



ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛ

ГАРЫН АВЛАГА

*НҮБ-ийн Хөгжлийн хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж буй
“Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь”
төслийн дэмжлэгтэйгээр хэвлэв.*

Улаанбаатар
2020 он



МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЭРХЭМЛЭХ ЕСӨН ЗҮЙЛ

“Төрийн албаны шинэтгэл: сорилт, боломж” Үндэсний анхдугаар чуулганаас эх орондоо ардчилсан, сайн засаглалыг төлөвшүүлэн бэхжүүлж, хөгжлийн таатай нөхцөлийг бүрдүүлэн, төр, иргэний итгэлцэлд тулгуурласан чанартай үйлчилгээг ард түмэндээ хүргэхийн төлөө төрийн нийт албан хаагчид дараах есөн зүйлийг дагаж мөрдөхөөр тогтов.

НЭГ. МЭДЛЭГИЙГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Хариуцсан ажил үүргээ гүйцэтгэхэд хангалттай мэдлэгтэй байж, түүнийгээ цаг үеийн эрэлт шаардлагад нийцүүлэн байнга хөгжүүлж, мэргэжлийн мэдлэг, ажил хэргийн нэгдлийг нягт хангаж ажиллана.

ХОЙР. ЧАДВАРЫГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Албан тушаалын чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд зохистой арга барил, ур чадвар, орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололтыг эзэмшиж, түүнийгээ ажлаа чадамгай, үр бүтээлтэй гүйцэтгэхэд ашиглана.

ГУРАВ. ХУУЛЬ ЁСЫГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Үндсэн хууль, бусад хуулийг үйл ажиллагаандаа дээдлэн сахиж, төрийн үйлчилгээг зөвхөн тэдгээрт нийцүүлэн хараат бус, бие даасан байдлаар хүргэж хэвшинэ.

ДӨРӨВ. ЁС ЗҮЙГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр төрийн албанд ажиллах бөгөөд йс зүйн үнэт зүйл, зарчим, хэм хэмжээ, шаардлагуудыг ёсчлон биелүүлж, ёс зүйн аливаа зөрчилгүйгээр ажиллана.

ТАВ. ШУДАРГА ЁСЫГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Албаны үйл ажиллагаа явуулах, үйлчилгээ үзүүлэх, шийдвэр гаргахдаа аливаа хэлбэрээр ялгаварлахгүй, тал тохой татахгүй, ямарваа хөндлөнгийн нөлөөлөлд орохгүй, ашиг сонирхлын аливаа зөрчилд автахгүйгээр зөвхөн нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлж, чин шударгаар ажиллана.

ЗУРГАА. СОЁЛТОЙ ХАРИЛЦААГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Иргэдэд байнга хүндэтгэлтэй хандаж, тэдний итгэлийг олох хэмжээнд харилцааны соёлыг эзэмшин, үйл ажиллагаа, үйлчилгээгээ эелдэг, уриалагхан, ил тод байлгаж, олон нийтийн санаа бодлыг байнга авч, тэдний эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлж ажиллана.

ДОЛОО. ҮНЭНЧ БАЙДЛЫГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Төрийн албандаа ямагт чин сэтгэлээс өөриймсөг хандаж, албан үүргээ аль болох үр бүтээлтэй, илүү чанартай гүйцэтгэх талаар санаачилга, идэвх зүтгэл гарган, иргэдэд төрийн үйлчилгээг бүрэн дүүрэн үзүүлэх талаар боломжтой бүх нөөц бололцоог дүүрэн ашиглаж ажиллана.

НАЙМ. ШУУРХАЙ БАЙДЛЫГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Албаны үйл ажиллагааг явуулахдаа бусдад элдэв чирэгдэл учруулахгүй байж, ялангуяа иргэдийн өргөдөл, гомдол. Хүсэлтэд нэн анхааралтай хандаж, боломжтой хамгийн бага хугацаанд шийдвэрлэн хариу өгөх хэмжээнд ажлаа зохион байгуулна.

ЕС. ХАРИУЦЛАГА. ИЛ ТОД БАЙДЛЫГ ЭРХЭМЛЭНЭ

Албаны ажил хэргийг явуулахдаа өөрөөсөө зайлуулах, хариуцлагаас зайлсхийх зэргээр амиа аргацах зохисгүй байдал гаргахгүй байж, хууль тогтоомжийн хүрээнд мэдээлж ил тод нээлттэй байх зарчмыг баримтлан, ажилдаа эзэн болж шийдэмгий зоримог ажиллан, түүнийхээ гүйцэтгэлийн үр дүнг биечлэн хариуцна.



УДИРТГАЛ

Монгол Улсын төрийн албыг дэлхийн хөгжлийн чиг хандлага, жишиг, шаардлагад нийцүүлэн төгөлдөржүүлэх шинэтгэлийн үйл явцыг манлайлан хэрэгжүүлэх бүрэн эрхийнхээ дагуу Төрийн албаны зөвлөл 2019 онд Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийг дагалдуулан гаргах дүрэм, журмыг боловсруулан батлуулж, сахин мөрдүүлэх хүчин чармайлт, хөдөлмөр зүтгэл, хамтын ажиллагаа ихээхэн шаардсан томоохон ажлыг амжилттай хэрэгжүүллээ.

Шинээр батлагдсан эрх зүйн актуудыг цувралаар хэвлүүлэн төрийн албан хаагчид, иргэдээ хүргэж, төрийн албаны тухай хууль, тогтоомжийг сурталчлан таниулах арга хэмжээг улсын хэмжээнд өргөн хүрээнд олон арга хэлбэрээр зохион байгуулж ажиллалаа.

Энэ удаад Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам, Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол, журам болон Төрийн албаны зөвлөлийн зөвлөмжийг толилуулж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1–д заасныг үндэслэн Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхэд хамаарах үндсэн чиг үүргүүд, тэдгээрийг шийдвэрлэх стратеги, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тодорхойлсон Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөөг хэсэгчлэн орууллаа.

Төрийн албан хаагчид, иргэдээс тавьсан санал, хүсэлтийг харгалзан төрийн албаны тухай хуулийг сурталчлах, шинэтгэлийн үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх ажлын хүрээнд зохион байгуулсан арга хэмжээнд Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүдийн хэлсэн үг, тавьсан илтгэлээс түүвэрлэн хүргэж байна.

Төрийн албаны шалгалтын зөвлөмж болон төрийн албаны тухай хуулийн талаар түгээмэл гардаг асуулууд, тэдгээрийн хариултыг мөн орууллаа.

Төрийн албаны тухай шинэ хуулийн зорилго, зарчим, зохицуулалт, төрийн албаны шинэтгэлийн үзэл санаа, хүрэх үр дүнг нэг мөр ойлгон утга агуулгаар нь бүрэн, зөв хэрэгжүүлэхэд энэхүү гарын авлага тус дэм болно гэдэгт итгэж байна.

Сайн үйлс бүхэн дэлгэрэх болтугай.

АЖЛЫН АЛБАНЫ ДАРГА

Л.САНЖРАГЧАА



ГАРЧИГ

“Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам” (ТАЗ–ийн 2019 оны 25 дугаар тогтоол)	5
“Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам” (ТАЗ–ийн 2019 оны 59 дүгээр тогтоол)	12
“Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол, журам” (ТАЗ–ийн 2020 оны 54 дүгээр тогтоол)	21
Төрийн албаны зөвлөлийн зөвлөмж (ТАЗ–ийн 2020 оны 1 дүгээр зөвлөмж).....	26
“Төрийн албаны тусгай шалгалт зохион байгуулах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай тухай” (ТАЗ–ийн 2020 оны 141 дүгээр тогтоол)	29
“Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2020–2023 оны стратеги төлөвлөгөө” (2020 оны 46 дугаар тогтоол)	32
Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Б.Баатарзоригийн Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга нарын төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргөх ёслолын үйл ажиллагааг нээж хэлсэн үг	47
Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Б.Баатарзоригийн орон нутгийн удирдах ажилтны улсын зөвлөгөөнд тавьсан илтгэл	49
Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Б.Баатарзоригийн Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга нарын оролцсон “Шинэ он–шинэ хандлага” сэдэвт зөвлөлдөх уулзалтад тавьсан илтгэл.....	51
Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн С.Цэдэндамба: Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулахад шинжлэх ухаанчаар хандах учиртай	61
Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Д.Зүмбэрэлхам: Чадахуйн зарчим ба төрийн албаны хууль тогтоомжийн шинэтгэл	71
Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Б.Идэрчулуун: “Эзэн” –д биш хуульд захирагддаг албан хаагчид төрийн албыг шинэчлэнэ.....	79
Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Д.Баатарсайхан: Төрийн жинхэнэ албаны шалгалтад бэлтгэх зөвлөмж, аргачлал	86
НҮБ–ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн суурин төлөөлөгч хатагтай Элейн Конкиевич.....	111
Төрийн албаны тухай хуулийн талаарх түгээмэл асуулт, хариулт	113



МОНГОЛ УЛС
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

2019 оны 5 сарын 28 өдөр

Дугаар 25

Улаанбаатар хот

**Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг
сонгон шалгаруулах журам батлах тухай**

Төрийн албаны тухай хуулийн 65 дугаар зүйлийн 65.6 дахь хэсэг, 66 дугаар зүйлийн 66.1.11 дэх заалтыг тус тус үндэслэн Төрийн албаны зөвлөлөөс ТОГТООХ нь:

1.“Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”-ыг 1 дүгээр хавсралтаар, “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтын нэгдсэн үнэлгээний хуудас”-ны загварыг 2 дугаар хавсралтаар тус тус баталсугай.

2.Энэ журмын хэрэгжилтийг зохион байгуулж, биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахыг Ажлын алба, Салбар зөвлөлд тус тус даалгасугай.

3.Энэ журам батлагдсантай холбогдуулан Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 4 дүгээр сарын 11-ний өдрийн “Журам батлах тухай” 60 дугаар тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

ДАРГА

Б.БААТАРЗОРИГ

ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ТӨСВИЙН ШУУД ЗАХИРАГЧИЙГ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1.Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагч /дарга, захирал, эрхлэгч/–ийн сул орон тоог нөхөх зарчмаар оролцогчоос шалгалт авах, сонгон шалгаруулж нэр дэвшүүлэх (цаашид “сонгон шалгаруулалт” гэх) харилцааг энэ журмаар зохицуулна.

1.2.Энэ журамд заасан сонгон шалгаруулалтад төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирах эрх бүхий албан тушаал хамаарна.

1.3.Сонгон шалгаруулалтын зорилго нь албан тушаалд тавигдах шаардлагыг хамгийн сайн хангасан иргэнийг чадахуйн зарчимд үндэслэн сонгон шалгаруулахад оршино.

1.4. Сонгон шалгаруулалтыг дараах харьяаллын дагуу зохион байгуулна:

1.4.1.Яам, агентлаг, төрийн бусад байгууллагын харьяа төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтыг харьяалах салбар зөвлөл;

1.4.2.Аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг харьяалагдах төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтыг тухайн аймаг, нийслэл дэх Салбар зөвлөл.

Хоёр. Сул орон тоог нийтэд зарлах

2.1.Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан сул орон тоо гарснаас хойш долоо хоногийн дотор төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлд бүртгүүлнэ. Төрийн албаны зөвлөл сул орон тооны мэдээллийг тухай бүр цахим хуудсаар олон нийтэд мэдээлнэ.

2.2.Эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан сул орон тоо гарснаас хойш 21 хоногт багтаан сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг Төрийн албаны зөвлөл, Төрийн албаны зөвлөлийн аймаг, нийслэл дэх салбар зөвлөлд харьяаллын дагуу ирүүлэх бөгөөд дор дурдсан баримт бичгийг хавсаргана:

2.2.1. албан тушаалын тодорхойлолт;

2.2.2. тухайн албан тушаалын сул орон тоо гарсныг нотлох шийдвэр.

2.3. Сонгон шалгаруулалтын зарыг Төрийн албаны зөвлөлийн болон эрх бүхий байгууллагын цахим хуудсаар бүртгэл эхлэхээс ажлын 15-аас доошгүй өдрийн өмнө зарлахдаа дараах шаардлагыг хангасан байна:

2.3.1. Сул орон тоо гарсныг нотлох шийдвэр нь хууль тогтоомжид нийцсэн байна.

2.3.2. Албан тушаалын тодорхойлолтыг Төрийн албаны зөвлөлөөс санал авч баталсан байна.

2.4. Сонгон шалгаруулалтын зард сул орон тоо гарсан албан тушаалын нэр, ангилал, зэрэглэл, тавигдах шаардлага, бүртгэл хийх хугацаа, байршил, бүрдүүлэх баримт бичиг, холбоо барих утасны дугаар зэргийг заана.

2.5. Бүртгэл хийх хугацаа, байршлыг өөрчлөх зайлшгүй шаардлага гарсан тохиолдолд сонгон шалгаруулах комисс тухай бүр мэдээлнэ.

Гурав. Сонгон шалгаруулах комисс

3.1. Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах комисс /цаашид “комисс” гэх/-ыг энэ журмын 1.4-т заасан байгууллагын төлөөлөл бүхий 5-аас доошгүй хүний бүрэлдэхүүнтэйгээр Төрийн албаны зөвлөл, харьяалах Салбар зөвлөл байгуулна. Комиссын бүрэлдэхүүнд төрийн бусад байгууллага, тухайн салбарын талаар мэдлэг туршлагатай албан тушаалтныг оролцуулна.

3.2. Комиссын гишүүн нь аливаа хөндлөнгийн нөлөөнд автахгүй ажиллах баталгаа гарган гарын үсэг зурж харьяаллын дагуу Төрийн албаны зөвлөл, харьяа салбар зөвлөлд хүлээлгэн өгнө.

3.3. Комисс нь дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ:

3.3.1. гишүүдийн ажил үүргийн хуваарь, шалгалттай холбогдох аливаа асуудлыг хуралдаанаараа хэлэлцэн шийдвэрлэх;

3.3.2. оролцогчийн анкет, холбогдох бусад материалыг хүлээн авах, ажлын байранд тавигдсан шаардлагыг хангасан эсэхийг хянах;

3.3.3. шалгалт авах танхим, техник хэрэгсэл, холбогдох бэлтгэлийг хангах, зохион байгуулах;

3.3.4.хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний шалгалт өгөх нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх;

3.3.5.энэ журамд заасан аргачлалын дагуу оролцогчдод үнэлгээ өгөх;

3.3.6.шалгалтын дүнг тухай бүр мэдээлэх;

3.3.7.бүртгэл, зохион байгуулалттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх;

3.3.8.шалгалтын тайлан, холбогдох баримт материалыг Төрийн албаны зөвлөл, харьяа салбар зөвлөлд ирүүлэх.

3.4.Комиссын хуралдааны шийдвэр тэмдэглэл хэлбэртэй байна. Тэмдэглэлийг зохих журмын дагуу хөтөлж, комиссын бүрэлдэхүүн гарын үсэг зурж баталгаажуулна.

Дөрөв. Шалгалт өгөх болзол

4.1.Дараах болзлыг хангасан албан хаагч, иргэн (цаашид “оролцогч” гэх) шалгалтад бүртгүүлнэ:

4.1.1.Монгол Улсын иргэн байх;

4.1.2.Эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлж байгаагүй байх;

4.1.3.сэтгэцийн өвчин, эмгэггүй байх;

4.1.4.албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангасан байх.

Тав. Оролцогчдын бүртгэл

5.1.Бүртгэлийг ажлын 2 өдөрт багтаан явуулах бөгөөд дараах баримт бичгийг бүрдүүлсэн байна:

5.1.1.төрийн албан хаагчийн анкет;

5.1.2.шалгалтад бүртгүүлэхээр бичгээр гаргасан хүсэлт;

5.1.3.иргэний үнэмлэхний хуулбар, эх хувийн хамт;

5.1.4.боловсролын түвшинг тодорхойлсон баримт бичгийн хуулбар, эх хувийн хамт /хэрэв гадаад улсад их, дээд сургууль төгссөн бол боловсролын баримт бичгийн баталгаат орчуулгыг хавсаргах/;

5.1.5.шаардлагатай бол мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсаныг гэрчлэх баримт бичгийн хуулбар, эх хувийн хамт;

5.1.6.хөдөлмөрийн болон Нийгмийн даатгалын дэвтрийн хуулбар, эх хувийн хамт;

5.1.7.“4 х 6”-гийн хэмжээний цээж зураг 2 хувь;

5.1.8.хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хувьд холбогдох баримт.

5.2.Комисс шаардлагатай гэж үзвэл баримт бичгийг магадлах зорилгоор нэмэлт материал шаардах, шалгах эрхтэй.

5.3.Энэ журмын 4.1–д заасан болзлыг хангаж, 5.1–д заасан холбогдох баримт бичгийг бүрэн бүрдүүлсэн оролцогчийг бүртгэх эсэх шийдвэрийг комисс хуралдаанаараа хэлэлцэн гаргах бөгөөд болзол хангаагүй бол энэ тухай шалтгааныг мэдэгдэнэ.

5.4.Сонгон шалгаруулалтын бүртгэлтэй холбоотой гомдлыг ажлын 1 өдрийн дотор гаргаж болох бөгөөд энэ тохиолдолд комисс уг гомдлыг ажлын 3 өдөрт багтаан эцэслэн шийдвэрлэнэ.

Зургаа. Сонгон шалгаруулалтын агуулга, хэлбэр, үнэлгээ

6.1.Сонгон шалгаруулалтын агуулга дараах бүрэлдэхүүнтэй байна:

6.1.1.Оролцогчид албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаж буй байдлын үнэлгээ;

6.1.2.тухайн салбар, албан тушаалд хамаарах хууль, эрх зүйн мэдлэг;

6.1.3.дүн шинжилгээ хийх чадвар;

6.1.4.асуудал шийдвэрлэх чадвар;

6.1.5.монгол хэлний бичгийн чадвар, цахим орчин, компьютерийн хэрэглээний програм ашиглах чадвар;

6.1.6.удирдан зохион байгуулах чадвар;

6.1.7.манлайлах чадвар;

6.1.8.багаар ажиллах чадвар.

6.2.Оролцогчид албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаж буй байдлыг үнэлэхдээ оролцогчдын боловсрол, туршлага, ур чадварт дараах үнэлгээ өгнө:

6.2.1.Оролцогчдын боловсролын түвшинг бакалавр 5 оноо, магистр 8 оноо, доктор 10 оноо гэсэн үнэлгээгээр үнэлнэ.

6.2.2.Туршлагыг үнэлэхдээ албан тушаалын чиг үүргийн чиглэлээр хамгийн

олон жил ажилласан оролцогчийг 10 оноогоор үнэлж, энэ онооноос хувь тэнцүүлэн тооцох замаар бусад оролцогчийн үнэлнэ.

6.3.Тухайн салбар, албан тушаалд хамаарах хууль, эрх зүйн мэдлэгийг сорилоор шалгаж 20 хүртэл оноогоор үнэлэх бөгөөд 12 ба түүнээс дээш оноо авсан иргэнийг дараагийн шалгалтад оруулна.

6.4.Дүн шинжилгээ хийх чадвар, асуудал шийдвэрлэх чадварыг сорил болон бодлогоор шалгаж тус бүр 10 хүртэл оноогоор үнэлэх бөгөөд тус бүр 6 ба түүнээс дээш оноо авсан иргэнийг дараагийн шалгалтад оруулна.

6.5.Монгол хэлний бичгийн чадвар, хэрэглээний програм ашиглах чадварыг сорил, даалгавар, бодлого, зэргээр шалгаж тус бүр 10 хүртэл оноогоор үнэлнэ.

6.6.Удирдан зохион байгуулах, манлайлах, багаар ажиллах чадварыг байгууллага хөгжүүлэх төсөл, хөтөлбөр, эссэ бичүүлэн ярилцлагаар шалгаж 20 хүртэл оноогоор үнэлнэ.

6.7.Нийт авбал зохих онооноос 60 ба түүнээс дээш оноо авсан тохиолдолд сонгон шалгаруулалтад тэнцсэнд тооцно.

Долоо. Нэр дэвшүүлэх

7.1. Комисс сонгон шалгаруулалтын тайланг шалгалт дууссанаас хойш Төрийн албаны зөвлөл, харьяа салбар зөвлөлд ажлын 3 өдөрт багтаан хүргүүлнэ. Шалгалтын тайланд сонгон шалгаруулалтын явц, оролцогчдын үнэлгээний талаар дэлгэрэнгүй тусгана.

7.2. Төрийн албаны зөвлөл, харьяа салбар зөвлөл нь сонгон шалгаруулалтын тайланг хянаж, шалгалтаар хамгийн өндөр оноо авсан оролцогчийг албан тушаалын сул орон тоонд томилуулахаар нэр дэвшүүлнэ.

7.3. Нэр дэвшигчийг томилохоос өмнө Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 23.5–д заасан мэдүүлгийг, журмын 4.1.2, 4.1.3–т заасан болзлыг хангаж буй эсэх лавлагааг холбогдох байгууллагаас авсан байна.

Найм. Бусад зүйл

8.1.Төрийн албаны тухай хуулийн 22 дугаар зүйлд заасан болзол болон албан тушаалын тодорхойлолтод тавигдсан шаардлагыг хангаагүй, хуурамч баримт бичиг бүрдүүлсэн, худал мэдүүлсэн бол тухайн оролцогчийн шалгалтыг хүчингүй болгоно.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 5 дугаар сарын 28-ны өдрийн 25 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт

**ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ТӨСВИЙН ШУУД ЗАХИРАГЧИЙН
СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТЫН НЭГДСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХУУДАС**

Сул орон тооны захиалга ирүүлсэн байгууллагын нэр:
 Албан тушаалын нэр:
 Албан тушаалын ангилал, зэрэглэл:

Д/д	Сонгон шалгаруулалтын оролцогчийн нэр		Боловсролын түвшингийн үнэлгээ		Туршлагын үнэлгээ		Тухайн албан тушаалд хамаарах хууль, эрхзүйн мэдлэгийн үнэлгээ		Дүн шинжилгээ хийх чадварын үнэлгээ		Асуудал шийдвэрлэх чадварын үнэлгээ		Монгол хэлний билийн чадварын үнэлгээ		Харгалзчийн програм ашиглах чадварын үнэлгээ		Удирдан зохион байгуулах, мөнгөйлөх, чадварын үнэлгээ		Нийт		Нийт онооноор эзлэх байр	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	20	100	60				
1	Авбал зохих нийт оноо	10	10	20	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	20	100						
2	Авбал зохих доод оноо	5		12	6																	
3	Авсан оноо																					

Тайлбар: 1. Үнэлгээний хуудасны 0 баганад оролцогчдын нэрийг бүртгүүлсэн дараалаар бичнэ.
 2. Үнэлгээний хуудасны 1–10 дахь баганад журмын 6–д заасан шалгалтын холбогдох бүрэлдэхүүний үнэлгээг комисс гараар бөглөнө.
 Сонгон шалгаруулах комисс:

Дарга: /
 Нарийн бичгийн дарга: /
 Гишүүд: /
 гарын үсэг гарын үсгийн тайлал

20 ... оны ... сарын ... –ны өдөр



МОНГОЛ УЛС
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

2019 оны 2 дүгээр
сарын 4–ний өдөр

Дугаар 59

Улаанбаатар
хот

**“Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн
ажиллах журам” батлах тухай**

Төрийн албаны тухай хуулийн 65 дугаар зүйлийн 65.3, 65.6 дахь хэсэг, 66 дугаар зүйлийн 66.1.12, “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 5.11 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТОГТООХ нь:

1. “Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2020–2023 оны стратеги төлөвлөгөө” – г хавсралтаар баталсугай.

2. Энэ журмын дагуу Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийг 2019 оны 3 дугаар улирлад багтаан шинэчлэн байгуулах талаар зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч, Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанд танилцуулж шийдвэрлүүлэхийг Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Д.Зүмбэрэлхамд үүрэг болгосугай.

3. Энэ журмыг үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллахыг Салбар зөвлөлд, журмын хэрэгжилтийг зохион байгуулж, биелэлтэд хяналт тавьж ажиллахыг Ажлын алба (Б.Алтанзул)–нд тус тус даалгасугай.

4. Энэ тогтоол батлагдсантай холбогдуулан Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 6 дугаар сарын 24–ний өдрийн “Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн ажиллах журам батлах тухай” 128 дугаар тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

ДАРГА

Б.БААТАРЗОРИГ

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН САЛБАР ЗӨВЛӨЛИЙН АЖИЛЛАХ ЖУРАМ

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1. Энэхүү журмын зорилго нь Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл/цаашид “Салбар зөвлөл” гэх/–ийн зохион байгуулалт, үйл ажиллагаа болон түүнтэй холбогдох бусад харилцааг зохицуулахад оршино.

1.2. Салбар зөвлөл нь Төрийн албаны зөвлөлийн зохион байгуулалтын бүтцийн нэгж бөгөөд Төрийн албаны тухай хууль, “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”, холбогдох бусад журам, дүрэмд заасан чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлнэ.

1.3. Салбар зөвлөл нь үйл ажиллагаагаа улс төрийн болон бусад аливаа нөлөөллөөс ангид, хууль ёсыг баримтлан, хараат бусаар явуулна.

1.4. Салбар зөвлөл нь Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх бөгөөд Төрийн албаны зөвлөлийн өмнө ажлаа хариуцна.

1.5. Төрийн албаны зөвлөл Салбар зөвлөлд мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгч удирдана.

1.6. Салбар зөвлөл нь тогтоосон журмаар үйлдсэн тэмдэг, хэвлэмэл хуудас хэрэглэнэ.

Хоёр. Салбар зөвлөл байгуулах, салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүн

2.1. Төрийн албаны зөвлөл нь аймаг, нийслэл, яаманд Салбар зөвлөл байгуулж ажиллуулна.

2.2. Энэ журмын 2.1–д зааснаас бусад байгууллагыг хариуцсан Салбар зөвлөл байгуулах эсэх асуудлыг Төрийн албаны зөвлөл шийдвэрлэнэ.

2.3. Салбар зөвлөлийн харьяалах байгууллагыг Төрийн албаны зөвлөл Салбар зөвлөл байгуулах тухай бүр тогтооно.

2.4. Салбар зөвлөл нь дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүдээс бүрдэх бөгөөд Төрийн албаны зөвлөл нь Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүдийг тус тус томилж, чөлөөлнө.

2.5.Салбар зөвлөл бүхий байгууллага нь Төрийн албаны зөвлөлтэй зөвшилцсөний үндсэн дээр Салбар зөвлөлийн орон тооны дарга, нарийн бичгийн дарга ажиллуулж болно.

2.6.Салбар зөвлөлийн орон тооны бус дарга, нарийн бичгийн даргын гүйцэтгэх ажил, үүргийг түүний үндсэн албан тушаалын тодорхойлолтод тусгаж, томилох эрх бүхий этгээд батална.

2.7.Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн даргын албан үүргийг орон тооны бусаар гүйцэтгэдэг бол түүнийг үндсэн албан тушаалаас нь чөлөөлөх, халах, бууруулахад томилох эрх бүхий этгээд нь Төрийн албаны зөвлөлтэй зөвшилцөнө.

2.8.Аймаг дахь Салбар зөвлөл нь 9–11 хүртэл, яам, нийслэл дэх Салбар зөвлөл нь 9–13 хүртэл хүний бүрэлдэхүүнтэй байна.

2.9.Салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг Төрийн албаны зөвлөл тухайн байгууллагын саналыг харгалзан томилно.

Гурав. Салбар зөвлөлийн хэрэгжүүлэх чиг үүрэг

3.1.Зохион байгуулалтын хүрээнд:

3.1.1.төрийн албаны шинэтгэл, Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, бодлого, шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, энэ талаар харьяалах байгууллагад мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх;

3.1.2.төрийн байгууллагын чиг үүргийн шинжилгээ хийх ажлыг Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан заавар, аргачлалын хүрээнд зохион байгуулах, мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөөг өгөх;

3.1.3. төрийн албан хаагчид ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах ажлыг зохион байгуулах, энэ талаар үүрэг даалгавар, арга зүйн зөвлөгөө өгөх;

3.1.4.Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албанд тайлан, мэдээг тогтоосон хугацаанд хүргүүлэх;

3.1.5. Салбар зөвлөлийн эрх хэмжээний хүрээнд шийдвэр гаргах, шийдвэрийн биелэлтийг хангуулах.

3.2.Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх хүрээнд:

3.2.1.Харьяалах байгууллагын “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцооны цахим систем” –д тухай бүр мэдээлэл оруулах;

3.2.2.төрийн байгууллагыг төрийн албан хаагчийн тоо бүртгэл хөтлөхөд мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах.

3.3.Төрийн албаны нөөц бүрдүүлэх хүрээнд:

3.3.1.Харьяалах байгууллагын хүний нөөцийн бүртгэл, хөдөлгөөнийг “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”–д заасны дагуу хийх;

3.3.2.төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдийг нөөцийн санд хамаарах мэдээллээр хангах, энэ талаар бүртгэл хөтлөх.

3.4.Маргаан хянан шалгах хүрээнд:

3.4.1.маргаан хянан шалгах комиссын үүрэг даалгаврын дагуу асуудлыг шалгах, холбогдох баримт, материалыг бүрдүүлэх, холбогдох этгээдээс тайлбар, тодорхойлолт авах;

3.4.2. маргаан хянан шалгах комиссын бүрэлдэхүүнд ажиллах;

3.4.3.төрийн нэрийн өмнөөс шүүхэд нэхэмжлэл гаргах санал Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлэх, энэ талаар зохих арга хэмжээ авах.

3.5.Төрийн албаны шалгалт зохион байгуулах хүрээнд:

3.5.1.“Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол, журам”, “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”–д заасны дагуу шалгалт зохион байгуулах;

3.5.2.сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг хүлээн авах, хянах, зарлуулах;

3.5.3.шалгалтын комисс байгуулах;

3.5.4.албан тушаалын сул орон тоонд зохих журмын дагуу нэр дэвшүүлэх;

3.5.5.нэр дэвшүүлсэн шийдвэрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих.

3.6.Хяналт тавих, аудит хийх хүрээнд:

3.6.1.харьяалах төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудитыг Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан аргачлал, удирдамжийн дагуу хийх;

3.6.2.хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтэд Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан аргачлал, удирдамжийн дагуу хяналт–шинжилгээ, үнэлгээ хийх;

3.6.3.төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих;

3.6.4.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих.

3.7.Сургалт судалгаа, сурталчилгаа хийх хүрээнд:

3.7.1. Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан хөтөлбөр, удирдамжийн дагуу сургалт, сурталчилгаа зохион байгуулах;

3.7.2.төрийн албаны шинэтгэл, Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, бодлого, үзэл баримтлалыг төрийн албан хаагч болон олон нийтэд танилцуулах, сурталчлах;

3.7.3. төрийн алба, төрийн албан хаагчийн талаар судалгаа хийх;

3.7.4.орон нутгийн төсвийн удирдлагын зардлын төслийг боловсруулах, хянаж батлахад санал гаргах.

3.8.Хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд:

3.8.1.төрийн алба, төрийн албан хаагчийн талаарх мэдээ мэдээлэл, материал, судалгааг харьяалах байгууллагаас гаргуулж авах;

3.8.2.төрийн захиргааны албан хаагчид зэрэг дэв шинээр болон ахиулан олгох санал гаргах;

3.8.3. төрийн албан хаагчийг холбогдох журамд заасны дагуу шагнаж урамшуулах санал гаргах;

3.8.4.Төрийн албаны зөвлөлөөс албан тушаалын тодорхойлолт хянах чиглэлээр өгсөн үүрэг даалгаврыг хэрэгжүүлэх.

Дөрөв.Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүний эрх, үүрэг

4.1.Салбар зөвлөлийн дарга нь дараах эрх, үүргийг хэрэгжүүлнэ:

4.1.1.Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааг удирдан зохион байгуулах;

4.1.2.Салбар зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэх асуудлын төлөвлөгөөг батлах;

4.1.3.Салбар зөвлөлийн хуралдааныг зарлан хуралдуулж, хуралдааныг даргалах;

4.1.4.Салбар зөвлөлийн гишүүний ажил үүргийн хуваарийг баталж, гүйцэтгэлд хяналт тавих;

4.1.5.Салбар зөвлөлийг төлөөлж бусад байгууллага, албан тушаалтантай харилцах;

4.1.6.Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны төсөв хөрөнгийг зориулалтын дагуу захиран зарцуулах, гүйцэтгэлийг тайлагнах;

4.1.7.Салбар зөвлөлийн тайлан, мэдээний бодит байдлыг хянаж, үнэн зөвийг Төрийн албаны зөвлөлийн өмнө хариуцах;

4.1.8. гишүүний ажил үүргийн биелэлтийг дүгнэж, урамшуулах, шаардлага тавих, хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг зохих байгууллага, албан тушаалтанд тавьж шийдвэрлүүлэх.

4.2. Салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга дараах эрх, үүргийг хэрэгжүүлнэ:

4.2.1. Салбар зөвлөлийн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд Салбар зөвлөлийн дарга, гишүүнд туслалцаа үзүүлэх;

4.2.2. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны жилийн төлөвлөгөөг боловсруулах, хуралдаанаар хэлэлцүүлэн батлуулах, хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах, биелэлтийг улирал тутам танилцуулах;

4.2.3. Салбар зөвлөлийн хуралдааны бэлтгэлийг хангах, хуралдааны шийдвэр, тэмдэглэлийг зохих журмын дагуу албажуулах, холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд хүргүүлэх;

4.2.4. Төрийн алба, төрийн албан хаагчтай холбоотой болон бусад мэдээ, тайлан, судалгаа гаргах;

4.2.5. Салбар зөвлөлийн архив, албан хэрэг хөтлөлт, төрийн болон албаны нууцын асуудлыг эрхлэн гүйцэтгэх.

4.3. Салбар зөвлөлийн гишүүн дараах эрх, үүргийг хэрэгжүүлнэ:

4.3.1. Салбар зөвлөлийн хуралдаанд хүндэтгэн үзэх шалтгаантайгаас бусад тохиолдолд оролцох;

4.3.2. Салбар зөвлөлийн жилийн төлөвлөгөөнд тусгасан ажлыг ажил үүргийн хуваарийн дагуу хариуцан зохион байгуулах, гүйцэтгэх;

4.3.3. Салбар зөвлөлөөс байгуулсан ажлын хэсэг, комиссын бүрэлдэхүүнд ажиллах;

4.3.4. Салбар зөвлөлийн чиг үүрэгт хамаарах асуудлаар санал гаргах, хуралдаанаар хэлэлцүүлэхийг шаардах;

4.3.5. Салбар зөвлөлийн даргын эзгүйд түүний даалгаснаар хурал удирдах, эсхүл эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр Салбар зөвлөлийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх.

Тав. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны зохион байгуулалт

5.1. Салбар зөвлөл нь хамтын удирдлага бүхий байгууллага бөгөөд үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр нь хуралдаан байна.

5.2.Хуралдаанаар асуудлыг хэлэлцэн шийдвэрлэхэд асуудлыг хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонхын саналаар шийдвэрлэх зарчмыг баримтална.

5.3.Салбар зөвлөлийн хуралдааныг Салбар зөвлөлийн даргын саналаар эсхүл гишүүдийн олонхын саналыг үндэслэн зарлан хуралдуулна.

5.4.Гишүүдийн дийлэнх олонх хүрэлцэн ирснээр Салбар зөвлөлийн хуралдааныг хүчинтэйд тооцно.

5.5.Салбар зөвлөлийн хуралдаанд дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүд саналын эрхтэй оролцох бөгөөд өөртэй нь холбоотой асуудлыг хэлэлцэхэд санал өгөхгүй.

5.6.Салбар зөвлөл нь хуралдааны дэгийг энэ журамд нийцүүлэн өөрөө тогтооно.

5.7.Салбар зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэсэн асуудлаар тогтоол, тэмдэглэл гарна.

5.8.Салбар зөвлөлийн тогтоолд хуралдаан даргалагч, хуралдааны тэмдэглэлд Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга гарын үсэг зурж баталгаажуулна.

5.9.Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүн хүлээсэн үүргээ хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр удаа дараа биелүүлээгүй, хууль тогтоомж, төрийн албаны ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн бол түүнд сахилгын шийтгэл хүлээлгэх саналыг Төрийн албаны зөвлөл, эсхүл Салбар зөвлөлөөс томилох эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ.

5.10.Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүнийг цаашид эдгээр албан үүргээ гүйцэтгэх боломжгүй гэж үзвэл Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрээр Салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүнээс чөлөөлнө.

5.11.Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга үндсэн албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн, эсхүл бусад үндэслэлээр сул орон тоо гарсан нөхцөлд Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн даргын албан үүргийг өөр албан хаагчаар түр орлон гүйцэтгүүлэх шийдвэрийг Төрийн албаны зөвлөл гаргана.

5.12.Салбар зөвлөлийн гишүүнийг чөлөөлөх, нөхөн томилох асуудлыг Салбар зөвлөлийн даргын санал болгосноор Төрийн албаны зөвлөл тухай бүр шийдвэрлэнэ.

5.13.Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүнд Төрийн албаны зөвлөл үнэмлэх олгоно.

Зургаа.Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны мэдээ, тайлан, үр дүнг үнэлэх

6.1.Салбар зөвлөл нь үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн мэдээг жил бүрийн 7 дугаар сарын 1–ний дотор, жилийн тайланг дараа жилийн 1 дүгээр сарын 15–ны дотор тус тус гаргаж Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлнэ.

6.2.Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлж дүгнэх журмыг Төрийн албаны зөвлөл батлан мөрдүүлнэ.

6.3.Төрийн албаны зөвлөл бүрэн эрхийнхээ хүрээнд Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүнийг зохих журмын дагуу шагнаж урамшуулж болно.

6.4.Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, эрх бүхий этгээд Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүнийг урамшуулах журам тогтоож, холбогдох зардлыг өөрийн төсөвт тусган шийдвэрлэж болно.

Долоо.Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны зардал

7.1.Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаанд шаардагдах зардлыг аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, яам, агентлаг, төрийн байгууллагын тухайн жилийн төсөвт тусгаж санхүүжүүлнэ.

7.2.Салбар зөвлөл нь үйл ажиллагааныхаа жилийн төсвийн төслийг боловсруулж, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, яам, агентлаг, төрийн байгууллагад тогтоосон хугацаанд хүргүүлж шийдвэрлүүлнэ.

7.3.Энэ журмын 7.1, 7.2–т заасан Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны жилийн төсөвт доор дурдсан зардлыг тусгана:

7.3.1.орон тооны салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн даргын албан тушаалын цалин хөлс;

7.3.2.орон тооны бус салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн даргын үндсэн албан тушаалын цалингийн тогтоосон хувиар олгох урамшуулал;

7.3.3.салбар зөвлөлийн гишүүдийн урамшуулал;

7.3.4.төрийн жинхэнэ албаны шалгалт зохион байгуулах болон салбар комиссын үйл ажиллагааны зардал;

7.3.5.албан томилолтын зардал;

7.3.6.бичиг хэргийн болон сургалт сурталчилгаа зохион байгуулах, судалгаа хийх, гарын авлага, материал хэвлэх, олшруулах зардал.



7.4. Аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, яам, агентлаг, төрийн байгууллага нь Салбар зөвлөлийг албан тасалгаа, үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулах бусад нөхцөлөөр хангахад шаардлагатай зардлыг төсөвтөө тусган санхүүжүүлнэ.

7.5. Салбар зөвлөл нь үйл ажиллагааны төсвийн гүйцэтгэлийн тайланг Төсвийн тухай хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу эрх бүхий бүхий байгууллагад тогтоосон хугацаанд хүргүүлнэ.

Найм.Бусад

8.1. Энэ журмыг зөрчсөн буруутай албан хаагчид Төрийн албаны тухай хуульд заасан сахилгын шийтгэл ногдуулна.



МОНГОЛ УЛС
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

2019 оны 2 дугаар
сарын 14–ний өдөр

Дугаар 54

Улаанбаатар
хот

Журам батлах тухай

Төрийн албаны тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.5 дахь хэсэг, 65 дугаар зүйлийн 65.6 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлөөс ТОГТООХ нь:

1. “Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол, журам”–ыг хавсралт ёсоор баталсугай.

2. Энэхүү журам батлагдсантай холбогдуулан “Журам батлах тухай” Төрийн албаны зөвлөлийн 2003 оны 02 дугаар тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

ДАРГА

Б.БААТАРЗОРИГ

“ТӨРИЙН АЛБАН ТУШААЛД ТУРШИЛТЫН ХУГАЦАА ХЭРЭГЛЭХ БОЛЗОЛ, ЖУРАМ”

Нэг. Нийтлэг үндэслэл

1.1.Төрийн албан тушаалд анх томилогдсон иргэнд туршилтын хугацаа хэрэглэхэд энэхүү журмыг мөрдөнө.

1.2.Төрийн албанд туршилтын хугацааг хэрэглэхэд Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд заасан зарчмыг баримтална.

