



Гадаад хэргийн яам

УИХ-ын намрын чуулганаар хэлэлцэгдэхээр батлагдсан зарим хуулийн төсөлд холбоотой танилцуулах мэдээ

- Төрийн албаны тухай хууль — 166X
- Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хууль } 75X
- Хөрөнгийн албан татварын тухай хууль }
- Органик хүнсний тухай хууль — 50

2015 оны 9 дүгээр сар

1. Төрийн албаны тухай хууль.....	2
• Болгар.....	2
• Өмнөд Солонгос.....	5
• Канад.....	7
• АНУ.....	10
• БНХАУ.....	16
• Турк.....	20
• Швейцарь.....	21
• Тайланд.....	25
• Чех.....	26
• Япон.....	28
2. Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай хууль.....	32
• Болгар.....	32
• Өмнөд Солонгос.....	34
• Канад.....	36
• БНХАУ.....	38
• АНУ.....	42
• Турк.....	44
• Швейцарь.....	45
• Чех.....	47
• Япон.....	48
3. Хөрөнгийн албан татварын тухай хууль.....	53
• Болгар.....	53
• Өмнөд Солонгос.....	56
• Канад.....	57
• БНХАУ.....	60
• АНУ.....	61
• Турк.....	64
• Швейцарь.....	66
• Чех.....	69
• Япон.....	70
4. Органик хүнсний тухай хууль.....	75
• Болгар.....	75
• Өмнөд Солонгос.....	78
• Лаос.....	81
• Канад.....	83
• АНУ.....	83
• Турк.....	85
• Швейцарь.....	89
• Чех.....	92
• Япон.....	93

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИЙН СУДАЛГАА

Болгар Улсын Төрийн албаны тухай хууль

Болгар Улс нь төрийн социалист тогтолцоогоос Ардчилсан тогтолцоо руу 1991 онд шилжин орж, төрийн болон нийгмийн бүрэн шинэчлэлтийг Монгол Улсын адил хийнэ гүйцэтгэсэн билээ. Болгар Улсын Үндэсний Ассамблей 1999 оны 7 дугаар сарын 27-ны өдөр Төрийн албаны шинэ тогтолцооны хуулийг баталж 1999 оны 8 дугаар сарын 28-ны өдрөөс эхлэн өнөөг хүртэл хүчин төгөлдөр тус хууль үйлчилж байна.

Монгол Улсын төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал, түүнд тавих шаардлага, төрийн алба хаах болзол, журам, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, баталгаа, төрийн албаны төв байгууллагын чиг үүргийг тогтоон зохицуулдаг бөгөөд манай хууль нь төрийн албанаас төрийн албан хаагч руу шилжсэн, төрийн албан хаагчид шалгуур тавьсан хэлбэртэй байдаг. Харин Болгар Улсын төрийн албаны тухай хууль нь бүтэц, агуулгын хувьд адил төстэй ч төрийн албан хаагчаас төрийн алба руу шилжсэн, албан хаагчийн асуудлыг голдуу хөндсөн, төр /Ажил олгогч/ -албан хаагч хоёрын харилцааг зохицуулсан хэлбэртэй, найрлагатай хууль байна.

- Монгол Улсын төрийн албаны тухай хуульд төрийн албан хаагч өөрийн санал бодлоо тус хуулийн 15 дугаар зүйлийн “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйл”-д хамрагдаагүй асуудлаар чөлөөтэй илэрхийлэх эрхтэй заалтыг мөн дээрх хуулийн 14 дүгээр зүйлийн “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг эрх”-т багтаан оруулах нь зүйтэй юм. Учир нь Болгарын төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр бүлгийн 41 дүгээр зүйлийн 41 /1/, /2/-т төрийн албан хаагч нь өөрийн эрхэлж буй ажлын хүрээнд санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, ажлыг гүйцэтгэх илүү үр дүнтэй хэлбэрийг санал болгох, мөн санал бодлоо илэрхийлснийхээ төлөө төрийн албан хаагчийн албан статуст нөлөөлөхгүй, ялгаварлан гадуурхахгүй гэсэн заалтуудыг оруулж өгсөн байна.

Article 41. (1) In the execution of the official duties thereof, any civil servant shall be free to express opinions regarding the legal conformity and expediency of the instructions thereto given and to suggest more appropriate solutions.

(2) No opinions or suggestions as expressed may affect the official status of the civil servant.

- Болгар Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр бүлгийн 40 дүгээр зүйлийн 40 /1/, /2/-т заасны дагуу аюултай, эрүүл мэндэд хортой, амь насанд аюултай газар ажил эрхэлдэг бол төрийн холбогдох байгуулга нь тусгай ажлын хувцас болон бусад шаардлагатай хамгаалалтын эд зүйлсээр зайлшгүй хангах

ёстой гэсэн заалтыг суулгаж өгсөн нь авууштай байна. Ингэснээр хүнд, аюултай нөхцөлд ажил эхэлж буй бүх төрийн албан хаагчдыг хамруулж, нийтээр нь хамгаалж чадаж байна.

Article 40. (1) (For the performance of the official duties thereof, each civil servant shall be entitled to presentable clothing and uniform under terms an according to a procedure established by the Council of Ministers.

(2) The appointing authority shall provide, at no charge, special work clothes and personal protective means to all civil servants who work in dangerous, health-hazardous or life-threatening conditions.

- Болгарын төрийн албан хаагч Төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд улс төрийн намын гишүүн байх эрхтэй, гэхдээ намын бодлого, намын ажлыг төрийн ажилтай холих, төрийн албан тушаалыг намын ашиг сонирхлын зорилгоор ашиглах нь хориотой. Мөн төрийн тусгай албанд ажил эрхэлдэг төрийн албан хаагч нь ямар нэгэн намын харьяалалгүй байх шаардлагыг тус бүрээр нь тухайн холбогдох хуулиар нь зохицуулж өгсөн байдаг байна. Ингэснээр төрийн албан хаагчийг намын харьяалалгүй байх ёстой гэсэн үзэл бодлыг хавтгайруулахгүйгээр зохицуулж өгсөн бөгөөд хувь хүний үзэл бодлыг хүндэтгэсэн байна.

Article 42. (1) Any civil servant shall have the right to be member of any political party, save in so far as subject to a prohibition imposed by special law.

(2) In the performance of service, no civil servant may be guided by or protect the interests and the will of the political party whereof he or she is a member.

- Монгол Улсын “Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай” хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1-д заасны дагуу Монгол Улсын төрийн албан хаагч давхар ажил эрхлэх нь хязгаарлалтай байдаг. Төрийн албанд ажилладаг хүн үндсэн ажлаас гадуур ажил эрхлэх нь авлигад өртөх нэг шалтгаан гэж үздэг. Төрийн албан хаагч өөр ямар нэгэн төрийн болон төрийн бус бусад байгууллагад цалин хөлс авч ажиллахыг байгууллагаас гадуурх ажил эрхлэлт гэж үзнэ хэмээн “Төрийн байгууллага дахь авлигаас урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны гарын авлага”-д тодорхойлсон байдаг. Төрийн байгууллагын албан хаагч үндсэн ажлаас гадуур ажил эрхэлснээр ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх, төрийн өмч болон мэдээллийг зохисгүй ашиглах, байгууллагын зохион байгуулалт, ажлын гүйцэтгэл, ажилтнуудын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй гэж үзэж энэхүү хязгаарласан байдаг байна.

Дээрх асуудлаар Болгар Улсын үе үеийн Засгийн газар болон парламент зөрүүтэй бодолтой байж, тухай бүрд олон тооны нэмэлт өөрчлөлтийг Төрийн албаны тухай хуульдаа оруулж байсан байна. Харин өнөөдрийн байдлаар мөрдөгдөж байгаа хуулийн дагуу төрийн албан хаагч нь мэргэжлийн байгууллага болон ашгийн бус корпорацитай хамт ажиллах эрхтэй байдаг нь анхаарууштай зүйл байна. Гэвч дээрх байгууллагуудаас цалин авч болох эсэхийг нь тодорхой заагаагүй байв.

Article 43. Civil servants shall have the right to associate in professional organizations and not-for-profit corporations

- Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 15.1.2. дугаар заалтаар ажил хаялт болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахад чиглэсэн бусад арга хэмжээ төлөвлөх, зохион байгуулах, тэдгээрт ороолцохыг хориглосон байдаг. Харин Болгар Улсын хувьд дээрх асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулийн 47 дугаар заалтаар нээлттэй орхисон байна. Мөн эсэргүүцэж, сэтгэл хангалуун бус байгаа зүйлээ самбарт бичих зэрэг болон бусад хэлбэрээр ажил хаялт зохион байгуулж болдог байна.

Article 47. (1) Where any grievances submitted in connection with service relationships and social-security relationships do not meet with consideration, civil servants may initiate a strike action.

(2) Any strike action referred to in Paragraph (1) shall be conducted by means of wearing and posting of appropriate signs and symbols, protest placards, bands and other such, without discontinuance of the performance of civil service.

(3) While a strike action is in progress, the representatives of the civil servants and the appointing authority shall make efforts to resolve the contentious issues.

Санал, дүгнэлт

1. Болгар Улсын Төрийн албан хаагч нь өөрийн эрхэлж буй ажлын хүрээнд өөрийн санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, саналаа илэрхийлснийхээ төлөө удирдлагаас ямар нэгэн дарамт, шахалтыг үзүүлэхгүй, төрийн албан хаагчийн албан статусын баталгааг Төрийн албаны тухай хуульдаа суулгаж өгсөн нь авууштай байна.
2. Болгар Улсад аюултай хүнд нөхцөлд төрийн албыг хашиг байгаа албан хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах асуудлыг Төрийн албаны тухай хуульдаа тусган, нийтлэг шинжээр эрхийг нь хамгаалж байгаа нь анхаарууштай зүйл байна. Монгол Улсын төрийн албаны тухай хуульд үүнтэй ижил төрлийн заалтыг оруулж өгөх нь зүйтэй гэж үзэж байна.

3. Монгол Улсад төрийн албыг хашихын тулд ямар нэгэн намын харьяалалгүй байх шарлагийг хуулийн дагуу тавьдаг. Энэхүү шаардлага нь хэт хавтгайруулсан хэлбэрээр Монгол Улсад хэрэгжиж байгаа. Тэгэхэд Болгар Улсын хувьд, Болгар Улсын бусад тусгайлсан хуульд өөрөөр заагаагүй бол болгарын төрийн албан хаагч намын харьяалалтай байх эрхтэй байдаг байна. Иймд төрийн албыг улс төрийн намын ашиг, сонирхлын төлөө ашиглаагүй нөхцөлд төрийн албан хаагч нь намын харьяалалтай байх эрх нь нээлтэй байсан нь зүйтэй гэж үзэж байна.
4. Монгол Улсын “Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай” хуулиар төрийн албан хаагчийн давхар ажил эрхлэх боломжийг хязгаарласан. Боломж нь олгогдсон байсан ч дээрх хуулиас айж, авилгийн хэрэгт сэжиглэгдэхээс эмээж давхар ажил эрхлэх эрхээсээ сайн дураараа татгалзаж байгаа. Иймд Болгар Улсын туршлагыг судлан, төрийн болон ашгийн бус байгууллагад ажиллах эрхийг холбогдох хуулиудтай нь уялдуулан тодорхойлж, эрх, сонголт, боломжийг нь олгох нь зүйтэй.
5. Болгар Улсын төрийн албан хаагчид өөрийн ажилтай холбогдох асуудлаар ажил хаялт зохион байгуулах эрх нь нээлттэй байдаг байна. Дээрх эрхийг Төрийн албаны тухай хуулиараа мөн хамгаалсан байдаг байна. Харин Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу төрийн албан хаагч ажил хаялт болон түүнтэй холбогдох үйл ажиллагаа явуулахыг хориглодог билээ. Энэхүү асуудлыг илүү нээлтэй болгох нь зүйтэй гэж үзэж байна.

