



2022 МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН

Төрийн албан хаагчийн улсын
нэгдсэн тоо бүртгэл

Улаанбаатар 2023

АГУУЛГА

ӨМНӨХ ҮГ

НЭГ.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЕРӨНХИЙ ТОЙМ

- 1.1.Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц
- 1.2.Төрийн албаны өнөөгийн байдал

ХОЁР.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЧАДАХУЙН ЗАРЧМЫН ХЭРЭГЖИЛТ, ҮР НӨЛӨӨ

- 2.1.Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт, сорилт, эрх зүйн орчны өөрчлөлт
- 2.2.Төрийн албанд чадахуйн зарчимд суурилсан шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх нь
- 2.3.Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт, сонгон шалгаруулалт
- 2.4.Чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хийх хүний нөөцийн аудит
- 2.5.Төрийн албанд цогц чадамжийг нэвтрүүлэх бэлтгэл ажил

ГУРАВ.ТӨРИЙН АЛБАНЫ СУРГАЛТ СУДАЛГАА, НИЙГМИЙН БАТАЛГАА

- 3.1.Төрийн албаны сургалт, өнөөгийн байдал
- 3.2.Судалгаанд суурилсан төрийн албаны шинэтгэл
- 3.3.Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа
- 3.4.Төрийн албанд тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаа

ДӨРӨВ.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ТАВИХ ХЯНАЛТ

- 4.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт, шалгалт
- 4.2.Төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн дүн, зөрчлийн шийдвэрлэлт
- 4.3.Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал

ТАВ.ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА ХАРИУЦЛАГА

- 5.1.Ёс зүйн харилцааны шинэ хандлага, соёлыг төлөвшүүлэх талаар
- 5.2.Төрийн албан хаагчийн зөрчил байдал

ЗУРГАА.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН ЦАХИМЖУУЛАЛТ

- 6.1.Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн их өгөгдөл
- 6.2.Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо
- 6.3.Төрийн албаны хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын цахимжуулалт

ДОЛОО.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

- 7.1.Бүтэц, зохион байгуулалт бусад үйл ажиллагааны тойм

7.2.Гадаад хамтын ажиллагаа

7.3.Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаа

7.4.Төрийн үйлчилгээнд олон нийтийн хяналтыг нэвтрүүлэх талаар

НАЙМ.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛИЙН ҮР ДҮН, ЗОРИЛТ

8.1.Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны онцлох үйл ажиллагаа, үр дүн

8.2.Төрийн албаны шинэтгэлийн 2023 оны зорилтын талаар

8.3.Төрийн албаны хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох зарим асуудал

ДҮГНЭЛТ

Төрийн албан хаагчийн 2022 оны улсын нэгдсэн тоо бүртгэл

__оОо__

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

Товчлол	Тайлал
АА	Ажлын алба
ААЗГ	Ажлын алба, Засгийн газар
АНУ	Америкийн Нэгдсэн Улс
АШУҮИС	Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ЗГ	Засгийн газар
ЗГХЭГ	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар
ЗДТГ	Засаг даргын Тамгын газар
ИТХ	Иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурал
МУИС	Монгол Улсын Их Сургууль
НҮБ	Нэгдсэн Үндэсний Байгууллага
ОУ	Олон улс
ТАЗ	Төрийн албаны зөвлөл
ТАХ	Төрийн албан хаагч
ТАЦНС	Төрийн албан хаагчийн цалингийн нэгдсэн систем
ТЗ	Төрийн захиргаа
ТЗТТ	Төрийн захиргаа, төрийн тусгай
ТӨ	Төрийн өндөр
ТТ	Төрийн тусгай
ТҮ	Төрийн үйлчилгээ
ТҮБД	Төрийн үйлчилгээ, бага дунд
ТҮМБ	Төрийн үйлчилгээ, мэргэжлийн боловсрол
ТҮСУ	Төрийн үйлчилгээ, соёл урлаг
ТҮШУ	Төрийн үйлчилгээ, шинжлэх ухаан
ТҮЭМ	Төрийн үйлчилгээ, эрүүл мэнд
УИХ,	Улсын Их Хурал
ҮАБЗ	Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ХНУМТ	Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо
ШУТИС	Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль
ЭЗХХАБ	Эдийн засгийн харилцаа, хамтын ажиллагааны байгууллага
ЭМТҮ	Эрүүл мэнд, төрийн үйлчилгээ

ӨМНӨХ ҮГ

Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны тайлан, төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээг эрхэм Та бүхэнд танилцуулж байна.

Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, төрийн бүтээмжийн сэргэлтэд тодорхойлсон зохистой бүтэц бүхий, мэргэшсэн, чадварлаг, ёс зүйтэй албан хаагчдаас бүрдсэн төрийн албыг цогцлоон хөгжүүлэх, төрөөс үзүүлэх үйлчилгээг цахимжуулж, төрийн хүнд суртлыг бууруулах, цар тахалтай тэмцэх, сөрөг нөлөөллийг бууруулах хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлд Зөвлөл үйл ажиллагаагаа чиглүүллээ.

Хөгжлийн хөдөлгөгч болох хүний нөөцийн үнэлэмжийг дээшлүүлэх, төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын тогтолцоог боловсронгуй болгож хувь хүний зан төлөвийг таньж зөв хүнийг шилж, сонгон шалгаруулах, тохирох албан тушаалд томилох нөхцөлийг бүрдүүлэх, төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, хариуцлага, сахилга, мэдлэг, ур чадварын шаардлагыг олон улсын түвшинд хүргэхээр ажиллаж, зохих үр дүнд хүрлээ.

Тайлант он бүхэлдээ төрийн албанд ур чадварын шилжилт хийх, төрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэв. Төрийн албаны тухай хуульд энэ чиглэлээр нэмэлт өөрчлөлт орж, төрийн албан тушаалын ангилал хооронд ур чадварын шилжилт хийх боломжийг бүрдүүлэв.

Энэ хүрээнд төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох, төрийн тусгай болон төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд адилтган авч үзэх журам, жагсаалт гаргаснаар төрийн албаны ангилал хооронд сэлгэх, шилжүүлэх, ажилтны ур чадварыг ашиглах замаар хүний нөөцийн нөхөн хангалтыг тэлэх боломж нөхцөлийг бүрдүүлэв.

Төрийн албаны ангилал, зэрэглэлийг цөөрүүлэх, шатлал хоорондын ялгааг багасгах, улмаар төрийн албан хаагчдын суурь цалин хөлсийг адил тэгш нэмэгдүүлэх асуудлаар судалгаа, тооцоонд үндэслэсэн бодлогын санал боловсруулж холбогдох байгууллагад хүргүүлж үе шаттай шийдвэрлүүлж байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн хангалт, түүний тогтвортой байдлын нэг гол нөхцөл болсон нийгмийн баталгаа хангалтгүй, хувийн хэвшилд ажиллагсдын цалин хөлснөөс хэт доогуур байгаа, албан тушаалын ангилал зэрэглэл хооронд цалингийн зөрүү ялгаа бага байгаад дүгнэлт хийж, төрийн албаны ангилал зэрэглэлийг цөөрүүлэх, албан хаагчдын суурь цалин хөлсийг адил тэгш нэмэгдүүлэх асуудлаар судалгаа, тооцоонд үндэслэсэн бодлогын санал зөвлөмж боловсруулж холбогдох байгууллагад хүргүүлж ажилласнаар тодорхой алхамууд хийгдлээ.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, арга зүйн удирдлагаар хангах, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд шалгалт хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгах асуудал тайлант оны үйл ажиллагааны чухал хэсэг байв.

Тухайлбал, Хууль тогтоомж зөрчиж томилогдсон 1472 албан тушаалтныг томилсон шийдвэрийг хүчингүй болгож 180 албан тушаалтанд холбогдох төрд учруулсан хохирлын нэгдсэн бүртгэлийг хөтөлж, төрийг хохиролгүй болгох, нөхөн төлүүлэх ажлыг эрчимжүүллээ.

Мөн нийтийн албанд томилогдох эрх нь хасагдсан 579 иргэнийг бүртгэн томилгооны зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч байгаагийн дээр 2961 төрийн байгууллагын ёс зүйн зөвлөл, зөрчлийн мэдээлэл, хяналтын цахим системийг нэвтрүүллээ.

Төрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх зорилтын хүрээнд хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим системийг иж бүрэн хөгжүүлэх, төрийн мэдээллийн бусад суурь системүүдтэй интеграци хийх замаар мэдээллийн чанарыг сайжруулах, хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөнийг тогтсон хугацаанд хянаж, холбогдох байгууллагыг мэдээллээр хангаж ажиллав.

Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны гол баримт бичиг болсон албан тушаалын тодорхойлолтыг цахимжуулах ажлыг эхлүүллээ.

Тайлант хугацаанд төрийн албаны мэргэшүүлэх багц сургалт болон богино дунд хугацааны чиглүүлэх, давтан сургалтад 9320 албан хаагч хамрагдав. Сургалтад хамрагдсан төрийн албан хаагчдын тоо өмнөх оноос 50 орчим хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн “7:4:10” сургалтыг 6 багц сэдвээр 32 удаа зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 92335 хэрэглэгчийн эрхээр төрийн бүх шатны байгууллагын 150 гаруй мянган албан хаагчийг хамрууллаа. Энэ бүхний үр дүнд төрийн албан хаагчдын харилцаа хандлага, ёс зүйд эерэг өөрчлөлтийн хөрс бүрдэж байна.

Төрийн албаны шинэтгэлд НҮБ-ийн Хөгжлийн хөтөлбөртэй хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөл болон гадаад орны ижил төстэй байгууллагын идэвхтэй хамтын ажиллагаа, олон улсын шилдэг туршлага, арга зүйн дэмжлэг болж байсныг тэмдэглэе.

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны тайлан, төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл судалгаа нь шинжилгээний бодит эх сурвалж, бодлого шийдвэрийн үндэслэл болно гэдэгт итгэлтэй байна.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН

ДАРГА



Б.БААТАРЗОРИГ

НЭГ:ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЕРӨНХИЙ ТОЙМ

1.1.Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц

Тайлант онд төрийн албаны шинэтгэлийн гол чиглэл нь дэлхий нийтийг хамарсан цар тахлаас шалтгаалсан хүн төрөлхтний амьдрах хэв маягийн өөрчлөлт, цахим шилжилт, хувьсан өөрчлөгдөж буй нэн шинэ нөхцөл байдалд дасан зохицож ажиллах явдал байв.

Өнгөрсөн жилүүдэд хэрэгжүүлсэн шинэтгэлийн үр дүнд Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангасан 40 гаруй дүрэм, журмыг Улсын Их Хурал, Засгийн газрын дэмжлэг, хамтын ажиллагааны хүрээнд шуурхай боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг бодлогын удирдлагаар хангаж ажиллав.

Түүнчлэн шинэтгэлийн хамрах цар хүрээг өргөжүүлэх, үйл явцыг нь гүнзгийрүүлэх замаар төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлж, төрийн албан тушаалд томилох, чөлөөлөхтэй холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэж, төрийн албаны томилгооны зөрчлийг бууруулах, төрийн албанд хүний нөөцийн аудитын шинэ арга зүйг нэвтрүүлэх, төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын зохион байгуулалт, үйл явцыг цахимжуулах, сорил даалгаврын шинэ агуулгыг боловсруулан хэрэглэж хэвшүүлэх, төрийн албаны ёс зүй, сахилга, хариуцлагыг сайжруулах чиглэлээр анхаарч ажиллав.

Мөн хувьсамтгай, тодорхойгүй, төвөгтэй, эргэлзээтэй эрин /UCA/, чадахуйн зарчим /мерит/, зөв хүнийг тохирох албан тушаалд томилох /headhunting/, цогц чадамж /competency/, цахим харилцаа /telecommunication/, хүнд суртлыг багасгах /red tape reduction/ зэрэг шинэ ойлголт, хандлага, соёлыг төрийн албанд хэвшүүлэх, үр дүнд хүргэх ажлыг давтамжтайгаар хэрэгжүүлж ирлээ.

Шинэ сэргэлтийн бодлого

Дэлхийн улс орнуудад төрийн үйлчилгээ, нийгмийн халамж, дэд бүтцийн зардал өсөж байгаатай уялдуулан, төрийн үйлчилгээг илүү үр дүнтэй болгоход онлайн, цахим дэвшилтэд технологид суурилсан үйлчилгээг нэвтрүүлэхэд чиглэсэн эрс өөрчлөлт, шинэтгэл хийсээр байна.



Өсөн нэмэгдэж байгаа нийгмийн хөгжлийн шаардлагыг хангаж, үр дүнд хүргэхэд чиглэсэн санхүү, төсвийн засаглалын зохистой тогтолцооны үр ашиг, бодит өөрчлөлтийг бий болгох, мэдээллийн, дижитал технологийг ашиглах, хэмнэлт, үр дүнг нэмэгдүүлэх,

авьяас чадварын менежментийг хөгжүүлэх, удирдан чиглүүлэх, томоохон худалдан авалт, төслүүдийн зардлыг бууруулах замаар төрийн өмчит аж ахуйн нэгжүүдийн гүйцэтгэлийг сайжруулах нь чухал болохыг тэргүүлэх судалгааны байгууллагаас¹ тодорхойлж байна.

Тайлант онд шинэтгэлийн гол чиглэл нь "Шинэ сэргэлтийн бодлого"-ыг хэрэгжүүлэх, Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-т цар тахлын эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хөгжлийг хязгаарлагч хүчин зүйлийг тодорхойлж, хариу арга хэмжээ авах, "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх, эдийн засаг, дэд бүтэц болон төрийн бүтээмжийг сайжруулахад чиглэсэн дунд хугацааны зорилтот хөтөлбөрийг төрийн албанд сурталчлан таниулах, нэгдсэн ойлголт бий болгож суурьшуулах зорилготой ажиллалаа.

Тухайлбал, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүд, Ажлын албаны удирдлага, холбогдох ажилтнууд СЯ, ХНХЯ, БОАЖЯ, ЭМЯ болон Хэнтий, Сүхбаатар, Төв, Сэлэнгэ, Дархан-Уул, Дорнод, Завхан, Дундговь, Өмнөговь, Баянхонгор аймаг, Багахангай, Багануур дүүргийн төрийн 136 байгууллагад ажиллаж, 1800 гаруй иргэд, төрийн албан хаагчдад төрийн албаны шинэтгэл, төрийн бүтээмж, хууль тогтоомжид орсон өөрчлөлтийн талаар танилцуулж, тухай бүр телевиз, радио, сонин, цахим хуудас зэрэг хэвлэл, мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд мэдээ, мэдээлэл хүргэж ажиллалаа.

Цар тахлын сорилт, менежмент

Дэлхий нийтийг хамарсан цар тахлын үед төрийн албаны тасралтгүй, хэвийн үйл ажиллагааг найдвартай хангаж, төрийн үйлчилгээг иргэдэд шуурхай хүргэх, оновчтой зөв зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор тухай бүр зөвлөмж гаргаж арга зүйн дэмжлэг үзүүлсэн нь зохих үр дүнд хүрсэн билээ.

Коронавируст халдвар /ковид-19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай хууль хүчин төгөлдөр хэрэгжиж эхэлсэн 2020 оны 04 дүгээр сарын 29-ний өдрөөс 2022 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдөр хүртэлх хугацаанд энэхүү хуульд заасан зохицуулалтын хүрээнд нийт 2808 иргэн төрийн албанд томилогдсон байв. Үүнээс хууль болон албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагыг хангаагүй 794 иргэн төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, 823 иргэн чөлөөлөгдөөд сонгон шалгаруулалтад орж тэнцэн төрийн албанд буцаж томилогдсон байна. 2022 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар дээрх хуулийн үйлчлэлийн хүрээнд томилогдсон 1191 хүн төрийн албанд ажиллаж байгаагаас 93.4% нь төрийн захиргааны албан тушаалд, бусад нь төрийн тусгай албан тушаал болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагч нар байв.



Төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох үйл ажиллагаанд Төрийн албаны тухай хуульд заасан суурь зарчим зөрчигдсөнийг анхааруулж, томилгооны

¹ <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public>

зөрчлийг хууль тогтоомжид нийцүүлэн арилгахыг шаардаж, тодорхой шийдвэр, зөвлөмж гарган, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллалаа.

Тухайлбал, төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, төрийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг дэмжих, хууль бус томилгоог таслан зогсоох, зөрчлийг арилгуулах, хууль тогтоомжийг нэг мөр ойлгож хэрэгжүүлэх зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны “Албан тушаалын сул орон тоог нөхөх зарим арга хэмжээний тухай” 411 дүгээр тогтоолыг батлан гаргаж, хэрэгжилтийг хангуулж байна.

Энэхүү шийдвэрийн хүрээнд төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэлгүй, хууль, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагыг хангаагүй, сонгон шалгаруулалтгүйгээр томилогдсон албан хаагчийг 2021 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрөөр тасалбар болгон албан тушаалаас нь чөлөөлөх, Хөдөлмөрийн тухай хууль шинээр мөрдөгдөж эхэлсэнтэй холбогдуулан Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны 01 дүгээр зөвлөмжийн дагуу иргэнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ, контрактын гэрээг дуусгавар болгох, цаашид тус үндэслэлээр гэрээ байгуулахгүй, сунгахгүй байхыг даалгав.

Түүнчлэн Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 11 дүгээр сарын 02-ны өдрийн 43 дугаар хуралдааны тэмдэглэлээр “Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид заасан ерөнхий болон тусгай шаардлага хангаагүй, төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт өгөөгүй иргэн, албан хаагчийг төрийн жинхэнэ албан тушаалаас чөлөөлөх, сул орон тоонд хууль тогтоомж, албан тушаалын тодорхойлолтод тавигдсан мэргэжил, боловсрол, туршлага, мэргэшлийн тусгай шаардлага хангасан иргэн, албан хаагчийг нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар өрсөлдүүлэн тухайн албан тушаалын сул орон тоог нөхөх” чиглэл өгч хэрэгжилтэд нь хяналт тавин ажиллав.

Дэлхий даяар Коронавирусын халдвартай зэрэгцэн орших, дасан зохицох, амьдралын шинэ хэв маягт шилжих томоохон сорилттой тулгарч байна. Үүнтэй уялдуулан Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд төрийн албан хаагчийг томилох, чөлөөлөх эрх бүхий бүх шатны байгууллага, албан тушаалтнуудад Төрийн албаны зөвлөлөөс дараах мэдэгдэл хүргүүлж, хэрэгжилтэд нь хяналт тавин ажиллаж байна.

1.Коронавируст халдвар /ковид-19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.2 дахь хэсгийг үндэслэн төрийн албан тушаалд томилогдсон иргэн, албан хаагчийг Захиргааны ерөнхий хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан зохицуулалтыг үндэслэн албан тушаалаас чөлөөлөх хүний нөөцийн шийдвэр гаргах;

2.Дээрх шийдвэрээс үүдэн төрийн байгууллагад гарсан албан тушаалын сул орон тоог төрийн албаны хууль тогтоомжийн дагуу ил тод, нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар нөхөх. Тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлагыг хангасан иргэдийг адил тэгш, шударгаар, ил тод, нээлттэй өрсөлдөх боломжийг бүрдүүлэх;

3.Сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах хугацаанд төрийн албаны үйл ажиллагааны тасралтгүй байх зарчмыг хангаж, Төрийн албаны тухай хуулийн 42, 43 дугаар зүйлд заасан үндэслэл, журам болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын хувьд дотоод журам, дүрмийг баримтлан албан тушаалын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх;

4.Төрийн албан тушаалд сонгон шалгаруулалтгүйгээр томилогдсон иргэн, албан хаагчийг албан тушаалаас чөлөөлсөн шийдвэр гаргаагүй тохиолдолд Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлд заасны дагуу төрийн албанд хууль бусаар томилсон гэж үзэж, 2023 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хойш олгосон цалин хөлс, нэмэгдлийг төрд учруулсан хохиролд тооцож, буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх зэрэг болно.

Төрийн албаны тасралтгүй, хэвийн үйл ажиллагааг найдвартай хангаж, төрийн үйлчилгээг иргэдэд шуурхай хүргэх, оновчтой зөв зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлэх, цар тахлын явцад төрийн албаны суурь зарчмыг хэлбэрэлтгүй мөрдүүлэх менежментийн үр нөлөөг гаргаж, ковидын дараах төрийн бодлогыг хэрэгжүүлж байна.

Ур чадварын шилжилт

Хууль тогтоох байгууллагаас Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж төрийн албаны ангилал хооронд ур чадварын шилжилт хийх эрх зүйн орчныг бүрдүүлээ.



Тухайлбал, Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журмыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар, “Төрийн тусгай албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд

адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт” болон “Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт”-ыг Засгийн газрын саналыг үндэслэн төрийн албаны төв байгууллага тус тус батлав.

Эдгээр зохицуулалт хэрэгжсэнээр төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллах хүний нөөц, ур чадварын өрсөлдөөн нэмэгдэж, салбар хооронд төрийн албан хаагчид шилжин ажиллах боломж бүрдэж, сул орон тооны нөхөн хангалтад дэмжлэг үзүүлж, иргэдийн төрийн алба хаах адил тэгш боломж өсөн нэмэгдэж байна.

Мэдээлэл, гарын авлага

Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцад хоорондоо харилцан хамаарал бүхий олон үйл явцын зангилааг тайлж, зорилгодоо хүрэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх мэдлэгийн солилцоо, мэдээллийн урсгал нэн тэргүүний ач холбогдолтой.

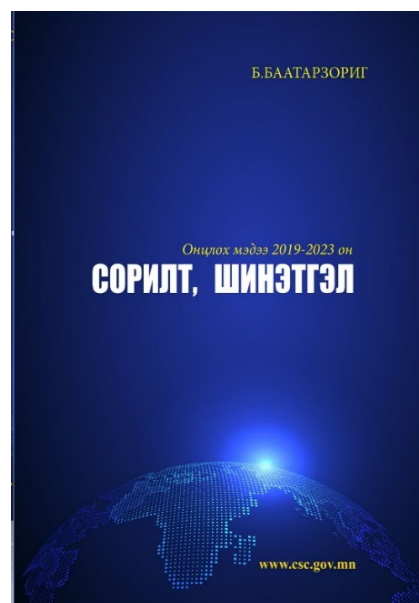


Төрийн албаны зөвлөл, Монгол Улсын Их сургууль хамтран “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага” сурах бичгийг гаргалаа.

Энэхүү ном нь төрийн албаны чиг үүрэгт хамаарах 14 бүлэгтэй, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн онол, арга зүйд тулгуурлан үндэсний эрдэмтэн судлаачдын хамтын хүчээр бүтээгдсэнээрээ онцлог бөгөөд оюутан, эрдэмтэн судлаач, төрийн албан хаагчдад хэрэгтэй мэдлэгийн эх сурвалж болох юм.



Тэрчлэн төрийн албаны сайн туршлага, орчин үеийн онол, практикийг төрийн албанд нутагшуулах, шинэтгэлийн үйл явцад гарч байгаа шинэ ойлголт, нэр томъёог нэг мөр системтэй ойлгох зүй ёсны шаардлагатай тулгарч байна.



Шинэтгэлийн үзэл санаа, зарчим, хэрэгжүүлэх арга, нийтлэг сэдвээр нэгдсэн ойлголт өгөхүйц ном, сурах бичгийг төрийн албаны шинэтгэлийн сүүлийн он жилүүдийн түүхчилсэн дараалал, танилцуулга, тайлан хэлбэрээр Төрийн албаны зөвлөлөөс цахим болон цаасан хэлбэрээр хэвлэн нийтэлж, сургалт зохион байгуулагдаж хэвшсэн байна.

Сургалтын үр дүнд сорилт бэрхшээлийг амжилттай даван туулах, тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх, зорилтуудаа үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлж байна.

БОДЛОГЫН САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Тайлант онд төрийн албаны шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн

байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг дараах бодлогын санал, зөвлөмж, мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээ, дэмжлэгээр ханган ажиллалаа.

1.Төрийн албан хаагчийн ангилал, зэрэглэл, цалин хөлсний талаар

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэлд тусгагдсаны дагуу төрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан шинэтгэлийн зорилтын хүрээнд төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, цалин хөлсийг шинэчлэн тогтоохдоо төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг дордуулахгүй байх, ангилал, зэрэглэл, цалин хөлс, нийгмийн баталгааг бууруулахгүй байх, цалин хөлсийг амьжиргааны дундаж түвшинтэй уялдуулах суурь зарчмыг баримтлан дараах саналыг холбогдох байгууллагад хүргүүлэв:

1.“Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, албан тушаалын жагсаалтын” талаар:

1.1.Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, албан тушаалын жагсаалтыг шинэчлэн тогтоохдоо агентлаг болон аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн төрийн захиргааны албан тушаалыг хуулиар тогтоосон яамны албан тушаалын зохих ангилал, зэрэглэлтэй адилтгах зарчмыг баримтлах;



1.2.Засгийн газраас байгуулдаг яам, агентлагаас бусад төрийн байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг дээрх зарчимд нийцүүлэх;

1.3.Мерит зарчимд үндэслэн төрийн бусад байгууллага болон нутгийн захиргааны байгууллагын албан тушаалыг төрийн захиргааны төв байгууллагын албан тушаалын ангилал зэрэглэлтэй адилтган авч үзэх.

2.“Төрийн захиргааны албан тушаалын цалингийн хэмжээ”-ний талаар:

2.1.Албан тушаалын зэрэглэл тус бүрийн үндсэн цалингийн хэмжээг нэг суурьтай болгох, үндсэн цалингийн хэмжээг одоо мөрдөж байгаа цалингийн дээд шатлалаар цалинжиж буй бүх албан хаагчдын цалинг өсгөж, суурь цалинг нэмэгдүүлэх хувилбарыг судлан тооцож үзэх;

2.2.Орон нутгийн хөгжил, хот хөдөөгийн сэргэлтийг дэмжих, засаг захиргааны алслагдсан нэгжид ажиллаж буй төрийн албан хаагчдын цалин болон бүх ангилал, зэрэглэлийн суурь цалинг тодорхой хэмжээгээр нэмэгдүүлэх;

2.3.Улс төрийн албан тушаалд төрийн албаны бусад ангиллын албан хаагчдад олгодог зарим нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс олгогддоггүй цалингийн хэмжээг дүйцэх төрийн

захиргааны зохих ангилал, зэрэглэлийн албан тушаалын үндсэн цалинтай ижил буюу жишиг байдлаар тогтоох боломжтой эсэхийг судлан үзэх зэрэг болно.

2.Цар тахлын хугацаанд төрийн албанд сонгон шалгаруулалтгүйгээр томилогдон ажилласан хугацааг хэрхэн тооцох тухай

Төрийн албаны хэвийн тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах зайлшгүй шаардлагаар цар тахлын хугацаанд Коронавируст халдвар /Ковид-19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.2 дахь хэсэгт заасныг үндэслэн сонгон шалгаруулалтгүйгээр томилогдон төрийн албанд ажилласан хугацааг тооцох эсэх, ямар ангилал зэрэглэлийн албан тушаалд ажилласанд тооцох талаар төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдээс ирүүлсэн хүсэлт, нөхцөл байдлыг нэгтгэн дүн шинжилгээ хийв.



Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх, төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах, төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилох чадахуйн зарчмыг үндэслэн томилж, чөлөөлөх үндсэн шалгуурыг баримталж, нэгдсэн аргачлал, зөвлөгөөгөөр хангах шаардлагатай болсон.

Иймд дээрх хуулийн хүчин төгөлдөр үйлчлэх хугацаанд төрийн албан тушаалд томилогдон ажилласан төрийн жинхэнэ албан хаагч болон иргэний төрийн албанд ажилласан хугацааг дараах байдлаар тодорхойлохыг зөвлөмж болгов:

1.Томилогдох үедээ тухайн албан тушаалын тусгай шаардлагыг бүрэн хангасан тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн томилогдон ажилласан хугацааг уг албан тушаалын ангилал, зэрэглэлд ажилласнаар тооцох;

2.Төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа болон төрийн зардлаар суралцаж төгссөн, төрийн жинхэнэ албанд анх орох нөөцөд бүртгэлтэй иргэн томилогдох үедээ тухайн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг бүрэн хангасан бол ажилласан хугацааг томилогдон ажилласан тухайн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлд нь ажилласнаар тооцох, харин төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэн томилогдох үедээ албан тушаалын тусгай шаардлагыг хангаагүй байсан бол төрийн албанд ажилласан хугацааг шаардлагыг нь хангаж байгаа аль нэг албан тушаалын ангилал, зэрэглэлд ажилласанд тооцох.

3.Шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах зөвлөмж

Төрийн байгууллагад шаардлагатай мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, ажлын туршлага бүхий хүний нөөцийг бүрдүүлэх, ур чадварыг үнэлэх шаардлагыг харгалзан төрийн албаны нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад шилжүүлэн ажиллуулах, тодорхой хугацаагаар сэлгэн ажиллуулах хууль тогтоомжийг нэг мөр ойлгох, байгууллага хооронд шилжин болон сэлгэн ажиллах явцад төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн

байдлыг хамгаалах шаардлагаар Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 01 дүгээр зөвлөмжийг гаргав. Тухайлбал, Төрийн жинхэнэ албан хаагч шилжин ажиллаж байгаа тохиолдолд шилжүүлэн авч байгаа тухайн өдөрт нь багтаан томилох шийдвэр гаргах, адил төрлийн албан тушаалын адил ангилалд шилжүүлэх зэрэг болно.

___oOo___

1.2. Төрийн албаны өнөөгийн байдал

Ерөнхий мэдээлэл

Төрийн зорилт, чиг үүргийг хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагааг² төрийн 4232 байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтаар дамжуулан, төрийн 225205 албан хаагчийн бүрэлдэхүүнтэй хэрэгжүүлж байна³.

Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн мэдээлэлд цэцэрлэг 17, сургууль 11, эмнэлэг 4, шинжлэх ухааны хүрээлэн 1, соёлын төв 4 зэрэг төрийн үйлчилгээний байгууллага, яам 2, Засгийн газрын агентлаг 2, төрийн захиргааны 31 байгууллага, нийт 70 байгууллага шинээр бүртгүүлсэн байна.

Төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчдын тоон үзүүлэлт /2022 он/

№	Засаг захиргааны нэгж	Төрийн байгууллагын тоо	Төрийн албан хаагч				
			Нийт	Төрийн улс төр	Төрийн захиргаа	Төрийн тусгай	Төрийн үйлчилгээ
1	Улаанбаатар	156	54321	552	4235	44400	5134
2	Нийслэл	689	60686	312	5400	934	54040
3	Архангай	180	5705	164	668	46	4827
4	Баян-Өлгий	177	7605	162	574	83	6786
5	Баянхонгор	186	5490	175	591	41	4683
6	Булган	147	4137	126	592	34	3385
7	Говь-Алтай	173	4873	153	654	57	4009
8	Говьсүмбэр	54	1397	23	200	35	1139
9	Дархан-Уул	99	4746	44	445	83	4174
10	Дорноговь	154	4769	121	560	307	3781
11	Дорнод	148	5343	136	598	98	4511
12	Дундговь	136	3299	115	401	39	2744
13	Завхан	205	5571	201	721	66	4583
14	Орхон	94	4736	35	440	82	4179
15	Өвөрхангай	194	6334	175	678	57	5424
16	Өмнөговь	153	4552	111	569	181	3691
17	Сүхбаатар	125	4077	115	479	58	3425

² Төрийн албаны тухай хуулийн 3 дугаар зүйл

³ 2022 оны 12 дугаар сарын 31-ний байдлаар

18	Сэлэнгэ	210	6809	117	716	212	5764
19	Төв	211	5844	185	727	63	4869
20	Увс	175	5690	156	705	96	4733
21	Ховд	170	5926	152	658	86	5030
22	Хөвсгөл	210	8037	274	824	68	6871
23	Хэнтий	186	5258	155	588	53	4462
	Бүгд	4232	225205	3759	22023	47179	152244

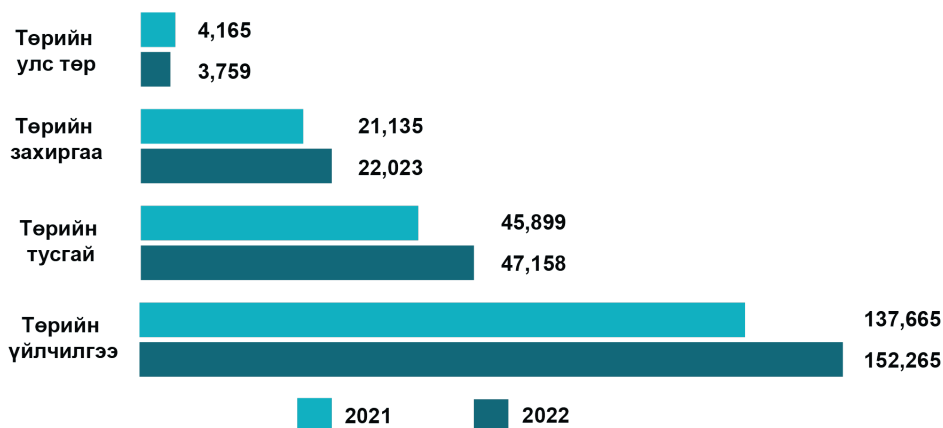
Төрийн албан хаагчийн тоо өнгөрсөн оны мөн үеэс 7.8 хувиар өссөн үзүүлэлттэй, нийт ажиллах хүчний 17 хувь нь төрийн албанд ажиллаж байна.



Төрийн албаны ангилал тус бүрээр авч үзвэл төрийн улс төрийн албан хаагч нийт төрийн албан хаагчдын 1.7 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 406 буюу 9.7 хувиар буурчээ.

Харин төрийн үйлчилгээний албан хаагч нийт төрийн албан хаагчдын 67.6 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд өмнөх оны мөн үеэс 14600 буюу 10.6 хувиар, төрийн захиргааны албан хаагчид 9.8 хувийг эзэлж, 888 буюу 4.2 хувиар, төрийн тусгай албан хаагчид 20.9 хувийг эзэлж өмнөх оноос 1259 буюу 2.7 хувиар тус тус өссөн үзүүлэлттэй байна.

Төрийн албан хаагчдын тоо, төрийн албаны ангиллаар
2021, 2022 оны харьцуулсан байдлаар

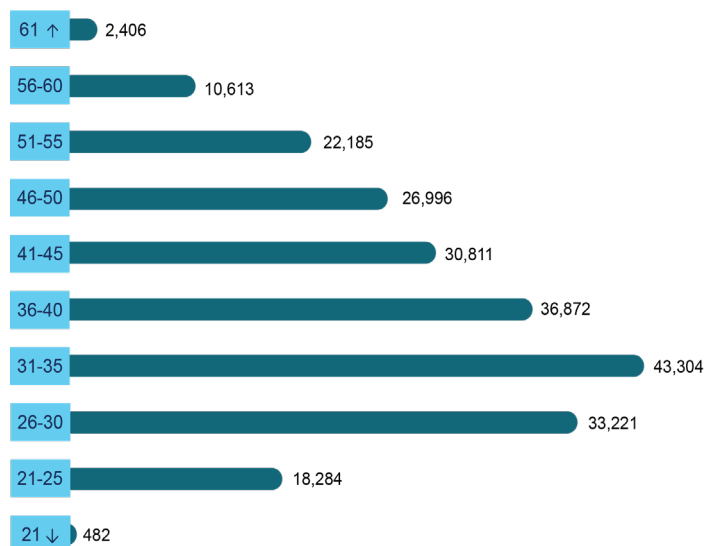


Төрийн албан хаагчийн тоо, эзлэх хувь, албан тушаалын төрлөөр



Төрийн албан хаагчдын насны бүтэц

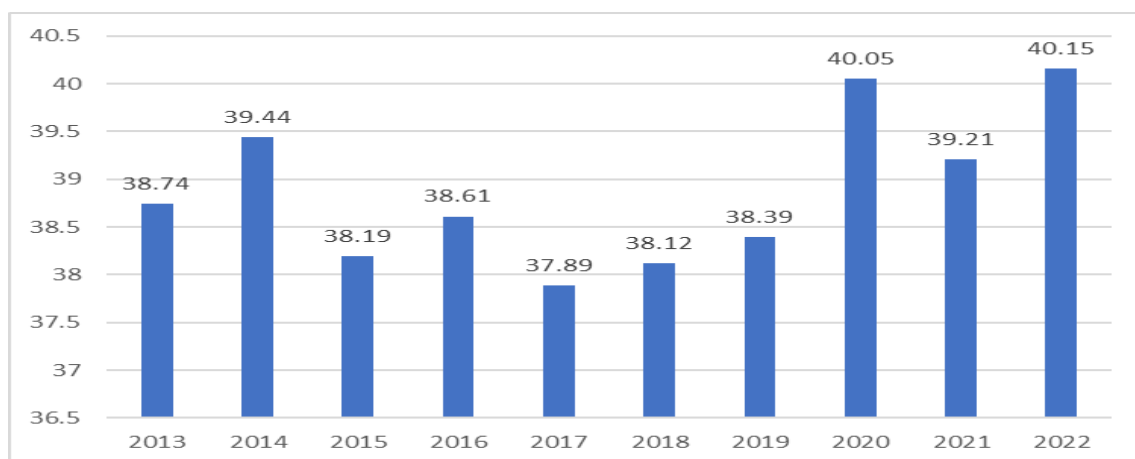
Төрийн албан хаагчдын дундаж нас 40.15 болж өмнөх оноос 0.94 пунктээр өссөн, 66 хувь нь 25-44 насныхан байна.



Төрийн албан хаагчдын тоо насны ангиллаар

Тайлант онд төрийн албан хаагчийн 42.5 хувь нь 35 хүртэл насны, 56.3 хувь нь 36-60 насны, 61 болон түүнээс дээш насны 1.3 хувийг эзэлж байна. Өмнөх онтой харьцуулбал 35 хүртэл насны албан хаагчдын эзлэх хувь 9.4 хувиар нэмэгдэж, 36-60 насны албан хаагчдын эзлэх хувь 5.6 хувиар, 61 болон түүнээс дээш насны эзлэх хувь 4.5 хувиар буурсан үзүүлэлт гарлаа.

Төрийн албан хаагчдын насны дундаж (өөрчлөлт 10 жилээр)



Төрийн албан хаагчдын боловсролын байдал

Төрийн албан хаагчдын 72.84 хувь нь бакалавр, түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй байна. Үүнээс боловсролын магистр, докторын зэрэгтэй албан хаагчдын тоо өнгөрсөн оны мөн үеэс эрс өссөн, эмэгтэй албан хаагчдын боловсролын түвшин харьцангуй өндөр байна.

Төрийн албан хаагчдын боловсролын байдал /хүйсээр 2021-2022/

Боловсролын түвшин	2021 он			2022 он		
	Нийт	эрэгтэй	эмэгтэй	Нийт	эрэгтэй	эмэгтэй
Доктор	932	397	535	1649	502	1147
Магистр	24404	13943	10461	27672	7878	19794
Бакалавр	117950	35942	82008	132877	42840	90037
Дипломын	2625	945	1680	1846	591	1255
Техникийн эсвэл мэргэжлийн	26838	10468	16370	21510	8838	12672
Бүрэн дунд	28087	13325	14762	34487	16612	17875
Суурь	7026	3250	3776	4563	2129	2434
Бага	892	426	466	523	250	273
Сургуулийн өмнөх боловсрол	110	30	80	78	11	67

Төрийн албан хаагчдын боловсролын байдал

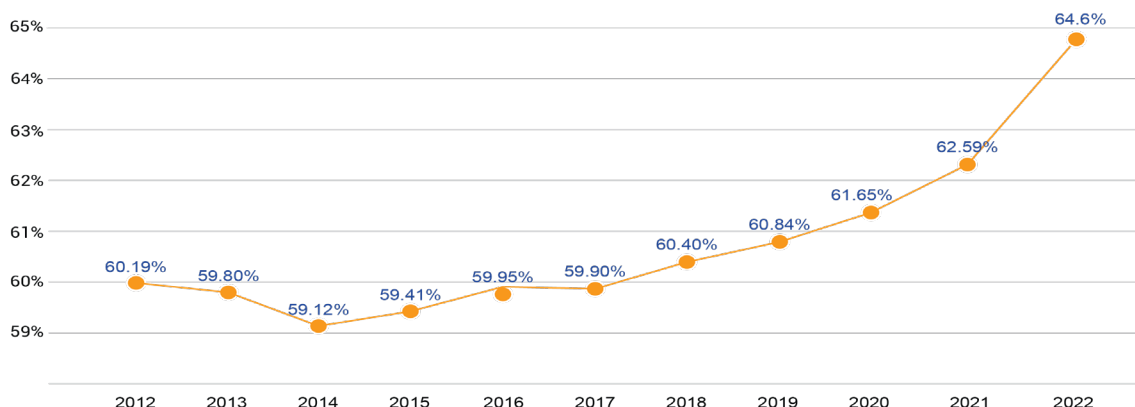
Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа

Төрийн албан хаагчдын 64.6 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.



Төрийн албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь сүүлийн 10 жилд дунджаар 0.53 хувиар өссөн бол 2022 онд 2.01 хувиар өссөн нь хамгийн өндөр үзүүлэлт болов.

Төрийн албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь оноор



Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албаны албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр, харин төрийн тусгай болон төрийн улс төрийн албан хаагчдын дунд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр байна.