1.3.Төрийн албаны тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.3–т заасан улс төрийн албан хаагчид энэхүү журмын дагуу туршилтын хугацаа хэрэглэж болно.

1.4.Төрийн тусгай албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг тухайлан зохицуулсан бусад хууль тогтоомжид туршилтын хугацаагаар ажиллуулах асуудлыг нарийвчлан зохицуулаагүй бол энэхүү журмыг баримтална.

1.5.Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын туршилтын хугацааг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу тогтооно.

1.6.Төрийн албанд өмнө нь ажиллаж байсан иргэний мэдлэг, туршлага, ур чадварыг харгалзан туршилтын хугацаа хэрэглэхгүй томилно.

1.7.Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”–ын 2.1.2–т зааснаас бусад нөөцөд байгаа иргэн төрийн албан тушаалд томилогдоход туршилтын хугацаа хэрэглэхгүй.

1.8.Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаагаар томилогдсон албан хаагчийн эрх, үүрэг, хариуцлага нь төрийн албан хаагчийнхтай адил байна.

Хоёр. Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол

2.1.“Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”–ын 2.1.2–т заасан нөөцөөс төрийн албан тушаалд анх томилогдсон иргэнд 6–12 сар хүртэл туршилтын хугацаа тогтоон ажиллуулна.

2.2.Төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдож байгаа иргэнд туршилтын хугацаа хэрэглэх талаар эрх бүхий албан тушаалтан урьдчилан мэдэгдэж зөвшөөрлийг бичгээр авна. Туршилтын хугацаа хэрэглэхийг зөвшөөрөөгүй нь иргэнийг төрийн албанд томилохоос татгалзах үндэслэл болно.

2.3.Туршилтын хугацааг томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр хуульд заасан хугацааны хязгаарын дотор сунгаж болох бөгөөд мөн хугацаанд гүйцэтгэх ажлын төлөвлөгөөг батална.

2.4.Энэ журмын 2.3–т заасан хугацаа дуусахад томилох эрх бүхий албан тушаалтан журмын 6.2–т заасан шийдвэрийг гаргаагүй бол туршилтаар томилогдсон байгаа албан хаагчийг төрийн жинхэнэ албан хаагчтай адилтгаж үзнэ.

Гурав. Туршилтын хугацаагаар ажиллаж байгаа албан хаагчийн ажлын үр дүн, ёс зүйн байдлыг үнэлэх

3.1.Томилох эрх бүхий албан тушаалтан албан хаагчийн туршилтын хугацаанд гүйцэтгэх ажлын төлөвлөгөөг баталж, богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулна.

3.2.Туршилтын хугацаагаар томилогдсон албан хаагч ажлын төлөвлөгөөний биелэлтийг сар бүр тайлагнана.

3.3.Энэ журмын 3.2–т заасан төлөвлөгөөний биелэлт, үр дүнг холбогдох албан тушаалтан сар бүр үнэлж баталгаажуулсан байна.

3.4.Туршилтын хугацаагаар томилогдсон албан хаагчийн ёс зүй, сахилга, хариуцлагын байдалд тухайн байгууллагын Ёс зүйн зөвлөл хяналт тавина.

Дөрөв. Туршилтын хугацаанд ажилласан албан хаагчийг төрийн албан тушаалд томилох

4.1. Албан хаагч туршилтын хугацаанд эрдэм мэдлэг, ур чадвараа дайчлан төрийн албанд чин шударгаар ажиллахаа нотлон дараах болзлыг хангасан тохиолдолд тухайн албан тушаалд жинхлэн томилно.

4.1.1.сарын ажлын гүйцэтгэлээр 5 буюу түүнээс дээш удаа “Бүрэн хангалттай”, “Хангалттай” үнэлгээ авсан;

4.1.2.төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахин ажилласан талаар Ёс зүйн зөвлөлийн дүгнэлт гарсан.

4.2. Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан үүргийг биелүүлж, ажлын үнэлгээгээр 3 удаа дараалан “Бүрэн хангалттай” үнэлгээ авсан тохиолдолд Ёс зүйн зөвлөлийн дүгнэлтийг харгалзан туршилтын хугацааг дуусгавар болгож тухайн албан тушаалд жинхлэн томилж болно.

4.3. Энэ журмын 4.1, 4.2–т заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдсон албан хаагчийг холбогдох журмын дагуу тангараг өргүүлнэ.

Тав. Туршилтын хугацааны цалин хөлс

5.1. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд туршилтын хугацаагаар томилогдсон албан хаагчид тухайн албан тушаалын цалин хөлсийг олгоно.

5.2. Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд туршилтын хугацаагаар ажиллаж буй албан хаагчийн цалин хөлсийг Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу олгоно.

Зургаа. Туршилтын хугацаагаар томилогдсон

албан хаагчийг төрийн албан тушаалаас чөлөөлөх, халах

6.1. Туршилтын хугацаагаар томилогдсон албан хаагч төрийн албанаас Төрийн албаны тухай хууль, энэ журамд заасан үндэслэлээр чөлөөлөгдөнө.

6.2. Туршилтын хугацаанд энэ журмын 4.1–д заасан болзлыг хангаагүй бол туршилтын хугацаа дуусмагц албан тушаалаас чөлөөлсөн шийдвэр гаргана.

6.3. Сарын гүйцэтгэлийн үнэлгээгээр 3 удаа “Хангалтгүй” үнэлгээ авсан бол туршилтын хугацаа дуусахаас өмнө албан тушаалаас нь чөлөөлнө.

6.4. Туршилтаар томилогдсон албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хуульд заасан үндэслэлээр төрийн албанаас хална.

6.5. Энэ журмын 6.2–6.4–т заасан үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн буюу халагдсан бол төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэгдэхгүй.

6.6. Туршилтаар томилогдсон албан хаагч жинхлэн томилохоос өмнө Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.1–т заасантай адилтгах үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн бол Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”–ын 4.1–д заасан хугацааны дотор төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байгаад тооцогдоно.

Долоо. Бусад

7.1. Туршилтаар ажилласан хугацааг төрийн алба хаасан хугацаанд оруулан тооцно.

7.2. Албан хаагчийг туршилтын хугацаанд өөр ажил, албан тушаалд шилжүүлэх буюу сэлгэн ажиллуулахгүй.

7.3. Туршилтын хугацаагаар томилогдсон албан хаагчийн мэдээллийн санг Төрийн албаны зөвлөл, түүний салбар зөвлөл эрх хэмжээнийхээ хүрээнд хөтөлнө.

–oOo–



МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ЗӨВЛӨМЖ

2019 оны 3 дугаар
сарын 12–ны өдөр

Дугаар 01

Улаанбаатар
хот

Зохион байгуулалтын зарим арга хэмжээний тухай

Улс орны хэмжээнд онцгой нөхцөл байдал үүсч Монгол Улсын Засгийн газрын шийдвэрээр коронавируст халдвар (COVID–19)–аас урьдчилан сэргийлэх, халдварын эрсдэлийг бууруулах зорилгоор өндөржүүлсэн бэлэн байдлын зэрэгт шилжүүлсэн хугацаанд төрийн албаны тасралтгүй, хэвийн үйл ажиллагааг найдвартай хангаж, төрийн үйлчилгээг иргэдэд шуурхай хүргэх, оновчтой зөв зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор төрийн байгууллагуудын зүгээс дараах чиглэлээр тодорхой арга хэмжээг нэн даруй авч хэрэгжүүлэхийг хууль, журамд заасан эрхлэх асуудлынхаа хүрээнд зөвлөмж болгож байна.

Нэг. Зохион байгуулалтын талаар:

1.1. Засгийн газар, Улсын онцгой комисс, мэргэжлийн байгууллагаас гаргасан шийдвэрийг шуурхай хэрэгжүүлж, тогтоосон хэм хэмжээг чанд мөрдөж сахилга хариуцлагатайгаар манлайлан ажиллах;

1.2. Онцгой нөхцөл байдалд ажиллах, хяналт тавихад чиг үүргийн хувьд шууд оролцоогүй төрийн байгууллагын удирдлага байгууллагынхаа үйл ажиллагааны хэвийн нөхцөл, байгууллага хоорондын ажлын уялдаа холбоог хангаж, Засгийн газар, Улсын онцгой комисс, мэргэжлийн болон тусгай чиг үүргийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэн ажиллах;

1.3. Онцгой нөхцөл байдлын үеийн ажил үүргийн хуваарь, шуурхай ажлын

төлөвлөгөөг боловсронгуй болгох, ажлын зураглалыг шинэчлэн томъёолох замаар эрсдэлийн удирдлага, зохион байгуулалтыг өндөр түвшинд шуурхай хэрэгжүүлэх;

1.4. Хурал зөвлөгөөн хийх, үүрэг чиглэл өгөх, мэргэжил–арга зүйн удирдлагаар хангах ажлыг аль болох цахим хэлбэрээр хэрэгжүүлж, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, үнэн зөв, бодит мэдээллийг технологийн өргөн боломжийг ашиглан иргэд, төрийн албан хаагчдад зайнаас хүргэх;

1.5. Иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага орон зай, цаг хугацаанаас үл хамааран төрийн үйлчилгээг авах боломжит арга, хэлбэрүүдийг өргөн ашиглах;

Хоёр. Хүний нөөцийн үйл ажиллагааны талаар:

2.1. Онцгой нөхцөл байдал үүссэн үед албан тушаалын тодорхойлолтод заагдаагүй ажил үүргийг төрийн албан хаагчаар гүйцэтгүүлэх асуудлыг мэдлэг, ур чадварт нь тулгуурлан тодорхойлох, ажлын горимыг уян хатан байдлаар тогтоох, шаардлагатай тохиолдолд дайчлах, татан оролцуулах хүмүүсийн судалгааг гаргах замаар хүний нөөцийн шуурхай зохион байгуулалтаар хангах;

2.2. Хорио цээрийн дэглэмийн хүрээнд төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтын үйл ажиллагааг тодорхойгүй хугацаагаар хойшлуулсан тул албан ажлын зайлшгүй шаардлага, хүний нөөцийн хүрэлцээ, нөхцөл байдлын үнэлэлт, дүгнэлтэд үндэслэн тухайн төрийн байгууллагын сул орон тоонд төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэн, мэргэшил, ур чадвар, туршлагаараа тохирох нарийн мэргэжлийн хүнийг хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээгээр томилон ажиллуулах асуудлыг тухайн үргэлжлэх хугацаанд шуурхай шийдвэрлэх;

2.3. Халдварын болон онцгой нөхцөлийн үед мэргэшсэн хүмүүсийг онц чухал ажил, үүрэг гүйцэтгүүлэх, дайчлах, татан оролцуулах зорилгоор Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан контрактын гэрээгээр ажиллуулах;

2.4. Өндөржүүлсэн бэлэн байдал цуцлагдмагц дээрх хөдөлмөрийн гэрээ, контрактын гэрээг дуусгавар болгон сул орон тоог хууль, журмын дагуу нөхөх;

Гурав. Ажиллах нөхцөл, ажлын байрны орчны талаар:

3.1. Ажлын байрны орчны цэвэрлэгээ, ариутгал, халдваргүйжүүлэлтийг тогтмол хийх, шаардлагатай эмчилгээ, оношлогооны болон эрүүл ахуйн тоног төхөөрөмж, хувийн хамгаалах хэрэгсэл (гар угаах зориулалтын газар, биеийн халуун хэмжигч, даралтын аппарат, шингэн саван, нэг удаагийн алчуур, хатаагч,

гар ариутгалын бодис, амны хаалт, агааржуулагч болон хор саармагжуулах бусад материал, техник хэрэгсэл гэх мэт)–ийн найдвартай хангалтыг бүрдүүлэх замаар ажлын орчинд албан хаагчдаа халдвараас урьдчилан сэргийлэх шаардлагатай арга хэмжээ авах;

3.2. Албан хаагчид гар барьж мэндчилэх, хэт ойр суух, олноороо нэг дор цугларах зэрэг халдвар тархах эрсдэлтэй нөхцөл байдал үүсгэхгүй байх зан төлвийг байгууллагадаа хэвшүүлэх;

3.3. Албан хаагчид, түүний дотор эрсдэлтэй бүс, голомтын орчинд ажил үүргээ гүйцэтгэж байгаа ажилтнуудын ажил, амралтын цагийн горимыг зөв хуваарилж, эрүүл мэндэд нь эрсдэл үүсэхээс сэргийлэх, ажлын нөхцөлийг харгалзан биеийн дархлаа дэмжих хүнс болон халдвараас хамгаалах хэрэг/сэл, төхөөрөмжөөр хангах, сэтгэл зүйн байдалд нь боломжит арга хэлбэрээр ажиглалт хийж, зөвлөгөө дэмжлэг үзүүлж байх;

3.4. Жирэмсэн, бага насны хүүхэдтэй болон ахмад настай, түүнчлэн эмнэлгийн байнгын хяналтад байдаг, хөгжлийн бэрхшээлтэй албан хаагчдын ажлын цагийн хуваарийг уян хатан тогтоох талаар хуулийн хүрээнд зохицуулалт хийх, цахим мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангасны үндсэн дээр албан үүргээ зайнаас гүйцэтгэх (телекомьютинг) боломжийг бүрдүүлэн ажиллах;

3.5. Онцгой нөхцөл байдлын үед тулгарсан болон болзошгүй сорилтуудыг даван туулах талаар төрийн албаны удирдах албан тушаалтнууд удирдлагын манлайллын ур чадваруудыг үр бүтээлтэй хэрэглэх;

3.6. Цар тахлын эсрэг хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаанд оролцож буй байгууллага, ажилтны ажлын үр дүнг тооцон хууль тогтоомжийн хүрээнд дэмжлэг тусламж үзүүлэх асуудлыг судлан үе шаттай шийдвэрлүүлэх.

ДАРГА

Б.БААТАРЗОРИГ



МОНГОЛ УЛС ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

2020 оны 4 дүгээр
сарын 13–ний өдөр

Дугаар 141

Улаанбаатар
хот

Төрийн албаны тусгай шалгалт зохион байгуулах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай тухай

ТТөрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.4, 65 дугаар зүйлийн 65.6, 66 дугаар зүйлийн 66.1.6, 66.1.11, Захиргааны ерөнхий хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2.2, Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 34 дүгээр зүйлийн 34.2.2, “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”–ийн 3.1.1.а, 4.5 дахь заалт, Улсын онцгой комиссын 2020 оны 4 дүгээр сарын 9–ний өдрийн хуралдааны 15 дугаар тэмдэглэлээр өгсөн чиглэлийг тус тус үндэслэн төрийн байгууллагын хэвийн, тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах, төрийн албаны сул орон тоог нөхөх зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлөөс ТОГТООХ нь:

1.Монгол Улсын хэмжээнд засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллага, хуулийн этгээдийг гамшгаас хамгаалах өндөржүүлсэн бэлэн байдлын зэрэгт шилжүүлсэн хугацаанд төрийн албаны тусгай шалгалт, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах шалгалтыг тусгайлсан, эсхүл хэсэгчилсэн байдлаар үе шаттайгаар хувааж, зайлшгүй шаардлагатай бол ганцаарчилсан байдлаар цахим болон бусад хэлбэрээр, зохион байгуулалтын хувьд хялбаршуулсан горимоор дараах байдлаар шуурхай зохион байгуулсугай:

1.1.Төрийн албаны тусгай шалгалт /тухайн албан тушаалын/–д оролцох иргэнээс хавсралтад заасан баримт бичгийг хүлээн авах, бүртгэх үйл ажиллагааг цахим хэлбэрээр зохион байгуулах;

1.2.Төрийн албаны тусгай шалгалтын тухайн салбар, албан тушаалд хамаарах хууль, эрх зүйн мэдлэг, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадварын шалгалтыг сорил хэлбэрээр нийт 60–аас илүүгүй минутад, удирдан зохион байгуулах, манлайлах, багаар ажиллах чадварын шалгалтыг ярилцлагын хэлбэрээр 10–аас илүүгүй минутад багтаан тус тус цахим хэлбэрээр зохион байгуулах;

1.3.Төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс тухайн салбар, албан тушаалд хамаарах хууль, эрх зүйн мэдлэг, монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадварын тусгай шалгалтыг сорил хэлбэрээр нийт 30–аас илүүгүй минутад багтаан цахим хэлбэрээр авч төрийн захиргааны туслах түшмэлийн сул орон тоог нөхөх;

1.4.Төрийн албаны сул орон тоо нөхөх зарыг шалгалтын бүртгэл эхлэхээс ажлын гурваас доошгүй өдрийн өмнө Зөвлөлийн болон төрийн байгууллагын цахим хуудсаар зарлах;

1.5.Төрийн албаны тусгай шалгалтын бүртгэлийг ажлын нэг өдрийн хугацаанд хийх;

1.6.Тусгай шалгалтын комисс шалгалтын тайланг шалгалт дууссанаас хойш Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлд ажлын нэг өдөрт багтаан хүргүүлэх.

2.Төрийн албаны тусгай шалгалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулахаар шийдвэрлэсэнтэй холбогдуулан дараах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхийг Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба, Салбар зөвлөлд тус тус даалгасгай:

2.1.Төрийн албаны тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/, холбогдох журмаар тогтоосон чадахуйн зарчим, шатлан дэвших журмыг баримтлан төрийн албаны тусгай шалгалтыг цахим хэлбэрээр явуулах бэлтгэл ажлын төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлэх, тусгай шалгалт зохион байгуулах, хяналт тавих, үр дүнг тухай бүр танилцуулж ажиллах;

2.2.Улсын онцгой комиссын шийдвэр, Эрүүл мэндийн яамны зөвлөмж чиглэлийг мөрдөх, коронавируст (COVID–19) халдвараас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг тухай бүр авах;

2.3.Тусгай шалгалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулахад техник тоног төхөөрөмж, мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах, үүсч болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх шаардлагаар төрийн болон эрх бүхий бусад байгууллагатай хамтарч ажиллах;

2.4.Төрийн албаны тусгай шалгалт авахтай холбоотой энэхүү тогтоолоор журамлаагүй бусад харилцаанд Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”, 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”-ыг тус тус мөрдөж ажиллах.

3.Төрийн албаны тусгай шалгалтыг цахим хэлбэрээр энэхүү тогтоолын дагуу зохион байгуулах ажлыг нэгдсэн удирдлагаар хангаж, хяналт тавих, Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба, Салбар зөвлөлд мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө чиглэл өгч ажиллахыг Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Д.Баатарсайханд даалгасугай.

4.Төрийн албаны тусгай шалгалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулахаар шийдвэрлэсэнтэй холбогдуулан Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны 2 дугаар сарын 3-ны өдрийн “Төрийн албаны шалгалтыг хойшлуулах тухай” 36 дугаар тогтоолын 1 дэх заалтын “тусгай” гэснийг хассугай.

5.Энэхүү тогтоолыг Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөл, иргэд, олон нийтэд хүргэх, танилцуулах, тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьж, дэмжлэг үзүүлж ажиллахыг Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч Л.Санжрагчаад даалгасугай.

6.Энэхүү тогтоолыг гамшгийн нөхцөл байдал арилсан тухай эрх бүхий байгууллагаас албан ёсоор нийтэд зарлан мэдээлэх хүртэл хугацаанд дагаж мөрдсүгэй.

ДАРГА

Б.БААТАРЗОРИГ



МОНГОЛ УЛС ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ТОГТООЛ

2019 оны 2 дугаар
сарын 13–ний өдөр

Дугаар 46

Улаанбаатар
хот

Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө батлах тухай

Төрийн албаны тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1, 65 дугаар зүйлийн 65.5 дахь хэсгийг тус тус үндэслэн Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлөөс ТОГТООХ нь:

1. “Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2020–2023 оны стратеги төлөвлөгөө” – г хавсралтаар баталсугай.

2. Стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлж, түүний биелэлтийг жил бүрийн 12 дугаар сарын 31–ний өдрөөр тасалбар болгон тайлагнаж байхыг Ажлын алба, Сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн газар, яам, агентлаг, аймаг, нийслэл дэх Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн дарга нарт үүрэг болгосугай.

ДАРГА

Б.БААТАРЗОРИГ

*Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны
46 дугаар тогтоолын хавсралт*



**МОНГОЛ УЛСЫН
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН
2020–2023 ОНЫ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

Улаанбаатар хот
2020



МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ (2020–2023 ОН)

Хэсэгчлэн оруулав

Нэг. Өмнөтгөл

Төрийн албаны тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1–д “Төсвийн ерөнхийлөн захирагч хууль тогтоомжид нийцүүлэн харьяа байгууллагын дөрвөн жилийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж хэрэгжилтийг зохион байгуулна” гэж заасныг үндэслэн Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхэд хамаарах үндсэн чиг үүргүүд, тэдгээрийг шийдвэрлэх стратеги, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тодорхойлсон стратеги төлөвлөгөөг боловсруулав. Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө нь ажлын баримт бичиг бөгөөд хэрэгжилтэд нь тогтмол хяналт тавьж, агуулгыг шинэчилж байх болно.

Энэхүү стратеги төлөвлөгөөг боловсруулахдаа гадаад орнуудын төрийн байгууллагын болон өөрийн орны төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын стратеги төлөвлөгөөний нийтлэг жишиг, туршлага, онолын чиг хандлага дээр тулгуурлан, төрийн албаны тухай хууль, холбогдох эрх зүйн акт, баримт бичгийг мэдээллийн эх сурвалж болгон ашиглалаа.

Энэхүү стратегийн төлөвлөгөөг боловсруулахдаа,

- Хууль тогтоомжоор хүлээсэн Төрийн албаны зөвлөлийн үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хүрээг харгалзах;
- Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаанд хамаарал бүхий талуудын оролцоог хангах;
- Төрийн албаны шинэтгэлийн залгамж чанарыг хадгалах;
- Монгол Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”-ийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилт, ололт амжилт, сургамжид үндэслэх;
- Улс орны хөгжлийн хандлага, нийгэм, улс төр, эдийн засгийн хүрээн дэх өөрчлөлтийг харгалзах;
- Ил тод, нээлттэй байх;
- Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах нийтлэг жишиг, арга зүйг ашиглах зарчмыг баримтлав.

Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө нь агуулгын хувьд алсын хараа, эрхэм зорилго, эрхэмлэн дээдлэх зүйлс, стратегийн зорилтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулах, стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг үнэлэх, тайлагнах болон хүрэх үр дүнгийн тодорхойлолт гэсэн бүрэлдэхүүнтэй байна.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2007 оноос эхлэн Ажлын албаны Үйл ажиллагаа (бизнесийн стратеги)–ны төлөвлөгөөг жил тутам боловсруулж, Ажлын албаны дарга нь Төрийн албаны зөвлөлийн даргатай үр дүнгийн гэрээ байгуулан, биелэлтийг нь тухайн жилд нь тайлагнаж ирсэн бөгөөд анх удаа төрийн албаны төв байгууллагын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө боловсруулж буйгаараа энэ удаагийн төлөвлөгөө нь онцлог юм.

Гурав. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрх, алсын хараа, эрхэм зорилго, эрхэмлэн дээдлэх зүйлс

3.1. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрх

Төрийн албаны зөвлөл Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлд заасан бүрэн эрх, Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор баталсан Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрмээр олгосон эрх, үүрэг болон Монгол Улсын холбогдох хууль, журамд заасан нийтлэг чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

3.2. Алсын хараа

Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан, ард түмэндээ үйлчилдэг төрийн албыг бий болгоно.

3.3. Эрхэм зорилго

Зөвлөлийн эрхэм зорилго нь төрийн албаны чадахуй (мерит)–н зарчмыг сахиулж, улс төрийн зүй бус нөлөөллөөс ангид, иргэдийн итгэл хүлээсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд оршино .

3.4. Эрхэмлэн дээдлэх зүйлс

- Хуулийг дээдлэх, шударга ёсны зарчим;
- Ажлын болон түншлэлийн сайн харилцаа итгэл, хүндэтгэл;
- Нээлттэй, ил тод байх зарчим;
- Үлгэрлэн манлайлах зарчим;

- Шинийг санаачлан, үргэлж сайжруулагч байх;
- Суралцагч байх зарчим;

Дөрөв. Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийн зарчим, зорилт

4.1. Стратегийн зарчим

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл нь алсын хараандаа хүрэх эрхэм зорилгоо биелүүлэхэд дараах зарчмыг баримтлав:

- Төрийн албаны шинэтгэлийг шинэ үзэл санаа, шинэ хандлагаар хэрэгжүүлэх;
- Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлогын залгамж чанарыг хадгалах;
- Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн төлөвлөгөөний хэрэгжилт, ололт амжилт, сургамжид үндэслэх;;
- Улс орны хөгжлийн чиг хандлага, нийгэм, улс төр, эдийн засгийн хүрээний өөрчлөлтийн шаардлагыг харгалзах;
- Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаанд хамаарал бүхий талуудын оролцоог хангах;
- Стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай нөөцийг тооцоолж хэрэгжих магадлалыг дээшлүүлэх;
- Ил тод, нээлттэй байх.

4.2. Стратеги зорилтууд

Стратеги зорилт 1. Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх

Төрийн албаны шинэтгэлийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн байр суурийг бэхжүүлж, төрийн албаны өөрчлөлт, шинэтгэлийн бодлого боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтэд аудит хийх чадавх бий болгох.

Стратеги зорилт 2. Чадахуйн зарчимд нийцсэн мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх

Чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцооны хэрэгжилтийг хангах байнгын тогтолцоо, арга зүй бий болгож, чадварлаг мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх

Стратеги зорилт 3. Төрийн албаны бүртгэл, мэдээллийн иж бүрэн тогтолцоог бүрдүүлэх

Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцтай холбогдсон хүртээмжтэй, нээлттэй, ил тод, үнэн зөв мэдээллээр төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдийг хангах, тэдний санал, шүүмжийг үйл ажиллагаандаа тусгах замаар иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх

Стратеги зорилт 4. Төрийн албан хаагчдын сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх

Стратеги зорилт 5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлж, хэвшүүлэх

Стратеги зорилт 6. Төрийн албаны зөвлөлийн хамтын ажиллагааны үр өгөөжийг дээшлүүлэх

Тав. Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг стратегийн зорилт тус бүрээр тодорхойлов.

5.1. Стратеги зорилт 1. Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх

Төрийн албаны шинэтгэлийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн байр суурийг бэхжүүлж, төрийн албаны өөрчлөлт, шинэтгэлийн бодлого боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтэд аудит хийх чадавх бий болгох.

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх чиг үүргүүдийг тодорхойлох, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд дүн шинжилгээ хийх;
2. Төрийн албаны дунд хугацаа (2020–2030 он)–ны стратегийн баримт бичгийг боловсруулан батлуулж, үйл ажиллагаандаа мөрдүүлэх;
3. Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлалд бусад хууль тогтоомжийг нийцүүлэх талаар судлан нэг мөр болгож зохицуулах ажлыг манлайлан хэрэгжүүлэх, төрийн албаны хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх чиг үүргийнхээ хүрээг хамарсан стратегийн болон бодлогын удирдамжаар төрийн байгууллагыг хангах;
4. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит, хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх дүрэм, журам, арга зүйг боловсруулж, хяналтын цахим сүлжээ бий болгох, мэргэшсэн аудитор сургаж бэлтгэх;



5. Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд эрсдэлд суурилсан, төлөвлөгөөт хяналт шалгалтын тогтолцоог нэвтрүүлэх, холбогдох чадавхыг буй болгох, төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр дүнд хийсэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний дүнг Зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж, шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх;
6. Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, шинэтгэлийг шинэ үзэл санаа, шинэ хандлагаар хэрэгжүүлэх чиглэлээр төрийн албан хаагчдыг бодлогын зөвлөгөө, арга зүйн удирдлагаар хангах
7. Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төслийн хүрээнд ЗГ–ын тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсан иргэнийг сургуулиа төгссөний дараа төрийн албанд ажиллуулахтай холбогдсон эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх;
8. Headhunting (хээд хантинг) “тархины ангуучлал” менежментийн аргыг төрийн албанд нэвтрүүлж хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа оюуны өндөр чадамжтай хүмүүсийг төрийн албанд урьж гэрээгээр ажиллуулахтай холбогдсон, чадахуйн зарчимтай уялдсан эрх зүйн орчин бүрдүүлэх
9. Төрийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг, албан тушаалын тодорхойлолтын уялдааг хангах арга зүйг боловсруулах, батлах, үнэлгээ өгөх, албан тушаалын давхардлыг арилгах
10. Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааг Улсын Их Хуралд тайлагнах (Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1 дэх хэсэг) замаар Төрийн албаны хууль, шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хууль тогтоох байгууллагын дэмжлэг авах;
11. Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэдэх Сургалт, судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн газрын үйл ажиллагааг хэвшүүлж, төрийн үйлчилгээг сайжруулах талаар явуулсан бүх төрлийн судалгааны үр дүнг нэгтгэн, боловсруулж, төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх.
12. Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2020–2023)–ний хэрэгжилтийг тогтмол хянаж, шаардлагатай өөрчлөлтийг тухай бүрд нь оруулж байх;
13. Жендэрийн хууль тогтоомжийг төрийн албанд хэрэгжүүлэхтэй холбоотой нөхцөл байдлыг судлан, дүн шинжилгээ хийж, аргачлал боловсруулан нэвтрүүлэх замаар төрийн албаны үйл ажиллагаанд жендэрийн

мэдрэмжтэй байх хандлагад дэвшил гаргах;

14. Төрийн албаны зөвлөлийн болон төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, хэрэгжилтийг зохион байгуулах, үнэлж дүгнэх, ажил сайжруулах, сахилга хариуцлагыг бэхжүүлэх арга хэрэгсэл болгох;

Хүрэх үр дүн:

Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилт сайжирч, түүний үр дүн, үр нөлөө дээшилнэ.

5.2. Стратеги зорилт 2. Чадахуйн зарчимд нийцсэн мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ:

1. Төрийн жинхэнэ албанд иргэнийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог мөрдүүлэх;
2. Төрийн жинхэнэ албаны тусгай болон ерөнхий шалгалт болон төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн сонгон шалгаруулалтын бүртгэл, шалгалтыг технологийн дэвшилд тулгуурлан, бүрэн цахим хэлбэрээр хийдэг болох;
3. Үр дүнтэй хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх талаар төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчдыг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, удирдлагаар хангах, холбогдох журмуудыг боловсронгуй болгож чанд мөрдүүлэх;
4. Төрийн албаны цалин хөлсний системийг улсын дундажтай нийцүүлэх боломжийг судлан, санал боловсруулан Засгийн газарт санал оруулах
5. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын сорил, бодлогын даалгавар, ярилцлагын асуулт, хариултын санг төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалын ангилал бүрээр чадахуйн зарчимд суурилсан байдлаар бүрдүүлж, төрийн албаны шалгалтын агуулга, хэлбэр, арга зүйг албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлага, ур чадварт нийцүүлэн тогтмол шинэчилж байх,
6. Төрийн албаны шатлан дэвших нөөцөд хамрагдах төрийн албан хаагчдын судалгааг бүрэн гаргаж, шатлан дэвшүүлэх болзол, шаардлагыг хангуулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлж, чадахуйн зарчимд нийцүүлэн удирдах ажилтны эгнээг өргөтгөх;
7. Төрийн жинхэнэ албаны нөөцийн сан бүрдүүлж, уг сангийн мэдээллээр



- сонирхогч байгууллага, албан хаагч, иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх;
8. Төрийн албаны салбар зөвлөлүүдийн харьяаллынхаа дагуу зохион байгуулсан төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтын дүн, мэдээг хүлээн авч, Төрийн албаны шалгалт (ТАШ) – ын болон хүний нөөцийн цахим системийн санд оруулж байх;
 9. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, чөлөөлөхөд улс төрийн хэлхээ холбоо, танил тал, гэр бүлийн харилцаа, авлигын төлбөр зэрэг аливаа хууль бус зүйлд үндэслэн шийдвэр гаргахыг хориглох, түүнээс үүдсэн иргэд, албан хаагчаас ирүүлсэн гомдлыг шалгаж, шийдвэрлэх;
 10. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас хууль бусаар чөлөөлсөнтэй холбоотойгоор төрд учруулсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх тогтолцоог журамлах;
 11. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас халсныг Төрийн албаны зөвлөл, эсхүл шүүх тогтоож төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэхийг журамласан тогтолцоо бүрдүүлэх;

Хүрэх үр дүн:

Чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог бүрэн хэрэгжүүлж “Зөв хүнийг зөв сонгон шалгаруулж, зөв албан тушаалд томилдог” болсноор төрийн алба албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангасан мэдлэг боловсрол, мэргэшил, ур чадвар, туршлага бүхий бүтээлч албан хаагчидтай болсон байна.

5.3. Стратеги зорилт 3. Төрийн албаны бүртгэл, мэдээллийн иж бүрэн тогтолцоог бүрдүүлэх

Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцтай холбогдсон хүртээмжтэй, нээлттэй, ил тод, үнэн зөв мэдээллээр төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдийг хангах, тэдний санал, шүүмжийг үйл ажиллагаандаа тусгах замаар иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1. Төрийн албан хаагчийн бүртгэл мэдээллийн цахим систем бий болгох, ажлын байрны тодорхойлолт, цалингийн болон бусад системтэй

холбогддог, шаардлагатай судалгаа мэдээллээр Монгол Улсын ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээд, иргэдийг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх;

2. Төрийн албаны үйл ажиллагаанд мэдээллийн технологийн ололтыг нэвтрүүлж, иргэд, төрийн байгууллага, албан хаагчдын оролцоог дэмжсэн цахим, дижитал орчин, бүтцийг бүрдүүлж төрийн албаны шинэтгэлийн үйл ажиллагаа, үйл явцыг олон нийтэд ил тод, нээлттэй болгож иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх үйл ажиллагааг төгөлдөржүүлэх;
3. Төрийн албаны зөвлөлийн дотоод удирдлага, хяналтын нэгдсэн систем болон архив, бичиг хэргийн цахим системүүдийг Төрийн албаны тухай хуулийн шаардлагад нийцүүлэн, байгууллагын вэбсайт, хүний нөөцийн цогц бүртгэлийн системтэй уялдаатайгаар нэгдсэн байдлаар шинэчлэх
4. Төрийн албан хаагчийн хөдөлгөөний тоо мэдээнд үндэслэн шаардлагатай нөөц бүрдүүлэлтийн хэрэгцээг тодорхойлдог байх

Хүрэх үр дүн:

Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц болон Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаа илүү нээлттэй, ил тод болж, хариуцлага сайжирч, иргэдийн ТАЗ–д итгэх итгэл нэмэгдсэн байна.

5.4. Стратеги зорилт 4. Төрийн албан хаагчдын сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1. Төрийн албан хаагчид, төрийн байгууллагуудын сургалтын хэрэгцээний үнэлгээг тогтмол хийж дутагдаж байгаа ур чадвар, мэдлэгийг тодорхойлдог болох;
2. Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг үндэслэн мэргэшүүлэх багц сургалт болон богино, дунд хугацааны сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг боловсруулан Засгийн газартай хамтран баталж мөрдүүлэх;
3. Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг үндэслэн мэргэшүүлэх багц сургалт болон богино, дунд хугацааны сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг боловсруулан Засгийн газартай хамтран баталж мөрдүүлэх;
4. ТОП менежерийн буюу манлайллын сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх, сургагч багш нарыг бэлтгэх, төрийн албаны



топ менежерүүдийг хамруулах;

5. Төрийн албаны зөвлөлийн “Төрийн албаны сургалтын цахим систем бий болгох

Хүрэх үр дүн:

Төрийн албаны шинэчлэл, зорилт чиг үүргийг үр бүтээлтэй хэрэгжүүлж чадах төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, тасралтгүй сургах төрийн албаны сургалтын бодлого, тогтолцоо төлөвшиж жигдэрсэн байна.

5.5. Стратеги зорилт 5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлж, хэвшүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1. “Ёс зүйтэй, сахилга хариуцлагатай төрийн албан хаагч” хөтөлбөр боловсруулж, ёс зүйн талаар төрийн албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хяналт тавих, гарсан зөрчлийг таслан зогсоох, цаг тухайд нь шийдвэрлэх, холбогдох албан хаагчдад хариуцлага хүлээлгэх үйл ажиллагааг төрийн байгууллага бүрд хэвшүүлэх;
2. Төрийн жинхэнэ албаны тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан хаагчдын гаргасан ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой асуудлыг хянан хэлэлцэж, шийдвэрлэх үүрэгтэй “Ёс зүйн зөвлөл”-ийг Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэд ажиллах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх
3. Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллагуудын дэргэдэх ёс зүйн зөвлөлийн талаар судалгаа гаргаж үйл ажиллагааг тогтмолжуулж, Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх;
4. Зүй бус үйлдэл гаргасан болон ажлын хариуцлага алдсан төрийн албан хаагчийн сахилгын зөрчлийг тодорхойлж илрүүлэх, шуурхай, шударга, тэгш байдлаар хянан шийдвэрлэх эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, хэрэгжүүлэх, бодлогын зөвлөмжөөр хангах;
5. Ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт, үүний дотор бэлгийн дарамт, ялгавартай хандах үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар байгууллагын дотоод журамд тусган мөрдүүлж, эерэг уур амьсгалтай, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэхтэй холбогдсон арга зүйн зөвлөгөөгөөр төрийн байгууллагуудыг хангах, сургалтыг давтамжтай зохион байгуулах;
6. Төрийн албан хаагчдын дунд гарсан ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн

талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийж, шалтгаан нөхцөлийг тогтоон, энэ талаарх нэгдсэн тайлан гаргаж, жилд нэг удаа төрийн албан хаагчдын дунд ил тод мэдээлэх;

7. Төрийн албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил нь сахилгын болон захиргааны зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол хуулийн дагуу холбогдох байгууллагуудад шилжүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх;
8. Ёс зүйн болон сахилгын зөрчил гаргасан нь тогтоогдож хариуцлага хүлээлгэсэн төрийн албан хаагчид, холбогдох шийдвэрийн бүртгэл хөтөлж, хүний нөөцийн мэдээллийн системд бүртгэх;
9. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан бүртгэл, судалгаатай болох, хууль бус шийдвэр гаргасан албан тушаалтанд эдийн засгийн хариуцлага тооцох хөшүүрэг, механизм бүхий эрх зүйн орчин бүрдүүлэх

Хүрэх үр дүн:

Төрийн албан хаагчдын сахилга, хариуцлага, шударга байдал сайжирч, Монгол Улсын төр, ард түмэнд үйлчлэх явдлыг өөрийн эрхэм үүргээ гэж үзэж, түүнийг хувийн ашиг сонирхлоос ямагт дээгүүр тавих хандлага сэтгэлгээ батжиж, төрийн албан хаагчдын гаргасан ёс зүй, сахилгын зөрчлийн тоо буурч, ёс зүйн зөрчилд холбогдсон төрийн албан хаагчийн тоо буурсан байна.

5.6. Стратеги зорилт 6. Төрийн албаны зөвлөлийн хамтын ажиллагааны үр өгөөжийг дээшлүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга зам

1. Бусад улсын төрийн албаны төв байгууллагуудтай идэвхтэй, тэнцвэртэй хамтран ажиллах, туршлага солилцох, төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зэргээр Төрийн албаны зөвлөл, түүний Ажлын албаны чадавхийг бэхжүүлсэн гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг шинэ агуулга, хэлбэрээр өргөжүүлэн хөгжүүлэх;
2. Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих үүрэг бүхий Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн дүрмийг баталж мөрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, иргэдийн төрийн албанд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх зорилгоор идэвхтэй хамтран ажиллах;
3. Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны болон Салбар зөвлөлийн ажилтнуудын дүн шинжилгээ хийх, бодлогын баримт бичиг боловсруулах,



хянан шалгах, аудит хийх, төрийн албан хаагчдад арга зүйн зөвлөгөө өгөх мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх зорилгоор Удирдлагын академи, их дээд сургуулиуд, мэргэжлийн холбоод, холбогдох төрийн болон иргэний нийгмийн байгууллагууд, эрдэмтэн, судлаачидтай идэвхитэй хамтран ажиллах;

4. Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн чадавхыг сайжруулж, мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах;
5. Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн талаар олон нийтэд мэдээлэх, төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдтэй байнгын эргэх холбоотой ажиллах тогтолцоог бүрдүүлэх зорилгоор хэвлэл, мэдээллийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах;
6. Төрийн байгууллагад олон жил ажилласан ахмад үеийнхний туршлагаас суралцах, санал зөвлөгөөг сонсох, ой санамжийг бататгах, төлөөллийн оролцоог хангах

Хүрэх үр дүн:

- a) Олон улсын тавцанд ТАЗ–ийн нэр хүнд дээшилж, байр суурь бэхэжсэн байна.
- b) Төрийн албаны Ажлын албаны болон Салбар зөвлөлийн чадавх бүх талаар сайжирч, үйл ажиллагааны үр дүн, үр нөлөө сайжирсан байна.
- c) Төрийн албаны үйл ажиллагаанд тавих олон нийтийн хяналт бий болсон байна.

