



УДИРДААГЫН
АКАДЕМИ

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

032

Улаанбаатар хот
2021 он

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

Энэхүү бүтээлийн зохиогчийн эрхийг хуулийн дагуу хамгаалсан болно. Бүтээлийг бүтнээр буюу хэсэгчлэн хувилах, нийтлэх, электрон системд оруулах болон бусад ямар нэг хэлбэрээр олшруулахыг хориглоно.

СУДАЛГААНЫ БАГ

Багийн ахлагч:

Ч.Санжмятав Удирдлага, сэтгэл зүйн тэнхимийн багш, доктор, профессор

Зөвлөх:

Д.Зүмбэрэлхам Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дарга, доктор, профессор

Судлаачид:

Б.Хэрлэн Удирдлага, сэтгэл зүйн тэнхимийн багш, доктор,
дэд профессор

Н.Цэдэвсүрэн Удирдлагын академийн докторант

Б.Ууганцэцэг Удирдахуйн ухааны сургуулийн сургалтын ажилтан

Эх бэлтгэсэн:

С.Нарантуяа

"Мөнхийн Үсэг" ХХК-д эхийг бэлтгэж хэвлэв.

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	IV
ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ	V
ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	VI
ӨМНӨХ ҮГ	VII
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ	1
1.2 Судалгааны асуудал	1
1.2 Судалгааны асуулт	3
1.3 Судалгааны зорилго	4
1.4 Нэр томъёоны тайлбар	4
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ	7
2.1 Төрийн албаны хүний нөөцийн онол, арга зүйн үндэс	7
2.2 Монголын төрийн албаны түүхэн уламжлал	16
2.3 Орчин цагийн төрийн албаны бүтэц, бүрэлдэхүүн	47
2.4 Гадаад орнуудын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын туршлага, сургамж	50
ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ	68
3.1 Судалгааны онолын үзэл баримтлал	68
3.2 Судалгааны төрөл	68
3.3 Судалгааны арга, зохион байгуулалт	69
3.4 Судалгааны ёс зүй	70
3.5 Өгөгдлийн шинжилгээ	
ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ӨГӨГДЛИЙН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН	71
4.1 Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдлын талаар	71
4.2 Төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж авах	75
4.3 Төрийн албан хаагчийн ангилал, зэрэг дэв	79
4.4 Төрийн албан хаагчийг сургаж хөгжүүлэх	82
4.5 Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийг үнэлэх	90
4.6 Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, цалингийн гадуур олгодог орлого	93
4.6.1 Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс	93
4.6.2 Төрийн албан хаагчид олгох шагнал урамшуулал	96
4.6.3 Цалин хөлсний талаарх төрийн албан хаагчдын байр суурь	97
4.6.4 Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааны тухай	100
4.7 Төрийн албан хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх тухай	101
4.8 Албан тушаалаас түр чөлөөлөх, чөлөөлөх, хариуцлага тооцох, халах	103
4.8.1 Төрийн албан хаагчийн ёсзүйн хариуцлага тооцох	103
4.8.2 Төрийн албанаас түр болон бүр чөлөөлөгдөх тухай	104
4.8.3 Төрийн албанаас халах тухай	107
ДҮГНЭЛТ, САНАЛ	109
ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ	113
ХАВСРАЛТ	116



ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ТАЗ	Төрийн албаны зөвлөл
ТЗАХ	Төрийн захиргааны албан хаагч
ТАХ	Төрийн албан хаагч
ТАТХ	Төрийн албаны тухай хууль
УТҮГ	Улсын төсөвт үйлдвэрийн газар
ТӨҮГ	Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар
ОНӨҮГ	Орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар
ТБУСТХ	Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1.	Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдын ангилал, зэрэглэл	21
Хүснэгт 2.	Төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын тоо	37
Хүснэгт 3.	Захиргааны хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн төрийн албатай холбоотой хэргүүд (2012-2021).....	38
Хүснэгт 4.	УИХ-ын сонгуулийн дараах яам, агентлагуудын тооны өөрчлөлт ...	39
Хүснэгт 5.	ТАЗ-д 2003 – 2020 онуудад ирсэн маргааны эзлэх хувийн жин	39
Хүснэгт 6.	Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхээс 2011-2020 онд шийдвэрлэсэн хэргүүд дотор төрийн албаны хэргүүдийн эзлэх хувийн жин	40
Хүснэгт 7.	Төрийн албаны тогтвортой байдлыг алдагдуулж байгаа зөрчлүүд, түүнийг шийдвэрлэх зохицуулалтууд.....	41
Хүснэгт 8.	Гадаад орнуудын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын шинэтгэлийн үр дүн	62
Хүснэгт 9.	Албан хаагчийг сонгож ажилд авах	77
Хүснэгт 10.	Төрийн захиргааны албан ажил, албан тушаалын ангилал.....	79
Хүснэгт 11.	Мэдлэг, ур чадвараа үнэлэх байдал	85
Хүснэгт 12.	Төрийн албан хаагчийн цалингийн бүтэц.....	95
Хүснэгт 13.	ТЗАХ-ийн зэрэг дэвийн нэмэгдэл.....	97
Хүснэгт 14.	Төрийн захиргааны албан хаагчийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл.....	97
Хүснэгт 15.	Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн асуудал	101
Хүснэгт 16.	Албан тушаал дэвшүүлэх тухайд.....	104



ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1.	Монгол улсын төрийн алба: бүтэц, чиг хандлага	47
Зураг 2.	Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдлын ерөнхий үнэлгээ	72
Зураг 3.	Бодлого боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, төрийн албан хаагчийн үүрэг оролцоо	72
Зураг 4.	Төрийн албан хаагчийн хууль, эрх зүйн мэдлэг, ур чадвар.....	73
Зураг 5.	Төрийн албан хаагчийн хүний нөөцийн мэдээллийн тогтолцоо, хүний нөөцийн өгөгдөл шинжилгээний түвшин	74
Зураг 6.	Төрийн албан хаагчийг төрийн албанд элсүүлэх, сонгон шалгаруулах арга хэлбэр	75
Зураг 7.	Албан тушаалын ангилал ба засаг захиргааны байгууллагын эрэмбэ	80
Зураг 8.	Төрийн албан хаагчийг сургаж хөгжүүлэх, сургаж бэлтгэх тогтолцоо.	83
Зураг 9.	Төрийн албан хаагчид тавигдах мэдлэг, ур чадварын стандартыг тогтоосон байдал, тэдгээрийн хэрэгжилт	84
Зураг 10.	Мэдлэг чадвар дутагдах шалтгаан	86
Зураг 11.	Мэдлэг туршлагыг хөгжүүлэх тухайд	85
Зураг 12.	Төрийн албан хаагчийн манлайлах, зохион байгуулах ур чадвар.....	88
Зураг 13.	Төрийн албан хаагчийн албан хэрэг хөтлөх, бичиг боловсруулах ур чадвар	89
Зураг 14.	Төрийн албан хаагчийн хүнтэй харилцах ур чадвар, эв дүй.....	90
Зураг 15.	Төрийн албан хаагчийн олон нийттэй харилцах, бусдыг сонсох чадвар	90
Зураг 16.	Гүйцэтгэлийн удирдлагын тухайд	92
Зураг 17.	Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны (гүйцэтгэлийн) үр дүн, түвшинг үнэлж дүгнэж буй байдал	94
Зураг 18.	Гүйцэтгэлд саад болдог зүйлс	94
Зураг 19.	Төрийн захиргааны албан хаагчдын цалингийн тархалт	98
Зураг 20.	Төрийн албан хаагчийн цалин, нийгмийн баталгаа хангагдсан байдал.....	100
Зураг 21.	Албан тушаал ахихад нөлөөлөх зүйлс	104
Зураг 22.	Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хариуцлага, санаачилга.....	106
Зураг 23.	Төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн	108
Зураг 24.	Боломж олдвол ажлаа солих хандлага	109
Зураг 25.	Ямар учраас ажлаа солих тухай бодов?.....	109

ӨМНӨХ ҮГ

Удирдлагын академийн Удирдлага, сэтгэлзүйн тэнхимийн судалгааны баг “Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ” сэдэвт судалгааны тайлангаа уншигч танд толилуулж байна.

“Алсын хараа – 2050” Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт тодорхойлсон “Ухаалаг төрийн алба” буюу нийгмийн хөгжлийг дэмжсэн, цомхон, цахимжсан төрийн албыг төлөвшүүлэх үйл ажиллагаа эрчимтэй хэрэгжиж байна.

Ухаалаг, тогтвортой, мэргэшсэн, чадварлаг, иргэндээ үйлчилдэг төрийн албыг төлөвшүүлэхийн тулд шатлан дэвших зарчимд тулгуурласан хүний нөөцийн бодлогыг Монгол улсын засгийн газраас хэрэгжүүлж байна. 2017 оны 12-р сард батлагдсан ТАТХ болон түүнд холбогдож гарсан эрхзүйн баримт бичгүүдэд хүний нөөцийн төлөвлөлт, сонгон шалгаруулалт, сургалт хөгжил, ажил албан тушаал ахих төлөвлөлт, цалин хөлс урамшууллын систем, хүний нөөцийн мэдээллийн систем, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тогтвор суурьшил, хүний нөөцийн аудит, ёс зүйн хариуцлага гэсэн хүний нөөцийн үндсэн функцүүдийг мерит зарчимд тулгуурлан хөгжүүлэх бодлого зохицуулалтыг тодорхой заасан билээ.

Бид энэхүү судалгаандаа төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтыг төрийн албаны шинэтгэлийн үе шатуудтай холбон ерөнхий төлөв байдлыг авч үзсэн болно.

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтад төрийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой болгох үзэл санаа шингэсэн гэж судлаачид дүгнэх нь элбэг байдаг. Төрийн албанд зүтгэж байгаа албан хаагчдын чадавхыг бүрэн дайчилах замаар хүмүүн капиталын үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх боломж нөхцөл төрийн бодлого, зохицуулалтад хэрхэн туссаныг шинжлэхийг бид зорьсон билээ. Хүмүүн капиталын удирдлага гэж хүний чадавхыг бүрэн дайчилах орчин, нөхцөлийг бүрдүүлэх менежмент юм.

Судалгааны үзэл баримтлалд тулгуурлан баримт бичгийн судалгаагаар төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын баримт бичгүүд, хууль эрх зүйн актууд, гадаад орны туршлага сургамжид дүн шинжилгээ хийв. Экспертийн үнэлгээний аргачлалаар судалгаа авч үр дүнг боловсруулав.

Судалгаанд шинжээчийн эрхтэй экспертүүд оролцсон болно. Анкетийн аргаар 21 аймаг, нийслэлийн нийт 2193 төрийн албан хаагчдаас Public Employee Perception Survey асуулгаар хариулт авч боловсруулалт хийв. Асуулгын үр дүнтэй холбогдуулан төрийн албан хаагчтай ганцаарчилсан ярилцлага хийж үр дүнг нь тайланд шигтгээ хэлбэрээр тусгав. Судалгааны баг төрийн албаны хүний нөөцийг тойрсон бүх асуудалд цэг хатгах зорилт тавиагүй бөгөөд хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын талаарх төлөв байдлыг гаргаж энэ талаар илүү сайн ойлголт бий болгоход бага ч атугай хувь нэмэр оруулах, судлаачдын бодрол бясалгалыг өдөөх, бүтээлч мэтгэлцээн өрнүүлэхийг зорьсон болно.

Судалгааны ажлыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд хичээл зүтгэл гаргаж, идэвхитэй ажилласан судалгааны багийн гишүүддээ болон судалгааны явцад үнэтэй санал зөвлөмж өгч, үргэлж дэмжиж байсан Удирдлагын академийн эрдэмтэн багш нар, Төрийн албаны зөвлөл, Эрдмийн зөвлөлийн гишүүдэд гүн талархал илэрхийлье.

Судалгааны багийн ахлагч Доктор, профессор Ч.Санжмятав

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ

1.1. Судалгааны асуудал

Монгол Улсын хөгжлийн хэтийн чиглэлийг “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого (2020), Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл (2020), Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр (2020) зэрэг бодлогын баримт бичигт тодорхойлоод байна. “Алсын хараа 2050” бодлогын баримт бичгийн Засаглалын талаарх бодлогод “... ухаалаг-тогтвортой засаглал тогтож, захиргааны оновчтой бүтэц зохион байгуулалт бүхий төрийн алба төлөвшин, цахим технологид тулгуурласан иргэн төвтэй төрийн үйлчилгээнд бүрэн шилжих ...” үүний тулд *“иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ”* гэж зорилт 5.4-т тодорхой заасан. Менежментийн талаас авч үзвэл энэ хөгжлийн бодлого зорилт менежментийн бусад бүрэлдэхүүн хэсгүүдэд ялангуяа хүний нөөцийн бодлогод ихээхэн өөрчлөлт авч ирж байна. Тэр тусмаа монголын нийт ажиллах хүчний 15.6 хувь нь ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа төрийн албанд *нэгдүгээрт*, 21 дүгээр зууны эрчимтэй хөгжил хувьслын эринд улс орны хөгжлийн бодлого болон орчин цагийн хөгжлийн шаардлагад төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогоо нийцүүлэн уялдуулах, *хоёрдугаарт*, төрийн албаны хүний нөөцийн өнөөгийн бодлого үйл ажиллагааг улам сайжруулах шаардлага тавигдаж байна.

Монгол Улсын хөгжлийн бодлогыг урт хугацаанд нь нэгтгэн зангидах, уялдуулан хангахад шийдвэрлэх үүргийг төрийн алба гүйцэтгэдэг. Энэ институцийн чадавхаас улс орны ирээдүй шууд хамаардаг. 2018 онд Дэлхийн банкнаас төрийн албаны зохицуулалт хийх чадварыг харьцуулан үзэхэд манайх 54.7 индекс тэй буюу 209 орноос 95-т эрэмбэлэгдсэн (World Bank, 2018). Энэ дүн төрийн албыг үр дүнтэй ажиллах хэлбэрээр зохион байгуулах, мэдлэг чадвар, технологи, хандлагын шинэчлэлээ даруй эхлүүлэхгүй бол бид хөгжлөөс хоцорч сүүл барихад ойрхон байгааг сэрэмжлүүлж байна. Ялангуяа 21 дүгээр зуунд хөл нийлэн хөгжлийг авч явах төрийн албан хаагчдыг урьдаас мэдлэг, чадвар, үзэл бодлын хувьд сайтар бэлтгэх, төлөвлөх, улс орны хөгжлийн зорилттой холбоотойгоор оновчтой байршуулах зүй ёсны шаардлага тулгамдаж байгааг илтгэж байна.

Хөдөлмөрийн орчин нөхцөл энэ цаг үед ихээхэн өөрчлөгдөж байна. Төрийн олон үйлчилгээнд тухайлбал, татвар, даатгал, бүртгэл, бүх төрлийн лавлагаанаас эхлүүлээд тоон системийг эрчимтэй нэвтрүүлж байна. Ажил үүргийн шинж чанар урьд өмнөхөөс илүү хурд, овсгоо, бүтээлч авхаалж

самбаа шаардах боллоо. Ажлын орчин нөхцөл цахимжиж, ажлын цаг илүү уян хатан болж, цалин хөлс, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх нэгдсэн систем өөрчлөгдөж байна. Албан хаагчийн мэдлэг чадвар өндөр байхыг шаардахын зэрэгцээ ажлын хариуцлага, ажлын ачаалал өсөн нэмэгдэж байна.

“Алсын хараа 2050” бодлогын баримт бичигт тусгасан *Ухаалаг төрийн алба буюу нийгмийн хөгжлийг дэмжсэн, цомхон, цахимжсан төрийн албыг* төлөвшүүлэх үйл ажиллагаа эрчимтэй хэрэгжиж байна. Энэхүү нөхцөл нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийх хэрэгцээ шаардлагыг бий болгож байна.

Ухаалаг-тогтвортой, мэргэшсэн, чадварлаг, иргэндээ үйлчилдэг төрийн албыг төлөвшүүлэхийн тулд шатлан дэвших (мерит) зарчимд тулгуурласан хүний нөөцийн бодлого хэрэгжүүлж байна. 2017 онд батлагдсан ТАТХ болон түүнд холбогдож гарсан эрхзүйн баримт бичгүүдэд хүний нөөцийн төлөвлөлт, ажлын шинжилгээ, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, хүний нөөцийн сургалт хөгжил, ажил албан тушаал ахих төлөвлөлт, цалин хөлс, урамшууллын систем, хүний нөөцийн мэдээллийн систем, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тогтвор суурьшил, ёс зүйн хариуцлага гэсэн хүний нөөцийн удирдлагын үндсэн функцүүдийг мерит зарчимд тулгуурлан хэрэгжүүлэх тогтолцоог тодорхой заасан.

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, үр дүнгийн талаар өнөө үед тулгамдаж байгаа хэд хэдэн гол асуудлууд байгаа юм. Газар нутгийн хувьд төрийн албан хаагчдыг хүн амзүйн болоод мэргэжил, мэргэшлийн хувьд харьцангуй тэгш тэнцвэртэй байршуулсан бөгөөд төрийн үйлчилгээг бүх орон нутгийн хэмжээнд адил түвшинд хүргэж байгаа (World Bank, 2020. р.37). Цаашид бүс нутгийн кластер хөгжлийн зорилтууд, эдийн засгийн бодлогоос хамааран энэ байдалд өөрчлөлт орж болох юм. Үүнтэй холбоотойгоор төрийн захиргаа болон үйлчилгээний албан хаагчдад чиглэсэн хүний нөөцийн бодлого төлөвлөлтийн асуудлыг судлах хэрэгцээ гарч ирж байна.

2019 оны сүүлээр Монгол улсын төрийн албанд нийт 198460 хүн ажиллаж байна. Энэ тоо 2009 оныхтой харьцуулбал 34 хувиар өссөн бөгөөд зуун хүнд 4.4 төрийн албан хаагч ноогдож ирсэн харьцаа хэвээр хадгалагдаж байна (World Bank, 2009). Монголын нийт ажиллах хүчний 12%-ийг 2009 онд төрийн албан хаагчид эзэлж байсан бол 2019 онд 15.4 хувь болж өсжээ. Төрийн боловсон хүчний зардал ДНБ-д 2012 онд 9 хувь, 2019 онд 6 хувь болж буурч, төсвийн зардлын 19 хувь, орлогын 23 хувийг эзэлж байгаа юм (World Bank, 2020. р.33). Төсвийн алдагдал, Засгийн газрын өрийн дарамтын улмаас төсөвт тохиргоо хийхэд боловсон хүчний зардлыг цаашид өсгөхгүй, бууруулж ч мэдэх нөхцөлд төрийн албан хаагчдын цалин хөлс бага хэвээр байх төлөвтэй. Одоогийн цалин хөлснийхөө талаар төрийн албан хаагчид 1) хувийн салбартай харьцуулбал ажил хөдөлмөр нь доогуур үнэлэгддэг, 2) мэргэжил боловсрол, ажлын хариуцлага, гүйцэтгэлд нь авч байгаа цалин хөлс нь тохирохгүй бага, 3)

нийгмийн баталгаандаа сэтгэл маш дундуур байдаг (Хэрлэн.Б, Санжжмятав.Ч, Түдэв.Ш, 2018).

Ерөнхий сайд Л.Оюун-Эрдэнэ “судалгаагаар төрийн үйлчилгээ болон төрийн захиргааны албан тушаалтнуудын ажлын ачаалал харилцан адилгүй байгаа нь тогтоогдсон. Нэг яаманд 50 хүн ажиллаж байхад 20 хүн нь хэт ачаалал аваад, 10 хүн бага ачаалалтай ажилладаг” гэсэн байна.

Яг энэ санааг мөн Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны сайд Л.Энх-Амгалан “Манай яамны 125 хүнээс ажлын ачаалалгүй, ур чадваргүй 30 гаруй хүнийг цомтгох санал гаргаж байна. Манай яаманд зөвхөн “Боловсролын тэргүүний ажилтан” гэсэн ганц шагнал хариуцдаг мэргэжилтэн байдаг гээд боддоо ...” гэж хэлсэн байдаг.

Уг нь манай төрийн алба хаагчдын мэдлэг боловсролын түвшин бусад хөгжиж буй улс оронтой харьцуулбал өндөр байгаа, цаашид ч энэ байдал хадгалагдах төлөвтэй байгаа. 2019 оны дүнгээр нийт ТАХ-ийн 62.7 хувь нь их дээд сургууль төгссөн бөгөөд энэ хувь хэмжээ арван жилийн өмнөхөөс 12.2 хувиар өсөөд байгаа юм. Энэ мэдлэг боловсролтой төрийн албан хаагчдын оюуны потенциалийг хэрхэн төрийн үйл хэрэгт бүрэн дайчлах вэ, өндөр цалин хөлстэй бизнесийн болон олон улсын байгууллагад алдчихалгүй тогтвор суурьшилтай ажиллуулахын тулд ямар арга хэмжээ авах вэ, мэдлэг боловсролын хуримтлалын үр өгөөжийг хэрхэн гаргах вэ гэдэг асуулт тулгарч байна.

ТАТХ-хуулиар төрийн албан хаагчийг тогтвортой ажиллуулах зохицуулалт хангалттай гарсан хэдий ч 2019 онд зөвхөн ТЗАХ-ийн 22.3 хувь нь солигдсон байна (Төрийн албаны зөвлөлийн статистик мэдээ, 2019). Төрийн үйлчилгээ, тусгай албаны халагдаж солигдсон албан хаагчийн тоог нэмбэл энэ тоо өснө. Тэгэхээр хууль бусаар ажлаас нь халж дээд боловсролтой ч мэргэжлийн бус хүн томилох, мөн хөдөлмөрийн нөхцөлөө сайжруулахаар албан хаагчид ажлаа өөрчлөх явдал их байгааг илтгэнэ. Ажлаас байгууллагын нийт ажилтны 10 хувь жилдээ гарч орж байхыг хэвийн гэж үзэх нь бий. Гэтэл 22.3 хувь гэдэг бол төрийн захиргааны таван албан хаагч тутмын нэг нь ажлаас гарч эсвэл чөлөөлөгдөж байгаа нь төрийн албанд мэдлэг туршлагын хомсдол нүүрлэх аюул ойрхон байгааг илтгэнэ.

1.2. Судалгааны асуулт

1. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын тогтолцоо, түүний давуу болон сул тал нь юу вэ?
2. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдлыг экспертүүд, төрийн албан хаагчид хэрхэн үнэлж дүгнэж байна вэ?



3. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд тулгамдаж байгаа асуудлуудыг шийдвэрлэхэд бусад улс орноос суралцах ямар туршлага байна вэ?

1.3. Судалгааны зорилго

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтыг төрийн албаны шинэтгэлийн үе шатуудтай уялдуулан судалж, санал дүгнэлт гаргахад оршино.

Судалгааны зорилтууд

1. Төрийн алба, төрийн албаны хүний нөөцийн талаарх эрдэмтдийн бүтээл, бодлогын баримт бичгийг судлах
2. Хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын талаарх монголын уламжлалт болон гадаадын зарим улс орны туршлага, сургамжийг судлах
3. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын талаарх төрийн албан хаагчдын санаа бодол, экспертүүдийн үнэлгээ, дүгнэлтийг нэгтгэн шинжлэн санал дүгнэлт гаргах.

1.4. Нэр томъёоны тайлбар

Зохицуулалт гэдэг үг нь латин хэлний “*regulare*” чиглүүлэх, журамлах, цэгцлэх, тохируулах гэсэн үгнээс үүсэлтэй.

Төрийн зохицуулалт “(*State regulation, государственное регулирование*)” – гэдэг нь холбогдох хүрээний үйл ажиллагааны журмыг төрөөс тодорхойлсон хууль ба хэм хэмжээ тогтоосон бусад эрх зүйн акт батлан гаргах замаар нийгмийн амьдралын үйл ажиллагааны тодорхой хүрээг журамлан зохион байгуулахад төрийн зүгээс чиглэсэн зорилготой нөлөөлөл үзүүлэхийг хэлнэ. Төрийн зохицуулалт нь нэг талаар, үйл ажиллагааны тодорхой зохион байгуулалтын механизм ба хөшүүргийг буй болгох, нөгөө талаар, эрх зүйн актад тусгагдсан шаардлагыг зөрчсөн этгээдэд төрийн албадлагын аргыг хэрэглэх явдал юм. (С.Нарангэрэл. Монголын эрх зүйн англи, орос, латин хадмал эх толь бичиг. 2015).

Төрийн бодлого гэдэг нь үйл ажиллагааны бүтээмжийг сайжруулах, хүлээгдэж буй үр дүнд хүрэх улс төрийн арга хэрэгсэл юм (Доржсүрэн.П, Бямбасүрэн.Я, 2021). “Аливаа зүйлийг хийх эс хийхийг Засгийн газар сонгодог” (Дай, 1992).

Төрийн бодлого бол “Нэг буюу хэсэг хүмүүс аливаа асуудалд тодорхой зорилгоор хандах үйл ажиллагаа” (Anderson, 1994).

Төрийн бодлого бол:

- Эрх мэдэл бүхий засгийн газрын үйл ажиллагаа (Төрийн бодлого нь эрх зүй, улс төр ба санхүүгийн эрх мэдэл бүхий Засгийн газраас гүйцэтгэх үйл ажиллагаа)

- Бодит байдлын хэрэгцээ буюу асуудалд хандах хандлага (Төрийн бодлого нь нийгэм, нийгмийн бүлэг хүмүүс, тухайлбал, иргэд төрийн ба төрийн бус байгууллагуудын тодорхой хэрэгцээ, асуудалд хариулахыг эрмэлздэг)
- Зорилгод баримжаалсан (Төрийн бодлого нь тухайн зорилтот бүлгийн тодорхой хэрэгцээг хангах юм уу, эсвэл түүнийг шийдвэрлэх оролдлогыг төлөөлж чадах сайтар бодолцсон зорилтуудад хүрэхийг эрэлхийлдэг)
- Үйл ажиллагааны чиг (Төрийн бодлого нь цорын ганц шийдвэр, үйлдэл буюу хариу үйлдэл биш, харин сайтар боловсруулсан арга барил, стратеги юм)
- Ямар нэгэн зүйлийг хийх, эсвэл юу ч хийхгүй байх шийдвэр (Боловсруулсан бодлого нь асуудлыг шийдэхийг оролдон арга хэмжээ авдаг, эсвэл тухайн үеийн бодлогын хүрээнд энэ асуудал шийдэгдэнэ хэмээн үзэж, арга хэмжээ авдаггүй)
- Нэг буюу хэд хэдэн хүний ажиллагаа (Бодлого нь төрийн нэг төлөөлөл буюу байгууллага, эсвэл хэд хэдэн оролцоогоор дамжин хэрэгжиж болно)
- Үйл ажиллагааны үндэслэл (Боловсруулсан бодлого нь бодлогын цаана байгаа учир шалтгааныг гол төлөв тусгадаг)
- Шийдвэр гаргах явдал (бодлого нь аль хэдийн гаргасан шийдвэр болохоос хийх гэж буй санаа буюу амлалт биш) (Еоин Янг, Лиза Квин, 2002).

Төрийн алба. Төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагаа, бүтэц зохион байгуулалтыг төрийн алба гэнэ (Төрийн албаны тухай тухай хууль, 2017, 3.1.2).

Төрийн албан хаагч. Төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч гэнэ (Төрийн албаны тухай хууль, 2017, 3.1.2).

Мерит зарчим. Төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах ажиллагаа хувийн болон улс төрийн үзэмжээс илүү хувь хүний мэргэшил, ур чадварт үндэслэсэн байх зарчим. Сонгон шалгаруулах, албан тушаалд дэвшүүлэх ажиллагаа ажилтан бүрийн ажлын гүйцэтгэл, мэдлэг мэргэшлийн түвшин, ур чадварыг бодитойгоор хэмжихийн (гол төлөв нээлттэй, өрсөлдөөнт шалгаруулалтын журмаар) зэрэгцээ төрийн албаны зөвлөл нь албан тушаалын ангилал, цалин хөлсний нэгдсэн сүлжээг боловсруулж мөрдүүлдэг, улс төрийн нөлөөллөөс ангид, хүний нөөцийн удирдлагын мэргэсэн тогтолцоо болж

төлөвшсөн байдал (Монгол улсын Шинжлэх ухааны академи, Философийн хүрээлэн, 2019, х. 326)

Мерит-чадахуйн зарчим: 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 мерит зарчим гэнэ (Төрийн албаны тухай хууль, 2017, 3.1.3).

Хүний нөөц. Хүний нөөц гэдэг нь: **1.** Байгууллагад зорилгодоо хүрэх боломж олгодог хувь хүн ба ажиллагсдын мэдлэг, дадал, чадвар, хандлага болон бусад шинжүүд юм. **2.** Ажиллагсдыг сонгож авах, сургах, үнэлэх, тэдний нийгмийн баталгаатай холбоотой аливаа асуудлыг хариуцдаг алба юм (Van-denBos, 2007. p. 451).

Хүний нөөцийн бодлого. Төрийн байгууллага дахь хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааны үндсэн чиглэл болж мэдлэг, чадвартай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, хөгжүүлэх, бэхжүүлэх, үр дүнтэй ажиллахад чиглэсэн зарчим, түүнийг хэрэгжүүлэх арга хэлбэр, зохион байгуулалтын механизмын нийлбэр цогц нь хүний нөөцийн бодлого юм (Байгал.Д, 2020. №205).

Хүний нөөцийн удирдлага. Хувь хүн бүр ажил үүргээ өөрийн мэдлэг, ур чадвараа ашиглан гүйцэтгэж, түүнээсээ баяр баясал, сэтгэл ханамжийг авч, өөрийгөө хамт олны нэгэн гишүүн гэдгээ хүлээн зөвшөөрүүлж, ажиллахад дэмжин туслах зорилготой үйл ажиллагааг зохион байгуулах үйл явц юм (Оюунжаргал.Н, 2013).

Хүний нөөцийн удирдлагын үйл явц. Ажилтныг ажилд авахаас эхлээд халах хүртэл олон талт өргөн хүрээ бүхий хүмүүсийг цуглуулах, сонгох, ажилд авах, ажил хэргийг үнэлэх, мэргэжлийн баримжаа олгох, хөдөлмөрт дасан зохицуулах, ажилтны хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, урамшуулах, сэдэлжүүлэх, хөдөлмөрийг оновчтой зохион байгуулах, харилцааны ёс зүйг хангах, зөрөлдөөн стрессийг удирдах, ажилтны аюулгүй байдлыг хангах, ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх, сургаж хөгжүүлэх, албан тушаал ахих боломжийг олгох, ажилтны зан төлвийг удирдах зэрэг үйл ажиллагаанаас бүрддэг.

Хүний нөөцийн удирдлагын үндсэн функц. Хүний нөөцийн төлөвлөлт, ажлын шинжилгээ, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, хүний нөөцийн сургалт хөгжил, ажил албан тушаал ахих төлөвлөлт, цалин хөлс, урамшууллын систем, хүний нөөцийн мэдээллийн систем, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тогтвор суурьшлын асуудлыг багтаадаг (Цэцэгмаа.Ц, 2009).

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

2.1. Төрийн албаны хүний нөөцийн онол, арга зүйн үндэс

XX зууны эхэн үеийн дэлхийн олон улс орны төрийн удирдлагын системийг М.Веберийн үндэслэсэн Бюрократ онолоор тайлбарлаж байдаг (Sager, F., & Rosser, C. Weber, Wilson, and Hegel., 2009). Бюрократ гэсэн ойлголтыг “засгийн газрын сонгуульт биш албан тушаалтнуудын байгууллага”, эсвэл “захиргааны шийдвэр гаргагч бүлэг” гэж тодорхойлжээ. Түүхийн үүднээс авч үзвэл, сонгуульт биш албан тушаалтнуудаас бүрдсэн яамд, төрийн байгууллагуудаар дамжин үйл ажиллагаагаа явуулдаг төрийн захиргааг хэлж ирсэн бол орчин үеийн ойлголтоор нийгмийн аливаа томоохон институцийг засаглах захиргааны систем гэж ойлгох болсон байна. Төрийн удирдлагын бюрократ систем нь онолын хувьд бүрэн тодорхойлогдсон удирдлагын уламжлалт хэлбэр юм.