Төрийн албан хаагчдын тоо /төрийн албаны ангилал, хүйсээр 2022/

Төрийн албаны ангилал ⁴	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Нийт	Эмэгтэй албан хаагчийн эзлэх хувь
Улс төр	892	2,867	3,759	23.7
Төрийн захиргаа	14,408	7,615	22,023	65.4
Төрийн тусгай	13,318	33,840	47,158	28.2
Төрийн үйлчилгээ	116,936	35,329	152,265	76.8
Нийт	145,554	79,651	225,205	64.6

Төрийн улс төрийн болон төрийн захиргааны удирдах албан тушаалд ажиллагчдын дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь харьцангуй доогуур байна.

__оОо__

⁴ Төрийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйл

ХОЁР.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЧАДАХУЙН ЗАРЧМЫН ХЭРЭГЖИЛТ, ҮР НӨЛӨӨ

2.1. Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт, сорилт, эрх зүйн орчны өөрчлөлт

Дэлхий нийтийг хамарсан цар тахал, эдийн засаг, нийгмийн өөрчлөлтийг даван туулах эрх зүйн шинэтгэлийг цаг алдалгүй хэрэгжүүлэх нь тулгамдсан асуудал хэвээр байна.

Төрийн албаны эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хууль тогтоох байгууллагаас анхаарч цаг үеийн хэрэгцээ, иргэд, төрийн албан хаагчдын шаардлага, нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн нөхцөл байдалтай уялдуулан тодорхой дэмжлэг үзүүлсээр байна.

1. Монгол Улсын Их Хурлын дарга Г.Занданшатар Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүд, холбогдох албан тушаалтнуудтай уулзаж, төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц, тулгарч буй сорилт, шийдэл, гарцын талаар санал солилцсон билээ. Уулзалтаар нийгмийн олон талт харилцааны сорилтыг даван туулах хүрээнд төрийн албаны эрх зүйн цогц шинэтгэл хийх, Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хариуцлагын болон Сонгон шалгаруулалтын тухай багц хуулийн төслийг боловсруулж, улс орны хөгжлийн дунд, урт хугацааны бодлоготой уялдуулан төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого төлөвлөгөө гаргах, хэлэлцүүлэг зохион байгуулах чиглэл өгсөн юм.

УИХ-ын даргаас өгсөн зөвлөмж, чиглэлийн дагуу олон улсын болон өөрийн орны туршлага, эрдэмтэн судлаачдын судалгаа, хэрэгжүүлж ирсэн шинэтгэлийн туршлага, хууль тогтоомжид тулгуурлан "Монгол Улсын төрийн албаны тогтолцооны шинэтгэл, хүний нөөцийн бодлого"-ын баримт бичгийн анхны төслийг боловсруулав.

Баримт бичгийн төслийг боловсруулахдаа төрийн албаны тогтолцооны шинэтгэл, хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үндэслэл, шаардлагыг тодорхойлж, олон улсын загваруудыг үндэслэн хүний нөөцийн бодлогын зорилт, хэрэгжилтийн удирдлага, зохион байгуулалт, үе шатыг тооцон гаргав. Энэ хүрээнд төрийн бодлогын чиглэлээр үйл ажиллагаа эрхэлж буй төрийн болон төрийн бус байгууллага, эрдэмтэн судлаачид, мэргэжилтнүүдтэй санал солилцох уулзалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, тэргүүлэх мэргэжилтнүүдийн саналыг бодлогын баримт бичигт тусгасан болно.



2. Монгол Улсын Их Хурлаас Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийг 2022 оны 07 дугаар сарын 05-ны өдөр батлав.

Хуулийн нэмэлт, өөрчлөлттэй уялдуулан төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бэхжүүлэх, төрийн албаны ангилал хооронд ур чадварын шилжилт хийх боломжийг нэмэгдүүлэх, төрийн захиргааны албан тушаалын ахлах түшмэл, түүнээс дээш албан тушаалд тавигдах ажилласан жилийн шаардлагыг

төрийн албанд ажиллаж буй албан хаагчид болон хөдөө орон нутгийн төрийн захиргааны албан хаагчдын хомсдол, төвлөрлийг сааруулах шинэтгэлийн бодлоготой уялдуулан уян хатан болгох, төрийн албаны шалгалтын цахим арга хэлбэрийг гүнзгийрүүлэх, давтамжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох ажлыг зохион байгуулж байна.

Төрийн албаны ерөнхий, тусгай шалгалтын болон төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах, төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журмуудыг нэгтгэн “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ыг боловсруулж, Засгийн газраас санал авч шинэчлэн баталлаа.

Ингэснээр төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын уялдааг сайжруулж, удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын ярилцлагын шалгалтыг удирдан зохион байгуулах, манлайлах, багаар ажиллах зэрэг цогц ур чадварын хүрээнд түшмэлийн ангилал бүрээр ялгаатай зохион байгуулах, шалгалтын комисс, төрийн албан хаагчдын үүрэг, хариуцлагыг илүү тодорхой болгов. Түүнчлэн төрийн захиргааны туслах түшмэлийн албан тушаалын тусгай шалгалтыг зөвхөн ярилцлагын хэлбэрээр зохион байгуулах зохицуулалт бий болгосноор орон нутаг, тэр дундаа сумдын төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоог нөхөх боломж бүрдлээ.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээдийг цар тахлын дараах нөхцөл байдалтай уялдуулан төрийн албаны тогтолцоо, албан хаагчтай холбогдолтой мэдээллээр хангах ажлыг хэрэгжүүлж байна.

1.Төрийн албаны зөвлөл төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн төслийг боловсруулахад судалгаа мэдээлэл, зохион байгуулалтын дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж байна. Тухайлбал, Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороотой хамтран Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн төслийн уулзалт, хэлэлцүүлгийг зохион байгуулж, Монгол Улсын Их Хурал, яам, агентлаг, УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллагын удирдлага, төрийн албан хаагчдын төлөөлөл, эрдэмтэн судлаачид оролцож хуулийн төслийн нэр томьёо, зохицуулах харилцаа, ёс зүйн зөвлөлийн эрх зүйн зохицуулалт зэрэг асуудлын хүрээнд илтгэл хэлэлцүүлэн, санал солилцож, байр сууриа илэрхийлж, саналаа нэгтгэлээ. Хуулийн төслийн тодорхой асуудлаар цуврал хэлэлцүүлгийг зохион байгуулж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн төслийн хэлэлцүүлэг



2.Цар тахлын дараах төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах журам, аргачлал, мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөөгөөр тухай бүр хангаж ажиллав. Тухайлбал,

Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журмыг шинэчлэн баталлаа. Мөн төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, цар тахлын үед төрийн албан хаагч, иргэний ажилласан хугацааг тооцох, 2019 оны нэгдүгээр сарын 01-ний өдрөөс өмнө хууль ёсны дагуу төрийн албанд томилогдсон албан хаагчид албан тушаалын тодорхойлолтын шинэ шаардлагад хамаарах эсэх асуудлыг хэрэгжүүлэх зөвлөмж гаргав.

3.Монгол Улсын Их Хурлын байнгын хороо, зарим гишүүдээс ирүүлсэн зөвлөмжийг хэрэгжүүлж Ковидын үеийн төрийн алба, төрийн албан хаагчдын томилгоо, ажиллах нөхцөл, баталгаа, Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн талаарх мэдээллээр тухай бүр хангаж ажиллалаа.

Үүний дүнд төрийн албаны орчин нөхцөл, төрийн албан хаагчийн ажил, амьдралд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн талаар ойлголт, мэдээллийг нэгтгэх, төрийн албаны хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох бодлого шийдвэрт тодорхой хэмжээгээр туссан гэж үзэж байна.

2.2.Төрийн албанд чадахуйн зарчимд суурилсан шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх нь

Төрийн албаны тухай хууль, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан нийтлэг болон тусгай шаардлагыг бүрэн хангасан мэдлэг, туршлага, ур чадвартай иргэнийг сонгон шалгаруулах, албан хаагчдыг албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх замаар чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах нь төрийн албаны шинэтгэлийн үндсэн асуудлын нэг юм.

Төрийн албанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах, иргэд, албан хаагчид албан тушаалд тавигдах мэдлэг, чадварын шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн онол, арга зүйд үндэслэн шалгаж тогтоох хэрэгцээ жилээс жилд өсөн нэмэгдэж байна.

Хувь хүний зан төлөвийг тодорхойлох

Сонгон шалгаруулалтын өрсөлдөөнийг хангаж, үйл явцыг цахимжуулан, хүний оролцоо, хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй, олон нийт, мэргэжлийн байгууллагуудын хяналт дор ил тод, нээлттэй байдлыг хангаж ирсэн үйл ажиллагаагаа батжуулж, хувь хүний зан төлөв, хандлагыг тодорхойлох замаар шилж, сонгох арга туршлагыг нэвтрүүлэхэд анхаарч ажиллалаа.

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтад сэтгэл зүйн тест ашиглан хувь хүний ёс зүй, зан төлөв, харилцаа, хандлагыг тодорхойлох арга, аргачлалыг туршин нэвтрүүлж эхэллээ. Тухайлбал, Сангийн яам, Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамны удирдах албан тушаал, Санхүүгийн зохицуулах хороо, Стандарт, хэмжил зүйн газрын гүйцэтгэх албан тушаалд өрсөлдөн хамгийн өндөр оноо авч нэр дэвшсэн иргэдээс сэтгэл зүйн сорил авав. Ингэснээр нэр дэвшиж буй албан хаагчдын давуу болон сул тал, анхаарах зан үйлийн талаар сонгон шалгаруулалтын комиссоос зөвлөгөө өгөх боломж бүрдлээ. Цаашид сонгон шалгаруулалтад орж хамгийн өндөр оноо авсан иргэн бүрийг сэтгэл зүйн сорилд хамруулахаар төлөвлөж байна.

“Цогц чадамж”-д суурилсан олон улсын жишиг болсон ярилцлагын S.T.A.R /Situation-нөхцөл байдал, Task-даалгавар, Action-үйлдэл, Result-үр дүн/ аргыг төрийн албаны тусгай шалгалтад нэвтрүүлж эхлээд байна. Тухайлбал, “Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран ярилцлагын үед оролцогчийн ур чадварыг илрүүлэх мэдлэг, ур чадвар олгох сургалт зохион байгуулж Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн 197 гишүүнийг хамруулж, мэдээлэл арга зүйгээр хангалаа.

“Төрийн захиргааны албан хаагчийн сэтгэл зүйн тестийг судалж, нэвтрүүлэх зөвлөмж” гаргахаар Удирдлагын академийн баг, “Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн дэмжлэгтэйгээр хамтран ажиллаж байна.

Сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаа олон улсын жишигт нийцэж байна

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий Ассамблейн 2003 оны 58/4 тоот тогтоолоор баталсан Авлигын эсрэг НҮБ-ын Конвенцын II болон V бүлгийн хэрэгжилтэд үнэлгээ хийсэн олон улсын шинжээчдийн тайланд “Төрийн албан тушаалд нэр дэвшигчийг сонгон шалгаруулах шалгалтыг тогтмол зохион байгуулдаг, шалгалтын үйл явц бүрэн цахимжсан сайн туршлага”⁵ байгааг тэмдэглэжээ.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагааг шинэ шатанд гаргах, төгөлдөржүүлэх хүрээнд Канад Улсын Засгийн газрын дэмжлэгтэй “Мерит” төсөлтэй хамтран “Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, зан төлөвт суурилсан сонгон шалгаруулалт” сэдвээр сургалт зохион байгуулав.



Канад Улсын төрийн алба болон олон улсад хэрэгжүүлдэг хувь хүний зан төлөвт суурилсан сонгон шалгаруулалтын арга, туршлага, анхаарах асуудалд сургалтын агуулга чиглэв.

Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албан тушаалд сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаа олон улсын жишигт нийцэж байгааг “Мерит” төслийн хүний нөөцийн зөвлөх онцлов.

Түүнчлэн төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын цахим системийн дэвшилтэт байдлыг төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, хувийн хэвшлийн зарим байгууллагууд хүлээн зөвшөөрч үйл ажиллагаандаа ашиглаж, хамтран ажиллаж эхэллээ. Тухайлбал, “Эрдэнэс монгол” Төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалтын бүртгэл болон цахим системд оруулсан шалгалтын сорил даалгавраар шалгалтыг амжилттай зохион байгуулав.

⁵Авлигын эсрэг НҮБ-ын Конвенцын II болон V бүлгийн хэрэгжилтийн тайлангийн 7-р зүйлийн 1 дэх хэсэг

Төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолт

Төрийн захиргааны албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах үйл ажиллагаанд арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, хянаж батлах зөвшөөрөл олгох, түүний хэрэгжилтэд хяналт тавих нь тайлант оны үйл ажиллагааны чухал хэсэг байв. Өнгөрсөн жилүүдэд төрийн захиргааны нийт албан хаагчид хамаарах 24589 албан тушаалын тодорхойлолтыг хянан хэлэлцэж, томилох эрх бүхий албан тушаалтанд батлах зөвшөөрөл олголоо.

Ингэснээр төрийн албаны хууль тогтоомжид заасан боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын тусгай шаардлагыг хангасан иргэн нээлттэй өрсөлдөөний зарчмаар төрийн албанд шатлан дэвших боломж бүрдэж, төрийн захиргааны албан хаагчийн албан тушаал тус бүрийн чиг үүрэг тодорхой болов.

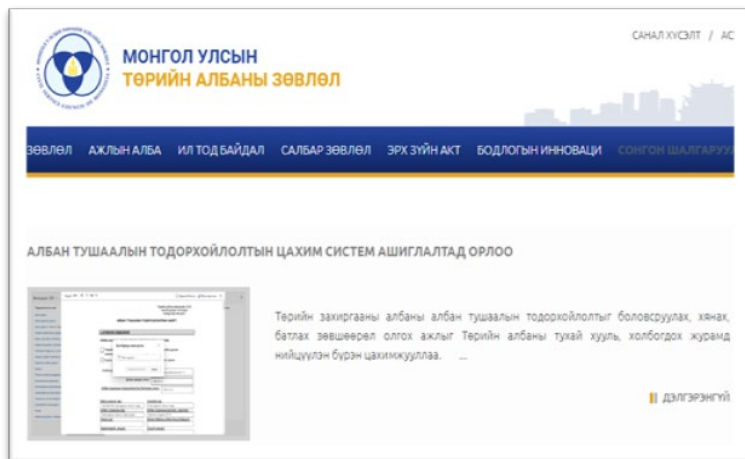
2022 онд 10 яам, 8 агентлаг, 22 нутгийн захиргааны, бусад 4 байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх 1077 албан тушаалын тодорхойлолтыг шинээр, 861 албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчилж, 217 албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт оруулан, Төрийн захиргааны албан тушаалын нийт 2155 албан тушаалын тодорхойлолтыг батлах зөвшөөрөл олгосон байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолт /2019-2022 он/

Он	Батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолт								Хүчин төгөлдөр байгаа АТТ-ын тоо
	АТТ-д хамаарах төрийн захиргааны албан хаагчдын тоо	Батлах зөвшөөрөл олгосон нийт АТТ-ын тоо	Үүнээс			Хүчингүй болгосон АТТ-ын тоо	Үүнээс		
			Шинээр баталсан	Шинэчлэн баталсан	Өөрчлөлт оруулсан		Бүтэц, чиг үүргийн өөрчлөлтөөр хүчингүй болгосон	Шинэчлэн батлах өөрчлөлтөөр хүчингүй болсон	
2019	19008	14036	14036						
2020	20553	7308	6709	580	19				
2021	21135	990	560	308	122	513	282	231	
2022	22023	2155	1077	861	217	1938	1077	861	
Нийт		24589	22382	1749	358	2451	1359	1092	22138

Төрийн албаны тухай хуульд⁶ “тухайн байгууллагын чиг үүрэгт хууль тогтоомжоор өөрчлөлт орсноос бусад тохиолдолд ... албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт оруулахыг хориглоно” гэж заасан. Төрийн захиргааны байгууллагууд стратеги бүтцийн өөрчлөлт хийж, нийт албан тушаалын тодорхойлолтын 10 орчим хувь нь 1-2 жилд өөрчлөгдөж байна.

Албан тушаалын тодорхойлолтын цахимжуулалт



Төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, батлах зөвшөөрөл олгох ажлыг бүрэн цахимжуулж, ашиглаж эхэллээ. Цаашид улам бүр боловсронгуй болгох ажил үргэлжлэн хийгдэнэ.

Дээрх цахим системийг нэвтрүүлснээр төрийн захиргааны байгууллагын албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, батлах зөвшөөрөл олгох үйл

ажиллагаанд зарцуулах цаг хугацаа, зардал, хэмнэж, төрийн байгууллага хоорондын ажлын уялдаа, зохион байгуулалт сайжирч, шат дамжлага багасаж, бүтээмж нэмэгдэж байна.

Албан тушаалын тодорхойлолтыг цахимжуулснаар нэгдсэн мэдээллийн сантай болох, сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаа болон байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаанд нээлттэй ашиглах боломжтой болж байна. Түүнчлэн төрийн байгууллагын бүтэц, орон тоо, чиг үүргийн өөрчлөлтөд нэгдсэн бүртгэл, хяналтыг хэрэгжүүлэх боломжтой боллоо.

Мөн төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний албан тушаалын тодорхойлолт, түүнийг баталгаажуулах процессыг журамд заасны дагуу цахимжуулахаар системийн хөгжүүлэлтийг хийж байна.

Албан тушаалын тодорхойлолтыг цахимжуулж төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системтэй нэгтгэснээр төрийн албанд ойрын хугацаанд хэрэгцээтэй мэргэжил, мэргэшсэн албан хаагчийн тоон мэдээллийг тодорхойлох нөхцөл бүрдэх юм.

Албан тушаалын тодорхойлолтын талаарх санал, зөвлөмж

“Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг Төрийн албаны зөвлөлийн саналыг авсны үндсэн дээр томилох эрх бүхий этгээд батална” гэж “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам”-д заасан.

⁶ Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.7.

⁷ Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолоор батлагдсан

Томилох эрх бүхий албан тушаалтан, төсвийн ерөнхийлөн захирагчаас ирүүлсэн хүсэлтийн дагуу төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалын тодорхойлолтод санал, зөвлөгөө өгч, арга зүйгээр хангаж байна. Тодруулбал, Боловсрол, шинжлэх ухааны сайд, Соёлын сайд, Эрүүл мэндийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний төрийн үйлчилгээний 100 гаруй байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалын тодорхойлолтуудын төслийг хянаж, хууль тогтоомж, салбарын бодлого, төрийн албан хаагчид тавигдах нийтлэг шаардлагыг харгалзан санал боловсруулж холбогдох байгууллагад хүргүүлэв. Гэвч төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг нэгдсэн арга зүйгээр хангаж, нийтлэг жишгээр батлан гаргахаар холбогдох яамнаас санал ирүүлдэг ч орон нутагт хэрэгжүүлэхгүй, томилох эрх бүхий албан тушаалтнууд жишгийг өөрчилж, маргаан зөрчилд хүргэж байна.

2.3.Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт, сонгон шалгаруулалт

Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах тусгай шалгалтыг⁸ цахим технологи ашиглан, хараат бус, ил тод, шударга явуулах нөхцөлийг хангаж, шалгалтын агуулга, аргачлал, зохион байгуулалт, арга хэлбэрийн томоохон шинэчлэл хийгдэж байна. Тухайлбал, Төрийн албаны шалгалтад бэлтгэх, мэдлэг олгох, мэдээлэл түгээх олон талын зорилготой гар утасны аппликейшнийг олон нийтийн хэрэглээнд нэвтрүүлж, үнэ төлбөргүй аппстор, плейстор дээр байршуулав. Мөн “E-TAZ аппликэйшн” хэрэглэгчдийн тоо 39 мянгад хүрч, хэрэглэгчдэд тогтмол зар мэдээлэл түгээж, хэрэглээ, хүртээмжийг нэмэгдүүллээ.

 МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ ШАЛГАЛТЫН ЦАХИМ СИСТЕМ				
Тусгай шалгалт /тухайн албан тушаалын/ болон				
Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтын зар				
Салбар, төсвийн нэгжээр хайв				
Төрийн албаны зөвлөх зөвлөн байгуулах	Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Үндэсний статистик ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Салбарын хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Хүрэл тул, дотоод зорилго зогсон байгуулах
247	350	105	152	33
Байгаль, орчин, амьтат журманы хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Боловсрол, шинжлэх ухааны хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Зам, тээврийн хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Барилга, хот байгуулалтын хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Хөдөлмөр, нийгмийн хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах
71	79	6	7	60
Хүнс, амьтан, мал, усны хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Эрүүл мэндийн хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Эрүүл мэндийн хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Соёлын хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах
66	12	13	102	51
Огноогийн байгууллын хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Цэвэрлэх хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Мэргэжлийн хяналтын хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Төрийн хяналтын хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах	Цэвэрлэх хяналтын хяналтын дэргэдэх салбар зөвлөн зогсон байгуулах
10	3	79	17	60

Цахим сүлжээнд холбогдох боломжтой орон зайнаас төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бэлтгэх боломж нээлттэй байна.

Төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй, шударга зохион байгуулдаг болсноор сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаатай холбоотой гомдол, маргаангүй, оролцогчдод хүлээн зөвшөөрөгдөх болсон нь хамгийн чухал үр дүн болж байна.

Төрийн албаны ерөнхий шалгалт

Тайлант онд Төрийн албаны тухай хууль, “Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол, журам”⁹-ын хүрээнд төрийн жинхэнэ алба хаах хүсэлтэй иргэнийг сонгон шалгаруулж, төрийн албан хаагчийн нөөц бүрдүүлэх шалгалтыг 2 удаа зохион

⁸ Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйл

⁹ Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 13 дугаар тогтоол

байгууллаа. Шалгалтад нийт 13559 иргэн бүртгүүлснээс 11180 иргэн оролцож, 3739 иргэн буюу шалгалтад оролцогчдын 33.4 хувь нь төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөд бүртгэгдлээ.

**Төрийн жинхэнэ албан нөөц бүрдүүлэх ерөнхий
шалгалтын тоон мэдээлэл /2022 он/**

Сар	Бүртгэлд хамрагдсан иргэдийн тоо	Шалгалтад оролцсон иргэдийн тоо	Нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн тоо	Хувь
III	7674	6480	2198	33.9%
IX	5885	4700	1541	32.8%
Нийт	13559	11180	3739	33.4%

Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Б.Идэрчулуун, Д.Баатарсайхан, С.Цэдэндамбаар ахлуулсан ажлын хэсэг Дундговь, Өмнөговь, Баянхонгор, Орхон аймгуудад төрийн албаны ерөнхий шалгалтын бэлтгэл, явц, зохион байгуулалттай танилцаж, арга зүйн зөвлөгөө, мэдээллээр хангаж ажиллалаа.



Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын зарим статистик мэдээлэл

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдийн насны ангилал, хүйсийн харьцаа, төгссөн сургууль, мэргэжил, боловсрол, онооны ангиллын байдлаар статистик мэдээг тогтмол гаргаж байна.

**Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын мэдээлэл
/2019-2022 он/**

1. Ерөнхий мэдээлэл

		2019	2020	2021	2022	Нийт
Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдийн тоо		8894	16218	22299	13559	60970 /давхардсан байдлаар/
Үүнээс	Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгсөн	7616	12286	17292	11180	48374
	Шалгалтад тэнцэж нөөцөд бүртгэгдсэн	1116	3823	5484	3739	14162
	Ерөнхий мэдлэгийн шалгалтад тэнцсэн	1588 /дундаж оноо- 38.5/	5017 /дундаж оноо-41.3/	7343 /дундаж оноо-41.1/	4991 /дундаж оноо-41.2/	18939

Монгол хэл бичгийн чадварын шалгалтад тэнцсэн	1443 /дундаж оноо- 25.9/	4070 /дундаж оноо-24.5/	5858 /дундаж оноо-24.5/	3944 /дундаж оноо- 24.6/	15315
Дүн шинжилгээ хийх чадварын шалгалтад тэнцсэн	1116 /дундаж оноо-12.1/	3823 /дундаж оноо-13.2/	5484 /дундаж оноо-13.2/	3739 /дундаж оноо 13.4/	14162

2. Ерөнхий шалгалтад оролцогсдын нас, хүйс

Огноо		Нийт	Насны ангиллаар					Хүйсээр	
			25 хүртэлх насны	26-30	31-35	36-40	40 ба түүнээс дээш	Эр	Эм
2019	Бүртгүүлсэн	8894	1468	2915	2325	1134	1052	2706	6188
	Тэнцсэн	1116	221	320	285	157	133	345	771
2020	Бүртгүүлсэн	16218	3662	4893	3897	1971	1795	4879	11339
	Тэнцсэн	3826	1132	1071	856	372	395	975	2851
2021	Бүртгүүлсэн	22299	6160	6159	5107	2548	2325	7165	15134
	Тэнцсэн	5484	1617	1363	1251	644	609	1453	4031
2022	Бүртгүүлсэн	13559	4126	3291	2839	1704	1599	4148	9411
	Тэнцсэн	3739	1204	781	809	482	463	933	2806
Нийт	Бүртгүүлсэн	60970	15416	17258	14168	7357	6771	18898	42072
	Тэнцсэн	14165	4174	3535	3201	1655	1600	3706	10459

3. Ерөнхий шалгалтад өндөр оноо авсан төгсөгч бүхий сургууль /эхний 10 сургууль/

№	Сургуулийн нэр	Бүртгүүлсэн төгсөгчид	Үүнээс		Хувь
			Шалгалтад орсон	Тэнцсэн иргэдийн тоо	
	Гадаадад их дээд сургууль төгсөгчид	161	121	43	35.5%
1	АШУҮИС	80	64	33	51.6%
2	Санхүү эдийн засгийн их сургууль	82	66	34	51.5%
3	МУИС	878	698	358	51.3%
4	Дотоод хэргийн их сургууль	117	98	45	45.9%
5	Шихихутуг их сургууль	143	120	52	43.3%
6	Худалдаа үйлдвэрлэлийн дээд сургууль	45	37	15	40.5%
7	Идэр дээд сургууль	41	31	12	38.7%
8	ШУТИС	351	268	99	36.9%
9	Мандах их сургууль	66	47	15	31.9%
10	Их засаг их сургууль	821	701	223	31.8%

4. Ерөнхий шалгалтын онооны байдлаар /2022 он/

№	Насны ангилал	Тэнцсэн иргэдийн тоо
1	96 ба түүнээс дээш оноотой	58
2	91-95 оноотой	222
3	86-90 оноотой	452
4	81-85 оноотой	756

5	76-80 оноотой	975
6	71-75 оноотой	952
7	60-70 оноотой	324
Нийт		3739

5. Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөд 2019-2022 онд нийт 14162 иргэн бүртгэгдэж, өссөн дүнгээр 3158 буюу 22.3 хувь нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдож, төрийн албаны сул орон тоог нөхсөн байна.

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалт

Төрийн албаны тусгай шалгалт буюу удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг цахим систем ашиглан улсын хэмжээнд амжилттай зохион байгуулж, шалгалтын үйл явцыг бүхэлд нь хянаж, сонирхогч, үйлчлүүлэгч, хандагч, оролцогч талууд тусгай шалгалтын бүртгэл, явцтай танилцах боломж нээлттэй бөгөөд шалгалтыг хараат бус, ил тод, шударга, богино хугацаанд явуулах нөхцөл бүрэн хангагдлаа.

Томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас 2022 онд Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн захиалгын дагуу улсын хэмжээнд төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 5771 сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалт зарласнаас 3505 албан тушаалд 5003 иргэн өрсөлдлөө. Хамгийн өндөр авсан 3505 иргэнийг тус тусын албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлсэн.

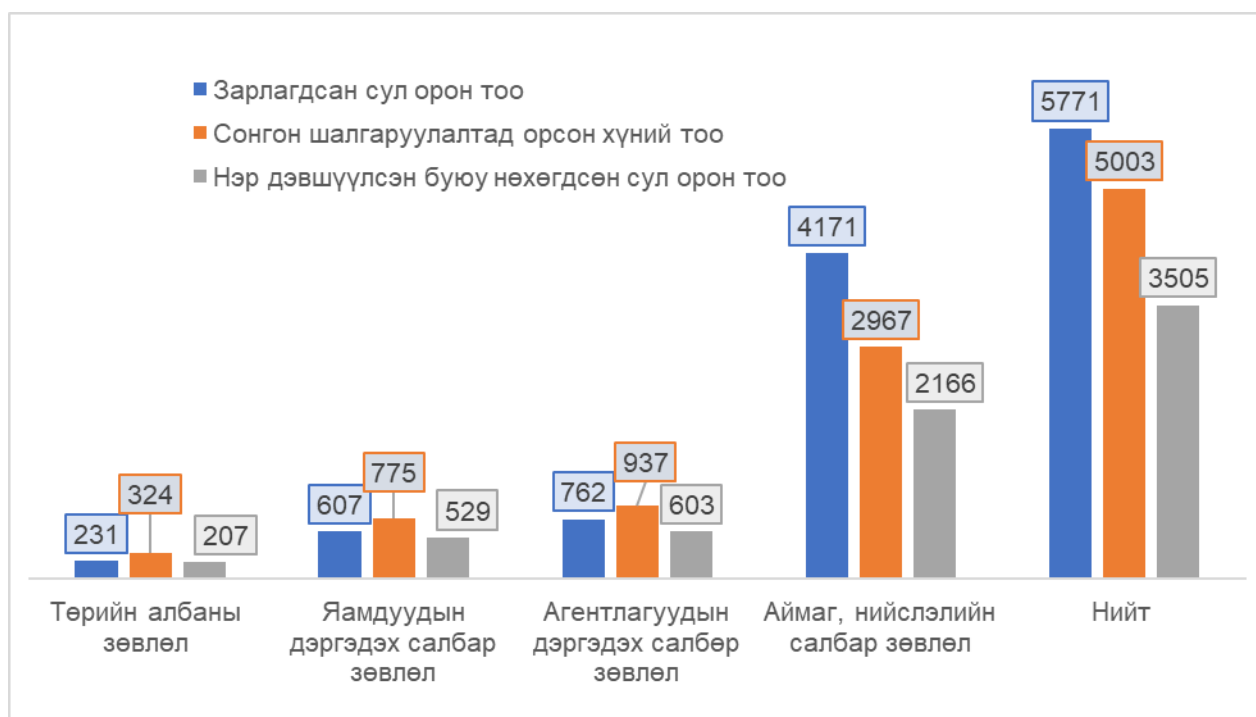
Төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын тоон мэдээ:

Сонгон шалгаруулалт					Сул орон тоо	
Төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын зарласан сул орон тоо	бүртгүүлэх			шалгалтад оролцсон хүн	нэр дэвшсэн сул орон тоо	нөхөгдөөгүй сул орон тоо
	хүсэлт өгсөн	шаардлага хангасан	шаардлага хангаагүй			
5771	8357	5449	2908	5003	3505	2266

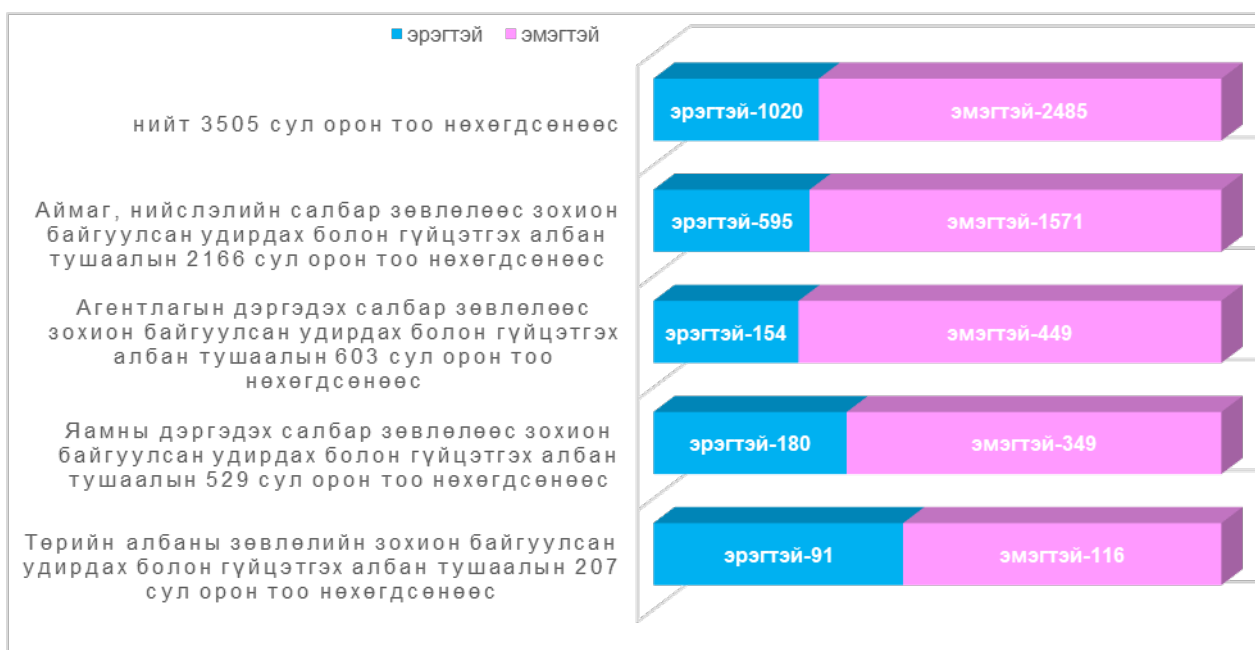
Төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулсан байдал:

№	Сонгон шалгаруулалт зохион байгуулсан байгууллага	Зарласан сул орон тоо	Удирдах албан тушаал	
			нэр дэвшсэн сул орон тоо	нөхөгдөөгүй сул орон тоо
1	Төрийн албаны зөвлөл	231	207	24
2	Төрийн албаны зөвлөлийн Яамдын дэргэдэх салбар зөвлөл	607	529	78
3	Төрийн албаны зөвлөлийн Агентлагуудын дэргэдэх салбар зөвлөл	762	603	159
4	Төрийн албаны зөвлөлийн Аймаг, нийслэлийн салбар зөвлөл	4171	2166	2005
Нийт		5771	3505	2266

Төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг Салбар зөвлөл бүрээр харуулбал:



Нөхөгдсөн 3505 сул орон тооны хүйсийн харьцааг харуулбал:



Тайлант онд нийт нөхөгдсөн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 3505 сул орон тооны 899 нь төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагчийн нөөцөөс, 234 нь төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн иргэний нөөцөөс, 2372 нь төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэдийн нөөцөөс тус тус нөхөгдсөн болно.

Төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалд сонгон шалгаруулалтаар нөөцөөс нөхөгдсөн байдал:

Нөөцөөс нөхөгдсөн байдал:					
Төрийн албан ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэдийн нөөц				Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагчийн нөөц	Төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагч болон иргэний нөөц
2019 он	2020 он	2021 он	2022 он		
136	499	931	806	899 буюу 25.6 %	234 буюу 6.7 %
2372 буюу 67.7 %					



Төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын статистик мэдээллийг түшмэлийн ангиллаар авч үзвэл:

Түшмэлийн ангилал	Удирдах албан тушаал	Гүйцэтгэх албан тушаал	нийт
Тэргүүн түшмэл	9	1	10
Эрхэлсэн түшмэл	75	29	104
Ахлах түшмэл	230	96	326
Дэс түшмэл	241	2553	2794
Туслах түшмэл	-	271	271
нийт	555	2950	3505

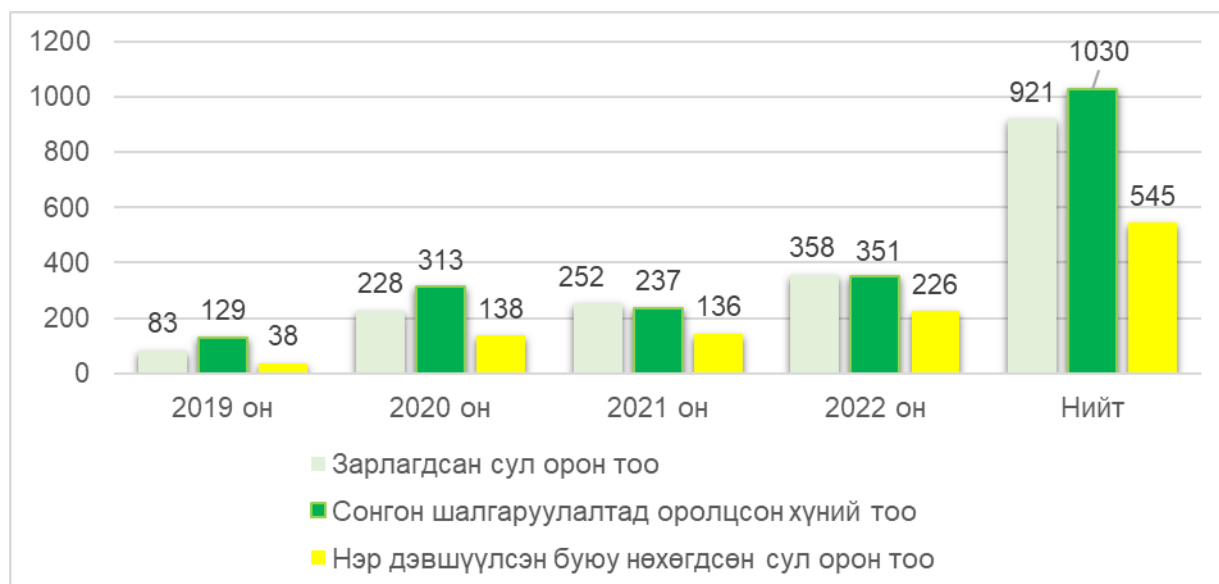
Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалт

Тайлант онд төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 358 албан тушаалын сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг зарлаж, сонгон шалгаруулалтад давхардсан тоогоор 585 иргэн хүсэлт өгч, 384 иргэн шаардлага хангаснаас шалгалтад 351 иргэн оролцож 226 иргэн буюу 64.4 хувь нь тэнцэж, зарлагдсан сул орон тооны 63.1 хувь нь нөхөгдсөн үзүүлэлттэй байна.

**Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн
сул орон тооны сонгон шалгаруулалтын дүн**

№	Зохион байгуулсан байгууллага	зарласан	нөхөгдсөн	Нөхөгдөөгүй
1	Төрийн албаны зөвлөлийн Аймаг, нийслэлийн салбар зөвлөл	329	212	117
2	Төрийн албаны зөвлөлийн Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	18	5	13
3	Төрийн албаны зөвлөлийн Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	10	9	1
4	Төрийн албаны зөвлөлийн Эрүүл мэндийн яамны дэргэдэх салбар зөвлөл	1	0	1
нийт дүн		358	226	132

Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сул орон тоо нөхсөн байдлыг өмнөх онуудтай харьцуулбал:



Төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллах хүний нөөцийн хомсдол үүсэж байна

Жилийн эцсийн байдлаар зөвхөн сонгон шалгаруулалт явуулахаар ирүүлсэн захиалгаас төрийн захиргааны удирдах албан тушаалын 174, гүйцэтгэх албан тушаалын 2092, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 132, нийт 2398 орон тоо нөхөгдөөгүй, үүний дотор төрийн захиргааны дэс түшмэлийн болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сул орон тоо ихэвчлэн нөхөгдөөгүй байна.

2022 оны байдлаар төрийн албанаас 6159 иргэн түр чөлөөлөгдсөн, 2438 албан хаагч төрийн байгууллага хооронд шилжин, 1420 албан хаагч сэлгэн ажилласан, 7296 албан хаагч халагдсан байна.

Төрийн албан хаагчийн сул орон тоо нөхөгдөхгүй, төрийн захиргааны албан хаагчдын хомсдол, түүний шалтгааныг судалж тогтоох, цаашид авах арга хэмжээг

хэрэгжүүлэн ажиллаж ирлээ. Тухайлбал, Зөвхөн Төв аймагт хийсэн хүний нөөцийн аудитын дүнгээс¹⁰ харахад тус аймгийн 27 суманд ажиллах хөдөө аж ахуйн тасгийн мэргэжилтэн, мал эмнэлгийн тасгийн мэргэжилтэн, байгаль орчны байцаагч, байгаль хамгаалагч зэрэг 101, аймгийн төвд ажиллах 17 төрийн захиргааны орон тоо сул, удаа дараа зарласан ч шалгалтад иргэд бүртгүүлдэггүй, тэнцдэггүй, мэргэжил тохирохгүй, цалин хөлс бага шалтгаанаар тогтвор суурьшилгүй зэргээс орон нутгийн төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоо нэмэгдэх хандлагатай байна.

“Сумын түвшинд ажиллах төрийн захиргааны албан хаагчийн хомсдол, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн талаар Төв аймагт хийсэн судалгаа”-нд төрийн захиргааны албан хаагчийн хомсдол нь тухайн албан тушаалыг эрхлэх шаардлага хангасан иргэдийн тоо сумдад бага, төрийн захиргааны албан хаагчийн цалин хөлс, урамшууллын ялгаатай байдал хомсдолын үндсэн шалтгаан болж байгааг харуулжээ.

Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт, сонгон шалгаруулалтын хүрээнд цаашид дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ

- Төрийн албанд хүний нөөцийн хомсдол үүсэж буй шалтгааныг тогтоож, шийдвэрлэх арга хэмжээ авна;
- Нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, урамшууллын ялгаатай байдлыг арилгах үе шаттай, цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлнэ;
- Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын гарын авлагыг шинэчлэх, шалгалтыг улирал бүр /хуваарьт болон захиалгат/ зохион байгуулна;
- Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх албан хаагч, иргэдэд зориулсан жишиг сорил бүхий гарын авлага шинээр гаргана;
- Сум, алслагдсан дүүрэг дэх нөхөгдөхгүй байгаа сул орон тооны мэдээллийг их, дээд сургууль төгсөгчдөд хүргэх ажлыг зохион байгуулна;
- Чухал шаардлагатай болон нарийн мэргэжлийн эрэлт, нийлүүлэлтийг судлах, иргэд, олон нийтэд мэдээлэх, хүрэлцээ хангамжийг нэмэгдүүлэх шат дараатай арга хэмжээ төлөвлөн хэрэгжүүлнэ;

2.4. Чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хийсэн хүний нөөцийн аудит

Хүний нөөцийн аудит хийх 23 бүлэг асуудлыг тодорхойлж, дагнасан үйл ажиллагаа явуулдаг, босоо тогтолцоотой салбар, системийн хэмжээнд, аймаг, сумдын чиг үүрэг нь ялгаатай төрийн захиргааны байгууллагуудад аудит хийв.

Монгол Улсын 2022 оны Төсвийн тухай хуульд¹¹ төрийн 50 байгууллага, 1250 албан хаагчийг хамруулан “Мерит зарчмын хэрэгжилтэд аудит хийж, аудитын гаргасан дүгнэлтийн мөрөөр зөвлөмж, шийдвэрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах” зөвлөмж, шийдвэр гаргахаар тусгагдсан. Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 12 дугаар тогтоолоор “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт” сэдвээр хүний нөөцийн аудит явуулахаар шийдвэрлэж, төрийн захиргааны 57 байгууллага, 1585 албан хаагчийг хамруулан аудит хийв. Тодруулбал, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, түүний харьяа орон нутгийн байгууллагууд, Төв аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын Ажлын алба, аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний зарим агентлаг, Сэргэлэн, Эрдэнэ сумын

¹⁰ 2022 оны 10 дугаар сарын 30-ны байдлаар

¹¹ Монгол Улсын 2022 оны Төсвийн тухай хуулийн 1 дүгээр хавсралтын 12.1.2

Засаг даргын Тамгын газар, Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Ажлын албаны 2019-2021 оны үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийв.

Хүний нөөцийн аудитад хамрагдсан байгууллагын тоо /2021-2022/

№	Байгууллагын нэр	Аудитад хамрагдсан байгууллагын тоо	Хамрагдсан төрийн захиргааны албан хаагчийн тоо	Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан		Аудитын мөрөөр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тогтоол
				Дүгнэлт	Зөвлөмж	
1	Эрчим хүчний яам /2021 он/	1	78	1	12	3
2	Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагууд /2022 он/	32	1082	4	9	1
3	Төв аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, Засаг даргын харьяа төрийн захиргааны байгууллага /2022 он/	24	425	6	18	4
Өссөн дүн		57	1585	11	39	8

Хүний нөөцийн аудитад Канад Улсын Төрийн албаны комиссын үйл ажиллагаанд ашигладаг Олон улсын аудитын дээд байгууллагын аудитын гарын авлага (20166); аудитын стандарт, практик туршлага, Аудитын дээд байгууллагын олон улсын стандарт (3000)-д нийцүүлэн гаргасан “Аудитын гарын авлага”, төрийн аудитын талаарх Монгол Улсын стандартууд, Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны 80 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх журам”-ыг арга зүйн баримт бичиг болгон ашиглаж байна.

Хүний нөөцийн аудитын дүнгээс:

1.Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн зорилт, хууль тогтоомжтой уялдуулан бодлого үйл ажиллагаагаа төлөвлөж, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа, хандлага, жендерийн нөлөөллийн арга хэмжээг идэвхтэй өрнүүлж, төрийн албаны шинэтгэлийг орон нутагт дэмжин ажиллаж байна.

2.Төрийн байгууллагууд албан тушаалын тодорхойлолтод зохих зөвшөөрөл авч баталснаар тухайн байгууллагын албан тушаал бүрийн зорилго, зорилт, чиг үүрэг, тусгай шаардлага тодорхой болж, төрийн албаны тогтвортой байдал, залгамж чанар, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах ажил зохих үр дүнд хүрч эхэлжээ.

3.Төрийн албан тушаалын сул орон тоо гарсан тухай хуульд заасан хугацаанд захиалга өгч, олон нийтэд нээлттэй зарладаггүй, төрийн захиргаа, үйлчилгээний удирдах албан тушаалын сул орон тоонд шаардлага хангасан албан хаагчдыг өрсөлдөх тэгш боломжоор хангаагүй, сул орон тоонд сонгон шалгаруулалтгүйгээр иргэнийг томилон ажиллуулж, тусгай шалгалт өгсний дараа жинхлэн томилох зэрэг зөрчил нийтлэг

ажиглагдаж байна. Томилгооны зөрчил нь Ковидын үеийн нөхцөл байдалтай зарим талаар холбоотой гэж үзэхээр байна.

4.Төрийн албан хаагчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь үйл ажиллагааг үнэлж, урамшуулал олгон идэвхжүүлэх нь хууль тогтоомжид заасан хэдий ч үнэлгээ нь бодит байдалд тэр бүр нийцэхгүй байна.

5.Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа хандлагыг сайжруулах нөлөөллийн арга хэмжээ явуулж байгаа хэдий ч төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөлийн үйл ажиллагаа бүрэн төлөвшөөгүй байна.

6.Төрийн байгууллагууд “ХНУМТ” цахим системд зайлшгүй оруулах мэдээллийг бүрэн гүйцэд, үнэн зөв оруулахгүй байна.

7.Системийн болон орон нутгийн удирдлагын онцлог зарчмыг харгалзан чиг үүргийн шинжилгээ хийх, хүний нөөц, төсөв хөрөнгийг тооцох, томилгоо, санхүүжилтийн тогтолцоог сайжруулах, төрийн захиргааны байгууллага, албан тушаалын давхардал, хийдлийг арилгахад анхааран ажиллана.

Хүний нөөцийн аудитын дүнг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн баталгаажуулж 11 дүгнэлт, 39 зөвлөмж, аудитын мөрөөр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тухай 8 тогтоол гаргасан нь төрийн албаны шинэтгэлд тодорхой хувь нэмэр оруулсан ажил боллоо.

Хүний нөөцийн аудит хийгдсэн байгууллагуудад чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах болон хүний нөөцийн менежментийг сайжруулах чиглэлээр зөвлөмж өгч, хэрэгжилтэд хяналт тавьж байна.

Чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр цаашид анхаарах асуудал



1. Төрийн албан тушаалын сул орон тоо гарсан тухай бүр хуульд заасан хугацаанд захиалгаа өгч, нээлтэй зарлаж байх, мэдээллийг төрийн бус байгууллага, иргэдэд ил тод мэдээлэх;
2. Албан тушаалтны томилгооны зөрчлийг хууль журамд нийцүүлэн арилгах;
3. Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сул орон тоог хууль журамд заасан хугацаанд нийтэд зарлах,

албан тушаалын тусгай шаардлагыг мөрдөж, сонгон шалгаруулалтын дүнг үндэслэн томилох;

4. Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг чиг үүргийн өөрчлөлт, байгууллагын мандат, ажлын байрны шинжилгээнд тулгуурлан боловсруулж, батлах зөвшөөрөл авч баталгаажуулж байх;
5. Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг байгууллагынхаа гүйцэтгэл, үр дүнтэй уялдуулан бодитой дүгнэх, урамшуулал, нэмэгдлийг ажлын үр дүнтэй уялдуулан олгох;
6. Төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг бүрдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны санхүүжилтийг тухайн жилийн төсөвт тусгах, ажлын орчин нөхцөл, техник, тоног төхөөрөмжийн хангалтыг нэмэгдүүлэх, албан хаагчдыг тогтвортой, үр бүтээлтэй ажиллуулах арга хэмжээг үе шаттай авч хэрэгжүүлэх;
7. Төрийн албан хаагч тасралтгүй сурч хөгжих, шатлан дэвшихэд шаардагдах мэдлэг, ур чадварыг эзэмшүүлж мэргэшүүлэн сургах ажлыг эрчимжүүлж, шаардагдах төсөв хөрөнгийг шийдвэрлүүлэх;
8. Төрийн албан хаагчийн хувийн хэргийн иж бүрдлийг хангах, хариуцсан албан хаагчид, төрийн албан хаагч хувийн хэргийг журмын дагуу бүрдүүлэх, үйл ажиллагаанд нь хяналт тавих;
9. Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд албан хаагч бүрийн мэдээллийг бүрэн гүйцэд оруулах, үнэн зөв байдлыг нягтлах, цахим системийг хариуцаж байгаа албан хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, цахим системийн мэдээллийг хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагаандаа ашиглах;
10. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөлийг бэхжүүлэх, үйл ажиллагаа явуулахад шаардлагатай төсөв хөрөнгийг шийдэх, ёс зүйн сургалт, мэдлэгийн үр нөлөөг сайжруулах, сахилгын болон ёс зүйн зөрчил гаргасан албан тушаалтанд ногдуулах хариуцлагыг хууль тогтоомжид заасны дагуу ногдуулах;
11. Үйлчилгээ авсан иргэдээс сэтгэл ханамжийн судалгааг тодорхой давтамжтай авах, судалгаа, нотолгоонд суурилан үйл ажиллагааныхаа үр дүнг дээшлүүлэх.

Хүний нөөцийн удирдлагын чиглэлээр цаашид анхаарах асуудал



1. Чиг үүргийн шинжилгээг үндэслэн давхардал хийдлийг арилгаж, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх;
2. Салбарын хэмжээний хүний нөөцийн бодлого гарган хэрэгжүүлэх, албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг салбарын хууль тогтоомжийн шаардлага, тухайн салбар, нутаг дэвсгэрийн хэрэгцээ

шаардлагад нийцүүлэн оновчтой тодорхойлох;

3. Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаалын сул орон тоо гарч нөхөгдөхгүй байгаа шалтгаан нөхцөлийг судлах, түүнийг арилгахад чиглэсэн үйл ажиллагаа төлөвлөн хэрэгжүүлэх, үр нөлөөг нь тухай бүр тооцох;

4. Иргэд, олон нийтийн тоон гарын үсгийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, төрийн үйлчилгээний цахимжуулалтын ач холбогдлын талаарх сургалт, сурталчилгааг өргөжүүлж, үр нөлөөг дээшлүүлэх;
5. Төрийн албанд стандарт аргачлалыг нэвтрүүлэх явцдаа холбогдох дээд байгууллага, албан хаагчидтай мэдээллээ солилцох, стандартчиллын явц үр дүнг танилцуулах, үр дүнд хүрэх чиглэлээр төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх.

Хүний нөөцийн аудитын үр дүн

“Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх журам¹²”-д заасны дагуу аудит хийснээс хойш 2 жилийн туршид хүний нөөцийн аудитын зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянаж, хамтран ажиллаж төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангах ёстой. Энэ хүрээнд хүний нөөцийн аудитад хамрагдсан байгууллагуудын хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд эерэг үр дүн гарч байна.

Тухайлбал, Эрчим хүчний яам хүний нөөцийн аудитын зөвлөмжийн дагуу хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулан хэрэгжүүлж эхэлсэн, Улсын бүртгэлийн байгууллага албан тушаалын тодорхойлолтоо шинээр боловсруулсан, Төв аймгийн аудитад хамрагдсан байгууллагууд аудитын зөвлөмжийн 86 хувийг хэрэгжүүлсэн байна.

Хүний нөөцийн аудитын 2023 оны төлөвлөлт

Монгол Улсын 2023 оны Төсвийн тухай хуулиар төрийн 20 байгууллага, 500 албан хаагчийг хамруулан аудит хийх, хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний дүрэм, журам, арга зүйг боловсруулж, хяналтын цахим сүлжээ бий болгох, мэргэшсэн аудитор сургаж бэлтгэхээр тусгагдсан. Мөн өмнөх жилүүдэд хийсэн аудитын мөрөөр хэрэгжүүлэх ажлын биелэлтийг нь хангуулж, үйл ажиллагааг нь эрчимжүүлж, арга зүйн зөвлөгөө мэдээллээр хангана.

Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт, төрийн захиргааны албан хаагчийн ур чадвар, туршлагын шаардлагын нийцлийг тусгайлан авч үзэх, аудитад цахим систем, арга хэрэгсэл ашиглах, давтан аудит, хэлэлцүүлэг, сургалт хийх замаар аудитын үр дүнг дээшлүүлэхэд гол үйл ажиллагаагаа чиглүүлнэ.

2.5.Төрийн албанд цогц чадамжийг нэвтрүүлэх бэлтгэл ажил



Төрийн албанд боловсрол, мэргэжлээс гадна зөв хандлага, ёс зүй, ур чадвартай иргэнийг сонгон шалгаруулах нь чухал шаардлага болж байна.

Төрийн албан хаагчид тавигдах мэдлэг, ур чадвар, хандлага зан үйлийн шалгуур бүхий цогц чадамжийн хүрээг төрийн албан хаагчид, удирдах албан тушаалтнууд, эрдэмтэн судлаачдад танилцуулж, хэлэлцүүлсэн ажлаа үргэлжлүүлж 6 яам, 5 агентлаг, 3 аймгийн Засаг даргын тамгын газарт “Стратегийн баримжаатай хүний нөөцийн удирдлага”-ын арга

¹² Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны 80 дугаар тогтоолоор батлагдсан

барилыг “Монгол улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран хэрэгжүүлэв.

Төрийн албан хаагчид тавигдах цогц чадамж, сонгон шалгаруулалтын болон гүйцэтгэлийн үнэлгээний дараах аргачлал, зөвлөмжийг боловсруулав. Үүнд:

1. Хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийн гарын авлага;
2. Чадамжид суурилсан ярилцлага хийх гарын авлага;
3. 360 хэмийн үнэлгээ хийх арга зүй;
4. Албан тушаалын тодорхойлолтод чадамжийн хүрээг ашиглах нь арга зүй;
5. Чадамжийн өөрийн үнэлгээ хийх аргачлал;
6. Сонгон шалгаруулалтын тусгай шалгалтын ярилцлагын шалгалтад тэнцэж, хамгийн өндөр оноогоор шалгарсан нэр дэвшигчид өгөх зөвлөмж.

Энэ хүрээнд төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтан, хүний нөөцийн мэргэжилтэн зэрэг төрийн 862 албан хаагчийг “Цогц чадамжид суурилсан хүний нөөцийн удирдлага” сургалтад хамрууллаа.

“Цогц чадамжид суурилсан ярилцлагын арга зүй” сургалтад төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулж буй Төрийн албаны зөвлөлийн яам, агентлагийн дэргэдэх болон аймаг, нийслэл дэх салбар зөвлөлийн гишүүд, төрийн албаны тусгай шалгалтын комиссын гишүүн 198 албан хаагчийг тус тус хамруулснаар сонгон шалгаруулалтын ярилцлагын арга хэлбэрт хувь хүний хандлага, зан үйлийг үнэлэх шинэ мэдлэг, нэгдсэн ойлголтой болов.

“Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн дэмжлэгтэй боловсруулсан төрийн албаны сонгон шалгаруулалтад хувь хүний хандлага, зан үйлийг тандан тодруулахад чиглэсэн 270 гаруй асуулт, шинэлэг аргачлалын дагуу төрийн захиргааны ахлах, эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн тусгай шалгалтад оролцсон 122 нэр дэвшигчээс шалгалт авлаа.

Төрийн албанд ур чадварын өрсөлдөөнийг нэмэгдүүлэх, ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх, хувь хүний зөөлөн ур чадварыг үнэлж хөгжүүлэх, ёс зүй, зөв харилцаа хандлагатай төрийн албан хаагчийг төлөвшүүлэх хэрэгцээ зүй ёсоор тавигдаж байна. Иймд цогц чадамжийн хүрээг таниулах сургалт, мэдээллийн үр нөлөөг харгалзан “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага¹³”-д чадамжийн хүрээг багтаасан нэмэлт оруулж, 2023 оны сүүлийн хагаст хэрэгжүүлэх бэлтгэлийг хангаж байна.

__оОо__

¹³ Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 2 дугаар тогтоол

ГУРАВ.ТӨРИЙН АЛБАНЫ СУРГАЛТ СУДАЛГАА, НИЙГМИЙН БАТАЛГАА

3.1.Төрийн албаны сургалтын өнөөгийн байдал

Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, судалгаа, шинжилгээний ажлыг төрийн албаны сургалтын байгууллага болон эрдэмтэн судлаачидтай хамтран хэрэгжүүлж, төрийн албан хаагч цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамааран тасралтгүй сурч хөгжих орчин бүрдүүлэх эхлэлийг тавьж, үр дүнд хүрч байна.

Төрийн албан хаагчийн сургалтын модулийг ашиглалтад орууллаа

Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд төрийн албан хаагчийн сургалтын модулийг нэмж хөгжүүлэн ашиглалтад нэвтрүүллээ.

Энэ нь төрийн захиргааны албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, хувь хүний карьер хөгжлийн төлөвлөлт, сургалтын хэрэгцээнд үндэслэх, оролцогч талуудын



мэдээлэл солилцох урсгалыг бий болгож, сургалтын тэгш, хүртээмжтэй байдлыг нэмэгдүүлж, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог бэхжүүлэх ач холбогдолтой цахим хөгжүүлэлт боллоо.

ХНУМТ цахим системийн сургалтын модулийг Удирдлагын академийн сургалтын системтэй интеграци хийж нэгтгэснээр төрийн захиргааны албан хаагчийн суралцах болзол, шаардлага хангаж байгаа болон суралцаж төгссөн үнэлгээ, түүнд зарцуулсан төсөв хөрөнгийг нэгтгэн хянах боломж нээгдэж байна.

Төрийн албан хаагчийн богино болон дунд хугацааны давтан сургалт

Төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг¹⁴ албан тушаалын онцлог, хариуцан гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан Төрийн албаны тухай хуульд

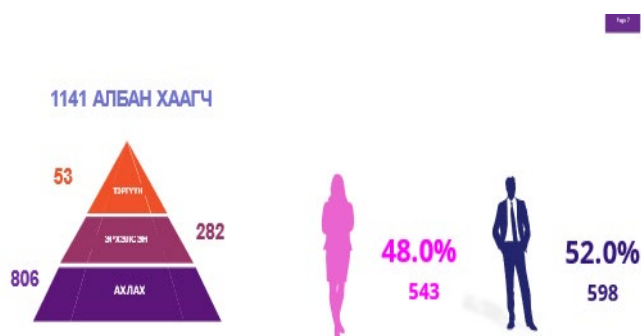
¹⁴ Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 37/33 дугаар тушаал

заасны дагуу боловсруулан баталж, сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага болох Удирдлагын академи хариуцан хэрэгжүүлж байна.

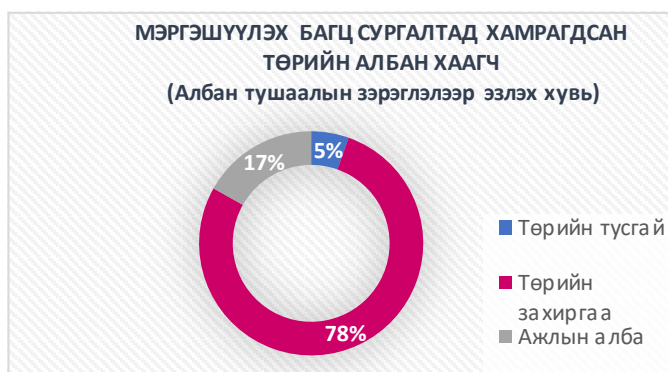
Төрийн албаны мэргэшүүлэх багц сургалт болон дунд хугацааны давтан, чиглүүлэх богино хугацааны сургалтыг цар тахлын нөхцөл байдалд тохируулан танхимын болон цахим хэлбэрээр Удирдлагын академиас зохион байгууллаа. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлсэн 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-нээс хойших 4 жилийн хугацаанд нийт 22353 төрийн албан хаагчийг, үүнээс 5534 албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтад, 3240 албан хаагчийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны болон давтан сургалтад, 13579 албан хаагч чиглүүлэх болон богино хугацааны сургалтад тус тус хамруулсан байна.

Төрийн албаны мэргэшүүлэх багц сургалт болон дунд хугацааны давтан, чиглүүлэх богино хугацааны сургалтын мэдээлэл /2019-2022/

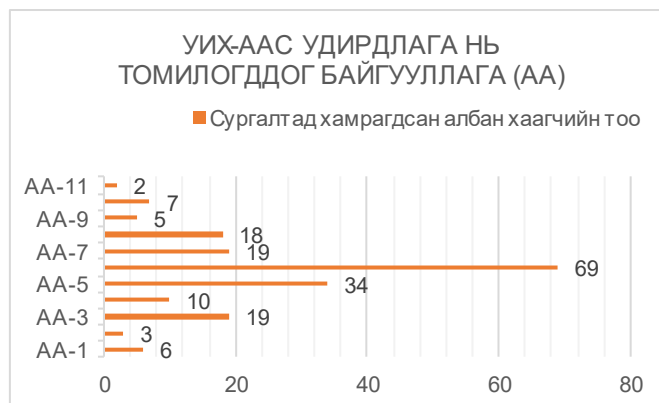
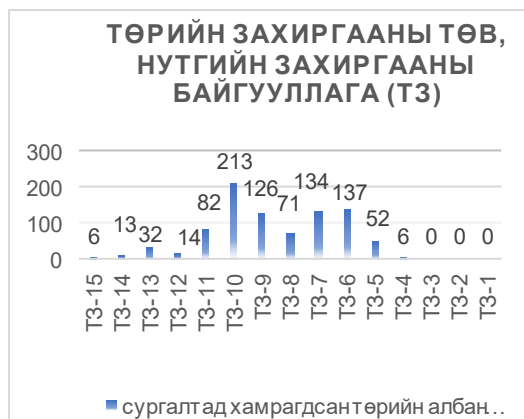
д/д	Сургалтын төрөл	Он				нийт
		2019	2020	2021	2022	
1	Тэргүүн түшмэлийн албан тушаалын сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	112	31	36	53	232
2	Эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалын сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	685	141	178	282	1286
3	Ахлах түшмэлийн албан тушаалын сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	2533	274	403	806	4016
4	Чиглүүлэх болон богино хугацааны сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	0	1695	4672	7212	13579
5	Мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	0	570	622	546	1738
6	Мэргэшүүлэх дунд хугацааны давтан сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо	0	473	608	421	1502
Нийт		3330	3184	6519	9320	22353



Тайлант хугацаанд нийт 9320 төрийн албан хаагч мэргэшүүлэх 6 төрлийн сургалтад хамрагдсанаас мэргэшүүлэх багц сургалтад 1141, чиглүүлэх болон богино дунд хугацааны сургалтад 8179 албан хаагч хамрагдсан байна. Чиглүүлэх болон богино хугацааны сургалтад хамрагдсан төрийн албан хаагчдын тоо өмнөх оноос 2 дахин өссөн үзүүлэлттэй байна.



Нийт суралцагчдын хүйсийн харьцаа эмэгтэй 48.0, эрэгтэй 52.0 хувийг тус тус эзэлж байна.



Төрийн албан хаагчдад зориулсан арга зүйн сургалт

Төрийн албаны шинэтгэл, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, сургалт, үйлчилгээгээр хангах ажлыг төрийн байгууллагуудын захиалгаар “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран хэрэгжүүллээ. Тухайлбал, Төрийн албаны үнэт зүйл, ёс зүй, манлайлал, Төрийн албан хаагчийн тангараг өргөх ёслол, Залуу төрийн албан хаагчдын менторшип хөтөлбөр, Сэтгэлгээний өөрчлөлтийн шинэлэг арга хэрэгслүүд, Эмэгтэйчүүдийн манлайлал зэрэг сэдвийн хүрээнд сургалт зохион байгуулж.10 яам, 33 агентлаг, 4 аймгийн нийт 9371 төрийн албан хаагчийг хамрууллаа.

Түүнчлэн төрийн албаны хууль тогтоомж, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангахад учирч буй хүндрэл бэрхшээл, түүнийг даван туулах арга зам болон хууль тогтоомжийн нэмэлт, өөрчлөлтийг тайлбарлан таниулах сургалтыг ТАЗ-өөс хийсэн хяналт шалгалтын явцад 58 байгууллага, 1012 албан хаагчид, аудит хийсэн 52 байгууллагын 1130 албан хаагчдад “Төрийн албаны тухай хуульд орсон нэмэлт өөрчлөлт, дагалдан гарах журам” болон холбогдох бусад асуудлаар сургалт зохион байгуулав.

Төрийн албаны зөвлөлийн “брэнд” “7:4:10” арга зүйн сургалт

Цар тахлын хүндрэлийг даван туулах, төрийн бүтээмж, төрийн албан хаагчдын ёс зүй, цогц ур чадварыг дээшлүүлэх, шинэ мэдлэг, мэдээлэл түгээхэд чиглэсэн “7:4:10” арга зүйн цахим сургалтыг долоо хоног бүр уламжлал болгон зохион байгуулж байна.

Тайлант онд уг сургалтыг 6 багц сэдвээр 32 удаа зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 92335 хэрэглэгчийн эрхээр 150 гаруй мянган албан хаагчийг хамрууллаа.

Сургалтын видео бичлэгүүдийг Төрийн албаны зөвлөлийн www.csc.gov.mn цахим хуудаст байршуулж, сургалтыг тогтмол ашиглах боломжийг бүрдүүллээ.

Энэхүү сургалтаар төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, төрийн онол, чиг хандлага, судалгаа шинжилгээ, байгууллагын бүтээмж, хувь хүний хөгжлийг дэмжих, шинээр баталсан хууль эрх зүйн зохицуулалт, хөдөлмөрийн харилцаа ба хүний эрхийн асуудал, олон улсын туршлага, Монгол улсын дипломат бодлого, гадаад харилцаа, мэдээллийн аюулгүй байдал зэрэг өргөн сэдвүүдээр онол, арга зүй, танин мэдэхүйн мэдлэг мэдээллийг улс төр, нийгмийн зүтгэлтэн, эрдэмтэн багш, судлаачид орон даяар түгээж байна.



7:4:10 цахим сургалтын сэдэв, агуулга, хэрэгцээний талаарх судалгааг нийт төрийн 1425 албан хаагчаас авч дүгнэхэд хууль эрх зүй, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хувь хүний хөгжил, харилцаа хандлага, төрийн албан хаагчдын сэтгэл зүй, санхүү, эдийн засаг, эрүүл мэндийн чиглэлээр арга зүйн сургалтыг зохион байгуулах хэрэгцээтэй байгаа нь харагдлаа.

2023 онд төрийн бүтээмжийг дэмжихэд чиглэсэн байгууллага, хувь хүний нийгэм, сэтгэл зүйн болон олон улсын байгууллагын туршлагад үндэслэсэн сургалтын агуулга сэдвийг өргөн хүрээнд онол, арга зүйгээр баяжуулахаар зорьж байна.

3.2. Судалгаанд суурилсан төрийн албаны шинэтгэл

Төрийн албатай холбоотой судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулахдаа суурь болон хавсарга, тойм судалгаануудыг олон чиглэлээр төлөвлөн судалгааны үр дүнг нийтийн хүртээл болгох, судалгаанд суурилсан зөв бодлого шийдвэр гаргахад үйл ажиллагаагаа чиглүүлэв.

Төрийн албаны чиглэлээр 2003-2022 онд эрдэмтэн судлаачдын хийсэн 47 судалгааны бүтээлийн катологи үүсгэн Төрийн албаны зөвлөлийн www.csc.gov.mn цахим хуудаст байршуулж, олон нийтийг мэдээллээр хангах, судалгааны бүтээлийг ашиглах боломжийг бүрдүүлэв.

Мөн жил бүр тус зөвлөлөөс эрхлэн гаргаж, нийтэд түгээдэг “Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл” нь төрийн албаны шинэтгэл, түүний үр дүн, үр нөлөөний талаар сонирхон судалдаг эрдэмтэн судлаач, мэргэжилтэн, төрийн албан хаагчдын мэдлэг, мэдээллийн чухал эх сурвалж болж хэвшив.

Эрдэмтэн судлаачдад захиалж болон төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим систем”-ийн мэдээлэлд тулгуурлан төрийн албаны дараах чиглэлийн судалгааг тайлант онд хийлгэв. Тухайлбал, “Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны хэрэгжилт, төлөв байдал”-ыг Удирдлагын академийн эрдэмтэн судлаачид судалж, судалгааны тайлангаа¹⁵ гаргалаа.

Нийгмийн баталгааны байдалд үнэлэлт дүгнэлт өгөх, судалгааны эх сурвалж, мэдлэг, мэдээлэл, саналыг тодорхойлон бодлого шийдвэрт тусгах зорилготой хийсэн судалгааны үр дүн дараах байдалтай байна.

Албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хуульд¹⁶ заасны дагуу боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй ч хөтөлбөрүүдийн агуулга, хамрах хүрээ, хүрэх үр дүн, шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулсан байдал харилцан адилгүй байгаа нь илэрчээ.

Төрийн байгууллагуудад уг хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх санхүүжилтийн эх үүсвэр тодорхойгүй байгаагаас хэрэгжилт “хангалтгүй” гэж үзжээ.

Нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчин зохих хэмжээнд бүрдсэн ч уг харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн зохицуулалт хоорондын уялдаа холбоо сул байгаагийн улмаас төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа бүхэлдээ хангагдаж чадахгүй байна.

Нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн гол үндэс нь санхүүжилт бөгөөд үнэн чанартаа мөнгө, санхүүжилтгүй цаасан дээрх хөтөлбөр байгааг анхаарах шаардлагатайг судалгаанд онцлон тэмдэглэжээ.

Төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг Төрийн албаны зөвлөлийн сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжээс “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим систем”-ийн болон холбогдох байгууллагаас ирүүлсэн мэдээлэлд тулгуурлан дараах чиглэлээр хийж гүйцэтгэв.

1.Иргэдийн төлөөлөгчөөр сонгогдсон 175 иргэн төрийн захиргааны албан тушаал эрхэлж байна

Аймаг, нийслэл, сум дүүргийн ИТХ-ын 2020 оны ээлжит сонгуулиар сонгогдсон төлөөлөгчдийн тоо нь хуулиар заасан хувь хэмжээтэй тохирч байгаа эсэх, төлөөлөгчид нь төрийн захиргааны албыг давхар эрхэлж байгаа эсэхийг тодруулах, дүн шинжилгээ хийх зорилгоор судалгаа хийв.

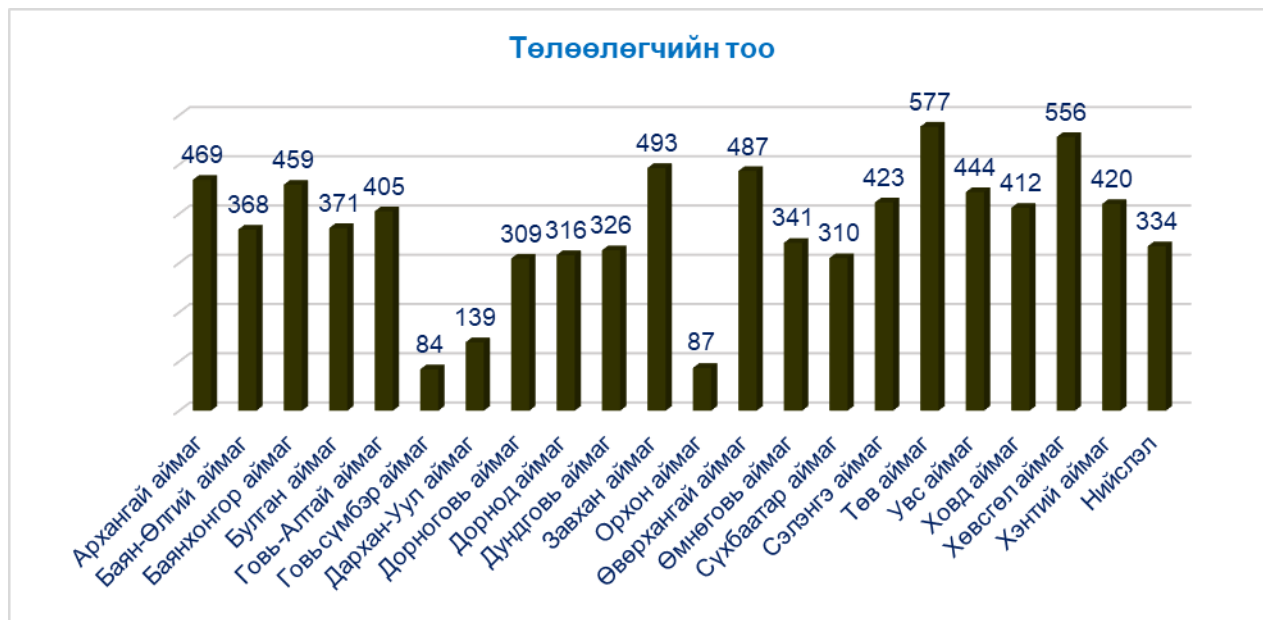
Бүх шатны Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгчдийн насны бүлэг, хүйс, боловсролын түвшин, төлөөлөгчөөр сонгогдсон тоо, улсад ажилласан жил, одоогийн

¹⁵ Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны хэрэгжилт, төлөв байдалд хийсэн шинжилгээ, Удирдлагын академи. Улаанбаатар 2022 он

¹⁶ Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3.

эрхэлж байгаа албан тушаал зэрэг судалгааны тоон мэдээлэлд тулгуурлан анализ дүгнэлт хийх ач холбогдолтой болов.

Улсын хэмжээнд Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ийн 2020 оны ээлжит сонгуулиар 8158 иргэн иргэдийн төлөөлөгчөөр сонгогдсоноос өнөөдрийн байдлаар 8130 иргэдийн төлөөлөгч ажиллаж байна.



Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгчдийн гуравны нэг хүртэлх хувь нь төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу төрийн захиргааны албан тушаал эрхэлж болохоор хуульчилсан¹⁷. Судалгаагаар улсын хэмжээнд 175 буюу нийт 8130 Иргэдийн төлөөлөгчөөс 2,2 хувь нь төрийн захиргааны албан тушаалыг давхар эрхэлж байгаа нь харагдлаа.

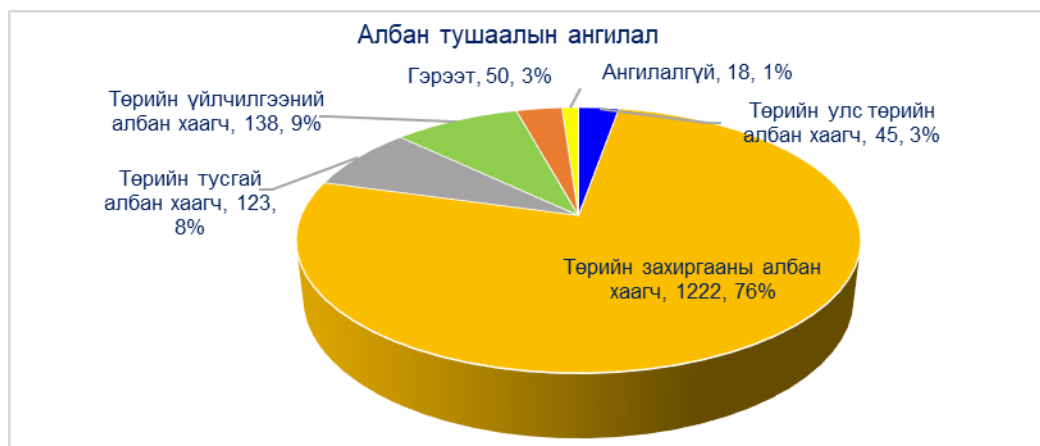
2.Төрийн захиргааны төв байгууллагад албан тушаалын ангилал¹⁸гүй албан хаагчид ажиллаж байна

Төрийн захиргааны төв байгууллагуудад ажиллаж буй албан хаагчдын мэдээлэл цахим системд үнэн зөв байгаа эсэхийг нягтлан шалгаж, дутуу, бүрэн бус мэдээллийг засуулах, хууль тогтоомж зөрчин олгож байгаа цалин хөлсний нэмэгдлийг тогтоох зорилгоор судалгаа хийв.

Судалгаа хийх үед цахим системд бүртгэлтэй 15 яаманд 1596 албан хаагч ажиллаж байсан бөгөөд тэдний 3 хувь төрийн улс төрийн албан хаагч, 76 хувь нь төрийн захиргааны албан хаагч, 8 хувь нь төрийн тусгай албан хаагч, 9 хувь нь төрийн үйлчилгээний албан хаагч байна. Түүнчлэн нийт ажиллагсдын 3 хувийг гэрээт ажилтан, 1 хувийг төрийн албаны ангилалд оруулаагүй албан хаагч эзэлж байна. Ангилалд оруулаагүй албан хаагчдын эрхэлж буй ажлын байдлаас харахад бичээч-операторч, манаач, сахиул, жолооч, хэвлэлийн ажилтан, туслах, үйлчлэгч зэрэг туслах албан тушаал байна.

¹⁷ Монгол Улсын Засаг захиргаа нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.5 дахь хэсэг

¹⁸ Төрийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйл



Улс төрийн албан тушаалтны бүрэн эрхийн хугацаанд ажиллаж байгаа хэвлэлийн төлөөлөгч, туслах, зөвлөхийн албан тушаалын ангилал, цалин хөлс харилцан адилгүй байгаа нь судалгааны үр дүнд тогтоогдсон. Тухайлбал, Судалгаагаар туслах, зөвлөх, хэвлэлийн төлөөлөгчөөр 39 иргэн ажиллаж байгаагаас төрийн захиргааны албан хаагчийн ангилал зэрэглэлтэй 20, төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал зэрэглэлтэй 6, ангилал зэрэглэлгүй 13 байна.

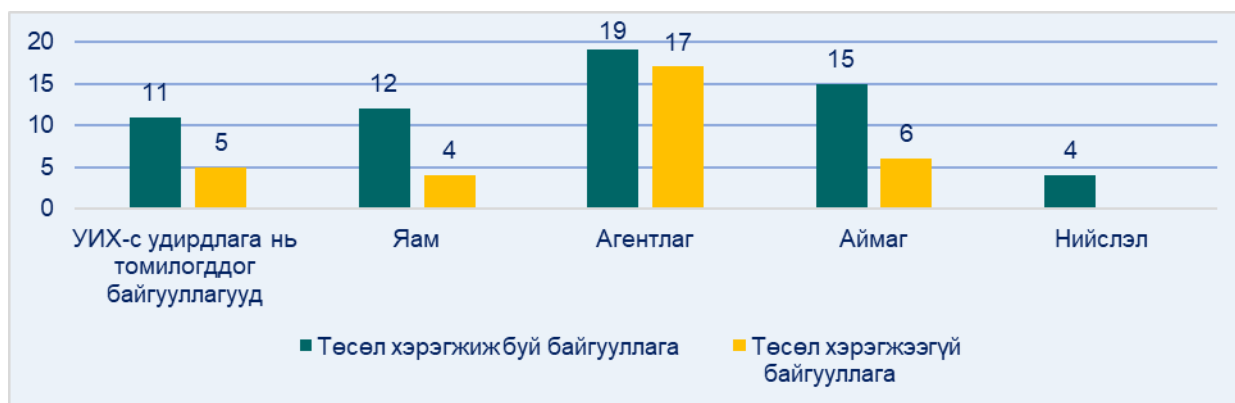
Энэ судалгаа төрийн байгууллагын цахим систем дэх мэдээлэл бүрэн зөв биш, ангилал зэрэглэл тодорхойгүй албан хаагчдыг бүртгэн цалин хөлс олгож байгааг судлан тогтоох, засуулах, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох ажлыг хэрэгжүүлэх шаардлагатайг харуулснаараа ач холбогдолтой байв.



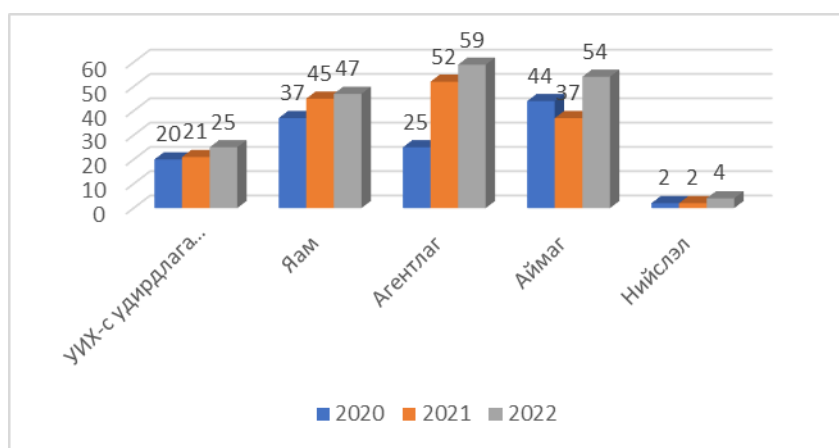
3. Төрийн албанд хэрэгжиж байгаа төсөл хөтөлбөрийн 50.26 хувь нь хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэхэд чиглэж байна

Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн мэдээллийг нэгтгэн дүгнэж, тэдгээрийн давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар судалгаа хийв. 2022 онд нийт төрийн 61 байгууллага 189 төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлж байна. Төсөл хөтөлбөр, хэрэгжүүлж буй байгууллагын тоо өмнөх оноос 22 хувиар, төслийн тоо 20.3 хувиар тус тус өссөн үзүүлэлттэй байна.

Төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлж буй байгууллагуудын тоо



Хэрэгжиж байгаа төсөл хөтөлбөрийн харьцуулалт



Төсөл, хөтөлбөрийг зорилго, чиглэлээр ангилбал:

Төрийн байгууллагад хэрэгжиж буй төсөл хөтөлбөрийн 50.26 хувь нь хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, 29.1 хувь нь менежментийн чадавхыг бэхжүүлэх, 17.9 хувь нь байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх, 1.05 хувь нь жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах чадавхыг бэхжүүлэх, 0.52 хувь нь Улсын Их Хурлын хууль тогтоох, бодлого тодорхойлох, төлөөлөх, хяналт тавих чадавх, шүүх эрх мэдлийн байгууллагын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, авлигатай тэмцэх чадавхыг сайжруулах чиглэлээр хэрэгжиж байна.



**Төрийн байгууллагуудад хэрэгжиж байгаа төсөл хөтөлбөрүүдийг
ангилсан байдал**

Байгууллагын нэр	Улсын Их Хурлын хууль тогтоох, бодлого тодорхойлох, төлөөлөх, хяналт тавих чадавх	Шүүх эрх мэдлийн байгууллагуудын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, чадавхыг сайжруулах	Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах	Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх	Менежментийн чадавхыг бэхжүүлэх	Байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх	Монгол Улс дахь Авлигатай тэмцэх чадавхыг сайжруулах
УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллагууд	1	1	2	14		6	1
Яам	-	-	-	27	7	13	-
Агентлаг	-	-	-	21	27	11	-
Аймаг	-	-	-	31	19	4	-
Нийслэл	-	-	-	2	2	-	-
Бүгд	1	1	2	95	55	34	1

Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр 189 төсөл, хөтөлбөр нь гадаад орнуудын засгийн газар, олон улсын байгууллагын буцалтгүй тусламж, техникийн туслалцаа, хөнгөлөлттэй зээл, улсын төсөв, орон нутгийн төсөв, орон нутгийн хөгжлийн сангийн санхүүжилттэйгээр хэрэгжиж байна.

Санхүүжилтийн эх үүсвэр

Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр орон нутгийн төсөв болон хөгжлийн сангийн хөрөнгө оруулалтаар хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээ нь ур чадвар сайтай мэргэжлийн албан хаагчдыг орон нутагт ажиллуулах, орон нутгийн төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах, мэргэшлийн ур чадварыг тогтмол дээшлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэж буй сайн туршлагууд байна.

Тухайлбал, Өмнөговь аймаг “Цахим Өмнөговь”, “Эзэмшсэн мэргэжлээрээ эх нутагтаа ажиллая”, “Нутгийн дэм” зэрэг хөтөлбөрүүдийг орон нутгийн төсвийн хөрөнгө оруулалтаар хэрэгжүүлж байгаа бол Хэнтий аймагт “Зөгийн үүр арга хэмжээ” төсөл, Дундговь аймагт “Хүний нөөцийг хөгжүүлэх аймгийн дэд хөтөлбөр”-ийг тус тус хэрэгжүүлж төрийн албанд тогтвор суурьшилтай ажиллаж байгаа албан хаагчид болон залуу боловсон хүчнийг дэмжихэд анхаарч байна.

Ховд аймагт Орон нутгийн хөгжлийн сан, Дэлхийн банкны зээл, Швейцарын Хөгжлийн агентлагийн буцалтгүй тусламжаар “Тогтвортой амьжиргаа III” төсөл тус тус үргэлжлэн хэрэгжиж байна.

Цаашид авах арга хэмжээний санал

- Төрийн байгууллагуудад хэрэгжиж буй төсөл хөтөлбөрийн өгөөж, гарсан үр дүнгийн талаар мэдээллийн өгөгдөл бий болгох, энэ асуудлыг хариуцаж байгаа төрийн албан хаагчдын хариуцлагыг сайжруулах, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, мэргэшүүлэх;
- Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжиж буй хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний уялдаа холбоог хангах чиглэлээр төсөл хөтөлбөрийг санхүүжүүлэгч,

хэрэгжүүлэгч байгууллагуудын нэгдсэн уулзалтыг зохион байгуулж, давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар зөвлөмж чиглэл өгөх.

3.3.Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа

Төрийн албаны шинэтгэл амжилттай хэрэгжих нь түүний эдийн засаг, нийгмийн баталгаанаас ихээхэн шалтгаалах ба энэхүү баталгаагүйгээр шинэтгэл хүссэн үр дүнд хүрэхгүй, төрийн албанд авьяастныг “урвуулан” татах, мэргэшсэн чадварлаг албан хаагчаа тогтвортой, үр дүнтэй ажиллуулах боломж бүрдэхгүй нь тодорхой билээ. Шинэтгэлийн өмнөх үе шатны сургамж ч үүнийг нотолж байна.

Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх зорилгоор “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хэрэгжилт”-ийн захиалгат судалгаа¹⁹ хийлгэлээ.

1.Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг нэгдсэн бодлого, ижил зарчмаар, адил тэгш нөхцөлөөр хангах зохицуулалт алдагдсан гэсэн судалгааны дүн гарчээ. Тухайлбал,

1.1.Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг салбар, байгууллага бүр өөрийн тусгайлсан хуулиар зохицуулж байгаагаас нийгмийн баталгааны хамрах хүрээ, арга, хэлбэр, хэмжээ нь хоорондоо харилцан адилгүй болж нэгдсэн бодлого, адил тэгш хандах зарчим алдагдаж байна. Тухайлбал, Адил ангилал, зэрэглэлийн хувьд ижил цалин тогтоох зарчмыг алдагдуулж байгууллага, салбараар нь ялгаж тусгайлан тогтоох хуулийн зохицуулалт бий болсон байна.

Төрийн албан хаагчдын ажил үүргийн онцлог байдлыг харгалзан нийгмийн баталгааг тухайлан зохицуулах нь зүйтэй боловч төрийн албан хаагчийн баталгааг хангах суурь зохицуулалтаа харгалзаж үзэлгүй салбарын хууль бүрд харилцан уялдаа холбоогүй зарим төрлийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах зохицуулалт оруулж өгсөн нь нэгдсэн бодлого алдагдахад хүргэж байна.

1.2.Төрийн байгууллага бүр албан хаагчийнхаа ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй ч хөтөлбөрийг боловсруулсан байдал харилцан адилгүй, хэрэгжилт хангалтгүй, хэрэгжүүлэх гол нөхцөл болсон санхүүжилтийн эх үүсвэр тодорхойгүй байна.

1.3.Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу нийгмийн баталгааг хангахад чиглэсэн журам, зохицуулалтуудыг УИХ, Засгийн газраас баталсан боловч хэрэгжилт нь хангалтгүй байна. Албан тушаалын үндсэн цалин, хуулиар тогтоосон нэмэгдлүүд олгогддог ч орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх, эмчилгээний зардлын тодорхой хэсгийг төрөөс олгох, ээлжийн амралтаар төрсөн нутагт явах замын зардал олгох зэрэг зохицуулалтын хэрэгжилт удаашралтай байна.

1.4.Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчин зохих хэмжээнд бүрдсэн хэдий ч уг харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн зохицуулалт хоорондын уялдаа холбоо сул, Тухайлбал, Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэх хүрээнд салбарын болон байгууллагын хэмжээнд батлан мөрдөж буй журам, хөтөлбөрүүд нь уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл явцад төрийн байгууллагуудын хувьд ялгаатай байдал бий болох, хүрэх үр дүн, үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт зэргийг бүрэн тусгаагүй, хэрэгжилтийг бүрэн тайлагнадаггүй, санхүүгийн нөөцийг тэгш хуваарилдаггүй зэргээс шалтгаалан төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа бүхэлдээ хангагдаж чадахгүй байна.

¹⁹ Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны хэрэгжилт, төлөв байдалд хийсэн шинжилгээ, Удирдлагын академи. Улаанбаатар 2022 он

2. Байгууллагын онцлог, үйл ажиллагааны чиглэл болон төрийн албан хаагчдын эрхэлж буй албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, албан хаагчдын ажилласан жилээс хамаарч Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны хэрэгжилт ялгаатай байна.

2.1. Ихэнх төрийн байгууллагад нийгмийн баталгааг хангах асуудал нь зөвхөн хуульд заасан цалин хөлс, нэмэгдлүүдийг олгох төдийгөөр хязгаарлагдаж байна. Гэтэл зарим байгууллага албан хаагчдадаа орон сууцны дэмжлэг үзүүлэх хэмжээнд, яамд болон төсөв, санхүү татан төвлөрүүлэх, хуваарилах чиг үүрэгтэй агентлагууд албан хаагчдынхаа нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөртөө илүү өргөн хүрээний асуудлуудыг багтаан хэрэгжүүлж байна. Нутгийн захиргааны байгууллагын түвшинд гол төлөв цалин хөлс, нэмэгдлийг хуулийн дагуу олгох асуудал болон хөрөнгө шаардахгүй зарим нэг арга хэмжээг төлөвлөж байна.

Өөрөөр хэлбэл төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хөрөнгийг төрийн байгууллага бүрээр төсөвт жигд тусгахгүйгээр хэрэгжилтийг хангах боломжгүй нөхцөл байдал үүссэн байна.

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

Орон сууцны нөхцөлөө сайжруулахад чиглэсэн дэмжлэг авах нь төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны чухал хэрэгцээ болж байгаа ч түүний хэрэгжилт нь байгууллагын түвшингээс хамаарч эрс ялгаатай байна. Тухайлбал яам, төрийн дээд шатны байгууллагын хувьд орон сууцаар хангагдах, орон сууцны нөхцөлөө сайжруулах дэмжлэг авах боломж нь сум, дүүргийн түвшинд ажиллаж буй албан хаагчдаас 4 дахин илүү байна. Түүнчлэн судалгаанд хамрагдсан баг, хорооны түвшинд ажиллаж буй албан хаагчдын хувьд энэ төрлийн дэмжлэг огт авч байгаагүй нь албан хаагчдын ажиллаж буй байгууллагын онцлогоос хамаарч эрс ялгаатай хэрэгжиж байгааг илтгэж байна.

Түүнчлэн судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын хувьд төрийн албанд олон жил тогтвор суурьшилтай ажилласан тохиолдолд орон сууцны нөхцөлөө сайжруулах дэмжлэг авах боломж илүү байгаа нь харагдаж байна.

2.3. Төрийн албан хаагч эрүүл мэндийн үзлэг, оношилгоонд хамрагдах байдал нь нийслэл болон хөдөө орон нутагт амьдарч байгаагаас хамаарч харилцан адилгүй байна. Судалгаанд хамрагдсан хөдөө орон нутагт амьдарч байгаа албан хаагчдын 40 гаруй хувь, нийслэлд амьдарч буй албан хаагчдын 20 орчим хувь (орон нутгийн төрийн албан хаагчдаас 2 дахин бага) нь эрүүл мэндийн үзлэг, оношилгоонд хамрагдаагүй байна.

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

3. Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангаж байгаа гол эх үүсвэр нь цалин бөгөөд энэ нь амьдралын өдөр тутмын хэрэгцээг бага хэмжээгээр хангаад бусад шаардлагатай (эрүүл мэндийн үйлчилгээ, амралт чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх, хөрөнгө худалдан авалт, хуримтлал бий болгох ... гэх мэт) зүйлийг санхүүжүүлэхэд хүрэлцэхгүй байна.

Төрийн албан хаагчдын санхүүгийн байдал (79%), орон сууцны нөхцөл (66%) тааруу болон муу гэж судалгаанд оролцогчдын олонх нь үзэж байгаа бөгөөд үүнээс шалтгаалан нийгмийн баталгааг хангах хамгийн чухал зүйл нь цалинг бодитой нэмэх, орон сууцны нөхцөлөө сайжруулах асуудал болж байна.

Төрийн албан хаагчид төрийн албанд тогтвортой ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй боловч нийгмийн баталгаагаар хангагдаж чадахгүй байна. Тухайлбал, 20 орчим жилийн өмнө төрийн албан хаагчид нийгмийн баталгааг хангахад цалинг нэмэгдүүлэх, орон сууцны нөхцөлийг сайжруулах шаардлага их байсан нь одоог хүртэл хэвээр байна гэж судалгааны баг дүгнэжээ.

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний талаар

Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод²⁰ “төрийн захиргааны байгууллагуудын бүтэц зохион байгуулалтыг оновчтой тодорхойлох замаар чиг үүрэг, эрх мэдлийн хуваарилалтыг нарийвчлах”, “сонгуулийн үр дүнгээс үл хамааран төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрдэж, төрийн албаны шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо боловсронгуй болгох” зорилтыг хэрэгжүүлснээр төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг үе шаттай нэмэгдүүлэх суурь нөхцөл бүрдэнэ.

Төрийн албан хаагч хууль болон албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдах ёстой. Энэ хүрээнд төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг зохистой тогтоох, төрийн албан хаагчдын цалингийн сүлжээг шинэчлэх бодлого, зарчмыг баримталж цалингийн суурийг нэг шатлалаар тогтоох, үндсэн цалинг үе шаттайгаар нэмэгдүүлэх талаар судалж, мэргэшил арга зүйн зөвлөгөөгөөр хангаж, холбогдох байгууллагад санал хүргүүлэн ажиллаж байна.

Дэлхийн банкны зөвлөхүүдтэй хамтран “Төрийн захиргааны албан хаагчдын үндсэн цалин, нэмэгдэл, гүйцэтгэлд суурилсан цалингийн тогтолцоог боловсронгуй болгох” судалгааг²¹ хийж гүйцэтгэсэн үр дүнг дараах байдлаар илэрхийлж байна.

1.Төрийн албан хаагчдын төрийн алба хаасан хугацаа дунджаар 9.9 жил байна.

2.Төрийн албан хаагчдын цалин сүүлийн жилүүдэд тодорхой хэмжээгээр нэмэгдсэн боловч нэмэгдсэн хэмжээ хэт зөрүүтэй, харилцан адилгүй байна.

3.Төрийн албан хаагчдын цалин төсвийн орлого, тэнцлээс хамааралтай байна.

Төрийн албаны тухай хуульд²² зааснаар төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоохдоо ажлын байрны шинжилгээ хийж тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны зохих хүрээ, албан тушаалын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагыг үндэслэх, хүн амын амьжиргааны дундаж түвшин болон хувийн хэвшилд ажиллагчдын албан тушаалын цалингийн дундаж түвшинтэй уялдсан байх зарчмыг баримтлах ёстой.

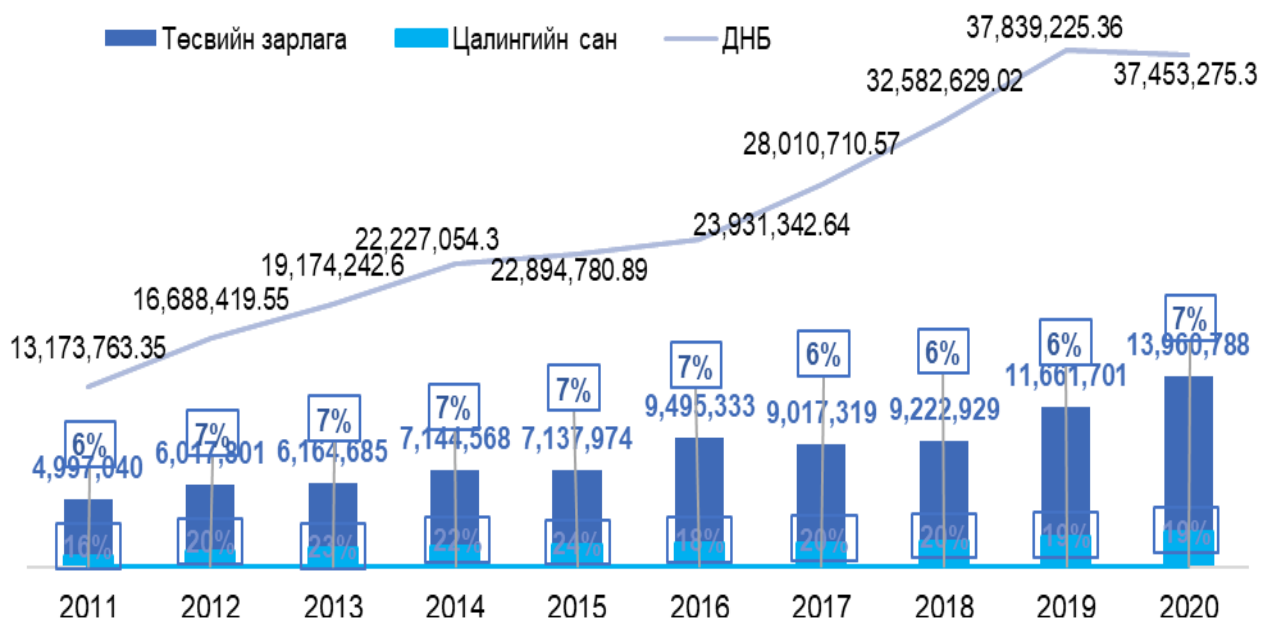
Судалгааны дүнгээс харахад сүүлийн 10 жилд төрийн албан хаагчдын цалингийн сан 3.3 дахин нэмэгдсэн нь төрийн албан хаагчдын тоо 41 орчим хувиар, дундаж цалин 160 орчим хувиар нэмэгдсэнтэй холбоотой байна. Энэ хугацаанд цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзлэх хувь харьцангуй тогтмол буюу 6-7 хувь, нэгдсэн төсвийн зарлагын 20 орчим хувийг эзэлж байна

²⁰ Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод “Засаглал”-ын зорилт 5.2

²¹ 2022 оны 1 дүгээр улирлын байдлаар

²² Төрийн албаны тухай хуулийн 58 дугаар зүйл

Цалингийн сангийн ДНБ ба нэгдсэн төсвийн зарлагад эзлэх хувь, 2011-2020



Төрийн албан хаагчдын цалингийн сангийн дотоодын нийт бүтээгдэхүүнд эзэлж байгаа хувийг эдийн засаг нь уул уурхайн салбараас хамааралтай ижил төстэй улс орнуудынхтай харьцуулахад харьцангуй өндөр түвшинд байна.

Харин нэгдсэн төсвийн орлого болон төсвийн тэнцэлтэй харьцуулвал цалингийн сангийн өсөлт 2016-2018 онд саарсан нь 2014-2016 онд нэгдсэн төсвийн орлого буурч, төсвийн тэнцлийн алдагдал нэмэгдсэнтэй холбоотой.

Цалингийн сангийн өсөлт ба нэгдсэн төсвийн орлого, төсвийн тэнцлийн хамаарал,



4.Төрийн албан хаагчдын дундаж цалин улсын дундаж цалингаас 25 орчим хувиар бага байна.²³

Дундаж цалингийн харьцуулалт

Үзүүлэлт	Сарын дундаж цалин	Үүнээс	
		Эрэгтэй	Эмэгтэй
Улсын дундаж	1,438,250	1,549,625	1,320,450
Хувийн хэвшлийн дундаж	1,387,355	1,454,255	1,304,323
ТАХ-ын I улирлын дундаж	1,151,781	1,109,987	1,166,380
Улсын дундажтай харьцуулсан зөрүү	25%	40%	13%
Хувийн хэвшлийн дундажтай харьцуулсан зөрүү	20%	31%	12%
ТАХ-ын 3 дугаар сарын дундаж цалин	1,297,893	1,198,137	1,337,760
Улсын дундажтай харьцуулсан зөрүү	11%	29%	-1%
Хувийн хэвшлийн дундажтай харьцуулсан зөрүү	7%	21%	-2%

Улсын дундаж цалингийн өсөлт 2017-2022 онд нийт 46 орчим хувь, инфляцын түвшин 41 хувиар нэмэгдсэн бөгөөд төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээ, төрийн тусгай албан хаагчдын цалин үүнээс ойролцоогоор 2 дахин бага (16-28) хувиар нэмэгдсэн байна.

5. Төрийн албан хаагчдын цалингийн сангийн²⁴ нийт өсөлт сүүлийн 5 жилд 38 орчим хувь байгаа нь амьжиргааны доод түвшний өсөлт, инфляцын өсөлттэй ойролцоо түвшинд байна.

Харин ангилал хоорондын цалингийн зөрүү, үүрэг, хариуцлагын ялгаатай байдлыг харгалзан цалингийн зохистой харьцааг тогтоох шаардлагатай юм. Жишээлбэл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын албан хаагчийн хамгийн бага зэрэглэл (зохион байгуулагч)-ийн үндсэн цалингийн дундаж нь 2,256.1 мянган төгрөг байгаа бол Төрийн захиргааны төв байгууллагын хамгийн өндөр зэрэглэл (Төрийн нарийн бичгийн дарга)-ийн үндсэн цалингийн дундаж нь 1,755.1 мянган төгрөг байна. Мөн 2022 оны 3 дугаар сарын мэдээгээр²⁵ төрийн албаны хамгийн өндөр цалингийн дундаж (ТӨ-УИХ) нь хамгийн бага цалингийн дундаж (ТҮ)-аас ойролцоогоор 5.5 дахин өндөр, 2011 онтой харьцуулахад 2.1 дахин өсжээ.

Энэ нь төрийн албаны одоо мөрдөгдөж байгаа ангилал, зэрэглэлтэй нийцээгүй, зөвхөн босоо шатлалын байгууллагын зэрэглэл, түвшин, төсвийн боломжийг харгалзан дээд шатлалын байгууллагуудын албан хаагчдын цалинг харьцангуй өндөр хувиар нэмэгдүүлснээс шалтгаалсан байна.

²³ 2022 оны 1 дүгээр улирлын байдлаар 1,151.8 мянган төгрөг байгаа бөгөөд энэ нь ҮСХ-ын хорооноос зарласан 2021 оны 4 дүгээр улирлын

²⁴ Сангийн яам, Нэгдсэн төсвийн гүйцэтгэл

²⁵ Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем (ТАЦНС)-ийн мэдээлэл

Төрийн албан хаагчдын зарим ангиллын цалингийн харьцаа

Төрийн албан хаагч	Үндсэн цалингийн дундаж	Нийт цалин	Харьцаа
ТҮ	558,153	735,476	1.00
ЭМТҮ	598,475	903,859	1.23
Соёл урлаг, ТҮСУ	708,102	915,955	1.25
ТҮЭМ	773,524	1,295,050	1.76
ТЗ	785,317	1,097,880	1.49
ТҮБД	831,394	1,155,376	1.57
ТТ	832,724	1,416,411	1.93
Мэргэжлийн боловсрол ТҮМБ	866,686	1,189,251	1.62
УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллага	880,537	1,229,258	1.67
Төрийн үйлчилгээ Шинжлэх ухааны байгууллага ТҮШУ	890,376	1,222,611	1.66
ТЗТТ	1,212,919	2,057,666	2.80
ААЗГ	1,291,805	1,850,950	2.52
ТЗТБ	1,311,535	1,942,559	2.64
Төрийн аудит	1,494,187	2,597,261	3.53
Бүх шатны прокурорын байгууллага	1,741,015	3,195,865	4.35
Улсын Их Хурал	2,320,460	3,057,737	4.16
Төрийн өндөр албан тушаалтан	2,694,061	3,993,809	5.43
Ерөнхийлөгчийн тамгын газар	2,720,001	4,108,790	5.59
Бүх шатны шүүхийн байгууллага	2,785,445	4,331,338	5.89

Төрийн албан хаагчдын цалингийн харьцаа энэ хугацаанд мөн өөрчлөгдсөн байна. Тухайлбал, Төрийн захиргаа (ТЗ)-ны албан хаагчдын дундаж цалин 2011 онд ТҮ-ний албан хаагчдаас дунджаар 1.3 дахин өндөр байсан бол 2022 онд 1.9 дахин болж 0.6 пунктээр нэмэгдсэн байна. Мөн ТЗ болон Ажлын алба (АА)-ны албан хаагчдын дундаж цалин хөлс 2011 онд ойролцоо буюу 1:1.09 гэсэн харьцаатай байсан бол 2022 онд УИХ, Ерөнхийлөгч, Засгийн газрын АА-ны болон ТЗ-ны дундаж цалингийн харьцаа ойролцоогоор 1:2 болсон байна. Мөн төрийн албан хаагчдын хамгийн бага дундаж цалин (ТҮ)-гаас хамгийн өндөр дундаж цалин (УИХ-ын ТӨ албан тушаалтнууд) нь ойролцоогоор 6 дахин өндөр байна.

Цалингийн өсөлтийг зэрэглэлээр харьцуулж үзвэл бага зэрэглэлийн цалин өндөр зэрэглэлийн цалингаас бага дүнгээр нэмэгдэж байгаа нь бага болон өндөр цалинг ижил хувиар нэмж байгаатай холбоотой. Жишээлбэл, Төрийн захиргааны албан хаагчдын ТЗ-1 зэрэглэлийн цалин 10 жилийн хугацаанд 237 хувиар нэмэгдсэн бол ТЗ-15 зэрэглэлийн цалин 289 хувиар нэмэгдсэн байна.

6.Ижил үнэлэмжтэй ажилд адил цалин хөлс олгох зарчим хэрэгжихгүй байна

Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын гэрээ, Тэгш шан хөлс олгох тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 100 дугаар конвенцод зааснаар ижил үнэлэмжтэй ажилд адил цалин хөлс олгох үндсэн зарчимтай.

Гэтэл зарим байгууллагын албан тушаалууд хоорондоо үүрэг хариуцлагын түвшин, үнэлэмжээрээ ижил төстэй ч эдгээр ижил зэрэглэлд албан хаагчид өөр өөр ялгамжтай цалин авч байна.

АА-4 зэрэглэлд хамаарах албан тушаалын цалингийн харьцуулалт

Албан тушаалын ангилал зэрэглэл		Улсын Их Хурлын Тамгын газар	Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар	Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар	Үндэсний статистикийн хороо*
Ангилал	Зэрэглэл				
Эрхэлсэн түшмэл	АА-4	Зөвлөх	Тасгийн дарга, ахлах зөвлөх	Албаны дарга, Засгийн газрын ахлах референт	Хэлтэс, Албаны дарга
2020		2,981,275	2,815,474	2,815,474	1,507,375
2019		1,093,772	1,093,772	1,093,772	1,093,772
Өсөлт		173%	157%	157%	38%

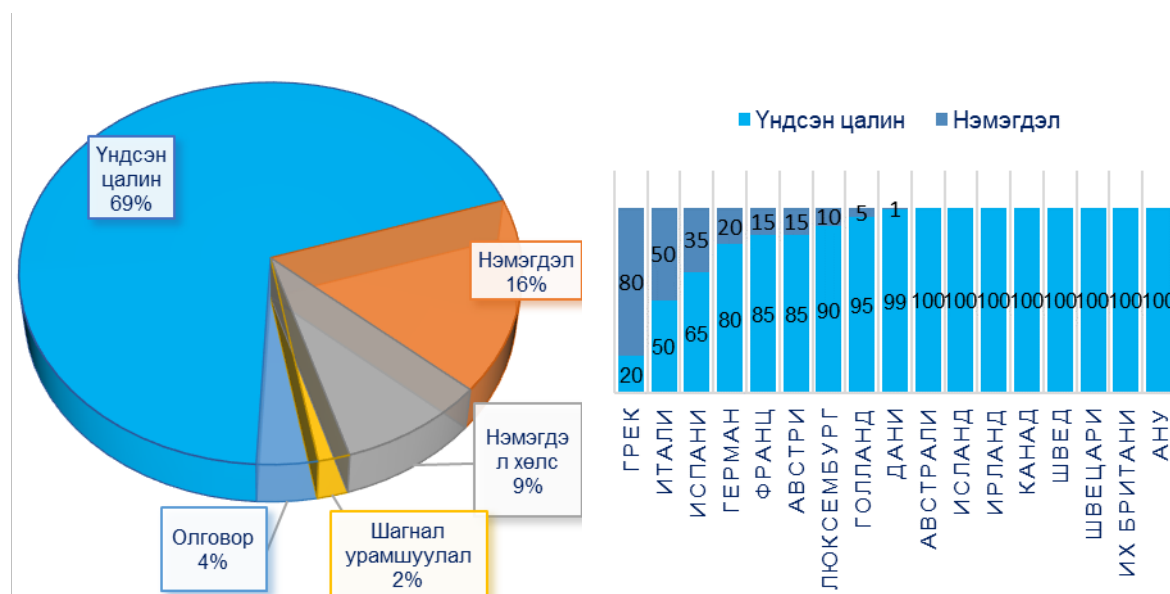
*- АА-4 ангилал, зэрэглэлд хамаарах албан тушаалыг жишээ болгон авав.

Энэ ялгаа нь Ажлын албаны албан тушаалуудын цалинг ялгаатай нэмэгдүүлэхээр шийдвэрлэсэн²⁶, хариуцлагын түвшин, ажил үүргийн хуваарь, ачаалал, ажлын үнэлэмж бус байгууллагын эрх мэдлийн түвшинг харгалзан тогтоосон гэж үзэхээр байна.

7.Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний бүтцийн 62 хувийг цалин эзэлж байна

Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсөнд үндсэн цалин 69.2%, нэмэгдэл 16.4%, нэмэгдэл хөлс 8.9%, шагнал урамшуулал 1.9%, олговор, хөнгөлөлт, тэтгэмж 3.6%-ийг тус тус эзэлж байна.

Зураг 10. ТАХ-ын цалин хөлсний бүтэц, ОУ-ын хандлага



²⁶ УИХ-ын 2020 оны 42 дугаар тогтоол, Засгийн газрын 2020 оны 75, 2021 оны 301, 409 дүгээр тогтоол

Үндсэн цалингийн нийт цалин хөлсөнд эзлэх хувиар ТТ-ын албан хаагчдын хамгийн бага буюу 59%, ТҮ-ний албан хаагчдын хувьд хамгийн их буюу 70.6% байна. Тухайлбал, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговор, урамшууллын нийт цалин хөлсөнд эзэлж байгаа хувь ТТ-д 41 хувь байгаа бол бусад ангилалд 30 орчим хувь байна. ТТ албан хаагчдын 99,5 хувь нь цолны нэмэгдэл авч байгаа бөгөөд бусад ангилалд тус нэмэгдлийг олгодоггүй нь дээрх ялгааг гарахад голлон нөлөөлж байна.

Ийнхүү нэмэгдэл цалингийн хэмжээ 30-40 хувийг эзэлж байгаа нь бусад улс орнуудтай харьцуулахад харьцангуй өндөр байна. Тухайлбал, Эдийн засаг, хөгжлийн хамтын ажиллагааны байгууллага (ЭЗХХАБ)-ын гишүүн орнуудын дунд үндсэн цалингийн түвшин дунджаар 90% байдаг бөгөөд Швейцар, Исланд улсуудад 100%, Финландад 65-90%, Грект 20% байна.

8.Төрийн албан хаагчдын гүйцэтгэлтэй уялдсан цалин, урамшуулал /олон улсын харьцуулалт/

Монгол Улсад гүйцэтгэл, үр дүнтэй холбоотой цалинг хэрэгжүүлэхдээ Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд заасан зэрэг дэв, түүний нэмэгдлийг УИХ-ын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор баталсан журмаар, Төрийн албаны тухай хуулийн 55.2 дахь заалтыг үндэслэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ ЗГ-ын 2020 оны 218 дугаар тогтоолоор, гүйцэтгэлийн мөнгөн урамшууллыг ЗГ-ын 2019 оны 5 дугаар тогтоолоор тус тус хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, олон улсад нийтлэг ашиглагддаг гүйцэтгэлтэй холбоотой цалингийн үндсэн 2 төрөл болох тогтмол хэлбэрээр олгодог мерит цалинг зэрэг дэвийн нэмэгдэл, хувьсах хэлбэрээр олгодог урамшуулалт (incentive pay) цалинг мөнгөн урамшууллын хэлбэрээр хэрэгжүүлж байна.

Зэрэг дэвийн нэмэгдэл нь ажилласан жил, үр дүнгээс хамаарч үндсэн цалинг 10-48 хүртэл хувиар нэмэгдүүлж тогтмол олгодог бол мөнгөн урамшуулал нь албан хаагчийн гүйцэтгэл, үр дүн (70%), мэдлэг чадвар, хандлага, ёс зүй, багаар ажиллах чадвар (30%)-аас хамаарч улирал, хагас жил, жилээр тооцож тогтмол бус хэлбэрээр олгогдож байна. Улирлын мөнгөн урамшууллын дээд хэмжээг сарын цалингийн 40 хувиас хэтрэхгүй байхаар зохицуулсан бөгөөд байгууллага дотоод журам, шийдвэрээрээ А-аас В үнэлгээ (С-Ү үнэлгээнд мөнгөн урамшуулал олгодоггүй) авсан төрийн жинхэнэ албан хаагчид тохирох урамшууллын хувиудыг бие даан тогтоож, хэрэгжүүлэхээр байна.

Улирлын мөнгөн урамшууллын хэмжээг тухайн албан хаагчийн сарын үндсэн цалингийн 40 хувиар тооцохоор журамд заасан боловч, энэ хувийг жилд нийтдээ 100 хувиас хэтрэхгүйгээр хэрэгжүүлж байна. Энэ хувь хэмжээг сараар тооцвол сарын үндсэн цалингийн 8 орчим хувийг А үнэлгээ авсан төрийн албан хаагч авах боломжтой байгаа нь олон улсын дунджаас бага байна. Жишээлбэл, БНСУ-д удирдах түвшний албан хаагчдад өмнөх жилийн үнэлгээнээс хамаарч жилийн стандарт цалингийн 15 хүртэл хувийн тогтмол нэмэгдлийг дараагийн жилд олгодог.

Харин дунд, доод түвшний албан хаагчдын хувьд мөнгөн урамшууллыг жилээр тооцохоор заасан байдаг ч шаардлагатай гэж үзвэл салбарын сайдын шийдвэрээр жилд 2 ба түүнээс дээш удаа, эсвэл албан хаагчдын хүсэлтийг харгалзан сар бүр тооцож олгох боломжтой бөгөөд хамгийн сайн үнэлгээтэй албан хаагчид жилийн 172.5 хувийн буюу хамгийн бага урамшууллын хэмжээнээс 3 дахин өндөр урамшуулал авах боломжтой байна. Филиппин улсад гүйцэтгэлийн урамшууллын хамгийн доод хэмжээ нь сарын

цалингийн 10 хувь, хамгийн дээд хэмжээ нь түүнээс 7 дахин өндөр тогтоосон байна. Мөн тус улсад гүйцэтгэл, үр дүнгээс үл хамааран сар бүр бүтээмжийг нэмэгдүүлэх урамшууллын 10 хувь, хагас болон бүтэн жил тутам үндсэн цалинтай тэнцэх урамшууллыг давхар олгодог байна.

Зэрэг дэвийн нэмэгдлийг 2022 оны эхний улирлын байдлаар нийт төрийн албан хаагчдын 11.4 хувь нь авч байгаа бөгөөд нийт дундаж цалингийн ойролцоогоор 18.6 хувийг зэрэг дэвийн нэмэгдэлд авсан байна. Зэрэг дэвийн нэмэгдэлд нийтдээ сард 9.4 тэрбум төгрөг буюу нийт цалин хөлсөнд зарцуулсан төсвийн 5 хувь, нийт нэмэгдэл зарцуулсан төсвийн 10.7 хувийг зарцуулж байна.

Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэглэл тус бүрийн үндсэн цалингийн хэмжээг нэг суурьтай болгох, үндсэн цалингийн хэмжээг одоо мөрдөж байгаа цалингийн дээд шатлалаар цалинжиж буй бүх албан хаагчдын цалинг өсгөж, суурь цалинг нэмэгдүүлэх, орон нутгийн хөгжил, хот хөдөөгийн сэргэлтийг дэмжих, засаг захиргааны алслагдсан нэгжид ажиллаж буй төрийн албан хаагчдын цалинг нэмэгдүүлэх, улс төрийн албан тушаалд төрийн албаны бусад ангиллын албан хаагчдад олгодог зарим нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс олгогддоггүй цалингийн хэмжээг дүйцэх төрийн захиргааны зохих ангилал, зэрэглэлийн албан тушаалын үндсэн цалинтай ижил буюу жишиг байдлаар тогтоох боломжтой эсэхийг судлан үзэх бодлогын санал гарган холбогдох байгууллагад хүргүүлээ.

Төрийн захиргааны албан хаагчийн ангилал, зэрэглэлийг нягтруулах санал дэмжигдлээ

“Алсын хараа-2050”, Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэлд тусгагдсаны дагуу төрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, гүйцэтгэл, үр дүнд суурилсан шинэтгэлийн зорилтын хүрээнд төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл шинэчлэн тогтоохдоо суурь зарчмыг баримтлан ажиллах талаар дараах санал гаргаж, холбогдох байгууллагад хүргүүлэв. Үүнд: Агентлаг болон аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн болон Засгийн газраас байгуулдаг яам, агентлагаас бусад төрийн байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалыг хуулиар тогтоосон яамны албан тушаалын зохих ангилал, зэрэглэлтэй адилтгах зарчмыг баримтлах замаар Төрийн албаны тухай хуулийн суурь зарчим, мерит тогтолцооны үнэ цэн, бодит хэрэгжилтийг хангах агуулгыг тусгасан болно.

Засгийн газрын 2022 оны 487 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалт” батлагдсан бөгөөд Төрийн албаны зөвлөлийн санал тодорхой хэмжээгээр тусаж, төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал зэрэглэл 15 шатлалтай байсныг 10 болгов.

Төрийн албан хаагчийн зэрэг дэв

Төрийн захиргааны зарим албан тушаалын зэрэг дэв олгох асуудлыг хууль, тогтоомжид²⁷ заасны дагуу нягтлан судалж, холбогдох байгууллагад уламжлав. Төрийн захиргааны тэргүүн болон эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв олгох асуудлыг судлахдаа холбогдох журамд заасан болзол шаардлагыг хангасан эсэхийг нягтлан магадлагаас гадна тухайн албан хаагчийн ажил хөдөлмөрийн замнал, ёс зүй, манлайлал, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ зэрэг олон талаас судалж, Зөвлөлийн

²⁷ Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 21 дүгээр тогтоол

хуралдаанаар албан хаагч нэг бүрээр хэлэлцэн саналаа холбогдох байгууллагад хүргүүлэв.

Тайлант онд төрийн захиргааны тэргүүн, эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв шинээр болон ахиулан олгуулахаар 37 байгууллагаас нэр дэвшүүлсэн 272 албан хаагчийн тодорхойлолт, материалыг холбогдох журамд заасан болзол, шаардлагад нийцэж байгаа эсэх, нэр дэвшигчийн ёс зүй, ажлын гүйцэтгэлийг магадлан хянаж, зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн тэргүүн түшмэлийн зэрэг дэвийг 29, эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвийг 117 албан хаагчид тус тус олгуулахаар шийдвэрлэж, эрх бүхийн албан тушаалтанд уламжилсан байна.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч 14 төрийн албан хаагчид тэргүүн түшмэлийн зэрэг дэв, Монгол Улсын Ерөнхий сайд 91 төрийн захиргааны албан хаагчид эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв олгожээ.

Тэргүүн, эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвийн нэмэгдэл нь үндсэн цалингийн 34-48 хувь олгогддог төдийгүй зэрэг дэвийн шатлал нь төрийн албанд олон жил тогтвор суурьшилтай ажиллаж, чадахуйн зарчмын дагуу шатлан дэвших, албан тушаалдаа үр дүнтэй ажиллаж байгаа, ёс зүйтэй албан хаагч болохыг илэрхийлдэг бөгөөд тэдний нэр төрийн болон нийгмийн баталгааг хангах ач холбогдолтой юм.

3.4.Төрийн албанд тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагаа

Ерөнхий мэдээлэл

Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжсэн соёл, сэтгэлгээ, зан төлөвийг бүх шатанд төлөвшүүлэх бодлого, арга хэмжээний явц, үр дүнд хяналт тавих, мэдээлж тайлагнах, мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах чиглэлээр холбогдох байгууллагуудтай хамтран ажиллаж байна.

Монгол Улсын Их Хурлаас 2011 онд баталсан “Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль” хэрэгжиж эхэлснээс хойш төрийн албан дахь эмэгтэйчүүд, түүний дотор удирдах албан тушаал эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн тоо жил тутам нэмэгдэж ирсэн статистик үзүүлэлт байна.

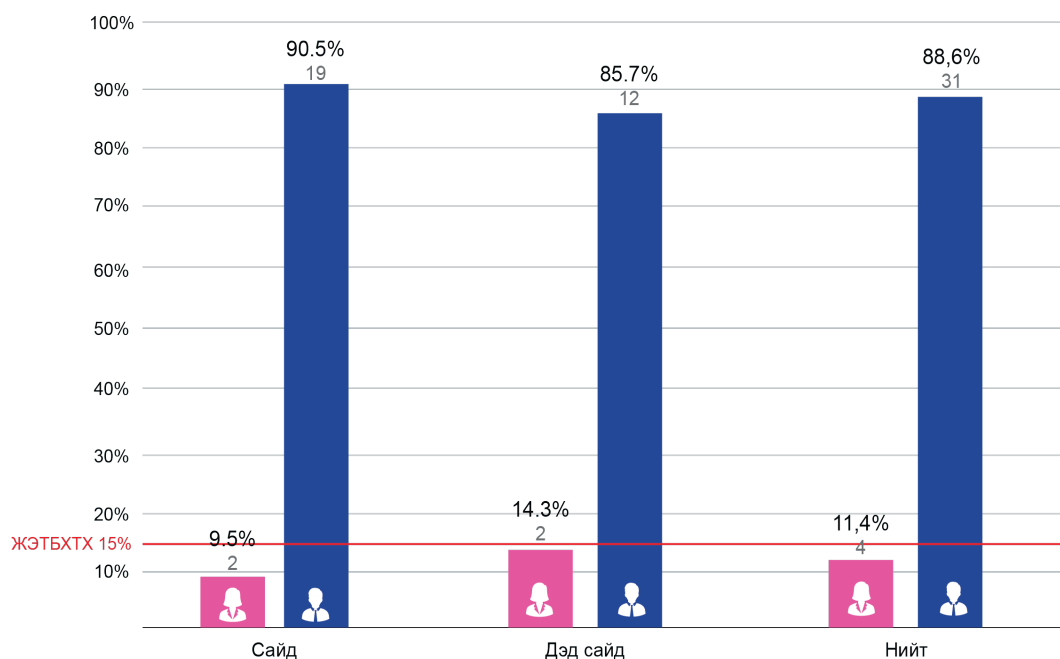
Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас, бусад төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас, яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй байхаар хуульд²⁸ заасан байдаг.

