



МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ

Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны үйл ажиллагааны тайлан

Төрийн албаны зөвлөлийн
дарга

Б.Цогоо

Улаанбаатар хот
2015 он



Төрийн албаны зөвлөлийн
Эрхэм зорилго нь:
“Иргэдэд ойр, уян хатан,
цомхон, чадварлаг, үр
дүнд чиглэсэн үйл
ажиллагаатай,
идэвхитэй,
санаачлагатай
манлайлагч менежер
бүхий төрийн албыг
бүрдүүлэх”-эд оршино

ГАРЧИГ

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2014 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮР ДҮН	3
НЭГ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ БОДЛОГО, СТАНДАРТЫН УДИРДЛАГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗОРИЛТЫН ХҮРЭЭНД	5
1.1 Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, гүйцэтгэлийн удирдлагын талаар	5
1.2 Төрийн албаны сургалт, судалгааны чиглэлээр зохион байгуулсан үйл ажиллагааны талаар	7
ХОЁР. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ	10
2.1 Төрийн албаны удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах, томилуулах чиглэлээр	10
2.2 Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход авах мэргэшлийн шалгалтыг зохион байгуулах чиглэлээр	16
2.3 Төрийн албанд анх орох иргэний хэрэгцээг төлөвлөх, хангалтыг зохион байгуулах чиглэлээр	20
ГУРАВ.ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨГЖИЛ, ӨӨРЧЛӨЛТИЙН УДИРДЛАГААР ХАНГАХ ЗОРИЛТЫН ХҮРЭЭНД	26
3.1 Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэх	26
3.2 Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх	29
3.3 Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгох	34
ДӨРӨВ. ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ГОМДОЛ, МАРГААН, ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛТЫН ХҮРЭЭНД	40
4.1 Төрийн албан хаагчийн гомдол, маргааныг хянан шийдвэрлэх	41
4.2 Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх	42
ДҮГНЭЛТ САНАЛ	46

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2014 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮР ДҮН

Төрийн албаны зөвлөл нь Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, үүний дотор Төрийн албаны тухай хууль болон Улсын Их Хурлаас баталсан Зөвлөлийн дүрмээр хүлээсэн чиг үүрэг, тухайн жилийн зорилт, төсвийн төлөвлөсөн хөтөлбөр, арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийн төлөө үндсэн үйл ажиллагаагаа чиглүүлэн ажиллаж ирлээ.

Зөвлөл нь 2014 онд Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах, төрийн боловсон хүчнийг томилох, нэр дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах, хуульд нийцүүлэх, зөрчлийг арилгуулахад голлон анхаарч ажиллалаа. Мөн Төрийн албаны зөвлөлийн бодлого, үйл ажиллагааны залгамж чанарыг хадгалан удирдлага, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны шинэчлэл хийж ажилласны үр дүнд тодорхой чиглэлд ахиц гарсан жил боллоо.

Төрийн албаны зөвлөл 2014 онд дэвшүүлсэн зорилт, хийж гүйцэтгэхээр төлөвлөсөн ажлаа хэрэгжүүлэн биелүүлэхийн тулд санхүү, хүний нөөцийн байгаа бүхий л боломжийг аль болох үр ашигтай ашиглах талаар тодорхой арга хэмжээ авч ажиллав.

Зөвлөлийн хууль тогтоомжоор хүлээсэн үндсэн чиг үүргийн хэрэгжилтийг хангахын тулд санхүү, хүний нөөцийг зөв зохистой хуваарилах, ачааллыг жигдрүүлэх чиглэлээр Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 143, Ажлын албаны даргын 70 тушаал захирамжаар ажлын хэсгүүдийг байгуулан ажилласан нь зохих үр дүнгээ өглөө.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2014 онд улсын төсвөөс 687064665 /зургаан зуун наян долоон сая, жаран дөрвөн мянга зургаан зуун жаран таван төгрөг/ төгрөгийн санхүүжилт авч зориулалтын дагуу зарцуулав. Тайлант хугацаанд төсөв, зардал, хэмжээ болон зардлын зүйл ангиар хэтэрсэн ямар нэг зөрчил гаргаагүй бөгөөд Үндэсний аудитын газраас зөрчилгүй гэсэн дүгнэлт өгсөн болно. .

Зөвлөлийн ажлын алба нь Улсын Их Хурлаас баталсан орон тооны дагуу 14 ажилтантай бөгөөд өнгөрсөн онд байгуулсан Төрийн албаны институтын 5 ажилтан, нийт 19 хүнтэйгээр Зөвлөлийн гишүүдэд мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэн ажиллах үндсэн чиг үүргээ хангахын төлөө чармайн ажиллав.

Тайлант онд төрийн албаны шинэчлэлийн бодлого, стратегийг хэрэгжүүлэх зорилтын хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс "Том төрөөс ухаалаг төр рүү" сэдэвт үндэсний зөвлөлдөх уулзалтын үзэл санааг дэмжин хэрэгжүүлэхэд онцгой анхаарч ажиллав.

- Төрийн захиргааны байгууллагуудаас хамгийн түрүүнд /2014.01.06/ "Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилсан "Том төрөөс ухаалаг төр рүү" санаачлагыг дэмжих, хэрэгжилтийг хангахад бидний манлайлал" сэдэвт хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан. Хэлэлцүүлэгт Төрийн албаны зөвлөл, түүний Ажлын албанаас гадна Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Удирдлагын академийн төлөөлөл оролцож, төрийн захиргааны нийт байгууллагад хандсан зөвлөмж гаргасан.

- Төрийн албаны тухай хуулийн болон энэхүү зөвлөмжийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, гүйцэтгэлийг хангуулах чиглэлээр нийслэл болон 11 аймаг, 13 яамны нийт 25 салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаатай танилцаж, бүсчилсэн хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, мэргэшил, арга зүйн зөвлөмж өгч ажилласан байна.
- Төрийн албаны эрх зүйн орчныг улам боловсронгуй болгох зорилгоор Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуулийн хийдэл, зөрчлийн судалгаа хийж, "Төрийн алба уу, нийтийн алба уу" сэдэвт хэвлэлийн хэлэлцүүлэг өрнүүлж, хуулийн шинэчилсэн найруулгын үзэл баримтлал, санал, төсөл боловсруулж Улсын Их Хурлаас байгуулагдсан ажлын хэсэгт хүлээлгэн өгөв.

Төрийн албаны стандартыг мөрдүүлэх чиглэлээр холбогдох төрийн байгууллагуудтай хамтран доорх арга хэмжээг зохион байгуулав.

- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд Төрийн албаны зөвлөл болон түүний салбар зөвлөлийн дүгнэлт, саналгүй иргэдэд Авлигатай тэмцэх газраас ашиг сонирхлын урьдчилсан мэдүүлгийг хянаж үзээд томилох тухай санал хүргүүлж байгаа нь буруу жишиг болж байгаа талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж, 2 тал санамж бичиг, байгуулж, хэд хэдэн тохиолдлыг буцааж, зөвхөн Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлийн дүгнэлттэй тохиолдолд ашиг сонирхлын мэдүүлгийг хүлээн авч хянаж байхаар жишиг тогтоолоо.
- Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн бүх шатны Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгч, улс төрийн намуудын удирдах байгууллагын бүрэлдэхүүнд гишүүнээр сонгогдсон атлаа төрийн жинхэнэ албанд ажиллаж буй иргэдийн судалгаа, жагсаалт гаргаж, тэдгээрийг хуульд нийцүүлэх талаар холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд Төрийн албаны зөвлөлөөс албан тоот хүргүүлж, хяналт тавьж ажилласан.
- Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагад жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт, хүйсийн төлөөллийн харьцааны талаар судалгаа, мэдээлэл авч, зөвлөмж, санамж өгөхийн зэрэгцээ Жендерийн үндэсний хороотой хамтран ажлын байран дахь ялгаварлал, дарамтгүй байх талаар хэлэлцүүлэг, сургалт зохион байгуулсан нь хуулийн хэрэгжилтэд зохих ач холбогдолтой болсон.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны үйл ажиллагааны үр дүнг Зөвлөлийн үйл ажиллагааны стратегийн дараах 4 үндсэн зорилтын хүрээнд хураангуйлан нэгтгэн тайлагнаж байна. Үүнд:

1. Төрийн албаны бодлого стандартын удирдлага
2. Төрийн албаны хүний нөөцийн хөгжлийн бодлогын хэрэгжилт
3. Төрийн захиргааны байгууллагын хөгжил, өөрчлөлтийн удирдлага
4. Төрийн албан дахь гомдол, маргаан, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх зорилт

НЭГ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ БОДЛОГО, СТАНДАРТЫН УДИРДЛАГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗОРИЛТЫН ХҮРЭЭНД

1.1 Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, гүйцэтгэлийн удирдлагын талаар:

Төрийн албаны зөвлөлөөс "Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилсан "Том төрөөс ухаалаг төр рүү" санаачилгыг дэмжих, хэрэгжилтийг хангахад бидний манлайлал" сэдэвт хэлэлцүүлгийг 2014 оны 01 дүгээр сарын 06-ны өдөр зохион байгуулж, хэлэлцүүлэгт Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны албан хаагчид Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, Улсын Их Хурлын Тамгын Газар, Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар, Удирдлагын академи зэрэг байгууллагын төлөөллийг оролцуулав. Хэлэлцүүлгээс Зөвлөмжийн төслийг гаргаж, Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 01 дүгээр сарын 06-ны өдрийн хуралдаанаар хэлэлцүүлэн батлуулж, Төрийн албаны зөвлөлийн яам, агентлаг, аймаг, нийслэл дэх Салбар зөвлөлүүдэд уг зөвлөмжийг хүргүүлж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллалаа.

Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2014 оны 09 дүгээр сарын 01-ний өдрийн 65 дугаар тушаалаар "Том төрөөс ухаалаг төр рүү" санаачлагыг дэмжиж зохион байгуулсан хэлэлцүүлгийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн мэдээг нэгтгэх, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, үр дүнг дээшлүүлэх, санал боловсруулах үүрэг бүхий Ажлын хэсгийг байгуулж, Салбар зөвлөлүүдээс Төрийн албаны зөвлөлд хандаж ирүүлсэн саналуудыг төрийн албаны шинэтгэл, төрийн албаны хүний нөөцийн тогтолцоог боловсронгуй болгох үзэл баримтлалын шинж чанартай зарчмын саналуудыг түүвэрлэн авч нэгтгэн, Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 10 дугаар сарын 16-ны өдрийн хуралдаанд танилцуулж, гарсан саналуудыг нэгтгэн Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн боловсруулах ажлын хэсэгт хүлээлгэн өгөв.

Төрийн албаны зөвлөл нь хуулиар хүлээсэн чиг үүрэг, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх, шаардлага хангасан боловсон хүчнээр төрийн албыг бэхжүүлэх, төрийн албан хаагчдын хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах замаар төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэх үндсэн зорилгын хүрээнд өөрийн үйл ажиллагаагаа боловсронгуй болгох, идэвхжүүлэхэд анхаарч ажиллалаа.

Төрийн албаны тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийн төслийг, Төрийн албаны тухай хуулийн төсөл, Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн төсөл болгон салгаж боловсруулан эмхтгэл болгон 100 ширхэгийг хэвлүүлж холбогдох албан тушаалтнуудад хүргүүлж санал авах ажлыг зохион байгууллаа. Хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал, танилцуулга болон хуулийн төсөлд орсон өөрчлөлтүүдийн талаар УИХ-ын гишүүн Г.Батхүүд 5 удаагийн танилцуулга хийсэн.

Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2014 оны 10 дугаар сарын 10-ны өдрийн 81 дүгээр тушаалаар байгуулагдсан ажлын хэсэг "Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн хэрэгцээ, шаардлага, шийдвэрлэх арга зам"-сэдэвт хэлэлцүүлгийг 2014 оны 11 дүгээр сард багтаан явуулахаар ажиллаж байсан бөгөөд уг хэлэлцүүлгийг хуулийн шинэчилсэн найруулгын ажлын хэсгийн дарга УИХ-ын гишүүн Г.Батхүүгээс гаргасан шийдвэрийн дагуу 2015 оны 1 дүгээр улиралд зохион байгуулахаар хугацааг хойшлуулав.

Зөвлөл нь Улсын Их Хурлын 2009 оны 87 дугаар тогтоолоор баталсан "Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм"-ийн дагуу үйл ажиллагаагаа зохион байгуулж ирлээ. Энэ хугацаанд төрийн албатай холбоотой хууль эрх зүйн орчинд гарсан

өөрчлөлттэй холбоотойгоор нэмэлт өөрчлөлт оруулах шаардлага гарч Улсын Их Хурлын 2014 оны 01 дүгээр сарын 30-ны өдрийн 27 дугаар тогтоолоор уг дүрмийн “Гурав” дугаар бүлгийн 3.3, 3.7.2 дахь заалтуудад, Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 60 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн үйлчилгээний албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”-ын 5.1.7, 7.3, 7.4, 7.5, 9.5 дахь заалтуудад Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 10 дугаар сарын 29-ний өдрийн 127 дугаар тогтоолоор тус тус нэмэлт өөрчлөлт орууллаа.

Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаан. Зөвлөл нь хамтын удирдлагын байгууллага бөгөөд түүний үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр нь хуралдаан байдаг.

Төрийн албаны зөвлөл хуралдааны дэгийн дагуу 2014 онд 37 удаа хуралдаан зохион байгуулж, 170 гаруй асуудлыг хэлэлцэн шийдвэр гаргасан байна. Хуралдаанаар хэлэлцсэн асуудлыг авч үзвэл:

д/д	ХЭЛЭЛЦҮҮЛСЭН АСУУДЛЫН АГУУЛГА	ТОО
1	Удирдах ажилтанд дүгнэлт гаргасан	40
2	Сонгон шалгаруулалт зарласан	21
3	Удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулсан	18
4	Анх орох иргэдийн сонгон шалгаруулалт	30
5	Нөөцөд бүртгэх, хасах, нөөцөөс нэр дэвшүүлэх	15
6	Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар	20
7	Дүрэм журмыг шинээр баталсан, өөрчлөлт оруулсан	10
8	Төрийн албан хаагчаас гаргасан гомдол, маргаан шийдвэрлэсэн	14
9	Төрийн захиргааны албаны тушаалын зэрэг дэв олгох	5
10	“Төрийн албаны тэргүүний ажилтан” тэмдгээр шагнах тухай	4
11	Бусад асуудлаар	16

Хурлын тэмдэглэлийг бүрэн хөтөлж, албажуулан шийдвэрийн хэрэгжилтэд хяналт тавин ажилласан бөгөөд хурлаар хэлэлцэх асуудлын төлөвлөгөө, хурлын тоймыг бэлтгэн, Төрийн албаны зөвлөлийн www.csc.gov.mn цахим хуудаст байршуулж нээлттэй мэдээлж, шаардлагатай мэдээллийг өдөр тутмын зарим мэдээллийн хэрэгсэл, сонин хэвлэлд мэдээлж ажиллав.

Зөвлөлийн цахим хуудсыг “Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудас ажиллуулах журам”-ын дагуу ажиллуулж байгаа бөгөөд тус цахим хуудаст өдөрт дунджаар 1000-1400 гаруй хүн хандаж Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаатай холбоотой өдөр тутмын мэдээ, мэдээлэл, хуралдааны хэлэлцэх асуудал, шийдвэрийн тойм, хууль, журам, танин мэдэхүйн мэдээллээс гадна Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын зар мэдээ, түүнтэй холбоотой лавлагаа мэдээлэл, сонгон шалгаруулалтад орохоор бүртгүүлж буй хүмүүсийн мэдээлэл болон тэдгээрийн шалгалтын дүн, төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийн мэдээлэл зэрэг олон төрлийн мэдээллийг авч байна.

Өдөр тутмын сонин, телевиз, сайтын сэтгүүлчид тус цахим хуудас дахь мэдээллийг эх сурвалжаа болгон ашиглахын зэрэгцээ байгууллагын дарга, гишүүд, ахлах

референтүүдтэй уулзан ярилцлага, мэдээ, тодруулга бэлтгэн олон нийтэд хүргэж, зөвлөлийн үйл ажиллагааг мэдээлэв.

Зөвлөлийн үйл ажиллагаа болон хуралдааны үйл явц, байгууллагын дотоод ажлын тухай мэдээ, мэдээллийг нийтэд түгээхдээ төрийн нууцын тухай хууль, Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай хууль, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 1999 оны 213 дугаар зарлигаар баталсан "Монгол Улсын Төрийн нууцыг хамгаалах журам"-ыг мөрдлөг болгон ажиллаж ирэв.

Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулж буй Төрийн албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалтыг иргэдэд нээлттэй ил тод, шударга байлгах зорилтын хүрээнд шалгалтын танхимыг камержуулж, шалгалтын бүртгэл, шалгалт авч байгаа явцад иргэд хөндлөнгийн хяналт тавих боломжийг бүрдүүллээ.

Тайлант онд төрийн төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтны 97 удаагийн сонгон шалгаруулалтыг, төрийн албанд анх орох иргэний 30 удаагийн мэргэшлийн шалгалтыг цахимаар авсан байна.

1.2 Төрийн албаны сургалт, судалгааны чиглэлээр зохион байгуулсан үйл ажиллагааны талаар:

Зөвлөл нь дэргэдээ судалгаа, сургалт, зөвлөх үйлчилгээний нэгжтэй байхаар хуулинд заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөл дэргэдээ төрийн албаны Институтыг байгуулан ажиллаж ирсэн билээ. Тус институт 2014 онд “Ухаалаг төрийг төлөвшүүлэх” үйлсэд бүтээлч санаачлагатай, хариуцлагатай, ёс зүйтэй, үр дүнг эрхэмлэн дээдэлж, манлайлан ажиллах чадавхи сайтай төрийн албан хаагчдыг төлөвшүүлэх, мэдлэг чадварыг хөгжүүлэх зорилт тавьж, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөндөө 3 үндсэн зорилт дэвшүүлэн 30 зүйлтэйгээр төлөвлөн ажилласан юм. Төрийн албаны институт нь өөрийн зорилтын хүрээнд 2014 онд сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан Төрийн албаны зөвлөлийн даргаар батлуулан, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл болон бусад сонирхогч төрийн байгууллагад хүргүүлэн хэрэгжүүллээ. Үүнд:

- Гэрчилгээ олгох сургалтын хөтөлбөр,
- Байгууллага, хамт олныг чадавхжуулах хөтөлбөр
- Монгол Улсын төрийн албаны манлайллын сургалтын хөтөлбөрүүд
- Онлайн буюу цахимаар төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтад бэлтгэх сургалтын хөтөлбөр

Уг хөтөлбөрийн дагуу 2014 оны 11 сарын байдлаар Гэрчилгээ олгох сургалтын хөтөлбөр, Байгууллага, хамт олныг чадавхжуулах хөтөлбөрийн хүрээнд нийт 28 сургалт зохион байгуулсан.

№	Сургалт төрөл	Сургалтын тоо	Хамрагдсан байгууллага	Хамрагдсан албан хаагч
1	Гэрчилгээт	6	27	174
2	Байгууллагын захиалгат	22	18	1312
	Нийт	28	45	1486

Гэрчилгээт сургалт:

Гэрчилгээт сургалтад заагдах сэдвүүд нь төрийн алба, түүний эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжүүлэх арга зүйн талаар мэдээлэл өгөхөд чиглэгдсэн. Үүнд:

- Төрийн алба, түүний мөн чанар
- Төрийн албаны үйл ажиллагаатай холбогдсон эрх зүйн зохицуулалт
- Төрийн албан хаагчийн ангилал, зэрэглэл, цалин хөлс
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүй
- Төрийн албаны үйл ажиллагаатай холбогдсон эрх зүйн зохицуулалт
- Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалт
- Төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалын сул орон тоог нөхөх эрх зүйн зохицуулалт
- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалт
- Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагатай холбоотой гарах баримт бичиг г.м.

Сургалт нь хөтөлбөрийн дагуу 8-12 цагийн багтаамжтай, сургалтын хэлбэр нь лекцийн хэлбэртэй бөгөөд энэхүү сургалтаар төрийн албан хаагчид болон байгууллагын соёлын хэм хэмжээг төлөвшүүлэх арга зүй, төрийн захиргааны харилцаан дахь практик асуудлын талаар мэдлэг, мэдээлэл олгож ирлээ.

Сургалтад Төрийн албаны ахлах референт, зөвлөх, институтын сургалт хариуцсан ажилтан хичээл зааж байна. Хичээл заах багш нар сэдвийн хүрээнд сургалтын слайд материал шинээр бэлтгэсэн. Нэг сэдэв заах хугацаа 1-2 цаг байдаг тул онолын мэдээлэл биш, батлагдсан дүрэм журмын асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх, шийдвэр хэрхэн гаргах, гаргасан шийдвэрийн хууль эрх зүйн үндэслэлийн алдаа зөрчлийг засах зэрэг практик мэдлэг дадлага олгох чиглэл зонхилдог онцлогтой.

Сургалтын төгсгөлд үнэлгээ хийхэд оролцогчид сургалтын мэдээлэл сонирхолтой, энгийн ойлгомжтой, ажил дээр гардаг байсан бэрхшээлтэй мэдэхгүй байсан зүйлдээ зөв ойлголт, чиг хандлага олж авсан, маш үр дүнтэй, цаашдаа өсөх ирээдүйтэй боловсон хүчин, дунд шатны менежерүүдэд чиглэсэн иймэрхүү сургалт зохион байгуулах шаардлагатай байна гэх мэтээр дүгнэсэн байна. Мөн богино хугацаанд тодорхой мэдээлэл авч байгаа ч сургалтын орчин анги танхим тохиромжгүй, зарим багшийн заах арга барилд сэтгэл дундуур байгаагаа илэрхийлсэн байдалд дүгнэлт хийж ажиллав.