XX зууны дунд үед дэлхийн олон оронд төрийн удирдлагын бюрократ зохион байгуулалтын системд шийдвэрлэх, өөрчлөх олон янзын асуудал үүсэж, үүнийг “бюрократ төрийн хямрал” гэж нэрлэж байв (Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства: Реформы государственной службы: международный). Тухайлбал, төрийн аппаратын бүтцийн асуудал, төрөөс эдийн засагт оролцох оролцооны асуудал, төрөөс явуулах нийгмийн бодлогын асуудал, төрийн удирдлагын системд итгэх итгэлийн асуудал гэх мэт асуудлыг улс орон бүр өөр өөрийн арга замаар шийдэж байв. Эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх оролдлого төрийн болон орон нутгийн удирдлагын онолыг хурдацтай хөгжүүлж, Улсын салбарын шинэ удирдлага (New Public Management - NPM) гэж нэрлэгдсэн онол бий болсон. Энэ онолоор төрийг төрийн үйлчилгээ үзүүлэгч гэж үзэх бөгөөд үйлчилгээний салбар дахь хувийн секторын туршлагыг төрийн үйлчилгээнд туршлага болгон авах, төрийн зарим чиг үүргийг хувийн хэвшилд шилжүүлэхийг дэмждэг. Уг онолд үндэслэсэн төрийн удирдлагын зохион байгуулалтын шинэ загварыг Шинэ Зеланд, Австрали, Их Британи, АНУ, Канад зэрэг улсуудад идэвхтэй туршиж, хэрэгжүүлж байна.

Удирдлагын энэ шинэ хэлбэрийг нэвтрүүлэх явцад төрийн удирдлагын бюрократ системд итгэх итгэл илт буурч, хямралын хэмжээнд хүрэхээр болсон нь илэрсэн юм. Энэ нь төрийн удирдлагын онолын цаашдын хөгжилд нөлөөлж, удирдлагын шинэ хэлбэр, аргыг хайх, юуны өмнө засаг болон олон нийтийн хоорондын итгэлцлийг дээшлүүлэх зохимжтой арга замыг олох хэрэгтэй болжээ. Орчин үеийн судлаачид төр бол үйлчилгээ үзүүлэгч гэсэн

ойлголтоос улам бүр холдож, зөвхөн үйлчилгээ үзүүлэгч төдий биш нийгмийн баялаг, сайн сайхныг бүтээгч байх ёстой, ийнхүү бүтээхэд нь иргэний нийгэм, бизнесийн салбар, ашгийн бус байгууллагууд хамтран оролцогч байх ёстой гэж үзэх болсон. Төр ба иргэний нийгмийн энэ харилцан хамаарал дээр үндэслэсэн төрийн удирдлагын арга барилыг Сайн засаглал (Good Governance) гэж нэрлэх болсон юм. Гэхдээ Сайн засаглалын ойлголт одоогоор бүрэн төгс онол болон төлөвшиж амжаагүй, загвар нь бүрэлдэх шатандаа байгаа бөгөөд сайн засаглалыг хэрэгжүүлж буй олон орон энэ ажлаа Улсын салбарын шинэ удирдлага (NPM)-ийн хүрээнд хэрэгжүүлж байгаагаас төрийн удирдлагын энэ хоёр арга, хэлбэрийг ангилан ялгахад бэрхшээлтэй байдаг байна (Goldfi nch, S., & Wallis, J., 2010).

Дээр дурдсан төрийн удирдлагын онолуудын үндсэн зарим ойлголтыг товч авч үзье.

Бюрократ онол

XX зууны эхэн үед М.Веберийн үндэслэсэн Бюрократ онолоор тайлбарласан байдаг.

1. Төрийн удирдлагын зарчмууд:

- a) Төрийн алба мэргэшсэн байх. Тусгай боловсрол эзэмшсэн, төрийн албаны туршлагатай ажилтнуудад тулгуурлана.
- b) Төрийн алба хувь хүнээс хамаарахгүй байх. Эрх мэдэл хэн нэгэн хувь хүнд биш, уг хүний эзэлж буй албан тушаалд нь байна.
- c) Төрийн албаны формал чанар. Эрх зүйн актаар тодорхойлогдсон үйл ажиллагаа явуулна.

2. Удирдлагын системийг зохион байгуулах голлох арга - эрх мэдэл нь тодорхой зааглагдсан, шаталсан, босоо тогтолцоо. Байгууллага, албан тушаалтны дээрээс доош захирагдах журам.

3. Удирдлагын голлох арга-захиргааны шууд арга. Төрийн хяналтыг чухалчилна.

4. Хүний нөөцтэй ажиллах голлох арга-хүний бүтээл, чадавхад үндэслэн карьерын системээр боловсон хүчнийг сонгох, дэвшүүлэх.

Улсын салбарын шинэ удирдлага

Америкийн эрдэмтэн У.Нисканений Нийгмийн сонголтын онолд суурилан XX зууны 70-аад оны үеэс хөгжиж ирсэн онол. Нисканен төрийн байгууллагуудыг төсвөө гаднаас авдаг, зах зээлд монопол байр суурьтай эдийн засгийн агент гэж үзэн өөрийн загварыг гаргажээ. Үүнээс үүдээд төрийн байгууллагууд ажлын үр дүнгээсээ үл хамааран төсөв хуваарилагч улс төрийн удирдлагаас хүсэх төсвийн хэмжээгээ аль болох их байлгах сонирхолтой болдог, харин өрсөлдөөнт орчинд ажиллаж байгаа байгууллага бол энэ дутагдлаас ангид байх юм гэж үзжээ.

Үүнээс үндэслэн англи-саксоны орнуудад хийгдсэн реформын гол шугам нь төрийн удирдлагын уламжлалт бюрократ тогтолцооны эдийн засгийн үр ашиггүй байдалтай тэмцэх явдал байв. Энэ үр ашиггүй байдал нь юуны өмнө төсвийг аль болох их байлгахыг эрмэлзэх болон тодорхой үр дүн гаргахын төлөө ажиллахгүй байх явдлаар илэрч байв. Ингээд эдийн засгийн үр өгөөжгүй байдлыг үүсгэгч шалтгаантай тэмцэх төрийн удирдлагын шинэ арга барилыг бий болгохын тулд хувийн секторын удирдлагын технологийг төрийн удирдлагад авч хэрэгжүүлжээ.

Улсын салбарын шинэ удирдлагийн үндсэн ойлголтууд нь:

1. Төрийн удирдлагын зарчим:
 - а. Төрийг тодорхой үйлчилгээ үзүүлэгч гэж үзнэ. Үүний тулд нарийн мэргэжсэн төрийн байгууллагуудыг байгуулах бөгөөд эдгээр байгууллагын үндсэн чиг үүрэг нь төрийн тодорхой үйлчилгээ үзүүлэхэд оршино.
 - б. Үйлчилгээг иргэдэд тулж хүргэх ажиллагаагаа өрсөлдөөний үндсэн дээр хувийн сектороор гүйцэтгүүлэхийг эрмэлзэнэ. Энэ нь, *нэгдүгээрт*, төрийн, хувийн болон төрийн бус маягийн байгууллагуудын хооронд төрийн үйлчилгээ үзүүлэх эрхийн төлөө өрсөлдөөнийг бий болгоно, *хоёрдугаарт*, эдгээр байгууллагуудын хооронд энэ үйлчилгээний эцсийн хэрэглэгчийн төлөөх өрсөлдөөн үүснэ.
 - в. Үр дүнд чиглэсэн байх. Төрийн байгууллагын хувьд бол энэ нь үр дүнд баримжаалан удирдана, албан тушаалтны хувьд бол шаардагдах үр дүнд хүрсний үндсэн дээр цалин, урамшуулал юм уу шийтгэл хүртэнэ гэсэн үг
 - г. Хэрэглэгчид чиглэсэн байх. Төрийн удирдлагын зорилго нь иргэдэд шаардлагатай үйлчилгээг зохих чанартайгаар хүргэх замаар иргэдийн хэрэгцээг хангахад оршино.
2. Удирдлагын системийг зохион байгуулах голлох арга - зах зээлийн арга байна.
3. Удирдлагын голлох арга - нийтийн секторт төрийн оролцоог багасгах, байгууллагуудын хувьд өөрийн дотоод зохицуулалт болон зах зээлийн зохицуулалтыг ашиглах арга. Төрийн байгууллагууд болон төрийн үйлчилгээ үзүүлэх үүрэг бүхий байгууллагуудын хувьд энэ нь эрх мэдлийн төвлөрлийг эрс багасгана гэсэн үг
4. Хүний нөөцтэй ажиллах голлох арга - “хүний капитал”-д бүхэлд нь анхаарахад оршино. Байгууллагад тодорхой ашигтай байх ажилтны тал бүрийн чадварт анхаарна. (Өөрөөр хэлбэл, тодорхой байгууллагын аль нэг албан тушаалд өрсөлдөгчид нь хангалттай ажлын туршлага бүхий төрийн мэргэшсэн ажилтан болон хувийн секторт ажиллаж байгаад



өрсөлдөхөөр ирсэн хүн хоёр байхад чухам хэн нь уг байгууллагын хувьд “хүний капитал”-ын хувьд илүү хэрэгтэй вэ гэдгийг юуны өмнө харна гэсэн үг).

Улсын салбарын шинэ удирдлага нь 1980-аад оны төгсгөл, 1990-ээд оны дунд үед онолын хувьд төлөвшсөн бөгөөд энэ төлөвшил нь тухайн үед англи-саксоны орнуудад хийгдсэн төрийн удирдлагын реформтой зэрэгцэн явагдсан юм.

Эдгээр улсад хийгдсэн реформын зорилго нь “нийтийн секторыг зах зээлд баримжаалуулах” байв, өөрөөр хэлбэл, нэгдүгээрт, хувийн секторын удирдлагын технологийг ашиглах; хоёрдугаарт, үйлчилгээ үзүүлэхтэй холбоотой зарим чиг үүргээ аутсорсингоор шилжүүлэх; гуравдугаарт, төрийн байгууллагын болон төрийн үйлчилгээ үзүүлэгчдийн үйл ажиллагааг чөлөөт зах зээлтэй төстэйгөөр удирдах байв.

Товчхондоо, Улсын салбарын шинэ удирдлага (NPM)-ийн онолын үндсэн зарчим нь төр бол төрийн үйлчилгээ үзүүлэх үүрэгтэй; нийтийн секторыг зах зээлийн баримжаатай байлгах шаардлагатай гэсэн хоёр зарчим болно.

Сайн засаглалын үзэл баримтлал

Улсын салбарын шинэ удирдлагаийг практикт хэрэгжүүлэх явцад Сайн засаглалын загвар гарч ирсэн бөгөөд одоогоор онолын хувьд бүрэн төгс болоогүй байгаа юм. Олон улсын томоохон байгууллагууд, тухайлбал, Дэлхийн банк, Олон улсын валютын сан, Европын холбоо болон НҮБ-ын дэргэдэх байгууллагууд тус бүрдээ төрийн удирдлагын өөр өөрийн зарчмыг тодорхойлж байгаа боловч бүгдэд нь адил төстэй талууд бий.

1. Төрийн удирдлагын зарчим:
 - a) Ил тод, тунгалаг байх
 - b) Засгийн газар нь иргэдийнхээ өмнө хариуцлага хүлээдэг байх
 - c) Үр ашигтай ажиллах
 - d) Хуулийг дээдлэх
 - e) Нийгмийн сайн сайхныг бүтээхэд иргэдийн оролцоог хангах, үүний дотор төрийн удирдлагад иргэдийг оролцоог хангах.
2. Төрийн удирдлагыг зохион байгуулах голлох хэлбэр - сайн засаглалын загвар нь нийгмийн баялгийг бүтээх, нийтэд тулгарсан аливаа асуудлыг шийдвэрлэх нэгдсэн зорилго бүхий төр, иргэн, бизнесийн болон иргэдийн байгууллагуудын сүлжээтэй ажиллахад чиглэнэ.
3. Удирдлагын голлох хэлбэр - сайн засаглалын голлох хэлбэр нь төр болон иргэд, хувийн секторын байгууллагуудын хамтын ажиллагаа байна.
4. Хүний нөөцийг удирдах голлох арга - төрийн албан хаагчид, иргэд, байгууллагуудын үнэт зүйлсэд тулгуурлан ажиллана.

Товчхондоо, төрийн удирдлагын системийг сайжруулахтай холбоотой Сайн засаглалын үндсэн зарчим нь нийгмийн сайн сайхныг бүтээхэд иргэдийн оролцоог хангах явдал юм гэж ойлгож болно. Дүгнэвээс: Төрийн үндсэн үүрэг нь - нийгмийн сайн сайхныг бүтээх. Хувь хүмүүсийн сайн сайхныг нийгмийнхтэй адилаар үзнэ. Мөн иргэд болон байгууллагууд хамтран ажиллаж нийгмийн сайн сайхныг бүтээлцэнэ.

Үүнтэй холбоотойгоор, *нэгдүгээрт*, иргэний хамтын ажиллагааны нөхцөлийг бүрдүүлэх; *хоёрдугаарт*, төрөөс нийгэм, түүний аль нэг хэсэг, тодорхой нутаг дэвсгэрт зориулан сайн сайхныг бүтээх ажилд иргэд болон байгууллагуудын зүгээс ашгийн болон сайн дурын үндсэн дээр оролцох бололцоог нээж өгөх хэрэгтэй.

Хүмүүн капитал үзэл баримтлал, түүнийг хэрэглэхийн учир

“Бага зардлаар ихийг хийх” гэдэг уриан дор зардлыг хэмнэх, танах үүний тулд төрийн байгууллагад цомхотгол хийхийг чухалчилж байсан хандлага сүүлийн үед өөрчлөгдөж байна. Ялангуяа хүний нөөцийн зардлыг танах, хүнээ цөөлөх гэхээсээ хүндээ хөрөнгө оруулалт хийж хүнээ хөгжүүлж байгууллагын өрсөлдөх чадвараа урт хугацаанд хадгалах нь хамгийн чухал гэж үзэх боллоо. Бусад хөрөнгийн нэг адил тодорхой зардал гаргадаг ч хавьгүй их баялгийг бүтээж бий болгодог учраас байгууллагын хүн хүч бол нэг төрлийн капитал юм. Ийнхүү хүмүүн капиталыг хэрхэн үр өгөөж арвинтай байлгах вэ гэдгийг анхаарах нь зүйтэй гэж үзэх боллоо.

Улс орны өрсөлдөх чадвар, өсөлт хөгжил юу юунаас илүүтэй хүний бүтээлч хөдөлмөрөөс хамаардаг. Улс орны өсөлт хөгжлийн гол тулгуур хүчин зүйл бол байгалийн баялаг, эд баялаг биш гагцхүү хүмүүн капитал билээ гэж үзэж байна. Хүмүүн капиталын бусад капиталын нэг адил өртөгтэй, бас зардалтай. Гагцхүү буцааж өгөх үр ашиг нь бусад капиталаас хэд дахин их эсвэл бага байж болдог гэдгээрээ онцлогтой. Түүний үр өгөөжийг ахиу байлгахын тулд байнга хөрөнгө оруулалт хийж байх нь ирээдүйд олох ашгийг тогтмол өсгөдөг болохыг эдийн засагчид тогтоосон байдаг. Гэтэл ихээхэн зардал гаргаж байгаа атлаа өгөөж нь мэдрэгдэхгүй байх нь бий. Ийм тохиолдолд хүмүүн капиталын үнэлгээ буурч, цомхотгох тухай яригддаг. 1990 ээд оны эхэн үед бүтцийн өөрчлөлт, цомхотгол, “бага хүчээр ихийг” гэх үг яриа хүмүүн капиталаас зардал хэмнэх гэсэн санааг илэрхийлж байлаа.

Хүмүүн капитал гэж мэдлэг, оюун ухаан, чадвар дадал эрүүл мэнд, амьдралын чанараас хамаарсан хүний орлого олж хөдөлмөр эрхлэх чадавх юм гэж судлаачид нийтлэгээрээ тодорхойлдог Angela Baron & Michael Armstrong (2007). Хүмүүн капитал гэж анх хүний мэдлэг боловсрол, ажиллаж бүтээх чадварыг авч үздэг байсан. С. Фишер хүмүүн капитал гэж хүний орлого олох чадварыг хэлнэ. Тухайлбал, “төрөлхийн авьяас чадвар, мэдлэг, мэргэшсэн байдал” гэж үзэх ойлголт тэлж Теодор Шульцын тодорхойлсноор “мэдлэг, боловсрол, эрүүл мэнд, амьдралын чанараар” илэрхийлэгдэх боллоо. Энэ



ойлголт хөгжихийн хэрээр үндсэн агуулгын эрэмбэ дараалал өөрчлөгдөн, шинэ агуулгаар баяжиж байна. Хүмүүн капиталыг өнөөдөр оюун ухаан, эрүүл мэнд, мэдлэг боловсрол, бүтээлч хөдөлмөр, амьдралын чанар гэж үзэж байна. Robert E. Ployhart, Thomas P. Moliterno (2011) хүмүүн капиталын онолд хүний чадвар, мэдлэг, туршлага зөвхөн хувь хүндээ үр ашиг авч ирээд зогсохгүй, байгууллага, нийгэм, улс оронд давхар утгаараа үр ашиг, үнэ цэнийг бий болгож байдаг, хүмүүн капитал бол олон түвшинд үржих баялгийг бий болгодоггоороо бусад хөрөнгө нөөцөөс ялгаатай. Гагцхүү өөрийн потенциалыг бүрэн дайчлах орчин нөхцөл бүрдсэн эсэхээс өгөөжөө өгөх үү, үгүй юу гэдэг нь хамаардаг David P.Lepak, Scott A.Snell (1999) гэж тайлбарладаг. Өөрөөр хэлбэл аливаа байгууллага зорилго зорилтоо амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа бүх хүн мэдлэг, чадвар, туршлага, хандлагаа бүрэн зориулах ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлэх, ажиллагсдаа өөрийгөө илэрхийлэн ажиллах боломжийг олгох ёстой гэж үздэг.

Үүний зэрэгцээ Хүмүүн капиталыг нийгмийн оюун ухааны нөөц сан гэж нэрлэх нь бий. Хүн амын хүмүүжил, сургалт, эрүүл мэнд, шинжлэх ухааны мэдлэг, бизнес эрхлэх чадвар, хөдөлмөрийн талаарх мэдээллээр хангах, эдийн засгийн эрх чөлөө, соёл, урлаг гэх мэт оюун ухааны үйл ажиллагаатай холбоотой ойлголт гэж бас үздэг.

Хүмүүн капиталын ойлголт нь хүний нөөц гэдэг ойлголтоос ялгаатай. Хүний нөөцөд боловсролтой боловсролгүй, мэргэжилтэй мэргэжилгүй бүх л хүнийг хамруулж үздэг. Хүмүүн капитал бол хүний нөөцөөс илүү өргөн хүрээний ойлголт бөгөөд хүн амзүйн чанарыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээ, хөрөнгө оруулалтын тухайд авч үздэгээрээ ялгаатай юм. Мөн хүний хөгжлийн индекстэй хольж ойлгож болохгүй. Боловсрол, дундаж наслалт, нэг хүнд ноогдох ДНБ гэсэн гурван тогтсон үзүүлэлтээр хүний хөгжлийг тодорхойлдог бол Хүмүүн капиталын ойлголт нь хүний амьдралын чанарыг дээшлүүлэхэд хөрөнгө оруулалт хийх тухай, хүмүүн капитал нь эргээд баялаг нэмүү өртөг бүтээх гол хүч болдог талаар авч үздэг ойлголт билээ.

Хүмүүн капиталын ойлголтыг хэрэглэх орчин үеийн шаардлага:

Хүмүүн капиталын тухай даяаршлын асуудлуудтай холбоотойгоор орчин цагт ихээхэн анхаарч үзэх боллоо. Технологийн хөгжил дэвшил, хүн амзүйн бүтэц, цаг үеийн тогтворгүй хувьсамтгай байдал, цаг уурын өөрчлөлт гээд дэлхий дахинаа гарч байгаа өөрчлөлтүүд хүний тухай асуудлыг анхаарлын төвд тавьж байна.

Технологи хөгжихийн хэрээр ажиллах хүчний мэдлэг ур чадварт өндөр шаардлага тавьж, хэн чадвартай нь ахиу орлого олж, хэн чадваргүй нь ажилгүй орлогогүй байх цаг ирж байна. Ялангуяа хөгжил буурай улс орны хувьд өндөр хөгжсөн технологи эзэмшдэг улс орноос хараат, хамааралтай болж, орлого ашиг нь улам буурах төлөв ажиглагдаж байна. Хүн амын төрөлт

буурч дундаж нас уртсахын хэрээр хүн амзүйн бүтцэд өөрчлөлт орно. Нийгмийн халамж хүртэх ахмадын тоо эрс нэмэгдсэнээр ирээдүйн залуучуудын үүрэх ачаа өнөөгийнхөөс илүү өснө. Дэлхийн дахинд гарч байгаа байгаль цаг уурын онц том үзэгдлүүд, цаг агаарын дулаарал гээд олон асуудал хүн төрөлхтний амьдралыг эрс өөрчилж байна. Энэ бүхний үр нөлөөгөөр өнөөдөр дэлхий даяараа улс орнууд нийгмийн эрх тэгш байдлыг бий болгох бас эдийн засгийн өсөлт хөгжлийг хангах зорилгоор хүндээ хөрөнгө оруулалт хийхийг зүй ёсоор шаардана.

2021 он байдлаар хөгжлийн өөр өөр түвшний 79 улс орон хүмүүн капитал аа хөгжүүлэх талаар стратегийн байр сууриа тодорхойлоод байна. Зарим улс орны хувьд хүний эрхийг хамгаалах, эрхийн хүрээг тэлэх, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах, шинэ технологийн потенциалыг бүрэн дүүрэн ашиглах, инновацыг нэвтрүүлэх үйл явцыг эрчимжүүлэхэд стратеги нь чиглэж байгаа бол залуу үеийг сургаж бэлтгэх, эмзэг бүлгийн иргэдийн амьдрал ядуурал ажилгүйдэлд өртөмтгий байгааг бууруулах тухайд хүнээ хөгжүүлэх стратегиа тодорхойлж байна. Түүнчлэн улс орнууд хүмүүн капитал аа хөгжүүлэхийн тулд мэдлэг туршлагаа дамжуулахад онцгойлон анхаарч, улс орнуудтай хоорондоо харилцаа холбоогоо хөгжүүлэх талаар хамтран ажиллаж байна.

Хүмүүн капитал гэж хүн амьдралынхаа туршид хөрөнгөө зориулж бас амьдралын туршид өөртөө хурааж хуримтлуулж авч, түүнийгээ ашиглан нийгмийн идэвхтэй гишүүн болохын хувьд өөрийнхөө потенциалыг амьдрал ажил хэрэгтээ хэрэгжүүлж байдаг мэдлэг, чадвар, эрүүл мэнд гэж дээр тайлбарласан. Хүнсний чанарыг сайжруулах, эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний чанар хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, чанартай боловсролоор хангах, ажлын байр бий болгох, мэргэжлийн ур чадварыг нь хөгжүүлэх бодлого хүмүүн капиталын хөгжилд нөлөөлдөг. Энэ нь ядуурлыг арилгах, илүү тогтвортой нийгмийг бий болгоход шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг.

Хүмүүн капиталын үзэл баримтлалыг өнөөдөр авч үзэхэд орчин цагийн техник, технологийн хөгжил дэвшлээс үүдэлтэй ажил хөдөлмөрийн шинж чанар урьд өмнөхөөс их өөр болж байгаа байдал их нөлөөлж байна. “Ажил хөдөлмөрийн шинж чанарын өөрчлөлт” сэдэвт Дэлхийн хөгжлийн тайлан 2019-д тэмдэглэсэнээр бол хөдөлмөрийн зах зээл дээр эрэлт ихтэй байгаа ажил хөдөлмөрүүд амархан хувьсаж өөрчлөгдөж байна. Саяхан болтол байсан ажил мэргэжлүүд өнөөдөр алга боллоо. Ойрын ирээдүйд банкны теллерээс эхлээд алга болох нээ. Энэ мэтээр нэг нь үгүй болж байхад, өөр нэг шинэ боломж нөгөө талаараа нэмэгдэж байна, нөгөө талдаа шинэ эрсдэлүүд гарч байна.

Улс орны хүмүүн капиталыг хөгжүүлэхгүйгээр эдийн засгийн хувьд тогтвортой хөгжилд хүрч чадахгүй, ирээдүйд өндөр мэргэшил шаардах ажлын байрны нөхцөлд тэнцэх ажиллах хүчин олдохгүй, дэлхийн зах зээл дээр эдийн засгийн хувьд өрсөлдөж чадахгүй болно гэдгийг харуулсан олон баримт жишээ бий. Улс орон эдийн засгийн бодлогоо өөрчилж хүн амын хөдөлмөр



эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхийг зориод байгаа тохиолдолд хүмүүн капиталын тухай асуудлыг зайлшгүй авч үзэх болдог байна.

Ажил хөдөлмөрийн шинж чанарын өөрчлөлт. Дэлхийн хөгжлийн тайлан 2019: Хөдөлмөрийн шинж чанарын өөрчлөлт” тайланд Ажил хөдөлмөрийн мөн чанар ихээхэн өөрчлөгдөж байна. “Бидний ажлыг машин булаах” нь гэж 18 дугаар зуунд айдаг байсан гэдэг. Яг үүн шиг “Робот ажил булаах нь” гэсэн айдас өнөөдөр байна. Тоон технологи, робот болон хиймэл оюун ухааны технологийн хөгжлийн улмаас олон мянган ажлын байр үгүй болно, олон ажил мэргэжил хэрэггүй болно гэсэн болгоомжлол хаа сайгүй бий болоод байна. Гэтэл тоон технологи, робот бол нэг хэвийн олон дахин давтагдсан үйлдэл хийдэг ажил хөдөлмөрийг хөнгөвчилж, харин ч хүний цагийг хэмнэж байдаг ач тустай. Мөн тоон технологийн тусламжтай байгууллагын үйл ажиллагааны цар хүрээний хамрах хил хязгаарыг эрс тэлж, ашиг орлого нэмэгдэхэд хүрч байна. Энэ явцдаа үйлдвэрлэл үйл ажиллагааны өмнөх загвар нь ч өөрчлөгдөнө. Тоон технологийн хөгжлийн ачаар технологийн дэвшлийг хүн маш хурдан шуурхай мэдэрч, сурч байна.

Энэ техник технологийн дэвшил нэг талаар ажил хөдөлмөрийн мөн чанарыг эрс өөрчилж байгаагийн дээр ажлын орчин нөхцөлийг төсөөлөхөөргүй өөр болгож байна. Улмаар орчин цагт ажил хөдөлмөрийг хийж гүйцэтгэх мэдлэг, ур чадварыг мөн их өөр болгож байна. Нэг насаараа нэг байгууллагад ажилладаг, эзэмшсэн мэргэжлээрээ удаан хугацаагаар ажилладаг байдал аяндаа өөрчлөгдөж хүн өөрийн хүч чадвараа хаа ч хэдийд ч хэрэглэж цалин орлогоо чөлөөтэй олох боломж бүрдэнэ. Богино хугацааны онлайн-аар олсон ажил үүрэг нь өнөөдөр албан бус салбарт ажил хөдөлмөр эрхлэхэд үүсгэдэг тэр л асуудлыг үүсгэсээр байх болно. Тэгэхээр хүмүүн капиталд хөрөнгө оруулалтаа хийж мэдлэг чадварыг нь ахиулах, үүний зэрэгцээ эрсдэлээс хүнээ хамгаалж нийгмийн хамгааллын системээ сайжруулах, улсын татварын системийг улам боловсронгуй болгох зэргийг анхаарах хэрэгтэй гэж судлаачид тэмдэглэх боллоо.

Постиндустриаль хөгжлийн үр нөлөө. Улс орны эдийн засаг хөгжихийн хэрээр иргэдийнх нь амьдралын түвшин дээшилж, материаллаг баялаг хуримтлуулах гэхээсээ илүү бүтээж туурвихыг хичээж эрмэлздэг ажээ. Улс орны ард иргэдийн гол анхаарах зүйл нь мэдлэг боловсрол, оюуны хөгжил болоод ирэхийн хэрд өөрийн мэдсэн сурснаа ажил хөдөлмөртөө шингээх илэрхийлэх хүсэл эрмэлзэл нэмэгддэг ажээ.

Ийм үед хүндээ зориулах хөрөнгө нь нэмэгдэж, мэдлэг, боловсролын чанар нь цалин орлого олох, нийгэмд эзлэх байр суурийг тодорхойлох гол хүчин зүйл болж ирдэг. Ийм нийгэмд сайн боловсрол эзэмших, эрүүл мэнд, амралт, соёлын түвшин, ахуй амьдралын нөхцөл, аялал жуулчлалдаа анхаарч үүнд хөрөнгө зарцуулж ирдэг. Ер нь улс орны хөгжилд шинэ мэдлэг үнэ цэнтэнд тооцогдохгүй бол сурах хэрэг гарахгүй, хуучин мэдлэгтэй байхад хангалттай.

Шинэ мэдлэгийг бүтээх шинжлэх ухаан ч хөгжихгүй, боловсролын салбар нь ч аяндаа суларна. Улс орон бүрийн хувьд боловсролын зорилт өөр байдаг. Хөгжингүй орны хувьд аль болох олон дээд боловсролтой залуусыг бэлтгэхэд анхаарах бол, хөгжиж байгаа оронд ердөө бүх нийтийн дунд болон бага боловсрол эсвэл бичиг үсэг мэдэх түвшинг нэмэгдүүлэх тухай зорилт тавих нь их. Тэгэхээр улс орон хөгжилд тэмүүлэхийн хэрээр хүндээ хөрөнгө оруулалт хийх болдог.

Мэдээллийн нөөц. Мэдээллийн дэд бүтцийн үсрэнгүй хөгжил энэ цаг үеийг дүр төрхийг илтгэж байна. Ийм ч учраас 21 дүгээр зууны мэдээллийн эрин гэж нэрлэдэг. Интернет энэ дэлхийн бүх мэдээллийг нэгтгэн нэг цул болгож газарзүйн хил хязгаар гэдгийг арилгалаа. Мэдээлэл улс орны хилээс хальж бүх дэлхийн мэдээллийн орон зайд холбогдож байна. өдөр тутмын хэвлэл мэдээлэл, ТВ, телефон утас, компьютер гэх мэт хэрэгслийн тусламжтай мэдээллийн дэд бүтцийг бүрдүүлж байна.

Хүмүүн Капиталын үндсэн төрлүүдийг дараах байдлаар авч үздэг. Үүнд:

Эрүүл мэндийн капитал ажлын чадвар, тэсвэр даах чадвар, өвчин тусахгүй байх, хөдөлмөрийн, амьдралын үргэлжлэх хугацаагаар тодорхойлогдоно.

Хөдөлмөрийн капитал мэргэжлийн ур чадвартай холбоотой, мэргэшил, мэдлэг, туршлага, хариуцлага өндөр байх хэрэгтэй. Технологи нарийн байхын хэрээр хөдөлмөрийн капиталд өндөр шаардлага тавигдана. Мэргэжил, мэргэшил үүнд хамаарна.

Оюун ухааны капитал – хүний ухаан, бүтээлч чанар, зохион бүтээх чадварыг илэрхийлэх оюун ухаан бүтээж туурвих үйл ажиллагаатай холбоотой.

Зохион байгуулалт - аж ахуй эрхлэх капитал – ажил хэрэгч байдал, шинийг сэдэх, зохион байгуулах чадвар, өндөр хариуцлага, арвич хямгач байх, ухаалгаар эрсдэл хийх, эрч хүч, эр зориг гэх мэт ойлголттой холбоотой.

Соёл- ёс суртахууны капитал – ажил хэргийн ёсзүй, эмх цэгц, хариуцлага, үгэндээ хүрдэг байх, шинж чанартай холбоотой.

Соёлын капитал - нийгмийн зэрэг зиндаанд нийцэх хэл соёлын чадвар.

Нийгмийн капитал – мэдээллийг олж авах боломж олгосон нийгмийн харилцаа холбооны хүрээгээр илэрнэ.

“Төрийн албан тогтолцоо” гэсэн өгүүлэлдээ профессор Д.Байгал “төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын асуудлуудыг ямар зарчимд үндэслэн шийдвэрлэж байгаагаас шууд хамаардаг” гэжээ. Өнөө үед төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын хоёр төрлийн ерөнхий зарчимд суурилсан тогтолцоо хөгжиж ирсэн байна. Үүнд:

1. Мерит тогтолцоо (Merit system)- боловсрол, мэргэжил, ур чадварт үндэслэсэн шударга тогтолцоо
2. Спойл тогтолцоо (Spoils systems)- Улс төрийн шалгуур, үзэл суртал, танил тал, зэрэг үндэслэсэн тогтолцоо.