Засгийн газрын гишүүдийн 15 хувь, Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 8.6-13.3 хувь, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нарийн бичгийн дарга нарын 21.7 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Харин сумын Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын Нарийн бичгийн дарга, Засаг даргын Тамгын газрын дарга нарын 52.7 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

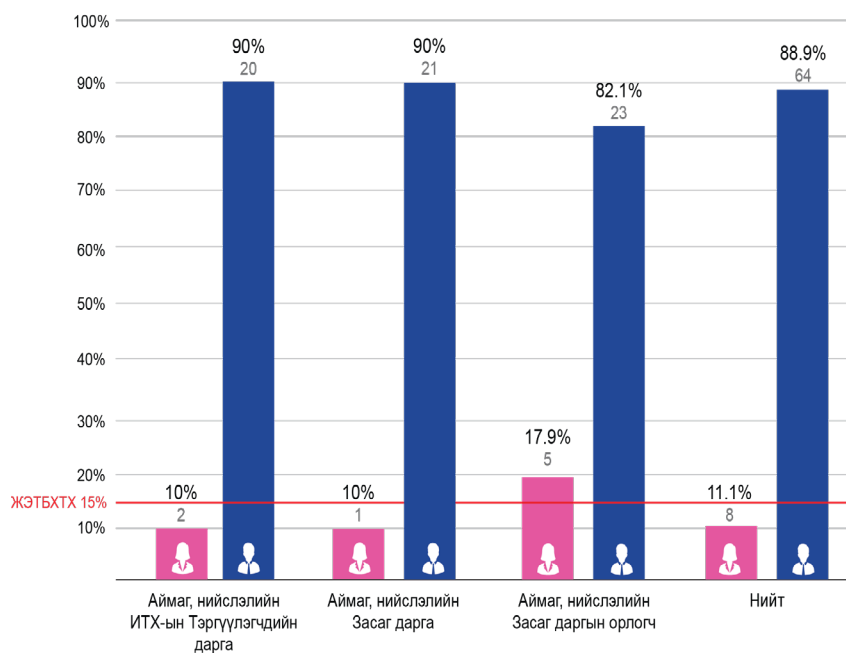
²⁸ Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль

Төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2022 оны байдлаар авч үзвэл:

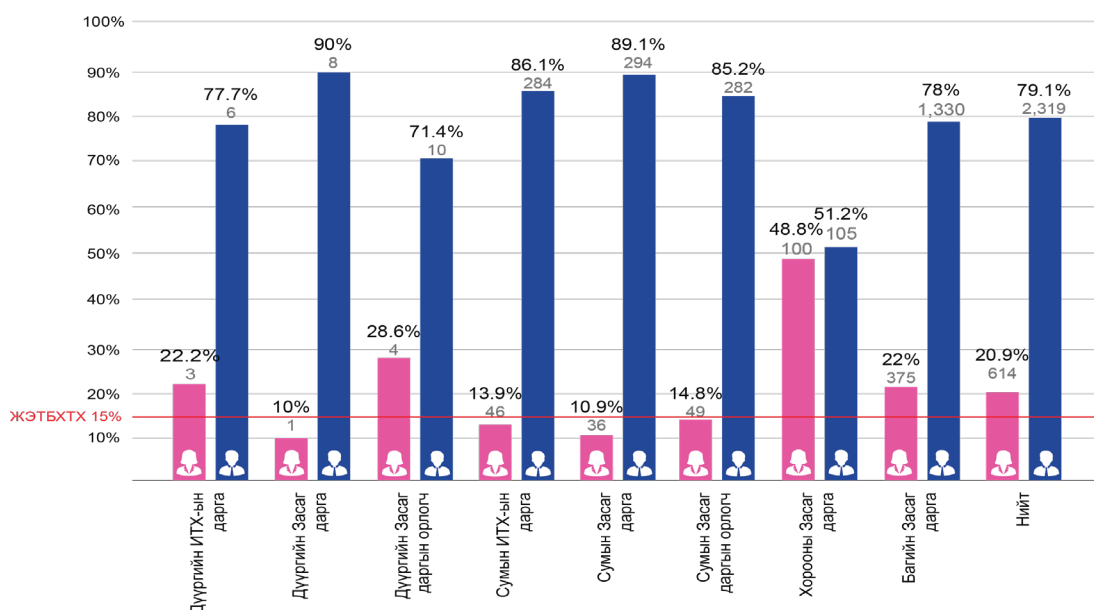
1. Сайд, дэд сайдын тоо, хүйсийн харьцаа, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт:



2. Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, Засаг даргын орлогч, ИТХ-ын дарга нарын тоо, хүйсийн харьцаа, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт:



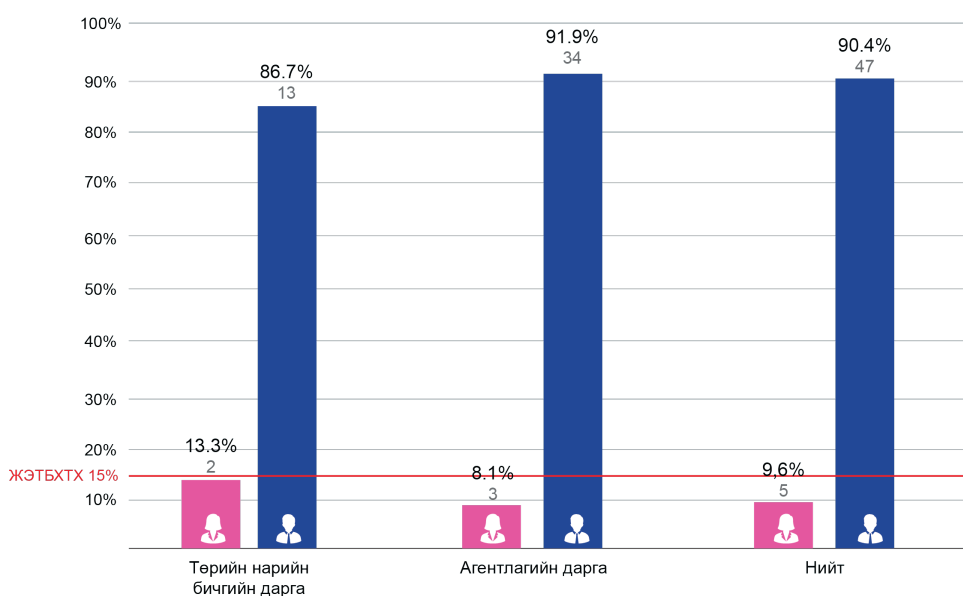
3.Сум, дүүргийн Засаг дарга, Засаг даргын орлогч, ИТХ-ын даргын тоо, хүйсийн харьцаа, Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилт:



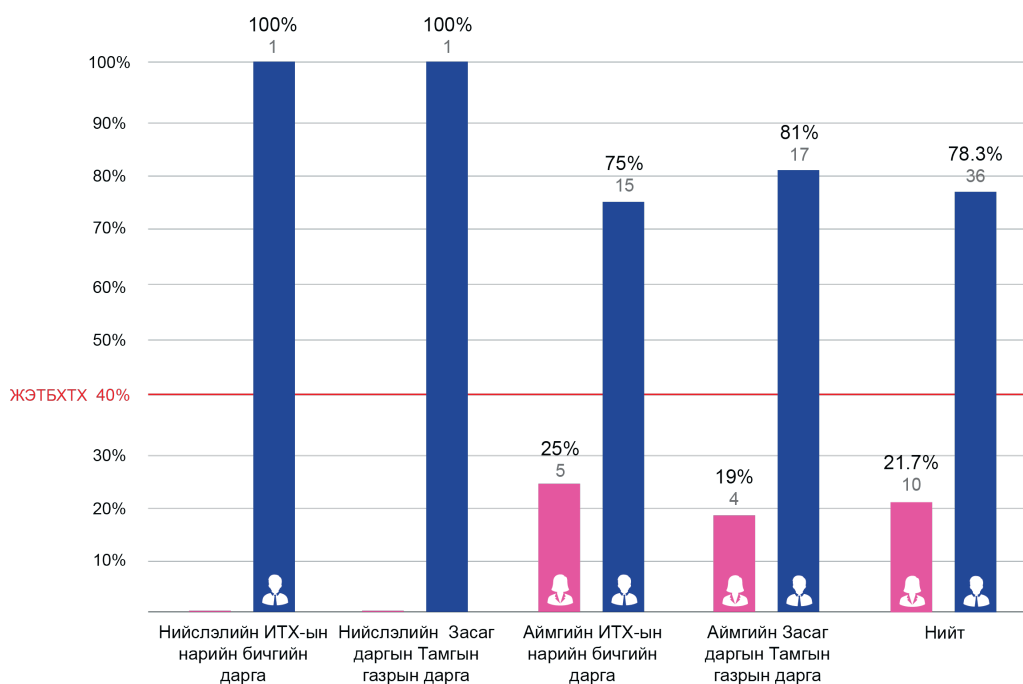
Дээрх графикуудаас харвал, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын орлогч, дүүргийн ИТХ-ын дарга, дүүргийн засаг даргын орлогч, хороо, багийн засаг дарга нарын дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь ЖЭТБТХ-д заасан квотыг хангаж байгаа боловч төрийн улс төрийн бусад албан тушаалтны дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь уг хуульд заасан квотоос доогуур байна.

Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2022 оны байдлаар авч үзвэл:

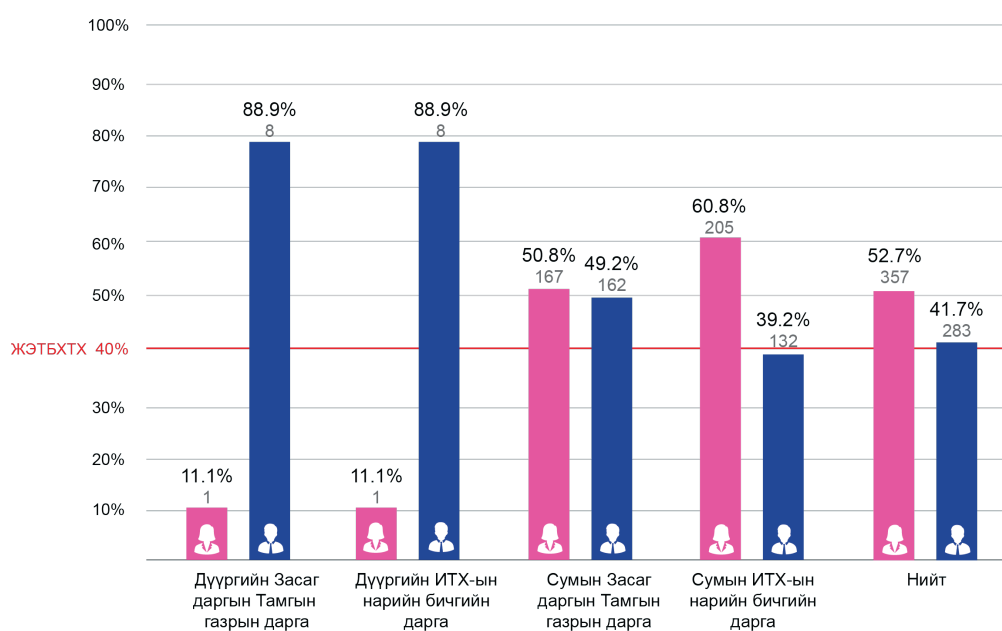
1.Яамны төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргаар ажиллаж байгаа албан тушаалтны тоо, хүйсийн харьцаа,



2. Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын нарийн бичгийн даргаар ажиллаж байгаа албан тушаалтны тоо, хүйсийн харьцаа



3. Сум, дүүргийн ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга, сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын даргаар ажиллаж байгаа албан тушаалтны тоо, хүйсийн харьцаа,



Дээрх графикуудаас харвал, сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргын болон ИТХ-ын Ажлын албаны удирдах ажилтны түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан квотыг хангаж байгаа бол яам, агентлагийн болон аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар, ИТХ-ын Ажлын албаны удирдах албан тушаалтны хувьд квотыг хангахгүй байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн аудит жендерийн үзүүлэлттэй боллоо

Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын судалгаа, үнэлгээнд үндэслэн гаргасан Төрийн албан дахь жендерийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн 2021-2024 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлан хэрэгжилтийг хангаж байна. Тухайлбал, уг төлөвлөгөөний 1.4-т “Төрийн албаны хүний нөөцийн аудитыг жендерийн үзүүлэлттэй болгох”-оор тусгагдсан.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2022 онд хийсэн хүний нөөцийн аудитын тайланд жендерийн үзүүлэлтүүдийг тусган, системийн болон байгууллагын түвшинд судалж, танилцлаа.

1.Улсын бүртгэлийн байгууллага “Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний хууль сахиулах байгууллагуудын жендерийн нэгдсэн бодлогын баримт бичиг”-ийн хүрээнд жендерийн тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж тайлагнадаг байна. Энэ байгууллагад албан тушаал эрхлэх тэгш байдал хэрхэн хангагдаж байгааг тухайн байгууллагын 2021 оны жилийн эцсийн тайлан мэдээнд тулгуурлан шинжилгээ хийхэд албан хаагчдын 69.8 хувийг эмэгтэйчүүд, үүний дотор төрийн захиргааны албан хаагчдын 71.1 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Харин удирдах албан тушаалтан буюу хэлтэс, албадын даргын 43.4 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

Тус байгууллагын хэмжээнд хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөндөө тусгаж хэрэгжүүлэх талаар зөвлөмж хүргүүлээ.

2.Төв аймгийн төрийн захиргааны 24 байгууллагад “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт” сэдвээр хүний нөөцийн аудит хийж тус ажлын нэг үзүүлэлт Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаатай танилцав.

Тус аймгийн ИТХ-ын 2018 оны 116 дугаар тогтоолоор “Жендерийн тэгш байдлыг хангах” хөтөлбөрийг батлан хэрэгжүүлж байна. Мөн аймгийн Засаг даргын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт “хүний эрх, жендерийн боловсрол олгох сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээг үе шаттай зохион байгуулж хандлагыг” өөрчлөх зорилтыг тусган хэрэгжүүлж байна. Аймаг, сумын Засаг даргаар ахлуулсан Жендерийн үндэсний хорооны салбар хороо, жендерийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн уг ажлыг зохион байгуулж аймгийнхаа түвшинд нэгдсэн бодлогоор ханган, сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээг тогтмол зохион байгуулан ажиллаж байгаа нь үр дүнтэй байна.

Тус аймгийн аудитад хамрагдсан 24 байгууллагад төрийн захиргааны 424 албан хаагч ажиллаж байгаагийн 270 буюу 63.1 хувь нь эмэгтэй, 158 нь буюу 36.9 хувь нь эрэгтэй, 20-40 насныхан 253 буюу 59.1 хувийг эзэлж байна. Аудитад хамрагдсан байгууллагуудын төрийн албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 63.1 хувь болж, хуульд²⁹ заасан 40:60 гэсэн тэнцвэрт харьцаанаас 3.1 хувиар илүү гарчээ. Эрүүл мэндийн даатгалын болон Гэр бүл хүүхэд залуучуудын хөгжлийн газрын албан хаагчид бүгд эмэгтэйчүүд, Татвар, Нийгмийн даатгалын хэлтэс, Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газрын албан хаагчдын дийлэнхийг нэг хүйсийн төлөөлөл бүрдүүлж байна.

²⁹ Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйл

Аймгийн ЗДТГ, ИТХ-ын ажлын алба, Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний 18 агентлаг, Сэргэлэн, Эрдэнэ сумын ЗДТГ-т нийт 59 хэлтэс, албад байгаа бөгөөд тэдгээрийн дарга нарын 31 буюу 52.8 хувь нь эмэгтэй, 28 буюу 47.2 хувь эрэгтэй байна. Энэ нь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.1-д заасантай харьцуулахад эмэгтэйчүүдийн эхлэх хувь 10.8 хувиар өндөр байна.

Төсөл хөтөлбөр, төрийн бус байгууллагын дэмжлэгийг авч 2019-2022 онд жендерийн тэгш байдлыг хангах нөлөөллийн дараах онцлог ажлыг зохион байгуулж, тодорхой үр дүнд хүрч байна. Тухайлбал,

1. MERIT төслийн дэмжлэгтэй аймгийн ЗДТГ-т “Оролцоонд суурилсан жендерийн аудит”-ыг төслийн үндэсний зөвлөхүүд 2021 онд хийжээ. Энэ хүрээнд жендерийн төлөв байдал, мэдээллийн менежмент, шийдвэр гаргалт, хүний нөөц, байгууллагын соёл, эрх тэгш байдлын цаашдын хандлагын тодорхойлж зөвлөмж өгсөн байна. Энэ нь орон нутгийн хэмжээнд анхлан хийгдсэн жендэрийн аудит төдийгүй, хүйсийн тэгш байдлыг хангаж буй талаар олон улсын аргачлал ашиглан хэрэгжүүлснээрээ онцлог байна.

2. Тус төслийн дэмжлэгтэйгээр төрийн захиргааны албан хаагчдад цахим болон танхимын сургалтыг удаа дараа зохион байгуулж, гэрчилгээжүүлсэн байна.

3. Дэлхийн зөн олон улсын байгууллагын дэмжлэгээр Төв аймгийн эрэгтэй багш нарын зөвлөгөөнийг 2022 онд зохион байгуулжээ. Төрийн албан хаагчийн 2021 оны нэгдсэн тоо бүртгэлээс³⁰ харахад Төв аймгийн хэмжээнд 5080 төрийн албан хаагч байгаагаас 3744 нь эмэгтэй, 1336 нь эрэгтэй, үүний дотор төрийн үйлчилгээний байгууллагад 4195 албан хаагч ажиллаж байгаагаас 3231 нь эмэгтэй, 964 нь эрэгтэй, боловсролын салбарт³¹ нийт 2398 албан хаагч ажиллаж байгаагийн 1956 нь эмэгтэй, 442 нь эрэгтэй байна. Өөрөөр хэлбэл тус аймагт ажиллаж байгаа төрийн үйлчилгээний байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдын 77 хувь, боловсролын салбарын албан хаагчдын 81 хувь нь нэг хүйсийн төлөөлөл байна.

Ажил эрхлэлт, дундаж наслалт, эрүүл мэнд болон нийгмийн бусад асуудлаар эрэгтэйчүүдийн үзүүлэлт доогуур байгаа үед тэдэнд зориулсан жендерийн нөлөөллийн арга хэмжээ зохион байгуулсан нь шинэлэг ажил болжээ.

Жендерийн төлөв байдалд үнэлгээ хийх, ялгаварлан гадуурхалтаас урьдчилан сэргийлэх ойлголт, мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, төрийн албаны томилгоо, мэдээлэл сурталчилгаанд жендерийн байдлыг харгалзах, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх төсөв хөрөнгийг батлах талаар зөвлөмж өгч, хэрэгжилтийг хянаж байна.

Салбар дундын хамтын ажиллагаа

Монгол Улсын Жендэрийн үндэсний хорооны 2022 оны 2 дугаар тогтоолоор Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах салбар дундын стратеги төлөвлөгөө /2022-2031/-г баталсан билээ.

Үүнтэй уялдуулан Жендэрийн үндэсний хороо, Төрийн албаны зөвлөл хамтран баталсан Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чиглэсэн 2021-2023 онд хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө болон үйл ажиллагааны явцыг эрчимжүүлэх хамтын ажиллагааны стратегийг тодорхойлох уулзалтыг 2022 оны 06 дугаар сарын 06-ны өдөр зохион байгуулав.

³⁰ Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан 2021, хуудас 229.

³¹ Төв аймаг, Эрэгтэй багш нарын зөвлөгөөний танилцуулга



Төрийн захиргааны удирдах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, карьерын хөгжлийг нь дэмжих, төрийн албан хаагч эмэгтэйчүүдийн сүлжээ бий болгох зорилгоор төрийн захиргааны албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн менторшип, коучинг зэрэг шинэлэг агуулга, хэлбэр бүхий

“Эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөр”-ийг амжилттай хэрэгжүүлж байна. Уг хөтөлбөрт 2022 онд 212 эмэгтэй албан хаагч хамрагдсаны 57 хувь нь нийслэл хотоос, 43 хувь нь орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагаас оролцсон. Хөтөлбөрийн үр дүнд нийт оролцогч эмэгтэйчүүдийн 15 хувь нь албан тушаал дэвшин ажиллаж байна.



Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Төрийн албаны зөвлөл, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, “Либерал эмэгтэйчүүдийн Оюуны сан” төрийн бус байгууллагатай хамтран “Тэгш боломж-хамтын үр дүн” уриа дор төрийн захиргааны албан хаагч эмэгтэйчүүдийн анхдугаар чуулганыг зохион байгууллаа. Уг анхдугаар

чуулганд Монгол Улсын Их Хурал, Засгийн газрын яам, агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллагын төлөөлөл, олон улсын хүндэт зочдоос бүрдсэн төрийн захиргааны 400 орчим албан хаагч оролцсон бөгөөд төрийн албаны жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар институцийн орчинд өрнөж буй өөрчлөлтийн үйл явцыг дүгнэн мэдээлэх, эрчимжүүлэх, төрийн захиргааны эмэгтэй албан хаагчдад зориулан тусгайлан хэрэгжүүлж буй хөтөлбөрийн үр дүнг хуваалцах, сайн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлэхэд ач холбогдолтой арга хэмжээ болсон.

__oOo__

ДӨРӨВ.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ХЯНАЛТ

4.1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт, шалгалт

Төрийн албаны тухай хуульд заасан шударга ёс, тэгш байдал, хууль дээдлэх, мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмуудыг хэрэгжүүлэн ёс зүй, сахилга хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэх зорилтыг хангах үндсэн шалгуурын нэг нь томилгооны зөрчилгүй төрийн албыг төлөвшүүлэх явдал юм.

Тайлант онд иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгах хугацаатай шаардлага хүргүүлэх, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгон холбогдох хууль³² тогтоомжийг³³ хэрэгжүүлж ажиллалаа.

Хууль тогтоомжийн дагуу хяналт шалгалтын ажлыг зохион байгуулахдаа тухай бүр удирдамж, чиглэл гаргаж, ажиллах зарчим, шалгалтын зорилго, хамрах хүрээ, баримтлах эрх зүйн актын талаарх мэдээллийг холбогдох байгууллагад урьдчилан хүргүүлж, ажлын тайланг хамрагдсан байгууллага, албан тушаалтанд танилцуулж, тухайн байгууллагаас гаргаж буй хууль зүйн үндэслэл бүхий тайлбар, санал, хүсэлтийг тусгасны үндсэн дээр Зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэж байна.

Тайлант хугацаанд Төрийн албаны зөвлөлийн болон Зөвлөлийн даргын шийдвэр, санаачилгаар 33 байгууллагын 791 албан хаагчийг төлөвлөгөөт хяналт, шалгалтад, иргэн байгууллага, албан хаагчийн гомдол мэдээллийн дагуу 25 байгууллагын 221 албан хаагчийг төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалтад тус тус хамруулж, нийт 58 байгууллагын 1012 албан хаагчид холбогдох хяналт, шалгалтын үйл ажиллагаа зохион байгууллаа.

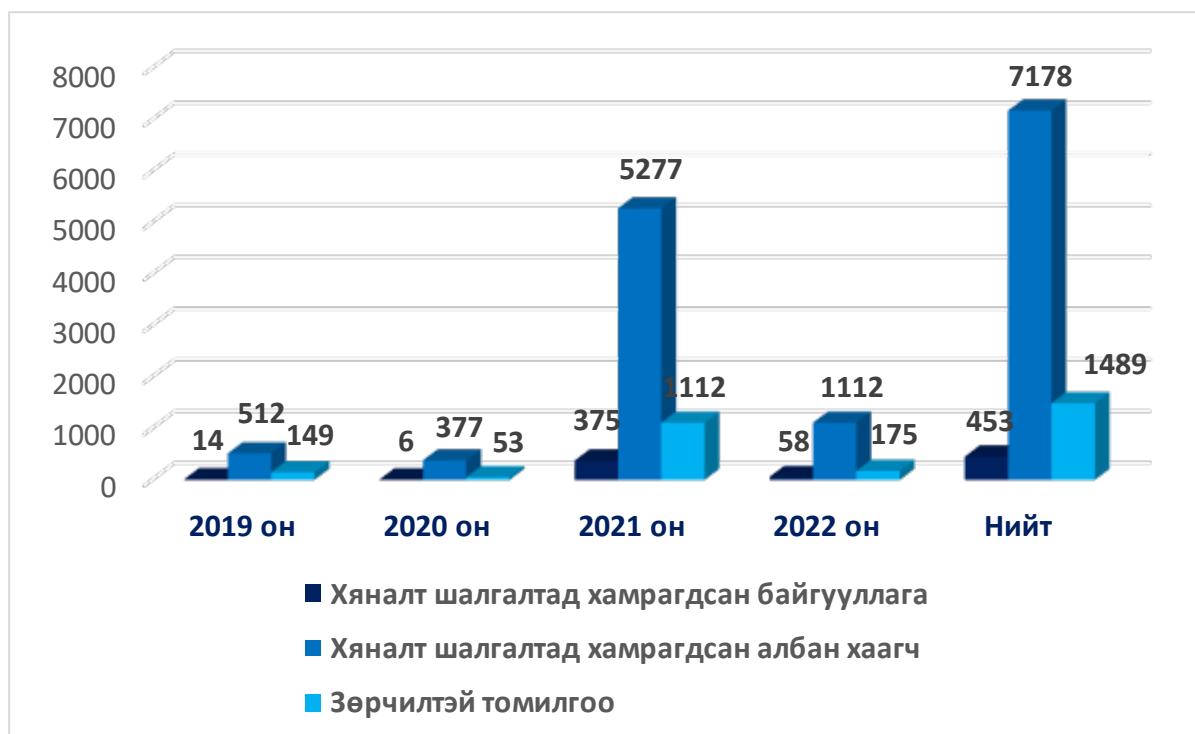
Хяналт шалгалтын зураг



³² Төрийн албаны тухай хуулийн 33, 66.1.3 дахь заалт

³³ Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”

2022 онд зохион байгуулсан хяналт, шалгалтын үйл ажиллагааны тоон мэдээлэл



Хяналт шалгалтын 18 ажлын хэсгийн тайланг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн холбогдох шийдвэрийг гаргалаа. Хяналт шалгалтаар 193 иргэн, албан хаагчийг төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчиж төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилсныг тогтоов. 175 албан хаагчид холбогдох “Зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар” бүхий 30 тогтоолыг томилох эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлэв. Тодруулбал, томилгооны зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг даалгаврыг яамны 53, агентлагийн 80, нутгийн захиргааны байгууллагын 7, нийслэлийн дүүргийн 27, УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллагын 8 албан хаагчид холбогдох тогтоолыг тус тус хүргүүлсэн.

Тайлант онд Төрийн албаны зөвлөлийн 25 тогтоолыг биелүүлж, 132 албан хаагчид хамаарах зөрчлийг арилгасан бол 18 иргэн, албан хаагчид холбогдох 5 тогтоолын хэрэгжих хугацаа болоогүй байна.

Мөн томилгооны зөрчил арилгуулахаар хугацаатай үүрэг даалгавар бүхий 2021 онд хүргүүлсэн тогтоолыг тогтоосон хугацаанд биелүүлээгүй 31 иргэн, албан хаагчийн асуудлыг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар дахин хэлэлцэж, томилсон шийдвэрийг хүчингүй болгож шийдвэрлэсэн болно.

Төрийн албаны зөвлөлийн зөрчил арилгуулах хугацаатай үүрэг даалгавар хүргүүлсэн тогтоолын хэрэгжилт /2022 он/



Иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд шалгалт хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгах хугацаатай шаардлага хүргүүлэх, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох чиг үүргийг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд:

1.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчсөн томилгоо нь бусдад давуу байдал олгосон зөрчил байгаа эсэхэд холбогдох хууль сахиулах байгууллагуудтай хамтран хяналт зохион байгуулж, зөрчил гаргасан албан тушаалтанд тухай бүр хариуцлага тооцож, арилгуулахын зэрэгцээ зөрчил давтагдахаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр зөвлөмж, мэдэгдэл, албан даалгавар өгч, биелэлтэд хяналт тавин ажиллаж байна.

2.Төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэн, албан хаагчийг хууль зөрчиж томилсон эрх бүхий албан тушаалтны хууль бусаар олгосон цалин хөлсийг буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлж, төрд учруулсан хохирлыг арилгуулах арга хэмжээг авч, эдийн засгийн хариуцлага тооцох хөшүүрэг хэрэглэж Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг дээшлүүлж байна.

Цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал

1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаа, албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах зэрэг хүний нөөцийн томилгоотой холбоотой шийдвэр гаргах дүрэм, журмын хэрэгжилттэй холбоотой зарим зохицуулалт, холбогдох хууль тогтоомж, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгож уялдуулах арга хэмжээ авах;

2.Хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, цахим сүлжээгээр олон нийтэд ил болсон төрийн албаны үйл ажиллагаа, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлага, томилгоотой холбоотой сөрөг мэдээллийн мөрөөр төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалт хийхдээ гомдол, мэдээллийн нөхцөл байдал, төрийн алба, олон нийтэд үзүүлж болзошгүй сөрөг нөлөөллийг харгалзан нөхцөл байдлыг бодитоор тогтооход онцгойлон анхаарал хандуулах;

3.Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.1 дэх хэсэгт заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийх хяналт, шалгалт төрийн жинхэнэ албанд иргэн, албан хаагчийг хууль бусаар томилсон эрх бүхий албан тушаалтныг эдийн засгийн хариуцлага тооцох хөшүүрэг хэрэглэж, хууль бусаар олгосон цалин хөлсийг буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлж, төрд учруулсан хохирлыг арилгуулах арга хэмжээг эрчимжүүлэх замаар зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх.

4.2.Төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн дүн, шийдвэрлэлт

Томилох эрх бүхий этгээд болон төрийн албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн хооронд хуульд³⁴ заасан асуудлаар гарсан маргаан болон төрийн жинхэнэ албан хаагчаас цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар гаргасан бусад маргааныг хууль тогтоомжийн³⁵ дагуу хянан шийдвэрлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг хуулиар³⁶ тодорхойлж, маргаан гаргах, түүнийг хүлээн авч шийдвэрлэх хугацаа, дараалал, хянан шалгах комиссын эрх үүрэг, хариуцлагыг зохицуулсан байдаг.

Тайлант хугацаанд 63 гомдолд маргаан үүсгэн шалгаж, маргаан хянан шалгах комисс томилон ажиллав. Томилох эрх бүхий этгээд, төрийн жинхэнэ албан хаагч хоорондын болон бусад асуудлаар гарах маргаан өмнөх оноос 27 маргаанаар буурсан үзүүлэлттэй байна.

Энэ нь төрийн албан хаагчдын эрх зүйн мэдлэг дээшилж, тэдгээрийн зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах зохицуулалт илүү боловсронгуй болж, Төрийн албаны зөвлөлд иргэдийн итгэх итгэл сайжирснаас гадна Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тавих хяналт сайжирсантай холбоотой.

Маргаан хянан шийдвэрлэсэн Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг холбогдох албан тушаалтан биелүүлээгүй тохиолдолд буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх мэдэгдлийг эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлэх харилцааг хуульчилсан нь маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлж зөрчил давтагдахаас урьдчилан сэргийлэхэд түлхэц боллоо.

Тайлант хугацаанд маргаан хянан шалгах комиссын 33 дүгнэлтийг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэж, эрх бүхий албан тушаалтны 23 шийдвэрийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчсөн гэж үзэж, хүчингүй болгов. Түүнчлэн эрх бүхий албан тушаалтны 10 шийдвэр хууль зүйн үндэслэлтэй болохыг тогтоож шийдвэрлэлээ.

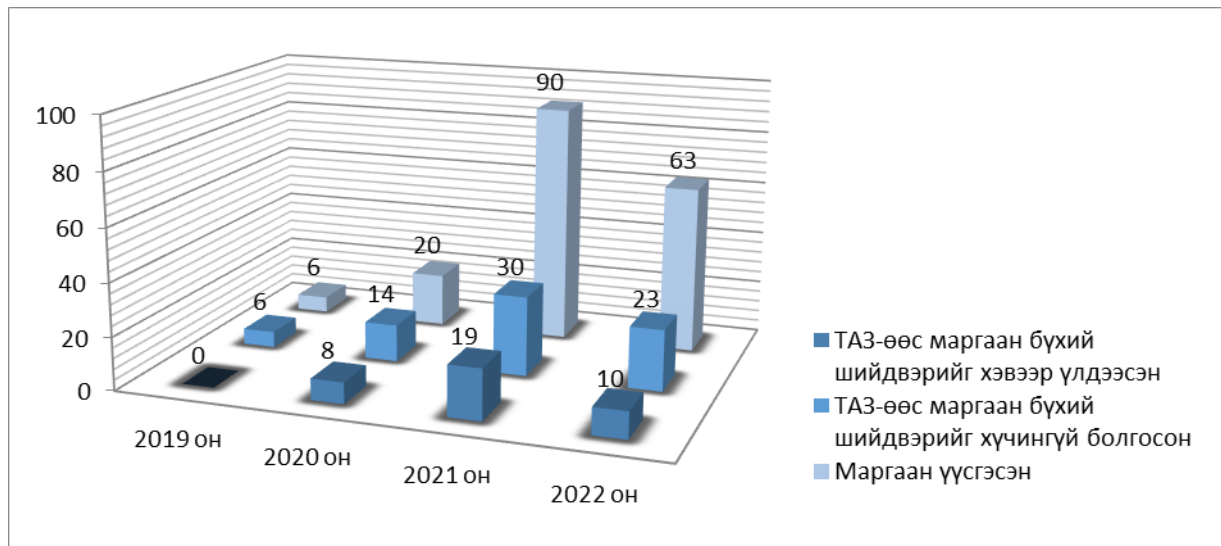
³⁴ Төрийн албаны тухай хуулийн 25, 26, 27, 45, 46, 47, 48 дугаар зүйл, 52.2, 66.1.11-д заасан

³⁵ Улсын Их Хурлын 2019 оны 20 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам"

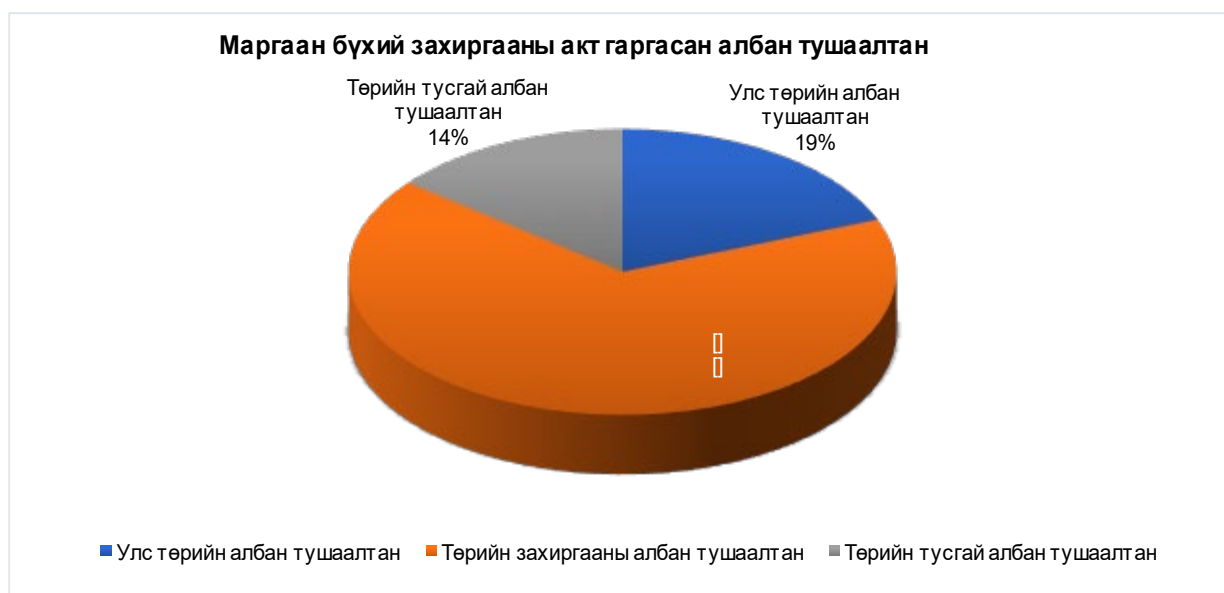
³⁶ Төрийн албаны тухай хуулийн 75 дугаар зүйл

Маргаан хянан шалгах явцад зөрчил арилсан, шүүхэд хандсан, тухайн албан тушаалд гомдол гаргагч өөрөө Төрийн албаны тухай хууль, тогтоомж зөрчиж хууль бусаар томилогдсон нь тогтоогдсон, гомдлоосоо татгалзсан, харьяаллын бус маргаан болохыг тогтоож гомдол гаргагчид зохих хариуг хуулийн хугацаанд хүргүүлэх замаар маргаан бүхий 20 гомдлыг шийдвэрлэсэн.

2019-2022 онд үүсгэсэн маргаан болон маргаан шийдвэрлэлтийн тоон үзүүлэлт



Маргаан бүхий захиргааны 63 актыг гаргасан албан тушаалтнаар ангилж үзвэл: 12 шийдвэрийг төрийн улс төрийн албан тушаалтан, 42 шийдвэрийг төрийн захиргааны албан тушаалтан, 9 шийдвэрийг төрийн тусгай албан тушаалтан гаргажээ.

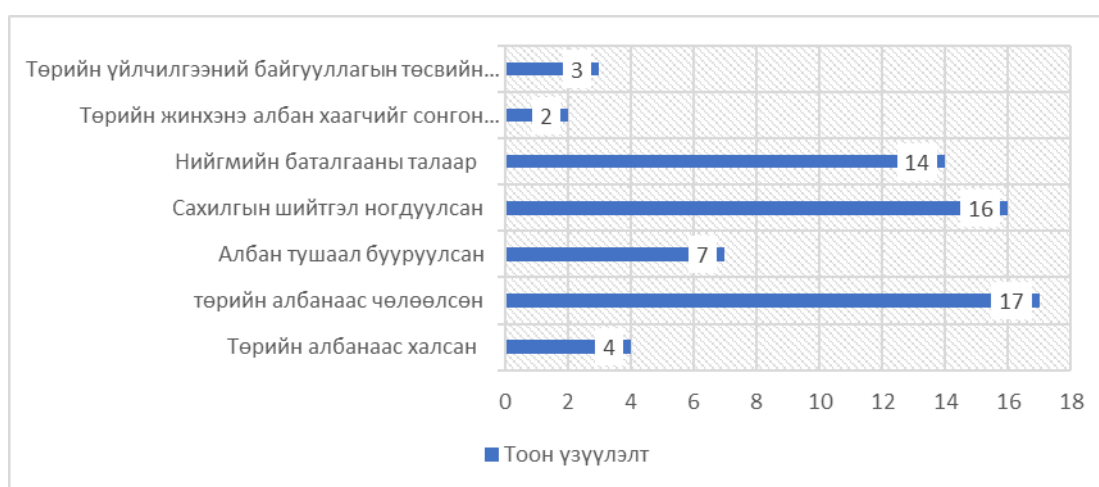


Хууль тогтоомж зөрчиж төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилгоо хийсэн шийдвэрийг төрийн захиргааны албан тушаалын байдлаар авч үзвэл Төрийн нарийн бичгийн даргын 7, төрийн захиргааны байгууллагын даргын 9, аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын даргын 4, нутгийн захиргааны байгууллагын удирдлагын 14, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын даргын 2, сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргын 2, нийслэлийн төрийн захиргааны байгууллагын 4 шийдвэр байна.

Эрх бүхий албан тушаалтан, төрийн албан хаагчдын хооронд үүссэн маргаан бүхий захиргааны 63 актыг агуулгаар нь авч үзвэл, 16 шийдвэр нь сахилгын шийтгэл ногдуулсан, 17 шийдвэр нь төрийн албанаас чөлөөлсөн, 4 шийдвэр нь төрийн албанаас халсан, 7 шийдвэр нь албан тушаал бууруулсан, 14 шийдвэр төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийгмийн баталгааны талаар, 2 шийдвэр нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд сонгон шалгаруулж томилохтой холбоотой, 3 шийдвэр нь төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангах, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулахтай холбоотой асуудлаар гаргасан байна.

Сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийн хувьд төрийн албанаас халсан 2, албан тушаалын цалингийн хэмжээг бууруулсан 3, сануулсан 10, цагдаагийн албаны цол бууруулсан 1 шийдвэр тус тус хамаарч байна.