Сургалтад Сангийн яам, Гадаад харилцааны яам, Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яам, Батлан хамгаалах яам, Боловсрол, шинжлэх ухааны яам, Зам тээврийн яам, Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөрийн яам, Соёл спорт, аялал жуулчлалын яам, Эрүүл мэндийн яам, Гаалийн ерөнхий газар, Төрийн өмчийн хороо, Үндэсний статистикийн хороо, Тагнуулын ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, Татварын ерөнхий газар, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Цагдаагийн ерөнхий газар, Иргэний нисэхийн ерөнхий газар, Худалдан авах ажиллагааны газар, Нийслэлийн Баянзүрх, Сүхбаатар, Налайх, Сонгинохайрхан, Хан-Уул дүүргүүд, Сүхбаатар аймгийн сумдын ЗДТГ зэрэг байгууллагуудын хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн 174 төрийн албан хаагчид хамрагдаж гэрчилгээ авлаа. Гэрчилгээ гардан авсан албан хаагчдын бүртгэлийг Төрийн албаны зөвлөлийн csc.gov.mn сайтад байрлуулан сонирхогч этгээдийг харах нөхцлийг бүрдүүлсэн.

Гэрчилгээ олгох кредит сургалтаас гадна байгууллагын захиалгат сургалтуудыг зохион байгуулж ирэв. Хүний эрхийн үндэсний комиссын Ажлын алба, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, ҮХААЯ, Орхон аймаг ЗДТГ, Зэвсэгт хүчний 310 дугаар анги, Хан-Уул дүүрэг, ЗДТГ, Буянт-Ухаа, Хилийн мэргэжлийн хяналтын алба, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, Хөрөнгө оруулалтын газар, Эрүүл мэндийн яам, Монгол нутгийн удирдлагын холбоо, Монгол Улсын шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Ажлын алба, Нийгмийн халамж үйлчилгээний ерөнхий газар, Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн, Боловсролын яам, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Сангийн яам, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн зэрэг байгууллагуудын захиалгаар богино хугацааны 22 удаагийн сургалтад 1312 төрийн албан хаагчийг хамруулсан. Уг сургалтад, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн, үр дүнгийн гэрээ, Төрийн албаны шинэчлэл, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, ажлын байрны тодорхойлолт, багийн удирдлага, зөрчлийн менежмент, гүйцэтгэлийн удирдлага зэрэг сэдвүүд заагдсан болно.

Байгууллагын захиалгат сургалтын талаар:

Төрийн албаны Институтэд хандан ажлын байран дээр сургалт авахыг хүссэн албан бичгүүдийг судалж үзэхэд дийлэнх нь төрийн алба, түүний мөн чанар, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, үр дүнгийн гэрээтэй холбогдолтой богино хугацааны сургалтыг ажлын байран дээр авахыг хүссэн байна. Байгууллагын захиалгаар 2014 онд зохион байгуулсан 22 сургалтын 17 нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сэдвээр зохион байгуулагдсан байна. Үүнээс харахад төрийн байгууллагууд төрийн албаны төв байгууллагаас явуулж байгаа бодлого, шийдвэрийн хэрэгжилтийн талаар практик арга зүйн сургалт авах хүсэлтэй байгаа нь харагдаж байна. Энэхүү богино хугацааны сургалт байгууллагын албан хаагчдыг бүгдийг хамруулан, лекц хэлбэрээр явагддаг тул сургалтын үнэлгээ хийх, үр дүнг нарийн тооцох боломжгүй боловч тэдний ажил үүрэгтээ хэрхэн хандаж, ур чадвар, мэргэшил, туршлага нь хэрхэн дээшилж байгаагаар аажимдаа тодорхойлогдох юм.

Ийнхүү Төрийн албаны институт нь Зөвлөлийн нэг үндсэн чиг үүрэг болох төрийн албан хаагчдыг сургаж, чадавхижуулах зорилтыг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж, хувь нэмэр оруулж ажиллаж ирсэн боловч 2014 оны төсвийн хэлэлцүүлгийн явцад тус институтыг татан буулгах саналыг Улсын Их Хурлын ажлын хэсгээс гаргаж, нэгдсэн чуулганаар санал хураалгаж шийдвэрлэсэн. Улсын Их Хурлын энэ шийдвэрийн дагуу тус Институтыг татан буулгах болсон нь ирэх онд сургалт, судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний холбоотой үйл ажиллагааг Төрийн албаны зөвлөлөөс хэрэгжүүлэхэд хүндрэл үүсэх төдийгүй ерөөс төрийн албан хаагчдыг сургаж, чадавхижуулах үндсэн чиг үүрэг хэрэгжихгүйд хүргэх нөхцөл байдалд хүргэж байна.

Цаашид энэ чиг үүргийг Удирдлагын академийн одоогийн нөөц, бололцоонд түшиглэн хэрэгжүүлэх боломжтой гэж үзэж байна. Иймээс тус академтай хамтран ажиллах замаар асуудлыг шийдвэрлэх, эсвэл академийг Төрийн албаны зөвлөлийн харьяанд шилжүүлэх боломжийн талаар судлан холбогдох байгууллагад танилцуулан шийдвэрлүүлэх саналтай байна.

2. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ

2.1. Төрийн албаны удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах, томилуулах чиглэлээр:

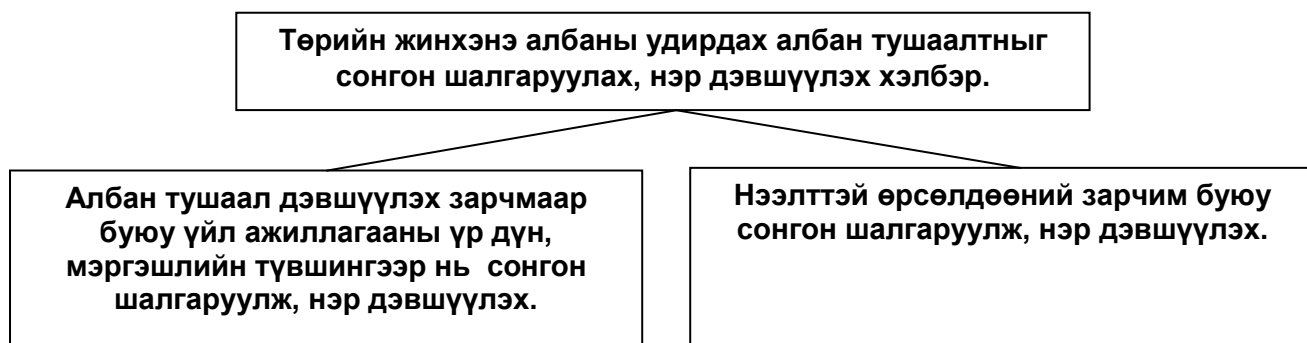
Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын нэг бүрэлдэхүүн хэсэг нь бүх шатны төрийн байгууллагын удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулах, сургаж бэлтгэх, чадавхижуулах явдал.

Төрийн албаны удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтын захиалга хүлээн авах, нийтэд зарлах, зохион байгуулах, дүгнэлт гаргах, нэр дэвшүүлэх, томилгоонд нь хяналт тавих нь Төрийн албаны зөвлөлд хуулиар хүлээлгэсэн чиг үүргийн нэг юм.

Энэхүү чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.6, Засгийн газрын тухай хуулийн 18 дугаар зүйл, Яамны эрх зүйн байдлын тухай хууль, Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль болон Улсын Их Хурлын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор баталсан *"Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам"*-ыг баримтлан ажилладаг билээ.

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг Улсын Их Хурлаас тогтоосон дээрх журмын дагуу сонгон шалгаруулж, нэр дэвшигчийн талаарх дүгнэлтээ уг ажилтныг томилох эрх бүхий байгууллагад хүргүүлэх замаар төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулж байна.

Хууль тогтоомжид зааснаар төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулж, нэр дэвшүүлэх хоёр хэлбэр байдаг.



Төрийн захиргааны "Тэргүүн түшмэл"-ийн ангилалд хамаарах төрийн төв болон орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагын тэргүүлэх албан тушаал буюу төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд заавал нээлттэй сонгон шалгаруулалтыг явуулахаар хуульчлан заасан байдаг. Энэхүү "Тэргүүн түшмэл"-ийн ангиллын албан тушаалд Улсын Их Хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллагын ажлын алба, Тамгын газрын дарга, яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн дарга зэрэг нийт 100 орчим удирдах албан тушаалтан буюу төсвийн шууд захирагч байдаг. Эдгээр удирдах албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг Төрийн албаны зөвлөл хариуцан зохион байгуулдаг юм. Төрийн захиргааны байгууллагын дээр дурдсан 100 гаруй удирдах албан тушаалаас бусад удирдах ажилтны буюу тухайн байгууллагын бүтцийн нэгж /газар, хэлтэс/-ийн даргын

албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд “Албан тушаал дэвшүүлэх зарчим” эсвэл “Нээлттэй өрсөлдөөний зарчим”-аар сонгон шалгаруулахаар хуульчилсан болно.

Энэ ангиллын удирдах албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын нэг хэсгийг нь Төрийн албаны зөвлөл, бусдыг нь Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүд зохион байгуулж явуулахаар Улсын Их Хурлаас баталсан журмаар зохицуулсан байдаг. Тухайлбал, Ерөнхийлөгчийн болон Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, түүнчлэн Улсын Их Хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллагын Ажлын албаны дотоод бүтцийн бүх нэгжийн удирдах албан тушаал, яам, агентлагийн зөвхөн газрын даргын албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг Төрийн албаны зөвлөл хариуцан зохион байгуулах үүрэгтэй билээ.

А. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтны нээлттэй сонгон шалгаруулалтын талаар.

Төрийн албаны зөвлөл дээр дурьдсан чиг үүргийнхээ хүрээнд 2014 онд дараах 18 удирдах албан тушаалын ажлын байрны захиалгыг хүлээн авч, тус бүрт нь нээлттэй сонгон шалгаруулалтыг Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.6, Улсын Их Хурлын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”, Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан сонгон шалгаруулалтын үнэлгээний зааврын дагуу зохион байгууллаа.

Дээрх зарлагдсан удирдах албан тушаалд өрсөлдөхөөр уг ажлын байранд тавигдсан шаардлагыг хангасан 34 иргэн бүртгүүлснээс 24 иргэн шалгалтад тэнцсэн байна. Тэднээс 18 иргэнийг тухайн өрсөлдсөн албан тушаалд нь томилуулахаар Төрийн албаны зөвлөл дүгнэлт гаргаж, томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд санал болгосон шийдвэр гаргаж, 6 иргэнийг удирдах албан тушаалтны нөөцөд бүртгэх тогтоол гаргав.

2014 онд Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулсан нээлттэй сонгон шалгаруулалтын дүн мэдээ:

– Засгийн газар ба төрийн төв байгууллага

Засгийн газар бүх яамдын төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга гэсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын төсвийн шууд захирагч нарыг томилдог бөгөөд эдгээр албан тушаалын сул орон тооны захиалгыг Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлдэг. Үүний дагуу 5 захиалга ирүүлсэн байна. Зохих албан тушаалд Төрийн албаны зөвлөл сонгон шалгаруулалт явуулж, дүгнэлт гарган нэр дэвшүүлснээс Төрийн өмчийн хорооны дарга, Иргэний нисэхийн ерөнхий газрын даргын томилгоог Засгийн газраас жинхлэн хийгээгүй байна.

д/д	Захиалга ирүүлсэн байгууллагын нэр	д/д	Сонгон шалгаруулалт явуулах албан тушаалын нэр	Бүртгүүлсэн иргэний тоо	Тэнцсэн иргэний тоо
1	Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дарга	1	Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дэд дарга	1	1
2	Монгол Улсын Засгийн газар	1	Монгол Улсын Засгийн газрын тохируулагч агентлаг Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын дарга	2	1
		2	Монгол Улсын Засгийн газрын тохируулагч агентлаг Төрийн өмчийн	1	1

		хорооны дарга			
		3	Монгол Улсын Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Иргэний нисэхийн ерөнхий газрын дарга	3	2
		4	Монгол Улсын Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Цаг уур, орчны шинжилгээний газрын дарга	1	1
		5	Монгол Улсын Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Худалдан авах ажиллагааны газрын дэд дарга	3	2
3	Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэц	1	Үндсэн хуулийн цэцийн Тамгын газрын дарга	2	2
4	Монгол Улсын Шүүхийн ерөнхий зөвлөл	1	Улсын дээд шүүхийн Тамгын газрын дарга	2	2
НИЙТ		8		15	12

– Яам

Яамдын газар, хэлтсийн даргын удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын захиалгыг Төрийн нарийн бичгийн дарга Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлдэг. 2014 онд 16 удирдах ажилтны ажлын байр суларснаас 2 яамны 3 ажлын байранд нээлттэй сонгон шалгаруулалтын захиалга ирснийг Төрийн албаны зөвлөл зохион байгуулжээ. Бусад ажлын байранд нь дүгнэлт гаргах журмаар сонгон шалгаруулалт явагдсан болно.

д/д	Захиалга ирүүлсэн байгууллагын нэр	д/д	Сонгон шалгаруулалт явуулах албан тушаалын нэр	Бүртгүүлсэн иргэний тоо	Тэнцсэн иргэний тоо
1	Соёл, спорт аялал жуулчлалын яам	1	Соёл, урлагийн бодлогыг хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга	7	2
2	Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам	1	Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга	1	1
		2	Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны Хүн амын хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга	2	1
НИЙТ		3		10	4

– Агентлаг

Өнгөрсөн онд 9 агентлагийн хувьд дэд дарга, газар, хэлтсийн дарга гэсэн 16 удирдах ажилтны ажлын байрны сул орон тоо гарсан байна. Үүнээс 8 агентлагийн 13 ажлын байранд албан тушаал дэвшүүлэх буюу ажилтнаас дүгнэлт гаргуулах зарчмаар томилсон бол Мэдээллийн технологи, шуудан, харилцаа холбооны газар 3 ажлын байранд нээлттэй сонгон шалгаруулалтын захиалга өгсөн байна. 5 иргэн оролцож, 4 иргэн тэнцсэнээс 3 нь томилогджээ.

д/д	Захиалга ирүүлсэн байгууллагын нэр	д/д	Сонгон шалгаруулалт явуулах албан тушаалын нэр	Бүртгүүлсэн иргэний тоо	Тэнцсэн иргэний тоо
1	Засгийн газрын тохируулагч агентлаг Мэдээллийн технологи, шуудан харилцаа холбооны газар	1	Засгийн газрын тохируулагч агентлаг Мэдээллийн технологи, шуудан харилцаа холбооны газрын Бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын Төсөл, хөтөлбөрийн хэлтсийн дарга	2	1
		2	Шинэтгэлийн бодлого, төлөвлөлтийн газрын Мэдээллийн технологи, инновацын хэлтсийн дарга	2	2
		3	Мэдээллийн технологи, инновацийн хэлтсийн дарга	1	1
НИЙТ		3		5	4

– **Аймагт**

Орон нутагт удирдах албан тушаалтны 4 захиалга ирсэн. Үүнээс, Говь-Алтай аймагт орон нутгийн сонгууль дахин болсонтой холбоотойгоор аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын нарийн бичгийн дарга нарыг нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар томилсон байна. Орон нутагт нээлттэй сонгон шалгаруулалт өрсөлдөөнгүй явагдсан байна. Ажлын байр тус бүрт нэг нэг хүн бүртгүүлж, шалгалт өгснөөс, бүгд босго оноогоо давж тэнцжээ. Бүгд албан тушаалдаа томилогдсон.

д/д	Захиалга ирүүлсэн байгууллагын нэр	д/д	Сонгон шалгаруулалт явуулах албан тушаалын нэр	Бүртгүүлсэн иргэний тоо	Тэнцсэн иргэний тоо
1	Говь-Алтай аймгийн Засаг дарга	1	Говь-Алтай аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга	1	1
2	Говь-Алтай аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга	1	Говь-Алтай аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн дарга	1	1
3	Сэлэнгэ аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга	1	Сэлэнгэ аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн дарга	1	1
4	Архангай аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга	1	Архангай аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн дарга	1	1
НИЙТ		4		4	4

Төрийн албаны зөвлөл сонгон шалгаруулалтын дүнг тухай бүр нийтэд нээлттэй мэдээлж, комиссын тайлан, дүгнэлтийг хуралдаанаараа хэлэлцэж, удирдах албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлэх, нөөцөд бүртгэх, шийдвэрүүдийг гаргасан.

Харин Монгол Улсын Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Ажлын албаны Шүүхийн захиргааны удирдлагын газрын дарга, Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн захирал, Хөвсгөл аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн даргыналбан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг тус бүр 2 удаа зарласан боловч тухайн ажлын байрны шаардлагыг хангасан иргэн ирээгүй тул сонгон шалгаруулалт зохион байгуулагдаагүй болно.

Б. Албан тушаал дэвшүүлэх зарчмаар удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулсан талаар.

Төрийн албаны тухай хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.1, 17.4, 35 дугаар зүйлийн 35.1.6 болон Улсын Их Хурлын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”-ын 14-ийн “а, б”-д заасныг тус тус баримталж төрийн захиргааны төв байгууллагын төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтанд Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлт гаргаж, томилох эрх бүхий албан тушаалтанд нэр дэвшүүлдэг билээ.

Улсын Их Хурлын 13 дугаар тогтоолд зааснаар төрийн байгууллагад удирдах ажилтны сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас 2-оос доошгүй хүнийг сонгон нэр дэвшүүлж, тэднээс Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлт гарган нэг албан хаагчийг тухайн удирдах албан тушаалд томилохоор журамласан байдаг.

Ийнхүү төрийн байгууллагаас удирдах албан тушаалтны сул орон тоог нөхөхөөр нэр дэвшүүлж ирүүлсэн иргэдээс Төрийн албаны зөвлөл сонгон шалгаруулалт хийж, дүгнэлт гаргахдаа дээрх журамд заасан дараах шалгуурыг голлох үндэслэлээ болгодог. Үүнд:

- Тухайн албан хаагчдын үйл ажиллагааны үр дүн;
- Төрийн жинхэнэ албан тушаалд бэлтгэгдсэн байдал;
- Ажлын туршлага, ёс зүйн байдал;
- Мэргэжлийн түвшин, мэргэших сургалтад хамрагдсан байдал;
- Тухайн албан тушаалын ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан бусад шаардлагыг хангасан байдал гэх мэт.

Төрийн байгууллагуудын төсвийн шууд захирагч болон хуулинд нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар нөхөхөөр зааснаас бусад удирдах албан тушаалтанд дээрх журмын дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас нэр дэвшүүлэн сонгон шалгаруулж, албан тушаал дэвшүүлэх зарчмаар томилох нь төрийн албаны "Merit" тогтолцоо бүрдүүлэх нэг чухал алхам билээ.

Энэ зарчмын дагуу 2014 онд нийт төрийн захиргааны 20 байгууллагын удирдах ажилтны 40 ажлын байранд томилогдох ажилтанд дүгнэлт гаргах захиалгыг Төрийн албаны зөвлөл хүлээн авч гүйцэтгэлээ.

Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлт гаргуулахаар ирүүлсэн захиалгыг байгууллагуудаар нь харуулбал:

- **Монгол Улсын Их Хурлын харьяа болон бусад төрийн байгууллагууд:**

Нийт 5 байгууллага удирдах ажилтны 14 албан тушаалын сул орон тоог нөхөх зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлт гаргуулахаар 28 албан хаагчийн материалыг ирүүлжээ. Тус бүрт нь дүгнэлт гаргах комисс томилж, дүнг хуралдаанаар хэлэлцэж шийдвэрлэв. Дүгнэлт гаргасан албан тушаалтнууд томилогдсон болно.

д/д	Байгууллагын нэр	№	Ажлын байрны нэр
	ЗГХЭГ	1	Хяналт, шалгалт, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга
		2	Зохион байгуулалтын газрын дарга
		3	Мэдээллийн технологийн хэлтсийн дарга
		4	Хууль эрх зүйн хэлтэс
2	Үндсэн хуулийн Цэц	5	Хууль зүйн үйлчилгээний хэлтэс
		6	Захиргаа, нийтлэг үйлчилгээний хэлтэс
3	Монгол Улсын Шүүхийн ерөнхий зөвлөл	7	Шүүхийн Санхүү, хөрөнгө оруулалтын газрын дарга
		8	Дотоод аудитын албаны дарга
4	Үндэсний статистикийн хороо	9	Тэргүүн дэд дарга
		10	Макро эдийн засгийн статистикийн газрын дарга
5	Санхүүгийн зохицуулах хороо	11	Тамгын газрын дарга
		12	Үнэт цаасны газрын дарга
		13	Компанийн засаглалын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх албаны дарга
		14	Тамгын газрын Санхүүгийн хэлтсийн дарга
5	НИЙТ	14	

– **Яамдууд:**

Тайлант онд 7 яам 13 удирдах ажилтны ажлын байранд Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтээр сонгон шалгаруулалт явуулах захиалга ирүүлсэн. 26 ажилтны ажлын байранд дүгнэлт хийж, албан тушаал бүрт нэг албан хаагчийн нэрийг Төрийн албаны зөвлөлөөс санал болгосныг томилох эрх бүхий албан тушаалтан томилжээ. Гэвч тэдний 2-оос бусдыг нь Засгийн газрын бүтцийн өөрчлөлтийн дараа чөлөөлжээ.