БНСУ-ын Төрийн албаны тухай хууль

БНСУ-ын Төрийн албан хаагчийн хууль анх 1949 оны 8 дугаар сарын 12-ны өдөр батлагдсанаас хойш нийт 60 удаа нэмэлт өөрчлөлт орсон. Пак Гын Хэ Ерөнхийлөгчийн Засгийн газар гарсны дараа уг хуулинд 2014, 2015 онд тус тус нэмэлт өөрчлөлт хийж, төрийн албан хаагч нарын эрх ашиг, аюулгүй байдлыг хангах, сахилга батыг сайжруулах талаар дараах заалтуудыг тусгасан байна. Үүнд:

Нэг. Нэмэлт өөрчлөлт хийсэн шалтгаан:

1. Сахилга баттай төрийн албыг бүрдүүлэхийн тулд хууль зөрчсөн, ур чадвар муутай төрийн албан хаагчдыг тухайн албанаас огцруулах, албан тушаалыг нь бууруулах, тахир дутуу төрийн албан хаагчдад ажиллах таатай нөхцлийг бүрдүүлэх, тахир дутуу төрийн албан хаагчдын гэр бүл болон тухайн гэр бүлээс төрийн албанд нэр дэвшигчдийг шалгаруулахад давуу эрх, хөнгөлөлт үзүүлэх, эрэгтэй төрийн албан хаагчид эмэгтэй төрийн албан

хаагчдын адил 3 жил хүртэлх хүүхэд асрах чөлөөг авах боломжтой болгох зэрэг болно.

Хоёр. Өөрчлөлт хийсэн гол заалт, агуулга

1. Тусгай албаны төрийн албан хаагч шалгалт, томилолтын хугацаанд зүй ёсгүй үйлдэх хийхийг хориглоно. Дүрэм журмыг зөрчсөн тохиолдолд холбогдох шийтгэлийг журмын дагуу ноогдуулна. /3 дугаар зүйлийн 1 дүгээр заалт, 2015 онд өөрчлөлт орсон /
2. Туршилтын хугацаанд байгаа төрийн албан хаагчийг үр чадвар нь дутагдалтай гэсэн дүгнэлт гарах тохиолдолд тухайн албанаас халах болно. /29 дүгээр заалтын 1 дүгээр зүйл, 2015 онд өөрчлөлт орсон /
3. Төрийн албан хаагчийн гэр бүл, үр хүүхэд нь төрийн албанд элсэх шалгалт өгөх тохиолдолд тодорхой оноог нэмж тоолно. /36 дүгээр заалтын 2 дугаар зүйл, 2015 онд өөрчлөлт орсон /
4. Төрийн албанд элсэх болон албан тушаал ахих шалгалт өгөхдөө аливаа зөрчил гаргасан хүнд холбогдох арга хэмжээ авна. /45 дугаар заалтын 2 дугаар зүйл, 2015 онд өөрчлөлт орсон/
5. Хүүхэд асрах чөлөө авахад 8 наснаас доош буюу 2 дугаар анги хүртэлх хүүхэд асрах чөлөө авах эрхийг энгийн иргэнтэй адилтган, эрэгтэй албан хаагчийг эмэгтэй албан хаагчтай адилтган 3 жил хүртэлх хугацааны хүүхэд асрах чөлөөг олгох боломжтой болно. /71 дүгээр заалтын 2 дугаар зүйл, 2015 онд өөрчлөлт орсон /
6. Төрийн албан хаагч гэмт хэрэг үйлдэх, бэлгийн дарамт үзүүлсэн зэрэг хүнд хэргээр цагдаа, прокурор зэрэгт шалгагдаж байх хугацаанд ч тухайн албан тушаалаас огцруулах боломжтой болно. /73 дугаар заалтын 3 дугаар зүйл, 2015 онд өөрчлөлт орсон /
7. Төрийн албанд элсэх шалгалтын хураамжийг буцааж олгох, хураамжийн хэмжээг багасгах боломжийг бүрдүүлнэ. /85 дугаар заалтын 2 дугаар зүйл, 2015 онд өөрчлөлт орсон /
8. Боловсрол, нийгэм, соёлын асуудал хариуцсан Шадар сайдыг томилно. Боловсролын сайд боловсрол, нийгэм, соёлын Шадар сайдын үүргийг давхар гүйцэтгэн, Ерөнхий сайдын чиг үүргийн дагуу боловсрол, нийгэм, соёлын бодлогод нийцүүлэн холбогдох төв байгууллагыг удирдана чиглүүлнэ. /19 дүгээр заалтын 1 дүгээр зүйл, 2014 онд өөрчлөлт орсон/

Гурав. Бусад заалт, гол агуулга

1. Төрийн албан хаагчаар 20 жилээс дээш тасралтгүй ажилласан хүн тэтгэврийн нас гүйцэхээс өмнө өөрийн хүсэлтээр тэтгэвэрт гарвал төсвийн хүрээнд тэтгэвэрт гарсны тэтгэмжийг олгож болно. /74 дүгээр заалтын 2 дугаар зүйл, 2012 онд өөрчлөлт орсон./
2. Дээрх заалттай холбогдуулан дараах тодотголыг оруулсан байна. Үүнд:
Тэтгэвэрээ тогтоолгож авсан этгээд дараах заалтын аль нэгт нийцэж байвал тэтгэвэрт гарсан тэтгэмжийг олгосон төрийн байгууллагын удирдлага тэтгэмжийг буцааж авах эрхтэй болно.
 - Төрийн албыг хаших хугацаанд “Үндсэн хууль”-ийн холбогдох заалтад заасан гэмт хэрэг үйлдэж, хорих ялаас бусад ял эдэлсэн тохиолдолд,
 - Төрийн албыг хаших хугацаанд ажил хэрэгтэй холбоотой гэмт хэрэг үйлдэж, 30 сая воноос дээшхи торгууль ноогдуулсан тохиолдолд,
 - Тэтгэвэрт гарсны тэтгэмжийн хэмжээг хэтрүүлсэн эсвэл тэтгэвэрт гарсны тэтгэмж авах болзлыг хангаагүй этгээд тэтгэмж авсан тохиолдолд зэрэг болно.

Канадын Төрийн албаны хуулийн тухай

Канадын Төрийн албан дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль 2005 онд батлагдсан бөгөөд төрийн албаны харилцааг энэ хуулиас гадна Төрийн албыг боловсронгуй болгох тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш байдлын тухай хууль, Албан ёсны хэлний тухай хууль, Хүний эрхийн тухай хууль зэрэг бусад эрх зүйн баримт бичгээр зохицуулдаг байна.

Төрийн албаны тухай хууль нь тодорхой мэргэжил, чадавхийг эзэмшсэн мэргэжлтнүүдийг Канадын иргэдэд үйлчлэх төрийн албанд авч ажиллуулах, дэвшүүлэх гол зорилготой. Энэ харилцааг зохицуулах үүргийг Төрийн албаны зөвлөлд энэ хуулиар хариуцуулсан байдаг. Канадын төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албан хаагчдыг ажилд авах, дэвшүүлэн ажиллуулах асуудлыг яам, агентлаг болон төрийн бусад байгууллага дахь Ерөнхий зохицуулагч нарт

шилжүүлэн хариуцуулсан байдаг бөгөөд тэдгээр нь шаардлагатай тохиолдолд энэ эрхийг ям, агентлаг дотроо доод түшинлд хүртэл шилжүүлж хэрэгжүүлж болох эрхийг энэ хуулиар олгосон байна. Гэхдээ энэ бүх үйл ажиллагаа нь уян хатан, ижил боломжийг олгосон, шударга, ил тод байх ёстой аж.

Канадын Төрийн албан дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хууль нь төрийн албаны үндсэн зарчим, үнэт зүйлсийг маш ойлгомжтой тодорхойлж өгсөн байдаг. Үүнд:

Чадварт суурилах зарчим: Төрийн албаны тодорхой албан тушаалд орж буй иргэн тухайн ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан мэргэжлийн боловсрол, мэдлэгийн шалгуурыг бүрэн хангасан байх ёстой. Төрийн хэлний тухай хууль заасанчлан Канадын албан ёсны хоёр хэл дээр ажиллах чадвартай байх ёстой.

Улс төрөөс ангид байх зарчим: Төрийн алба болоод төрийн албан хаагчид аливаа улс төрийн нөлөөллөөс ангид байх ёстой. Улс төрийн үйл ажиллагаа гэдэгт улс төрийн намын үйл ажиллагаанд оролцох, улс төрийн сонгуульд нэр дэвших, нэр дэвшигчийг дэмжих, эсэргүүцэх зэрэг үйлдэл ордог байна.

Шударгаар ажиллах: Аливаа шийдвэр, үйл ажиллагаа нь тодорхой, ойлгомжтой, зорилго, зарчимдаа нийцсэн байх ёстой. Улс төрийн нөлөө, хувийн ашиг сонирхолоос ангид байх ёстой. Иргэдэд шударгаар үйлчлэх зарчмыг чанд баримтлах.

Ил тод байдал: Төрийн албани хаагчийн аливаа үйл ажиллагаа, шийдвэр, шийдвэр гаргах явц ил тод байх ёстой. Аливаа асуудлыг хугацаанд нь шийдэж байх зарчимтай.

Нийтэд нээлттэй, боломж олгодог байх: Төрийн албанд Канадын ямар ч иргэн зохих шалгуурыг ханган ажиллах эрхтэй.

Төлөөллийн зарчим: Төрийн албанд шалгаруулж авах үйл ажиллагаа нь нээлттэй, ил тод, шударга байж, Канадын нийгмийн аль болох олон давхар, бүлгийн төлөөллийг хангасан байх зарчимтай.

Канадын төрийн байгууллагууд боловсон хүчний хэтийн төлөвлөгөөтэй байх, ирээдүйн шинэ шаардлагад нийцсэн төрийн албан хаагчдыг шаардлагатай үед нь сонгон шалгаруулан ажиллуулж, иргэдийн болон нийгмийн шинэ зорилтуудыг шийдвэрлэж байхыг энэ хуулиар зохицуулсан.

Түүнчлэн төрийн албан хаагчдын мэргэжлийг дээшлүүлэх, дахин сургах, сэлгэн ажиллуулах, шинэ мэргэжил чадавх эзэмшүүлэх чиглэлд тогтмол ажиллаж байхыг Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлүүдэд үүрэг болгосон байдаг.

Тухайн төрийн албан хаагчийг дэвшүүлэн томилох, шилжүүлэн ажиллуулах бүрт тодорхой сургалтад хамруулж, түүний дараа шалгаж дүгнэснээр шинэ ажилд нь оруулдаг бол тодорхой мэргэжлээр ажиллаж буй төрийн албан хаагчийг дэвшүүлэн томилохдоо өмнөх албан тушаалд цөөнгүй жил ажиллаж, туршлага чадвар хуримтлуулсан байх зарчмыг мөн давхар мөрддөг байна. Төрийн албан хаагчийг тодорхой албан тушаалд удаан ажиллуулалгүй, тодорхой үечлэлээр өөр албан тушаалд сэлгүүлэн ажиллуулж байх нь тухай ажилтны мэргэшил чадавхийг дээшлүүлээд зогсохгүй, түүний хөрвөх чадварыг сайжруулдаг байна.

Канадын төрийн албан хаагчид болон Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөл нь энэ хуульд заасан зарчим, үнэт зүйлсээ нягт баримтлан ажилладаг, улс төрөөс ангид байдаг нь түүний нэр хүнд, ажлын бүтээмж, иргэдэд үзүүлдэг үйлчилгээний хүртээмж, чанар өндөр, өрсөлдөөнтэй байдгийг илэрхийлдэг.

Канадын Төрийн албаны хуулийг төрийн нийт албан хаагч хэрэгжүүлэхээс гадна энэ хуулийг хэрэгжилтийг хангах, хяналт тавих зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлийг мөн энэ хуулиар байгуулж ажиллуулдаг.

Төрийн албаны зөвлөл нь үйл ажиллагаандаа нийт төрийн албыг удирдан манлайлах зарчим; харилцан итгэлцэл, нээлттэй хэлэлцүүлэг, өөрийн болоод хөндлөгийн шүүмжлэл, шударга ёс, ил тод байдал зэрэгт тулгуурласан ёс зүйн зарчим; хамтаараа шийдэх коллегиальный зарчим; төрийн албыг улам бүр өгөөжтэй болгоход чиглэсэн хамтын ажиллагааны зарчим; төрийн албаны хариуцлага хүлээх зарчим; төрийн хэлний мэдлэгийн зарчим зэргийг чанд мөрддөг бөгөөд төрийн албанд томилогоо хийх, төрийн албаны хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, шалгалт хийх, хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах үндсэн үүрэгтэй. Түүнчлэн Төрийн албаны зөвлөл нь анх шатны болоод дунд шатны төрийн албаны салбар зөвлөлийн шийдвэрийг хүчингүй болгох эрхтэй. Төрийн албаны зөвлөл нь дарга, дэд дарга, гишүүд, ерөнхий нарийн бичгийн дарга, ерөнхий өмгөөлөгч зэргээс бүрдэх бөгөөд бүрэлдэхүүнээрээ хуралдаж шийдвэрээ гаргадаг хуультай.

