, хяналтын нөхцөлнө хяналтгүй байж болзошгүй. 3. Тогтвортой байдал: Үлс төрийн албан тушаалтнуудын томилоо, нөлөөлөлт нь үлс төрийн өөрчлөлтөөс хамаарч тогтворгүй байж болзошгүй. 4. Зүгээр асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд хууль, тогтоомжийг сайжруулах, ил тод байдал, харьцангуй нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.		Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	хэвээр үргэх	
4.2		4.2.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг энэ хууль болон хууль тогтоомжийн бусад ахтар тогтооно.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн үйлдлэх хүрээнд хамаарах этгээдүүдийг бүхэлд нь хамруулсан эсэх		Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг тодорхойлж, зохицуулж чаддаг. Энэ хууль нь төрийн албаны өөрчлөх, тогтвортой, ил тод, харьцангуйтай байх эрх зүйн нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилготой бөгөөд төрийн жинхэнэ албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг нэрийнчлэн заасан байдаг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн байдал: Эхр, үүрэг: Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын эрх, үүргийг тодорхойлж, тэдний амжилтад нөхцөл, баталгааг хангах. Мэргэшил, үр чадвар: Төрийн жинхэнэ албан хаагчдыг мэргэшил, үр чадвараар нь үнэлж, сонгон шалгаруулах. Харьцангуй, хяналт: Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын үйл ажиллагаанд хяналт тавьж, харьцангуй нэмэгдүүлэх. Зүгээр зохицуулалтууд нь төрийн жинхэнэ албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг тодорхойлж, тэдний үүрэг харьцангуйг тодорхой болгоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.		хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэх	
4.3		4.3.Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, энэ хууль болон хууль тогтоомжийн бусад ахтар тогтооно.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн үйлдлэх хүрээнд хамаарах этгээдүүдийг бүхэлд нь хамруулсан эсэх	Хөдөлмөрийн тухай хууль	Төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хөдөлмөрийн харьцааг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулах шаардлагатай байдаг. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуульд зааснаар, үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжийн дагуу зохицуулдаг. Шалтгаанууд: Хөдөлмөрийн харьцангуйн зохицуулалт: Хөдөлмөрийн тухай хууль нь амил олгогч, амилтны хоорондын хөдөлмөрийн харьцааг зохицуулж, тэдний эрх, үүргийг тодорхойлдог. Энэ нь төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хөдөлмөрийн харьцааг илүү нэрийнчлэн зохицуулах боломжийг олгодог. Нийгмийн баталгаа: Хөдөлмөрийн тухай хууль нь амилтны нийгмийн баталгааг хангах, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулахад чиглэгдсэн байдаг. Энэ нь төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Хөдөлмөрийн маргаан: Хөдөлмөрийн тухай хууль нь хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх, амилтны эрхийг хамгаалах механизмийг тодорхойлдог. Энэ нь төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэхэд тусалдаг. Зүгээр шалтгаануудын улмаас төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хөдөлмөрийн харьцааг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулах нь зүйтэй байдаг.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэх	
4.4		4.4.Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харьцангуй холбоотой энэ хуулиар зохицуулаагүй бусад асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай болон бусад хуулиар зохицуулна.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн үйлдлэх хүрээнд хамаарах этгээдүүдийг бүхэлд нь хамруулсан эсэх	1. Нийгмийн даатгалын Ерөнхий хууль 2. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль 3. Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль	Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харьцангуй холбоотой зарим асуудлыг Хөдөлмөрийн хуулиар гадна дарах хуулиудаар зохицуулдаг. Төрийн албаны тухай хууль: Энэ хууль нь төрийн албан хаагчдын эрх зүйн байдал, үүрэг харьцангуйг тодорхойлж, тэдний амжилтад нөхцөл, баталгааг хангахад чиглэгдсэн. Нийгмийн даатгалын тухай хууль: Төрийн албан хаагчдын нийгмийн даатгалын шимитгэл, тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбоотой харьцааг зохицуулдаг. Тусгай байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль: Төрийн албан хаагчдын цахим хэлс, санхүүжилттэй холбоотой асуудлыг зохицуулдаг. Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль: Төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харьцангуй холбоотой маргааныг захиргааны хэргийн шүүхээр шийдвэрлэхэд чиглэгдсэн. Зүгээр хуулиуд нь төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харьцааг илүү нэрийнчлэн зохицуулж, тэдний эрх, үүргийг тодорхой болгоход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэх	
4.5		4.5.Төрийн албан хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбогдсон харьцааг энэ хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар тус тус зохицуулна.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн үйлдлэх хүрээнд хамаарах этгээдүүдийг бүхэлд нь хамруулсан эсэх	Нийгмийн даатгалын Ерөнхий хууль Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай		Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэх	

4.6		4.6.Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгчийг томилох, чөлөөлөх асуудлыг хэлбэлдэх хуулиар зохицуулах.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн үйлчлэл хүрээнд хамаарах этгээдүүдийг бүхэлд нь хамруулсан эсэх	1. Монгол Улсын үндсэн хууль 2. Монгол Улсын шүүхийн тухай хууль 3. Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хууль	Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүд болон бүх шатны шүүхийн шүүгчийг томилохдоо дараах хуулиудыг баримтладаг: Монгол Улсын Үндсэн хууль, Үндсэн хууль нь Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүд болон шүүгчдийг томилох, чөлөөлөх үндсэн зарчмуудыг тодорхойлдог. Монгол Улсын Шүүхийн тухай хууль: Энэ хууль нь бүх шатны шүүхийн шүүгчдийг томилох, чөлөөлөх, шүүгчийн эрх зүйн байдал, үүрэг хариуцлагыг нарийвчлан зохицуулдаг. Шүүгчдийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс томилож, Ерөнхийлөгч батламжаардаг. Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хууль: Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүдийг томилох, чөлөөлөх, тэдний эрх зүйн байдал, үүрэг хариуцлагыг зохицуулдаг. Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүдийг УИХ, Ерөнхийлөгч, Улсын Дээд шүүхээс тус тус томилдог. Эцгээр хуулиуд нь Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүд болон бүх шатны шүүхийн шүүгчдийг томилох, чөлөөлөх үйл явцыг нарийвчлан зохицуулж, тэдний эрх зүйн байдал, үүрэг хариуцлагыг тодорхой болгодог.	Чанар	Хэрэгжлэлт хангалтгүй		Хуулийн 4.6-д "Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгчийг томилох, чөлөөлөх асуудлыг хэлбэлдэх хуулиар зохицуулах" гэжээ. Үүнээс үзвэл дээрх эрх зүйн албан тушаалтнуудыг томилох болон чөлөөлөхөөс бусад асуудалд ТатХҮ-ийнчлэл агуулга бүхий байна. Тэгвэл Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн тухай хуулиар Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүнийг, Монгол Улсын шүүхийн тухай хуулиар шүүгчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн бэлтгэлээг тус тус нарийвчлан тогтоосон байдаг. Иймд 4.6 дугаар заалт нь тухайн харилцааг нарийвчлан зохицуулах хуулийн "үйлчлэлт хүрээ"-г хязгаарласан тул шинэчлэл шаардлагатай.	Өөрчлөлт оруулах
		4.7.Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, албан тушаалын цалинийн хэмжээ, сүлжээг энэ хуулийн 5.2-д нийцүүлэн энэ хуульд заасан журмаар тогтооно.		Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Хуулийн үйлчлэл хүрээнд хамаарах этгээдүүдийг бүхэлд нь хамруулсан эсэх	Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалинийн сүлжээ, хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай	Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, албан тушаалын цалинийн хэмжээ, сүлжээг хууль, журмын дагуу тогтоох үйл явц нь тодорхой ахиц гарч байгаа ч зарим асуудал байсаар байна. Олонтой тогтоох байгаа талууд: Засгийн газрын тогтоолт. Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалинийн сүлжээ, хэмжээг шинэчлэн тогтоох Засгийн газрын тогтоолууд гарч, хэрэгжиж байна. Төрийн албаны зөвлөлийн санал: Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан санал, зөвлөмжийг үндэстэн цалинийн хэмжээг тогтоох үйл явц илүү нарийвчилсан, мэргэжлээр болж байна. Шаардлагатай сайжруулалт: Цалинийн ялгаа: Төрийн албан хаагчдын цалинийн ялгаа, тэд бус байдал байсаар байна. Зарим албан тушаалд цалин хөлс хангалтгүй байж болохуйд. Санхүүжилт: Цалинийн шинэчлэл, нэмэгдэлд шаардгдах хөрөнгийг төсөвт багтаах асуудал байсаар байна. Эцгээр асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд цалинийн системийг илүү олонтой, шуудрага болж, санхүүжилтийн асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх		
5 дугаар зүйл	Төрийн албаны эрхэм зорлого	5.1.Төрийн албаны эрхэм зорлого нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандан баримтгаж, үндэсний нэгдүр ашиг сонирхолд захирагдан адд түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнээр зүтгэхэд оршино.	5.1	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны эрхэм зорлого, ангилал нь олонтой тодорхой эсэх, төрийн албаны зарчим бодитой хэрэгжиж буй эсэх болон төрийн албаны стандарт, санхүүжилтэд тавих хяналтын процесс бий эсэх.			Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх		
6 дугаар зүйл	Төрийн албаны ангилал	6.1.Төрийн албыг доор дурдсанаар ангилна:	6.1	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх	9. Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх 156 нэмэлтлэл гаргаж, 443.3 сая төгрөгийн хохирлыг бууруу т албан тушаалтаар нөхөн төлүүлэхээр шүүхээр шийдвэрлүүлж, 253.6 сая төгрөгийн хохирлыг барьдугуусан нь харуулж, зарим зарлиг хянууртай болсны үр дүнд хуулийн хэрэгжлэлт сайжирч байна. Эрх бүхий албан тушаалын зүгээс төрийн албаны хууль тогтоомж эерхик төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох тохиргоот бүрэн, үр дүнд хүрч байгаа нь. Төрийн албаны зөвлөлөөс өнгөрсөн хугацаанд эрчимтэй зохион байгуулсан хяналт шалгалтын үйл ажиллагаа болохуу нь эерхсний улмаас төрд учруулсан хохирлыг бууруу т шийдвэр гаргасан албан тушаалтаар нөхөн төлүүлж, ахиц зарчмуудыг хэлбэлдэх болж.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх		
	Төрийн албаны ангилал	6.1.Төрийн албыг доор дурдсанаар ангилна:	6.1	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх		Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх		
	Төрийн албаны ангилал	6.1.Төрийн албыг доор дурдсанаар ангилна:	6.1	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх		Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх		
	Төрийн албаны ангилал	6.1.Төрийн албыг доор дурдсанаар ангилна:	6.1	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх		Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх		
	Төрийн албаны ангилал	6.1.Төрийн албыг доор дурдсанаар ангилна:	6.1	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх	Төрийн албаны ангилал олонтой, зөө эсэх		Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх		
7 дугаар зүйл	Төрийн албаны зарчим	7.1.Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шуудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх зарчмаас гарна дараах зарчмыг баримтлана:	7.1	Практикт нийцж буй байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх	1. Хүний хөгжил судалгаа сургалтын төв ТББ, 2021 - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд	Төрийн албаны адд түмэндээ үйлчлэх зарчим сайжрахын тулд олон арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, төрийн албаны ил тод байдлыг нэмэгдүүлж, иргэдийн оролцоог дэмжих, төрийн үйлчилгээг цахимжуулах зэрэг ажилууд хийгдэж байна. Ил тод байдал: Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг ил тод, нээлттэй байлгах зорилгоор мэдээллийн ил тод байдлыг нэмэгдүүлж, иргэдэд мэдээлэл нургаж ажилг сайжруулж байна. Цахим үйлчилгээ: Төрийн үйлчилгээг цахимжуулж, иргэдэд хурдан шуурхай, хялбар үйлчилгээг хүргэх зорилгоор олон төрийн цахим системүүдийг нэвтрүүлж байна. Иргэдийн оролцоо: Иргэдийн санал хүсэлтийг хүлээн авч, шийдвэр гаргах үйл явцад иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх зорилгоор олон нийтийн хэлэлцүүлэг, нөмөрсөн үзүүлэлтүүд зогсон байгуулж байна.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх		
7.1		7.1.Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шуудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх зарчмаас гарна дараах зарчмыг баримтлана:	7.1	Практикт нийцж буй байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх	1. Хүний хөгжил судалгаа сургалтын төв ТББ, 2021 - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд	Төрийн албаны мэргэжлээр, тогтвортой байх зарчмыг хангахын тулд дараах арга хэмжээгүүдийг авч хэрэгжүүлж байна: Сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрүүд: Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн дээшлүүлэх зорилгоор байнгын сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрүүдийг зохион байгуулж байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын мэдлэг, үр чадварыг сайжруулж, чухал үүрэгтэй. Чадварын зарчим: Төрийн албан тушаалд томилогч хийхдээ мэдлэг, үр чадвар, тушаалга дээр үндэслэн сонгох шалгаруулалт явуулж, чадахуйн зарчмыг баримтгаж байна. Энэ нь төрийн албаны мэргэжлээр байдалг хангахад тусалдаг. Тогтвортой байдал: Төрийн албан хаагчдын ажил байрны тогтвортой байдлыг хангах зорилгоор хууль эрх зүйн орчныг сайжруулж, төрийн албан хаагчдын нийгмийн бэлтгэл хангах арга хэмжээгүүдийг авч байна. Үнэтээр, кишгт: Төрийн албан хаагчдын ажил үүцтэйгэй унэлж, кишгт тавих системийг нэвтрүүлж, үр дүнг нь хэмжих ажилг хийж байна. Энэ нь төрийн албаны үр дүнтэй, хариуцлагатай байдлыг нэмэгдүүлэхэд чиглэл байна. Эцгээр арга хэмжээгүүд нь, төрийн албаны мэргэжлээр, тогтвортой байдлыг хангахад чухал үүрэг гүйцэтгэж байна.	Чанар	Хэрэгжлэлт хангалтгүй	Мэргэжлээр байх Урьдчилсан акадмийн судалгааны бэлгн 2023 онд нийцүүлсэн "Төрийн захиргааны албан хаагчдын мэргэжлээр байдал, түүний шалгуур үзүүлэлт" сэдвт судалгааны тайланг "Төрийн алба мэргэжлээр байдал" Монгол улсын жуул тогтоомжуудад багтаажуулж, төрийн болгоомж зорилт болгон дахиулан ч мэргэжлээр алба, мэргэжлээр төрийн албан хаагч гэх уялдагдмалын талаар нэгдсэн ойлголт байгуулж, мэргэжлээр тодорхойлох арга зүй, шалгуур үзүүлэлт агуулга бийр" гэж эхэлж, Тодруулбал төрийн албан хаагчийн "мэргэжлээр" ба "мэргэжлээр байдал" аг "Мэргэжлийн боловсрол сургалтын тухай хууль" -д "тодорхой мэргэжлийн хүрээнд ажил гүйцэтгэд шаарддаг мэргэжлийн ндэл", чадвар дэгийн түвшин" гэж тодорхойлсон бол төрийн албаны ажилчдын 2019 оны 03 дугаар тогтоомжор батласан "Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийлмэл журам"-д "Мэргэжлээр гэдэгт диплонын дараа туран сэрвэс дэхи үр дэхианы мэргэжлээр сургалтад амьдралд байхг ойлгох бөгөөд тухайн сургалтад амьдралд төгссөн бөгөөт бөгөөт болон мэргэжлийн зэргийг үндэслэн тогтооно. Үүнээс үзвэл мэргэжлээр байдлыг тодорхойлолт харилцан зөрүүлж байна.	Өөрчлөлт оруулах		
		7.1.Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шуудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх зарчмыг баримтлана:	7.1	Практикт нийцж буй байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх	1. Хүний хөгжил судалгаа сургалтын төв ТББ, 2021 - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд 2. https://www.parliament.mn/16861/	Төрийн албыг улс төрөөс ангид байлгах нь чухал зорилт боловч, энэ тал дээр зарим асуудлууд байсаар байна. Төрийн албаны тухай хууль шинэчлэлт оруулж, төрийн албан хаагчдыг улс төрийн шалтгаанаар халах, томилох явдалг багасгах зорилгоор олон арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байгаа ч, зарим хэрэгжлэлт улс төрийн нөлөө байсаар байна. Тухайлбал, сонгуулийн дараа төрийн албан хаагчдыг халах, томилох явдал байнга гардаг бөгөөд энэ нь төрийн албаны тогтвортой байдлыг сөрөөр нөлөөлдөг. Газрын хэдий ч, төрийн албаны зөвлөлөөс улс төрөөс хараат бус, мэргэжлээр чадварлаг төрийн албыг зохицуулах чөлөөлөөр олон арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байна.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлдэх		

7.1	7.1.Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шуудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эр нэгдлийг хангах, хууль дараах зарчмаас гарна дараах зарчмыг баримтлана.	8	7.1.4.Монгол Улсын иргэн төрийн алба хаах адал тэгш боломжоор хангагдах;	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх	1. Хүний хөгжил судалгаа сургалтын төв ТБ6, 2021 - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд 2. "НИЙГМИЙН ТЭГШ БҮС БАЙДЛАЙГ" БУУРУУЛАХ нь МЭДЭЭГЭЭС ТӨРИЙН БОЛДОГО 3. ИТХХЗ - Аж, Намон далайн бус нутгийн Хүний хөгжлийн 2024 оны илтгэл	Монгол Улсын хуульд зааснаар иргэн бүр төрийн алба хаах тэгш боломжоор хангагдах ёстой. Төрийн албаны тухай хуульд энэ зарчмыг тодорхой заасан бөгөөд төрийн албан тушаалд томилогдох хөндрээ чадаргүй зарчмыг баримтлахыг шаарддаг. Хэдий тийм боловч, бодит байдал дээр зарим асуудлууд байсаар байна. Тухайлбал, зарим тохиолорд улс төрийн нөлөө, танай талын нөлөө зэрэг шалтгаанаар иргэдийн тэгш боломжийг хязгаарлах явдал гарч байгааг судалгаанауд харуулж байна. Энэ асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын системийг сайжруулах, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.	Чанар	Хэрэгжиж хангалтгүй	Хуулийн 7.1.4-т заасан "Монгол Улсын иргэн төрийн алба хаах адал тэгш боломжоор хангагдах" гэж заасан нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 46.2-т заасныг баталгасан боловч "зарчим" нь шинжтэй бус буюу эрх болон үүргийг агуулсан заалт байна. Өөрөөр хэлбэл, нэг талас МУ-ын иргэн төрийн алба хаах адал тэгш боломжоор хангагдах эрхтэй бол нөгөө талас үү эрхийг хэрэгжүүлэхэд "адал тэгш боломжоор хангах" үүргтэй тухай байна. Эрх болон зарчим нь хоорондоо харилцан үлддэгтэй боловч эрх нь аливаа үйл ажиллагааг хийх эсвэл эс хийх боломжийг тодорхойлдог бол зарчим нь үйлдэл хийхэд баримтлах үндсэн дүрмь болдог. Иймд 7.1.4 дэх заалт нь зарчмын шинжтэй бус тул өөрчлөн найруулах асуул тохирох хэсэгт нэмэх нь зүйтэй байна.	Өөрчлөлт оруулах	
7.1	7.1.Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шуудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эр нэгдлийг хангах, хууль дараах зарчмаас гарна дараах зарчмыг баримтлана.	8	7.1.5.төрийн ижнэнэ албан тушаалд иргэнийг томилогдох ог агуу чадварын зарчмыг баримтлах;	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх	1. Хүний хөгжил судалгаа сургалтын төв ТБ6, 2021 - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд 2. Төрийн захиргааны албан тушаалд шалтан дэвшүүлэх зарчмын хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа- Умаргалын Академи, 2020		Чанар	Хэрэгжиж хангалтгүй	7.1.5 дахь заалтад төрийн ижнэнэ албан тушаалд иргэнийг томилогдох ог агуу чадварын зарчмыг баримтлах гэжээ. Уг зарчим нэгдүгээр, зөвхөн төрийн ижнэнэ албан хаагч буюу төрийн тусгай болон захиргааны албан хаагчид хамаарахаар байна. Хоёрдугаарт, хууль тогтоогчийн тодорхойлсоор "чадахгүйн зарчим" нь ерөн агуулгатай боловч 7.1.5 дахь заалтаар зөвхөн төрийн ижнэнэ албан тушаалд хамаарах агуулгатай болгожээ. Иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ахлын гүйцэтгэлийг нь унгах, дэмжихэд, шалхан урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хууль, хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, үр чадвар, туршлага, ахлын үр дүнд тулгуурлах нь төрийн үйлчилгээний албан тушаалд мөн адал баримтлалд зохих зарчим гэж үзэж байна.	Өөрчлөлт оруулах	
7.1	7.1.Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шуудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эр нэгдлийг хангах, хууль дараах зарчмаас гарна дараах зарчмыг баримтлана.	8	7.1.6.ил тод байх;	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх	1. Хүний хөгжил судалгаа сургалтын төв ТБ6, 2021 - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд 2. ИРМ, 2022 - Төрийн байгууллагын цахим ил тод байдлын ивэрс	2022 оны байдлаар Монгол Улсын төрийн байгууллгуудын цахим ил тод байдлын ивэрс 63.1 буюу "сул" түвшинд үнэлэгдсэн байна. Энэ нь өмнөх жилийн үнэлгээтэй харьцуулахад бараг өөрчлөлтгүй байгаа бөгөөд төрийн байгууллгуудын мэдээллийн ил тод байдлыг сайжруулах шаардлагатай харуулж байна.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлрэх	
7.1	7.1.Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шуудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эр нэгдлийг хангах, хууль дараах зарчмаас гарна дараах зарчмыг баримтлана.	9	7.1.6.ил тод байх;	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх	1. Хүний хөгжил судалгаа сургалтын төв ТБ6, 2021 - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд 2. ИРМ, 2022 - Төрийн байгууллагын цахим ил тод байдлын ивэрс	2023 оны байдлаар Монгол Улсын төрийн байгууллгуудын цахим ил тод байдлын ивэрс 63.1 буюу "сул" түвшинд үнэлэгдсэн байна. Энэ нь өмнөх жилийн үнэлгээтэй харьцуулахад бараг өөрчлөлтгүй байгаа бөгөөд төрийн байгууллгуудын мэдээллийн ил тод байдлыг сайжруулах шаардлагатай харуулж байна.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа		Төрийн албаны ил тод байх ба ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх зарчмыг "Нийтийн албанд нийтлэн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль" болон холбогдох бусад хуулиар нэрийнхэн хэрэгжүүлж байна. Тус хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1-т "Энэ хуулийн зорилт нь нийтийн албан тушаалтны хувийн ашиг сонирхол болон хуулиар хүлээсэн албан үүрэг хоорондын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, ашиг сонирхлын зөрчлөөд зохицуулах, хэвч замаар нийтийн албаны үйл ажиллагаа нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэх нөхцөлд багтаахаар хууль төрийн албаны ил тод, итгэл дах байдлыг хангахаар оршино." гэж заасан.	Хэвээр үлрэх
7.1	7.1.Төрийн албанд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан ардчилсан ёс, шуудрага ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эр нэгдлийг хангах, хууль дараах зарчмаас гарна дараах зарчмыг баримтлана.	8	7.1.6.захирх, захирагдах ёсыг баримтлах.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны зарчим хэрэгжиж байгаа эсэх	1. Хүний хөгжил судалгаа сургалтын төв ТБ6, 2021 - Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлтүүд 2. Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрм	Захирах, захирагдах ёсны зарчмыг төрийн албанд хэрхэн хэрэгжүүлж байгааг зарим ижнэл дурдвал: Удирдлагын шийдвэрийг дагаж мөрдөх: Төрийн албан хаагчид удирдлагаас гаргасан хуульд нийцсэн шийдвэр, өгсөн үүрэг даалгаврыг цаг тухайд нь биелүүлэх үүрэгтэй байдаг. Ёс зүйн дүрмийг сахих: Төрийн албан хаагчид ёс зүйн дүрмийг сахих биелүүлж, захирах, захирагдах ёсыг баримталдаг. Энэ нь төрийн албаны үйл ажиллагааны нэг хэсэг юм. Хариуцлага хүлээх: Албан үүргээ зохих ёсоор биелүүлэхийн төлөө төрийн албан хаагчид хариуцлага хүлээдэг.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үлрэх	
8.1	8.1.Төрийн албаны стандарт нь төрийн албы үр дүнтэй ундрах, төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулахад чиглэнэ.			Практикт нийцэх буй байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны стандарт бодитой хэрэгжиж буй эсэх, практикт хүндрэл, бэрхшээл бий болгож байгаа эсэх	ТӨРИЙН АЛБАНЫ СТАНДАРТЫН ХЭРЭГЖИЛТ, АНХААРАХ АСУУДАЛ	Төрийн албаны стандартын хэрэгжилтийг холбоотой хэд хэдэн асуудал тулгарч байна. Үүнд: Ёс зүйн асуудал: Төрийн албан хаагчдын ёс зүй, сахилга хариуцлага хангалтгүй байдал нь төрийн албаны үйл ажиллагаанд сөрөг нөлөөлж байна. Ахлын ундаа холбоо: Төрийн байгууллгуудын хоорондын ахлын ундаа холбоо, хамтын ажиллагаа дутмаг байгаа нь үйл ажиллагааны үр дүнд сөрөг нөлөөлж байна. Тогтвортой байдал: Төрийн албан хаагчдын тогтвортой байдал хангалтгүй байгаа нь ахлын үр дүнд сөрөг нөлөөлж байна. Төрийн албан хаагчдын байнгын сонголт нь ахлын үр дүнд бууруулдаг. Сургалт, хөгжүүлэлт: Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн үр чадварыг дээшлүүлэх сургалт, хөгжүүлэлт хангалтгүй байгаа нь ахлын чанарт сөрөг нөлөөлж байна.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	шилгуурт нийцсэн	хэвээр үлрэх	
8.2	8.2.Төрийн албаны стандарт нь төрийн байгууллага чиг үүргээ, төрийн албан хаагч албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээний үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чиглэсэн менежментийн үйл ажиллагаанд тавих шаардлагыг тогтооно.			Практикт нийцэх буй байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны стандарт бодитой хэрэгжиж буй эсэх, практикт хүндрэл, бэрхшээл бий болгож байгаа эсэх			Чанар	Хэрэгжиж байгаа	шилгуурт нийцсэн	Хэвээр үлрэх	
8.3	8.3.Төрийн албаны стандартыг Стандартичлал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуульд заасны дагуу боловсруулан баталж, мөрдүүлнэ.			Практикт нийцэх буй байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа	1. Төрийн албаны стандарт бодитой хэрэгжиж буй эсэх, практикт хүндрэл, бэрхшээл бий болгож байгаа эсэх	Government Effectiveness Indicator How Do You Measure the Effectiveness of Government?	Төрийн албаны стандарт нь төрийн байгууллага болон төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагаа үр дүнтэй, оновчтой зохион байгуулахад чиглэсэн менежментийн шаардлагуудыг тогтоодог. Эгээр стандартууд нь төрийн албаны мэргэжлийн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үүсдэг бүрдүүлэхэд тусалдаг.	Чанар	Хэрэгжиж хангалтгүй	ТХХ 1994 оны батлалдсанаас хойш "Төрийн албаны стандарт", ын тухай заалт орсон бөгөөд түнээс хойш 2002, 2008, 2017 онд батлалдсан шинэчилсэн найруулга, нэмэлт өөрчлөлтүүдэд уг нэр томъёог хэрэглээс ирсэн. Хуулийн шинэчилсэн найруулга батлалдсанаас хойш төрийн албаны нэгдсэн стандарт батлалдаагүй хэвээр байгаа нь хуулийн 8 дугаар зүйлийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг харуулж байна. Түүнчлэн хуулийн 8.3-т "Төрийн албаны стандартыг Стандартичлал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуульд заасны дагуу боловсруулан баталж, мөрдүүлнэ" гэж заасан боловч стандартын хэрэгжилтэд нэмэлт тавих механизмын талаар зохицуулалт хийгээгүй байна.	Өөрчлөлт оруулах	
9.1	9.1.Төрийн албаны зардлыг төсвөөс санхүүжүүлнэ.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн албаны санхүүжилтийн зохицуулалттай холбогдон практикт хүндрэл, бэрхшээл үүсч буй эсэх	Үр дүнд суурилсан төсвийн зардлын хэрхэн хэрэгжиж байгаа эс?	Төрийн албаны зардал нь төрийн байгууллгуудын үйл ажиллагаа, төрийн албан хаагчдын цахим хөлс, нийтийн хамгаалалт, сургалт, хөгжлийн зардлуудыг багтаадаг. Монгол Улсын 2024 оны төсвийн төрийн албаны зардалд нийт 2.6 их наяд төгрөг төсөвлөсөн байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын цахим хөлс, нийтийн хамгаалалт, сургалт, хөгжлийн зардлуудыг багтаасан дүн юм.	Чанар	Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлрэх	

12.1	12.1.1.Төрийн захиргааны албан тушаалд төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөхөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий дараахь албан тушаал хамаарна:	10	12.1.2.Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Үндсэн хуулийн цэцийн ахын алба, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн болон Шүүхийн санхүүгийн хорооны ахын алба, бүх шатны шүүхийн Тамгын газар, шүүхийн захиргааны бусад байгууллага, прокурорын ахын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэрэх
		10	12.1.3.Саяхүүгийн зохицуулах хороо, Үндэсний статистикийн хороо, Сонгуулийн ерөнхий хороо, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын ахын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэрэх
		10	12.1.4.Төсвийн нутгалттай байдлын зөвлөлийн дарга, гишүүн, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн ахын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэрэх
		10	12.1.5.Аямын Төрийн нарийн бичгийн дарга, аямын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэрэх
		10	12.1.6.Хуульд өөрчлөр заагаагүй бол Засгийн газрын агентлагийн удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэрэх
		10	12.1.7.Аймаг, сум, нийслэл, дургийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нарийн бичгийн дарга, аймаг, сум, нийслэл, дургийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын болон Засаг даргын ахын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэрэх
		10	12.1.8.Хуульд өөрчлөр заагаагүй бол аймаг, нийслэлийн Засаг даргын дэргэдэх улсын төсвөөс санхүүждэг нутгийн захиргааны байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэрэх
		10	12.1.9.Хотын зөвлөлийн болон хот, тосгоны захиргачийн ахын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	Хэвээр үргэрэх
		10	12.1.10.Хуульд заасан бусад албан тушаал	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	1. Бусад гэдэг нэрийн дор хуульд заагаагүй олон албан тушаалууд багтаад байна.		Чанар		хэрэгжж байгаа	Хуулийн 12.1.1-12.1.9 дх хэсэгт албан тушаал бүрийг тухайлан тодорхойлсон боловч 12.1.10-д "хуульд заасан бусад албан тушаал" гэжээ. ТАИХ-ийн 12 дугаар зүйлээр төрийн захиргааны албан тушаалд хамаарах албан тушаалыг тодорхойлж буй тул "хуульд заасан бусад албан тушаал" гэсэн нь хуулийн хийдэл, эерчил үүсгэж болохгүй байна.	Өөрчиллөлт оруулах
		7	13.1.1.Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн тусгай албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	Төрийн захиргааны албаны замын зурвэлт гэдэг PDF -ыг үзэх Төрийн албаны нэмэгдэл ТТ-ийн хуульд 200% хүртэл нэмэгдэл авсан. ТЗ-ы албан хаагч бол 50% хүртэл нэмэгдэл авах боломжтой	Чанар		хэрэгжж байгаа	шалгуурт нийцсэн	хэвээр үргэрэх
		7	13.1.2.Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн тусгай албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжж байгаа	шалгуурт нийцсэн	хэвээр үргэрэх

13 дугаар зүйл

Төрийн тусгай албан тушаал

13.1			13.1.Төрийн тусгай албан тушаалд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хамгаах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүрний хэрэгжүүлэх дараахь албан тушаал хамаарна:	7	13.1.3.Монголбөмөн ы Ерөнхийлөгч, Тэрүүн сайд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын дарга, гишүүн, Эрүү шүүлтээс урьдчилан сарнигдах асуудал эрхэлсэн гишүүн, Шүүхийн ерөнхий эвлэл болон Шүүхийн сахилгын хорооны дарга,	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн тусгай албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжиж байгаа	шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх
				7	13.1.4.хэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрг, онцгой байдал, тануул, төрийн тусгай хамгаалалт, гадаадын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүх шинэчилгээний байгууллагын уявралал,	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн тусгай албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	Онцгой байдлын албан хяачид заавал төрийн тусгай байдалгүй, ОУ- ын туршлага	Чанар		хэрэгжиж байгаа	шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх
				7	13.1.5.дипломат албан тушаалт	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн тусгай албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжиж байгаа	шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх
				7	13.1.6.хэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрг, онцгой байдал, тануул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын болон шүүх шинэчилгээний байгууллагын офицер, ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, гаалийн байцаах, шүүх шинэчилгээний байгууллагын шинэсэгч, мэргэжилтэн, гадаадын иргэн, харьяатын байгууллагын ажилтан;	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн тусгай албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		хэрэгжиж байгаа	шалгуурт нийцсэн	Үнэлээгүй
14 дүгээр зүйл	Төрийн үйлчилгээний й албан тушаал	Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүртэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах дараахь албан тушаал хамаарна:	3	14.1.1.төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалт	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх	
			3	14.1.2.боловсрол, шинжлэх ухаан, аруун мэнд, соёл, урлаг, спорт зэрэг төсвөөс санхүүжүүдэд төрийн үйлчилгээний байгууллагын дарга, захирал, эрхлэгч, бусад удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалт.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх	
			3	14.1.3.амь, агентагийн харьяа болон түүний дэргэд ажилладаг, төсвөөс санхүүжүүдэд төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалт.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиж байгаа	Шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх	