Зургаа. Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулах

Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба нь Зөвлөлийн стратегийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг үе шаттайгаар тодорхойлж, хариуцан хэрэгжүүлэх бүтцийн нэгж, салбар зөвлөл, төсвийг жил бүрийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд нарийвчлан тусгаж ажиллана. Стратеги төлөвлөгөө нь хөдлөнгө уян хатан шинжтэй байх бөгөөд улс орны нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн нөхцөл байдлаас хамаарч шаардлагатай тохиолдолд өөрчлөлт оруулж болно.

Стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан хөрөнгө оруулалтын арга хэмжээ, төсөл хөтөлбөрийг жил бүрийн эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд тусган хэрэгжилтийг зохион байгуулна.

Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулахдаа шаардлагатай

тохиолдолд бусад байгууллага, албан тушаалтантай хамтарч болно.

Стратеги төлөвлөгөөний зорилт, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны талаар нийт албан хаагчдыг мэдээллээр хангах ажлыг байгууллагын удирдлага хариуцна.

Байгууллагын удирдлага стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах нөөц (хүн, санхүү, техник)–ийг төлөвлөн бүрдүүлж, зохион байгуулна.

Долоо. Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг үнэлэх

Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба нь энэхүү стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үйл явцад тогтмол хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний зорилго нь төрийн албаны шинэтгэл, стратеги, хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, үр дүн, үр нөлөөг нэмэгдүүлэх, хэрэгжилт, хариуцлагыг сайжруулахад оршино.

Стратегийн төлөвлөгөөний гүйцэтгэлд 2 жил тутам хяналт–шинжилгээ, үнэлгээ хийж, хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх арга хэмжээ авна.

Төрийн албаны салбар зөвлөл болон Ажлын албаны нэгжүүд эрхлэх чиг үүргийнхээ хүрээнд стратегийн зорилго, зорилт, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хянаж, холбогдох үйл ажиллагаа, арга хэмжээг жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөндөө тусгаж ажиллана.

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийхэд дараах зарчмыг баримтална:

- Шударга, хараат бус;
- Нээлттэй, тайлан, дүгнэлт нь ил тод байх;
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ нь шалгуур үзүүлэлт, тоо баримт, судалгаа, шинжилгээнд үндэслэсэн байх;
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тайлан нь тухайн бодлого, үйл ажиллагааны үр дагавар, үр нөлөөг тодорхойлсон, нотлогдохуйц байх;
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийхдээ хэрэглэгч, үйлчлүүлэгч, оролцогч болон олон нийтийн оролцоог хангасан байх;
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тайланд тусгагдсан мэдээллийн үнэн зөв болохыг холбогдох салбар зөвлөл, нэгж, албан тушаалтан хариуцдаг байх.

Найм. Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг тайлагнах

Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг тодорхой, үнэн зөв, хангалттай мэдээлэлд үндэслэн тайлагнана.

Гүйцэтгэлийн тайланд тусгагдсан мэдээллийн үнэн зөв байдлыг холбогдох албан тушаалтан хариуцна.

Гүйцэтгэлийн тайланд дараах асуудлыг тодорхой тусгана:

- тухайн арга хэмжээний гүйцэтгэл нь хүрэх түвшин буюу төлөвлөсөн үр дүнд хүрсэн эсэх;
- зорилтот түвшинд хүрээгүй бол түүний шалтгаан, нөхцөл, цаашид авах арга хэмжээний талаарх мэдээлэл.

Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийн тайлан дараах хэсгээс бүрдэнэ:

- стратегийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан арга хэмжээний хэрэгжилт;
- үр дүнгийн үзүүлэлт (хүрэх болон хүрсэн түвшин);
- эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үзүүлэлт (хүрэх болон хүрсэн түвшин);
- стратегийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилт.

Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үйл явцад тогтмол хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд үндэслэн тухайн жилийн зорилтот түвшинд хүрч чадаагүй үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулах, алдаа дутагдлыг арилгах арга хэмжээг төлөвлөн, дараа жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгана.

Төрийн албаны зөвлөлийн төсвийн ерөнхийлөн захирагч стратеги төлөвлөгөөний тухайн жилийн гүйцэтгэлийн тайланг баталгаажуулна.

–oOo–



**ЯАМНЫ ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА,
АГЕНТЛАГИЙН ДАРГА НАРЫН ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН
ТАНГАРАГ ӨРГӨХ ЁСЛОЛЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААГ
НЭЭЖ ХЭЛСЭН ҮГ**

Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Б.Баатарзориг

Төрийн ёслол хүндэтгэлийн өргөө

2019.05.31

Өнө эртний уламжлалт монгол төрийн нэн шинэ түүхийн хуудсыг бичилцэж, төрийн үйл хэргийг энэ цаг үед буухиалан авч яваа Та бүхэнд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргөх билэгт сайн өдрийн мэнд хүргэе!

Төрийн албаны үзэл санаа, зарчмыг цоо шинээр зохицуулсан Төрийн албаны тухай шинэ хууль хүчин төгөлдөр мөрдөгдөөд хуанлийн хуудас 150 дахь удаагаа эргэж байгаа энэ өдөр хуулийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг өргөхөөр Та бүхэн хүрэлцэн ирээд байна.

Гарал үүслээс нь хөөвөл “Тангараг” нь үнэнч шударга, бат нотыг амласан андгайлал, ариун нандин үг, бичиглэл.

Тангаргаасаа няцна гэдэг аль ч үед, ямар ч соёлт улс оронд хамгийн шившигтэй явдал байж ирснийг түүх шаштираас мэднэ.

Авьяас билигт их бичгийн хүн Данзанравжаа хоосон тангарагладаг, тангарагтаа хүрдэггүй хүнийг “тангаргийн буг”-тай адилтгаж байжээ. Иймээс өргөсөн тангараг гэдэг ам ажил нь нэгдэлтэй байхын утга учир юм.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг гурван гурвыг билэгдсэн 33 үгтэй.

Үг цөөн байх тусмаа хүчтэй гэдэг.

Хуулийн бүхэл бүтэн зүйл заалт бүрийг агшааж хэдхэн үгэнд багтаасан нь монголчуудын “Үхрийн мах давсгандаа багтдаг” гэж ярьдагтай адил.

Тангараг бол амлалт, бас хариуцлага. Өргөсөн тангартаа үнэнч байж, нийтийн тусын тулд хууль бус, шударга бус явдалтай эвлэрэхгүй байх нь тангаргийн амин сүнс юм.

Төрийн албаны шинэчлэл, төлөвшлийн үндэс суурь нь хамгийн товчоор хэлбэл хуулиа чандлан мөрдөж, Та өөрөө шударга ёсны туйл байх амлалт юм.

Тангарагтаа үнэнч байж гэмээнэ төр түвшин байна, таны сэтгэл амгалан байна, түмэн олны Монгол төрдөө итгэх итгэл дээшилнэ.

Бид зөв ажлыг зөв хүнээр хийлгэж, зөв үр дүнд хүрэх өнөөдрийн биш өнө холын зорилготой ажиллаж байна. Бидэнд ЗӨВ гэж зорьж байгаа АЖИЛ их байна, өргөсөн тангарагтаа үнэнч байх Та нарыг ЗӨВ ХҮН гэдэгт би эргэлзэхгүй байна, одоо бид ЗӨВ ҮР ДҮНД хүрэх ёстой.

“Сөрөг үйл явдлыг сөрөн зогсож болдог, харин цаг нь ирсэн үзэл санааг зогсоох боломжгүй” гэсэн ухаантны үг буй. Шинэ хуулиар баталгаажсан төрийн албаны шинэчлэл, Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд бол нийгэм, иргэдийн хүсэн хүлээж байгаа “шинэ үзэл санаа” юм. Үүнийг зогсоох боломжгүй.

Энэ үзэл санааг тээгч, нийгэмд түгээн дэлгэрүүлэгч байх эрх нь, бас үүрэг нь төрийн захиргааны тэргүүн түшмэл–яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга Та бүхэнд бий.

Төрдөө үнэнч зүтгэж, түмэн олондоо хоёргүй сэтгэлээр үйлчилж эх орныхоо хөгжил дэвшлийн гэрч байх хувь заяа, түүхэн боломж Та бидэнд ногдсон. Монгол төрийн түүхэнд сайныг бичих, эс бичихийн түүхэн хариуцлага бидэнд бий. Тангараг өргөсөн төрийн хүний үүрэг хариуцлага, хандлага төлөвшил, хичээл зүтгэл, хүсэл зорилгыг үлгэрлэж, алхам тутамдаа санаж яваарай.

Төрийн ёслол хүндэтгэлийн өргөөнд төрийн далбаандаа адислан тангараг өргөх Та бүхний Монгол Улсынхаа төрийг түвшитгэх шударга үйл хэргийн их үйлсэд амжилт хүсье!

Тангараг өргөх ёслол, хүндэтгэлийн үйл ажиллагаа нээснийг мэдэгдье.

Төрийн сүлд ивээх болтугай.

**ТӨРИЙН ОРДОНД 2019 ОНЫ 2 ДУГААР САРД БОЛСОН
ОРОН НУТГИЙН УДИРДАХ АЖИЛТНЫ УЛСЫН ЗӨВЛӨГӨӨНД
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА Б.БААТАРЗОРИГИЙН
ТАВЬСАН “ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛИЙН ЗАРИМ
АСУУДАЛ” ИЛТГЭЛЭЭС...**

... Шинэчлэл эрчээ авч байна. Шинэ хууль үйлчилж эхэлсэн. Одоо Та бид юу хийх ёстой вэ?

1. Та бүхэн өөр өөрийн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгждээ хуулийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах онцгой үүргийг төрийн өмнө хүлээсэн гүйцэтгэх засаглалын бие төлөөлөгчид.

- Төрийн албаны хуулийн хэрэгжилтийн явц, түүнд тавих хяналт Та бүхний ажлын гүйцэтгэлийг дүгнэх нэг гол үзүүлэлт байх болно.
- Иймд энэ хуулийг хэрэгжүүлэхэд улс төрийн ашиг сонирхлоор бус төрийн хүний ухаанаар хандахыг зөвлөө.

2. Хүний нөөцийн томилгоо, сонгон шалгаруулалт, шатлан дэвшүүлэх болон ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, дүгнэх, төрийн захиргааны харилцаанд хөндлөнгөөс нөлөөлөх, шахалт, дарамт үзүүлэх зүй бус, хууль бус оролцоог таслан зогсоо.

- Ийм хандлага, сэтгэлгээг өнөөдрөөс хойш тэвчих нь шинэчлэлийг хүлээн авч буй бодит үйлдэл байх болно.
- Хол ойрын хамаатан садан, ашиг сонирхол нэгтэн, аль эсвэл цүнх баригч, тал засагч, нам бүлгийн төлөөллөө төрийн албанд шахах зүтгүүлэхийг иргэд тэвчихгүйгээр барахгүй үзэж чадахгүй болсон шүү.

3. Улс төрийн болон захиргааны ажил, албан тушаал тус тусдаа байхыг шинэ хуулиар тодорхой зохицуулсан. Үүнтэй холбоотойгоор төрийн захиргааны албан тушаал давхар хашиж буй орон нутгийн иргэдийн Хурлын төлөөлөгчдийг сонголтоо хийх шаардлагыг Төрийн албаны зөвлөл тавьж байна.

- Мэдээж цаг хугацааны боломж олгоно.
- Засаг дарга Та бүгд төлөөлөгчид болон иргэдийн төлөөллийн байгууллагатайгаа ухаалгаар ярилцаж, зөвшилцөж энэ асуудлыг үе шаттай нэг тийш болгох хэрэгтэй.

4. Аймаг, нийслэл, сум бүрийн түвшинд Засаг дарга нар харьяа агентлагийн төсвийн шууд захирагч болон төрийн захиргааны албан хаагчидтай үр дүнгийн гэрээ байгуулахгүй, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг нь баталж өгөхгүй, ажлыг нь дүгнэхгүй байх тохиолдол цөөнгүй байна.

- Хийх ёстой үнэлгээ хийхгүй байна гэдэг хууль зөрчиж буй хэрэг.
- Санаатайгаар төрийн ажлыг саатуулж буй хэлбэр. Төрийн албан хаагчид үзүүлж буй улс төрийн дарамт гэж үзнэ.
- Төрийн албаны зөвлөл энэ бүхэнд хяналт тавих, хариуцлага тооцох үүргийг хуулиар хүлээсэн.

5. Засаг дарга нар Ажлын алба буюу Тамгын газрынхаа үйл ажиллагаанд улс төрийн дэмжлэг үзүүлж хамтран ажиллах нь нэн чухал.

- Тийм газар ажил нь сайн явдаг. Иргэд нь талцалгүй байдаг. Нөгөө талаар Тамгын газраа шахааны буюу таалсан, тал зассан хүмүүсээр биш чадварлаг мэргэжилтнээр бэхжүүлэх, шаардлага тавьж ажилах хэрэгтэй.
- Ийм мэргэшсэн, туршлагажсан төрийн жинхэнэ албан хаагчдын баг Та бүхний мөрийн хөтөлбөрийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх хүчирхэг ар тал болж чадна.

Ингэж чадвал бүгд хожно. Та хөтөлбөрөө хэрэгжүүлсэн байна. Иргэд ам сайтай байна. Албан хаагчид ажилдаа урамшина. Таны улс төрийн замнал уртсах болно.

6. Улс төрийн удирдах албан тушаалтан бүр мэргэшлийн сонгон шалгаруулалтаар бус ард түмний итгэл хүлээсэн аль нэг улс төрийн хүчний дэмжлэгээр олон түмний сонголтоор сонгогдож байгаа.

- Тийм учраас Та бүхэн иргэдийг, төрийн албан хаагчдыг алагчилж ялгаварлахгүй, талцуулж хагаралдуулахгүй, адил тэгш, шударга зарчимч хандаж, ард иргэдийн амьдрал, албан хаагчдын ажлын нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангахад эн тэгш хандах учиртай.
- Эс тэгж чадваас Та хувийн нэр төр, өөрийн албан тушаалаа эрсдэлд оруулаад зогсохгүй улс төрийн дэмжлэг, ард түмний итгэлийг алдах болдог.
- Энэ нь эцэстээ төрийн эмгэнэл, түүнд итгэж сонгосон иргэдийн харуусал, зэвүүцэл болон хувирдаг.

Энэ бүхнийг ухаарч, ухамсарлаж зөв зүг рүү, зөв алхам хийх эрх зүйн хөтөч нь төрийн албаны шинэ хууль юм.

- Иймээс төрийн албаны шинэчлэл бодитоор хэрэгжиж, ард иргэдийн төрд итгэх итгэл сэргэх нь Та бүхний улс төрийн ухаарал мэдрэмж, сэтгэлийн чинь зоригоос хамаарна.

Төрийн албаны зөвлөлийн дарга төрийн албанд шинэчлэл, ард түмэнд итгэл авчрахын төлөө үр дүнтэй ажиллахыг зөвлөгөөнд оролцогчдод үүрэг болголоо.

ЯАМДЫН ТӨРИЙН НАРИЙН БИЧГИЙН ДАРГА, АГЕНТЛАГИЙН ДАРГА НАРЫН ОРОЛЦСОН “ШИНЭ ОН–ШИНЭ ХАНДЛАГА” СЭДЭВТ ЗӨВЛӨЛДӨХ УУЛЗАЛТАД ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА Б.БААТАРЗОРИГИЙН ТАВЬСАН ИЛТГЭЛЭЭС ...

2020.01.16

БАГА ЗАРДЛААР ИХИЙГ ХИЙХИЙГ ШААРДАЖ БУЙ ЦАГ



“Бага зардлаар ихийг хийх”–ийг шаардаж буй цаг үед бид төрийн албанд ажиллаж байна. Шинэтгэлийн стратегийн зорилтуудаа Төрийн албаны зөвлөл 2020 онд дараах байдлаар эрэмбэлэн ТЭРГҮҮЛЭХ ЗОРИЛТУУДАА тодорхойллоо.

Эдгээр зорилтуудыг цаг тутам, өдөр тутам, сар тутам ажилдаа тусган авч хэрэгжүүлэн шударга ажиллаж, төрийн үйлчилгээг иргэдэд чанартай хүргэ!

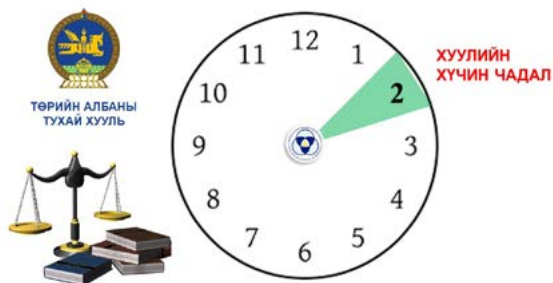
1. Төрийн албаны шинэтгэлийн стратегийг шинэчлэн боловсруулж батлуулан, үйл ажиллагаандаа мөрдөнө

Төрийн албаны шинэтгэлийн стратегийн бэримт бичгийг шинэчлэн боловсруулж батлуулан, үйл ажиллагааны мөрдөлөг болгоно.



Төрийн албаны бодлогын зөвлөгөө, зөвлөмж өгөх чадавхыг сайжруулж, судалгаа, нотолгоонд суурилсан бодлогын зөвлөмжийг тэнцвэртэй, бодитой өгөх.

2. Төрийн албаны тухай хуулийг бүрэн хүчин чадлаар нь хэрэгжүүлнэ, үргэлжлүүлнэ



Та бид шинэтгэлийн эрчийг бууруулахгүй, иргэдийн итгэлийг хөсөрдүүлэхгүйн тулд хэрэгжилтийн явцад батлагдсан дүрэм, журмуудыг боловсронгуй болгох, сайжруулах, өөрчлөх ажил үргэлжилнэ.

Нийгэм, соёл, сэтгэхүй, эдийн засгийн өөрчлөлтийг үл тоомсорлож болохгүй.

Эрх зүйн хүрээний шинэтгэлийн процесс тасралтгүй үргэлжлэх ёстой.

3. Томилгооны зөрчилгүй жил болгоно



Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг нийт төрийн албаны хэмжээнд даган мөрдөж байгаа нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж, байгууллага бүрийг зөрчилгүй ажиллах дархлаатай болгоно. Томилгооны зөрчилгүй жил болгоно.

4. Хүний нөөцийн аудит

Төрийн албаны хүний нөөцийн аудитыг агуулга зорилтын дагуу хэрэгжүүлж, үр нөлөөг нь байгууллагын хөгжилд ашиглах боломжоор хангана.



5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар төрийн албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх, болзошгүй зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хяналт тавих, гарсан зөрчлийг таслан зогсоох, цаг тухайд нь шийдвэрлэх, холбогдох албан хаагчдад хариуцлага хүлээлгэх үйл ажиллагааг байгууллага нэг бүрт хэвшүүлнэ.



Хэчнээн чадвартай ажилтан байлаа ч иргэдийн итгэлийг алдаж байгууллагын дотоод уур амьсгалыг эвдэж байгаа бол чөлөөлөх хүртэл арга хэмжээ авах.

Төрийн алба бол итгэлийн алба. Төрийн алба хариуцлагатай, төрийн албан хаагч ёс зүй, дэг журамтай байж иргэдийн төрд итгэх итгэл сэргэнэ.

6. Сургалт, хөгжил

Төрийн албан хаагчийн сургалт, хөгжилтэй холбоотой асуудлыг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид заасан агуулга, хэлбэрээр нь шинэчлэн зохион байгуулж түнш, хамтрагч байгууллагуудын хооронд зохистой хамтын ажиллагааны горим тогтооно.



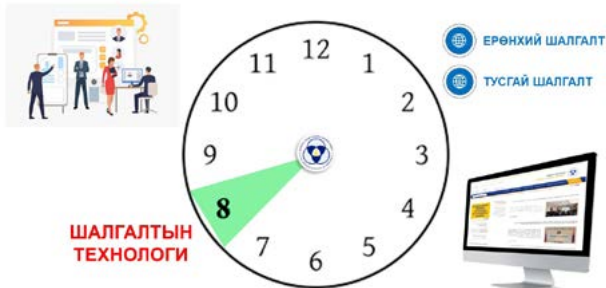
7. Шатлан дэвших

Төрийн албанд меритийн зарчмаар шатлан дэвших нөөцөд хамрагдах төрийн албан хаагчдын судалгааг бүрэн гаргаж, шатлан дэвшүүлэх болзол, шаардлагыг хангуулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлнэ.



8. Шалгалт

Төрийн албанд орохыг хүссэн иргэдэд зориулсан ерөнхий шалгалт, сул орон тоонд томилохтой холбоотой тусгай шалгалтыг технологийн дэвшил, инновацид тулгуурлан шударга явуулах бүх талын нөхцөлийг бүрдүүлнэ.



9. Нэгдсэн систем

Төрийн албан хаагчийн цалингийн нэгдсэн систем, бүртгэлийг шинжлэх ухааны судалгааны хэрэгцээ, төрийн албаны шаардлага, хууль, стандартад нийцүүлэн өргөтгөж, технологийн дэвшилд үндэслэн, программын хэмжээнд шийдвэрлэж, мэдээллийн ил тод, үр нөлөөтэй байдлыг хангана. Цалингийн нэгдсэн системээр дамжуулж томилгооны зөрчлийг арилгах эдийн засгийн арга механизмыг нэвтрүүлнэ.



10. Эрх тэгш байдал

Төрийн захиргааны албан дахь эмэгтэйчүүдийн тэгш байдлыг бодитоор дээшлүүлнэ. Судалгаанаас дүгнэж үзвэл төрийн захиргааны албан тушаалын ахлах түшмэлийн ангилалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 50 хувь байгаа нь шатлан дэвшүүлэх боломжийг нээж байна.



11. Иргэдийн сэтгэл ханамж

Төрийн албаны үйл ажиллагааны чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналтыг өргөжүүлж, үнэлгээ, зөвлөмж өгөх нөхцөлийг бүрдүүлэн ажлын үр дүнг иргэдийн сэтгэл ханамжаар тодорхойлно.



Төрийн ажлыг төрийн байгууллага, албан хаагч өөрөө үнэлж дүгнэдэг байдлыг арилгаж, төрийн албаны тухай шинэ хуулиар төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөг олон нийт буюу үйлчлүүлэгчид тодорхойлдог механизмыг бүрдүүлж энэхүү үйл явц дахь иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ.

12. Чадахуйн зарчим

Төрийн албаны хариуцлагыг хууль тогтоомжийн дагуу цаг тухайд нь хэрэглэх, сонгон шалгаруулалтыг чанартай явуулах, албан тушаалын тодорхойлолтын шалгуурыг бүрэн хангуулах замаар зөвхөн чадахуйн зарчимд бүрэн нийцэх албан хаагчаар төрийн алба бүрдэх болно.



Тогтвортой, урьдчилан төсөөлөх боломжтой, үр ашигтай үйлчилгээг иргэдэд үзүүлэх жил болгоно

Төрийн алба 21 дүгээр зуунд ямар байх вэ, төрийн албаны 21 дүгээр зууны менежер ямар байх вэ гэдэг асуулт дэлхийн улс орнуудын өмнө тавигдаж, эрдэмтэн судлаачдын анхаарлыг татаж байна.



Засаглалын шинэ хэв маягийн тухай дэлхийн эрдэмтэн судлаачид олон санал дэвшүүлж байгаагийн хамгийн чухал нь меритээр дамжуулж засаглахуй, меритийн зарчмыг хамгаалах явдал байна. Манай улс меритийн зарчмыг шинэ хуулиар тов тодорхой тогтоосон. Энэ жилийг тогтвортой, урьдчилан төсөөлөх боломжтой, үр ашигтай үйлчилгээг иргэдэд үзүүлэх жил болгоно.

“Мэдэгдэж байгаа” бас “үл мэдэгдэх” сорилуудыг давна

Гараа сайн бол бариа сайн гэдэг. Шинэ ажлын гарааны нөхцөлөө бодитой тодорхойлж, мэдээллийн хүртээмж, ойлголтоо нэгтгэж чадвал шинэтгэлийн үр дүн гарна.



21 дүгээр зууны төрийн албаны удирдах ажилтан “мэдэгдэж байгаа”, бас “үл мэдэгдэж байгаа” олон сорилтууыг давна. Бэлтгэгдэж чадсан хүн сорилтуудыг бэрхшээл, хохирол багатай даван туулж чадна.

Мэдлэгтэй, ур чадвартай, мэдээлэл боловсруулж чаддаг, эрдэм илүү төрийн албан хаагч үүнийг хийж чадна. Төрийн албыг АЧАА гэж зүйрлэвэл Алдаагүй бодлогыг Чадварлаг ажилтан хэрэгжүүлсний үр дүнд, иргэдийн Айдас арилж, Амьдралын баталгаа нь бий болох учиртай гэдгийг дахин сануулья.

HEADHUNTING

Хувийн хэвшил хүнээ бэлдээд, чадварлаг боловсон хүчнийг татаж байхад төрийн алба хүн ирж ажиллахыг хүлээгээд сууж таарахгүй. Өсөн дэвжих төрийн үйлийг өрсөлдөх чадвартай, өндөр боловсролтой, ёс зүйтэй хүмүүс залгуулах учиртай.



Зөв хүн

Right person



Зөв ажил

Right task



Зөв үр дүн

Right result

Бизнесийн үйл ажиллагаа нь амжилттай яваа хувийн хэвшлийн арга туршлагыг төрд нутагшуулах “headhunting” буюу “толгой ангуучлах” нь утгачилбал оюуны өндөр чадамжтай хүний сэтгэлгээг ашиглах тухай асуудал юм.

“Зөв хүнийг зөв ажилд нь томилж зөв үр дүнд хүргэх” зорилтыг дэвшүүлж бодит ажил хэрэг болгох зөв ажлын эхлэлийг тавьж байна.

Меритийн зарчмын мөн чанар ч ийм юм аа.

Чадварлаг ажилтныг дэмжинэ

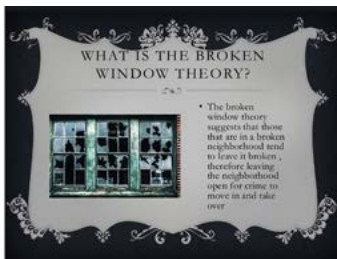


**СУРЧ ИРСЭН
ХҮМҮҮСИЙГ ДЭМЖИХ
ХЭРЭГТЭЙ.**

Шударга, ёс зүйтэй, авилгагүй нийгмийг хүссэн, гадаад хэлтэй, боломжийн мэдлэг боловсрол эзэмшсэн иргэдийн орчин үеийн их нүүдэл дэлхий дахинаа явагдаж байна. Бид гадаадад ажиллаж сурахаар явж байгаа хүмүүсээ дан ганц эдийн засаг, илүү орлогын талаас нь төдийгүй шударга ёсны хүсэмжлэлдээ хөтөлгдөн яваа эсэхийг ч бодолцох ёстой болжээ. Сурч ирсэн хүмүүсийг ч, чадвартай ажилтныг ч хэн хэнийг нь дэмжинэ.

Хууль дээдлэн ажиллана гэдэг хамгийн товчоор үүрэг, хариуцлагаа ухамсарлана, бас эрхээ зөв эдэлнэ гэсэн үг. Хуулиас ангид, хуулиас гадуур амьдрах боломжгүй болсон нийгэм, цаг үед бид ажиллаж байна.

Хагархай цонхны онол



Шинэ үзэл санааг тээгч, нийгэмд түгээн дэлгэрүүлэгч байх эрх, бас үүрэг нь төрийн захиргааны тэргүүн түшмэд Та нарт ногдож байна.

Ажилд гарч буй үр дүн багагүй бий ч цөөн гэлтгүй зарим хүмүүсийн алдаа тэр бүхнийг маань харлуулах явдал гарсаар байна. Алдаанаас урьдчилан сэргийлж чадахгүй бол

нэгэнт эхэлсэн хар бараан зүйл гинжин урвал адил цааш үргэлжлэх магадлалыг тодорхойлсон “Хагархай цонхны онол” гэж бий. Товчхондоо гэм буруутай, ёс зүйгүй үйлдлийг гаргуулахгүй байх нь хамгийн зохистой гэсэн үг. Буруу үйлдлийг давтан үйлддэг. Энэ байдалтай эвлэрч болохгүй. “Цонх” бүтэн байх ёстой. Тиймээс ч иргэд, олон нийтийн дунд төрийн албаны шинэчлэлтийн хүлээлт өндөр давтамжтай, шударга ёсны хүсэмжлэл их байна.

Шилжилтийн VUCA эрин үе



Төрийн албаны үйл ажиллагааг блокчэйн технологид шилжүүлэх том алхам бидний урд байна.

Хувьсамтгай, тодорхойгүй, төвөгтэй, эргэлзээтэй байдал буюу VUCA эрин үед төрийн албыг хэрхэн үр ашигтай зохион байгуулахаас бидний шинэтгэлийн үр дүн хамаарна.

Эстони улс үндсэндээ дижитал орон болж, төрийн үйлчилгээ нь блокчэйн технологид суурилан 24 цаг 7 хоногийн тасралтгүй системд шилжиж чаджээ. Төрийн бүх үйлчилгээ өдөр шөнө, амралт баяр ёслолын өдрүүдээс үл хамааран онлайнгаар явагдаж байна. Хүлээлт, хүнд суртал, чирэгдэл алга болжээ.

Аргентин энэ оны эхний өдрөөс цаасгүй Засгийн газартай болж, технологийг авлигатай тэмцэх гол түншээ болгож байна.

Хятад “нийгмийн оноо”-ны системийг туршиж эхэлжээ. Архи авдаг, уудаг, гарцгүй газраар гардаг, гудамжинд зүй бус авирладаг, хэв журам зөрчдөг хүнийг царайгаар нь таниад хиймэл оюун ухааны оролцоотойгоор зээлжих зэрэглэлийг нь бууруулж, нийгмийн хариуцлага хүлээлгэж байна.

Хүнд суртал цагийн дайсан байдаг бол дижитал шилжилт цаг хугацааны найз нөхөр болж байна.

С.ЦЭДЭНДАМБА: АЛБАН ТУШААЛЫН ТОДОРХОЙЛОЛТ БОЛОВСРУУЛАХАД ШИНЖЛЭХ УХААНЧААР ХАНДАХ УЧИРТАЙ.

Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн С.Цэдэндамба-тай itoim сайтын сэтгүүлч Э.Мөнхцэцэг хийсэн ярилцлага. /2020.03.30/

Албан тушаалын тодорхойлолт бол Төрийн албан тушаалтанд тавигдах шаардлагын минимим стандарт мөн.

Төрийн албаны тухай шинэ хууль хэрэгжиж эхлээд жил гаруй хугацаа боллоо. Уг хуульд төрийн албан хаагчдын ажлын байрны тодорхойлолт гэдгийг албан тушаалын тодорхойлолт гэж өөрчилсөн. Ингэж хоёр үг солихын ард зарчмын том өөрчлөлтийг авчирна гэж хууль санаачлагчид тайлбарласан. Энэ заалт бодит амьдрал дээр хэрхэн хэрэгжиж байгаагаас ярилцлагаа эхэлье?



Төрийн албаны шинэ хуульд ажлын байрны тодорхойлолт гэдэг ерөнхий нэр томъёог өөрчилж, албан тушаалын тодорхойлолт болгосон. Албан тушаалын тодорхойлолтыг шинжлэх ухаан талаас нь тодотгож шинэ хуульд оруулснаар зарчмын цоо шинэ агуулгатай болсон. Үндсэндээ төрийн албан хаагчийн хийж гүйцэтгэх ажил үүрэг мөн тухайн албан тушаалд тавигдах цогц ур чадварын шаардлагыг тодорхойлсон баримт бичиг нь албан тушаалын тодорхойлолт юм.

Шинэ хуулиар төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалын тодорхойлолтыг Төрийн албан зөвлөл /ТАЗ/ хянаж, зөвшөөрөл олгохоор болсон. Энэ бол ТАЗ–д олгосон бүрэн эрх шинэ чиг үүрэг. Төрийн албан зөвлөлөөс зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолтыг томилох эрх бүхий албан тушаалтнууд албан ёсоор баталгаажуулж, шийдвэр гаргаж мөрдүүлж ажиллах хуулиар хүлээсэн үүрэгтэй. Үүнтэй холбоотойгоор Төрийн албаны тухай хуулийн 20 хувьд нь албан тушаалын тодорхойлолттой холбоотой заалтууд орсон. Тэгэхээр Төрийн албаны шинэ хуулийн гол үзэл санаа, цөм нь албан тушаалын тодорхойлолт гэдэг ойлголттой холбогдоно.

Албан тушаалын тодорхойлолтод заасан ажил үүргийг чухам ямар болзол шаардлага хангасан хүн хийж гүйцэтгэх вэ гэдгийг тодорхойлж өгснөөрөө цоо шинэ агуулгатай болсон. Өөрөөр хэлбэл, тухайн албан тушаалд тавигдах



“Албан тушаалын тодорхойлолт” гэж тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, түүнийг хэрэгжүүлэх албан хаагчид тавигдах боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын шаардлагыг баталгаажуулсан баримт бичгийг ойлгоно. Татх-ийн 3.1.5/

нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хуулиар тодорхойлж өгсөн. Тухайн албан тушаалын тусгай шаардлага гэдэг хуульд заасан таван үндсэн шаардлага багтаж буй. Үүнд боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадвар багтана. Эдгээрээс туршлага гэдэг дээр жишээ авч ярья. Ажил үүрэг гүйцэтгэхэд туршлага маш чухал. Тиймээс туршлагын заалтыг хуульчилж өгсөн.

Хуульчилсан заалтууд албан тушаалын тодорхойлолтод бичигдэж байгаа. Тухайлбал, тэргүүн түшмэлийн албан тушаалтан буюу яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, болоход төрийн албанд 16–аас доошгүй жил ажилласан байх, үүнээс 8–аас доошгүй жил одоогийн горилж байгаа албан тушаалаас өмнөх албан тушаалд заавал ажилласан байх ёстой зэргээр ажлын туршлагыг зааж өгсөн. Ахлах, дэс, туслах түшмэлийн ангилал тус бүрд туршлага, мэргэжил, боловсролыг ялгамжтай зааснаараа ач холбогдолтой. Энгийн үгээр хэлбэл, албан тушаалын тодорхойлолт бол тухай налбан тушаалд ажиллах төрөн албан хаагчид тавигдах минумим стандарт гэж ойлгож болно.

АТТ нь аль нэг албан хаагчийн хүсэл, хэн нэг албан тушаалтны таалалд нийцсэн байх ёсгүй гагцхүү хуульд нийцсэн байх ёстой.

Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах явц хэрхэн явагдаж байна. Зарим байгууллага одоо байгаа хүндээ тохируулаад байна гэсэн яриа сонсогдож байсан. Ер нь асуудал, бэрхшээл юу байна вэ?

Албан тушаалын тодорхойлолтын агуулга, тавигдах шаардлага бүхэлдээ шинэчлэгдэж байгаа учраас түүнийг боловсруулах арга зүй, аргачлал, ойлголт, хандлага бүхэлдээ шинэчлэгдэх учиртай. Аливаа шинэ зүйл зохих саад, бэрхшээлтэй тулдаг жамтай байдагчлан энэ асуудлын зохих саадыг туулж ирлээ.

Таны хэлсэнчлэн эхэн үедээ зарим байгууллага, албан тушаалтан, албан

хаагчид хуучин ойлголт, сэтгэхүй, өмнөх хандлагаараа өөртөө буюу тухайн хүндээ тааруулсан АТТ боловсруулах хандлага байсан. Энэ бол шинэ хуулийг ойлгох талаар сэтгэлгээний өөрчлөлтийн бий болоогүйг, асуудалд хуучинсаг байдлаар хандаж буйн илэрхийлэл юм. Тийм учраас Төрийн албаны зөвлөл албан тушаалын тодорхойлолтын агуулга, ач холбогдлыг сурталчлан таниулах, сургалт, семинар хийх түүнийг боловсруулах аргачлал, зөвлөмж, арга зүйн удирдлагаар хангах олон ажлыг өнгөрөгч онд үе шаттайгаар зохион байгуулж ирсэн.

Ер нь албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах үйл явц нь судалгаа шинжилгээнд суурилсан шинжлэх ухааны онол, арга зүйд тулгуурласан нэгдсэн арга аргачлалаар хийгддэг олон үе шаттай, нарийн төвөгтэй үйл ажиллагаа байдаг. Энэ ажлыг мэргэшсэн Хүний нөөцийн ажилтнууд хийж гүйцэтгэдэг.

– Өнгөрсөн хугацаанд Төрийн албаны зөвлөлөөс хичнээн Албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж зөвшөөрөл олгоод байна вэ ?



Өмнө нь хүндээ тааруулсан ажлын байрны тодорхойлолт байсан бол одоо болон цаашдаа Албан тушаалын тодорхойлолтын шаардлагад нийцсэн албан хаагч л төрд ажиллах болж байгаа юм. Шинэ хуулийн гол зарчим нь тэр юм. Нэг ёсондоо асуудал 180 градус эргэсэн гэсэн үг. Тиймээс Албан тушаалын тодорхойлолт бол аль нэг албан хаагчийн хүсэлд, хэн нэгэн албан тушаалтны таашаалд нийцсэн байх албагүй, зөвхөн хуулийн шаардлагад нийцсэн, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй боловсруулагдсан, Төрийн албаны зөвлөлөөс зөвшөөрөгдсөн, Төрийн албаны харилцаанд удирдлага болгож, мөрдөж ажиллах албан ёсны баримт бичиг гэдэг нь тодорхой ойлгогдоно.

Хуульд зааснаар Төрийн албаны зөвлөл төрийн захиргааны бүх албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж, зөвшөөрөл олгох үүрэгтэй. Түүнээс гадна төрийн тусгай албан тушаалын болон төрийн үйлчилгээний төсвийн шууд захирагч нарын албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж санал өгөх ёстой.

Энэ бүхэн бол ихээхэн хүн хүч, цаг хугацаа зарцуулсан маш олон гомдол, санал, эсэргүүцэл, шүүмжтэй тулгарсан, олон талын зөвшилцөл, ойлголцол шаардсан нүсэр их ажил байдаг. Төрийн албаны шинэчлэл хийсэн улс орнууд энэ үеийг хүнд, бэрх, “гамшиг” – ийн үе гэж тэмдэглэсэн байдаг нь бий.

Хууль хэрэгжиж эхэлсэн 2019 оны 1 дүгээр сарын 1–ний байдлаар Монгол улсын төрийн албанд 19034 төрийн захиргааны албан хаагч ажиллаж байсан. Төрийн албаны зөвлөл нийтдээ 17400 гаруй төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж, зөвшөөрөл олгоод байна.



Өнгөрөгч 2019 он бол Төрийн албаны зөвлөлийн хувьд тийм нэг амаргүй сорилттой тулгарсан, ихээхэн ачаалалтай жил байлаа. Үүний нэг хэсэг нь энэхүү албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, зөвшөөрөл олгох үйл ажиллагаа байв.

Албан тушаалын тодорхойлолтод заасан ажил үүргийг чухам ямар болзол шаардлага хангасан хүн хийж гүйцэтгэх вэ гэдгийг тодорхойлж өгснөөрөө цоо шинэ агуулгатай. Тухайн албан хаагчид тавигдах шаардлагыг хуулиар тодорхойлж өгсөн. Үүнд таван үндсэн шаардлага багтаж буй. Боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадвар багтана.

Өнгөрөгч 2019 он бол Төрийн албаны зөвлөлийн хувьд тийм нэг амаргүй сорилттой тулгарсан, ихээхэн ачаалалтай жил байлаа. Үүний нэг хэсэг нь энэхүү албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, зөвшөөрөл олгох үйл ажиллагаа байв.



Эдгээрээс туршлага гэдэг дээр жишээ авч ярья. Ажил үүрэг гүйцэтгэхэд туршлага маш чухал. Тиймээс туршлагын заалтыг хуульчилж өгсөн. Хуульчилсан заалтууд албан тушаалын тодорхойлолтод бичигдэж байгаа. Тухайлбал, тэргүүн түшмэлийн албан тушаалтан буюу яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, болоход төрийн албанд 16–аас доошгүй жил ажилласан байх, үүнээс 8–аас доошгүй жил одоогийн горилж байгаа албан тушаалаас өмнөх албан тушаалд заавал ажилласан байх

ёстой зэргээр ажлын туршлагыг зааж өгсөн. Ахлах, дэс, туслах түшмэлийн ангилал тус бүрд туршлага, мэргэжил, боловсролыг ялгамжтай зааснаараа ач холбогдолтой.

АТТ бол Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн баталгааны нэг хэлбэр мөн.