АНУ-ын төрийн албаны хуулийн тухай

Улс төрийн шинжлэх ухааны болон төрийн /нийтийн/ захиргааны эрдэмтэн судлаачид төрийн албан хаагчдыг хэрхэн бүрдүүлэх, ямар процедураар сонгон шалгаруулах вэ гэдгийг олон жилийн туршид судалсаар байна.¹

Төрийн засаглалын ардчилсан хэлбэрийн түүхэнд spoils system буюу сонгуульд ялсан нам, улс төрийн хүчин өөртөө хүчин зүтгэсэн хүмүүст албан тушаал хуваарилдаг урамшууллын тогтолцоо, merit system буюу төрийн албан хаагчдын ур чадвар, ажлын гүйцэтгэлийг харгалзан төрийн албанд томилдог, албан тушаал дэвшүүлдэг гүйцэтгэлийн тогтолцоо гэсэн хоёр үндсэн тогтолцоог хэрэглэж иржээ. Хэдийгээр гүйцэтгэлийн тогтолцоо хөгжингүй орнуудын төрийн албаны хүний нөөцийн менежментэд ач холбогдолтой байж, иргэдийнхээ амьдралын чанарыг дээшлүүлэх, улс нийгмийн нийтлэг зорилгыг нь бодит ажил үйлс болгоход шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг ч энэхүү тогтолцоог шинэчлэх ёстой хэмээх шүүмжлэл байсаар байна.

Нэг. АНУ-ын төрийн алба урамшууллын тогтолцооноос гүйцэтгэлийн тогтолцоонд шилжсэн нь:

АНУ-ын Ерөнхийлөгч Анджо Жексоноос Жеймс Гарфильд хүртлэх хугацаанд төрийн албаны албан тушаалыг намын хамтран зүтгэгчдэд хуваарилдаг байв.² Энэ нь АНУ-ын түүхэнд Ерөнхийлөгчийн сонгуулийн үр дүнгээр төрийн албаны халаа сэлгээ хийгддэг, мэдлэг чадвартай нь бус намын буюу үзэл баримтлал нэгтэй хүмүүс Холбооны төрийн аппаратыг дүүргэсэнд олон нийтийн итгэл алдарч, авилга хээл хахуульд идэгдсэн төр хэмээн шүүмжлүүлж байсан цаг үе хэмээн тэмдэглэгдэх болсон байна. Энэ байдалд цэг тавих үүднээс 1883 онд Ардчилсан намаас сонгогдсон сенатор Ж.Пендлтон төрийн албан хаагчийг намын харьяаллаар бус мэргэшлээр нь сонгон шалгаруулж авах, улс төрийн үзэл баримтлалаар халахыг хориглох хууль санаачилсаныг АНУ-ын Конгресс баталснаар АНУ-д төрийн удирдлагын гүйцэтгэлийн тогтолцоо бүрдэж эхэлсэн үе гэж үздэг³.

Энэхүү хуулиар мөн АНУ-ын Төрийн албаны комиссыг байгуулж уг хуулийн хэрэгжилтийг хангах эрх олгохын зэрэгцээ АНУ-ын Ерөнхийлөгч зарлиг гаргаж гүйцэтгэх засаглалын ямар албан тушаалыг энэ хуулийн үйлчлэлд хамааруулах,

¹ Robert J. McGrath "The Rise and Fall of Radical Civil Service Reform in the U.S.States", Public Administration Review сэтгүүл 2013 он, 2 дахь тал

² Мөн эх сурвалж мөн тал

³ US Office of Personnel Management "Biography of Ideal: A History of the Federal Civil Service" 2003 он, 201 дэх тал

эсхүл гаргахыг шийдвэрлэх боломж олгосон байна. Энэхүү холбооны загварыг АНУ-ын муж улсууд хуулбарлан гүйцэтгэлийн тогтолцоонд шилжих нь 1930-аад оноос эрс идэвхжсэн байна.⁴

Ийнхүү үүссэн тогтолцоо нь 1978 оны Жими Картерийн санаачилсан Төрийн албаны шинэтгэлийн хууль (the Civil Service Reform Act-CSRA) батлагдах хүртэл төдийлөн өөрчлөгдөөгүй байна.

1970-аад оны сүүлээс гүйцэтгэлийн зарчмыг уян хатан байдлын талаас нь шүүмжилж эхэлсэн бөгөөд ялангуяа хүний нөөцийн асуудал хариуцсан менежерүүдийн “гар хүлээстэй”, процедурын хувьд удаан, чадварлаг ажилтан сонгон авах шалгарсан арга тодорхой бус гэх болсон байна.⁵ Энэ үүднээс гүйцэтгэлийн зарчмаа хадгалахын зэрэгцээ шүүмжлэл дагуулсан асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд АНУ-ын Конгресс 1978 онд CSRA хуулийг баталж, шинэтгэлийг хийсэн байна.

Энэхүү шинэтгэл нь 2 хэсэгтэй бөгөөд нэг нь өөрчлөн зохион байгуулах төлөвлөгөө (reorganization plan) нөгөө нь шинэтгэлийн хууль (CSRA) байв.⁶ Өөрчлөн зохион байгуулах төлөвлөгөөгөөр нэг байгууллагад буюу Төрийн албаны комисст төвлөрүүлсэн эрх мэдлийг хуваарилан 3 байгууллагад хариуцуулсан байна. Тухайлбал, Холбооны хүний нөөцийн асуудлаар журам гаргах, төрийн байгууллагуудад заавар чиглэл өгөх чиг үүргийг Хүний нөөцийн менежментийн газар (Office Of Personnel Management-OPM), төрийн албаны судалгаа хийх, сахилгын хариуцлага хүлээсэн болон албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын гомдлыг шийдвэрлэх үүргийг Гүйцэтгэлийн тогтолцоог хамгаалах товчоо (Merit Systems Protection Board-MSPB), холбооны албан хаагчдын ажил олгогчидтой хэлэлцэн тохирох ҮЭ-д эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хангах асуудлыг Холбооны хөдөлмөр зохицуулалтыг эрхлэх газар (Federal Labor Regulations Authority) гэх 3 шинэ байгууллагыг байгуулан тус тус хуваарилжээ.

Энэхүү CSRA хуулиар мерит зарчмыг хамгаалж улмаар удирдлагын илүү уян хатан байдал, ажлын үр дүнгээр урамшил авах, ажилтны хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах, ажил албан тушаалд орох эрх тэгш боломжийг бий болгосон гэж үздэг байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албанд ажилласан хугацаанаас гадна ажлын үр дүн, оруулсан хувь нэмрээрээ цалин урамшил авдаг шийдвэр гаргах ахлах албан тушаалын ангиллыг бий болгосон (Senior Executive Service), улс төрийн зүй бус шахалт, олон нийтэд үр ашиггүй байдал, үргүй зардлын талаар ажлаасаа халагдана гэх айдасгүйгээр зохих ёсоор мэдэгдэх, холбооны албанд ахмад

⁴ Мөн эх сурвалж, 229 дэх тал

⁵ Мөн эх сурвалж, 277 дахь тал, 1 дэх эх сурвалж, 2 дахь тал

⁶ Мөн эх сурвалж, 278 дахь тал

дайчдыг түлхүү авдаг хөтөлбөр хэрэгжсэний зарим нөлөөгөөр цагаан арьстнуудын эзлэх хувь их болсоны эсрэг ахлах албан тушаалд мэдлэг чадвартай эмэгтэйчүүд болон үндэсний цөөнхөөс алба хаах боломж олгосон журам баталсан нь энэхүү хуулийн ач холбогдол гэж үздэг байна.⁷

Түүнчлэн CSRA хуулийн зарим зохицуулалт тухайлбал үр дүнгийн үнэлгээгээр цалин урамшуулал олгох, ахлах албан тушаалын ангилал зэрэг нь дэлхийн улс орнуудын төрийн албанд нөлөөгөө үзүүлсэн гэж үздэг байна.⁸

Хоёр. АНУ-ын төрийн албаны шинэтгэл, цаашдын төлөв байдал:

АНУ-ын төрийн албанд шинэтгэл хийсэн CSRA хуулийн үр нөлөөний талаар эрдэмтэн судлаачид, практик ажилтнуудын дунд маргаан байдаг ч өнөөдрийг хүртэл эрх зүйн хувьд энэхүү хуулийг цогц байдлаар шинэчлэн гаргасан хууль байхгүй байна. Иймд АНУ-ын Холбооны төрийн албыг гүйцэтгэлийн зарчмыг хэрэгжүүлсэн мэргэшсэн тогтвортой төрийн албаны тогтолцоо гэж хүлээн зөвшөөрөх нь зүйн хэрэг юм.

1980-аад оны эх 1990-ээд оны дунд үеэс нийтийн захиргааны шинэ удирдлага (New Public Management) гэж ойлголт гарахтай зэрэгцэн АНУ-ын төрийн албаны шинэтгэлийг дахин ярих болсон байна.⁹

CSRA хуулиар тогтоосон төрийн албаны тогтолцоог сайжруулах цаг хугацаа болсон талаар 1995 онд АНУ-ын Конгрессийн бие даасан үнэлгээ-аудитын байгууллага болох US General Accounting Office (хуучнаар)-ийн Холбооны хүний нөөцийн удирдлагын асуудал хариуцсан хэлтсийн дарга Н.Стивенс Конгрессийн Төрийн алба, засаглалын шинэчлэлийн дэд хороонд тавьсан илтгэлдээ¹⁰ тодорхой дурджээ.

Түүний илтгэлд дурдсанаар 1978 оны шинэтгэлийн хууль болон түүнээс хойш авсан бусад арга хэмжээний үр дүнгээс үл хамааран АНУ-ын төрийн албаны тогтолцоо нь менежерүүдэд хэрэгжүүлэхэд төвөгтэй, хэтэрхий журамлагдсан, уян хатан бус, чадварлаг боловсон хүчнийг тогтоон барих боломжгүй, үеэ өнгөрөөсөн хуучинсаг гэж тооцогддог гэсэн бол Жеоржиа мужийн захирагч З.Миллер 1996 онд мужийн иргэдэд хандсан илгээлтдээ "...үгэндээ 1943 онд шийдэл болж байсан зүйл нь 1996 онд асуудал болж байна. Тэр нь өнөөгийн мэргэшсэн биш мерит

⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/Civil_Service_Reform_Act_of_1978

⁸ Дам ишлэв. /Lah, T. J.; Perry, James L. (2008-06-11). "The Diffusion of the Civil Service Reform Act of 1978 in OECD Countries: A Tale of Two Paths to Reform"/

⁹ Robert J. McGrath "The Rise and Fall of Radical Civil Service Reform in the U.S.States", Public Administration Review сэтгүүл 2013 он, 2 дахь тал

¹⁰ Илтгэлийн цахим хувилбар <http://www.gao.gov/assets/110/106263.pdf>

тогтолцооны улмаас төрийн засаглал хөдөлгөөнгүй гацмал байдалтай болсон явдал. Мерит тогтолцоо нь сайн ажилтанд шагнал урамшуулал олгох биш харин муу ажилтны хувьд хорогдон үлдэх халхавч нь болжээ”¹¹ гэж дүгнэсэн байна.

Н.Стивенс илтгэлдээ АНУ-ын төрийн алба үргэлж нэг хэвийн байгаагүй, байнга хувьсан өөрчлөгдөж байсан гээд өнөөгийн нийгмийн шаардлагад нийцүүлэн хувийн хэвшил боловсон хүчний системээ хэдийн шинэчилсэн тул төрийн албыг ард түмний хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн шинэчлэх цаг болсон. Харин ямар байдлаар шинэчлэх нь гагцхүү АНУ-ын Конгрессийн шийдэх асуудал юм гэв. Үүнд түүний дэвшүүлсэн санаанууд нь:

1) АНУ-ын төрийн албанд гүйцэтгэлийн зарчим үйлчилдэггүй салбарын эзлэх хувийн жин багагүй байдаг¹² тул тэрхүү чиглэлд анхаарч илүү эс төвлөрсөн, уян хатан, хэрэгцээ шаардлагадаа нийцүүлэн бодлого зорилтоо тодорхойлон ажиллаж чаддаг болгох,

Түүний дүгнэснээр өндөр бүтээмжтэй хувийн хэвшлийн байгууллагууд нь а) албан хаагчдаа өртөг, зардал гэж харахаас илүүтэй хөрөнгө, баялаг гэж үнэлдэг. Ажилчдыг зүгээр нэг хөлсний ажилтан бус харин хамтрагч гэж үзэн мэргэжлийн хөгжилд нь хөрөнгө оруулдаг, шинэ санаа гаргаж, түүндээ тохирох шийдвэр гаргах эрх олгодог байгууллага амжилтанд хүрдэг, б) байгууллагын эрхэм зорилго, зорилт, соёлыг цаасан дээрх дүрэм, журмаас илүүд үздэг. Албаны үүрэг болон хувийн зан төлвийн стандарт хэвшил бүхий байгууллагын соёл нь хэтэрхий нарийвчилсан журмын хэрэгцээг үгүй болгодог, в) менежерүүдэд ажилтнаа уян хатан, санаачлагатайгаар удирдах эрх олгодог нь цаасан дээр бичсэнийг сохроор даган хийх бус, харин байгууллагын тавьсан зорилго, зорилт, үр дүнд хүрэхэд чиглүүлдэг.