Маргаан бүхий захиргааны актын агуулга



Маргаан хянан шийдвэрлэсэн байдал



Гомдол маргааныг хянан шийдвэрлэснээр төрийн 23 жинхэнэ албан хаагчид холбогдох хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгосон. Үүнээс 19 албан хаагчийг өмнө нь эрхэлж байсан албан тушаалд нь эргүүлэн томилуулж, зөрчигдсөн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг сэргээсэн. Харин 1 албан хаагчид холбогдох шийдвэрийг эрх бүхий албан тушаалтан эс зөвшөөрч шүүхэд хандсан, 3 албан хаагчид холбогдох шийдвэрийг биелүүлэхээр заасан хугацаа болоогүй байна.



Маргааныг үнэн зөв хянан шийдвэрлэснээр Төрийн албаны зөвлөл төрийн албан хаагчдын эрх ашгийг хамгаалдаг, шийдвэрээ хараат бусаар зөвхөн хуульд захирагдан гаргадаг, шийдвэр нь шүүхийн шийдвэрийн адил хэрэгждэг гэсэн төрийн албан хаагчдын ойлголт, итгэл улам бүр нэмэгдэж байна.

Цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал

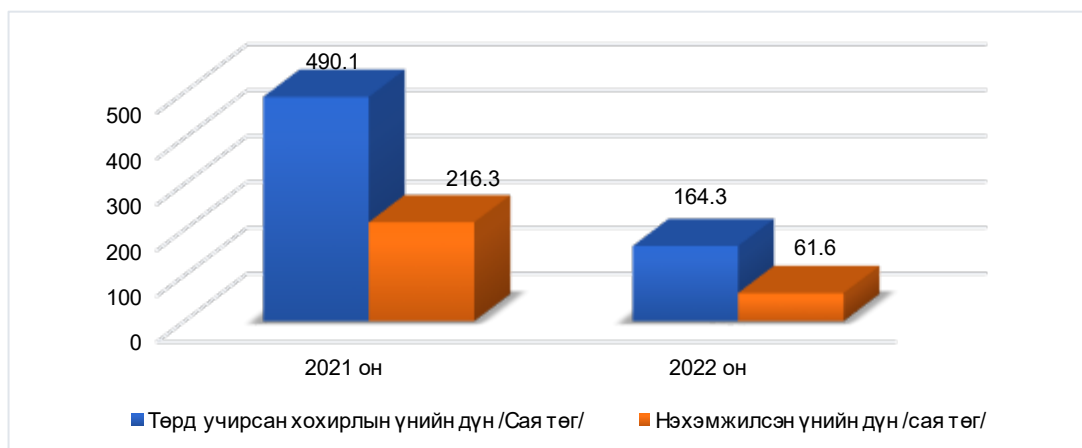
1. Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчсөн шийдвэр гаргахаас урьдчилан сэргийлэх, үүсэх сөрөг үр дагавар, эрсдэлээс хамгаалах зорилгоор төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан болон хүний нөөц, хуулийн асуудал хариуцсан албан хаагчдад Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг нэг мөр зөв ойлгож хэрэглэх, байгууллагын соёл, дэг журам, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбоотой сургалтыг орон нутаг, нийслэл, яам, агентлагийн түвшинд тогтмол зохион байгуулах;
2. Төрийн албаны зөвлөл болон шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн зөрчигдсөн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг сэргээн эдлүүлэхгүй байгаа буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх мэдэгдлийг эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлж, хэрэгжүүлэх, хяналт тавих ажлыг эрчимжүүлэх;
3. Улс төрийн зорилгоор албан хаагчдыг чөлөөлөх, ажил, албан тушаалаа өгөхийг шахааж шаардах, албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс нөлөөлөхгүй байх, хуулийг хэрэгжүүлж ажиллахад чиглэсэн тодорхой арга зүйгээр хангаж, зөвлөн тусалж, үүрэг хариуцлагыг ойлгуулах, үр дүнг тооцох чиглэлээр эрх бүхий албан тушаалтнуудтай хамтран, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллах;
4. Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” системийн мэдээлэлд тулгуурлан өргөдөл, гомдол, мэдээллийг шалгаж, шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд мэдээллийн технологийн дэвшлийг нэвтрүүлж, төрийн байгууллагын үйл ажиллагааг нээлттэй, ил тод, хүнд сурталгүй, шуурхай болгох чиглэлээр идэвхтэй ажиллах.

4.3.Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал

Иргэнийг, эсхүл улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг төрийн албанд хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх³⁷, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж төрийн албаны төв байгууллага шүүхэд нэхэмжлэл гаргахаар тус тус хуульчилсан.

Мөн иргэн эсхүл улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг төрийн албанд хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг Төрийн албаны зөвлөл эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргах үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлж, төрд учруулсан хохирлыг тухайн шийдвэр гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэхээр төрийн нэрийн өмнөөс шүүхэд нэхэмжлэл гарган ажиллаж байна.

Төрд учруулсан хохирол, нөхөн төлүүлэхээр шүүхэд гаргасан нэхэмжлэл



Түүнчлэн төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд тавих хяналтыг Захиргааны ерөнхий хуулийн 103 дугаар зүйл, Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 31 дүгээр зүйл, Прокурорын тухай хуулийн 20 дугаар зүйл, Төрийн аудитын хуулийн 36 дугаар зүйлд заасны дагуу захиргааны байгууллага хохирлоо барагдуулах зохицуулалттай уялдуулан эдгээр эрх бүхий байгууллагатай хамтран ажиллаж байна.

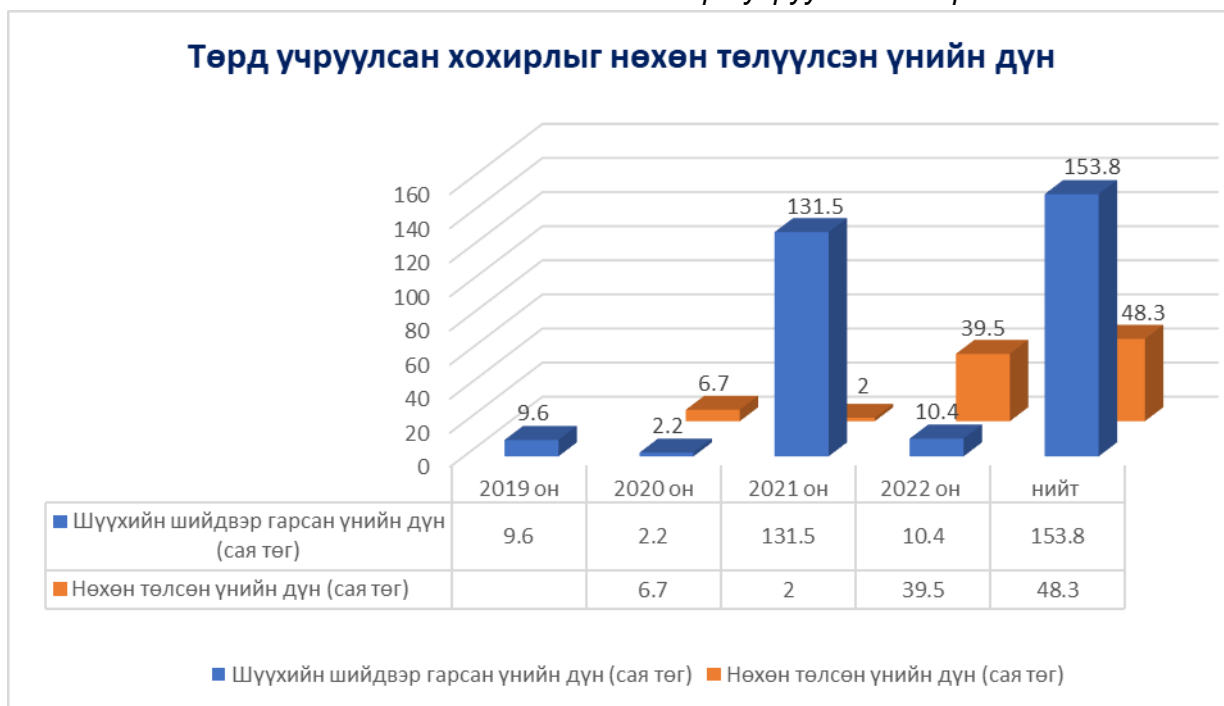
Тайлант хугацаанд төрд хохирол учруулсан хууль бус шийдвэр гаргасан 27 албан тушаалтанд холбогдох 303 сая төгрөгийн хохирлыг нөхөн төлүүлэх шаардлагыг хүргүүлж, уг шаардлагыг биелүүлээгүй 7 албан тушаалтанд холбогдох 107 сая төгрөгийг нөхөн төлүүлэх нэхэмжлэлийг харьяаллын дагуу нийслэл болон орон нутгийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд гаргаж, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа үргэлжилж байна.

Иргэний хэргийн шүүхээр 13 хэрэг эцэслэн хянан шийдвэрлэгдэж, төрд учруулсан 145.7 сая төгрөгийн хохирлыг хууль бус шийдвэр гаргаж, төрд хохирол учруулсан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болж, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явагдаж байгаагаас гадна Төрийн албаны зөвлөл болон шүүхийн шийдвэрийн дагуу 39.5 сая төгрөгийг буруутай албан тушаалтнаар нөхөн

³⁷ Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.1, 50.2 дахь хэсэг

төлүүлж төрийн сангийн дансанд төвлөрүүлсэн байна.

Төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлт



Түүнчлэн шүүхийн шийдвэрээр буруутай нь тогтоогдсон төрд хохирол учруулсан 7 албан тушаалтанд холбогдох 102.2 сая төгрөгийг албадан гүйцэтгүүлэхээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хандаад байна.

2019-2021 онд гарсан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хүний нөөцийн томилгоотой холбоотой шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэлийг хөтлөн ажиллав.

Төрийн албаны зөвлөлийн хэрэгжүүлсэн уг ажлын үр нөлөөгөөр төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэн, албан хаагчийг хууль бусаар томилох, чөлөөлөх зөрчил мэдэгдэхүйц багасаж байна. Мөн томилох, чөлөөлөх эрх бүхий албан тушаалтны хууль, эрх зүйн мэдлэг тодорхой хэмжээгээр дээшилж, хууль бус шийдвэрээс урьдчилан сэргийлэх, зөвлөгөө авч эрсдэлийн удирдлагын тогтолцоог хэрэгжүүлэн ажиллаж эхэлсэн.

Цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал

1.Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэхтэй холбоотой төрийн байгууллагуудын /Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Улсын Ерөнхий прокурор, Үндэсний аудитын газар, Сангийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар/ хамтран ажиллах үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэж, холбогдох мэдээллийг шуурхай солилцох цахим системийг бий болгох;

2.Дээрх байгууллагууд хамтран ажиллах, чиг үүргийн хуваарилалтыг оновчтой болгох;

3.Төрийн албаны зөвлөлийн нийслэл орон нутаг дахь Салбар зөвлөлүүдэд төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хяналт тавих асуудлаар нутгийн захиргааны байгууллага, салбарын хэмжээнд нэгдсэн судалгаа гаргаж, холбогдох баримтыг Зөвлөлд хүргүүлдэг тогтолцоог бүрдүүлэх;

4.Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн хүчин төгөлдөр хэрэгжиж эхэлсэн хугацаанаас хойш төрийн албанд хууль бусаар томилогдсон төрийн албан хаагчийн судалгааг нэгтгэж, төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх;

5.Цаашид төрд хохирол учруулахаас урьдчилан сэргийлэх хүрээнд олон нийтийн болон бусад мэдээллийн хэрэгслээр хуульд орсон нэмэлт, өөрчлөлтийн талаар сурталчлах, түгээн дэлгэрүүлэх;

6.Төрд учруулсан хохирол хариуцсан албан хаагчийн орон тоог нэмэгдүүлэх, төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлсэн үнийн дүнгийн тодорхой хувийг энэ үйл ажиллагаанд зарцуулах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх;

7.Эрх бүхий албан тушаалтны иргэн, төрийн албан хаагчийг томилох, чөлөөлөх шийдвэр нь хууль бус болохыг тогтоосон шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг эрчимжүүлэх.

__oOo__

ТАВ.ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА ХАРИУЦЛАГА

5.1.Ёс зүйн харилцааны шинэ хандлага, соёлыг төлөвшүүлэх талаар

Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1 дэх хэсэгт заасны дагуу төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчид төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, мөрдөн хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлдэг.

Улсын хэмжээнд 2022 оны жилийн эцсийн байдлаар төрийн 2961 байгууллагын дэргэд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөл байгуулагдан ажиллаж байна. Эдгээрийн 250 нь тайлант онд шинээр байгуулагдсан байна. Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэмд 25 ба түүнээс дээш тооны албан хаагчтай төрийн байгууллагын дэргэд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөл байгуулахаар зохицуулсан. Урьдчилан байдлаар 2400 орчим байгууллагын дэргэд ёс зүйн зөвлөл ажиллахаар тооцоолсон боловч 567 байгууллага өөрийн санаачилгаар ёс зүйн зөвлөл байгуулан ажиллуулж байна. Энэ нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөл байгуулан ажиллах, ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах ажил чухал шаардлагатай болохыг илэрхийлж байна.

Эрх зүйн зохицуулалт

Төрийн улс төрийн болон төрийн тусгай албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор, төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг Засгийн газар тогтоохоор хуульчилсан³⁸.

“Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм³⁹ болон Монгол Улсын Их Хурлын гишүүний ёс зүйн дүрэм⁴⁰”-ээр төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээг зохицуулж байна. Харин төрийн тусгай албан хаагчдын тухайд тэдний эрх зүйн байдлыг тодорхойлсон 14 хуульд тухайн салбарын албан хаагчид тусгайлсан ёс зүйн дүрэмтэй байхаар заасны дагуу ёс зүйн дүрмээ батлан мөрдүүлж байна.

Түүнчлэн “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийн 1.2-д заасны дагуу төрийн захиргааны болон үйлчилгээний 31 байгууллага албан хаагчийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрмийг батлан мөрдүүлжээ. Авлигын эсрэг хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн дагуу ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр 4 байгууллага салбарын ёс зүйн дүрмийг баталсан байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний нэгдсэн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, нийтлэг хэм хэмжээг тогтоож зохицуулсан Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн төслийг Улсын Их Хурлын нэр бүхий гишүүдээс санаачлан боловсруулж, Улсын Их Хурлын чуулганаар хэлэлцэхээр шийдвэрлэсэн билээ.

³⁸ Төрийн албаны тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлд

³⁹ Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан

⁴⁰ Улсын Их Хурлын 2021 оны 105 дугаар тогтоолоор батлагдсан

Ёс зүйн зөрчил өмнөх оноос 0.1 хувиар буурсан байна

Тайлант хугацаанд төрийн 415 албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргаснаас төрийн захиргааны албан тушаалтан 221, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтан 194 байна. Энэ нь өмнөх онтой харьцуулахад 0.1 хувиар буурсан үзүүлэлт юм.

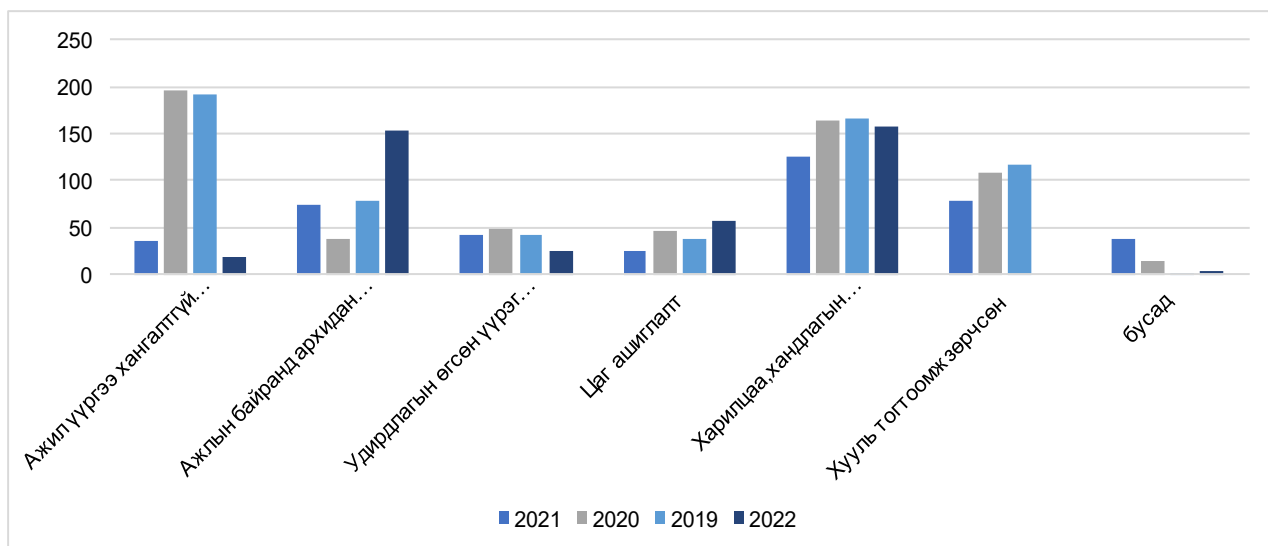
Ёс зүйн зөрчлийн тоо бага зэрэг буурсан нь энэ талаарх төрийн байгууллагаас хэрэгжүүлж байгаа соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн арга хэмжээ төрийн албан хаагчдын харилцаа хандлага, ёс зүй, соёлд тодорхой хэмжээний эерэг нөлөөлөл үзүүлж байна гэж дүгнэж болохоор байна.

Ёс зүйн зөрчлийг агуулгаар нь авч үзвэл, ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн болон ажлын хариуцлага алдсан 19, албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан 153, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй 25, ажлын цаг ашиглалтын 57, харилцаа, хандлагын 158, бусад буюу нууц задруулах, захирах захирагдах ёсыг зөрчих, албаны нэр барих, байгууллагын эд хөрөнгийг хувийн зорилгоор ашигласан зэрэг 3 зөрчил тус тус гаргасан байна.

Өмнөх онуудад гарсан ёс зүйн зөрчлийн агуулгатай харьцуулахад албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан болон төрийн албан хаагчийн харилцаа, хандлагын зөрчил буурахгүй байна.

Ёс зүйн зөрчлийг шалгаж төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдад зохих хариуцлага ногдуулсны 225 нь сануулах, 149 нь уучлал гуйхыг үүрэг болгосон хариуцлага хүлээлгэж, 11 тохиолдлыг ёс зүйн хариуцлага тооцох үндэслэлгүй гэж үзсэн байна.

Ёс зүйн зөрчлийн ангилал



Ёс зүйн зөвлөлийг чадавхжуулах, төрийн албан хаагчийг соён гэгээрүүлэх чиглэлээр

Төрийн байгууллагуудын дэргэх Ёс зүйн зөвлөлийг чадавхжуулах ажлыг үе шаттай зохион байгуулж байна.

“Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн арга зүйн болон санхүүгийн дэмжлэгийг авч 2020, 2021 онуудад Ёс зүйн зөвлөлийг чадавхжуулах сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж аймаг, нийслэлийн түвшинд сургалтуудыг зохион байгуулж, ёс зүйн зөвлөлийн үйл ажиллагаанд хэрэглэгдэх нэгдсэн удирдамж, арга зүй, хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулсан.

2022 оны тухайд 6 яам, 5 агентлаг, 3 аймагт “Ёс зүйн зөвлөлийг бэхжүүлэх нь” дэд төслийг хэрэгжүүлэх замаар төслийн туршин нэвтрүүлэлтийн үр дүнг бэхжүүлэх, сургагч багш нарыг бэлтгэх, төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллалаа. Энэ ажлыг хэрэгжүүлэхдээ байгууллагуудын Ёс зүйн зөвлөлийн гишүүд харилцан туршлага хуваалцаж, байгууллагын соёл, төрийн албан хаагчийн ёс зүйтэй шийдвэр гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлсийг тодорхойлох, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд хэрэглэгдэх шинэ мэдлэг, ур чадвартай болгох 71 удаагийн сургалт, хэлэлцүүлэг, нөлөөллийн ажлыг зохион байгуулсан байна.

Ёс зүй, сахилга хариуцлагатай байгууллагын соёлыг хэвшүүлэх, удирдлагын манлайлал ба байгууллагын алсын хараа, зорилгоо биелүүлэх шийдвэр гаргах чадварт сургах, чадавхжуулах зорилготой “Удирдлагын манлайлал ба байгууллагын соёл” сэдэвт сургалтыг Улсын Их Хурлын Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороотой хамтран зохион байгуулав.

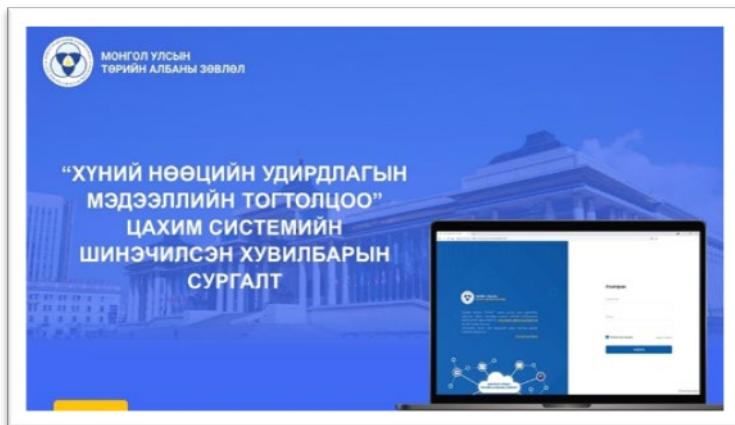
Сургалтад нийслэлийн Захирагчийн ажлын алба, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар, нийслэлийн Засаг даргын хэрэгжүүлэгч агентлаг болон УИХ-аас удирдлага нь томилогддог байгууллагын төлөөлөл, яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, Төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоот хуулийн этгээдийн дарга, захирал 212 удирдах албан тушаалтан оролцов.

Зураг 2. “Удирдлагын манлайлал ба байгууллагын соёл” сургалт



Түүнчлэн төрийн байгууллагууд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудалд ихээхэн анхаарч, төрийн албан хаагчийг соён гэгээрүүлэх сургалт, нөлөөллийн үйл ажиллагааг идэвхтэй зохион байгуулж тайлант онд 40845 албан хаагчийг хамруулжээ.

Төрийн байгууллага, түүний Ёс зүйн зөвлөл соён гэгээрүүлэх ажлын хүрээнд зөвхөн сургалтын үйл ажиллагаанаас гадна харилцаа, хандлага, сэтгэл зүй, цагийн менежмент, хувь хүний ур чадвар, сэтгэл хөдлөлөө удирдах, стресс менежмент зэрэг харилцаа, хандлага зан үйлд чиглэсэн нөлөөллийн арга хэмжээг зохион байгуулж байгаа нь ач холбогдолтой байна. Тодруулбал, Орон нутгийн захиргааны болон төрийн зарим байгууллагаас тодорхой хугацааны туршид төрийн албан хаагчийн ёс зүй харилцаа



хандлагад анхаарал хандуулж, “Хандлагыг урамшуулъя”, “Ёс зүйтэй төрийн албан хаагч”, “Инээмсэглэл ТАХ-ийн ур чадварт нөлөөлөх нь”, “Зөв төрийн албан хаагч”, “Эерэг хандлага-эмчилгээний эхлэл”, “Зөв хандлага-эерэг нөлөө”, “Стресс менежмент”, “Ёс зүйгээр үлгэрлэе”, “Хандлагаа өөрчилж-хамтдаа алхъя”, “Хувь хүний хөгжил манлайлал”, “Талархал”

зэрэг 14-30 хоногийн аянуудыг санаачлан зохион байгуулсан сайн туршлага байна. Түүнчлэн Дорнод, Булган зэрэг аймгууд 2022 оныг “Ёс зүйг дээдлэх”, “Ёс зүйтэй-Мэдлэг чадвартай-Хариуцлагатай төрийн алба” -ны жил болгон ажилласан байна.

Ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын модуль ажиллаж эхэллээ

Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд ёс зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналтын модулийг хөгжүүлж, нэвтрүүлэв.

Уг модуль нь төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн зөвлөлийн бүрэлдэхүүн болон ажлын төлөвлөгөө, тайлан, ёс зүйн гомдол, мэдээлэл, түүний шийдвэрлэлтийг бүртгэнэ.

Ингэснээр ёс зүйн зөвлөл, түүний бүрэлдэхүүн, ёс зүйн зөвлөлийн төлөвлөгөө, тайлан, ёс зүйн гомдол, мэдээлэл, түүний шийдвэрлэлт, ёс зүйн зөрчил хүлээсэн албан хаагчдын талаар нэгдсэн мэдээллийн сантай болж төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажлыг судалгаанд суурилан явуулах нөхцөл бүрдэж байна.

Цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал

1. Ёс зүйн зөрчил, сахилгын шийтгэл ногдуулах зөрчлийг зааглаж хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоог тодорхой болгох;
2. Ёс зүйн зөвлөлийг гишүүдийн урамшууллын тогтолцоог бий болгох;
3. Ёс зүйн сургалтын нэгдсэн хөтөлбөрийг албан хаагчдын бодит хэрэгцээнд тулгуурлан боловсруулж, зорилтод бүлгийг эрэмбэлж /шинээр томилогдсон албан хаагчид, ахлах түвшний албан тушаалд ажиллаж буй албан хаагчид, эрсдэлтэй албан тушаалд ажиллаж буй албан хаагч г.м/, үе шаттай тогтмол зохион байгуулах;
4. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөл байдлыг судлах.

5.2.Төрийн албан хаагчийн сахилгын зөрчил болон гэмт хэрэгт холбогдсон байдал

Төрийн албан хаагч хууль, тогтоомж, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан албан үүргээ үнэнч шударгаар биелүүлэх үүрэгтэй бөгөөд Төрийн албаны шинэтгэлийн нэг томоохон асуудал бол төрийн албан хаагчийн сахилга хариуцлага, ёс зүйн асуудал юм.

“Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн бүртгэлээс сахилгын зөрчил болон гэмт хэрэгт холбогдсон байдлыг авч үзэхэд гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсноор 79, Төрийн тухай хуульд заасан бусад үндэслэлээр 1809, 3 ба түүнээс дээш удаа албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн шалтгаанаар 417, сахилгын шийтгэлээр 92, хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод журам зөрчсөн үндэслэлээр 4219, бусад хууль тогтоомжид заасан үндэслэлээр 681, нийт 7296 албан хаагч төрийн албанаас халагдсан байна.

Шүүхээр ял шийтгүүлсэн, шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ялаар шийтгүүлэгсдийн жагсаалттай болов

“Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд төрийн албаны сахилга хариуцлагыг сайжруулах ажлын хүрээнд авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхээр ял шийтгүүлсэн төрийн албан хаагч болон шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ялаар шийтгүүлсэн иргэдийг “жагсаалт”-д бүртгэн хөтөлж байна. Энэ жагсаалтыг гаргахдаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас ирүүлсэн мэдээлэлд үндэслэж байна.

Жилийн эцсийн дүн мэдээнээс харахад 2019-2022 онд Шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх нь хасагдсан нийт 579 этгээд санд бүртгэгдсэнээс 227 нь эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж, гэм буруутай нь тогтоогдсон байна. Гэм буруутай нь шүүхээр тогтоогдсон төрийн албан хаагчдыг төрийн албанаас чөлөөлүүлж, хуулийн хэрэгжилтийг ханган ажиллалаа.

Дээрх төрлийн гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхээр ял шийтгүүлсэн төрийн албан хаагч болон иргэд нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ялаар шийтгүүлсэн ялын хугацаа дуусаагүй байхад Авлигын эсрэг хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1, 4.1.2-т заасан төрийн албан тушаалд ажиллавал энэ тухай мэдээллийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хүргүүлж, шүүхийн шийтгэх тогтоолын биелэлтийг хангуулахад чиглэсэн дэмжлэг үзүүлэхийн зэрэгцээ хянах тогтолцоог бүрдүүлэх юм.

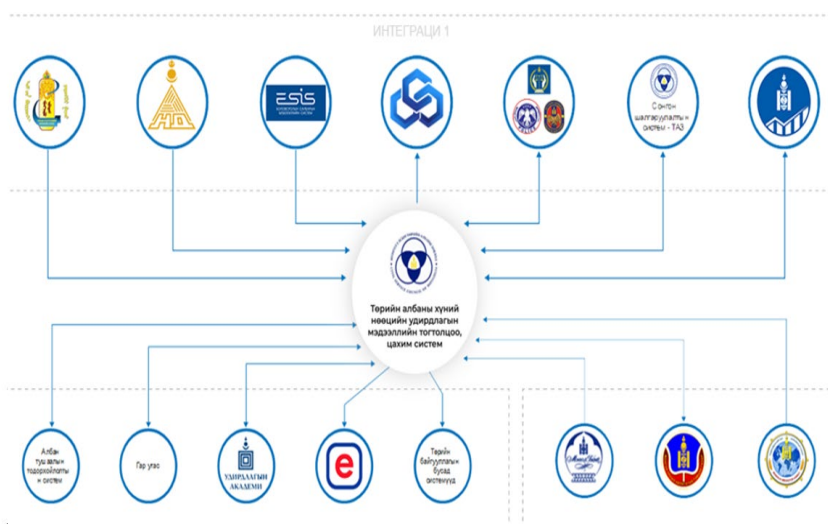
Цаашид нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ялаар шийтгэсэн шүүхийн шийдвэрт тавих хяналтыг сайжруулахад эрх бүхий байгууллагуудтай бүх чиглэлээр хамтран ажиллах шаардлагатай юм.

__оОо__

ЗУРГАА.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН ИХ ӨГӨГДӨЛ, ЦАХИМЖУУЛАЛТ

6.1.Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн их өгөгдөл

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт⁴¹ “Монгол хүний хөгжлийг хангасан ухаалаг-тогтвортой засаглал тогтож, захиргааны оновчтой бүтэц зохион байгуулалт бүхий төрийн алба төлөвшин, цахим технологид тулгуурласан иргэн төвтэй төрийн үйлчилгээнд бүрэн шилжүүлэх” зорилтыг дэвшүүлсэн.



Орчин үеийн мэдээллийн технологийн хөгжилд тулгуурлаж Төрийн байгууллагууд өөрийн үйл ажиллагаагаа цахимжуулснаар салбар бүрд олон тооны мэдээллийн сан бий болж байна. Эдгээр сангийн мэдээллийг төрийн албанд ашиглах, интеграци хийж нэгтгэх шийдлийг тодорхойлон “Төрийн их өгөгдөл”-ийг бий болгохоор ажиллаж байна.

Төрийн их өгөгдлийн нэг хэсэг болох төрийн албан хаагчийн бүртгэл, мэдээллийн санг бий болгох зорилтыг тавин, хүчин чармайлт гарган ажилласны үр дүнд төрийн албаны “Цахим мэдээллийн нэгдсэн сан, дэд бүтэц бий болгох” үйл явцад ахиц дэвшил гарч байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн цахим системийн интеграц

Төрийн албаны цахим мэдээллийн санг бүрдүүлэхдээ бусад төрийн байгууллагын мэдээллийн сангаас төрийн мэдээлэл солилцооны ХҮР системээр дамжуулан мэдээлэл авах, мэдээллийг иргэн, төрийн байгууллага ашиглах нөхцөлийг бүрдүүлэхээр интеграцийн холболтыг дараах байдлаар тодорхойлон гаргасан.

2022 онд Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим систем нь “Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн сан”, “E-Mongolia”, Хуулийн этгээдийн бүртгэл мэдээллийн сан, иргэний бүртгэл мэдээллийн сан, иргэний суурь, ерөнхий, бакалавр, магистр, докторын бүртгэлийн сантай холбогдож хуулийн этгээд, иргэний бүртгэлийн мэдээлэл, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлт, боловсролын талаарх мэдээллийг холбогдох төрийн байгууллагуудаас “ХҮР” системээр дамжуулан авах, шаардлагатай мэдээллийг өгөх интеграцийг боловсруулан, бүрэн ашиглалтад орууллаа.

Сангийн яамны “Төрийн байгууллагуудын цалингийн нэгдсэн систем”-ийг “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системтэй холбон мэдээлэл солилцох

⁴¹ Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор баталсан

болсноор ижил төрлийн мэдээллийг нэг эх үүсвэрээс ашиглах, төрийн албан хаагчийн орон тооны нарийвчилсан мэдээ гаргах, төлөвлөлт хийх, төрийн байгууллагуудын уялдаа холбоог сайжруулж шаардлагатай мэдээллээр хангах, тайлан мэдээ гаргах, төрийн албан хаагчдын цалингийн мэдээллийн санг нэгтгэх, улсын хэмжээнд цалин хөлс, шагнал урамшуулал, тэтгэмж хангамжийн зардлын мэдээллийг нэгтгэх боломжтой болсон.

Мэдээллийн систем хооронд өгөгдөл солилцох интеграцийг хөгжүүлснээр цахим орчинд байгаа бүрэн, үнэн зөв мэдээллийг иргэн, төрийн албан хаагчаас дахин шаардахгүй, нотариатаар гэрчлүүлэх шаардлагагүй болж цаг хугацаа, эдийн засгийн хэмнэлт бий болохоос гадна Төрийн алба, төрийн албан хаагчидтай холбоотой үнэн зөв, давхардал, зөрүүгүй статистик тоон мэдээлэлд суурилсан бодлого, шийдвэр гаргах бололцоо улам бүр өргөжиж байна.

6.2. Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо

Төрийн албаны зөвлөл төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөх, тайлан мэдээ гаргах ажлыг 1995 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд цаг хугацаа, хүний оролцоо ихээр шаарддаг тус ажлыг мэдээллийн технологид тулгуурлан шат дараатай шинэчлэн хөгжүүлсээр байна.

“Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам⁴²”-ын хүрээнд “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг бий болгон хөгжүүлж байна. Уг системийн суурь судалгааг “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн санхүүжилтээр хийж, үйл ажиллагаа явуулах нөхцөлийг бүрдүүлсэн юм.

Судалгааны үндсэн дээр 12 модуль бүхий иж бүрэн системийг хөгжүүлэх бөгөөд 2022 онд “Ажилтны цалин, хөлс”, “Ёс зүйн зөрчил, хяналт мэдээлэл”, “Сонгон шалгаруулалт, томилгоо” гэсэн бие даасан нийт 3 модулийг нэмж хөгжүүлэн хэрэглээнд нэвтрүүлж, одоогийн байдлаар 8 модулийг ашиглаж байна.

“Албан тушаалын тодорхойлолт”-ын цахимжуулалт

Албан тушаалын тодорхойлолт нь төрийн байгууллагын бүтэц, орон тоонд хяналт тавих, төлөвлөлт, тайлагналтын цахим тогтолцоог бүрдүүлэх суурь болох тул түүнийг цахимжуулах шийдлийг тодорхойлон, боловсруулалт хөгжүүлэлтийг хийж төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, батлах зөвшөөрөл олгох ажлыг Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох журамд нийцүүлэн бүрэн цахимжуулж, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлээ.

Энэхүү цахим систем нэвтрэхээс өмнө давхардсан тоогоор төрийн захиргааны албаны 24000 гаруй албан тушаалын тодорхойлолтод батлах зөвшөөрөл олгосон бөгөөд албан тушаалын тодорхойлолтын бүртгэлийн цахим сангийн системийг нэвтрүүлснээр албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт оруулах, шинэчлэн сайжруулах, хянах ажиллагааг хялбаршуулах, төрийн байгууллага, албан тушаалтны чадавх, оролцоог нэмэгдүүлэх, Төрийн албаны бүтээмж нэмэгдэх, зардал хэмнэх нөхцөл бүрдэж байна.

⁴² Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолоор батлагдсан

“Ёс зүйн зөрчил, хяналт мэдээлэл” модуль

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт, ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн талаарх нэгдсэн бүртгэлийг бий болгохын зэрэгцээ төрийн байгууллагуудын ёс зүйн зөвлөлөөс ёс зүйн зөрчлийн шийдвэрлэлтийн байдал, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт, зөрчлийн талаарх судалгаа шинжилгээ хийх, дүгнэлт, санал боловсруулах, зөвлөгөө, удирдлага арга зүйгээр хангах боломжийг бүрдүүлсэн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн “Ёс зүйн зөрчил, түүний хяналт” модулийг 2022 онд хөгжүүлж, хэрэглээнд нэвтрүүллээ. Энэ нь төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлж, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

“Сургалт”-ын модуль

Төрийн жинхэнэ албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх буюу мерит зарчмыг хэрэгжүүлэх бодитой нөхцөлийг бүрдүүлж, тусгай шаардлага хангасан төрийн албан хаагч бүрийг мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах зорилгоор “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн “Сургалт”-ын модулийг 2022 онд нэмэлтээр хөгжүүлж хэрэглээнд нэвтрүүллээ. Энэ системийг нэвтрүүлснээр төрийн албан хаагчийн сургалтын хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох, төрийн байгууллагын төсөвт албан хаагчийн сургалтын зардлыг төрийн байгууллага бүрээр төсөвт тусгадаг болох, сургалтын квотыг шударгаар хуваарилах, хуульд заасан тусгай шаардлагыг бүрэн хангасан албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, тайлан мэдээллийг илүү нарийвчлалтай гаргах боломжийг бүрдүүлсэн олон талын ач холбогдолтой юм.

“Цахим хувийн хэрэг”

Монгол Улсын Их Хурлаас Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай, Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай, Цахим гарын үсгийн тухай зэрэг хуулиуд батлагдсантай холбогдуулан “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-ыг Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 11 дүгээр сарын 14-ний өдрийн 600 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-ыг, 2 дугаар хавсралтаар “Төрийн албан хаагчийн анкет”-ын маягтыг, 3 дугаар хавсралтаар “Танилцуулга”-ын маягтыг, 4 дүгээр хавсралтаар “Албан тушаалын карт”-ын маягтыг тус тус шинэчлэн баталж, “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системтэй уялдсан цахим хувийн хэрэгтэй болох нөхцөлийг бүрдүүллээ.

6.3.Төрийн албаны хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын цахимжуулалт

Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг төрийн албаны төв байгууллага зохион байгуулахаар хуульчилсан. Төрийн албаны шалгалтыг 1995-2012 онд цаасан суурьтай, тусгай картаар явуулдаг байсан бол 2012 оноос цахим хэлбэрт шат дараатай шилжүүлж, 2021 оноос сонгон шалгаруулалтыг бүрэн цахимжуулж эхэлсэн нь шинэтгэлийн гол үр дүнгийн нэг бөгөөд чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах, хөндлөнгийн нөлөөллөөс ангид, ил тод, нээлттэй явуулах баталгаа хангагдсан.

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын бүртгэх, шалгалт авах, дүгнэх зэрэг шалгалтын бүх процессыг бүрэн цахимжуулснаар төрийн албаны ерөнхий болон тухайн

албан тушаалын тусгай шалгалт нь хүний оролцоо, хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй, олон нийт, мэргэжлийн байгууллагуудын хяналтын дор ил тод, нээлттэй шударгаар явагддаг болж, ерөнхий шалгалтад тэнцсэн иргэн нөөцөд байгаа эсэх талаарх лавлагааг системээр дамжуулан авах боломж бүрдлээ.

Төрийн албаны тусгай шалгалтад бүртгүүлэх, шалгалт өгөх, зохион байгуулах, дүгнэх зэрэг шалгалтын үйл ажиллагааг цахим хэлбэрт шилжүүлснээр хүний оролцоо, хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй, олон нийт, мэргэжлийн байгууллагуудын хяналт дор ил тод, нээлттэй, шударга явуулах, оролцогчийн мэдлэг, ур чадвар, туршлагыг бодитой үнэлж, дүгнэх, шударгаар өрсөлдөх боломжийг хангаснаар төрийн албаны шалгалтад амжилт үзүүлэх эсэх нь зөвхөн шалгалт өгч байгаа иргэнээс хамаарах боллоо.

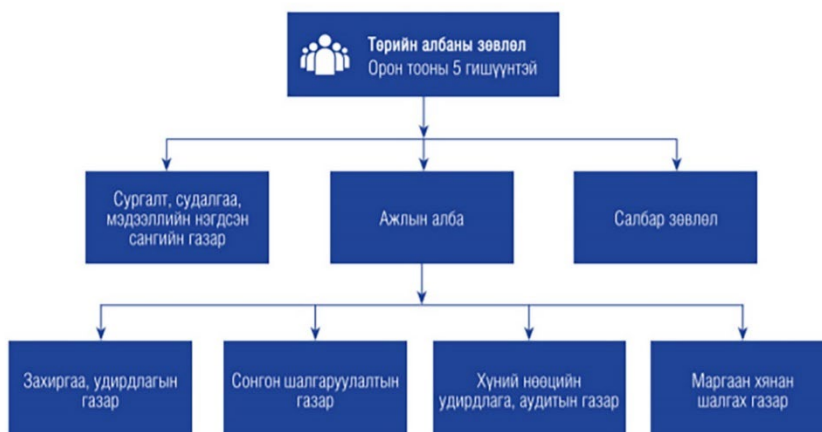
---ooOoo---

ДОЛОО:ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

7.1. Бүтэц, зохион байгуулалт, бусад үйл ажиллагааны тойм

Зөвлөл нь хараат бус, бие даасан байгууллага бөгөөд ажлын алба, салбар зөвлөл, сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжтэйгээр үйл ажиллагаа явуулж байна. Ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалт, орон тооны дээд хязгаарыг хууль тогтоомж⁴³-д заасны дагуу тогтоон мөрдүүлж ирлээ.