д/д	Яамдуудын нэр	№	Ажлын байрны нэр
1	Батлан хамгаалах яам	1	Стратегийн бодлого, төлөвлөлтийн газрын дарга
2	Гадаад харилцааны яам	2	Олон Улсын байгууллагын захирал
		3	Гэрээ эрх зүйн газрын захирал
		4	Дипломат ёслолын алба
3	БОНХЯ	5	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга
4	Уул уурхайн яам	6	Төрийн захиргааны удирдлагын газрын дарга
		7	Бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга
5	Хүн амын хөгжил нийгмийн хамгааллын яам	8	Хүн амын хөгжлийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга
6	Үйлдвэр, хөдөө аж ахуйн яам	9	Төрийн захиргааны удирдлагын газрын дарга
7	Эрүүл мэндийн яам	10	Төрийн захиргааны удирдлагын газрын дарга
		11	Хяналт, шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга
		12	Бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга
		13	Бодлого төлөвлөлтийн газрын дарга
7	НИЙТ	13	

– **Агентлагууд:**

8 агентлаг 13 удирдах ажилтны сул орон тоонд дүгнэлт гаргуулах захиалгыг ирүүлсэн байна. Тэдгээр захиалгын дагуу Төрийн албаны зөвлөл дүгнэлт гаргаж, нэр дэвшүүлсэн. Бүгд томилогдсон боловч бас зарим нь бүтцийн өөрчлөлтөөр чөлөөлөгдсөн байна.

д/д	Агентлагуудын нэр	№	Ажлын байрны нэр
1	Архивын ерөнхий газар	1	Агентлагийн дэд дарга
2	Худалдан авах ажиллагааны газар	2	Цахим худалдан авах ажиллагааны хэлтэс
		3	Хуулийн хэлтсийн дарга
3	Нийгмийн халамж үйлчилгээний ерөнхий газар	4	Нийгмийн халамж үйлчилгээний ерөнхий газрын дэд дарга
4	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар	5	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын дэд дарга
		6	
5	Цөмийн энергийн газар	7	Цөмийн хяналтын хэлтсийн дарга
		8	Цөмийн технологийн газрын дарга
		9	Хуулийн хэлтсийн дарга
6	Стандартчилал, хэмжил зүйн	10	Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний албаны дарга
7	Иргэний харьяалал, шижилт хөдөлгөөний ерөнхий газар	11	Тэргүүн дэд дарга
		12	Дэд дарга
8	Алтанбулаг худалдааны чөлөөт бүс	13	Чөлөөт бүсийн ерөнхий менежер
8	НИЙТ	13	

* Нийт 20 байгууллагын 40 албан тушаал

Ийнхүү 40 албан тушаалд төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас албан тушаал дэвшүүлэх замаар дүгнэлт гарган нэр дэвшүүлж буй нь төрийн албанд боловсон хүчний мэргэшсэн, тогтвортой залгамж чанарын бодлого зарчмыг хэрэгжүүлсэн нэг хэлбэр юм.

Дээрх байгууллагуудаас нэр дэвшүүлсэн албан хаагчдад дүгнэлт гаргах комиссыг Төрийн албаны зөвлөлийн даргын тушаалаар томилж, нэр дэвшигчдээс 1 албан хаагчийг сонгон шалгаруулж дүгнэлт гаргах ажлыг Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулж ирэв. Комиссын дүнг тухай бүр Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэж, дүгнэлт шийдвэр гаргаж ажиллав.

2.2 Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход авах мэргэшлийн шалгалтыг зохион байгуулах чиглэлээр:

Төрийн албаны зөвлөл нь хууль тогтоомжоор хүлээлгэсэн бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх хүрээнд иргэд хуульд заасан болзол, журмын дагуу төрийн албанд орох адил тэгш боломжтой байх, төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалын ажлын байранд тавигдсан шаардлагыг хангах мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, туршлага, ур чадвартай иргэнийг шударгаар, нээлттэй өрсөлдүүлэх замаар сонгон шалгаруулалтыг зохион байгууллаа.

Энэхүү хуулиар хүлээсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд дараах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүллээ.

А. Сул орон тооны захиалга, түүний хангалтыг зохион байгуулах талаар:

Төрийн төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудаас ирүүлсэн төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тооны захиалгыг Төрийн албаны зөвлөл хүлээн авч бүртгэн, ажлын байранд тавигдах шаардлагуудыг хянан үздэг. Байгууллагаас ирүүлсэн захиалга шаардлагад нийцэж буй тохиолдолд Төрийн албаны тухай хуулийн 17.4 дэх хэсэгт заасныг үндэслэн өмнө нь төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалт өгч тэнцэн, нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдээс уг албан тушаалд тавих шаардлагыг харгалзан сонгон шалгаруулж нөхөх боломж, бололцоог бүрдүүлэх үүднээс www.csc.gov.mn гэсэн цахим хуудасны **"Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөц→Нөөцөөс нөхөх иргэдийн зар"** гэсэн хэсэгт ирүүлсэн захиалгын тухай дэлгэрэнгүй мэдээлэл бүхий зарыг байршуулан нийтэд тухай бүр зарлаж, ил тод, нээлттэй байдлыг хангаж ажиллав.

Ингээд зарлагдсан сул орон тоо зарлалд заасан хугацаанд нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс захиалга нөхөгдөөгүй буюу захиалга хангагдаагүй тохиолдолд тухайн ажлын байрны сул орон тооны талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл бүхий зарыг www.csc.gov.mn гэсэн цахим хуудасны **"Төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалт→Мэргэшлийн шалгалтын зар, мэдээлэл"** гэсэн хэсэгт шалгалт эхлэхээс 21-ээс доошгүй хоногийн өмнө байршуулан нийтэд зарлан мэдээлэв. Энэ нь төрийн албанд орох хүсэлтэй иргэдэд мэдээлэлтэй танилцах, өөрийгөө бэлтгэх боломж олгож байгаа төдийгүй, ил тод, нээлттэй байх зарчмыг хэрэгжүүлж буй илрэл юм.

Төрийн албаны зөвлөлийн www.csc.gov.mn гэсэн цахим хуудсанд байршуулсан нөөцөөс нөхөх зард тухайн захиалга ирүүлсэн ажлын байрны сул орон тоо, хаана ямар байгууллагад гарсан, түүнд ажиллах иргэн ямар боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлагатай байх, мөн гадаад хэлний шаардлага тавигдсан эсэх, ямар материал бүрдүүлэх, бүртгэл хийх болон шалгалт авах хугацаа зэрэг дэлгэрэнгүй мэдээллийг

тавьж нийтийн хүртээл болгон ажилласан болно. Мөн мэргэшлийн шалгалтын талаарх мэдээллийг интернэтийн олон нийтийн сүлжээ /facebook, twitter/, сонин хэвлэлээр дамжуулан нийтэд хүргэх ажлыг зохион байгуулж ирлээ.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2014 онд төв, орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагуудаас нийтдээ 1997 /давхардсан тоогоор/ ажлын байрны сул орон тоог нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар нөхөх захиалга хүлээн авчээ.

Өнгөрсөн онд нийтэд нээлттэй зарлагдсан төрийн жинхэнэ албаны сул орон тооны 89.1 хувь буюу 1779 нь аймгаас, үлдсэн нь төрийн захиргааны төв болон түүний харьяа байгууллага, нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагаас ирүүлсэн сул орон тооны захиалга байлаа. Үүнийг тус бүрээр авч үзвэл:

– Төрийн захиргааны төв байгууллагын мэдээ:

д/д	Зохион байгуулсан мэргэшлийн шалгалтын огноо	Нийтэд зарласан сул үлдсэн орон тоо
1	Газрын тосны газар /2014.01. 21/	14
2	Газрын тосны газар, Худалдан авах ажиллагааны газар, Газрын харилцаа, геодези, зураг зүйн газар /2014.03.13/	18
3	Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, ҮХЦ-ийн Тамгын газар, Мэдээллийн технологи, шуудан, харилцаа, холбооны газар /2014.04.08/	7
4	Зам, тээврийн яам /12/, Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яам /17/, Газрын харилцаа, геодези зураг зүйн газар /5/, Газрын тосны газар /1/	35
5	Тахарын ерөнхий газар /2014.06.04/	9
6	УИХ-ын Тамгын газар, Үндсэн хуулийн цэцийн Тамгын газар, Эрүүл мэндийн яам, Боловсрол, шинжлэх ухааны яам, Төрийн өмчийн хороо	21
7	Үндэсний статистикийн хорооны 2, Мэдээллийн технологи, шуудан, харилцаа холбооны газрын 1, Худалдан авах ажиллагааны газрын 4 /2014.09.11/	4
8	УИХ-ын Тамгын газрын 2, Стандартчилал, хэмжил зүйн газрын 2 /2014.09.30/	4
9	Газрын тосны газар, Төрийн өмчийн хороо /2014.10.31/	3
10	Худалдан авах ажиллагааны газар, Жендэрийн Үндэсний Хороо /2014.11.14/	5
11	Татварын ерөнхий газар /2014.11.28/	1
12	УИХ-ын ТГ /2014.12.12/	1
13	Хан Хэнтийн улсын тусгай хамгаалалттай газрын хамгаалалтын захиргааны /2014.12.19/	1
НИЙТ		123

– **Нийслэлийн дүн мэдээ:**

д/д	Байршил	Зохион байгуулсан мэргэшлийн шалгалтын тоо	Нийтэд зарласан сул үлдсэн орон тоо
1	Нийслэл	6	95
НИЙТ			95

– **Аймгийн дүн мэдээ:**

д/д	Байршил	Зохион байгуулсан мэргэшлийн шалгалтын тоо	Нийтэд зарласан сул үлдсэн орон тоо
1	Архангай аймаг	3	38
2	Баян-Өлгий аймаг	2	19
3	Баянхонгор аймаг	5	226
4	Булган аймаг	2	93
5	Говь-Алтай	-	-
6	Говьсүмбэр аймаг	3	77
7	Дархан-Уул аймаг	3	70
8	Дорноговь аймаг	2	121
9	Дорнод аймаг	2	41
10	Дундговь аймаг	3	121
11	Завхан аймаг	2	50
12	Орхон аймаг	3	34
13	Өвөрхангай аймаг	3	94
14	Өмнөговь аймаг	2	55
15	Сүхбаатар аймаг	3	71
16	Сэлэнгэ аймаг	3	135
17	Төв аймаг	2	76
18	Увс аймаг	3	82
19	Ховд аймаг	2	90
20	Хөвсгөл аймаг	3	142
21	Хэнтий аймаг	3	144
НИЙТ			1779

Б. Төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалтаар хүн бүртгүүлээгүйн улмаас үлдсэн ажлын байрны талаар:

Өнгөрсөн онд аймгуудад нийтэд нээлттэй зарлагдсан 1779 /давхардсан тоогоор/ төрийн жинхэнэ албаны сул орон тооноос 183 ажлын байрыг 2-8 удаа зарласан боловч иргэд бүртгүүлээгүй үлдсэн байна. Иргэд бүртгүүлэхгүй байгаа ажлын байрны талаарх судалгааг аймаг дахь Салбар зөвлөлүүдээс гаргуулж, дүнг авч үзвэл:

- Аймгуудын Эрүүл мэндийн газарт **40** ажлын байр;
- Аймгуудын Мэргэжлийн хяналтын газарт **13** ажлын байр;
- Аймгуудын Нийгмийн даатгалын хэлтэст **4** ажлын байр;
- Сумдын ЗДТГ-ын Мал эмнэлэг, үржлийн тасагт **55** ажлын байр;
- Аймаг, сумдын Байгаль хамгаалагч **18** ажлын байр;
- Бусад байгууллагад /Боловсрол, соёлын газарт 4, зарим сумдын ЗДТГ-т газар зохион байгуулагч 9, Тээвэр авто замын газарт 3 гэх мэт/.

Мэргэжлийн чиглэлээр нь авч үзвэл анагаах /хүний эмч, хүүхдийн эмч, эм зүйч, эрүүл ахуйч, халдвар судлаач г.м/, хөдөө аж ахуйн /малын эмч, мал зүйч, агрономич, хөдөө аж ахуйн инженер г.м/, инженер /барилга, авто зам, цахилгаан/, болон багшийн мэргэжилтэй хүмүүсийн захиалга орон нутагт хэрэгцээтэй байна.

Дээрх сул орон тоо бүхий ажлын байранд иргэд бүртгүүлэхгүй байгаагийн шалтгааныг авч үзвэл **Нэгд**, тухайн ажлын байранд тавигдсан шаардлагад нийцэх боловсрол, мэргэжилтэй хүн орон нутагт хүрэлцэхгүй, **Хоёрт**, цалин хөлс бага, **Гуравт**, хөдөө орон нутаг, алслагдсан сумдад ажиллах хүсэл сонирхолтой иргэн цөөн байгаатай холбоотой ажээ. Ихэнх ажлын байрыг 2-3 удаа зарлаад нөхөгдөхгүй, зарим ажлын байр 6-8 удаа зарлагдсан байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 12 дугаар сарын 25-ны өдрийн хуралдаанаар орон нутагт төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтаар иргэд бүртгүүлэхгүй байгаа төрийн жинхэнэ албан тушаалын ажлын байрны асуудлыг хэлэлцээд бүртгүүлэхгүй байгаа ажлын байрны дэлгэрэнгүй мэдээллийг Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хаягт байнгын булан нээж байршуулах, энэхүү дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хөдөлмөрийн яаманд хүргүүлж Хөдөлмөрийн төв бирж болон хувийн биржүүдийн мэдээллийн санд оруулах, Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хаягтай холбох, ажлын байранд иргэд бүртгүүлэхгүй байгаа шалтгаан, хэрхэн нөхөх талаар аймгуудаас ирүүлсэн санал, судалгааг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт хүргүүлж, энэхүү асуудлыг шийдвэрлэсэн болно. Ийнхүү шийдвэрлэсэнээр байнгын зард тавигдсан мэдээллийн дагуу тухайн албан тушаалд ажиллахыг сонирхсон этгээд төрийн жинхэнэ албан хаагч бол Төрийн албаны тухай хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.1 дэх хэсэг, нөөцөд байгаа иргэн бол нөөцөөс нэр дэвшүүлэх журмын дагуу, шалгалт өгөөгүй иргэний хувьд тухай бүр нь төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт зохион байгуулах замаар уг сул орон тоог нөхөх арга хэмжээг зохион байгуулах юм.

В. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт зохион байгуулсан талаар:

Төрийн албаны зөвлөл нь мэргэшлийн шалгалтын ажлыг арга зүй, зохион байгуулалтын удирдлагаар хангаж, дараах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүллээ.

Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтыг зохион байгуулахдаа Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 86 дугаар тогтоолоор баталсан "Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам, заавар"-ыг баримталж ажиллахыг аймаг, нийслэл дэх шалгалтын Салбар комисст үүрэг болгож, тухай бүр хяналт тавих, мэргэшил, арга зүй, зохион байгуулалтын удирдлагаар хангаж ажиллав.

Мэргэшлийн шалгалтын журамд өөрчлөлт орсонтой холбоотойгоор Төрийн албаны зөвлөлийн даргын тушаалаар Ажлын хэсэг байгуулж, шинээр Ерөнхий мэдлэгийн болон Ур чадварын түвшин тогтоох шалгалтын сорилыг шинээр боловсруулж, Сорилгын хураамжийн гарын авлагын 2014 оны 01 дүгээр сард хэвлэн гаргаж, нийтийн хүртээл болгосон.

Төрийн жинхэнэ албаны ажлын байранд тавигдах нэг шаардлага бол гадаад хэлний мэдлэг байдаг. Төрийн захиргааны төв байгууллагуудаас ирүүлсэн захиалгын зарим ажлын байранд англи хэлний мэдлэгийн тусгай шаардлага тавигдсан тохиолдолд тухайн ажлын байранд бүртгүүлсэн иргэдээс англи хэлний мэдлэгийн түвшин тогтоох шалгалт зохион байгуулалтын асуудлыг тодорхой зохицуулалтаар ханган ажиллав.

Гадаад оронд суралцаж, Магистр, Докторын ажлаа англи хэлээр бичиж хамгаалсан, мөн "TOEFL", "IELTS"-ийн түвшин тогтоох шалгалтын баталгаажсан дүнтэй иргэдийг англи хэлний шалгалтаас чөлөөлж байна.

Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалт цахим хэлбэрт бүрэн шилжсэнээр шалгуулагч иргэдээс мэргэшлийн шалгалтын зохион байгуулалт болон үнэлгээтэй холбоотойгоор гомдол маргаан гараагүйг онцлон тэмдэглэж байна.

Хэдийгээр шалгалт бүрэн цахим хэлбэрт шилжиж, гомдол маргаан гарахгүй болсон боловч “Үйл ажиллагааны ил тод байдал”-ыг улам хангах үүднээс шалгалтын үйл явцыг камераар баримтжуулж, шалгуулагч иргэд болон сонирхсон этгээдэд шалгалтын үйл явцыг дэлгэцээр ажиглан харах боломжийг бүрдүүлэх ажлыг аймаг, нийслэл дэх Салбар зөвлөлд зөвлөмж болголоо.

2014 онд Төрийн жинхэнэ албан тушаалын 1997 /давхардсан тоогоор/ сул ажлын байрыг нийтэд нээлттэй зарлаж, 13618 иргэн бүртгэж, 3475 иргэн төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалтад тэнцэж, төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтад бүртгэгдсэн болно.

Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт авч эхэлснээс хойших 18 жилийн тоо мэдээг дараах хүснэгтэд үзүүлэв.

Он	Зарласан ажлын байрны тоо	Шалгалт өгсөн хүний тоо	Шалгалтанд тэнцэж, нөөцөд бүртгэгдсэн хүний тоо	Нөөцөд бүртгэгдсэн хүмүүсээс ажилд орсон хүний тоо
1997	829	1067	528	388
1998	1406	1717	1092	888
1999	842	1318	815	572
2000	832	1608	870	549
2001	1213	2423	1395	911
2002	1488	2656	1718	818
2003	892	2799	1988	435
2004	640	3047	1309	752
2005	970	4024	1829	970
2006	1968	4719	1968	1180
2007	927	3601	847	300
2008	2045	8133	2444	920
2009	4862	25450	12241	4723
2010	907	4573	3104	796
2011	1009	5300	3705	1167
2012	1065	6280	3647	1207
2013	1489	9732	1999	1073
2014	1997	13618	3475	1361

2014 оны үзүүлэлтийг өмнөх жилүүдийнхтэй харьцуулахад сул орон тооны захиалгаар 3-рт, мэргэшлийн шалгалтад хамрагдсан хүнийхээ тоогоор 2-рт байгаагаараа нэлээд ачаалалтай жил байсан нь харагдана.

2.3. Төрийн албанд анх орох иргэний хэрэгцээг төлөвлөх, хангалтыг зохион байгуулах чиглэлээр:

Төрийн албаны хүний нөөцийн нэгдсэн сан нь албан тушаал эрхэлж байгаа болон нөөцөд байгаа албан хаагчаас гадна төрийн албанд анх орохоор нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдээс бүрддэг.

Төрийн албаны төв байгууллагын үндсэн чиг үүргийн нэг нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний улсын хэмжээний нөөцийн санг бүрдүүлэх, уг нөөцийн сангаас төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог нөхөн хангах үйл ажиллагаа байдаг билээ.

Энэ үйл ажиллагааг зохион байгуулахдаа Төрийн албаны зөвлөлөөс 2009 онд баталсан "Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийг бүрдүүлэх журам"-ыг мөрдлөг болгон ажиллаж байна. Тус журам нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн санг бүрдүүлэх, нөөцөд бүртгэх, нөөцөөс хасах, нөөцөөс нэр

дэвшүүлэх, нөөцийн сангийн бүртгэл хөдөлгөөнийг хөтлөхтэй холбоотой харилцааг зохицуулдаг.

А. Төрийн албанд анх орох иргэний нөөцийн сангийн бүрдүүлэлтийн талаар:

Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн санг төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалт өгч тэнцсэн иргэдээр нөхөн бүрдүүлдэг.

Дээрх журмын дагуу 2014 онд Төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалт төв, орон нутагт 73 удаа зохион байгуулагдаж, шалгалтад тэнцсэн 3475 иргэн Төрийн албанд анх орох иргэний нөөцөд шинээр бүртгэгдсэн байна. Үүнийг өмнөх жилийн тоо мэдээтэй харьцуулбал:

№	Он	Шалгалт өгсөн иргэний тоо	Шалгалтад тэнцсэн иргэн	
			тоо	хувь
1	2010	4573	3104	48.1%
2	2011	5300	3705	69,91
3	2012	6280	3647	58,07
4	2013	9732	1999	20.5%
5	2014	13618	3475	26%

Тоо мэдээнээс үзвэл 2013, 2014 оныг харьцуулахад шалгалт өгсөн иргэдийн тоо 2 дахин өссөн, нийт бүртгүүлсэн иргэдээс шалгалтад тэнцэж, нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн тоо өмнөх оноос өсөж 26%-д хүрсэн үзүүлэлттэй байна. Үүний шалтгааныг өмнөх зүйлд дурдсанчлан мэргэшлийн шалгалтын агуулга ба чанарын шинэчлэл, түүнд тавигдах шаардлага өндөржсөнтэй холбон үзэж байна.