2) Уян хатан, зорилго зорилтдоо нийцүүлэн бие даан ажиллах нь байгууллагын өөрийн онцлогт тохирсон зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоо, хэрэгцээ шаардлагыг нөхцөлдүүлэх тул хэвшмэл механик бүтцээс зайлсхийх,

Тухайлбал, байгууллагын боловсон хүчний нэгж нь байгууллага бүрт нэг хэвийн байдаг, бусад нэгжээс бие даасан, хамааралгүй нэгж байхаа больж, харин нэгэн эд эс нь болно. Ялангуяа нөхцөл байдалдаа тохируулан шийдвэр гаргах боломжийг шууд удирдах албан тушаалтанд олгох нь ямагт хамтын зорилго,

¹¹ Robert J. McGrath “The Rise and Fall of Radical Civil Service Reform in the U.S.States”, Public Administration Review сэтгүүл 2013 он, 3 дахь тал

¹² АНУ-ын Холбооны төрийн албанд ажилладаг хууль сахиулах алба, засгийн газрын корпораци, төрийн өмчийн оролцоотой байгууллагад ажиллагсад нийт төрийн албаны 45 хувь болдог байна.

хүсэл тэмүүлэлд тулгуурласан шийдвэр гаргах нөхцөлд хүргэх ба ингэснээр зорилгод хүрэх чадвар бүхий багууд үүсэх, албан тушаалтны шийдвэр бүр нь хамт олны хараа хяналтанд ордог байна.

3) Конгресс эс төвлөрсөн, бие даан асуудлаа шийддэг төрийн албыг сонгох шийдвэр гаргасан ч төрийн байгууллага төрийн албаны зарчим, тавигдсан зорилгод хүрсэн эсэхийг шалган тогтоох үр нөлөөтэй хяналт, хариуцлагын механизмыг тогтоох ёстой.

АНУ-ын төрийн албаны одоогийн тогтцолцоо нь гүйцэтгэлийн зарчим, үр ашигтай байдал, ажил албан тушаал эрхлэх эрх тэгш боломж, үндэсний бусад зорилтууд дээр тогтнон оршиж байгаа шиг шинэ төрийн албаны зарчим чиглэлийг тогтоож, түүнд хүрсэн эсэхийг шалгах хариуцлагын механизмыг бүрдүүлэх хэрэгтэй гээд үүнд нэг арга нь төрийн байгууллагын хүний нөөцийн талаар авсан арга хэмжээний талаарх жилийн эцсийн тайланг сонсдог арга хэлбэр байж болох юм гэжээ.

Хэдийгээр өнөөдөр АНУ-ын Холбооны төрийн алба гүйцэтгэлийн зарчимтай хэвээр байгаа ч муж улсын түвшинд энэхүү зарчмаас зайлсхийн нийтийн албаа эс төвлөрсөн, сайн дурын өрсөлдөөнт алба (Radical Civil Service Reform or At-Will Employee) болгох үйл явц 1996 онд Жеоржиа муж хууль гаргаснаар эхэлсэн бөгөөд өнөөгийн байдлаар АНУ-ын 50 мужийн 11 нь гүйцэтгэлийн тогтолцоотой бол үлдсэн нь бүрэн болон хагас эс төвлөрсөн төрийн албатай болсон байна.¹³ Эдгээр мужийн нийтийн албанд чөлөөт өрсөлдөөний зарчмаар ажилд орохын зэрэгцээ, хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээ байгуулдаггүй, ажил олгогч хэзээ ч ажлаас нь чөлөөлөх, үүнийхээ төлөө хариуцлага хүлээдэггүй онцлогтой байна. Гэвч харилцан адилгүй байдлаар ихэнх муж улсад шууд халж болохгүй нөхцөлүүдийг хууль болон case law-хэлбэрээр шүүхээс хамгаалсан байдаг.

Энэхүү бүрэн эс төвлөрсөн төрийн албаны (at-will employment in the public sector) бодит үр дүнгийн талаар Жеоржиа мужийн жишээн дээр судлаач Т.Олиянка (Olayinka Tejuoso) дүгнэхдээ төрийн албанд хувийн хэвшлийн зарчим нийцэхгүй байна, эерэг үр дүн гарсан гэж баримттайгаар хэлэх боломжгүй, ажил олгогч ажилтныг зүй бус байдлаар ажлаас халахаас сэргийлэх журмыг мужийн шүүх хамгаалан дэмждэггүй нь гол дутагдал хэмээн үзжээ.¹⁴

¹³ Robert J. McGrath "The Rise and Fall of Radical Civil Service Reform in the U.S.States", Public Administration Review сэтгүүл 2013 он, 5 дахь тал

¹⁴ <http://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1431&context=etd>

Дүгнэлт

Төрийн алба нь улс төрөөс хараат бус мэргэшсэн, тогтвортой байх нь олон нийтийн төрд итгэх итгэл, улс орны хөгжил, ард түмний амьдралын чанарыг сайжруулахад чухал нөлөөлтэй хүчин зүйл гэдгийг АНУ-ын төрийн албаны шинэчлэлийн туршлага харуулж байна. Энэхүү шинэтгэлийн үзэл санаа, чиглэл нь төрийн албыг уян хатан, тухайн цаг үеийн шаардлагыг хангасан, чадварлаг боловсон хүчнийг шударга өрсөлдөөний аргаар авах, бүтээмж муу ажилтныг сургах хөгжүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд элдэв хүндрэлгүйгээр албанаас чөлөөлдөг, хувийн хэвшлийнхэнтэй өрсөлдөхүйц цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын системтэй болгоход оршиж байна.

АНУ-д гүйцэтгэлийн зарчим нь төрийн албаны ямар салбарт үйлчлэх нь тодорхой байдаг бөгөөд Холбооны түвшинд төрийн албаны гүйцэтгэлийн зарчим, харин ихэнх мужийн түвшинд төрийн албаны хагас эс төвлөрсөн at-will employment зарчим үйлчилж байна гэж дүгнэж болохоор байна.

Санал

АНУ-ын Төрийн албаны талаарх эрдэмтдийн санал болон шүүмжлэлд дурдагдаж буй дараах асуудлыг анхаарууштай байна.

Үүнд:

1. Төрийн нийтэд үйлчлэх бөгөөд өрсөлдөөнт шалгаруулалтаар авч ажиллуулах албаны төрөл ангиллыг тодорхой болгон зааглах
2. Төрийн тухайн албаны чиг үүрэг онцлогт тохирсон алба хаагчдаа байгууллага нь өөрөө сонгон шалгаруулж авах болон чадваргүй, бүтээмж муу ажилтнаа халж чадах уян хатан тогтолцоог нэвтрүүлэх
3. Үндэсний цөөнх болон хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд албан тушаал эрхлэх адил тэгш боломжийг хангах
4. Байнгын буюу карьерийн албан тушаалтнаас гадна түр, гэрээт ажилтны өөрөөр хэлбэл outsourcing (at-will employment) ажиллах хүчийг ашиглах боломжтой байх
5. Төрийн албанд ҮЭ-ийн ажилтнуудын мөрдөх стандарт тогтоох, Стандартын байгууллагаас хэрэгжилтэд хяналт тавих
6. Үр дүнгийн урамшуулал, цалин хөлсний зохистой шатлалыг бий болгох
7. Ажлын байрны сэтгэл ханамж, бүтээмж, санаачлагатай байдлыг (байгууллага, ажилтны мотиваци) нэмэгдүүлэх хүчин зүйлсийг тодруулах
8. Шууд удирдах албан тушаалтны байгууллагын зорилго, зорилтын хүрээнд боловсон хүчний талаар шийдвэр гаргах эрх мэдлийг нэмэгдүүлэх

9. Зорилго, зорилтдоо хүрэх зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоог байгууллага өөрөө тодорхойлох боломжтой байх
10. Хөдөлмөрийн уян хатан цаг, хагас цагийн ажлын дэглэм нэвтрүүлэх
11. Тодорхой мэргэжил, салбарын чиглэлээр төгсөгчдийг дадлагын ажилтнаар ажиллуулж, ирээдүйн чадварлаг боловсон хүчнийг бэлтгэх

БНХАУ-ын “Төрийн албан хаагчийн тухай” хуулийн тухай

БНХАУ-ын “Төрийн албан хаагчийн тухай” хууль нь 2006 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр болжээ. Уг хуулийг 1993 оны 10-р сарын 01-ны өдрийн Төрийн албан хаагчийн тухай түр журмын үндсэн дээр боловсруулсан. Түр журмыг 1980-аад оны үед боловсруулж эхэлсэн бөгөөд хуулийн төслийг 1987 онд Боловсон хүчний яамнаас боловсруулж, 1988-1989 онуудад төв болон орон нутгийн хэмжээнд хэлэлцэж санал авсны үндсэн дээр 1992 онд БНХАУ-ын Төрийн зөвлөл, Хятадын Ардын Улс төрөөр зөвлөлдөх зөвлөлөөр хэлэлцэн батлагдсан байна. Үүний дараагаар Төрийн албан хаагчийн тухай хуулийг цаг үе, нөхцөл байдалд тохируулан шинэчлэл хийх шаардлагатай болсноор 10 гаруй жил судалгаа хийсний үндсэн дээр 2005 онд “Төрийн албан хаагчийн тухай” хуулийг баталсан байна.

БНХАУ-ын “Төрийн албан хаагчийн тухай” хууль нь нийт 18 бүлэг, 107 зүйл ангитай байна. Үүнд:

- | | |
|--------------|--|
| I бүлэг: | Нийтлэг үндэслэл |
| II бүлэг: | Төрийн албан хаагчдад тавигдах шаардлага, түүний эрх, үүрэг. |
| III бүлэг: | Албан тушаал, зэрэглэл |
| IV бүлэг: | Төрийн албанд авах |
| V бүлэг: | Албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх |
| VI бүлэг: | Албан тушаалд томилох болон албан тушаал шилжүүлэх |
| VII бүлэг: | Албан тушаал ахиулах болон бууруулах |
| VIII бүлэг: | Шагнал урамшуулал |
| IX бүлэг: | Шийтгал, сануулга |
| X бүлэг: | Сургах, бэлтгэх |
| XI бүлэг: | Төрийн албан хаагчийг өөр албанд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах |
| XII бүлэг: | Цалин хөлс, тэтгэвэр тэтгэмж, даатгал |
| XIII бүлэг: | Албан тушаалаас халах, чөлөөлөх |
| XIV бүлэг: | Тэтгэвэрт гарах |
| XV бүлэг: | Гомдол, мэдүүлэг |
| XVI бүлэг: | Гэрээгээр томилогдох албан тушаал |
| XVII бүлэг: | Хуулийн хариуцлага |
| XVIII бүлэг: | Бусад зүйл гэжээ. |

Уг хуулийн I бүлэг буюу Нийтлэг үндэслэлд хуулийн зорилго, төрийн албан хаагчийн тухай тодорхойлолт, тэдгээр нь улс төрийн болон Хятадын коммунист намын үзэл баримтлалыг мөрдөх ёстой талаар тусгасан байна. Түүнчлэн төрийн албан хаагчийг удирдахдаа ил тод байх, адил тэгш байх, холбогдох хууль журмын дагуу сонгон шалгалуурах, төрийн албан хаагчаас бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцөл, баталгааг төр хангах зэрэг зарчмыг баримтлах талаар тусгажээ.

Харин II бүлэг буюу Төрийн албан хаагчдад тавигдах шаардлага, тэдгээрийн эрх үүргийн тухай бүлэгт зааснаар төрийн албан хаагч нь 18 нас хүрсэн Хятад улсын иргэн байх бөгөөд хуульд заасан бусад шаардлагыг хангасан байх ёстой байна. Тэр дундаа төрийн албан хаагч нь төрийн албаны хэвийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах эрүүл мэнд, биеийн хүчний шаардлагыг хангасан байх бөгөөд бие авч явах соёл, албан тушаалд зохих ажлын чадвар, ёс зүйн хэм хэмжээг сахих тухай тусгажээ.