				5	18.1.5.туслах түшмэл.	Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй		Өөрчилт өоруулах
		18.2	Тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, түүнтэй адилтгах бусад албан тушаал хамгаарна.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй		Өөрчилт өоруулах
		18.3	Эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд яамны газрын дарга, хэлтсийн дарга, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамгаарна.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй		Өөрчилт өоруулах
		18.4	Ахлах түшмэлийн албан тушаалд яамны тэсгийн дарга, ахлах шинжээч, шинжээч, нийслэлийн Засаг даргын талын газар, хотын Захирагчийн ажлын албаны менежер, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамгаарна.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй		Өөрчилт өоруулах
		18.5	Дэс түшмэлийн албан тушаалд яамны ахлах мэргэжилтэн, мэргэжилтэн, ахлах зохион байгуулагч, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамгаарна.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй		Өөрчилт өоруулах
		18.6	Туслах түшмэлийн албан тушаалд яамны зохион байгуулагч, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамгаарна.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй		Өөрчилт өоруулах
		18.7	Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Улсын дэвх шүүх, Үндсэн хуулийн цэц, Улсын ерөнхий прокурорын газар, Хүний эрхийн Үндэсний Комисс, Төрийн албаны зөвлөл, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл, Сонгуулийн ерөнхий хороо, Санхүүгийн зохицуулах хороо, Үндэсний статистикийн хороо, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон Шүүхийн сахилгын хорооны ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Улсын Их Хурал тогтооно.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй		Өөрчилт өоруулах
		18.8	Яам, төрийн бусад байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй		Өөрчилт өоруулах
19 дүгээр зүйл	Төрийн тусгай албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, зэрэг дэв	19.1	19.1.Төрийн тусгай албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, зэрэг дэвийг хууль тогтоомид зааснаар дуруу тогтооно.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБАН ТУШААЛЫГ ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН АНГИЛЛАД АДМИТАН АВЧ ҮЗЭХ АЛБАН ТУШААЛЫН ЖАГСЛАЛТ БАЛГАХ ТУХАЙ	Төрийн тусгай албан тушаалыг тогтоохдоо дараах алхмуудыг хэрэглүүнэ. 1. Хууль эрх зүйн үндэслэл. Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу төрийн тусгай албан тушаалыг тогтоох эрх хүйн үндэслэлийг тодорхойлогд. 2. Засгийн газрын санал: Монгол Улсын Засгийн газраас төрийн тусгай албан тушаалыг тогтоох саналыг гаргах. Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлжээ. 3. Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэр. Төрийн албаны зөвлөл нь Засгийн газрын саналыг үндэслэн төрийн тусгай албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх хягсалтыг батлагд. 4. Хяналт, зохицуулалт: Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн тусгай албан тушаалын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, төрийн захиргааны албан тушаалд тогтоосон тусгай шаардлагыг хангасан байдлыг тодорхойлж, нэгдсэн удирдлага, зохицуулалтаар хянагда. Эдгээр алхмуудыг хэрэгжүүлснээр төрийн тусгай албан тушаалыг тогтоох үйл явц нь хууль ёсны, зохион байгуулалттай, үр дүнтэй болгог.	Чанар	Хэрэгжиет хангалтгүй	• Төрийн албан тушаалуудыг төрийн албаны ерөнхий ангилал, төрийн байгууллага, салбар, чиг үүргийг нь харгалзан ангилж бүлэглэсэн, албан тушаалын чиг үүрг, үйл ажиллагааны хүрээ, харьяатдаг салбар, байгууллагыг нь үндэслэл болгон албан тушаалын зэрэглэлийг системийг бүрдүүлсэн. Гэвч албан тушаалын нэг ангилалд хэд хэдэн зэрэглэлд хамарсан албан тушаалыг багтаасан байна. Тухайлбал, ахлах түшмэлийн албан тушаалын ангилалд ТЗ-3, ТЗ-10 гэсэн хоёр зэрэглэлийг багтаасан бол дэс түшмэлийн албан тушаалын ангилалд ТЗ-6, ТЗ-7, ТЗ-8, ТЗ-9, ТЗ-4 гэсэн таван зэрэглэлийг багтаасан хярицан адуулгыг байгаа нь ямар үндэслэл аргаарлаар ийнхүү тогтоосон нь тодорхой бус байна.	Өөрчилт өоруулах
		19.2	19.2.Төрийн тусгай албан тушаалыг энэ хуулийн 18.1-д заасан төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын хягсалтыг Засгийн газрын саналыг үндэслэн төрийн албаны төв байгууллага батална.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	Төрийн албаны зөвлөлийн тайлан 2022 Хуудас 117	Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй	шаардлагад нийцсэн	Өөрчилт өоруулах
20 дугаар зүйл	Төрийн үйлчилгээний а албан тушаалын зэрэглэл	20.1	20.1.Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэлийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛБАН ТУШААЛЫН ЗЭРЭГЛЭЛ, АЛБАН ТУШААЛЫН ЖАГСЛАЛТЫГ ШИНЭЧЛЭН ТОГТООХ ТУХАЙ	Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй	Ангилал, зэрэглэл тогтоох тогтоолроо тухайн ажилтны ажиллах буй байгууллагын эрх мэдэлд үндэслэсэн, ангилал, зэрэглэлийн шатлал нь ажил үүргийн хуваарь, цалингийн шатлалтай уялдаагүй байгааг анхааран Монгол Улсын төрийн албаны албан тушаалын ангиллыг ажлын байрны дүн шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулах, албан тушаалыг ижил шинжээр нь ангилж бүлэглэн хуваах, албан тушаалын ангилал тус бүрт түүний шинж чанарыг харуулсан, хил хязгаарыг тодорхойлсон стандарт, тодорхойлоглыг боловсруулах зэргээр ижил түвшний албан тушаалд мэдрэгдэхүйг бий болсон тэгш бус байдлыг арилгах шаардлагатай.	Өөрчилт өоруулах
		20.2	20.2.Төрийн үйлчилгээний албан тушаалыг энэ хуулийн 18.1-д заасан төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын хягсалтыг Засгийн газрын саналыг үндэслэн төрийн албаны төв байгууллага батална.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны тайлан	Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй	Ангилал, зэрэглэл тогтоох тогтоолроо тухайн ажилтны ажиллах буй байгууллагын эрх мэдэлд үндэслэсэн, ангилал, зэрэглэлийн шатлал нь ажил үүргийн хуваарь, цалингийн шатлалтай уялдаагүй байгааг анхааран Монгол Улсын төрийн албаны албан тушаалын ангиллыг ажлын байрны дүн шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулах, албан тушаалыг ижил шинжээр нь ангилж бүлэглэн хуваах, албан тушаалын ангилал тус бүрт түүний шинж чанарыг харуулсан, хил хязгаарыг тодорхойлсон стандарт, тодорхойлоглыг боловсруулах зэргээр ижил түвшний албан тушаалд мэдрэгдэхүйг бий болсон тэгш бус байдлыг арилгах шаардлагатай.	Өөрчилт өоруулах
21 дүгээр зүйл	Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв	21.1	21.1.Төрийн захиргааны тэргүүн түшмэл, эрхэлсэн түшмэл, ахлах түшмэл, дэс түшмэл, туслах түшмэл, туслах түшмэл нь тус бүртээ тэргүүн зэрэг, дэд зэрэг, гутлаар зэрэг, дөтгөөр зэрэг гэсэн зэрэг дэвтэй байна.			Зорилгод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одро байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэвийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ЗЭРЭГЛЭЛ ДЭВ, ТҮНИЙ НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ ЖОРЫН БАЛГАХ ТУХАЙ	Чанар		Хэрэгжиет хангалтгүй	• Албан тушаалын эхт их алхамтай, огон шатлал буйгай ангилал, зэрэглэл нь төрийн албан хамгчдын дүнд тэгш бус байдлыг бий болгож байна.	Өөрчилт өоруулах

21.2		21.2.Энэ хуулийн 21.1-д заасан зэрэг давийг дараахь албан тушаалтан огцроно:	3	21.2.1.тэргүүн түшмэлийн албан тушаалын зэрэг давийг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч;	Зоригтод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг давийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	1.ЗГХЭГ, Төрийн албаны хүний нөөцийн үүсрэг, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022-2-УА, Төрийн захиргааны байгууллагын стратеги төлөвлөгөө, түүний хэрэгжилтэд хийсэн шинжилгээ, 2019-3-УА, Төрийн захиргааны байгууллагын хүний нөөцийн хөгжлийн хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа, 2019	Төрийн захиргааны албан тушаалын системийг сайжруулах хэд хэдэн боломжууд байдаг. Үүнд: Цэлийн хөлсний системийг сайжруулах: Төрийн албан хаагчдын цэлийн хөлсийг хувийн хэвшлийн түвшинд ойртуулах, цэлийнхний өтгөлөг бөгөөд шаардлагатай байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын ажлын бүтээмж, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Мэргэшлийн түвшинг дээшлүүлэх: Төрийн албан хаагчдын мэргэшлийн түвшинг дээшлүүлэх сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрсүүдийг нэмэгдүүлэх хэрэгтэй. Энэ нь төрийн албаны чанарыг сайжруулахад тусална. Шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх: Төрийн албан хаагчдын томилох, дэвшилт, үнэлгээнд шударга ёсны зарчмыг чанд мөрдөж шаардлагатай. Энэ нь төрийн албаны нэр хүндийг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Цэлийн шилжилт: Төрийн албаны үйл ажиллагааг цахимжуулах, мэдээллийн технологийг өргөн ашиглах нь үйл ажиллагааны үр дүн, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэхэд тусална. Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах: Төрийн албан хаагчдын хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах, хариуцлага тооцох механизмыг боловсронгуй болгох шаардлагатай. Эдгээр арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлснээр төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг давийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай.	Чанар	Хэрэгжилт хангалтгүй	Албан тушаалын хэт их илгэмжтэй, олон шатлал бүхий ангилал, зэрэглэл нь төрийн албан хаагчид дунд тэгш бус байдлыг бий болгож байна.	Өөрчлөлт оруулах	
		21.2.Энэ хуулийн 21.1-д заасан зэрэг давийг дараахь албан тушаалтан огцроно:	3	21.2.2.эрхлэсэн түшмэлийн албан тушаалын зэрэг давийг Монгол Улсын Ерөнхий сайд;	Зоригтод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг давийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	1.ЦСХЭГ, Төрийн албаны судалгаа, 2023 Цэлийн хөлсний системийг сайжруулах: Төрийн албан хаагчдын цэлийн хөлсийг хувийн хэвшлийн түвшинд ойртуулах, цэлийнхний өтгөлөг бөгөөд шаардлагатай байна. Энэ нь төрийн албан хаагчдын ажлын бүтээмж, сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Мэргэшлийн түвшинг дээшлүүлэх: Төрийн албан хаагчдын мэргэшлийн түвшинг дээшлүүлэх сургалт, хөгжлийн хөтөлбөрсүүдийг нэмэгдүүлэх хэрэгтэй. Энэ нь төрийн албаны чанарыг сайжруулахад тусална. Шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх: Төрийн албан хаагчдын томилох, дэвшилт, үнэлгээнд шударга ёсны зарчмыг чанд мөрдөж шаардлагатай. Энэ нь төрийн албаны нэр хүндийг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Цэлийн шилжилт: Төрийн албаны үйл ажиллагааг цахимжуулах, мэдээллийн технологийг өргөн ашиглах нь үйл ажиллагааны үр дүн, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэхэд тусална. Хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах: Төрийн албан хаагчдын хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах, хариуцлага тооцох механизмыг боловсронгуй болгох шаардлагатай. Эдгээр арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлснээр төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг давийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай.	Чанар	Хэрэгжилт хангалтгүй	Албан тушаалын хэт их илгэмжтэй, олон шатлал бүхий ангилал, зэрэглэл нь төрийн албан хаагчид дунд тэгш бус байдлыг бий болгож байна.	Өөрчлөлт оруулах		
		21.2.Энэ хуулийн 21.1-д заасан зэрэг давийг дараахь албан тушаалтан огцроно:	3	21.2.3.ахлах түшмэл, дэс түшмэл, туслах түшмэлийн албан тушаалын зэрэг давийг Монгол Улсын сайд, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, төрийн бусад байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан	Зоригтод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг давийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар	Хэрэгжилт хангалтгүй	Тус тогтоолоос уявал төрийн албанд ажилласан хугацаанд үндэслэн тухайн албан хаагчийн үндсэн цалингаас нэмэгдэл олгож тооцох журам байна. Иймд төрийн захиргааны албан хаагч нь тэргүүн, эрхлэсэн, ахлах, дэс, туслах гэсэн ангилалд тус бүрт дахин дөтнөөр, гутлаар, дэд, тэргүүн зэрэгт хуваагдаж байна. Энэ нь хууль тогтоогчийн төмөйлсөн "чадахуйн зарчим"-тай хэрхэн уялдаж байгаа нь тус тогтоол болон хуульд тодорхойгүй байх бөгөөд зэрэг давийг олгох үндсэн шалгуурыг хугацаа болгосон байна. Иймд тус зүйлийг төрийн албаны чадахуйн зарчимд нийцүүлэх үүднээс бүхэлд нь шинэчлэх шаардлагатай гэж үзэж байна	Өөрчлөлт оруулах		
	21.3	21.3.Зэрэг дэс огцроход төрийн албанд ажилласан буюу тухайн албан тушаалын ангилалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг харагдана.			Зоригтод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг давийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	https://www.opm.gov/our-data/oversight/training-and-development/reference-materials/online-competencies/employee-engagement/content/competencies/Top_10_years_of_the_best_places_to_work_in_the_federal_government	Чанар	Хэрэгжилт хангалтгүй	Тус тогтоолоос уявал төрийн албанд ажилласан хугацаанд үндэслэн тухайн албан хаагчийн үндсэн цалингаас нэмэгдэл олгож тооцох журам байна. Иймд төрийн захиргааны албан хаагч нь тэргүүн, эрхлэсэн, ахлах, дэс, туслах гэсэн ангилалд тус бүрт дахин дөтнөөр, гутлаар, дэд, тэргүүн зэрэгт хуваагдаж байна. Энэ нь хууль тогтоогчийн төмөйлсөн "чадахуйн зарчим"-тай хэрхэн уялдаж байгаа нь тус тогтоол болон хуульд тодорхойгүй байх бөгөөд зэрэг давийг олгох үндсэн шалгуурыг хугацаа болгосон байна. Иймд тус зүйлийг төрийн албаны чадахуйн зарчимд нийцүүлэх үүднээс бүхэлд нь шинэчлэх шаардлагатай гэж үзэж байна	Өөрчлөлт оруулах		
		21.4.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журмыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр Улсын Их Хурал тогтооно.			Зоригтод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг давийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх	ТОРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ЗЭРЭГ дэв, түүний НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ ЖУРАМ БАТЛАХ ТУХАЙ ТАЗ-ын тайлан 2019-2023. Үндэсний аудитын	Чанар	ТАЗ-ын ХНУМТ системээс гардгагүй тул амжилсан жил, гүйцэтгэл болон бусад мэдээллийн үнэн зөвийг тогтооход хүндрэлтэй.	Шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх		
	21.5	21.5.Төрийн албаны зарим онцлог салбарын албан тушаалын зэрэг давийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн хуулиар тогтоож болно.			Зоригтод хүрсэн түвшин	Байх ёстой болон одоо байгаа	Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг давийг өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэх		Чанар	Шалгуурт нийцсэн	хэвээр үлдэх			
	22 дугаар зүйл	Төрийн хөгжсөн албан тушаалд тавих нийтлэг шаардлага	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн хөгжсөн албан тушаалд дараахь нийтлэг шаардлагыг хангасан иргэнийг томилоно:	22.1.1.	Монгол Улсын иргэн байх;	Хууль батлагдсанаас хойш	Хууль болон одоо байгаа	Нийтлэг шаардлагыг хангаж байна уу? Нийтлэг шаардлага онцгой эсэх	-	Монгол Улсыг иргэний үнэмлэхээр батлагдана	Нийтлэг шаардлага хангаж байгаа уу? Нийтлэг шаардлага онцгой эсэх	Хэрэгжих шатанд	Шаардлага зохиистой байна.	Хэвээр үлдэх
				22.1.2.	Дэлд боловсролтой байх;			Нийтлэг шаардлагыг хангаж байна уу? Нийтлэг шаардлага онцгой эсэх	-	Дэлд боловсролын дипломоор батлагдана		Хэрэгжих шатанд	Шаардлага зохиистой байна.	Хэвээр үлдэх
				22.1.3.	Эрүүлхн хуульд заасан аялга, албан тушаалын гэмт хэргэ үйлдэж суусээр ил шийтүүлж байгаагүй байх;			Нийтлэг шаардлагыг хангаж байна уу? Нийтлэг шаардлага онцгой эсэх	-	ХЗДХ-ийн сайдын 2023 оны А/10 дугаар тушаалаар баталсан иргэний эрүүлхн хармуулаа хүлээж байсан эсэх тухай тодорхойлолтоор батлагдана		Хэрэгжих шатанд	Шаардлага зохиистой байна.	Хэвээр үлдэх
				22.1.4.	Монгол эхний иргэний болон бичгийн чадаргай байх;			Нийтлэг шаардлагыг хангаж байна уу? Нийтлэг шаардлага онцгой эсэх	-	Нотлох баримт бичиг байхгүй		Хэрэгжих шатанд	Монгол эхний иргэний болон бичгийн чадаргай байх шаардлага нь бичиг баримтаар шууд нотлогдохгүй, шалгаж тодруулж шаардлагатай үр чадварын үзүүлэлт тул нийтлэг шаардлагад хамраауулах нь зохиистой бус байна.	Өөрчлөлт оруулах
22.1.5.				сэтгэлийн өвчин, эмгэггүй байх;	Нийтлэг шаардлагыг хангаж байна уу? Нийтлэг шаардлага онцгой эсэх			-	Сэтгэлийн эрүүл мэндийн үндэсний төвийн гуйцэтгэх захирлын 2024 оны 10 дугаар сарын 25-ны өдрийн А/184 дүгээр тушаалын гуравдугаар хавсралтаар СЭМТ-ийн урьдчилан сэргийлэх үзэлийн магтаар батлагдана	Хэрэгжих шатанд		Шаардлага зохиистой байна.	Хэвээр үлдэх	
22.1.6.				энэ хуулийн 46.2.2, 46.2.3-т заасан үндэслэлээр төрийн албанас чөлөөлөгдөөгүй байх;	Нийтлэг шаардлагыг хангаж байна уу? Нийтлэг шаардлага онцгой эсэх			-	Монгол Улсын иргэний үнэмлэх, Регистрийн дугаараар батлагдана	Хэрэгжих шатанд		Шаардлага зохиистой байна.	Хэвээр үлдэх	
22.1.7.				хуулийн дагуу цэргийн хөгжсөн алба хаах үүрэг хүлээсэн иргэн үүргээ биелүүлсэн байх;	Нийтлэг шаардлагыг хангаж байна уу? Нийтлэг шаардлага онцгой эсэх			-	Цэргийн үүргтний үнэмлэхээр батлагдана	Хэрэгжих шатанд		Шаардлага зохиистой байна.	Хэвээр үлдэх	
23 дугаар зүйл				Төрийн албан тушаалд	23.1.			23.1.Төрийн үйлс төрийн болон тусгай албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг холбогдох хуулиар тогтооно.	-	-		-	-	-

23.2.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол дор дурдсан төрийн захиргааны албан тушаалд энэ хуулийн 22-д заасан нийтлэг шаардлагаас гадна дараах тусгай шаардлагыг хангасан иргэнийг томъёно:	23.2.1.	тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 12-оос доошгүй жил, үүнээс эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 6-аас доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэжлүүрэх бац сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх, хөгжлийн барьшээтэй иргэний хувьд төрийн албанд 6-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх;	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Тусгай шаардлага өнөөчтэй, зохистой эсэх?	ТАЗ авсан мэдээлэл		Хууль батлагдсанаас хойш тэргүүн түшмэлийн шаардлага хангасан албан хаагчдын тоо 2019 онд 102 байсан бол 2024 оны байдлаар 145 болж 65-аар нэмэгдсэн байна. 2023, 2024 онд Төрийн захиргааны урьдах, гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн жинхэнэ албан хаагчаас нөхөөр тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд 88 сул орон тоо зарласнаас 47 орон тоо буюу 53.4%-ийг нөхсөн байна.	Хэрэгжих шатанд	Тэргүүн түшмэлийн сул орон тоо нөөцөөс бүс ТХАХ-аас нөхөж байна. Ажилласан жилийн шаардлага өндөр байгаа нь нөхцөд байгаа иргэн шаардлага хангаггүй байх хуулийн хэмжээсээс мэргэжлээр, ур чадвартай иргэдийг сонгон шагалруулахад хянаагдсан байна.	Өөрчлөлт оруулах
		23.2.2.	эрхэлсэн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 6-аас доошгүй жил, үүнээс ахлах түшмэлийн албан тушаалд 4-нээс доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэжлүүрэх бац сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх, хөгжлийн барьшээтэй иргэний хувьд төрийн албанд 4-нээс доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 2-оос доошгүй жил ажилласан байх;	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Тусгай шаардлага өнөөчтэй, зохистой эсэх?	ТАЗ авсан мэдээлэл		Хууль батлагдсанаас хойш эрхэлсэн түшмэлийн шаардлага хангасан албан хаагчдын тоо 2019 онд 516 байсан бол 2024 оны байдлаар 712 болж 196-аар нэмэгдсэн байна. 2023, 2024 онд Төрийн захиргааны урьдах, гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн жинхэнэ албан хаагчаас нөхөөр эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 393 сул орон тоо зарласнаас 174 орон тоо буюу 44.3%-ийг нөхсөн байна. Харин 2023, 2024 онд Төрийн захиргааны урьдах, гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн албаны нөөцд бүртгэлтэй иргэдээс нөхөөр эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 112 сул орон тоо зарласнаас 32 орон тоо буюу 28.6%-ийг нөхсөн байна.	Хэрэгжих шатанд	Үүнээс үзэхэд, төрийн албаны нөөцд бүртгэлтэй иргэдээс эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангаж, томилогдсон иргэдийн тоо тусгай шаардлагыг хангаж, томилогдсон төрийн жинхэнэ албан хаагчдын тоотой харьцуулахад илг бага байх бөгөөд төрийн албаны нөөцд бүртгэлтэй иргэдийн дийлэнх нь төрийн эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангаагүй гэж дүгнэж болжор байна.	Өөрчлөлт оруулах
		23.2.3.	ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол төрийн албанд 6-аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх бөгөөд мэргэжлүүрэх бац сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх, хөгжлийн барьшээтэй иргэний хувьд төрийн албанд 3-аас доошгүй жил ажилласан байх.	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Тусгай шаардлага өнөөчтэй, зохистой эсэх?	ТАЗ авсан мэдээлэл		Хууль батлагдсанаас хойш эрхэлсэн түшмэлийн шаардлага хангасан албан хаагчдын тоо 2019 онд 516 байсан бол 2024 оны байдлаар 712 болж 196-аар нэмэгдсэн байна. 2023, 2024 онд Төрийн захиргааны урьдах, гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн жинхэнэ албан хаагчаас нөхөөр ахлах түшмэлийн албан тушаалд 1334 сул орон тоо зарласнаас 559 орон тоо буюу 41.9%-ийг тус тус нөхсөн байна. 2023, 2024 онд Төрийн захиргааны урьдах, гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн албаны нөөцд бүртгэлтэй иргэдээс нөхөөр ахлах түшмэлийн албан тушаалд 509 сул орон тоо зарласнаас 127 орон тоо буюу 25%-ийг тус тус нөхсөн байна.	Хэрэгжих шатанд	төрийн албаны нөөцд бүртгэлтэй иргэдээс ахлах түшмэлийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангаж, томилогдсон иргэдийн тоо тусгай шаардлагыг хангаж, томилогдсон төрийн жинхэнэ албан хаагчдын тоотой харьцуулахад илг бага байх бөгөөд төрийн албаны нөөцд бүртгэлтэй иргэдийн дийлэнх нь төрийн ахлах түшмэлийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангаагүй гэж дүгнэж болжор байна.	Өөрчлөлт оруулах
	23.3.	Энэ хуулийн 11.1-д заасан албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцож болно.		Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох нь зөв үү?	Цахим судалгаа		Цахим судалгаагаар Улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцож байгаагай санал нийлж байна уу гэж тодруулахад нийт албан хаагчдын 36.1 хувь нь дунд зэрэг санал нийлсэн бол 22.8 хувь нь ил, 15.8 хувь нь мэдэрхгүй, 19.1 хувь нь маш бага, 7.8 хувь нь бага, 7.5 хувь нь маш их санал нийлсэн байна.	Хэрэгжих шатанд	"Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журмыг" -ын хүрээнд журам хэрэгжих эхэлснээс хойш нийт 105 албан хаагчийг дүйцүүлэн тооцсон байна. Үүнийг төрийн захиргааны албан хаагчийн ангиллаар заадаг бол тэргүүн түшмэл 8, эрхэлсэн түшмэл 21, ахлах түшмэл 51, дэс түшмэл 29, туслах түшмэл 1 албан хаагчийг тус тус дүйцүүлсэн байна.	Хэвээр үлдэх
	23.4.	Энэ хуулийн 23.3-т заасан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд хамаарах албан тушаалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журмыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар батална.		Зорилгооро хурсын түвшин	Хууль батлагдсанаас хойшх	Журам батлагдсан эсэх	-	-	-	Засгийн газрын 2023 оны 1 дүгээр сарын 5-ны өдрийн 9 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан бөгөөд хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.	Хэвээр үлдэх	
23.5.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албаны урьдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага болон албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах нийтлэг журмыг төрийн албаны төв байгууллага батална.		Зорилгооро хурсын түвшин	Хууль батлагдсанаас хойшх	Журам батлагдсан эсэх	-	-	-	Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар батлагдсан бөгөөд тус журмыг дагуу байгууллагууд албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулж байна.	Хэвээр үлдэх		
	Төрийн захиргааны албаны албан тушаалын тодорхойлолтыг энэ хуулийн 23.5-д заасан журмыг нийцүүлэн боловсруулж, төрийн албаны төв байгууллагын зөвшөөрлийг үндэслэн тухайн албан хаагчийг томилох эрх бүхий этгээд албан тушаал тус бүрээр батална.					Чадмид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэл бодлогын судалгааны тайлан, 2022	АТТ-г ТАЗ-өөр хянуулж, зөвшөөрөл авдаг болсон нь тусгай шаардлага хангаагүй байхад томилогдож, албан тушаалын тодорхойлолтыг хэн нэгэнд зориулан өөрчлөх боломжгүй болсон ч нөхөө талд АТТ-г хангаж, зөвшөөрөл өгөх үйл ажилд эх төвлөрсөн байна. Мөн ТАЗ ачаалал нэмэгдэж хүний нөөцийн аудитын ажил хэрэгжүүлэхэд ихээхэн саад үзүүлэх эрсдэлтэй байна. Мөн Тухайн байгууллагын чиг үүрэгт хууль, тогтоомжор өөрчлөлт өрсөлдө бусад тохиолдолд АТТ-д өөрчлөлт оруулахыг хориглоно гэж заасан нь байгууллагын удирдлагын зүгээс бүтээх зохих байгууллагын шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд саад үзүүлж байна.	-	Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлангаас харахад Улсын Их Хурлын харьяа 5 байгууллага, 7 нам, 13 агентлаг, нутгийн захиргааны 24 байгууллага, бусад 3 байгууллага, нийт 52 байгууллагын урьдах албан тушаалын 285, гүйцэтгэх албан тушаалын 1323, нийт 1608 албан тушаалын тодорхойлолтод бэлтгэж зөвшөөрөл олгосон. Үүнээс шинээр 594, шинэчлэл 972, өөрчлөлт оруулсан 82, хүчингүй болгосон 996 байна.			

[illegible]

		27.3.	Энэ хуулийн 27.1-д заасан тохиолдолд томилогч эрх бүхий этгээд төрийн албаны төв байгууллагаас санал болгосон нэр дэвшигчийг холбогдох албан тушаалд томилоно. Томилогч эрх бүхий этгээд төрийн албаны төв байгууллагын санал болгосон төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд нэр дэвшигчийг томилохыг хуульд заасан үндэслэлээр нэг удаа татагдах эрхтэй бөгөөд энэ тохиолдолд төрийн албаны төв байгууллага өөр хүний зохих журмын дагуу санал болгоно.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Төрийн албаны төв байгууллагаас нэр дэвшигчийг санал болгосон хэдэн шийдвэр гаргасан, шийдвэрийн дагуу хэдэн албан хаагч томилогдсон бэ?	Төрийн албаны шалгалтын талаар болголын төс, судалгаа, 2021, НҮБХХ төсөл	ТАЗ болон 36-н салбар Зөвлөлийг тусгай шалгалт зохион байгуулсан талаар тоон мэдээлэл: 2019 онд 963 захиалгас 195, 2020 онд 1625 захиалгас 507, 2021 онд 1208 захиалгас 251 буюу нийт 3386 захиалга иргэдийн 953 буюу 28 хувь сонгон шалгаруулалт явуулах захиалга өгөх хугацааг хоёрдооноос байгаа нь сүүл орноо гэсэн талаарх зар мэдээлэл олон нийтэд хүрэхгүй, тусгай шалгалтын өгч тод байдал хангагдахгүй байна гэж үзэх үндэслэлтэй.	ТАЗ-өөс санал болгосон нэр дэвшигчийн тоо, түүнээс томилогдсон тоо	2019-2023 онд Төрийн албаны зөвлөлөөс сонгон шалгаруулалт зарласан 1357 сүүл орно тоонд 1065 нэр дэвшигчийг санал болгосон.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сүүл орно тоонд 1065 нэр дэвшигчийг санал болгосон. ТАЗ салбар зөвлөлөөс тусгай шалгалтыг зохион байгуулж, уламжиралтын дүнгээр эхний байранд орсон иргэдийг нэр дэвшүүлж байна. Томилогч эрх бүхий албан тушаалтаас захиалгын дагуу байгуулсан иргэдийг тухай албан тушаалд томилох шийдвэр гаргах нь нийтлэг байна.	хэвээр үргэрэх	
28 дугаар үйл	Төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогч хууцаа	28.1.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдох тодорхой хугацаа өгөгдө.		Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдла	Байх ёстой болон одоо байгаа байдла	Төрийн жинхэнэ албан тушаалд хугацаатай томилогч хэрэгжээ шийдвэрлэж байна үү?	Засгийн газрын тухай хууль	Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсэгт яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, мөн хуулийн 184 зүйлийн 2 дэх хэсэгт хуульд өөрөөр заагаагүй бол агентлагийн дарга, Монгол Улсын засаг захиргаа, тусгай дасварын өмч, түүний удирдлагын тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.3-ийг аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын даргаг тус тус Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу сонгон шалгаруулж, холбогдох эрх бүхий албан тушаалтан зурган жилийн хугацаагаар томиж чөлөөлөөр эвэсэн.	-	-	Бүрэн хэрэгжиж байна.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд тодорхой хугацааг заагүй томилогч хууцаа өгөгдө.	хэвээр үргэрэх	
		28.2.	Хуульд хугацаатай томилогчор заасан төрийн албан тушаалд нөхөн томилогдсон этгээдийн бүрэн эрхийн хугацаа нь өмнөх албан тушаалтаас бүрэн эрхийн үргэсэн хугацаатай адил байна.		Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдла	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Төрийн жинхэнэ албан тушаалд хугацаатай томилогдсон байна вэ?	Засгийн газрын тухай хууль	Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсэгт яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, мөн хуулийн 184 зүйлийн 2 дэх хэсэгт хуульд өөрөөр заагаагүй бол агентлагийн дарга, Монгол Улсын засаг захиргаа, тусгай дасварын өмч, түүний удирдлагын тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.3-ийг аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын даргаг тус тус Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу сонгон шалгаруулж, холбогдох эрх бүхий албан тушаалтан зурган жилийн хугацаагаар томиж чөлөөлөөр эвэсэн.	-	-	Бүрэн хэрэгжиж байна.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд тодорхой хугацааг заагүй томилогч хууцаа өгөгдө.	хэвээр үргэрэх	
			Төрийн жинхэнэ албанд өгч орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар тогтоох болов.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Төрийн жинхэнэ албанд өгч орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар хэрэгжээ байна үү?	ТАЗ-ийн судалгаа, мэдээлэл	2020-2024 онд нийт 584 албан хаагч туршилтын хугацаатайгаар томилогдоноос 435 нь төрийн захиргааны, 32 нь төрийн тусгай, 96 нь төрийн үйлчилгээний албанд томилогдсон байна.	Туршилтын хугацаатай томилогдсон албан хаагчийн тоо, хувь	Төрийн албан хаагчаас эвсэн цахим судалгаанд оролцсон албан хаагчийн 38.3 хувь нь төрийн албанд туршилтын хугацаатайгаар томилогдсон байсан бол 61.7 хувь нь туршилтын хугацаатайгаар томилогдоогүй байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төрийн жинхэнэ албанд өгч орсон иргэдийн туршилтын хугацаагаар томилогч асуудал нь хуулийн зохицуулалтаас буюу заавал биелүүлж байдалаар тусгагдаагүй тул бүрэн хэрэгжиж боломжгүй байна. Төрийн жинхэнэ албаны нөөцөөс төрийн албан тушаалд өгч томилогдсон иргэнд 6-12 сар хүртэл туршилтын хугацаагаар томилогч туршилтын хугацаагаар ажиллаж байгаа албан хаагчийн ахлыг үр дүнд, ёс зүйн байдлыг тогтоол үнэлэх, албан хаагч туршилтын хугацаанд эрхэм малалт, үр чадавгаар дайтын төрийн албанд өгч шударгаар ажиллахаа нотлон болзол хангасан тохиолдолд тухайн албан тушаалд нөхөн томилогч эрэг нь өгч өр байгаа залуу албан хаагчид элчлүүлж мөрдөж шаардлагатай шал дараалал буйг үйл ажиллагаа өм.Үүнийг залуу албан хаагч нарт тухайн албан тушаалыг хашиг урьдчилсан суралцах үе шат гэж үзэх боловч энэ хугацаанд тухайн албан хаагчид хэрэгжээс үнэлж үүнийг өмчлөх гүйцэтгүүлж, байгаа дэмжлэг, заавар зөвлөмж өгч, ахлыг байран дээр нь сургах явдал чухал өм.	Өөрчлөлт оруулах	
28.3.													Хангалттай хэрэгжиж байна.		
		28.4.	Төрийн жинхэнэ албан тушаалд ажилласан туршилтын хугацааг төрийн алба хаасан хугацаанд оруулж тооцоо.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Туршилтын хугацаагаар ажиллаж томилогдсон тухайн албан хаагчийн нийдэр дэх хэрэгжээ мэдээлэлтэй байна?	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан, төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо, бүртгэл 2019-2023.	Төрийн албаны захиргаа, 2021, ШСБХТ	Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.8, 42 дугаар зүйлийн 42.1, 6, 29 дугаар зүйлийн 28.3 дахь хэсэгт, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Төрийн жинхэнэ албаны нөөц, бүрэлдэх журмын"-ын заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 05 дугаар сарын 04-ны өдрийн 15 дугаар хуралдааны тэмдэглэлээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 137 дугаар зүйлд заасан өөрсөдийн болон амьдралын амралттай, түүхэнд өсрөх чөлөөтэй байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчийн залуу байх хугацааны холбогдох хууль, журмын дагуу төрийн жинхэнэ албаны нөөцд байгаа иргэдийн тооноос ажиллуулсан тохиолдолд тухайн иргэдийн төрийн жинхэнэ албаны нөөцд байх хугацааг тооцох боловч Төрийн албаны тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.3 дахь хэсгийн "Төрийн жинхэнэ албанд өгч орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар тооцох болов" гэсэн хуулийн хэрэгжилтийг хангах атууга бүхий зөвлөмжөй Төрийн албаны зөвлөлийн Санбар зөвлөлдөгдсөөр дамжуулан, төрийн байгууллага хэрэгжээ мэдээлж, өгч дараа хэрэгжээ өгөгдө.	-	-	Бүрэн хэрэгжиж байна.	Төрийн жинхэнэ албан тушаалд ажилласан туршилтын хугацааг төрийн алба хаасан хугацаанд оруулж тооцоо албан хаагчийн эрхийг хангасан өсөнхөт зохицуулалт байна.	Хэвээр үргэрэх
		28.5.	Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацааг хэрэгжээ болж, журмын төрийн албаны төв байгууллага батлана.		Зоригдоор хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацааг хэрэгжээ болж, журмын батлагдсан эвсэх	Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацааг хэрэгжээ болж, журмын батлагдсан эвсэх	Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацааг хэрэгжээ болж, журмын батлагдсан эвсэх	Заалтын хэрэгжилт	Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацааг хэрэгжээ болж, журмын батлагдсан эвсэх	Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацааг хэрэгжээ болж, журмын батлагдсан эвсэх	Бүрэн хэрэгжиж байна.	"Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацааг хэрэгжээ болж, журмын", мөн 2.1.1 "Төрийн жинхэнэ албаны нөөц, бүрэлдэх журмын" мөн 2.1.2-д заасан нөөцөөс төрийн албан тушаалд өгч томилогдсон иргэнд 6-12 сар хүртэл туршилтын хугацааг тооцоо ажиллуулж" гэж заавал биелүүлэх холбогдох тодорхойлолж журмад тусгагдсан нь хуулийн заалтыг агуулган үүнд зөрчилтэй байна.	Хэвээр үргэрэх
29 дугаар үйл	Албан тушаалын ахлыг байрны сургалт	29.1.	Иргэдийн төрийн албан тушаалд томилогч дараа болжон дунд хугацааны сургалтад хамрагдах болов.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Томилогдсон албан хаагчаас хэдэн хувь нь сургалтад хамрагдаж бэ? Сургалтын төрөл, хууль	Төрийн захиргааны албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрт нийцсэн шинжлэгээ, 2021, ҮА	Мэдлэг, чадваргүй албан хаагчийн шийдвэр, үйлдэл нь алдаа, дагдалд гаргах, хууль эрхийн, төрийн албаны үйл ажиллагааг аргаардугуулах, хүний эрх, эрх чөлөөт эрхийг хүндэтгэх асуудал. Үйл ажиллагааг төрийн албан хаагчид мэдлэг, чадварыг дээшлүүлж өгч тэдгээрийг явуулж байх шаардлагатай байна. Өмнө байсан шал тодорхой хугацаатай мэдлэг, чадварын тухайн тооцоо аттестатлагын хэлбэрийн бай болж, түүний мөрдөөр тодорхой арга хэмжээ өгч хэрэгжээгдэж байх нь нэг шийдэл өм.	Богин, дунд хугацааны сургалтад хамрагдаж албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрт нийцсэн хууль	2021-2023 оны дүнгээс өмч үзэхэд, төрийн албанд шинээр томилогдсон албан хаагчийн дундаар 31.6 хувь нь чиглүүлэх богино хугацааны сургалтад, 15.4 хувь нь төрийн албанд томилогдсон албан хаагчийн мэргэжлүүд дунд хугацааны сургалтад хамрагдаж байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Сургалтад элсэн суралцах байгаа нийт суралцагчдын тооноос дүнжээ үзэхэд, төрийн албанд шинэ томилогдсон албан хаагчийн мэргэжлүүд дунд хугацааны сургалт болон мэргэжлүүд даван сургалтад суралцагчдын нийт тоо нь өмч, эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн мэргэжлүүд байх сургалтад суралцагчдын хувиар 2020 онд 1.7 дахин өсч байна. Сургалтын өмч холбогдох хувиар албан тушаал дэвшигчийн түд сургалтад хамрагдах бус төрийн албанд мэргэжл, тогтвортой ажилласан түд суралцах үүднээс мэргэжлүүд дунд хугацааны сургалт нь нүү чухал өм.	Хэвээр үргэрэх	
		29.2.	Энэ хуулийн 29.1-д заасан сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага хэрэгжээ зохион байгуулна.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Удирдлагын академийн сургалтыг хэрэгжээ зохион байгуулж байгаа байдла	Төрийн албаны хүийн нөөцд болж, удирдлагын академийн сургалтын талар заасан нь үр дүнгээ өмч, удирдлагын академийн сургалтыг зохион байгуулж эхэлсэнд төрийн албан хаагчид өмч нийцлэгдэж байна. Төрийн албаны зөвлөл болон бусад төрийн байгууллага, сургалтын байгууллагаас 10-15 удаа тухайн үед өмч, цахим сургалтад хийж, энэ тухай нөхцөл бүрдсээр хангасан сургалт, мэдээлэл өгч хөгжж нөхцөл бүрдсэн байна. Төрийн албан хаагчид танигдах мэдлэг, үр чадварын стандартыг тогтоосон байдал, тагварын хэрэгжилт өрмөнхөө сайжрыг байна гэж эхлүүлж үзэх.	Төрийн албан тушаалд томилогдоноос хойш сургалтад хамрагдаж хууцаа	-	-	Бүрэн хэрэгжиж байна.	Төрийн албан хаагчийн сургалт нь нэгдсэн бодлогтой, төвлөрсөн зохион байгуулалтаар байжар хуульчлал, өмч төрийн албанд томилогдсон дараа болжон болон дунд хугацааны сургалтад хамрагдаж байх, тагварын албан тушаалд томилогдсон ажилласан түд мэргэжлүүд байх сургалтад хамрагдаж байх талаар хуульчлал тодорхой зохицуулалт байна.	Хэвээр үргэрэх	
		29.3.	Энэ хуулийн 29.1-д заасан сургалтын атууга, хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн болж газар тодорхойлоно.		Зоригдоор хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Сургалтын атууга, хөтөлбөрийг батлагдсан эвсэх	Засгийн газрын тогтоол	Засгийн газрын тогтоол	Заалтын хэрэгжилт	Засгийн газрын тогтоол	Засгийн газрын тогтоол	Бүрэн хэрэгжиж байна.	Хуулийн 29 дугаар зүйлд заасан сургалтын төрийн албанд өмч томилогдсон иргэнд зорилгоос "Богино хугацааны чиглүүлэх сургалт", төрийн албан хаагчийн "Богино хугацааны зорилгот сургалт" гэсэн үндсэн хоёр төрийн сургалт хамарар байгаа бөгөөд чиглүүлэх богино хугацааны сургалтыг зорилго нь төрийн албанд өмч томилогдсон иргэдийн төрийн албаны өмч, үйл ажиллагааны зарим, хэм хэмжээ, эрх зүйн болон төрийн үйлчилгээний стандарт, шаардлага, нийдэр ажиллах мэдлэг чадвар зэмхүүтгээд чиглэх байгаа бол богино хугацааны зорилгот сургалтын зорилго нь төрийн албан хаагчид шал түүн эрх шаардлагад нийцсэн мэдлэг чадварыг тэдгээрийг шуудай олоход чөлөөдөж байна.	Хэвээр үргэрэх
30 дугаар үйл	Төрийн жинхэнэ албан тушаалын томилогч үйл ажиллагаанд тавих хяналт	30.1.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага өмч, эхлүүл иргэнд гомдол, мэдээлэлтэй дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн сонгон шалгаруулж томилогч үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийнэ.		Практикт нийцжэ буй байдла	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	ТАЗ төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилогч үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийнэ.	ТАЗ-ийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан	2023 онд ТАЗ төрийн саналчилгаа болон иргэдийн гомдол, мэдээлэлтэй дагуу 267 байгууллагын 4935 төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилогч үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт зохион байгуулж байна.	Нэг жилд хяналт шалгалтад хамрагдаж байгууллага, албан хаагчийн тоо, эзлэх хувь	Төрийн албаны зөвлөлөөс хууль батлагдсанаас хойш 5 жилийн хугацаанд нийтдээ 720 байгууллагын 1213 албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийж, хяналт шалгалтаар 780 албан тушаалд томилогч томилогч хууль томилогч зөвлөлийн иргэдийн нийт шалгалтад хамрагдаж албан хаагчид 6.4 хувийг эзлэх байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	Төрийн албаны зөвлөлөөс хууль батлагдсанаас хойш 5 жилийн хугацаанд нийтдээ 720 байгууллагын 1213 албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийж, хяналт шалгалтаар 780 албан тушаалд томилогч томилогч хууль томилогч зөвлөлийн иргэдийн нийт шалгалтад хамрагдаж албан хаагчид 6.4 хувийг эзлэх байна.	Хэвээр үргэрэх	
		30.2.	Энэ хуулийн 30.1-д заасан хяналт, шалгалтыг явааж хууль тогтоомж эрхийн сонгон шалгаруулалт явуулсан, төрийн албан хаагчийн томилогч нь тогтоосон бол эрхийн ажиллах хугацаатай үүрэг, даалгавар өмч, биелэлтийг хангуулна.		Практикт нийцжэ буй байдла	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Өгсөн үүрэг даалгавар, түүний биелэлт хэдэн хувиар хангагдаж байна?	ТАЗ-ийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан	ТАЗ-өөс 2023 онд 291 албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж эрхийн ажиллах хугацаатай үүрэг, даалгавар өмчөөр 177 албан хаагчид эрхийн ажиллах хугацаатай үүрэг, даалгавар өмчөөр 177 албан хаагчид холбогдох 25 тогтоол биелэгдсэн байна.	ТАЗ-өөс өгсөн үүрэг даалгаврын биелэлтийн хувь	Төрийн албаны зөвлөлөөс хийсэн хяналт шалгалтаар илэрсэн эрхийн ажиллах хугацаатай үүрэг, даалгавар өмчөөр 177 албан хаагчид эрхийн ажиллах хугацаатай үүрэг, даалгавар өмчөөр 177 албан хаагчид холбогдох 25 тогтоол биелэгдсэн байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төрийн албаны зөвлөлөөс хийсэн хяналт шалгалтаар илэрсэн эрхийн ажиллах хугацаатай үүрэг, даалгавар өмчөөр 177 албан хаагчид эрхийн ажиллах хугацаатай үүрэг, даалгавар өмчөөр 177 албан хаагчид холбогдох 25 тогтоол биелэгдсэн байна.	Хэвээр үргэрэх	