Мэргэшлийн шалгалтын мэдлэг, ур чадварын хэсгийн агуулгыг баяжуулж, эрх зүй, байгаль, түүх, нийгэм, улс төр, эдийн засаг, гадаад ба эх хэлний мэдлэг болон сэтгэн бодох чадварын бодлого зэрэг олон талтай болгосноор шалгалтын болзол, босго оноог хангаж тэнцэх иргэний тоо өмнөх оныхоос буурахад хүргэсэн байна.

Шалгалтад тэнцэх хүний тоо буурахад дээрх хүчин зүйлээс гадна шалгалтын хэлбэр, зохион байгуулалтын шинэчлэл бас нөлөөлсөн гэж үзэх үндэстэй. Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулсан нэгдсэн шалгалтууд 2013, 2014 онд техник технологийн дэвшилд тулгуурлан цахим хэлбэрээр явагдсан. Энэ тохиолдолд шалгалт хөндлөнгийн нөлөөлөл, хүний зүй бус оролцооны боломж бүрэн хаагдсан юм.

Төрийн албанд анх орох иргэний нөөцийн сангийн бүрэлдэхүүн байнгын хөдөлгөөнд байдаг. Энэ хөдөлгөөн нь орох, гарах гэсэн 2 чиглэлтэй. Нөөцөөс хасах буюу гарах хөдөлгөөн нь дараах хэлбэртэй байдаг. Үүнд:

- Нөөцөд байх хүчинтэй хугацаа /2 жил/ дуусгавар болох,
- Төрийн жинхэнэ албан тушаалд нэр дэвшин томилогдох,
- Нөөцийн жагсаалтаас хасуулахаар өөрөө хүсэлт гаргах,
- Бусад тодорхой шалтгаанаар нөөцөд байх шаардлагагүй болсон г.м

Б. Нөөцөөс нэр дэвшүүлэн томилсон байдал:

Төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог нөхөх нэг хэлбэр нь Төрийн байгууллагын захиалгыг үндэслэн төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөөс нэр дэвшүүлэн Төрийн жинхэнэ албанд томилох ажиллагаа байдаг.

Нөөц бүрдүүлэх журамын 5.1-д зааснаар: Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд Төрийн албаны тухай хуулийн 17.4-т заасныг үндэслэн

дээрх нөөцийн сангаас тухайн сул орон тоог нөхөх тухай захиалгаа төрийн байгууллагууд Төрийн албаны зөвлөл болон түүний салбар зөвлөлд ирүүлсний дагуу 2014 онд Төрийн албаны зөвлөл, аймаг нийслэл дэх салбар зөвлөлөөс 506 иргэнийг нөөцөөс нэр дэвшүүлж, Төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилуулжээ.

Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл нь тус тусын харьяалалын дагуу нөөцийн сангаас нэр дэвшүүлэх ажиллагааг зохион байгуулдаг. Дээрх тоог төв, орон нутгаар ялган үзвэл Төрийн төв байгууллагууд 105, орон нутгийн байгууллагууд 401 иргэнийг нөөцөөс нэр дэвшүүлж, төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилжээ.

Нөөцөөс нэр дэвшүүлэн томилогдсон байдлыг байгууллагаар нь авч үзвэл:

– Төрийн төв байгууллагууд:

Улсын Их хурал, Ерөнхийлөгчийн тамгын газар Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх болон Улсын Их Хуралд ажлаа тайлагнадаг 8 байгууллагаас нийтдээ 53 сул орон тоон дээр захиалга ирүүлснийг судлан үзээд, дүгнэлт гарган нөөцөөс нэр дэвшүүлснийг тухайн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан тушаал гарган томилгоо хийжээ. Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Санхүүгийн зохицуулах хороо зэрэг байгууллагууд сул орон тоог анх орох иргэний нөөцөөс нөхөх талаар хамгийн олон удаа захиалга ирүүлсэн байна.

– Улсын Их Хурлын харьяа болон бусад төв байгууллагууд.

д/д	Байгууллага	Сул орон тоонд нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нэр дэвшүүлэн томилсон тоо	Үүнээс:		
			Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөөс:	Салбар зөвлөлүүдээс зохион байгуулсан удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэн иргэдийн нөөцөөс:	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөцөөс:
1	Улсын Их Хурлын Тамгын газар	14	2	7	5
2	Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар	1	-	1	-
3	Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар	3	1	2	-
4	Санхүүгийн зохицуулах хороо	10	5	5	-
5	Хүний эрхийн үндэсний комисс	7	6	-	1
6	Үндэсний статистикийн хороо	8	7	1	-
7	Сонгуулийн ерөнхий хороо	1	-	1	-
8	Төрийн өмчийн хороо	6	3	1	2
	НИЙТ	53	27	18	8

– Яамдуудын захиалга:

Төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог нөхөх талаар хууль, журмын дагуу Төрийн албаны зөвлөлд 14 яам нийтдээ 74 ажлын байрны сул орон тоог нөхөх захиалга ирүүлсэн байна. Ирүүлсэн захиалгыг судлан үзээд тухайн ажлын байрны шаардлагыг хангасан гэж үзсэн 22 иргэнийг анх орох иргэний нөөцөөс, 51 иргэнийг яам, агентлагийн хэлтэс, тасгийн удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтын нөөцөөс, 1 иргэнийг төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөцөөс, нийтдээ 74 иргэнд дүгнэлт гарган, нөөцөөс нэр

дэвшүүлж, томилуулжээ. Сангийн яам, Үйлдвэр, хөдөө аж ахуйн яам хамгийн олон сул орон тоог нөөцөөс сонгон авах замаар нөхөн хангажээ.

	Байгууллага	Сул орон тоонд нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нэр дэвшүүлэн томилсон тоо	Үүнээс:		
			Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөөс:	Салбар зөвлөлүүдээс зохион байгуулсан удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэн иргэдийн нөөцөөс:	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөцөөс:
1	Сангийн яам	15	6	9	-
2	Хууль зүйн яам	4	2	2	-
3	Гадаад харилцааны яам	3	-	3	-
4	Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам	1	-	1	-
5	Эдийн засгийн хөгжлийн яам	4	1	3	-
6	Үйлдвэр, хөдөө аж ахуйн яам	14	6	8	-
7	Хөдөлмөрийн яам	5	1	4	-
8	Соёл, спорт, аялал жуулчлалын яам	5	2	3	-
9	Барилга, хот байгуулалтын яам	1	-	1	-
10	Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яам	6	1	5	-
11	Зам, тээврийн яам	7	2	4	1
12	Эрчим хүчний яам	1	-	1	-
13	Эрүүл мэндийн яам	7	-	7	-
14	Боловсрол шинжлэх ухааны яам	1	1	-	-
	НИЙТ	74	22	51	1

– **Агентлагийн захиалга:**

Төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог нөхөх талаар хууль, журмын дагуу Төрийн албаны зөвлөлд 14 агентлаг захиалга ирүүлсэн байна. Ирүүлсэн захиалгыг судлан үзээд тухайн ажлын байрны шаардлагыг хангасан гэж үзсэн 66 иргэнд дүгнэлт гарган, нөөцөөс нэр дэвшүүлж, томилуулжээ.

	Байгууллага	Сул орон тоонд нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нэр дэвшүүлэн томилсон тоо	Үүнээс:		
			Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөөс:	Салбар зөвлөлүүдээс зохион байгуулсан удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэн иргэдийн нөөцөөс:	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөцөөс:
1	Худалдан авах ажиллагааны газар	12	3	9	-
2	Газрын тосны газар	8	7	1	-
3	Шударга өрсөлдөөн, хэрэглэгчийн төлөө	7	1	6	-

	газар				
4	Цөмийн энергийн газар	4	3	1	-
5	Газрын харилцаа, геодези зурагзүйн газар	2	2	-	-
6	Стандартчилал, хэмжилзүйн газар	5	1	1	3
7	ИХШХЕГ	14	8	6	-
8	Ашигт малтмалын газар	1	1	-	-
9	Нийслэлийн улсын бүртгэлийн ерөнхий газар	1	-	1	-
10	МТШХХГ	3	2	1	-
11	Тахарын ерөнхий газар	5	2	2	1
12	Архивын ерөнхий газар	1	-	-	1
13	Хөрөнгө оруулалтын газар	2	1	1	-
14	Оюуны өмчийн газар	1	-	1	-
	НИЙТ	66	31	30	5

Яам, агентлагаас гадна Жендерийн үндэсний хороо /3/, "Замын Үүд" Эдийн засгийн чөлөөт бүсийн ажлын алба /6/, Хууль зүйн туслалцааны төв /1/, Мал эмнэлэг, үржлийн газар /1/, БОНХЯ-ны харьяа ХГСГЗ /1/ зэрэг байгууллагууд сул орон тоог нөхөх захиалга ирүүлж, нөөцөөс нэр дэвшүүлсэн иргэнийг томилсон байна.

БУСАД БАЙГУУЛЛАГУУД					
Байгууллага	Сул орон тоонд нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нэр дэвшүүлэн томилсон тоо	Үүнээс:			
		Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөөс:	Салбар зөвлөлдөөс зохион байгуулсан удирдах албан тушаалтны сонгогч шалгаруулалтад орж тэнцсэн иргэдийн нөөцөөс	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөцөөс:	
1	Жендерийн үндэсний хороо	3	3	-	-
2	"Замын үүд" Эдийн засгийн чөлөөт бүс	6	3	3	-
3	Хууль зүйн туслалцааны төв	1	1	-	-
4	Мал эмнэлэг, үржлийн газар	1	1	-	-
5	БОНХЯ-ны харьяа ХГСГЗ	1	1	-	-
	НИЙТ	12	9	3	-

– **Нутгийн захиргааны байгууллагын захиалга:**

Аймаг, нийслэл дэх салбар зөвлөлд нутгийн захиргааны байгууллагуудаас ирүүлсэн захиалгын дагуу төрийн албаны нөөцийн сангаас сонгон шалгаруулж, Салбар зөвлөлөөс дүгнэлт гарган, 401 иргэнийг нэр дэвшүүлжээ.

Аймаг, Нийслэл	Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцөөс:		Нийт
	Эхний байранд ороогүй нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдээс Салбар зөвлөл нэр дэвшүүлж томилогдсон иргэний тоо:	Удирдах албан тушаалын нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдээс мэргэжилтний ажлын байранд нэр дэвшиж томилогдсон иргэдийн тоо:	
Архангай	3	7	10
Баян-Өлгий	18	5	23
Баянхонгор	32	-	32
Булган	-	1	1
Говь-Алтай	-	-	-
Говьсүмбэр	10	-	10
Дархан-Уул	2	-	2
Дорноговь	3	-	3
Дорнод	19	-	19
Дундговь	2	1	3
Завхан	15	19	34
Орхон	5	-	5
Өвөрхангай	28	-	28
Өмнөговь	4	2	6
Сүхбаатар	1	11	12
Сэлэнгэ	6	-	6
Төв	5	1	6
Увс	30	2	32
Ховд	8	-	8
Хөвсгөл	-	9	9
Хэнтий	16	3	19
Нийслэл	133	-	133
НИЙТ	340	61	401

Ажлын байрны сул орон тоонд нөөцөөс нэр дэвшүүлсэн байдлыг нэгтгэн авч үзвэл хот, хөдөө, төв болон нутгийн захиргааны байгууллагууд нийтдээ 606 ажлын байранд нөөцөөс нэр дэвшүүлэх замаар томилжээ. Үүнээс:

- 429 иргэн төрийн албанд анх орох иргэний сонгон шалгаруулалтын нөөцөөс,
- 163 иргэн төв, орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагын удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтын нөөцөөс,
- 14 иргэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс тус тус нөхөн хангах ажиллагааг Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба, салбар зөвлөлөөс зохион байгуулжээ.

Ийнхүү нөөцийн ашиглалт буюу нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс сул орон тооны нөхөн хангалт өнгөрсөн оныхоос нэмэгдсэн байна. Тэдний 57 орчим хувь нь орон нутагт, үлдсэн хувь нь төрийн төв болон түүний харьяа байгууллагад ногдож байна.

ГУРАВ. ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ БАЙГУУЛЛАГЫН ХӨГЖИЛ, ӨӨРЧЛӨЛТИЙН УДИРДЛАГААР ХАНГАХ ЗОРИЛТЫН ХҮРЭЭНД

3.1. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэх

Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэх ажлыг арга зүйн зөвлөгөө, удирдлагаар хангаж ажиллах нь Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны нэг хэсэг билээ. Энэ чиглэлээр 2014 онд дараах ажлуудыг хийж гүйцэтгэлээ.

1. Төрийн захиргааны байгууллагын бүтэц, тогтолцоо зөв оновчтой, тогтвортой байх нь төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөөнд чухал ач холбогдолтой билээ. Гэтэл сүүлийн 20 гаруй жилийн хугацаанд төрийн захиргааны байгууллагын бүтэц, тогтолцоо хэрхэн өөрчлөгдөж ирсэн байдлыг Улсын Их Хурал, Засгийн газраас гаргасан шийдвэрээс харахад тодорхой байна. Ингэхэд Төрийн захиргааны байгууллагуудын тогтолцоо, бүтэц зохион байгуулалт нь тогтвортой биш, сонгуулиас сонгуулийн хооронд 4 жил тутамд /2012 он хүртэл/ нэлээд өөрчлөгдөж ирсэн байдаг. 2012 оноос хойших сүүлийн 3 жил яам, агентлагийн бүтэц, зохион байгуулалтыг жил бүр өөрчилсөн байна. Үүнд:

№	Он	2012	2013	2014
	Байгууллага			
1	Яам	16	16	15
2	Засгийн газрын тохируулагч агентлаг	11	11	10
3	Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг	17	19	19
Нийт агентлагийн тоо		28	30	29
НИЙТ ДҮН		44	46	44

Дээрх хүснэгтээс харахад сүүлийн жилүүдэд яам, агентлагийн тоо нь төдий л их өөрчлөгдөөгүй мэт боловч дотоодод нь багагүй өөрчлөлт гарсан. Зөвхөн 2014 онд яамдыг салгах, нийлүүлэх, нэршлийг солих, агентлагийн харьяаллыг өөрчлөх зэргээр Засгийн газрын бүтцийн өөрчлөлтийг нэг бус удаа хийснээр Монгол Улс төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийг ингэж өөрчлөхдөө шинжлэх ухааны үндэслэлтэй судалгаа, тооцоо, чиг үүргийн шинжилгээнд үндэслэдэггүй, төрийн албаны төв болон холбогдох бусад байгууллагын санал авдаггүй, хуулиар тодорхойлсон төрийн албаны үндсэн зарчмыг баримтлахгүй явж ирсэн нь "Монгол төрийн залгамж чанар, төрийн удирдлагыг бэхжүүлэх" тухай Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд заасан дотоод аюулгүй байдлын үндэс сулрахад хүргэж болзошгүй хэмжээнд хүрээд байна. Тухайлбал, өнгөрөгч 2014 онд Монгол Улс үндсэндээ 3 засгийн газрын нүүр үзсэн гэж хэлж болохоор байлаа. Эхний 10 сард нь Засгийн газар 2012 онд Улсын Их Хурлаас баталсан бүтцийн дагуу 16 яам, 30 агентлагтай үйл ажиллагаагаа явуулж байв. Гэтэл 09 дүгээр сарын эхээр Монгол Улсын Ерөнхий сайд /Н.Алтанхуяг/ засгийн бүтцэд өөрчлөлт хийх тухай мэдэгдсэн

нь нийт төрийн байгууллагын хэмжээнд хүлээлтийн байдал үүсч, үйл ажиллагааны эрч суларч, үр ашиг буурахад нөлөөлсөн юм.

Улсын Их Хурлын намрын чуулган эхэлсний дараа Ерөнхий сайд Засгийн газрын шинэ бүтцийн тухай саналаа УИХ-д өргөн мэдүүлж, хэлэлцүүлснээр "Засгийн газрын бүтцийн тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай" хууль 2014 оны 10 дугаар сарын 27-ны өдөр батлагдсан юм. Ингэснээр Гадаад харилцааны яам, Эдийн засгийн хөгжлийн яам, Зам, тээврийн яам, Барилга, хот байгуулалтын яам, Уул уурхайн яам, Эрчим хүчний яам гэсэн 6 яамыг татан буулган, 3 яам болгон өөрчлөн байгуулсан байна. Үүнд, Гадаад харилцаа, эдийн засгийн хамтын ажиллагааны яам, Зам тээвэр, барилга, хот байгуулалтын яам, Уул уурхай, эрчим хүчний яам болгосон. Ингэснээр Засгийн газар 13 яамтай ажиллахаар болов. Улмаар "Төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвчийг батлах тухай" УИХ-ын 2012 оны 14 дүгээр тогтоолд өөрчлөлт оруулсан тогтоолыг УИХ баталсан. Энэ тогтоолоор Засгийн газар 13 яамтай, бүрэлдэхүүн нь 16 сайдтай болж, сайд нарын эрхлэх асуудлын хүрээнд 12 тохируулагч агентлаг, 17 хэрэгжүүлэгч агентлаг байхаар тогтоосон байна.

Гэтэл Засгийн газар шинэ бүтцийн дагуу өөрчлөн байгуулагдах үйл явц дуусаагүй байтал Ерөнхий сайд огцорсноор Засгийн газар огцорч, үүрэг гүйцэтгэгч Ерөнхий сайд томилогдож хагас сар ажиллажээ.

УИХ-аас 2014 оны 11 дүгээр сарын 21-нд Монгол Улсын шинэ Ерөнхий сайдаар Чимэдийн Сайханбилэгийг томилсон тогтоол /№71/ гаргав. Улмаар 14 хоногийн дараа буюу 2014 оны 12 дугаар сарын 04-ний өдөр УИХ "Засгийн газрын бүтцийн тухай", "Засгийн газрын бүрэлдэхүүний тухай", "Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай" хуулиудыг баталж, мөн "Төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвч батлах тухай" 75 дугаар тогтоол гарчээ.

Ийнхүү өнгөрөгч оны сүүлийн 3 сард Засгийн газрын бүтэц 3 удаа өөрчлөгдөв. Энэ өөрчлөлт нь зарчмын шинэ шийдэл болж чадаагүй бөгөөд ихэнхдээ өмнөх бүтэцдээ эргэж шилжсэн шинжтэй болсныг дараах 2 яамны нэрнээс харж болно.

Жишээлбэл, 2008 оны 09 сард "Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам", 2014 оны 12 дугаар сараас эргээд "Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны яам" болжээ. Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамыг мөн ижил өөрчилсөн байна. 2008-2012 онд ийм нэртэй байсан яамны чиг үүргийг 2008 онд 2 салгаж, нэгийг нь Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яам болгож өөрчилсөн бол 2014 оны 12 дугаар сараас дахин нэгтгэж Байгаль орчин, ногоон хөгжил, аялал жуулчлалын яам болгосон байна.

Түүнчлэн Шинэчлэлийн Засгийн газар 2012 онд шинээр байгуулсан Соёл, спорт, аялал жуулчлалын яам, Эдийн засгийн хөгжлийн яамыг 2 жилийн дараа татан буулгасан.

Шийдлийн Засгийн газар 30 агентлагийг цөөлж 29 агентлаг болгон Цөмийн энергийн газрыг татан буулгаж, чиг үүргийг нь Ашигт малтмалын газар, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газарт шилжүүлсэн ба хэд хэдэн агентлагийн харьяаллыг өөрчилсөн нь төсөв, зардал хэмнэсэн өөрчлөлт болж чадаагүй байна.

Энэ бүхнээс харахад төрийн бодлого, үйл ажиллагааны залгамж чанар төрийн байгууллагын тогтвортой байх үндсэн зарчим, үзэл баримтлал хэрэгжихгүй байна. Дээрх өөрчлөлтүүд нь зөвхөн яамдын нэр өөрчлөгдсөн төдий биш, тухайн яамны зохион байгуулалтын бүтэц, үйл ажиллагааны чиглэл, хамрах хүрээ, эрхлэх асуудал, тэдгээрийн харьяанд байх тохируулагч болон хэрэгжүүлэгч агентлагийн харьяалал, мөн бүтэц, зохион байгуулалт бүхэлдээ өөрчлөгдөх үйл явц юм.

Үүнийг дагалдаад төрийн боловсон хүчний байршил, төрийн албан хаагчдын бүрэлдэхүүнд үндсэн өөрчлөлт гарах нөхцөл бүрддэг нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх үндсэн зарчим алдагдахад хүргэж байна.

Яам, агентлагийн бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлтийн улмаас Хөдөлмөрийн яам, Зам, тээврийн яам, Эрүүл мэндийн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Татварын ерөнхий газар, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Цагдаагийн ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дарга нарыг 2 жилд 2-3 удаа өөрчилсөн байна. Одоо ч зарим яамд төрийн нарийн бичгийн даргагүй түр орлон гүйцэтгэгчтэй байна. Төрийн албаны зөвлөлөөс удаа дараа Засгийн газарт хандаж буй боловч байдал ийм байгаа нь төрийн албаны хуулийн хэрэгжилт ямар байгааг харуулж байна.

Яамдын бүтцийн өөрчлөлтийг дагалдаад бусад төрийн байгууллага, тухайлбал агентлагийн бүтэц, зохион байгуулалтад ямар өөрчлөлт гарч байгааг зөвхөн хоёрхон байгууллагын жишээгээр авч үзье.