Түүнчлэн уг бүлэгт Үндсэн хууль болон бусад хуулийг дээдлэх, төрийн болон албаны нууцыг чандлан хадгалах, улсын ашиг сонирхол, нэр хүнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах болон бусад хуульд заасан үүргийг хүлээх ба ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэх, цалин авах, төрийн албанаас чөлөөлөгдөх болон бусад нийтлэг эрхийг эдлэх талаар бичжээ.

Тус бүлгийн 12.4-т заасан улсын ашиг сонирхол, нэр хүнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах тухай заалт нь Үндсэн хуулийн 54 дүгээр зүйлд заасан иргэн бүр улсын аюулгүй байдал, нэр хүнд, ашиг сонирхолыг сахин хамгаалж, түүнийг аюул заналд учруулж болохгүй гэх заалтыг үндэслэн Төрийн албан хаагчийн тухай хуульд оруулсан. Үүний дагуу иргэн бүр улсын эрх ашиг, аюулгүй байдлыг сахин хамгаалах үүрэгтэй. Харин төрийн алба нь улсын хамгийн чухал алба бөгөөд төрийн албан хаагч нь энэхүү үүргийг бүр илүү сахих ёстой учир тус заалтыг тусгасан талаар "Төрийн албан хаагчийн тухай" хуулийн тайлбарт бичсэн байна.

Төрийн албан хаагчийн албан тушаал, түүний зэрэглэл гэх III бүлэгт төрийн албан хаагчийг удирдах болон удирдах бус (гүйцэтгэх) гэх 2 ангилалаар хуваах талаар тусгасан. Удирдах албан тушаалыг төрийн шатны чухал албан тушаал, тэдгээрийн орлогч, орон нутгийн болон байгууллагын шатны удирдах албан тушаал, хэлтэс, албадын удирдах албан тушаал зэргээр ангилдаг. Удирдах бус буюу гүйцэтгэх албан тушаалыг хэлтэс, албадын шатнаас доогуур албан тушаалтнуудыг хэлдэг аж.

Төрийн албан хаагчдыг эрхэлж буй албан тушаал, ажлын онцлогоос шалтгаалан тусгайлсан зэрэглэлд хуваана. Тухайлбал, ижил албан тушаал хашиж байх боловч ажлыг онцлогоос шалтгаалан зарим албан тушаал зэрэглэлээр өөр байж болох юм. Мөн цэрэг, цагдаа, хүчний байгууллагууд, гааль болон дипломат албан тушаалтнууд өөрийн гэсэн зэрэг дэвтэй байх боломжтой гэжээ.

Тус хуульд заанаар үйлчилгээний албан тушаалтнуудыг төрийн албан хаагчид тооцдоггүй байна.

Төрийн албанд авах талаар энэхүү хуулийн IV бүлэгт тусгажээ. Шинээр төрийн албанд ажилтан авахдаа тухайн албан тушаалд нийцсэн шалгалт, шалгуурыг давсан иргэдийг ил тод байдлаар зарлан элсүүлнэ. Үүний дараагаар нэг жилийн туршилтын хугацаанд ажиллуулах ба уг хугацаанд шаардлагад нийцэхгүй ажилтнуудыг төрийн албан хаагчаас хасах боломжтой ажээ.

Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэхдээ албан тушаалтнуудын ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвар, чадамж, үнэнч байдал, авилгад өртсөн эсэх, ажил албанд гаргасан амжилт зэрэг бүх талаар шалгадаг. Үнэлгээг явцын дундын болон хугацааны гэж 2 ангилагддаг. Хугацааны үнэлгээ нь төрийн албан хаагчдийг тодорхой тогтсон хугацаанд тэдгээрийн үйл ажиллагааг албан тушаалд тохирсон шалгалтыг авдаг. Уг шалгалтыг авахдаа нийтийн саналыг мөн тусгадгаараа онцлогтой байна. Шалтгалтын үр дүнд тухайн албан хаагчийг цаашид албан тушаал ахиулах эсэх, давтан сургалтад хамруулах эсэх эсвэл албан тушаалаас чөлөөлж ажлаас халах эсэх зэргийг шийддэг талаар “Төрийн албан хаагчийн тухай” хуулийн V бүлэгт дэлгэрэнгүй заажээ.

Мөн төрийн албан хаагчийг албан тушаалд шинээр томилох, давхар хаших, ахиулах, бууруулах зэргийн талаар VII бүлэгт тусгасан байна.

Төрийн албан хаагч нь тодорхой ажлын шаардлагаар ажиллаж буй албан байгууллагаас гадуур давхар ажиллах боломжтой бөгөөд үүний тулд өөрийн ажиллаж буй байгууллагаас зөвшөөрөл авах шаардлагатай байна. Мөн албан тушаал давхар хашиж байгаа нөхцөлд давхар хашиж буй ажлаас шагнал авч болохгүй талаар 42-р зүйл ангид заасан байна.

Төрийн албан хаагч нь удирдах албан тушаалыг хаших нөхцөл боломжийг хангасан бол түүнийг тодорхой шалгуурын дагуу албан тушаал ахиулах боломжтой байна. Түүнээс гадна хугацааны шалтгалтын явцад албан хаагч нь өөрийн эрхэлж буй ажилд нийцсэн шаардлагыг хангаж чадахгүй байгаа тохиолдолд түүнийг бууруулах боломжтой гэжээ.

Төрийн албан хаагчид шагнал урамшуулал олгох, шийтгэл, сануулга онооход ямар шаардлага, шалгуурын дагуу олгох талаар тус хуулийн VIII, IX бүлгүүдэд дэлгэрэнгүй заасан. Тухайлбал, өөрийн эрхэлсэн ажилдаа үнэнчээр зүтгэж, амжилт гаргах, нийгэм, эдийн засагт сайнаар нөлөөлөх шинэлэг санаа, санаачилга гаргах, нийгмийн тогтвортой байдлыг хамгаалах, үндэсний эв нэгдлийг бэхжүүлэх ажилд ач холбогдолтой хувь нэмэр оруулах, сахилга зөрчигч болон хууль бус үйл ажиллагаатай тэмцэхэд хувь нэмэр оруулах, гадаад бодлого, олон улсын харилцаанд төрийн ашиг сонирхолыг хамгаалсан зэрэг улсын аюулгүй байдлыг хангах чиглэлд хувь нэмэр оруулах асуудлуудыг урамшуулах шалгуурт тусгайлан тусгасан байна.

Харин шийтгэл сануулга оноохдоо дээр дурьдсан үйл ажиллагааг зөрчсөн, хууль бус үйл ажиллагаа явуулсан зэргээс гадна эрхэлсэн ажилдаа алдаа гаргах,

байгууллагын болон улсын ашиг сонирхолд хохирол учруулах зэрэг нөхцөлд шийтгэл оноох талаар бичжээ. Түүнчлэн сахилгын шийтгэлийн ангилал, хугацааны талаар дэлгэрэнгүй тусгасан байна.

Мөн энэхүү хуульд төрийн албан хаагчдийг сургах, бэлтгэх, өөр албанд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, цалин хөлс, тэтгэвэр тэтгэмж, даатгал зэрэг төрөөс баталгаа олгох, албан тушаал, ажлаас халах, чөлөөлөх, тэтгэвэрт гарах болон төрийн алба хаагч гомдол, мэдүүлэг гаргах боломж нөхцлийн талаар нийтлэг зүйл заалтуудыг тусгажээ.

Түүнээс гадна зарим иргэдийг онцгой нөхцөлд чухал, онцгой албанд гэрээгээр ажиллуулах нөхцөл болон гэрээгээр ажиллуулах боломжтой албан тушаалуудын талаар тусгасан байна. Гэхдээ төрийн нууцтай холбоотой албан тушаалд гэрээгээр ажиллуулах систем үйлчлэхгүй гэжээ. Энэхүү бүлгийг улс оронд ажилгүйдлийг багасгах, тусгай мэргэжлийн болон чадвартай иргэдийг төрийн албанд татан оролцуулах зэрэгт ач холбогдолтой гэдэг үүднээс тус хуульд тусгасан талаар хуулийн тайлбарт бичсэн байна. Тус бүлэгт гэрээгээр ажиллах нөхцөл, эрх, үүргийн талаар тусгайлан оруулжээ.

Хятад улсад хэрэгжиж буй “Төрийн албан хаагчийн тухай” хуульд төрийн албаны боловсон хүчний шинэ системийг тусгаснаар онцлогтой. Энэ нь өмнөх хуулиудад байгаагүй “иргэний албан хаагч”, тэдгээрийн “ангилал”, “иргэний албан хаагчийн эрх, үүрэг” зэрэг ойлголтуудыг нэмж тусгасан. Ингэснээр төрийн албанд гэрээ байгуулан хэрэгжүүлж байгаа иргэний бүх үйл ажиллагааг төрийн албанд тооцох болсноор онцлогтой аж.

“Төрийн албан хаагчийн тухай” хуулийн XVII бүлэгт төрийн албан хаагчийн хуулийн хариуцлагыг дэлгэрэнгүй оруулсан байна. Ингэснээр төрийн албан хаагч нь ямар нөхцөлд, хэрхэн хуулийн хариуцлага үүрэх ёстойг тусгаж төрийн албаны үүрэг, хариуцлагыг өндөржүүлэх, үйл ажиллагааны чанарыг ахиулах зорилготой гэжээ.

БНХАУ байгуулагдснаас хойш төрийн албаны бодлогод тухайн цаг үе, нөхцөл байдалдаа тохируулан тодорхой өөрчлөлтүүд оруулж байсан хэдий ч төрийн албанд авах, элсүүлэх бодлогын зарчимд өөрчлөлт ороогүй байдаг байна. Хятадын төрөөс төрийн албанд ил тод байдлаар шалгаруулан шинээр албан хаагч авах, гэрээгээр тусгай мэргэжилтнүүдийг тодорхой албан тушаалд томилон ажиллуулах туршлага олон жилийн өмнөөс хэрэгжиж ирсэн. Түүнчлэн төрийн алба нь өндөр хариуцлагатай байдгийн хувьд улсын аюулгүй байдлыг хангах, төрийн нууцыг чандлан хамгаалах, олон улсад улсын нэр төр, ашиг сонирхолын байр суурийг хамгаалахад онцгойлон анхаардаг байна. Тийм ч учраас “Төрийн албан хаагчийн тухай” хуульд тусгайлан улсын аюулгүй байдал, нэр төр, ашиг сонирхолыг хамгаалах чиглэлээр шаардлагатай зүйл ангиудад тусган оруулжээ.

Түүнээс гадна Хятадын төрөөс төрийн албаны хариуцлагыг чангатгах, авилгатай тэмцэх, төрийн төсвөөс илүү зарлага гаргахтай тэмцэх зорилгоор

Хятадын Комунист намын Төв хорооны 18-р чуулганы 3-р их хурлаар “Төрийн удирдлагын системийг орчин үед нийцсэн, Хятадын онцлогтой социализмын системийг хөгжүүлэх, боловсронгуй болгох” тухай асуудлыг хэлэлцэж, цаашид зарим шаардлагатай шинэчлэлийг хийх талаар шийдвэр гаргасан. Ингэснээр 2020 он хүртэл нийт 60 орчим үүрэг, даалгаврыг биелүүлэхээр тогтсон байна.

БНТУ-ын Төрийн албаны тухай хуулийн тухай

1965 онд батлагдсан Төрийн албан хаагчийн тухай хууль (дугаар 657) нь БНТУ-ын төрийн албаны тухай хууль, эрх зүйн тогтолцооны цөм нь болдог аж. Уг хууль батлагдаад өдгөө хагас зуун жил бол байгаа ч хуулийн үндсэн үзэл санаа хадгалагдаж ирсэн бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд хуульд холбогдох нэмэлт, өөрчлөлтүүдийг тусган, мөн хуулиар тодорхойлогдсон зарим харилцааг тодорхой болгох зорилгоор эрх зүйн бусад актыг боловсруулан баталж, мөрдөж иржээ.

БНТУ-ын Үндсэн хуулийн 70 дугаар зүйлд Туркийн иргэн бүр төрийн албанд орох эрхтэй хэмээн заасан байна.

Тухайн ажлын байранд тавигдсан болзлоос өөр аливаа бусад шалгуурыг төрийн албанд орохоор хүсэлт гаргагчид тавих нь хуулиар хориотой аж.