			30.3.	Энэ хуулийн 30.2-г заасан үүрэг, даалгаврыг биелүүлснгүй бол төрийн албаны төв байгууллага хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгоно.			Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	ТАЗ хууль тогтоомж зөрчсөн хичээл шийдвэрийг хүчингүй болгосон бэ?	ТАЗ-ийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан	ТАЗ 2021 онд зөвлөлийн шийдвэрийг биелүүлснгүй 39 шийдвэрийг, 2022 онд өмнөх онд биелүүлснгүй 31 иргэн, албан хаагчид холбогдох шийдвэрийг хүчингүй болгосон байна.	Хүчнэгүй болгосон шийдвэрийн нийт тооцд эзлэх хувь	2019-2024 онд хууль зөрчих томигсон 2601 зөрчилтн 8.0% буюу 208 шийдвэрийн хүчнэгүй болжм шийдвэрлэсэн байна.	Хангалтгүй хэрэгжиж байна.	Төрийн албаны зөвлөл хуульд заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шагларуулж томилогч үйл ажиллагаанд хийж хяналт шалтартан хүрэнд хууль тогтоомж зөрчсөн зөрчилт аргументулаар өгсөн хулацатай үүрэг, даалгаврыг биелүүлснгүй тохиолдолд тухайн хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгохор заасан. Тиймч мэдэрлэлээс харахад, шийдвэрийг хүчнэгүй болгох асуудал үүрэг, даалгаврыг биелүүлснгүй тохиолдолд бүр дээр хэрэгжихгүй байна.	Хэвээр үлрэх
31 дүгээр зүйл	Хорлогч зүйл	31.1.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тшаалд дархав тохиолдолд өмч ажилтнуулыг хорлогтоно.	31.1.1.	энэ хуулийн 22, 23 дугаар зүйлд заасан шаардлыг хангаагүй.	Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Хуулийн 22, 23 дугаар зүйлд заасан шаардлыг хангаагүй иргэнийг томилогчид хэр байна?	ТАЗ-ийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан	Төрийн албан хаагчдаас авсан цахим судалгаа	Төрийн албаны зөвлөлөөс 2023 онд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шагларуулж, томилогч үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт, шалтартал 267 байгууллагын 4935 албан хаагч хамрагдсанаас 476 албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчих томигснйг тогтоосон байна. (0.6%) Төрийн албан хаагчдаас авсан цахим судалгаанд оролцсон албан хаагчдын 66.9 хувь нь хуулиар тогтоосон шаардлыг хангасан Монгол Улсын иргэнийг, сонгон шагларуулж томигч хэвд байна гэж үзсэн бол 16.5 хувь нь үгүй, 16.6 хувь нь мэдэрлэлээс гэх хариулсан байна.	Хуулийн 31.1.1 заалтыг зөрчсөн тохиолдлын тоо	ТАЗ-ийн тоон мэдэрлэлээс үзэхэд, албан тшаалын тодорхойлолтод заасан туршлага, мэрэгжлийг тусгай шаардлага хангаагүй томилогч 2023 онд 11, 2024 онд 23 хийгдсэн байна. Мөн тусгай шалтарт өгөөгүй томигсон тохиолдол 2023 онд 192, 2024 онд 335 гарсан байна.	Хангалтгүй хэрэгжиж байна.	Хуулийн 31 дүгээр зүйлд төрийн жинхэнэ албан тшаалд өч ажилтнуулыг хорлогосон тодорхой нөхцөлүүдийг заав өгсөн нь, төрийн албан тшаалд томилогч үйл ажиллагаанд хууль бүс үйлдэл, шийдвэр гарахаас урьдчилан сэргийлж, умлаар төрийн албаны шаардга өс, тгш байдалг хангах, чадаргүй зарчмыг барилгалан төрийн жинхэнэ албан тшаалд иргэнийг томилогч, төрийн албан хаагчийг шалган давшуулж боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэнэ.	Хэвээр үлрэх
				31.1.2.	төрийн албанасан ажилтанг шийтгэлээр болон хууль тогтоомид заасан үндэслэл, журмыг хангагдсан өрөөс хойш төрийн албад орж орох хуульд заасан хуацаа болоогүй, тодорхой хуацаагаар төрийн жинхэнэ алба хаах эрх хаагдсан иргэний үг хуацаа дуусаагүй тохиолдолд, мөн албан тургийн хуацад нэг нь нөгөөдөр шууд захирагдах буюу шууд хяналт тавих албан хаагчийг хамарал буйг этгээд нь тухайн албан тшаалд томигсон эсэх, хуурамч тодорхойлолт, ргчилгээ, батлага гаргасан эсэх, төрийн тухайн албан тшаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний эрхийг зөрчсөн, ялгаварлан гадархсан эсэх асуудлаар тодорхой мэдэрлэл судалгаа байхгүй, энэ талаарх гомдлыг Төрийн албаны зөвлөлөөс хянал шалтсан тохиолдолд байхгүй байна.	Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Хуулийн 31.1.2 заалтыг зөрчих, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилогчид хэр байна?		Хуулийн 31.1.2 заалтыг зөрчсөн тохиолдлын тоо	Хуулийн 31.1.2 заалтыг зөрчсөн тохиолдлын тоо	Хуулийн 31.1.2 заалтыг зөрчсөн тохиолдол буюу үг заалтыг зөрчих, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилогчид талаар тодорхой мэдэрлэл байхгүй байна.			Хуулийн 31 дүгээр зүйлд төрийн жинхэнэ албан тшаалд өч ажилтнуулыг хорлогосон тодорхой нөхцөлүүдийг заав өгсөн нь, төрийн албан тшаалд томилогч үйл ажиллагаанд хууль бүс үйлдэл, шийдвэр гарахаас урьдчилан сэргийлж, умлаар төрийн албаны шаардга өс, тгш байдалг хангах, чадаргүй зарчмыг барилгалан төрийн жинхэнэ албан тшаалд иргэнийг томилогч, төрийн албан хаагчийг шалган давшуулж боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэнэ.	Үлрэлгүй
				31.1.3.	хууль тогтоомжор заасныг биелүүлсэн бусад тохиолдолд албан тургийн хуацад нэг нь нөгөөдөр шууд захирагдах буюу шууд хяналт тавих албан хаагчийг хамарал буйг этгээд нь тухайн албан тшаалд томигсон эсэх, хуурамч тодорхойлолт, ргчилгээ, батлага гаргасан эсэх, төрийн тухайн албан тшаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний эрхийг зөрчсөн, ялгаварлан гадархсан эсэх асуудлаар тодорхой мэдэрлэл судалгаа байхгүй, энэ талаарх гомдлыг Төрийн албаны зөвлөлөөс хянал шалтсан тохиолдолд байхгүй байна.	Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Хуулийн 31.1.3 заалтыг зөрчих, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилогчид хэр байна?		Хуулийн 31.1.3 заалтыг зөрчсөн тохиолдлын тоо	Хуулийн 31.1.3 заалтыг зөрчсөн тохиолдлын тоо	Хуулийн 31.1.3 заалтыг зөрчсөн тохиолдол буюу үг заалтыг зөрчих, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилогчид талаар тодорхой мэдэрлэл байхгүй байна.			Хуулийн 31 дүгээр зүйлд төрийн жинхэнэ албан тшаалд өч ажилтнуулыг хорлогосон тодорхой нөхцөлүүдийг заав өгсөн нь, төрийн албан тшаалд томилогч үйл ажиллагаанд гарч болох хууль бүс үйлдэл, шийдвэр гарахаас урьдчилан сэргийлж, умлаар төрийн албаны шаардга өс, тгш байдалг хангах, чадаргүй зарчмыг барилгалан төрийн жинхэнэ албан тшаалд иргэнийг томилогч, төрийн албан хаагчийг шалган давшуулж боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэнэ.	Үлрэлгүй
		31.2.	Энэ хуульд заасан журмын дагуу төрийн албан хаагчийг сонгон шагларуулж томилогчид Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, гишүүн, Ерөнхий сайд, төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн албан тшаалтныг, улс төрийн нам, засгийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тшаалтныг, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлэхийг хорлогтоно.		Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Хуулийн 31.2 заалт төрийн албан тшаалын томигснгоод нөлөөлөх аливаа нөлөөллийг бүрэн зохицуулах чадвар байх уу?	Хуулийн 31.2 заалт төрийн албан тшаалын томигснгоод нөлөөлөх аливаа нөлөөллийг бүрэн зохицуулах чадвар байх уу?		Төрийн албан хаагчийг сонгон шагларуулж томилогчид Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, гишүүн, Ерөнхий сайд, төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн албан тшаалтныг, улс төрийн нам, засгийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тшаалтныг, бусад этгээдийн зүгээс ямар нэгэн байдлаар нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлсэн талаар мэдэрлэл байхгүй байна.	-	Энэ талаар тодорхой тоон мэдэрлэл байхгүй.		Төрийн албаны тухай хуулинд нийтлэл болон тусгай шаардлагыг хангаагүй тохиолдолд төрийн албан тшаалд өч ажилтнуулыг хорлогч, мөн төрийн албан хаагчийг сонгон шагларуулж томилогчид Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, гишүүн, Ерөнхий сайд, төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн нам, засгийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тшаалтныг, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр төрийн албан тшаалд томигснгоо улс төр, нмнм нөлөө их байсаар байгаа энэ үед чухал ач холбогдолтой зохицуулалт юм. Төрийн албан тшаалд иргэнийг сонгон шагларуулж томилогч асуудалд төрийн өнөр албан тшаалтныг болон улс төрийн нам, засг, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлж байгаа эсэхийг шууд угтаар илэрхийлж, баримтлуулахад тусгайга. Иймд уг заалтыг зохицуулалтын нөлөө хэр байгааг дүнрч боломжгүй байна.	Үлрэлгүй	
		31.3.	Төрийн албан хаагчийг томилогч асуудлаар хууль тогтоомж зөрчих, түүнтэн дарх үйл ажиллагаанд холбогдсон хуурамч тодорхойлолт, ргчилгээ, батлага гаргахыг хорлогтоно.		Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Хуулийн 31.3 заалтыг зөрчих, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилогчид хэр байна?	Хуулийн 31.3 заалтыг зөрчих, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилогчид хэр байна?	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан	Төрийн албан хаагчийг сонгон шагларуулж томилогчид Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, гишүүн, Ерөнхий сайд, төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн албан тшаалтныг, улс төрийн нам, засгийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тшаалтныг, бусад этгээдийн зүгээс ямар нэгэн байдлаар нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлсэн талаар мэдэрлэл байхгүй байна.	Хуулийн 31.3 заалтыг зөрчсөн тохиолдлын тоо	Энэ талаар тодорхой тоон мэдэрлэл байхгүй.		Үлрэлгүй		
		31.4.	Төрийн тухайн албан тшаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тшаалт эрхийг үндэс, угсаа, арсны өнгө, нас, хүйс, нийлмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тшаал, шашин шүтлэг, үзэл баримт, нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьмалгаар ялгаварлал үл болго.		Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Нас, нутаг, нийлмийн гарал, нмнм харьмалт гэх мэт ялгаварлах томигснгоо талаар гаргасан гомдол, мэдэрлэл, түүний шийдвэрлэлт	Нас, нутаг, нийлмийн гарал, нмнм харьмалт гэх мэт ялгаварлах томигснгоо талаар гаргасан гомдол, мэдэрлэл, түүний шийдвэрлэлт	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан	Төрийн албан хаагчийг сонгон шагларуулж томилогчид Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, гишүүн, Ерөнхий сайд, төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн албан тшаалтныг, улс төрийн нам, засгийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тшаалтныг, бусад этгээдийн зүгээс ямар нэгэн байдлаар нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлсэн талаар мэдэрлэл байхгүй байна.	Гомдол, мэдэрлэлийн тоо, төлрөөр, шийдвэрлэлийн хувь	Хуулийн 31.4 гаргасан асуудлаар ТАЗ-д гаргасан гомдол мэдэрлэл байхгүй.	Хангалтгүй хэрэгжиж байна.	Хэвээр үлрэх		
32 дугаар зүйл	Хариуцлага	32.1.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага энэ хуулийн 22, 23, 26, 27, 28, 31 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн эрх буйг албан тшаалтны шийдвэрийг хүчингүй болгож, буруутай албан тшаалтныг уургагт авчлаас чөлөөлж мэдэрлэл томилогч эрх буйг этгээдэд хүргүүлнэ.		Практикт нийцэх байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	ТАЗ хуулийн 32.1 заалтын хүрээнд шийдвэр хүчингүй болгосон, хэзэн албан тшаалтныг уургагт авчлаас чөлөөлж хэзэн мэдэрлэл хүргүүлж, мэдэрлэл дагуу хэзэн албан тшаалтныг авчлаас чөлөөлөгдсөн бэ?	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан	2023 онд ТАЗ өөрийн санхүүжилтаар болон иргэний гомдол, мэдэрлэлийн дагуу 267 байгууллагын 4935 төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шагларуулж, томилогч үйл ажиллагаанд хяналт, шалтартал өгсөн байгуулсан байна. ТАЗ-өөс 2023 онд 291 албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчих төрийн жинхэнэ албан тшаалд томигснйг тогтоож, зөрчил аргитгах хулацатай үүрэг, даалгаврыг томилогч эрх буй албан тшаалтанд хүргүүлсэн байна. Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрээр хууль тогтоомж зөрчих томигснгоос 201 албан хаагчид зөрчил ргчилж хулацатай үүрэг, даалгавар өгснөөс 177 албан тшаалтныг 54 албан хаагчид холбогдох 14 тогтоомж биелүүлсэн эсэх талаарх баримт, тайлбарыг эрх буй албан тшаалтныг тогтоосон хулацанд иргүүлснгүй, 49 албан хаагчид холбогдох 2 тогтоомж хэрэгжүүлэх тогтоосон хулацанд болоогүй байна.	Хүчнэгүй болгосон шийдвэрийн тоо	2019-2024 онд хууль зөрчих томигсон 2601 зөрчилтн 8.0% буюу 208 шийдвэрийн хүчнэгүй болжм шийдвэрлэсэн байна.	Хангалтгүй хэрэгжиж байна.	Хуулийн 22, 23, 26, 27 дугаар зүйл заасныг зөрчсөн буюу төрийн жинхэнэ албан тшаалд нийтлэл болон тусгай шаардлагыг хангаагүй, мөн шаардлага хангах байгаа эсэх нь тодорхойгүй иргэнийг томилогч зөрчил илгээлз байна.	Хэвээр үлрэх	
		32.2.	Эрх буйг этгээд нь энэ хуулийн 32-д заасан мэдэрлэлд заавал биелүүлж, авсан арга хэмжээний талаар 14 хоногийн дотор хариу мэдэрлэл.		Практикт нийцэх байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Мэдэрлэл авсан албан тшаалтаны авсан арга хэмжээний талаар 14 хоногийн дотор хариу мэдэрлэл байна уу. Мэдэрлэл хэрэгжүүлэхгүй тохиолдолд ямар арга хэмжээ авч байна?	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан	2023 онд ТАЗ өөрийн санхүүжилтаар болон иргэний гомдол, мэдэрлэлийн дагуу 267 байгууллагын 4935 төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шагларуулж, томилогч үйл ажиллагаанд хяналт, шалтартал өгсөн байгуулсан байна. ТАЗ-өөс 2023 онд 291 албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчих төрийн жинхэнэ албан тшаалд томигснйг тогтоож, зөрчил аргитгах хулацатай үүрэг, даалгаврыг томилогч эрх буй албан тшаалтанд хүргүүлсэн байна. Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрээр хууль тогтоомж зөрчих томигснгоос 201 албан хаагчид зөрчил ргчилж хулацатай үүрэг, даалгавар өгснөөс 177 албан тшаалтныг 54 албан хаагчид холбогдох 14 тогтоомж биелүүлсэн эсэх талаарх баримт, тайлбарыг эрх буй албан тшаалтныг тогтоосон хулацанд иргүүлснгүй, 49 албан хаагчид холбогдох 2 тогтоомж хэрэгжүүлэх тогтоосон хулацанд болоогүй байна.	Хүчнэгүй болгосон шийдвэрийн тоо	2019-2024 онд хууль зөрчих томигсон 2601 зөрчилтн 8.0% буюу 208 шийдвэрийн хүчнэгүй болжм шийдвэрлэсэн байна.	Хангалтгүй хэрэгжиж байна.	Хуулийн 22, 23, 26, 27 дугаар зүйл заасныг зөрчсөн буюу төрийн жинхэнэ албан тшаалд нийтлэл болон тусгай шаардлагыг хангаагүй, мөн шаардлага хангах байгаа эсэх нь тодорхойгүй иргэнийг томилогч зөрчил илгээлз байна.	Хэвээр үлрэх	
		32.3.	Яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн дарга болон Засгийн газраас томилогч бусад удирдах албан тшаалтныг энэ хуулийн 26 дугаар зүйлд заасныг зөрчих томигснгоос бол холбогдох шийдвэрийг Засгийн газар өөрөөс охиан 14 хоногийн дотор хүчингүй болгоно.		Практикт нийцэх байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Засгийн газар хуулийн заалтыг хэрэгжүүлж байна уу, хууль зөрчих томигсон томигснгоо байна уу?	Засгийн газар хуулийн заалтыг хэрэгжүүлж байна уу, хууль зөрчих томигсон томигснгоо байна уу?	Төрийн захиргааны албан тшаалд шалтан давшуулж зөрчил хэрэгжүүлж байна уу?	Төрийн захиргааны албан тшаалд шалтан давшуулж зөрчил хэрэгжүүлж байна уу?	Засгийн газрын хууль зөрчих томигсон томигснгоо тоо	Яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн дарга болон Засгийн газраас томилогч бусад удирдах албан тшаалтныг хууль бусаар томилогчид томилогчид байхгүй байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	Хэвээр үлрэх		
		32.4.	Улс төрийн албан тшаалтныг, улс төрийн нам, засгийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тшаалтныг, бусад этгээдийн зүгээс төрийн албан тшаалд томилогч үйл ажиллагаанд хууль тогтоомж зөрчих томигснгоос болон улс төрийн жинхэнэ албан тшаалд иргэнийг томилогч зөрчил илгээлз байна.		Практикт нийцэх байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Төрийн жинхэнэ албан хаагч, төрийн жинхэнэ албан тшаалд нийтлэл болон тусгай шаардлагыг хангаагүй, мөн шаардлага хангах байгаа эсэх нь тодорхойгүй иргэнийг томилогч зөрчил илгээлз байна.	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан	ТАЗ үйл ажиллагааны тайлан	2023 онд ТАЗ өөрийн санхүүжилтаар болон иргэний гомдол, мэдэрлэлийн дагуу 267 байгууллагын 4935 төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шагларуулж, томилогч үйл ажиллагаанд хяналт, шалтартал өгсөн байгуулсан байна. ТАЗ-өөс 2023 онд 291 албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчих төрийн жинхэнэ албан тшаалд томигснйг тогтоож, зөрчил аргитгах хулацатай үүрэг, даалгаврыг томилогч эрх буй албан тшаалтанд хүргүүлсэн байна. Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрээр хууль тогтоомж зөрчих томигснгоос 201 албан хаагчид зөрчил ргчилж хулацатай үүрэг, даалгавар өгснөөс 177 албан тшаалтныг 54 албан хаагчид холбогдох 14 тогтоомж биелүүлсэн эсэх талаарх баримт, тайлбарыг эрх буй албан тшаалтныг тогтоосон хулацанд иргүүлснгүй, 49 албан хаагчид холбогдох 2 тогтоомж хэрэгжүүлэх тогтоосон хулацанд болоогүй байна.	Хүчнэгүй болгосон шийдвэрийн тоо	2019-2024 онд хууль зөрчих томигсон 2601 зөрчилтн 8.0% буюу 208 шийдвэрийн хүчнэгүй болжм шийдвэрлэсэн байна.	Хангалтгүй хэрэгжиж байна.	Хуулийн 22, 23, 26, 27 дугаар зүйл заасныг зөрчсөн буюу төрийн жинхэнэ албан тшаалд нийтлэл болон тусгай шаардлагыг хангаагүй, мөн шаардлага хангах байгаа эсэх нь тодорхойгүй иргэнийг томилогч зөрчил илгээлз байна.	Хэвээр үлрэх	