Төрийн албаны зөвлөлийн бүтцийн бүдүүвч



Төрийн албаны Зөвлөлийн үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр⁴⁴ хуралдаан болно

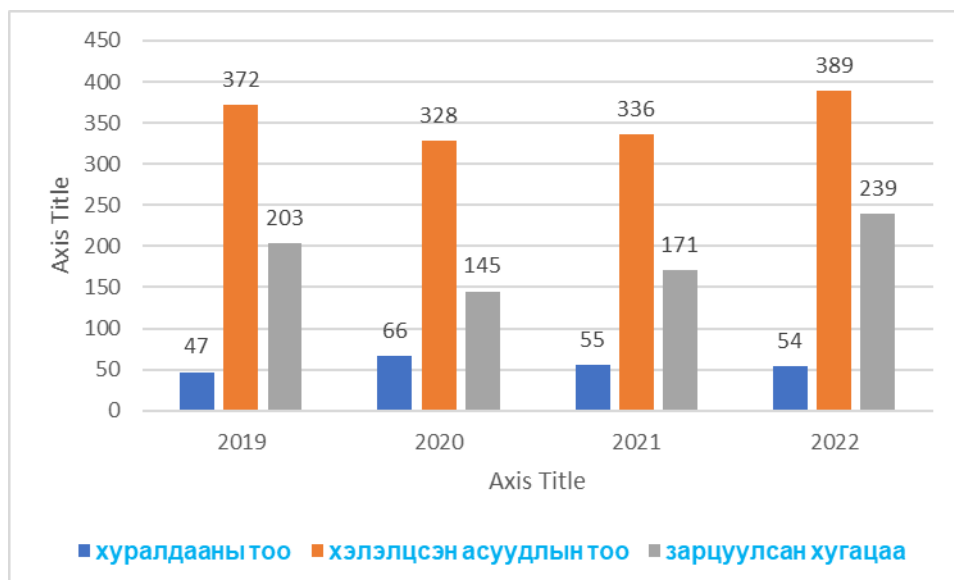
Зөвлөл тайлант онд нийт 54 удаагийн 239.20 цагийн хуралдаанаар төрийн албаны шинэтгэл, хууль дээдэлсэн сайн засаглалыг бэхжүүлэх, төрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн удирдлагын 389 асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэж, 670 тогтоол гаргасан байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдааны тойм

д/д	Он	Хуралдааны тоо	Хэлэлцсэн асуудлын тоо	Хуралдсан цаг, минут
1	2019	47	372	203 цаг 10 минут
2	2020	66	328	145 цаг 23 минут
3	2021	55	336	171 цаг
4	2022	54	389	239 цаг 20 минут

⁴³ Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм"

⁴⁴ Төрийн албаны тухай хуулийн 67 дугаар зүйлийн 67.1



/Нэг удаагийн зөвлөлийн хуралдаан дунджаар 4.4 цаг үргэлжилж, хуралдаанд оруулж байгаа 1 асуудалд дунджаар 1 цагийг зарцуулсан байна. Хуралдаанд давхардсан тоогоор нийт 270 гаруй албан хаагч, нэр дэвшигчид оролцжээ/

Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцсэн асуудлыг ангилж үзэхэд маргаан хянан шалгах комиссын дүгнэлт 14.1, салбар зөвлөлийн дарга, гишүүнийг томилж, чөлөөлөх 14.6, албан тушаалын тодорхойлолт хянаж батлах, зөвшөөрөл олгох 29.8, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт, шалгалтын тухай асуудал 1.7 хувийг тус тус эзэлж, эдгээр нь нийт хэлэлцсэн асуудлын 60.2 хувийг, бусад асуудал 39.8 хувийг эзэлж байна.

Хэлэлцсэн асуудлыг тоон үзүүлэлтээр харахад албан тушаалын тодорхойлолт батлах зөвшөөрөл олгох эсэх 116, ерөнхий болон тусгай шалгалттай холбоотой асуудал 61, дүрэм журам, зөвлөмжийн төсөл 8, төрийн захиргааны албан хаагчийн зэрэг дэвтэй холбоотой асуудал 4, маргаан хянан шалгах комиссын дүгнэлт 55, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийсэн шалгалтын дүн 7, салбар зөвлөлтэй холбоотой асуудал 57, зөвлөн туслах, хяналт шалгалт хийх ажлын хэсгийн тайлан 21, шагналтай холбоотой асуудал 4, бусад асуудал 56 байна.



Хүний нөөц

Төрийн албаны зөвлөлийн ажиллах хэвийн нөхцөлийг хангах, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд хууль тогтоомжийн дагуу мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгч, техник, зохион байгуулалтын үйлчилгээ үзүүлэх, зөвлөлөөс гаргасан шийдвэрийг хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах, гүйцэтгэх үйл ажиллагааг Ажлын алба нь /Сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжийн хамт/ батлагдсан 56 орон тоотойгоор хэрэгжүүлж байна.

Албан хаагчдынхаа чадавхыг дээшлүүлэхэд анхаарч Удирдлагын академийн тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн багц сургалтад 12, чиглүүлэх сургалтад шинээр томилогдсон 2, мэргэшүүлэх дунд хугацааны давтан сургалтад 1, богино хугацааны нийт 6 сургалтад 21 албан хаагчийг тус тус хамруулав.



Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн, доктор, профессор С.Цэдэндамба Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зарлигаар “Шинжлэх ухааны гавьяат зүтгэлтэн” боллоо.

Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүнээр ажиллаж байгаа шинжлэх ухааны салбарын зүтгэлтний ажил хөдөлмөрийг төр засгаас үнэлж гавьяа шагнал хүртээсэн нь төрийн албаны чадахуйн зарчмаар шатлан дэвшиж, төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх, төрийн албан хаагчдыг сургаж хөгжүүлэх, мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэхэд оруулсан доктор, профессор С.Цэдэндамбын төдийгүй, төрийн албаны төв

байгууллагын зүтгэлийг үнэлсэн үйл явдал боллоо.

Санхүүгийн нөөц

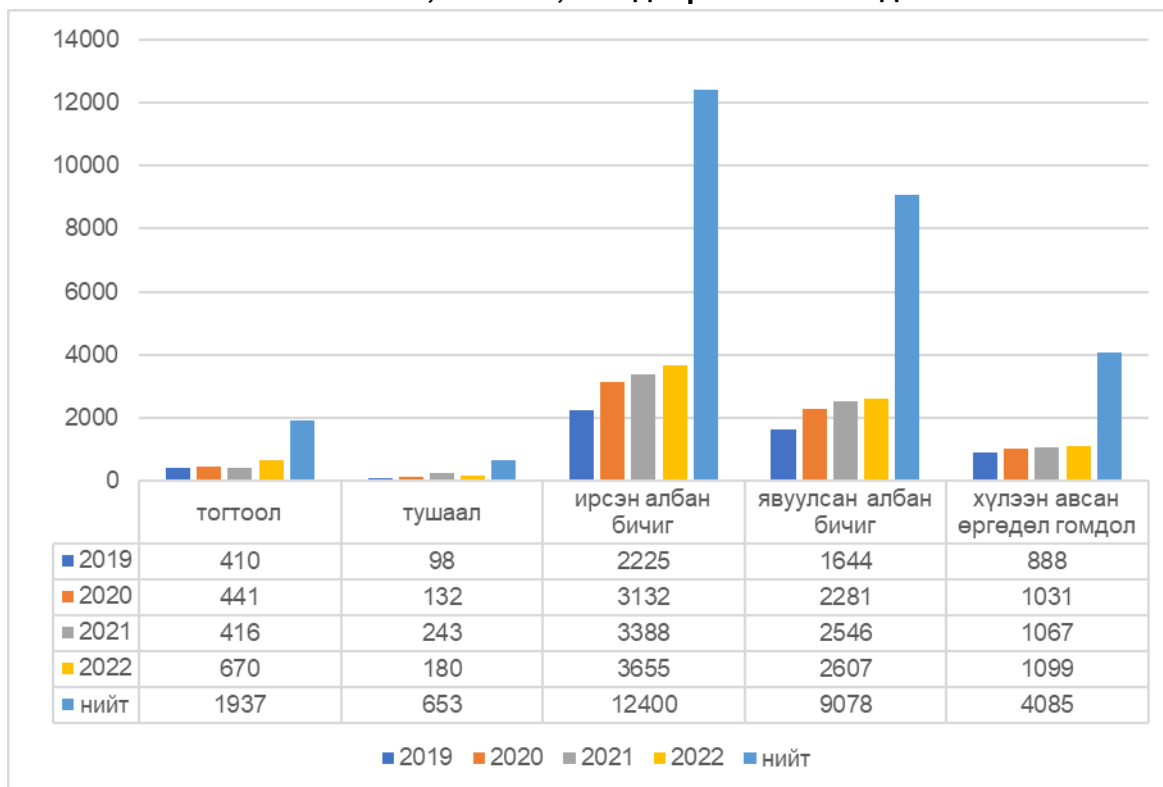
Төрийн албаны зөвлөл 2019 онд 1,322.2 сая төгрөгийн батлагдсан төсөвтэй 1,314.6 сая төгрөгийн зардлын гүйцэтгэлтэйгээр нийт төсвийн 99.4 хувь, 2020 онд 3,492.6 сая төгрөгийн батлагдсан төсөвтэй 2,940.2 сая төгрөгийн зардлын гүйцэтгэлтэй буюу нийт төсвийн 84.2 хувь, 2021 онд 3,105.3 сая төгрөгийн батлагдсан төсөвтэй 2,774.7 сая төгрөгийн зардлын гүйцэтгэлтэйгээр нийт төсвийн 89.3 хувь, 2022 онд 2,281.6 сая төгрөгийн батлагдсан төсөвтэй 2,164.3 сая төгрөгийн зардлын гүйцэтгэлтэй буюу нийт төсвийн 94.8 хувийг зориулалтын дагуу зарцуулсан байна. 2019, 2020, 2021 оны батлагдсан төсвийн гүйцэтгэл, санхүүгийн тайланд Үндэсний аудитын газраас “Зөрчилгүй санал, дүгнэлт” ирүүлсэн.

Төрийн байгууллага, иргэдэд үзүүлж буй үйлчилгээ, мэдээлэл

Тайлант онд Төрийн албаны зөвлөлд хандсан 3655 албан бичиг ирсэн бөгөөд энэ нь өнгөрсөн онтой харьцуулахад 8 хувиар, 1099 өргөдөл, гомдол ирсэн нь өмнөх оноос 1 хувиар тус тус өссөн байна. Төрийн албаны зөвлөлөөс 2607 албан бичгийг холбогдох иргэн, хуулийн этгээд, төрийн захиргааны байгууллагад явуулсан бөгөөд өмнөх оноос 3 хувиар өссөн байна. Иргэд байгууллагаас ирүүлсэн албан бичиг, өргөдөл гомдлыг тухай

бүр шийдвэрлэн холбогдох байгууллага, албан тушаалтан, иргэдэд хариуг хүргүүлж ажиллалаа.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2019-2022 онд шийдвэрлэсэн албан бичиг, тогтоол, шийдвэрийн тоон мэдээлэл



Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсыг шинэчилж байна

Төрийн албаны зөвлөл болон салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааг нэг цонхоор мэдээлэх, төрийн албатай холбоотой хийж гүйцэтгэсэн судалгааны материал, 7:4:10 зэрэг сургалтын бичлэг, хуралдааны тэмдэглэл зэргийг нийтийн хүртээл болгох боломж бүрдэж байна.

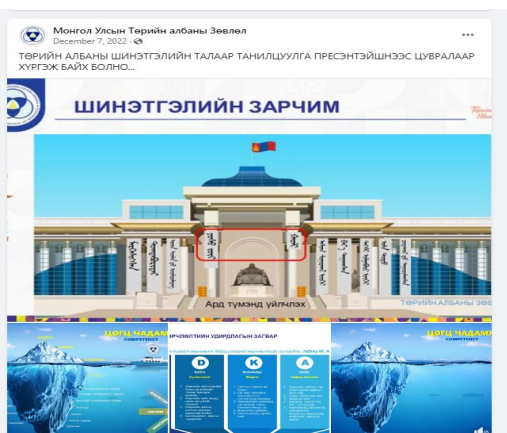
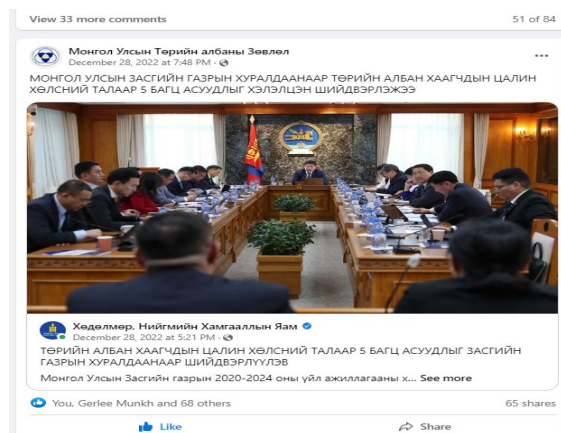
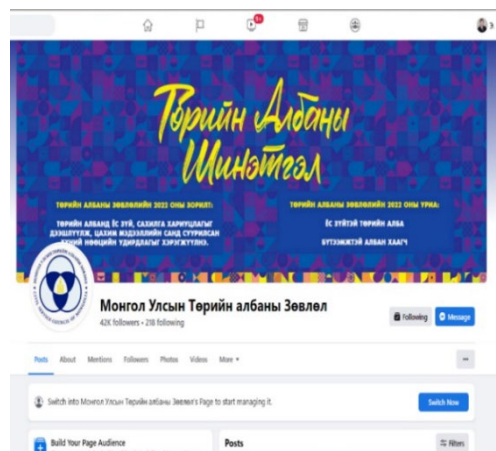
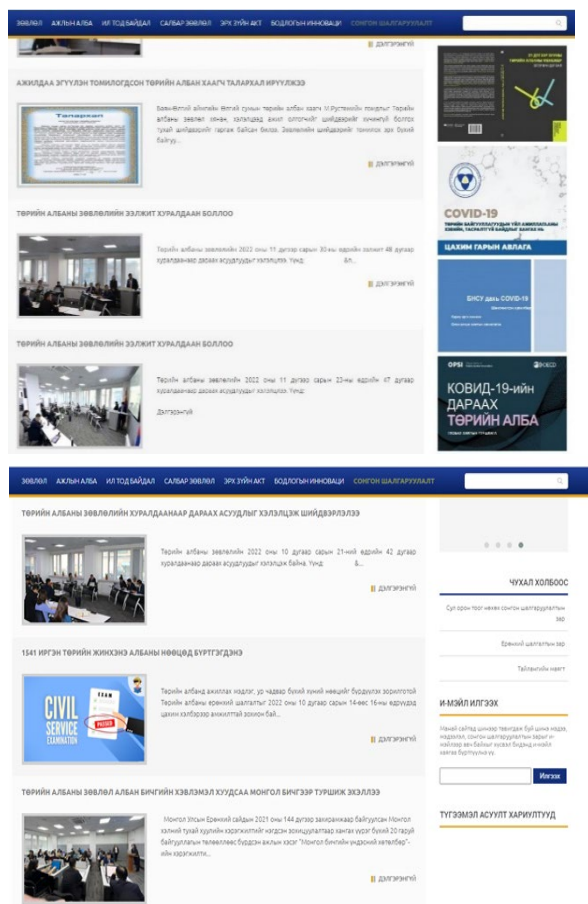
Төрийн албан хаагчийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхол хөндөгдсөн талаарх өргөдөл, гомдлыг цахим хуудсаар хүлээн авах, төрийн албан хаагчийн анкетыг хүссэн иргэн мэдээллээ оруулан шууд хэвлэн авах зэргээр иргэдийн ажил, цаг завийг хэмнэх нөхцөлийг бүрдүүлэхээр ажиллаж байна.

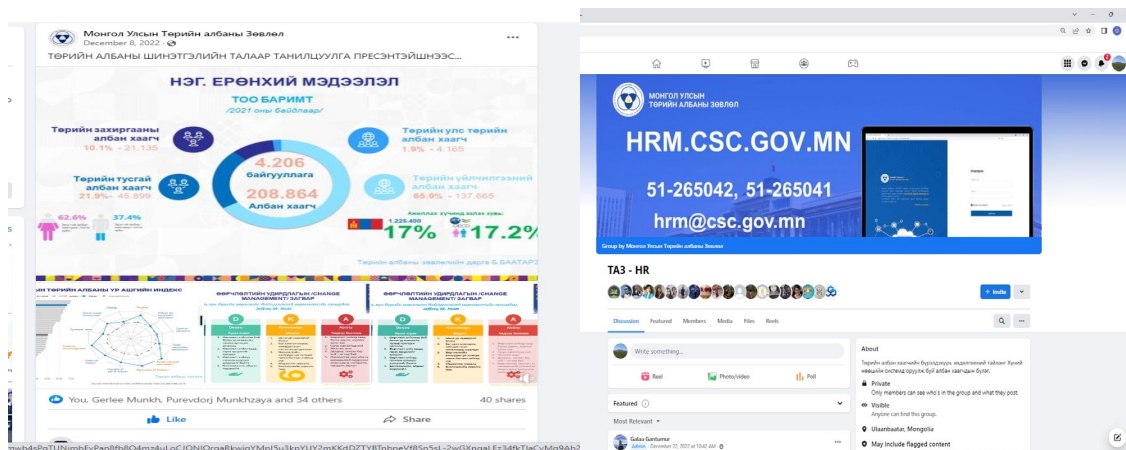
“Цахим сургалтын платформ” хөгжүүлж байна. Ингэснээр богино хугацааны сургалтыг цахимаар зохион байгуулах нөхцөл бүрдэж, цахим сургалтын хөтөлбөрийн бааз үүсэн, сургалтын хүртээмж нэмэгдэнэ.

Тайлант онд төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, үйл явц, талуудын оролцоо, хамтын ажиллагаа, шинэ санаа, инновац, төрийн албан хаагчийн харилцаа хандлага, зан үйлд нөлөөлөх болон сургаж чадавхжуулах, сорил, бэрхшээл, үр дүнгийн талаар мэдээллээр байгууллага, албан тушаалтан, иргэд, олон нийтийг хангаж, соён гэгээрүүлэх контентуудыг бэлтгэн, www.csc.gov.mn, <https://www.facebook.com/TAZuvlu> хуудсаар олон нийтэд түгээж, Зөвлөлийн үйл ажиллагааны талаар нээлттэй, ил тод байдлыг хангаж ажиллав.

Байгууллагын албан ёсны цахим хуудас www.csc.gov.mn хаягаар дамжуулан Төрийн албаны зөвлөлийн бодлого, үйл ажиллагааны 211 удаагийн мэдээ, мэдээллийг бэлтгэн, 767 гэрэл зургийн хамт нийтэлж, 627 мянга гаруй хэрэглэгчийн хандалттайгаар мэдээ, мэдээлэл авсан байна.

Цахим орчинд ХНУМТ цахим системийн гарын авлага 15, сургалт зохион байгуулсан цуврал 3 бичлэг байршуулсан нь 48500 удаагийн хандалт авсан байна. Төрийн албаны зөвлөлийн бодлого чиглэлийг сурталчлан таниулах, мэдээ мэдээллийг иргэд олон нийтэд шуурхай хүргэх зорилгоор Facebook page хуудсанд 13200 гишүүнтэй ТА3-HR группийг хөтлөн заавар зөвлөмж өгч ажиллаж байна.





Томилолт

Тайлант хугацаанд Архангай, Баянхонгор, Дорнод, Ховд, Өвөрхангай, Завхан, Төв аймаг, Нийслэлийн Багануур, Багахангай дүүрэгт Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтэд хяналт шалгалт хийх, зөвлөн туслах, сургалт арга зүйн зөвлөгөө өгөх, Ёс зүйн зөвлөлийг чадавхжуулах чиглэлээр 42 албан хаагч, 31 хоног, 12970км зам туулж ажилласан байна.

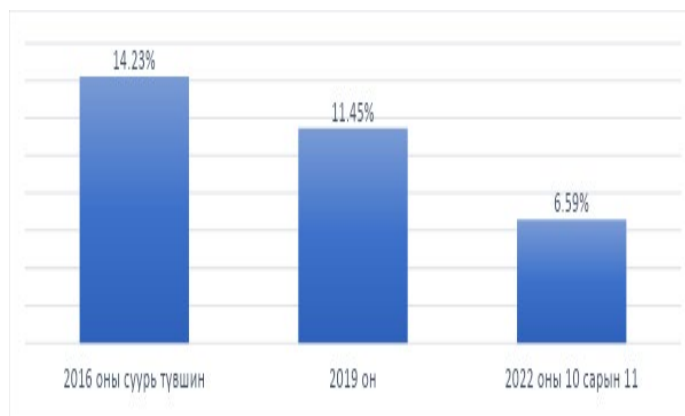
7.2 Гадаад хамтын ажиллагаа

Монгол Улсад хэрэгжүүлж буй төрийн албаны шинэтгэлийг төрийн албаны төлөвшил, хөгжлөөр олон улсад тэргүүлэгч орнуудын Засгийн газар, олон улсын байгууллагууд талархан дэмжиж ирсний нэг нь Канад Улс бөгөөд Канад Улсын Засгийн газрын санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийг Төрийн албаны зөвлөлөөс НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөртэй хамтран амжилттай хэрэгжүүллээ.

Төслийн хүрээнд төрийн албаны шинэтгэлийн эрх зүй, бодлогын зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагад цогц чадамжийн үзэл баримтлал, аргачлалыг нэвтрүүлэх, төрийн албан хаагчдын сургалт хөгжлийн тогтолцоо, сахилга, хариуцлага, ёс зүйг бэхжүүлэх зэрэг тодорхой чиглэлээр олон улсын шилдэг арга туршлагыг нэвтрүүлэн үр дүнтэй ажиллав.

“Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөл үр дүнгээ тооцож байна

1.Төрийн жинхэнэ албан хаагчид тавих ерөнхий шаардлага, албан тушаалын тодорхойлолт, төрийн албаны сонгон шалгаруулалт, томилгоо, хүний нөөцийн удирдлага, ажлын гүйцэтгэл, сахилга хариуцлага, ёс зүйн зэрэг үйл ажиллагааг зохицуулсан 12 дүрэм, журмыг чадахуйн зарчимд нийцүүлэн боловсруулж, батлуулахад дэмжлэг үзүүлж, төрийн албаны шинэтгэлийг төлөвшүүлэхэд хувь нэмэр оруулжээ.



Үүний үр дүнд төрийн албан хаагчид тогтвор суурьшилтай ажиллаж эхэлсэн. Тодруулбал, төсөл хэрэгжиж эхлэхээс өмнө буюу 2016 онд албан тушаалаас халагдсан, чөлөөлөгдсөн, түр чөлөөлөгдсөн зэрэг үндэслэлээр төрийн албанаас гарсан шилжилт хөдөлгөөн 14.23 хувь байсан бол 2022 оны байдлаар 6.59 хувь болж буурсан эерэг үзүүлэлт гарчээ.

2.Төрийн албанд хүний нөөцийн удирдлагын шинэлэг аргачлал, арга зүйг нэвтрүүлснээр төрийн албанд мэдлэг, чадвар, хандлага зан үйлийн өөрчлөлтийг бий болгох, төрийн бүтээмжийг дэмжих хүний нөөцийг бүрдүүлэх зорилт чухлаар тавигдаж байна.

Энэ хүрээнд төрийн захиргааны албан хаагчийн чадамжийн хүрээний анхдагч төслийг Английн Төрийн захиргааны институт (Public Administration Institute)-ийн эрдэмтэн судлаач, мэргэжилтнүүд, дотоодын зөвлөхүүд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Төрийн албаны зөвлөлийн албан хаагчид, Удирдлагын академийн эрдэмтэн багш нартай хамтран 2020 онд боловсруулж гарган 2021 онд 27 удаагийн сургалт, уулзалт, хэлэлцүүлгээр нийт 3318 төрийн албан хаагчдад танилцуулан хэлэлцүүлсэн.

Цогц чадамжийн шалгуур үзүүлэлтийг салбарын болон төрийн албаны онцлогт тохируулан нэвтрүүлэхээр “Стратегийн баримжаатай хүний нөөцийн удирдлага” дэд төслийг 2022 оны 04 дүгээр сараас 6 яам, 5 агентлаг, 3 аймгийн Засаг даргын Тамгын газарт хэрэгжүүлж, удирдах албан тушаалтан, хүний нөөцийн мэргэжилтэн зэрэг нийт 862 албан хаагчийг “Цогц чадамжид суурилсан хүний нөөцийн удирдлага” сургалтад, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн гишүүд, төрийн албаны тусгай шалгалтын комиссын гишүүн 198 албан хаагчийг “Цогц чадамжид суурилсан ярилцлагын арга зүй” сургалтад тус тус хамруулав.

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтад хувь хүний хандлага, зан үйлийг тандан тодруулахад чиглэсэн 270 гаруй асуулт боловсруулж, тусгай шалгалт зохион байгуулсан бөгөөд нийтдээ 122 нэр дэвшигч энэхүү шинэлэг аргачлалын дагуу шалгалт өгчээ.

Төрийн албан хаагчид тавигдах цогц чадамжийн суурь шалгуур, түүнийг үнэлэх сонгон шалгаруулалтын болон гүйцэтгэлийн үнэлгээний иж бүрэн аргачлалыг дэд төслийн үр дүнд тулгуурлан боловсруулаад байна.

3.Төрийн албаны хүний нөөцийн аудитын туршлага манай улсад байгаагүй тул Канадын Төрийн Удирдлагын Хүрээлэн (IPAC)-ийн мэргэжилтнүүдийн дэмжлэгтэйгээр Канадын Төрийн албаны Комисс (CPSC)-той хамтран хүний нөөцийн аудитын суурь үзэл баримтлалыг боловсруулсан. Энэ хүрээнд Хүний нөөцийн аудитын гарын авлагыг боловсруулан, Хүний нөөцийн аудит хийх журмыг батлуулж, мэргэжилтнүүдийг сургаж бэлтгэсэн.

Хүний нөөцийн аудитын бэлэн байдлын судалгааг 2021 онд Зам тээврийн хөгжлийн яаманд анх удаа хийж, хүний нөөцийн аудитын шалгах хуудас, маягт зэрэг хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулсан. Төрийн албаны зөвлөл 2022 оноос эхлэн Улсын бүртгэлийн газар болон Төв аймагт хүний нөөцийн аудитыг бие даан хийж гүйцэтгэв.

4.Төрийн албан хаагчдын мэргэшил, чадавхыг сайжруулах чиглэлээр зохих үр дүнд хүрч, төрийн албаны мэргэшүүлэх сургалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох, гадаад орны тухайлбал, Сингапурын үндэсний их сургуулийн Ли Куан Югийн нэрэмжит Төрийн бодлогын сургуулийн богино хугацааны мэргэшүүлэх сургалтад 60 гаруй, Английн “Боловсон хүчин ба хөгжлийн институт”-ын олон улсын эрхтэй хүний нөөцийн мэргэшүүлэх сургалтад 20 гаруй албан хаагчийг мэргэшүүлэн сургаж хөгжүүлжээ.

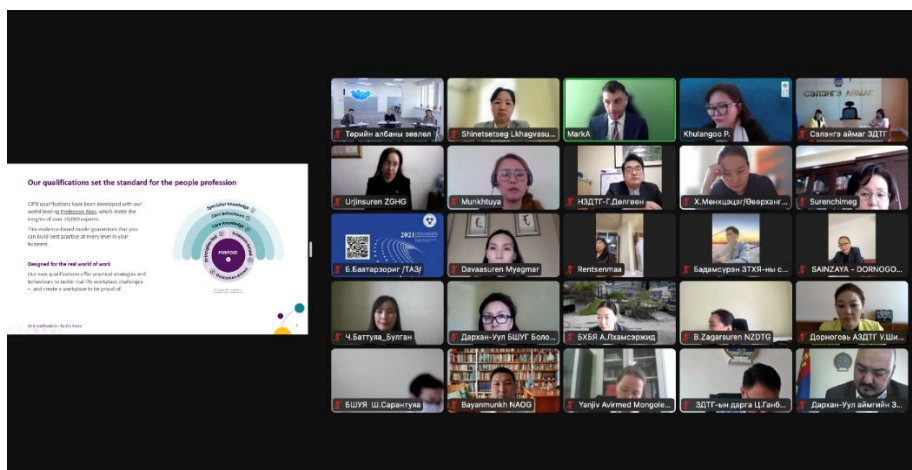
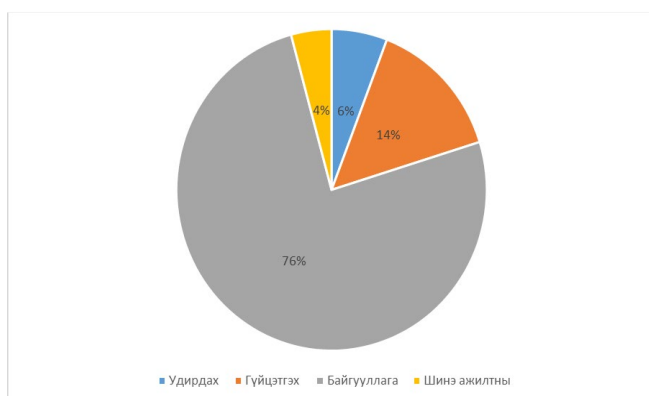


График 5. Ёс зүйн сургалтад хамрагдсан албан хаагчид



125 удаагийн сургалтад төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн зөвлөлийн гишүүд, төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллагын удирдах албан тушаалтан, албан хаагчид, нийт 11854 төрийн албан хаагчийг ёс зүйн сургалт, нөлөөллийн арга хэмжээнд хамруулжээ.

4.Төрийн албанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үйл ажиллагааг судалгаанд суурилсан, жендэрийн шилжилтийг дэмжсэн нэгдсэн төлөвлөлт, арга зүйгээр (gender transformative approach) зохион байгуулсан нь тодорхой үр дүнд хүрээд байна.

Төрийн захиргааны албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах, манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн менторшип, коучинг зэрэг шинэлэг агуулга, хэлбэр бүхий “Эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөр”-ийг боловсруулан гурван жилийн хугацаанд амжилттай хэрэгжүүлж 212 эмэгтэй албан хаагчийг хамруулав. Хөтөлбөрийн үр дүнд нийт оролцогч эмэгтэйчүүдийн 15 хувь нь албан тушаал дэвшин ажиллаж байна.

Төрийн захиргаан дахь жендэрийн тэгш байдлыг хангах зорилготой дээрх үйл ажиллагаа, хүчин чармайлтын үр дүнд төрийн захиргааны зарим удирдах албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2016 онд 8.3 хувь байсан бол 2021 онд 20.9 хувь болж нэмэгджээ.

“Олон улсын төрийн албаны өдөр”-ийг дөрөв дэх жилдээ тэмдэглэв

Дэлхий дахины, улс орны хөгжилд төрийн албаны оруулах хувь нэмрийг үнэлж цэгнэх, иргэдэд үзүүлэх төрийн үйлчилгээний чанар, үр нөлөө, инновацыг хэлэлцэн, сайн туршлагыг түгээх, төрийн байгууллага, албан хаагчдын сайн ажил манлайллыг сурталчлан таниулах, төрийн албаны үе үеийнхний туршлага солилцох, мэдлэг хуваалцах, ирээдүйн залуу үеийнхний төрийн албанд ажиллах урам зоригийг бадраах өргөн агуулгатай НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн шийдвэрээр жил бүр тэмдэглэн өнгөрүүлдэг “Олон улсын төрийн албаны өдөр”-ийг олон улсад 20 дахь жилдээ, манай оронд дөрөв дэх жилдээ тэмдэглэв.

Олон улсын төрийн албаны өдрийн энэ оны зорилт нь цар тахлын дараах үеийн нийгэм, эдийн засгийн зорилт, иргэдийн хэвийн амьдралыг сэргээн хөгжүүлэхэд төрийн байгууллага, албан хаагчдын үүрэг оролцоог нэмэгдүүлж, төрийн үйлчилгээг үр дүнтэй хүргэх олон талын түншлэл үүсгэх, улс орон, хувь хүний тогтвортой хөгжлийн нөхцөл суурийг бүрдүүлэх инновацын сэдэвт анхаарлаа хандуулж байгаагаараа онцлог боллоо.



Олон улсын төрийн албаны өдрийг тэмдэглэх ажлын хүрээнд бүтээмжит төрийн байгууллага шалгаруулах, бакалаврын түвшний оюутнуудын дунд “Итгэл хүлээсэн төрийн албан хаагч” сэдэвт эсээ бичлэгийн уралдааныг тус тус зарлан дүгнэж, шилдгүүдэд шагнал гардуулах үйл ажиллагааг зохион байгуулав.

Уралдаан шалгаруулалт болон эсээ бичлэгийн уралдаанд оролцохоор материалаа ирүүлсэн 5 байгууллагын материалыг үндсэн 2 шалгуур үзүүлэлтээр, 27 оюутны ирүүлсэн 28 эсээг үндсэн 4 шалгуур үзүүлэлтээр үнэлж, ажлын хэсгийн гишүүдийн нийлбэр онооны дунджаар өндөр оноо авсан эхний дөрвөн байрыг сонгон шалгарууллаа.

“Итгэл хүлээсэн төрийн албан хаагч” эсээ бичлэгийн уралдааны шалгаруулалтын тухайд ажлын хэсгийн хамгийн өндөр оноогоор “Тэргүүн” байранд Монгол Улсын Их сургуулийн “Олон Улсын Харилцаа, Нийтийн удирдлагын сургууль”-ийн 3-р түвшний оюутан Х.Баянмөнх (89.00 оноо), “Дэд” байранд Монгол Улсын Их сургуулийн “Хэрэглээний Шинжлэх Ухаан Инженерчлэлийн сургууль”-ийн 3-р түвшний оюутан Б.Чаминбилэг (82.50 оноо), “Гуравдугаар” байранд Монгол Улсын Боловсролын Их сургуулийн “Англи хэлний багш, орчуулагч” ангийн 3-р түвшний оюутан Л.Ичинхорлоо (82.33 оноо), болон Шинжлэх Ухаан Технологийн Их сургуулийн “Геологи, уул уурхайн сургууль”-ийн оюутан Б.Түмэндэлгэр (81.78 оноо) нар тус тус шалгарлаа.

“Бүтээмжит төрийн байгууллага” шалгаруулах уралдаанд хамгийн өндөр оноогоор “Тэргүүн” байрт Гадаадын иргэн харьяатын газар (90.73 оноо), “Дэд” байрт Хэнтий аймгийн Засаг даргын тамгын газар (87.58 оноо), “Гутгаар” байрт Увс аймгийн Улаангом политехникийн коллеж (85.67 оноо) тус тус шалгарсан.



Дээрх арга хэмжээ нь төрийн албан хаагчдаас үндсэн үйл ажиллагааныхаа чиглэлээр шинэ санаа, шийдэл гаргах явцыг дэмжин урамшуулах, залуу үеийн оролцоо, бүтээлч санал, санаачилгыг төрийн албанд нэвтрүүлэх, хувь нэмрээ оруулахыг зорьж буй залуусыг дэмжин хөгжүүлэх, НҮБ-ын төрийн албаны 2023 оны шагналд нэр дэвшүүлэх судалгаанд тодорхой үүрэг гүйцэтгэсэн болно.

Гадаад хамтын ажиллагааны уулзалт, яриа, хэлэлцээ

1.Төрийн албаны зөвлөлийн төлөөлөл Канад Улсаас Монгол Улсад суугаа онц бөгөөд бүрэн эрхт Элчин сайд Кэтрин Ивкофф, Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн суурин төлөөлөгч Илейн М. Конкиевич нартай хийсэн уулзалтаар төрийн албанд хийгдэж буй шинэтгэлийн үйл явцыг танилцуулж, харилцан мэдээлэл, санал солилцон төрийн албаны шинэтгэлийн хүрсэн ололт, амжилтаа ахиулах, шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх чиглэлээр цаашид хамтын ажиллагаагаа өргөжүүлэхээр хамтран ажиллаж байна.

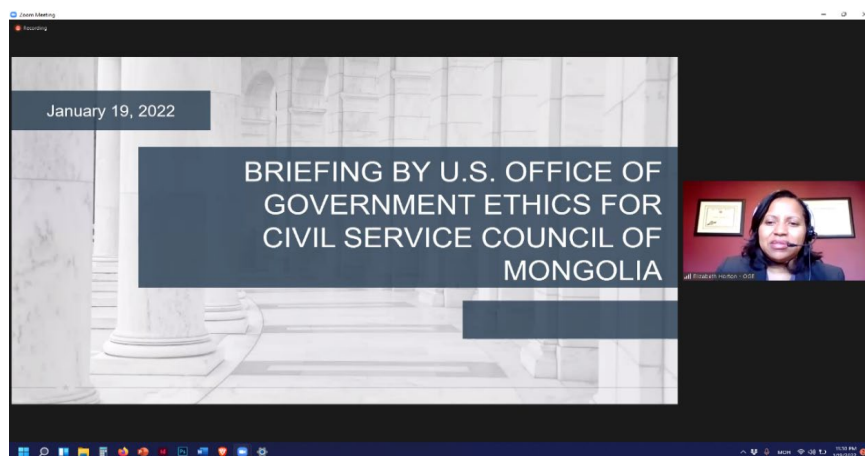


2.АНУ-ын Төрийн ёс зүйн газар (OGE), Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн анхны уулзалтыг 2022 оны 1 дүгээр сарын 19-ний өдөр цахимаар зохион байгуулж төрийн албан дахь ёс зүйн асуудлаар харилцан танилцуулга, хэлэлцүүлэг хийлээ.

Уулзалтад Америкийн Нэгдсэн Улсын талаас АНУ-ын Төрийн ёс зүйн газрын захирал Эмори Раундс, АНУ-ын Төрийн ёс зүйн газрын Ажлын албаны дарга бөгөөд Хөтөлбөрийн консул Шелли Финлайсон, АНУ-ын Төрийн ёс зүйн газрын Ерөнхий консул Дэвид Апол, АНУ-ын Төрийн ёс зүйн газрын Нийцлийн асуудал хариуцсан дэд захирал Дэйл Кристофер, АНУ-ын Төрийн ёс зүйн газрын Олон улсын хамтын ажиллагааны хөтөлбөрийн ассошэйт консул Элизабет Хортон, Монголын талаас Төрийн албаны

зөвлөлийн дарга, гишүүд, Монгол Улсаас Америкийн Нэгдсэн Улсад суугаа Элчин сайдын яам, Төрийн албаны зөвлөлийн холбогдох албан тушаалтнууд оролцлоо.

Хоёр орны төрийн албаны төв байгууллагуудын хамтын ажиллагааны эхлэл амжилттай тавигдаж, харилцаа хамтын ажиллагааг улам гүнзгийрүүлэн хөгжүүлж, мэдлэг, мэдээлэл, сайн туршлагаа солилцон хамтран ажиллахаар болов.



3.Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх, гүйцэтгэлийн удирдлага, төрийн албаны сургалт, судалгааны ажилд ахиц дэвшил гаргах чиглэлээр Канад Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй “Мерит” төсөл идэвхтэй хамтран ажиллалаа.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагааг шинэ шатанд гаргах бодлогын хүрээнд “Мерит” төсөлтэй хамтран “Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, зан төлөвт суурилсан сонгон шалгаруулалт” сэдэвт сургалт хэлэлцүүлгийг зохион байгуулж, харилцан туршлага солилцов.

Цаашид олон талт хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх, сургалтын үйл ажиллагаа, хүрээг нэмэгдүүлэх, сонгон шалгаруулалтыг зан төлөвт суурилсан олон улсын арга туршлагатай зэрэгцүүлэн хөгжүүлэх чиглэлээр хамтран ажиллаж байна.

Түүнчлэн MERIT төслөөс уламжлал болгон зохион байгуулдаг “Мэдлэг, туршлагаа хуваалцах нээлттэй хэлэлцүүлэг, уулзалт” болон “Хүний нөөцийн манлайлагчдын чуулган” болон төслийн хамрах хүрээний 7 чиглэлийн үйл ажиллагааны хүрээнд бий болсон мэдлэг, туршлагаа тогтвортойгоор ашиглах боломж, стратегийн талаар төрийн албаны төв байгууллагын саналыг илэрхийлэв.

4.Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөрөөс Европын холбооны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилттой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэтгэлийг дэмжих нь” төслийн олон улсын зөвлөх Арунаселам Расаппан, менежер Б.Нинжин нарыг Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүд хүлээн авч уулзаж, үр дүнд суурилсан нэгдсэн удирдлагыг нэвтрүүлэх чиглэлээр манай улсад хийгдэж буй ажлын чиглэлээр санал солилцлоо.

5.Япон Улсын Олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллага “ЖАЙКА”-гийн Монгол Улс дахь Төлөөлөгчийн газрын даргаар 2022 оны 4 дүгээр сараас томилогдон ажиллаж буй Танака Шиничиг Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүд хүлээн авч уулзлаа.

Монгол Улсын Их Хурлын дарга Г.Занданшатарын санаачилгаар Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Япон Улсын Олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллагатай (ЖАЙКА) хамтран зохион байгуулж буй “Япон лугаа адил хөгжье” цуврал хэлэлцүүлгийн 4 дэх хэсэг энэ оны 1 дүгээр сард “Төрийн албаны тогтолцоо ба төрийн албан хаагчийн ёс зүй” сэдвийн хүрээнд амжилттай болж өнгөрснийг талууд тэмдэглэв.

Энэ онд тохиож буй Монгол Улс, Япон Улсын хооронд дипломат харилцаа тогтоосны 50 жилийн ойг тэмдэглэх ажлын хүрээнд төрийн албаны чадавхыг дээшлүүлэх чиглэлээр явуулж ирсэн хамтын ажиллагааг цаашид үргэлжлүүлэн хөгжүүлэхийн зэрэгцээ цар тахлын нөхцөлд зогсонги байдалд ороод буй мэргэжилтэн солилцоог сэргээн идэвхжүүлэх талаар хоёр тал санал солилцов.