–Сонгуулийн үр дүнгээс хамаарч төрийн албанд нэлээд халаа, сэлгээ явагддаг. Үүнээс болж төрийн алба тогтворгүй байна гэж ярьдаг. Тэгэхээр албан тушаалын тодорхойлолтод тусгасан шаардлага нь төрийн алба улс төрөөс ангид, хэн нэгний нөлөө орохгүй байхад хамгаалалт болж чадсан уу. Ер нь ямар эерэг нөлөө гарна гэж харж байгаа юм бэ?

–Шинэ хуулийн нэг зорилго төрийн албыг тогтвортой байлгах. Үүний нэг гол баталгаа нь албан тушаалын тодорхойлолт. Албан тушаалын тодорхойлолт нь төрийн албан хаагчийн хууль ёсны гол баталгаа юм. Тодорхойлолтод тусгасан хуулийн болон ур чадварын шаардлагыг бүрэн хангаж ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчийг сонгуулийн үр дүнгээр, улс төрийн шалтгаанаар халах, чөлөөлөх үйл явц шинэ хуулиар хаалттай болсон. Энэ утгаар нь харвал эерэг үр дүн авчрах хүлээлт өндөр байгаа. Өмнө нь нэгд, албан тушаалын тодорхойлолтыг хуульчилж өгөөгүй. Хоёрт, томилох эрх бүхий албан тушаалтан нь тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод юу байх вэ гэдгийг өөрөө дур мэдэж, бичдэг байсан учраас дуртай үедээ өөрчлөх нөхцөл бүрдэж байсан. Харин шинэ хуулиар ТАЗ–ийн зөвшөөрснийг томилох эрх бүхий албан тушаалтан өөрчлөх эрхгүй болсон.

–Хэрвээ томилох эрх бүхий албан тушаалтан тодорхойлолтын шаардлагыг хангаагүй, Төрийн албаны зөвлөлийн зөвшөөрлийг өөрчилж, өөрийн хүнээ албан тушаалд томилбол ямар хариуцлага ногдуулах вэ, тийм заалт бий юу?

–Зөвшөөрлийг өөрчлөх юм уу, эсвэл албан тушаалын тодорхойлолтын шаардлага хангаагүй хүнийг томилбол ямар хариуцлага тооцохыг Төрийн албаны шинэ хуульд маш тодорхой заасан. Тухайлбал, албан тушаалын тодорхойлолтод нийцээгүй хүнийг төрийн албанд томилбол тухайн шийдвэрийг хүчингүй болгох мэдэгдлийг ТАЗ–өөс томилох эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлнэ. Мэдэгдлийн шаардлагыг хүлээж авахгүй бол тухайн шийдвэрийг хүчингүй болгох эрх нь ТАЗ–д олгогдсон. Хоёрт, хууль

бус шийдвэр гаргасан албан тушаалтныг ажлаас нь чөлөөлөх мэдэгдлийг дээд албан тушаалтанд тавих эрх оногдсон.

Мөн улс төрийн албан тушаалтан албан тушаалын тодорхойлолтод нийцээгүй хүнийг санал болгох, аливаа хэлбэрээр нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлэхийг хориглоно гэж хуульчилсан. Хэрвээ энэ хориглолтыг үл хайхран улс төрийн албан тушаалтан томилгоонд нөлөөлбөл энэ нь тухайн улс төрийн албан хаагчийг өөрийг нь огцруулах үндэслэл болно гэдгийг хуулийн 32.7 дугаар зүйлд тов тодорхой заасан байгаа.

–Хэрвээ Засгийн газар албан тушаалын тодорхойлолтод нийцээгүй томилгоо хийвэл яах вэ, үүнийг хэн хянах вэ?

–Мөн л ТАЗ–өөс хуульд нийцээгүй шийдвэрээ эргэн харах тухай мэдэгдлийг хүргүүлнэ. Уг мэдэгдлийг Засгийн газар ажлын 14 хоногийн дотор хянаад үндэслэл бүхий байвал уг шийдвэрийг Засгийн газар өөрөө хүчингүй болгох бөгөөд энэ тухай шийдвэрээ ТАЗ–д мэдэгдэх ёстой. Сонгуулийн үр дүнгээс хамаарч төрийн албан хаагчдыг өөрчилж, чөлөөлдөг явдлыг багасгах, ийм зөрчил гаргахгүй байхад шинэ хууль чиглэгдсэн. ТАЗ хуулийн хэрэгжилтийг хангахын төлөө ажиллаж байгаа.

АТТ бол шинэчлэлийн хөтөч баримт бичиг мөн.

–Шинэ хууль батлагдахаас өмнө төрийн албанд томилогдсон хүмүүс албан тушаалын тодорхойлолтын шаардлагыг хангаж байгаа юм уу. Өнөөгийн төрийн албанд ажиллаж байгаа хүмүүст ямар шаардлага тавьж байгаа юм бэ?

–Энэ нэлээд ярвигтай асуудал. Албан тушаалын тодорхойлолт бол зөвхөн өнөөдрийн албан хаагчдад хамаатай байхаас гадна ирээдүйд Монголын төрийн алба шинэчлэгдэж, өөрчлөгдөхөд зорилго нь чиглэгдэж байгааг хэлэх нь зүйтэй. Ирэх 10, 20 жилд өнөөдрийн хуульд тусгасан шинэчлэлүүд бүрэн дүүрэн хэрэгжих алсын хараатай хийгдсэн.

Өнөөгийн төрийн албан хаагчид хуульд заасан шаардлагуудыг бүрэн хангаж байна уу гэвэл тийм биш. Учир нь, өмнө нь улс төрийн зорилго, сонгуулийн үр дүнгээр төрийн албанд халаа сэлгээ, бүтцийн өөрчлөлт их хийгдсэн. Гэхдээ одоогийн албан хаагчдыг албан тушаалын шаардлагад

бүрэн нийцэхгүй байна гэж ажлаас нь чөлөөлөх, өөрчлөх үндэслэл байхгүй. Хууль буцаж үйлчлэхгүй. Түүнчлэн, өнөөгийн албан хаагчдад энэ хуулийг мөрдөж эхлэхээс өмнө зохих хуулийн дагуу томилогдсон. Тиймээс одоогийн албан хаагчдыг тогтвортой ажиллуулах, сургаж, бэлдэж, чадавхжуулах замаар шинэ хуульд заасан шаардлагад нийцсэн төрийн албыг бүрдүүлэх зорилготой.

Энэ нөхцөл байдлыг харгалзаж үзээд албан тушаалын туршлагын шаардлагын 50 хүртэлх хувийг хангаж байгаа бол ажиллуулж болох зохицуулалтыг хуульд оруулсан. Энэ зохицуулалтаар өнөөдрийн албан хаагчид шаардлагыг бүрэн хэрэгжүүлээд ажиллаж байгаа. Албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд бид хуулийн шаардлагыг бүрэн хангасан хүний нөөц, боловсон хүчин байвал түүнийг сонгон шалгаруулж, томилох бодлогыг барьж байна.

–Хуульд төрийн албанд 16 жил ажилласан хүнийг ТНБД–аар томилно гэгчээд бодит байдал дээр төрд ажиллаагүй хүнийг томилох нь олон. Одоогийн Төрийн нарийн бичгийн дарга нар ч энэ шалгуурыг хангахгүй байгаа шүү дээ?

–Төрийн албаны тухай хуулийг дагаж мөрдөх хуулиар хоёр зүйлийг маш тодорхой болгосон. Нэгд, 2020 оны есдүгээр 1–ээс хууль батлахаас өмнө томилогдсон Төрийн нарийн бичгийн даргыг чөлөөлнө гэж байгаа. Чөлөөлнө гэдэг нь дахин томилохгүй гэсэн үг биш. Шинэ хуульд тусгасан албан тушаалын тодорхойлолтын болзол шаардлага хангаж байгаа нь ажлаа үргэлжлүүлээд ажиллаж болно. Харин болзол шаардлага бүрэн хангаагүй бол албан тушаалд нь нээлтэй сонгон шалгаруулалт явуулна. Орон нутгийн хувьд сумдын тамгын газрын дарга нарыг 2021 оны нэгдүгээр сарын 1–ээс ажлаас нь чөлөөлж, хуульд заасан болзол шаардлага хангаагүй, өмнө нь томилогдсон хүмүүсийг чөлөөлнө. Суларсан орон тоонд сонгон шалгаруулалт зарлана. Сонгон шалгаруулалт зарлах үндэслэл нь албан тушаалын тодорхойлолт байна. Шалгуурт тэнцэх мэдлэг, ур чадвартай хүн томилогдоно гэж зохицуулсан. Бусад төрийн албан хаагчдад нарийвчилсан зохицуулалт хийгээгүй учраас албан тушаал дээрээ хэвийн ажиллана. Харин ажлаа хэвийн хийх эсэх нь тухайн хүний ажлын гүйцэтгэл, ур чадвар,

ёс зүйгээс шууд хамаарна гэдгийг заасан. Мерит зарчмыг хангаж байгаа нь ажиллаад, тэгж чадахгүй нь цэвэрлэгдээд явна. Төрийн албан хаагчийн шатлан дэвших зарчим улс төрийн өнцгөөс бус, гагцхүү ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, ур чадвар, ёс зүй, хариуцлагаар хэмжигдэнэ.

–Шалгуур хангасан хүнээ томилно гэвэл ирэх жилүүдэд цөөн хэдэн хүн л нэлээд урт хугацаанд Төрийн нарийн бичгийн даргаар ажиллах боломжтой гэж ойлгож болох уу?

–Төрийн албаны зөвлөлд төрийн албанд 16 жилээс дээш хугацаанд ажилласан хүмүүсийн судалгаа бий. Үүнээс гадна Төрийн нарийн бичгийн дарга болох гэж байгаа хүн өмнө нь найман жил газрын даргаар ажилласан байх шалгууртай. Гэтэл ихэнх нь газрын дарга хийгээгүй байдаг. Ахлах мэргэжилтнээр ажиллачхаад тэрийгээ үндэслээд “би дарга болох байсан” гэж ярьдаг. Мерит зарчмын гол шалгуур нь шатлан дэвших заалт. Цаг хугацааны хувьд олон жил тогтвортой ажилласан ч салбартаа, удирдаж байгаа хүмүүстэй хэрхэн үнэлэгдэв, стратегийн зорилго, зорилтоо хэрхэн хэрэгжүүлсэн бэ гэдгийг харж томилох ёстой. Тухайн салбараа хэрхэн удирдан чиглүүлж, бодлогоо хэрэгжүүлж чадсан уу гэдгийг хянана. Үүнийг хэрэгжүүлж чадаагүй хүнийг чөлөөлж, шалгуур хангаж байгаа дараагийн хүнийг сонгон шалгаруулах учиртай. Өнөөдрийн хувьд бүх шалгуурыг хангаж байгаа хүн байна уу гээд судлаад үзэхэд нийт түвшиндээ тийм ч хангалттай бус тэр дундаа дээд түвшний удирдах албан тушаалын бүх шаардлагыг хангасан төрийн жинхэнэ албан хаагч харьцангуй цөөхөн байна. Энэ бол төрийн албанд, ялангуяа удирдлагын түвшинд олон жил давтагдсан халаа сэлгээний гор юм. Төрийн албаны тогтвортой байдал алдагдаж, ур чадвартай хүний нөөцийн хомсдолд орсон гол шалтгаан бол улс төржсөн халаа, сэлгээ ашиг сонирхол бүхий томилгоо байсан. Энэ байдлыг өөрчлөх нь шинэчлэлийн нэг зорилт, бас нэг сорилт байх болно.

Нэг хүн Төрийн нарийн бичгийн даргаар урт удаан хугацаанд хадагдана гэдэг бас тийм биш шүү! 2020 онд шинээр томилогдох Төрийн нарийн бичгийн дарга 6 жилийн хугацаагаар томилогдоно. Өмнө нь ийм хуульчилсан хугацааны зохицуулалт байгаагүй. Энэ бол төрийн албанд шинэ ур чадвартай хүнээр сэлгээ хийж, салхи оруулж байна гэсэн утга.

Тиймээс солигдохгүй нэг албан тушаалд хадагдана гэж ойлгож болохгүй. Тухайн албан хаагчийн ажлын үр дүн тааруу бол хугацаанаас нь өмнө чөлөөлөх, сайн байвал дахин сунгаж томилох уян хатан зохицуулалттай.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчид Улс төрөөс зай барих ёстой.

–Шинэ хуульд төрийн албан хаагчдын сонгуульд оролцох, нэр дэвших асуудлыг нарийн заагласан байсан. Сонгууль дөхөж байгаа үед дахин нэг сануулбал...?

–Улс төрөөс хараат бус төрийн албыг бүрдүүлэхэд хуулийн амин сүнс чиглэж буй. Иргэн хүн улс төрд байх уу, төрийн жинхэнэ албанд байх уу гэдгээ нэг мөр сонго гэж байгаа. Өмнө нь дуртай үедээ улс төрд ороод, амжилт олохгүй бол эргээд төрийн захиргааны албанд орчихдог хандлага үргэлжилж байсан. Үүнээс хамаарч төрийн албаны залгамж чанар, мэргэшсэн байдал алдагдсан. Төрийн албанд ажиллах явцдаа олж авсан албаны болон байгууллагын нууц, мэдээ, мэдээллээ улс төрд ашигладаг. Ийм нөхцөл байдал үүсэхээс сэргийлж улс төр, төрийн албан хоёрыг шинэ хуульд зааглаж өгсөн. Төрийн албан хаагч өөрөө сонголтоо хийгээд улс төрд орж байгаа бол төрийн захиргааны албанаас нэгмөсөн явах ёстой. Хэрвээ эргээд төрийн захиргааны албанд орохоор бол төрийн албаны шалгалтаа өгөхөөс эхлээд бүгдийг эхнээс хийнэ.

Сонгуульд нэр дэвших үндэслэлээр чөлөөлөгдөж байгаа бол төрийн албанаас бүрмөсөн чөлөөлнө гэсэн хуулийн зохицуулалттай болсон. Төрийн захиргааны албан хаагчид сонгуульд нэр дэвших бол ажлаасаа чөлөөлөгдөх хугацааг Сонгуулийн тухай хуульд заасан. Ерөнхийлөгч болон УИХ–ын сонгуульд нэр дэвших гэж байгаа төрийн албан хаагч сонгуулийн жилийн нэгдүгээр сарын 1–ээс өмнө албан ёсоор хүсэлтээ өгч чөлөөлөгдсөн байх ёстой. Орон нутгийн сонгуульд нэр дэвших бол тухайн орон нутгийн сонгуулийн жилийн наймдугаар сарын 1–ээс өмнө чөлөөлөгдсөн байх ёстой. Чөлөөлөгдөхгүйгээр сонгуульд нэр дэвшинэ гэвэл нэгд, нэр дэвших эрх нь хаалттай болох талтай. Хоёрт, нэгэнт улс төрийн сонгуульд нэр дэвших ажиллагаанд оролцсон бол тухайн төрийн албан хаагчийг хүссэн хүсээгүй төрийн албанаас чөлөөлөх хуулийн зохицуулалттай.

Мөн төрийн албан хаагчийн хориглох зүйлсэд, улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаа хийх, албан тушаалын хамааралгүй чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, шашны үйл ажиллагаанд оролцох, хэвлэл мэдээллээр улс төрийн өнгө аястай байр суурь илэрхийлэх, аль нэг нам хүчин, нэр дэвшигчийг дэмжсэн, эсэргүүцсэн, шүүмжилсэн байр суурь илэрхийлэх зэрэг багтана. Хэрвээ үүнийг зөрчвөл хариуцлагаа хүлээж, ажлаас чөлөөлөх үндэслэл болно.

–Зарим улс төрийн албан тушаалтан төрийн захиргааны албан тушаалыг давхар хашиж байгаа тохиолдлууд байгаа шүү дээ. Жишээ нь аймаг, сумын ИТХ–ын төлөөлөгч давхар агентлагийн дарга хийж байна. Энэ нь хууль зөрчигдөж байгаа зүйл биш үү?

–Төрийн албанд улс төрийн нөлөөлөл ороод байгааг илтгэх зарим төрийн захиргааны албан тушаал бий. Төрийн албан хаагч аймаг, сумын иргэдийн төлөөлөгчөөр сонгогдоод давхар дээлтэй яваад байгаа. Энэ байдал нь төрийн албыг улстөржүүлэх нэг үндэслэл болж ирсэн. Үүний бодит илрэл нь өнөөдөр орон нутагт ИТХ–ын төлөөлөгчдийн зарим нь төрийн захиргааны албан тушаал, тэр битгий хэл, төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалыг давхар хашиж байна. Өмнөх хуульд ийм зохицуулалт байсан. Мөн одоогийн дагаж мөрдөж байгаа Засаг захиргаа нутаг дэвсгэрийн хуульд орон нутгийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын нийт гишүүдийн 1/3 нь төрийн албан хаагч байж болно гэсэн заалт бий. Энэ заалтын дагуу ИТХ–ын төлөөлөгчөөр ажилласан хүмүүс давхар төрийн захиргааны албан хаагчаар ажиллаж байна. Энэ нь шинээр мөрдөгдөж байгаа Төрийн албаны тухай хуультай зөрчилдөж байгаа. Тиймээс ТАЗ–өөс тодорхой хуулиудад өөрчлөлт оруулах саналыг хууль тогтоогчдод хүргэхээр ажиллаж байна. 2020 оны УИХ–ын болон орон нутгийн сонгуулиас эхлэн зааглах чиг барьж ажиллаж байна.

–Ярилцсанд баярлалаа.

–oOo–

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮН Д.ЗҮМБЭРЭЛЛХАМ: “ЧАДАХУЙН ЗАРЧИМ БА ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ШИНЭТГЭЛ”

Шинэтгэл ба түүхэн сургаж



Монгол Улсын Их Хурал 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр шинэчлэн найруулж батлаад 2019 оны эхнээс дагаж мөрдүүлсэн Төрийн албаны тухай хуулийн шинэтгэлийн гол үзэл баримтлал төрийн албыг чадахуйн зарчимд суурилсан шатлан дэвших

тогтолцоог бүрдүүлж, үүний үндсэн дээр мэргэшсэн, тогтвортой, хариуцлагатай төрийн албыг бүрдүүлэх зорилтыг дэвшүүлэн тавьсан¹ бөгөөд энэхүү шинэтгэлийн гол үзэл санааг агуулж байгаа “чадахуйн зарчим”-ыг төрийн албанд баримтлах зарчмуудад анх удаа багтаан хуульчилсан².

“Merit” гэсэн үг нь аливаа зүйл болон үйл хэргийн хамгийн дээд зэргийн чанар чансаа, төгс төгөлдөр байдлыг илэрхийлсэн утгатай³ бөгөөд төрийн албанд хэрэглэгдэх болсон “merit principle” гэсэн нэр томъёог АНУ-ын Аласка муж улсын Үндсэн хуульд “Улс төрийн хувьд төвийг сахих, адил тэгш боломж олгох, өрсөлдөх нөхцөлийг бүрдүүлсний үндсэн дээр тэнцэж тохирох байдал болон чадварт нь суурилж бусдыг төрийн албанд авч ажиллуулах, сонгон шалгаруулах, төрийн албан хаагчийг дэвшүүлэн томилох явдал.” хэмээн тодорхойлжээ⁴.

Энд тохиолдлоор АНУ-ын жишээг татаагүй. АНУ-д 1829 оны Ерөнхийлөгчийн сонгуулиас хойш төрийн албаны томилгоонд улс төрийн ашиг сонирхол хутгалдан, нөлөөлөх үйл явц хүчтэй болж энэ байдал ужгиран даамжирсаар байсан бөгөөд Ерөнхийлөгч Эндрю Жаксоны хийсэн төрийн албаны нэгэн томилгоог зөвтгөн “Сонгуульд ялалт байгуулагчдад өрсөлдөгчийн томилох эрх шилжинэ”⁵ хэмээн

¹ Төрийн албаны тухай хуулийн 1 дүгээр зүйл, 1.1 дэх хэсэг, Төрийн мэдээлэл сэтгүүл, 2018 он, 01(1006), 3 дахь тал

² Мөн тэнд, Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйл, 7.1 дэх хэсэг, 7.1.5 дахь заалт

³ <https://www.dictionary.com/browse/merit>, Сүүлд үзсэн 2019.04.25

⁴ https://definedterm.com/merit_principle, Article XII, Section 6 of the Alaska Constitution and defined by AS 39.25.010(b). Сүүлд үзсэн 2019.04.25

⁵ American Government: Enduring Principles, Critical Choices, By Marc Landy, Sidney M. Milkis, Cambridge University Press, Third edition 2014, Page 92 In Marcy's time, the term spoils referred to the political appointments, such as cabinet offices or ambassadorships, controlled by an elected official.

Сенатор Вилиам Мэрсигийн 1832 онд Сенатын танхимд хэлсэн үг тухайн үед ихээхэн алдаршиж байжээ. “Дайны олз зөвхөн ялагчийнх болдог” гэсэн хэлц үгний утгад тааруулсан хувилбар болох дээрх үг нэг талаас улс төрийн томилгооны тогтолцоо тэр үеийн америкийн нийгэмд хэр зэрэг газар авсан байсныг гэрчлэх ба нөгөө талаас төрийн албаны томилгоог сонгуульд ялсан улс төрийн хүчин, улс төрчид өмчилдөг гэж хэлж болохоор тухайн тогтолцоог зөвтгөж үзэх гол үзэл баримтлал нь үндсэндээ ноён Мерсигийн үгэнд томьёологдсон гэж үзэж болохоор байгаа юм. Өөрөөр хэлбэл улс орныг удирдах улс төрийн бүх эрх мэдэл сонгуульд ялалт байгуулсан улс төрийн хүчинд шилжих бөгөөд үүний дотор төрийн албаны албан тушаалд томилох эрх гарцаагүй багтдаг гэж үзэж байжээ.

Төрийн албаны “улс төрийн томилгооны тогтолцоо” /spoils system/ гэдгийг улс төрийн сонгуулийн дараа уг сонгуульд ялсан улс төрийн хүчин сонгуулийн сурталчилгаанд үзүүлсэн тус нэмрийнх нь үнэлэмжээр төрийн албаны албан тушаалыг улс төрийн ялалтын “бялуу хуваах” зарчмаар өр төлөөсний агуулгатайгаар тодорхой хүмүүсийн хүрээнд хуваарилж томилгоо хийдэг явдлыг ойлгодог байна⁶. Үүнийг мөн “улс төрийн ивээлийн томилгоо” /patronage system/⁷ ч гэж бас нэрлэдэг бөгөөд энэ нь төрийн албан тушаалд томилогдохын тулд зөвхөн улс төрчдийн ивээлд байхыг шаардсан, түүнгүйгээр төрийн албанд томилогдох боломжгүй нөхцөл байдлыг илэрхийлдэг. Энэхүү тогтолцоогоор улс төрийн сонгуульд ялсан улс төрийн хүчин төрийн албыг үндсэндээ өмчилж, төрийн албан тушаалыг зөвхөн ялалтад тус хүргэсэн, дараагийн сонгуульд ашиг тустай байж мэдэх хүмүүсийн хүрээнд шагнал урамшуулал, эсхүл урьдчилгаа өглөг байдлаар тараана. Сонгууль болгоны дараа энэ үйл явц эхнээсээ дахин давтана. Энэ тохиолдолд төрийн алба тогтвортой ажиллах нөхцөлгүй учраас төрийн албан хаагчид ажилдаа мэргэшиж амжихгүй, чадварыг нь харгалзахгүй учраас төрийн албан тушаалыг хамгийн сайн хашиж чадах хүн уг алба ажлыг эрхэлж амжилт гаргах боломжгүй, төрийн алба алба хаших, албан тушаал дэвших ганц найдвар нь улс төрийн хүчинд бүх л боломжоороо хувь нэмэр оруулж зүтгэх явдал байдаг гэх мэтээр улс төрийн томилгооны тогтолцооны талаар эх сурвалжуудад тайлбарласан байдаг.

Энэхүү улс төрийн томилгооны тогтолцоо тус улсын хөгжлийн түүхэн туршлагаар сайн сайхан зүйлд хүргээгүй бөгөөд харин улс төрийн томилгооны үр дагавар нь улам бүр хүндэрсээр 1881 оны ээлжит сонгуулиар төрийн тэргүүн

⁶ <https://www.britannica.com/topic/spoils-system> In Marcy's time, the term spoils referred to the political appointments, such as cabinet offices or ambassadorships, controlled by an elected official.

⁷ <https://www.dictionary.com/browse/patronage>

болсон Ерөнхийлөгч Жэймес Абрам Гарфиелдийг /James A. Garfield/ ажил албандаа ороод тун удаагүй байхад нэгэн журмын нөхөр нь түүний сонгуулийн сурталчилгаанд тус болсныхоо төлөө тодорхой албан тушаалд томилохыг шаардаж, улмаар шаардлагыг нь биелүүлсэнгүй гэсэн улс төрийн өгөө авааны өр төлөөсөөс үүдсэн өс хонзонгийн сэдэлтээр буудан хөнөөжээ. “Жэймес Гарфиелд АНУ–ын Ерөнхийлөгч болоод төрийн тэргүүний хувьд төрийн албыг аливаа намын удирдлага, сонгуулийн тойргоос хараат байхыг хүлээн зөвшөөрөөгүй бөгөөд улс төрийн томилгооны энэ гав дөнгөнөөс төрийн албыг чөлөөлөх зорилгоо тодорхойлж, өөрт нь улс төрийн дэмжлэг үзүүлснийх нь хариуд хэнд ч өр төлөөс төлөх ёсгүй гэсэн байр суурь илэрхийлснийхээ төлөө амь насаа аюулд өртүүлсэн” гэж хожмын судлаачид түүний амь насанд халдсаны үндсэн шалтгааныг тайлбарласан байдаг⁸.



Энэ эмгэнэлт түүх чухамдаа төрийн албаны томилгоог улс төрийн хүчний нөлөөнөөс ангижруулж, мерит зарчмыг хэрэгжүүлэхийн гарцаагүйг америкийн нийгэмд хангалттай дохиолсон аюулын харанга болжээ. Энэ үйл явдлаас үүдсэн меритийн төлөөх үзэл, бодлого тус улсад эрч хүчээ авч дээрх аллагаас хоёрхон жилийн дараа Сенатор Жеорже Пендлетон /George Hunt Pendleton/ Төрийн албаны шинэтгэлийн тухай холбооны хуулийг санаачлан

Конгрессоор батлуулснаар 20 дахь Ерөнхийлөгчийнхөө амь насаар төлбөр төлөн төлтлөө завхарсан “улс төрийн томилгоо”–ны /Spoils system/ тогтолцооноос төрийн албаа арайхийн салгаж, төрийн албанд чадахуйн зарчмыг тууштай хэрэгжүүлснээр улс орноо тэрхүү аюулаас татаж гаргасан түүхтэй. Пендлетоны хууль хэмээн алдаршсан энэ хуулиар АНУ–ын шинэ үеийн төрийн албаны үнэт зүйлсийг бүрдүүлж чадсан бөгөөд ингэснээрээ ардчиллыг аварч, хөгжлийн замыг зассан гэдгийг судлаачид, эрдэмтэд санал нэгтэй тэмдэглэсэн байдаг.

8 <https://www.foxnews.com/opinion/accidental-presidents-part-3-how-assassinations-torpedoed-civil-rights-in-america>, Excerpted from “Accidental Presidents: Eight Men Who Changed America” by Jared Cohen (Simon & Schuster, April 9, 2019)



Шинэтгэл ба өнөөгийн нөхцөл байдал

2018 онд Монгол Улсын Ерөнхийлөгч Х.Баттулгын Төрийн албаны удирдах ажилтны улсын зөвлөгөөнд оролцогчдод хандсан илгээлтэд “ Дэлхий даяар төрийн албыг тогтвортой байлгахад анхаарч, шатлан дэвшүүлэх зарчмыг хатуу хэрэгжүүлдэг. Гэтэл манайд улс төрийн сонгууль бүрийн дараах бүтцийн өөрчлөлтийн бужигнаан, Засгийн газар, албан тушаалтнуудын ашиг сонирхлын томилгоо, төрийн албан хаагчдын хууль бус халаа, сэлгээ, түүний төлбөр, тэтгэмжид урсаж буй төсвийн их хөрөнгө, төрийн байгууллагуудын үр ашиггүй, үрэлгэн хэрэглээний өсөлт, татвар төлөгчдийн мөнгөөр бие биенээ урамшуулан тансаглах, сахилга хариуцлага, ёс зүйгүй авирлах зэрэг буруу жишиг тогтож улам даамжирсан. 2016 оны сонгуулийн үр дүнгээр төр удирдах эрх авсан Монгол Ардын нам төрийн албаны шатлан дэвшүүлэх зарчмыг бүрэн эвдэж, төрийн албыг “60 тэрбум” –аар арилжаалан, шударга төрийн албан хаагчдын хийж бүтээх эрмэлзэл, өсөн дэвших боломжуудыг боомилон хааж, зохион байгуулалттай бүлэглэл мэт болгосон...Хууль зөрчсөн, хуулиас давсан энэ бүх үйлдлүүдийн уршгаар төрийн бодлого, шийдвэр, үйл ажиллагааны залгамж чанар, тогтвортой байдал доголдож, төрийн дархлаа суларч, үр дүн, үйлчилгээний чанар хөсөр хаягдсанаас иргэдийн бухимдлыг төрүүлж, төрд итгэх итгэл алдарч, төрийн албаны нэр хүнд өдрөөс өдөрт унан доройтох шалтгаан болсоор байна. Тухайлбал, 2012 онд нийт төрийн албан хаагчдын 9,3 хувь нь чөлөөлөгдсөн бол 2016 онд 14,2 хувь, 2017 онд 15,5 хувь буюу 24,000 гаруй албан хаагчид чөлөөлөгдсөн байна. Мөн Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс гаргасан судалгаагаар сүүлийн 5 жилийн хугацаанд Захиргааны хэргийн шүүхээр нийт 13,885 хэрэг хянан шийдвэрлэгдсэнээс төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой 3,124 хэрэг маргаан, төрийн албан хаагч гэмт хэрэг үйлдсэн нь шүүхээр тогтоогдсон 1,370 хэрэг байгаа

нь төрийн албаны өнөөгийн байдлыг харуулах ноцтой баримт мөн.” гэжээ⁹.

Монгол Улсын Ерөнхий сайд У.Хүрэлсүх энэ талаар “...Тэр 60 тэрбумын бичлэг гэдэг бол үнэн...Эвлүүлэг биш. Монгол төрийн албан тушаалыг хууль бусаар зарж мөнгөжих оролдлогыг хийсэн үү гэвэл хийсэн, ярьсан... Хэрэгжүүлсэн эсэхийг нь би сайн мэдэхгүй байна. Хууль хяналтын байгууллага тогтоох байх...” хэмээн төрийн албан тушаалын томилгоог үнэлж худалдах тухай бодлогын түвшинд яригдаж тохиролцсон үйл явдал бодитой болсон гэдгийг албан ёсны мэдэгдэлдээ нотлон хэлсэн байна¹⁰.

Мөн онд болсон Эдийн засгийн нэгэн форумын үеэр Улсын Их хурлын гишүүн Д.Тэрбишдагва “Бид хөгжлийн баримт бичиг олныг боловсруулсан ч улс төрийн тогтворгүй байдал хэрэгжихэд нь саад тээг болдог. Засгийн газрын дундаж наслалт 1.8 сар байна. Хүнээ хөгжүүлэхгүй бол улс хөгжихгүй. 43 тэрбум төгрөгийг төрийн албан хаагч нарыг ажлаас нь халж солиход зарцуулжээ” хэмээн төрийн албанд улс төрийн нөлөөгөөр халаа сэлгээ хийснээс улсын төсөвт учирсан хохирлын хэмжээг тодорхой судалгаанд үндэслэн тооцож мэдэгдсэн байдаг¹¹.

Эдгээр баримтууд бол эрэн сурвалжлах сэтгүүл зүйн хардлага, таамаглал төдий мэдээллүүд биш, төрийн бодлого тодорхойлогчдын албан ёсны дүгнэлт, байр суурь гэдгийг тооцож үзвэл улс төрийн зүй бус нөлөөнд төрийн алба хэт автсанаас үүдсэн нөхцөл байдал АНУ-ын 20 дахь Ерөнхийлөгчийн амь насанд халсан үеийнхээс дутуугүй хүндэрч, цааш үргэлжлэх боломжгүй байдалд хүрснийг харж болохоор байна.

Шинэтгэлийн бодлого ба эрх зүйн орчин



Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Дөчин зургаадугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт “төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно” гэж заасан.

Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 3.3.2.3-т “төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрх зүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлнэ” гэж; 3.3.2.6-д “төрийн албан хаагчид тавигдах

⁹ <https://president.mn/5848/>

¹⁰ <https://www.peak.mn/news/ukhurelsukh-60-terbumiin-bichleg-bol-ewluuleg-bish-menkhbold-darga-ogt-rokh-yostoi>

¹¹ <http://erennews.mn/index.php?view=article&type=item&val=8690>



ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин, хангамжийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ” гэж; 3.3.2.7–д “төрийн албан хаагчид аюулгүй байдлын мэдлэг олгож, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлана” гэж тус тус заасан.

Улсын Их Хурлын 2016 оны 45 дугаар тогтоолоор баталсан “Засгийн газрын 2016–2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн “Тав. Засаглалын бодлого” хэсэгт “5.1.8.төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлж, хууль тогтоомж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчин бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан хохирлыг өөрөө хариуцан төлж барагдуулах хуулийн зохицуулалтын хэрэгжилтийг хангана” гэж; “5.1.9.мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын хувьд шаардлага хангахгүй, хариуцлага алдаж, ёс зүйн алдаа гаргасан төрийн бүхий л албан тушаалтныг танил тал, нам эвслийн эрх ашгийг харгалзахгүйгээр хуулийн дагуу хариуцлага тооцож, төрийн албаны нэр хүндийг өсгөнө” гэж; “5.1.10.төрийн байгууллагыг удирдаж байгаа хүмүүс ах, дүү, хамаатан саднаа ажилд авахыг хориглоно” гэж; “5.1.13.төрийн үйлчилгээнд иргэдийн үнэлгээний картын системийг нэвтрүүлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлнэ” гэж; “5.1.16.төрийн албаны тогтвортой байдлыг баталгаажуулж, төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, сургаж хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх танхимын болон зайн сургалтын хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, төрийн албаны мэргэшсэн, чадварлаг байх нөхцөлийг бүрдүүлнэ” гэж тус тус заасан.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЭРХ ЗҮЙН ШИНЭТГЭЛИЙН ҮЕ ШАТУУД

1990 оноос хойших Монгол Улсын төрийн албаны эрх зүйн шинэтгэлийн үйл явцыг дараахь 4 үе шаттайгаар авч үзэж байна. Үүнд:



Улсын Их Хурлаас 1994 онд Төрийн албаны тухай хуулийг батлан 1995 оны 6 дугаар сарын 1–ний өдрөөс мөрдүүлсэн бөгөөд 2002 онд уг хуулийг шинэчлэн найруулж, 2008 онд хэд хэдэн зарчмын шинжтэй томоохон нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. Үүгээр төрийн улс төрийнхөөс бусад төрийн албан хаагчдыг улс төрийн намын харьяалалгүй байлгах, намын харьяалалгүй төрийн албан хаагчид улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаанд ямар нэгэн хэлбэрээр оролцохгүй байх, төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр халах, чөлөөлөхийг хориглох зэрэг төрийн албанд шударга ёсыг хэрэгжүүлэх, хууль бус томилгоо, хөдөлгөөнийг таслан зогсоож, улс төрийн зүй бус нөлөөллөөс ангид болгох, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг төлөвшүүлэн бэхжүүлэхэд чиглэсэн өөрчлөлтүүд хийгдсэн байна.

Шинэтгэл ба чадахуйн зарчим

Гэвч энэхүү өөрчлөлт тууштай хэрэгжих бололцоог улс төрийн нөхцөл байдал олгоогүй учраас Улсын Их Хурал Төрийн албаны тухай хуулийг 2017 онд шинэчлэн найруулж, нэмэгдэл баталгаа бүрдүүлэх шаардлага гарсан юм. Энэхүү шинэчлэн найруулж баталсан хуулийг 2019 оны эхнээс дагаж мөрдөж эхлээд байгаа бөгөөд шинэтгэлийн гол үзэл санаа нь улс төрөөс хараат бус, зөвхөн чадахуйн зарчимд суурилсан, шатлан дэвших тогтолцоо бүхий, тогтвортой, хариуцлагатай, иргэн төвтэй, мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэн хөгжүүлэхэд оршиж байна.

Эдгээр үзүүлэлт тус бүрийг одоогийн хуульд тусгаж, холбогдох баталгааг тодорхойлж өгсөн бөгөөд энэ хууль болон түүнд холбогдох бусад хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хянан зохицуулах чиг үүргийг Төрийн албаны төв байгууллага буюу Төрийн албаны зөвлөлд ногдуулж, зөвхөн чиг үүрэг бус түүний эрх хэмжээг зохих ёсоор өргөжүүлсэн.

Эдгээрээс хамгийн чухал нь чадахуйн зарчим болон шатлан дэвших тогтолцоо юм. Төрийн албаны тухай хуульд “3.1.3. “чадахуйн зарчим /мерит/” гэж иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлахыг;” ойлгохоор тусгажээ. Энэ тодорхойлолтыг АНУ–ын Аласка муж улсын Үндсэн хуулийн дээр дурдсан тодорхойлолттой нягталж харьцуулбал зарим нэг зөрөө байгаа боловч үндсэн гол санаа нь багтсан гэж үзэж болохоор байгаа юм¹². Өөрөөр хэлбэл ямар албан тушаалыг хэн хамгийн сайн хашиж чадах тэр албан хаагчийг шалгаруулан томилж уг ажил үүргийг амжилттай гүйцэтгүүлэх тухай асуудал юм. Төрийн албаны тухай хуульд “Чадахуйн зарчим” хэмээн шинээр

¹² “Төрийн мэдээлэл” сэтгүүл, Тусгай дугаар, Улаанбаатар хот, 2019 он, 5 дахь тал

тодорхойлсон энэ ойлголт монголчууд бидний хувьд цоо шинэ зүйл үү гэвэл бас тийм биш гэдгийг нотлох олон эх сурвалжуудыг дэлхийн олон хэлээр олж үзэж болно.

Зөвхөн “Meritocracy” гэсэн нэр томъёог англи хэлээр юу гэж жишээ татаж тайлбарласныг үзэхэд “Чингис хаан өмнөх үеийн язгуур угсаа баримталдаг хуучны уламжлалыг эвдэж нөхцөл байдалд нийцсэн албаны тогтолцоо бүрдүүлэхийг илүүд үзсэн. Ингэснээрээ тэрээр монголчуудын дунд меритийн ёсыг тогтоож чадсан.

Албан тушаалд язгуур угсааг баримтлахгүйгээр, эсрэгээр нь эр зориг, итгэлтэй үнэнч зан чанарын шалгармал үнэлэмжийг харгалзан томилдог болсон. Энэ бол Европын аль ч орны тогтолцооноос хол түрүүлсэн үзэгдэл байв.” хэмээжээ¹³. Эдгээрээс үзэхэд чадахуйн зарчим бидний монголчуудын зан заншил, төрт ёсны хувьд язгуурын үнэт зүйл гэж үзэж болох бөгөөд төрийн үйл хэрэгт түүнийг амжилттай хэрэглэж үр дүнг нь түүхнээ нотолсон анхны үндэстнүүдийн нэг гэж үзэх үндэстэй.



Иймд энэ удаагийн төрийн албаны шинэтгэлийг өөрийн түүхэн уламжлалаа ч бодсон, бусад улсын түүхийн гашуун сургамжийг ч харсан өнөөгийн нийгэмд төрийн албаны өмнө тулгамдаад байгаа хүндрэл бэрхшээлийг даван туулахын тулд төрийн албанд чадахуйн зарчмыг тууштай хэрэгжүүлж, шударга ёсны үүднээс, хамгийн чадварлаг төрийн албан хаагчдаар төрийн албаны эгнээг бүрдүүлж байж улс орны хөгжлийн хувь заяа амжилттай шийдвэрлэгдэх нь тодорхой байна. Үүнд улс төрийн хүсэл зориг, төрийн албаны хүчин чармайлт, чин хүсэл эрмэлзэл аль нь чухал.