33 дугаар зүйл	Төрийн жинхэнэ албаны шагналт	32.5.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага энэ хуулийн 32.4-т заасан тэмдэглэлтэй тэмдгид, үндэслэлтэй бол холбогдох шийдвэрийг хүчингүй болгоно.		Практикт нийцдэг байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	ТАЗ-ийнхэн тэмдэглэл бүхий баримтыг хүлээж авсан, үүнийг хэргийн үндэслэлтэй гэж үзж, жинхэнэ шийдвэрийг хүчингүй болгосон бэ?	ТАЗ-ийн амилгаагчтай байгаа, төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо, бүртгэл, 2023	Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар маргаан хянан шалгах комиссын 30 дүгнэлтийг хэлэлцжээ 60% буюу 18 шийдвэрийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоох зорилгоор тусгай үйлдлийг болгон, 40% буюу 12 шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлтэйгээр тогтоож хэвээр үлдсэн шийдвэрлэсэн. Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар төрийн албан хаагч болон уг албан хаагчийн хөрөнгө үүснэ төрийн албаны хөдөлмөрийн хариуцаагч холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэж, хууль зорчилж шийдвэрийг хүчингүй болгосон нийт 18 тогтоолтой 10 буюу 55.6 хувийг холбогдох эрх бүхий албан тушаалтан байгуулсан, 4 буюу 22.2 хувийг эх зөвлөхөөр шүүхэд илгээсэн, 3 буюу 16.7 хувийг эрх бүхий албан тушаалтан байгуулгагүй, 1 буюу 5.5 хувийг хэрэгжүүлэх хугацаа болоогүй байна.	ТАЗ-өөс хянан шийдвэрлэсэн гомдол, маргааны тоо	ТАЗ-өөс төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанч нар давшинчийг эрх, ашиг сонирхол зөрчилдсөн тухай иргэд гомдолд 2019-2023 онд нийт 227 маргаан үүссэн, хянан шийдвэрлэсэн байна. Энэ хүрээнд маргаан үүсгэсэн 91 шийдвэрийг хүчингүй болгож, 49 шийдвэрийг хүчингүй болгосон байна.	Хяналттай хэрэгжигч байна.	ТАЗ-ийн үйл амилгаагчтай талнаасаа үзэхэд, төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанч нар давшинчийг эрх, ашиг сонирхол зөрчилдсөн тухай иргэд гомдолд 2019-2023 онд нийт 227 маргаан үүссэн, хянан шийдвэрлэсэн байна. Энэ хүрээнд маргаан үүсгэсэн 91 шийдвэрийг хүчингүй болгож, 49 шийдвэрийг хүчингүй болгосон байна.	Хэвээр үргэх
		32.6.	Угс төрийн албан тушаалтан энэ хуулийн 31.2, 32.2-т заасныг зөрчилдсөн тохиолдолд энэ нь тухайн этгээдийг огцруулах үндэслэл болно.		Практикт нийцдэг байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Угс төрийн албан тушаалтан 31.2, 32.2 заалтыг зөрчилдсөн тохиолдолд байна уу, энэ заалтын дагуу албан тушаалтан огцруулсан уу?	Угс төрийн албан тушаалтан гаргасан зөрчилтэй тоо	Угс төрийн албан тушаалтан хуулийн 31.2, 32.2 зөрчил, тухайн этгээдийг огцруулсан талаар мэдээлэл байхгүй байна.			Үнэлээгүй		
		32.7.	Энэ хуулийн 32.1, 32.2-т заасныг зөрчилдсөн тохиолдолд тухайн эрх бүхий этгээдийг үүрэгт авчлаас чөлөөлж үндэслэл болно.		Практикт нийцдэг байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Хуулийн 32.1, 32.2-т заасныг зөрчилдсөн шалтгааны эрх бүхий этгээдийг чөлөөлсөн хэдэн тохиолдол байна вэ?		32.1, 32.2-т заасныг зөрчилдсөн шалтгааны эрх бүхий этгээдийн тоо	Хуулийн 31.2, 32.2 зөрчил эрх бүхий этгээдийг үүрэгт авчлаас чөлөөлсөн тухай мэдээлэл байхгүй байна.			Үнэлээгүй	
		33.1.	Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах зорилгоор төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтыг авна.		Практикт нийцдэг байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Мэргэшлийн шалгалт нь нөөцийг бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах арга хэрэгсэл болж чадах байна уу?	-	-	-	Бүрэн хэрэгжсэн	Төрийн жинхэнэ албанч ороход өрөөний болон тусгай шалгалт өгч байгаа нь нөөц бүрдүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах зорилгоор хүрч байна.	Хэвээр үргэх	
		33.2.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албаны шалгалт доор дурдсан төрөлтэй байна:	өрөөний шалгалт;	Практикт нийцдэг байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Нөөцийг бүрдүүлэхэд эх холбогдохтой байна уу?	НҮБ-ийн хөгжлийн чөлөөлөгчөөс хойшх Төрийн албаны шалгалтын бодлогын төс судлаач	Шалгалтын агуулгад түүх, соёлын асуулт их хувийг эзэлж байна. Өрөөний шалгалтын зохион байгуулалт нь хэтрээгүй нэвэр байна.	Цэцгийн судалгаагаар төрийн албаны өрөөний шалгалттай холбоотой санал байдаг уу? Гэхтөрүүлээд нийт судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 95.2 хувь нь санал хүсэлт байхгүй гэж хариулсан бол үлдсэн 4.8 албан хаагчид өрөөний шалгалтыг салбарууд төрөлжүүлж авах, агуулгыг өөрчлөх, шалгалтыг шударга болгох, ил тод нээлттэй байх, дан төст байгаа нь шагуулуучийн мэдээллийг бүрэн дүнлөж чадахгүй, хэт их асуулттай зэрэг салваруудыг оруулсан байна.	Хэрэгжигч шалгалт	Төрийн албаны өрөөний шалгалт нь дан сорил хэлбэрээр байгаа нь иргэдийн мэдлэг, үр чадварыг үнэлж, дүнлэх чадахгүй байна.	Өөрчлөлт оруулах	
		33.2.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албаны шалгалт доор дурдсан төрөлтэй байна:	тусгай шалгалт.	Практикт нийцдэг байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоо нөхөхдөг олонхотой байна уу?	1. "Төрийн албаны шалгалтын бодлогын төс судалгаа" 2021 он 2. Төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас байгууллага амилгал дотроо шалгалт өгсөх, асуулт албан тушаалын сул орон тоод давшин амилгал тохиолдолд заавал тусгай шалгалтыг давтан өгөх шаардлагатай байна 2.3. ТАЗ салбар зөвлөхөөс зохион байгуулсан тусгай шалгалтад оролцсон хүмүүсээс тухайн жилийн сул орон тооны 40-76 хувийг нөхөж байна 2.4. Туслах туслахын албан тушаалын сул орон тоод нөхөхдөг төрийн жинхэнэ албаны нөөцдө байгаа иргэдээс нөөцт ТАЗ-ны тухай хуулийн заалтын хэрэгжмэгийг хамгаалахгүй байна 2.5. Төрийн албаны шалгалтыг ойр ойрхон олон давтамжтай өгөх хяналдагч их байна 2.6. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн шалгалтыг авах давтамж бага байна. (нөхц 1 удаа) 2.7. Көмөр 19-р таслын улмаас сүүлийн нэг жил гаруй хугацаанд тусгай шалгалт зохион байгуулагдахгүй, хүлээгдэж байгаа нь хууль бус томилолт мөйдөж, төрийн ажил чадвардаг, ажил олгогч эрсдэлд орох нөхцөлийг бүрдүүлж байна 2.8. Шалгалтын агуулгад түүх, соёлын асуулт их хувийг эзэлж байна 2.9. Тусгай шалгалт нь төрийн албаны мерит зарчимтай нийцдэг байгаа эсэх нь үргэлжлээгүй байна 2.10. Тусгай шалгалтын агуулга нь тухайн албан тушаалад хамаарах салбарын зорилго зорилт, албан тушаалын тодорхойлолтой нийцэхгүй байна 2.11. Урьдчилан албан тушаалын нөөцийн бүртгэл хөтөлбөр, бүрдүүлэлтийн асуудал тодорхойгүй байна	Тусгай шалгалтын асуулмад тухайн гарчиг буй албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэгтэй холбоотой асуулж хар байдаг вэ? Гэхтөрүүлээд судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 44.6 хувь нь дунд, 35.7 хувь нь их, 17.6 хувь нь мэдээгүй, 9.9 хувь нь бага, 4.7 хувь нь мэд их, 3.9 хувь нь маш бага гэж хариулсан байна	Хэрэгжигч шалгалт	Тусгай шалгалт нь хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичиг, монгол хэл, монгол бичгийн шалгалт зэрэг олон сонголттой, мэдлэг шалгах асуултуудад бүрддэг байна. Тусгай шалгалтын дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх хэргүүд нь архивийн сэтгэлгээг шалгасан (нөхцөл мэдлэг дээр суурилсан) асуултуудад бүрддэг байна. 1.64 Урьдчилан албан тушаалын тусгай шалгалтын өрөөнийг хэсэг нь дийлэнх оноо бүрдүүлж байгаагаас шалгалтын эдийн үр дүн нь хувь хийгчид хамаарах хэмжээний өөрчлөлт байж болно.	Өөрчлөлт оруулах		
		33.3.	Өрөөний шалгалтыг төрийн жинхэнэ албан хаагч хүртэл, энэ хуулийн 22.1-д заасан шаардлагыг хянан шалгах, төрийн үйлчилгээний болон угс төрийн албан хаагчдаас, тусгай шалгалтыг энэ хуулийн 18.1-д заасан төрийн хамгаалагч албан тушаалын зөвлөхөөр сонгож хяналт өгдөг болон энэ хуулийн 27.1.3, 33.8-д заасан нөөцдө байгаа иргэдээс тус тус авна.		Хууль зөвлөхөөр өгч байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Төрийн албанч өрөөний болон тусгай шалгалтад орохдоо субъектуудыг тогтоож нь зөв үү?	-	-	-	Хэрэгжигч шалгалт	Төрийн албаны өрөөний шалгалтад орсон иргэдийн тоо мэдээлэл төрийн үйлчилгээ болон угс төрийн хэргийн албан хаагч оролцсон талаар задаргаа байхгүй байна. Мөн ТАЗ-ийн үйл амилгаагчтай талнаасаа үзэхэд, төрийн албан хаагчийн нөөцдө жинхэнэ сул орон тоо нөхсөн 607 гадар тоо мэдээлэл байхгүй байна.	Өөрчлөлт оруулах	
		33.4.	Энэ хуулийн 33.2-т заасан өрөөний болон тусгай шалгалтыг төрийн албаны төв		Практикт нийцдэг буй	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтыг зохион байгуулж байгаа эсэх	-	Зохион байгуулсан тоо	Төрийн албаны төв байгууллага буюу ТАЗ нь Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг 33.12-т заасан журмын дагуу хууль батлагдсанаас хойш 12 удаа зохион	Бүрэн хэрэгжсэн	Төрийн албаны төв байгууллага буюу ТАЗ нь Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг 33.12-т заасан журмын дагуу хууль батлагдсанаас хойш 12 удаа зохион	Хэвээр үргэх	
		33.5.	Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт нь сорил, ярилцлага болон бусад хэлбэрээр явагдаж байгаа эсэх		Хууль батлагдсанаас хойшх	Хууль батлагдсанаас хойшх	Өрөөний болон тусгай шалгалт нь заасан хэлбэрээр явагдаж байгаа эсэх	-	-	-	Хэрэгжигч хяналтгүй	Өрөөний шалгалт нь дан сорил хэлбэрээр явагдаж байна. Тусгай шалгалт нь хууль эрх зүй, бодлогын баримт бичиг, монгол хэл, монгол бичгийн шалгалт зэрэг олон сонголттой, мэдлэг шалгах асуултуудад бүрддэг байна.	Өөрчлөлт оруулах	
		33.6.	Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт доор дурдсан агуулгатай байна:	33.6.1.	уялралд зохион байгуулах чадварыг шалгах	Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтын агуулгад багтсан эсэх	-	-	Хэрэгжигч хяналтгүй	Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл нь үйлдэл тутам сорил боловсруулж, цахим бүртгэл хийх шалгалтыг тогтоон	Хэвээр үргэх	
		33.6.2.	дүн шинжилгээ хийх чадварыг шалгах	33.6.2.	дүн шинжилгээ хийх чадварыг шалгах	Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтын агуулгад багтсан эсэх	-	-	Хэрэгжигч хяналтгүй	Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл нь үйлдэл тутам сорил боловсруулж, цахим бүртгэл хийх шалгалтыг тогтоон	Хэвээр үргэх	
		33.6.3.	асуудал шийдвэрлэх чадварыг шалгах	33.6.3.	асуудал шийдвэрлэх чадварыг шалгах	Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтын агуулгад багтсан эсэх	-	-	Хэрэгжигч хяналтгүй	Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл нь үйлдэл тутам сорил боловсруулж, цахим бүртгэл хийх шалгалтыг тогтоон	Хэвээр үргэх	
		33.6.4.	монгол хэлний ирмэйн болон бичгийн чадварыг шалгах	33.6.4.	монгол хэлний ирмэйн болон бичгийн чадварыг шалгах	Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтын агуулгад багтсан эсэх	-	-	Хэрэгжигч хяналтгүй	Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл нь үйлдэл тутам сорил боловсруулж, цахим бүртгэл хийх шалгалтыг тогтоон	Хэвээр үргэх	
		33.6.5.	бичиг ажиллах чадварыг шалгах	33.6.5.	бичиг ажиллах чадварыг шалгах	Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтын агуулгад багтсан эсэх	-	-	Хэрэгжигч хяналтгүй	Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл нь үйлдэл тутам сорил боловсруулж, цахим бүртгэл хийх шалгалтыг тогтоон	Хэвээр үргэх	
		33.6.6.	бичиг ажиллах чадварыг шалгах	33.6.6.	бичиг ажиллах чадварыг шалгах	Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтын агуулгад багтсан эсэх	-	-	Хэрэгжигч хяналтгүй	Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл нь үйлдэл тутам сорил боловсруулж, цахим бүртгэл хийх шалгалтыг тогтоон	Хэвээр үргэх	
		33.6.7.	бичиг ажиллах чадварыг шалгах	33.6.7.	бичиг ажиллах чадварыг шалгах	Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтын агуулгад багтсан эсэх	-	-	Хэрэгжигч хяналтгүй	Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг Төрийн албаны зөвлөл нь үйлдэл тутам сорил боловсруулж, цахим бүртгэл хийх шалгалтыг тогтоон	Хэвээр үргэх	
		33.7.	Төрийн жинхэнэ албаны өрөөний шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулна.		Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Улиралд нэгээс доошгүй жил зохион байгуулж байна уу?	ТАЗ 2023 оны үйл амилгаагчтай тална	Шалгалт зохион байгуулсан тоо	Төрийн жинхэнэ албаны өрөөний шалгалтыг жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулж өссөн хэсгийг 2022 оны 7 дугаар сарын 05-ны өдөр хууль Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулна гэж	Бүрэн хэрэгжсэн	Төрийн жинхэнэ албаны өрөөний шалгалтыг жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулж өссөн хэсгийг 2022 оны 7 дугаар сарын 05-ны өдөр хууль Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулна гэж	Хэвээр үргэх	
		33.8.	Энэ хуулийн 33.7-д заасан шалгалтад тэнцсэн иргэдийг төрийн жинхэнэ албаны нөөцдө бүртгэнэ. Төрийн жинхэнэ албаны нөөцдө байгаа иргэдээс сонгож хяналт өгдөг болон энэ хуулийн 27.1.3, 33.8-д заасан нөөцдө байгаа иргэдээс тус тус авна.		Хууль зөвлөхөөр өгч байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Нөөцдө жинхэнэ иргэн бүртгэгдсэн бэ?	ТАЗ 2023 оны үйл амилгаагчтай тална	Нөөцдө бүртгэгдсэн иргэний тоо, хувь	Хууль зөвлөхөөр өгч байдал	Бүрэн хэрэгжсэн	Төрийн жинхэнэ албаны өрөөний шалгалтыг жилд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулж өссөн хэсгийг 2022 оны 7 дугаар сарын 05-ны өдөр хууль Төрийн албаны өрөөний шалгалтыг улиралд нэгээс доошгүй удаа зохион байгуулна гэж	Хэвээр үргэх	
		33.9.	Төрийн албаны төв байгууллага тусгай шалгалтыг зохион байгуулахдаа холбогдох байгууллага болон мэргэжлийн холбоо.		Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгалтын зөвлөл байгуулсан эсэх	Шалгалтын зөвлөл байгуулсан эсэх	-	Хууль зөвлөхөөр өгч байдал	Хэрэгжээгүй	Төрийн албаны төв байгууллага тусгай шалгалтыг зохион байгуулахдаа холбогдох байгууллага болон мэргэжлийн холбоо.	Хүчингүй болгох	
		33.10.	Төрийн албаны тусгай шалгалт авах талаар олон нийтийн хэлэлц, мэдээллийн хэрэгсэл болон төрийн албаны төв байгууллага.		Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Тусгай шалгалтыг авах талаар олон нийтийн хэлэлц, мэдээллийн хэрэгсэл болон	-	-	-	Бүрэн хэрэгжсэн	Төрийн албаны төв байгууллага тусгай шалгалтыг зохион байгуулахдаа холбогдох байгууллага болон мэргэжлийн холбоо.	Хэвээр үргэх	
		33.11.	Төрийн албаны төв байгууллага энэ хуулийн 33.7-д заасан чиг үүргийг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагад хариуцаулан гүйцэтгүүлж болно.		Хууль зөвлөхөөр өгч байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Төрийн албаны тусгай шалгалтыг зохион байгуулахдаа холбогдох байгууллага болон мэргэжлийн холбоо.	Хууль зөвлөхөөр өгч байдал	-	Хууль батлагдсанаас хойш өрөөний шалгалтыг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагаар хариуцаулан гүйцэтгүүлж байсан бэ?	Хэрэгжээгүй	Төрийн албаны төв байгууллага энэ хуулийн 33.7-д заасан чиг үүргийг гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагад хариуцаулан гүйцэтгүүлж болно.	Хүчингүй болгох	
		33.12.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулж болно. Төрийн албаны өрөөний болон тусгай шалгалт өгөх болгож, журам, төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журмыг Засгийн газраар зохион байгуулж төрийн албаны төв байгууллага батлана.		Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Журам батлагдсан эсэх	-	-	2019 оны 3 дугаар сарын 25-ны өдөр Төрийн албаны зөвлөлийн 14 дүгээр тогтоолоор Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болгож, журам, заварыг баталж байна. Бол өрөөний шалгалтыг болгож. Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 01	Бүрэн хэрэгжсэн	Журам батлагдсан хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байна	Хэвээр үргэх	
		33.12.	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулж болно. Төрийн албаны өрөөний болон тусгай шалгалт өгөх болгож, журам, төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журмыг Засгийн газраар зохион байгуулж төрийн албаны төв байгууллага батлана.		Практикт нийцдэг буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулж байгаа эсэх	-	12 удаа цахимар зохион байгуулсан байна.	-	-	Бүрэн хэрэгжсэн	Хууль батлагдсанаас хойш Төрийн албаны өрөөний шалгалт бүрэн цахимийн хөгжлийн нөөцлөлийг, харах бус, ил тод нээлттэй болж өргөдөг, гомдол гаргах нь бүрэлдсэн байна.	Хэвээр үргэх

[illegible]

				42.1.10.албан хаагч нас барсан.	Практикт нийцж байгаа байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа байдал	1. Албан хаагч нас барсан үед ямар хууцаагаар тур орон гүйцэтгүүлэх нөхцөл үүсдэг вэ. Ямар хууцаагаар хариуцаж болно.	Хэрим "42.1.7.албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсантай холбоотой асуудлаар шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр гаргауул", 42.1.8.албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан. 42.1.9.албан хаагч өөр албан тушаалаа сонгогдсон буюу.		Хангалттай хэрэгжиж байна	Хэвээр үргэлзэх																																																																																																																												
43	Дугаар зүйл	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгэх журм	43.1	Энэ хуулийн 43.3.1-д зааснаас бусад тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх тухай шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор гаргана.	Зорилгод хүрсэн тушаал	Байх ёстой болон одоо байгаа байдал	1. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх тухай шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор гаргадаг уу. Үүий бол ямар шалтгаан, хүндэтгэл нөхцөл байдал үүсдэг вэ. 2. Хуульд заасан хууцаанд	14 хоног гэдэг нь ямар учиртай вэ? Хуулийн 43.3.1-д буюу "байгууллагын даргын албан үүргийг түүний дэд дарга, орлогч тур орон гүйцэтгэх" гэж зааснаас бусад тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх тухай шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор гаргана.		Хэрэгшилт хангалтгүй	Энэ заалтыг унгахад боломжгүй. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор гаргахаар хуульчилсан боловч хуульд заасан хууцаанд гаргасан эсэх талаар судалгаа, мэдээлэл байхгүй байна. Хуульд хэрэв эрх бүхий албан тушаалтан 14 хоногийн дотор шийдвэр гаргаагүй тохиолдолд ямар хариуцлага хүлээх зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай гэж үзэх байна.	Өөрчлөлт оруулах																																																																																																																											
			43.2	Тур орон гүйцэтгэх нь тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, эрх хэмээх хэрэгжүүлэх. Шийдвэр тур орон гүйцэтгэх хугацаа болон шаардлагатай бол зарим бүрэн эрхийг хянагдах талаар тусгана.	Практикт нийцж байгаа байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа байдал	1. Тур орон гүйцэтгэх нь тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, эрх хэмээх үр дүнтэй хэрэгжүүлэх чадавч байна уу. 2. Шийдвэр тур орон гүйцэтгэх хугацаа болон шаардлагатай бол				Хангалттай хэрэгжиж байна	Үнэлэх боломжгүй. Тур орон гүйцэтгэх шийдвэр зарим бүрэн эрхийг хянагдах талаар тусгана гэж өрхийг заалт байгаа тул нөхцөлөөн зохицуулах.	Өөрчлөлт оруулах																																																																																																																										
				43.3.1.байгууллагын даргын албан үүргийг түүний дэд дарга, орлогч тур орон гүйцэтгүүлэх.	Практикт нийцж байгаа байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа байдал	1. Жирмөн дагуу тур орон гүйцэтгүүлэх байна уу.				Хангалттай хэрэгжиж байна.	Хэвээр үргэлзэх																																																																																																																											
				43.3.2.дэд дарга, орлогчгүй, эсвэл эрхгүй тохиолдолд байгууллагын даргын албан үүргийг чиг үүрэг нь хамгийн ойр хаммаартай зохион байгууллагын бүтцийн нэгжийн даргаар тур орон гүйцэтгүүлэх.	Практикт нийцж байгаа байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа байдал	Хамгийн ойр хаммаартай буйгайн нэгжийн даргаар тур орон гүйцэтгүүлэх чадавч байна уу.				Хангалттай хэрэгжиж байна.	Хуулиар тусгайлан зохицуулсан харицгаа түл хангалттай хэрэгжиж байгаа гэдгээр үнэлэх.	Хэвээр үргэлзэх																																																																																																																										
			43.3	43.3.3.Энэ хуулийн 43.3.1, 43.3.2-д зааснаас бусад тохиолдолд албан үүргийг тухайн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх.	Практикт нийцж байгаа байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа байдал	1. Албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хаммаартай албан хаагчийг тохиолдолд тур орон гүйцэтгүүлэх чадавч байна уу.	Хуулиар тогтоосон албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хаммаартай албан хаагчийг тохиолдолд тур орон гүйцэтгүүлэх байгаа бол, 29.5 % нь мэдэхгүй, 26.7 % нь үгүй гэсэн байна.		Хэрэгшилт хангалтгүй	Хамгийн ойр хаммаарал бүхий албан хаагчийг тохиролцсоны дагуу тур орон гүйцэтгүүлэх боломжгүй тохиолдолд хэрхэн шийдвэрлэх зохицуулалтыг бүрдүүлэх.	Өөрчлөлт оруулах																																																																																																																											
				43.3.4.жирмөн болон амарцарны амарцартай, хуучд асрах чөлөөтэй, түүнчлэн эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас 3 сараас 1 жил хүртэл хууцаагаар	Практикт нийцж байгаа байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа байдал	1. Албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хаммаартай албан хаагчийг тохиолдолд тур орон гүйцэтгүүлэх чадавч байна уу.	Хуулиар тогтоосон албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хаммаартай албан хаагчийг тохиолдолд тур орон гүйцэтгүүлэх байгаа бол, 29.5 % нь мэдэхгүй, 26.7 % нь үгүй гэсэн байна.		Хангалттай хэрэгжиж байна.	Хуулиар тогтоосон албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хаммаартай албан хаагчийг тохиолдолд тур орон гүйцэтгүүлэх байгаа бол, 29.5 % нь мэдэхгүй, 26.7 % нь үгүй гэсэн байна.	Хэрэгшилт хангалтгүй	Хамгийн ойр хаммаарал бүхий албан хаагчийг тохиролцсоны дагуу тур орон гүйцэтгүүлэх боломжгүй тохиолдолд хэрхэн шийдвэрлэх зохицуулалтыг бүрдүүлэх.	Өөрчлөлт оруулах																																																																																																																									
				43.4.жирмөн болон амарцарны амарцартай, хуучд асрах чөлөөтэй, түүнчлэн эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас 3 сараас 1 жил хүртэл хууцаагаар	Практикт нийцж байгаа байдал	Байх ёстой болон одоо байгаа байдал	1. Албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хаммаартай албан хаагчийг тохиолдолд тур орон гүйцэтгүүлэх чадавч байна уу.	Дорнодос, аймгийн ЗДТГ-Төрийн албан хаагчийн нөөцөөс орсон иргэд нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэгж арил эхэр дэр авах эхэр асуулдаг хууцаа алдарт тур хууль заасны дагуу тур орон гүйцэтгүүлэх амжилттай байгаа эргийн төрийн жинхэнэ албан тушаалд амжилтаар тооцох.		Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагаа цахимаар авсан судалгаагаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг тур орон гүйцэтгүүлэх журмын хэрэгшилт 12.3 % нь маш сайн, 48.0 % нь сайн, 26.3 % нь дунд гэж харуулсан нь үг заалтын хэрэгшилт 86.6 хувьтай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төв, орон нутгийн төрийн байгуул

46.2	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараахь үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлнө:	5	46.2.2.тэтгээр тогтоологх насанд хүрсэн;	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна, Практикт нийцжэ байгаа байдал, Зоригтод хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэлх хугацаанд амилгах хүсэлтээ гаргасан албан хаагчийн тоо хэд вэ. Түүнээс хэдийг үргэлжлүүлэн амилгах, хэдэн албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлсөн бэ.			Тэтгээр тогтоологх насанд хүрч төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо	Төрийн албан хаагчийн 2023 оны Улсын нэгдсэн тоо бүртгэл 13-р хуудас: Төрийн албанаас 2023 онд чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо 1183	Хангалттай хэрэгжиж байна.	2023 онд төрийн жинхэнэ албанд тэтгээр тогтоологх чөлөөлөгдсөн хүмүүсийн тоо 1183 байгаа бөгөөд энэ заалтыг хангалттай хэрэгжиж байгаа гэж үзлээ.	Хэвээр үргэрэх
			46.2.3.төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн;	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна, Практикт нийцжэ байгаа байдал, Зоригтод хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэлх хугацаанд амилгах хүсэлтээ гаргасан албан хаагчийн тоо хэд вэ. Түүнээс хэдийг үргэлжлүүлэн амилгах, хэдэн албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлсөн бэ.		Төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрч чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо	Төрийн албан хаагчийн 2023 оны Улсын нэгдсэн тоо бүртгэл 13-р хуудас: Төрийн албанаас 2023 онд чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо 787	Хангалттай хэрэгжиж байна.	2023 онд төрийн жинхэнэ албанд тэтгээр тогтоологх чөлөөлөгдсөн хүмүүсийн тоо 1183 байгаа бөгөөд үүнээс төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн алба хаагчийн тоо 787 байгаа нь уг заалтыг хангалттай хэрэгжиж буйг илтгэж байна.	Хэвээр үргэрэх	
			46.2.4.өөрийн саначилгаар төрийн албанаас чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан;	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна, Практикт нийцжэ байгаа байдал, Зоригтод хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Төрийн албанаас өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөж байгаа албан хаагчдын тооны өөрчлөлт ямар байна, ямар шалтгаанаар ихэвчлэн чөлөөлөгдөж байна?	ТБХТ Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын судалгаа 2024 он 11-р хуудас	Аклаас чөлөөлөгдөж буй төрийн албан хаагчид хамгийн ихээр үзүүлж буй даамалт нь өмнөх албан байранд эргэн орох боломжийн талаар зөвлөгөө өгөх (85%) нэгдэн бөгөөд энэ нь сонгон шалгаруулалтын процесс эхлэвч удаан үргэлжилж, сул орон тоог хурдан нөхөхөд бархшээл үүсдэгтэй холбоотой байж болохуйт. Сонгон шалгаруулалт удамширснаар байгууллагууд сул орон тоогоо удаан хугацаанд нөхөж чадахгүй, албан байрыг эргэлтэд хүлээн үнөөрт тул албан хаагчдыг дахин амилд авах эвсэл орон тоог эргэн дүүргэх зөвлөгөө өгөх нь түгээмэл даамалттай нэг болж байна.	Өөрийн саначилгаар төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо /шагтаан/	Төрийн албан хаагчдыг аклаас чөлөөлөх нийтлэг үндэслэлийг тодруулвал, оролцогчдын 24% нь гол шагтаан нь өөр байгууллагад шилжиж амилгах нэгдэл гэж үзлээ. Энэ нь төрийн байгууллагууд хоорондын шилжилт хөдөлгөөн түгээмэл байгааг харуулж байна. Мөн 21% нь эрүүл мэндийн шалтгаанаар аклаас чөлөөлөгдөж байгааг онцолсон нь амилтуудын эрүүл мэндэд илүү аюулаар, өмнө дурсан нийгмийн бэлтгэлтэй байртын хэрэгжлэлтэй хамтас, сайжруулж шаардлагатайг илтгэнэ. Үүний эсрэгээр, 18% нь төрийн албанаас өөрийн хүсэлтээр гарахыг аклаас чөлөөлөгдөх гол шагтаан гэж үзсэн нь төрийн албаны нөөцлөл байранд амилтуудын сэтгэл ханамж дутмаг байж болохуйт илэрхийлж байна.	Төрийн албанаас өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөх нь шилжилт хөдөлгөөний гол шагтаан болж байгаа бөгөөд энэ нь төрийн албаны нөөцлөл байранд амилтуудын сэтгэл ханамж дутмаг байж болохуйт илтгэж байна.	Өөрчлөлт оруулж	
			46.2.5.хуульд заасан бусад үндэслэл.	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна, Практикт нийцжэ байгаа байдал, Зоригтод хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Төрийн албанаас өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөж байгаа албан хаагчдын тооны өөрчлөлт ямар байна, ямар шалтгаанаар ихэвчлэн чөлөөлөгдөж байна?		Хуульд заасан бусад үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо	Төрийн албан хаагчийн 2023 оны Улсын нэгдсэн тоо бүртгэл 13-р хуудас: Төрийн албанаас 2023 онд чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо 440	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Төрийн албаны тухай хуульд зааснаас бусад байдалар чөлөөлөх буй тохиолдлын талаар ТАЗ-аас мэдээлэл оруулнагуй байна.	Хэвээр үргэрэх	
			46.3	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаах нь тэтгээр тогтоологх насанд хүрэгч төрийн албанаас чөлөөлөгдөж, эсхүлт төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэлх хугацаанд амилгах хүсэлтээ гаргана. Уг хүсэлтийг тухайн байгууллага эрх бүхий албан тушаалтан хүлээн авч төрийн албанаас чөлөөлөх, эсхүлт түүний үйл амилталааны үр дүн, мөргшлэйн түвшинийн үнэлгээ, туршлага, эрүүл мэндийн байдал зэргийг харгалзан үзсэний үндсэн дээр төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэлх хугацаанд үргэлжлүүлэн амилуулах шийдвэр гаргана. Төрийн жинхэнэ албан хаах тэтгээр тогтоологх насанд хүрэгчд болон төрийн алба хаах насны дээд хязгаар хүртэл үргэлжлүүлэн амилуулахаар тогтоосон хугацаа дусамагц төрийн албанаас чөлөөлөгдөж тухай хүсэлтээ гаргаагүй нь захиргааны саначилгаар түүнийг төрийн албанаас чөлөөлөгдөх савд болохуйт.	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна, Практикт нийцжэ байгаа байдал, Зоригтод хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Төрийн албанаас өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөж байгаа албан хаагчдын тооны өөрчлөлт ямар байна, ямар шалтгаанаар ихэвчлэн чөлөөлөгдөж байна?		Өөрийн саначилгаар төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо /шагтаан/	Төрийн албан хаагчийн 2023 оны Улсын нэгдсэн тоо бүртгэл 13-р хуудас: Төрийн албанаас 2023 онд чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо 14092	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Практикт хэрэгжиж байна.	Хэвээр үргэрэх
46.4	Төрийн жинхэнэ албан хаах Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн болон Монгол Улсын Их Хурлын ээлжит сонгуульд нэр дэвшиж бол ээлжит сонгуулийн тухайд ээлжит сонгуулийн амилын 01 дүгээр сарын 01-ний өдөрөө өмнө, амил, сун, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын ээлжит сонгуульд нэр дэвшиж бол ээлжит сонгуулийн амилын 06 дүгээр сарын 01-ний өдөрөө өмнө, ээлжит бус, нөхөн, дахин сонгуулийн тухайд энэ хуульд заасан нэр дэвшүүлэх амиллагаа эхэлдээс өмнө төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн байна.		Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна, Практикт нийцжэ байгаа байдал, Зоригтод хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Сонгуульд нэр дэвшэхээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчид эргэн томилогдох томилогдох байна уу? Зэргэж төрийн албанд томилогдох нөхцөлийг хууль, жуураар хэрхэн зохицуулсан бэ?		Ерөнхийлөгчийн болон Улсын Их Хурлыг, түүмчлэн амил, сун, нийслэл, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуульд нэр дэвшэхээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо.	ТАЗ: 33.46.4. Төрийн албанаас чөлөөлөгдөж буй албан хаагчдын тоог түр чөлөөлөгдөж эргэж томилогдох буй албан хаагчдын тоо 2019 онд 11, 2020 онд мэдээлэл байхгүй, 2021 онд 10, 2022 онд 39, 2023 онд 40 албан хаах, 2024.09.30-ны өдрийн байдалар 39 албан хаах тус тус байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Практикт хэрэгжиж байна.	Хэвээр үргэрэх		
			46.5	Энэ хуулийн 46.1, 46.2-т заасан шийдвэрийг хуульд өөрөөр заагаагүй бол төсвийн шууд захирагч гаргана.	Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна, Практикт нийцжэ байгаа байдал, Зоригтод хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Суулийн 5 жилийн хугацаанд хэдэн төрийн албан хаагч чөлөөлөгдсөн бэ?			Бүрэн хэрэгжсэн	Практикт хэрэгжиж байна.	Хэвээр үргэрэх	
46.6	Энэ хуулийн 46.1-д заасан иргэнийг төрийн албан хаагчийн нөөцд байгаад тооцоно.		Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байна, Практикт нийцжэ байгаа байдал, Зоригтод хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийг нөөцийн бүртгэлд хэрхэн бүртгэж байна вэ?		ТАХ-ийн нөөцийн бүртгэлд бүртгэгдсэн төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо		Бүрэн хэрэгжсэн	Төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн иргэд аль нөөц санд бүртгэлтэй байгаад тооцогдох? нөөцд байх хугацаа зохицуулалттай байна.	Хэвээр үргэрэх		
47 дугаар зүйл	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаалаас нь халах		Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараахь үндэслэлээр төрийн албанаас хална:	Практикт нийцжэ байгаа байдал	Хэдэн төрийн албан хаагчийг ямар үндэслэлээр төрийн албанаас халсан байна вэ?		Төрийн албанаас халагдсан албан хаагчийн тоо	Төрийн албан хаагчийн 2023 оны Улсын нэгдсэн тоо бүртгэл 14-р хуудас: Төрийн албанаас 2023 онд халагдсан албан хаагчийн тоо 291	Хангалттай хэрэгжиж байна.	Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн мэдээлэлээр "2019-2020 онд төрийн албаны мэргэвлэлтэй холбоотой 210 хэрэг шийдвэрлэгдсэн 55.7 хувь нь аклаас үндэслэлгүйг халагдсан, чөлөөлөгдсөн, 19.5 хувь нь хууль бус томилоготой холбоотой" гэжээ.	Хэвээр үргэрэх		

51 дүгээр зүйл	Шанал, мөнгөн урамшуулал			Онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар биелүүлсэн, байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах чиглэлээр шинэ санаа, санаачилга гаргаж хэрэглээнд нэвтрүүлсэн болон бусад нөхцөл, шаардлагыг хангасан төрийн албан хаагчийг дараахь хэлбэрээр шагнаж, урамшуулна:	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойших	Төрийн албан хаагчдын хэдэн хувь нь төрийн одон медалиар шагнагдсан байна вэ?			Төрийн одон медалиар шагнагдсан албан хаагчийн тоо, нийт албан хаагчид эзлэх хувь	Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй тул үнэлэх боломжгүй.		Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй тул үнэлэх боломжгүй.	Үнэлгээгүй
51.1	Онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар биелүүлсэн, байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах чиглэлээр шинэ санаа, санаачилга гаргаж хэрэглээнд нэвтрүүлсэн болон бусад нөхцөл, шаардлагыг хангасан төрийн албан хаагчийг дараахь хэлбэрээр шагнаж, урамшуулна:	4	51.1.1. Энэ буюу зүйл дүрсгэж;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойших	Үнэ бүхий зүйл дүрсгэхэд шаардлагатай мөнгөний хэмжээг тусгайлан тогтоосон уу, эсвэл байгууллагын хугацаа өөрөөр	1. ДБ. "Төрийн албан хаагчдын цагийн хөлсийн өнөөгийн тогтолцоонд шинэчлэлт"			Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй.	Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй.	Үнэлгээгүй	Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй тул үнэлэх боломжгүй.	Үнэлгээгүй
			51.1.2. Монгол Улсын цол хүртээх, төрийн дээд одон, медалиар шагнуулахаар нэр дэвшүүлэхэд хүчирхэгтэй асуудал байгаа уу?	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойших					Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй.			Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй тул үнэлэх боломжгүй.	Үнэлгээгүй
			51.1.3. Засгийн газар болон бусад төрийн байгууллагын шагналд тодорхойлох;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойших	Шагналд тодорхойлох асуудал ил тод нээлттэй байж чадах байгаа уу.	УА. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинэчлэлт 99 тал. Ганцаарчилсан арилцлагын явцад шагнаж урамшуулал журамдаа байдаг зүйл байхгүй болсон. Нарийт явуулаад, бүтэх сургаар араас нь материалыг бүрдүүлэх нь элбэг болсон. Төрийн байгууллагын шагналыг жуулч бичиг байна. Үүнээс өөр шагналыг байхгүй хориглоно. Төрийн байгууллагын шагналыг тодорхойгүй (ЗГ-ын 2019 оны 5 дугаар тогтоол). Хүний хэмжүүллийн шагналуудыг болгомоор байгаа юм. Мөнгөөр шагналыг худалдаж байна. 100000 төгрөгийн үнэтэй шагналуудыг болуулах. Санхүүгийн нэмдээс хүлээн зөвшөөрсөн шагналыг өгдөг болгох чиглэл хэрэгтэй байна.	Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй.				Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй тул үнэлэх боломжгүй.	Үнэлгээгүй	
			51.1.4. Улирлын ахлын үр дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгох.	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойших	Улирлын ахлын үр дүнгээр мөнгөн урамшууллыг тогтоол олгох хэмжээн үү?	УА-Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинэчлэлт 99 тал. Ганцаарчилсан арилцлагын нөөцд шагнаж урамшуулал журамдаа байдаг зүйл байхгүй болсон. Нарийт явуулаад, бүтэх сургаар араас нь материалыг бүрдүүлэх нь элбэг болсон. Төрийн байгууллагын шагналыг жуулч бичиг байна. Үүнээс өөр шагналыг байхгүй хориглоно. Төрийн байгууллагын шагналыг тодорхойгүй (ЗГ-ын 2019 оны 5 дугаар тогтоол). Хүний хэмжүүллийн шагналуудыг болгомоор байгаа юм. Мөнгөөр шагналыг худалдаж байна. 100000 төгрөгийн үнэтэй шагналуудыг болуулах. Санхүүгийн нэмдээс хүлээн зөвшөөрсөн шагналыг өгдөг болгох чиглэл хэрэгтэй байна.	Улирланд олгох байгаа урамшууллын хэмжээ, албан хаагчийн тоо		Хэрэгжлээт хангалтгүй		Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журмыг батлан хэрэгжүүлж байна. МУЗГ-ын 2019 оны 05 дугаар тогтоолын хэрэгжлээт хангалт шаардлагатай төсвийн хөрөнгийн салбарын амд шийдвэрлэхгүй байна. Түүнчлэн Төрийн албаны тухай хууль, МУЗГ-ын тогтоол, ЗГХЗГ-ын даргын тушаал зэрэг нь, үндсэндээ хойноос баталгаатай байгаа учраас ойлголтын зөрүүтэй байдал үүсч байна. Засгийн газрын хэрэг Зэрлэх газрын даргын 100 дугаар тушаалын 9 дүгээр хавсралтын "Төрийн мөнгөн албан хаагчийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэжлийн түвшинг үнэлэх аргачлал" -ыг нэрийнх, тодорхой болгох шаардлагатай байна.	Өөрчлөлт оруулах	
51.2	Энэ хуулийн 51.1.1-д заасан шагналыг олгох, 51.1.3-т заасан шагналыг тодорхойлох болон 51.1.4-т заасан мөнгөн урамшуулал олгох журмыг Засгийн газрын 51.1.2-т заасан шагналыг нэр дэвшүүлэх журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч тус тус батлана.			Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойших		УА-Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинэчлэлт 99 тал. Ганцаарчилсан арилцлагын нөөцд шагнаж урамшуулал журамдаа байдаг зүйл байхгүй болсон. Нарийт явуулаад, бүтэх сургаар араас нь материалыг бүрдүүлэх нь элбэг болсон. Төрийн байгууллагын шагналыг жуулч бичиг байна. Үүнээс өөр шагналыг байхгүй хориглоно. Төрийн байгууллагын шагналыг тодорхойгүй (ЗГ-ын 2019 оны 5 дугаар тогтоол), Хүний хэмжүүллийн шагналуудыг болгомоор байгаа юм. Мөнгөөр шагналыг худалдаж байна. 100000 төгрөгийн үнэтэй шагналуудыг болуулах. Санхүүгийн нэмдээс хүлээн зөвшөөрсөн шагналыг өгдөг болгох чиглэл хэрэгтэй байна.		Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй.			Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй тул үнэлэх боломжгүй.	Үнэлгээгүй	
51.3	Сум болон нийслэлийн багханхай, багануур, Налайх дүүргийг тасаруулж амжилтаа байгаа төрийн захиргааны албан хаагчид таван жил тутамд нэг удаа зургаан сарын үндсэн цагийнх нь тэнцэх хэмжээний мөнгөн урамшууллыг олгох бөгөөд мөнгөн урамшуулал олгох журмыг Засгийн газрын 51.1.2-д заасан шагналыг нэр дэвшүүлэх журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч тус тус батлана.		Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал	Хууль батлагдсанаас хойших	Хууль батлагдсанаас хойших	Ажлаагдсан дүрмийг амжилтаа буй төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох тухайн бүс нутагт амжилтааг мөнгөн урамшуулал олгох журмыг Засгийн газрын 51.1.2-д заасан шагналыг нэр дэвшүүлэх журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч тус тус батлана.	ДБ 2020 он Өндөр чадавхтай төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох тухайн бүс нутагт амжилтааг мөнгөн урамшуулал олгох журмыг Засгийн газрын 51.1.2-д заасан шагналыг нэр дэвшүүлэх журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч тус тус батлана.	Төрийн албан хаагчид ахлын гүйцэтгэлдээ томирсон урамшуулал авах ба энэ шагналыг улиралд сарын цагийнх нь 40 хурт хуваах тэнцэх хэмжээтэй байх бодог. Мөн өөр бусад нэг удаагийн мөнгөн шагналыг онцгой сайн амжилтасан албан хаагчид олгоно. Төрийн захиргааны албан хаагчид үр дүнийн урамшуулал олгох журмыг Засгийн газрын 51.1.2-д заасан шагналыг нэр дэвшүүлэх журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч тус тус батлана.	Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй.			Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай мэдээлэл хангалтгүй тул үнэлэх боломжгүй.	Үнэлгээгүй	
52.1	Төрийн мөнгөн албан хаагчийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэжлийн түвшинг үнэлэх буюу байгууллагаас тогтоосон хувианд зохих журмыг дагуу үнэлж дүнхөн.		Зорилгодоо хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	Хууль батлагдсанаас хойших	ТЖАХ ахлын гүйцэтгэл зохих журмыг дагуу үнэлж байгаа эсэх	ТЖАХ ахлын гүйцэтгэл зохих журмыг дагуу үнэлж байгаа эсэх				1.Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинэчлэлт 99 тал. Ганцаарчилсан арилцлагын нөөцд шагнаж урамшуулал журамдаа байдаг зүйл байхгүй болсон. Нарийт явуулаад, бүтэх сургаар араас нь материалыг бүрдүүлэх нь элбэг болсон. Төрийн байгууллагын шагналыг жуулч бичиг байна. Үүнээс өөр шагналыг байхгүй хориглоно. Төрийн байгууллагын шагналыг тодорхойгүй (ЗГ-ын 2019 оны 5 дугаар тогтоол), Хүний хэмжүүллийн шагналуудыг болгомоор байгаа юм. Мөнгөөр шагналыг худалдаж байна. 100000 төгрөгийн үнэтэй шагналуудыг болуулах. Санхүүгийн нэмдээс хүлээн зөвшөөрсөн шагналыг өгдөг болгох чиглэл хэрэгтэй байна.	Бүрэн хэрэгжж байна	52 дугаар зүйлийн 52.1 дугаар заалт нь бүрэн хэрэгжж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх
						тх-ийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүн бодотой үнэлж чадах байгаа уу?	1. Төрийн алба хаагчид ахлын гүйцэтгэлдээ томирсон урамшуулал авах ба энэ шагналыг улиралд сарын цагийнх нь 40 хурт хуваах тэнцэх хэмжээтэй байх бодог. Мөн өөр бусад нэг удаагийн мөнгөн шагналыг онцгой сайн амжилтасан албан хаагчид олгоно. Төрийн захиргааны албан хаагчид үр дүнийн урамшуулал олгох журмыг Засгийн газрын 51.1.2-д заасан шагналыг нэр дэвшүүлэх журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч тус тус батлана.						Хэвээр үлдэх	
						тх-ийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүн үндэслэн зэрэг дээ ахиулан олгосон эсэх	1.Зэрэг дэнийг өөр өөр бүлэгт олгох байна. 2. Аймаг, нийслэлд ТЖАХ-д зэрэг дээ олгох асуудал санхүүжилтээс шалтгаалаад олгогдохгүй байна.					Өөрчлөлт оруулах		
						тх-ийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүн үндэслэн албан тушаал дэвшүүлэх байгаа уу?	1. Төрийн албан хаагчид ахлын гүйцэтгэлдээ томирсон урамшуулал авах ба энэ шагналыг улиралд сарын цагийнх нь 40 хурт хуваах тэнцэх хэмжээтэй байх бодог. Мөн өөр бусад нэг удаагийн мөнгөн шагналыг онцгой сайн амжилтасан албан хаагчид олгоно. Төрийн захиргааны албан хаагчид үр дүнийн урамшуулал олгох журмыг Засгийн газрын 51.1.2-д заасан шагналыг нэр дэвшүүлэх журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч тус тус батлана.						Хэвээр үлдэх	
52.2	Төрийн мөнгөн албан хаагчийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэжлийн түвшинг үнэлэх буюу байгууллагаас тогтоосон хувианд зохих журмыг дагуу үнэлж дүнхөн.		Төрийн мөнгөн албан хаагчийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэжлийн түвшинг үнэлэх буюу байгууллагаас тогтоосон хувианд зохих журмыг дагуу үнэлж дүнхөн.	Хууль батлагдсанаас хойших	Хууль батлагдсанаас хойших	ТЖАХ ахлын гүйцэтгэл зохих журмыг дагуу үнэлж байгаа эсэх	ТЖАХ ахлын гүйцэтгэл зохих журмыг дагуу үнэлж байгаа эсэх				1.Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинэчлэлт 99 тал. Ганцаарчилсан арилцлагын нөөцд шагнаж урамшуулал журамдаа байдаг зүйл байхгүй болсон. Нарийт явуулаад, бүтэх сургаар араас нь материалыг бүрдүүлэх нь элбэг болсон. Төрийн байгууллагын шагналыг жуулч бичиг байна. Үүнээс өөр шагналыг байхгүй хориглоно. Төрийн байгууллагын шагналыг тодорхойгүй (ЗГ-ын 2019 оны 5 дугаар тогтоол), Хүний хэмжүүллийн шагналуудыг болгомоор байгаа юм. Мөнгөөр шагналыг худалдаж байна. 100000 төгрөгийн үнэтэй шагналуудыг болуулах. Санхүүгийн нэмдээс хүлээн зөвшөөрсөн шагналыг өгдөг болгох чиглэл хэрэгтэй байна.	Хангалтгүй хэрэгжж байна.	52 дугаар зүйлийн 52.2 дугаар заалт нь хэрэгжүүлж, хуулийн зохицуулалт, үүс төрөөс шалтгаан хэрэгжлээт хангалтгүй байгаа тул өөрчлөх	Хэвээр үлдэх