Монгол улсын төрийн албаны тогтолцоог шинжилж үзвэл нэлээд төвөгтэй байдал ажиглагддаг. Одоо мөрдөж байгаа Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл санаа, түүнийг дагаж гарсан журмуудыг үндэслэн дүгнэвэл Монгол улс төрийн алба мерит дотроо карьерын тогтолцооны бараг бүхий л шинжийг агуулсан байдаг (Төрийн албаны тухай хуулийн 4.2.5; 10.1; 27.2.2; 28: 18: 35.1.10: 19)

Ийнхүү мерит тогтолцоо нь төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын гол асуудлуудыг хөндөн үзэх болсон төдийгүй түүнийг хэрэгжүүлэх арга, хэлбэр өөрчлөгдөн хөгжихийн хэрээр энэхүү мерит тогтолцооны хоёр төрлийн чиглэл бий болсон байна. Тухайлбал: а) карьерын тогтолцоо (career), б) албан тушаалын (position) тогтолцоо.

Карьерын тогтолцоонд хууль, дүрэм голлох байр суурийг эзэлж түүгээр бүхий л зохицуулалтууд хийгддэг бол албан тушаалын тогтолцоонд байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагаанд гэрээ, хэлцэл голлох үүрэг гүйцэтгэдэг.

Дээр дурдсан үндсэн санаа нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын гол үзэл баримтлалыг бүрдүүлж байгаа юм.

2.2. Монголын төрийн албаны түүхэн уламжлал

Судлаачид монгол төрийн анхны үүслийг Хүннүгээс эхлэлтэй гээд Сянби, Нирун улсаас залгамжлан хөгжсөн гэж тогтоожээ. Төр бий болохтой зэрэгцэн төрийн чиг үүрэг, зорилтыг хэрэгжүүлэх гол арга хэрэгсэл буюу төрийн алба дагаад бий болсон байна.

Монголын төрийн хөгжлийг төрийн удирдлагын хэлбэрээр нь хаант болон бүгд найрамдах гэсэн түүхэн үед ангилна:

Эртний улсуудын хаант төр (МЭӨ III-XI зуун)

Хүннү, Сянби, Нирунаас эхлүүлэн монгол газар нутагт оршин байсан монгол угсааны бус аймгууд багтана.

- ✓ Хамаг Монгол (XII зуун)
- ✓ Их Монгол Улс, Их Юань улс (1206-1368)
- ✓ Улс төрийн бутралын үеийн Монгол Улс (1368-1755)
- ✓ Манжийн эрхшээлийн үеийн Монгол Улс (1755-1911)
- ✓ Богд хаант Монгол улс (1911-1924)
- ✓ Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улс (1924-1992)

Эртний улсуудад төрийн алба буюу шаталсан зэрэг дэв бүхий түшмэл ёс бүрэлдэн тогтжээ. Түшмэл ёс хэмээх нь эрдэм мэдлэг, хуримтлуулсан туршлагаараа бусдаас тодорсон албан тушаалтан төрөөс тогтоосон хэм хэмжээний дагуу засаг захиргааны хувьд удирдах, гүйцэтгэх, өвөрмөц эрх

мэдлийг хэрэгжүүлэхийг улс төр, хууль зүйн тухайд нь илэрхийлдэг ойлголт болно (Болдбаатар.Ж, 2013. Тэргүүн боть. х. 37).

Монголын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын үзэл санааны үндэс нь бидний монголчууд улс төрхт төлөв байдлаа олж, төрөө төвхнүүлж эхэлсэн тэр цаг үеэс тавигдсан гэж зарим судлаачид үздэг билээ.

Төрийн албаны үүсэл хөгжлийг монголын төрийн түүхэн уламжлалтай холбон тэртээ монголчуудын эртний удам Хүннү гүрний үеэс эхтэй гэдэг. Христын тооллын өмнөх 209 онд Хүннү аймгуудын холбооны тэргүүн Модун бүх Хүннү аймгуудыг нэгтгэн төрийн зохион байгуулалтад оруулж, зүүн баруун гар болгон зохион байгуулж, дотор нь түмт мянгат, зуут аравтад хувааж дарга нарт нь байгуулсан гавьяагаар нь зэрэг дэв олгон, шагнал урамшуулал олгон, сахилга хариуцлага хүлээлгэн удирдаж байсан. Энэ нь төв азийн түүхэн дэх хамгийн анхны төр улс байлаа. Монголчуудын төрт ёсны уламжлалыг чухам энэ үеэс тооцож хоёр мянга гаруй жилийн түүхтэй гэж үздэг.

Чингис хааны төрийг үзэх үзлийн тулгуур үндэс нь төр улсын хэргийг бүхнээс эрхэмд үзэж, шаардлага гарвал халуун амиа ч зориулахад бэлэн байх ёстой гэсэн үзэл юм. Тэрээр энэ үзэл санаагаа "... алтан бие минь алжааваас алжаатугай, ахуй төр минь бүү алдартугай, бүтэн бие минь зовбоос зовтугай, бүрэн улс минь бүү алдартугай" хэмээн хураангуйлан илэрхийлсэн байдаг (Лувсанданзан. 2006. х. 186). Гол утга санаа нь төрийн хүн төр улсынхаа хэрэгт амин хувийн ашиг сонирхол, алд биеийн алжаал жаргал цэнгэлийг умартан нэгэн үзүүрт сэтгэлээр хичээнгүйлэн зүтгэх учиртайг тодруулан зааж өгч байна. Эзэн богд Чингис хаан "магнайнахаа хөлсийг уланд хүртэл, улныхаа хөлсийг магнайд гартал зовж зүдэн байж" төр улсаа байгуулахдаа нэг л зүйлийг, тухайлбал "улсаа өсгөж олноо амуужуулах, төрөө төвшитгөж түмнээ жаргуулах" их үйлсийг сэтгэж явсан ажгуу (Инжаннаши.В, 2017 х. 327). Төр улс хэний төлөө, юуны тулд байх ёстойг ийнхүү тодорхойлон зааж өгсөн нь төр-иргэний харилцаанд тулгуур зарчим болон уламжлагджээ.

Манжийн дарангуйллын үеийн монголын төрийн алба нь Вуудров Вильсоны ангиллаар захиргааны хөгжлийн эхний шатанд буюу дангаар ноёрхогчид үйлчилдэг аппарат байжээ. 1696 онд монголыг дарангуйлан захирах манжийн хааны зарлигийн анхны эмхэтгэл гарсан байна. Уг зарлигаар албаны хэргийг манж хэлээр хөтлөх, орон нутгийн дээд удирдлагыг манжаас томилдог, огцруулдаг, баталдаг байх, язгууртнууд ямар эзэмшил нутагтай, ямар цол хэргэм, ямба, ёслолтой байх зэргийг нэг бүрчлэн зааж өгсөн байна. Профессор Ш.Түдэв (2018) чухам энэ үед монголын эзэнт гүрний үеэс эрхэмлэж ирсэн төрийн албаны үйл ажиллагааны зарчим, хэм хэмжээ алдагдаж төрийн түшээд авлига, хүнд сурталд автах, алдар нэр, албан тушаал хөөцөлдөх, хувийн жаргал цэнгэлийг эрхэмлэх зэрэг монголын төрт ёсны уламжлалд хатуу цээрлэж байсан адгийн муу зуршил газар авч архагшсан гэж дүгнэсэн.



Богд хаант Монгол улсын үед төр улсаа төвхнүүлэх талаар их зүйл хийсэн байна. Тэдгээрийн дотроос хамгийн дорвитой нь “Зарлигаар тогтоосон Монгол улсын хууль зүйлийн бичиг” байжээ. Түүхч О.Батсайхан уг баримт бичгийг Монгол улсын засаг захиргааны бүтэц, төрийн байгуулалт, түшмэл хүний эрхэмлэх ёсон, иргэний болон эрүүгийн хууль зэрэг нийгмийн бүхий л талын харилцааг зохицуулсан Үндсэн хуулийн шинжтэй иж бүрэн хууль гэж дүгнэжээ (Батсайхан.О, 2016. х. 12).

Социалист чиг баримжаагаар хөгжиж байсан он жилүүдэд сонгуулиар ард түмний төлөөллийн байгууллага байгуулж, тэндээсээ гүйцэтгэх засаглалаа бүрдүүлдэг байсан боловч бүх зүйл эрх баригч намын дэглэлтээр хийгддэг байв. Ийнхүү төрийн алба нь улс төрийн намын бодлогыг хэрэгжүүлэх хэрэгсэл болон хувирсан. Төрийн захиргааны хүний нөөцийг **ёс суртахуун, ажил хэрэгч чанараар** нь шилэн сонгодог байсныг зөвхөн улс төрийн шалгуураар шилж сонгодог өнөөгийн практиктэй харьцуулахад хавьгүй давуу талтайг хүлээн зөвшөөрөх нь шударга ёсонд нийцнэ. Профессор Ш.Түдэвийн (2018) тэмдэглэснээр социализмын үед төрийн албаны боловсон хүчнийг тодорхой албан тушаалд тавихдаа мэргэшсэн байдлыг голчилдог, мэдлэг, чадвар, туршлага суухынх нь хэрээр албан тушаалын шат ахиулан дэвшүүлдэг, амжилт гаргасных нь төлөө шагнаж урамшуулдаг, эрхэлсэн ажилдаа хайнга хандах, алдаа гаргах, албан тушаалаа хувийнхаа эрх ашигт урвуулан ашиглах, нийгмийн өмч хөрөнгийг идэж ашиглах, ёс суртахууны үлгэргүй байдал гаргах зэрэгт хатуу хариуцлага тооцдог байсан арга механизм нь монголын төрт ёсны уламжлалд харш биш юм.

Монгол улсад 1980-аад оны сүүлчээр эхэлсэн улс төр, эдийн засгийн бүхий л хүрээг хамарсан шинэтгэлийн үйл явц нь төрийн албаны үйл ажиллагааны зарчим, чиг үүрэг, бүтэц тогтолцоо, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, тэдгээрийн эрх зүйн орчинг үндсээр нь өөрчилж, шинэтгэх шаардлагыг бий болгосон юм. Захиргааны шинэтгэлийн нэгэн хэсэг болсон төрийн албаны шинэтгэл сүүлийн жилүүдэд ихэнх орны төрийн бодлогын онцлог шинж нь болж, зорилго нь зардлыг хямдруулж, тогтворжуулах замаар төрийн албаны үр ашиг, үр нөлөө, иргэдэд үзүүлэх төрийн үйлчилгээний чанарыг сайжруулах, төрийн үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх чадамжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэж байна. Монгол улсын төрийн захиргаа, төрийн албыг шинэтгэх үйл явц 1990 оноос эдүгээ хүртэл үргэлжилж байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтыг төрийн албаны шинэтгэлийн үе шатуудтай уялдуулан авч үзэх нь

1992 онд батлагдсан шинэ Үндсэн хуулийн дагуу Монгол улсын төрийн тогтолцоонд хийсэн өөрчлөлт шинэчлэлтэй уялдан төрийн байгууллагуудын бүтэц, тэдгээрийн хооронд эрх мэдэл, үйл ажиллагаа, үүрэг хариуцлагын зохистой харьцааг тогтоож, үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, эрх зүйн үндсийг бүрэлдүүлэх, төрийн байгууллагыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр

бэхжүүлэх, тэднийг бэлтгэх, сургах, сонгон шалгаруулах, давтан сургах, төрийн албан хаагчийн үүрэг, хариуцлага, нийгмийн баталгаа, эрх зүйн байдлыг тодорхойлох зэрэг зохион байгуулалт, эдийн засаг, хууль зүйн цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлага тулгарсан билээ.

Үр дүнтэй ажилладаг төрийн аппаратгүйгээр ардчилсан, хууль дээдэлсэн, мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх боломжгүй юм (Монгол улсын Төрийн албаны зөвлөл. НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрийн хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” Мон/18/101 төсөл). Төрийн байгуулалтын зорилт нь төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны өндөр үр нөлөө, ажил хэрэгч байдлыг хангаж чадахуйц төрийн албан хаагчийг бэлтгэх явдал юм.

2017 онд Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчилж 2019 оны 1 сараас хэрэгжүүлж байна. Төрийн албаны хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, сургалт, ажлын баталгаа, ангилал, зэрэг дэв, ажлын үнэлгээний систем, нийгмийн баталгааны талаарх зохицуулалт шинэчлэгдсэн. Өнөөдөр монголын ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа таван хүн тутмын нэг нь төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа. Цалин хөлс бага, өсөж дэвших боломж хязгаарлагдмал, ажилтны нийгмийн асуудлыг шийдэхдээ тааруу учраас төрийн албан хаагчид ажилласан нэр хэмээж, боломж гарвал ахиу цалинтай бизнесийн салбарт шилждэг. Ингэж хөдөлмөрийн зах зээл дээрх төр бизнесийн салбарын өрсөлдөөнд төрийн алба сул байсаар ирлээ. Энэ байдал ТАТХ-ийн шинэчлэхийн өмнөх үеэс сайжирсан уу, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын талаар албан хаагчдын санаа бодол өөрчлөгдөв үү гэдгийг харьцуулан үзэх хэрэгтэй байна. Хамгийн гол нь шинэ зохицуулалт болон бодит байдлын хооронд зааг, зөрүү байвал түүнийг эрт илрүүлэх, даруй залруулах шаардлагатай байна.

Монгол улсын хөгжлийн хэтийн чиглэлийг Алсын хараа 2050 Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого (2020), Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл (2020), Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр (2020) зэрэг бодлогын баримт бичигт тодорхойлоод байна. Хөгжлийн үндсэн чиглэлүүдтэй уялдуулан дотоодын ажиллах хүчний нөөцийг хүн амзүй, ур чадвар, чадамжийн хувьд төлөвлөж, тооцоолох асуудал тулгамдаж байна. Дэлхий нийтийн хөгжлийн сүүлийн үеийн чиг хандлагаас шалтгаалан төрийн албаны хүний нөөцийн цаашдын бодлого, төлөвлөлтөд мэргэжил, мэргэшил, ажиллах хүчний бүтэц, бүрэлдэхүүн, ажил үүргийн хувьсалтай холбоотой олон сорилт тулгарч байна. Тэгэхээр ажиллах хүчнээ оновчтой төлөвлөх, удирдах гадаадын болон монголынхоо урьдын сайн туршлагаа судалснаар эрчимтэй хөгжлийн энэ цаг үед хугацаа алдалгүй шийдэл гаргалгааг олох боломжтой юм.

Шинэтгэл бол байнгын үйл явц мөн

2011 оны 06 дугаар сарын 23-нд Төрийн албаны зөвлөл, Төрийн албаны шинэтгэлийг удирдах хороо хамтран “Монгол Улсын Төрийн Албаны шинэтгэл:



сорилт, боломж” сэдэвт үндэсний чуулган зохион байгуулсан билээ. Энэхүү чуулганд профессор Д.Зүмбэрэлхам илтгэл тавьсан байна. Тэрээр 1990-оос хойш Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцыг дараах дөрвөн үе шаттайгаар авч үзсэн байна. Үүнд:

1. Ардчилсан нийгмийн мөн чанарт нийцүүлж төрийн байгууллын шинэ тогтолцоог бүрдүүлэх эхний үе шат (1990-1995 он);
2. Төрийн мэргэшсэн албыг бүрдүүлэх, төлөвшүүлэх үе шат (1995-2002 он)
3. Засаглалын институтийн чадвар, үйл ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэх үе шат (2002-2008 он)
4. Улс төрөөс ангид мэдлэг чадварт суурилсан төрийн албыг бэхжүүлэх үе шат (2008-эдүгээг хүртэл)

Монгол Улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт шилжиж байсан 1990-ээд оны эхэн үеийн төрийн албаны бодлого зохицуулалтыг шинэчлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж эхэлсэн юм. Энэ үед БНМАУ-ын Засгийн газраас Төрийн захиргааны бүх шатны байгууллагын албан хаагчдын үйл ажиллагааг чиглүүлэх зорилгоор 1991 оны 10 -сарын 11-ний өдөр “Төрийн захиргааны байгууллагын боловсон хүчний ажлын зохион байгуулалтын тухай” 293-р тогтоолыг гаргасан билээ (БНМАУ-ын Засгийн газрын шийдвэрийн эмхэтгэл, 1991.№10-11. Хууд. 489-493).

Уг тогтоолоор “Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдын ангилал, зэрэглэл”, “Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдын сургалтын тогтолцоо”, “Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдыг шилж сонгох, албан тушаалд дэвшүүлэх буюу албан тушаалаас бууруулах тогтолцоо”, “Төрийн захиргааны байгууллагын хариуцлагын тогтолцоо”, “Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдын удирдлагын шинэ тогтолцоог хэрэгжүүлэх арга хэлбэр” зэргийг маш тодорхой зааж өгсөн бөгөөд энэ нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын анхны шан татсан баримт бичиг болсон юм.

Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдыг “улс төрийн зүтгэлтэн - төрийн албан хаагч”, “төрийн захиргааны байгууллагын ажилтан - төрийн албан хаагч”, “улсын үйлдвэрийн газар, байгууллагын ажилтан - төрийн албан хаагч” гэсэн гурван үндсэн бүлэгт хуваасан байдаг. Дээр дурдсан бүлгүүдэд хамаарах төрийн захиргааны албан хаагчдыг эрх хэмжээг нь харгалзан “улс төрийн зүтгэлтэн”, “төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтан”, “төрийн захиргааны байгууллагын гүйцэтгэх албан тушаалтан”, “төрийн захиргааны байгууллагын техникийн гүйцэтгэх ажилтан, ажилчид” гэж ангилсан байдаг.

Мөн түүнчлэн төрийн захиргааны тухайн байгууллагад эзэлж байгаа байр сууриас хамааран төр захиргааны байгууллагын албан хаагчид нь зэрэглэлтэй байх тухай 293-р тогтоолд тодорхой заасан билээ (Хүснэгт 1-ийг үзнэ үү).

Хүснэгт 1. Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдын ангилал, зэрэглэл

Удирдлагын түвшин	Удирдлагын тухайн түвшинд хамаарах байгууллагууд	Албан хаагчдын ангилал, зэрэглэл			
		1. Улс төрийн зүтгэлтэн	2. Төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтан	3. Төрийн захиргааны байгууллагын гүйцэтгэх албан тушаалтан	4. Төрийн захиргааны байгууллагын техникийн гүйцэтгэх ажилтан, ажилчид
Дээд	Засгийн газар, яам, улсын хороо, Засгийн газрын дэргэдэх тусгай газар	1. Ерөнхий сайд 2. Засгийн газрын гишүүд	1. Засгийн газрын газар, хэлтсийн дарга, дэд дарга нар 2. Яамдын тэргүүн дэд, дэд сайд, Улсын хорооны тэргүүн дэд, дэд дарга, Засгийн газрын дэргэдэх тусгай газрын дарга, дэд дарга, төрийн удирдлагын зохих үүргийг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлэх бусад байгууллагын дарга нар 3. Засгийн газрын хэлтэс, тасгийн дарга, зөвлөх 4. Яам, улсын хороо, Засгийн газрын дэргэдэх тусгай газрын хэлтэс, тасгийн дарга, төрийн удирдлагын зохих үүргийг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлэх бусад байгууллагын дэд дарга, дэд захирал, хэлтэс, тасгийн дарга, улсын үйлдвэрийн газар, байгууллагын дарга, орлогч дарга	9. Засгийн газрын референт, зохион байгуулагч, газар хэлтсийн зааварлагч, бусад гүйцэтгэх албан тушаалтан 10. Яам, улсын хороо, Засгийн газрын дэргэдэх тусгай газар, төрийн удирдлагын зохих үүргийг улсын хэмжээнд хэрэгжүүлэх бусад байгууллага, улсын үйлдвэрийн газар, байгууллагын гүйцэтгэх албан тушаалтан	13. Техникийн гүйцэтгэх ажилтан, ажилчид



Дунд	Аймаг, хотын Ардын Хурлын гүйцэтгэх захиргаа		7. Аймаг, хотын Ардын Хурлын гүйцэтгэх захиргааны дарга, тэргүүн дэд, дэд дарга, аймаг, хотын Ардын Хурлын гүйцэтгэх захиргааны болон аймаг, хотын газар, хэлтсийн дарга, улсын үйлдвэрийн газар, байгууллагын дарга, орлогч дарга	11. Аймаг, хотын Ардын Хурлын гүйцэтгэх захиргааны болон аймаг, хотын газар, хэлтэс, улсын үйлдвэрийн газар, байгууллагын гүйцэтгэх албан тушаалтан	14. Техникийн гүйцэтгэх ажилтан, ажилчид
Доод	Сум, хороо, дүүрэг, орон нутгийн хотын Ардын Хурлын гүйцэтгэх захиргаа		8. Сум, хороо, дүүрэг, орон нутгийн Ардын Хурлын гүйцэтгэх захиргааны дарга, дэд дарга, улсын үйлдвэрийн газар, байгууллагын дарга, орлогч дарга	12. Сум, хороо, дүүрэг, орон нутгийн хотын Ардын Хурлын гүйцэтгэх захиргаа, улсын үйлдвэрийн газар, байгууллагын гүйцэтгэх албан тушаалтан	15. Техникийн гүйцэтгэх ажилтан, ажилчид

Эх сурвалж: БНМАУ-ын Засгийн газрын 1991 оны 293-р тогтоолын хавсралт

Засгийн газрын тогтоолд Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдын I, II, III, IV ангилалд хамаарах албан хаагч ямар шатны сургалтад хэрхэн хамрагдах ёстойг зааж, Төрийн захиргааны болон гүйцэтгэх албан тушаалтныг бэлтгэх шинэ тогтолцоог хэрэгжүүлэх ажлыг Удирдлагын хөгжлийн институт эрхлэн гүйцэтгэсэн байна.

Тэр үед төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдыг бэлтгэх зохих шатны сургалтыг дүүргэсэн байдал нь тухайн боловсон хүчнийг албан тушаалд дэвшүүлэхэд харгалзан үзэх нэг чухал хүчин зүйл болж байжээ.

Төрийн захиргааны байгууллагад ажиллуулах хүмүүсийг шилж сонгохдоо өрсөлдүүлэн шалгаруулах арга хэрэглэж байв. Энэ аргыг хэрэглэхдээ чөлөөт болон хязгаартай уралдаант шалгалтыг ашиглаж байжээ. Шалгалт нь бичгийн болон аман, тест ярилцлагын хэлбэртэй. Тестийг Удирдлагын хөгжлийн институтээс боловсруулсан тусгай асуултын үндсэн дээр мэргэжлийн шинжээчдийн бүрэлдэхүүнтэй баг гүйцэтгэж байжээ.

“Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдыг өрсөлдүүлэн шалгаруулах нийтлэг журам”-ыг Хөдөлмөрийн яам, Хууль зүйн яам, Удирдлагын хөгжлийн институт хамтран боловсруулж, баталж, мөрдүүлдэг байжээ.

Төрийн захиргааны байгууллагын боловсон хүчнийг албан тушаалд дэвшүүлэх, албан тушаалаас бууруулахдаа дараах шалгуурыг харгалзан үзнэ гэж 1991 оны 293-р тогтоолд заасан байна. Үүнд:

Албан тушаалд дэвшүүлэхэд харгалзан үзэх шалгуур:

- a) Ажил үүргийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ
- b) Мэргэжил дээшлүүлсэн байдал
- c) Улс төрийн төвийг сахих үзэл
- d) Ажлын туршлага, тухайн чиглэлээр ажилласан хугацаа
- e) Хамт олны итгэл хүлээсэн байдал.

Албан тушаалаас бууруулахад харгалзан үзэх шалгуур:

- a) Ажил, үүргийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ
- b) Мэргэшлийн хоцрогдол
- c) Улс төрийн хандлагын илрэл
- d) Ажлын арга барилын хоцрогдол
- e) Хамт олны итгэл алдсан байдал
- f) Ажлын хариуцлага алдах.

Төрийн захиргааны албан хаагчдын нийгмийн баталгааны гол хэлбэр нь түүний хөдөлмөрийн хөлс байна. Улмаар Төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдыг нийгэмд идэвх сонирхолтой ажиллахад нь зохих нөлөө үзүүлэхүйц байдлаар тэтгэмж олгох, орон сууцны хангамж, үйлчилгээний хөнгөлөлт эдлүүлэх, амралт, рашаан, сувилалд хамруулах, насны тэтгэвэрт гарахынх нь өмнө дахин мэргэшүүлэх сургалт хийх зэрэг арга хэмжээ авахаар заасан билээ.

Төрийн захиргааны албан хаагчдын удирдлагын шинэ тогтолцоог хэрэгжүүлэх арга хэлбэрийн талаар Засгийн газрын 1991 оны 293-р тогтоолд заахдаа, БНМАУ-ын Засгийн газарт боловсон хүчний ерөнхий газар байгуулж, түүнд улсын хэмжээнд төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчдыг бэлтгэх, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх, шилж сонгох, хуваарилах, албан тушаалд дэвшүүлэх, албан тушаал бууруулах, тэдний ажлыг нь үнэлэх, нийгмийн баталгааг хангах нэгдсэн бодлогыг хариуцуулна хэмээжээ.

Монгол Улсын Их хурал 1994 оны 12 р сарын 30-нд Төрийн албаны тухай хуулийг баталсан билээ [Төрийн мэдээлэл. 1995. №3]. Уг хуулийг 1995 оны 06 р сарын 01-ээс дагаж мөрдөж эхэлсэн. Энэ хууль нь 7 бүлэг, 42 зүйлтэй. Монгол Улсын түүхэнд анх удаа төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчимд суурилсан хуультай болж, түүнд нийцүүлэн гаргасан 20 гаруй эрхзүйн актаар төрийн албаны шинэ бодлогыг тодорхойлж, зохицуулан улмаар төрийн албаны өөрчлөлт шинэчлэлийн таатай орчинг бүрдүүлсэн байна. Ингэснээр

манай улс гадаадын олон улс оронд үр дүнгээ өгсөн төрийн албаны “мерит” буюу “төрд тогтвортой үйлчлэх” тогтолцоог сонгосон гэж үзэж болно.

Уг хуулийн зорилт нь Монгол улсын төрийн албаны ангилал, зарчим, төрийн албан тушаал, түүнд тавигдах шаардлага, төрийн албан хаагчийн эрхзүйн байдал, түүнээс төрийн алба хаах болзол, журам, баталгааг тогтоон зохицуулахад оршиж байв.

Төрийн албаны үндсэн зарчимд Монгол Улсын үндсэн хуулийн нэгдүгээр зүйлийн хоёр дахь хэсэгт заасан зарчмууд байх, тусгай зарчимд: захирах, захирагдах ёс, ил тод байх, ард түмэнд үйлчлэх, иргэд төрийн албанд орох адил тэгш боломжтой байх, төрийн алба мэргэшсэн тогтвортой байх, төрийн албан хаагчаас бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцөл, баталгааг төр хангах, хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцад гаргасан алдааны улмаас төрийн албан хаагчийн учруулсан хохирлыг төр хариуцах зарчмууд хамаарахаар тогтоосон.

“Төрийн албан тушаал” гэсэн хоёрдугаар бүлэг, 5-10 дугаар зүйлд заасанчлан, төрийн албан тушаал нь төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний гэсэн ангилалтай, удирдах, гүйцэтгэх, туслах гэсэн төрөлтэй байна. Түүнчлэн төрийн аль албан тушаалд төрийн ямар албан хаагч хамаарахыг хуулийн 6-9- р зүйлд нэг бүрчлэн зааж, төрийн албан тушаалтны зэрэг зиндаа, зэрэг дэв, зэрэглэлийг тодорхойлсон ба төрийн албан тушаалд тавих ерөнхий шаардлага нь хуульд өөрөөр заагаагүй бол тухайн албан тушаалыг эрхлэх мэдлэг, боловсрол, туршлага, ур чадвартай, мэргэжлийн бэлтгэлтэй байх явдал мөн гэж заажээ.

Гуравдугаар бүлэгт, төрийн албан хаагчийн эрхзүйн байдлыг тодорхойлж өгсөн. Аливаа албан хаагчийн хуулиар олгогдсон бүрэн эрх, тэдний албан тушаал эрхлэх болзол, албанд орох журам, зэрэг дэв олгох журам, эрх зүйн баталгааг эрх зүйн байдал гэж тодорхойлдог. Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал нь төрийн албан тушаал эрхэлж, албан үүрэг гүйцэтгэж, эрх эдлэхтэй холбогдон гарсан хууль тогтоомжоор зохицуулагдана.

Энэ хуулийн 11-р зүйлийн 2-т зааснаар “захиргааны ба тусгай албан тушаалын ангиллын хүрээнд төрийн удирдах гүйцэтгэх албан тушаалыг мэргэшлийн үндсэн дээр байнга эрхэлж байгаа Монгол улсын иргэнийг төрийн жинхэнэ албан хаагч гэнэ” гэж заасан “Жинхэнэ” гэдэг нэр томьёо хууль батлагдах үеэс эхлэн эдүгээ хүртэл судлаачдын дунд маргаантай хэвээр байна.

Төрийн алба Франц, ХБНГУ болон бусад зарим оронд “нийтийн алба” Их Британи, АНУ-д “Иргэний алба”, ОХУ, Япон, болон бусад оронд “Төрийн алба” гэж томьёолдог (Энэ тухай тайлангийн “Гадаадын улс орнуудын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын туршлага, сургамж” хэсэгт дэлгэрэнгүй авч үзсэн болно).

Дөрөвдүгээр бүлэгт, төрийн захиргааны албан тушаал эрхлэх болзол, төрийн албан тушаалд авах, төрийн захиргааны албаны туршилтын хугацаа, төрийн захиргааны албан хаагчийн үйл ажиллагаа мэргэшлийн түвшинг үнэлэх, төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, төрийн захиргааны албан тушаал хавсрах, төрийн албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх, төрийн захиргааны албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, түр томилох, төрийн захиргааны албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаалаас нь бууруулах, төрийн албанаас түр халах, чөлөөлөх, төрийн захиргааны алба хаах насны дээд хязгаар, төрийн захиргааны албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, зэрэг зохицуулалтыг маш тодорхой тусгасан байна.

Тавдугаар бүлэгт төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг зааж өгсөн. Тухайн үед үйлчилж байсан Хөдөлмөрийн хуулийн зохицуулалтаас өргөн хүрээнд төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг тусгаж өгсөн нь иргэдийн төрийн албанд орох хүсэл тэмүүллийг нэмэгдүүлсэн гэж үзэж байна.

Тус хуулийн зургаадугаар бүлэгт төрийн албаны удирдлага, зохион байгуулалтын харилцааг зохицуулсан. Төрийн албаны хуулийн 3-р зүйлийн 2-т “Төрийн захиргааны албан хаагчийн стандартын удирдлагыг төрийн албаны төв байгууллага хэрэгжүүлнэ” гэж заасан. Ийм төрийн албаны төв байгууллага нь Төрийн захиргааны албаны зөвлөл нэртэйгээр үйл ажиллагаагаа явуулж эхэлсэн билээ. Төрийн албаны тухай хуульд анх удаа ёс зүйн заалтууд тусгагдсан байдаг.

Энэ бол Монгол Улсад ёс зүйг төрийн удирдлага, зохицуулалтын чухал хүчин зүйл болохыг албан ёсоор төрөөс хүлээн зөвшөөрсөн хэрэг гэж үзэх үндэстэй.

Төрийн албаны тухай хууль батлагдсаны дараа түүний заалтуудыг хэрэгжүүлэх болон төрийн албаны тодорхой хүрээг зохицуулах зорилгоор 1994-2000 онд хууль, Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Засгийн газрын тогтоол, яамдаас гаргасан зөвлөмж, заавар журам зэрэг 40 орчим хууль тогтоомжийн актууд батлагдсаны дотор 10 шахам хууль УИХ-ийн тогтоол, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Засгийн газрын 10 шахам тогтоол гарч үйлчилж эхэлсэн байна.

1996 оны 5 дугаар сарын 3-нд Монгол Улсын Их хурлын 26-р тогтоол гарч “Монгол Улсын хөгжлийн үзэл баримтлал”-ыг баталсан билээ (Төрийн мэдээлэл, 1996. №5). Энэхүү бодлогын баримт бичиг нь: Оршил.