¹³ https://en.wikipedia.org/wiki/Organization_of_the_Mongol_Empire_under_Genghis_Khan

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮН Б.ИДЭРЧУЛУУН: “ЭЗЭН” –Д БИШ ХУУЛЬД ЗАХИРАГДДАГ АЛБАН ХААГЧИД ТӨРИЙН АЛБЫГ ШИНЭЧЛЭНЭ

Төрийн албаны шинэ хуулийг дагаж мөрдөөд багагүй хугацаа өнгөрлөө. Энэ хууль урьдах хуулиас зарчмын хувьд цоо шинэ хууль болсон. Яагаад шинэ гэж хэлж байна вэ. Энэ хууль төрийн албан хаагчдад тавигдах шаардлага, төрд орж ажиллах иргэдэд тавигдах шаардлага өндөрсөн. Төрийн албан хаагчийн сахилга хариуцлага, ёс зүйг чангатгасан. Төрийн албаны томилгоо бүхэн зөвхөн шатлан дэвших зарчимд үндэслэж хийгдэхийг хуульчилсан, төрд хохирол учруулсан албан тушаалтан эдийн засгийн хариуцлага хүлээх болсон. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрх бүтэц бүрэлдэхүүнийг өргөжүүлж хараат бус ажиллах нөхцөл бололцоог хангасан гэх мэт олон шинэ зохицуулалт бий болсон.

Монгол Улс 1994 онд анх төрийн боловсон хүчний бодлого үйл ажиллагааг шинэ үндсэн хуулийн хүрээнд зохицуулах Төрийн албаны тухай хуультай, хууль хэрэгжүүлж ажиллах Төрийн албаны зөвлөл гэдэг байгууллагатай болсон. Энэ 26 жилийн хугацаанд төрийн албыг тогтвортой байлгах, чадварлаг мэргэшсэн албан хаагчдаар бэхжүүлэх, улс төрөөс ангид байлгах зарчимд тулгуурлан 2002, 2008 онд хоёр удаа нэмэлт өөрчлөлт хийсэн. Хэн ч маргаж, буруутгаж үгүйсгэж чадахгүй олон сайн зүйлийн талаар хангалттай ярьж, олон гоё нэртэй төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлж, олон улс, газар орны туршлага судалж олон удаа олон түвшинд сургалт зохион байгуулсан.

Ингэж амьхандаа л сайн засаглалтай шударга төр, төрийн албан хаагчидтай болох дэвшлийн төлөө арга зам эрэлхийлж, шийдэл хайж тодорхой зарим арга хэмжээнүүдийг авсан хэдий ч олигтой үр дүнд хүрсэнгүй. Төрийн албыг шинэчилье гэж зорьсон нэг хэсэг хүмүүсийн мөрөөдөл, үр шимийг нь хүртэх гэж яарсан иргэд олон нийт, гар бие оролцон зүтгэсэн олон олон шударга төрийн албан хаагчдын хүлээлт үр дүнд хүрсэнгүй. Мэдээж сайжирсан тогтож төлөвшиж байгаа зүйлүүд байгаа хэдий ч санаанд хүрсэнгүй өнөөг хүртэл шүүмжлэл дагуулсаар л байна. Шийдлээ хүлээсэн өөрчлөх ёстой олон асуудал овоорсон хэвээр байна. Хүлээлт хэтэрхий удаан үргэлжиллээ. Төрийн алба шүүмжлэлийн бай хэвээр л байна. Эцэст нь “төрийн алба дампуурсан” гэх нэр зүүлээ. За яагаад ийм нэр зүүх болов. Хууль нь, хуульчилсан зорилго зорилт зарчим нь, хориглосон зүйл заалт нь бүгд байсан. Тангараг өргөсөн албан хаагчид нь байсан. Яагаад үр дүн нь харин сөрөг байгаад байна. Энэ улс орны туулж өнгөрүүлсэн сүүлийн жилүүдийн нийгмийн амьдралаас эргэцүүлж харвал шалтгаан нь ил тодорхой байна. Энэ бүхэн зөвхөн “хүн” –тэй холбоотой байж. Асуудал төрийн албан хаагчдад өөрт нь байж гэж би харж байгаа.

Бид бүгд нэгэн зүйлийг сайн мэддэг болсон. Төрийн албан хаагчийн алба хаах, ажилтай байх баталгаа 4 жилийн давтамжтай болсон. Их хурлын болон орон нутгийн сонгууль болгоны дараа төрийн алба бүхлээрээ “бужигнадаг”. Улс төрчид нам, эвсэл бүлэглэлийн нөлөө, элдэв шахалт хавчилтаар төрийн албанд мэргэшсэн, мэргэшиж байгаа албан хаагчдыг мэдлэг, мэргэжил ур чадвар ёс зүй харгалзалгүй хоморголон ажлаас халж, чөлөөлж, сэлгэж шилжүүлдэг. Энэ ажлыг хуульд биш зөвхөн “эзэнд” захирагддаг төрийн албан хаагчдын оролцоотойгоор хийгддэг. Шударга байх гэж эрмэлздэг албан хаагч болгон үүнд өртдөг. Харамсалтай нь энэ үйл ажиллагаа орон даяар болдог. Намаас түдгэлзсэн тодорхойлолт хувийн хэрэгтээ хавчуулсан төрийн албан хаагч намынхаа ивээлд багтаж ил далд үр шимийг нь хүртдэг тогтолцоо амь бөхтэй үргэлжилж байна. Тэдний оронд улс төрч, эрх мэдэлтэнд дулдуй, ая талтай нам фракцын угшил харьяалалтай, улс төрийн сонгуулийн компанит ажилд гар бие оролцсон ил далд дэмжсэн, хандив тусламж үзүүлсэн, эрх мэдэлтний танил, ах дүүс, хамаатан садан, нутаг нуга, найз нөхөд, цүнх баригчид, гэх элдэв “номинац”–аар төрийн албанд томилдог заншил тогтоод удаж байна.

Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр шударга дүр эсгэж, хууль ёс зарчим ярьдаг ч нүүр буруулан хууль зөрчдөг хууль зөрчихийг шаарддаг бүлэг хүмүүс бий болжээ. Тэд эрх мэдэл, албан тушаалыг ашиг сонирхол, орлого, олз олж хөрөнгөжих боломж гэж харж, төрийн өндөр алба, албан тушаалыг өөр зорилгод ашигладаг нэгдмэл сонирхолтой зарим бүлэглэл, улс төрчид хүчирхэг сүлжээ үүсгэснийг бид нэгэнт мэдэх болсон. Урьд нь төрд ажиллаж байгаагүй, төрийн алба хаших ойлголтгүй эх орноо гэх “сэтгэлгүй” нөмөр нөөлөгтөө чирч явдаг дуулгавартай “зарц” нараа монгол төрийн тооноор, цонхоор, хаяа хатавчаар чихсэнээс энэ алба танил тал, ураг төрлийн алба болсон. Эрх мэдэлтэй, албан тушаалтай, хөрөнгө мөнгөтэй хэдхэн хүний өмч, тэдний “хүүхэд”–үүдийн “өдөр өнжүүлэх” болсон. Төрийн албан тушаал сонгууль болгоны дараа үндсэндээ баярын бичиг, сайшаалын үнэмлэхний хэмжээнд очдог болсон.

Хууль бус шударга бусын эсрэг ганц нэг дуугардаг нэгэнд нь ажил орлоготой байхын тулд “амьгүй албат” болох, эсхүл хамтарч хууль зөрчих зам үлддэг. Ийм албан хаагчдын “буян”–аар улс орон уруудан доройтож, бүхэлдээ хямралын байдалд орсон. Төрийн албаны, төрийн албан хаагчдын нэр хүнд шалан дээр унасан. Үүнийг харж суугаа ард иргэд төрийн албаны булайг тоочиж төрийн алба дампуурсан гэж тодорхойлж байгаа юм.

Аливаа ажлыг хийхэд мэдлэгээс илүү хувь хүний ёс зүй сахилга хариуцлагаас гадна “чин сэтгэл” чухал юм байна. Мэдээж мэдлэгийг үгүйсгэсэн хэрэг огт биш. Аливаа улс үндэстний хөгжил боловсролтой иргэдтэй салшгүй холбоотой. Тэгэхдээ төрийн төлөө ажиллах сэтгэл үнэхээр чухал юм байна. Төрийн алба



гэдэг өс санадаг бас ач санадаг хүний ажил биш шүү дээ. Төрийн албаны чиг үүргээ хэрэгжүүлж цалин авч байгаа нь чамлалттай санагддаг хүмүүс авлигач түшмэлийн сүрэг бий болсон байна.

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтгүйгээр хууль бусаар томилогдсон албан тушаалтан, албан хаагч төрийн албаны дампууралд голлох хувь нэмэр оруулж, төрийн албаны дампуурлын хурдасгуур нь болж ажилласан. Хууль ёсонд нийцсэн үйлдэл, хууль ёсонд нийцсэн шийдвэр, үр дүн тэднээс хүлээх хэрэггүй. Тэдэнтэй хууль зарчим яриад нэмэргүй. Тэд албан тушаалд томилогдонгуутаа “хаан” болсон мэт ойлгож, дураар аашилж эрх мэдлээ хэтрүүлдэг, хууль зөрчдөг... Тэд хуульд биш ажилтай болгосон эзэнд захирагддаг.

Ийм хууль бус томилгооны үр дүн Үндэсний аюулгүй байдалд нөлөөлөх хэмжээнд хүрч, иргэд нь Үндсэн хуулиар тунхагласан эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрхээ алдчихаад байна. Зам тээврийн осол, гэмт хэргийн золиос, хорт хавдрын улмаас амь насаа алдагсдын тоо дайны хөлд нэрвэгдсэн орныхоос хол давсан. Шинэ төрж байгаа нярай төрөлхийн өвчин гажигтай дээр нь өртэй төрөх болсон. Эдийн засгийн, хүнсний, аюулгүй байдал алдагдсан. ... хөрс, агаар, усны бохирдол... хот төлөвлөлт, газар олголт... гээд олон зүйлийг ярьж болно. Эрүүл бус хүнс, агаарын бохирдлоос болж, эрүүл иргэнгүй улс болчихоод байна. Болж бүтэж байгаа зүйлгүй болсон гэхэд хилсдэхгүй. Тэр байтугай Төрийн албыг 60 тэрбумаар зарах тухай яриа ... хүртэл олонд дэлгэгдсэн. Энэ бүхнийг төрийн албан хаагчид өөрсдөө хийсэн. Аллага, архидалт, хар тамхи хахууль гээд хүнд гэмт хэргийг төрийн албан хаагч үйлддэг болсон. Төрийн албан хаагчид дунд ийм “дайсан” олон байна. Монгол улсын төрийн албаны шившиг энэ улсын нутаг дэвсгэрээс хальсан. Төрийн нэрийн өмнөөс шийдвэр гаргадаг шүүгчид нь бөөнөөрөө авлигын хэрэгт шийтгүүлтлээ ..., Монгол Улсын элч төлөөлөгч дипломатууд нь дэлхийн хар тамхины мафийхны зөөвөрлөдөг хэмжээнээс хол давсан (600кг) хэмжээгээр хар тамхи зөөвөрлөлтөө, ... мэргэжлийн хяналтын болон гаалийн байцаагч нь оймсноосоо, малгайнаасаа хахуулийн мөнгөө савируулах хүртлээ... уруудан доройтсон. Ийм байхад Монголчуудад, Монголын төрд, төрийн албан хаагчдад хэн итгэх билээ Ийм байхад бид гадна талдаа ч дотооддоо ч яаж сайн нэр дуулах билээ. Төрийн албаны, төрийн албан хаагчид яаж сайн нэр дуулах билээ. Нэг жишээ хэлье. Нэг оюутан багшдаа мөнгө хавчуулсан дүнгийн хуудас өгч шалгалтад тэнцэж төгсч байгаа ролик байдаг. Мухар олгой авах сэдвээр мөнгө авч дүн тавьсан багш нь тодорхой хугацааны дараа дүн худалдаж авсан шавь дээрээ яг тэр оношоор хагалгаа хийлгэхээр ирдэг. Энэ жишээнээс олон дүгнэлт хийж болно. Энэ жишээг төрийн албатай холбож зориуд хэлж байна.

Улс орон бүхэлдээ хямралын байдалд орлоо. Энэ үйл явцад гар бие оролцож, хувь нэмэр оруулсан, энэ гажуудлаас олз олсон, үр шимийг нь хүртсэн, одоо ч

хүртэж байгаа зарим нэгэн гардан хэрэгжүүлэгчид ч одоо бидэнтэй мөр зэрэгцэн ажиллаж төрийн албан хаагч бидний дунд сууж байна. Хууль зөрчсөн томилгоо бүрийн ард ашиг сонирхлын зөрчил байна гэдэг хоосон хардлага биш гэдэг нь бага багаар нотлогдож байна. Давтан хэлье хууль зөрчсөн томилгоо бүхэн төр уруудан доройтоход нөлөөлж, төрийн албаны дампуурлын хурдасгуур болсон.

Харин одоо энэ бүх муу муухайгаасаа яаж хурдан салж, сайн цагийг эхлүүлэх вэ. Яаж сайн засаглалтай болох вэ. Хариулт нь их энгийн. Хууль ноёлсон зарчим хэрэгжсэн төрийн алба. Төрийн албаны энэ шинэтгэл энэ хуулийн хүрээнд заавал хийгдэх ёстой. Шинэчлэл хийх нь бидний үүрэг. Шинэтгэлийг төрийн албан хаагчид бид хамтарч хийнэ.

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй, төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөл хэрэгжүүлж байгаа энэ цаг үе шинэтгэлтэй давхцаж байна. Энэ их аз завшаан. Төрийн албаны шинэ хуулийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх төрийн албаны шинэтгэлийн ажлын хүрээнд төслийн дэмжлэгтэй олон ажил хийж байна.

Шинэчлэл гэдэг үйл явц хууль, дүрэм журам өөрчлөөд яриад хэрэгждэг зүйл биш. Энэ бол олон хүний хичээл зүтгэлээс хамаарах өргөн хүрээтэй үйл явц юм.

Шинэчлэлийг бид уулын аялалтай зүйрлэж ойлгож байгаа. Аялалд мэдээж цаг хугацаа орно, хүндрэл бэрхшээл тохиолдох нь ойлгомжтой. Аялалд гарах гэж байгаа хүн өөрийн болоод хамтрагчийн эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн бэлтгэлээс эхлээд хөтөч хэн байхав, унаа унаш, хоол хүнс, тоног хувцас хэрэгсэл... гээд тооцох төлөвлөх базаах зүйл их бий. Аялалт тохиолдож болох саад бэрхшээл, түүнийг даван туулах гээд санаа зовоох бодох төлөвлөх олон зүйл бий. Хамгийн гол нь үр дүн чухал. Зорьсон газраа төлөвлөсөн цаг хугацаанд амжилттай даван туулж, хүссэн оргилоо эзэлж амжилттай бууж ирснээр аялал амжилттай өндөрлөнө. Аялал сэтгэлийн ханамжтай, бас амжилттай дагуулах ёстой. Аялал бүхэлдээ сургамж болж үлдэнэ. Дараагийн эзлэх оргил нь зорилт болж үлдэнэ. Тэгэхээр төрийн албанд шинэчлэл хийх энэ том аялалд төрийн албан хаагч нэг бүрийн идэвх, санаачилга оролцоо чухал. Бид нэг олонд бэхлээтэй уулчдын баг гэж ойлгож ажиллахыг хичээнэ.

Төгс төгөлдөр зүйл гэж хаа ч байхгүй. Төгс төгөлдөр хүн ч гэж бүр байхгүй. Гэхдээ “зөв хүн” байх, “зөв сэтгэл”-тэй байх чадвар хүн бүхэнд бий. Төрийн албан хаагч бүр хичээж энэ чадвараа багахан хөгжүүлээд хуульд мөрддөг болчихвол, зүрх сэтгэл нь эх орны төлөө байж чадвал төр зөв зүгт явах боломж байна.

Монголчууд дэлхийн өнцөг булан бүрт тухайн орны хуулийг дагаж мөрддөө өндөр шаардлага дор нь амьдарч чадаад байгаа. Тэгэхээр манайханд хууль сахих чадвар байна. Ердөө хувь иргэний хууль сахих ухамсар ёс зүй сахилга хариуцлага

гэсэн үг. Форд машиныг үндэслэгч Хэнри Форд “Эзнийг эзгүйд ажлаа хийж байгаа ажилтан бол хамгийн сайн хамтрагч юм” гэж хэлсэн байдаг. Төрийн албан хаагч хуульд заасан чиг үүргээ хэнээр ч шахаж шаардуулалгүй, санаачилгаараа гагцхүү хуульд захирагдаж хэрэгжүүлдэг байлгах тухайд энэ жишээг хэлж байна.

Тэгэхээр төрийн эрх ашгийг хувийнхаа эрх ашгаас ялгаж чадвартай, шуналаа тэвчиж чадах гадны аль нэг улс, хэн нэг иргэн, хувийн эрх ашгийн дээр “үндэсний язгуур эрх ашгийг” тавьж, төрийн албанд зүтгэх хүмүүсийг олж хийж чадах ажил албыг нь хариуцуулах ёстой юм байна. Энэ бол төр шиг төртэй байхын амин чухал асуудал юм гэдэг нь улс орны сүүлийн 30–аад жилийн амьдралаас харагдаж байна. Ямар нэгэн саванд эрдэнэ хийвэл “эрдэнэтэй сав” харин хог хийвэл “хогийн сав” болно. Төрийн албыг шударга, ёс зүй сахилга хариуцлагатай төрийн төлөө ажиллах сэтгэлтэй албан хаагчид бүрдүүлсэн нөхцөлд сайн үр дүн гарна гэсэн үг. Миний бодолтой санал нийлэхгүй байж болно. Морь болгон хурдалдаггүй. Хүлгийн төрмөл хурдан байх ил өгөгдөл шинжийг олж харсан уяачийн эрдэм ухаан хөдөлмөр зүтгэл нөлөөлж унаач хүүхдийн чадвар нийлээд амжилтад хүрдгийг бид мэднэ.

Хүн төрөлхтөн овог аймгийн зохион байгуулалтаас нийгмийн байгуулалтад шилжих үеэсээ амьдралаас урган гарсан асуудлыг шийдэх арга зам нийтээр дагаж мөрдөх хэм хэмжээ зохиосон нь өнөөгийн бидний хууль хэмээх ойлголт болсныг бид мэднэ. Хуулийг хүн зохиодоггүй. Хууль хүний нийгмийн харилцаанаас амьдралаас урган гардаг. Хууль хатуу чанга байхаасаа илүү, хариуцлага зайлшгүй байх АЛТАН зарчимтай. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн эх баригч Бяраагийн Чимэд агсны Аливаа хуулийг доодсыг энэрэн хамгаалах, дээдсийг эрхэмлэн хязгаарлахын тулд гаргадаг. Хуулийг албан тушаалтны төлөө хийдэггүй харин албаны эрх мэдлийг хязгаарлахын төлөө хийдэг. Хууль бол хориг юм. Мэргэшсэн төрийн алба бол явуулын улс төрчдийг хуулиар зэвсэглэж, хуульд захирагдаж ажилладаг болгох отчийн газар мөн” гэж хэлсэн үг байдаг.

Төрийн албаны тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1–д “Монгол Улсын үндсэн хууль бусад хуулийг чанд баримталж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан, ард түмэнд үйлчилж, төрд чин үнэнч зүтгэхэд төрийн албаны эрхэм зорилго оршино” гэсэн байгаа. Энэ зорилтод хүрэх гол хөшүүрэг нь төрийн албан хаагчид. Дахиад давъяа ашиг сонирхлоос ангид, хувийн эрх ашгаа хойш нь тавьж, зөвхөн хуульд захирагдах ёс зүйтэй, сахилга хариуцлагатай зөв хүмүүсийг шатлан дэвших зарчимд тулгуурлан томилж төрийн албыг “эрдэнэтэй сав” болгож бэхжүүлнэ. Төрийн албаны зөвлөл үүний төлөө ажиллах ёстой. Нөгөө талдаа төрийн албан хаагчдыг шударга ажиллах боломж нөхцөл нийгмийн баталгааг нь хангахыг зорилгоо орхигдуулж болохгүй. Шинэ хуулийн зорилго товчхондоо ердөө л энэ.

Шинэ хууль урьд урьдын хуулиас онцлог ялгаатай зарчмын шинэчлэлийг тусгасан. Зарим нэгийг дурьдая. Тухайлбал чадахуйн зарчим. Энгийнээр хэлбэл чаддаг хүнээр чаддаг ажлыг нь хийлгэнэ. Тэгэхдээ төрийн албаны бага тушаалаас ажиллаж шат алгасалгүй ахиж дэвшиж дарга болох боломжийг бүгдэд нээсэн. Ингэснээр төрийн албанд тохиолдлын хүн хууль зөрчиж томилогдох боломжгүй болсон гэсэн үг. Авлига албан тушаалын гэмт хэрэгт үйлдэж, шүүхээр ял шийтгэгдсэн хүн төрийн албанд орох боломжгүй болсон. Тухайн албан тушаалд томилогдох тусгай шаардлагыг хангаагүй хүн, ял шийтгэлтэй хүн төрийн албанд ажиллах боломжгүй г.м.

Төрийн албаны зөвлөл иргэний гомдол мэдээллээр, өөрийн санаачилгаар хяналт шалгалт хүний нөөцийн аудит хийдэг болсон. Төрийн албан хаагчийг хууль бусаар халдаг үзэгдлийг зогсоосон. Албан тушаалтны хууль зөрчсөн үйлдлийн улмаас төрд учирсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар төлүүлдэг болсон. Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй албан тушаалтанд хариуцлага тооцох гэх мэт хариуцлагыг чангатгасан. Энэ хуулиар зөвлөлийн бүрэн эрхийг өргөжүүлж өгсөн. Зөвлөл төрд учирсан хохирлыг төлүүлнэ, бүртгэл хөтөлж хохирол барагдуулалтад хяналт тавина, шүүхэд нэхэмжлэл гаргана. Зөвлөлийн шийдвэрийг шүүхийн шийдвэрийн адил заавал биелэгдэнэ. Хууль зөрчсөн тушаал шийдвэрийг хүчингүй болгоно.

Цаашлаад төрийн албанд орох иргэнд ч ажиллаж байгаа албан хаагчдад тавигдах шаардлага өндөр болсон. Тэдний үүрэг хариуцлагыг чангаруулсан. Шатлан дэвших бүрт нь мэдлэг мэргэжил, ур чадвар туршлага, ёс зүй сахилга хариуцлагыг харгалзана. Тухайн албан тушаалд тавигдах шаардлагыг хангасан хүн л ажиллана, төрийн албан хаагч тухайн албан тушаал хаших сургалтад хамрагдаж төгсөөгүй бол дэвших боломжгүй гэх мэт олон зүйлийг хэлж болно. Тэгэхээр төрийн албаны энэ шинэтгэл яаж хэрэгжих нь, ямар цаг хугацаа зарцуулах нь гагцхүү төрийн албан хаагчид биднээс шалтгаална. Бид дор бүрнээ ёс зүйтэй сахилга хариуцлагатай байж шинэ шударга төрийн албыг төлөвшүүлнэ. Бид үлгэрлэх ёстой. Ингэж ойлгож, ухаарч, хичээж, өөрчлөгдөж чадвал даргад биш гагцхүү хуульд захирагдаж сурвал төрийн алба цэгцрэхэд ойрхон байна.

Зөвлөлийн шинэ бүрэлдэхүүн хамт олон төрийн албыг “зөв” хүмүүсээр бүрдүүлэхийн төлөө ажиллах болно. Ингэж ажиллахыг бүх шатны төрийн байгууллага албан тушаалтнаас шаардана. Зөв хүнээс зөв бодлого гарна. Энэ бодлогыг зөв хүмүүс хэрэгжүүлж зөв үр дүнд хүрнэ. Улс орон зөв хөгжих замд орно. Ийм шинэ хандлага бодлогоор бид ажиллаж цааш явах болно. Төрийн албаны шинэтгэл бүрэн утгаараа хэрэгжинэ. Бидэнд итгэж найдаж болно.

Нийт төрийн албан хаагчиддаа хандаж эхний ээлжинд гурван зүйлийг уриалъя.

Нэгдүгээрт; Хэн нэгэн эрх мэдэлтэн албан тушаалтны, хууль зөрчүүлэх, хүсэлт тулгалтын өмнөөс, хуулиар хамгаалсан эрхээ эдэлж “болохгүй”, “үгүй” “чадахгүй” гэж хэлж сурцгаая.

Хоёрдугаарт; Төрийн алба бол үйлчилгээний алба. Эрх мэдэлтэн рүү харж инээдэг тэр нүүрээрээ иргэд рүү харж төрийн үйлчилгээ үзүүлдэг харьцааны соёл, харилцаа хандлагаа өөрчилцгөөе шинэчлэлийг өөрөөсөө эхэлцгээе.

Гуравдугаарт; Төрийн алба хугацаатай бас ээлжтэй, хэмжээ хязгаар, цаг хугацаатай гэдгийг санаж “Төрийн хүн мөнгөнд харам, шуналаас хол байх ёстой” гэсэн сургаалыг дагаж авлига ашиг сонирхлоос ангид гагцхүү хуульд захирагдаж ажиллацгаая. “Мөнгөний үнэр авсан хүн цусны үнэр авсан араатан хоёр зогсдоггүй” гэсэн дорны мэргэдийн үгийг зориуд хэлье.

Цаашид Төрийн албаны зөвлөл Төрийн албаны тухай хуульд заасан чиг үүргийн хүрээнд төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хууль тогтоомж, албан тушаалын томилгоо, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хүний нөөцийн аудит хийж, төлөвлөгөөт хяналт, шалгалтыг хийж илэрсэн зөрчил дутагдлыг арилгуулахын төлөө ажиллана. Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл хууль хэрэгжүүлдэг төртэй байлгахын төлөө ажиллах болно. Төрийн албан хаагчийн үг, үйлдэл, төрийн албан тушаалтны шийдвэр, төрийн бодлого, Төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд байх ёстой.

Монгол төрийг сахилга хариуцлагаа ухамсарласан, ёс зүйн өндөр соёлтой мэргэшсэн албан хаагчидтай, хууль зарчим ноёлсон иргэдэд ээлтэй төр шиг төртэй болгож үр хойчдоо үлдээхийн төлөө хамтран ажиллана хуулиа хэрэгжүүлнэ гэдэгт нийт төрийн албан хаагчиддаа итгэж найдаж байгаа.

—оОо—

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮН Д.БААТАРСАЙХАН

Төрийн албанд ажиллахаар сэтгэл, санаа, оюун ухаанаа чиглүүлсэн иргэд та бүхэнд товч мэдээлэл хүргэхийн зэрэгцээ дараах хэдэн зүйлийг та бүхэндээ зөвлөө.

Төрийн албаны хуулийн хүрээнд өнгөрсөн онд төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг зохион байгуулах үеэр иргэдээс онцгой анхаарах асуудал хэд хэдэн асуудал үүсэн болно. Үүнд: Иргэд цахим бүртгэлд хамрагдахдаа өөрийн овог, нэрээ буруу бичих, латин үсгээр бичих, нууц үгээ мартаж, заавал бөглөх талбарыг бөглөөгүй, мэдээллээ илгээх товч дараагүй, мэдээллээ үнэн зөв оруулаагүй, хавсаргах материалаа дутуу бүрдүүлсэн зэрэг алдаанууд ихээхэн гарсан. Цаашид энэ талаар илүү анхааралтай байхыг хичээнгүйлэн захиж дараагийн шалгалтын үеэр ийм алдаа хүндрэл гаргахгүй байхыг хүсье.

Энэхүү шалгалтын үеэр аймаг, нийслэлийн салбар комиссоос шалгалтын үйл ажиллагаанд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэхээр 342 алба хаагч ажиллаж, шалгалт авах 34 анги танхимд нийт 1502 компьютер /нөөцөд 117/, 51 хяналтын камер, хувилах машин 51, скайнер 49-ийг ажиллуулж, шалгалтын үеэр интернет сүлжээний бодит хурд 2019 оны 11 дүгээр сарын 16–21-ны өдөр 15–20 мб хурдтайгаар ажиллуулснаар энэ удаагийн төрийн албаны ерөнхий шалгалт нь иргэдийн ерөнхий мэдлэгийг шалгаж, хиймэл оюун ухаанд тулгуурлаж, бусдын нөлөөнөөс ангид хараат бусаар анх удаа зохион байгуулагдсанаараа шалгалтын түүхэнд шинэ хуудсыг нээсэн.

Иргэдийн хувьд ч төрийн албаны шалгалтын гарын авлага эсвэл бэлэн ном

уншаад тэнцдэг, бусдад найддаг гэсэн ойлголтыг өөрчилж, хувь хүн өөрөө

өөрийгөө дайчлах ёстой гэдгийг ойлгуулсан нь ач холбогдол байлаа. Шалгалтын үйл явцад цахим бүртгэл, цахим шалгалт нь мэдээлэл, технологийн энэ цаг үед нийцсэн, бусдын хөдөлмөр, цаг хугацааг хөнгөвчилсөн, иргэд рүүгээ чиглэсэн үр дүнтэй үйл ажиллагаа болсон гэж үзсэн.

Төрийн бодлого, зорилт чиг үүргийг хэрэгжүүлэх шаардлага байгаа учраас төрийн байгууллага байж таарна. Төрийн байгууллага байгаа юм чинь тэнд нь

албан хаагч ажиллах ёстой. Тэр ажиллах албан хаагчдаа хуулийн шалгуур болзлын үндсэн дээр сонгон шалгаруулж авах асуудал чухал байр суурийг эзэлнэ. Эндээс л төрийн ажиллах хүний нөөц, албан хаагчдыг бүрдүүлэх ажиллагаа эхэлнэ.

Иргэдийн боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын төвшингийн тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагууд тавигдана. Үүний зарим хэсгийг нь хуулиар, зарим хэсгийг нь журам, дүрмээр зохицуулж өгснөөр албан хаагчаа сонгон авах асуудал чухал байна.

Иймд та бүхэнд төрийн албан хаагч, төрийн албаны ангилал, төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, төрийн албаны шалгалт, төрийн албаны ерөнхий шалгалтын Төв болон Салбар комисс, төрийн албаны ерөнхий шалгалтын тов, оролцогчдод тавигдах шаардлага, шалгалтад ороход бүрдүүлэх баримт бичиг, шалгалтад цахимаар бүртгүүлэх заавар, шалгалт өгөхөөр ирэхдээ анхаарах зүйлс, шалгалтад биедээ авч орохыг хориглох зүйлс, шалгалтын агуулга, шалгалт өгөх иргэдийн болох шалгалт зохион байгуулах албан хаагчдад ногдуулах хариуцлага, төрийн албаны нөөцөд бүртгэх, төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бэлтгэхэд ашиглах эх сурвалжийн талаар цахим зөвлөмж бэлтгэсэнээ танилцуулж байна хүлээн авна уу.



ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЕРӨНХИЙ ШАЛГАЛТЫН ЗӨВЛӨМЖ

2020 ОН



ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧ

Төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг хэлнэ.

Хуулиар төрийн албаны дөрвөн ангилалд хамаарч Улсын Их Хурал, Засгийн газрын шийдвэрээр ангилал зэрэглэл нь нарийвчлан тогтоогдсон албан тушаалд хуулийн дагуу томилогдон ажиллах Монгол Улсын иргэнийг төрийн албан хаагч гэж ойлгож болно.





ТӨРИЙН АЛБАНЫ АНГИЛАЛ



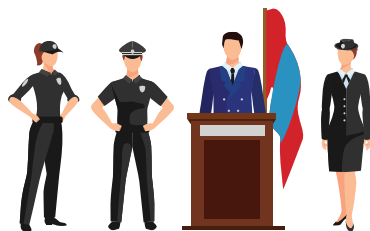
УЛС ТӨРИЙН

Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулиар тогтоосон болзол, журам, шалгуурын дагуу сонгогддог болон уг сонгуулийн үр дүнд томилохтын журмаар ажиллах, мөн тэдгээрийн бүрэн эрхийн хугацаанд өөрт нь үйлчлэх орон тооны албан тушаал.



ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ

Төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий албан хаагч.



ТӨРИЙН ТУСГАЙ

Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуульд заасан журмын дагуу үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэх албан хаагч.

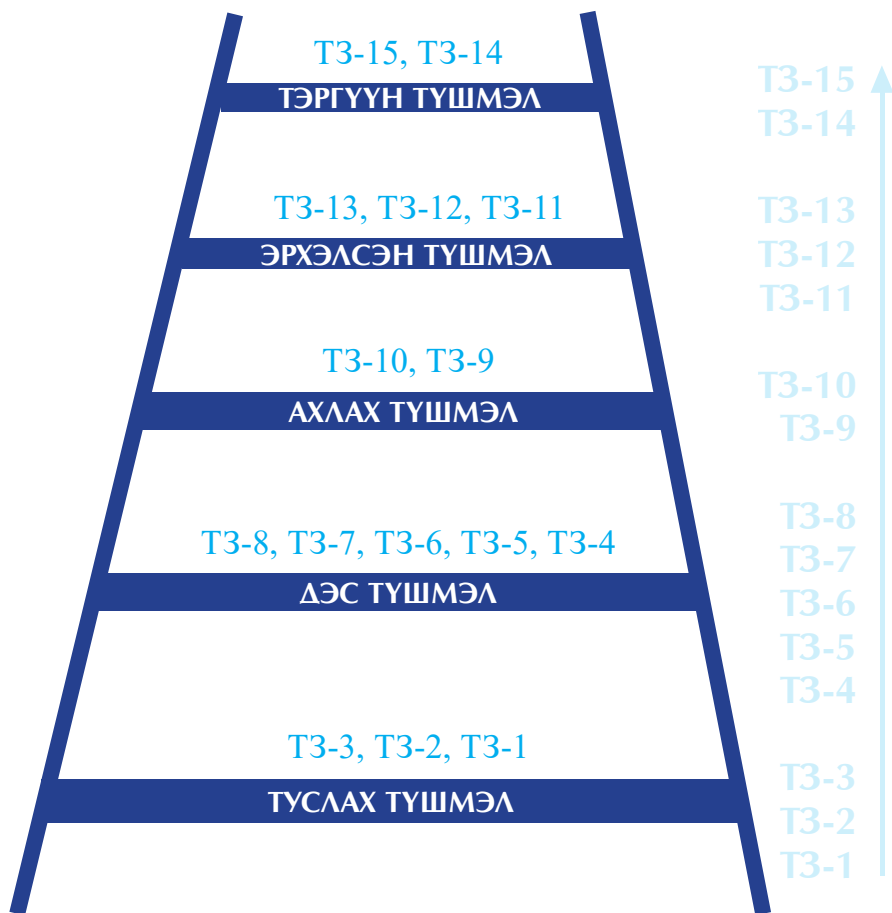


ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ

Төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах чиг үүрэг бүхий хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах албан хаагч.



ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН АНГИЛАЛ, ЗЭРЭГЛЭЛ



ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШАЛГАЛТ

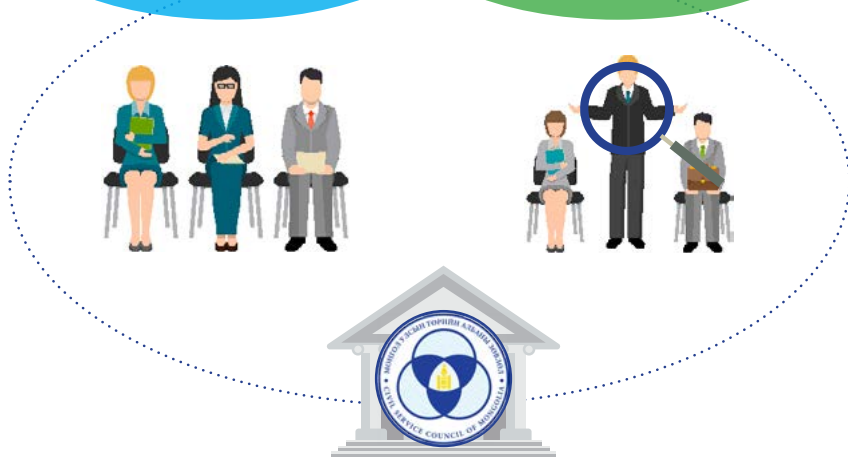
Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах зорилгоор төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтыг авна. Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт ерөнхий, тусгай гэсэн төрөлтэй байна.

ЕРӨНХИЙ ШАЛГАЛТ

Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх

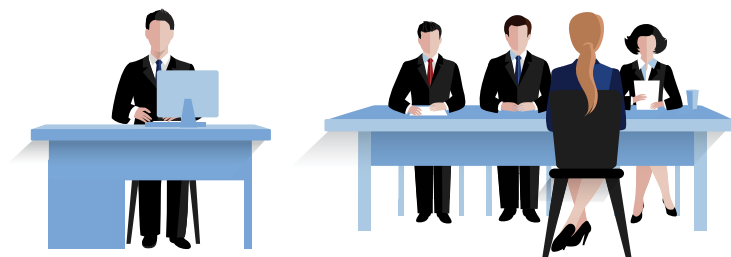
ТУСГАЙ ШАЛГАЛТ

Чадахуйн зарчимд үндэслэн сонгон шалгаруулах /тухайн албан тушаалын/



Төрийн албаны зөвлөл зохион байгуулна.

Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт нь сорил, ярилцлага болон бусад хэлбэртэй байна.





Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын комисс

Төрийн албаны зөвлөлөөс Төв комиссыг, Салбар зөвлөлөөс Салбар комиссыг 5-7 хүний бүрэлдэхүүнтэйгээр тухай бүр байгуулна.



Төв комиссын чиг үүрэг:

- Салбар комиссын үйл ажиллагааг мэргэшил, арга зүйн удирдлагаар хангаж, холбогдох журмын хэрэгжилтэд хяналт тавих;
- Шалгалттай холбоотой санал, гомдлыг хүлээн авч зохих журмын дагуу шийдвэрлэх;
- Шалгалтад тэнцсэн иргэнийг төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгүүлэх саналыг Зөвлөлийн хуралдаанд танилцуулах.

Салбар комиссын чиг үүрэг:

- Комиссын гишүүдийн ажил үүргийн хуваарь, шалгалттай холбогдсон аливаа асуудлыг хуралдаанаараа хэлэлцэн шийдвэрлэх;
- Иргэний анкет, холбогдох бусад материалыг цахимаар хүлээн авах;
- Шалгалт авах танхим, техник хэрэгсэл, сүлжээ холбогдох бэлтгэлийг хангах, зохион байгуулах;
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний шалгалт өгөх нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх;
- Бүртгэл, зохион байгуулалттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх;
- Шалгалтын тайлан, холбогдох материалыг Төв комисст хүргүүлэх.

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын тов

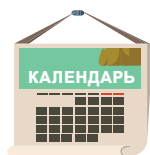
Төрийн албаны зөвлөл шалгалтын тов болон холбогдох мэдээллийг шалгалт эхлэхээс **45-аас доошгүй хоногийн өмнө** Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсаар дамжуулан нийтэд мэдээлнэ.



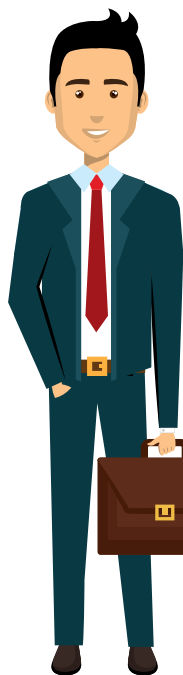
WWW.CSC.GOV.MN

Шалгалтын тов болон мэдээлэлд өөрчлөлт оруулах бол тухай бүр мэдээлнэ.

09:00 Бүртгэлийг шалгалтын тов зарлагдсан өдрийн цагаас эхлүүлж, 30 хоногийн хугацаанд цахимаар явуулна.



Оролцогчид тавигдах шаардлага



- Монгол Улсын иргэн;
- Дээд боловсролтой;
- Эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлж байгаагүй;
- Сэтгэцийн өвчин эмгэггүй;
- Цэргийн алба хаасан*;
- Тухайн орон нутагт төрийн жинхэнэ алба хаах хүсэлтэй;
- Тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрээгүй;
- Төрийн албанд эргэж орох эрхгүйгээр хугацаа зааж халсан бол уг хугацаа дууссан;
- Эрүүгийн хуульд заасан гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр нийтийн албанд ажиллах эрх хасач ял шийтгүүлсэн бол уг хугацаа дууссан байх.

Тайлбар: 2008 оны 6 дугаар сарын 3-ны өдрөөс өмнө 18 нас хүрсэн, түүнчлэн эмнэлгийн магадлагаагаар эрүүл мэндээр тэнцээгүй, хуульд заасан бусад үндэслэлээр цэргийн жинхэнэ албанаас түр буюу бүрмөсөн чөлөөлөгдсөн иргэнд хамаарахгүй. 1990 оны зургаадугаар сарын 3-ны өдрөөс хойш төрөгсдөд цэргийн жинхэнэ алба хаахаар үүрэгжүүлсэн байдаг.