	дугаар зүйл	ахлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх нийтлэг үндэслэл				Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойших	тлэх-ийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн албан тушаал бууруулж, хариуцага тооцсон эсэх	1. Үндэсний агуулан 2024 оны тайлан	1. ТЖАХ-ийн ахлын гүйцэтгэл, үнэлгээ нийтлэг А, В үнэлэгдэж байгаа хэдий ч 2019-2020 онуудад сахилгын шийтгэл авсан албан хаагчдын тоо 9.7% нэмэгдсэн байна.	тлэх-ийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн албан тушаал бууруулж, хариуцага тооцсон албан хаагчийн тоо	1. 2022-2023 онд албан тушаалын томилогдтой холбоотой албан тушаал буурч томилогдсон 36 байна.				Хэвээр үргэрэх	
									тлэх-ийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн урамшуулал авдаг эсэх	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	1. Төрийн захиргааны төв байгууллагаас ирүүлсэн судалгааны дүнгээр байгууллагын бүх албан хаагчдад нийтлэг байдлаар урамшуулал олгосон байна.	тлэх-ийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн урамшуулал авсан албан хаагчийн тоо	1. Төрийн захиргааны төв байгууллагаас авсан судалгаагаар нийт 10 ааманд нийт 2828 албан хаагч амжилал байгаа хэдий ч 3216 албан хаагчдад урамшуулал олгосон байна.				Хэвээр үргэрэх
			52.3	Төсвийн байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн ахлын гүйцэтгэл, үр дүнг харьяа байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнгээр үнэлнэ.					Хуулийн 52.3 дахь хэсэг зөв тодорхойлогдсон эсэх	1. Төсвийн тухай хууль	1. Төсвийн тухай хуулийн 4 зүйлийн 4.1.35-д "төсвийн захирагч" гэж төсвийн өрөнхийлөн захирагч, төсвийн төвлөрүүлэн захирагч болон төсвийн шууд захирагчийг, - төсвийн өрөнхийлөн захирагч - төсвийн төвлөрүүлэн захирагч - төсвийн шууд захирагч нэмэв.	-	-	Хэрэгжигүй байна.	52 дугаар зүйлийн 52.3 дугаар заалт нь хуулийн зохицуулалтаас шалтгаалан хэрэгжигүй байгаа тул өөрчлөх		Өөрчилтөг оруулах
			52.4	Төрийн хөгжсөн албан хаагчийн байнгын бус амжилгаатай сонгуулийн байгууллагад амжилсан байдлыг тухайн жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлтэд нэмэлт ажлаар тусгах, үнэлж дүнхнэ.					Сонгуулийн байгууллагад амжилсан байдлыг тухайн жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд нэмэлтээр тусгах нь шуудрга байдлын зарчимд хэр нийцэх байна вэ?			-	-		52 дугаар зүйлийн 52.4 дугаар заалт нь холбогдох мэдээлэл байхгүй тул үнэлэх боломжгүй		Үнэлэх боломжгүй
53 дугаар зүйл	Стратеги төлөвлөгөө	53.1	Төсвийн өрөнхийлөн захирагч хууль тогтоомжид нийцүүлэн харьяа байгууллагын дөрвөн нэгжийн стратеги төлөвлөгөө боловсруулан батлах, хэрэгжилтийг хариуцан зохион байгуулна.			Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас өмнө болон дараа	Стратегийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, хэрэгжүүлэх ахлын эрх зүйн орчин бүрдсэн үү?		1. Стратегийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлж, дүнхнэ асуулдаг 2020 оны 206 дугаар тогтоолоор батлагдсан журмын 6.1, 6.2 дагуу үнэлж байгаа нь учир дутагдалтай байна.		1. Засгийн газрын 2007 оны 186 дугаар тогтоолоор "Монгол Улсын Төрийн албаны шөнгөтэйийн дүнд хугацааны стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө"-г тус тус баталсан нь хувийн хэвшлийн менежментийн төрийн албанд нэвтрүүлэхэд чөлүүлж төрийн байгууллага үйл ажиллагааны зорилго, зорилтуудаа зөв тодорхойлж, амил, гүйцэтгэлээ зөв төлөвлөж, бодитой үнэлж, хариуцлагын тогтолцоог зөв болгож, төсвийн хариуцлагыг дээшлүүлэх зэрэг чиглэлээр эрх зүйн орчин тодорхой түвшинд бүрдсэн байна.					
								Төсвийн захирагч стратеги төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлж, дүн шинжилгээ хийж байгаа эсэх	1. УА "Төрийн захирагчаны байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд хийсэн судалгаа	1. Стратегийн төлөвлөгөө тухайн жилийн байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй уялдуулахгүй байна		1. Стратеги төлөвлөгөөний биелэлт нь байгууллагын жилийн төлөвлөгөөний биелэлттэй 0.397, нэгжийн төлөвлөгөөний биелэлттэй 0.262, ажлын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй 0.347 буюу тус тус маш сун хамааралтай байна.	Хэрэгжж шатад	53 дугаар зүйлийн 53.1 нь төсвийн захирагч байгууллагын стратеги төлөвлөгөө боловсруулан батлах, хэрэгжилтийг хариуцан зохион байгуулах хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч байгууллагын болон нэгжийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй уялдууларгүй байна. Стратегийн төлөвлөгөөнд дүнд хугацааны төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх арга зам бүр арга хэмжээг төлөвлөгөөс шалтгаалан давхардвал үүсэх байна. Иймд гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, дүнхнэ аргачлалыг өөрчлөх		Өөрчилтөг оруулах	
			53.2	Хуульд өөрөөр заагаагүй бол стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журмыг төрийн албаны төв байгууллагын батлах, хэрэгжилтийг үндэслэн Засгийн газар батлана.			Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойших	Хуулийн 53.2-й заасан журам батлагдсан эсэх	-		Батлагдаж өөрчлөгдсөн журам, аргачлалын тоо	1. Тус заалтын хүрээнд 2019 оны 36 дугаар тогтоолоор батлагдсан журмыг хүчингүй болгож, стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журмыг 2020 оны 216 тогтоолоор өөрчлөн баталсан.	Бүрэн хэрэгжж байна.	53 дугаар зүйлийн 53.2-й заасны дагуу батлагдсан журмууд хүчин төгөлдөр байна.		Хэвээр үргэрэх
54 дүгээр зүйл	Байгууллагын н төлөвлөгөө	54.1	Төсвийн шууд захирагч тухайн жилийн Төсвийн тухай хуульд заасан өөрийн эрхлэх асуудлын хүрээнд хэрэгжүүлж хөтөлбөр, арга хэмжээний биелэлтийг зохион байгуулах зорилгоор гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулан батлах, жил бүрийн 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн хооронд хэрэгжүүлнэ.			Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойших	Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тухайн жилийн хууль үр дүн, арга хэмжээг бүрэн тодорхойлж тусгадаг үү?	1. Засгийн газрын үйлчилгээний цахим систем	Төрийн орон нутгийн гүйцэтгэлийн хууль		1. Төрийн захиргааны байгууллагын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг 2022-2023 оны дундаар үнэлэхд нийт 67.3%-83% хэрэгжилтэй байна. Тус үнэлгээ нь холбогдох журмын дагуу хэрэгжж шатад үнэлэгдэх байна.	Хангалттай хэрэгжж байна.	54 дүгээр зүйлийн 54.1 нь. Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үнэлэх, дүнхнэ аргачлалыг төрийн хөгжсөн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө үнэлэх аргачлалтай уялдуулан шинэчлэх шаардлагатай байна.		Өөрчилтөг оруулах	
								Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь нэгж болон албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлттэй уялдах байна уу?	1. УА "Төрийн захирагчаны байгууллагын стратеги төлөвлөгөөнд хийсэн судалгаа 2. Төрийн алба хаагчдаас авсан цахим асуулга	1. Байгууллагын жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө түүний хэрэгжилт төрийн хөгжсөн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй харилцан хамаарал муу байна.	Цахим судалгааны хариулаар тодорхойлж	1. Байгууллагын жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт нь нэгжийн төлөвлөгөөний биелэлттэй 0.728, ажлын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй 0.490 буюу тус тус маш сун хамааралтай байна.					
			54.2	Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах журмыг Засгийн газар батлана.				Хуулийн 54.2-й заасан журам батлагдсан эсэх	-	1. Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, тайлангах, дүрэм журмыг шинэчлэх шаардлагатай байна.	Батлагдаж өөрчлөгдсөн журам, аргачлалын тоо	1. Тус заалтын хүрээнд 2019 оны 37 дугаар тогтоолоор батлагдсан журмыг хүчингүй болгож, стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журмыг 2020 оны 217 тогтоолоор өөрчлөн баталсан.	Бүрэн хэрэгжж байна.	54 дүгээр зүйлийн 54.2-й заасны дагуу журам хүчин төгөлдөр байна.		Хэвээр үргэрэх	
Төсвийн		55.1	Төрийн хөгжсөн албан хаагч хууль тогтоомж болон албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ үр дүнтэй хэрэгжүүлэх зорилгоор гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж, жил бүрийн 01 дугаар сарын 01-ний өдөр 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн хооронд хэрэгжүүлнэ.			Зорилгооро хүрсэн түвшин	Хууль батлагдсанаас хойших	ТЖАХ-ын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж, үнэлгээ тогтмол хийгддэг үү?	1. ШСӨХТ Төрийн албаны судалгаа цахим 2023 он	1. ТЖАХ-ийн ахлын гүйцэтгэл, үнэлгээ нийтлэг А, В үнэлэгдэж байгаа хэдий ч 2019-2020 онуудад сахилгын шийтгэл авсан албан хаагчдын тоо 9.7% нэмэгдсэн байна.	Гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийгдсэн албан хаагчдын тоо	1. Судалгаанд хамрагдсан төрийн албан хаагчдын 69.8% нь сүүлийн хоёр жилд гүйцэтгэлээ тогтмол үнэлүүлсэн байна. Харин 17.6% нь тогтмол үнэлэгдээгүй, 12.6% нь мэдээгүй /хариуцаагүй хүснэгт/ байна гэдэг хариултыг сонгожээ.	Хангалттай хэрэгжж байна.	55 дугаар зүйлийн 55.1 нь. Зохиж түвшинд хэрэгжж байгаа хэдий ч гүйцэтгэлийн үнэлгээний урамшууллыг олгоходоо албан тушаалын төрлөөс шалтгаалан ялгаатай журамдасан нь удирдлагын субъектив нөлөөллийг үүсгэх эрсдэлтэй байна. Өөрөөр хэлбэл албан хаагч ахалт халт тэгл боломжор хангагдаагүй байна.		Өөрчилтөг оруулах	
								ТЖАХ-дад ахлын гүйцэтгэл, үр дүнгийн урамшуулал амил түшигд олгогдох байгаа уу?	1. 2019 оны Төрийн албан хаагчид өгсөн урамшуулал олгох журам	1. ТЖАХ-ийн ахлын гүйцэтгэл, үнэлгээ нийтлэг А, В үнэлэгдэж байгаа хэдий ч 2019-2020 онуудад сахилгын шийтгэл авсан албан хаагчдын тоо 9.7% нэмэгдсэн байна.	Олгоходоо заасан урамшууллын хууль хэмжээ		1. Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журмын нийт 2.2-д "Төрийн албан хаагчид гирийн ахлын үр дүнгээр олгох мөнгөн урамшууллын дэд хэмжээ нь албан хаагчийн албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 50 хувиас ихэвхгүй, зэрүүн хэмжэйн амжилтад урьдчилан ахлын үр дүнгээр олгох мөнгөн урамшуулал" ич үндсэн цалингийн 10-20%-иар, СӨБ, ЕСБ-ийн үндсэн бэлч нэрт 25%, цэцэрлэгийн туслах бэлч 20, бусад төрийн үйлчилгээний албан хаагчид 15%-иар, төрийн өмчийн хэрэгжлийн боловсрол, сурталын байгууллагын ахлын албан хаагчид албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 15 хуртат хувьтай				
								ТЖАХ-д албан тушаалын тодорхойлолтод тусгагдаагүй амил үүрэг гүйцэтгэдэг үү?	1. ШСӨХТ Төрийн албаны судалгаа цахим 2023 он 2. Төрийн алба хаагчдаас авсан цахим асуулга	1. ТЖАХ- нь ахлын байрны тодорхойлолтод тусгагдаагүй ч үүргийн бүс үүрэг дэлгэрлээр ихээр өгч байна.	Албан тушаалын тодорхойлолтод тусгаагүй чиг үүргийн бүс амил эрхлэх буй албан хаагчдын тоо		1. Дирекцаны судалгаагаар албан тушаалын тодорхойлолтод тусгагдаагүй амил үүрэг гүйцэтгэдэг эсэх 57.7% үгүй, 42.3% тийм гэсэн хариултыг өгсөн байна.				

65 дугаар зүйл	Төвлөсөн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө	55.2	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шагуур уугуулгын тогтоох, тайлан гаргах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мөрдөхийн түвшинг үнэлэх, тэдгээргээ холбогдуулан төрийн албан хаагчийг албан тушаал давуулгах, цалин хөлсийг өөрчлөх, урьмжуулал олгох, хариуцагаа хүлээлгэх журмыг Засгийн газар батална.				Хууль батлагдсанаас өмнөх болон дараах	Хуулийн 55.2 т заасан журам батлагдсан эсэх		Батлагдаж өөрчлөгдсөн журмы, аргачлалын тоо	1. Төрийн албаны тухай хууль шинэчлэн батлагдсаас өмнө Төрийн албаны Зөвлөлийн 2012 оны 134 дүгээр тогтоол "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мөрдөхийн түвшинг үнэлэх дүгнэх журмыг" батлан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж байсан байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	55 дугаар зүйлийн 55.2 т заасны дагуу журам хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үргэрэх	
		55.3	Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, амжилт нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ.				Хууль батлагдсанаас хойшх	Хуулийн 55.3 т заасан хөтөлбөрийг боловсруулдаг уу?	1. Засгийн газрын үнэлгээний цахим систем	Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ	1. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг 2022, 2023 оны жилийн эцсийн байдлаар (new update.gov.mn) Засгийн газрын цахим мэдээллийн системээс 16 яам, 21 аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, Тамгын газар, авч нэгтгэн үзэхэд дунджаар 72.32% -тай байна.	Хангалттай хэрэгжиж байна.	55 дугаар зүйлийн 55.3 заалтын хүрээнд байгаа дата мэдээллийг судлахад тус заалт хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үргэрэх.	Хэвээр үргэрэх	
66 дугаар зүйл	Олон нийтийн хяналт	56.1	Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөд олон нийтийн хяналт тавих чиг үүргийг Олон нийтийн хяналтын заалтыг гүйцэтгэнэ.				Хууль батлагдсанаас хойшх	Олон нийтийн хяналт хэрхэн хийгдэх вэ?	1. ТАЗ тайлан			Хэрэгжилтийг тооцох хугацаа болоогүй	Төрийн албаны үндсэн зорилт нь иргэдэд төрийн үйлчилгээг чанартай, хүртээмжтэй, ил тод, нээлттэй хурхад явдал тийм ч урвас хуулийн 56.1-т "Олон нийтийн зөвлөлт" ангилуулаар хуульчилсан нь нэн чухал ач холбогдол заалт хэдий ч хангалттай амжилт чадваргүй өөрийн хүрсэн байна. Цаашд энэ хяналтыг төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбоогдох гүйцэтгүүлэх боломж байх эсэх талаар судалгаа хийж хуульд өөрчилт оруулах нь зүйтэй байна.	Өөрчилт оруулах	
		56.2	Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийг сонгон шалгаруулах, олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх, зөвлөлийн амжилт дүмийг хэрэгжүүлсний төлөө төрийн цахим хяналт олгох.					Олон нийтийн зөвлөлийн амжилт дүрэм батлагдсан эсэх	1. ТАЗ тайлан	Батлагдаж өөрчлөгдсөн дүмийн тоо	Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны 212 дугаар тогтоолоор батлагдсан.	Хэрэгжиж шатад	56 дугаар зүйлийн 56.2 заасан дүмийг 2021 оны 212 тогтоолоор батлагдсан ч боловсронгуй болоогүй байна.	Хэвээр үргэрэх	
Төрийн албан хаагчийн цахим хяналт	Төрийн албан хаагчийн цахим хяналт	57.1	Төрийн албан хаагчид хууль болон албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрийн цахим хяналт олгох.					Төрийн албан хаагчид нь хууль тогтоомийд заасны дагуу цахим хяналт авч байна уу?	1.Статистикийн үндсэн хяналт (1212.mn)	Улсын төсөвт төрийн албан хаагчийн цагийн хяналт эзлэх хуви	2019 онд нэгдсэн төсвийн зардал 27.4 хувь, нийт төсвийн орлогын 18.7 хувийг эзлэх байсан бол 2023 онд нэгдсэн төсвийн зардал 13.6 хувийг, нийт төсвийн орлогын 9.5 хувийг эзлэх байна. Цалингийн зардалаар бүрсэн харагдаж байгаа хэдий ч чиг үүрэг орон тоо нэмэгдлийн хяналт нэгдсэн төсөв дэх урсгал зардал мөн нэмэгдэж байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна	57 дугаар зүйлийн 57.1 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үргэрэх.	Хэвээр үргэрэх	
								Бодит цагийн нэгдсэн өсөлтийн хуви хэд вэ?	1. Гүйцэтгэлийн аудитын тайлан 2024	1.Нэртлэсэн цахим нэмэгдсэн хэдий ч бодит цагийн өсөлт бага байна.	Бодит цагийн нэртлэсэн цагийн хяналтыг	1. Төрийн албан хаагчдаас авсан цахим судалгаагаар улс төрийн 133 албан хаагч хамрагдсан бөгөөд хуулийн 57.2.1. заасан нэмэгдлийг авч байгаа гэсэн хариултыг өгсөн байна.	Хэрэгжиж шатад	57 дугаар зүйлийн 57.2.1 заалтын хүрээнд байгаа дата мэдээллийг судлахад тус заалт хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үргэрэх.	Хэвээр үргэрэх
		57.2	Төрийн албан хаагчийн цахим хяналт нь:					Хуулийн 57 дугаар бүлгийн 57.2.1 т заасан нэмэгдлийг авч байна уу?	1. Төрийн алба хяналт авсан цахим асуулж	1. Хуулийн 57.2.2 т төрийн захиргаан албан хаагчийн авах нэмэгдэлд албан тушаалын цалин болон төрийн алба хаасан хугацааны, цолны, зэрэг давийн, докторын зэргийн нэмэгдэл, нэмэгдэл хөрснөөс бүрдэн гэж заасан байна.Гэтэл тус хуулийн 57.3 т албан хаагчид цол, зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулан олгохгүй гэж заасан байна.	Цахим судалгааны харилтгаар тодорхойлох	Хэрэгжиж шатад	57 дугаар зүйлийн 57.2.2 т цолны нэмэгдлийг олгохоор хуульчилсан хэдий ч 57.3 т цолны зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулж олгохгүй гэж заасан хэдий ч албан хаагчид давхардуулан авч байгаа цахим судалгаагаар гарч байна. Иймд өөрчилт оруулах.	Өөрчилт оруулах	
		57.2	Төрийн албан хаагчийн цахим хяналт нь:					Хуулийн 57 дугаар бүлгийн 57.2.2 т заасан нэмэгдлийг авч байна уу?	1. Төрийн алба хяналт авсан цахим асуулж	1. Хуулийн 57.2.2 т төрийн захиргаан албан хаагчийн авах нэмэгдэлд албан тушаалын цалин болон төрийн алба хаасан хугацааны, цолны, зэрэг давийн, докторын зэргийн нэмэгдэл, нэмэгдэл хөрснөөс бүрдэн гэж заасан байна.Гэтэл тус хуулийн 57.3 т албан хаагчид цол, зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулан олгохгүй гэж заасан байна.	Цахим судалгааны харилтгаар тодорхойлох	Хэрэгжиж шатад	57 дугаар зүйлийн 57.2.2 т цолны нэмэгдлийг олгохоор хуульчилсан хэдий ч 57.3 т цолны зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулж олгохгүй гэж заасан хэдий ч албан хаагчид давхардуулан авч байгаа цахим судалгаагаар гарч байна. Иймд өөрчилт оруулах.	Өөрчилт оруулах	
		57.2	Төрийн албан хаагчийн цахим хяналт нь:					Хуулийн 57 дугаар бүлгийн 57.2.3 т заасан нэмэгдлийг авч байна уу?	1. Төрийн алба хяналт авсан цахим асуулж	1. Хуулийн 57.2.3 т төрийн захиргааны албан хаагчийн авах нэмэгдэлд албан тушаалын цалин болон төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг давийн, докторын, мэргэжлийн зэргийн болон хуульд заасан бүсэд нэмэгдлээс бүрдэн гэж заасан байна.Гэтэл тус хуулийн 57.3 т албан хаагчид цол, зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулан олгохгүй гэж заасан байна.	Цахим судалгааны харилтгаар тодорхойлох	Хэрэгжиж шатад	57 дугаар зүйлийн 57.2.3 т зэрэг давийн нэмэгдлийг олгохоор хуульчилсан хэдий ч 57.3 т цолны зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулж олгохгүй гэж заасан хэдий ч албан хаагчид давхардуулан авч байгаа цахим судалгаагаар гарч байна. Иймд өөрчилт оруулах.	Өөрчилт оруулах	
		57.2	Төрийн албан хаагчийн цахим хяналт нь:					Хуулийн 57 дугаар бүлгийн 57.2.4 т заасан нэмэгдлийг авч байна уу?	1. Төрийн алба хяналт авсан цахим асуулж	1. Төрийн албан хаагчдаас авсан цахим судалгаагаар төрийн захиргааны 4607 албан хаагч хамрагдсан бөгөөд хуулийн 57.2.4. заасан нэмэгдлийг авч байгаа гэсэн хариултыг өгсөн байна.	Цахим судалгааны харилтгаар тодорхойлох	Хэрэгжиж шатад	57 дугаар зүйлийн 57.2.4 заалтын хүрээнд байгаа дата мэдээллийг судлахад тус заалт хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үргэрэх.	Хэвээр үргэрэх	
		57.3	Төрийн жинхэнэ албан хаагчид цол, зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулан олгохгүй.					Цол, зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулан олгох байгаа эсэх	1. Төрийн алба хяналт авсан цахим асуулж	1. Цол, зэрэг давийн нэмэгдлийг давхардуулан авч байна.	Цол, зэрэг давийн нэмэгдэл давхардан авч буу албан хаагчид авч	Бүрэн хэрэгжсэн	57 дугаар зүйлийн 57.3 заалтын хүрээнд байгаа дата мэдээллийг судлахад тус заалт зохих түмнээ хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үргэрэх.	Хэвээр үргэрэх	
		57.4	Улс төрийн болон тусгай албан тушаал эрхлэгч төрийн албан хаагч сум, дүүргийн Засаг дарга, орон нутгийн зэрэглэлтэй хот, тосгоны Захирагч, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг дарга, орон нутгийг, засагт хүчин, хилийн цэрэг ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тануул, төрийн тусгай хамгаалалт, нээлсэн иргэн, харьяат, цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага болон шүүх шинэчлэлийн байгууллагын тусгай албан тушаалаас бусад-ийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээг төрийн албаны төв байгууллагад зөвшөөрсний үүсвэр					Тогтоол батлагдсан эсэх		1.Тус хуулийн 57.4 т заасан сум, дүүргийн Засаг дарга, орон нутгийг зэрэглэлтэй хот, тосгоны Захирагч, засагт хүчин,хилийн цэрэг ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, төрийн тусгай хамгаалалт гэгдсэн иргэн, харьяат, цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчид цагийн сүлжээг 57.5 т Засгийн газар тогтоогоор давхар хуульчилсан байна.	Батлагдаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	Хангалттай хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.4 хүрээнд байгаа дата мэдээллийг судлахад тус заалт хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үргэрэх	Өөрчилт оруулах	
		57.5	Дээр дурдсан төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цагийн сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн					57.5.1 т заасан албан хаагчид цагийн сүлжээг 57.4 т УИХ, 57.5.1.1 т Засгийн газар тогтоогоор 2022 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр давхардуулан зүйлчилсэн байна	-	1.Сум, дүүргийн Засаг даргын орлогчийн цагийн сүлжээ 57.4 УИХ, 57.5.1.1 т Засгийн газар тогтоогоор 2022 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр давхардуулан зүйлчилсэн байна	Батлагдаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 2019 оны 24 тогтоол/ 2019 оны 472 тогтоол -Засгийн газрын 2022 оны 488 тогтоол -Засгийн газрын 2023 оны 241 тогтоол -Засгийн газрын 2024 оны 128 тогтоол	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.5.1 т заасны дагуу журам хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үргэрэх
		57.5	Дээр дурдсан төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цагийн сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн					57.5.2 т заасан албан хаагчид цагийн сүлжээг 57.4 т УИХ, 57.5.2 т Засгийн газар тогтоогоор давхардуулан зүйлчилсэн байна	-	1.орон нутгийн зэрэглэлтэй хотын болон тосгоны Захирагчийн цагийн сүлжээг 57.4 т УИХ, 57.5.2 т Засгийн газар тогтоогоор давхардуулан зүйлчилсэн байна	Батлагдаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	-	57 дугаар зүйлийн 57.5.2 нь 2025 оны 06 сараас хэрэгжиж эхлэн Хэрэгжилтийг тооцох хугацаа болоогүй	Хэвээр үргэрэх	
		57.5	Дээр дурдсан төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цагийн сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн					57.5.3 т заасан албан хаагчид цагийн сүлжээг 57.4 т УИХ, 57.5.3 т Засгийн газар тогтоогоор давхардуулан зүйлчилсэн байна	-	1.орон нутгийн зэрэглэлтэй хотын болон тосгоны Захирагчийн цагийн сүлжээг 57.4 т УИХ, 57.5.3 т Засгийн газар тогтоогоор давхардуулан зүйлчилсэн байна	Батлагдаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн дарга, гишүүний албан тушаалын цагийн сүлжээг УИХ-ын 2016.11.10-ны өдрийн 66 дугаар тогтоол -УИХ-ын 2023.12.28-ны өдрийн 117 дугаар тогтоол	57 дугаар зүйлийн 57.5.3 нь давхардуулан зүйлчилсэн тул нэмэлт өөрчлөх оруулах	Өөрчилт оруулах	

57 дугаар зүйл	Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс	албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно:	57.5.4.	Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх,		57.5.4 т заасан албан хаагчдын цалинийг сүлжээг ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-	1.Зэвсэгт хүчин,хилийн цэрэг ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, төрийн тусгай хамгаалалт гаднааын иргэн, харьяат, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын албан хаагчдын цалинийг сүлжээг 57.4 т УИХ, 57.5.4 т Засгийн газар тогтоогоор давхардуулан зүйлчилсэн байна.	-	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.5.4 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх	
			57.5.5	дипломат албан хаагч,		57.5.5 т заасан албан хаагчдын цалинийг сүлжээг ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-		-	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.5.5 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх	
			57.5.7.	улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн бүрэн эрхийн хугацаанд зохих өсөлт нь,		57.5.7 т заасан албан хаагчдын цалинийг сүлжээг ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-	Баталгааж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 2024 оны 128 тогтоол	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.5.7 т заасны дагуу тогтоол хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үлдэх	
		57.6	Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагч болон Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор, Монголбанкны Ерөнхийлөгч, Тэргүүн дэд, Дэд ерөнхийлөгч, Санхүүгийн зохицуулах хорооны дарга, орон тооны гишүүн, Үндэсний статистикийн хорооны дарга, дэд дарга, Сонгуулийн ерөнхий хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, Хүний эрхийн Төрсний Комиссын дарга, гишүүн, Үндэсний болон орон нутгийн аудитын газар, Аавтатгай тэмдэгт гарын үсгээр ба гүйцэтгэх албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн хэмжээний хэмжээ, хэргийн шалбаралтай.			57.6 т заасан удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтыг нэмэгдэл, бусад хангамжийг санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн бусад хууль тогтоомжор зохих зүйлс байгаа вэ?	-	Баталгааж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, төрийн тусгай хамгаалалт тушаалын ангилал, зэрэглэлийн хуудьд Зэвсэгт хүчний тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.6-д дэлд офицерын албан тушаалын ангилал, цолны зэрэглэлийг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч тогтоох	Хангалттай хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.6 т заалт дахь албан хаагчийн нэмэгдэл, тусгай хангамжийг өөр өөр субъект олгохоор хуульчилсан байгааг өөрчлөх	Өөрчлөлт оруулах	
		57.7	Энэ хуулийн 57.5.3 т заасан төрийн албан хаагчид нэмэгдэл олгох журам, хэмжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.			57.5.3 т заасан албан хаагчдын нэмэгдэл олгох журам, хэмжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-	Баталгааж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 382 тогтоол	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.7 т заасны дагуу тогтоол хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үлдэх	
		57.8.	Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл, бусад нэмэгдэл хөлсний дорд хэмжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.			57.8 т заасан албан хаагчдын нэмэгдэл,бусад нэмэгдлийг ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-	Баталгааж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 382 тогтоол	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.8 т заасны дагуу тогтоол хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үлдэх	
		57.9	Энэ хуулийн 57.13-т зааснаас бусад Төрийн өндөр албан тушаалтыг зэрэг андаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтыг зэрэглэлд хамаарах албан тушаалтны цалинийг хэмжээ тогтоох итгэлдүүрийг ямар субъектээс тогтоодог вэ?	Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	57.13-т зааснаас бусад Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг андаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтыг зэрэглэлд хамаарах албан тушаалтны цалинийг хэмжээ тогтоох итгэлдүүрийг ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-	Баталгааж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. УИХ-ын 2019 оны 19 тогтоол Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг андаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтыг зэрэглэлийн хэмжээ тогтоох итгэлдүүрийг УИХ 2019 оны 63 дугаар тогтоолоор баталсан байна. Энэ тогтоолд нийт 8 удаа нэмэлт өөрчлөлт орсон бөгөөд хамгийн сүүлд 2024 оны 08 сард өөрчлөлт орсон байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	2. Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг андаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтыг зэрэглэлд хамаарах албан тушаалтны цалинийг хэмжээ тогтоох итгэлдүүрийг УИХ 2019 оны 63 дугаар тогтоолоор баталсан байна. Энэ тогтоолд нийт 3 удаа нэмэлт өөрчлөлт орсон бөгөөд хамгийн сүүлд 2024 онд өөрчлөлт орсон байна.	57 дугаар зүйлийн 57.9 т заасны дагуу тогтоол хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үлдэх
		57.10	Энэ хуулийн 57.9-д заасан албан тушаалын цалигийн хэмжээ тогтоох итгэлдүүрт Үндсэн хуулийн цэцийн дарга, гишүүн, Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч, шүүгч, Улсын ерөнхий прокурор, түүний орлогч, Улсын Их Хурлын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын тэргүүн дэд, дэд дарга, Төсвийн тогтвортой байдалын зөвлөлийн дарга, гишүүн хамаарахгүй.			-	-	-	-	-	-	57 дугаар зүйлийн 57.10 нь 57.9-д хамаарахгүй албан хаагчдыг заасан тул үнэлэх боломжгүй	Үнэлэх боломжгүй
		57.11	Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцүүлж цагаар тооцох болох. Цалин хөлсийг цагаар тооцох ахлын байрны жагсаалтыг Засгийн газар тогтооно			-	-	Баталгааж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо				57 дугаар зүйлийн 57.11 т заасан Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцүүлж цагаар тооцох болно. Цалин хөлсийг цагаар тооцох ахлын байрны жагсаалтыг баталсан тогтоол олсоруугүй тул үнэлэх боломжгүй	Үнэлэх боломжгүй
		57.12	Төрийн захиргааны албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчид Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан нэмэгдэл хөлс олгоно.			-	-	Баталгааж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 382 тогтоол	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.12 т заасны дагуу тогтоол хүчин төгөлдөр байна. Тус заалтын хүрээнд дата мэдээллийг судлахад хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх	
57.13	Улсын Их Хурлын дарга, Улсын Их Хурлын дэд дарга, Улсын Их Хурлын гишүүн, Улсын Их Хурлын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Улсын Их Хурлын даргын зөвлөх, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын тэргүүн дэд, дэд дарга, Төсвийн тогтвортой байдалын зөвлөлийн дарга, гишүүн, Улсын Их Хурлын даргын зөвлөх албаны хамтат Улсын Их			57.13 т заасан албан тушаалын цалинийг хэмжээг тогтоох итгэлдүүрийг ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-	Баталгааж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. УИХ-ын 2020 оны Цалинийн хэмжээг тогтоох итгэлдүүр батлах тухай 42 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар "Улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг зарим албан хаагчийн албан тушаалын цалинийг хэмжээг тогтоох итгэлдүүр"-ийг баталж, 2021 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдөрөө эхлэн дагаж мөрдсөн байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.13 заалтын хэрэгжилт нь бүрэн хэрэгжиж байгаа хэдий ч төрийн албан хаагчийн цалинийг хэмжээ, сүлжээ өлгөөтэй болгох байгаа өөр нэг зохицуулалт нь Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.7 Тамгын газрын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын ангилал, зэрэглэл... бусад адилтгах албан тушаалаас зэрэглэл дээгүүр... 46.8 Тамгын газрын удирдах,	Өөрчлөлт оруулах			