1. Хөгжлийн стратеги, хэмжүүр.
2. Хөгжлийн эх сурвалж - хүний хөгжил
3. Шинжлэх ухааны технологи - хөгжлийн хурдасгуур
4. Байгаль орчин - тогтвортой хөгжлийн үндэс
5. Эдийн засаг - хөгжлийн тулгуур



6. Төрийн оновчтой зохицуулалт, ардчиллын бэхжилт - хөгжлийн баталгаа
7. Гадаад харилцаа - хөгжлийн хүчин зүйл гэсэн хэсгүүдээс бүрдсэн болно.

Уг баримт бичигт Монгол Улсын хөгжлийн хэмжүүр нь:

1. Улс орны аюулгүй байдал, оршин тогтнох үндэс
2. Хүний хөгжил, амьдралын чанар
3. Өөрөө өөрийгөө нөхөн хангах чадвартай, эдийн засгийн тогтвортой хөгжил
4. Тогтвортой хөгжил байгаль орчны зохицолдоо
5. Төрийн боловсронгуй тогтолцоо, ардчиллын бэхжилт мөн гэж заажээ.

Эндээс төрийн оновчтой бодлого зохицуулалт, ардчиллын бэхжилт, хөгжлийн баталгаа болдог тухай маш тодорхой зааж өгсөн байна.

1997 онд Монгол Улсын Засгийн газраас Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын чиглэлээр баримт бичиг гаргав. Энэ бол Монгол Улсын Засгийн газрын “Төрийн захиргааны албан хаагчийг бэлтгэх, мэргэжлийг дээшлүүлэх талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” 19-р тогтоол юм [Засгийн газрын мэдээлэл. УБ., 1997. №1. Хуудас 82-85].

Энэ тогтоол Монгол Улсын “Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлж, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагыг төрийн мэргэшсэн ажилтнуудаар хангах шаардлага хэрэгцээтэй уялдан гарсан билээ.

Уг тогтоолоор дараах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхийг ЗГХЭГ, ТЗУХИ-д даалгасан байдаг. Үүнд:

- a) Төрийн захиргаа, удирдлагын хөгжлийн институтэд (ТЗУХИ) төрийн захиргааны байгууллагын захиалга, гэрээний үндсэн дээр төрийн захиргааны албан хаагчийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх сургалтын хэлбэрийг доор дурдсанаар тогтоох:
 1. Төрийн удирдлагын менежер бэлтгэх сургалт
 2. Төрийн удирдлагын магистр бэлтгэх сургалт
 3. Дахин мэргэшүүлэх сургалт
 4. Мэргэшил дээшлүүлэх сургалт
 5. Зорилтот сургалт
- a) Бизнесийн удирдлагын магистр, мэргэшсэн менежер бэлтгэх, бизнесийн удирдлагаар мэргэшүүлэх, мэргэжил дээшлүүлэх болон зорилтот сэдэвчилсэн сургалтыг аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүмүүсийн захиалга, гэрээгээр сургаж байх
- b) 1998/1999 оны хичээлийн жилээс эхлэн төрийн удирдлагын магистрын зэрэг олгох сургалт нээх

- c) Төрийн захиргааны тэргүүн түшмэл, эрхэлсэн түшмэлийн ангиллын албан хаагчдыг төрийн захиргаагаар мэргэшсэн магистрын зэрэг олгох сургалтад, ахлах түшмэл, дэс түшмэл, туслах түшмэлийн ангиллын албан хаагчдыг төрийн удирдлагын менежер бэлтгэх дипломын сургалтад тус тус хамруулан сургаж байх
- d) Төрийн захиргааны байгууллагад ажиллаж байгаа, цаашид төрийн захиргааны удирдах албан тушаалд тогтвор суурьшилтай ажиллах өндөр мэдлэг, боловсрол, туршлага, чадвартай хүмүүсийг төрийн захиргааны төв, нутгийн захиргааны байгууллагын саналыг үндэслэн сонгон шалгаруулж, гадаадад мэргэшлийг нь дээшлүүлэх, төрийн захиргааны магистрын зэрэг олгох сургалтад хамруулан суралцуулах асуудлыг Төрийн захиргааны албаны зөвлөлтэй хамтран төлөвлөж хэрэгжүүлэх гэж заажээ.

Мөн яам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн ЗДТГ, төрийн захиргааны байгууллагын эрх баригчдад албан хаагчдын мэдлэг боловсрол, мэргэшлийг дээшлүүлэх талаар дор дурдсан арга хэмжээ авч ажиллахыг үүрэг болгосон байдаг. Үүнд:

- a) Мэдлэг, туршлагатай ажилтныг дагалдуулж сургах, өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөө, хөтөлбөртэй ажиллах, ажил, албан тушаал сэлгүүлэн ажиллуулах, гэрээгээр төрийн захиргааны албан хаагчийг ажлын байранд нь сургах:
- b) Төрийн захиргааны албан хаагчийг шинээр ажилд авахад болон албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, өөр ажилд шилжихэд тухайн шинэ орчин нөхцөлд шаардагдах мэдлэг, арга барил эзэмшүүлэх зорилгоор 1-3 долоо хоногийн зорилтот сургалтаар давтан сургах:
- c) Монгол улсын хууль тогтоомж, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Засгийн газрын бодлого, шийдвэр, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн тулгамдсан зорилт, тэдгээрийг шийдвэрлэх арга зам, олон улсын байдал, зах зээлийн эдийн засгийн харилцаа, удирдлагын хөгжлийн онол, арга зүйн асуудлаар хичээл сургалт явуулах, бүх төрлийн хэвлэлээр сурталчлахын зэрэгцээ гарын авлага, зөвлөмж гаргаж олон нийтийн хүртээл болгох:
- d) Төрийн албан хаагчийн сургалтыг орон нутагт зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангах үүрэг бүхий багш арга зүйчийг бэлтгэх гэх мэт.

1999 оны 6 сарын 16-нд Монгол улсын Засгийн газар 96-р тогтоол гаргаж “Төрийн албаны сургалт ба мэдлэг чадвар бий болгох хөтөлбөр” (Алсын хараа, бодлого, стратеги) баталсан байна (Төрийн мэдээлэл. 1999. №6).

Энэ хөтөлбөрийг Засгийн газрын 1996 оны 11 сарын 28-ны өдрийн 280-р тогтоолоор зөвшөөрсөн “Төрийн албаны сургалт, зөвлөгөө” төслийн хүрээнд

ЗГХЭГ-аас боловсруулсан “Төрийн албаны сургалт ба мэдлэг чадвар бий болгохуй” баримт бичгийг үндэслэн боловсруулжээ.

Хөтөлбөр тус тусын зорилт бүхий дараах 3 хэсгээс бүрдсэн байна. Үүнд:

- ✓ Алсын хараа
- ✓ Бодлого
- ✓ Стратеги.

Алсын харааны агуулга нь үйл ажиллагааны чадавх сайтай төрийн захиргааны алба бүрдүүлсэн байх мэдлэг чадвартай төрийн захиргааны албан хаагчидтай болсон байх; төрийн захиргааны байгууллага бүр суралцагч байгууллага болсон байх; төрийн захиргааны албан хаагчдын манлайлал ба оролцооны өндөр түвшинг хангах хүрээг тодорхойлжээ. Энэ нь Монгол улсын төрийн захиргааны албаны ирээдүйн дүр төрхийг тодорхойлж байгааг заасан байдаг.

Бодлогын агуулга нь Алсын хараанд чиглэсэн бодлогыг тодорхойлоход дор дурдан үндсэн зарчим ба үнэт зүйлийг баримтлахыг тусгажээ. Тухайлбал, ардчиллыг бэхжүүлэх; зах зээлийн эдийн засгийн орчны өөрчлөлтийг харгалзан үзэх; үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэх; ил тод байдал, хариуцлагын тогтолцоог эрхэмлэх; адил тэгш бололцоогоор хангах; үүрэг хариуцлага хүлээх.

Төрийн захиргааны албаны ирээдүйн дүр төрхийг тодорхойлж буй алсын хараанд хүрэхэд чиглэсэн хөтөлбөрийн бодлогыг дараах чиглэлээр тодорхойлсон байна.

- Үйл ажиллагааны чадавх сайтай төрийн алба бүрдүүлэх талаар баримтлах бодлого
- Мэдлэг чадвартай төрийн захиргааны албан хаагчидтай болсон байх талаар баримтлах бодлого
- Төрийн захиргааны байгууллага бүр суралцагч байгууллага болсон байх талаар баримтлах бодлого
- Манлайлал ба оролцооны өндөр түвшинг хангах талаар баримтлах бодлого
- Ажил дээр мэдлэг чадвар бий болгох талаар баримтлах бодлого
- ТЗА-ны сургалтын талаар баримтлах бодлого
- ТЗА-ны сургалт ба мэдлэг чадвар бий болгох ажлын талаар баримтлах бодлого
- ТЗА-ны сургалтын гүйцэтгэгчид ба тэдгээрийн үүрэг хариуцлагын талаар баримтлах бодлого
- Төрийн албаны сургалтын нөөцийн талаар баримтлах бодлого.

Стратеги. Стратеги нь хөлбөрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх практик удирдамж юм.

Стратеги нь төрийн захиргааны албаны өнөөгийн дүр төрхөөс ирээдүйн дүр төрхөд хүрэхэд шаардлагатай арга, нөөцийг багтаасан байна. Стратегийг хөтөлбөрийн алсын хараа ба бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны гарааны цэг гэж үзнэ. Төрийн захиргааны албаны сургалт ба мэдлэг чадвар бий болгох хөтөлбөрийн стратегийг яам, Засгийн газрын агентлаг, аймаг, нийслэлийн оролцоотойгоор тухайн төрийн захиргааны байгууллага нөхцөл байдалдаа нийцүүлэн боловсруулж хэрэгжүүлнэ гэж Засгийн газрын 96-р тогтоолд заасан байна.

Энэ тогтоолд хүрэх үр дүнг хавсралтын 5-р хэсэгт тодорхой зааж өгсөн.

Хөтөлбөр нь цаг хугацааны хувьд 1998-2015 онуудыг хамарч байгаа ба богино (1- 2 жил), дунд (3-5 жил), урт (5-15 жил) хугацааны гэсэн үе шаттай байна гэж үзжээ.

2002 оны 2 дугаар сарын 27-нд “Сумдыг төрийн захиргааны мэргэшсэн албан хаагчдаар хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай” Засгийн газрын 32-р тогтоол (захирамж) гарсан байна. Энэ тогтоолоор:

- a) сумдад ажиллах төрийн захиргааны мэргэшсэн албан хаагч бэлтгэх зорилгоор 2002-2003 оны хичээлийн жилээс эхлэн Удирдлагын академид төрийн захиргааны удирдлагын дипломын зэрэг олгох сургалт зохион байгуулахаар тогтож, тусгай журмын дагуу авсан элсэлтийн шалгалтад тэнцэж сумын ЗДТГ-тайгаа гэрээ байгуулсан элсэгчдийг уг сургалтад хамруулан суралцуулах;
- b) төрийн захиргааны удирдлагын дипломын боловсрол эзэмшээд суманд үр бүтээлтэй ажилласан, цаашид сумандаа тогтвор суурьшилтай ажиллах, өсөх ирээдүйтэй төгсөгчдийг тусгай журмын дагуу сонгож сумын ЗДТГ-тай байгуулсан гэрээний үндсэн дээр тэднийг бакалаврын болон магистрын зэрэг олгох сургалтад хамруулах замаар сумдын удирдлагын чадавхыг тасралтгүй дээшлүүлэхийг ЗГХЭГ даалгасан билээ.

Энэ тогтоолд заасны дагуу сум бүрээс 2 хүнд төрийн захиргааны удирдлагын мэргэжил олгох 2002 оны сургалт, дадлагын болон дотуур байрны зардлыг Засгийн газрын нөөц хөрөнгөөс гаргаж, цаашид элсэгчдийн зардлыг улсын төвлөрсөн төсөвт тусган санхүүжүүлж байхаар үүрэг болгосон байдаг.

Мөн энэ тогтоолоор Удирдлагын академид “Төрийн захиргааны удирдлагын дипломын болон бакалаврын зэрэг олгох сургалт”-ыг зөвшөөрсөн байна.

2002 оны 6 дугаар сарын 28-нд УИХ “Төрийн албаны тухай” хуулийг (шинэчилсэн найруулга) баталсан юм. Энэ хууль 7 бүлэг 41 зүйлтэй. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга дахь гол өөрчлөлтүүдийг авч үзье. “Төрийн албан тушаал” гэсэн 2-р хэсэгт төрийн захиргааны, төрийн

тусгай албан тушаалыг төрийн жинхэнэ албан тушаал гэж; төрийн албан тушаалын төрлүүдэд хамаарах албан тушаалтнуудын жагсаалтыг өргөтгөсөн; хуулийн 10-р зүйлийн “Төрийн албан тушаалд тавих ерөнхий шаардлага”-д ... “мэдлэг”-ийг нэмж мэргэжлийн бэлтгэл гэснийг “мэргэшсэн байх явдал” хэмээн өөрчилсөн; төрийн албан хаагчийн эрхзүйн байдлыг зохицуулсан гурав дугаар бүлэгт “Төрийн захиргааны болон тусгай албан тушаалын ангиллын хүрээнд төрийн удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалыг мэргэшлийн үндсэн дээр байнга эрхэлж байгаа Монгол Улсын иргэнийг төрийн жинхэнэ албан хаагч гэнэ” гэж шинээр нэмсэн; хуулийн 13, 14, 15 р зүйлийн “Төрийн захиргааны албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, эрх, үйл ажиллагаанд хориглох зүйл” гэж байсныг “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн” болгон нэмэлт хийсэн өргөтгөсөн; мөн хуулийн “төрийн захиргааны албан тушаал эрхлэх болзол, журам” гэсэн 4-р бүлэгт хуулийн 20-р зүйлээс бусдыг нь “төрийн жинхэнэ албан тушаал” болгон бүхэлд нь өөрчилсөн; түүнчлэн албан хаагчийн нийтлэг эрхийг заасан хэсэгт төрийн тухайн албан тушаалын чиг үүрэг, эрх хэмжээний хүрээнд албан тушаалын тодорхойлолтыг албан ёсоор гаргуулан авах, түүнийг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхийг шаардах (хуулийн 14.1.1.) үйл ажиллагааны жилийн төлөвлөгөө, түүний гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийн биелэлт, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн талаар харьяалах дээд шатны удирдах ажилтны үнэлгээг зөвшөөрөх, эс зөвшөөрөх заалтууд оруулсан; төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог нөхөн, төрийн жинхэнэ албан тушаалд авах зохицуулалтыг шинэ хуулиар тодорхой хуульчилсан (хуулийн 17.1); төрийн захиргааны албан хаагч өөрийн буюу бусад төрийн байгууллагад мэргэжлийн зөвлөгөө, эрдэм шинжилгээний ажил эрхлэхээс өөр ажил, орон тооны албан тушаал хавсран гүйцэтгэхийг хориглосон; төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаалаас нь бууруулах, төрийн албанаас чөлөөлөх зохицуулалтыг тодорхой ялгамжтайгаар зохицуулсан (хуулийн 23.1.1, 23.1.2, 23.3.1, 23.3.2, 23.3.3); төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас халах үндэслэлийг нарийвчлан тогтоож өгсөн. Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн хуулийн үзэл баримтлалын дагуу төрийн албан хаагчдын хүний нөөцийн бодлого, удирдлагын асуудлыг Төрийн албаны зөвлөл хариуцаж байхыг тогтоосон (хуулийн 35.1.8, 35.1.10) байна.

Ажлын үр дүнгээс нь хамаарч төрийн албан хаагчдад нэмэгдэл олгож байх урамшууллын тогтолцоог нэвтрүүлсэн билээ.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль нь төсөв зохиох, батлах, зарцуулах, тайлагнах, төсвийн талаарх төрийн байгууллага, албан тушаалтны эрх үүрэг, төсвийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааны удирдлагын зарчим, төсвийн хяналт, хариуцлагатай холбогдсон харилцааг зохицуулахад чиглэсэн юм. Энэ хууль улсын салбарын шинэ удирдлагын (New public management) үзэл баримтлалд үндэслэсэн. Энэ хуультай нийцүүлж төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн найруулахдаа

орон тоо, төрийн албаны удирдах албан тушаалд сонгон шалгаруулах, томилох талаар төвийн хяналтыг нэмэгдүүлэх чиглэлийг голлон анхаарчээ.

Монгол улсын УИХ-ийн 24-р тогтоол 2004 онд гарч Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийг баталсан юм.

Энэ стратегийн баримт бичгийн хэрэгжилтийн талаар Удирдлагын академийн судалгааны баг 2014 онд Монгол улсын төрийн албаны хуулийн 20 жилийн хугацааны төлөвшил, хөгжлийн үйл явц, үр дүн, хандлагын талаар томоохон судалгаа хийсэн байдаг (Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц, үр дүн, хандлага. 2014). Уг тайланд байгууллагын болон хүний нөөцийн хөгжлийн стратегийн хүрээнд хийж гүйцэтгэсэн ажлын тоймыг маш тодорхой тусгасан байна (Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц, үр дүн, хандлага. 2014. х. 76-80).

“Монгол улсын мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлого” батлах тухай УИХ-ын 12-р тогтоол 2008 оны 1 дүгээр сарын 31-ний өдөр гарсан билээ. Энэ бодлогын баримт бичигт тодорхойлсон Монгол Улсын хөгжлийн 6 дугаар тэргүүлэх чиглэлийн хүрээнд Монгол улсын төрийн захиргаа, төрийн албаны шинэтгэлийн бодлогыг тусгаж 2021 он хүртэл хэрэгжүүлэх стратегийн зорилтуудыг тусгажээ. Жишээлбэл, Төрийн үйлчилгээг хэрэглэгчдийн эрэлт хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн хүргэх чадвартай болгон шинэтгэх бодлогоо хэрэгжүүлэх, үүний тулд төрийн жинхэнэ болон үйлчилгээний албан хаагчдыг намын гишүүнчлэлгүй болгож, төрийн албаны зөвлөлийн эрх хэмжээг нэмэгдүүлж, төрийн албыг тогтворжуулж төрийн албаны хүний нөөцийг бүрдүүлдэг системийг бий болгож, төрийн албыг чанаржуулах зорилтуудыг (7.1; 7.2; 7.3; 7.4) дэвшүүлсэн байна (Төрийн мэдээлэл. 2008. №2).

Улс төрөөс ангид төвийг сахисан төрийн албыг бүрдүүлэх зорилт олон шалтгааны улмаас биелэгдээгүй тухай профессор Ч.Энхбаатар судалгаандаа цохон тэмдэглэсэн байна (Судалгааны тайлан. 2012. х. 21).

Энэхүү шалтгааны улмаас 2008 онд Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн санаачилгаар Төрийн албаны тухай хуульд төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх буюу “Мерит” зарчмыг улам бататгахад чиглэсэн нэмэлт өөрчлөлт оруулсан билээ. Төрийн албаны тухай хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлт нь юуны өмнө төрийн улс төрийн албан хаагчдаас бусад төрийн албан хаагчдын улс төрийн намын гишүүн байх явдлыг хязгаарласан байдаг.

2008 оны Төрийн албаны тухай хуулийн нэмэлт өөрчлөлтийг доорх 3 чиглэлээр өөрчлөгдсөн гэж үзэж болно. Үүнд:

1. Төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байдлыг хангах чиглэлээр
2. Улс төрийн намын гишүүнчлэлийн чиглэлээр
3. Төрийн албаны төв байгууллагын эрх хэмжээг чиг үүргээ хэрэгжүүлэх зорилттой уялдуулах чиглэлээр зэрэг болно.



2008 онд Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулснаас хойш 30 гаруй хууль тогтоомж батлан гаргаж дагаж мөрдүүлсэн байна. Энэ мэтээр төрийн албыг бэхжүүлэх асуудал УИХ-ын 2010 оны 48-р тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 3.3 дахь Дотоод аюулгүй байдал гэсэн хэсэгт Монгол төрийн залгамж чанар, төрийн удирдлагыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээнүүд, тэдгээрийн дотор иргэдэд адил тэгш, хүртээмжтэй үйлчилдэг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэх бодлого баримтлах, төрийн албан хаагчид аюулгүй байдлын мэдлэг олгож, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлах, авлигатай хийх тэмцлийг үндэсний хэмжээнд өрнүүлэх, төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрхзүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлэх, төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин хангамжийг нэмэгдүүлэх, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхийг дотоод аюулгүй байдлын үндэс гэж үзжээ (Төрийн мэдээлэл. 2010. №7).

“Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”, “Мянганы хөгжлийн үзэл баримтлалд суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлого” зэрэг бодлогын баримт бичиг төрийн албаны шинэтгэлд чухал байр суурь эзэлдэг.

Төрийн албыг улам боловсронгуй болгохын тулд төрийн аппаратыг бэхжүүлэх, үр нөлөөг нь дээшлүүлэх, төрийн албан хаагчийн ажлын хариуцлагыг чангатгах, нийгмийн нэр хүндийг дээшлүүлэх хэрэгцээ шаардлага үүсэж байна. Иймд төрийн албаны тухай хуулийг дахин шинэчлэн найруулах хэд хэдэн төсөл хувилбар УИХ-д 2014 оны үед өргөн баригдсан бөгөөд энэ нь Төрийн алба хөгжлийнхөө шинэ үе шатны заагт тулж ирсэн үе байсан гэж үзэх үндэстэй юм.

Улмаар УИХ 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр Төрийн албаны тухай (шинэчилсэн найруулга) хуулийг баталсан юм. Тус хууль нь 23 бүлэг 77 зүйлтэй. Энэ хуулийг 2019 оны 01-о сарын 01-ний өдрөөс дагаж мөрдсөн билээ. Монгол Улсын Их хурал “Төрийн албаны тухай хууль батлагдсантай холбогдуулан авах зарим арга хэмжээний тухай” 75-р тогтоол гаргаж зохицуулалтыг зааж өгсөн байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтыг төрийн албаны шинэтгэлийн үе шатуудтай уялдуулан авч үзсэн байдлыг товчлон дүгнэвэл:

Ардчилсан нийгмийн мөн чанарт нийцүүлэн төрийн байгууллын шинэ тогтолцоог бүрдүүлэх эхэн үе шат (1990-1995 он).

Монгол Улсын шинэ Үндсэн хуулийг 1992 онд баталж, төрийн эрх мэдлийн хууль тогтоох, шүүх, гүйцэтгэх гэсэн гурван эрх мэдэлд хуваарилсан. Төрийн албаны үндсэн үүрэг, зарчим, монгол улсын иргэн бүр төрийн алба хаах

адил тэгш эрхтэй тухай тунхаглан заасан билээ. Ардчилсан шинэ Үндсэн хууль төрөөс иргэдийн амьдралын баталгааг бүрдүүлж байсан олон үүрэг хариуцлагыг хувь хүний өөрийнх нь хариуцлага болгон шилжүүлсэн юм. Үүний дүнд төрийн гүйцэтгэх үүрэг роль, төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны мөн чанар эрс өөр болж, хувийн хэвшил төрийн салбартай зэрэгцэн нийгмийн бүтээн байгуулалтад оролцох болсон.

Монголын Засгийн газраас 1993 онд “Монгол улсын засгийн газрын Удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөр” бодлогын баримт бичгийг баталж төрийн албыг цомхон болгож төрийн албаны зардлыг бууруулах, төрийн удирдлага аж ахуйн тооцоо, ваучер мэтийн бизнесийн маягийн удирдлагын элементүүд, өрсөлдөөнийг төрийн удирдлагад нэвтрүүлэх анхны оролдлогууд хийгдэж эхэлсэн. Бизнесийн тухай огтхон ч төсөөлөлгүй төрийн байгууллага, албан хаагчид төсөв санхүүжилт, орлогын төлөө өөр хоорондоо өрсөлдөх шаардлагатай болж байлаа. 1994 онд “Төрийн албаны тухай хууль” баталж төрийн албаны ангилал, зэрэглэл, төрийн албанд баримтлах зарчим, төрийн албан хаагчийн эрх үүрэг, нийгмийн баталгаа, хариуцлага зэргийг тодорхой тусгасан. Түүнчлэн төрийн албаны боловсон хүчний нэгдсэн удирдлагаар хангах чиг үүрэг бүхий Төрийн захиргааны албаны зөвлөлийг байгуулсан юм.

Төрийн мэргэшсэн албыг бүрдүүлж, төлөвшүүлэх үе шат (1996-2002 он)

Улсын салбарын шинэ удирдлагын үзэл санааг монголын төрийн захиргаанд нэвтрүүлэхийн өмнөх бэлтгэл энэ үед төрийн захиргааны өөрчлөлтөд томоохон түлхэц үзүүлсэн хууль эрхзүй, бодлогын баримт бичгүүд боловсрогдон гарсан. Үүний нэг бол 1996 онд УИХ-аас 38 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Монгол улсын төрөөс Засгийн газрын үйл ажиллагааны чиглэл, бүтцийн ерөнхий тогтолцооны өөрчлөлт, шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого” юм. Төрийн эрхэм зорилго, алсын хараа, стратегийн болон үйл ажиллагааны зорилтууд, үйл ажиллагааны явц зэргийг тодорхойлсон. Зардлыг бууруулж, орон тоог цомхон болгож, яам агентлагийн бизнес төлөвлөгөө болон санхүүгийн менежмент гэсэн арга замуудаар хариуцлага хяналтыг тодорхой хэмжээнд бэхжүүлсэн. 2002 оны 6 дугаар сард УИХ-аас Төрийн байгууллагын удирдлага санхүүжилтийн тухай хуулийг (ТБУСТХ) баталж Шинэ Зеаландын үр дүнгийн гэрээний менежментийг Монголын төрийн удирдлагад нэвтрүүлсэн. Энэ шинэ хуультай холбоотойгоор Төрийн албаны тухай хуульд шинэчилсэн найруулга хийж 2002 онд баталсан.

Төрийн албаны үйл ажиллагааны үр дүн, үр ашгийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үе шат (2003-2008 он)

ТБУСТХ нь төрийн байгууллага бүх түвшиндээ үр дүнгийн гэрээг байгуулж, санхүү төсвөө энэхүү гэрээнд тулгуурлан авдаг, гэрээний биелэлтээр хариуцлага хүлээх тул харьцангуй бие даасан удирдлагыг хэрэгжүүлэх боломжийг менежерүүдэд олгосон гүйцэтгэлийн удирдлагыг цогц байдлаар нэвтрүүлсэн. Төсвийн менежерүүдэд хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх



эрх мэдлийг олгосон. Хуулийн дагуу төрийн байгууллагын удирдлагууд байгууллагынхаа албан хаагчдын тоо, төсөв зардлыг бие даан тогтоох, ажлын байрны тодорхойлолтыг гаргах, албан хаагчдын албан тушаалын зэрэг дэвийг өөрсдөө шийдэн олгох эрхтэй байлаа. ТБУСТХ нь албан тушаалын сул орон тоонд ажил албан тушаалын шаардлагыг хангах мэдлэг чадвартай хүнийг сонгон шалгаруулж авах эрхийг нэгжийн удирдлагад олгосон. ТБУСТХ-ийн энэ шинэ системийг хэрэгжүүлсэн нь хүний нөөцийн төвлөрсөн удирдлагын тогтолцоог илүү нээлттэй, уян хатан болгосон боловч хяналт шалгалт сул, хариуцлага тооцох механизм орхигдсон нь олон гажуудлыг үүсгэсэн. Энэ байдал Төрийн албаны тухай хуулийн төрийн албаны хүний нөөцийг удирдах төвлөрсөн, нэгдмэл удирдлагын бодлого, шатлан дэвших загварын зарчимтай нь үнэндээ нийцэхгүй байлаа. Үүний улмаас хүний нөөцийн удирдлагын төвлөрсөн - эрх мэдлийг шилжүүлсэн харилцаа, шатлан дэвшүүлэх зарчим-албан тушаалын зарчмын хооронд асуудал үүсэж байна.

Чухам энэ үе шатанд Төрийн захиргааны албаны зөвлөлийг Төрийн албаны зөвлөл болгон өргөтгөж, бие даасан хараат бус байгууллагын статус, эрх хэмжээг өндөржүүлэн баталгаажуулсан билээ.

Улс төрөөс ангид, мэдлэг чадварт суурилсан төрийн албыг бэхжүүлэх үе шат (2008 - эдүгээ хүртэл)

ТБУСТХ-ийг хэрэгжүүлэх ялдамд албан тушаалын тогтолцоо, төрийн албаны боловсон хүчний удирдлагыг хэрэгжүүлэх эрх мэдлийг нэгж, байгууллагын удирдлагад шилжүүлсэн, хүний нөөцийн уян хатан бодлогыг хэрэгжүүлсний үр дүнд төрийн албанд улс төрийн нөлөө ихсэж, төрийн алба доголдож эхэлсэн. Төрийн залгамж чанарыг алдагдуулахад хүргэсэн дур зоргын томилгоо, хөдөлгөөнийг таслан зогсоож, улс төрийн зүй бус нөлөөллөөс ангид байлгах, төрийн мэргэшсэн, тогтвортой албыг цаашид төлөвшүүлэх зорилгоор 2008 онд ТАТХ-д өөрчлөлт оруулсан. Төрийн албанд шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх, бэхжүүлэхэд чиглэсэн өөрчлөлтүүд, тухайлбал: 1) улс төрийнхөөс бусад ангиллын төрийн албан хаагчдыг улс төрийн намын харьяалалгүй байлгах, 2) төрийн албан хаагчид улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаанд ямар нэгэн хэлбэрээр оролцохгүй байх, 3) төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр халах, чөлөөлөхийг хатуу хориглох, 4) төрийн албаны төв байгууллагаас төрийн жинхэнэ албаны хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдон гарсан удирдах албан тушаалтны хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгох, хариуцлага тооцох, 5) сонгон шалгаруулалтаар тухайн албан тушаалд тавигдсан ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангасан нэг хүнийг шалгаруулан нэр дэвшүүлэх зэрэг санаанууд тусгагдсан юм.

Энэ үе шатанд Төрийн албаны зөвлөлийн эрх хэмжээг нэлээд хэмжээгээр нэмэгдүүлэн хуульчилж, түүний төрийн албаны шинэтгэлийн талаар гүйцэтгэх үүрэг хариуцлагыг ч илүү тодотгож өгсөн. Төрийн Албаны Зөвлөл нь 1) захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаалтнуудын ангилал, зэрэглэл

болон шатлалыг тодорхойлох хариуцлагатай болсон, 2) Төрийн Албаны Зөвлөл нь жил бүрийн төрийн албаны цалинг хувийн салбартай харьцуулах харьцуулалтыг Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн яамтай хамтран гүйцэтгэх үүрэгтэй болсон бөгөөд хэрвээ төрийн албан хаагчдын авч байгаа цалин нь “хувийн салбарт ажиллаж байгаа ажиллагсдынхаас 5 эсвэл түүнээс их хувиар бага байвал” суурь цалинг нэмэгдүүлэх саналаа их хуралд санал болгох, 3) тухайн засгийн газрын байгууллага нь бүтцийн өөрчлөлтөөс үүдэж төрийн албан хаагчид албан тушаалаа алдсан бол тэдгээрийг 6 сарын хугацаанд бүрэн хэмжээгээр өмнөх цалинг бууруулахгүйгээр цалинжуулах эсвэл энэ хугацаагаар дахин сургаж өөр ажилд шилжүүлнэ гэсэн нэмэлт баталгааг оруулж өгсөн байна, 4) хэрвээ албанд томилж байгаа албан тушаалтан нь хуулийг зөрчсөн нь тогтоогдвол Төрийн Албаны Зөвлөлд өгч маргаан шийдвэрлүүлэх гэх зэрэг эрх хэмжээг олгосон.

Мерит зарчимд тулгуурласан тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлэх асуудалд

Төрийн албыг тогтвортой, улс төрөөс хараат бус болгохын тулд 2008 онд Төрийн албаны тухай хуульд өөрчлөлт оруулж улс төрчдөөс бусад бүх төрийн албан хаагчдыг намын харьяалалгүй болгосон юм. Гэвч төрийн албан тушаалд томилох, халахдаа улс төрийн намын харьяаллыг харгалзан шийдвэрлэсэн асуудалтай холбоотой маш их гомдол захиргааны хэргийн шүүхэд ирсэн байна.

2017 онд Монгол Улсын Үндсэн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах асуудлаар анхдугаар зөвлөлдөх санал асуулгад оролцсон иргэд сонгуулийн дараа халаа сэлгээ хийх нь ихэсдэг. Энэ байдал төрийн алба улс төрөөс хараат байсаар байгааг харуулж байна. Ямар ч улсад төрийн албаны хувь заяа түүнийг удирдаж байгаа байгууллага нь бие даасан, хараат бус байхаас ихээхэн шалтгаална гэжээ (Шигтгээ 1, 2-ыг үзнэ үү).