Засгийн газрын 2014 оны 101 дүгээр тогтоолоор Гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхлэх газрыг Иргэний харьяалал, шилжилт хөдөлгөөний ерөнхий газар болгон нэрийг өөрчилсөнтэй холбогдуулж Хууль зүйн сайдын 2014 оны 3 дугаар сарын 30-ны өдрийн А/43 дугаар тушаалаар тус газрын бүтэц, орон тоог баталсан, мөн сайдын 2014 оны 10 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/169, 2015 оны 01 дүгээр сарын 30-ны өдрийн А/14 дүгээр тушаалаар тус газрын бүтцийг 2 жилийн дотор 3 удаа өөрчилсөн. Үндсэндээ 2012 оноос энэ агентлагт 4 дахь удаагаа бүтцийн өөрчлөлт хийгдээд байна.

Газрын харилцаа, геодези зураг зүйн газрын бүтцийг Барилга, хот байгуулалтын сайдын 2012 оны 10 дугаар сарын 02-ны өдрийн 17, 2013 оны 07 дугаар сарын 03-ны өдрийн 132, 2013 оны 11 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 190, 2015 оны 01 дүгээр сарын 23-ны өдрийн 09 дүгээр тушаалаар тус тус 2 жил гаруйн хугацаанд 4 удаа өөрчилсөн байна.

Энэ бүх хугацаанд төрийн албан хаагчдын дунд цаашид үргэлжлүүлэн ажиллах эсэхэд хүлээлт үүсч, хөдөлгөөн өөрчлөлт гарч, яам, агентлагийн ажил цалгардах байдал гарч байсныг дурдах нь зүйтэй.

Энэ мэт бүтцийн өөрчлөлтийг богино хугацаанд олон удаа хийсний улмаас төрийн албан хаагчдын хөдөлгөөн ихсэж, төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг алдагдуулахад хүргэж байгаад дүгнэлт хийж ажиллах шаардлагатай байна.

Төрийн захиргааны төв байгууллагын тогтолцоо, бүтцийг шинэчлэн боловсруулахдаа *Ялангуяа Засгийн газрын бүтэц, яам, агентлаг байгуулах, татан буулгах, өөрчлөн байгуулахдаа* Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.11-д заасны дагуу Төрийн албаны төв байгууллагын саналыг харгалздаг байхын зэрэгцээ, Улсын Их Хурлын холбогдох Байнгын хороо, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, чиг үүргийн шинжилгээ хийдэг байгууллага /Шинжлэх Ухааны Академи, Удирдлагын Академи зэрэг/-уудтай хамтарч ажилладаг байхыг санал болгосон Төрийн албаны зөвлөлийн зөвлөмж энэ онд мөн л хэрэгжсэнгүй.

Сүүлийн жилүүдэд салбарынхаа хууль тогтоомжид тусгуулах замаар яам, агентлагууд босоо буюу төвлөрсөн удирдлагатай болж байгаа. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн яам болон Татварын ерөнхий газар, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Нийгмийн халамж үйлчилгээний ерөнхий газар зэрэг Засгийн газрын агентлагууд орон нутаг дахь салбар байгууллагаа төвлөрсөн */босоо/* удирдлагын тогтолцоонд шилжүүлсэн. Ингэснээр сум бүрт л гэхэд улсын бүртгэл, татвар, гааль, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ */нийгмийн ажилтан/*, мэргэжлийн

хяналт, газрын алба, хөдөлмөр, цагдаа, байгаль орчин, ус цаг уур, орчны шинжилгээ, тусгай хамгаалалттай газар нутгийн захиргаа зэрэг байгууллагын ажилтнууд төвлөрсөн удирдлагатай буюу дээрээс шууд томилгоотой болсон. Энэ нь нэг талаас эрх мэдэл төвлөрөх хандлагатай байна гэсэн үг. Эрх мэдлийг төвлөрүүлэн авсан яам, агентлагийн удирдлага, тэдний шууд удирдлагад ажилладаг орон нутаг дахь салбар, нэгжийн удирдлага сум, хорооны түвшин дэх ажилтнуудтайгаа хариуцлага ярих боломж бас хомсдоно.

Иймээс орон нутагт хяналт суларч, хариуцлага эзэнгүйдэх хандлага илэрч байна. Нөгөө талаас, яамдын сайд нар буюу улс төрийн албан тушаалтан боловсон хүчний бодлого, ялангуяа томилгоонд шууд оролцож байгаа нь төрийн алба улс төрийн нөлөөллөөс ангид байх зарчмыг зөрчихөд хүргэж байна. Үүний нэг илрэл нь Засгийн газрын бүтцийн өөрчлөлт хийгдмэгц сайд нар өмнө томилогдсон албан хаагчдыг олноор нь сольж, халах үйл явц энэ онд ихээхэн гарлаа.

Иймд төрийн жинхэнэ албаны томилгоог улс төрөөс бүрэн хараат бус байлгах чиглэлээр хууль, эрх зүйн өөрчлөлтийг хийх шаардлагатай нь харагдлаа.

3.2. Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх

Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяалах салбарт болон орон нутагт төрийн албаны хууль тогтоомж, Төрийн албаны хууль тогтоомж, Зөвлөлийн бодлого, шийдвэрийн хэрэгжилт ямар байх нь салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаанаас шууд хамаарах билээ.

Тиймээс Төрийн албаны зөвлөл нь 2013 онд салбар зөвлөлүүдийн чадамжийг бүрдүүлэх, бүрэлдэхүүний жишиг баталж мөрдүүлэх, дарга, нарийн бичгийн дарга нарыг шинээр томилох, ажиллах дүрэм, журмыг шинэчлэх талаар голлон анхаарч ажилласан бол Зөвлөлийн 2014 оны үндсэн зорилтын нэг нь Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийг чадавхижуулах, үйл ажиллагааг нь эрчимжүүлэх зорилт байлаа.

Салбар зөвлөлүүд нь Зөвлөлийн бүтцийн нэгж бөгөөд үйл ажиллагаагаа түүний өмнө хариуцдаг. Салбар зөвлөлийг байгуулах, түүний бүрэлдэхүүнийг батлах, дарга, нарийн бичгийн даргыг томилох, чөлөөлөх, эрхийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлдэг.

Салбар зөвлөлүүд нь Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 128 дугаар тогтоолоор баталсан "Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн ажиллах журам"-д заасан чиг үүргийн дагуу үйл ажиллагаа явуулж байна.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2014 онд төрийн захиргааны байгууллагын дэргэдэх салбар зөвлөл 31, нутгийн захиргааны байгууллага дахь 22, нийт 53 салбар зөвлөл үйл ажиллагаа явуулж байсан бөгөөд Засгийн газрын шийдвэрээр Соёл, спорт, аялал жуулчлалын яам, Эдийн засгийн хөгжлийн яамыг татан буулгасан тул уг яамдын дэргэдэх Салбар зөвлөлүүдийг татан буулгаж 51 салбар зөвлөлтэй ажиллаж байна.

Яамны дэргэдэх Салбар зөвлөл	Агентлаг болон бусад төрийн байгууллагын дэргэдэх Салбар зөвлөл	Аймаг дахь Салбар зөвлөл	Нийслэл дэх Салбар зөвлөл
14	15	21	1
НИЙТ: 51			

Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 23, 25, 27 дугаар тогтоолоор Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Тахарын ерөнхий газар, Үндэсний статистикийн хорооны дэргэд Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийг шинээр байгуулж, бүрэлдэхүүнийг баталлаа.

Шинээр байгуулагдсан салбар зөвлөлүүдийг арга зүйн удирдлагаар хангаж ажиллах, гишүүд, бүрэлдэхүүнийг сургаж, чадавхижуулах талаар тодорхой арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж ирлээ.

Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар Ховд аймаг, Цагдаагийн ерөнхий газар, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Иргэний харьяалал, шилжилт хөдөлгөөний ерөнхий газар, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг өөрчилж, Говьсүмбэр аймаг, Тахарын ерөнхий газар, Үндэсний статистикийн хороо, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөлийн дарга, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Үндэсний статистикийн хороо, Тахарын ерөнхий газар, Үйлдвэр, хөдөө аж ахуйн яам, Төв, Завхан, Булган, Говь-Алтай, Хэнтий, Дорноговь аймаг дахь Салбар зөвлөлүүдийн нарийн бичгийн даргыг шинээр болон өөрчлөн томилов.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2014 онд 3 салбар зөвлөлийг шинээр байгуулж дарга, нарийн бичгийн даргыг томилон, 6 салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт оруулж, 2 салбар зөвлөлийн даргыг, 7 Салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн даргыг тус тус өөрчлөн томилсон байна.

Яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга нар салбар зөвлөлийг удирддаг бөгөөд дээрх байгууллагуудын хүний нөөцийн ажилтнууд салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн даргын үүргийг давхар гүйцэтгэн ажилладаг юм.

Иймд салбар зөвлөлийг мэргэшил, арга зүйн удирдлагаар хангаж, үйл ажиллагааг нь эрчимжүүлэхэд анхаарч Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 126 дугаар тогтоолоор “Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлж дүгнэх журам”, “Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажил дүгнэх үзүүлэлт”-ийг батлан үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажиллаж байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн яам агентлагийн дэргэдэх болон аймаг, нийслэл дэх 51 салбар зөвлөл /ССАЖЯ, ЭЗХЯ татан буугдсан/-ийн 2014 оны үйл ажиллагааны тайланд үнэлгээ хийж, дүнг ТАЗ-ийн хуралдаанаар хэлэлцүүлж, ТАЗ-ийн 2015 оны 2 дугаар сарын 16-ны өдрийн 32 дугаар тогтоол гарсан. Уг тогтоолыг нийт 51 салбар зөвлөлд хүргүүлж, үйл ажиллагаа хангалтгүй /60-аас доош хувьтай/ үнэлэгдсэн Сүхбаатар, Архангай, Говь-Алтай, Баянхонгор аймаг дахь салбар зөвлөл болон Эрүүл мэнд, спортын яам, Гадаад хэргийн яам, Төрийн өмчийн хорооны дэргэдэх салбар зөвлөлүүдэд үйл ажиллагаагаа сайжруулж ажиллах зөвлөмж хүргүүлэв.

**Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн
2014 оны үйл ажиллагааны үнэлгээ
(Аймаг, Нийслэл)**

№	Салбар зөвлөлүүд	Нийт оноо	Хувь
Авбал зохих оноо		210	100
1	Өмнөговь аймаг дахь салбар зөвлөл	171	81.43
2	Сэлэнгэ аймаг дахь салбар зөвлөл	169.5	80.71
3	Нийслэл дэх салбар зөвлөл	162	77.14
4	Дархан-Уул аймаг дахь салбар зөвлөл	160.5	76.43
5	Орхон аймаг дахь салбар зөвлөл	159	75.71
6	Хэнтий аймаг дахь салбар зөвлөл	152.5	72.62
7	Төв аймаг дахь салбар зөвлөл	151	71.90
8	Увс аймаг дахь салбар зөвлөл	149	70.95
9	Өвөрхангай аймаг дахь салбар зөвлөл	147.5	70.24
10	Ховд аймаг дахь салбар зөвлөл	144	68.57
11	Говьсүмбэр аймаг дахь салбар зөвлөл	143	68.10
12	Дундговь аймаг дахь салбар зөвлөл	140.5	66.90
13	Дорнод аймаг дахь салбар зөвлөл	139	66.19
14	Завхан аймаг дахь салбар зөвлөл	139	66.19
15	Хөвсгөл аймаг дахь салбар зөвлөл	139	66.19
16	Булган аймаг дахь салбар зөвлөл	133.5	63.57
17	Дорноговь аймаг дахь салбар зөвлөл	132	62.86
18	Баян-Өлгий аймаг дахь салбар зөвлөл	126	60.00
19	Сүхбаатар аймаг дахь салбар зөвлөл	119.5	56.90
20	Архангай аймаг дахь салбар зөвлөл	109	51.90
21	Говь-Алтай аймаг дахь салбар зөвлөл	107.5	51.19
22	Баянхонгор аймаг дахь салбар зөвлөл	102	48.57

(Яам)

№	Салбар зөвлөлүүд	Нийт оноо	Хувь
Авбал зохих оноо		210	100
1	Үйлдвэр, хөдөө аж ахуйн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл /хуучин нэрээр /	154	73.33
2	Хөдөлмөрийн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	154	73.33
3	Батлан хамгаалах яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	154	73.33
4	Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны дэргэдэх салбар зөвлөл /хуучин нэрээр /	154	73.33
5	Барилга, хот байгуулалтын яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	153.5	73.10
6	Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл /хуучин нэрээр /	150.5	71.67
7	Сангийн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	146.5	69.76
8	Уул уурхайн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	139.5	66.43
9	Зам, тээврийн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	138	65.71
10	Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	129.5	61.67
11	Хууль зүйн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	127.5	60.71
12	Эрчим хүчний яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	127	60.48
13	Эрүүл мэндийн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл /хуучин нэрээр /	106	50.48
14	Гадаад харилцааны яамны дэргэдэх салбар зөвлөл /хуучин нэрээр /	105.5	50.24

(Агентлаг)

№	Салбар зөвлөлүүд	Нийт оноо	Хувь
Авбал зохих оноо		210	100
1	Хил хамгаалах ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	177	84.29
2	Цагдаагийн ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	164	78.10
3	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	163.5	77.86
4	Гаалийн ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	162	77.14
5	Зэвсэгт хүчний жанжин штабын дэргэдэх салбар зөвлөл	158	75.24
6	Онцгой байдлын ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	157	74.76

7	Үндэсний статистикийн хорооны дэргэдэх салбар зөвлөл	157	74.76
8	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	156.5	74.52
9	Тагнуулын ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	156	74.29
10	Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх салбар зөвлөл	146	69.52
11	Татварын ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	145	69.05
12	Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	139	66.19
13	Тахарын ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	139	66.19
14	Иргэний харьяалал, шилжилт хөдөлгөөний ерөнхий газрын дэргэдэх салбар зөвлөл	135	64.29
15	Төрийн өмчийн хорооны дэргэдэх салбар зөвлөл	116	55.24

Салбар зөвлөлийн ажлыг сайжруулах зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлийн 2015 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд салбар зөвлөлийн даргын сонголыг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцүүлэх талаар тусган ажиллаж байна.

Яам, агентлагийн дэргэдэх болон аймаг, нийслэл дэх Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн 2014 оны үйл ажиллагааны үнэлгээний дүнг байгууллагын цахим хуудаст байршуулан мэдээлсэн.

Салбар зөвлөлийг чадавхижуулах ажлын хүрээнд салбар зөвлөлийн дарга гишүүдийг сургалтад хамруулах талаар анхааран ажиллав. Энэ хүрээнд Төрийн албаны зөвлөл Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар, Удирдлагын академитай хамтран Төрийн албаны зөвлөлийн аймаг, нийслэл дэх салбар зөвлөлийн дарга нарын арга зүйн сургалтыг 2 удаа зохион байгуулж, хэлэлцүүлэг хийсэн.

Гадаад орнуудын ижил төстэй үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудтай харилцаа холбоотой тогтоон, албан айлчлал хийх, сургалтанд хамрагдах, үйл ажиллагаатай нь танилцах зэргээр хамтран ажиллалаа. Үүнд:

“Далайн салхи” нийгэмлэгтэй хамтран БНСУ-д Төрийн албаны Хүний нөөцийн сургалтад Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын албаны албан хаагч болон Салбар зөвлөлийн 23 гишүүнийг, АНУ-ын зүүн эргийн Балтимор хотын төрийн албаны хүний нөөц хариуцсан төв байгууллагуудтай танилцан, туршлага судлах сургалтад Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн дарга, гишүүд 18 албан хаагчийг, Сингапур улсын Төрийн албаны коллежоос (*Civil Service College*) зохион байгуулсан “Төрийн засаглал удирдлага” сэдэвт сургалтад Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын албаны 1 албан хаагчийг тус тус оролцуулав.

Мөн зөвлөлөөс Удирдлагын академитай хамтран салбар зөвлөлийн гишүүдийг гадаад орнуудын ижил төстэй үйл ажиллагаатай байгууллагаас зохион байгуулж буй сургалтуудад хамруулах асуудлыг зохион байгуулж эхэлсэн бөгөөд энэхүү ажлын хүрээнд:

Бүгд Найрамдах Кипр Улсын Никосиагийн их сургуулаас “Хүний нөөцийн удирдлагын чиглэлээр” зохион байгуулсан 2 удаагийн сургалтад орон нутгийн салбар зөвлөлийн гишүүн болон төрийн албан хаагч 14 албан хаагчийг оролцуулав.

Далайн орнуудтай хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх Монголын нийгэмлэгтэй (*ДОХАМ*) хамтран Тайвань Улсын Тайпэй хотын Төрийн захиргааны дээд дамжаанаас “Төрийн захиргааны менежмент” сэдэвт сургалтад Төрийн албаны зөвлөлийн орон нутаг дахь салбар зөвлөлөөс 8 албан хаагчийг тус тус хамруулсан байна.

Энэ онд ижил төстэй төрийн байгууллагын үйл ажиллагаатай танилцах болон сургалтад давхардсан тоогоор 70 орчим албан хаагч /Салбар зөвлөлийн дарга, гишүүн, нарийн бичгийн дарга/-ийг оролцуулсан байна.

Салбар зөвлөлд болон аймгийн Засаг дарга, аймгийн ИТХ-ын дарга нар, түүнчлэн яам, агентлагийн төсвийн шууд захирагч нарт төрийн албаны хууль тогтоомжийг

хэрэгжүүлэх, мэргэшлийн шалгалтыг цахимаар зохион байгуулах, аймгийн ЗДТГ-ын даргын болон ИТХТ-ийн Нарийн бичгийн даргын сонгон шалгаруулалтыг явуулах, төрийн албаны удирдах албан тушаалтны томилгоо зэрэг асуудлаар зөвлөмж, албан тоотууд хүргүүлэн ажиллажээ.

Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаатай холбоотой тулгамдсан асуудлаар хэлэлцүүлэг зохион байгуулах, мэдээ, мэдээллээр хангах, ажил байдалтай газар дээр нь танилцаж, зөвлөмж, албан даалгавар өгөх зэрэг олон хэлбэрийн ажлыг зохион байгуулав.

Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаатай газар дээр нь танилцаж, зөвлөмж өгч чадавхийг бэхжүүлэх зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлийн даргын баталсан удирдамжийн дагуу Булган, Орхон, Дархан-Уул, Баян-Өлгий, Өмнөговь, Дундговь, Дорноговь, Говьсүмбэр, Баянхонгор, Өвөрхангай аймаг, нийслэл дэх салбар зөвлөл, 16 яам, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Үндэсний статистикийн хороо болон 13 агентлагийн дэргэдэх салбар зөвлөл, нийт 42 Салбар зөвлөлийн чиг үүргийн хэрэгжилт, 10 аймаг, нийслэл, 9 дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар, 7 дүүргийн ИТХ-ын Ажлын алба, дүүргийн зарим төрийн байгууллагын төрийн захиргааны албан хаагчдыг томилсон эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэртэй танилцлаа. Үйл ажиллагаатай танилцах явцад төрийн албаны тухай хуулийг зөрчин Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны болон төрийн албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалт өгөөгүй, Төрийн албаны зөвлөл болон салбар зөвлөлөөс нэр дэвшүүлээгүй иргэдийг түр орлон гүйцэтгэгчээр болон хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан 300 орчим иргэнийг томилон ажиллуулсан зөрчлийг илрүүлж, Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцүүлж, Төрийн албаны тухай хууль, төрийн албаны стандартийг хэрэгжүүлэх, гарсан зөрчлийг арилгах талаар Салбар зөвлөл бүрт хугацаатай үүрэг өгч, зөвлөмж хүргүүлж, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллалаа.

Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, Стандартчилал, хэмжил зүйн газар, Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар, Хүүхдийн төлөө газар, Төв аймгийн Аудитын газар, Хэнтий аймгийн Нийгмийн даатгал газар, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар, Архивийн ерөнхий газар, Соёл спорт, аялал жуулчлалын яам, орон нутгийн зарим төрийн байгууллага зэрэг 150 гаруй байгууллагад Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөөс нэр дэвшүүлэх, төрийн захиргааны албан хаагчийн ангилал зэрэглэл, дэв олгох, төрийн захиргааны албан тушаалын сул буюу эзгүй байгаа ажлын байрыг түр орлон гүйцэтгүүлэх, төрийн албанд ажилласан хугацааг тооцох, төрийн албан хаагчийн цалин хөлс зэрэг асуудлаар зөвлөмж хүргүүлээ.

Батлагдсан удирдамжийн дагуу Ажлын албаны албан хаагчид хөдөө орон нутаг ажиллахдаа “Том төрөөс ухаалаг төр рүү” Үндэсний зөвлөлдөх уулзалт дээр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч Ц.Элбэгдоржоос “2014 он бол судалгаанд суурилсан, үйлчилгээнд чиглэсэн, хуулийг тэгш хэрэгжүүлдэг төртэй болоход шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэх жил юм” гээд төрийн албаны шинэтгэлийн талаар хөндсөн асуудал, санаачлагыг дэмжиж Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл болон төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх зорилгоор орон нутгийн төрийн албан хаагчидтай уулзаж, нээлттэй хэлэлцүүлэг зохион байгууллаа.