57.14	дүрвэл ажилд ажиллаж байгаагүй, 2 хэдэн их Хурлын гишүүний амжилт, туслах, бие төлөвлөх-туслах, Улсын Их Хурал дахь нам, засгийн бүтэйн ахын албаны дарга, ажилтан болон Улсын Их Хурлын Тамгын газрын урьдчил, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлдүүрийг Улсын Их Хурал өөрөө тогтооно.				57.13-д заасан албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлдүүрийг хэдэн оноо эхлэн тогтоож, хэрэгжүүлж эхэлсэн бэ?	-	1. Итгэлдүүр тогтоосон нь цалин хөлсний ялгаатай байдлыг үүсгэж байна.		Төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн сулжээ, жишгийг Төрийн албаны тухай хуулийн 2002 оны өөрчлөлтөөс хойш Засуулгын оролцоогор төлөвлөхөөр асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар 2020 оны хүртэл тогтоож ирсэн байна. Гэтэл 2020 оны 5 дугаар сарын 07-ны өдөр тус хуульд 57.13-д заагт нэмж оруулж цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлдүүрийг Улсын Их Хурал өөрөө тогтооно гэсэн зөмжүүлэлтийг нэмсэн нь, УИХ цалин тогтоох субъект төдийгүй нэг хэсэг төрийн захиргааны албан хаагчид үндсэн цалин итгэлдүүрээр нэмэх нэмжлэлийг боловсруулжээ.	Хэрэгжүүлж ажиллаж байна.	гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох итгэлдүүрийг Улсын Их Хурал батална" гэж заасанд байгаа нь УИХ итгэлдүүр тогтоомыг хуульчилсан байна. Энэ нь тодорхой шон тооны албан тушаалын хүрээнд 2020 оны УИХ-ын 40, 42 дугаар тогтоолор цалингийн итгэлдүүр хэрэгтэй байгаа нь ажил үүргийн онцлог, хэрэгжүүлж төлөөлөөс хамгаар чиглэд ялгаа гаргаж байгаа өөрчлөх	Хэрэгжүүлж ажиллаж байна.					
57.14	Үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн цалингийн дээд хэмжээ, сулжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.				57.14-д заасан албан тушаалын цалингийн дээд хэмжээ, сулжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-	1. Төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн ажиллагааг саглаар бүрээр өөр өөр ангилал зэрэгтэлд ажиллагаар тогтоосон байна	Батлагдгаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газар төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын албан тушаалын цалингийн дээд хэмжээг 2022 оноос хойш 4 удаа өөрчилсөн байна. Хамгийн сүүлд Засгийн газрын 2024 оны 238 дугаар тогтоол батлагдсан байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.14-д заасны дагуу тогтоол хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үргэх					
57.15	Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ажиллагааг мэдрэлтэй чиглэлээр нарийн мэдэжсэн, өндөр үр чадавтай хүний тухайн чиглэлээр төрийн албанд ажиллуулж шаардлагатай бол албан тушаалын цалингийн итгэлдүүр, шатлалыг Засгийн газар тогтооно.				Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ажиллагааг мэдрэлтэй чиглэлээр нарийн мэдэжсэн, өндөр үр чадавтай хүний тухайн чиглэлээр төрийн албанд ажиллуулж шаардлагатай бол албан тушаалын цалингийн итгэлдүүр, шатлалыг батлагдсан эсэх	-		Батлагдгаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 2023 оны 213 тогтоолоор итгэлдүүр, амилгаж жагсаалтыг баталсан байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.15-д заасны дагуу тогтоолууд хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үргэх					
57.16	Энэ хуулийн 57.15-д заасан цалингийн итгэлдүүр, шатлалыг хэрэгжих төрийн байгууллагын жагсаалт, тухайн байгууллагад мэдрэлтэй чиглэлээр ажиллаж албан тушаалын орон тооны дээд хязгаарыг Засгийн газар тогтооно.				Орон тооны дээд хязгаар батлагдсан эсэх	-		Батлагдгаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 2023 оны 213 тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар баталсан байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.16-д заасны дагуу тогтоолууд хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үргэх					
57.17	Захирааны, үйлчилгээний болон улс төрийн албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчид орон нутгийн нэмэгдэл олгох боло.				Орон нутгийн нэмэгдлийг ямар субъектээс тогтоодог вэ?	-		Батлагдгаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 2023 оны 213 тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар баталсан байна. Энэ тогтоолын хавсралтад 2024 оны 82 дугаар тогтоолоос нэмэлт өөрчлөлт орсон байна. 2022 оны 489 дугаар тогтоолоор 1 дэх заалт болон 6 дугаар хавсралтад нэмэлт орсон. Засгийн газрын 2023 оны 242 дугаар тогтоолоор 2, 6 дугаар хавсралтад нэмэлт өөрчлөлт орсон бөгөөд үүнийг 2023-01-01-ний өдөрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Засгийн газрын 2024 оны 12 дугаар тогтоолоор 7 дугаар хавсралтад нэмэлт өөрчлөлт орсон. Засгийн газрын 2024 оны 82 дугаар тогтоолоор 8 дугаар хавсралтыг өөрчилсөн бөгөөд үүнийг 2024-04-01-ний өдөрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Энэ тогтоолын 1 дэх заалт болон 6 дугаар хавсралтад Засгийн газрын 2024 оны 171 дугаар тогтоолоор нэмэлт өөрчлөлт орсон)	Хангалтгүй хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.17 дугаар нь хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч судалгааны дүнгээс харахад хэрэгжлэл хангалттай байгаа тул орон нутгийн төсөө, санхүүжилтэй холбоотой байх магадлалтай байна.	Өөрчлөлт оруулах					
58 дугаар зүйл	Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоох	58.1	Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтооход дараах журмыг баримтатна:	58.1.1	албан байрны шинжилгээ хийсний үндсэн дээр тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны зохих хүрээ, албан тушаалын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагыг үндэслэн боловсруулдаг эсэх	-	-	Ажлын байрны шинжилгээ хийсний үндсэн дээр тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны зохих хүрээ, албан тушаалын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагыг үндэслэн боловсруулдаг эсэх	Батлагдгаж өөрчлөгдсөн тогтоолын тоо	1. Засгийн газрын 2018 оны 382 тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар баталсан байна. Энэ тогтоолын хавсралтад 2024 оны 82 дугаар тогтоолоос нэмэлт өөрчлөлт орсон байна. 2022 оны 489 дугаар тогтоолоор 1 дэх заалт болон 6 дугаар хавсралтад нэмэлт орсон. Засгийн газрын 2023 оны 242 дугаар тогтоолоор 2, 6 дугаар хавсралтад нэмэлт өөрчлөлт орсон бөгөөд үүнийг 2023-01-01-ний өдөрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Засгийн газрын 2024 оны 12 дугаар тогтоолоор 7 дугаар хавсралтад нэмэлт өөрчлөлт орсон. Засгийн газрын 2024 оны 82 дугаар тогтоолоор 8 дугаар хавсралтыг өөрчилсөн бөгөөд үүнийг 2024-04-01-ний өдөрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. Энэ тогтоолын 1 дэх заалт болон 6 дугаар хавсралтад Засгийн газрын 2024 оны 171 дугаар тогтоолоор нэмэлт өөрчлөлт орсон)	Хангалтгүй хэрэгжиж байна.	57 дугаар зүйлийн 57.17 дугаар нь хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч судалгааны дүнгээс харахад хэрэгжлэл хангалттай байгаа тул орон нутгийн төсөө, санхүүжилтэй холбоотой байх магадлалтай байна.	Өөрчлөлт оруулах				
				58.1.2	Цалингийн хэмжээ нь хүн амын амьжиргааны дундаж түвшин болон хувийн хэмжээнд ажиллагдах албан тушаалын	Практикт нийцэх буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Төрийн албан хаагчийн цалин инфляцид түвшинтэй уялдуулж нэмэгдүүлж чадаж байгаа эсэх	Цалингийн өсөлт ба инфляци	1. Улсын дундаж цалингийн өсөлт 2017-2022 онд нийт 46 орчим хуви, инфляцид түвшин 41 хувиар нэмэгдсэн бөгөөд төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээ, төрийн тусгай албан хаагчдын цалин үүнээс ойролцоогоор 2 дахин бага, (16-28) хувиар нэмэгдсэн байна. Гэтэл 2020 онд төрийн зарим албан хаагчид (УИХ, Ерөнхийлөгч, ЗГЗСГ, УИХЗ, ТЗТБ-ын ТЗ, Төрийн захиргааны төв байгууллагын ТТ-ын цалин) өсүүлж сулжээгүүдээс салгаж, илүү өндөр хуви (65-222)-иар ялгаатай нэмэгдүүлсэн байна	Хэрэгжлэл хангалтгүй	58 дугаар зүйлийн 58.1.1 нь төрийн байгууллагын ажлын байрны шинжилгээ хийсэн тайлан мэдээлэл оролцоу тун унзлах боломжгүй	Унзлах боломжгүй				
				58.2	Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ нь хувийн хэмжээнд ажиллагдах албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухайн саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдээлэл хэлбэрээр өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмыг дагуу шийдвэрлүүлнэ.			Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ болон хувийн хэмжээнд ажиллагдах албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухайн саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдээлэл хэлбэрээр өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмыг дагуу шийдвэрлүүлнэ.			Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ болон хувийн хэмжээнд ажиллагдах албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухайн саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдээлэл хэлбэрээр өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмыг дагуу шийдвэрлүүлнэ.	Цалингийн өсөлт ба инфляци	1. Жилийн эцсийн байдлаар төрийн өмчийн байгууллагуудын ажилчдын цалингийн дундрийг хувийн хэмжээний байгууллагын цалингийн дундажтай харьцуулж дээдэд хувийн хэмжээний цалин нь төрийн байгууллагын дундаж цалингаас 2017 онд 50 хуви өндөр байсан бол 2023 онд 11 хувиар өндөр байна. 2. Засгийн газрын 2022 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн " Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, дээд хэмжээг шийдвэрлэх тогтоох тухай" 488 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар "Нийслэл дүүргийн төсвөөс санхүүгээр нутгийн өмөөр уяагдах болон захиргааны байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалаас бусад төрийн захиргааны албан тушаалын" 3 дугаар хавсралтаар "Нийслэл, дүүргийн төсвөөс санхүүгээр нутгийн өмөөр уяагдах болон захиргааны байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын" цалингийн сулжээг хэл өөрчлүүлж буюу ажиллагчийн цалин нутгийн өмөөр уяагдах байгууллагын цалингаас доогуур тогтоосон байна.	Хэрэгжлэл хангалтгүй	58 дугаар зүйлийн 58.2-д заасан журмыг батлагдсан хэдий ч Төрийн албаны тухай хуульчдын цалин хөлсний асуудлыг нэгдсэн, нийтлэг байдлаар зохицуулж, төвлөрсөн урьдчилгааг хангаж байгаа гэж үзэх болохоор байгаа хэдий ч практикт дээр цалингийн хэмжээ, сулжээ нь төрийн албаны статусас хамаарч эрс ялгаатай байгааг ажиглах.	Өөрчлөлт оруулах	
				58.2	Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ нь хувийн хэмжээнд ажиллагдах албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухайн саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдээлэл хэлбэрээр өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмыг дагуу шийдвэрлүүлнэ.			Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ болон хувийн хэмжээнд ажиллагдах албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухайн саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдээлэл хэлбэрээр өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмыг дагуу шийдвэрлүүлнэ.			Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ болон хувийн хэмжээнд ажиллагдах албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухайн саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдээлэл хэлбэрээр өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмыг дагуу шийдвэрлүүлнэ.	Цалингийн өсөлт ба инфляци	1. 2023 оны байдлаар төрийн захиргааны төв байгууллагын албан томилогчийн мэдээллийг нэгтгэхэд давхардсан тоогоор нийт 900 албан хаагчид 2,315,042,326.8 зарцуулсан байна. Харин 2022 онд 341 албан хаагчид 1,156,016,488 албан томилогчийн зардлыг олгосон байна.	Хэрэгжиж шатаанд	59 дугаар зүйлийн 59.1.1-д заасан нөхөх төлбөр нь бусад нөхөх төлбөрөөс хамгийн их олгогдсон бөгөөд тодорхой хэмжээнд хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үргэх.	Хэвээр үргэх	
				59.1.2	албан ажлын хэрэгжээнд хувийн унаа хэрэгжээнд томилогдод батлагдсан нормативын дагуу гарсан зардалыг.			Тус нөхөх төлбөрийг авч байна уу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	Нөхөх төлбөр олгосон албан хаагчийн тоо, нийт нөхөх төлбөрийн хэмжээ	1. Засгийн газрын агентлагаас ирүүлсэн 2019-2023 оны судалгаагаар нийт 164 албан хаагчид 95,609,1187 нөхөх төлбөр олгосон байна.	Хэрэгжиж шатаанд	59 дугаар зүйлийн 59.1.2-д заасан нөхөх төлбөрийг төрийн захиргааны төв байгууллага албан хаагчдад олгосон мэдээлэл байгаа хэдий ч Засгийн газрын агентлагийн тухай тодорхой ажиглалт нөхөх төлбөр олгосон байна. Тус заалт	Хэвээр үргэх		
				59.1.3	албан ажлын хэрэгжээнд хувийн унаа хэрэгжээнд томилогдод батлагдсан нормативын дагуу гарсан зардалыг.			Тус нөхөх төлбөрийг авч байна уу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	Нөхөх төлбөр олгосон албан хаагчийн тоо, нийт нөхөх төлбөрийн хэмжээ	2019-2023 оны байдлаар Сангийн яам, Зам тээврийн яам, СЗАКЖ, ЦХИХОХ, Зорин засаг хөгжлийн яамны 231 албан хаагчид нийт 2,073,134,725.0 төгрөгийг олгосон байна.	Хэрэгжиж шатаанд	59 дугаар зүйлийн 59.1.3-д заасан нөхөх төлбөрийг төрийн захиргааны төв байгууллага албан хаагчдад олгосон мэдээлэл байгаа хэдий ч Засгийн газрын агентлагийн тухай тодорхой ажиглалт нөхөх төлбөр олгосон мэдээлэл дутагч байна.	Хэвээр үргэх		

59 дүгээр зүйл	Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр	59.1	Төрийн албан хаагчид дараахь нөхөх төлбөрийг олгоно:	59.1.4	терийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх байхад бие махбодид нь гэмтэл учруулсан буюу эрүүл мэндийг нь бусад хэлбэрээр хохирсоноос хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан, хөдөлмөр хэрхэвчээтэй байсан байх үед	Практикт нийцж буй байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Тус нөхөх төлбөрийг авч байна уу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	-	Нөхөх төлбөр олгосон албан хаагчийн тоо, нийт нөхөх төлбөрийн хэмжээ	1. Засгийн газрын агентлагаас ирүүлсэн 2019-2023 оны судалгаагаар нийт 45 албан хаагчид 41,416,865Т нөхөн төлбөр олгосон байна. Төрийн захиргааны төв байгууллага 2023 онд 2 албан хаагчид 63,194,000Т албан хаагчид нөхөх төлбөр олгосон байна.	Хэрэгжих шатанд	59 дүгээр зүйлийн 59.1.4-ын хүрээнд байгаа дата мэдээллийг судлахад тус заалт хэрэгжих байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх
				59.1.5	терийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх байхад бие махбодид нь гэмтэл учруулсан буюу эрүүл мэндийг нь бусад хэлбэрээр хохирсоноос хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан, хөдөлмөр хэрхэвчээтэй болж, хиймэл эрхтэн хийлгэх, сонсголын аппарат авах, нөхөн сэргээх бусад эмнэлгээ хийлгэх бол зардлын тодорхой хэсгийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн, өсөл, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 17 дугаар			Тус нөхөх төлбөрийг авч байна уу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	-	Нөхөх төлбөр олгосон албан хаагчийн тоо, нийт нөхөх төлбөрийн хэмжээ	1. Засгийн газрын агентлагаас ирүүлсэн 2019-2023 оны судалгаагаар нийт 45 албан хаагчид 41,416,865Т нөхөн төлбөр олгосон байна. Төрийн захиргааны төв байгууллага 2023 онд 2 албан хаагчид 63,194,000Т албан хаагчид нөхөх төлбөр олгосон байна.	Хэрэгжих шатанд	59 дүгээр зүйлийн 59.1.5-ын хүрээнд байгаа дата мэдээллийг судлахад тус заалт хэрэгжих байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх
				59.1.6	эзлэгийн амьдралдараа өөрийн, эсвэл эхнэр /нөхөр/-ийн төрсөн нутаг явах бол ярих, өмч замын зардлыг, эсвэл малдлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр дотоодын сувилалд сувилуулах бол ярих, өмч замын зардлыг тухайн үед мөрдөж байгаа автомашин, төмөр замын үнэтгэлгээр тооцож хоёр жилд нэг удаа олгох.			Тус нөхөх төлбөрийг авч байна уу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	-	Нөхөх төлбөр олгосон албан хаагчийн тоо, нийт нөхөх төлбөрийн хэмжээ	1. Засгийн газрын агентлагаас ирүүлсэн 2019-2023 оны судалгаагаар нийт 125 албан хаагчид 18,827,594Т нөхөн төлбөр олгосон байна.	Хэрэгжих шатанд	59 дүгээр зүйлийн 59.1.6-т заасан нөхөх төлбөрийг төрийн захиргааны төв байгууллага болон хяалчдад олгосон мэдээлэл байхгүй байгаа эсвэл ч Засгийн газрын агентлагын зүгээс тодорхой хэмжээний нөхөх төлбөр олгосон байна. Тус заалт хэрэгжих шатанд байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх
				59.1.7	Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд заасан тухайн жилийн эмчлэгдэний төлбөрийн хэмжээнээс давсан хэсэг болон малдлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр гадаад оронд эмчлүүлэх зүйлшгүй шаардлага гарсан тохиолдолд зардлынх нь 60-аас доошгүй хувийг төр хөрөнцөг.			Тус нөхөх төлбөрийг авч байна уу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	-	Нөхөх төлбөр олгосон албан хаагчийн тоо, нийт нөхөх төлбөрийн хэмжээ	2019-2023 онуудад төрийн захиргааны төв байгууллагын 10 албан хаагчид 52,875,000Т нөхөх төлбөрийг олгосон байна. Засгийн газрын 30 агентлагаас авсан судалгаагаар 562 албан хаагч 282,265,683Т нөхөх төлбөрийг тус тус олгосон байна	Хэрэгжих шатанд	59 дүгээр зүйлийн 59.1.7-т заасан нөхөх төлбөрийг төрийн захиргааны төв байгууллага болон Засгийн газрын агентлагийн зүгээс албан хаагчдад олгосон байна. Тус заалт хэрэгжих шатанд байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх
				59.1.8	хууль тогтоомжид заасан бусад нөхөх төлбөр			Тус нөхөх төлбөрийг авч байна уу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	-	Нөхөх төлбөр олгосон албан хаагчийн тоо, нийт нөхөх төлбөрийн хэмжээ	-	Хэрэгжих шатанд	59 дүгээр зүйлийн 59.1.8-т заасан нөхөх төлбөрт байгууллага албан хаагчид хоол, унааны мөнгө, цалинтай чөлөө зэрэг өөр өөр байдлаар зохицуулж байна. Тус заалт нь хэрэгжих байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх
		59.2	Төрийн албан хаагчид нөхөх төлбөр олгох журам, түүний хэмжээг Засгийн газар тогтооно.			Зорилгод нийцсэн байдал	Хууль батлагдсанаас өмнө	Төрийн албан хаагчид нөхөх төлбөр олгох журам, түүний хэмжээг ямар субъект тогтоодог вэ?	-	-	Батлагдаж өөрчлөгдсөн журмын тоо	1. Засгийн газрын 2019 оны 6 дугаар тогтоолын хавсралтаар Төрийн албан хаагчид нөхөх төлбөр олгох журам"-ыг баталсан байна. Тус журмаар төрийн албан хаагчид олгох дээрх 7 төрийн нөхөх төлбөрийн асуудлыг нарийвчлэн зохицуулж мөрдөж ирсэн байна.	Бүрэн хэрэгжиж байна.	59 дүгээр зүйлийн 59.2-т заасны дагуу журам хүчин төгөлдөр байна.	Хэвээр үлдэх
								Төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөр	-	Төрийн албан тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдахаас өмнө төрийн албан хаагчид олгох нөхөх төлбөрийн асуудлыг тусгайлан зохицуулагдай байна.	Батлагдаж өөрчлөгдсөн журмын тоо	1.2002 оны Төрийн албаны тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд, өөр үл хамаарах шалтгаанаар ажилд халгасан болон түр чөлөөлөгдсөн албан үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотой амь нас хохирсон, мөн гэр бүлийн нь дамжиг зорилгоор 3-6 сарын болон 1 удаагийн тусламж олгохоор зохицуулагдсан байна. Мөн Засгийн газрын 2004 оны 112 тогтоолоор "Төрийн албан хаагчид тусламж олгох нөхцөл журам" батлан хэрэгжүүлж байсан байна.			
								насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох журам, түүний хэмжээг ямар субъект тогтоодог вэ?			Батлагдаж өөрчлөгдсөн журмын тоо	3Г-ын 2019 оны 7 дугаар тогтоолын хавсралт			

60.1	Төрийн албан хаагчид олгох тусламж		Төрийн улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тухшаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгоно.							Төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тухшаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгож байна уу?	-	-	Нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгосон албан хаагчийн тоо, тусламжийн хэмжээ. Тус онд тэтгэвэрт ласан албан хаагчдын тоотой харьцуулах	1. 2019-2023 онуудад төрийн захиргааны төв байгууллага нийт 71 албан хаагчад 2,456,848,403Т тусламж олгосон байна. Засгийн газрын харьяа 30 агентлагаас 5493 албан хаагчад 158,232,203,627Т тусламжийг тус тус олгосон байна. Мөн үндэсний аудитын байцаах 2019-2023 онуудад 1 жилд дунджаар 121,788.88 (сан / Тэтгэвэрт гарахад олгох 1 удаагийн мөнгөн тусламж олгосон тухай тусгасан байна.	Бүрэн хэрэгжиж байгаа	60 дугаар зүйлийн 60.1 т заасны дагуу журам хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа бөгөөд тус заалт нь хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх
			Албан үүргээ гүйцэтгэх явцад төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тухшаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгоно.							Төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тухшаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгож байна уу?	-	-	Амь нас хохирсон албан хаагчийн тоо, олгосон тусламжийн хэмжээ	1. Засгийн газрын харьяа 30 агентлагаас 58 албан хаагчад 2,068,302,590Т тусламж олгосон байна.	Хэрэгжиж шатаанд	60 дугаар зүйлийн 60.2 заалтын хүрээнд байгаа дата мэдрэлгүй судлахад тус заалт хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх
			Төрийн албан хаагчид энэ хуулийн 60.2-т заасан нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох, нөхцөл, журмыг Засгийн газар тогтооно.								Төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд 60 сарын албан тухшаалын үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг түүний ар гэрт нь олгох журам, түүний	-	-	Батлагдаж өөрчлөгдсөн журмын тоо	3Т гын 2019 оны 6 дугаар тогтоолын хавсралт	Бүрэн хэрэгжсэн	60 дугаар зүйлийн 60.3 заасны дагуу журам хүчин төгөлдөр байна.
61 дүгээр зүйл	Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа	Төрийн албан хаагч дараахь нийтлэг баталгаагаар хангагдана:	61.1.1	албан тухшаалын цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, шагналыг, урамшуулал, тэтгэвэр, тэтгэмж авах;						1. ШСӨХТ Төрийн албаны судалгаа цахим 2023 он	1. Төрийн албан хаагчийн цалинг тогтоох арга, аргачлалууд нь өөр хоорондоо ялгаатай байна.	Төрийн албан хаагчийн цалин өрийн хэрэглээний зардалтай харьцуулах	1. Нийт судалгаанд хамрагдсан төрийн албан хаагчаас ажил хөлс нь өрийн хэрэглээнд хүрэлцээтэй байдаг эсэхийг тодруулахад 72.4% хүрэлцээгүй гэсэн харуулгыг өгсөн байна	Хэрэгжиж шатаанд	61 дүгээр зүйлийн 61.1.1 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх	
				Нөхөх төлбөр олгогдох байгаа юу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	1. Хуулийн 59 дүгээр зүйлд заасан нөхөн төлбөр бүгд олгогдохгүй байна.	Төрийн албан хаагчад олгосон нөхөх төлбөрийн хэмжээ	1. Төрийн захиргааны төв байгууллагын 2019-2023 онд нийт 3601 төрийн албан хаагчид албан томилогдлын болон бусад нөхөх төлбөрийн зардалд нийт 9,431,863,605.0 төгрөг зарцуулсан байна.									
				Тусламж олгогдох байгаа юу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	-	Төрийн албан хаагчад олгосон тусламжийн хэмжээ	1. 2019-2023 онуудад төрийн захиргааны төв байгууллага нийт 71 албан хаагчад 2,456,848,403Т тусламж олгосон байна. Засгийн газрын харьяа 30 агентлагаас 5493 албан хаагчад 158,232,203,627Т тусламжийг тус тус олгосон байна.	2.								
				Шагналыг, урамшуулал олгогдох байгаа юу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	-	Урамшуулал олгосон албан хаагчдын тоо/ Нийт албан хаагчдын тоонд харьцуулах. Урамшууллын хэмжээ	1. 2019-2023 онд Засгийн газрын харьяа 30 агентлагаас дунджаар жилд дунджаар нийт албан хаагчдын 64% нь 30,187,131,628Т урамшуулал авсан байна. Харин төрийн захиргааны төв байгууллагын бүх албан хаагчид жилд дунджаар 2,372,750,222Т урамшуулал авсан байна	1. Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоол								
			61.1.2	Шагналыг, урамшууллыг ямар субъект тогтоодог вэ?	-	-	Батлагдаж өөрчлөгдсөн журмын тоо	1. Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоол	Хэрэгжиж хангалтгүй	61 дүгээр зүйлийн 61.1.2 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Өөрчлөлт оруулах						
				Төрийн албан хаагчид амжилтад нөхцөлөөр бүрэн хангуулж чадах байна уу?	1. ШСӨХТ Төрийн албаны судалгаа цахим 2023 он	1. Төрийн албан хаагчид ижил түвшний амжилтад орчин нөхцөлөөр хангагдаж чадах байгаа юу?	Судалгааны харуулгаар тодорхойлох	1. Төрийн албан хаагчаас ажил хэвийн явуулахад шаардлагатай хэрэгцээт зүйлсийг тодруулахад 1. Амжилтад орчин нөхцөл 2. Оффис хэрэглээний хангамж 3. Компьютер зэрэг хамгийн их хэрэгцээтэй гэсэн байна.									
			61.1.3	Албаны унаа хэрэглэх, ажилдаа ирэх, буцах төрийн тээврийн хэрэгслийн зардал түүний хэмжээг ямар субъект тогтоодог вэ?	-	-	Батлагдаж өөрчлөгдсөн журмын тоо	1. Засгийн газрын 2019 оны 6 дугаарын хавсралт	Бүрэн хэрэгжсэн	61 дүгээр зүйлийн 61.1.3 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх						
				Албаны унаа хэрэглэх, ажилдаа ирэх, буцах төрийн тээврийн хэрэгслийн зардалыг олгож байгаа юу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	1. Холон унааны зардал ялгаатай байдалаар олгогдох байна	Судалгааны харуулгаар тодорхойлох	1. Судалгаанд хамрагдсан албан хаагчаас ямар төрийн нэмэгдэл авч байгаа эсэхийг тодруулахад төрийн алба хаасан хувиарын номинд 27.02%, холон унааны номинд 24.3% цэцэг номинд 14.4% тус тус хамгийн өндөр байна.									
			61.1.4	албан үүргээ гүйцэтгэж байхдаа хүчирхийлэх, заналхийлэх, дарамтлах, гутлууль байсан уу?	-	-	Судалгааны харуулгаар тодорхойлох	-	Хэрэгжиж шатаанд	61 дүгээр зүйлийн 61.1.4 нь тухай мэдэрлэл байгуул байгаа тул үнэлээгүй хийх боломжгүй	Үнэлээгүй						
				Хуулийн байгууллагаар хамгаалуулж чадах байна уу?	-	-	Судалгааны харуулгаар тодорхойлох	-									
			61.1.5	Төрсөөс орон байраар хангагдах төрсөөс дамжлаг үзүүлэх;	ТАЗ-ийн үйл амжилтааны тайлан	1. Орон нутагт амжилтад сонирхолтой залуу албан хаагчид тухайн орон нутагт орон сууцны хүрэлцээ хангамж явуу байна.	Орон сууцны хөтөлбөрт хамрагдсан албан хаагчдын тоо	1. Нийслэлийн төр захиргааны байгууллагуудын амжилтад, албан хаагчдын нийтийн баталгааг хангах, тэдэнд зориулсан хийм өргөтгөлт орон сууц худалдан авах хөтөлбөрт 121 албан хаагч, Ковид-19 цар таслын эрсдэлтэй нөхцөлд албан үүрэг гүйцэтгэсэн төрийн ажилд болон үйлчилгээний албан хаагчад зориулсан тулгарсан өмчлөх хөтөлбөрт орон сууцны хөтөлбөрт 1177 албан хаагч, Нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын тэргүүлэгчдийн 4 удаагийн тогтоолоор 421 албан хаагч, нийт 1719 албан хаагч төрийн албан хаагчад орон сууцны дэмжлэг үзүүлэх хөтөлбөрт хамрагдсан байна.	Хэрэгжиж шатаанд	61 дүгээр зүйлийн 61.1.5 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх						
				Төрийн албан хаагчид ипотекийн зээлд хамрагдах чаддаг байна уу?	1. Мөнгөлөг биений судалгаа 2. ШСӨХТ Төрийн албаны судалгаа цахим 2023 он	1. Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс бага тул ипотекийн зээлд хамрагдахад урьдчилгаа бүрдүүлэх хатуу байна.	Нийт ипотекийн зээлд хамрагдсан албан хаагчдын тоо/ төрөөс албан хаагчдын тоо	1. 2021 оны байдлаар нийтдээ ипотекийн зээлтэй 104,364 иргэн байгаа бөгөөд үүнээс 26,351 төрийн албан хаагч тус зээлд хамрагдаж орон сууц шинээр худалдан авч, орон сууцны нөхцөлөө сайжруулжээ. Ипотекийн зээлд хамрагдсан төрийн албан хаагчид нийт зээлдэгчдийн 25.2 хувийг эзэлж байна. 2. Яамалын судалгаанаар төрийн албан хаагчаас ипотекийн зээлд хамрагдахад тулгардаг буй асуудлыг тодруулахад урьдчилгаа бүрдүүлэх боломжгүй 25.7% хүнорол тулгараагүй 12.7% цалингийн шаардлага хүрээтэй 12.2% тус тус хамгийн өндөр байна.									
			61.1.6	Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон эзэмшин амралт эзлэх;	-	-	-	-		Бүрэн хэрэгжсэн	61 дүгээр зүйлийн 61.1.6 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх					
			61.1.7	төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар даатан сурах, мэргэшлээ дээшлүүлэх	төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар даатан сурах, мэргэшлээ дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах, энэ хугацаанд эрхэлж байгаа албан	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар даатан сурах, мэргэшлээ дээшлүүлэх сургалтад хамрагдсан албан	1. 2019-2023 онуудад Төрийн захиргааны байгууллагын 33 албан хаагчад 86,653,365Т, Засгийн газрын агентлагийн 2506 албан хаагчад 5,877,078,045Т, нийслэл, орон нутгийн албан хаагчаас 345 албан хаагчид 339,510,161Т урамшуулал олгосон байна.	Хэрэгжиж шатаанд	61 дүгээр зүйлийн 61.1.7 нь хангалттай түвшинд хэрэгжиж байгаа тул өөрчлөлт оруулах хэрэгтэй.	Өөрчлөлт оруулах						
			61.1.8	үүргээ зохиж журмын дагуу биелүүлснээс албан хаагчид үүрсэн эд	Эд хөрөнгөөр хохирсон тохиолдолд төлүүлж чадах уу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	Эд хөрөнгөөр хохирсон албан хаагчаас нөхөн төлүүлж байсан хууль	1. Судалгаанд хамрагдсан албан хаагчаас 2018 буюу 15.3% нь эд хөрөнгөөр хохирч байсан болон үүрсэн 2448 нь 80% нь эд хөрөнгө төлүүлж гагүй байна.	Хэрэгжиж хангалтгүй	61 дүгээр зүйлийн 61.1.8 нь хангалттай түвшинд хэрэгжиж байгаа тул өөрчлөлт оруулах хэрэгтэй.	Өөрчлөлт оруулах						
			61.1.9	агийн зайлшгүй шаардлагаар эзэмшин амралтаа биеш эдэлж чадаагүй төрийн захиргааны албан	Эзэмшин амралтаа биеш эдэлж чадаагүй төрийн захиргааны албан хаагчид түүний зөвшөөрснөөр 1.5 сарын албан тухшаалын цалинтай тэнцэх мөнгөн урамшуулал олгож байгаа юу?	1. Төрийн захиргааны төв байгууллага, Засгийн газрын харьяа агентлагаас авсан судалгаа	Эзэмшин амралтаа авч чадаагүй албан хаагчдын тоо, олгосон урамшууллын хэмжээ	1. 2023 онд Засгийн газрын харьяа 30 агентлагаас нийт 301 албан хаагч эзэмшин амралтаа авч чадаагүй бөгөөд нийт 444,256,323Т урамшуулал авсан байна.	Бүрэн хэрэгжсэн	61 дүгээр зүйлийн 61.1.9 нь хангалттай түвшинд хэрэгжиж байгаа тул өөрчлөлт оруулах хэрэгтэй.	Хэвээр үлдэх						
			61.1.10	хууль тогтоомжор тогтоосон бусад баталгаа.	-	-	Батлагдсан журам, тогтоол	-	Бүрэн хэрэгжсэн	61 дүгээр зүйлийн 61.1.10 нь бүрэн хэрэгжиж байгаа тул хэвээр үлдэх.	Хэвээр үлдэх						