Үндсэн хуулийн одоогийн зохицуулалт 46-р зүйлд дараах байдлаар тусгагджээ:

1. Монгол улсын яам, төрийн бусад албан газрыг хуулийн дагуу байгуулна.
2. Монгол улсын төрийн жинхэнэ албан хаагч Монгол улсын иргэн байх бөгөөд Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж, ард түмнийхээ тусын тулд иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана.
3. Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно гэж заасан байдаг.

Шигтгээ 1. “Монгол улсад эрх мэдлийн хоорондын уялдаа холбоо хангагдаагүй байдлын гол шалтгааныг юу гэж үзэж байна вэ?” гэсэн асуултад:

- 1459 хүн буюу 49,4% нь бүх шатанд улс төрийн намын оролцоо хэтэрхий их байна



- 72 хүн буюу 2,4% нь улс төрийн шалтгаанаар халаа сэлгээ их хийгдэх болсон
- 38 хүн буюу 1,3% нь төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой байх зарчим алдагдаж, ихээхэн чадваргүй болсон гэж хариулжээ.

Энд нийт оролцогчдын 53,1% нь төрийн алба улс төрөөс хамааралтай, түүнээс үүдэн төрийн албан хаагчдын чадавх сул байна гэсэн хариулт өгчээ.

Шигтгээ 2. “Төрийн албаны тогтвортой байдлыг хангахын тулд дараах арга хэмжээний алийг нь авах шаардлагатай гэж та үзэж байна вэ?” гэсэн асуултад:

- 1213 хүн буюу 54 хувь нь ТАЗ-ийн хараат бус байдал, төрийн албаны эрх зүйн хамгаалалтыг Үндсэн хуульд тусгах
- 633 хүн буюу 28,2 хувь нь улс төрийн намуудыг төрийн албаны томилгоонд оролцохыг хуулиар хориглох
- Үлдсэн 17,8 хувь нь бусад хариултад саналаа өгсөн байна.

Эх сурвалж: 2017 онд болсон Үндсэн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах Анхдугаар Зөвлөлдөх санал асуулгын дүнгээс иш татав.

Монгол улсад 1995 онд төрийн албаны гол харилцааг зохицуулсан Төрийн албаны тухай анхны хууль батлагдсан. Энэ хуулиар төрийн захиргааны албан хаагчийн стандартын удирдлагыг төрийн албаны төв байгууллага буюу Төрийн захиргааны албаны зөвлөл гүйцэтгэх болсон. Энэ байгууллага нь гүйцэтгэх эрх мэдлийн хүрээнд бие даасан байдалтай ажиллаж байсан юм.

Улмаар 2002 онд Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн найруулсан билээ. Үүгээр Төрийн албаны Зөвлөлийг үйл ажиллагааны бие даасан, гүйцэтгэх эрх мэдлээс хараат бус байдлыг нэмэгдүүлж өгсөн.

2011 оныг хүртэл ТБУСТХ ийг хэрэгжүүлэх шийдвэрийг УИХ-аас гаргасан. Харин 2011 онд Төсвийн хуулийг УИХ-аар баталсан. Төсвийн тухай хууль нь үндсэндээ ТБУСТХ-ийг халж гарч ирсэн хууль юм. ТБУСТХ-иар төрийн байгууллагын удирдлага, гүйцэтгэлийн удирдлага, санхүүжилт, хүний нөөцийн удирдлага зэргийг хооронд нь холбож уялдаатай зохицуулж байсан бол Төсвийн тухай энэ хуулиар зөвхөн төсвийн төлөвлөлт, төсөв батлах, тайлагнах үйл явцыг тодорхой зохицуулсан. Харин төсвийн байгууллагын ерөнхий удирдлага, тэр тусмаа хүний нөөцийн удирдлагын асуудал ямар нэг зохицуулалтгүй орхигдсон тул өөрчлөлттэй уялдуулан байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, удирдлагад тодорхой өөрчлөлт оруулах нь дамжиггүй юм.

Төсвийн удирдлага, санхүүгийн удирдлага, стратегийн удирдлага, гүйцэтгэлийн удирдлагын уялдааг хангах замаар хөтөлбөрөөр төсөвлөж удирдах санааг агуулсан. Хөтөлбөрт суурилсан төсөвлөлтийн үзэл санаанд

тулгуурласан бөгөөд илүү нэгдсэн, төвлөрсөн удирдлагыг буцаан төрийн удирдлагад хэрэгжүүлэх санааг агуулж байлаа. Үүнтэй уялдан 2017 онд Төрийн албаны тухай хуульд хийсэн нэмэлт өөрчлөлтөөрөө төрийн албаны хүний нөөцийн нэгдсэн, төвлөрсөн удирдлага бүхий санааг агуулсан байдлаар, мерит зарчмын албан тушаалын тогтолцооноос буцаж шатлан дэвших тогтолцоо руу шилжих өөрчлөлтийг оруулж ирлээ. Үүний зэрэгцээ төрийн албыг мэргэшсэн тогтвортой болгож бэхжүүлэхийн тулд улс төрийн нөлөөнөөс ангид байлгах зохицуулалтуудыг хийсэн.

Мерит зарчим буюу Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх

Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх гэдэг нь ТАТХ-ын гол зарчим болж ирлээ. Энэ зарчмыг 1) төрийн албан тушаалд тавигдах ерөнхий (нийтлэг) болон тусгай шаардлагыг тогтоох (Төрийн албаны тухай хууль, 1994); 2) Төрийн албанд анх орохоос авхуулаад, цалин урамшуулал, шагнал хүртэх, албан тушаал дэвших зэрэг нь нээлттэй сонгон шалгаруулалтад суурилж, шатлан дэвших зарчмаар хэрэгжих (Төрийн албаны тухай хууль, 1994, 2002, 2008, 2017); 3) Төрийн албан хаагчийг улс төрийн нөлөөнөөс ангид байлгаж, тогтвортой ажиллуулах (Төрийн албаны тухай хууль, 2008), 4) Төрийн албан хаагчдыг байнга хөгжүүлэх сургалтын тогтолцоотой байх (Төрийн албаны тухай хууль, 1994, 2017), 5) төрийн байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг тогтвортой хадгалах (Төрийн албаны тухай хууль, 1994) гэсэн таван багц арга хэмжээгээр хэрэгжүүлэхээр 1994 оноос хойш ТАТХ хууль, холбогдох хууль журмуудаар тусгасан ч амьдрал дээр бараг хэрэгжихгүй байгааг Хүснэгт 2 харуулж байна. 2006 оноос 2017 он хооронд ажлаас үндэслэлгүй чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын тоог харуулсан. Өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөх гэж байгаа ч ихэнхдээ шахалт дарамтын улмаас өргөдлөө өгөхөөс аргагүй болдог гэж ТАХ-д хэлж байна. Энэ байдлыг засаж, төрийн албан хаагчдыг хууль эрхзүйн хүрээнд хамгаалалт хийх зорилгоор ТАТХ-д 2017 онд өөрчлөлт оруулсан учиртай. Гэсэн хэдий ч 2019 онд ажлаас халагдаж солигдсон албан хаагчдын тоо 44256 д хүрч, нийт албан хаагчдын 22.3 хувь болоод байгаа тухай статистик мэдээ байна. Энэ талаар 4.8-р бүлэгт авч үзнэ.

Хүснэгт 2. Төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын тоо

Он	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдсөн ТАХ-ын тоо	2938	3336	3892	4113	4590	5093	4887	5682	7250	7430	7705	10871

Эх сурвалж: ТАХ-ийн бүрэлдхүүн, хөдөлгөөний талаарх статистик тойм. 2018.01.01

Үнэндээ төрийн жинхэнэ албаны удирдах битгий хэл гүйцэтгэх, туслах албан тушаалд улс төрийн намдаа зүтгэснээр нь ажилд томилж авч байна.

Энэ нь нэг талдаа, төрийн албан хаагчдын ажлын байрын баталгааг алдагдуулж, төрийн байгууллагад мэдлэг чадварын хомсдлыг бий болгож байна гэж Удирдлагын академиас 2018 онд хийсэн “Төрийн албаны үнэт зүйлс: тулгамдаж буй асуудлууд” судалгаанд оролцсон албан хаагчид үзсэн. Нөгөө талдаа, Монгол улсын Үндсэн хуульд (1992) заасан монгол улсын иргэдийн төрийн албан тушаал эрхлэх адил тэгш эрх, тэгш боломжийг үгүй хийж байгаа юм.

Төрийн жинхэнэ албыг мэргэшсэн, тогтвортой, шатлан дэвших зарчимд шилжүүлэх явдал маш чухал.

Төрийн алба тогтвортой байх нь төрийн албан хаагч мэргэшсэн байхтай салшгүй холбоотой. Төрийн албан хаагч мэргэшсэн байх гэдэгт түүнийг төрийн ажилд дадлагажуулах, ийнхүү туршлага суусны хэрээр түүнийг илүү хариуцлагатай ажилд шат ахиулан ажиллуулахыг ойлгоно. Үүнийг хангах үндсэн арга нь албан тушаал бүрийн зорилго, чиглэл, түүнд ажиллах хүнд тавигдах шалгуур маш тодорхой байх явдал мөн.

Ер нь манайд үйлчилж байгаа хууль тогтоомж хэт ерөнхий. Иймээс байгууллагууд албан тушаалд тавих мэдлэг, чадварын шаардлагыг ерөнхий байдлаар, нийтлэг үзүүлэлтээр тогтоодог. Сул орон тоо гарсан тохиолдол бүрт ажил олгогч өөрийн сонирхож байгаа хүндээ тохируулан ажлын байранд тавигдах шаардлагыг өөрчлөх, яг ижил албан тушаалуудад өөр өөр шаардлага тавьж, төрийн албаны шалгалт зарлах тохиолдол элбэг байна.

Энэ нь мэргэшээгүй, бэлтгэгдээгүй, тохиолдлын хүнийг улс төрийн хуваарилалт, захиалгаар төрийн албанд томилох бололцоог нээж байна. Түүнчлэн дадлага, туршлага суусан албан хаагчийг илүү хариуцлагатай ажилд шат ахиулан ажиллуулах шаардлага хэрэгжихгүй байна. Төрийн албан хаагчдыг хуульд заасан үндэслэлээс гадуур халж, чөлөөлөх нь тасардаггүй байсаар байна. Шүүхийн жил бүрийн тайлангаас харвал, захиргааны хэргийн шүүхэд төрийн албатай холбогдсон гомдол байнга өсч буй баримт дээрх байдлыг гэрчилнэ (Хүснэгт 3-ыг үзнэ үү).

Хүснэгт 3. Захиргааны хэргийн шүүхээр шийдвэрлэсэн төрийн албатай холбоотой хэргүүд (2012-2021)

Маргааны төрөл/он	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 I хагас	Хэргийн тоо
Төрийн албатай холбоотой маргаан	133	203	297	400	417	660	199	158	106	134	2707

Эх сурвалж: Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн шүүн таслах ажиллагааны товч тайлангууд. www.admincourt.gov.mn.

Мэргэжлийн, улс төрөөс хараат бус төрийн албыг бүрдүүлэх оролдлого удаа дараа хийгдэж байсан. Жишээлбэл, Төрийн албаны тухай хуульд 2008

онд нэмэлт, өөрчлөлт оруулан төрийн албан хаагчдын намын харьяаллыг түдгэлзүүлсэн билээ. Гэвч төрийн албанд улс төржих хандлага хэвээр байгааг баримтууд болон судалгааны үр дүнгүүд нотолж байна.

НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн “Мянганы хөгжлийн зорилт - 9” төслөөс 2010 онд хийсэн судалгаанд оролцсон мэргэжилтнүүдийн 76,1 хувь нь “Төрийн албан тушаалд улс төрийн нөлөө, танил талаар томилдог нь төрийн захиргааны албан тушаалд өндөр чадвартай хүмүүс ороход саад болдог” гэжээ.

Сонгуулийн дараа “бүтцийн өөрчлөлт”, “нам дагасан баг бүрдүүлэлт” нэрийдлээр өргөн хүрээтэй халаа, сэлгээ өөрчлөлт, зохицуулалт хийгдэж байна.

Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байдлыг алдагдуулахад нөлөөлж орсон нэг хүчин зүйл бол улс төрийн сонгуулийн үр дүнгээр засгийн газрын бүтэц өөрчлөгдөх бүрийд төрийн албан хаагчдын халаа, сэлгээ хийгддэг үзэгдэл юм (Хүснэгт 4-өөс үзнэ үү).

Хүснэгт 4. УИХ-ын сонгуулийн дараах яам, агентлагуудын тооны өөрчлөлт

Байгууллага/ он	1992	1996	2000	2004	2008	2012	2016	2020
Яам	16	9	11	13	11	16	13	14
Засгийн газрын тохируулагч агентлаг	-	22	17	14	12	11	10	12
Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг	-	37	31	23	31	17	17	27
Нийт агентлагийн тоо	-	59	48	37	43	28	27	36
Нийт төв байгууллагын тоо	16	68	59	50	54	44	40	50

Эх сурвалж: Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн шүүн таслах ажиллагааны товч тайлангууд. www.admincourt.gov.mn.

Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан хүснэгтээс үзвэл **сонгуулийн** дараах жилд ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан тухай гомдол 3-4 дахин нэмэгддэг байна (Хүснэгт 5 -ыг үзнэ үү).

Хүснэгт 5. Төрийн албаны зөвлөлд 2003 – 2020 онуудад ирсэн маргааны эзлэх хувийн жин

№	Он	ТАЗ-д ирсэн нийт маргааны тоо	Үүнээс ажлаас үндэслэлгүйгээр халагдсан тухай маргааны тоо
1	2003	42	13
2	2004	37	29
3	2005	137	113
4	2006	113	58
5	2007	100	60
6	2008	104	45

7	2009	187	154
8	2010	98	62
9	2011	69	34
10	2012	196	47
11	2013	81	90
12	2014	297	14
13	2015	400	15
14	2016	417	172
15	2017	660	157
16	2018	335	264
17	2019	272	427
18	2020	199	29

Эх сурвалж: Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн шүүн таслах ажиллагааны товч тайлангууд. www.admincourt.gov.mn.

2010 онд УИХ-ын Тамгын газрын судалгааны албанаас хийсэн “Улс төрийн сонгуулийн нөлөөгөөр төрийн албан хаагчдыг өөрчлөх, чөлөөлөх асуудал, хандлага” сэдэвт судалгааны дүнгээс харвал 10 яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын албан тушаал эрхэлсэн хүмүүсийн тал хувь нь 1-2 жилийн хугацаанд энэ албанд ажиллажээ гэсэн баримт байна.

2012 оны сонгуулийн дүнгээр Төрийн нарийн бичгийн дарга нарын дийлэнх нь солигдож байв. Агентлагийн дарга нарын 3 хүнээс бусдыг нь үүрэгт ажлаас нь чөлөөлсөн баримт байна. Ер нь яамдын газар, хэлтсийн дарга нар, төрийн албан хаагчид их солигддог.

Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн шүүн таслах ажиллагааны товч тайлангаас үзвэл төрийн албаны маргаан тогтмол өссөн төдийгүй, нийт захиргааны хэрэгт эзлэх хувийн жин нь сонгуулийн дараа жилд огцом өссөн байна (Хүснэгт 5-ыг үзнэ үү).

Хүснэгт 6. Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхээс 2011-2020 онд шийдвэрлэсэн хэргүүд дотор төрийн албаны хэргүүдийн эзлэх хувийн жин

Хэргийн төрөл / он	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Нийт захиргааны хэрэг	553	541	573	512	606	668	884	687	727	653
Үүнээс төрийн албатай холбоотой хэргүүд	39	47	81	123	183	198	290	199	158	106
Нийт хэрэгт эзлэх хувь	7,3	8,6	13,7	24	30,1	28	32,8	28,9	21,7	16,2

Эх сурвалж: Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүхийн шүүн таслах ажиллагааны товч тайлангууд. www.admincourt.gov.mn.

Ийм байдал нь төрийн жинхэнэ албыг мэргэшсэн, чадварлаг, сэтгэлтэй, санаачилгатай, ёс зүйтэй, шударга төрийн албан хаагч болгох бодлого

зохицуулалтын хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлж байна. Нөлөөлсөөр байна. Ард иргэд ч энэ чиглэлээр байнга санаа бодлоо олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр илэрхийлж байгааг анзаарахгүй орхиж болохгүй юм.

Төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байдлыг алдагдуулж байгаа түгээмэл зөрчлүүд, тэдгээрийг цаашид гаргуулахгүй байхын тулд ТАТХ-ийн шинэчилсэн найруулгад нэмж оруулсан зохицуулалтуудыг (Хүснэгт 7-оос үзнэ үү) харьцуулан авч үзье.

Хүснэгт 7. Төрийн албаны тогтвортой байдлыг алдагдуулж байгаа зөрчлүүд, түүнийг шийдвэрлэх зохицуулалтууд

Түгээмэл зөрчил	Хуулийн шинэ зохицуулалт
<p>Сул орон тоог нээлттэй зарлаж, хамгийн сайн мэдлэг чадвартай хүнийг сонгон шалгаруулалтаар авах журмыг зөрчин хуульд байхгүй “үүрэг гүйцэтгэгч”, “түр томилох”, “гэрээт ажилтан” нэртэйгээр албан тушаалд дэвшүүлэх эсвэл төрийн захиргааны албан тушаалд гаднаас авч улмаар сонгон шалгаруулалтад оруулан “нөөцөд” бүртгүүлж, тангараг өргүүлэх (ТАТХ (1994) 22.4-т иргэнийг 6 хүртэлх сарын хугацаатай Төрийн захиргааны албан тушаалд түр томилж болно гэж заасан. Энэ заалтыг ТАТХ (2002) шинэчилсэн найруулгаар хуулиас авсан).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд шатлан дэвших зарчмын дагуу төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас, эсхүл удирдах албан тушаалтны нөөцөд байгаа иргэдээс уг орон тоог нөхнө (ТАТХ (2017). 27.1.1). - Төрийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагад ажилласан жил, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байхаар заасан: <ul style="list-style-type: none"> o тэргүүн түшмэл- төрийн албанд 16-аас доошгүй жил, үүнээс эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд 8-аас доошгүй жил; o эрхэлсэн түшмэл- ТА нд 12 оос доошгүй жил, үүнээс ахлах түшмэлийн албан тушаалд 4 өөс доошгүй жил o ахлах түшмэл- ТА нд 8 аас доошгүй жил, үүнээс дэс түшмэлийн албан тушаалд 4 өөс доошгүй жил o дэс түшмэл- туслах түшмэлийн албан тушаалд 2 оос доошгүй жил ажилласан байх o туслах түшмэл- ажилласан жил хамаарахгүй байхаар заасан (ТАЗ-ийн 2019 оны 2 дугаар тогтоол). - Төрийн албанд болон тодорхой албан тушаалд ажилласан жилийг тогтоосон тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан төрийн албан хаагчийг үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, ёс зүй, мэдлэг, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварыг харгалзан хугацаанаас өмнө шатлан дэвшүүлж болно (ТАТХ (2017). 26.3). - Төрийн жинхэнэ албанд орсон иргэнийг 6-12 сарын хугацаагаар туршилтаар ажиллуулах боломжтой (ТАТХ (2017). 28.3; 28.4; 28.5). - Төрийн албан тушаалд томилох үйл явцад аливаа хэлбэрээр нөлөөлсөн тохиолдолд төрийн жинхэнэ албан хаагч, албан тушаалд нэр дэвшигч иргэн энэ тухай тэмдэглэл хөтөлж, холбогдох баримтыг ТАЗ-д 30 хоногийн дотор хүргүүлэх бөгөөд, Зөвлөл энэхүү тэмдэглэлийг үндэслэлтэй гэж үзвэл холбогдох шийдвэрийг хүчингүй болгоно (ТАТХ (2017). 32.4, 32,5) - ТАТХ-д заасан шаардлага хангаагүй иргэнийг төрийн захиргааны албан тушаалд томилсон бол, түүнчлэн хууль зөрчиж томилгоо хийсэн удирдах албан тушаалтанд ТАТХ-ийн 32.2 т заасан хариуцлага тооцоогүй тохиолдолд энэ нь улс төрийн албан хаагчийг огцруулах үндэслэл болно (ТАТХ (2017). 32.6).



<p>Ажлын байр / албан тушаал/-ны тодорхойлолтын ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хүнд нь тааруулж өөрчилж батлан ажилд авах, тушаал дэвшүүлэх</p>	<ul style="list-style-type: none">- Албан тушаалын тодорхойлолтыг төрийн байгууллагаас бэлтгэн ТАЗ хянуулан батлуулдаг болсон бөгөөд үүгээр мэргэжлийн бус, мэргэшлийн шаардлага хангахгүй хүн төрийн албанд орж ирэхээс хамгаалжээ- Тухайн байгууллагын чиг үүрэгт хууль тогтоомжоор өөрчлөлт орсноос бусад тохиолдолд төрийн албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага болон албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт оруулахыг хориглоно (ТАТХ (2017). 23.5).
<p>Бүтэц, зохион байгуулалтын өөрчлөлт нэрийн дор шинээр яам, агентлагийг байгуулах, татан буулгах, өөрчлөн байгуулах, нэгтгэж үүгээр халхавчлан төрийн албан хаагчдыг олноор халах солих, шалгалтгүйгээр шинээр авах</p>	<ul style="list-style-type: none">- Төрийн байгууллагын бүтэц зохион байгуулалт өөрчлөгдсөн боловч төрийн албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүрэг хэвээр хадгалагдан үлдсэн бол түүнийг уг албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулах, хэрвээ орон тоо нь цөөрсөн бол уг албан тушаалыг эрхэлж байсан албан хаагчдаас нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангаж байгаа албан хаагчийг шалгаруулж авах (ТАТХ (2017). 62.1.3).- Яамны эрх зүйн байдлын тухай хууль, Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулиудад бүтэц зохион байгуулалтыг тогтвортой байлгах аар заасан байдаг.
<p>Төрийн албан хаагч ажлаас гэнэт халагдсаны төлбөр 3-6 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгө авч өөр ажилд орох</p>	<ul style="list-style-type: none">- Хууль бусаар төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг ТАЗ эсвэл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан албан тушаалтан нөхөж төлнө (ТАТХ (2017). 50.1).
<p>Удирдлагын багаа бүрдүүлэх нэрээр халах солих</p>	<ul style="list-style-type: none">- УИХ, Ерөнхийлөгч, ЗГ, Улсын Дээд шүүхийн ерөнхий шүүгч, Улсын ерөнхий прокурор, бүх шатны ИТХ, бүх шатны Засаг даргын бүрэн эрх дуусгавар болох, улс төрийн албан тушаалтан тухайн албан тушаалаас өөрчлөгдөх, төрийн байгууллагын төсвийн захирагч өөрчлөгдөх нь төрийн албан хаагчийг өөрчлөх үндэслэл болохгүй (ТАТХ (2017). 62.1.2).- Төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилоход Ерөнхийлөгч, УИХ-ын дарга, гишүүн, ЕС, төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн албан тушаалтан, улс төрийн нам эвслээс аливаа хэлбэрээр нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлэхийг хориглоно (ТАТХ (2017). 31.2),- ЗГ-аас томилогддог төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтныг хууль зөрчиж (албан тушаалд тавигдах шаардлага хангаагүй, эсхүл сонгон шалгаруулалтын журам зөрчсөн гм) томилсон тохиолдолд холбогдох шийдвэрийг ЗГ өөрөө ажлын 14 хоногийн дотор хүчингүй болгоно (ТАТХ (2017). 32.3).

<p>Улс төрийн намын харьяаллаар төрийн албан хаагчид ялгавартай хандах, ажлаас чөлөөлөх</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албан хаагч намын харьяаллаас түдгэлзэх (TATX (2008). 37.1.5; 39.1.5).
	<ul style="list-style-type: none"> - Сургалтын тогтолцоог шинэчлэн тогтоох (TATX (2017). 24; 29 дүгээр зүйл) - Гүйцэтгэлийн үнэлгээний тогтолцоо (TATX (2017). 13 дугаар зүйл)
	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албаны төв байгууллага нь хууль зөрчиж халаа, сэлгээ, томилгоо хийсэн эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрийг хүчингүй болгож, буруутай албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас чөлөөлөх мэдэгдлийг томилох эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ (TATX (2017). 32.1). Хэрвээ энэхүү мэдэгдлийг биелүүлээгүй тохиолдолд энэ нь эрх бүхий албан тушаалтныг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөх үндэслэл болно (TATX (2017). 32.7). - Төрийн албаны зөвлөл хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгох эрхтэй (TATX (2008) оны нэмэлт өөрчлөлтөөр ТАЗ хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгох эрхтэй болсон. 2017 оны шинэчилсэн найруулгад энэ санаа мөн хадгалагдаж байгаа)

TATX (2017) -д оруулсан эдгээр өөрчлөлтүүд үндсэндээ улс төрийн нөлөөг бууруулах замаар төрийн албан хаагчдыг ажлаас үндэслэлгүй халдаг, сольдог байдлыг таслан зогсоох, төрийн албан хаагчдыг эрхэлсэн албандаа тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд түлхүү чиглэсэн. Ялангуяа сонгуулийн дараах улс төрийн намын нөлөөг хазаарлахад ихээхэн анхаарсан. Үүгээрээ төрийн албаны тогтвортой, хамгаалалттай байдлыг дээшлүүлсэн гэж үзэж болох юм.

Мерит зарчим хэрэгжсэнээр төрийн алба зөвхөн тогтвортой болоод зогсохгүй, төрийн албан хаагчдад илүү ихийг хийж бүтээх, илүү их хичээж зүтгэх хөшүүрэг болж хүсэл тэмүүлэлтэй болгох учиртай. *Мерит зарчим нь нэг талаас тогтвортой хамгаалалтай байдлыг хангах, нөгөө талаас урагшлах хөгжил хөдөлгөөнийг үүсгэгч болох ёстой.* Хамгийн гол нь сүүлийн санаа сул байна. Үүний тулд Мерит зарчмыг хэрэгжүүлэхдээ ямар албан тушаалууд хэрэгтэйг хэрхэн тогтоох вэ, тэдгээрийн талаар хүмүүст хэрхэн мэдээлж хүргэх вэ, төрийн албанд авах сонгон шалгаруулалт шударга болно гэж хүмүүс итгэж түүнд орохоор өргөдлөө гаргаж байна уу, тэднийг хэн хэрхэн үнэлж байна вэ, хэрэв зохисгүй буруу зүйл гарвал гомдлоо хэрхэн мэдүүлэх, ажилд авах тушаал дэвшүүлэх шийдвэрийг хэн гаргаж байгаа гэсэн энэ бүх процессыг оновчтой цогц байдлаар ажил болгох, энэ явцдаа нээлттэй, ил тод шударга ажиллуулах системийг бүрдүүлэх ёстой. Хамгийн гол нь энэ бүх процессыг шалгах хараат бус систем байх ёстой. Энэ санаанд тулгуурлан монголын төрийн албанд



мерит зарчмыг төлөвшүүлэхээр авч хэрэгжүүлж байгаа таван багц арга хэмжээ, ТАТХ-ын шинэчилсэн найруулгад орсон шинэ зохицуулалтуудыг ерөнхийд нь дүгнэвэл шатлан дэвших тогтолцоог дангаар нь бэхжүүлэхэд түлхүү чиглэсэн нь төрийн албанд тогтонгишил үүсэж болох юм. Нэгэнт албан тушаалд очсон бол дараагийн албан тушаалд очих хугацаагаа хүлээн идэвх чармайлтгүй болох төлөв харагдаж байна. Мэдлэг чадвартай шинэ боловсон хүчнийг хэрэгтэй цагт нь хэрэгтэй газар нь авч ажиллуулах боломж үүгээр бүрэн хаагдаж байна.

“Монгол улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөл

Монгол улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөл НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс 2018-2021 оны хооронд хэрэгжүүлж байна. Төслийн зорьж байгаа дөрвөн гол үр дүн бол:

1. Мэргэжлийн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн эрх зүй, бодлогын хүрээг сайжруулна
2. Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн чадавх сайжруулах
3. Төрийн захиргаан дахь жендерийн тэгш байдал дээшилнэ
4. Төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд иргэн төвтэй хяналт бий болгох явдал юм.

Монгол Улсын Их Хурлаас 2020 онд баталсан “Алсын хараа 2050” хөгжлийн хөтөлбөрийн Ухаалаг засаглал, Ухаалаг бүтэц, Цахим монгол (иргэн, төр, хувийн хэвшлийн нэгдсэн систем) чадварлаг, Ёс зүйтэй төрийн алба, Хүний эрхийг дээдэлсэн нийгэм авлигагүй засаглал гэсэн таван бүрлэдхүүн хэсэгтэй “Хүний хөгжлийг хангах сайн засаглал”-ыг тогтоож, хэвшүүлэх зорилго дэвшүүлэн, хүрэх үр дүнг тодорхойлжээ.

Монгол хүний хөгжлийг хангасан ухаалаг- тогтвортой засаглал тогтож, захиргааны оновчтой бүтэц зохион байгуулалт бүхий төрийн алба төлөвшин, цахим технологид тулгуурласан иргэн төвтэй төрийн үйлчилгээнд бүрэн шилжиж, төр хувийн хэвшил - иргэний нийгмийн хамтын ажиллагаа бүхий л хүрээнд өргөжин, хүний эрхийг бүрэн хангасан, шударга ёсны тогтолцоо төлөвшсөн, авлигагүй улс болно.

Хүний хөгжлийг хангах сайн засаглалыг тогтоох зорилготой уялдуулан дараах зорилтыг дэвшүүллээ. Үүнд:

1. Эрх мэдлийн хуваарилалт, хяналт, тэнцлийг оновчтой болгож, засаглалын тогтвортой байдлыг хангана.
2. Төрийн захиргааны байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчтой тодорхойлох замаар чиг үүрэг, эрх мэдлийн хуваарилалтыг нарийвчилна.
3. Хүний хөгжлийг дэмжсэн, үр дүн, үр нөлөөтэй цахим засаглалыг төлөвшүүлнэ.

4. Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ.
5. Иргэний нийгэм - Хувийн хэвшил - Төрийн түншлэлийг бэхжүүлэх замаар үндэсний хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, хэрэгжилтэд хамаарал бүхий талуудын оролцоог хангасан зохистой тогтолцоо бүрдүүлнэ.
6. Үндэсний шударга ёсны тогтолцоог бэхжүүлэх замаар авлига, албан тушаалын гэмт хэргийг бууруулна.

Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр

Засаглалын бодлого:

Шударга ёсыг бэхжүүлж, төрийн албаны бүх шатанд сахилга хариуцлага, дэг журмыг тогтоон, хүнд суртлыг арилгаж, хууль алагчлалгүй хэрэгждэг байх зарчмыг мөрдүүлнэ. Иргэдэд төрийн үйлчилгээг шуурхай, хүнд сурталгүй хүргэх “Цахим Монгол” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлнэ.

Мэргэшсэн, хариуцлагатай төрийн алба: Авлигын гэмт хэргийн хөөн хэлэлцэх хугацааг нэмэгдүүлнэ

1. Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны давхардлыг арилгах, төрийн чиг үүргийн уялдааг хангах замаар бүтэц, зохион байгуулалтыг оновчтой, цомхон болгоно.
2. Төрийн бүх шатанд байгаа авлигыг таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлж, авлигын гэмт хэргийн хөөн хэлэлцэх хугацааг нэмэгдүүлж, төр иргэдийн мэдээлэл солилцох тогтолцоог боловсронгуй болгоно.
3. Төрийн захиргааны байгууллагад чиг үүргийн иж бүрэн шинжилгээ хийж, чиг үүргийг оновчтой болгож, ажил үүргийн давхцалыг арилгах бодлогын шинэчлэлийг эхлүүлнэ.
4. “Цахим Монгол” арга хэмжээний хүрээнд зөвшөөрлийн цахим бүртгэл, хяналтын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлж, төрөөс олгох зөвшөөрлийн тоог цөөлж, олон шат, дамжлагыг багасгах, бизнест ээлтэй хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, хяналт тавихтай холбоотой харилцааг боловсронгуй болгоно.
5. Төрийн болон нийтийн өмчийн үр ашигтай, зохистой ашиглалт, хэрэглээг дэмжиж, удирдлага, зохицуулалтын тогтолцоог бүрдүүлэх замаар төрийн өмч үнэгүйдэх асуудлыг таслан зогсооно.
6. Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг үнэлэхдээ ажлын гүйцэтгэл, үйлчлүүлэгчийн үнэлгээ, ёс зүй, сахилга хариуцлагыг шалгуур болгож, ёс зүйн зөрчил гаргасан төрийн алба хаагчид хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгана.