6.Япон Улсын Засгийн газрын санхүүжилтээр хэрэгждэг Монгол Улсын төрийн албаны хүний нөөцийг дэмжих JDS тэтгэлэгт хөтөлбөрийн 21 дэх удаагийн хамтын ажиллагааны гурван талт гэрээнд гарын үсэг зурах ёслолын арга хэмжээг зохион байгуулав.



7.БНСУ-ын Олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллагын Монгол Улсад хэрэгжүүлж буй сургалтын төслийн хүрээнд тайлант онд урт хугацааны сургалтад 25, богино хугацааны сургалтад 183 төрийн албан хаагч хамрагдав.

8.Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүд Дэлхийн банкны Зүүн Ази, Номхон далайн бүсийн Засаглалын асуудал хариуцсан менежер хатагтай Алма Кананийг хүлээн авч уулзаж, “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Шинэ сэргэлтийн бодлогод төрийн бүтээмжийн зорилтуудтай уялдуулсан Төрийн албаны шинэтгэл эдийн засгийн агуулгаар өргөжин хөгжиж байгаа талаар танилцуулав. “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Шинэ сэргэлтийн бодлогын хүрээнд төрийн албаны ангилал, зэрэглэл, цалин хөлс, нийгмийн баталгааны тогтолцоог шинэтгэх, төрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр өргөн хүрээнд хамтран ажиллахаар тогтлоо.



9.Төрийн албаны зөвлөлийн төлөөлөл НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн “Монгол улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг бэхжүүлэх нь” төслийн үнэлгээний багийн олон улсын шинжээч, ноён Херардо Санчиз Мюнез болон үнэлгээний багийн гишүүдтэй уулзаж төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх, мэргэшсэн, хараат бус, тогтвортой, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлж, төрийн албан дахь жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах үндсэн зорилго бүхий Төслийн олон талт үйл ажиллагаа, цаашид анхаарах асуудлын талаар харилцан санал солилцов.



7.3.Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаа

Төрийн албаны тухай хуульд⁴⁵ зааснаар аймаг, нийслэл, яамны салбар зөвлөл нь тус зөвлөлийн үйл ажиллагааны бүтцийн нэгж болно. Салбар зөвлөл нь орон тооны болон орон тооны бус байж болохоор журамласан⁴⁶ бөгөөд аймаг, нийслэл, яамны болон зарим агентлагийн дэргэд нийт 52 салбар зөвлөл ажиллаж байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс аймаг, нийслэл, яамны болон зарим агентлагийн дэргэдэх салбар зөвлөлийг бэхжүүлэх, үйл ажиллагааг нь нэгдсэн арга зүйгээр хангах, тэднийг сургаж хөгжүүлэх, салбар зөвлөлийн гишүүдийг сонгох нэгдсэн шалгуур бий болгох талаар тайлант онд тодорхой ажлуудыг зохион байгуулав.

Тодруулбал, Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог зарим байгууллага, төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг агентлагууд, аймаг, нийслэлийн удирдлагатай санал солилцож, албан тушаалтнуудыг салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд оруулж, Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны 138 дугаар тогтоолоор салбар зөвлөл тус бүрээр баталлаа. Аймаг, нийслэл, яам агентлагийн салбар зөвлөлийн дарга нарын сургалтыг “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлага” сэдвээр, аймаг, нийслэлийн салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга нарын сургалтыг “Төрийн албаны стратегийн удирдлага, цогц чадамжийн хүрээ” сэдвээр тус тус зохион байгууллаа.

Орон нутгийн хүний нөөцийн бодлого, арга зүйн нэгдсэн удирдлагаар хангах, төрийн албаны чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор зарим аймаг төрийн албаны орон тооны салбар зөвлөлтэй болох санал санаачилга гарган хэрэгжүүлж эхэлсэн нь тайлант оны онцлох ажлын нэг байв. Тухайлбал, Ховд, Сэлэнгэ, Орхон аймагт Төрийн албаны зөвлөлийн орон тооны салбар зөвлөл байгуулж, ажиллаж нөхцөлийг бүрдүүлэв.

Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны үр дүнг салбар зөвлөлийн ажиллах журамд заасан 8 чиг үүргийн хүрээнд 29 үзүүлэлтээр нэгтгэн дүгнэж үнэлэхэд дараах онцлогтой байв.

1.Цахим хөгжил, төрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр

Төрөөс үзүүлэх үйлчилгээг шуурхай, чирэгдэлгүй болгох, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах замаар бүтээмжийг нэмэгдүүлэх талаар дэмжлэг үзүүлэв. Тухайлбал, Гадаадын иргэн, харьяатын газар 2022 онд 7 төрлийн үйлчилгээг бүрэн цахимжуулж, 38 мянга гаруй гадаадын иргэнд цахимаар үйлчилгээ үзүүлсэн байна. Иргэд үйлчилгээ авахын тулд хамгийн багадаа 6-7 удаа өөрийн биеэр ирдэг байсныг өөрчилж, байгууллагад ирж үйлчлүүлэхэд зарцуулдаг цаг хугацаа, зардлыг бодитойгоор хэмнэх боломжийг бүрдүүлжээ. Энэхүү санал санаачилгыг үнэлж Төрийн албаны зөвлөл болон “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг бэхжүүлэх нь” төслийн нэгж хамтран зохион байгуулсан уралдаанд тэргүүн байр эзэлж, “Бүтээмжит төрийн байгууллага”-аар шалгаруулав.

Төрийн албаны шалгалтын үйл ажиллагаа бүхэлдээ цахимжиж, олон улсын жишигт хүрч байгаа билээ. Шалгалтын үйл ажиллагааны аюулгүй байдлыг хангах,

⁴⁵ Төрийн албаны тухай хуулийн 65 дугаар зүйлийн 65.3 дахь хэсэг

⁴⁶ Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 59 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам”-ын 1.3-т заасан

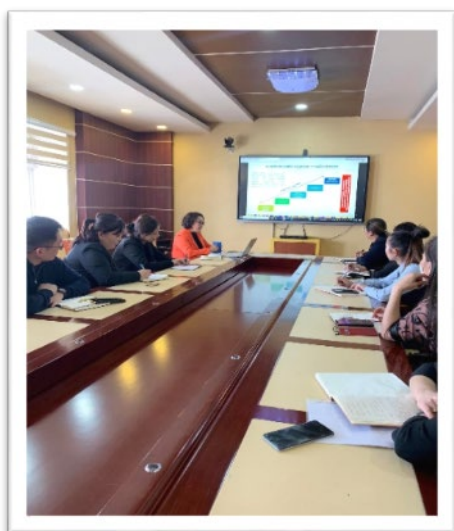
техникийн шинэчлэл хийхэд зарим байгууллагууд анхаарч байна. Тухайлбал, Булган аймаг дахь салбар зөвлөл шаардагдах тоног төхөөрөмжөөр хангагдаж, “E-Mongolia” төвийн дэргэд Төрийн албан сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах танхимтай боллоо. Шалгалтад зориулж Салбар зөвлөл суурин компьютер 8, зөөврийн компьютер 8 нийт 16 компьютертой болсон нь шалгалтыг шуурхай, эрсдэлгүй зохион байгуулах нөхцөлийг бүрдүүлж, иргэдийн талархлыг хүлээгээд байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн Соёлын яамны дэргэдэх салбар зөвлөл И-Монгол академитай хамтран соёлын салбарын 13 зөвшөөрөл, үйлчилгээг E-Mongolia цахим талбараас авах боломжтой болжээ. Ингэснээр Соёлын өвийн лавлагаа, мэдээлэл, түүх, соёлын хөдлөх дурсгалт зүйлсийг улсын хилээр нэвтрүүлэх зөвшөөрөл авах, сунгах, соёлын өвийг бүртгүүлэх, худалдах зөвшөөрөл авах үйлчилгээг иргэдэд чирэгдэлгүй хүргэж, хүртээмжийг нэмэгдүүлсэн байна.

2.Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа хандлагыг сайжруулах чиглэлээр

Булган аймаг дахь Салбар зөвлөл аймгийнхаа хэмжээнд 2022 оныг “Ёс зүйтэй мэдлэг чадвартай, хариуцлагатай төрийн албаны жил” болгон зарлаж, төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх сургалтыг давхардсан тоогоор 149 байгууллагын 4311 албан хаагчийг хамруулжээ. Мөн “Ёс зүйтэй, мэдлэг чадвартай, хариуцлагатай төрийн алба” аймгийн зөвлөгөөнийг зохион байгуулж, 300 гаруй албан хаагчийг хамруулжээ.

Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны дэргэдэх салбар зөвлөл нь 2022 оныг салбарын “Ёс зүйн” жил болгон зарлаж, яам харьяа байгууллага, салбарын албан хаагчдад зориулан ёс зүйн сургалт, соён гэгээрүүлэх ажлыг зохион байгуулсан. Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2022 оны А/545 дугаар тушаалаар "Сургуулийн өмнөх болон ерөнхий боловсролын сургалтын байгууллагын багш, ажилтны мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм", "Сургуулийн өмнөх болон ерөнхий боловсролын сургалтын байгууллагын ёс зүйн зөвлөлийн ажиллах үлгэрчилсэн журам"-ыг батлан хэрэгжүүлж эхэлжээ.



3.Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах, сургаж хөгжүүлэх чиглэлээр

Төрийн албаны тухай хууль, Монгол улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн зохицуулалтын талаар нэгдсэн ойлголт өгөх үүднээс Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Өвөрхангай аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, салбар зөвлөл хамтран “Нутгийн удирдлагын байгууллагын албан хаагчдын чадавхжуулах сургалт”-ыг зохион байгуулж, аймаг, сумдын удирдлага, агентлагийн дарга зэрэг нийт 150 төрийн албан хаагч хамрагджээ.

Дипломат албаны хүний нөөцийн бодлого, сургалтын хөтөлбөрийн хүрээнд Гадаад харилцааны яамны 363, ДТГ-уудын 332 ажилтан, албан хаагчдыг танхимын болон цахим дотоод сургалтад, гадаадын урт, богино хугацааны сургалтад 41 албан хаагчийг зохион байгуулагч талын зардлаар тус тус хамруулж бэлтгэжээ.

Соёлын яамны дэргэдэх салбар зөвлөл “Хос бичигтэн яам” аян эхлүүлж, яамны албан хаагчдынхаа 82.3 хувийг үндэсний бичгийн мэдлэгийн түвшинг ахиулах сургалтад хамруулсан байна.



Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны дэргэдэх салбар зөвлөлөөс яамны албан хаагчдынхаа дунд судалгаа хийж, сургалт хөгжлийн үйл ажиллагаанд анхаарч ажиллажээ. Тухайлбал, Яамны албан хаагчдын мэдээллийн цаг, сургалтыг 14 хоногт 1 удаа тодорхой сэдвээр зохион байгуулж хэвшсэн, 14 албан хаагчийг зохих шатны багц сургалтад, шинээр ажилд орсон 23 албан хаагчийг чиглүүлэх сургалтад хамруулсан байна.

Төрийн зарим байгууллага, хүний нөөцийн менежментийг нэвтрүүлэхэд анхаарал хандуулж байна. Тухайлбал, Статистикийн салбарын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг батлан хэрэгжүүлж, албан хаагчийн карьер хөгжлийн зураглал, шинээр томилогдсон албан хаагчийн дасан зохицох хөтөлбөр, сургалтын багц төлөвлөгөө, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх, 2023-2026 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө зэргийг тусгасан нь онцлог байна.

Энэ байгууллагаас хэрэгжүүлсэн өөр нэг онцлог ажил бол албан хаагчдын ур чадварын үнэлгээг (өөрийгөө үнэлэх, хамтран ажиллагчдаа үнэлэх, удирдах ажилтнаа үнэлэх) 106 албан хаагч хамруулан хийжээ.

Үнэлгээний үр дүнгээс үзэхэд албан хаагчдын өөрийгөө үнэлэх үнэлэмж бусад ажилтнууд нэгнийгээ үнэлэх үнэлэмжээс өндөр гарч байна. Үүнд үндэслэн тухайн нэгжийн дотоод уур амьсгал, удирдлагын арга барилын төлөвшил хандлагад үнэлгээ хийх боломжтой болжээ.

7.4.Төрийн үйлчилгээнд олон нийтийн хяналтыг нэвтрүүлэх талаар

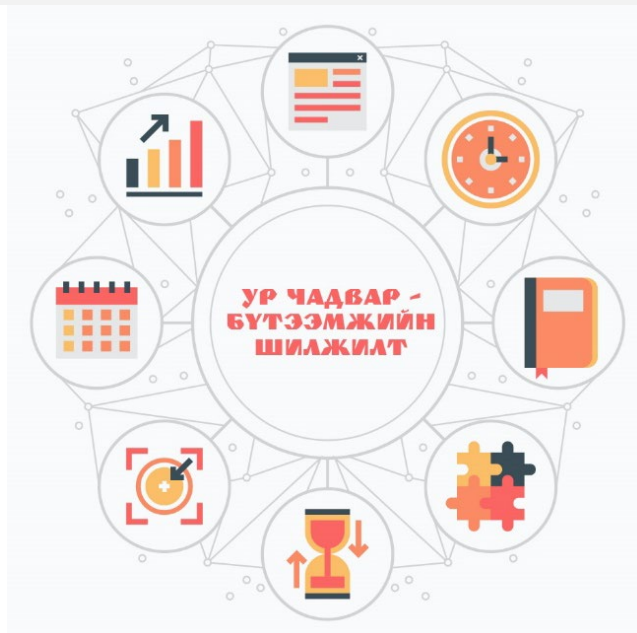
Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны 212 дугаар тогтоолоор баталсан “Олон нийтийн хяналтын зөвлөл”-ийн дүрмийг боловсронгуй болгох, уг дүрэмд нэмэлт өөрчлөлт оруулах Ажлын хэсэг Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2022 оны 160 дугаар тушаалаар байгуулагдан ажиллаж, төслийг боловсруулан Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанд танилцуулж, Захиргааны ерөнхий хуульд заасны дагуу төслийг олон нийтээр хэлэлцүүлэх, санал авах ажлыг зохион байгуулж байна.

---oOo---

НАЙМ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛИЙН ҮР ДҮН, ЗОРИЛТ

8.1.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2022 ОНЫ ОНЦЛОХ ҮР ДҮН

ЧИГЛЭЛ



ОНЦЛОХ ҮР ДҮН



Төрийн албан тушаалын ангилал хооронд ур чадварын шилжилт хийх боломжтой болов.



Төрийн албаны шалгалтаар хувь хүний зан төлөв, цогц ур чадварыг үнэлж эхлэв.



Төрийн албаны ангилал, зэрэглэл, цалин хөлс, нэмэгдлийн талаар бодлогын санал гаргав.



Чадахуйн зарчмыг хэрэгжүүлэх арга зүйн дэмжлэг өргөжүүлэв.



Төрийн албаны тогтолцооны шинэтгэл, хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн төслийг боловсруулав.



ХАРИУЦЛАГА, ЁС ЗҮЙТЭЙ ТӨРИЙН АЛБА



Хууль тогтоомж зөрчиж томилогдсон 1472 албан тушаалтныг томилсон шийдвэрийг хүчингүй болгох чиглэлээр хяналт хэрэгжүүлж үр дүнд хүрлээ.



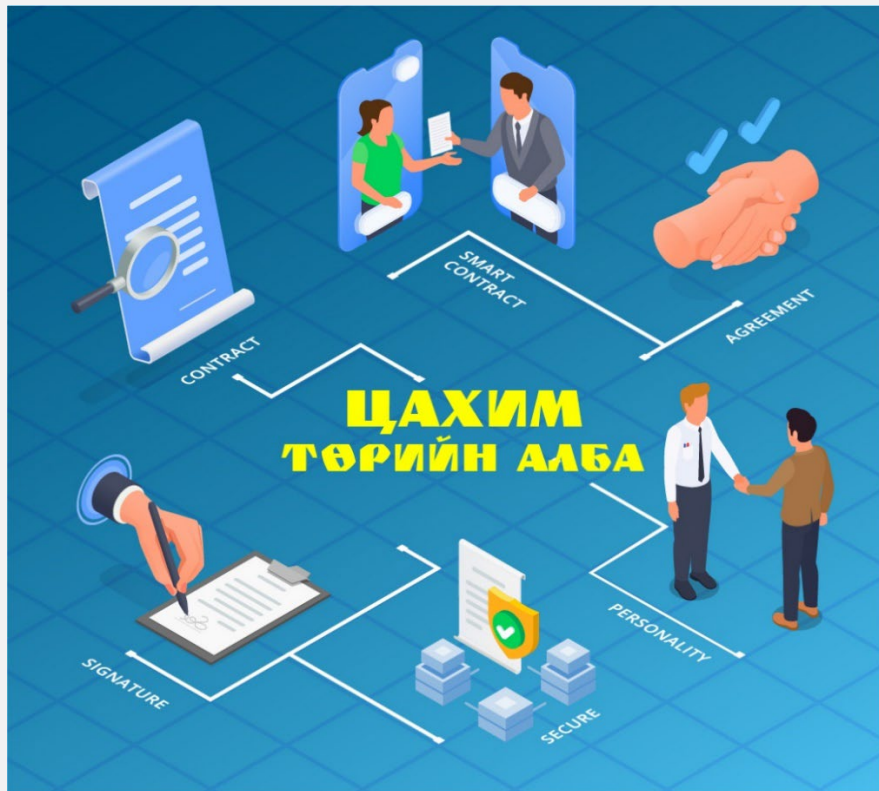
Төрийн жинхэнэ 180 албан тушаалтанд холбогдох төрд учруулсан хохирлын нэгдсэн бүртгэлийг хөтөлж, төрийг хохиролгүй болгох, нөхөн төлүүлэх ажлыг эрчимжүүллээ.



Нийтийн албанд томилогдох эрх нь хасагдсан 579 иргэнийг “жагсаалт”-д бүртгэн томилгооны зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авлаа.



Төрийн 2961 байгууллагын ёс зүйн зөвлөл, зөрчлийн мэдээлэл, хяналтын цахим системийг нэвтрүүллээ.



Төрийн албаны хүний нөөцийн хөдөлгөөнийг 7 хоног тутам цахим системээр хянаж эхлэв.



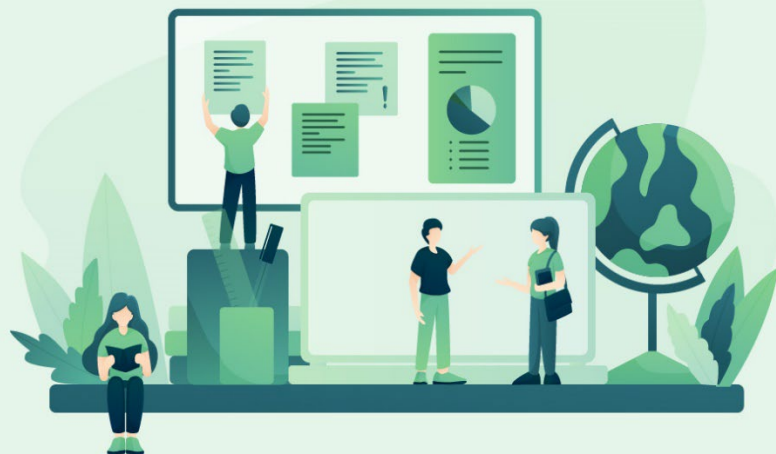
"7:4:10" вебинар сургалтад 92335 хэрэглэгчийн эрхээр 150000 гаруй төрийн албан хаагч хамрагдав.



Төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх сургалтын хэрэгцээг цахим системээр тодорхойлж эхлэв.



Албан тушаалын тодорхойлолтын хянах үйл ажиллагааг цахимжуулав.



СУДАЛГААНД СУУРИЛСАН ТӨРИЙН АЛБА



“Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн мэдээллийн чанарыг суурь системүүдтэй интеграци хийж сайжруулав.



Төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны талаар судалгаа авч дүгнэн, үр дүнг ашиглаж эхлэв.



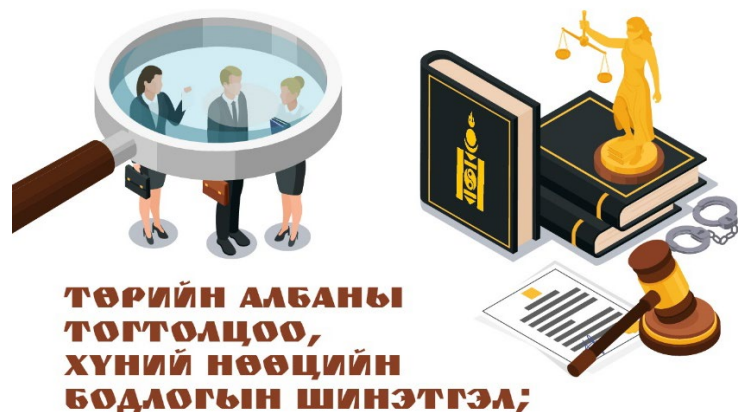
Төрийн байгууллагаас үйлчилгээ авсан иргэдийн сэтгэл ханамжийн байдалд үнэлгээ хийв.



Төрийн албаны ёс зүйн төлөв байдлын талаар хийсэн судалгаа, шинжилгээний үр дүнг бодлого шийдвэрт тусгав.

8.2.ЦАХИМЖИЛТ-ХЯНАЛТ, ХАРИУЦЛАГЫН ЖИЛ-2023 ОНЫ ЗОРИЛТ

ҮНДСЭН ЗОРИЛТ



ДЭД ЗОРИЛТ



Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний системийг бүтээмж, ажлын үр дүнтэй уялдуулан шинэчилж цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх бодлогын хувилбар гаргах;



Төрийн байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүргийн шинжилгээ хийхэд мэргэшил арга зүйг дэмжлэг, үзүүлж бүтээмжийг нэмэгдүүлэх;



Төрийн албаны ёс зүйн харилцааны эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох;



Төрийн албан хаагчийн цогц ур чадварыг тодорхойлж сонгон шалгаруулалт, албан хаагчийн гүйцэтгэл, үр дүнтэй уялдуулах, хяналт тавих арга, хэлбэрийг нэвтрүүлэх;



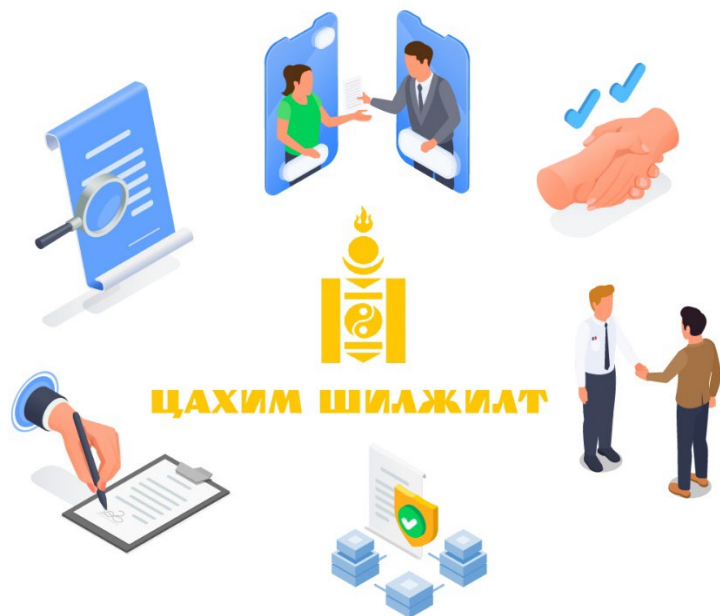
Төрийн албаны шалгалтын бүрэлдэхүүн, агуулгыг шинэчлэх;



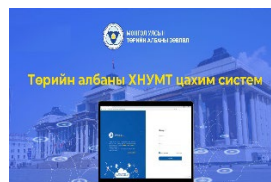
Төрийн албаны хүний нөөцийн хүрэлцээ хангамж, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны талаар судалж, сайжруулах бодлогын арга хэмжээ авах;



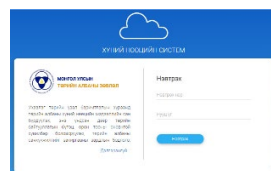
Төрийн албаны сургалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох,мэдээлэл, арга зүйн удирдлагаар хангах;



ЦАХИМ ШИЛЖИЛТ



Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим системийн бодлогын хэрэгжилтийг үнэлж, шинэчлэн өргөжүүлэх;



Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим системийн ажиллах үеийн дэмжлэг, ажилтны карьер хөгжил, гүйцэтгэл, хүний нөөцийг оновчтой болгох, хүний нөөцийн шинжилгээ модулийг нэмж хөгжүүлэх;



Төрийн байгууллагуудын мэдээллийн сангуудтай Хур системээр дамжуулан интеграци хийж, мэдээллийн солилцоог өргөжүүлэх;



Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим системийн мэдээлэлд чанарын үнэлгээ хийж баталгаажуулах, мэдээллийн ашиглалтыг нэмэгдүүлэх;



Төрийн албаны цахим системийн мэдээллийг E-mongolia -д нэгтгэх ажлыг өргөжүүлэх;

ХЯНАЛТ, ХАРИУЦЛАГА



Ковидын дараах төрийн албаны томилгоонд тавих хяналтыг эрчимжүүлэх;



Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт: Албан тушаалын тусгай шаардлагын нийцэлд хүний нөөцийн аудит, үнэлгээ хийх;



Хяналт шалгалтыг хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим системд үндэслэн зохион байгуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх;



Төрд уяруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх бүртгэл, хяналтын цахим системийг бий болгож, хяналтын үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх;



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөл, зөрчлийн мэдээлэл, хяналтын цахим системд үндэслэн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт, зөрчлийн талаарх дүгнэлт, цаашид авах арга хэмжээний санал боловсруулах;



Захиргааны шийдвэр нь үр нөлөөтэй байх захиргааны үйл ажиллагаанд баримтлах тусгай зарчмын хэрэгжилтийг хангах, захиргааны шийдвэр гүйцэтгэлийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх;

8.3.Төрийн албаны хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох санал

Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлого, төрийн албаны шинэтгэлийн зорилтуудтай уялдуулан хуульд⁴⁷ заасны дагуу Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох саналаа жил бүр Улсын Их Хуралд хүргүүлэн ажиллаж байна.

Тайлант онд Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн өөрчлөлттэй уялдуулан төрийн албаны ангилал хооронд ур чадварын шилжилт хийх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэхэд анхаарч төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журмын төслийг боловсруулан Засгийн газарт хүргүүлж, Засгийн газрын 2023 оны 9 дүгээр тогтоолоор батлагдан хэрэгжиж эхэллээ. Төрийн тусгай албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт, Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт, Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журмыг тус тус Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолоор батлан хэрэгжүүлж эхэлсний зэрэгцээ төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх аргачилсан зөвлөмжүүдийг батлан гаргалаа.

Хууль санаачлагчаас өргөн барьсан Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай, Чадахуйд суурилсан сонгон шалгаруулалтын тухай зэрэг хуулийн төслүүдийн хэлэлцүүлгийн шатанд Улсын Их Хурал, холбогдох байнгын хороод, ажлын хэсгүүдтэй хамтран ажиллаж зохих үр дүнд хүрэв.

Улс орны хөгжлийн бодлого, шинэтгэлийн үйл явц, хууль тогтоомжийн өөрчлөлттэй уялдуулан төрийн албаны хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох талаар эрх бүхий байгууллагуудын түвшинд хамтран ажиллах чиглэлээр дараах саналыг хүргүүлж байна.

1.Улсын Их Хурлын түвшинд:

1.1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомж, “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлоготой уялдуулан төрийн албаны шинэтгэлийн суурь зарчмыг шинэчлэх, төрийн байгууллагуудын бүтэц, төрийн албаны ангилал, төрийн албан хаагчийг нийгмийн баталгааг боловсронгуй болгох стратегийн баримт бичиг батлан мөрдүүлэх;

1.2. Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ 5 дахь жилдээ хэрэгжиж байна. Төрийн албаны шинэтгэлийг шинэ шатанд гаргах, улс төр, нийгэм, эдийн засгийн өөрчлөлттэй уялдуулж хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийлгэх;

1.3. Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж түүний удирдлагын тухай хууль⁴⁸-д “сумын иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын төлөөлөгчдийн гуравны нэг хүртэлх хувь нь төрийн захиргааны албан хаагч байж болно” гэсэн нь Төрийн захиргааны албан хаагчийн улс төрөөс ангид байх зарчим, 39 дүгээр зүйлд заасан төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйлтэй зөрчилдөж байна.

⁴⁷ Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1.3 дахь заалт

⁴⁸ Засаг захиргаа, түүний удирдлагын тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.6

Мөн зүйлийн тайлбарт “Энэ хэсгийг 2024 оны орон нутгийн ээлжит сонгуулиас эхлэн дагаж мөрдөх бөгөөд 2024 оны орон нутгийн ээлжит сонгуулийн дүн гарах хүртэл аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Хурлын Төлөөлөгчдийн гуравны нэг хүртэлх хувь нь төрийн захиргааны албан тушаал эрхэлж болно” гэснийг дахин нягтлан үзэж, Төрийн албаны тухай хуулийн зарчимд нийцүүлэх;

1.4.Улс төрийн албан тушаалтныг төрийн албан хаагчийг шууд томилдог томилгооны тоог бууруулах чиглэлээр эрх зүйн орчинг шинэчлэх;

2. Засгийн газрын түвшинд:

2.1.Төрийн захиргааны байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтад цогц дүн шинжилгээ хийх, энэ чиглэлийн мэргэжлийн хүний нөөцийг бэлтгэх, томилж ажиллуулах, үнэлэлт, дүгнэлт өгч, оновчтой бүтцийг тогтоох,

2.2.Төрийн албаны зөвлөлөөс өмнөх жилүүдэд хийсэн төрийн албан хаагчийн өр зээлийн судалгаанд нийт төрийн албан хаагчдын 44.5 хувь хамрагдсан бөгөөд судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдын 79.2 хувь нь өр зээлтэй байна. Зөвхөн эдгээр албан хаагчдын өр зээлийн хэмжээ 1 их наяд төгрөг давсан бөгөөд судалгаанд хамрагдсан зээлтэй нэг төрийн хаагч дунджаар 15.5 сая төгрөгийн өр, зээлтэй байна.

Иймд төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг боловсронгуй болгох, гүйцэтгэлд суурилсан үнэлгээ, цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог нэвтрүүлэх замаар ажлын үнэлэмж, эдийн засгийн баталгаа, хариуцлагын тогтолцоог хамтад нь шийдвэрлэх, 360 хэмийн үнэлгээний систем нэвтрүүлэх, одоогийн дүрэм журмыг хялбаршуулах;

2.3.Төрийн албаны сургалтын тогтолцоог төрийн албан хаагч бүрийн идэвх оролцоонд тулгуурлан зохион байгуулах, өөрчлөх шаардлагатай байна. Ялангуяа төрийн захиргааны албан хаагчид жил бүр багц цагийн сургалтад өөрийн санаачилгаар болон байгууллагын сургалтын төлөвлөгөөний дагуу суралцдаг байх, багц сургалт нь жил болгон кредит олгох сургалтаар үргэлжилж тодорхой хугацааны дараа бүрэн кредит судалж эцэслэснээр тэргүүн түшмэлийн шаардлагад нийцдэг байх зэрэг асуудлыг судалж, шат дараатай шийдвэрлэх;

2.4.Орон нутагт зарим чухал шаардлагатай мэргэжилтэн хүрэлцэхгүйгээс ажлын байр нөхөгдөхгүй байна. Тухайлбал, зарим аймаг, сумдад мал зүйч, зоо техникч, малын эмч, хүний эмчийн мэргэжил шаардагдах аймаг сумдын Эрүүл мэндийн газрын мэргэжилтэн, соёлын төвийн эрхлэгч, байгаль хамгаалагч зэрэг албан тушаалын сул ажлын байр нөхөгдөхгүй байна. Нэг жилд нэг албан тушаалыг удаа дараа зарласан ч уг албан тушаалд ажиллах иргэн бүртгүүлэхгүй, шалгалтад хамрагдахгүй байна. Энэ нь хүний нөөцийн эрэлт, нийлүүлэлтийн судалгаа тооцоогүй, хэрэгцээгээ үндэслэсэн мэргэжилтэн, хүний нөөц бэлтгэхгүй байгаатай шууд холбоотой юм.

Төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад тулгамдаж буй хүний нөөцийн хомсдолыг бууруулах зорилгоор дутагдалтай болон хомсдолтой байгаа ажил мэргэжлийн судалгааг улсын хэмжээнд хийж, нэн тэргүүнд шаардлагатай мэргэжилтэн бэлтгэх, цаашид нэгдсэн бодлогоор хангах арга хэмжээг төрийн холбогдох байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлэх;

2.5.Төрийн албаны зөвлөлийн сүүлийн 10 жилийн тайланд байнга дурдаж, шийдэл хүлээж байгаа асуудал бол төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны

хөтөлбөрийн санхүүжилт болно. Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3 дахь хэсэгт “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж” хэрэгжүүлэхээр заасан боловч уг хөтөлбөрт зарцуулах санхүүжилтийг шийдвэрлээгүйгээс хөтөлбөр хэрэгждэггүй, хангалтгүй түвшинд байна.

Иймд төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн санхүүжилтийг шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох, эдийн засгийн хөшүүрэг бий болгох;

2.6.Төрийн албыг үр дүнтэй удирдах, төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах, төрийн албаны стандарт, чанарын удирдлагыг нэвтрүүлэхэд чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, төрийн албан хаагчдын ажлын цагийн уян хатан зохицуулалтыг нэвтрүүлэх;

2.7.Төр хувь хэвшлийн түншлэлийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах ажлын хүрээнд төрийн зайлшгүй хэрэгжүүлэх үүрэгтэй нийтийн зориулалттай дэд бүтэц, нийтийн үйлчилгээг Засгийн газар, төр болон хувийн хэвшил хоорондын үр дүнтэй, тогтвортой түншлэлийг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, эдийн засгийн өсөлтийг хангах, төрийн ачааллыг урт хугацаанд бууруулах төрийн чиг үүргийг шинэ түвшинд хөгжүүлэх бодлого тодорхойлох;

2.8.Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон улсын гэрээ, Тэгш шан хөлс олгох тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 100 дугаар конвенцод зааснаар ижил үнэлэмжтэй ажилд адил цалин хөлс олгох үндсэн зарчимтай тул адил ангилал зэрэглэлийн албан тушаалд ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын суурь цалингийн хэмжээ хэт зөрүүтэй байгааг арилгах замаар төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөнийг бууруулж, тогтвор суурьшилтай, идэвх санаачилгатай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх;

Салбар дундын зохицуулалтын чиглэлээр

3.1.Төрийн албаны тухай хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтыг Монгол Улсын дээд шүүхээс тайлбарласан тогтоол 1995, 1996, 2005, 2010 онд гаргасан нь хуулийн хэрэгжилтийг хангах, дагаж мөрдөхөд чухал нөлөө үзүүлсэн билээ.

Төрийн албаны тухай хуулийг нэг мөр ойлгож хэрэгжүүлэх зорилгоор тус хуулийн 12 зүйл, заалтад тайлбар гаргуулах зайлшгүй шаардлага байна. Тодруулбал: Төрийн албаны тухай хуулийн 16 дугаар зүйлд заасан удирдах албан тушаалтны нөөцийн бүртгэл, төрийн албанаас сургалтын чөлөө авах хугацаа тооцох гэх мэт, Дээрх бүх асуудлуудыг нэг бүрчлэн судалж, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Тавьдугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 4, Монгол Улсын шүүхийн тухай хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.3.1-т заасан Улсын дээд шүүхийн бүрэн эрхийн хүрээнд шийдвэрлүүлэх;

3.2.Албан тушаалын сонгон шалгаруулалтад хүйсийн тэгш байдлыг тусгах санал санаачилгагүйгээс эрхэлсэн болон тэргүүн түшмэл, удирдах албан тушаалын түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хангалттай хэмжээнд хүрэхгүй байна.

Төрийн албанд жендерийн тэгш байдлыг хангахад төрийн байгууллагуудын санаачилга, идэвх оролцоог идэвхжүүлэх;

3.3.Бүх шатны төрийн албан хаагчид авлига, албан тушаалын гэмт хэргээс ангид байх, ёс зүйг эрхэмлэх, албан үүргээ чин шударгаар биелүүлэхэд чиглэсэн эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгон хэрэгжүүлэх;

3.4.Төрийн албаны чиглэлээр олон улсын байгууллага, гадаадын зээл, буцалтгүй тусламжаар хэрэгжиж буй төслүүдэд үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийлгэх, бодлогын баримт бичиг, судалгааны тайлангийн нэгдсэн цахим санг үүсгэн нээлттэй ашиглах боломжийг бүрдүүлэх.

__оОо__

ДҮГНЭЛТ

Тайлант оны шинэтгэлийн гол чиглэл нь ур чадвар, бүтээмж сайтай, хариуцлага, ёс зүйтэй, цахимд шилжсэн, судалгаанд суурилсан төрийн албыг бэхжүүлэх байлаа.

1."Шинэ сэргэлтийн бодлого"-ыг хэрэгжүүлэх, Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-т цар тахлын эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хөгжлийг хязгаарлагч хүчин зүйлийг цаг алдалгүй шийдвэрлэж, "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлэх, Ковидын дараах төрийн албыг бэхжүүлэх, Төрийн албаны тухай хуулийн суурь зарчмыг хамгаалахад Төрийн албаны зөвлөл бодлого, үйл ажиллагаагаа чиглүүлэв.

2.Төрийн албаны эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хууль тогтоох байгууллагаас анхаарч цаг үеийн хэрэгцээ, шаардлага, иргэд, төрийн албан хаагчдын санал хүсэлтэд үндэслэн нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн нөхцөл байдалтай уялдуулсан бодлого, эрх зүйн тодорхой дэмжлэг үзүүллээ.

3.Төрийн албанд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах, иргэд, албан хаагчид албан тушаалд тавигдах мэдлэг, чадварын шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг тодорхойлохдоо хувь хүний зан төлөв, хандлагыг тодорхойлох замаар шилж, сонгох арга туршлагыг нэвтрүүлэхэд анхаарч, нэр дэвшиж буй албан хаагч, иргэн давуу болон сул талаа олж мэдэх, цаашид анхаарах зан үйлийн талаар сонгон шалгаруулалтын комиссын зөвлөмж, дүгнэлт гардаг болсноор албан хаагчдын хариуцлагын мэдрэмж дээшлэх боллоо.

4.Чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах суурь нөхцөл болсон төрийн албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг цахимжууллаа. Ингэснээр нэгдсэн дата бааз бий болж, сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаа болон байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаанд нээлттэй ашиглах боломжтой болж байна. Түүнчлэн төрийн байгууллагын бүтэц, орон тоо, чиг үүргийн өөрчлөлтөд нэгдсэн бүртгэл, хяналтыг хэрэгжүүлэх боломжтой боллоо.

5.Тайлант онд төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг 2 удаа зохион байгуулж 3739 иргэнийг төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөд бүртгэгдсэнээр төрийн албаны бэлтгэл нөөцийн бааз суурь өргөжиж байна. Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалын 729 сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалт зарлаж 555 орон тоог, гүйцэтгэх албан тушаалын 5042 сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалт зарлаж, 2950 орон тоог, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 358 албан тушаалын сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалт зарлаж, 226 орон тоог тус тус нөхөн томилуулахаар нэр дэвшүүлэв.

6.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт шалгалтын хүрээнд хууль тогтоомж зөрчиж томилсон 1489 шийдвэрийг хүчингүй болгож, 180 албан тушаалтанд холбогдох төрд учруулсан хохирлын нэгдсэн бүртгэлийг хөтөлж, 39.5 сая төгрөгийг төрд хохирол учруулсан буруутай албан тушаалтнаар төлүүллээ.

7.Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд 3 модулийг шинээр хөгжүүлэн ашиглалтад оруулж, нийт 8 модулийг бүрэн ашиглаж эхлэв.

8.Төрийн албаны хаагчийн мэргэшүүлэх болон богино дунд хугацааны сургалтад 9320, төрийн албаны шинэтгэл, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх сургалтад 9371, “7:4:10”цахим сургалтад давхардсан тоогоор 92335 хэрэглэгчийн эрхээр 150 гаруй мянган албан хаагч хамрагдсан бөгөөд төрийн албан хаагчдын мэдлэг, зан үйл, харилцаа хандлагад эерэг нөлөө үзүүллээ.

9.Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим систем “Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн цахим систем”, “E-Mongolia”, Улсын бүртгэлийн цахим мэдээллийн сангийн систем, Боловсролын мэдээллийн технологийн төвийн “Боловсролын мэдээллийн систем”-тэй холбогдож хуулийн этгээд, иргэний бүртгэлийн мэдээлэл, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлт, ерөнхий боловсролын болон дээд боловсролын талаарх мэдээллийг холбогдох системээс дамжуулан авах, шаардлагатай мэдээллийг өгөх интеграцийг хийж ашиглалтад орууллаа.

10.Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын бүртгэх, шалгалт авах, дүгнэх зэрэг шалгалтын процессыг бүрэн цахимжуулснаар төрийн албаны ерөнхий болон тухайн албан тушаалын тусгай шалгалтыг хүний оролцоо, хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй, олон нийт, мэргэжлийн байгууллагуудын хяналтын дор ил тод, нээлттэй, олон улсын жишигт нийцсэн байдлаар зохион байгуулдаг боллоо.

__oOo__