[illegible]

64.3		Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын даргэд төрийн албан хаагчийг сурагч, дагнан сурагч, төрийн албаны хүний нөөцийн менежментийн талаар судалгаа, шинжилгээ хийх, энэ талаар бодлого боловсруулалтын мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх үүднээс үүрэг бүхий Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага амжилтаа.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшхи	1. Төрийн албаны сургалтын байгууллагын чиг үүргийг онцгойго тодорхойлсон эсэх. 2. Төрийн албан хаагчийн нөөцийн хөтөлбөрийн хэрэгсэлтийн тухайн болон үр чадаарын тухайн судалгаа байгаа эсэх. 3. Төрийн албан хаагчийн ажлын бүтээлж, үр чадаарын дүрүн түвшнэг тодорхойлсон эсэх	1. Д.Байгала. Төрийн ажиргааны байгууллагын хүний нөөцийн хөтөлбөрийн хэрэгсэлтийн судалгаа.2. Ж.Нарантула. Төрийн ажиргааны албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрт хийсэн шинжилгээ.3. Төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцооны хэрэгсэлтийн судалгаа (Төрийн албаны хуулийн дагуу).4. КОИКА төслийн "Хүний нөөцийн удирдлага" зөвлөхийн тайлан, 2024.Ундасний аудитын газар. Гүйдэлтийн аудитын тайлан, ПНТ, 2024/19-ШТА-ГА, 2024.	Засгийн газрын 2019 оны 299 дүгээр тогтоолоор баталсан болно дүнд хушгааны сургалтад ТАЗ-ийн зөвшөөрлийг үндэстэн тодорхой тооны төрийн албан хаагчийг амжилта буй төрийн байгууллагын нь санал болгосны дарау хэрэгсүүл байгаа. Төрийн албан хаагчийг мэргэжүүлж байг сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг албан тушаалын онцлог, харуулан гүйцэтгэх чиг үүргийн харгалзан болгосруулыг хэрэгсүүлж, сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага болох Удирдлагын академи харуулан хэрэгсүүлгээ.	Төрийн албан хаагчийн 2 төрийн сургалтад 2019 оноос хойш 2024 оны 9 дүгээр сарын 13-ны өдрийн хороонд улсын хэмжээнд 13051 иргэн элсэн, 10732 нь суралцаж төссөн байна. Түүнээс арав сурч байгаа 2151, төсөөгүй 150, сургалгүй 18 иргэн байна. Эдгээр сургалтыг дугаарч чааагүй нь авчлаас чөлөөлөгдсөн, шүүхийн шийдвэрээр эл шийтгэл авсан, өөрийн хүсэлтээр сургалтыг орхисон эдгэр олон шийтгэлтэй байна. Улсын хэмжээнд нийт 2019 оноос 2023 оны хооронд 884 иргэн сургалтаа дугаарзүйлээс 1.4 тэрбум төгрөгийн үргүй зардал гарсан байна. Талйант хугацаанд албан тушаалын сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо өссөн бөгөөд тэрүүн, эрхэлсэн, авчлаас түшмэлийн мэргэжүүлж байг сургалт, төрийн албаны анх томилогдсон албан хаагчийг мэргэжүүлж дүнд хушгааны болон дүнд хушгааны дагнан сургалтад 2019-2023 онд нийт 11303 албан хаагч элсэн суралцсанаас 4507 буюу 39.8 хуан нь орон нутгаас, 6796 буюу 60.1 хуан нь Улаанбаатар хотоос хамрагдсан байна.	1. Цуглуулсан мэдээллийг унших- Тухайн заалттай холбоотой судалгаа болон төсөл хөтөлбөрийн хэрэгсэлтийн талаар тайлан хангалттай тухшид байгаа боловч бодлого эсэхэд эргэлзээтэй байна. 2. Тогтоосон шагуурууд үзүүлэлт болон харуулах хэлбэрийг ашиглан унших-Практикт нийцжэ байгаа эсхийг дүнхлэн сургалтын байгууллагын чиг үүргийн ажлын нэг байгууллага хэрэгжүүлдэг нь судалгаанаас хараад (практикт нийцдэггүй байгаа бөгөөд хүтээн зөвшөөрөгдөх байдал муу байна гэж дүгнэж байна. Судалгаа шинжилгээ хийж арга зүйн зөвлөгөө өгч байгаа тул энэхүү эрхийг мэргэжлийн холбоод мөн хэрэгжүүлж болгохор зааж өгөөт илүүг хүрээнд хэрэгсэх төрийн албан хаагч нар ч өөрийн боломж нөөцөөд тааруулан суралцаж болох нөхцөл бүрдэх юм.	Байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнг сайруулах зорилгоор сургалтад хамруулах албан хаагчид онцгойго сонгох, тухайн албан хаагчийн сургалтын хэрэгсэлт шавардлагаг тууруулагдай байг, сургалтын үр дүнг тооцож байг шаардлагатай байна.	Унлаагүй	
64.4		Энэ хуулийн 64.3-т заасан сургалтын байгууллагын дүрмийг Засгийн газар батална.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшхи	1.Дүрэм батлагдсан эсэх 2. Дүрмийн хэрэгжилтэнд хяналт тавихад эсэх	1. Д.Байгала. Төрийн ажиргааны байгууллагын хүний нөөцийн хөтөлбөрийн хэрэгсэлтийн судалгаа.2. Ж.Нарантула. Төрийн ажиргааны албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөрт хийсэн шинжилгээ.3. Төрийн албан хаагчийн сургалтын тогтолцооны хэрэгсэлтийн судалгаа (Төрийн албаны хуулийн дагуу).4. КОИКА төслийн "Хүний нөөцийн удирдлага" зөвлөхийн тайлан, 2024	Засгийн газрын 2018 оны 366 дугаар тогтоолын хавсралт "Удирдлагын академийн дүрмийг" баталсан.	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.	Дүрмийн хэрэгжилтийн талаарх судалгаа хийх шаардлагатай	Заалтыг хэвээр нь үлдэх	хэвээр үлдэх	
65 дугаар зүйл	Төрийн албаны төв байгууллага	Төрийн албаны төв байгууллага нь Төрийн албаны зөвлөл /Засгийн газар/ Зөвлөл" гэх мөн.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшхи	1. Төрийн албаны төв байгууллага үндсэн чиг үүрэгт хэрэгжүүлж чадах байгаа эсэх 2. Үйл ажиллагаа нь онцгойго нээлттэй ил тод байдаг хяналт үнэлгээ хийсэн ажлын тайланг харах	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нөөцийн хөтөлбөрт хийсэн шинжилгээ.2. Үйл ажиллагаа нь онцгойго нээлттэй ил тод байдаг хяналт үнэлгээ хийсэн ажлын тайланг харах	Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг бие даасан, хараат бус байгууллага хэрэгжүүлж ирсэн бол дэлхий нийтийн сүүлийн үеийн чиг хандлагаас амжилтад энэ чиг үүргийг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтэйн байгууллага харуулах нь түгээмэл болжээ. ЭЗХАХБ-ын гишүүн 11 улсад төрийн албаны төв байгууллага нь комисс, хороо, зөвлөл нэртэй болон гүйцэтгэх засаглалын бүтэцэд үйл ажиллагаа явуулдаг байна. Тусгаар Улсуудын Хамтын Нөхөрлөлийн орнууд болох Армений, Азербайжан, Беларусь, Гүрж, Казахстан, Киргиз, Молдова, Тажикистан, Украин зэрэг 9 улсын засаглалын хэлбэр, түүх, соёл, нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн тухайн харилцан адгүтэй болон төрийн албаны төв байгууллага нь гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтэйн байгууллага байна. Харин ОХУ-ын Хаддмелрийн яам нь төрийн албаны төв байгууллага байна.	Олон улсын харьцангусан судалгаа	ЭЗХАХБ-ын гишүүн 11 улсад төрийн албаны төв байгууллага нь комисс, хороо, зөвлөл нэртэй болон гүйцэтгэх засаглалын бүтэцэд үйл ажиллагаа явуулдаг байна.	1. Цуглуулсан мэдээллийг унших- Тухайн улс орны эрх зүй болон төрийн тогтолцооноос хаммаар төрийн албаны төв байгууллагыг олон төрлөөр нэрлэх ч үүрэг хэрэгжүүлж байгаа нь судалгаа нь хангалттай түвшинд хийгдээ. 2. Тогтоосон шагуурууд үзүүлэлт болон харуулах хэлбэрийг ашиглан унших-Практикт нийцжэ байгаа эсэх нь олон улсын хэмжээс хараад эргэлзээтэй байна.	Төрийн албаны зөвлөл нь парламентад тайлагнадаг бие даасан байгууллага бөгөөд болгосон хүчин гэл үүрэгүүд бодлого ба хяналтыг харуулах нь ихэнэ оронд байдаг хийгээс өөр байдагТөрийн албаны зөвлөлийн 2019-2023 оны үйл ажиллагааны тайлан өөр өөр форматтай, хэлбэртэй, агуулгын хувьд зарчмаа хэт дэлгэрэнгүй, зарим жил тэвч, байгууллагын тайлагнлын хэлбэртэй ном байна. ТАЗ тайлагнаа УИХ-ын дарга хүрүүлж, улмаар ТБЕХ-ын хууралданаар хэлэлцүүлдэг. Харин ТАЗ-Энэ хуулийн 74.2-т заасан дүгнэлтийн "Төрийн мэдээлэл" эмхэтгэлд нийлжх бөгөөд тайланг Зөвлөлийн цахим хуударт байруулна. Тасан заалт хэрэгсэлт гэх баримт нотлогтоо цахим хуудаснаас олрохгүй болно.	Өөрчлөгт оруулах
65.1				Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшхи	1. Зөвлөлийн үйл ажиллагаа, тайланг хэзэн жилд гүйцэтгэлийн аудит хийдэг эсэх. 2. УИХ-д тайлангадтай тайлан мэдээний цагналд үнэлгээ хийдэг эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нөөцийн хөтөлбөрт хийсэн шинжилгээ.2. Үйл ажиллагаа нь онцгойго нээлттэй ил тод байдаг хяналт үнэлгээ хийсэн ажлын тайланг харах	Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг бие даасан, хараат бус байгууллага хэрэгжүүлж ирсэн бол дэлхий нийтийн сүүлийн үеийн чиг хандлагаас амжилтад энэ чиг үүргийг гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтэйн байгууллага харуулах нь түгээмэл болжээ. ЭЗХАХБ-ын гишүүн 11 улсад төрийн албаны төв байгууллага нь комисс, хороо, зөвлөл нэртэй болон гүйцэтгэх засаглалын бүтэцэд үйл ажиллагаа явуулдаг байна. Тусгаар Улсуудын Хамтын Нөхөрлөлийн орнууд болох Армений, Азербайжан, Беларусь, Гүрж, Казахстан, Киргиз, Молдова, Тажикистан, Украин зэрэг 9 улсын засаглалын хэлбэр, түүх, соёл, нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн тухайн харилцан адгүтэй болон төрийн албаны төв байгууллага нь гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтэйн байгууллага байна. Харин ОХУ-ын Хаддмелрийн яам нь төрийн албаны төв байгууллага байна.	Улсын Их Хурлын Төрийн байгууллагын байнгын хорооны 2021 оны 07 сарын 07-ны өдрийн хуралданаар Төрийн албаны зөвлөлийн 2019, 2020 оны үйл ажиллагааны тайланг, Улсын Их Хурлын чуулганы 2023 оны 04 дүгээр сарын 06-ны өдрийн нэгдсэн хуралданаар Төрийн албаны зөвлөлийн 2021, 2022 оны үйл ажиллагааны тайланг тус тус хэлэлцсэн. Төрийн албаны зөвлөл 2023 оны тайлан, төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайланг Монгол Улсын Их Хурлын дарга Г.Занданшатар 2024 оны 04 дүгээр 10-ны өдөр танилцуулсан байна.	1. Цуглуулсан мэдээллийг унших- Тухайн улс орны эрх зүй болон төрийн тогтолцооноос хаммаар төрийн албаны төв байгууллагыг олон төрлөөр нэрлэх ч үүрэг хэрэгжүүлж байгаа нь судалгаа нь хангалттай түвшинд хийгдээ. 2. Тогтоосон шагуурууд үзүүлэлт болон харуулах хэлбэрийг ашиглан унших-Практикт нийцжэ байгаа эсэх нь олон улсын хэмжээс хараад эргэлзээтэй байна.	1.Энэхүү чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлэх нь чиг үүргийн дахвардлыг бий болгож байгаа тул төрийн албаны зөвлөл давхар сургалт, судалгааны нэгдэлт байх шаардлаггүй гэж дүгнэж байна.2.ТАЗ нь Засгийн газрын хяналт ч үүрэгтэй, хараат бус байгууллага байтал ам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ийн даргадга Сяйбар зөвлөлийн байгуулж, хяналт тавих ёстой албан хаагчид СЗ-ийн дарга, гишүүд, НБД-аар томилогч ажиллуулж байгаа нь логичийн алдаа, ойлгомжгүй байдал, сонирхлын зарчмыг үүсгэж байна.	Өөрчлөгт оруулах	
65.2		Зөвлөл нь хараат бус, бие даасан байгууллага бөгөөд ажлын алба, салбар зөвлөл, сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгдлэг байна. Ажлын албаны дарга, салбар зөвлөлийн даргыг Зөвлөл томижж, чөлөөлнө.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшхи	1. Зөвлөл хараат бус, бие даасан байдалд тодорхойлогч, тайланг үнэлгээ хийж, үр дүнг тодорхойлсон эсэх. 2. Ажилд томилогдсон тушаал, чөлөөлөгдсөн тушаалдунг тоо тухайн жилд гаргах, өнөөх жилдүүдтэй харуулахыг гаргадгаг эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нөөцийн хөтөлбөрт хийсэн шинжилгээ.2. Үйл ажиллагаа нь онцгойго нээлттэй ил тод байдаг хяналт үнэлгээ хийсэн ажлын тайланг харах	Тусгаар Улсуудын Хамтын Нөхөрлөлийн орнууд болох Армений, Азербайжан, Беларусь, Гүрж, Казахстан, Киргиз, Молдова, Тажикистан, Украин зэрэг 9 улсын засаглалын хэлбэр, түүх, соёл, нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн тухайн харилцан адгүтэй болон төрийн албаны төв байгууллага нь гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтэйн байгууллага байна. Харин ОХУ-ын Хаддмелрийн яам нь төрийн албаны төв байгууллага байна.	УИХ-д тайлагнадаг Зөвлөлийн тайланг үнэлгээ, дүнхлэл хийдэг эсэх	1. Цуглуулсан мэдээллийг унших-энэхүү заалтыг үнэлэхэд цуглуулсан мэдээлэл амжилтагт байх боловч бодлогоор хэрэгсэх эсэх дээр анхаарах нь зөө Тогтоосон шагуурууд үзүүлэлт болон харуулах хэлбэрийг ашиглан унших-Практикт нийцжэ байгаа эсэх нь олон улсын хэмжээс хараад эргэлзээтэй байна. Учир нь Олон улсад төрийн албаны төв байгууллага нь гүйцэтгэх эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг.	1.Энэхүү чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлэх нь чиг үүргийн дахвардлыг бий болгож байгаа тул төрийн албаны зөвлөл давхар сургалт, судалгааны нэгдэлт байх шаардлаггүй гэж дүгнэж байна.2.ТАЗ нь Засгийн газрын хяналт ч үүрэгтэй, хараат бус байгууллага байтал ам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ийн даргадга Сяйбар зөвлөлийн байгуулж, хяналт тавих ёстой албан хаагчид СЗ-ийн дарга, гишүүд, НБД-аар томилогч ажиллуулж байгаа нь логичийн алдаа, ойлгомжгүй байдал, сонирхлын зарчмыг үүсгэж байна.	Өөрчлөгт оруулах	
65.3		Зөвлөл нь хараат бус, бие даасан байгууллага бөгөөд ажлын алба, салбар зөвлөл, сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгдлэг байна. Ажлын албаны дарга, салбар зөвлөлийн даргыг Зөвлөл томижж, чөлөөлнө.		Практикт нийцжэ байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшхи	1. Зөвлөл хараат бус, бие даасан байдалд тодорхойлогч, тайланг үнэлгээ хийж, үр дүнг тодорхойлсон эсэх. 2. Ажилд томилогдсон тушаал, чөлөөлөгдсөн тушаалдунг тоо тухайн жилд гаргах, өнөөх жилдүүдтэй харуулахыг гаргадгаг эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нөөцийн хөтөлбөрт хийсэн шинжилгээ.2. Үйл ажиллагаа нь онцгойго нээлттэй ил тод байдаг хяналт үнэлгээ хийсэн ажлын тайланг харах	Тусгаар Улсуудын Хамтын Нөхөрлөлийн орнууд болох Армений, Азербайжан, Беларусь, Гүрж, Казахстан, Киргиз, Молдова, Тажикистан, Украин зэрэг 9 улсын засаглалын хэлбэр, түүх, соёл, нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн тухайн харилцан адгүтэй болон төрийн албаны төв байгууллага нь гүйцэтгэх засаглалын үндсэн бүтэйн байгууллага байна. Харин ОХУ-ын Хаддмелрийн яам нь төрийн албаны төв байгууллага байна.	1. Хуулийн 64.2.2, 64.3 болон 64.4-т Засгийн газрын харьяа сургалт, судалгааны чиг үүрэг бүхий төрийн албаны байгууллага байна гэж заасан бөгөөд Удирдлагын академи амжилта байгаа. Судалгааны ажлын хувьд ТАЗ нь бие даан гүйцэтгэдэггүй, бусадар гүйцэтгүүдэг. Жил бүр Удирдлагын академид судалгааны ажлын захиалга өгдөг. 2. ТАЗ-ийн 2019 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан "Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн амжилта хжрам"-ыг үзвэл Төрийн албаны тухай хуулийн 66-75 дүгээр зүйл заасан ТАЗ-ийн чиг үүргийг салбар зөвлөлд шийлүүлсэн байна. Аймаг, нийслэл, нам, агентлагын даргадга Сяйбар зөвлөл нь дарга, гишүүд, нарийн бичгийн дарга нарас бүрдсэн 9-13 хувиар бүрддэггүйдэг. Нийт 54 салбар зөвлөл үйл ажиллагаа явуулна байна.	1. Цуглуулсан мэдээллийг унших-энэхүү заалтыг үнэлэхэд цуглуулсан мэдээлэл амжилтагт байх боловч бодлогоор хэрэгсэх эсэх дээр анхаарах нь зөө Тогтоосон шагуурууд үзүүлэлт болон харуулах хэлбэрийг ашиглан унших-Практикт нийцжэ байгаа эсэх нь олон улсын хэмжээс хараад эргэлзээтэй байна. Учир нь Олон улсад төрийн албаны төв байгууллага нь гүйцэтгэх эрх мэдлийн хүрээнд үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг.	1.Энэхүү чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлэх нь чиг үүргийн дахвардлыг бий болгож байгаа тул төрийн албаны зөвлөл давхар сургалт, судалгааны нэгдэлт байх шаардлаггүй гэж дүгнэж байна.2.ТАЗ нь Засгийн газрын хяналт ч үүрэгтэй, хараат бус байгууллага байтал ам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ийн даргадга Сяйбар зөвлөлийн байгуулж, хяналт тавих ёстой албан хаагчид СЗ-ийн дарга, гишүүд, НБД-аар томилогч ажиллуулж байгаа нь логичийн алдаа, ойлгомжгүй байдал, сонирхлын зарчмыг үүсгэж байна.	Өөрчлөгт оруулах	

65.4	Зөвлөлийн ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалт, орон тооны дээд хязгаарыг Улсын Их Хурал тогтоосно.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	1. Одро байгаа батлагдсан бүтэц, орон тооны хязгаар хэд вэ. 2.Өмчөө амьдр байсан харьцуулж дүн шинжилгээ хийсэн эсэх. 3. Процессийн дахин өөрчлөгчлөл хийгээж байсан эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.ЗТХЗГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.3. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022.4. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмалд суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шөвчлэлт" Ч.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа. Монгол Улсын Их Хурлын 70 дугаар тогтоол, "Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын албаны бүтэц, орон тоог батлах тухай"	Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын алба нь бүтэц, орон тоог 2002 онд 14 байхаар баталсныг 2019 онд 56 албан хаагчтай байхаар багасган.	Улсын Их Хурлын тогтоол	Улсын Их Хурлын тогтоол	Тогтоосон шалгуур үзүүлэлт болон харьцуулах хэлбэрийг ашиглан судалсан нь практикт нийцж байна	Хэвээр үлдэх	хэвээр үлдэх
65.5	Зөвлөлийн үйл ажиллагааны зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	1. Аудит хэдэн жилд хийгддэг, тайлантай тэнцэхэ. 2. Аудитын дүгнэлтийн хэрэглээлт	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.ЗТХЗГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.3. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022.4. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмалд суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шөвчлэлт" Ч.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Ц.Цэ.сүрэнжав "Astana Civil Service hub", 2016.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.	Тогтоосон шалгуур үзүүлэлт болон харьцуулах хэлбэрийг ашиглан судалсан нь практикт нийцж байна	Хэвээр үлдэх	хэвээр үлдэх
65.6	Зөвлөл эрх хэмжээнийгээ хүрээнд тогтоол нэргэнэ. Зөвлөлийн шийдвэрийг холбогдох этгээд заавал биелүүлнэ.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	1. Зөвлөлийн шийдвэрт хяналт хэрхэн хийдэг. Хяналтын тогтолцоог сайжруулахад тогтоолын шийдвэрийн хэрэгжилтийг үнэлэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2.Мэргэн үнэлэхүй ХХК-аас Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагаанд хийсэн системчилсэн үнэлгээний тайлан. 2024 он.	Мэргэн хяналт шийдвэрлэсэн Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг холбогдох албан тушаалтан биелүүлэхүй тохиролцолд буруутай албан тушаалтныг үүрэгт авчлаас нь чөлөөлөх мэдэгдлийг эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлэх, төрд учруулсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар төлүүлэх хариуцааг хуульчилсан нь үр дүнгээ өгч зөвг өөрчилгөөд гарч эхэлсэн байна		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.	Тогтоосон шалгуур үзүүлэлт болон харьцуулах хэлбэрийг ашиглан судалсан нь практикт нийцж байна	Хэвээр үлдэх	хэвээр үлдэх
65.7	Зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрмийг Улсын Их Хурал батална.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	1. Дүрмийн дагуу зөвлөл үйл ажиллагаагаа явуулдаг эсэх, Хяналт шалгалтын тоо	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.ЗТХЗГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.3. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022.4. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмалд суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шөвчлэлт" Ч.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Хуульд зааснаар хэрэгжнэ		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.	Тогтоосон шалгуур үзүүлэлт болон харьцуулах хэлбэрийг ашиглан судалсан нь практикт нийцж байна	Хэвээр үлдэх	хэвээр үлдэх
65.8	Зөвлөлийн үйл ажиллагаанд Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, Ерөнхий сайд, Улсын Их Хурлын болон Засгийн газрын гишүүн, нам, олон нийт, аж ахуйн нэгж, байгууллагын албан тушаалтан, иргэн хэн болон хөндлөнгөөс оролцох, нөлөөлөхийг хориглоно.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	Үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс аудит хийгддэг эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.ЗТХЗГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.3. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022.4. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмалд суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шөвчлэлт" Ч.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Төрийн албаны тухай хуулийн "65.8.Зөвлөлийн үйл ажиллагаанд Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурлын дарга, Ерөнхий сайд, Улсын Их Хурлын болон Засгийн газрын гишүүн, нам, олон нийт, аж ахуйн нэгж, байгууллагын албан тушаалтан, иргэн хэн болон хөндлөнгөөс оролцох, нөлөөлөхийг хориглоно, 65.9 Энэ хуулийн 65.8-д заасныг зөрчсөн албан тушаалтныг төрийн албанаас халах үндэслэл болно." гэж заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн гомдол байхгүй байна.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Залхуу Хэвээр үлдэх	хэвээр үлдэх
65.9	Энэ хуулийн 65.8-д заасныг зөрчсөн албан тушаалтныг төрийн албанаас халах үндэслэл болно.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	Хүчингүй болгосон хууль бүс шийдвэрийн биелэлтийн хувь	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Мэргэн үнэлэхүй ХХК-аас Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагаанд хийсэн системчилсэн үнэлгээний тайлан. 2024 он.	Төрийн албаны зөвлөлийн хураалданаар төрийн албан хаагч болон уг албанд нэр дэвшигчийн хооронд үүссэн төрийн албаны хөдөлмөрийн хариуцаатай нойбоотой мэргэжлийн хэвн шийдвэрлэх, хууль зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгосон.		Нийт 18 тогтоолын 10 буюу 55.6 хувийг холбогдох эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлсэн, 4 буюу 22.2 хувийг эс зөвшөөрч шүүхэд хандсан, 3 буюу 16.7 хувийг эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлээгүй, 1 буюу 5.5 хувийг хэрэглүүлэх хугацаа болоогүй байсан.			Үнэлэгдэгүй

65.10	Зөвлөл өөрийн бүрэн эрхэд хамаарах асуудлаар Улсын Их Хурлын хянан шалгах бүрэн эрхийг хэрэглүүлэхэд дамжтал үзүүлнэ.			Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшж	Хяналт шалгалтын тоо, хэрэгжилтийн хувь	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийг нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Мэргэн үйлдэхүй ХХК-аас Терийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагаанд хийсэн системчилсэн үнэлгээний тайлан. 2024 он.	Терийн албаны тухай хуульд Зөвлөл өөрийн бүрэн эрхэд хамаарах асуудлаар УИХ-ын хянан шалгах бүрэн эрхийг хэрэглүүлэхэд дамжтал үзүүлэхэд хуульчилсны дагуу Терийн албаны зөвлөлийн 2020-2023 оны стратегийн төлөвлөгөө"-нд туссан чадахуйн зарчимд нийцсэн мэргэжсэн албан хаагчдаар терийн албыг бэхжүүлэх зорилтыг хүрээнд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд бодистой, үр нөлөөтэй хяналт тавих, терийн байгууллага, албан тушаалтаны арга зүйн зөвлөгөө өгөх, хууль тогтоомж, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангасан мэдээлэл боловсрол, мэргэшил, үр чадавч, туршлага бүхий албан хаагчдын ээлж хувиыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр ажиллаж байна. 2023 онд цэр талхын дарах терийн албаны томигоонд тавих хяналтыг эрчимжүүлсэн онцлог жил байсан бөгөөд хуульд заасан дээрх чиг үүргийн хүрээнд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, төлөвлөгөө болон төлөвлөгөө бүс хяналт, шалгалтыг зөвлөн туслах, мэргэшил арга зүйгээр хангах, зөвлөмж, үндэс далагчид хийж, сайн туршлагыг туслах зэрэгээр зохион байгуулж, 1.Терийн албан хаагчийг тасралтгүй сургах, шалгн дашиндсн нь шаардагдах мэдээлэл, үр чадавчыг эзэмшүүлэн мэргэжлүүлэх сургалтын тогтолодог нийт терийн албанд хэвшүүлэх боллогын хүрээнд ТАЗ 2020 оны 4-р зөвлөмж гаргасан. 2.Терийн албан хаагчийг тасралтгүй сургах, шалгн дашиндсн нь шаардагдах мэдээлэл, үр чадавчыг эзэмшүүлэн мэргэжлүүлэх сургалтын тогтолодог нийт терийн албанд хэвшүүлэх боллогын хүрээнд ТАЗ 2020 оны 4-р зөвлөмж гаргасан. Сургалт судалгаа явуулах чиг үүрэг бүхий байгууллага нь Засгийн газрын харьяа терийн албаны сургалтын байгууллага хэрэглүүдэг.	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Үнэлэлгүй			
	66 дугаар зүйл	Зөвлөлийн бүрэн эрх	66.1.2	терийн албан хаагчийн сургалт, амжилтах нөхцөл, нийтийн батлагдсаны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэжил, арга зүйн туслахдаг үзүүлэх, терийн албаныг холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшж	Хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийдэг эсэх, 2.Хэрэгжилтийн хувь 3. Нөлөөлөл буй шалтгаан нөхцөлийг тодорхойлох судалгааны ажлыг зохион байгуулдаг эсэх 4. Судалгааны дүгнэлт, зөвлөмжийг хэрэглүүдэг эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийг нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.3ТХЖ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн үндэслэл, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.3. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолоцо. 2022.4. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн терийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадамжид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэлт" 4.Сосормаа зөвлөлийн тайлан, судалгаа. 5.Аймаг, нийслэлийн 20041 терийн албан хаагчдаас авсан судалгаа.	Терийн албаны зөвлөлөөс өгч буй мэргэшил, арга зүйн зөвлөлөө хир эсрэг сайн байгааг лавласан асуулгад судалгаанд оролцогчдын 40.3 хувь нь дунд, 34.6 хувь нь сайн, 10.7 хувь нь мэдэхгүй, 6.3 хувь нь маш сайн гэж хариулсан байна. Судалгаанд 20041 терийн албан хаагч хамрагдсан.	Нэмэлт өөрчлөлт оруулах саналтай байна	Өөрчлөлт оруулах			
			66.1.3	иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу терийн хийхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд шалгалт хийх, илгэсэн эрчлтийг арилгах хууцаатай шаардлага хүргүүлэх, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшж	Нийт гомдол мэдээллийн тоо, 2.Гомдол мэдээллийн тэргүүлэх шалтгааныг тодорхойлж, хариу арга хэмжээ авсан хувь 3.Хяналт шалгалтаар илрүүлсэн зөрчилтийн тоо, 4.Зөрчилтийн шийдвэрийг хүчингүй болгосон хүнийн өсөлт бууралтыг хянадаг эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийг нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.3ТХЖ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн үндэслэл, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.3.БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолоцо. 2022.4.НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн терийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадамжид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэлт" 4.Сосормаа зөвлөлийн тайлан, судалгаа.5.Аймаг, нийслэлийн 20041 терийн албан хаагчдаас авсан судалгаа. 2004 он. Үндэсний аудитын	2019-2020 онд терийн албаны томигоотой холбоотой 868 гомдол ирсэн бөгөөд үүний 31.9 хувь нь сонгон шалгаруулалт, хууль бус томигоотой холбоотой байсан. Терийн албаны зөвлөлийн "албан хаагчийн эрх зөрчилдсөн маргаан шийдвэрлэх" үйл ажиллагааг 40.3 хувь нь дунд, 28.5 хувь нь мэдэхгүй, 16.9 хувь нь сайн гэж үнэлсэн бөгөөд Терийн албаны зөвлөлд гомдол, мэдээлэл гаргаж байсан эсэх асуудалд 7 хувь нь тийм, 93 хувь нь үгүй гэж хариулав. Уг хуулийн 56-р зүйлд заасан ТАЗ-3.Олон нийтийн нэгдэлтийг зөвлөл байгуулагдаагүй, уг асуудлыг судалж байна. Төрд үрүүлсэн хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хяналт тавих ажлын хүрээнд терийн байгууллагуудын нэгдсэн бүртгэл, хяналтын систем хөгжүүлэх" гэрээ байгуулж, гэрээний дагуу шашдын хийх ажлыг төвлөсөн ажилчдын дагуу бүртгэл, хяналтын системд Терийн албаны зөвлөлөөс төрд үрүүлсэн хохирлыг нөхөн төлүүлэх чиглэлээр хийсэн ажилын болон одоо ажиллагаанд байгаа цаасан суурьтай барилгын системд бүртгэж, бүрэн цахимжуулсан. Дээрх ажиллагааны үр дүнд Терийн албаны зөвлөлөөс төрд үрүүлсэн хохирлын мэдээллийн санг бий болгож замаар мэдээллийн интеграцы хийх, терийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг үндсүлэл ажлыг эхэлж болгох цахим системийг хөгжүүлэхэд болон болгосон.	ТАЗ-аас хэрэглүүлж буй үйл ажиллагаа	Тайлант хугацаанд Зөвлөл өөрийн саналчилвар болон иргэний гомдол, мэдээллийн дагуу 267 байгууллагын 4935 терийн хийхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт зохион байгуулснаас 476 албан хаагчийг Терийн албаны тухай хууль тогтоомж эерхж томилогчийг тогтоосон нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад хяналт, шалгалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо 4 дахин өссөн үзүүлэлтэд байна. Терийн албаны зөвлөлийн 12 удаагийн хуралдаанаар хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны тайланг хэлэлцж, 104 терийн захиргааны байгууллагын 291 албан хаагчид холбогдох томилогчийн эрчил аргилуулах хууцаатай үүрэг даалгавар өгч, тогтоосон хэрэгжилтэд хяналт тавьж амжилсан байна.Терийн албаны зөвлөлд гомдол, мэдээлэл гаргаж байсан эсэх асуудад 7 хувь нь тийм, 93 хувь нь үгүй гэж хариулав	1.Цуглуулсан мэдээллийг үнэлэх- энэхүү заалтыг үнэлэхд цуглуулсан мэдээлэл хяналттай бий болон бодлогоор хэрэгжих эсэх дээр анхаарах нь зөв 2.Тогтоосон шалгуур үзүүлэлт болон харьцуулах хэлбэрийг ашиглан үнэлэх- мэдээллийг задлан шинжилсэний үндсэн дээр энэхүү заалт бол байх ёстой чухал заалт юм. Зөрчил гаргасан этгээдэд хариуцлага онсгудуулах эрх зүйн зохицуулалтыг боловсруулж болох нь зөв юм.	Энэхүү заалтыг хэвээр нь үлдэх	хэвээр үлдэх
			66.1.4	терийн албаны тухай хууль тогтоомж, энэ хуулийн 3.1.3-т заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар терийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшж	1.Аудитын дүгнэлтийн хэрэгжилт 2.Терийн албаны тухай шалгалтын агуулга, хэлбэр, зохион байгуулалт нь чадахуйн зарчмын дагуу мэргэжсэн, чадавчлаг албан хаагчийг сонгон шалгаруулж байгаа эсэх	1.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЧАДАХУЙН ЗАРЧМЫН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХИЙСЭН ШИЙНГИЛТЭЭ Удирдлагын академийн 2023 он	Терийн захиргааны албан тушаалд чадахуйн зарчмын дагуу сонгон шалгаруулж томигоо хийхээ эрх зүйн зохицуулалт, түүний үндэс хэлбэр чухал үүрэгтэй байдаг. Терийн албан тушаалд чадахуйн зарчимд үндэслэн томигоо хийх эрх зүйн зохицуулалт боломжийн хэмжээнд бүрдсэн. Гэвч хэрэгжилтэд хяналт тавьж тэжүүлэх тухай бүр эвсэн байгуулах байгаагүйгээс шалтгаалан томилогчийн чадахуйн зарчим зөргөрдөж ирсэн байна. • Терийн албан тушаалд түр орлон гүйцэтгэгчээр томигох зохицуулалтыг бууруу хэрэгжих нь түгээмэл байгаа бөгөөд үүнээс үндсэн томигоонд чадахуйн зарчим зөргөрдөж үндэс бий болсон. • Терийн албан тушаалын томигоонд анх имар нэг байдаар шалгалт өгч, шаардлага хангасан хүн томигогдох магадлалтай, харин шийгвэрийн томигох, дэвшүүлэн томигох зорьлт чадахуйн зарчмыг баримтлугуу байна. Албан тушаалын томигоо хийхдээ чадахуйн зарчимд нийцүүлэх гэхээсээ илүүтэйгээр улс, терийн нөлөөгөөр томигоо хийх явдал газар авсан байна. Ялангуяа өрхцөгдөд хамрагдсан албан хаагчдын 80 орчим хувь нь терийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалын томигоо нь чадахуйн зарчмаар биш, улс, терийн нөлөөгөөр хийгдэх байна гэж үзсэн нь байгуулыг анхдаг үнэх асуудал юм. • Удирдах албан тушаалтнууд нь томигоонд "чадахуйн зарчим" сайн хэрэгжиж байгаа, баршдэл хүндрэл бага байна гэж байгаа бол гүйцэтгэх албан тушаалтнууд чадахуйн зарчим хэрэгжилт, улс, терийн нөлөөлөл их байна хэмээн үзж байна. Чадахуйн зарчмыг эерхж томигоо хийсэн томигогдох эрх бүхий албан тушаалтны хүлээх хариуцалтыг өндөгжүүлэх. Чадахуйн зарчим зөрчсөн албан тушаалтны томигоо хийх эрхийг хязгарлах, түгээмэлжүүлэх, албан тушаалаас нь нөлөөлөл зэрэг арга хэмжээг тууштай хэрэгжүүлж нийтэд мэдээлэх. • Албан тушаалын томигоог зөвлөн хууль журмын хүрээнд терийн албаны төв байгууллагагай зөвшилцсөний үндсэн дээр томигоо хийдэг байх			Үнэлэлгүй		