7. Төрийн албаны хүний нөөцийг чадавхжуулж, төрийн албан хаагчийн сургалтын байгууллагын материаллаг орчныг сайжруулж, орчин үеийн шаардлагад нийцсэн сургалтын орчин, дэд бүтэц бий болгоно.
8. Бүх нийтэд хүний эрх, жендерийн боловсрол олгох үндэсний тогтолцоог хөгжүүлж, жендерийн тэгш байдлыг хангах бодлого баримтална.
9. Шийдвэр гаргах түвшин дэх эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлж, улс төр, эдийн засаг, нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд эмэгтэйчүүд үр дүнтэй оролцох, манлайлан ажиллах тэгш боломжоор хангана.
10. Үндэсний стандартуудыг олон улсын түвшинд нийцүүлж шинэчилнэ.
11. Нийгмийн зөвшилцөлд үндэслэсэн түншлэлийн хүрээнд шийдвэр гаргах бүх шатанд төр, иргэний нийгмийн байгууллага, мэргэжлийн холбоод, хувийн хэвшил зөвлөлдөх, санал авах, гаргасан шийдвэрийн биелэлтэд хяналт тавихад оролцдог оновчтой тогтолцоог бүрдүүлнэ.

Гадаадад ажиллаж, амьдарч байгаа иргэдийг эх орондоо эргэн ирж ажиллах, хилийн чанадаас улс орныхоо эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах таатай нөхцлийг бүрдүүлнэ.

Цахим засаглал үндэсний хөтөлбөр

Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны бүтээмж, үр ашгийг нэмэгдүүлэх, засаглалын ардчилсан, нээлттэй, хүнд сурталгүй, ил тод, хариуцлагатай байдлыг төлөвшүүлэх, төрийн үйл ажиллагааны инновацийг дэмжих замаар цахим засаглалыг хөгжүүлэхэд хөтөлбөрийн зорилго оршино гэсэн байна. Уг хөтөлбөрийг 4 жилийн хугацаанд дараах үе шаттай (2019-2020: 2021-2022) хэрэгжүүлэхээр заажээ. Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлснээр:

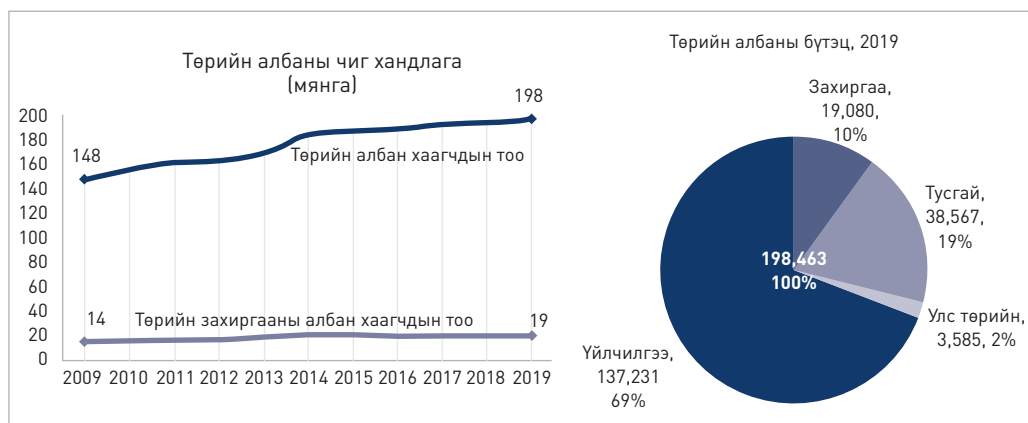
- ✓ Бүх нийтийн тоон бичиг үсгийн чадавх, төрийн албан хаагчдын мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн зохистой, ёс зүйтэй хэрэглээ дээшилнэ.
- ✓ Цахим засаглалыг хөгжүүлэх эрх зүйн орчин бүрдэнэ.
- ✓ Цахим засаглалын хатуу, зөөлөн дэд бүтэц сайжирна.
- ✓ Иргэн, хуулийн этгээдэд цахим хэлбэрээр хүргэх төрийн үйлчилгээний тоо, чанар, хүртээмж нэмэгдэнэ.
- ✓ Мэдээллийн технологийн аудитын тогтолцоо бүрдэж, мэдээллийн технологийн аудитын үйлчилгээ эрхлэгчийн тоо нэмэгдэнэ.
- ✓ Төрийн бодлого, шийдвэр гаргах үйл явцад иргэд цахим хэлбэрээр оролцох боломж нэмэгдэнэ.

Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны бүтээмж, үр ашиг нэмэгдэж, ил тод, нээлттэй байдал сайжирна гэж Цахим засаглал Үндэсний хөтөлбөр хөтөлбөрт тодорхой заасан байна (<https://legalinfo.mn/mn/detail/14177/2/209503>).

2.3. Орчин цагийн төрийн албаны бүтэц, бүрэлдэхүүн

Төрийн албаны зөвлөлөөс Төрийн албаны тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.1 дэх хэсэг, 66 дугаар зүйлийн 66.1.5-д заасны дагуу Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайланг Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн мэдээлэлд тулгуурлан 2020 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар гаргасан байна (Төрийн албаны зөвлөл, 2020). 2020 онд төрийн 4147 байгууллагад 205011 төрийн албан хаагч ажиллажээ. Төрийн албан хаагчдын тоо 2019 оноос 6548-аар буюу 3,3 хувиар нэмэгджээ. Үүний дотор төрийн улс төрийн албан хаагчийн тоо 34, төрийн захиргааны албан хаагчийн тоо 473-аар тус тус өссөн байна. Төрийн нийт албан хаагчид, түүнээс төрийн захиргааны албан хаагчдын тоо 2019 оныг хүртэл хэрхэн өсөж ирснийг доорх зурагт харуулж байна.

Зураг 1. Монгол улсын төрийн алба: бүтэц, чиг хандлага



Эх сурвалж: “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь шинэтгэлийн явц, сургамж”. 2020 он. Дэлхийн банк. х. 24.

2019 онд нийт 198463 төрийн албан хаагчийн 19 080 нь төрийн захиргааны албан хаагчид, 3585 нь улс төрийн албан хаагч, 38567 нь тусгай албан хаагч, 137 231 төрийн үйлчилгээний албан хаагч байна.

Тайланд төрийн нийт албан хаагч, үүнээс төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээллийг байршил, албан тушаалын ангилал, боловсрол, нас, хүйс, бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний үндэслэл шалтгааны гол гол үзүүлэлтүүдийг авч дэлгэрэнгүй тусгажээ. Харин Төрийн болон албаны нууцын тухай хуулийн холбогдох зүйл, заалтыг үндэслэн төрийн тусгай албан хаагчдын зарим тоон мэдээллийг нэгдсэн дүн мэдээнд хамруулаагүй байна.

Үндэсний үнэт зүйл, өв соёлоо дээдлэх, иргэдийг соён гэгээрүүлж, соёлын бүтээлч үйлдвэрлэлийг хөгжүүлэх чиг үүрэг бүхий Соёлын яам, худалдан



авах ажиллагааг ил тод, үр ашигтай зохион байгуулах чиг үүрэгтэй Төрийн худалдан авах ажиллагааны газар, усны нөөцийг ашиглах, хамгаалах, нөхөн сэргээх бодлого, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй Усны газар, уул уурхай, геологи, геофизик, геохимийн судалгаа шинжилгээ хийх чиг үүрэг бүхий Үндэсний геологийн алба, жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэх сангийн хөрөнгийг зарцуулах, хяналт тавих чиг үүрэг бүхий Жижиг, дунд үйлдвэрийн газар болон нийслэлийн 2 агентлаг, дүүргүүдийн 21 хороо “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд шинээр бүртгүүлсэн нь тооны өсөлтөд нөлөөлжээ.

Онцгой байдлын анги, салбар, бүлэг, бүтээн байгуулалтад оролцох инженерийн болон тусгай мэргэжилтэй цэргийн албан хаагчид нэмэгдсэн, экологийн цагдаагийн алба байгуулагдсан, мөнгө угаах гэмт хэрэгтэй тэмцэх, хүүхдийн эрхийг хамгаалах чиглэлийн болон нийслэлийн зарим хорооны цагдаагийн алба зэрэг байгууллагыг бэхжүүлсэнтэй холбоотойгоор төрийн тусгай албан хаагчийн тоо өссөн байна.

Төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн тоо 1845-аар буурчээ. Энэ нь өмнөх оны тайланд хамрагдсан төрийн байгууллагуудаас төрийн өмчит их, дээд сургууль, түүний бүрэлдэхүүн сургууль, УТҮГ, ТӨҮГ, ОНӨҮГ-ыг хамруулаагүй нь эдгээр байгууллагын албан хаагчдын албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, албан тушаалтныг томилох, чөлөөлөх, тэдний хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой бусад асуудлыг салбарын хууль тогтоомжоор нарийвчлан зохицуулсантай холбоотой юм. Тухайлбал: Засгийн газрын 2019 оны 25 дугаар тогтоолоор “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэл”-ийг баталсныг үндэслэн төрийн өмчийн их, дээд сургуулийн удирдлага, багш, ажилтныг хамруулаагүй байна.

Төрийн албан хаагчдын 66 хувь буюу 135386 нь төрийн суурь үйлчилгээг иргэдэд хүргэх эмнэлэг, сургууль болон урлаг, соёл, шинжлэх ухааны салбарт ажиллаж байна.

Үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбогдсон чиг үүргийг хэрэгжүүлэх төрийн тусгай албанд 45453 буюу 22 хувь нь, төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий төрийн захиргааны албанд 20553 буюу 10 хувь нь, хуулиар тогтоосон болзол, журам, шалгуурын дагуу сонгогддог болон уг сонгуулийн үр дүнд томилогддог төрийн улс төрийн албанд 3619 буюу 2 хувь нь ажиллаж байна.

Төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдыг албан тушаалын төрлөөр нь ангилж үзвэл тэдний 11920 буюу 7 хувь нь удирдах, 116089 буюу 71 хувь нь гүйцэтгэх, 35181 буюу 22 хувь нь туслах албан тушаалтан байна. Төрийн албан хаагчдаас төр захиргааны төв байгууллагад 4406 буюу хоёр хувь, нийслэл дэх бусад байгууллагад 98435 буюу

48 хувь, орон нутгийн захиргааны байгууллага, түүний харьяа байгууллагад 102170 буюу 49.8 хувь нь тус тус ажиллаж байна.

Насны байдлаар нь авч үзвэл: 21 хүртэлх насны 1579, 21-25 насны 17418, 26-30 насны албан хаагч 32860, 31-35 насны албан хаагч 38715, 36-40 насны албан хаагч 30934, 41-45 дээш албан хаагч 26959, 46-50 насны албан хаагч 24941, 51-55 насны албан хаагч 20323, 55-60 насны албан хаагч 9204, 60-аас дээш насны албан хаагч 2078 тус тус ажиллаж байна. Төрийн албанд ажиллагсдын дундаж нас 40,05 болж өмнөх оноос 1,66 жилээр нэмэгджээ.

Боловсролын түвшингөөр нь авч үзвэл, 927 доктор, 17222 магистр, 109645 бакалаврын зэрэгтэй албан хаагч байна. Мөн дипломын дээд, тусгай дунд, мэргэжлийн боловсролтой 66751, бага болон суурь боловсролтой 10466 албан хаагч ажиллажээ. Өмнөх онтой харьцуулахад докторын зэрэгтэй албан хаагч 834, магистрын зэрэгтэй албан хаагч 298-аар буурсан нь энэхүү тайланд төрийн өмчийн их дээд сургууль, түүний бүрэлдэхүүн сургуулиуд ороогүйтэй холбоотой байна.

Төрийн албан хаагчдын 126392 буюу 61,6 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байгаа нь өнгөрсөн оноос нэг хувиар өсжээ. Үүний дотор төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын 101256 буюу 74.8 хувийг эмэгтэй албан хаагчид эзэлж байна. Төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй 7532 иргэн байгаа бөгөөд 2060 иргэн төрийн албаны нөөцөөс сонгон шалгаруулалтын дагуу томилогдон ажиллаж байгаа нь өнгөрсөн онохоос гурав дахин өссөн үзүүлэлт юм.

Төрийн албаны нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийг хувийн хэвшлийн байгууллагууд ажилд авах хандлага нэмэгдсэн нь төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын ач холбогдлыг үнэлж байгаагийн илэрхийлэл гэж үзэж байна. Төрийн үйлчилгээний байгууллагад төсөл хөтөлбөрийн шугамаар 136 гадаадын иргэн ажиллаж байгаагийн 133 нь боловсролын, 3 нь шинжлэх ухааны салбарт ажиллаж байна.

Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2020 оны тайланг гаргахдаа Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам”-ын 3.1-д заасны дагуу тоо бүртгэл хөтлөх, тайлан гаргахад хамрагдах байгууллагын жагсаалт, холбогдох маягт, хүснэгтийг албан ёсоор баталгаажуулж мэдээ, судалгааг нэгтгэсэн байна.

“Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн мэдээлэл боловсруулах, хадгалах, дамжуулах төхөөрөмжийг шинэчлэн Үндэсний дата төвд байршуулж, найдвартай, шуурхай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэн Сангийн яамны цалингийн нэгдсэн системтэй уялдуулснаар төрийн байгууллага, орон тооны давхардлыг арилгаж, хууль бус томилгоог цэгцлэх механизмыг бүрдүүлж, орон тооны төлөвлөлт, хэрэгжилтийг хянах суурь үндэс тавигджээ.

2.4. Гадаад орнуудын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын туршлага, сургамж

Судалгааны ажлын зорилго, зорилттой уялдуулан гадаадын зарим улс орны төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын асуудлыг авч үзэж байна. Үүнд: Америкийн Нэгдсэн Улс, ХБНГУ, Их британи, Умард Ирландийн нэгдсэн Вант улс мөн Япон, БНХАУ, Турк, Казахстан зэрэг улсын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын асуудлыг товч дурьдвал:

АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛС

АНУ-д төрийн алба гэсэн ойлголтод төрийн эрх мэдлийн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг төрийн албан хаагчид болон туслах (техникийн) ажилтнуудыг төдийгүй төрийн сургалтын байгууллагын багш нар, улсын үйлдвэрийн газрын ажилчид болон нийтийн ахуйн үйлчилгээний ажилтнууд зэрэг хөлсний ажилчдыг хамруулна. Холбооны, муж улсын, эсхүл орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагын төсвөөс цалинждаг аливаа этгээдийг өргөн утгаар “төрийн албан хаагч” (“government employee”) буюу “нийтийн секторын албан хаагч” (“public employee”)-д тооцдог. Тийм ч учраас өргөн хэрэглэгддэг “иргэний алба” (“civil service”), “нийтийн алба” (“public service”) болон “төрийн алба” (“government servise”) нь ихэнх тохиолдолд утга ижилсдэг боловч мэргэжлийн зарим тусгай бүтээлд иргэний алба ба засгийн газрын (төрийн) албыг ялган заагласан байдаг. Иргэний алба гэдэг нь улс төрийн шалтгаанаар үл өөрчлөгдөх мэргэшсэн түшмэдүүдийг хамрах бол засгийн газрын алба гэдэг нь “олз”-ны тогтолцооны үндсэн дээр солигдон ажиллах төрийн дээд түшмэдүүдийг хамардаг. Эдгээрийг нийлүүлээд төрийн алба гэж томъёолно гэжээ [Энхбаатар.Ч, Зүльфикар,С, 2014].

АНУ дахь төрийн албаны хөгжилд төрийн байгууламжийн холбооны хэлбэр, удирдлагын ерөнхийлөгчийн засаглалын хэлбэр, эрх мэдэл хуваах үндсэн хуулийн зарчим болон нийгмийн улс төрийн зохион байгуулалтын бусад онцлогууд хүчтэй нөлөө үзүүлсэн билээ. Тухайлбал, тус улсын холбооны төрийн байгууламж нь гүйцэтгэх төв аппарат болон мужулс, гүнлэг, муниципаль нэгжүүдийн удирдлагын чиг үүргийг зааглахад хүргэсэн. Өөрөөр хэлбэл, орон нутаг дахь удирдлагын аппаратын түшмэдүүдийн үйл ажиллагааг зохион байгуулах асуудал нь муж улсын болон нутгийн удирдлагын эрх мэдлийн хүрээнд багтдаг. Үүний үр дүнд хууль зүйг утгаар авч үзвэл АНУ-д төрийн албаны нэгдмэл тогтолцоо байдаггүй.

Орчин үеийн иргэний албаны эхлэлийг холбооны түвшинд 1883 оны Иргэний албаны хуулиар тавьсан. Үүгээр сонгуульд ялсан Ерөнхийлөгч бүх албан тушаалтныг халж сольдог байсан өмнөх “олзны” тогтолцоог халж оронд нь түшмэдийг ажилд авах, ажлаас халах асуудлыг гэгцхүү түүний мэргэжлийн ур чадвар, ажлын ололт амжилтын үндсэн дээр шийдвэрлэдэг “мерит”

тогтолцоог мэдрүүлсэн юм. Хуулийн дагуу дийлэнх албан тушаалд авахад шалгалт өгдөг болсны дээр намын харьяаллаар ялгаварлан гадуурхах, эсхүл давуу тал олгох явдлыг таслан зогсоох зорилгоор иргэний албыг улс төрөөс ангид болгожээ. Мөн Иргэний албаны комиссыг хуулийн дагуу байгуулжээ.

Дараа дараагийн жилүүдэд иргэний албыг зохицуулж буй хууль тогтоомж нь өөрчлөгдөж, боловсронгуй болж ирсэн бөгөөд сүүлийн томоохон акт болох Иргэний албаны шинэтгэлийн тухай хууль нь 1978 онд батлагдсан юм. Уг хуулиар Иргэний албаны комисс татан буугдаж, оронд нь Хүний нөөцийг удирдах газар, Тусгай зөвлөхийн газар ба Мерит тогтолцоог хамгаалах зөвлөл гэсэн гурван бие даасан шинэ газар байгуулагдав. Эдгээр байгууллагад албан хаагчдыг томилох, сургах, дэвшүүлэх, эрх зүйн хэм хэмжээ зөрчсөн хэргүүдийг шалган шийдвэрлэх үүргүүдийг хариуцуулсан. Түүнчлэн албан хаагчдын ажлын үр дүнг жил бүр үнэлж байх журмыг тогтоожээ. Иргэний албаны талаарх олон тооны нарийвчилсан заалтууд нь АНУ-ын Хуулийн бүрэн эмхтгэлийн тав дахь хэсэгт оржээ.

Холбооны бүх албан хаагчид иргэний албан хаагчдын тоонд орохгүй. Тухайлбал “засгийн газрын албанд” байгаа дээд албан тушаалтнууд буюу Ерөнхийлөгчийн сонгуулийн дараа өөрчлөгддөг департамент болон бусад тусгай газрын тэргүүнүүд, цэргийн албан хаагчид, засгийн газрын үйлчилгээний албан хаагчид болон хуульд заасан бусад албан хаагчид иргэний албанаас гадуур байна. Иргэний албан хаагчид нь нийт албан хаагчдын 60 орчим хувийг эзэлдэг. АНУ-д ажил, албан тушаалын нарийвчилсан ангилал нь тухайн ажил үүргийн нөхцөл болон хариуцлагын түвшинд үндэслэдэг бөгөөд цалингийн тогтолцоог ч үүнтэй нягт уялдуулна.

Хүний нөөцийн удирдлагын газрын харьяалалд хамаарах албан хаагчид нь 18 зэрэглэлд хуваагдана. Зохих шаардлага хангасан горилогчийн хувьд насны болон зэрэглэлийн ямар нэгэн хязгаарыг тогтоогоогүй билээ. Хүний нөөцийн удирдлагын газар албан тушаал горилогчдоос шалгалт авна. Зэрэглэл дэвшихийн тулд ч албан хаагч шалгалт өгөх шаардлагатай. Харин дээд албан тушаалтны хувьд шилж сонгох, урамшуулах, дэвшүүлэх, халах болон тэтгэвэр хангамжийн тусгай журам үйлчилдэг.

Албан хаагчид нь нийгмийн хамгаалалд хамрагдах бөгөөд үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, захиргаатай хамтын гэрээ байгуулах, тэдний ашиг сонирхлыг хөндсөн шийдвэр гаргахад оролцох зэрэг өргөн эрхтэй боловч ажил хаях эрх болон улс төрийн эрхүүд нь ихээхэн хязгаарлагдмал байдаг. Холбооны төрийн албыг бүхэлд нь авч үзвэл:

- АНУ-ын Ерөнхийлөгчийн томилдог яамд, тусгай газрын тэргүүнүүд 450 орчим хүн
- Төрийн дээд албан хаагчид: а) дээд удирдагчдын алба 7500 орчим хүн, б) дипломат алба 100 гаруй хүн, в) бусад төрийн байгууллагын дээд албан хаагчид 5500 орчим хүн



- Төрийн албан хаагчид: а) 13-15 дахь зэрэглэл 285000 орчим хүн, б) 1-12 дахь зэрэглэл 1200000 орчим хүн

Төрийн албыг шинэтгэхдээ түүнийг илүү нээлттэй, хувийн сектортой өрсөлдөж чадахуйц болгох зорилго тавигдаж байгаа бөгөөд үүний тулд төрийн албаны сонгон шалгаруулалтад орж байгаа хүмүүсийг хооронд нь өрсөлдүүлж, шалгалт авч ажилд авах, нэг жилийн туршилтын хугацаа тогтоох, үнэлгээний тусгай тогтолцоо хэрэглэн жил бүр албан хаагчдын аттестатчилах журмууд хэрэгжиж байна. Эдгээр журмууд төрийн албаны нэр хүндийг өргөхөд чиглэж байгаа болно [Энхбаатар.Ч, Зүльфикар,С, 2014].

ХБНГУ

Германд төрийн алба хаагчдыг дотор нь төрийн жинхэнэ албан хаагч болон нийтийн албан хаагч гэж хоёр ангилагддаг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг тодорхой албан тушаалд сонгон авч ажиллуулдаг бол нийтийн албан хаагч нь тусгай ажил үүргийг гүйцэтгэхээр төрд ажилладаг байна.

Түшмэд нь Германы Үндсэн хуулийн 33 дугаар зүйлийн 4.5 дахь заалтын дагуу төрийн албан хаагчийн тусгай статустай болж, тэдний эрх, үүрэг болон цалин, тэтгэврийн асуудал хуулиар зохицуулагддаг байна. Тийм учраас төрийн жинхэнэ албан хаагч засаглах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ.

Тухайн тусгай газрын үйл ажиллагааны чиг үүргээс хамаарч түшмэд ба албан хаагчид нь уламжлалаар дараах бүлэгт хуваагдана. Үүнд:

- Төрийн аюулгүй байдал, эрх зүйн дэг журам хангахад чиглэсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй түшмэд, албан хаагчид (цагдаа, гаалийн албан хаагчид, төрийн санхүүгийн тогтолцооны хэрэгжилтийг хангах үүрэг бүхий ажилтнууд)
- Төрийн нэрийн өмнөөс нийтийн үйлчилгээ үзүүлж буй түшмэд, албан хаагчид (тухайлбал, сургалтын, нийгмийн халамжийн, нийтийн тээврийн, хог тээвэрлэлтийн г.м) Төлөвлөлтийн чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй түшмэд, албан хаагчид (тухайлбал, хот байгуулалтын төлөвлөлт, зам, шугам сүлжээний төлөвлөлт гэх мэт)

ФРАНЦ УЛС

Францын төрийн алба нь Веберийн захиргааны идеаль загварын шинж чанарыг агуулна. Төрийн албанд сонгон шалгаруулалт, шатлан захирах, мерит зарчим бүрэн үйлчилдэг.

Үндэсний түвшний төрийн байгууллагууд нь тус тусын чиг үүрэгт хамаарах төрийн захиргааны төв байгууллагад харьяалагдаж, шууд хамаарах үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, гүйцэтгэлийг хариуцна. Тухайлбал, татвар, гаалийн байцаагчид Сангийн яам, цагдаа нар Дотоод хэргийн яам, ерөнхий боловсрол, их дээд сургуулийн багш нар Боловсролын яамны харьяаны төрийн албан хаагчийн статустай.

Төрийн албан хаагчдыг гурван үндсэн бүлэгт ангилдаг. Үүнд: Төв засгийн газар (яам, агентлаг, төрийн байгууллагууд)-ын, бүсийн болон муж (бүсийн болон мужийн захиргаа, төрийн байгууллагууд)-ийн, эрүүл мэндийн салбарын төрийн албан хаагчид болно. Төрийн албаны тухай ерөнхий хууль (Statut General de La Fonction Publique)-иар төрийн алба, албан хаагчидтай холбоотой эрх зүйн харилцааг зохицуулсан байх бөгөөд дээрх зурван бүлэгт хамаарах төрийн албан хаагчдын харилцааг зохицуулсан тусгайлсан гурван хуулийг мөн адил мөрдлөг болгодог.

Дээрх гурван үндсэн бүлэг төрийн албан хаагчдын зэрэгцээ төрийн албан хаагчдын тусгайлсан бүлэг, түүн дотор шатлал, зэрэглэл болгон ангилдаг. Эдгээр бүлгүүдийг корпус (Corps) гэж нэрлэдэг. Гурван төрлийн корпус байх бөгөөд албан тушаал, ажлын байранд тавигдах боловсрол, онолын мэдлэгийн чадварыг шалгуур болгон A8 B8 C гэж ангилдаг. А корпус т колледж төгссөн төрийн албан хаагчид багтана. Тухайлбал, А корпус хамаарах төрийн албан хаагчид их сургуулийн багш нар байдаг бол хоёр дахь зэрэгт профессорууд байхаар зохицуулсан байна. Үүнээс гадна төрийн захиргааны албан хаагчид, үйлдвэрлэл-уул уурхайн албан хаагчид гэсэн бүлэг (корпус)-үүд бий. Төрийн албаны анхны корпус болох уул уурхайн салбарын төрийн албан хаагчдын корпус (1744 онд зохион байгуулагдсан), техникийн мэргэжилтэй төрийн албан хаагчдын корпус (1748 онд зохион байгуулагдсан) болно. Хамгийн олон албан хаагчтай нь ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарын корпус юм. Төрийн захиргааны албан хаагчдын корпус нь төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлд хяналт тавих, үнэлгээ өгөх чиг үүрэг хэрэгжүүлдэг тул тухай корпус багтсан албан хаагчдын статус, цалин урамшуулал өндөр байдаг. Төрийн Зөвлөл нь төрийн захиргааны корпусын дээд шатлал, ангилалд хамаардаг.

Сонгон шалгаруулалт нь хоёр хэлбэртэй байна. **Гадаад сонгон шалгаруулалт:** Сул орон тоо, албан тушаалыг олон нийтэд нийтэд нээлттэй зарлах хэлбэрээр зохион байгуулна. Тухайн албан тушаалд тавигдах шалгуурт тэнцсэн хүмүүст энэ сонгон шалгаруулалтад оролцох боломж нээлттэй байна. **Дотоод сонгон шалгаруулалт:** төрийн албан хаагчид албан тушаал ахих боломжийг энэ төрлийн сонгон шалгаруулалтаар зохицуулсан байна. Тодорхой албан тушаал, зэрэглэлийн хүрээнд зарлагдсан орон тоонд төрийн албан хаагчдын дунд нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулна. Гагцхүү сонгон шалгаруулалтад тавигдах шалгуур, шалгалтын агуулгыг төрийн албаны үндсэн бүлэг, корпус тавигдаж байгаа нөхцөл, шаардлагатай уялдуулна. Нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар зарлагдсан ажлын байрны $\frac{1}{2}$ эсхүл $\frac{2}{3}$ -ыг гадаад сонгон шалгаруулалтын хэлбэрээр зохион байгуулдаг бол үлдэх хувь нь төрийн албанд ажиллаж байгаа албан хаагчдын дунд зарласан хагас хаалттай дотоод сонгон шалгаруулалт байдаг.



Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг амжилттай давсан хүмүүс төрийн байгууллагад дадлагажигчаар ажиллана. Энэ хугацаанд ажлын байран дахь сургалт-хөгжлийн хөтөлбөрт (ерөнхийдөө 1 жил) хамрагдаж, дадлага хийнэ. Ажлын байрны сургалт, дадлагыг амжилттай давсан хүнийг төрийн жинхэнэ албан хаагч болгох шийдвэр гаргана. Өөрөөр хэлбэл төрийн албаны сонгон шалгаруулалт нь тухайн хүн төрийн албаны шалгуурт нийцэж байгаа эсэхийг тодорхойлдог бол ажлын байран дахь сургалт-дадлага нь түүнийг төрийн албанд тэнцэх эсэхийг шийдвэрлэх нөхцөл болно. Төрийн албан хаагчдад корпус хооронд шилжилт хийх, зэрэглэл ахих боломж нээлттэй байдаг. Үүний тулд корпус хооронд шилжилт хийх мэдүүлэг өгч, сонгон шалгаруулалтад орно.

Албан тушаал ахих тогтолцоо нь улс төрийн субъект, үйл явцаас хараат бус байхаар зохицуулагдсан байна.

Төрийн захиргааны албан хаагчдын корпус хамаарах албан хаагчдын сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулах эрхийг Төрийн Захиргааны Үндэсний сургууль (National Administrative College)-д олгосон байна. Төрийн Захиргааны Үндэсний сургууль 1945 онд байгуулагдсан бөгөөд гурван үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг. Нэгдүгээрт төрийн захиргааны албан хаагчдын дотоод болон гадаад сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулах. Хоёрдугаарт төрийн албаны бусад корпус явагдах нээлттэй сонгон шалгаруулалтын тест боловсруулж, шалгалт зохион байгуулах. Гуравдугаарт төрийн албаны шинэчлэл, сургалт-хөгжлийн хангах санаачилга гаргах, холбогдох үйл ажиллагаанд арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх зэрэг болно.

Засгийн газрын кабинет дээд шатны төрийн албан хаагчдыг томилох, сэлгэн ажиллуулах бүрэн эрхтэй. Засгийн газрын кабинет тэргүүлэх (top) 200 төрийн албан хаагчийг томилох эрхтэй. Инженер, техникийн мэргэшсэн ур чадвар бүхий төрийн албан хаагчдын корпусын сонгон шалгаруулалтыг Техникийн сургуулиар дамжуулж зохион байгуулна. Инженер, техникийн корпусын нээлттэй сонгон шалгаруулалт нь ихээхэн өрсөлдөөнтэй болдог бөгөөд хоёр эсвэл гурван жил тухайн шалгалтанд бэлтгэх шаардлага тавигддаг.

ИХ БРИТАНИ, УМАРД ИРЛАНДИЙН НЭГДСЭН ВАНТ УЛС

Британийн төрийн албыг Вайтхол (Whitehall)-ийн загвар гэж үздэг бөгөөд хараат бус, өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалт нь төрийн нийтлэг чиг үүргийг хэрэгжүүлэх мэдлэг чадвартай хүний нөөц бүрдүүлэх улмаар тэдний мэдлэг чадвар, туршлагыг шалгуур болгон албан тушаал дэвшүүлэх мерит зарчимд тулгуурладаг (Pryer and June Burnham, 2011.p.191).

Британий төрийн алба нь засгийн газрын бодлого, үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлж, түүний гүйцэтгэлийг хангаж, төрөөс иргэдэд хүргэх үйлчилгээг үр дүнтэй, үр ашигтай зохион байгуулах үүрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл

төрийн алба нь нийтийн сайн сайхны төлөө төрөөс үзүүлэх үйлчилгээг тогтсон стандартын дагуу хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий байгууллагуудыг өөртөө багтаасан тогтолцоо юм. Төрийн алба, төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааг 1996 онд батлагдсан Иргэний тухай хууль (Civil Service Code)-иар зохицуулна. Үүний зэрэгцээ 2010 онд “Иргэний албаны удирдлагын тухай хууль” (Civil Service Management Code)-ийг батлан мөрдүүлж байна. Иргэний албаны удирдлагын тухай хуулиар төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулж ажилд томилох: эрүүл мэнд, ажиллах орчны шаардлага, үйлчилгээ; сахилга, дэг журмын харилцаа; дээд шатны төрийн албан хаагчид; хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого, зохицуулалт; цалин хөлс, томилолт; ажлын цаг, амралт; төрийн албан хаагчдыг сэлгэн ажиллуулах; төрийн албанаас чөлөөлөгдөх харилцааг зохицуулсан.