Төрийн албанд орох иргэнээс авах шалгалтыг мөн тусгай эрх зүйн актаар тодорхойлсон байна.

Төрийн албан хаагч тушаал дэвших болзол, шалгуурыг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас боловсруулсан журмаар тодорхойлдог байна.

Төрийн албан хаагч нь аливаа улс төрийн нам, улс төрч, улс төрийн бүлэглэлээс ангид байх үүрэгтэй бөгөөд ямар ч нөхцөлд аливаа улс төрийн болон үзэл санааны үйл ажиллагаанд оролцох, тийм шинж чанартай мэдэгдэл хийх, чиг шугам баримтлахыг хориглодог байна.

Төрийн албан хаагч нь ямар ч нөхцөлд үндэсний эрх ашгийг хамгаалах үүрэг хүлээдэг. Туркийн Үндсэн хууль болон бусад хууль, тогтоомжид харшилсан, улсын тусгаар тогтнол, бүрэн эрхт байдал, аюулгүй байдалд заналхийлсэн аливаа үйл ажиллагаа, тийм үйл ажиллагааг зохион байгуулагч аливаа бүлэглэл, байгууллага, холбоодын үйл ажиллагаанд оролцох, тэдэнд туслалцаа үзүүлэхийг хориглосон.

Төрийн албан хаагч ажил, мэргэжлийнхээ холбогдолтой төрийн аливаа мэдээлэл, мэдэгдлийг түгээх хориотой бөгөөд ийм мэдэгдлийг төрийн захиргааны төв байгууллагын удирдлага болон удирдлагаас олгосон эрхийн хүрээнд холбогдох албан тушаалтан олон нийтэд танилцуулна.

Төрийн албан хаагч худалдаа, үйлдвэрлэл эрхлэх, ашгийн аливаа үйл ажиллагаа эрхлэх хориотой.

Түүнчлэн 1982 онд Төрийн байгууллагуудын тухай хуулийг (дугаар 2680) баталсан бөгөөд уг хуульд төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг ерөнхийд нь хуульчилж өгсөн ажээ. Уг хууль нь мөн төрийн албаны тухай хууль, эрх зүйн нэг чухал хэсэг болдог бөгөөд олон нийтэд төдий л ил биш аж.

Түүнчлэн Туркийн зэвсэгт хүчний албан хаагчдын тухай хууль (дугаар 926), Шүүгч, прокурорын тухай хууль (дугаар 2820), Дээд боловсролын байгууллагын албан хаагчийн тухай хууль (дугаар 2914), Цэргийн шүүгчийн хууль (дугаар 357), Дотоодын цэргийн мэргэжилтний тухай хууль (дугаар 3466) зэрэг нь Туркийн төрийн албаны эрх зүйн баримт бичгийн бүрэлдэхүүнд багтдаг аж.

Швейцарийн төрийн албаны тухай

Швейцарийн Холбооны Улсын /ШХУ/ төрийн албанд нийт 38 000 хүн ажилладаг бөгөөд төрийн албаны боловсон хүчний бодлогыг тус улсын Сангийн яамны бүтэц дэх Боловсон хүчний асуудал эрхэлсэн холбооны алба (Federal Office of Personnel) хариуцдаг. Тус алба холбооны хэмжээнд төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого стратегийг боловсруулах, түүний хэрэгжилтийг зохицуулах, удирдлагаар хангах, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох асуудлаар санал, зөвлөмж гаргах, цалингийн сүлжээг тогтоох, төрийн албанд ажиллагсдыг сонгон шалгаруулах, тэдний ур чадварын хэм хэмжээг тогтоох, сургалт зохион байгуулах, чадваржуулах болон төрийн албанд ажиллагсдын өндөр насны тэтгэвэр тэтгэмжийн төлөвлөлтийг хийх үүрэгтэй байна.

ШХУ-ын төрийн албаны гол эрх зүйн баримт бичиг нь 2000 онд батлагдсан Холбооны Боловсон хүчний тухай Хууль (Federal Personnel Act , 2000) бөгөөд энэ хуулинд дараах албан хаагчид хамаардаг. Үүнд:

- Холбооны засаг захиргаа
- Парламентын ажлын алба
- Холбооны төмөр зам
- Төвлөрсөн бус захиргааны нэгжүүд
- Холбооны захиргааны шүүх, Холбооны эрүүгийн шүүх, Холбооны патентын шүүх
- Холбооны Шүүх
- Холбооны Прокурорын ажлын алба.

Энэ хуулинд Швейцарийн онцлог байдлыг харгалзан тус улсын албан ёсны дөрвөн хэл /герман, франц, итали, романш/-ний хүн ам, газар нутгийн төлөөллийг төрийн албанд зохистой хэмжээгээр хангах, мөн төрийн албанд ажиллагсдад өөрийн төрөлх хэлнээс гадна швейцарийн албан ёсны хэлний аль нэгийг бүрэн эзэмшсэн, гуравдах хэлний зохих мэдлэгтэй байх шаардлага тавихаас гадна, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд төрийн албанд ажиллах эрх тэгш боломж олгох, мөн ажлын байранд байгаль орчинд ээлтэй дадлыг бий болгох онцлог заалтууд тусгагдсан байдаг.

Швейцарийн төрийн албаны үйлдвэрчний эвлэл хуулийн дагуу төрийн албан хаагчдын цалингийн суурь түвшин, ажлын нөхцөл, хөдөлмөрийн харилцааны хүрээ, болон ажил хаялт зарлах зэрэг асуудлаар Засгийн газартай нэгдсэн байдлаар яриа хэлэлцээ явуулдаг. Түүнчлэн төрийн албан хаагчдад олгох урамшуулал, Засгийн газрын бүтцийн өөрчлөлтийн асуудлаар үйлдвэрчний эвлэл төв засгийн газар болон төлөөллийн түвшинд зөвлөлдөх эрхтэй. Төрийн албан хаагчид эвлэлдэн нэгдэх, ажил хаялт зарлах эрхээр хангагддаг.

Улс төрөөс хараат бус мэргэшсэн байх зарчим

Швейцарьт төрийн албаны өндөр буюу ахлах албан тушаалтны асуудлыг тусгайлсан журмаар зохицуулалт хийдэггүй. Төрийн албаны өндөр буюу ахлах албан тушаалд томилох асуудлыг төвлөрсөн байдлаар шийдвэрлэдэг бөгөөд чингэхдээ ашиг сонирхлын зөрчлийн асуудалд ихээхэн ач холбогдол өгдөг. Төрийн албаны өндөр, ахлах албан тушаалтанд тавих тусгайлсан шалгуурыг зааж өгөөгүйгээс гадна ирээдүйн удирдагч, манлайлагчдыг карьерийнх нь эхний үе шатанд тодруулахад чиглэсэн аливаа бодлогыг хэрэжүүлсэн практик ШХУ-д байхгүй.

Засгийн газар, яамны сайд, удирдлага нь төрийн албаны өндөр, ахлах албан тушаалтныг ажилд авах, мөн ажлаас нь өөрчлөхөд гол нөлөө үзүүлдэг. Засгийн газар өөрчлөгдөхөд зөвхөн цөөн тооны удирдах албан тушаалтнууд, сайдын зөвлөхүүд өөрчлөгддөг бөгөөд энэ нь бусад албан хаагчдад хамаардаггүй.

Төрийн албанд орох / шалгалт, шалгуурууд

Швейцарийн төрийн албанд тусгайлан тодорхой албан тушаалд сонгон шалгаруулах /position-based/ системээр боловсон хүчнийг бүрдүүлдэг. Төрийн албанд ажилд авах тухай зарыг олон нийтэд нээлттэй зарлаж, ажлын байранд шууд хүсэлтээ гаргаж, ярилцлага өгөх замаар ордог. Харин Гадаад хэргийн

яаманд дипломат албанд орж ажиллах хүсэлтэй иргэд заавал уралдаант шалгалт өгдөг.

Эмэгтэйчүүд ажилд орох ярилцлагад давуу эрх эдлэхээс гадна төрийн албанд байвал зохих эмэгтэйчүүдийн хувь хэмжээг тогтоож өгсөн байдаг.

Мэрит – чадахуйн зарчим

Төрийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан эзэмшсэн байвал зохих ур чадвар, мэргэшлийн шалгуур болон загварыг Холбооны Засгийн газраас тогтоодог *Basic qualification requirements for Federal Administration managers and executives, Competency Model of the Swiss Federal Administration –ыг мус мус хавсаргаал*. Тухайн яам, агентлагийн онцгой хэрэгцээ шаардлагаас хамаарч дээрхээс гадна албан хаагчдад нэмэлт ур чадварын шаардлага тавьж болдог.

Албан тушаал шатлан дэвших

Тухайн ажилтныг албан тушаал ахиулах, дэвшүүлэхэд түүний боловсрол, мэргэшлээс гадна ажлын гүйцэтгэл, туршлагыг гол хүчин зүйл болгон авч үздэг. Удаах шатны албан тушаалд ахихыг хязгаарласан зүйл заалт байхгүй хэдий ч практик дээр тухайн албан тушаалд зайлшгүй шаардагдах боловсролын шалгуур тавигддаг. Суларч байгаа орон тоог төрийн байгууллагуудын хэмжээнд нээлттэй зарладаг бөгөөд тухайн орон тоонд шаардлагатай мэдлэг, ур чадварыг авч байгаа эсэхэд хяналт тавих үүднээс үнэлгээний мэргэжлийн байгууллагууд оролцох тохиолдол байдаг.

Төрийн алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ/ Нийгмийн баталгаа

Цалингийн доод хэмжээг хуулийн дагуу ШХУ-ын Засгийн газраас нэгдсэн байдлаар тогтоодог. Цалингийн хэмжээг тогтоох хамгийн гол шалгуур нь ажлын үүрэг, хариуцлага ба ажлын гүйцэтгэл, ажлын туршлага, ахлах алба тушаалыг мөн гол хүчин зүйл болгож авч үздэг. Тухайн ажил олгогч буюу яам, агентлаг, аж ахуйн нэгжүүд төсвийнхөө хүрээнд тухайн ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг харгалзан цалингийн нэмэгдэл, урамшуулал олгох эрхтэй байдаг. Урамшуулал нь нийт цалингийн хэмжээний 11-20 хувь хүртэл байж болдог.

Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг хийсэн ажил, чанар, гүйцэтгэлийн хугацаа, зардал үр ашиг болон тухайн хүний бусадтай хамтран ажиллах чадвар зэрэг цогц шалгуураар үнэлдэг. Үнэлгээ хийх гол арга нь жилийн эцсийн тайлангийн хурал, шууд удирдах албан тушаалтнаас бичгээр өгөх

тодорхойлолт байдаг. Швейцарийн төрийн албанд ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой цалин урамшууллын тогтолцоог /performance-related pay/ түлхүү ашигладаг бөгөөд энэ нь Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын /OECD/ гишүүн орнуудын дунджаас дээгүүр байдаг. Ажлын гүйцэтгэлээр нь төрийн албан хаагчийг нэг удаа урамшуулахаас гадна суурь цалинг нь нэмдэг.

Хариуцлагын тогтолцоо

2012 онд Холбооны Засгийн газраас ашиг сонирхлын зөрчил болон төрийн нууцтай холбоотой мэдээлэлтэй хэрхэн ажиллах асуудлаар төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааны зарчим, хэм хэмжээг тодорхойлсон журам гаргасан /*Federal Administration's Code of Conduct for staff on avoiding conflicts of interest and on the handling of sensitive information*/. Энэ журамд төрийн албан хаагчид албан үүргээ гүйцэтгэхдээ зөвхөн Холбооны эрх ашгийг эрхэмлэх, албан ажлын цагаас гадна хувийн амьдралдаа ч Холбооны Засгийн газрын нэр хүндэд харшлах аливаа үйлдэл гаргахгүй байх, үндсэн ажлын зэрэгцээ давхар хашиж буй олон нийтийн сонгуульт болон төлбөр хөлстэй ажлынхаа талаар өөрийн шууд удирдлагад мэдээлж байх, төрийн нууцтай холбоотой мэдээлэлтэй хэрхэн ажиллах мөн бусдаас авах бэлэг, тусламж дэмжлэг нь төрийн албан хаагчийн бие даасан, халдашгүй байдалд нөлөөлөхгүй байх мөн эрүүгийн болон аливаа ёс бус үйлдлийг үл тэвчих агуулгатай заалтууд тусгагдсан байдаг.