Шалгалтад ороход бүрдүүлэх баримт бичиг

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад орох иргэн дараах баримт бичиг, мэдээллийг цахим бүртгэлд оруулна:

- төрийн албан хаагчийн анкет;
- боловсролын түвшинг тодорхойлсон баримт бичгийн хуулбар;
- иргэний үнэмлэхний хуулбар;
- цээж зураг /4x6 см/;
- шалгалтын үйлчилгээний зардал төлсөн баримт;
- цэргийн алба хаасан тухай баримт бичгийн хуулбар, эх хувийн хамт;
- хөгжлийн бэрхшээлтэй бол энэ тухай нотолсон баримт.

ШАЛГАЛТАД ЦАХИМААР БҮРТГҮҮЛЭХ ЗААВАР

1



Та суурин болон зөөврийн компьютероос Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсанд хандана уу.

www.csc.gov.mn

2

Та шар өнгөөр анивчиж байгаа **СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ** цэс рүү орж **“ЕРӨНХИЙ ШАЛГАЛТЫН ЗАР”** дээр дарна.



3

Бүртгүүлэх

Хамрагдсан иргэд

“Бүртгүүлэх” товчин дээр дарна.

4

Регистрийн дугаар:



Та бүртгэлээ баталгаажуулах шаардлагатай Таны утас болон имэйл хаягруу баталгаажуулах код илгээсэн. Та утас болон иэйл хаягаа шалгана уу!

*Баталгаажуулах код:

Кодоо оруулна уу

Код дахин авах

Таны утас болон имэйл хаягруу баталгаажуулах код илгээсэн. Та утас болон имэйл хаягаа шалгана уу.

Баталгаажуулах

Бүртгэлийн мэдээлэл

*Регистрийн дугаар:

*Төрсөн (он/сар/өдөр):

*Эцэг, эхийн нэр:

*Нэр:

*Имэйл:

*Утасны дугаар:

Та утасны дугаар үнэн зөв оруулна уу. Уг дугаарлуу баталгаажуулах код илгээх болно.

Засах

Та регистрийн дугаар оруулан үсэг, тоо орсон 6-аас дээш тэмдэгтээр нууц үгээ үүсгэнэ. Өөрийн мэдээллээ крилл үсгээр үнэн зөв оруулна.

Гар утасны дугаар, цахим шуудангаар очсон бүртгэл баталгаажуулах 6 оронтой кодыг оруулна.



5

1 Хүсэлт — Шалгалтанд бүртгүүлэхээр бичгээр гарсан хүснэгт

2 Анкет — Төрийн албан хаагчийн анкет

3 Хавсралт — Дараах бичиг баримтыг хавсаргана.

4 Төлбөр

ХҮСЭЛТ

Хүсэлт гаргагчийн: _____ /эцэг (эх)-ийн нэр/

_____ /өөрийн нэр/

Шалгалтад бүртгүүлэх тухай

Бүх эрх хуулиар хамгаалагдсан. 2019. Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл

“Хүсэлт илгээх” товчийг дарсны дараа “Төрийн албан хаагчийн анкет” хэсэг нээгдэнэ.

6

1 Хүсэлт — Шалгалтанд бүртгүүлэхээр бичгээр гарсан хүснэгт

2 Анкет — Төрийн албан хаагчийн анкет

3 Хавсралт — Дараах бичиг баримтыг хавсаргана.

4 Төлбөр

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 01 дүгээр сарын 31-ний өдрийн ... дугаар тогтоолын хоёрдугаар хэсгээр

Маягт 1

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН АНКЕТ

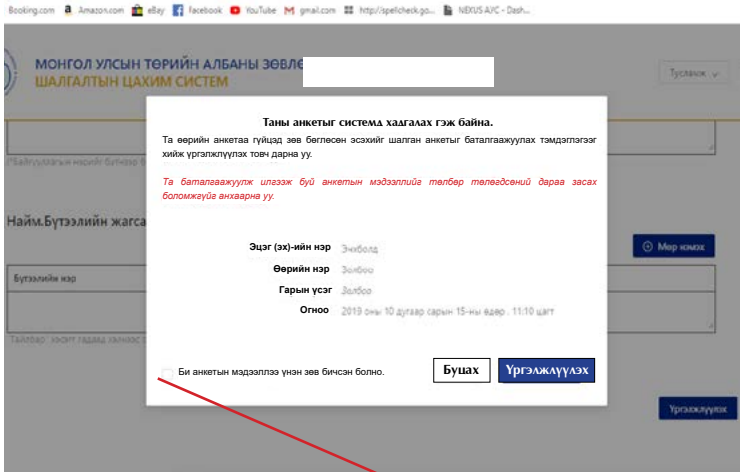
Нэг. Хувь хүний талаарх мэдээлэл

- Регистрийн дугаар: _____
- 1.1 Иргэншил: _____
- 1.2. Ургийн овог: _____
- 1.3. Эцэг (эх)-ийн нэр: _____
- 1.4. Өөрийн нэр: _____
- 1.5. Хүйс: _____
- 1.5.Төрсөн: _____
- он/сар/өдөр: _____

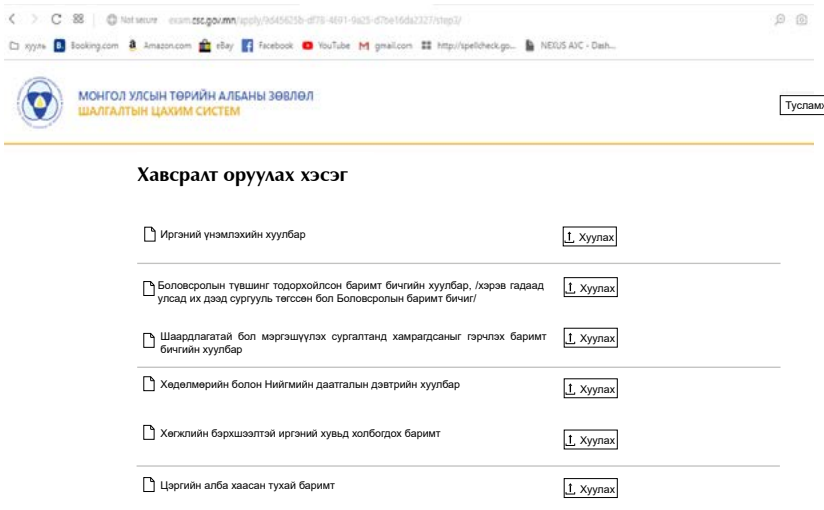
Та 10MB-с илүү эзэмхтэй зөвхөн JPG/PNG гэсэн өргөтгөлтэй файл оруулна уу

Та анкетын улаан өнгийн од (*) тэмдэгтэй талбар бүрийг үнэн зөв алдаагүй бөглөж, шаардлагатай бол (+) тэмдгийг дарж нэмэлт мэдээлэл оруулна.

4x6 хэмжээний цээж зураг файлаар **.jpeg/** оруулна.

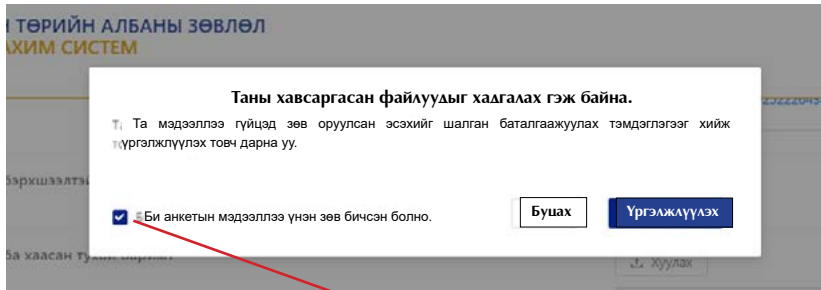


Та анкетын мэдээллээ зөв бичсэн бол дээр дарсны дараа “Үргэлжлүүлэх” товчийг дарна.



Энэ хэсэгт хавсралт файлуудаа талбар тус бүрт **.pdf** өргөтгөлөөр оруулна.

9



Таны хавсралт мэдээлэл зөв бол дээр дарсны дараа “Үргэлжлүүлэх” товчийг дарна уу.

Хавсралт мэдээлэл **10 мегабайтаас** хэтрэхгүй хэмжээтэй байна.

10



- 1 Хүсэлт — Шалгалтанд бүртгүүлэхээр бичгээр гарсан хүснэгт
- 2 Анкет — Төрийн албан хаагчийн анкет
- 3 Хавсралт — Дараах бичиг баримтыг хавсаргана.
- 4 Төлбөр

Таны бүртгэлийн хураамж төлөгдсөн байна.



Та мэдээллээ илгээх товч дарна уу. Ингэснээр Төрийн албаны Ерөнхий шалгалтын бүртгэлд хамрагдах болно.

Таны мэдээллийг Төрийн албаны зөвлөлөөс хянан шалгасны дараа таны шалгалт өгөх эрх нээгдэнэ. Хариу мэдэгдлийг бүртгэлтэй имэйл хаяг болон утасны дугаарт илгээх болно.

Би анкетын мэдээллээ үнэн зөв бичсэн болно.

Илгээх

Та QRPay болон өөрт байгаа банкны аппликэшнээр QR кодыг уншуулж шалгалтын хураамж төлснөөр уг цонх гарч ирнэ.

“Би анкетын мэдээллээ үнэн зөв бичсэн болно” нүдийг дарж баталгаажуулсны дараа “Илгээх” товчийг дарна.



11

Бүртгэлийн явц



Таны мэдээлэл илгээгдсэн байна. Төрийн албаны зөвлөлөөс хянан шалгаж 2019.11.08-ны өдөр www.csc.gov.mn буюу Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсанд шалгалтын мэдээллийг нийтлэх ба мэдээллээ www.csc.gov.mn вэб сайтаас харна уу.

Бүртгэлийн мэдээлэл засах

Бүртгэлийн мэдээлэл алдаатай эсвэл буруу байвал дээрх товчин дээр дарж засаарай. Уг үйлдэл нь бүртгэлийн хугацаа дустал нээлттэй.

Та цахим бүртгэлийн хугацаанд өөрийн мэдээллээ нягталж, засах боломжтой.

12

Та бүртгэлд хамрагдсан эсэхээ “Хамрагдсан иргэд” цэснээс зөвхөн регистрийн дугаараа оруулж шалгална.

ЕРЭНХИЙ ШАЛГАЛТЫН БҮРТЭЛ

Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.

Шалгалтын Төрийн албаны мэдээллийн 2019 оны 10 дугаар сарын 08-ны баяншарын өдөр 10:00 цагт эхэлж болно.

Төрийн албаны үйлчилгээний цахим хуудас www.csc.gov.mn-д бүртгэгчдийн мэдээллийг оруулах боломжтой.

Бүртгүүлэх Хамрагдсан иргэд

Шалгалтын явц

Бүртгэлийн өдөр	Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.	Бүртгэлийн өдөр	Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.
2019.11.15	Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.	2019.11.15	Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.
2019.11.15	Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.	2019.11.15	Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.
2019.11.15	Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.	2019.11.15	Төрийн албаны тусгай гэрээнд 35 дүгээр зүйлэнд 33.7.4 мөчөө дагуу төрийн ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэж үзсэн, мөнх бус болгоно гэрээнд ажилтан ажиллагаа явцаа зориулалтын өргөмжлөл олгоно гэдэгтэй зөвхөн хамрагдаж болно.

Хайх

Овог: _____ Регистрийн дугаар: _____ Нэр: _____ Холтоймаг: _____ Сум/дүүрэг: _____

№	Овог	Нэр	Регистрийн дугаар	Төлөө	Өдөр
1	Авдрагмаг	Авдраг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
2	Авдрагмаг	Авдрагмаг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
3	Авдраг	Авдрагмаг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
4	Авдраг	Авдраг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
5	Авдраг	Авдрагмаг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
6	Авдраг	Авдрагмаг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
7	Авдраг	Авдраг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
8	Авдраг	Авдрагмаг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
9	Авдраг	Авдраг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41
10	Авдраг	Авдрагмаг	441111111	Хөгжлийн	2019-10-28 15:41

13

Нэвтрэх

*Регистрийн дугаар:

*Нууц үг:

Бүртгэлээ мартсан уу?

Нэвтрэх

Та бүртгэл, нэвтрэх нууц үгээ мартсан бол утасны дугаар, цахим шуудандаа код авч шинэчлэх боломжтой.

14



Санал хүсэлт

*Регистрийн дугаар:

*Хүсэлтийн төрөл:

*Утасны дугаар:

*Цахим шуудан:

*Тайлбар:

Хавсралт:

Бүртгэлтэй холбоотой санал, хүсэлт асуултыг системийн “Санал хүсэлт” товчин дээр дарж гарч ирэх талбарт мэдээлээ оруулан “Илгээх” товчийг дарна.

ӨРГӨДӨЛ

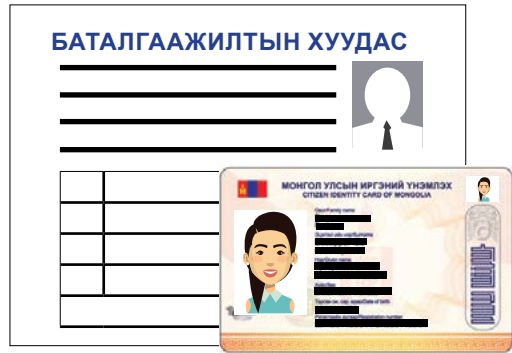
Та бүртгэлтэй холбоотой гомдлыг ажлын 10 өдрийн дотор Төрийн албаны зөвлөлд болон Салбар зөвлөлд гаргаж болно.

Шалгалт зохион байгуулах үүрэг бүхий Төв комисс, салбар комисс нь уг гомдлыг ажлын 3 өдрийн дотор хянаж эцэслэн шийдвэрлэнэ.

Бүртгүүлсэн иргэдийн тоо, танхимын багтаамж, тоног төхөөрөмжийн хүрэлцээ зэргийг харгалзан шалгалтыг хэсэгчлэн зохион байгуулж болно.



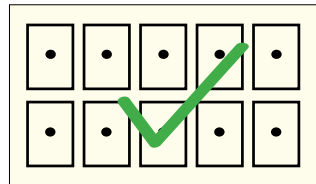
Шалгалт өгөхөөр ирэхдээ...



Та баталгаажилтын хуудсаа хэвлэн авч ирэх бөгөөд таны иргэний үнэмлэхийг шалгалт өгөх хуваарьтай тулгаж шалгалтын танхимд оруулна.

Та шалгалт эхлэхээс 30 минутын өмнө ирж, 15 минутын өмнө танхимд суудлаа эзэлсэн байхыг анхаарна уу.

- Гадуур хувиасаа өлгүүлж, утсаа унтрааж хадгалуулна.



- Тогтмол хэрэглэдэг эм бэлдмэл, нүдний шилээ авч орж болно.
- Шалгалтын явцад комиссын гишүүнээс бусад хүн орох, гарахыг хориглоно.

Шалгалтад биедээ авч орохыг хориглох зүйлс:



Гар утас, таблет, smart цаг, дижитал камер, электрон тооны машин, чихэвч, цахим толь бичиг зэрэг цахим хэрэгслүүд биедээ авч орохыг хориглоно.



ЕРӨНХИЙ ШАЛГАЛТЫН АГУУЛГА

**60 мин**

ЕРӨНХИЙ МЭДЛЭГИЙН ШАЛГАЛТ:

№	Шалгалтын агуулга	Босго оноо
1	Төрийн бодлого, төрийн захиргаа, Төрийн албаны тухай хууль, эрх зүй	20 оноо
2	Монгол Улсын түүх соёл, нийгэм эдийн засаг	20 оноо
3	Мэдээллийн технологи	15 оноо

Ерөнхий мэдлэгийг нийт 55 хүртэл оноогоор үнэлэх бөгөөд **35 ба түүнээс дээш оноо** авсан иргэн дараагийн шалгалтад орох эрхтэй.

**30 мин**

МОНГОЛ ХЭЛ, БИЧГИЙН ЧАДВАРЫН ШАЛГАЛТ:

№	Шалгалтын агуулга	Босго оноо
1	Монгол хэл, кирил бичиг;	20 оноо
2	Монгол хэл, үндэсний бичиг.	10 оноо

Монгол хэл, бичгийн чадварыг нийт 30 хүртэл оноогоор үнэлэх бөгөөд **20 ба түүнээс дээш оноо** авсан иргэн дараагийн шалгалтад орох эрхтэй.

**20 мин**

ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ ЧАДВАРЫН ШАЛГАЛТ:

№	Шалгалтын агуулга	Босго оноо
1	Сэтгэхүйн чадамж (логик сэтгэлгээ)	10 оноо

Дүн шинжилгээ хийх чадварыг 15 хүртэл оноогоор үнэлэх бөгөөд **10 ба түүнээс дээш оноо** авсан иргэнийг энэхүү шалгалтад тэнцсэнд тооцно.



Шалгалтад оролцогч нь дээрх бүрэлдэхүүн 3 шалгалт тус бүрийн босго онооны болзлыг хангаж, тэдгээрийн нийлбэр **65 ба түүнээс дээш оноог** авч, Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолоор баталгаажсанаар Ерөнхий шалгалтад тэнцсэнд тооцогдоно.



ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН САХИМ ШАЛГАЛТЫН СИСТЕМ V2.0

Үндсэн цаг:
00:05:48

Шалгалт:
Ерөнхий мэдлэгийн шалгалт

Өвөг нэр:
Энхболдын Чинзориг

Регистрийн дугаар:
НТ92090625

Эхэлсэн цаг:
09:00:00

Дуусах цаг:
10:00:00

Хүргэлжлэх хугацаа:
60 минут

45	46	47	48
49	50	51	52
53	54	55	56

Асуултад хариулсан байдал
54/55

8: 1921 оны III сарын 1-3-нд Троицкосавк хотноо болсон хурлаар Монгол Ардын Намын Төв хорооны даргаар хэнийг сонгосон бэ?

Д.Чагдаржав

Х.Чойбалсан

Д.Сүхбаатар

С.Данзан

Д.Бодоо

9: Хятад сурвалж дахь "Жужан нарын үсэг бичиг нь Хүннү нарынхтай төстэй" хэмээх мэдээнд хийсэн дүгнэлтүүдээс аль нь оновчтой вэ?

Хүннү нар Монгол бичгийг анх зохиосон

Хүннүчүүд бичиг үсэгтэй байсныг харуулна

Хүннү, жужанчууд соёлын харилцаатай байсан

Жужан нар Хүннүгийн удам болохыг баталсан

Жужаны бичиг үсгийг Хүннү нар өвлөн авсан

10: Түрэгийн үеийн архилогийн дурсгалд аль нь хамаарахгүй вэ?

Зэл чулуу

Руни бичиг бүхий хөшөө

Дөрвөлжин булш

Тахилын булш

Хүн чулуу

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын цахим системийн цонхны баруун дээд хэсэгт хугацаа хасагдах байдлаар тоологдоно. Шалгалтад оролцогч цагаа зөв хуваарилж, хариулна уу.

Оролцогчийн зөв гэж үзэн, хамгийн сүүлд сонгосон 1 хариулт шалгалтын хугацаа дуусахад системд хадгалагдана.

Асуултад хариулсан байдал цонхны зүүн доод хэсэгт байна.



Шалгалтын цаг дууслаа!
2020 оны Төрийн албаны шалгалт

Нэр: /Регистрийн дугаар/

Шалгалтын нэр	Нийт оноо	Босго оноо	Авсан оноо	Хариу
Ерөнхий мэдлэгийн шалгалт	55	35	36	Тэнцсэн
Монгол хэл, бичгийн чадвар	30	20	20	Тэнцсэн
Дүн шинжилгээ хийх чадвар	15	10	12	Тэнцсэн
Нийт	100	65	68	Тэнцсэн

ШАЛГАЛТАД ОРОЛЦОГЧИЙН ХАРИУЦЛАГА



бусдад болон шалгалтын үйл ажиллагаанд саад учруулсан



шалгалтын явцад бусадтай дохио зангаагаар харилцсан, ярилцсан, зөвшөөрөлгүйгээр суудлаа орхисон



шалгалтын үйл ажиллагаанд саад болох, нөлөөлөх зүйлсийг шалгалтын танхимд авч орсон



Шалгалтад бүртгүүлэх болзол хангаагүй, хуурамч баримт бичиг бүрдүүлсэн, худал мэдүүлсэн бол тухайн иргэний шалгалтыг хүчингүй болгож, нөөцөөс хасна.



Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт авах журмыг зөрчих, уг үйл ажиллагаатай холбоотой хуурамч тодорхойлолт, гэрчилгээ, баталгаа гаргахыг хориглоно.

Төрийн албаны тухай хуулиас



Зөрчил гаргасан төрийн албан хаагчийг төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр хална.

Төрийн албаны тухай хуулиас



Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангараг, нийтлэг үүрэг, эрх, хориглох зүйл, ёс зүйн хэм хэмжээ чанд сахина.

Төрийн албаны тухай хуулиас

**ТӨРИЙН АЛБАН
ХААГЧИЙН
/зохион байгуулагч/
ХАРИУЦЛАГА**



Төрийн албан хаагчийн хуулиар хүлээсэн албаны чиг үүргээ хэрэгжүүлсэн үйлдэл, эс үйлдэхүй нь энэ хуульд заасан зөрчлийн шинжтэй бол түүнд холбогдох хууль тогтоомжид заасан сахилгын шийтгэл хүлээлгэнэ. *Зөрчлийн тухай хуулиас*



Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн үйлдэл нь сахилгын болон захиргааны зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол холбогдох хуулийн дагуу хариуцлага ногдуулна.

Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрмээс



Ерөнхий шалгалтын дүнгийн хуудас



Шалгалт өгсөн иргэний:

Бүртгэлийн дугаар

Регистрийн дугаар

Ургийн овог

Эцэг/эх/-ийн нэр

Өөрийн нэр

Шалгалт авсан газар

/аймаг, нийслэл/.....

Шалгалт өгсөн огноо

Шалгалтын төрөл	Авбал зохих дээд оноо	Авсан оноо
1. Ерөнхий мэдлэгийн шалгалт	55	
2. Монгол хэл, бичгийн чадварын шалгалт	30	
3. Дүн шинжилгээ хийх чадварын шалгалт	15	
НИЙТ ОНОО	100	

20 ... оны сарын -ны өдөр

Төрийн албаны нөөцөд бүртгэх мэдээлэл

д/д	ИРГЭНИЙ МЭДЭЭЛЭЛ							ШАЛГАЛТЫН ДҮН				Нөөцөд бүртгэсэн шийдвэрийн огноо, дугаар		
	Эцэг (эх)-ийн нэр	Өөрийн нэр	Төрсөн огноо	Хүйс	Регистрийн дугаар	Боловсрол /Хэзээ, хаана, ямар сургууль төгссөн/	Мэргэжил	Шалгалт өгсөн		Ерөнхий мэдлэг	Монгол хэл, бичгийн чадвар		Дүн шинжилгээ хийх чадвар	Нийт дүн
								Байршил	Огноо					
1														
2														
3														

Тайлбар: Нөөцийн бүртгэлийн жагсаалт хүснэгт “Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын болзол, журам”-ын хавсралт хэсэг дэх албан ёсны загвараар гарна.



Төрийн албаны нөөцөд бүртгэх

Төрийн албаны зөвлөл, Төв комисс



Ажлын 5 өдөрт

- Шалгалтын тайланг хүргүүлнэ
- Төв комисс шалгалтын дүнг нэгтгэн Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанд танилцуулна.

- Шалгалтад тэнцсэн иргэнийг зөвхөн тухайн аймаг, нийслэлийн төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэж, Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсанд байршуулна.

Төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэх тогтоол гаргана.

Салбар зөвлөл, Салбар комисс



Төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байх хугацаа 3 жил байна.



НҮБ-ЫН ХӨГЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН СУУРИН ТӨЛӨӨЛӨГЧ ХАТАГТАЙ ЭЛЕЙН КОНКИЕВИЧ

1.Та бидэнд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн зорилгын тухай дэлгэрэнгүй тайлбарлаач?

Энэ асуултыг асуусанд их баярлалаа. Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлд чиглэсэн энэ төслийг Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөлтэй хамтран НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаадаа их баяртай байна. НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр нь Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлд дэмжлэг үзүүлж ирсэн уламжлалтай. Ардчилалд шилжих явцад Төрийн албаны тухай анхны хуулийг боловсруулахад бид мөн дэмжлэг үзүүлж байсан. Төрийн албаны тухай шинэ хууль батлагдан гарсны дараагаар төрийн албаны шинэтгэлийг бүхэлд нь хамарсан энэ төслийг хэрэгжүүлж байгаа нь их ач холбогдолтой. Дэлхийн улс орнуудын хамтран баталсан тогтвортой хөгжлийн зорилгуудыг (ТХЗ) хэрэгжүүлэхэд энэ төслөөр дамжуулан хийж байгаа бидний ажил их чухал. Тэр тусмаа төрийн алба Тогтвортой хөгжлийн 17 зорилгуудыг хэрэгжүүлэхэд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэнэ.

Тогтвортой хөгжлийн үндсэн зорилго нь хөгжлөөс хэнийг ч орхихгүй байхад оршиж байна. Тиймээс төрийн алба хүн амын хамгийн орхигдсон хэсэгт төрийн ямар тусламж үйлчилгээг үзүүлэх ёстой вэ гэдэгт байнга анхаарч байх шаардлагатай. Ингэх нь эргээд монгол хүний амьдралын түвшин сайжрах мөн Монгол Улсын хөгжилд нэмэртэй. Энэ л эцсийн үр дүнд хүрэхэд хувь нэмэр оруулахын тулд манай төсөл 2022 хүн хүртэл хэрэгжинэ. Энэ завшааныг ашиглаад Монгол Улсын хөгжилд амин чухал шинэтгэлийг санхүүжүүлсэн бидний ажлыг байнга дэмжин хамтарч байдаг Канад Улсын Засгийн газарт талархсанаа илэрхийлье.



2. НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн хэрэгжүүлж буй төсөл мөн өргөн утгаараа Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлд хэрэгтэй гурван чухал зүйлийг тодорхойлбол?

Нэн түрүүнд төрийн алба ямар байх ёстой вэ гэдгээс эхлээд харах ёстой болов уу. Тэгэхээр мэдээж мэргэжлийн, меритийн зарчимд суурилсан мөн өндөр ёс зүйтэй төрийн алба байх ёстой. Төрийн албан хаагч оноогдсон чиг үүргээ гүйцэтгэх боломжтой эдгээр зарчмыг дээдэлсэн тогтолцоо байх хэрэгтэй. Төрийн олон чиг үүргийг гүйцэтгэж буй төрийн албан хаагчид иргэддээ үйлчлэх өндөр хариуцлага хүлээдэг. Төрийн албан хаагч нь Монгол Улсын Засгийн газрын гаргаж буй бүхий л бодлогын шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, хууль ёсыг сахиулах үүргийг хүлээж байгаа гэсэн үг. Төрийн албан хаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ мэргэжлийн байж, иргэдийнхээ хэрэгцээ шаардлагыг сонсдог, Засгийн газрын бодлого шийдвэрт мэргэжлийн зөвлөмж өгдөг чадвартай болох боломжтой болно. Тэгэхээр төрийн албаны систем өөрөө мэргэжлийн чадварлаг нэр дэвшигчдийг сонгон шалгаруулах нөхцөлийг хангасан, жендэрийн эрх тэгш байдлыг бий болгосон, чадахуйн зарчимд суурилсан шатлан дэвших боломжтой байвал иргэдэд итгэлийг бий болгодог.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай би түрүүн дурдлаа, энэ бол дараагийн чухал зүйл юм. Төрийн албанд олон эмэгтэй ажиллаж байгаа ч цөөн эмэгтэй удирдах албан тушаалд хашиж байна. Эмэгтэй сайд дөнгөж нэг, мөн 21 аймгаас эмэгтэй Засаг даргатай аймаг алга байна. Өндөр ур чадвартай, авьяаслаг эмэгтэйчүүд олноор бэлтгэгдэн гарч байгаа боловч тэд удирдах албанд томилогдон очих боломжгүй байна. Өөрөөр хэлбэл чадварлаг эмэгтэй төрийн албан хаагчдын орон зай шийдвэр гаргах түвшинд хоосон байна. Монгол Улсын хүн амын тал нь эмэгтэйчүүд, тэгэхээр төрийн албанд тэдний төлөөлөл мөн эрх тэгш байх ёстой. Бид Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтран эмэгтэй төрийн албан хаагчдын ур чадварыг дээшлүүлэх тал дээр анхаарч ажиллаж байна, гэхдээ дан ганц сургалт, судалгааны ажлаар энэ орон зай нөхөгдөхгүй болов уу. Иймд бодлогоор эмэгтэй төрийн албан хаагчийн карьерийн өсөлт хөгжилтийг дэмжсэн бодлогын дэмжлэг, зохицуулалт мөн түүнчлэн газар нутгийн хувьд ч мөн төлөөлөл нь тэнцүү байхад анхаарах хэрэгтэй байна.

Меритийн зарчимд суурилсан, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан төрийн албыг бий **улс төрийн дэмжлэггүйгээр төсөөлөх боломжгүй юм**. Улс төрийн хүсэл зориг, уйгагүй оролдлого хэрэгтэй. Меритийн зарчимд суурилсан мэргэжлийн, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангасан төрийн албыг улс төрийн уйгагүй дэмжлэгтэйгээр төлөвшүүлж чадвал Монгол Улсын хөгжлийн үр өгөөжийг нийт эрэгтэй эмэгтэй хүмүүс, бүх охид хөвгүүд хүртэж, Тогтвортой хөгжлийн зорилгууд хэрэгжиж хэнийг ч хөгжлийн ард хоцроохгүй боломжтой болно.



ТҮГЭЭМЭЛ АСУУЛТ, ХАРИУЛТ

Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)–ийн холбогдох заалтыг хэрхэн ойлгож хэрэглэх, хэрэгжүүлэх талаар төрийн албан хаагчид, иргэдээс манай байгууллагад хандаж гаргадаг түгээмэл асуултуудаар хариулт бэлтгэн хүргүүлж байна.

Бидний бэлтгэсэн эдгээр хариулт нь хууль тогтоомжийн албаны ёсны, эсхүл албан бус тайлбар биш бөгөөд бүрэн эрхийнхээ хүрээнд өгч байгаа арга зүйн зөвлөгөө юм.

СУЛ ОРОН ТОО, СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ

1.Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилалд ажиллаж байгаад тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрч ажлаас чөлөөлөгдсөн бол түүний оронд шинээр ажилтан авахдаа заавал сонгон шалгаруулалт зарлах уу?

Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагч бол Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”–д заасны дагуу нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарлагдаж, сонгон шалгаруулалтаар хамгийн өндөр оноо авсан иргэнийг сул орон тоонд томилуулахаар нэр дэвшүүлнэ.

Харин төрийн үйлчилгээний байгууллагын бусад албан тушаалын хувьд сонгон шалгаруулалт зарлахгүй байж болно. Тухайн байгууллага, албан тушаалын

онцлогоос хамаарч холбогдох журмын дагуу албан хаагчийн шалгаруулан авч болно.

2.Төрийн албан хаагч эрүүл мэндийн шалтгаанаар 3 сараас 1 жил хүртэл хугацаагаар эмчлүүлэх тохиолдолд уг ажлын байрыг сул орон тоо гэж үзэн шалгалт зарлах уу. Нэг жилийн дараа үргэлжлүүлэн ажиллаж болох уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.6.1–д “хуульд өөрөөр заагаагүй бол биеийн эрүүл мэндийн байдлын улмаас 3 сараас дээш хугацаагаар албан ажлаа хийхгүйгээр эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон” тохиолдолд төрийн албанаас түр чөлөөлнө.

Мөн хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.6–д “Энэ хуулийн 46.1–д заасан иргэнийг төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаад тооцно” гэж заасан тул уг ажлын байрыг сул орон тоо гэж үзэн сонгон шалгаруулалт зарлана. Нэг жилийн дараа шууд үргэлжлүүлэн ажиллах боломжгүй бөгөөд нөөцөөс томилогдохтой холбоотой журам үйлчилнэ.

3.Төрийн захиргааны сул орон тоо байнга зарлагддаг боловч шалгалтад бүртгүүлдэггүй, нөөцөд хүн байхгүй тохиолдолд хэрхэн шийдвэрлэх вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.1–д “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд томилох эрх бүхий этгээд доор дурдсан журмын дагуу уг орон тоог нөхнө:

27.1.1.төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд шатлан дэвших зарчмын дагуу төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас, эсхүл энэ хуулийн 16.1–д заасан удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа иргэдээс;

27.1.2.төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх болон туслах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас, эсхүл холбогдох бусад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас;

27.1.3.төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх болон туслах албан тушаалын сул орон тоог энэ хуулийн 27.1.2–т заасны дагуу нөхөх боломжгүй бол төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаа иргэдээс;

27.1.4.энэ хуулийн 27.1.3–т заасны дагуу нөхөх боломжгүй бол нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарлах.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол журам”–ын 2.2, 2.3–т заасан дарааллын дагуу тус тус нөхнө.

4.Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтыг хэзээ зарладаг вэ? Сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгчийн албан тушаалд багш нараар хавсран ажиллуулах нь хуульд нийцсэн эсэх.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”-ын 2.2-т “Эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан сул орон тоо гарснаас хойш 21 хоногт багтаан сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг Төрийн албаны зөвлөл, Төрийн албаны зөвлөлийн аймаг, нийслэл дэх салбар зөвлөлд харьяаллын дагуу ирүүлнэ” гэж заасныг баримтална Төрийн албаны зөвлөл, эсхүл салбар зөвлөл сул орон тоо гарсныг нотлох шийдвэр нь хууль тогтоомжид нийцэж байвал нийтэд нээлттэй зарлана.

Уг сул орон тоог нөхөх хүртэлх хугацаанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1–д “Ажилтан ажлын цагтаа багтаан өөрийн буюу бусад байгууллагад хөдөлмөрийн гэрээгээр өөр ажил, албан тушаал хавсран гүйцэтгэх, өөрийн байгууллагад өөр ажил хослон гүйцэтгэх болон ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоноор эзгүй байгаа ажилтны үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх буюу түүний ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэн ажиллуулж болно.” гэсэн хуулийн заалтын дагуу албан тушаалын тодорхойлолтод тавигдсан шаардлагыг хангаж байвал хавсран ажиллуулах хуулийн зохицуулалттай.

Гагцхүү сул орон тоог нөхөхөд хуульд заасан хугацааг чанд баримтлах ёстой.

5.Төрийн албаны зөвлөлийн архивд 2005–2006 оны төрийн албаны шалгалтын материал байгаа юу? Лавлагаа авч болох уу?

Төрийн албаны зөвлөлийн архивд 2005–2006 оны шалгалтын материал байгаа. Тухайн үед хүчин төгөлдөр үйлчилж байсан Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 86 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам”-ын 8.7–д “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцөд бүртгэсэн тухай Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэр гарсан өдрөөс хойш 2 жилийн хугацаанд иргэний нөөцөд бүртгэлтэй байх хугацаа хүчинтэй байна” гэж заасны дагуу нөөцөд байх хугацаа дууссан учир лавлагаа авах болон өгөх эрх зүйн ач холбогдолгүй.

Энэ хариулт нөөцөд байх хугацаа дууссан бүх тохиолдолд хамаарна.

6.Би 2015 онд Төрийн албан хаагчийн шалгалт өгч нөөцөд бүртгэгдсэн. 2016 оноос хойш төрийн үйлчилгээний албан тушаалд ажиллаж байгаа. Одоо төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллах бол дахин шалгалт өгөх үү?

Тухайн үед хүчин төгөлдөр үйлчилж байсан Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 86 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход

мэргэшлийн шалгалт авах журам”-ын 8.7–д “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцөд бүртгэсэн тухай Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэр гарсан өдрөөс хойш 2 жилийн хугацаанд төрийн жинхэнэ албанд орох иргэний нөөцөд бүртгэлтэй байх хугацаа хүчинтэй байна” гэж заасны дагуу нөөцөд байх хугацаа дууссан байна.

Төрийн албаны тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/–ийн 33 дугаар зүйлийн 33.3–т “Ерөнхий шалгалтыг төрийн жинхэнэ алба хаах хүсэлтэй, энэ хуулийн 22.1–д заасан шаардлагыг хангасан иргэнээс, тусгай шалгалт /тухайн албан тушаалын/–ыг мөн хуулийн 27.1.1, 27.1.2–т заасан төрийн албан хаагчаас болон мөн хуулийн 27.1.3–т заасан нөөцөд байгаа иргэдээс тус тус авна” гэж заасны дагуу ерөнхий шалгалт өгч нөөцөд орсны дараа тусгай шалгалт өгч төрийн захиргааны албан тушаалд томилогдоно.

Ийм учраас төрийн жинхэнэ буюу төрийн захиргааны албанд ажиллахын тулд юуны түүрүүнд төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгч тэнцэн, нөөцөд бүртгэгдсэн байх учиртай юм.

7.Цэргийн жинхэнэ албанаас түр чөлөөлөгдсөн иргэн төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх боломжтой юу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1.6–д “хуулийн дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах үүрэг хүлээсэн иргэн үүргээ биелүүлсэн байх” гэж заасан бөгөөд 2008 оны 6 дугаар сарын 3–ны өдрөөс өмнө 18 нас хүрсэн, түүнчлэн эмнэлгийн магадалгаагаар эрүүл мэндээр тэнцээгүй, хуульд заасан бусад үндэслэлээр цэргийн жинхэнэ албанаас түр буюу бүрмөсөн чөлөөлөгдсөн иргэнд чөлөөлөх үндэслэлийг хуулиар тогтоосон байдаг. Энэ тохиолдолд төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгч болно.

8.Аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн даргын сул орон тоо гарсан үед ЗДТГ–ын даргыг шилжүүлэн ажиллуулах тохиолдолд төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх үү?

Төрийн албаны тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлийн 44.1–д “Албан ажлын зайлшгүй шаардлагыг үндэслэн төрийн жинхэнэ албан хаагчтай тохиролцож, эсхүл тухайн байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил нэг албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчийг удирдлагын санаачилгаар төрийн албаны нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад тэдгээрийн удирдлагын хооронд харилцан тохиролцсоны дагуу шилжүүлэн ажиллуулж болно.” гэж заасан байдаг. Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 275 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, жагсаалт”–ын нутгийн захиргааны байгууллагын Удирдах албан тушаалын ангилалд Аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Тэргүүлэгчдийн нарийн бичгийн дарга ТЗ–12, Аймгийн Засаг даргын Тамгын

газрын дарга ТЗ-12”-д байхаар тогтоожээ.

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019 оны 34/31 дүгээр тушаалаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”-ын албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлага хангаж байгаа бол дээрх албан тушаал хашдаг албан хаагчдыг хооронд нь шилжүүлэн томилж болно.

9.Төрийн албаны тусгай шалгалтыг хэрхэн зохион байгуулдаг вэ?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол журам”-ын 1.3-т заасан харьяаллын дагуу тусгай шалгалтыг зохион байгуулна.

10.Нэг ой 8 сартай хүүхэдтэй эх ажилдаа орох өргөдөл гаргахад хуулийн хугацаанд хариу өгөөгүй бөгөөд төрийн албаны шалгалт өгөх шаардлага тавьж байгаа нь зөв үү?

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.4-т “жирэмсний болон амаржсаны амралттай болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа” гэж заасны дагуу ажил, үүргээ гүйцэтгээгүй үед ажил, албан тушаалыг хэвээр хадгалагдана гэсэн хуулийн заалттай тул хүүхэд асрах чөлөө авсан эх ажилдаа эргэж орох тохиолдолд төрийн албаны шалгалт өгөхгүй бөгөөд өмнөх албан тушаалд үргэлжлүүлэн ажиллах боломж нээлттэй байх ёстой.

Гэхдээ төрөхөөс өмнө ажил, албан тушаалд томилогдохдоо хууль журмын дагуу төрийн албаны ямар нэгэн шалгалт өгөөгүй, өөрөөр хэлбэл хууль зөрчин томилогдсон байсан бол энэхүү баталгааг эдлэхгүй.

11.Аймгийн ЗДТГ-т ахлах мэргэжилтний сул орон тоонд мэргэжилтнийг шатлан дэвшүүлж болох уу. Энэ тохиолдолд тусгай шалгалт өгөх юм уу?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 16 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам”-ын 2.5-д “Төрийн албаны тухай хуулийн 26.3-т заасны дагуу ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагч энэ журамд заасан болзол хангасан тохиолдолд шатлан дэвшүүлэх тухайн албан тушаалын шалгалтад оролцох эрхтэй” гэж заасан байдаг. Энэ тохиолдолд тусгай шалгалт заавал өгнө.

12.Хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан /70 болон түүнээс дээш хувиар алдсан/ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн /сэтгэцийн өвчнөөс бусад/ төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгч болох уу?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 15 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол, журам”-ын 5.2.8-д “хөгжлийн бэрхшээлтэй

бол энэ тухай нотолсон баримт”-ыг үндэслэн бүртгэж, шалгалт авахаар заасан.