Төрийн албаны нэгдсэн удирдлагыг Иргэний албаны сайд (Minister of Civil Service) хэрэгжүүлнэ. Нөгөө талаар яам, агентлагууд төрийн албаны удирдлага, зохион байгуулалтад өөрт хамаарах чиглэлээр оролцох эрхтэй. Яам, агентлагууд төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын шалгуур (нас, боловсрол, мэргэжил мэдлэг чадвар, эрүүл мэндийн байдал) зэргийг тодорхойлох бололцоотой. Учир нь тухай яамнаас зарлагдаж байгаа албан тушаалын шалгуур харилцан адилгүй байна гэж үздэг.

Тухайн албан тушаалын зэрэглэлээс хамааруулж төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг ялгаатай зохион байгуулдаг. Дээд болон дунд шатны төрийн албан хаагчдын сонгон шалгаруулалтыг Иргэний Албаны Зөвлөл (Civil Service Commission) зохион байгуулах (нийт төрийн албан хаагчдын 15 хувь) үүрэгтэй. Харин яам, агентлаг, төрийн байгууллагууд анхан шатны төрийн албан хаагчдын сонгон шалгаруулалтыг бие даан зохион байгуулах эрхтэй. Иргэний Албаны Зөвлөл нь төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, сахилгын шийтгэл хүлээсэн зэрэг шалтгааны улмаас төрийн албан хаагч болон холбогдох эрх бүхий этгээдийн хооронд үүссэн маргааныг хянан хэлэлцэх чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг (Энхбаатар.Ч, Зүльфикар.С, 2014).

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалт нь цахим хэлбэрээр явагдах бөгөөд хоёр үе шаттай. Эхний үе шатанд төрийн албанд зарлагдсан албан тушаалд өрсөлдөх хүмүүс сонгон шалгаруулалтын цахим хуудсыг бөглөж улмаар нэгэн зэрэг ярилцлага өгнө. Гэхдээ энэ үйл явцыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулдаг тул сонгон шалгаруулалтад оролцож байгаа хүмүүст ямар нэгэн хүндрэл гардаггүй. Хоёр дахь шатанд оролцох хүмүүс цахим тестээр шалгалт өгнө. Гэхдээ цахим тестийн шалгалтыг төрийн албаны сонгон шалгаруулалт явуулах төвүүдэд ирж өгнө. Эдгээр төвүүд нь хот бүрт байдаг. Төрийн албанд ажиллаж байгаа хүн тодорхой албан тушаалд өрсөлдөх боломжийг мөн адил нээлттэй үлдээсэн. Гагцхүү тухайн хүний төрийн албанд тухайн албан тушаалд тэнцсэнээс хойш 12 сараас доошгүй хугацаанд ажилласан бол сонгон шалгаруулалтад дахин орох эрхтэй болдог. Сонгон шалгаруулалтад

оролцсон хүн төрийн албанд ажиллах явцад сургалт-хөгжлийн хөтөлбөрт хамрагдана. Учир нь төрийн албаны чиг үүргийг үр дүнтэй, үр ашигтай хэрэгжүүлэх нөхцөл нь тухайн төрийн албан хаагчийн мэдлэг чадвар, дадлага, хандлага гэж үздэг. Иймд төрийн албан хаагчид жилд 15 хоног хүртэл хугацаанд ажлаас чөлөөлөгдөх хэлбэрээр давтан сургалтанд хамрагдана. Сонгон шалгаруулалтын явцад оноо нь ялимгүй дутаж шалгалтанд тэнцээгүй хүмүүсийг төрийн албанд авч ажиллуулах боломж зарим тохиодолд байдаг. Тухайлбал, яам, агентлаг, төрийн байгууллагууд зарим албан тушаал, ажил үүрэгт тохирох хүнийг нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулалгүй яаралтай авах сонирхолтой байгаа нөхцөлд дээрх хүмүүст ажлын байр санал болгож болдог.

Төрийн албаны сонгон шалгаруултад орж байгаа хүмүүст тэгш боломж олгох зарчим үйлчилнэ. Тухайн албан тушаалын сонгон шалгаруулалтад нөхцөл болгосон боловсрол, мэдлэг ур чадварын шалгуураас бусдаар нас, хүйс, шашин шүтлэг, арьсны өнгө, үндэс угсаа, бэлгийн хандлага, ажил мэргэжил, нийгмийн чиг хандлагаар нь хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно. Төрийн байгууллагууд төрийн албаны тэгш байдлыг хангах зарчмыг мөрдлөг болгох бөгөөд түүнтэй уялдсан стратеги боловсруулж хэрэгжүүлнэ. Үүнтэй уялдуулан Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газраас “Тэгш байдлыг хангах шилдэг туршлага: санал гомдол мэдүүлэх журам боловсруулж хэрэгжүүлж байна. Төрийн албан хаагч хараат бус, шударга, тэгш, захирах, захирагдах зарчмыг төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх явцад мөрдлөг болгоно.

ТУРК УЛС

Төрийн албаны тухай хууль (Devlet Memurlar Kanunu)-аар төрийн албан хаагчдыг дөрвөн төрөл (төрийн албан хаагч, гэрээт албан хаагч, түр ажилтан, ажилчид) болгон ангилдаг. Төрийн байгууллагууд дээрх дөрвөн төрлөөс ялгаатай байдлаар албан хаагч сонгон шалгаруулж, ажиллуулах боломжгүй.

Төрийн албан хаагч: Төрийн байгууллагад тодорхой албан үүргийг бодит утгаар нь тогтмол хэрэгжүүлж байгаа хүний нөөцийг төрийн албан хаагч гэнэ. Төрийн бодлого тодорхойлох, судалгаа - төлөвлөлт хийх, гүйцэтгэх, удирдах, хяналт тавих үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байгаа албан хаагчид мөн адил төрийн албан хаагчдын ангилалд багтана.

Гэрээт албан хаагч: 1980 оноос хойш гэрээт албан хаагчийг төрийн байгууллагад ажиллуулах зохицуулалт хийгджээ. Төрийн албаны хуулиар хөгжлийн хөтөлбөр төсөл хэрэгжүүлэх явцад тодорхой мэдлэг, ур чадвар, туршлага шаардсан ажлын байранд тухайн шалгуурыг хангасан хүнийг гэрээгээр ажиллуулахаар заасан байна. Гагцхүү гэрээт албанд ердийн буюу биеэр гүйцэтгэх ажлын байрыг оруулахгүй байхаар тусгаж өгчээ.

Түр төрийн албан хаагч: Богино хугацаатай, улирлын чанартай ажил гүйцэтгүүлэх зорилгоор Төрийн Албаны асуудал эрхэлсэн яам болон Сангийн

яамны саналыг харгалзан Сайд нарын Зөвлөлөөс гаргасан шийдвэрээр тогтоосон хөдөлмөрийн хөлс, ажлын байрны хязгаарын хүрээнд гэрээгээр ажиллуулж байгаа албан хаагчид болно. Ялангуяа төрийн байгууллагууд ачаалал ихтэй үед түр албан хаагчдыг авч ажиллуулж болно. Тухайлбал, зам засвар, арчилгааны ажил ихээр хийгддэг зуны улиралд хотын захиргаа шаардлагатай ажиллах хүчнийг энэ хэлбэрээр бүрдүүлдэг.

Ажилчид: Дээрх ангилалд хамаарахгүй албан хаагчдыг ажилчид гэж үздэг.

Төрийн албан хаагчдыг дөрвөн төрөл болгохын зэрэгцээ чиг үүрэг, үйл ажиллагааны онцлогийг шалгуур болгон арав ангилдаг. Үүнд:

1. Төрийн захиргааны бүлэг
2. Техник үйлчилгээний бүлэг
3. Эрүүл мэндийн үйлчилгээний бүлэг
4. Боловсролын үйлчилгээний бүлэг
5. Өмгөөлөгчдийн бүлэг
6. Шашны үйл ажиллагаа хариуцсан бүлэг
7. Нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах бүлэг
8. Туслан гүйцэтгэх бүлэг
9. Төсөв, санхүүгийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх бүлэг
10. Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах бүлэг

Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлд төрийн албанд ажиллах хүсэл сонирхолтой иргэдэд тавих нийтлэг шаардлагыг тодорхойлсон байна. Үүнд:

- Иргэншил
- Насны хязгаар
- Боловсрол
- Улс төр, нийгмийн зарим эрхээсээ түдгэлзэх
- Эрүүгийн хариуцлага хүлээгээгүй байх
- Цэргийн алба хаах
- Эрүүл мэнд

БНХАУ

Орчин үеийн төрийн албаны шинэчлэлээ БНХАУ 1980 аад оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн түүхтэй гэдэг. Энэ шинэчлэлд Хятадын шинэтгэлийн эцэг гэгдэх Дэн Сяопин шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэсэн бөгөөд тэрээр гагцхүү шалгалтын дүнгээр төрийн албанд авах, албан тушаалд томилох, аттестатчилал явуулах, албан тушаалаас чөлөөлөх, халах, боловсон хүчнийг сэлгэх журмыг ягштал томъёолох хэмээн тодорхойлжээ.



Төрийн албаны тухай хуульд төрийн албан хаагчийг дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг. “Төрийн засаг захиргааны тогтолцоонд ордог төрийн албан тушаалын үүргийг хуулийн дагуу хэрэгжүүлдэг, төрийн санхүүгээс цалин болон бусад хангамжийг авдаг албан хаагчийг төрийн албан хаагч гэнэ” (Хуулийн 2-р зүйл)

Төрийн албан хаагчдыг үндсэн зургаан төрөлд хуваадаг. Үүнд:

- Төрийн байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд, бусад ажилтнууд;
- ХКН-ын намын ажилтнууд, ардчилсан намуудын удирдагчид ба намын аппаратын ажилтнууд;
- Салааны дарга ба түүнээс дээш албыг хашиж буй цэргийн албан хаагчид;
- Нийгэм-улс төрийн болон олон нийтийн байгууллагын удирдагчид ба ажилтнууд;
- Салбар бүрийн мэргэжилтнүүд;
- Төрийн үйлдвэр, албан газрын удирдах ажилтнууд.

Төрийн албанд орох, алба хаах журам: Төрийн албанд авах асуудлыг гагцхүү сул орон тоо гарсан тохиолдолд сонгох эсхүл томилох замаар шийдвэрлэнэ (38-р зүйлийн нэгдүгээр хэсэг). Төрийн албаны эрх бүхий байгууллага нь төрийн удирдлагын төв байгууллага болон шууд харьяаллын тусгай газарт, доод шатны төрийн албаны байгууллагууд нь тухайн шатны төрийн байгууллагад албан хаагчийг авч ажиллуулах асуудлыг тус тус хариуцна. Төрийн байгууллагад сул орон тоо гарсныг заавал нийтэд зарлах бөгөөд гориллогчид тавих шаардлага болон өргөдөлд хавсаргах баримт бичгийн жагсаалтыг заана. Үүнд:

- БНХАУ-ын иргэн байх
- 18 насанд хүрсэн байх
- БНХАУ-ын Үндсэн хуулийг дагаж мөрдөх
- Ёс суртахуунтай байх
- Албаны үүргээ биелүүлэхэд хангалттай бие бялдрын бэлтгэлтэй байх
- Зохих боловсролын төвшин, ур чадварын бэлтгэлтэй байх

Харин эрүүгийн гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр шийтгүүлсэн хүмүүс, төрийн албанаас халагдагсад, бусад нөхцөл байдлын улмаас төрийн албанд үл тэнцэх хүмүүсийг төрийн албанд томилохыг хориглоно (24-р зүйл).

Төрийн албанд томилох, албан тушаалаас огцруулах асуудлыг төрийн захиргааны байгууллагууд бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хэрэгжүүлнэ.

БНХАУ дахь орчин үеийн боловсон хүчний бодлогын үндсэн зорилго нь өндөр мэргэшилтэй, Хятадын коммунист нам, түүний удирдлага, улс төрийн бодлогод үнэнч, үүний зэрэгцээ нутгархах, бүлгэрхэх зэрэг аливаа нөлөөллөөс ангид удирдах ажилтан, бусад удирдах боловсон хүчний корпусыг бий болгоход чиглэж байна.

ЯПОН

Японы төрийн албаны хөгжилд түүхэн хүчин зүйл хүчтэй нөлөө үзүүлсэн байна. Төрийн удирдлагын эх үүсвэр нь МЭ VI зуунаас эхтэй гэж үздэг (Илышев.А.В, 2010, х. 7). Энэ үед Японд төр улс бүрэлдэж эхэлсэн бөгөөд энэ үйл явц нь төрийн албыг бүрдүүлэхийг зүй ёсоор шаардсан билээ.

Төрийн албатай холбоотой бүхий л цогц асуудлыг хариуцах үүрэг бүхий Японы Боловсон хүчний Зөвлөлийг (Зинзин) байгуулсан нь Японы төрийн албаны нэгэн онцлог мөн (Илышев.А.В, 2010, х. 68).

Төрийн нийтийн албан хаагчдын тухай хууль нь төрийн нийтийн албан хаагчдаас албаны үүргээ дээд зэргээр хэрэгжүүлж, ингэснээр нийтийн албыг ардчилсан зарчмын үндсэн дээр үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэх баталгааг ард түмэнд олгох зорилгоор төрийн албан хаагчдыг шударга журмаар сонгон шалгаруулж, ардчилсан удирдлагаар хангах, тэдний ашиг сонирхлыг зохистойгоор хамгаалах арга хэмжээ болон бусад бүх шалгуурыг тогтооход оршино. Үүний тулд уг хуулиар төрийн албаны зохион байгуулалтын зарчим, төрийн албан хаагчдыг шалгаруулж албанд томилох, дэвшүүлэх, тэдгээрийн цалин хөлсний хэмжээг тогтоох, сайшаан урамшуулах, сахилгын шийтгэл оногдуулах, ажлаас халах зэрэг төрийн алба хаахтай холбоотой бүхий л асуудлыг цогцоор тогтоожээ. Мөн төрийн албыг удирдлагаар хангах үүрэг бүхий Японы Хүний нөөцийн танхимыг байгуулжээ.

Японы төрийн албаны онцлог нь:

- Төрийн аппаратын албан хаагчдаас гадна төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын ажиллагсдыг (төмөр замчин, телевизийн ажилтан, төрийн сургуулийн багш гэх мэт) төрийн албан хаагчид тооцно.
- Төрийн албан хаагчдын тоогоор Япон нь Баруун Европ, АНУ-ын дараа орно. Жишээ нь: Их Британи 40 хувь, ХБНГУ-ын 50 хувьтай тэнцэнэ.
- Төрийн албан хаагчдыг бүх насаар гэрээ байгуулан ажиллуулах тогтолцоо нь тэдгээрийг салбар хооронд шилжих, хүний нөөцийн шинэчлэлийг багасгаж, орон тооны хувьд цомхон төрийн албан хаагчдын баг ажиллуулах боломжтой болгодог.

Төрийн албаны шалгалтыг Хүний нөөцийн танхимын дүрмийн дагуу зохион байгуулна. Гэмт хэрэг үйлдэж шийтгүүлсэн, найдваргүй зээлдэгчид тооцогдсон, сахилгын журмаар албанаас урьд нь халагдаж байсан зэрэг хүмүүсийг шалгалтанд оруулахгүй. Шалгалтын тухай нийтэд албан ёсоор зарлаж, түүнд албан тушаалын ерөнхий шаардлага, ажлын байрны тодорхойлолт, хүлээх үүрэг хариуцлага, шалгкуулагчдад тавих шаардлага, шалгалт авах газар, огноо, өргөдөлд хавсаргах баримт бичиг болон бусад мэдээллийг тусгана. Шалгалтыг нээлттэй явуулна. Ажлын байрны зард тавьсан бүх шаардлагыг хангасан хүмүүс шалгалт өгөх эрхтэй. Шалгалтын дүнгээр шалгалтанд тэнцсэн хүмүүсийн жагсаалтыг гаргаж, хамгийн өндөр

оноо авсан эхний таван хүнээс сул орон тоонд томилно. Эхний томилолт нь туршилтын (болзолтой) томилолт байдаг бөгөөд албан хаагч зургаан сараас доошгүй хугацаанд уг албан тушаалд сайн ажиллаж, ажлын шаардлагыг дүүрэн хангаж байгаагаар нотолсон тохиолдолд түүнийг жинхэлнэ.

Төрийн албан хаагч алба хаахдаа хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх, нийгмийн ашиг сонирхлыг эрхэмлэх учиртай. Тэд сахилгын шаардлагыг сахих тухай тангараг өргөнө.

КАЗАКСТАН

Мэргэшсэн, тогтвортой, чадварлаг, цомхон төрийн албыг бүрдүүлэх нь зөвлөлтийн захиран тушаах хүнд сурталт тогтолцооноос ардчилсан тогтолцоонд шилжсэн Казакстаны хувьд үлэмж чухал зорилт болж байна. Энэ зорилтыг хэрэгжүүлэх үүднээс Казакстанд хэд хэдэн чухал арга хэмжээ авсан. Тухайлбал, хуучин ЗХУ-ын бүрэлдэхүүнд багтаж байсан холбооны бүгд найрамдах улсуудаас анх удаа Казакстанд төрийн албаны хүрээнд төрийн нэгдсэн бодлого хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий Төрийн албаны Агентлагийг Ерөнхийлөгчийн шууд удирдлага дор байгуулсан байна.

Төрийн албан тухай хууль нь мерит зарчим буюу мэргэшлийн шалгалт (сонгон шалгаруулалт)-ын үндсэн дээр төрийн албанд орох, дэвших, төрийн албан хаагчдыг эрх зүйн болон нийгмийн хамгаалалтай байлгах, ижил ажил хийсний төлөө адил цалин авч байх, үйл ажиллагаандаа амжилт гаргасан төрийн албан хаагчдыг урамшуулж байх, үйл ажиллагааны үр дүнг үргэлж дээшлүүлэх зорилгоор тэднийг байнга сургалтанд хамруулж байх зэрэг зарчмуудад суурилжээ. Бүхэлд нь авч үзвэл мерит зарчим нь төрийн албаны үр нөлөөг дээшлүүлэхэд нааштайгаар үйлчилсэн байна.

Хуульд зааснаар төрийн албан хаагч гэж төрийн байгууллагад улсын буюу орон нутгийн төсөв, эсхүл Үндэсний банкны хөрөнгөөс санхүүждэг албан тушаалд томилогдсон бөгөөд төрийн зорилго, чигүүргий амьдралд хэрэгжүүлэх зорилгоор албан тушаалын бүрэн эрхийг гүйцэтгэж буй Казакстаны иргэн байна (Козырина А.Н., Глушко Е.К, 2008, с. 253).

Төрийн албан хаагчид захиргааны болон улс төрийн албан хаагчид гэж ангилагдана. Захиргааны албан хаагч нь төрийн байгууллагад мэргэжлийн үндсэн дээр байнгын албан тушаалын бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ. Захиргааны албан хаагчид төрийн захиргааны албан хаагчдыг томилно. Тэдгээрийн тухайд албан тушаалын ангилал, зэрэг дэвийг тогтоох бөгөөд түүнийг холбогдох байгууллагын өргөн мэдүүлснээр Ерөнхийлөгч батална (Козырина А.Н., Глушко Е.К, 2008, с. 253). Харин албан тушаалд томилогдох бөгөөд сонгогдох, албан тушаалаас чөлөөлөгдөх үйл явц нь улс төрийн шинжтэй байдаг, түүнчлэн улс төрийн зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэхийн төлөө хариуцлага хүлээдэг төрийн албан хаагчийг улс төрийн албан хаагч гэнэ.

Гадаад улс орны сайн туршлага сургамжийг авахдаа төрийн албаны ямар загвар сонгон авснаас шалтгаалан бодлого, зохицуулалт ялгаатай байдгийг анзаарч хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтдаа тохируулан ашиглах боломжтой (Төрийн албаны карьерын болон албан тушааллын гэсэн хоёр загвар байдаг). Тухайлбал, Герман улс карьерын системийн сонгодог загвартай. АНУ, Канад, Их Британи болон Европын холбооний зарим улсууд албан тушаалын загвартай байна.

Гадаад орнуудын хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалт нь тухайн орны шинэтгэлийг бодлоготой уялдан өвөрмөц шинжтэй хэрэгждэг болох нь харагдаж байна. Энэхүү өвөрмөц байдлыг дүгнэж дараах хүснэгтэд нэгтгэн харуулав (Хүснэгт 8 үзнэ үү).

1980 оноос хойш төрийн захиргаа, төрийн албанд өрнөж байгаа өөрчлөлт ерөнхий концепцийн хувьд ижил төстэй ч хэрэгжүүлэх арга зам нь улс орон бүрт бага зэрэг ялгаатай байсан. Тулгамдсан асуудлаа энэхүү өөрчлөлтөөр шийдэж чадсан эсэх нь мөн л харилцан адилгүй доорх хүснэгтээс тодорхой харж болно. Дэлхий нийтэд өрнөсөн төрийн захиргааны өөрчлөлтийн давалгаанд монгол ч мөн адил автаж байлаа. Манай төрийн албаны шинэтгэл, түүний үр дүн эдгээр улс орныхоос хол зөрөхгүй ч бусадтай харьцуулж, сургамж авахад гадны туршлагууд бидэнд тустай. Хэдийгээр тогтолцоо системийн хувьд өөр ч хүний нөөцийн бодлогын хувьд тусгаж авах зүйл олон байгаа.

Хүснэгт 8. Гадаад орнуудын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын шинэтгэлийн үр дүн

№	Улс орнууд	Нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудлууд	Хийгдсэн шинэчлэлүүд, хандлага	Шинэчлэлийн үр дүн,	Тулгамдаж үлдсэн асуудлууд
1	Их Британи, Мард Ирландын нэгдсэн Вант Улс	Төрийн албан хаагчид бол биеэ тоосон, давуу эрх эдэлдэг анги гэсэн нийгэмд тогтсон ойлголт	1979-1983 онуудад төрийн албан хаагчдын тоог багасгасан.	1979-1983 онд төрийн албан хаагчдын тоог 14%, дараа нь мөн 6% бууруулсан.	- Төрийн албан хаагчдын ёс суртахууны байдал харьцангуй дордсон. - 1990-ээд оны сүүлээр - төрийн өндөр албан тушаалтнуудын түвшинд улс төржилт нэмэгдсэн.
2	Герман	Холбооны төрийн өндөр албан тушаалтнуудын түвшинд хэт улс төржсөн	Төрийн албаны мерит системд шилжүүлэх, эрх мэдлийг босоо ба хэвтээ байдлаар хуваарилах, хууль дээдлэх соёл, дэг журамд үндэслэсэн үйл байдалд шилжүүлэх замаар хэрэгжүүлсэн.	Холбооны түвшинд төрийн албан хаагчдын тоо дараах байдлаар өөрчлөгджээ: - 1989 онд 300 мянга, 1992 онд 381 мянга, 1998 онд 315 мянган хүн	Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний тогтолцооны шинэчлэлийг Бундастаг буцаасан.
3	Шинэ Зеланд	Шинэчлэл эхлэх үед төрийн нэгдсэн, улс төрөөс ангид албатай байв.	1984-1990 онд төрийн албаны цогц шинэчлэл хийсэн - Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага нь үр дүнгийн гэрээ, байгууллагын удирдлагад хүний нөөцийн удирдлагыг шилжүүлэх замаар хийгдсэн	- 1988-1994 онд Төрийн байгууллагат ажиллагсдын тоо 88 мянгаас 37 мянга болж цөөрсөн. (Олон хүмүүсийг улсын байгууллага, бусад бүтцэд шилжүүлсэн) - Хөдөлмөрийн бүтээмж, үр ашиг ихээхэн нэмэгдэж, зарлага үлэмж багассан.	Төрийн албан хаагчдын ёс суртахууны байдал дордсон, институцийн залгамж чанар, уламжлал алдагдсан.

4	Чили	<p>Чилид Латин Америкийн орнууд дотроос илүү мэргэшсэн төрийн албатай байсан ч гэсэн түүний аппаратыг үр ашигтай, уян хатан болгох шаардлагатай байсан.</p>	<p>Хувийн хэвшлийн хөгжилд анхаарал хандуулсан. Төрөөс эрүүл мэнд, боловсрол, орон сууц, нийгмийн хамгааллын салбарын чиг үүргээ хувийн хэвшилд шилжүүлсэн.</p>	<p>Пиночетийн засгийн газар зарим салбарыг хувьчлах болон төрийн албан хаагчдын тоог цөөрүүлсэн. Дараагийн ардчилсан засгийн газрууд төрийн албан хаагчдын тоог цөөлөх арга хэмжээ аваагүй.</p>	<p>Үр дүнгийн гэрээний үндсэн дээр санхүүгийн төлөвлөлт хийх санаачилгын үр дүн хэрхэх нь тодорхойгүй.</p>
5	Өмнөд Солонгос	<p>Төрийн албан хаагчдын тоо хэт их. Төрийн албанд садан төрлийн холбоо, авлигал их.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1999 онд төрийн албаны шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий Төрийн албаны Комисс байгуулагдсан. - Төрийн албан хаагчдын хөрөнгө, орлогын мэдүүлгийг гаргуулж эхэлсэн ба 1999 онд - Авлигатай тэмцэх - Зөвлөлийг байгуулсан. - Төрийн мэдээллийг ил тод болгох хуулийг баталсан. - Төрийн зохицуулалтын тогтолцоог шинэчлэх Хороо байгуулагдсан 	<p>Төрийн дээд 230 албан тушаалын орон тоог үгүй болгосон.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Төрийн зохицуулалтын тогтолцоог шинэчлэх Хороо эхний нэг жилд захиргааны нийт дүрэм, журмын 48 хувийг хүчингүй болгож, 22 хувьд нь өөрчлөлт оруулсан. 1999 он өөрчлөгдөөгүй үлдсэн бүх актыг хүчингүй болгосон. 	<p>Тухайн үед төрийн албаны нээлттэй тогтолцоо ямар үр дүнд хүрч, төрийн албаны чанарт хэрхэн нөлөөлөх нь тодорхойгүй байсан.</p>
6	Австрали	<p>Төрийн албаны үр ашиггүй байдалд олон нийт дурамжхан байсан авч удирдлагын шинэчлэл хийхийг шургуу шаардаагүй.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албаны удирдлагыг оновчтой болгож, түүний үр ашгийг нэмэгдүүлэн, зардлыг багасгахад анхаарсан. - Төрийн удирдлагын бүтцийг өөрчилсөн, 1987 онд 27 яамыг 16 болгон цөөлсөн. 	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн удирдлага оновчтой болсон. - Төрийн албан хаагчдын тоо 1986 онд 180.893 байсан бол 1996 онд 143.305 болжээ. - Төрийн албаны соёл өөрчлөгдсөн: төрийн алба хаших хугацаа богино болсон, менежерализмын үзлийг баримтлагчид нэмэгдсэн, хувийн хэвшилтэй ойртсон гэх мэт. 	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албаны дунд, доод түвшинд албан хаагчдын ёс суртахууны байдал тааруу болсон. - Төрийн албан хаагчдын ёс суртахууны уур амьсгал дордсон. - Гэрээний үүргийг удирдах асуудалд зарим хүндрэл учирсан.



7	АНУ	<p>1980-аад оны сүүлч гэхэд холбооны төрийн албан хаагчдын дунд ёс зүйн байдал эрс доройтсон байв</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1983 онд Ахлах удирдах бүрэлдэхүүний албыг байгуулсан (8 мянга орчим төрийн албан хаагч хамрагдана) шалгалт хийж, - 1993 онд Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнгийн үзүүлэлтүүдийн тухай хууль баталсан. (стратегийн төлөвлөлт, үр дүнгийн үнэлгээний) - Төрийн удирдлагын бүтцийг шинэчлэхэд биш удирдлагын арга барилыг шинэчлэхэд голлон анхаарсан Шинэчлэлийн удирдлагыг төрийн албан хаагчид биш, гол төлөв улс төрийн томилгоонууд гардан гүйцэтгэсэн. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1993-1999 онуудад холбооны түвшний төрийн албан хаагчдын тоо 17% буюу 377 мянгаар буурсан - 1994-1998 оны хугацаанд хүн амын Холбооны засгийн газарт итгэх итгэх процентоор 9 пунктээр дээшилсэн. 	<p>1980-аад оны сүүлч гэхэд холбооны төрийн албан хаагчдын дунд ёс зүйн байдал эрс доройтсон</p>
8	Франц	<p>1986 он хүртэл төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааг хянах төвлөрсөн тогтолцоо байгаагүй</p> <p>1990-1992 онд ерөнхийлөгч байсан Коллорын засаг захиргааны үед төрийн албан хаагчдын эсрэг явагдсан кампанит суртал нэвтрүүлгээс үүдэн төрийн албаны мэргэшсэн, туршлагатай олон албан хаагчид албан</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Холбооны төрийн албан хаагчдын тоо нь их биш, харин тэдний ажлын чиг үүрэг нь үр дүнтэй ажиллахаар хуваарилагдаагүй гэж үзээд төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн үр чадварыг дээшлүүлэх, төрийн секторт удирдлагыг илүү уян хатан ажилладаг болгох, төрийн албан хаагчдыг салбар, бүс нутагт оновчтойгоор байршуулах зэрэг ажлыг хэрэгжүүлсэн. - Бие даасан төрийн байгууллагуудын удирдлагатай хийх гэрээнд тусгагдах үр дүнгийн хэмжигдэх үзүүлэлтүүдийн тусламжтайгаар удирдлагын уян хатан байх нөхцлийг хангах төлөвлөгөө гарган хэрэгжүүлсэн 	<ul style="list-style-type: none"> - Шинэчлэлийн эхний шатанд холбооны түвшний төрийн албан хаагчдын тоог тодорхой хэмжээгээр цөөлсөн болон үндсэн хуулийн шинэчлэлээс үүдэн албан хаагчдын тоог цаашид багасгах, эсвэл өөр алхам хийхэд хүрсэн. (Холбоо, муж улсууд болон нутгийн захиргааны байгууллагууд өөрийн төсөв, орлогын 60 гаруй хувийг албан хаагчдын цалин хөлсөнд зарцуулж байв) 	<p>Коллорын засаг захиргааны үед төрийн албаны чадвар эрс буурсан.</p>

9	Кадаг		<ul style="list-style-type: none"> - Олон жилийн турш төрийн албаны цар хүрээг багасгаж явсны дараа 1996 оноос эхлэн төрийн албаны удирдлагын зарим элементүүдийг сэргээх, идэвхжүүлэх оролдлого хийж эхэлсэн 	<ul style="list-style-type: none"> - Засгийн газрын гишүүдийн тоо 35-аас 23 болж цөөрсөн - 1984-1993 онд Малрунигийн засгийн газрын үед төрийн албан хаагчдын тоо 15 мянгаар багассан (тал хувийг нь орон нутгийн болон бусад байгууллагад шилжүүлсэн), дараагийн 4 жилд дахин 17,4%-иар буюу 39 мянгаар багасгасан. (системийн бусад хэсэг болон төрийн өмнөөс үйлчилгээ үзүүлэх бусад байгууллагуудад шилжүүлсэн) 	<ul style="list-style-type: none"> - Шинэчлэлийн үр дүнд төрийн мэргэшсэн ажилтнууд хохирсон (олон ажилтны хөдөлмөрийн хөлсний хэмжээ буурсан) - “Тусгай хэрэгжүүлэгч агентлаг” хөтөлбөр хэрэгжсэнээр төрийн үйлчилгээний уян хатан байх, шинэлэг байх чадвар төдийлөн дээшлээгүй - Шинэчлэл хүссэн үр дүнд бүрэн хүрээгүй - Гэрээний биелэлтийг удирдах ажил зарим талаар шаардлагад хүрээгүй.
10	Польш	Шинэчлэл явуулахын өмнө төрийн албад үр дүн муутай ажилладаг байв	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн байгууллагын бүх ажилтанд хамаатай - Төрийн албаны тухай хуулийг баталсан - Төрийн албаны улсын комиссоос төрийн байгууллагуудад ажиллахыг хүсэгчдээс төстийн шалгалт авдаг болсон. 	<ul style="list-style-type: none"> - Бодлогын шийдвэр гаргах журамд төвлөрлийг багасгаснаар төрийн төв байгууллагуудын албан хаагчдын тоог цөөрүүлэх боломжтой болсон 	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн төв байгууллагуудын албан хаагчдын ёс суртахууны уур амьсгал дордсон - Төрийн удирдлагын дээд түвшинд улс төржилтийн хэмжээ эрс нэмэгдсэн



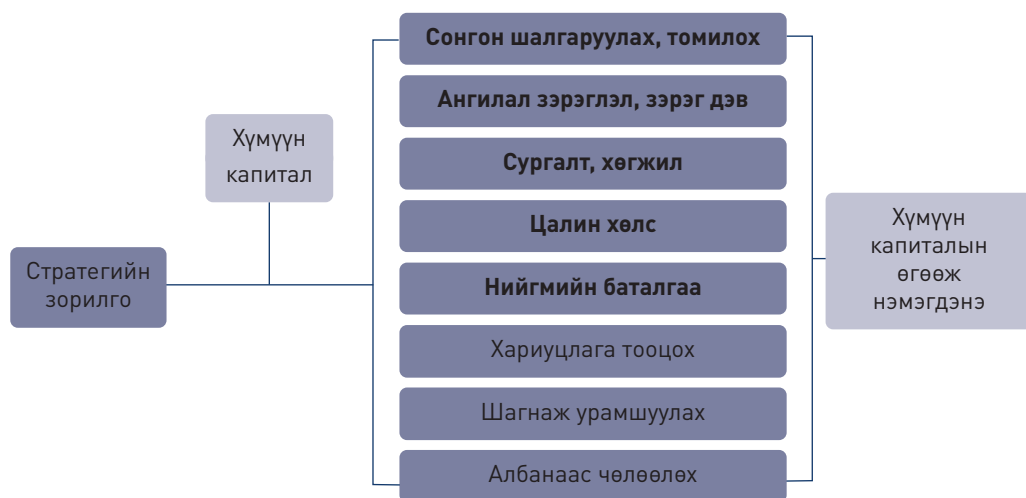
11	Нидерланд	Төрийн албаны дээд түвшинд танил тал, тал тохой татах явдал их.	1980-аад онд төрийн хэвшилд ажиллагчдын тоог эрс бууруулж, зарлагын хатуу хяналтын систем тогтоосон	Санхүүгийн удирдлага мэдэгдэхүйц сайжирсан Үйл ажиллагааны үр дүнд ихээхэн дээшилсэн.	Албан хаагчдын үйл ажиллагаанд тавих хяналт чангарснаар тэдний дунд хэт болгоомжлол үүссэн.
12	Унгар	Төрийн албаны өндөр албан тушаалд томилоход тал тохой татах явдал их	<ul style="list-style-type: none">- Төрийн захиргааны шаталсан системийг төрийн удирдлагын системээр сольсон- Батлагдан гарсан Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулиар албан хаагч өөрийн ажлын үр дүнгийн үндсэн дээр албан тушаал ахиж байх болон намын болон улс төрийн өөрчлөлтөөс үл хамааран төрийн албан хаагч албан тушаалын чиг үүргээ үргэлжлүүлэн гүйцэтгэж байх журамтай болсон- Төрийн байгууллагын ажилтнуудыг өөрийн өмнө тавигдсан зорилтыг хэрэгжүүлэх арга барилын сургалтад зохион байгуулалттайгаар хамруулсан.	<ul style="list-style-type: none">- Шаардлагагүй хууль тогтоомжийн актуудыг хүчингүй болгож, хууль тогтоох журмыг хялбарчилсны үр дүнд төрийн удирдлагын чадамж дээшилсэн	Төрийн өндөр албан тушаалтны алба улс төржсөн.