Энэ журмаар төрийн байгууллагууд өөрийн чиг үүргийн онцлогт тохируулан төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааны хэм хэмжээг нарийвчлан тогтоох боломжтой.

Цомхотгол

2000 оноос эхлэн Швейцарийн төрийн албанд зарим өөрчлөлт, шинэчлэлийн алхамуудыг хийж байгаа бөгөөд өнгөрсөн хугацаанд нийт яам, агентлагийн 50 хувь нь энэ өөрчлөлтөд хамрагдсан гэж үздэг. Өөрчлөлтийн гол зорилго нь төрийн байгууллагыг аль болох цомхон чадварлаг болгох, үргүй зардлыг багасгах явдал байсан. Энэхүү зорилгыг хэрэгжүүлэхдээ тухайн байгууллагын чиг үүргийг өөр байгууллагад шилжүүлэх, бүтцийн шинэчлэл хийх, өндөр насны тэтгэвэрт гарсан хүмүүсийн орон тоонд болон шинээр ажилтан нэмж авахгүй байх, мөн төрийн албан хаагчид, мэдээллийн технологи мөн зөвлөх үйлчилгээтэй холбогдох үйл ажиллагааны зардлыг дунджаар 2.4 хувиар бууруулах чиглэлээр ажиллаж байна.

Бүтцийн өөрчлөлттэй холбогдуулан Засгийн газар нь албан хаагчдыг цомхотгож болох бөгөөд чингэхдээ юуны өмнө тухайн албан хаагч шилжин байрших боломжоор хангагдсан байх ёстой байдаг. Харин тухайн албан хаагчийг шилжүүлэн байршуулах боломжгүй тохиолдолд түүнд тодорхой хэмжээний тэтгэмж өгдөг. Түүнчлэн зарим салбарт ажиллагсадын хувьд хуулиар тогтоосон наснаас эрт тэтгэвэрт гаргах тохиолдол мөн бий.

Олон нийтийн хяналттай төрийн алба / Ил тод байдлыг хангах

Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг Захиргааны байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хяналт тавих Парламентын хяналт /Parliamentary Control of the Administration (PCA)/, Холбооны Аудитын Алба /The Swiss Federal Audit Office (SFAO)/ тогтмол хугацаанд шалгаж, үнэлгээ хийдэг бөгөөд тэдний хийсэн шалгалтын үнэлгээг тухайн байгууллага болон олон нийтэд танилцуулдаг байна.

Тайландын Төрийн албаны тухай хууль

Тайланд Улс 2008 онд Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн 5 бүлэг, 139 заалттайгаар батлан мөрдөж байна. Хуульдаа цаг үеийн шаардлагыг харгалзан 2-7 жилийн хугацаанд нэмэлт өөрчлөлт оруулан батлаж ирсэн байна. Зарим онцлог зүйлийг товчлон танилцуулбал:

-Төрийн албаны тухай энэхүү хуулиар төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, удирдлага, зохион байгуулалтыг эрхлэх байгууллагууд, түүний эрх, үүрэг, төрийн албан хаагчийн ангилал, тэдэнд тавигдах нийтлэг шалгуур, болзол, зарчим, эрх, үүрэг хариуцлага, цалин хангамж, нийгмийн хамгаалал, хариуцлага тооцох зэрэг асуудлыг зохицуулсан байна.

-Хуулийн оршил хэсэгт дурдсанаар Үндсэн хуульд заагдсан хүний эрх, эрх чөлөөг төрийн албан хаагчдын хувьд зарим талаар хязгаарлах эрх зүйн зохицуулалттай байхаар хуульчлан заасан байна.

-Төрийн албаны комисс /Civil Service Commission/-ийн тухай Нэгдүгээр хэсгийн 6 дугаар заалтад Төрийн албаны комиссыг Ерөнхий сайд эсвэл Ерөнхий сайдын томилсон Ерөнхий сайдын орлогч тэргүүлэх бөгөөд бүрэлдэхүүнд Сангийн яамны Байнгын нарийн бичгийн дарга, Төсвийн товчооны захирал, Эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үндэсний хорооны нарийн бичгийн дарга зэрэг 5-аас цөөнгүй, 7-гоос олонгүй гишүүнийг Тайландын Хаан соёрхон томилон ажиллуулж байхаар заасан байна. Комиссын гишүүдийг 3 жилийн хугацаагаар томилдог байна.

-8 дугаар заалтад Төрийн албаны комиссын эрх, үүргийг тодорхойлж, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, стратеги зорилтын талаар Засгийн газарт санал, зөвлөгөө хүргүүлж байх, албан хаагчдын цалин, албан тушаалын нэмэгдэл, нийгмийн хамгааллын зардал, бусад зардал хангамжийг нэмэгдүүлэх санал тавьж, шийдвэрлүүлж байх, төрийн байгууллагуудад төрийн албан хаагчидтай холбогдуулан нийтээр дагаж мөрдөх журам, стандарт, зохион байгуулалтын арга хэмжээний талаар чиглэл, заавар өгөх, Засгийн газрын байгууллагуудын боловсон хүчний орон тоог батлуулах, хүний нөөцтэй холбоотой хууль эрх зүйн актуудыг боловсруулж, батлуулах, энэхүү хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах, шийдвэрлэх шаардлагатай асуудал гарсан тохиолдолд Засгийн газарт танилцуулж, зохих арга хэмжээ авч байх зэрэг чиг үүрэгтэй байхаар хуульчилсан байна.

-12 дугаар заалтад Төрийн албаны комисс өөрийн харъяанд тусгай дэд комисс байгуулан ажиллуулах эрхтэй байхаар журамлажээ.

-13 дугаар заалтад Ерөнхий сайдад шууд ажлаа танилцуулж байх үүрэгтэй Төрийн албаны комиссын ажлын албыг байгуулж, Төрийн албан комиссын Ерөнхий нарийн бичгийн даргаар удирдуулан ажиллуулахаар заажээ.

-14 дүгээр заалтад төрийн албаны комиссын салбар комиссуудыг яам, тусгай газрууд, мужууд, шаардлагатай бусад газруудад байгуулан ажиллуулах, салбар комиссыг тухайн байгууллагын удирдлага /сайд/ нь ахлах, Байнгын нарийн бичгийн дарга буюу түүнтэй адилтгах албан тушаалтан нь салбар комиссын дэд даргаар ажиллахаар тусгажээ.

-Төрийн албаны тухай энэхүү хуулиар байнгын ажиллагаатай Мерит системийн комисс /Merit System Protection Commission/-ийг байгуулан ажиллуулахаар заажээ. Хуулийн 3 дугаар хэсэгт зааснаар тус комиссын 7 гишүүдийг Хаан соёрхон томилох бөгөөд Төрийн албаны комиссын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга нь энэ комиссын нарийн бичгийн даргаар ажиллах юм байна. Тус комиссын гишүүнийг 6 жилийн хугацаагаар Хааны зарлигаар зөвхөн нэг удаа томилдог байна.

2008 онд батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулийн англи хэл дээрх орчуулгыг хавсаргав.

Чех Улсын Төрийн албаны тухай хууль

Төрийн албанд орох хүсэлт гаргасан иргэд хуулийн дагуу 6-12 сарын бэлтгэл, сургалтанд хамрагдсанаар төрийн албан хаагчийн сонгон

шалгаруулалтанд оролцох эрхтэй болдог бөгөөд бэлтгэл, сургалтанд хамрагдсан иргэдэд тодорхой хэмжээний цалин олгодог. Төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтанд оролцогчдоос авах шалгалт нь тэднийг цаашид тогтвор суурьшилтай, үр дүнтэй ажиллуулах бодлогыг баримтлан гурван үе шаттайгаар явагдах бөгөөд төрийн албанд өмнө нь ажиллаж байгаад чөлөөлөгдсөн иргэд дахин төрийн албанд ажиллах хүсэлт гаргавал мөн адил бэлтгэл, сургалтанд хамрагдаж сонгон шалгаруулалт өгдөг байна.

Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаад чөлөөлөгдсөн иргэн нь 2 жилийн хугацаанд тухайн ажиллаж байсан чиглэл үйл ажиллагаа эрхэлдэг хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжид ажиллахыг хориглодог бөгөөд төрийн албан хаагчийн ажлын үр дүнгийн үнэлгээ, төрийн албан хаагчийн ажил үүрэгтэй холбоотой гомдлыг төрийн албаны зөвлөлийн дарга бүрэн эрхийнхээ хүрээнд шийдвэрлэдэг байна.

Шинэчилсэн хуульд оруулсан нэг чухал заалт бол өмнө мөрдөгдөж байсан хуулиар төрийн албан хаагчийн ажлын үр дүнгээс хамаарч олгогдох урамшуулалд дээд, доод хязгааргүй байхгүй байсныг шинэчилсэн хуулинд ажлын үр дүнгээс хамаарч олгох урамшуулал нь нийт цалингийн 25 хувиас илүүгүй байхаар тусгаж өгсөн байна.

Японы Төрийн албаны хуулийн тухай

Япон улс Эзэн Хаант засаглалыг бэхжүүлэх, эрчимтэй шинэчлэл хэрэгжүүлэх үүднээс төрийн төв засаглалд "элит" албан хаагчдыг бэлтгэж, ирээдүйн удирдах албан тушаалтнуудыг өргөн мэдлэгтэй болгох, мөн төрийн байгууллагууд хоорондын уялдаа холбоог сайжруулахад ач холбогдолтой хэмээн үзэж төрийн албаны тогтолцоог Мэйжигийн шинэчлэлийн дараа буюу 1888 онд хуульчилж, өнөөг хүртэл хэрэгжүүлсээр иржээ.

Төрийн албан хаагчдыг "элит" бүлэглэл болон "энгийн" бүлэглэлд хувааж, ирээдүйн удирдах албан тушаалтан болох "элит" ангиллын албан хаагчдыг бэлтгэх зорилгоор Токиогийн их сургуулийг 1878 онд үүсгэн байгуулсан байна. Уг сургуулийг төгсөгчид Японы голлох яам, тамгын газруудад ажиллаж ирсэн түүхтэй бөгөөд тухайлбал 1889-1947 онд нэгдүгээр зэрэглэлийн шалгалтад 9565 оюутан тэнцсэнээс 62.4 хувь буюу 5969 оюутан Токиогийн их сургууль төгсөгчид байсан байна. Төрийн "элит" бүлэг Эзэн хаанд илүү ойр байсан тул Дэлхийн II дайны төгсгөл хүртэл хууль тогтоогчдоос давуу байр суурь, эрхтэй байж иржээ.

Дайны өмнөх Японд Парламентын Доод танхимаас өргөн барьсан хууль тогтоомж, төсвийн төсөл нь Эзэн Хаант засаглалд нийцэж буй эсэхийг Дээд танхим нь хянадаг, илүүтэй эрх мэдэлтэй байсан бөгөөд төрийн удирдах албан тушаалтнууд мөн Дээд танхимд гишүүнээр элсэж, Төрийн сайд нарыг төрийн удирдах албан тушаалтан нараас голлон томилж байсан байна. Тухайлбал 1918-1945 онд алба хашсан Японы 21 Ерөнхий сайдын 20 нь, засгийн газрын 180 гишүүний 129 нь төрийн албанд ажилласан туршлагатай байв. Япон улс дайны үеэр 1937 онд эдийн засгаа төрийн хяналтад шилжүүлж, төрийн албан хаагчдын тоог нэмэгдүүлснээр төрийн албаны эрх мэдэл улам бүр өсөн нэмэгдсэн байна.

Дэлхийн II дайны дараа Японы армийг татан буулгасны дараагаар АНУ тэргүүтэй холбоотныхоны зүгээс Японы Эзэн хаант засаглалын уламжлал, дэг журмыг өөрчлөхийг оролдож, ардчиллыг хөгжүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлэв. Тухайлбал 1946 онд монопольт капитализмыг халж, үйлдвэрчний эвлэлүүдийг хуульчилж, эмэгтэйчүүдэд иргэний болон улс төрийн бүрэн эрх олгосон байна. АНУ-ын зүгээс эдгээр шинэчлэлүүдийг амжилттай хэрэгжүүлэхэд Японы тухайн үеийн төрийн албаны тогтолцоог хэвээр нь ашиглах байр суурь баримталсан тул уг тогтолцоонд аливаа өөрчлөлт шинэчлэл хийгдээгүй аж. Улмаар Япон улсын төрийн бодлогыг тодорхойлоход эдгээр "элит" төрийн албан хаагчид голлох үүрэг гүйцэтгэж ирсэн бөгөөд 1999 он хүртэл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, газрын дарга нарыг оролцуулсан "тусгай зөвлөл" Парламентын хэлэлцүүлэгт оролцож, хэлэлцүүлгийн үеэр сөрөг хүчний зүгээс тавих асуултыг эрх баригч намын гишүүд, салбарын сайдуудын хариултын хамт бэлтгэдэг байсан байна.