Хөдөө орон нутгийн төрийн албан хаагчидтай хийсэн хэлэлцүүлгээс дараах нийтлэг санал, асуулт гарсан байна. Үүнд:

–Засгийн газрын 2007 оны 354 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар баталсан Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал зэрэглэлд Сумын Засаг даргын Тамгын

газрын мэргэжилтний ангиллыг туслах түшмэл буюу ТЗ-3-т хамааруулсан. Гэтэл босоо тогтолцоотой гэж ярьдаг байгууллагуудын сумын Тамгын газарт ажиллаж байгаа Татварын хэлтсийн улсын байцаагч болон Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын улсын бүртгэгчийг ТЗ-6, нийгмийн халамж үйлчилгээний газрын мэргэжилтэнг ТЗ-5 зэрэглэлд багтаан цалинжуулж байгаа нь дээрх тогтоолыг зөрчсөн төдийгүй, орон нутгийн төрийн албан хаагчдаас ялгавартай цалин олгож байгааг өөрчлөх;

–Сумын засаг дарга, Тамгын газрын дарга нар дээрх мэргэжилтнүүдийн ажлыг нь дүгнэх, шаардлага тавих, хариуцлага тооцох эрх зүйн үндэслэлгүй тул хэнд ч захирагддаггүй, ажил хийдэгддэг тогтолцоог өөрчлөн шинэчлэх;

–Шинэчлэн боловсруулсан Боловсролын тухай хуулиар сумын ерөнхий боловсролын сургуулийн захирал, цэцэрлэгийн эрхлэгчийг аймгийн Засаг дарга томилдог болсноор сумын удирдлагад захирагдахаа больсон. Орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж байгаа байгууллага, төрийн албан хаагчдыг тухайн орон нутгийн удирдлагад захирагддаг тогтолцоонд шилжүүлэх;

–Орон нутагт ажиллаж байгаа эмч, багш нар 5 жил тутам тэтгэмж авдаг, үүнтэй адил орон нутагт ажилладаг төрийн жинхэнэ албан хаагчдад ийм нэмэгдэл олгох асуудлыг төрийн албаны тухай хуулинд тусгах;

–Багийн Засаг дарга нарын нилээд хэсэг нь бүрэн бус дунд боловсролтой хүмүүс байдаг, тэд нар төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэдэг. Иймд томилгооны асуудалд анхаарах зэрэг болно.

Төрийн албаны зөвлөл төрийн албан хаагчдаас гарсан санал, шүүмжлэлийн бүлэглэн асуудлыг судлан санал боловсруулах ажлыг хийж байна.

3.3.Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгох

Төрийн албаны тухай хуулийн 35.1.5-д “...төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах” эрхийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлэхээр заасан. Энэ чиг үүргийнхээ дагуу 2014 онд тус зөвлөлөөс төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн удирдлагын хүрээнд тэдний үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх журам, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр урамшуулах, хариуцлага тооцох журам, дүрмийг цаашид боловсронгуй болгох талаар санал санаачлага гарган ажиллалаа.

Монгол Улсын төрийн албанд хувь хүний гүйцэтгэлийн менежментийг өнөөдрийг хүртэл хэрэгжүүлж ирсэн байдлыг тоймлон авч үзвэл:

- 1995-2003 онд "Төрийн захиргааны албан хаагчийн үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшинг үнэлж, дүгнэх журам"
- 2003-2007 онд "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн үр дүнгийн гэрээг үнэлж, дүгнэх журам"
- 2007-2012 онд "Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг /ҮДГ-ний биелэлт/-г үнэлэх журам"
- 2012 онд "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх журам"-ыг тус тус батлан мөрдүүлж, албан хаагчдын үйл ажиллагаа, мэргэжлийн түвшинг үнэлж иржээ.

Эндээс үзэхэд өнгөрсөн хугацаанд Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн албанд хувь хүний гүйцэтгэлийг үнэлэх журамд нэг талаас, хууль тогтоомжийн өөрчлөлттэй холбоотой

өөрчлөлт, нөгөө талаас, төв, орон нутгийн байгууллага, албан хаагчдаас гаргасан санал, шүүмжлэлийн дагуу сайжруулах талаар өөрчилж, шинэчилж иржээ.

Ерөнхийд нь авч үзвэл, төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ орцод тавих хяналтыг багасгаж, үр дүнд чиглэсэн гүйцэтгэлийн удирдлагыг голлох болсон байна. Мөн үр дүнгийн гэрээ байгуулах, дүгнэх үйл ажиллагаа нь байгууллага, албан хаагчийн хувьд сэтгэл зүйн болон үйл ажиллагаанд хэвшсэн, тодорхой хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн ач холбогдолтой зүйл болж ирсэн нь харагдана. Гэхдээ төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгох шаардлага амьдралаас урган гарсаар байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны даргын 2014 оны 11 дүгээр тушаалаар “Төрийн албан хаагчийн үр дүнгийн гэрээ шинэчлэн боловсруулах” ажлын хэсэг байгуулж, төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн уялдаа холбоог хангах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, гүйцэтгэлийг үнэлэх үйл ажиллагааг энгийн хялбар ойлгомжтой болгох, үнэлгээний бүтцийг сайжруулах, үнэлгээг үндэслэн албан тушаал дэвшүүлэх, үнэлгээний шатлал тогтоох, гүйцэтгэлийг цалин, хөлс, урамшуулалтай холбох, хөдөлмөрийн сахилгыг хэрхэн сахиж байгааг үнэлэх, хамт олны үнэлгээг авах, өгсөн үүрэг даалгавар, санаачилга, идэвхи, зүтгэлийг үнэлэх, ажлын ачааллыг харгалздаг болох зэрэг асуудлуудыг тусган “Үр дүнгийн гэрээ”-г боловсронгуй болгох үүрэг чиглэл өгсөн.

Ажлын хэсэг гадаад орнуудын гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо, Монгол Улс дах гадаадын хөрөнгө оруулалттай компаниудын гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо, төрийн болон орон нутгийн байгууллагуудад төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг хэрхэн үнэлж байгаа, өмнөх онуудын үр дүнгийн гэрээг дүгнэсэн байдал зэргийг судлан үзэж журмын төслийг боловсруулсан. Журмын төсөлд дараах гол өөрчлөлтүүдийг оруулахаар тусгасан. Үүнд:

Журамд доорх гол өөрчлөлтүүдийг оруулахаар төслийг боловсрууллаа. Үүнд:

1. Журмыг цомхон, ойлгомжтой болгох, харьцуулахад хялбар болгох үүднээс урьд нь төсвийн шууд захирагч, менежер, төрийн жинхэнэ албан хаагч гэж тус тусад нь журамлаж байсныг нэгтгэн нэг журмаар зохицуулах;

2. Үнэлгээний субъектив байдлыг бууруулах үүднээс тухайн төрийн албан хаагчийн харьяалагдах нэгжийн хамт олонүнэлгээнд оролцдог болох;

3. Гүйцэтгэлийн үнэлгээг урамшуулалтай холбох урьдач нөхцлийг бүрдүүлэх үүднээс байгууллагын нийт албан хаагчдын дунд тухайн үнэлгээг авч болох хязгаарыг тогтоох;

4. Ажлын гүйцэтгэлийг цаг тухайд нь үнэлснээр үнэлгээ илүү бодитой болох, албан хаагчдыг цаг тухайд нь урамшуулах, хариуцлага тооцох боломжтой болгох үүднээс гэрээний биелэлтийг хагас, бүтэн жилээр дүгнэдэг болох;

5. Байгууллагын албан хаагчид харилцан адилгүй ачаалалтай ажиллах, байгууллагын зорилго зорилтыг хэрэгжүүлэхэд харилцан адилгүйгээр хувь нэмэр оруулах тохиолдолд ачаалалтай ажилласан албан хаагчдыг урамшуулах, байгууллагын зорилтод чиглэн ажиллах соёлыг бүрдүүлэх үүднээс уг үзүүлэлтийг үнэлдэг болох;

6. Үнэлгээг бодитой болгох үүднээс үнэлгээ өгөх үзүүлэлт бүрээр оноо өгөхдөө баримтлах аргачлалыг боловсруулан, аргачлалд тухайн оноог өгөхдөө баримтлах, баримжаа болгох боломжтой байх үүднээс 5 шатлалын оноонд харгалзах үзүүлэлтийг хангасан байх шаардлагын тайлбаруудыг боловсруулав;

7. Илүү бодитой үндэслэлтэй үнэлгээнд суурилсан болгох буюу 3 удаагийн үнэлгээнд үндэслэн авах арга хэмжээний саналыг боловсруулдаг болгох.

2014 оны 06 дугаар сарын 02-ны өдрийн 680 тоот албан бичгээр Төрийн албаны зөвлөлийн нийт салбар зөвлөлүүд, УИХ-д ажлаа тайлагнадаг байгууллагууд гэх зэрэг нийт 60 байгууллагаас журмын төсөлд санал авч санал авсан. Үүнээс давхардсан тоогоор 18 байгууллага төслийг бүхэлд нь дэмжсэн ба 1 байгууллага тогтоолын төсөлд 1 санал, 30 байгууллага журмын төсөлд 179 санал, 3 байгууллага дүгнэх хуудасны загварт 7 санал, 6 байгууллага гэрээг дүгнэх аргачлалд 10 санал тус тус ирүүлсэн.

Эдгээр саналыг тусгасан журмын төслийг туршиж үзэх саналыг Ажлын хэсэг гаргасан. Үүний дагуу Төрийн албаны 2014 оны 10 дүгээр сарын 15-ны өдрийн 1274, 1275 тоот албан бичгээр Төрийн албаны зөвлөлийн нийт салбар зөвлөлүүд, УИХ-д ажлаа тайлагнадаг байгууллагууд гэх зэрэг нийт 60 байгууллагаас журмын төслийг байгууллага дээрээ болон харьяа аймаг, нийслэлийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний 2-оос доошгүй агентлаг, 2-оос доошгүй сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрыг хамруулан турших ажлыг зохион байгуулан туршилтын ажлын явцад илэрсэн гэрээ байгуулах болон дүгнэхэд тулгарч буй бэрхшээл, анхаарах асуудлууд болон албан хаагчдаас гарсан санал зэргийг тусгасан туршилтын тайланг хүлээн авах ажлыг зохион байгуулав.

Нийт 39 байгууллагаас туршилтын тайлан ирсэн бөгөөд аймаг, нийслэлийн салбар зөвлөлүүд болон төвлөрсөн удирдлагатай байгууллагуудын хувьд өөрийн харьяа орон нутаг дахь байгууллагууд дээр журмын төслийг туршсан тайланг нэгтгэн ирүүлсэн. Нийт 110 гаруй төрийн захиргааны болон тусгай албаны байгууллагад журмын төслийг туршсан нэлээд өргөн цар хүрээтэй ажил болсон юм. Туршилтын тайлангаар ирүүлсэн санал дүгнэлтийн дагуу дээрх журмын төсөлд холбогдох өөрчлөлтүүдийг оруулан бэлтгэж, Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанд танилцуулсан.

Төрийн албаны зөвлөлөөс Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн өөрчлөлт, шинэчлэн боловсруулагдаж буй бусад хууль тогтоомжуудын өөрчлөлтөд нийцүүлэн дээрх журмын төслийг шинэчлэн батлахаар төлөвлөн ажиллаж байна.

Төрийн хаагчдын 2014 оны үйл ажиллагааны үр дүнг одоо мөрдөж буй "Үр дүнгийн гэрээг үнэлж, дүгнэх журам"-ын дагуу үнэлж дүгнэсэн болно. Төрийн байгууллагууд албан хаагчдынхаа үйл ажиллагааг хэрхэн үнэлж, дүгнэсэн байдлыг түүвэрлэн авч үзвэл:

Төрийн захиргааны албан хаагчид

Үнэлгээ	ТАХ-ын тоо	Хувь
"А" буюу Маш сайн	5603	45.98%
"В" буюу Сайн	5448	44.71%
"С" буюу Сангалттай	1046	8.58%
"D" буюу Дутагдалтай	81	0.66%
"E" буюу Огт хангалтгүй	9	0.07%
Нийт	12187	100.00%

Эндээс үзэхэд бүртгэл судалгаанд хамрагдсан төрийн захиргааны албан хаагчдын 90.7 хувь нь "Маш сайн буюу Сайн" үнэлгээ авсан байх бөгөөд тэдний талаас илүү шахам нь 90-ээс дээш оноо авч "А" буюу "Маш сайн" гэсэн үнэлгээтэй дүгнэгджээ.

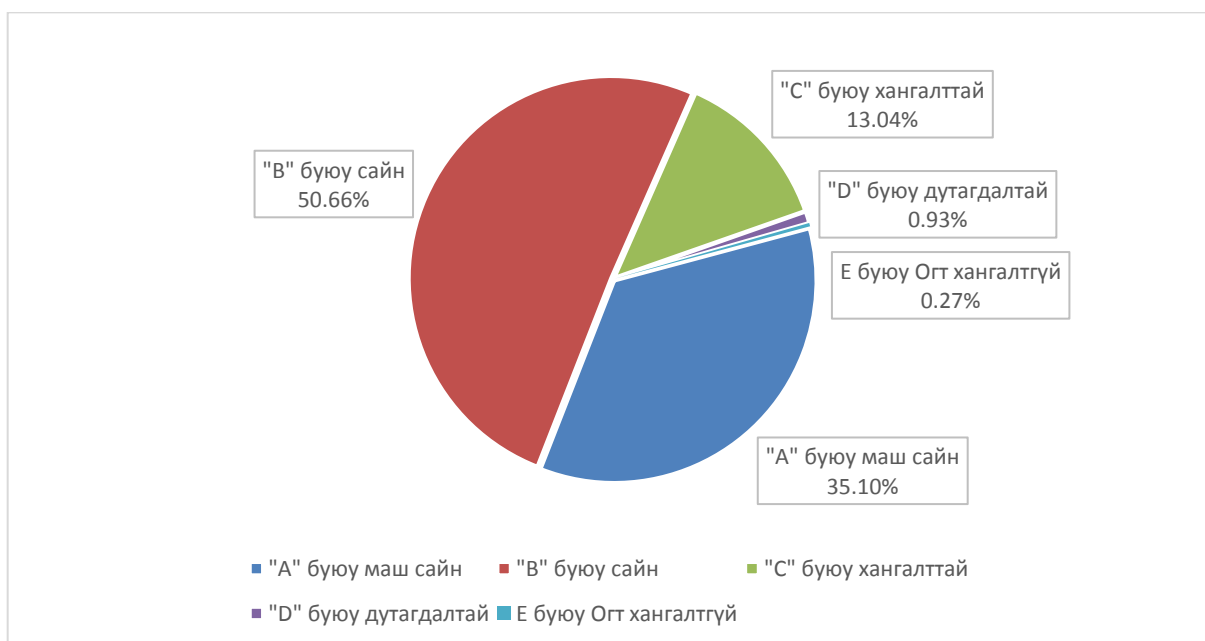
Энэ нь нэг талаас албан хаагчид гэрээгээр хүлээсэн ажил үүргээ сайн гүйцэтгэдэг гэсэн үзүүлэлт боловч нөгөө талаасаа үнэлгээ хэр бодитой вэ?, гэрээний үзүүлэлтүүдэд үнэхээр гол чухал ажил үйлчилгээгээ тусгаж чадсан эсэх асуудлыг нухацтай авч үзэж, үр дүнгийн гэрээ дүгнэх журмаа илүү боловсронгуй, бодитой болгох шаардлага байгааг харуулж байгаа юм.

Дутагдалтай буюу хангалтгүй үнэлэгдсэн нь ердөө 0.8 хувь байгаа нь ч бас анхаарал татаж байна. Тэгвэл энэ үзүүлэлт төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хувь ямар байгаа нь доох хүснэгтээс харагдаж байна.

Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид

Үнэлгээ	ТАХ-ын тоо	Хувь
"А" буюу Маш сайн	23653	35.10%
"В" буюу Сайн	34140	50.66%
"С" буюу Сангалттай	8789	13.04%
"D" буюу Дутагдалтай	630	0.93%
"E" буюу Огт хангалтгүй	184	0.27%
Нийт	67396	100.00%

Эндээс харахад "Маш сайн" буюу "А" үнэлгээний хувь захиргааны албан хаагчдынхаас даруй 10 хувиар бага байгаа нь нэлээд бодитой үнэлгээ мэт харагдана.



Төрийн албан хаагчдын үр дүнгийн гэрээний биелэлтийг дүгнэсэн үнэлгээг үндэслэн авах арга хэмжээ, тухайлбал: шагнаж урамшуулах, хариуцлага тооцох зэрэг асуудлын хүрээнд тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж ирлээ.

Үр дүнгийн гэрээнд тулгуурлан төрийн албан хаагчдыг урамшуулах, дэмжих олон хэлбэр байдаг. Үүнд:

- Албан тушаал дэвшүүлэх;
- Албан хаагчийн зэрэг дэвийг нэмэгдүүлэх;
- Цалин нэмэх буюу цалингийн шатлал ахиулах;
- Үр дүнгийн мөнгөн урамшуулал олгох;
- Байгууллагын салбарын болон бусад шагналд тодорхойлох;
- Төрийн одон, медалиар шагнуулахаар тодорхойлох гэх мэт.

Эдгээрээс төрийн албан хаагчийн зэрэг дэв олгох асуудал нь Улсын Их Хурлаас баталсан журмыг үндэслэж явагддаг. Энэ журамд зааснаар туслах, дэс, ахлах түшмэлийн зэрэг дэвийг Монгол Улсын Сайд, Улсын Их хурлын болон Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дарга, Улсын Их хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллагын дарга, Засгийн газрын үндсэн

болон дэд бүтцэд ордог газруудын дарга, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нар тус тус олгоно гэж заасан.

Эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвийг Монгол Улсын сайд, Тэргүүн түшмэлийн зэрэг дэвийг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч олгохоор журамласан байдаг. Ингэхдээ тэргүүн болон эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвийг олгоход Төрийн албаны зөвлөлийн санал, дүгнэлтийг авсан байх журамтай.

Энэ журмын дагуу Төрийн албаны зөвлөл тэргүүн болон эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв олгуулахаар төрийн захиргааны байгууллагаас ирүүлсэн саналыг судлан дүгнэлт гаргаж, Засгийн газарт өргөн мэдүүлж ирлээ.

- **Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан тушаалын зэрэг дэв олгосон байдал.**

Дээрх журмын дагуу төрийн албаны зөвлөлд 2014 онд төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны /давхардсан тоогоор/ 43 байгууллагаас нийт **157** албан хаагчид төрийн захиргааны албан тушаалын эрхэлсэн болон тэргүүн түшмэлийн зэрэг дэв олгуулах тухай санал ирүүлсэн. Үүний 35 нь тэргүүн түшмэлийн, 132 нь эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв олгуулах санал байлаа.

Тодорхойлолт ирүүлсэн байгууллагын тоо өмнөх оноос 18-аар нэмэгдсэн бол Эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв шинээр авах, зэргийг нь ахиулахаар тодорхойлогдсон албан хаагчдын тоо бараг 4 дахин нэмэгдсэн байна. Энэ нь салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаа тогтворжиж, төрийн албан хаагчдынхаа ажлын үр дүнг үнэлж, олгогдох ёстой зэрэг дэвийг олгуулах талаар анхан шатны байгууллагаас ирүүлсэн саналыг дэмжиж ажилласны илрэл юм.

Салбар зөвлөлөөс ирүүлсэн дээрх саналыг Улсын Их Хурлын 1995 оны 73 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв олгох журам”-ын дагуу хянан нягталж, хүн нэг бүрчлэн судалж үзсэний үндсэн дээр шаардлага хангасан **29** албан хаагчид тэргүүн түшмэлийн, 85 албан хаагчид эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв олгуулах дүгнэлт гарган Төрийн албаны зөвлөлийн 5 удаагийн хуралдаанд оруулан хэлэлцүүлж шийдвэрлүүлээ. Эдгээр шийдвэрийг Монгол Улсын Засгийн газарт Төрийн албаны зөвлөлийн /2014 оны 324, 564, 814, 1460, 1569 тоот/ албан бичгээр хүргүүлсэн байна. Төрийн албаны зөвлөл өмнө нь эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвтэй байсан 27 албан хаагчийн зэрэг дэвийг ахиулах, шинээр 58 албан хаагчид эрхэлсэн түшмэлийн "Дөтгөөр зэрэг" олгох саналыг Төрийн албаны зөвлөлөөс Засгийн газарт хүргүүлсэн байна. Засгийн газар хэлэлцээд Төрийн албаны зөвлөлийн саналыг дэмжсэн шийдвэр гаргажээ. Иймээс Монгол Улсын Ерөнхий сайдын 3 удаагийн захирамжаар нийт 54 албан хаагчид эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв олгосон байна. Харин 31 албан хаагчийн зэрэг дэв олгох тухай захирамж гараагүй хүлээгдэж байна.

Ерөнхий сайдын захирамжаар Эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв авсан 54 албан хаагчийн зэрэг дэвийн байдлыг авч үзвэл:

	2013 он	2014 он
- Тэргүүн зэрэг Эрхэлсэн түшмэл	1	2
- Дэд зэрэг Эрхэлсэн түшмэл	2	6
- Гутгаар зэрэг Эрхэлсэн түшмэл	9	12
- Дөтгөөр зэрэг Эрхэлсэн түшмэл	12	34
Нийт	24	54

Тэргүүн түшмэлийн зэрэг дэв олгуулахаар Төрийн албаны зөвлөлөөс 2014 онд санал болгосныг үндэслэн Монгол Улсын Ерөнхийлөгчид 29 төрийн албан хаагчийн

нэрийг дэвшүүлсэн байна. Тэдгээрийн 20 нь Тэргүүн түшмэлийн зэрэг дэв анх удаа олгох, 9 нь зэрэг ахиулах санал байлаа.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч зарлиг гаргаж 18 төрийн жинхэнэ албан хаагчид Тэргүүн түшмэлийн зэрэг олгосон байна. Үүнд, 3 албан хаагчид Тэргүүн зэрэг, 5 албан хаагчид Гутгаар зэрэг, 10 албан хаагчид Дөтгөөр зэрэг тэргүүн түшмэл зэрэг дэв олгожээ.