13. Засгийн газрын тэтгэлэг болон Төрийн сангийн зээлээр гадаадын өндөр хөгжилтэй улс оронд суралцсан бол ажлын байр хэвээр хадгалагдах уу. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдох тохиолдолд төрийн албаны шалгалт өгөх үү?

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.1.2-т “зургаан сараас дээш хугацааны сургалтаар (шинэ дадлага, туршлага эзэмших сургалтыг оролцуулан) бэлтгэгдэх болсон” гэсэн үндэслэлээр төрийн албанаас түр чөлөөлөгдсөн бөгөөд мөн хуулийн 46.6-д “Энэ хуулийн 46.1-д заасан иргэнийг төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаад тооцно” гэж заасан байдаг. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдох тохиолдолд төрийн албаны тусгай шалгалтыг заавал өгнө.

14. Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгч нөөцөд бүртгэгдсэн иргэний хувьд тухайн орон нутгийн төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэлтэй байж томилогдоно гэсэн. Энэ нь ямар журмаар зохицуулагддаг вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.12-т “Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт өгөх болзол, журам, төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журмыг Засгийн газартай зөвшилцөн төрийн албаны төв байгууллага батална” гэж заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 15 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол, журам”-ын 11.4-т “Шалгалтад тэнцсэн иргэнийг зөвхөн тухайн аймаг, нийслэлийн төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэж, бүртгэлийн жагсаалтыг Зөвлөлийн цахим хуудсанд байршуулна” гэж заасан байдаг.

Иймд төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг өгсөн орон нутгийн төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэгдсэн тохиолдолд тухайн орон нутгийн төрийн захиргааны албан тушаалд тусгай шалгалт өгч байж томилогдоно.

15. Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журмын 2.3.3 дахь заалтын нээлттэй сонгон шалгаруулалт гэж юу вэ?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”-ын 2.3.3-т заасан нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарлах гэдэг нь Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын сул орон тоог шатлан дэвшүүлэх журмын дагуу тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчаас, эсхүл холбогдох бусад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдаас, хэрэв нөхөгдөхгүй бол төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байгаа иргэдээс нөхнө, тэгээд нөхөгдөхгүй бол тухайн албан тушаалын сул орон тоог нөхөх нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарлана гэж заасан.

Эхний гурван тохиолдолд зааснаар уг орон тоог нөхөх боломжгүй бол тухайн

албан тушаалд нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарлаж тусгай шалгалтыг зохион байгуулна.

Энэ сонгон шалгаруулалтад нөөцөд бүртгэлтэй, шалгуур хангасан иргэд орж өрсөлдөх боломжтой.

16.Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журмын 6.11 дэх хэсэг маргаан үүсгэх магадлалтай. Ямар нотолгоонд үндэслэж давуу байдал олгох вэ?

Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1.10–т “энэ хуулийн 6.1.3, 6.1.4, 8.1.3 дахь заалт, 8.3 дахь хэсэгт заасан үйл ажиллагаанд хамрагдаж, төрийн албанд орох сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн залуучуудыг төрийн албанд ажиллахад давуу тал болгон тооцно” гэж заасан.

Үүнд нийтэд тусгай сайн дурын ажилд манлайлан оролцсон, гамшгаас хамгаалах үйл ажиллагаанд оролцсон, түүх, соёлоо мэддэг, эх оронч үзэлтэй, бие дааж амьдрах чадвартай, хариуцлагатай иргэн болж төлөвшихөд чиглэсэн амьдрах ухааны чадварыг эзэмшүүлэх хөтөлбөрийн дагуу цэргийн мэргэжил олгох сургалтад 18–27 насны залуучууд хамрагдсан, цэргийн мэргэжил олгох сургалтад 18–27 насны эмэгтэйчүүд сайн дурын үндсэн дээр хамрагдсаныг ойлгоно.

Дээр дурдсан нөхцөлийг батлан хамгаалах, онцгой байдал хариуцсан төрийн байгууллагын албан ёсны тодорхойлолт, шагналын үнэмлэх, гэрчилгээгээр нотлогдох бөгөөд улаан загалмайн нийгэмлэг, нийгмийн халамжийн байгууллагын холбогдох бичиг баримтыг үнэлж давуу байдлыг олгож болно.

17.Тусгай шалгалтад бүртгүүлэх иргэдээс сэтгэцийн өвчин эмгэггүй байх гэсэн магадлалааг хаанаас авах вэ?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”–ын 4.1.3–т сэтгэцийн өвчин эмгэггүй байх болзол хангасан албан хаагч, иргэн тусгай шалгалтад бүртгүүлнэ. Сэтгэцийн эрүүл мэндийн үндэсний төвөөс сэтгэцийн өвчин эмгэггүй гэдгийг нотолсон баримтыг авна.

Аймгийн хувьд аймгийн нэгдсэн эмнэлгийн лавлагаа, тодорхойлолттой байж болно.

18.Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөөд Сумын Засаг даргын Тамгын газрын мэргэжилтнээр туслах түшмэлийн албан тушаалд томилогдож болох уу?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”–ын 2.4–т “туслах түшмэлийн албан тушаалын сул орон тоог төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байгаа иргэдээс нөхнө” гэж заасны дагуу нөхнө.

19.Хуульчийн сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн иргэн төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдох тохиолдолд төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг өгөх үү?

Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.3-т “Ерөнхий шалгалтыг төрийн жинхэнэ алба хаах хүсэлтэй, энэ хуулийн 22.1-д заасан шаардлагыг хангасан иргэнээс ... тус тус авна” гэж заасан.

Иймд хуульчийн сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн эсэхээс үл хамаарч төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилогдох тохиолдолд төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт өгч томилогдоно.

Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг хуульчийн сонгон шалгаруулалтын шалгалтаар орлуулахгүй.

СТРАТЕГИ БОЛОН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

20.Сумын Засаг даргын Тамгын газар, агентлаг, төрийн байгууллагууд стратеги төлөвлөгөө боловсруулж батлуулах шаардлагатай юу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 53.1-д төсвийн ерөнхийлөн захирагч хууль тогтоомжид нийцүүлэн харьяа байгууллагын 4 жилийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг хариуцсан зохион байгуулахаар, Засгийн газрын 2019 оны 36 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журам”-ын 2.1-д Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, яам нь тухайн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний стратеги төлөвлөгөөг, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар нь тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн стратеги төлөвлөгөөг Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр батлагдсанаас хойш хоёр сарын дотор, дөрвөн жилийн хугацаатайгаар боловсруулж төсвийн ерөнхийлөн захирагчаар батлуулан, хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулахаар тус тус заасан байна. Иймээс сумын Засаг даргын Тамгын газар, агентлаг, төрийн байгууллага нэг бүр стратеги төлөвлөгөөтэй байх шаардлагагүй юм.

21.Төрийн албаны тухай хуулийн 53.1-д Төсвийн ерөнхийлөн захирагч хууль тогтоомжид нийцүүлэн харьяа байгууллагын 4 жилийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг хариуцсан зохион байгуулна гэж тус тус заасан. Энэ нь сумын хэмжээнд нэг стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан батлуулж хэрэгжүүлнэ гэсэн ойлголт уу. Эсвэл журмын 2.1.-д зааснаар аймгийн хэмжээнд засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн стратеги төлөвлөгөөг аймгийн засаг даргын тамгын газар боловсруулж батлуулна гэснээр аймгийн хэмжээнд 1 стратеги төлөвлөгөөтэй байх үү?

Аймгийн Засаг даргын Тамгын газар нь тухайн засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн стратеги төлөвлөгөөг Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр батлагдсанаас хойш хоёр сарын дотор, дөрвөн жилийн хугацаатайгаар боловсруулж төсвийн ерөнхийлөн захирагчаар батлуулан, хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулахаар заасан байна. Иймээс аймгийн хэмжээнд нэг стратеги төлөвлөгөөтэй байна.

22.Төрийн үйлчилгээний албан хаагч гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө хийх шаардлагатай юу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.3–т зааснаар төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн эрх зүйн байдлын талаар Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулаагүй асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулахаар заасан байна. Иймээс энэ харилцааг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулах боломжтой. Гэхдээ төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн ажлын үр дүнг үндэслэн цалингийн шатлал ахиулах, ур чадварын нэмэгдэл олгох, мөнгөн урамшуулал олгох асуудлыг Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”–д заасан байгаа тул ажлын үр дүнг илтгэх гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй байх нь зүйтэй.

23.Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтан гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах загвар гарсан уу. Тайлантай холбоотой маргаан, гомдлыг хаана гаргах вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 52 дугаар зүйлийн 52.3–т төсвийн байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг харьяа байгууллагын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээр үнэлэхээр, Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”–ын 1.2.1–д төсвийн ерөнхийлөн захирагч нь харьяа байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, ажлын үр дүнг үндэслэн холбогдох гүйцэтгэлийн үнэлгээний журамд тодорхойлсон мөнгөн урамшуулал авах нөхцөлийг хангасан төсвийн төвлөрүүлэн захирагч болон төсвийн шууд захирагчид ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, улирлын ажлын үр дүнг үндэслэн мөнгөн урамшуулал олгохоор заасан байна. Иймээс төсвийн шууд захирагч нь байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, түүний үр дүнг хариуцна.

Түүнчлэн Засгийн газрын 2019 оны 276 дугаар тогтоолын хавсралтаар төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэлийг тогтоосон бөгөөд төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалд төсвийн шууд захирагч болон нэгжийн дарга нарыг багтаасан байна. Нэгжийн дарга нар нэгжийн ажлын үр дүнг төсвийн шууд захирагчийн өмнө хариуцна. Иймээс нэгжийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулан батлуулж ажиллах нь зүйтэй. Ингэхдээ Засгийн газрын 2019 оны

38 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ыг жишиг болгон ашиглаж болно. Төрийн албан хаагч гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тайлантай холбоотой маргааныг дээд шатны байгууллага, албан тушаалтанд гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй байна.

24.Босоо удирдлагатай төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг Засаг даргын Тамгын газрын дарга батлах уу. Ямар албан тушаалтан дүгнэх вэ?

Засгийн газрын 2019 оны 38 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын 2.5-д сум, дүүрэг дэх босоо удирдлагатай байгууллагын албан хаагч тухайн шатны Засаг даргын Тамгын газрын дарга болон өөрийн харьяалах төсвийн шууд захирагчаар гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг батлуулахаар заасан байна. Мөн сум, дүүрэг дэх босоо удирдлагатай байгууллагын албан хаагчийн тайланг тухайн шатны ЗДТГ-ын даргын баталгаажуулснаар харьяалах дээд шатны байгууллагын үнэлгээний баг үнэлнэ. /журмын 4.3/.

25.Аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр гэх мэт дунд хугацааны бодлогын баримт бичгүүдээс стратеги төлөвлөгөө ямар ялгаатай вэ?

Стратегийн төлөвлөгөө нь Монгол Улсын хөгжлийн үзэл баримтлал, төрөөс баримтлах бодлого, бүсчилсэн хөгжлийн бодлого, аймаг, нийслэлийг хөгжүүлэх хэтийн зорилт, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр зэрэг бодлогын баримт бичгүүдэд дэвшүүлсэн зорилго, зорилтуудтай уялдуулан орон нутагт 4 жилдээ хийгдэх ажлын цогц төлөвлөгөө байна. Үүгээрээ тодорхой зорилгод чиглэсэн дунд хугацааны хөтөлбөрүүдээс ялгаатай.

ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН НӨӨЦ БҮРДҮҮЛЭХ

26.Захиргааны хэргийн шүүхийн эвлэрүүлэх захирамжийг үндэслэн төрийн захиргааны албан тушаалаас чөлөөлсөн шийдвэр гарсан. Одоо нөөцөд бүртгэлтэй юү?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар сарын 25-ны өдрийн 17 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”-ын 2.1-д “Нөөцийн сан нь доор дурдсан бүрэлдэхүүн хэсэгтэй байна: 2.1.6.эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр нөхөр /эхнэр/ нь өөр орон нутаг, гадаад улс, олон улсын байгууллагад шилжин ажиллах болсон, эсхүл гэр бүлийн хүнд өвчтэй аль нэг гишүүнээ асрах зайлшгүй шаардлагын улмаас төрийн жинхэнэ албанаас

чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн нөөц”, 4.1–т “Энэ журмын 2.1.2, 2.1.6, 2.1.7–д заасан иргэн, төрийн жинхэнэ албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн нөөцөд байх хугацаа 3 жил байна. Төрийн захиргааны албан тушаалаас чөлөөлөгдсөнийг хууль бусад тооцсон шүүхийн шийдвэр нь эвлэрснээс үл шалтгаалан хүчинтэй үлдсэн бол нөөцөд бүртгүүлж болно. Ингэхдээ Салбар зөвлөлд, эсхүл Төрийн албаны зөвлөлд холбогдох баримт нотолгоог хавсарган бичгээр хүсэлт гаргана.

27.Төрийн захиргааны албан тушаалд хүүхэд асрах чөлөөтэй хүний оронд түр ажиллаж байгаад тухайн албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн. Энэ тохиолдолд нөөцөд бүртгэх үү?

Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгч нөөцөд бүртгүүлсэн иргэн хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа албан хаагчийн оронд түр орлон гүйцэтгэж байгаад чөлөөлөгдсөн гэсэн үндэслэлээр нөөцөд бүртгүүлэхгүй. Харин төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байх хугацаа дуусаагүй бол нөөцөд бүртгэлтэйд тооцогдоно.

28.2019 оноос өмнө Удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад орж, нөөцөд бүртгэгдсэн бөгөөд нөөцөд байх хугацаа дуусаагүй байгаа. Гэвч шинэ хуулиар тухайн удирдах албан тушаалтны албан тушаалд тавигдах шаардлага шалгуурт хүрэхгүй буюу ажилласан жил нэг жилээр дутуу байна. Энэ тохиолдолд томилж болох уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.3 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 23.2–т заасан ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагчийг үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, ёс зүй, мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварыг харгалзан хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлж болно.” гэж заасан тул шатлан дэвших тохиолдол бүрд албан тушаалын тусгай шалгалтыг өгч хамгийн өндөр оноо авсан бол томилогдох боломжтой.

29.Туслах түшмэлийн шалгалт өгч 2018 онд нөөцөд бүртгэгдсэн иргэн 2019 онд дэс түшмэлийн орон тоонд жинхлэн томилогдож болох уу?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 01 дүгээр сарын 11–ний өдрийн 02 дугаар тогтоолын зургаадугаар хавсралтаар “Төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалын дэс түшмэл, түүнтэй адилтгах албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага” батлагдсан бөгөөд дэс түшмэлийн албан тушаал эрхлэхийн тулд туслах түшмэлийн албан тушаалд 2–оос доошгүй жил ажилласан байх туршлагын шаардлага тавигддаг. Энэ тусгай шаардлагыг хангаж байгаа тохиолдолд тухайн дэс түшмэлийн албан тушаалын тусгай шалгалтад оролцох боломжтой байдаг. Туслах түшмэлийн албан тушаалд ажилласан энэ шаардлагыг хангаагүй бол дэс түшмэлийн албан тушаалын тусгай шалгалтад орох боломжгүй.

30.Төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллаж байгаад тэтгэвэрт гарсан

тохиолдолд төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэх үү. Төрийн албаны тусгай шалгалт өгч болох уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.2 дахь хэсэгт “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараах үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлнө: 46.2.2.тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн” гэж заасны дагуу төрийн жинхэнэ албанаас чөлөөлөгдсөнөөр төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн байдал нь дуусгавар болдог. Иймд захиргааны албан тушаалд ажиллаж байгаад тэтгэвэрт гарсан бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд тусгай шалгалт өгөх боломжгүй бөгөөд төрийн захиргааны албанд зөвхөн хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажиллах боломжтой.

ШАТЛАН ДЭВШИХ

31.Өмнө нь ахлах түшмэлийн орон тоонд ажиллаж байгаад дэс түшмэлийн орон тоонд шууд томилогдох уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 45 дугаар зүйлийн 45.1 дэх хэсэгт “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараах үндэслэлээр захиргааны санаачилгаар албан тушаал бууруулж болно: 45.1.1–д хууль тогтоомж болон албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг, зорилго, зорилтоо хангалтгүй биелүүлсэн; 45.1.2–д үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшин нь тухайн албан тушаал эрхлэх шаардлага хангахгүй болсон; 45.1.3. хуульд заасан бусад үндэслэл” гэж заасан байдаг. Зөвхөн эдгээр үндэслэлээр албан хаагчийн албан тушаалыг захиргааны санаачилгаар бууруулж болно.

32.Шатлан дэвшүүлж байгаа төрийн албан хаагч тусгай шалгалтад ороод хамгийн өндөр оноо авсан тохиолдолд томилох эрх бүхий албан тушаалтан татгалзсан тохиолдолд төрийн албан хаагчийн эрх нь зөрчигдсөн гэж үзэх үү?

Төрийн албаны тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.3 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 27.1–д заасан тохиолдолд томилох эрх бүхий этгээд төрийн албаны төв байгууллагаас санал болгосон нэр дэвшигчийг холбогдох албан тушаалд томилно. Томилох эрх бүхий этгээд төрийн албаны төв байгууллагын санал болгосон төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд нэр дэвшигчийг тухайн албан тушаалд томилохоос хуульд заасан үндэслэлээр нэг удаа татгалзах эрхтэй бөгөөд энэ тохиолдолд төрийн албаны төв байгууллага өөр хүнийг зохих журмын дагуу санал болгоно” гэж заасан. Нэр дэвшигчийг тухайн албан тушаалд томилохоос татгалзах нь зөвхөн хуульд заасан үндэслэлтэй байх ёстой. Татгалзсан үндэслэл нь хууль ёсны бол хамгийн өндөр оноо авсан эсэхээс үл хамааран дараагийн хүнийг санал болгоно. Энэ нь өмнөх нэр дэвшигчийн эрхийг зөрчсөнд тооцогдохгүй.



Төрийн албанд нэр дэвшигч эрх, ашиг сонирхол нь зөрчигдсөн гэж үзвэл гомдлоо Төрийн албаны зөвлөлд гаргаж болно. Гомдлыг Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 02 дугаар сарын 01-ний өдрийн 20 дугаар тогтоолын хавсралтаар шинэчлэн баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”-ын дагуу шийдвэрлэдэг.

АЛБАН ТУШААЛЫН АНГИЛАЛ, ЗЭРЭГ ДЭВ

33.УИХ-ын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-д зааснаар ахлах түшмэлийн зэрэг дэвийг аймаг нийслэлийн ЗДТГ-ын нэгжийн дарга, түүнтэй адилтгах албан тушаалтанд олгохоор заасан байгаа бөгөөд нутгийн захиргааны байгууллагын ахлах мэргэжилтэн ТЗ-7 ахлах түшмэлийн зэрэг дэв авч болох уу? 2007 оны 354 дүгээр тогтоолоор ТЗ-7 дэс түшмэлд хамрагдана. Хэрэв ахлах түшмэлийн зэрэг дэв олгохгүй тохиолдолд урьд нь зэрэг дэв авсан хүмүүсийг хэвээр хадгалах уу? Дүйцүүлж дэс түшмэл рүү буулгах уу?

УИХ-ын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-ын 2.1-ийн “Дэс түшмэл”-ийн ангилалд “...аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын гүйцэтгэх албан тушаал” хамаарахаар заасан байна. Түүнчлэн төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалтыг Засгийн газрын 2019 оны 275 дугаар тогтоолоор нарийвчлан тогтоохдоо төрийн захиргааны албан тушаалыг удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэж ангилсан бөгөөд нутгийн захиргааны байгууллагын ахлах мэргэжилтэн /ТЗ-7/-г гүйцэтгэх албан тушаалын ангилалд хамааруулсан тул “Ахлах түшмэл”-ийн зэрэг дэв олгох эрх зүйн үндэслэлгүй байна. Харин төрийн албан хаагчид хууль, журамд заасны дагуу өмнө олгогдсон зэрэг дэвийг бууруулах үндэслэл байхгүй тул хэвээр хадгалагдана.

34.УИХ-ын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-ын 2.6 дахь заалт нь 2.5 дахь заалтын өмнөх ангилалд ажилласан хугацааг харгалзаж үзэхгүй байхаар ойлголт үүсгээд байгаа нь төрийн захиргааны албан хаагчдад зэрэг дэв шинээр олгоход хүндрэл учруулж байна. Иймд 2.6 дахь заалтын дагуу тодорхой тайлбар, чиглэл өгнө үү?

УИХ-ын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-ын 2.6 дахь заалт нь 2.5 дахь заалтыг нарийвчлан нэмэлт зохицуулалтыг агуулж байгаа болно. Журмын 2.5-д туслах, дэс, ахлах, эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан

тушаалд томилогдоход тавигдах төрийн албан хаасан хугацааны шаардлага бөгөөд энэхүү шаардлагыг ханган албан тушаалд томилогдсон албан хаагчид зэрэг дэвийг олгож болох хамгийн бага хугацааг журмын 2.6–д тодорхойлсон гэж ойлгоно. Зэрэг дэвийг “Дөтгөөр зэрэг”–ээс эхлэх бөгөөд цааш гутгаар, дэд, тэргүүн гэсэн зэргийг дараалал алгасахгүйгээр олгоно. 2.6 дахь заалт нь төрийн албанд болон тухайн албан тушаалын ангилалд ажиллаж байсан албан хаагчид хамаарна. Урьд нь төрийн албанд огт ажиллаж байгаагүй боловч зохих журмын дагуу төрийн захиргааны албан тушаалд томилогдоод нэг жил болж буй албан хаагчид хамаарахгүй.

36. Төрийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журамд заагдсан ажилласан жилийн хугацааг хэрхэн уялдуулж ойлгох вэ. Туслах түшмэлийн албан тушаалд 2 жил ажиллаад дэс түшмэлийн албан тушаалд томилогдон ажилласан бол зэрэг дэвийг хэрхэн олгох вэ?

Төрийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагад заасан хугацаа, төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журамд заасан хугацаа нэгэн адил бөгөөд ижил утгыг илэрхийлнэ. Харин төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв олгоход тухайн албан тушаалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг харгалзан үзнэ.

Туслах түшмэлийн албан тушаалд 2 жил ажиллаад дэс түшмэлийн албан тушаалд томилогдон ажилласан төрийн албан хаагчид “Дэс түшмэлийн” дөтгөөр зэргийг тухайн албан тушаалд ажиллаж эхэлснээс хойш 1 жилийн дараа үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг харгалзан олгож болно.

35.Төрийн албаны зөвлөлөөс эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвийг хэзээ олгох вэ?

Журмын 2.2 дахь заалтад Эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвийг олгох эрх бүхий албан тушаалтныг зааж өгсөн байгаа ба Төрийн албаны зөвлөл нь эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвийг олгохгүй, харин зэрэг дэв ахиулах, шинээр олгохоор эрх бүхий албан тушаалтнаас ирүүлсэн ирүүлсэн материалыг хянаж саналаа зэрэг дэв олгох эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлдэг.

36.УИХ–ын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор баталсан Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журмын 2.5–2.7–д заалтад зааснаар хүснэгтэд байгаа өмнөх ангилалд ажилласан хугацааг харгалзахгүйгээр зэрэг дэв олгож болох мэт ойлгогдоод байна. Үүнийг хэрхэн зохицуулж олгох талаар зөвлөмж албан ёсоор өгнө үү?

Төрийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагад заасан хугацаа, төрийн

захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журамд заасан хугацаа нэгэн адил бөгөөд ижил утгыг илэрхийлнэ. Тухайн төрийн захиргааны албан тушаалд Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангасан иргэнийг томилох ёстой тул эдгээр шаардлага хангагдахгүй гэсэн нөхцөл байдал үүсэхгүй юм. Иймээс тухайн албан тушаалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг харгалзан төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэвийг олгоно.

Урьд нь төрийн албанд огт ажиллаж байгаагүй боловч зохих журмын дагуу төрийн захиргааны албан тушаалд томилогдоод нэг жил болж буй албан хаагчид хамаарахгүй.

37. Төрийн албан хаагчдын төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгохдоо ямар журмыг үндэслэх вэ?

Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгоход Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох журам”-ыг баримтална. Төрийн алба хаасан хугацааг журамд зааснаар төрийн албан хаагч нэг бүрээр тогтоож, тухайн албан хаагчийн албан тушаалд томилогдсон сараас үл хамааран оны эхнээс тооцогдоно.

38. Дэс түшмэлийн ангилалд 9 жил тасралтгүй ажилласан боловч одоо хүртэл зэрэг дэвийн нэмэгдэл олгохгүй байна. Энэ асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.3–т “Зэрэг дэв олгохдоо төрийн албанд ажилласан буюу тухайн албан тушаалын ангилалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг харгалзана” гэж заасан байгаа. Мөн Улсын Их Хурлын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”–д Дэс түшмэлийн ангилалд 4–өөс доошгүй жил ажилласан байх, өмнөх ангилалд буюу туслах түшмэлийн албан тушаалд 4–өөс доошгүй жил ажилласан байх үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингээрээ хангалттай үнэлгээ авсан бол та зэрэг дэв авах ёстой. Иймээс та Төрийн албаны тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.3–т зааснаар дээд шатны албан хаагчид энэ талаар бичгээр санал тавьж шийдвэрлүүлэх эрхтэй.

39. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн зэрэг дэвийн нэмэгдлийг өгөхгүй байна. Хэрхэн шийдвэрлэх вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.3–т “Зэрэг дэв олгохдоо төрийн албанд ажилласан буюу тухайн албан тушаалын ангилалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг харгалзана” гэж заасан

байгаа. Мөн Улсын Их Хурлын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-ын 2.6–д төрийн захиргааны албан тушаалд томилогдон 1 жил ажилласан төрийн захиргааны албан хаагчид төрийн албанд ажилласан буюу тухайн албан тушаалын ангилалд ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үндэслэн тухайн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалын дөтгөөр зэргийг олгож, улмаар зэрэг дэвийг ахиулах зарчим баримтална. 47, 51 дэх асуултын хариултыг үзнэ үү. Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэвийг алгасаж олгохгүй гэж заажээ. Төрийн захиргааны байгууллага зэрэг дэвийн нэмэгдлийг төсөвтөө тусган батлуулж, хуулийн дагуу шалгуурыг хангасан төрийн захиргааны албан хаагчдад олгох ёстой. Иймээс та Төрийн албаны тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.3–т зааснаар дээд шатны байгууллагад энэ талаар бичгээр санал тавьж шийдвэрлүүлэх эрхтэй.

40. Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөгөө хангалттай биелүүлсэн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох болон ангилал, зэрэг дэв ахиулах арга хэмжээг хамт авч болох уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 52 дугаар зүйлийн 52.2–т төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлсийг өөрчлөх, цол, зэрэг дэв олгох, урамшуулах, зохих шатны сургалтад хамруулах, албан тушаал бууруулах, хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг түүний ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн шийдвэрлэхээр заасан. Мөн Засгийн газрын 2019 оны 38 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”–д албан тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлсийг өөрчлөх, цол, зэрэг дэв олгох, урамшуулах арга хэмжээг дараалан юм уу аль нэгийг нь сонгож хэрэглэх зохицуулалт байхгүй тул эдгээрийг нэгэн зэрэг хамтад нь олгох боломжтой.

АЛБАН ҮҮРГИЙГ ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭХ

41. Мэргэжилтэн жирэмсний амралт авсан. Нөөцөөс нөхөх гэхээр мэргэжил тохирох хүн байхгүй бол хэрхэн зохицуулах вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 42, 43 дугаар зүйлээр төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх үндэслэл, журмыг зохицуулсан. Тус хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.3.4 дэх заалтад “жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй, түүнчлэн эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас 3 сараас 1 жил хүртэл хугацаагаар эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон тохиолдолд албан тушаалын чиг үүрэг нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчаар, эсхүл төрийн албан хаагчийн нөөцөд бүртгэгдсэн иргэнийг сонгон авч,

тодорхой хугацаагаар түр орлон гүйцэтгүүлэх” гэж заасан. Энэ дагуу Төрийн жинхэнэ албан хаагчаар түр орлон гүйцэтгүүлэх, эсвэл нөөцөд байгаа иргэдээс сонгон авч түр орлон гүйцэтгүүлэх ёстой. Нөөцөд хүн байхгүй бол Төрийн албаны зөвлөлд энэ тухайгаа ирүүлж шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй.

42.Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд ажилладаг бөгөөд одоо төрийн захиргаа /дэс түшмэл, ТЗ–5/–ны албан тушаалыг хавсран гүйцэтгэж байна. Хавсран ажиллаж буй албан тушаалд жинхлэн томилогдохын тулд заавал туслах түшмэлээр ажилласан байх ёстой юу?

1. Төрийн албан тухай хуулийн 42, 43 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх үндэслэл, журмыг зохицуулсан. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх тохиолдолд зөвхөн төрийн жинхэнэ албан хаагчаар түр орлон гүйцэтгүүлдэг. Төрийн албаны тухай хуульд “хавсран, эсхүл хослон” гүйцэтгэх тухай зохицуулалт хуульчлагдаагүй тул төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг төрийн үйлчилгээний албан хаагчаар гүйцэтгүүлэх нь хуулийн 43 дугаар зүйлд заасан журамд нийцэхгүй.

2. Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэхийн тулд Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд зохицуулагдсан “Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт ба тусгай шалгалт”–ыг өгнө. Түүнчлэн Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 01 дүгээр сарын 11–ны өдрийн №02 дугаар тогтоолын зургаадугаар хавсралтаар батлагдсан “Төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалын дэс түшмэл, түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага”–д заасан тусгай шаардлагыг хангасан байх ёстой. Тусгай шаардлагад зааснаар төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалын дэс түшмэлийн албан тушаал эрхлэхийн тулд туслах түшмэлийн албан тушаалд 2–оос доошгүй жил ажилласан байх шаардлага тавигддаг.

43.Түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн албан үүргийг ямар зарчмаар орлон гүйцэтгүүлэх вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 42, 43 дугаар зүйлээр төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх үндэслэл, журмыг зохицуулсан. Тус хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.3 дахь хэсэгт “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг дараах журмаар түр орлон гүйцэтгүүлнэ: 43.3.1.байгууллагын даргын албан үүргийг түүний дэд дарга, орлогч түр орлон гүйцэтгэх; 43.3.2.дэд дарга, орлогчгүй, эсхүл эзгүй тохиолдолд байгууллагын даргын албан үүргийг чиг үүрэг нь хамгийн ойр хамааралтай зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжийн даргаар түр орлон гүйцэтгүүлэх; 43.3.3.энэ хуулийн 43.3.1, 43.3.2–г зааснаас бусад тохиолдолд албан тушаалтны албан үүргийг тухайн төрлийн албан тушаалын чиг үүрэгт нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчтай тохиролцсоны дагуу түр орлон гүйцэтгүүлэх; 43.3.4.жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй, түүнчлэн эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас 3 сараас 1 жил хүртэл

хугацаагаар эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон тохиолдолд албан тушаалын чиг үүрэг нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчаар, эсхүл төрийн албан хаагчийн нөөцөд бүртгэгдсэн иргэнийг сонгон авч, тодорхой хугацаагаар түр орлон гүйцэтгүүлэх” гэж хуульчилсан. Иймд хуулийн дээрх журмаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгүүлэх бөгөөд энэ тухай шийдвэрт түр орлон гүйцэтгэх хугацаа болон шаардлагатай бол зарим бүрэн эрхийг хязгаарлах талаар болон Засгийн газрын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09–ний өдрийн 9 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэхэд цалин, урамшуулал олгох журам”–ын “Хоёр”–т зохицуулсны дагуу түр орлон гүйцэтгэсэн албан хаагчид олгох цалин, урамшууллын хувь, хэмжээг тус тус тусгана.

44. Эрүүл мэндийн газарт төрийн захиргааны албан тушаалд ажилладаг. Нарийн мэргэжлээр 2–3 жил суралцах бол ажлын байрыг хадгалах уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.1–д “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг дараах үндэслэлээр төрийн албанаас түр чөлөөлнө: 46.1.2. зургаан сараас дээш хугацааны сургалтаар (шинэ дадлага, туршлага эзэмших сургалтыг оролцуулан) бэлтгэгдэх болсон” гэж заасан тул нарийн мэргэжлээр 2–3 жил ажиллах тохиолдолд төрийн албанаас түр чөлөөлөгдөнө. Төрийн албан зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар сарын 25–ны өдрийн 17 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”–ын 4.2–т “Энэ журмын 2.1.3–2.1.5–д заасан нөөцөд байх хугацаа хуульд өөрөөр заагаагүй бол тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрснээр дуусгавар болно” гэж тус тус зохицуулсан байна.

45. Ижил албан тушаалтай албан хаагч нэгнийгээ түр эзгүйд 6 сараас дээш түр орлон гүйцэтгэх тохиолдолд 40 хувийн нэмэгдэл олгох уу?

Засгийн газрын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09–ний өдрийн 9 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэхэд цалин, урамшуулал олгох журам”–аар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчид цалин, урамшуулал олгох харилцааг журамласан. Тус журмын 2.2–т “Энэ журмын 2.1–д заасан түр орлон гүйцэтгэх хугацаа нь 6 сараас дээш үргэлжлэх бол түр орлон гүйцэтгэж байгаа албан тушаалын цалингийн 40 хүртэл хувийг түр орлон гүйцэтгэсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчид олгоно.”, 2.5–д “Энэ журамд заасан цалин, урамшууллын хувь хэмжээг Төрийн албаны тухай хуулийн 43.1–д заасан шийдвэрт тусгана” гэж заасны дагуу түр орлон гүйцэтгэж байгаа албан тушаалын цалингийн 40 хүртэл хувийг түр орлон гүйцэтгэсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчид олгох бөгөөд энэ тухай түр орлон гүйцэтгүүлэх тухай шийдвэртээ тусгана. Албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэж байгаа албан хаагчид олгох нэмэгдлийн хувь хэмжээг шийдвэр гаргаж байгаа албан тушаалтан шийдвэрлэнэ.

46.Түр орлон гүйцэтгэгчээр олон жил ажиллаж байгаа хүнийг хэрхэн шийдвэрлэх вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 42 дугаар зүйлийн 42.1–д “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол эрх бүхий этгээд дараах тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг төрийн жинхэнэ албан хаагчтай тохиролцсоны дагуу албан үүргийнх нь зэрэгцээ түр орлон гүйцэтгүүлж болно:

42.1.1.ээлжийн амралттай;

42.1.2.эрүүл мэндийн болон бусад шалтгаанаар чөлөөтэй;

42.1.3.дотоод, гадаад албан томилолттой;

42.1.4.зургаан сар хүртэл хугацаагаар мэргэшил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдсан, 2 жил хүртэл хугацаагаар өндөр хөгжилтэй оронд магистр, докторын сургалтад хамрагдсан;

42.1.5.удирдах дээд байгууллага, албан тушаалтны шийдвэрээр өөр ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа;

42.1.6.жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй;

42.1.7.албан хаагчийг албан тушаалаас нь бууруулсан, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсантай холбоотой асуудлаар шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр гараагүй” гэж төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үүргийг түр орлон гүйцэтгэх нөхцөлийг заасан.

Төрийн албаны тухай хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1 дэх хэсэгт “Төрийн жинхэнэ албан хаагч хуульд зааснаас гадна дараах үйл ажиллагаа явуулахыг хориглоно: 39.1.15.төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаал бууруулсан, төрийн албанаас чөлөөлсөн, халсантай холбоотой маргааныг шүүхээр эцэслэн шийдвэрлэгдэх хүртэл хугацаанд тухайн ажлын байранд томилгоо хийх;” гэж заасан учир тухайн албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг зарлахгүй бөгөөд шүүхийн маргаан эцэслэх хүртэлх хугацаанд албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэнэ. Дээрхээс бусад тохиолдолд албан үүргийг удаан хугацаагаар түр орлон гүйцэтгэх боломжгүй тул тухайн албан тушаалын сул орон тоог Төрийн албаны зөвлөлд мэдэгдэж төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлд бүртгүүлэх ёстой..

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА, АУДИТ

47. Албан тушаалын картын талаар тодорхой тайлбарлаж өгнө үү?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 05 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-ыг баталсан бөгөөд энэхүү журмын 1.2–т “Хувийн хэрэг нь төрийн албан хаагчийн тухай болон түүний төрийн албан тушаал эрхэлсэн байдал, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнтэй холбогдсон мэдээллийг агуулсан судалгаа, лавлагааны үндсэн баримт бичиг байна” гэж заасан. Түүнчлэн журмын 2.2–т зааснаар төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэгт бүрдүүлэх үндсэн баримт бичгийн нэг нь албан тушаалын карт юм. Энэхүү картыг албан тушаалын тодорхойлолт бүхий албан тушаал бүрд нээх бөгөөд уг картыг журамд заасан маягтын дагуу бичнэ.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 05 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчийн анкетын Б хэсэг”–т албан тушаалын картын маягтын загварыг тодорхойлсон. Энэхүү маягтын дагуу “албан тушаалын карт”–д байгууллага, нэгжийн нэр, албан тушаалын нэр, ангилал, зэрэглэл, албан тушаалыг бий болгосон шийдвэрийн нэр, огноог зэрэг мэдээллийг бичнэ.

48. Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын тодорхойлолтыг ямар журмаар боловсруулах вэ?

Төрийн албан тухай хуулийн 23.3, 23.4 дахь хэсэгт зааснаар төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журмыг төрийн албаны төв байгууллага батална, уг журамд нийцүүлэн төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулж, төрийн албаны төв байгууллагын зөвшөөрлийг үндэслэн тухайн албан хаагчийг томилох эрх бүхий этгээд албан тушаал тус бүрээр батална.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолын хавсралтаар “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам”–ыг батлан мөрдүүлж байна. Энэхүү журмын 1.1–д төрийн албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, зөвшөөрөл өгөх, батлахтай холбогдсон харилцааг зохицуулахаар заасан. Иймд энэхүү журмыг төрийн үйлчилгээний албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулахдаа жишиг болгон хэрэглэж болно.

49. Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах явцад мэргэжлийг тодорхой тусгахад юуг анхаарах вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 3.1.5–т “албан тушаалын тодорхойлолт” гэж тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, түүнийг хэрэгжүүлэх албан хаагчид

тавигдах боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын шаардлагыг баталгаажуулсан баримт бичгийг ойлгоно гэж хуульчлан тодорхойлсон байдаг. Төрийн албаны тухай хуулийн 23.3 дахь хэсэгт заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 02 дугаар тогтоолоор төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг баталсан билээ. Уг тусгай шаардлагын нэг хэсэг нь мэргэжлийн шаардлага юм. Энэхүү мэргэжлийн шаардлагыг албан тушаалын тодорхойлолтод тусгахдаа нэгдүгээрт, тухайн албан тушаалын чиг үүрэгтэй уялдуулна, хоёрдугаарт, төрийн захиргааны албан хаагч тухайн албан тушаалд шатлан дэвших, сэлгэн ажиллах, шилжин ажиллах боломжийг хангана, гуравдугаарт, мэргэжлийг тодорхойлохдоо Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны сайдын 2014 оны А/78 дугаар тушаалаар баталсан “Мэргэжлийн чиглэл, индекс”-ийг ашиглана.

Мэргэжлийн индексийг ашиглахдаа мэргэжлийн ерөнхий, төрөлжсөн, нарийвчилсан чиглэлээс аль нэгийг сонгож, кодыг бичнэ. Жишээлбэл, боловсрол /01/ ерөнхий чиглэл, боловсрол /011/ төрөлжсөн чиглэл, багш, мэргэжлийн /0114/ нарийвчилсан чиглэл болно.

50. Албан тушаалын тодорхойлолтыг зохих журмын дагуу боловсруулаад Төрийн албаны салбар зөвлөлөөс зөвшөөрөл авч батлах уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 23.4 дэх хэсэгт төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг зохих журам –д нийцүүлэн боловсруулж, төрийн албаны төв байгууллагын зөвшөөрлийг үндэслэн тухайн албан хаагчийг томилох эрх бүхий этгээд албан тушаал тус бүрээр батлахаар хуульчилсан билээ. Захиргааны ерөнхий хуулийн 8.1 дэх хэсэгт “Хуульд зааснаас бусад тохиолдолд захиргааны байгууллага хуулиар тусгайлан заасан бүрэн эрхийг бусдад шилжүүлэхийг хориглоно” гэж заасан байдаг. Иймд “батлах зөвшөөрөл” олгох эрхийг зөвхөн Төрийн албаны зөвлөлд хуулиар олгосон байна.

Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журмын 4.1 дэх хэсэгт “Албан тушаалын тодорхойлолтыг хянахтай холбоотой зарим ажиллагааг Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөр гүйцэтгүүлж болно. Салбар зөвлөл холбогдох ажиллагааг гүйцэтгэж, тэр тухай танилцуулга, саналаа Төрийн албаны зөвлөлд тогтоосон хугацаанд хүргүүлнэ” гэж заасан байдаг. Иймд албан тушаалын тодорхойлолтыг “батлах зөвшөөрөл”-ийг Төрийн албаны Салбар зөвлөл олгохгүй.

51. Багийн зохион байгуулагч дээд боловсролтой байх шаардлага байгаа юу. Мэргэжил заах хэрэгтэй юу?

Засгийн газрын 2019 оны 275 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, жагсаалтад зааснаар багийн нийгмийн ажилтан, зохион байгуулагч нь нутгийн захиргааны байгууллагын туслах

албан тушаалтан бөгөөд тэрээр бодлого боловсруулахад дэмжлэг үзүүлэхүйц мэдээллийг сурвалжлан судалж, задлан шинжилгээ хийж, гүйцэтгэсэн ажлын чанарын талаар хариуцлага хүлээнэ. Мөн нийтлэг үйлчилгээний ажилтан нарын үйл ажиллагааг зохион байгуулах үүрэгтэй.

Төрийн албаны тухай хуулийн 22.1 дэх хэсэгт “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан тушаалд Монгол Улсын иргэн байх, дээд боловсролтой байх нийтлэг шаардлагыг хангасан иргэнийг томилно” гэж заасан. Гэхдээ “дээд боловсролтой байх” шаардлага нь төрийн албаны туслах албан тушаалд хамаарахгүй гэсэн тайлбарыг хуульчилсан. Энэхүү тайлбар нь зөвхөн боловсролын шаардлагатай холбоотой. Харин мэргэжлийн хувьд ямар нэг хязгаарлалт байхгүй.

ӨӨР АЖИЛД ШИЛЖҮҮЛЭХ, СЭЛГҮҮЛЭХ

52.Төрийн захиргааны албан хаагч төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалд шилжин ажиллаж болох уу?

Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сул орон тоог Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”-ын дагуу нөхнө. Тус журмын 1.2–д “Энэ журамд заасан сонгон шалгаруулалтад төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирах эрх бүхий албан тушаал хамаарна.”, 1.3–д “Сонгон шалгаруулалтын зорилго нь албан тушаалд тавигдах шаардлагыг хамгийн сайн хангасан иргэнийг чадахуйн зарчимд үндэслэн сонгон шалгаруулахад оршино” гэж тус тус заасан байна.

Иймд Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019 оны 34/31 дүгээр тушаалаар “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”-ын төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр ажилд шилжүүлэх болон сэлгүүлэн ажиллуулж болно. “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”-ын дагуу заавал сонгон шалгаруулалтад орно.

53.Сумын Засаг даргын Тамгын газарт Хуулийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн Аймгийн Засаг даргын Тамгын газарт сул орон тоо гарсан тохиолдолд заавал тусгай шалгалт өгч орох уу?

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”-ын 2.3–д зааснаар “төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын сул орон тоог дараах дарааллаар нөхнө”, мөн журмын 2.3.1–д “шатлан дэвшүүлэх журмын дагуу тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчаас, эсхүл холбогдох бусад

төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдаас албан тушаалын тусгай шалгалт авч хамгийн өндөр оноо авсан албан хаагчийг нэр дэвшүүлж томилно” гэж заасан тул заавал тусгай шалгалт өгнө. Шатлан дэвших тохиолдол болгонд тухайн шатны албан тушаалын тусгай шалгалт өгнө.

54.Сумын Засаг Даргын Тамгын газрын туслах түшмэлийн, ТЗ–3 зэрэглэлд ажиллаж байгаа албан хаагчийг дэс түшмэлийн ТЗ–6 зэрэглэлд хамаарах албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулж болох уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлийн 44.5 дахь хэсэгт “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журмыг төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална” гэж заасан байгаа. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019 оны 34/31 дүгээр тушаалаар “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”–ын 1.5–д “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг адил төрлийн албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулна” гэж заасан байгаа тул таны ажиллаж байгаа албан тушаал туслах түшмэлийн ТЗ–3 ангиллын албан тушаалын дэс түшмэлийн албан тушаалд шилжүүлэн ажиллуулж болохгүй. Энэ тохиолдолд шатлан дэвших журмын дагуу албан тушаалын тусгай шалгалтыг өгч хамгийн өндөр оноо авсан бол тухайн албан тушаалд томилогдох боломжтой.

55.Албан хаагч нь эрүүл мэндийн шалтгаанаар түр чөлөөлөгдсөн бол төрийн албан хаагчийн нөөцөд орох уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.1.2 дахь заалтад “хуульд өөрөөр заагаагүй бол биеийн эрүүл мэндийн байдлын улмаас 3 сараас дээш хугацаагаар албан ажлаа хийхгүйгээр эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон” тохиолдолд төрийн албанаас түр чөлөөлөөд мөн хуулийн 46.6 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 46.1–д заасан иргэнийг төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаад тооцно” гэж заасан тул Төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаад тооцно. Энэ тухай мэдээллийг Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн санд албан ёсоор бүртгүүлж байх ёстой.

56.Төрийн захиргааны албан хаагчийг өөр байгууллагад шилжүүлэн ажиллуулахад тусгай шалгалт өгөх үү?

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019 оны 34/31 дүгээр тушаалаар “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”–ын 5.1–д “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахад тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаж байгаа тохиолдолд сонгон шалгаруулалт явуулахгүй” гэж заасан тул албан тушаалын тусгай шалгалт өгөхгүй.



57.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр байгууллагад шилжүүлэн ажиллуулахад өмнөх байгууллагад ажиллаж байсан цалингийн шатлалыг бууруулж болох уу?

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019 оны 34/31 дүгээр тушаалаар “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”-ын 1.6–д “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахад эрхэлж байгаа албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, цалин хөлс, зэрэг дэвийг бууруулахгүй” гэж заасан тул тухайн албан хаагчийн цалингийн шатлалыг бууруулж болохгүй.

МЭРГЭШҮҮЛЭХ СУРГАЛТ

58.Төрийн албан хаагчдаас мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж төгссөн албан хаагч байхгүй тул Удирдлагын академи төгссөн дипломыг харгалзаж болох уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 23.2.1–23.2.3–д тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох бол мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн байх. Мөн хуулийн 24.1–д Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална гэсний дагуу Монгол Улсын Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019.04.04–ний өдрийн 37/33 дугаар тушаалаар “Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөр”–ийг баталсан тул энэ агуулга, хөтөлбөрийн дагуу сургалтад хамрагдах шаардлагатай. Иймд Удирдлагын академи төгссөн дипломыг мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж төгссөнтэй дүйцүүлэн тооцохгүй.

59.Багц сургалтын талаар хувиараа сурах уу, сургалтын төлөвлөгөөг хүлээх үү. Батлан хамгаалахын их сургуулийн магистрын диплом энэ багц цагт тооцогдох уу?

Байгууллага нь төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр боловсруулж (Төрийн албаны тухай хуулийн 55.3.) энэ хөтөлбөртөө мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах албан хаагчдын талаар тодорхой бодлого, төлөвлөгөө гарган ажиллах ёстой. Байгууллага нь шаардлага хангасан албан хаагчдыг мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах хүсэлтээ Удирдлагын академид ирүүлж болно. Төрийн албаны тухай хуулийн 24.2–т “Мэргэшүүлэх багц сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага хариуцан зохион байгуулна” гэсний дагуу Удирдлагын академи нь энэ сургалтыг эрхэлж зохион байгуулна. Иймд бусад сургуульд суралцаж төгссөн магистр болон бусад боловсролын зэрэг олгох сургалтыг мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж төгссөнтэй дүйцүүлэн тооцохгүй.

60. Ахлах түшмэлийн албан тушаалд ажиллаж байсан бөгөөд одоо төрийн жинхэнэ албаны нөөцийн санд бүртгэлтэй. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалтад хэрхэн хамрагдах вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 23.2.1–23.2.3–д заасан тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох албан хаагчдад тавигдаж байгаа төрийн албанд болон тухайн албан тушаалд ажилласан байх хугацааны шаардлага хангасан бөгөөд одоо төрийн албаны нөөцөд байгаа хүмүүс мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах хүсэлтээ Удирдлагын академид гаргана.

61. Шинээр хэрэгжиж буй Төрийн албаны тухай хуулиар Удирдлагын академийн чиг үүрэг, статус өөрчлөгдсөн байна. Энэ сургууль одоо ямар чиг үүрэгтэй болсон бэ. Төрийн албаны өрөнхий болон тусгай шалгалтад оролцох уу?

Төрийн албан тухай хуулийн 64.3–г “Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дэргэд төрийн албан хаагчийг сургах, давтан сургах, төрийн албаны хүний нөөцийн менежментийн талаар судалгаа, шинжилгээ хийх, энэ талаар бодлого боловсруулагчид мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх үндсэн үүрэг бүхий Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага ажиллана” гэж заасан дагуу Удирдлагын академи нь шинээр зохион байгуулагдаж статус, чиг үүрэгт нь өөрчлөлт орсон. “Удирдлагын академийн талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 12 дугаар сарын 5–ны өдрийн 366 дугаар тогтоолоор Удирдлагын академийн дүрмийг баталсан. Төрийн албаны тухай хууль болон уг дүрэмд заасны дагуу Удирдлагын академи нь төрийн албан хаагчдыг мэргэшүүлж бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх, төрийн албаны хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар судалгаа, шинжилгээ хийх, төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх чиглэлээр төр, захиргааны байгууллагуудад мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх чиг үүрэг бүхий Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага юм.

62. Ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагч мэргэшүүлэх багц сургалтад хэрхэн хамрагдах вэ. Албан хаагч өөрөө хүсэлт тавих уу?

Ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагч мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах эсэхийг тухайн төрийн байгууллага хүсэлт гаргаж шийдүүлэх нь зохистой байх. Албан хаагч өөрөө хүсэлт тавихгүй.

ЁС ЗҮЙ

63. Удирдах албан тушаалтанд арга хэмжээ авах шийдвэр ямар тохиолдолд хэрэгжих вэ. Хариуцлага, ёс зүйн асуудал удирдах ажилтны хувьд өөрийнх нь үзэл бодлоор шийдэгдэж болох уу. Орон тоо багатай байгууллага Ёс зүйн зөвлөл байгуулах уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 47, 48 дугаар зүйлээр төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах харилцааг зохицуулсан бөгөөд томилох эрх бүхий этгээд уг шийдвэрийг “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ын дагуу гаргана. Иймд удирдах албан тушаалтны хариуцлага, ёс зүйн асуудал түүний өөрийнх нь үзэл бодлоор шийдэгдэнэ гэж ойлгож болохгүй.

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийн 6.6–д “тухайн байгууллагын төрийн албан хаагчийн тоо 25 хүрэхгүй бол ёс зүйн зөвлөл байгуулахгүй байж болно. Энэ тохиолдолд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн тухай гомдол, мэдээллийг тухайн байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан нэгж, албан тушаалтан шалгаж, холбогдох танилцуулга, материалыг тухайн байгууллагын удирдлагад танилцуулж шийдвэрлүүлнэ” гэж заасан.

Иймд төрийн байгууллагын албан хаагчдын тоо 25 хүрэхгүй бол Ёс зүйн зөвлөл байгуулахгүй байж болно. Гэхдээ төрийн албан хаагчийн тоо 25 хүрээгүй байхад Ёс зүйн зөвлөл байгуулахыг үгүйсгээгүй учир тухайн байгууллага эрх хэмжээнийхээ хүрээнд шийдвэрлэж болно.

64. Ажлын үнэлгээ хангалтгүй, ажлын бүтээмж болон ёс зүйн харилцаа тааруу албан хаагчийг ажлаас нь яаж чөлөөлөх вэ?

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг Засгийн газрын 2019 оны 38 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-д зааснаар үнэлж дүгнэнэ. Уг журамд заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл нь “Хангалтгүй” гэж үнэлэгдсэн нөхцөлд Төрийн албаны тухай хуулийн 45 дугаар зүйлийн 45.1.1–д заасны дагуу албан тушаал бууруулах эсхүл, Төрийн албаны тухай хуулийн 47 дугаар зүйлийн 47.1.1–д заасны дагуу төрийн албан тушаалаас халахаар тус тус зохицуулсан.

Төрийн албанаас халах нь төрийн жинхэнэ албан хаагчид ногдуулах сахилгын шийтгэлийн нэг төрөл бөгөөд төрийн албанаас халах сахилгын шийтгэлийг ногдуулахад Төрийн албаны тухай хуулийн 47, 48 дугаар зүйл болон Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн

даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ыг дагаж мөрдөнө.

Харин төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн асуудлыг Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийн дагуу шалгаж шийдвэрлэнэ. Ёс зүйн зөрчил гаргасан нь тогтоогдсон нөхцөлд уучлал гуйхыг үүрэг болгох, сануулах гэсэн ёс зүйн хариуцлагыг Ёс зүйн зөвлөл хүлээлгэнэ.

Албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлж дүгнэх, ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийг шалгаж тогтоохдоо бодитой хандаж, баримт нотолгоонд үндэслэж, захиргааны шийдвэр гаргах ажиллагаанд оролцогчийн эрхийг хангасан нөхцөлд төрийн албанд ажлын гүйцэтгэл, мэдлэг, ур чадвар, ёс зүйгээр тэнцэхгүй хүнийг төрийн албан тушаалаас халах хууль зүйн боломж нээлттэй байдаг. Гагцхүү захиргааны шийдвэр нь хууль зүйн үндэслэлтэй, зөрчил гаргасныг хөдөлбөргүй нотолсон байх ёстой.

65.Манай байгууллага 21 орон тоотой, босоо удирдлагатай 5 ажилтантай, нийт 26 албан хаагчтай. Иймд ёс зүйн зөвлөл байгуулах уу?

“Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийн 6.6–д “тухайн байгууллагын төрийн албан хаагчийн тоо 25 хүрэхгүй бол ёс зүйн зөвлөл байгуулахгүй байж болно...” гэж заасан. Байгууллага хүсвэл Ёс зүйн зөвлөл байгуулан ажиллуулж болно.

Босоо удирдлагатай албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг төв байгууллагаас нь шууд хянах бололцоо муутай тул ийм байгууллагад тухайн албан хаагчийг оролцуулан Ёс зүйн зөвлөл байгуулж, ёс зүйн зөрчлийг томилгооны харьяалал харгалзахгүй хэлэлцэн шийдвэрлэдэг байдлаар зохион байгуулах боломжтой. Өөрөөр хэлбэл, сумын Засаг даргын Тамгын газар 15 албан хаагчтай бөгөөд босоо удирдлагатай албан хаагч нарыг нэмж тооцоход 25 болно. Энэ тохиолдолд босоо удирдлагатай төрийн албан хаагч нарыг оролцуулан Ёс зүйн зөвлөл байгуулан ажиллуулж болно.

66.Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагч уг зөрчил гаргаснаас хойш 12 сарын дараа албан тушаал шатлан дэвшиж болох уу? Өмнө нь огт сахилгын ямар нэг шийтгэл хүлээж байгаагүй албан хаагч л зөвхөн шатлан дэвших үү?

Сахилгын шийтгэл огт хүлээж байгаагүй албан хаагч л зөвхөн шатлан дэвшинэ гэж ойлгож болохгүй. Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 16 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам”-ын 2.5.3–т “сүүлийн 12 сарын хугацаанд ёс зүйн хариуцлага, сахилгын шийтгэл хүлээгээгүй байх” гэж заасан. Иймд ёс зүйн хариуцлага хүлээснээс хойш 12 сарын

хугацаа өнгөрсөн тохиолдолд тухайн албан хаагч шатлан дэвших боломжтой буюу өөрөөр хэлбэл тухайн албан хаагч төрийн албаны тусгай /тухайн албан тушаалын/ шалгалтад орох эрх нээлттэй юм.

67. Зөрчил гаргасан албан хаагчид ёс зүйн зөвлөл тогтоол гаргаад, түүнийгээ удирдлагад танилцуулаад удирдлагаас тушаал гаргах замаар шийдвэрлэж болох уу?

Ёс зүйн зөвлөл тогтоол гаргасан нөхцөлд удирдлага тушаал гаргаж шийтгэл ногдуулахгүй. Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийн 6.3-т “Ёс зүйн зөвлөл нь төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан тухай гомдол, мэдээллийг энэ дүрмийн 5 дахь хэсэгт заасны дагуу шалгаж ирүүлсэн танилцуулга, материалыг гишүүдийн ердийн олонхын ирцтэй хуралдан хэлэлцэж, шалгалтын дүнг үндэслэлтэй гэж үзвэл зөрчлийн шинж байдлыг харгалзан, зөрчил гаргагчид энэ дүрмийн 4.2-т заасан хариуцлагыг хүлээлгэх тогтоол гаргана” гэж заасан. Иймд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн асуудлыг Ёс зүйн зөвлөл эцэслэн дүгнэж, гаргасан тогтоол нь ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх албан ёсны шийдвэр болно. Иймд Ёс зүйн зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг сонгож байгуулахдаа энэ асуудалд бодитой, шударга хандах нөхцөлийг сайтар тооцох нь зүйтэй.

Ёс зүйн зөвлөл нь ёс зүйн зөрчлийн шинж байдлаас шалтгаалан “уучлал гуйхыг үүрэг болгох”, эсхүл “сануулах” гэсэн ёс зүйн хариуцлагыг бие даан хүлээлгэнэ. Харин зөрчлийн шинж байдал нь Төрийн албаны тухай хуульд заасан сахилгын шийтгэл ногдуулахаар байвал Ёс зүйн зөвлөл нь тогтоол гаргахгүй бөгөөд энэ тухай саналаа томилох эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ. Хэрэв тухайн зөрчил нь захиргааны зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй гэж үзвэл харьяаллын дагуу холбогдох байгууллагад шилжүүлэх саналаа мөн томилох эрх бүхий албан тушаалтанд танилцуулна.

68. Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчид сануулах арга хэмжээ авч, ажлын үр дүнгийн урамшууллыг хассан. Гэвч хөндлөнгийн шалгалтаар ёс зүйн зөрчилд удирдлага арга хэмжээ авах ёсгүй, Ёс зүйн хороо дүгнэлт гаргасны дараа удирдлага шийдвэр гаргана гэж үзсэн. Ёс зүйн зөрчил гаргасан албан хаагчид удирдлагаас арга хэмжээ авч цалинг 3 сараар хассан нь зөв үү?

Өмнө хүчин төгөлдөр үйлчилж байсан Засгийн газрын 2010 оны 288 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ээр Ёс зүйн хорооны гаргасан дүгнэлтэд үндэслэн удирдлага шийтгэл ногдуулдаг байсан бол Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ээр ёс зүйн зөрчлийн асуудлыг Ёс зүйн зөвлөл эцэслэн дүгнэж гаргасан тогтоол нь ёс зүйн

хариуцлага хүлээлгэх албан ёсны шийдвэр болохоор зохицуулсан.

Харин сахилгын зөрчил гаргасан албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах асуудлыг томилох эрх бүхий этгээд Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйл, Захиргааны ерөнхий хууль, “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ын дагуу шийдвэрлэнэ.

Иймд ёс зүйн зөрчилд зөвхөн Ёс зүйн зөвлөл ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэнэ. Томилох эрх бүхий этгээд ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэхгүй болсон. Төрийн албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага, сахилгын шийтгэлийг давхардуулан ногдуулж болохгүй бөгөөд хариуцлагыг давхардуулсан шийдвэрийг хууль бус гэж үзнэ.

69.Ёс зүйн зөрчил удаа дараа гаргасан ажилтанд үр дүнгийн урамшуулал олгохгүй байх нь зөв үү. Заавал Ёс зүйн зөвлөлөөр шийдвэрлүүлэх юм уу?

Юуны өмнө, төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-д заасны дагуу тогтоож, Ёс зүйн зөвлөл ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэсэн байна. Хэрвээ төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил удаа дараа гаргасан бол Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.7-д заасан “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж, төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэн дээдлэх” гэсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүргийг зөрчсөн үндэслэлээр Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлд заасны дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулах боломжтой.

Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлд заасан сахилгын шийтгэлийн төрөлд “ажлын үр дүнгийн урамшуулал хасах” гэж байхгүй. Ажлын үр дүнг харгалзан албан хаагчид урамшуулал олгодог тул ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэсэн, сахилгын шийтгэл ногдуулсан албан хаагчид урамшуулал олгоогүйг шийтгэл гэж тооцох хууль зүйн үндэслэлгүй.

70.Төрийн албаны ёс зүйн дүрэмд улс төрийн болон төрийн тусгай албан хаагчдын эрх зүйн зохицуулалтыг яагаад оруулж өгөөгүй вэ. Ёс зүйн хариуцлага гэж юуг ойлгох вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлд төрийн улс төрийн болон төрийн тусгай албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно гэж тус тус заасан. Иймд Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-д төрийн улс төрийн болон төрийн тусгай албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ тусгагдаагүй бөгөөд уг дүрмээр зөвхөн төрийн

захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зохицуулсан болно.

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-д заасан төрийн албан хаагчийн дагаж мөрдөх ёс зүйн 7хэм хэмжээ болон ёс зүйн 35 шаардлагыг зөрчсөн албан хаагчид хүлээлгэсэн хариуцлагыг ёс зүйн хариуцлага гэж ойлгоно.

71.Ямар зөрчлүүдийг ёс зүйн зөрчил гэх вэ?

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-д төрийн албан хаагчийн дагаж мөрдөх ёс зүйн 7 хэм хэмжээний хүрээнд ёс зүйн 35 шаардлагыг тодорхойлсон байдаг. Эдгээр ёс зүйн хэм хэмжээ, ёс зүйн шаардлагыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхгүйг ёс зүйн зөрчил гэж үзнэ.

САХИЛГА, ХАРИУЦЛАГА

72.Сахилгын шийтгэл, сахилгын зөрчлийн ялгаа?

Сахилгын зөрчил гаргасныг зохих журмын дагуу шалган тогтоож, сахилгын зөрчлийн шинж байдалд тохируулан Төрийн албаны тухай хуульд заасан шийтгэл ногдуулахыг сахилгын шийтгэл гэж ойлгоно. Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан нийтлэг үүрэг, 39 дүгээр зүйлд заасан хориглох зүйл болон хууль тогтоомж, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан үүргээ биелүүлээгүй төрийн албан хаагчийн үйлдэл, эс үйлдэхгүйг сахилгын зөрчил гэж ойлгоно.

73.Сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг төрийн үйлчилгээний албан хаагчид хэрэглэж болох уу. Төрийн үйлчилгээний албан хаагч, тухайлбал сумын эрүүл мэндийн төвийн даргад хариуцлага тооцох бол ямар журмын дагуу тооцох вэ?

Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ыг төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахад хэрэглэнэ.

Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд зааснаар төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хууль болон хууль тогтоомжийн бусад актаар тогтоодог. Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хууль, Захиргааны ерөнхий хуулиар тус тус зохицуулна.

74. Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн 48.1.4–т зааснаар төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халагдсан албан хаагч төрийн албанд орох боломжтой юу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн 48.1.4–т заасан “төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах” сахилгын шийтгэл хүлээсэн төрийн жинхэнэ албан хаагч сахилгын шийтгэлд заасан хугацаа дууссаны дараа төрийн албанд орох эрх нээгдэх бөгөөд төрийн албанд анх томилогдоход тавигдах болзол, шаардлагыг хангасны үндсэн дээр төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт өгч, зохих журмын дагуу томилогдоно.

Харин Төрийн албаны тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1.3–т “Эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлсэн” иргэн төрийн албанд ажиллах боломжгүй байхаар хуульчилсан.

75. Хувийн бизнес, аж ахуй эрхэлдэг төрийн жинхэнэ албан хаагч ажлын цагаар хувийн бизнесийн ажлаа хийж байна, ингэж болох уу?

Болохгүй, төрийн жинхэнэ албан хаагч нь Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан нийтлэг үүргийг хүлээнэ. Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.16–д “Хөдөлмөрийн тухай хууль, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу ажлын цагийг үр бүтээлтэй ашиглах” гэж заасан тул үүнийг чанд баримтлах ёстой. Түүнчлэн Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.17–д “үндсэн ажлаасаа гадуур хуулиар зөвшөөрснөөс бусад ажил, үүрэг эрхлэхгүй байх” гэж заасан тул төрийн жинхэнэ албан хаагч нь зөвшөөрснөөс бусад бусад ажил үүрэг эрхлэхгүй байх үүрэгтэй болно.

Харин Төрийн албаны тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.6–д зааснаар багшлах, эрдэм шинжилгээний ажил эрхлэх эрхтэй.

76. Төрийн жинхэнэ албан хаагч чөлөө авч БНСУ–руу явж байна. Ийм хүмүүсийг ажлаас нь чөлөөлөх ёстой юм биш үү?

Төрийн албаны тухай хуулийн 46 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаалаас нь түр чөлөөлөх, чөлөөлөх талаар зохицуулсан. Төрийн албан хаагч өөр хөдөлмөр эрхлэхийн тулд чөлөө авах болон энэ үндэслэлээр чөлөө олгохыг хуулиар зөвшөөрөөгүй болно.

77. Сахилгын шийтгэл ногдуулсан тушаалд сонсох ажиллагаа явуулаагүй тохиолдолд уг тушаалыг хүчин төгөлдөр гэж үзэх үү?

Ийм тушаалыг хүчин төгөлдөр гэж үзэх үндэслэлгүй. Захиргааны ерөнхий хууль болон “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”–д сонсох ажиллагаа заавал хийхээр заасан.

78. Төрийн үйлчилгээний албан хаагч ажлын цагаар архи ууж, ажил тасалсан хэд хэдэн тохиолдлоор ажлаас чөлөөлөгдсөн. Тухайн албан хаагч шүүхэд хандахад шүүх иргэний талд шийдвэр гаргадаг. Шүүхийн шийдвэрээр ажилд эргээд орсон хүн огт ажил хийдэггүй. Үүнийг яаж зохицуулах вэ?

Шүүхийн шийдвэрийн дагуу албан тушаалд эгүүлэн томилогдсон албан хаагч Төрийн албаны тухай хууль, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүргийг биелүүлэх үүрэгтэй бөгөөд уг үүрэгээ биелүүлээгүй нөхцөлд Төрийн албаны тухай хууль, “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ын дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулах боломжтой. Өөрөөр хэлбэл, шүүхийн шийдвэрээр албан тушаалд эгүүлэн томилогдсон албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах ажиллагаа ердийн журмаар явагдана. Сахилгын зөрчлийг илрүүлэх, баримтжуулах, нотлох, сахилгын шийтгэл ногдуулах хууль зүйн үндэслэлийг сайтар тогтоосны үндсэн дээр шийдвэр гаргахад томилох эрх бүхий этгээд анхаарч ажиллах нь зүйтэй.

79. Хууль бусаар ажлаас халснаас төрд учруулсан хохирлыг Захиргааны ерөнхий хуулийг баримтлан шийдвэрлэх үү, Төрийн албаны тухай хуулийг баримтлан шийдвэрлэх үү?

Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.1-д “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлнэ” гэж, 50.2-т “Төрийн албаны төв байгууллага шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргана” гэж тус тус заасан.

Захиргааны ерөнхий хуулийн 103 дугаар зүйлийн 103.1-д “Иргэн, хуулийн этгээдийн хохирлыг барагдуулсны улмаас өөрт учирсан хохирлыг захиргааны байгууллага Иргэний хуулийн 498.5-д заасны дагуу гэм буруутай албан тушаалтнаар буцааж төлүүлнэ” гэж заасан.

Иймд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халснаас төрд учруулсан хохирлын асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулиар, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийг ажлаас халснаас төрд учруулсан хохирлын асуудлыг Захиргааны ерөнхий хуулиар тус тус зохицуулна.

80. Сонгуульд нэр дэвшсэн төрийн үйлчилгээний албан тушаалтнуудыг яаж вэ? Төрийн албаны тухай хуульд хориотой заалт байдаг.

Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.3-т “улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас

ангид байх” гэж, Сонгуулийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйлийн 125.5–д “Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн үйлчилгээний албаны удирдах албан тушаалтан ... Улсын Их Хурлын ээлжит сонгуульд нэр дэвших бол ээлжит сонгуулийн жилийн нэгдүгээр сарын нэгний өдрөөс өмнө, ээлжит бус, нөхөн, дахин сонгуульд нэр дэвших бол сонгууль товлон зарласан өдрөөс хойш ажлын таван өдрийн дотор хүсэлтээ гаргаж, энэ хуульд заасан нэр дэвшүүлэх ажиллагаа эхлэхээс өмнө төрийн албанаас болон ажлаасаа тус тус чөлөөлөгдсөн байна” гэж тус тус заасны дагуу төрийн албанаас чөлөөлөгдөнө.

81.Ажлын байранд архи уусныг нь цагдаагийн байгууллага тогтоосон ажилтанд сонсох ажиллагаа явуулах уу?

Сонсох ажиллагаа явуулна. Захиргааны ерөнхий хууль, “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”–ын дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах тохиолдолд зөрчлийг хэн илрүүлсэн байхаас үл хамааран захиргааны байгууллага сонсох ажиллагааг заавал хийх шаардлагатай.

82.Байгууллагын дарга нар албан тушаалаа ашиглан өөрийн болон бусад байгууллагад 2–оос дээш тооны хамаатны хүмүүсийг төрийн албанд оруулах байдал түгээмэл байна. Ийм албан тушаалтанд ямар хариуцлага тооцогдох бэ. Хариуцлага бий юу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.4–т “Улс төрийн албан тушаалтан, улс төрийн нам, эвслийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, бусад этгээдийн зүгээс төрийн албан тушаалд томилох үйл явцад аливаа хэлбэрээр нөлөөлсөн тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагч, төрийн жинхэнэ албан тушаалд нэр дэвшигч иргэн энэ тухай тэмдэглэл хөтөлж, холбогдох баримтыг төрийн албаны төв байгууллагад 30 хоногийн дотор хүргүүлнэ” гэж, 32.5–д “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага энэ хуулийн 32.4–т заасан тэмдэглэлтэй танилцаж, үндэслэлтэй бол холбогдох шийдвэрийг хүчингүй болгоно” гэж тус тус заасан.

Түүнчлэн Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1–д “Албан тушаалтан өөрийн болон өөртэй нь хамаарал бүхий этгээдийн хувийн ашиг сонирхолд нийцүүлэн захиргааны шийдвэр гаргах, удирдах, хяналт, шалгалт хийх, хариуцлага хүлээлгэх, мөн эдгээрт бэлтгэхэд өөрийн албан тушаалын байдлаа ашиглан аливаа хэлбэрээр хөндлөнгөөс нөлөөлөхийг хориглоно.” гэж заасан бөгөөд мөн хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.2.4–т “энэ хуулийн ... 12 дугаар зүйлд заасныг зөрчсөн ...бол нийтийн албанаас халах.” хариуцлага хүлээлгэхээр заасан болно. Энэ тохиолдолд зөрчлийн талаар томилох эрх бүхий этгээдэд мэдэгдэх ёстой.

83.Тухайн зөрчлийг Авлигатай тэмцэх газраас тодорхой хугацаатай шалгасны дараа сахилгын шийтгэл ногдуулах шийдвэр гаргах үед сахилгын шийтгэл ногдуулах хугацаа дууссан байдаг. Энэ асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх вэ?

Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн 48.4–т “Сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш 6 сар, зөрчил гаргаснаас хойш 12 сараас илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй” гэж заасан. Иймд сахилгын шийтгэл ногдуулахгүй.

Харин тухайн зөрчил нь сахилгын зөрчил биш захиргааны зөрчил, эсхүл гэмт хэргийн шинжтэй бол холбогдох хууль тогтоомжид заасан хугацааг мөрдөнө.

84.Албан тушаалын тодорхойлолтод заасан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн албан хаагчид ямар арга хэмжээ авах вэ?

Сахилгын шийтгэл ногдуулна. Төрийн албаны тухай хуулийн 47, 48 дугаар зүйлд заасан “албан үүрэг” гэдгийг “албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг” гэж ойлгоно. Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлд заасны дагуу тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг нь харгалзан сахилгын шийтгэлийг томилох эрх бүхий этгээд ногдуулна.

85.Төрийн албаны тухай хуулийг зөрчин иргэнийг ажилд томилсон албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар тайлбарлана уу?

Төрийн албаны тухай хуулийн 22, 23 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг, тусгай шаардлага, 26, 27 дугаар зүйлд төрийн захиргааны албан тушаалд томилох үндсэн шалгуур, сонгон шалгаруулж томилох, 28 дугаар зүйлд албан тушаалд томилох хугацаа, 31 дүгээр зүйлд хориглох зүйлийг тус тус хуульчилсан. Төрийн албаны тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1–д “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага энэ хуулийн 22, 23, 26, 27, 28, 31 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрийг хүчингүй болгож, буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас чөлөөлөх мэдэгдлийг эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ” гэж заасан бөгөөд уг мэдэгдлийг эрх бүхий этгээд заавал биелүүлж авсан арга хэмжээний талаар 14 хоногийн дотор хариу мэдэгдэж байхаар хуульчилсан.

БУСАД

86.Монгол 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”–ын дагуу Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлд ирүүлсэн өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэж, хариу өгөхдөө салбар зөвлөл ямар үүрэгтэй оролцохыг тодорхой болгох шаардлагатай байна?

Төрийн албаны тухай хуулийн 75.1–д заасан маргааныг Төрийн албаны зөвлөл шийдвэрлэнэ. Зөвлөлөөс маргаан үүсгэсэн тохиолдолд маргаан хянан шалгах комиссын бүрэлдэхүүнд тухайн албан хаагчийн харьяалах салбар зөвлөлийн гишүүнийг оролцуулахаар заасан байна.

87.Орон нутгийн төрийн байгууллагад ахлах мэргэжилтнээр ажилладаг төрийн албан хаагчийн орон тоог бүтцийн өөрчлөлт хийж албан тушаалын нэршлийг мэргэжилтэн болгож өөрчлөөд баталсан бол албан тушаалын цалин буурах уу?

Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалтыг Засгийн газрын 2019 оны 275 дугаар тогтоолоор нарийвчлан тогтооходоо төрийн захиргааны албан тушаалыг удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэж ангилсан бөгөөд “Аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний нутгийн захиргааны байгууллагын мэргэжилтэн ТЗ–5 албан тушаалын зэрэглэлд хамаарч байна. Гэхдээ тухайн төрийн байгууллагын зүгээс төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг бууруулахгүй байх зарчмыг баримталж ажиллах ёстой.

88.Төрийн албаны тухай хуульд төрийн албан хаагч орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх талаар зохицуулсан. Ямар шалгуур болон тогтоол, шийдвэрээр уг дэмжлэгт хамрагдах вэ. Энэ тохиолдолд хүсэлтээ хэнд гаргаж шийдвэрлүүлэх вэ?

Төрийн албаны тухай хуульд “Төрийн албан хаагч орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх журам”–ыг Засгийн газраас батлахаар заасан. Энэхүү журмыг батлахтай холбогдох эдийн засгийн тооцоо, нөлөөллийн шинжилгээ хийгдэж байгаа болно.

89.Төрийн албан хаагчийн хүүхдийн Их дээд сургуулийн сургалтын төлбөрийг төр даах тухай зохицуулалт бий юу?

Төрийн албан хаагчийн хүүхдийн их дээд сургуулийн сургалтын төлбөрийг төрөөс хариуцах эрх зүйн зохицуулалт байхгүй болно.

90.Төрийн үйлчилгээний албанаас 2019 онд тэтгэвэрт гарч байгаа албан хаагч 12 сараар тэтгэмж авсан. 2020 онд тэтгэвэрт гарч байгаа албан хаагч 36 сарын нэмэгдэл авна. Зөрүүг 2020 оны төсөвт тусгуулж болох уу?

Төрийн үйлчилгээний албан хаагч өндөр насны тэтгэвэрт гаргахад 36 сарын үндсэн цалинтай тэнцэх тэтгэмж авах эрх зүйн зохицуулалт 2020 оны 01 дүгээр сарын 01–ний өдрөөс хэрэгжиж эхлэх тул 2019 онд тэтгэвэрт гарсан өндөр настанд зөрүүг олгох эрх зүйн зохицуулалт тусгагдаагүй болно.



91.Төрийн албаны тухай хуульд төрийн албан хаагч орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх талаар зохицуулсан. Ямар шалгуур болон тогтоол, шийдвэрээр уг дэмжлэгт хамрагдах вэ? Энэ тохиолдолд хүсэлтээ хэнд гаргаж шийдвэрлүүлэх вэ?

Төрийн албаны тухай хуульд “Төрийн албан хаагч орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх журам”-ыг Засгийн газраас батлахаар заасан. Энэхүү журмыг батлахтай холбогдох эдийн засгийн тооцоо, нөлөөллийн шинжилгээ хийгдэж байгаа болно. Төрийн албан хаагч аль байгууллагад хэрхэн хандаж шийдвэрлүүлэх талаар журмын төсөлд тусгасан.

ЦАЛИН ХӨЛС, УРАМШУУЛАЛ

92.ЗДТГ-ын даргын тушаал гаргалгүйгээр цалингийн шатлалыг шалтгаангүйгээр бууруулж болох уу. Энэ зөрчил мөн үү?

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр бууруулахгүй. Иймээс гомдлоо хуульд заасан журмаар гарган шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй.

93.Төрийн албан хаагчид тэтгэмж олгох журам 2020 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хэрэгжиж эхлэхэд тэтгэвэр тэтгэмжид өөрчлөлт орох уу? Эсхүл 36 сарын тэтгэмж хэвээр хадгалагдах уу? Эсхүл үндсэн цалингаас олгоно гэсэн хэсэг нь хэрэгжээд явах уу?

Засгийн газрын 2019 оны 7 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчид өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох журам”-ын 2.1-т зааснаар буцалтгүй тусламж тооцох үндсэн цалингийн хэмжээг тухайн албан тушаалтны сүүлийн 3 жилийн дунджаар тогтоохоор заасан байна. Иймээс үндсэн цалингийн дунджаар тооцно.

94.Сумын Засаг Даргын тамгын газрын дарга нууцын нэмэгдэл, эрх бүхий албан тушаалтан (ЭБАТ)-ын нэмэгдлийн зэрэг авч болох уу?

Төрийн албан хаагч Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль, Авлигын эсрэг хуульд заасан ажил үүргийг гүйцэтгэж байгаа бол зохих хувиар нэмэгдэл авч болно.

95.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журмын 4.5-д “Байгууллагын үнэлгээний баг албан хаагчийн өмнөх оны төлөвлөгөөний биелэлтийг дараа оны 1 дүгээр сарын 30-ний дотор дүгнэнэ.” гэж заасан. Тэгэхээр энэ оны эцэст үр дүнгийн урамшуулал авахгүй гэж ойлгох уу?

Энэ үйл ажиллагаа нь байгууллагын зохион байгуулалтаас хамаарна. Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийг дүгнэх ажлаа төсвийн жилдээ багтаан гүйцэтгэх боломжтой.

96.Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг улирал бүр дүгнэж урамшуулж олгох боломжтой юу?

Засгийн газрын 2019 оны 38 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж баглах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын 1.3.1–т “гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө” гэж төрийн жинхэнэ албан хаагчаас энэ журамд заасны дагуу байгууллагын болон нэгжийн төлөвлөгөөг өөрийн албан тушаалын тодорхойлолттой уялдуулан боловсруулсан нэг улирлын хугацаанд хэрэгжүүлэх зорилт, ажил үйлчилгээг ойлгоно гэж заасан. Мөн Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”–д улирлын ажлын үр дүнгээр урамшуулал олгохоор заасан тул улирал бүр дүгнэж урамшуулал олгох боломжтой.

97.Аймгийн Биеийн тамир спортын газар нь техник тоног төхөөрөмжийн алдаанаас болж үйл ажиллагаагаа зогсоосон. Энэ шалтгаанаар албан хаагчдын цалинг 60%–аар тооцон олгож байгаа нь хууль зөрчсөн асуудал мөн үү?

Аймгийн Биеийн тамир, спортын газар нь аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлаг буюу төрийн захиргааны байгууллага байна. Иймээс Төрийн албаны тухай хуульд заасан төрийн албаны зорилго, зарчмыг чанд хэрэгжүүлэн ажиллах үүрэгтэй тул аливаа шалтгаанаар үйл ажиллагааг түр буюу бүрмөсөн зогсоох ёсгүй.

Харин төрийн үйлчилгээний байгууллагын бусад албан тушаалын хувьд сонгон шалгаруулалт зарлахгүй байж болно. Тухайн байгууллага, албан тушаалын онцлогоос хамаарч холбогдох журмын дагуу албан хаагчийн шалгаруулан авч болно.