Өнөөгийн тоо, баримт

Япон улсад 2014 оны санхүүгийн жилийн байдлаар 3 сая 393 мянган албан хаагч ажиллаж буйгаас 640 мянга нь төрийн албан хаагч, 2 сая 752 мянга нь орон нутгийн засаг захиргааны албан хаагч байна. Хүн амын 1000 хүн тутамд 36.4

төрийн алба хаагч ногдож буй нь ОЕСД-гийн гишүүн орнууд дотор доогуур үзүүлэлт юм / тухайлбал Франц улс 1000 хүн тутамд 88.7, Их Британи 74.8, АНУ 65.5, ХБНГУ 59.1 төрийн албан хаагчтай аж/.

Төрийн албан хаагчдыг дотор нь "энгийн" болон "тусгай" гэж 2 ангилдаг бөгөөд 299 мянга буюу албан хаагчдын 46.6 хувийг "тусгай", 342 мянга буюу 53.4 хувийг "энгийн" албан хаагчид эзэлдэг байна.

Төрийн тусгай албанд Ерөнхий сайд, Засгийн газрын гишүүд /сайд, дэд сайд зэрэг улс төрийн томилгоотой албан тушаалтнууд/, шүүгчид, Эзэн хааны ажлын алба, Элчин сайд, Засгийн газрын харьяа агентлагийн тэргүүн, БХЯ-ны ажилтан нар багтдаг байна.

Төрийн албаны холбогдох хууль, сонгон шалгаруулалт

Япон улсын төрийн алба дараахь хууль, журмаар зохицуулагдаж байна. Үүнд:

- Үндсэн хууль /1946 он/
- Төрийн албаны тухай хууль /1947 он/
- Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хууль /2007 он/
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль /1999 он /
- Төрийн энгийн албан хаагчдын цалин, тэтгэмжийн тухай
- Төрийн албан хаагч хүйтэн сэрүүн нөхцөлд ажиллахтай холбогдуулан олгох тэтгэмжийн тухай
- Төрийн албан хаагч гадаадад сургалтад хамрагдах зардлыг санхүүжүүлэх тухай
- Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн цаг, амралтын тухай
- Төрийн албан хаагчийн байгалийн гамшгаас үүдсэн хохирлын нөхөн олговрын тухай
- Албан хаагчдын нийгэмлэгийг хуульчилах тухай
- Олон улсын байгууллагад томилогдон ажиллах төрийн албан хаагчид үзүүлэх хангамжийн тухай
- Төрийн албан хаагчид хүүхэд асрах чөлөө олгох тухай
- Төрийн энгийн албанд судалгааны ажилтан ажиллуулах тухай
- Төр, хувийн хэвшил хоорондын хүний нөөцийн солилцооны тухай
- Төрийн албанд ажиллах албан хаагчийн цалин хангамжтай холбоотой онцгой нөхцлийн тухай
- Хууль зүйн их сургуулийн магистрантурт шүүгч, цагдаагийн ажилтан зэрэг ажилтанг илгээн ажиллуулах тухай
- Төрийн албан хаагч өөрийгөө төгөлдөршүүлэхтэй холбогдох амралт зэргийн тухай
- Төрийн албан хаагч гэр бүлийн гишүүнтэйгээ хамтран амралт эдлэх тухай
- 2020 оны Токиогийн Олимп, Паралимтай холбогдуулан авах тусгай арга хэмжээний тухай
- 2019 оны Дэлхийн рэгбигийн аварга шалгаруулах тэмцээнтэй холбогдуулан авах арга хэмжээний тухай

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг Япон улсын Засгийн газрын харъяа Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлж ирсэн / <http://ssl.jinji.go.jp/en/index.html/>. Тус Зөвлөлийг 1947 онд үүсгэн байгуулсан.

Японд төрийн албан хаагчдыг мэдлэг чадвараар нь сонгон шалгаруулах 3 төрлийн шалгалт байдаг /Төрийн албаны тухай хууль/. Үүнд:

Ерөнхий шалгалт-ыг Төрийн албаны зөвлөлөөс нэгдсэн журмаар 2 шаттай шалгалт, мөн ярилцлага авч, ирээдүйд удирдах албан тушаалтнаар ажиллах хүмүүсийг буюу "элит" ангиллын албан хаагчдыг сонгон шалгаруулдаг байна. Шалгалтын дүнг 6 дугаар сард зарлаж, улмаар оюутнууд холбогдох яам, агентлагуудад очиж ярилцлага өгдөг бөгөөд ажилд авах эсэх эцсийн шийдвэрийг тухайн яамны хүний нөөцийн хэлтэс гаргадаг байна. Энэхүү шалгалтыг бакалавраас дээш боловсрол эзэмшсэн, 21-33 насны хүн өгөх эрхтэй байдаг. Нэгдүгээр зэрэглэлийн шалгалтад тэнцэгсэд өөрсдийн ажиллаж буй үндсэн газраас өөр яам, тамгын газар, эсвэл орон нутгийн захиргаанд 2-оос доошгүй жил томилолтоор ажиллаж, дадлагажих үүрэг хүлээдэг байна. /Төрийн албаны тухай хууль/. Тухайлбал, ГХЯ-ны ажилтан ЭЗҮХ-нд, ЭЗҮХЯ-ны ажилтан ГХЯ-нд шилжиж ажиллах жишээтэй. Үүнээс гадна эдгээр албан хаагчид өөрийн үндсэн байгууллага болон томилолтоор ажиллаж буй байгууллагад нь нэг албан тушаалд 4-өөс дээш жил ажиллахгүй гэсэн дүрэм үйлчилдэг байна. Хэн хаана очиж ажиллахыг яам, тамгын газрын хүний нөөцийн газрууд Төрийн албаны зөвлөлтэй зөвшилцөж шийдвэр гаргаж ирсэн. Харин БХЯ болон Японы өөрийгөө хамгаалах хүчин үйл ажиллагааныхаа онцлогоос шалтгаалан зөвхөн Ерөнхий сайдын ажлын алба, ЗГХЭГ, ГХЯ-тай энэхүү шилжилтийн системийг хэрэгжүүлдэг байна.

Ерөнхий мэргэжлийн шалгалт-ыг тухай яам, тамгын газар, орон нутгийн захиргаа Төрийн албаны зөвлөлтэй зөвшилцсөний үндсэнд хэрэгжүүлдэг бөгөөд үүгээр тухайн байгууллагад ажиллах нарийн мэргэжлийн боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулдаг байна. Тухайлбал, Ой, загас агнуур, хөдөө аж ахуйн яам загас агнуур, газар тариалан, мал аж ахуй зэрэг мэргэжлийн хүн, Дэд бүтцийн яам архитектур, барилга, зам засварын хяналт, үнэлгээ зэрэг мэргэжлийн өндөр мэдлэгтэй хүмүүсийг энэхүү шалгалтаар сонгон шалгаруулдаг байна. Японы ГХЯ мөн гадаад хэл, ялангуяа ховор хэлний өндөр мэдлэгтэй боловсон хүчнээ энэхүү шалгалтаар сонгон шалгаруулдаг ажээ. Эдгээр боловсон хүчин бусад яам, тамгын газруудад сэлгэж ажилладаггүй бөгөөд удирдах албан тушаалд орж ажиллах нь ховор байдаг байна. Энэхүү шалгалтыг бакалавраас дээш боловсрол эзэмшсэн, 21-29 насны хүн өгөх эрхтэй байдаг аж.

Тусгай мэргэжлийн шалгалт-ыг мөн яам тамгын газар, орон нутгийн захиргаанаас хэрэгжүүлдэг бөгөөд төрийн үйлчилгээний ажил, тухайлбал, шуудан, харилцаа холбоо, хот тохижилт зэрэг салбарт ажиллах албан хаагчдыг энэхүү шалгалтаар сонгон шалгаруулдаг байна. Тус шалгалтыг ерөнхий боловсрол бүрэн эзэмшсэн 17-21 насны хүн өгөх эрхтэй байдаг ажээ.

Англи хэлний нэмэлт шалгалтыг 2015 оноос эхэлж авч байна.

Японд төрийн алба өрсөлдөөн ихтэй, нэр хүндтэй ажилд тооцогддог. Ялангуяа нэг, хоёрдугаар зэрэглэлийн шалгалт өндөр өрсөлдөөнтэй байдаг байна. Тухайлбал, 2012 онд төрийн албаны нэгдүгээр зэрэглэлийн шалгалтад нийт 8,700 хүн шалгалт өгч, 450 хүн тэнцэж байсан бол хоёрдугаар зэрэглэлийн шалгалтад 1,800 гаруй хүн оролцож 580 нь тэнцэж байжээ.

Төрийн албаны хууль зүйн шинэчлэлийн тухай

Бодлого тодорхойлоход төрийн албан хаагчид голлож ирсэн тогтолцоог өөрчлөх, улс төрийн хүчирхэг манлайллыг бүрдүүлэх чиглэлээр улс төрийн хүчнүүд, нэн ялангуяа өнөөгийн эрх баригч ЛАН идэвхтэй үйл ажиллагаа хэрэгжүүлж ирсэн. Тухайлбал, ЛАН төрийн албан хаагчдын "тусгай зөвлөл" Парламентын хэлэлцүүлэгт оролцдог тогтолцоог 1999 онд халж, Парламентын гишүүдээс яамдуудын дэд сайд нарыг нэмж томилох арга хэмжээ авч, хэлэлцүүлэгт сайдын хамт эдгээр дэд сайд нарыг оролцуулдаг болов. Ж.Койзүмигийн засгийн газрын үед мөн улс төрийн хүчирхэг манлайллыг бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллаж иржээ.

Ерөнхий сайд Ш.Абэгийн анхдугаар Засгийн газрын үед "Төрийн албаны тогтолцоог шинэчлэх асуудлаарх зөвлөл"-ийг 2007 онд Ерөнхий сайдын дэргэд байгуулж, уг зөвлөлөөс зөвлөмж болгосны дагуу Ерөнхий сайд Я.Фүкүдагийн Засгийн газрын үед "Төрийн албаны тогтолцоог шинэчлэх тухай хууль"-ийг 2008 онд батлуулсан. Уг хуульд нийт яам, тамгын газрын удирдах албан тушаалтнуудын томилгоог Ерөнхий сайд голлосон ЗГХЭГ нэгтгэж, улс төрийн манлайлал бүхий захиргааны үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх зорилгоор ЗГХЭГ-ын эрхлэх ажлын хүрээг нэмэгдүүлж, Засгийн газрын харъяа "Хүний нөөцийн алба"-ыг хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш 1 жилд багтааж үүсгэн байгуулахаар тусгасан байна. Түүнчлэн, "Ерөнхий хэргийн яам, Төрийн албаны зөвлөл болон захиргааны бусад байгууллага нь ЗГХЭГ төрийн албан хаагчдын хүний нөөцийн асуудлаар шинээр хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг үр өгөөжтэй явуулах үүднээс эрхэлсэн ажил үүргээсээ шаардлагатай хэмжээнд ЗГХЭГ-т шилжүүлнэ" хэмээн заажээ. Ардчилсан нам засгийн эрхэнд гарснаар хуулийн хэрэгжилт хойшлогдсон боловч, 2012 онд ЛАН дахин Засгийн эрх барьж, Ш.Абэгийн 2 дахь засгийн газраас 2014 онд "Төрийн албаны хууль зэрэг зарим хуулинд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай хууль"-ийг Парламентаар батлуулж, мөн оны 5 дугаар сараас ЗГХЭГ-ын харъяа "Хүний нөөцийн алба" үйл ажиллагаагаа явуулж эхлээд байна.

Тус алба нь "Төрийн албан хаагчдын хүний нөөцийн бодлогыг эрхлэх төв байгууллага" хэмээгдэж, 1. Нийт төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтны /газрын дарга буюу түүнээс дээш албан тушаалтан/ томилгоо, 2. Нийт төрийн албан хаагчдын томилгоо, 3. Төрийн захиргааны байгууллагын бүтэц, орон тоо зэрэгтэй холбогдох зохицуулалт, үйл ажиллагааг эрхлэн хэрэгжүүлж байна. Уг албаны даргаар ЗГХЭГ-ын улс төрийн асуудал эрхэлсэн дэд дарга К.Като ажиллаж байна.