		68.4	Зөвлөлийн гишүүнд улс төрийн намын удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтан болон сүүлийн сэтгэлд хуульчид аргаар албан тушаалд ажиллаж байсан хүнийг нэр дэвшүүлэхгүй.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойш	Хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчилтэй тоо, Асан харуу арга хэмжээний тоо, 3. УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны дүгнэлт байгаа эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, суралж, 2019. 3.ЗГХЭГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэл төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үндэсний суурьсан төрийн албаны хүний нөөцийн шалгалт" 4.Сосормов зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
		68.5	Зөвлөлийн гишүүд нэг нутгийн болон нэг ани хамт төгссөн, эсхүл хамаарах бүхий этгээд байх болохгүй.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойш	Хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчилтэй тоо, Асан харуу арга хэмжээний тоо, 2. УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны дүгнэлт байгаа эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, суралж, 2019. 3.ЗГХЭГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэл төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үндэсний суурьсан төрийн албаны хүний нөөцийн шалгалт" 4.Сосормов зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
		68.6	Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо Зөвлөлийн гишүүнд нэр дэвшигч энэ хуулийн 68.2, 68.4, 68.5-д заасан шаардлагыг хангаж байгаа эсэх талаар дүгнэлт гаргана.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойш	Дүгнэлтийн тоо, Шаардлагад заасны дагуу дүгнэлт гаргасан эсэхэд хяналт хийсэн эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, суралж, 2019. 3.ЗГХЭГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэл төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үндэсний суурьсан төрийн албаны хүний нөөцийн шалгалт" 4.Сосормов зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны 2021 оны 12 дугаар сарын 31-ний хуралдааны санал хураалтын дүнгээр ЦАмгартсгийг Төрийн албаны зөвлөлийн орон тооны гишүүнээр томилуулах саналыг 81.8% хувиар дэмжсэн. Улсын Их Хурлын 2024 оны 01 дүгээр сарын 17-ны өдрийн хуралдаанаар Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүнээр Б.Баатарзориг, С.Цэндэрийг нарыг чөлөөлж, тэдгээр орон тоонд Б.Пүрэвдагва, Л.Цэдэвсүрэн нарыг томилсон.	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
		68.7	Зөвлөлийн дарга, гишүүн өөр ажил, албан тушаал хавсран эрхлэхийг хориглоно.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойш	Хяналтаар илэрсэн зөрчилтэй тоо	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, суралж, 2019. 3.ЗГХЭГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэл төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үндэсний суурьсан төрийн албаны хүний нөөцийн шалгалт" 4.Сосормов зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах

69 дугаар зүйл	Зөвлөлийн дарга, түүний бүрэн эрх	69.1	Зөвлөлийн даргаар зөвлөлийн гишүүд дотроосоо нэр дэвшүүлэн саналнаа нууцаар хурааж, олонхийн санал авсан хүнийг гурван жилийн хугацаагаар сонгоно. Зөвлөлийн даргыг нэг удаа улируулан томилж болно.		Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшж	Зөвлөлийн дарга, болон гишүүдийг сонгох үйл ажиллагаа, хугацааны хуульд шалхмчлах санал боловсруулсан эсэх. Энэ хугацаагаар томилох нь хэр олонхтой эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхтайг төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, сурамж. 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага. 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шалхмчлалт" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
		69.2.1	Зөвлөлийн дотоод, гадаад харилцаанд төлөөлөгч;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшж	Зөвлөлийн даргын бүрэн эрх хэр нийцтэй байгаад шинжилгээ хийсэн эсэх. 2. Бүрэн эрхийг шалхмчлах эсэхэд санал авсан эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхтайг төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, сурамж. 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага. 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шалхмчлалт" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах	
		69.2.2	Зөвлөлийн бүрэн эрхэд хамраарх асуудлаар Улсын Их Хурал, Засгийн газар, холбогдох бусад байгууллагатай харилцах, Улсын Их Хурал, Байнгын хороо, Засгийн газрын хуралдаанд оролцож, Зөвлөлийн байр суурийг илэрхийлэх;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшж	Зөвлөлийн даргын бүрэн эрх хэр нийцтэй байгаад шинжилгээ хийсэн эсэх. 2. Бүрэн эрхийг шалхмчлах эсэхэд санал авсан эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхтайг төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, сурамж. 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага. 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шалхмчлалт" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах	
	69.2	Зөвлөлийн дарга дараахь бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ:	69.2.3	Зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэх асуудлыг тодорхойлж, хуралдааны тогив эрхийг, даргалж;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшж	Зөвлөлийн даргын бүрэн эрх хэр нийцтэй байгаад шинжилгээ хийсэн эсэх. 2. Бүрэн эрхийг шалхмчлах эсэхэд санал авсан эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхтайг төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, сурамж. 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага. 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шалхмчлалт" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах

				69.2.4	хуульд заасан бусад бүрэн эрх.	Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	Зөвлөлийн даргын бүрэн эрх хэр нийцтэй байхад шинжилгээ хийсэн эсэх. 2. Бүрэн эрхийг шалгах эсэхэд санал авсан эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхитай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, сургамж, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үзэмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинжилгээ" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
		69.3	Зөвлөлийн даргын эзгүйд түүний үүргийг зөвлөлийн даргын томилсон гишүүн гүйцэтгэнэ.	70.1.1	энэ хуульд заасан төрийн алба хаах нөхцө дээр хязгаарт хүрсэн;	Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	Иргэний үнэмлэхээр тодорхойлсон эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхитай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, сургамж, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үзэмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинжилгээ" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
70 дугаар зүйл	Зөвлөлийн дарга, гишүүний үүрэгт ажлаас чөлөөлөх		Улсын Их Хурал дараахь үндэслэлээр Зөвлөлийн дарга, гишүүний үүрэгт ажлаас нь чөлөөлж болно:	70.1.2	эрүүл мэндийн байдал болон хувьдтэн үзэх бусад шалтгаанаар албан үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй болсон;	Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	Холбогдох биег баримтыг үндэслэсэн эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он.	Уг үндэслэлээр Зөвлөлийн дарга, гишүүний үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх нөхцөл байдал гараагүй байна.	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
		70.1		70.1.3	үүрэгт ажлаасаа чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан;	Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	Өргөдөл	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхитай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, сургамж, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үзэмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинжилгээ" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Уг үндэслэлээр Зөвлөлийн дарга, гишүүний үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх нөхцөл байдал гараагүй байна.	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
				70.1.4	нөр ажил, албан тушаалд томилогдсон буюу сонгогдсон.	Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойшх	Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлийн тайлан	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхитай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, сургамж, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үзэмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинжилгээ" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Улсын Их Хурлын чуулганы 2021 оны 12 дугаар сарын 02-ны өдрийн нэгдсэн хуралдаанаар Д.Эмбэрэлтхамаг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүг бус гишүүнээр томилж, Терийн албаны зөвлөлийн орон тооны гишүүнээс нөлөөлсөн. Монгол Улсын шүүхийн тухай хууль шинэчилсэн найруулгын дагуу шинээр байгуулагдсан Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн 2021 оны 12 дугаар сарын 09-ний өдрийн анхдугаар хуралдаанаар Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн 12 дахь даргаар Д.Эмбэрэлтхамагт олгохын саналаар сонгосон.	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах

71 дүгээр зүйл	Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг огцуулах			Улсын Их Хурал дараах үндэслэлээр Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг огцуулна:	71.1.1	хуульд заасан чиг үүргээ гүйцэтгэхгүй буюу зохиц ёсоор гүйцэтгэхгүй, эсхүл үүргээ нэвдэй буюу удаа дараа зөрчсөн.	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Зөрчил хянан шийдвэрлэгдсэн тоо	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, суржиг, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэл төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үзэмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шөнгөлөгт" 4.Сосормав зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Уг үндэслэлээр Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг үүрэгт ажлаас нь огцуулсан шийдвэр гарах нөхцөл байдал гараагүй байна.				Өөрчлөлт оруулах
					71.1.2	гэмт хэрэг үйлдсэнгүй шүүхээс тогтоож, шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шүүхийн шийдвэрийн цахим санд бүртгэлтэй эсэх, тогтоол хүчин төгөлдөр эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, суржиг, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэл төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үзэмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шөнгөлөгт" 4.Сосормав зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Уг үндэслэлээр Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг үүрэгт ажлаас нь огцуулсан шийдвэр гарах нөхцөл байдал гараагүй байна.				Өөрчлөлт оруулах
					71.1.3	энэ хуульд заасныг зөрчил томигсныг эрх бүхий этгээд тогтоосон;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Хяналт шалгалтын дүгнэлт, Шүүхийн шийдвэр	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, суржиг, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэл төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үзэмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шөнгөлөгт" 4.Сосормав зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг энэ хуульд заасныг зөрчил томигсон нь хяналт шалгалтын дүгнэлт байхгүй				Өөрчлөлт оруулах
					71.1.4	Зөвлөлийн дарга Зөвлөлийн бүрэн эрхэд хамаарах асуудлаар бие даан шийдвэр гаргасан.	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Зөвлөлийн даргын бүрэн эрх хэр нийцтэй байгаад шийжилгээ хийсэн эсэх. 2. Бүрэн эрхийг шөнгөхөх эрхээд снэлан авсан эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн явц, суржиг, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэл төрийн албыг бүрдүүлэх нь төслийн "Үзэмжид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шөнгөлөгт" 4.Сосормав зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Улсын Их Хурал Зөвлөлийн бүрэн эрхэд хамаарах асуудлаар бие даан шийдвэр гаргасан асуудлаар Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг огцуулсан шийдвэр байхгүй				Өөрчлөлт оруулах

		71.2	Улсын Их Хурал энэ хуулийн 71.1.1, 71.1.3-г заасан тохиолдолд Зөвлөлийн гишүүнд нэр дэвшүүлсэн этгээрийн саналыг, 71.1.2-г заасан тохиолдолд эрх бүхий байгууллагын шийдвэрийг тус тус үндэслэн огцруулах эрхх асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэнэ.			Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шардлагын шалгуур үзүүлэлт нь холбогдох баримтад тулгуурласан эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл, 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс.Өндөр чадавхитайг терийн албгй бий болгох нь. Шнөттэлийн нэц, суржм, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн уяардлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо, 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслсэн терийн албгй бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмжид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шжжчлэлт" 4.Сосормжа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Улсын Их Хурал Зөвлөлийн бүрэн эрхэд хамаарах асуудлаар бие даан шийдвэр гаргасан асуудлаар Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг огцруулсан шийдвэр байхгүй		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
72 дугаар зүйл	Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг нөхөн томилгох	72.1	Зөвлөлийн дарга, гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа хуулиар тогтоосон хугацаанаас өмнө дуусгавар болсон бол эрх бүхий этгээд өөр хүнийг нэр дэвшүүлж, саналгаа Улсын Их Хуралд оруулна.			Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Шалгуур үзүүлэлтийг хангасан эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл, 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс.Өндөр чадавхитайг терийн албгй бий болгох нь. Шнөттэлийн нэц, суржм, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн уяардлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо, 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслсэн терийн албгй бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмжид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шжжчлэлт" 4.Сосормжа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Улсын Их Хурлын Терийн байгуулалтын байнгын хорооны 2021 оны 12 дугаар сарын 31-ний хуралдааны санал хураалтын дүнгээр ЦАмартөсгийг Терийн албаны зөвлөлийн орон тооны гишүүнээр томилуулах саналыг 81.8% хувиар дэмжсэн. Улсын Их Хурлын 2024 оны 01 дүгээр сарын 17-ны өдрийн хуралдаанаар Терийн албаны зөвлөлийн гишүүнээр Б.Баттэрэгийг, С.Цэндэндамба нарыг нөлөөлж, тэдгээр орон тоонд Б.Пурдадава, Л.Цэдэвсүрэн нарыг томилсон.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
		72.2	Энэ хуулийн 72.1-д заасны дагуу томилогдсон гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа өмнө гишүүний бүрэн эрхийн хугацааны үлдсэн хугацаатай адил байна.			Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Тушалын дугаар	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл, 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс.Өндөр чадавхитайг терийн албгй бий болгох нь. Шнөттэлийн нэц, суржм, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн уяардлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо, 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслсэн терийн албгй бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмжид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шжжчлэлт" 4.Сосормжа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Хэрэглжж байгаа		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
73 дугаар зүйл	Зөвлөлийн дарга, гишүүний хууль зүйн баталгаа	73.1	Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг гэмт үйлдэж байхад буюу хэргийн газар гэмт үйлдлийнх нь нотлох баримтагаар баримчлсан бол холбогдох албан тушаалтан энэ тухай Улсын Их Хурлын даргад 24 цагийн дотор мэдэгдэнэ.			Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Гэмт хэргэ үйлдэж буй нь нотлогдсон эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл, 2019-2023 он.	Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг гэмт хэргэ үйлдэж байхад буюу хэргийн газар гэмт үйлдлийнх нь нотлох баримттайгаар баримчлсан тохиолдол байхгүй.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
		73.2	Хуульч зааснаас бусад тохиолдолд Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг ажлаас нөлөөлж, огцруулах, түүнчлэн өөрийнх нь зөвшөөрлгүйгээр өөр ажил, албан тушаалд шилжүүлэхийг хориглоно.			Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойшх	Журам хэрэгждэ эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл, 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс.Өндөр чадавхитайг терийн албгй бий болгох нь. Шнөттэлийн нэц, суржм, 2019. 3.ЗГХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн уяардлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо, 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслсэн терийн албгй бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмжид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шжжчлэлт" 4.Сосормжа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Хуульч зааснаас бусад тохиолдолд Зөвлөлийн дарга, гишүүнийг ажлаас нөлөөлж, огцруулах, түүнчлэн өөрийнх нь зөвшөөрлгүйгээр өөр ажил, албан тушаалд шилжүүлсэн шийдвэр гараагүй байна.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах

74 дүгээр зүйл	Зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан	74.1	Зөвлөл үйл ажиллагааныхаа тайлан цаашид "тайлан" хэлэг дараахь огнодгуудад үргэлжрэн байгавч Улсын Их Хуралд хүргүүлэнэ. Тайланг дараахь мэдээллийг тусгана:	74.1.1	терийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалт болон терийн албан хаагч, үг албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчилдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн дүн.	Практикт нийцжэ байгаа байдл	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Хянан шийдвэрлэгдсэн тоо, Хяналт шалгалтын зөвлөмжийн хэрэгжилт	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.		Өөрчлөлт оруулах
				74.1.3	терийн албаны тухай хууль тогтоомжийн боловсролгүй болгох саналг.	Практикт нийцжэ байгаа байдл	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Зөвлөлийн тайлангийн дүнэлэлт, Сайжруулах боловсролгүй болгох туршлага судалсан эсэх. Олон улсын туршлага, судалгааны зөвлөмжийг тайланг тусгадаг эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхтай терийн албны бий болгох нь. Шэнэтэлийн явц, суржам, 2019. 3.ЗХХГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн үндэслэл, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн терийн албны бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмагид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шөмчлэлт" Ч.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.	Өөрчлөлт оруулах	
				74.1.4	мэдлэг, ур чадвар, туршлагад суурилсан, улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, харьцангуйтай терийн албны боджүүлэх, терийн албан хаагчийн амжилт, нөхцөл, баталгааны талаар цаашид авах арга хэмжээний санал.	Практикт нийцжэ байгаа байдл	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Ил тод, хараат бус байгаа эсэхийг судалсан эсэх. Цаашид авах арга хэмжээний санал боловсруулсан эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхтай терийн албны бий болгох нь. Шэнэтэлийн явц, суржам, 2019. 3.ЗХХГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн үндэслэл, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн терийн албны бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмагид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шөмчлэлт" Ч.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлөгдэхгүй.	Өөрчлөлт оруулах	
				74.2	Тайланг Улсын Их Хурлын Терийн байгуулалтын байнгын хороогоор хэлэлцэн дүнлэлт гаргана.	Практикт нийцжэ байгаа байдл	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Тайлангийн дүнлэлтийн дагуу авсан арга хэмжээ байгаа эсэх, Сайжруулах ахлын төлөвлөгөө гаргасан эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхтай терийн албны бий болгох нь. Шэнэтэлийн явц, суржам, 2019. 3.ЗХХГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн үндэслэл, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн терийн албны бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмагид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шөмчлэлт" Ч.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Улсын Их Хурлын Терийн байгуулалтын байнгын хорооны 2021.07.07 өдрийн хуралдаанаар Терийн албаны зөвлөлийн 2019, 2020 оны үйл ажиллагааны тайланг, Улсын Их Хурлын чуулганы 2023.04.06 нэгдсэн хуралдаанаар Терийн албаны зөвлөлийн 2021, 2022 оны тайланг тус тус хэлэлцсэн.	Хэрийн "74.3.Энэ хуулийн 74.2-т заасан дүнлэлтийг "Терийн мэдээлэл" эмхэтгэлд нийтлэх бөгөөд тайланг Зөвлөлийн цахим хуудаст байршуулна." Гэсэн заалт хэрэгжсэн гэх баримт нотолгоо цахим хуудаснаас олзлогүй болно.	Өөрчлөлт оруулах	
74.3	Энэ хуулийн 74.2-т заасан дүнлэлтийг "Терийн мэдээлэл" эмхэтгэлд нийтлэх бөгөөд тайланг Зөвлөлийн цахим хуудаст байршуулна.	Практикт нийцжэ байгаа байдл	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Нийтлүүлсэн тоо.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он.	Терийн албаны зөвлөл www.csc.gov.mn цахим хуудсанд 2019-2023 оны үйл ажиллагааны тайлангаа байршуулсан байна.	Хэрийн "74.3.Энэ хуулийн 74.2-т заасан дүнлэлтийг "Терийн мэдээлэл" эмхэтгэлд нийтлэх бөгөөд тайланг Зөвлөлийн цахим хуудаст байршуулна." Гэсэн заалт хэрэгжсэн гэх баримт нотолгоо цахим хуудаснаас олзлогүй болно.	Өөрчлөлт оруулах					
75 дүгээр зүйл	Терийн жинхэнэ албан хаагч болон терийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчилдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэх	75.1	Томилж эрх бүхий этгээр болон терийн албан хаагч, үг албанд нэр дэвшигчийн хооронд энэ хуулийн 25, 26, 27, 45, 46, 47, 48 дугаар зүйл, 52.2, 66.1.11-д заасан асуудлаар гарсан маргаан болон терийн жинхэнэ албан хаагчаас цахын хөлс, амжилт, нөхцөл, баталгааны талаар гаргасан бусад маргааныг хууль тогтоомжийн өвөрөө заагаагүй бол терийн албаны төв байгууллага хянан шийдвэрлэнэ.		Практикт нийцжэ байгаа байдл	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Терийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зөрчилдсөн дүнлэлт, Маргаан хянан шийдвэрлэх процесс шударга нагаддаг эсэхэд дүнлэлт хийсэн эсэх, Хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэсэн зөрчилын тоо.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс Өндөр чадавхтай терийн албны бий болгох нь. Шэнэтэлийн явц, суржам, 2019. 3.ЗХХГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн үндэслэл, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэшсэн терийн албны бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмагид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шөмчлэлт" Ч.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Шинэ хуулиар терийн албан хаагчийн тогтоомж, терийн албаны шалгалт, тушаал бууруулах, аялал, хөдөлмөж, санхүүгийн арга хэмжээ, гүйцэтгэлийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үнэлгээтэй холбоотой гаргасан өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх бүрэн эрхийг ТАЗ-д өгсөн. Зөвлөл буурсгүй үйл ажиллагааг таслан зогсоох заруулах, шийдвэрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих эрхтэй юм. Терийн албаны тухай хуулийн 65.9-д заасны дагуу гомдол ирээгүй	2019 онд 423 маргаан, 2020 онд Терийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилж үйл ажиллагаатай холбоотой 46 өргөдөл, гомдол, мэдээллийг хянан үзэх, үүнээс харьяаллын дагуу холбогдох байгууллагад шилжүүлсэн 8, хуулийн дагуу томилгосон 25, хууль зөрчсөн болохыг тогтоосон 13 шийдвэрийг хүмүүнүй болуулах хугацаатай үүрэг өгч, биеллэийг хангах хууль дараахь зарчмыг хэрэглүүлэн ажилласан. 2021 онд 90, 2022 онд 63, 2023 онд 46 гомдолд маргаан үүсэн шалгаж, маргаан хянан шалгах комисс байгуулсан. 2021 оноос 49 хувиар, 2022 оноос 27 хувиар тус тус буурсан үзүүлэлтэй	Энэхүү заалтыг хэвээр нь үлдэх	Өөрчлөлт оруулах	
75.2	Терийн албан хаагч, үг албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчилдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэх	75.2	Гомдол шийдвэрлэх хугацаанд батлаг шийдвэрлэсэн гомдлын тоо		Практикт нийцжэ байгаа байдл	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Гомдол шийдвэрлэх хугацаанд батлаг шийдвэрлэсэн гомдлын тоо	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он.	2019 онд 2225 албан бичиг 888 өргөдөл, гомдол, 2020 онд 3132 албан бичиг 1031, 2021 онд 3388 албан бичиг, 1087 өргөдөл гомдол, 2022 онд 3556 албан бичиг, 1081, 2023 онд Терийн албаны зөвлөлд 3417 албан бичиг ирсэн бөгөөд энэ нь өнөөрсөн онтой харьцуулахад 7 хувиар буурсан, 1197 өргөдөл, гомдол ирсэн нь өмнөх оноос 9 хувиар өссөн байна. Терийн албаны зөвлөлөөс 2807 албан бичийг холбогдох өргөн, хуулийн этгээр, терийн засиргааны байгууллагад явуулсан бөгөөд өмнөх оноос 7 хувиар өссөн байна.	Терийн албаны зөвлөл Маргаан хянан шалгах комиссын 156 дүнлэлтийг хэлэлцжэ, эрх бүхий албан тушаалны 101 шийдвэрийг хүмүүнүй болж, 55 шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлтэд тооцож хэвээр үлдсэн шийдвэрлэсэн.	Өөрчлөлт оруулах		
				75.3	Терийн албаны төв байгууллага гомдлыг хүлээн авч, 7 хоногийн дотор маргаан үүсгэх эсэх талаар шийдвэр гаргаж, 30 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэнэ. Шийдвэрлэлтэй тохирсонд энэ хугацааг 14 хоногдоор сунгаж болно.		Практикт нийцжэ байгаа байдл	Хууль батлагдсанаас хойшжэ	Гомдол шийдвэрлэх хугацаа бодитой эсэхийг судалсан уу.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Гүйцэтгэлийн аудитын тайлан, ГНАГ-2024/19-ШТА-ТА, 2024.	ТАЗ нь гомдлын хэрэгд "шүүх рүү шилжүүлэх нь зүйтэй... зөвлөх байнг" гэх агуулгатай тогтоол гаргадаг, хуулийн хугацаанд гомдлыг хянан шийдвэрлэдэггүй, засиргааны аят нь шууд хэрэгждэггүй зэргээр урьдчилан шийдвэрлэх амжилгааны хэрэгжилт амжилтгүй байна.	2019-2024 онд Терийн албаны зөвлөл 260 маргаан үүсгэж, хянан шалгаснаас хянан шалгах явцад зөрчил иргэсэн, шуугаа хянасан, тухайн албан тушаалд гомдол гаргаж хууль бусаар томилгосон нь тогтоогдсон, гомдлоосоо татгалзсан, харьяаллын бус маргаан болохыг тогтоосон зэрэг үндэслэл тогтоогдод 100 гомдлын тухайд холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд гомдол гаргагчид зохих хариуг хуулийн хугацаанд хүргүүлсэн.	Өөрчлөлт оруулах

75.4		75.4.1	холбогдох этгээдээс тайлбар авах;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Тайлбар авснаар маргаан шийдвэрлэхэд хэр нөлөөтэй байдаг вэ	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс. Өндөр чадавхтай төрийн албы бий болгох нь. Шинэтгэлийн нөх, суржиг, 2019. 3.ЗГХЭГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтоцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн төрийн албы бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмимид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэлт" 4.Сосормжа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Төрийн жижжэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшгчийн эрх зөригдсэн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журм" 10.1.5.гомдол, маргаанд холбогдох асуудлын хүрээнд маргалд талуудаас болон холбогдох бусад этгээдээс тайлбар гаргуулах, нотлох баримтын бүрдлийг хангуулаар Санбар зөвлөлд үүрэг, чиглэл өгч биелэлтийг хангуулах гэж явсаас дагуу холбогдох байгууллага, албан хаагчаас тайлбар авах нь маргаан хянан шийдвэрлэлтэд чухал нөлөөтэй бөгөөд нотлох баримт, тайлбарт үндэслэн комиссын шийдвэр гаргах юм.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.			Өөрчлөлт оруулах
		75.4.2	холбогдох байгууллагад тохиромжтой үндсэн дээр зохиж мэргэжлийн хүмүүсийг хяналт шалгалтын амьнд татан оролдуулах;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Хяналт шалгалт бодитой явагддаг эсэх, Мэргэжлийн хүмүүсийн нөөц хэр байдаг вэ	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс. Өндөр чадавхтай төрийн албы бий болгох нь. Шинэтгэлийн нөх, суржиг, 2019. 3.ЗГХЭГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтоцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн төрийн албы бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмимид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэлт" 4.Сосормжа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.		Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.			Өөрчлөлт оруулах	
		75.4.3	хяналт шалгалтын амьнд шаардлагатай мэдээ, судалгаа, тайлбар, тодорхойлолт, бусад баримт бичгийг холбогдох байгууллага, аж ахуйн нэгж, албан тушаалтаас үнэ төлбөргүй агуулан авах;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Тоон мэдээ, судалгааны үнэн бодит байдалд дүн шинжилгээ хийдэг эсэх,	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс. Өндөр чадавхтай төрийн албы бий болгох нь. Шинэтгэлийн нөх, суржиг, 2019. 3.ЗГХЭГ-аас гаргасан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн тогтоцоо. 2022. 5. НҮБ-ын Иргэн төвтэй мэргэжсэн төрийн албы бүрдүүлэх нь төслийн "Чадмимид суурилсан төрийн албаны хүний нөөцийн шинэчлэлт" 4.Сосормжа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөгдсөн Төрийн албаны тухай хуулийн 30 дугаар зүйлд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөхийн төлөөлөгчид болон иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу төлөөлөгчид бус хэлбэрээр төрийн жижжэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийх, илэрсэн зөрчил, аригтах хугацаатай үүрэг, даалгавар хүргүүлэх, хууль тогтоом зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох чиг үүргийг хэрэгжүүлж ажиллах байна.	Төрийн албаны зөвлөлд төрийн жижжэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаа, төрийн албан хаагч, уг албанд нэр дэвшгчийн эрх зөригдсэн болон цахил хөгс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар иргэд, байгууллага, төрийн албан хаагчаас нийт 445 өрөдөл, гомдол, мэдээллийг ирүүлсэн. Хүлээн авсан гомдол, мэдээллийг өнгөрсөн оны мөн үеийнхтэй харьцуулбал, 22 нэлээр буюу 5.2 хувиар өссөн бөгөөд шийдвэрлэлт 93.4 хувиатай байна. Төрийн жижжэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаатай холбоотой 46 өрөдөл, гомдол, мэдээллийг хянан үзэж, үүнээс харьяатлын дагуу холбогдох байгууллагад шинжүүлсэн 6, хуулийн дагуу томилогдсон 25, хууль зөрчсөн болохыг тогтоосон 13 шийдвэрийг хүчингүй болгуулах хугацаатай үүрэг өгсөн			Өөрчлөлт оруулах	
		75.4.4	хяналт шалгалтын амьнд илэрсэн зөрчил, дутагдлыг таслан зогсоох, түүний шалтгаан, нөхцөлийг аригтах талаар холбогдох байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэн, албан тушаалтанд шаардлага тавьж, хугацаатай үүрэг, даалгавар өгч биелэлтийг хангуулах;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Шаардлага, үүрэг даалгаврын биелэлт хангагддаг эсэх.	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. ТАЗ-ийн 2024.12.26, 012718 албан бичгээр ирүүлсэн тоо бүртгэл.3.Гүйцэтгэлийн аудитын тайлан, ГНАТ-202419-ЦТА-ТА, 2024.	ТАЗ-аас ирүүлсэн судалгаагаар 2019-2024 онд төрийн жижжэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшгчийн эрх, ашиг сонирхол зөрчсөн тухай нэмдээр Төрийн албаны зөвлөхийн даргын шийдвэрээр нийт 260 маргаан үүсжээ, маргаан хянан шалгах комисс байгуулан ажилласан. Дээрх эрх бүхий албан тушаалтан, төрийн албан хаагчдын хооронд үүссэн маргаан бүхий захиргааны ажлыг агуулаар нь авч үзвэл дараах асуудлууд хамарч байна. Үүнд -110 шийдвэр нь сахилгын шийтгэл ногдуулсан; -85 шийдвэр нь албан тушаалаас нь түр чөлөөлсөн, чөлөөлсөн; -20 шийдвэр нь төрийн албангаас халсан; -27 шийдвэр нь төрийн жижжэнэ албан хаагчийг захиргааны санвагчгаар албан тушаал буугуулсан; -8 шийдвэр албан тушаалд сонгон шалгаруулж, томилохтой холбоотой; -8 шийдвэр нь албан хаагчийн нийгмийн баталгаатай холбоотой; -2 шийдвэр өөр ажил, албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулсантай холбоотой асуудлаар тус тус гаргасан байна. Төрийн албаны зөвлөл Маргаан хянан шалгах комиссын 156 дүгнэлтийг хэлэлцэж, эрх бүхий албан тушаалтны 101 шийдвэрийг хүчингүй болгож, 55 шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлтэй тооцож хэвээр үлдсэн шийдвэрлэсэн. Мөн УИХ-ын 2019 оны 20 дугаар тогтоолоор баталсан Төрийн жижжэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшгчийн эрх зөригдсэн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журмын 14.6-д "Энэ журмын 14.4-т заасныг зөрчсөн этгээдэд Төрийн албаны тухай хуульд заасан харууцлага хүлээлгэх үндэслэл болно" гэсний дагуу мэдээд хүргүүлэлд биелэгдэхүй байхад албан тушаалтныг харууцлага	Хянан шалгах комиссын тайлан	Маргаан хянан шалгах комиссын 156 дүгнэлтийг хэлэлцэж, эрх бүхий албан тушаалтны 101 шийдвэрийг хүчингүй болгож, 55 шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлтэй тооцож хэвээр үлдсэн шийдвэрлэсэн.	Тогтоосон шалгуур үзүүлэлт болон харьцуулах хэлбэрийг ашиглан судалсан нь практикт нийцж байна	Энэхүү заалтыг хэвээр нь үлдэх	Өөрчлөлт оруулах
		75.4.5	илэрсэн зөрчил нь гэмт хэргийн шинжтэй гэж үзвэл шалгалтын акт, холбогдох баримт бичгийг эрх бүхий байгууллагад шилжүүлэх;	Практикт нийцж байгаа байдал	Хууль батлагдсанаас хойш	Эрх бүхий байгууллагад шилжүүлэгд шийдвэрлэгддэг эсэх	1.ТАЗ-ийн тайлан. Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс. Өндөр чадавхтай төрийн албы бий болгох нь. Шинэтгэлийн	ТАЗ нь өссөн маргаан, өрөдөл гомдлыг авчлж, албан тушаалын гэмт хэргийн шинжтэй бол АТТ, гэмт хэргийн шинжтэй бол ЦЕГ, цахил хөгсний асуудлыг ГЕХОХЯ, байнгын даргын шинжтэй бол ЗХҮК зэргээр шилжүүлдэг.	Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.			Өөрчлөлт оруулах	

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											</

76 дугаар зүйл	Хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгох				Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойш	Хүчингүй болгосон хууль бус шийдвэрийн биелэлтийн хувь	1.ТАЗ-ийн тайлан. Терийн албан хаагчийг нэрлэсэн тоо бүртгэл. 2019-2023 он. 2.Дэлхийн банк. Монгол Улс-Финд чадвартайгай терийн албыг бий болгох нь. Шинэтгэлийн нөх. суртал, 2019. 3.ЗХЗГ-аас гаргасан Терийн албаны хүний нөөцийн урьдчилал, зохицуулалтын олон улсын туршлага, 2022.4. БНСУ-ын Терийн албан хаагчийн тогтолцоо. 2022. 5. НТБ-ын Иргэн төвтэй мэргэслэсэн терийн албыг бүрдүүлэх нь Нөслийн "Цадамжид суурилсан терийн албаны хүний нөөцийн шекчилгэ" 4.Сосормаа зөвлөхийн тайлан, судалгаа.	Терийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар терийн албан хаагч болон уг албанц нэр дэвшигчийн хооронд үүссэн хадгаламрын харилцаатай холбоотой нэрлэлийг хянан шийдвэрлэх хууль жорсон шийдвэрийг хүчингүй болгосон нийт 101 тогтоолын хэрэгжилтийг танилцуулбал: 99 буюу 97.9%-ийг эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлсэн; 2 буюу 2.1 %-ийг эс зөвшөөрч, шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан; Терийн албаны зөвлөлийн тогтоол, шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй үндэслэлээр буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлүүлэхээр томилж эрх бүхий албан тушаалтанд нийт 9 мэдэгдэл хүргүүлсэн байна. Үүнийг оноор нь авч үзвэл: 2020 онд 2, 2021 онд 4, 2022 онд 1, 2024 онд 2 мэдэгдэл тус тус хүргүүлсэн. Терийн албаны зөвлөлийн хүргүүлсэн мэдэгдэлийн дагуу терийн мөхөөн албан хаагчийн зөргөндсөн эрх ашгийг хамгаалах, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангаж амжилсан. Терийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг биелүүлээгүй үндэслэлээр 6, шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй үндэслэлээр 3 мэдэгдэлийг тус тус хүргүүлсэн байх бөгөөд мэдэгдэл дарагдсан буруутай албан тушаалтныг ангилбал, терийн захиргааны албан тушаалтан 5, терийн улс терийн албан тушаалтан 4 байна.	Терийн албаны зөвлөлийн тайлан	99 буюу 97.9%-ийг эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлсэн; 2 буюу 2.1 %-ийг эс зөвшөөрч, шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан;	Тогтоосон шалгуур үзүүлэлт болон хараагуулах хэлбэрийг ашиглан судалсан нь практикт нийцж байна	Энэхүү аалтыг хэвээр нь үлдэх	хэвээр үлдэх	
77 дугаар зүйл	Хууль хүчин төгөлдөр болох	77.1	Энэ хуулийн 57.2.4-т заасан нэмэгдэл хөлс, мөн хуулийн 57.2.4-т заасан терийн алба заасан хуульчаны нэмэгдэл, мөн хуулийн 60.1-д заасан терийн үйлчилгээний албан хаагчид нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох зохицуулалтыг 2020 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө. болговсролын тухай хуулийн 43.1.4, 43.5, Малын удмын сан, эрүүл мэндийг хамгаалах тухай хуулийн 15.4.1, Соёлын тухай хуулийн 22.1.1, Шинжлэх ухаан, технологийн тухай хуулийн 21.1.3, Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 29.2-т заасны дагуу олгох мөнгөн тусламжийг 2019 оны 12 дугаар сарын 31-ний		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойш	Хууль хүчин төгөлдөр эсэх, Хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг шинжилж дүгнэлт зөвлөмж гаргасан эсэх , Дэхин энэ зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх эсэх, Хар үр дүнтэй байсан эсэх				Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.			Үнэлээгүй	
	Хууль хүчин төгөлдөр болох	77.2	Энэ хуулийг 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөнө.		Практикт нийцж байгаа байдла	Хууль батлагдсанаас хойш						Тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэгдэхгүй.			Үнэлээгүй