Төрийн албаны зэрэг дэв олгуулахаар тодорхойлогдож ирсэн материалаас 33 хүний тодорхойлолт журмын шаардлага хангаагүй тул буцаасан байна. Иймээс энэ асуудлаар Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албанаас төрийн байгууллагын албан тушаалтан, хүний нөөцийн мэргэжилтэн, салбар зөвлөлийн гишүүдэд мэргэшил арга зүйн зөвлөгөө өгч ажиллалаа.

- **"Төрийн албаны тэргүүний ажилтан" тэмдгээр шагнасан байдал.**

Төрийн байгууллагад тогтвор сууршилтай ажилласан, мэргэжлийн өндөр ур чадвар гарган, эрхэлсэн ажилдаа өндөр амжилт үзүүлж үйл ажиллагааны үнэлгээгээр сайн үнэлэгдсэн, төрийн байгууллагын зорилго, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд бодитой хувь нэмэр оруулсан ба төр засгийн бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэхэд шинэлэг арга ажиллагааг нэвтрүүлсэн, ёс зүй, манлайллын хувьд үлгэр жишээ ажиллаж, ашиг сонирхлын болон ёс зүйн зөрчилгүй ажилласан албан хаагчдыг **"Төрийн албаны тэргүүний ажилтан"** тэмдгээр шагнах болсон нь төрийн албан хаагчдын идэвх зүтгэлийг өрнүүлэх, төрийн албыг мэргэшсэн тогтвортой байлгах, төрийн албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах, үр дүнгийн үнэлгээг урамшуулах чухал алхам болсон юм.

"Төрийн албаны тэргүүний ажилтан цол, тэмдгээр шагнах журам"-ыг шинэчлэн боловсруулж, төслийг Зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцүүлэн дэмжигдэж, Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 71 дүгээр тогтоолоор "Төрийн албаны тэргүүний ажилтан" тэмдгээр шагнах журам шинэчлэгдэн батлагдсан.

Шинэчлэн батлагдсан "Төрийн албаны тэргүүний ажилтан" тэмдгээр шагнах энэхүү журамд:

-Төрийн албанд 18-аас доошгүй жил ажилласан, ажил мэргэжлээрээ тухайн салбарын тэргүүний ажилтны болзол ханган амжилт үзүүлсэн, мэргэжлийн өндөр ур чадвар гарган эрхэлсэн ажилдаа өндөр амжилт үзүүлж сүүлийн 5 жилд үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээгээр "А", "В" үнэлэгдсэн байна;

-Шагналд тодорхойлсон төрийн албан хаагчийн талаарх баримт бичиг, саналыг Төрийн албаны зөвлөлийн даргын тушаалаар байгуулагдсан 5 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй Ажлын хэсэг судлан үзэж дүгнэлт гаргаж Зөвлөлийн хуралдаанд оруулж шийдвэрлүүлнэ.

-Зөвлөл Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнийг жил бүр шинэчлэн тогтооно.

-“Төрийн албаны тэргүүний ажилтан” тэмдгээр шагнагдсан төрийн албан хаагчид тухайн байгууллага нь 200.000 /хоёр зуун мянган/ төгрөгийн дагалдах мөнгөн шагнал олгоно гэсэн өөрчлөлтүүдийг нэмж оруулсан байна.

Төрийн албаны зөвлөлд энэхүү шагналаар шагнуулахаар төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудаас ирүүлсэн саналыг Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2013 оны 4 дүгээр сарын 26-ны өдрийн 46 дугаар тушаалаар байгуулагдсан 5 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй "Ажлын хэсэг" судлан нягталж, шагнуулахаар тодорхойлогдож ирүүлсэн хүмүүсийн баримт материалыг дээрх журамд заасан үзүүлэлт бүрээр шалган, тодорхойлогдож ирүүлсэн хүн тус бүрт дүгнэлт гаргадаг. Төрийн албаны зөвлөлд "Төрийн албаны тэргүүний ажилтан" тэмдгээр шагнуулахаар 2014 онд төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны 75 /давхардсан тоогоор/ байгууллагаас нийт 249 албан хаагчийг тодорхойлж ирүүлснийг дээрх Ажлын хэсэг журмын дагуу ажиллаад, журмын

шаардлага хангасан гэж үзсэн нийт 168 албан хаагчийг шагнуулах тухай Ажлын хэсгийн дүгнэлт гаргаж, танилцуулга, тогтоолын төсөл боловсруулан Төрийн албаны зөвлөлийн 5 удаагийн хуралдаанаар тус тус хэлэлцүүлэн шийдвэрлүүлсэн.

"Төрийн албаны тэргүүний ажилтан" тэмдэгээр шагнагдсан байдлыг сүүлийн 3 жилээр харьцуулбал:

Шагналд тодорхойлогдсон:

2012 онд 247 албан хаагч

2013 онд 204 албан хаагч

2014 онд 249 албан хаагч

Шагнагдсан:

2012 онд 174 албан хаагч

2013 онд 120 албан хаагч

2014 онд 168 албан хаагч

Шагнагдсан хүмүүсийн төрийн албанд ажилласан жил хамгийн бага нь 19 жил ажилласан, нийт шагнагдсан хүмүүсийн дийлэнх нь 26 ба түүнээс дээш 44 жил хүртэл ажилласан. Насны хувьд хамгийн бага нь 48 настай ба түүнээс дээш, 65 хүртэлх насны хүмүүс байлаа.

Шагнуулахаар тодорхойлж ирүүлсэн хүмүүсийн гуравны нэг нь шагналын болзол, шаардлага хангаагүй байсан тул материалыг тодорхойлж ирүүлсэн байгууллагад нь буцаасан байна. Төрийн албан хаагчдын хөдөлмөр, зүтгэлийг шударга, бодитой үнэлж дүгнэх, журамд заасан болзол шаардлагыг ягштал мөрдөж ажиллахыг салбар зөвлөл болон төрийн байгууллагын холбогдох албан тушаалтанд санал, зөвлөгөө өгч ажиллалаа.

ДӨРӨВ. ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ ГОМДОЛ, МАРГААН, ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛТЫН ХҮРЭЭНД

Төрийн албаны зөвлөлийн нэг үндсэн чиг үүрэг бол төрийн албан хаагчдын хууль ёсны эрх ашгийг хуулийн хүрээнд хамгаалах, мөн ёс зүйн болон бусад зөрчил гаргасан албан хаагчдад зохих ёсны хариуцлага тооцох явдал билээ.

Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1-д заасан төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн хооронд төрийн албатай холбогдсон асуудлаар гарсан маргааныг Төрийн албаны зөвлөл, түүний салбар зөвлөл хянан шийдвэрлэдэг юм.

Маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ Улсын Их Хурлын 2003 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан "Төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албан тушаалд нэр дэвшигчийн хооронд төрийн албатай холбогдсон асуудлаар гарсан маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам"-ыг баримталж ирсэн.

Энэ нь Төрийн албаны тухай хуульд 2002 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсноор төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хооронд төрийн албатай холбогдон гарсан өргөдөл, гомдол маргааныг Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 6, 7 дугаар зүйлд заасан урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны дагуу хянан шийдвэрлэж буй үйл явц юм.

Төрийн албан хаагчдаас Төрийн албаны зөвлөлд хандан 2014 онд нийт 512 өргөдөл, гомдол ирсэн нь өнгөрсөн оныхоос даруй 30 хувиар нэмэгдсэн байна.

4.1 Төрийн албан хаагчийн гомдол, маргааныг хянан шийдвэрлэх

2014 онд Төрийн албаны зөвлөлд нийт ирсэн **512** өргөдөл, гомдол ирүүлснийг төрөлжүүлж, бүлэглэж авч үзвэл дараах байдалтай байна. Үүнд:

- Ажлаас халагдсан-**116**
- Төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалт, дүгнэлт, нөөц, томилгоо-**111**
- Мэргэшлийн шалгалт, шалгуур, дүгнэлт, нөөц, томилгоо-**113**
- Төрийн албан хаагчдын хууль бус, ёс зүйгүй байдлын тухай-**62**
- Төрийн үйлчилгээний албаны удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалттай холбогдолтой-**39**
- Сахилгын шийтгэл ногдуулсан-**10**
- Тэтгэвэр, тэтгэмж, цалин хөлстэй холбоотой-**22**
- Албан тушаал бууруулсан-**16**
- Бүтцийн өөрчлөлтөөр ажлаас чөлөөлөгдсөн-**3**
- Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаатай холбоотой-**12**
- Сэлгэн ажиллуулахтай холбоотой-**8**

Эдгээр өргөдөл, гомдлыг судлан үзэж, холбогдох байгууллага, албан тушаалтан, Салбар зөвлөлд харьяалалын дагуу өгч шийдвэрлүүлснээс гадна Төрийн албаны зөвлөл, түүний ажлын алба хариу өгч шийдвэрлэсэн байна. Эдгээрээс 2014 онд Улсын Их Хурлын 2003 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан "Төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албан тушаалд нэр дэвшигчийн хооронд төрийн албантай холбогдсон асуудлаар гарсан маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам"-ын дагуу нийт 14 гомдол маргаанд Төрийн албаны зөвлөлийн даргын тушаалаар маргаан хянан шийдвэрлэх комисс томилон хянан шийдвэрлэв. Маргаан хянан шийдвэрлэх комисс гомдол маргааныг нарийвчлан хянан үзээд эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлгүй буюу гомдол гаргагч талынх нь үндэслэлтэй гэж шийдвэрлэснийг зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцээд комиссын шийдвэрийг дэмжсэн 14 удаагийн тогтоолыг гаргасан байна.

Дээрх гомдол, маргааныг төрлөөр нь авч үзвэл:

- Албан тушаал бууруулсан 2,
- Албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн 4,
- Ажлаас халагдсан 3,
- Сахилгын шийтгэл ногдуулсан 2,
- Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, нөөцтэй холбоотой 3

Он	Нийт өргөдөл гомдлын тоо	МАРГААН	ТАТХ-ийн 39 дүгээр зүйлд заасны дагуу хянан шийдвэрлэсэн маргаан	Эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлтэй гэж шийдвэрлэсэн	Эрх бүхий албан тушаалтын шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлгүй гэж шийдвэрлэсэн
2012 он	234		16	4	12
2013 он	395		5	-	5
2014 он	512		14	-	14

Төрийн албаны зөвлөлөөс маргаан хянан шийдвэрлэсэн тухай дээрх 14 шийдвэрийн биелэлтийн хэрэгжилтийн явц дараах байдалтай байна. Үүнд:

- Зөвлөлийн шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан шууд биелүүлсэн 5,
- Зөвлөлийн шийдвэрийг Захиргааны хэргийн шүүхээр хууль зүйн үндэслэлтэй гэж шийдвэрлэсэн 5,
- Зөвлөлийн шийдвэрийг Захиргааны хэргийн шүүхэд хууль зүйн үндэслэлтэй эсэхийг хянан шалгаж байгаа 4 байна.

Эндээс үзэхэд Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг хүлээн авч, эрх зүйн алдаатай захиргааны шийдвэрээ залруулан засч, иргэд төрийн албан хаагчдын зөрчигдсэн эрхийг сэргээсэн шийдвэр гуравны нэг орчим хувийг эзэлж байна. Гэтэл 9 /гуравны хоёр орчим/ эрх бүхий албан тушаалтан Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг эс зөвшөөрсөн тул гомдол гаргагч захиргааны шүүхэд ханджээ. Захиргааны шүүх гомдол, нэхэмжлэлийг авч хэлэлцээд 5 гомдлыг эцэслэн шийдсэнээс Шүүхийн шийдвэр Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг баталгаажуулсан байна. Харин 4 маргаан шүүхийн хянан шийдвэрлэх шатандаа байна.

Ийм дутагдал, зөрчлүүдийг цаашид дахин давтан гаргахгүйн тулд Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга нарын хууль зүйн мэдлэгийг чадавхижуулах, энэ чиглэлээр сургалт хийх, зөвлөгөө өгөх тал дээр анхаарч ажиллаж байна.

Маргаан хянан шийдвэрлэлтийн байдалд хийсэн дүгнэлтэд тулгуурлан Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомжийг зөрчиж байгаа нийтлэг зөрчлийг арилгах, албан тушаалтнуудыг төрийн жинхэнэ албаны хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдуулан гаргах шийдвэрээ хуулийн дагуу гаргах, хууль бус үйлдэл, үйл ажиллагаа явуулахаас урьдчилан сэргийлэх талаар зөвлөгөө үйлчилгээ үзүүлэх, сургалт, сурталчилгаа явуулах зэрэг арга хэмжээг цаашид хэрэгжүүлэх шаардлагатай нь харагдлаа.

4.2 Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх

Төрийн байгууллагын соёл болон төри

йн албан хаагчдын ёс зүйг төлөвшүүлэх нь тус зөвлөлийн үндсэн чиг үүрэгт хамааралтай үүрэг, зорилтын нэг билээ.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2010 оны 288 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”, Төрийн албаны зөвлөлийн 2010 оны 129 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журам”-ын 2.6, 2.7-д заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөлийн Ёс зүйн хороо нь төрийн захиргааны байгууллагуудын ёс зүйн хороодоос төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн мэдээг 2014 оны бүтэн жилийн байдлаар авч нэгтгэн ажиллалаа.

Төрийн захиргааны байгууллагуудын ёс зүйн хороонуудаас ирүүлсэн мэдээг нэгтгэн үзвэл 2014 онд нийт 347 ёс зүйн зөрчил бүртгэгдсэнээс төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтантай холбоотой 31, төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан хаагчтай холбоотой 316 ёс зүйн зөрчил байна. Өмнөх оныхтой харьцуулахад бараг гурав дахин олон ёс зүйн зөрчил бүртгэгджээ. Үүнээс удирдах ажилтны ёс зүйтэй холбоотой гомдол 2.6 дахин, гүйцэтгэх албан хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой гомдол 3 дахин илүү байна.

Ёс зүйн зөрчлийг хүлээн авсан үндэслэл, түүнийг хэрхэн шийдвэрлэсэн зэрэг дэлгэрэнгүй байдлаар дараах хүснэгтээр нэгтгэн гаргав. Үүнд:

2014 он	Ёс зүйн зөрчлийн тухай мэдээлэл хүлээн авсан үндэслэл					Ёс зүйн зөрчлийг анх буюу давтан үйлдсэн аль нь болох		ТАХ-ийн ёс зүйтэй холбоотой өргөдөл, гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэсэн байдал					
	журмын 1.2		журмын 2.2.5			Анх	Давтан	Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг хүлээн зөвшөөрсөн эсэх		Томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр			
	Гомдлоор	Мэдээллээр	Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн мэдээллийн мөрөөр	Ёс зүйн хороо өөрийн санаачлагаар	Байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр			Зөвшөөрсөн	Зөвшөөрөөгүй	ТАХ-ын 26.1.1	ТАХ-ын 26.1.2	ТАХ-ын 26.1.3	Сахилгын шийтгэл ногдуулах шаардлагагүй гэж үзсэн
Удирдах албан тушаалтан	11	4	-	1	15	28	3	26	5	8	12	1	10
	31 ёс зүйн зөрчил												
Гүйцэтгэх албан тушаалтан	51	47	14	7	197	260	56	289	27	93	148	33	42
	316 ёс зүйн зөрчил												
Нийт ёс зүйн зөрчил	62	51	14	8	212	288	59	315	32	101	160	34	52
	347 ёс зүйн зөрчил												

Дээрх хүснэгтээс харахад төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн талаарх иргэдийн гомдол, мэдээллийг үндэслэн ёс зүйн хороо авч хэлэлцсэн тохиолдол 113 байхад байгууллагын удирдлагын санаачлага, шийдвэрээр ёс зүйн зөрчлийг авч хэлэлцсэн тохиолдол бараг 2 дахин их буюу 212 байна. Харин ёс зүйн хороод хэвлэл мэдээллийн хэрэгслийн баримтат мэдээлэл болон өөрийн санаачлагаар төрийн албан хаагчийн ёс зүйн үйлдлийг ёс зүйн хороо авч хэлэлцсэн тохиолдол харьцангуй цөөн байна. Энэ нь ёс зүйн хороод өөрийн санаачлагатай, идэвхитэй ажиллах байдал сулавтар байгааг харуулж байна.

Ёс зүйн зөрчлийг анх удаа гаргасан 288 албан хаагч байгаа бол давтан гаргасан 59 албан хаагч байгаагаас Ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг хүлээн зөвшөөрсөн 315, хүлээн зөвшөөрөөгүй 32 албан хаагч байна.

Ёс зүйн хороод төрийн албан хаагчдын ёс зүйтэй холбоотой иргэдийн ирүүлсэн мэдээлэлд үндэслэн тухайн асуудлыг авч хэлэлцээд тэдгээр зөрчилд сахилгын шийтгэл оногдуулах эсэх шийдвэрийг гаргадаг. 2014 онд дээрх 347 ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой асуудлыг авч хэлэлцээд 15 хувьд нь буюу 52 тохиолдолд нь сахилгын шийтгэл ногдуулах шаардлагагүй гэсэн шийдвэрийг гаргасан бол нийт зөрчлийн 85 хувь буюу 295 зөрчилд нь Төрийн албаны тухай хуулийн 26 дугаар зүйлд заасан сахилгын шийтгэл ногдуулах шийдвэр гаргажээ.

Ёс зүйн хороодын дээрх шийдвэрээр төрийн албан хаагчдад ногдуулсан сахилгын шийтгэлийг төрлөөр авч үзвэл:

- 101 албан хаагчид -сануулах /ТАТХ-ийн 26.1.1/,
- 160 албан хаагчид -албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах /ТАТХ-ийн 26.1.2/,
- 34 албан хаагчид -төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах /ТАТХ-ийн 26.1.3/ гэсэн сахилгын шийтгэлийг тус тус ногдуулжээ.

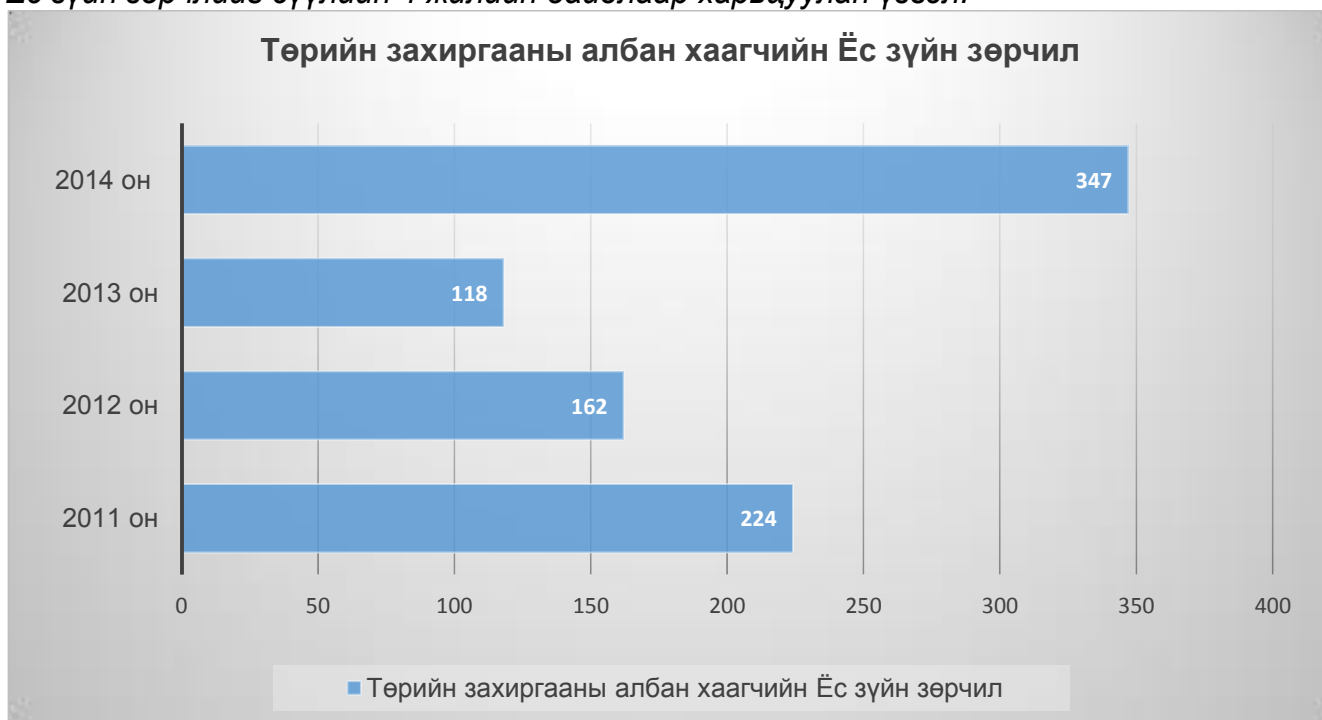
Эндээс харахад материаллаг /цалин бууруулах/ болон ёс зүйн /сануулах/ шийтгэл зонхилж байгаа нь харагдана. Төрийн албанд нэг жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах шийтгэл нийт сахилгын шийтгэлийн 11.5 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд ийм шийтгэл авсан албан хаагч 33 байхад удирдах албан тушаалтан 1 байлаа.

Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн тухай сүүлийн 4 жилийн байдлыг харьцуулан үзэхэд өнгөрөгч 2014 онд бүртгэгдэж ёс зүйн хороодоор хэлэлцэгдсэн зөрчлийн тоо өмнөх 2 жилийн буюу 2013, 2012 оны нийлбэр дүнгээс ч илүү байгаа нь харагдана.

Ийнхүү ёс зүйн зөрчил гэнэт өссөн харагдаж байгаа нь хоёр талтай юм. Нэг талаас ёс зүйн зөрчлийн илрүүлэлт дээшилсэн, нөгөө талаас мэдээж ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчид цөөнгүй байгаагийн илрэл гэж үзвэл зохино.

Төрийн албаны зөвлөлөөс ёс зүйн хороодын гишүүдэд арга зүйн зөвлөгөө өгч, ажлыг нь дүгнэж ажилласан, төрийн албан хаагчдын дунд ёс зүйн сургалтыг жил бүр зохиож байгаагийн дүнд хороодын үйл ажиллагаа тогтмолжиж, идэвхжсэн нь албан хаагчдын ёс зүйгүй үйлдлээр хайхрамжгүй, тоомжиргүй хандах байдал өөрчлөгдөж, тийм тохиолдол болон түүнтэй холбоотой иргэдийн гомдол, мэдээлэлд нааштай хандаж, зохих журмын дагуу авч хэлэлцэх, хариуцлага тооцох байдалд нааштай хандлага гарч буй нь ажиглагдлаа.

Ёс зүйн зөрчлийг сүүлийн 4 жилийн байдлаар харьцуулан үзвэл:



Ёс зүйн хороодын үйл ажиллагаа идэвхжихийн хэрээр иргэд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлаар хаана, хэрхэн, яаж хандах байдалд өөрчлөлт гарч байна. Төрийн албан

хаагчид ч өөртэй нь холбоотой гарсан гомдол, шүүмжлэлийг ёс зүйн хороогоор хэлэлцүүлж, зөв буруугаа хагалуулах, буруу бол зохих шийтгэлээ хүлээн зөвшөөрөх, буруугүй бол нэр төрөө сэргээлгэх гэсэн зөв голдирол руу явж байгаа эрүүл үзэгдэл энэ "өсөлт"-ийн цаана бас байгаа юм.

Ерөөс зарим төрийн албан хаагчдийн ёс зүй доогуур байгаа бодит үнэн ч бас энд бий. Дээрх өсөлтөд нөлөөлсөн нэг хүчин зүйл бол сүүлийн жилүүдэд төрийн албанд багагүй хөдөлгөөн орж, удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалд төрийн албаны наад захын ёс зүйн мэдрэмжгүй, туршлагагүй хүмүүс томилогдох, бүр заримдаа сонгон шалгаруулалтгүй, хууль бус замаар орж ирсэн явдал юм. Тэд иргэдтэй харилцах харилцаандаа алдаа гаргадаг, туршлага дутмаг нь төрийн албан хаагчийг ёс зүйгүй харагдуулдаг. Тэд бас байгууллагын дотоод соёлыг эвдэж, дур зоргын, албан бус үйлдэл гаргах нь байдаг. Энэ бүх байдал нь бүхэлдээ төрийн алба, төрийн байгууллага, жирийн төрийн албан хаагчдын нэр төрд халтай.

Иймээс ёс зүйн хороодын үйл ажиллагааг идэвхижүүлэх, сургалт зөвлөгөөг сайтар өгөхөд анхаарч ёс зүйн хэсэгчилсэн сургалтуудыг Төрийн албаны зөвлөл болон салбар зөвлөлүүдээр дамжуулан зохион байгуулах талаар энэ онд онцгойлон анхаарч ажиллахаар төлөвлөж байна.

ДҮГНЭЛТ САНАЛ

Тайлант онд төрийн албаны шинэчлэлийн бодлого, стратегийг хэрэгжүүлэх зорилтын хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс "Том төрөөс ухаалаг төр рүү" сэдэвт үндэсний зөвлөлдөх уулзалтын үзэл санааг дэмжин хэрэгжүүлэхэд онцгой анхаарч ажиллав.

- Төрийн захиргааны байгууллагуудаас хамгийн түрүүнд /2014.01.06/ "Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилсан "Том төрөөс ухаалаг төр рүү" санаачилгыг дэмжих, хэрэгжилтийг хангахад бидний манлайлал" сэдэвт хэлэлцүүлгийг зохион байгуулсан. Хэлэлцүүлэгт Төрийн албаны зөвлөл, түүний Ажлын албанаас гадна Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Удирдлагын академийн төлөөлөл оролцож, төрийн захиргааны нийт байгууллагад хандсан зөвлөмж гаргасан.
- Төрийн албаны тухай хуулийн болон энэхүү зөвлөмжийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, гүйцэтгэлийг хангуулах чиглэлээр нийслэл болон 11 аймаг, 13 яамны нийт 25 салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаатай танилцаж, бүсчилсэн хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, мэргэшил, арга зүйн зөвлөмж өгч ажилласан байна.
- Төрийн албаны эрх зүйн орчныг улам боловсронгуй болгох зорилгоор Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуулийн хийдэл, зөрчлийн судалгаа хийж, "Төрийн алба уу, нийтийн алба уу" сэдэвт хэвлэлийн хэлэлцүүлэг өрнүүлж, хуулийн шинэчилсэн найруулгын үзэл баримтлал, санал, төсөл боловсруулж Улсын Их Хурлаас байгуулагдсан ажлын хэсэгт хүлээлгэн өгөв.

Төрийн албаны стандартыг мөрдүүлэх чиглэлээр холбогдох төрийн байгууллагуудтай хамтран доорх арга хэмжээг зохион байгуулав.

- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд Төрийн албаны зөвлөл болон түүний салбар зөвлөлийн дүгнэлт, саналгүй иргэдэд Авлигатай тэмцэх газраас ашиг сонирхлын урьдчилсан мэдүүлгийг хянаж үзээд томилох тухай санал хүргүүлж байгаа нь буруу жишиг болж байгаа талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлж, 2 тал санамж бичиг, байгуулж, хэд хэдэн тохиолдлыг буцааж, зөвхөн Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлийн дүгнэлттэй тохиолдолд ашиг сонирхлын мэдүүлгийг хүлээн авч хянаж байхаар жишиг тогтоолоо.
- Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн бүх шатны Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгч, улс төрийн намуудын удирдах байгууллагын бүрэлдэхүүнд гишүүнээр сонгогдсон атлаа төрийн жинхэнэ албанд ажиллаж буй иргэдийн судалгаа, жагсаалт гаргаж, тэдгээрийг хуульд нийцүүлэх талаар холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд Төрийн албаны зөвлөлөөс албан тоот хүргүүлж, хяналт тавьж ажилласан.
- Төв, орон нутгийн төрийн байгууллагад жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт, хүйсийн төлөөллийн харьцааны талаар судалгаа, мэдээлэл авч, зөвлөмж, санамж өгөхийн зэрэгцээ Жендерийн үндэсний хороотой хамтран ажлын байран дахь ялгаварлал, дарамтгүй байх талаар хэлэлцүүлэг, сургалт зохион байгуулсан нь хуулийн хэрэгжилтэд зохих ач холбогдолтой болсон.

Төрийн албаны хүний нөөцийг бүрдүүлэх, боловсон хүчний нөхөн хангалтын талаар Төрийн албаны зөвлөл хуульд заасан чиг үүргийнхээ дагуу ажиллаж байна. Төрийн байгууллагын батлагдсан орон тооны сул ажлын байр гармагц тухайн байгууллагаас ирүүлсэн захиалгын дагуу дараах арга хэмжээг зохион байгуулдаг. Үүнд:

- Удирдах албан тушаалтныг нээлттэй уралдаант сонгон шалгаруулалтаар нөхөх,
- Ажлын үр дүн, ур чадвараар нь сонгон шалгаруулж нэр дэвшүүлэх дүгнэлт гаргах замаар нөхөх,
- Удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын нөөцийн бүртгэлд байгаа иргэдээс нэр дэвшүүлж нөхөх,
- Төрийн албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалтад нэгдүгээр байраар шалгарсан иргэдээс нөхөх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэв.

Энэ чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд учирч буй саад бэрхшээл буюу гарч буй зөрчилүүд:

- Байгууллагууд сул орон тооны захиалга ирүүлэхгүй удаах, ерөөс мэдэгдэхгүй байх, түр орлон гүйцэтгэгч томилох, сонгон шалгаруулалтгүй хүн авч ажиллуулах,
- Ажлын байрны шаардлагыг тодорхой хүнд тохируулах, эсвэл тавигдах болзол, шаардлагын шалгуурыг бууруулах,
- Төрийн албаны зөвлөлөөс сонгон шалгаруулж, дүгнэлт гаргаж, санал болгосон иргэнийг томилохгүй байх,
- Шалгаруулалтад тэнцээгүй эсвэл тэнцсэн ч Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтгүй иргэнийг томилох зэрэг зөрчил гарсаар байна.

Энэ тухай Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны үр дүнд хийсэн Үндэсний аудитын газрын тайланд *"Яам, агентлагийн төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтныг томилоход Төрийн албаны тухай хууль болон Улсын Их Хурлын 2003 оны 13 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 2011 оны 62 дугаар тогтоол, Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан журмыг зөрчих тохиолдол нийтлэг гарсан, Төрийн албаны зөвлөлийн санал дүгнэлт гаргахгүйгээр үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч томилсон, төрийн албанд жинхлээгүй иргэн үүргийг түр орлон гүйцэтгэгчээр ажиллуулсан зөрчил байна. Эдгээр зөрчил, дутагдалтай холбогдуулан төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалт, томилгоотой холбоотой асуудлыг хууль тогтоомжид нийцүүлэх саналыг Төрийн албаны зөвлөлөөс Засгийн газарт удаа дараа тавьсан бөгөөд зөрчил, дутагдлыг арилгах, хууль журмыг дагаж мөрдөх ажил удаашралтай, хүндрэл бэрхшээлтэй тулгарч байна"* гэж дүгнэсэн байна.

Төрийн албаны зөвлөл эдгээр зөрчлийг илрүүлэх, хяналт мониторинг хийж, зөрчлийг арилгуулах зөвлөмж шаардлага хүргүүлэх, зарим шийдвэрийг хүчингүй болгох, холбогдох албан тушаалтанд хариуцлага тооцох санал хүргүүлэх зэргээр хуулиар олгогдсон эрх хэмжээний хүрээнд ажиллалаа.

Боловсон хүчнийг тогтвортой ажиллуулах талаар Төрийн албаны зөвлөлөөс дараах бодлого, зарчим барьж ажиллаж байна.

- Хууль, журмын дагуу төрийн албанд томилогдсон албан хаагчдын эрх ашгийг хамгаалах, ажлын нөхцөлөөр хангах,
- Ажлын үр дүн, ур чадварыг үндэслэн албан тушаал шатлан дэвшүүлэх зам /мерит зарчим/-аар тогтвортой ажиллуулах,

- Тодорхой салбар, чиглэлд бодлогоор сургаж, мэргэшүүлэх, сэлгэн ажиллуулах,
- Үүний тулд чадавхижуулах, мэргэшүүлэх болон удирдах ур чадвар, ёс зүй, манлайллын сургалт зохион байгуулах,
- Хууль бусаар халагдсан, чөлөөлөгдсөн, сахилгын шийтгэл ногдуулсан тухай гомдол, маргааныг хянан шийдвэрлүүлж, буцаан томилуулах,
- Төрийн албаны боловсон хүчний асуудлаар хуульд нийцээгүй шийдвэр гаргаснаас төрд учирсан санхүүгийн хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар төлүүлэх,
- Яам, агентлаг, зарим аймгийн удирдлагын сонсголыг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэж, зөрчил арилгуулах хугацаатай үүрэг даалгавар өгөх гэх мэт хэлбэрээр ажиллаж байна.

Төрийн боловсон хүчнийг тогтвортой ажиллуулахад дараах бэрхшээл, зөрчилүүд гарч байна.

- Засгийн газрын бүтцэд удаа дараа /2014 онд 3 удаа/ өөрчлөлт ордог нь боловсон хүчний бодлого алдагдахад нөлөөлж байна.
- Засгийн газар зарим тохиолдолд яамны төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга нарыг сонгон шалгаруулалт, Төрийн албаны зөвлөлийн /хуулийн дагуу бус/ дүгнэлтгүйгээр томилох, удаан хугацаагаар түр томилгоотой байлгах зэрэг нь сөрөг үр дагавартай байна.
- Сонгуулийн дараа буюу Засгийн газрын бүтэц өөрчлөгдөхөд бүтцийн өөрчлөлт гэсэн шалтагаар төв, орон нутагт боловсон хүчний хөдөлгөөн их хийж байна.
- Салбарын хуулинд өөрчлөлт оруулах замаар томилох, чөлөөлөх эрх мэдлийг улс төрийн албан тушаалтнууд /сайд нар/, агентлагийн удирдлагууд өөртөө авч буй нь төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх хуулийн зарчимтай зөрчилдөх төдийгүй төрийн боловсон хүчний бодлогыг алдагдуулж, чадавхийг сулруулж байна.

Ийнхүү төрийн албаны стандартын удирдлагыг хэрэгжүүлэхийн тулд өнөөгийн эрх зүйн орчны хүрээнд Төрийн албаны зөвлөл ажиллаж байгаа хэдий ч сонгуулийн үр дүнгээр байгуулагдсан яам, агентлаг болон аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөх бүрт төрийн албан хаагчид шилжилт хөдөлгөөнд орж, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл алдагдаж байгаагаас гадна "бүтцийн өөрчлөлт" гэсэн нэрээр төрийн албан хаагчдыг ажлаас чөлөөлөх, халах асуудал үргэлжилсээр байна.

Ийм нөхцөлд *"Төрийн албаны хууль, эрх зүйн шинэ орчныг бүрдүүлэх талаар анхаарч, хуулиудын уялдаа холбоог судлан санал боловсруулж, цогцоор нь шийдвэрлэх зайлшгүй шаардлагатай бий болжээ"* гэсэн Үндэсний аудитын газрын дүгнэлт, зөвлөмжийг хэрэгжүүлж ажиллах асуудал чухал байна.

Үүний тулд дараах саналыг дэвшүүлж байна.

1. Төрийн албаны тухай болон холбогдох бусад хуулинд иж бүрэн, цогц өөрчлөлт оруулах замаар төрийн албаны харилцааг боловсронгуй болгох, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэх, тодорхой болгох шаардлага байна. Эс тэгвээс хууль зөрчиж томилсон Засгийн газрын болон тодорхой албан тушаалтны шийдвэрийн сөрөг үр дагавар үргэлжилсээр байх төлөвтэй.
2. Төрийн төв байгууллагуудын тэр дундаа, Засгийн газрын бүтцийг аль болох оновчтой, зөв тогтоох, ямар нөхцөлд түүнийг өөрчлөх, эсхүл өөрчлөхийг хориглох

үндэслэлийг хуульчлах шаардлагатай байгаа юм. Ингэснээр төрийн байгууллагад тогтвортой бүтэц бий болохоос гадна, чиг үүргийн давхардал арилж, ажлын уялдаа холбоо сайжирч, төрийн жинхэнэ албан хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл баталгаажна. Ийм нөхцөл бүрдээгүйгээс төрийн байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт өөрчлөгдөх бүрт төрийн албан хаагчид шилжилт хөдөлгөөнд орж, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл алдагдаж ирснээс гадна "бүтцийн өөрчлөлт" гэсэн нэрээр төрийн албан хаагчдыг ажлаас чөлөөлөх халах асуудал үргэлжилсээр байгаа нь Төрийн албаны зөвлөлийг чиг үүргээ хэрэгжүүлж ажиллах боломж бүрдүүлэхгүй байна.

3. Төрийн боловсон хүчний бодлого нэгдмэл байх зарчмыг хуулинд тусгаж, баталгаажуулах шаардлага байна. Өнөөгийн байдлаар боловсон хүчний томилгоо маш олон субъектэд хуваагдаж хуульчлагдсан байгаа төдийгүй улс төрийн албан хаагчид төрийн жинхэнэ албаны томилгоог хийж байгаа нь төрийн алба улс төрөөс ангид байх, ил тод, адил тэгш байх тухай хуулийн зарчимууд зөрчигдөхөд хүргэж байна. Тухайлбал, одоогийн байдлаар 20 шахам хууль, эрх зүйн актаар 110 гаруй ажлын байрны 350 шахам албан хаагчийг томилох, чөлөөлөх эрхийг Засгийн газрын гишүүдэд олгожээ. Энэ нь төрийн албанд улс төрийн нөлөөлөл тусах, боловсон хүчний томилгоо төрийн албаны хуулийн зарчимаас гажиж, төрийн албанд орох болзол босго адил биш, ялгавартай байх нөхцөл, шалтгаан болж байна.
4. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах /яамдын төрийн нарийн бичгийн дарга, газар, хэлтэс болон агентлагийн дарга, аймгийн ЗДТГ-ын дарга, ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга нар/ болон гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах албан тушаал /ажлын байр/-ын тодорхойлолтыг ангилал, зэрэглэл тус бүрээр нь стандартчилах зайлшгүй шаардлагатай байна.
"Төрийн албаны зөвлөлөөс хуульд заасны дагуу төрийн жинхэнэ албаны удирдах ажилтны ажлын байранд тавигдах шаардлагын төслийг боловсруулан УИХ-д хүргүүлсэн боловч батлагдаагүй байна. Иймээс удирдах ажилтны нэгдсэн стандарт тогтоогүй, улмаар томилогдох хүнд тохирсон шаардлага боловсруулдаг үзэгдэл бий болсон байна" гэж Үндэсний аудитын газрын дүгнэлт гарсан нь төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд тавигдах болзол, шаардлагыг нэн даруй нэг мөр батлан мөрдүүлэх шаардлагатай болсныг харуулж байна.
5. Хуулийн дагуу төрийн албанд орсон иргэдийг мэргэшүүлж, чадавхижуулах, хууль ёсны эрх ашгийг нь хамгаалах улмаар шатлан дэвших буюу мэдлэг, ур чадвар, үр дүнгээр нь туслах түшмэлийн шатлалаас сонгон дэвшүүлэх /карьерийн/ зарчмаар төрийн албыг тогтвортой, үр дүнтэй хаших боломжийг бүрдүүлэх нь чухал байна. Үүний тулд төрийн албаны сургалт, судалгаа, боловсон хүчний нэгдсэн бодлого, нэгдсэн удирдлагыг хангах үүднээс Удирдлагын Академи /одоогоор улсын төсөвт үйлдвэрийн газрын статустай/-ийг төрийн албаны харьяанд шилжүүлэх замаар төрийн албан хаагчдын сургалт, мэргэшил чадавхийг дээшлүүлэх нэгдсэн тогтолцоог бий болгох бодит хэрэгцээ шаардлага байна.
6. Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, нийгмийн баталгааны асуудал чухлаар тавигдаж байна. Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог зөвхөн ажлын үр дүн, гүйцэтгэлтэй холбож сайн ажилладаг, өндөр ур чадвартай нь илүү цалин авдаг системийг нэвтрүүлэх замаар идэвхгүй байдлыг бий болгодог

тогтмол цалингийн сөрөг талыг өөрчлөх боломжтой юм. Одоо мөрдөж байгаа цалингийн сүлжээг өөрчилж, үр дүнд тулгуурласан цалин урамшууллын "хөдөлгөөнт" системийг нэвтрүүлэх, үүний тулд гүйцэтгэлийн үнэлгээний тогтолцоог боловсронгуй болгон хуульчлах нь чухал юм.

7. Төрийн албан хаагчийн статус, эрх зүйн тодорхойлолтыг тодорхой болгох, төрийн албаны зохистой хэмжээг тогтоох, албан хаагчдын ангилал, зэрэглэл, ажлын туршлага, албан тушаалын замналыг нарийвчлан бүртгэдэг мэдээллийн иж бүрэн тогтолцоотой байх нь төрийн боловсон хүчний бодлого, төлөвлөлт, нөхөн хангалт, нөөцийн удирдлагыг зөв, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх үндэс болох юм. Иймээс төрийн албан хаагчийн тоо бүртгэл, мэдээллийн иж бүрэн программ хангамж, нэгдсэн сүлжээгээр төрийн албыг хангах цаг үеийн зайлшгүй хэрэгцээ шаардлага юм.
8. Төрийн албыг тогтвортой, улс төрөөс хараат бус, мэргэшсэн байх нөхцлийг бүрдүүлэх, төрийн албаны хуулийн хэрэгжилтийг бүрэн хангаж ажиллахад төрийн албаны төв байгууллагын бие даасан хараат бус байдлыг баталгаажуулах, эрх зүй, төсөв, санхүү, бүтэц, зохион байгуулалтыг бүрдүүлэх нь чухал байна. Үндэсний аудитын газрын гүйцэтгэлийн аудитын тайланд: *"Монгол Улсын Төрийн албаны бүтэц өргөжиж, төрийн албан хаагчийн тоо, бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөн жилээс жилд өссөөр ирсэн боловч Төрийн албаны төв байгууллага өнөөгийн байдлаар бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд төрийн албаны стандартын удирдлагыг бүрэн хэрэгжүүлэх, үүргээ биелүүлэх боломж нь санхүү болон хүний нөөцийн хувьд дутагдалтай байна" /X.6/* гэж дурьдаад *"Төрийн албаны зөвлөлийг бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхүйц бүтэц, зохион байгуулалт, санхүү, хүний нөөцөөр хангах шаардлага байна"* гэсэн дүгнэлтийг хийсэн юм.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН АЖЛЫН АЛБА