13	Фигуранд	Төрийн албаны боловсон хүчний карьерын систем	<ul style="list-style-type: none"> - Шинэчлэлийн хөдөлгөгч хүч нь харьцангуй цөөн тооны өндөр тушаалын төрийн албан хаагчид болон улс төрийн зүтгэлтнүүд байв 	<ul style="list-style-type: none"> - 1989-1995 оны хугацаанд төсвийн байгууллагын ажилтны тоо 40%-иар буюу 213 мянгаас 130 мянга болж буурсан (Цомхотголд өртсөн 78 мянган хүний 34 мянгыг нь төсвийн бус байгууллагууд, компаниуудад шилжүүлсэн) - Төрийн удирдлагын ил тод, тунгалаг байдал дээшилсэн - Засгийн газрын төсвөөс цалинждаг төрийн албан хаагчдын тоо 43%-иар буурсан 	Төрийн албан дахь хүний нөөцийн удирдлагын салбарт шалихгүй бага ахиц гарсан
14	Хятад	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албаны нэр хүнд олон нийтийн дунд тааруухан - Боловсон хүчний асуудлыг олон жилийн турш хуваарилалтаар шийдэж ирснээс албан үүргийг гүйцэтгэхэд мэргэжлийн хувьд хангалттай биш хүмүүс албан тушаалд томилогддог - Удирдлагын бүтэц нь нүсэр, үр дүн багатай, давхцал ихтэй. 	<ul style="list-style-type: none"> - Төрийн албан тушаалтны хувьд албан тушаал хаших хугацаа болон тэтгэвэрт заавал гарах насны заагийг нь тогтоосон - Төрийн албан байгууллагууд ажилтнаа нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар шалгаруулж авдаг болсон - Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсийг ажиллах хүчний зах зээлийн конъюнктурын үндсэн дээр тогтоодог болсон - Боловсон хүчнийг бэлтгэх хөтөлбөрийн агуулгыг зах зээлийн эдийн засгийн шаардлагад зохицуулан өөрчилсөн. 	<ul style="list-style-type: none"> - 1982 оны шинэчлэлийн дүнд Засгийн газрын байгууллагуудын тоо 100-гаас 61, ажилтны тоо 51 мянгаас 30 мянга болж цөөрсөн - 1988 оны бүтцийн өөрчлөлтөөр яамд, комиссуудын тоо 45-аас 41, Төрийн зөвлөлийн шууд удирдлагын товчоодын тоо 22-оос 19 болж буурсан - Засгийн газрын байгууллагуудад залуу, боловсролтой ажилтнууд олноор орж ирсэн. 	

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

3.1. Судалгааны онолын үзэл баримтлал

Төрийн албаны хүний нөөцийн өнөөгийн бодлого зохицуулалтад төрийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой болгох үзэл санаа шингэсэн гэж дүгнэх нь элбэг байдаг. Төрийн албанд зүтгэж байгаа албан хаагчдын потенциалыг бүрэн дүүрэн дайчлах замаар хүмүүн капиталын үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх боломж нөхцөл тус хуулинд хэрхэн туссаныг тодруулахыг бид зорьсон. Хүмүүн капитал гэдэг нь оюун ухаан, эрүүл мэнд, мэдлэг боловсрол, бүтээлч хөдөлмөр, амьдралын чанар гэсэн үзүүлэлтийг өөртөө агуулах, гэхдээ хүний хөгжлийн индексээс ялгаатай ойлголт билээ. **Хүмүүн капиталын удирдлага** гэж хүний потенциалыг бүрэн дайчлах орчин нөхцлийг бүрдүүлэх менежмент (David P.Lepak, Scott A.Snell,1999) юм. Тэгэхээр төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, ангилал зэрэг дэв тогтоох, сургалт, цалин хөлс, нийгмийн баталгаа гэсэн хүний нөөцийн удирдлагын үндсэн функцүүдэд хүмүүн капиталын онолд түшиглэн бодлого зохицуулалтын давуу сул талыг бид судлахыг зорьсон юм.



3.2. Судалгааны төрөл

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд шинжилгээ хийж, сайжруулах тухай асуудал нь мөн чанараараа төрийн албаны, тэр тусмаа төрийн албан хаагчийн хэрэгцээ шаардлагад хэрхэн нийцүүлж үр өгөөжтэй зохион байгуулж байгааг тодорхойлох дискрептив

судалгаа бөгөөд энэхүү судалгааг чанарын болоод тоон аргуудад түшиглэн гүйцэтгэв.

Дискрептив судалгааны арга зүйд үндэслэн бичгээр хоёрдогч, ярилцлага сурвалжлага, анкетын аргаар анхдагч өгөгдөл мэдээллүүдээ цуглуулсан болно. Үүний зэрэгцээ төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдлын талаарх төрийн албан хаагчийн санаа бодлын судалгааг анкетын аргаа (цахим хэлбэрээр) авч мэдээлэл цуглуулав.

3.3. Судалгааны арга, зохион байгуулалт

Судалгааны үзэл баримтлалд тулгуурлан *баримт бичгийн судалгаагаар* төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын баримт бичгүүд, хууль эрх зүйн актууд гадаад орны туршлага, сургамжид шинжилгээ хийв. Энэ явцдаа сүүлийн гучин жилд төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд гарсан хууль эрхзүйн баримт бичгүүдийг цуглуулан, агуулгад нь дүн шинжилгээ хийлээ.

Экспертийн үнэлгээний аргачлалаар судалгааны үзэл баримтлалын хүрээнд дэвшүүлсэн бүтэцлэгдсэн асуултуудад төрийн албанд хүний нөөцийн асуудал хариуцан ажилладаг гүйцэтгэх болон удирдах түвшний албан хаагчдаас хариулт авч судалгааны үр дүнг баталгаажууллаа. Шинжээчийн эрхтэй экспертүүд оролцсон болно. Бүгд төрийн албанд 10 -аас дээш жил ажилласан туршлагатай хүмүүс байлаа. Экспертийн үнэлгээнд Баян-Өлгий, Дорнод, Сэлэнгэ, Увс, Орхон, Завхан аймгийн ЗДТГ-ын дарга, ЗДТГ-ын ТЗУГ-ын хэлтсийн дарга, ТАЗ-ийн салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга, ахлах мэргэжилтнүүд, Улаанбаатар хотоос Эрчим хүчний яам, БШУЯ, ХЗДХЯ, Сангийн яам, Гадаад харилцааны яам, ХХААХҮЯ ахлах шинжээчид, мэргэжилтнүүд, ТАЗ, МХЕГ, ЯАГ зэрэг байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд нийслэл болон Багахангай дүүргийн ЗДТГ-ын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн албан хаагчид хамрагдсан юм.

Анкетийн аргаар 21 аймаг, нийслэлийн нийт **2193** албан хаагчаас **Public Employee Perception Survey** асуулгаар хариулт авч боловсруулалт хийлээ. Тус асуулга 5 үндсэн хэсэгтэй, тухайлбал: 1) төрийн албан хаагчдын ажлын орчин нөхцөл, ачааллын тухай 4 үзүүлэлт - ажлын ачаалал, ажлын байрны физик орчин, дэмжлэг туслалцаа, бие даах байдал; 2) хүний нөөцийн удирдлагын талаарх 13 үзүүлэлт – сонгон шалгаруулах, албан тушаал дэвшүүлэх, цалин, нийгмийн баталгаа, сургалт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ; 3) байгууллагын удирдлагын тухай 9 үзүүлэлт – байгууллагын зорилго, удирдлага, манлайлал, соёл, гүйцэтгэлийн удирдлага, үнэлгээ, харилцаа; 4) ТАХ-ын хандлага, үнэт зүйлсийн тухай 8 үзүүлэлт - мотиваци, стресс, үнэт зүйлс, сэтгэл ханамж, оролцоо, амьдралын чанарын талаар асуултад хариулт авлаа. Судалгааны хариултыг Google forum програм ашиглан авлаа. Ингэхдээ Төрийн албаны

зөвлөлийн ажлын албаны инженер техникийн ажилтнуудын оролцоотойгоор нийт төрийн захиргааны албан хаагчдын мэдээллээс санамсаргүй түүврийн аргыг хэрэглэн 5000 орчим албан хаагчийг сонгон авч асуулгаа явуулсан, үүний 2193 нь хариулт өгсөн байна.

3.4. Судалгааны ёс зүй

Судалгаанд оролцсон төрийн албан хаагчид, байгууллагын зөвшөөрөл авах ба хувь хүн байгууллага өөрсдийн нэр хаягийг нээлттэй хэрэглэхийг зөвшөөрөөгүй тохиолдолд кодлон, нууцлалыг хадгалах, судалгааны мэдээллийн үнэн зөв, бодитой байх ёс зүйн зарчмыг баримталж ажиллав.

3.5. Өгөгдлийн шинжилгээ

Баримт бичгийг индуктив, дедуктив аргаар шинжилгээ хийв. Судалгааны тоон өгөгдөлд SPSS программаар MEAN анализ шинжилгээг тус тус гүйцэтгэв.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ӨГӨГДЛИЙН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮН

4.1. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдлын талаар

Энэхүү судалгаа нь төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын функцүүд, тэдгээрийн зохицуулалт, хэрэгжилтийн өнөөгийн төлвийг авч үзсэн өргөн хүрээтэй судалгаа билээ. Ололт амжилтуудыг бид судалгааны явцад онцлон тэмдэглэхийн зэрэгцээ хүний нөөцийн удирдлага зохицуулалтын улмаас төрийн байгууллагын ажил хэрэг, төрийн албан хаагчийн хандлага, итгэл үнэмшилд нөлөөлж мэдэх асуудлуудыг илрүүлж гаргах нь практик ач холбогдолтой гэж үзлээ.

Төрийн албаны тухай хуулийн 2017 оны нэмэлт өөрчлөлтөөр төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагад Төрийн албаны Зөвлөл, Засгийн газар, УИХ-ын гүйцэтгэх эрх, үүрэг оролцоог нилээд тодорхойлж заасан. Үүнийг Хавсралт 3-аар харуулж байна. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын талаар гурван байгууллага тус бүрийн хүлээх үүрэг, хэрэгжүүлэх бүрэн эрхийг заахдаа нилээд үүргийг дангаар, мөн хамтарч, саналыг авч, зөвлөлдөж шийдвэрлэх гэх зэргээр хариуцлагыг хувааж үүрэхээр зохицуулсан байна. Монгол улс төрийн байгууламжийн хувьд нэгдмэл улс (Үндсэн хуулийн 2.1 дүгээр зүйл), Төрийн албаны тухай хуулиар салбар, удирдлагын түвшингийн ялгаа зааг гаргалгүйгээр нэгдмэл, нийтлэг удирдлагыг төрийн албанд хэрэгжүүлэх нөхцлийг угтаа бий болгодог. Нэг л жишээ дурьдахад, ТАХ-ийн сургалтын агуулга хөтөлбөрийг ТАЗ нь Засгийн газартай хамтран батлана, эргээд сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг ТАЗ хянаж шалгана гэжээ. Тэгэхээр Хүний нөөцийн төлөвлөлт, ажлын шинжилгээ, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, хүний нөөцийн сургалт хөгжил, ажил албан тушаал ахих төлөвлөлт, цалин хөлс, урамшууллын систем, хүний нөөцийн мэдээллийн систем, ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тогтвор суурьшлын асуудлыг шийдэх зэрэг хүний нөөцийн удирдлагын үндсэн функцүүдийг өөр хооронд нь уялдаатай, нийтлэг байдлаар хэрэгжүүлэхийн тулд аль нэг байгууллагынх үндсэн чиг үүрэгт цогцоор нь оруулж өгөх нь зүйтэй юм. Ингэж байж Монгол улсын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын менежмент нэг, нэгдмэл байх зарчим хэрэгжиж, цаашлаад хүний нөөцийн удирдлагын бие даасан институт болж төлөвших нөхцөл бүрдэх юм.

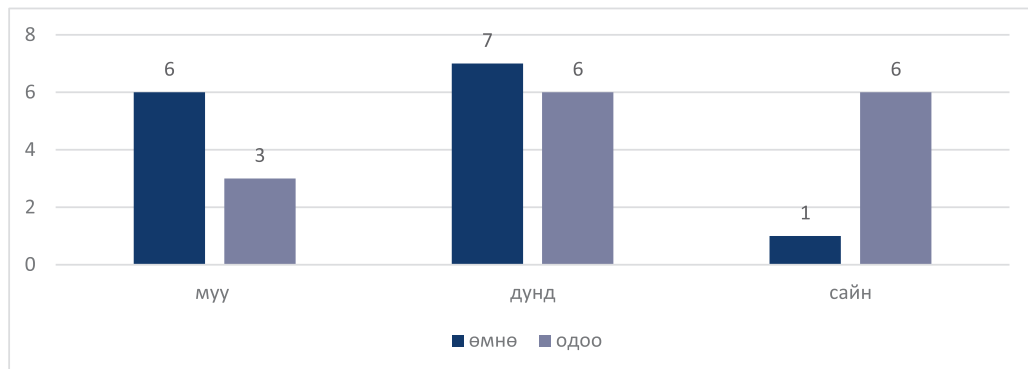
Дэлхийн банкны (2020) “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь: шинэтгэлийн явц, сургамж” тайланд энэ санаа бас тодорхой тусжээ. Төрийн албаны төв байгууллага Төрийн албаны зөвлөл ерөнхийд нь зөвлөх, хяналт

шинжилгээ хийх, хянан шалгах, өгөгдөл мэдээлэл цуглуулах гэсэн үүргийг хэрэгжүүлнэ. Тодруулбал, төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангах, удирдлагын хянан шалгах, өргөдөл гомдлыг судлах үүрэг, сонгон шалгаруулах, аудит гээд төрийн албаны удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт гэсэн гурван гол чиг үүргийг хэрэгжүүлэх болсон нь сонирхлын зөрчил үүсгэж мэдэх юм гэж тэмдэглэсэн байна.

Засгийн газар 1) төрийн бүтэц зохион байгуулалт, үйлчилгээ хүргэлттэй холбоотой удирдлагаар хангах үүрэг, 2) төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх үүрэг, 3) төрийн албатай холбоотой тухайлсан тодорхой чиг үүргийг хэрэгжүүлэхээр хуульд заажээ. Төрийн албаны хүний нөөцийн талаарх бодлого зохицуулалтыг төрийн ямар институц гардан хариуцах вэ гэдэг тухайд ТАЗ нь бие даасан хяналтыг хэрэгжүүлж, Засгийн газар нь удирдлага, зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх нь илүү зохимжтой гэсэн байр суурь нилээдгүй их тэмдэглэгдсэн байна. Энэ утгаараа Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт Хүний нөөцийн газрыг байгуулж алсдаа улам бэхжүүлэх нь зүйтэй гэж үзэх нь ч байна.

Судалгааны явцад хүний нөөцийн удирдлагын асуудал хариуцдаг албан хаагчдаас одоо хэрэглэгдэж байгаа хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын талаар байр суурийг нь тодруулж асуусан юм.

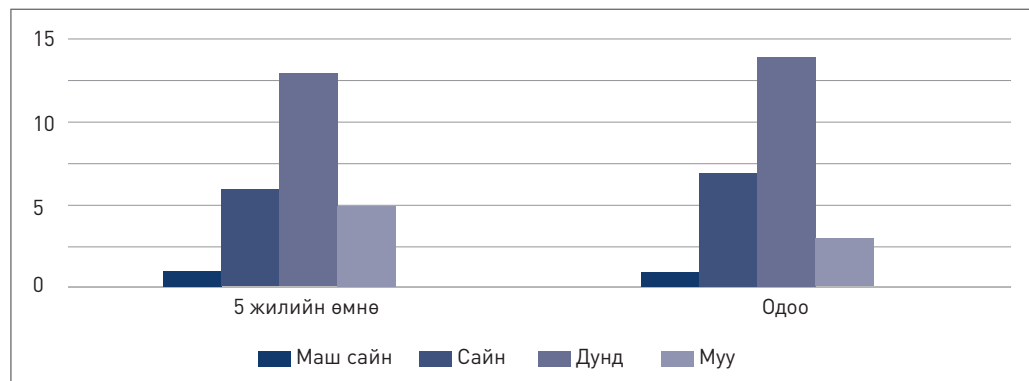
Зураг 2. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдлын ерөнхий үнэлгээ



Ерөнхийдөө одоогийн хууль өмнөхөөсөө арай дээрдсэн боловч хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байна (Зураг 2). Хуулийг нэг мөр ойлгож жигд хэрэглэх байдал тун сул байна. Төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх түвшний албан тушаалтнууд, тэр битгий хэл орон нутаг болон төрийн захиргааны төв байгууллагуудын хооронд хуулийг ойлгох, хэрэглэх тал дээр ялгаатай байна. Хэдийгээр хуулиар төрийн албан хаагчид хамгаалагдсан гэж харагдаж байгаа ч үнэндээ сонгуулийн дараа аль улс төрийн нам ялснаас хамаараад албан

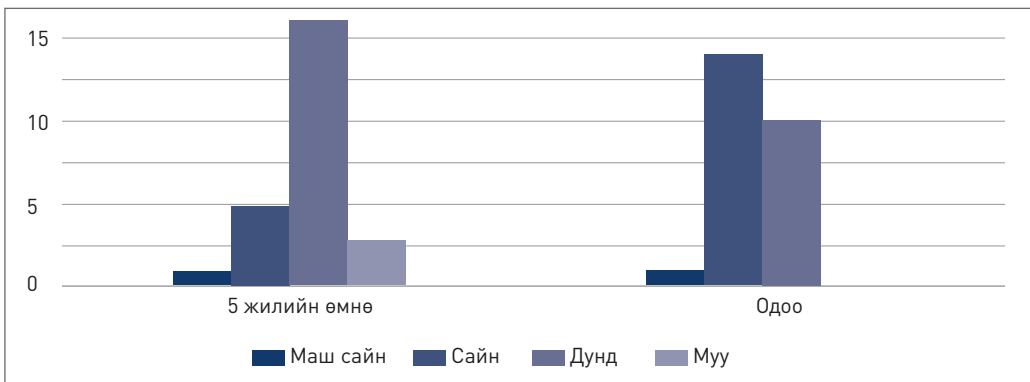
хаагчдыг халж, сольж байна. Тэр битгийн хэл нэг нам дотроо удирдлага солигдход өмнөх даргын ажилд авсан албан хаагчдыг их сольж байна. Улс төрийн нөлөөнөөс энэ хууль бүрэн хамгаалж чадахгүй байна гэсэн байр суурьтай байна.

Зураг 3. Бодлого боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, төрийн албан хаагчийн үүрэг оролцоо



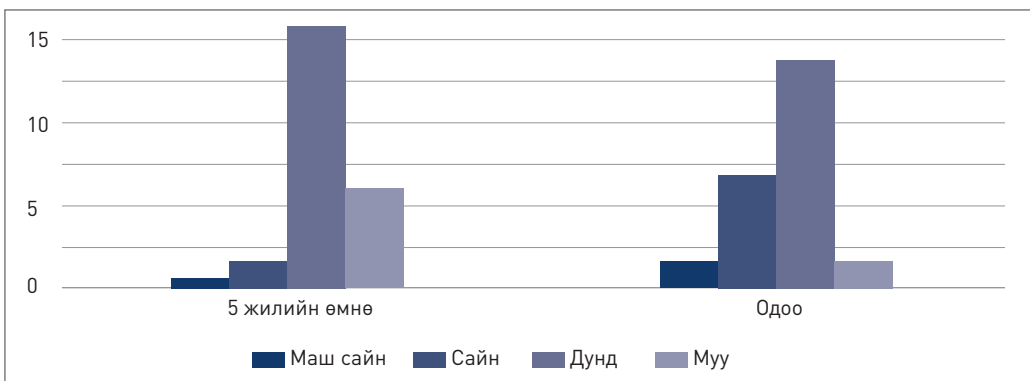
Дээрх зургаас харахад экспертүүд төрийн албан хаагчдын бодлого, боловсруулах дүн шинжилгээ хийх үүрэг оролцоонд төдийлөн ахиц гараагүй гэж дүгнэжээ. Төрийн албан хаагчийн үүрэг оролцоо дунд зэрэг, дүн шинжилгээ хийхэд төдийлэн ач холбогдол өгдөггүй. Бодлогын мэргэжилтэн бодлого боловсруулж, дүн шинжилгээ хийхээс илүү гүйцэтгэх ажил хийж байна. Төрийн албанд томилогдож буй албан хаагчдын мэдлэг чадвар хангалтгүй байгаагаас шалтгаалж бодлого боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх ажлыг ихэвчлэн удирдлагууд өөрсдөө гүйцэтгэж байна Ихэнх мэргэжилтнүүдийн туршлага, мэдлэг боловсрол хангалттай биш, дээр нь удирдаж байгаа дарга удирдах ажилтнууд нь мэргэжилтнүүдийн боловсруулсан төслийг үзээд судлаад дүн шинжилгээ хийгээд зөв чиглэл өгөх чадваргүй байдаг учраас бодлогын баримт бичиг ихэвчлэн давхацсан, нуршсан, яг ямар бодлого хэрэгжүүлэх нь ойлгомжгүй хэт албаны орчуулгын үгээр бичигдсэн эргээд хэрэгжүүлэх ажил нь ойлгомжгүй гарч байна. Өөрөөр хэлбэл бодлогын түвшинд ажиллах ёстой байгууллага гүйцэтгэх түвшний ажил хийгээд байж болохгүй. Ингэснээс үндсэн чиг үүргээ алдах, туслах чиг үүрэгт ажиллах хүчээ зарцуулахад хүрч байна гэж экспертүүд санал, дүгнэлт өгсөн байна.

Зураг 4. Төрийн албан хаагчийн хууль, эрх зүйн мэдлэг, ур чадвар



Төрийн албан хаагчдын хууль, эрх зүйн мэдлэг, ур чадвар өмнөх таван жилийнхээс сайжирсан гэж экспертүүд үнэлсэн байна. Гэвч хууль, эрх зүйн мэдлэгээ сайжруулах хэрэгтэй гэдгийг илүү ухамсарлаж байгаа. Хууль эрхзүйн сургалтын арга хэлбэрийг нэмэгдүүлэх. Анх томилогдож буй албан хаагчид хууль эрх зүйн мэдлэг сул, ур чадвар төдийлөн сайн биш. Ер нь гүйцэтгэх түшмэлийн албан тушаалын тусгай шалгалтыг босго оноотой болгох нь зүйтэй, босго оноо байхгүй учраас мэдлэг дутмаг хүмүүс төрийн албанд их орж байна. Жишээ нь: манайд ярилцлагын шалгалтад 1 оноо авсан хүн ТЗ-6-ийн албан тушаалд томилогдсон асуудал байгаа гэж экспертүүд хариулжээ.

Зураг 5. Төрийн албан хаагчийн хүний нөөцийн мэдээллийн тогтолцоо, хүний нөөцийн өгөгдөл шинжилгээний түвшин



Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн тогтолцоо шинэчлэгдэн цахимжиж байгаа нь шинэлэг ажил, алсдаа тун хэрэгтэй зүйл гэж экспертүүд дүгнэж байгаа ч программыг бүрэн хэрэглэх, ашиглах тал дээр бүрэн цэгцэрч амжаагүй яваа гэж үзжээ. Тухайлбал, албан хаагчдын мэдээлэл алдаатай

орсон, амархан өөрчлөгдөж байгаа зэрэг засах зүйл олон байгааг тэмдэглэсэн байна.

ТАТХ болон дагалдаж гарсан 47 журмын зохицуулалтууд их ерөнхий байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолоор “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах журам” гаргасан нь Төрийн жинхэнэ албан хаагчдын ажлын байрны тогтвор суурьшилтай байх зарчмыг хангахад зэрэг нөлөө үзүүлж байна. Гэхдээ хөдөө орон нутагт нарийн мэргэжилтэй хүний нөөц дутагдалтай байгаа тул тусгай шаардлага ханган тухайн мэргэжил нь тохирч байгаа сул орон тоог нөхөхөд хүндрэл учирч тусгай шалгалтыг удаа дараа зарлахад нөхөгдөхгүй байна. Мөн ахлах мэргэжилтэнд /ТЗ-6/ ажлын ур чадвар, туршлага харгалзан мерит зарчмаар тухайн байгууллага нь ажлын үзүүлэлтийг харгалзан өөрчлөгддөг байхгүй бол тухайн албан тушаалын сул, эзгүй байх тохиолдолд /төрийн албаны нөөцөөс/ ажлын зайлшгүй шаардлагаар орлон ажиллах үед цалингийн шатлал нь өмнөх ажиллаж байсан хүнийхээр тооцогдох сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

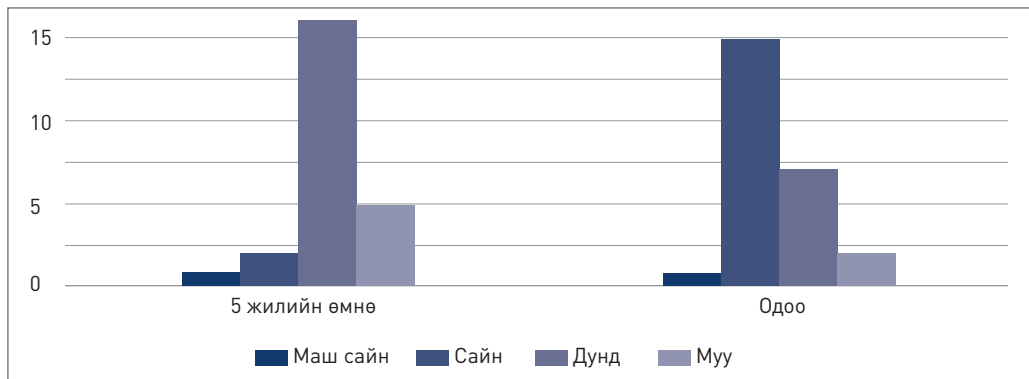
Шинээр батлагдсан хууль ба журмын хүрээнд төрийн албан хаагчдын албан тушаалын тодорхойлолт нь өмнө ажиллаж байсан албан хаагч дээрээ суурилан боловсруулагдсан байдаг ба сул орон тоог нөхөхдөө тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан шаардлагуудаас болж нөхөхөд хүндрэл, асуудал үүсэж байгаа бөгөөд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

2017 оны ТАТХ бол ТАХ-ийг хамгаалсан хууль болсон. Харин одоо хэрэгжиж эхлэх Засаг захиргаа нутаг дэвсгэрийн нэгжийн тухай хуульд хүний нөөцийн удирдлагын асуудлыг орон нутагтаа шийдвэрлэж байх заалт орсон. Одоогоор тодорхой биш байгаа ч энэ хоёр хуулийн хооронд асуудал үүсэж болзошгүй гэсэн болгоомжлол байна. Нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын шийдвэрийг төрийг мэдэхгүй хүмүүс гаргаж байгаа нь мэргэшсэн бус болоод ирлээ. ТАХ-ын сонгогдох эрхийг хаасан нь буруу боллоо гэсэн байр суурийг илэрхийлж байна.

4.2. Төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж авах, томилох

Төрийн албан хаагчийг төрийн албанд элсүүлэх, сонгон шалгаруулах арга хэлбэр өмнөхөөсөө илтэд сайжирч байна. Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын бүртгэл, шалгалт, дүнг баталгаажуулах нь үйл явц цахимжсан нь ил тод шударга болж байна. Гэхдээ ерөнхий шалгалтын тестэд 2017 онд Ерөнхийлөгч Х.Баттулгын мөрийн хөтөлбөр, өөрчлөгдөөд байгаа олон хуулийн зүйл, заалтууд хуучнаараа байгаа нь шалгалтад тэнцэж өндөр оноо авахын тулд шалгалтын асуултад буруу хариултыг сонгож тэмдэглэхэд хүргэж байна. Шалгалтын тест нь хүний мэдлэг, хандлага, сэтгэж бодох чадварыг үнэлэхээсээ илүүтэй нүдлэж цээжлэх чадварыг шалгаж байна. Иймд хүний мэдлэг, хандлага, төлөвшлийг шалгах нүүр тулсан ярилцлага түлхүү хэрэглэмээр байна.

Зураг 6. Төрийн албан хаагчийг төрийн албанд элсүүлэх, сонгон шалгаруулах арга хэлбэр



Дээрх зургаас үзэхэд төрийн албан хаагчийг төрийн албанд элсүүлэх, сонгон шалгаруулах арга хэлбэр таван жилийн өмнөх байдлаас сайжирсан байна гэж экспертүүд үнэлжээ. Бидний анкетийн судалгааны хариултад 2192 албан хаагч хариултаас харахад ерөнхийдөө сонгон шалгаруулалтыг илүү ардчилсан, ил тод болсон, мэдлэг чадвартай нь төрийн албанд орох боломж нэмэгдэж байгаа гэж хариулжээ.

Хүснэгт 9. Албан хаагчийг сонгож ажилд авах

Асуулт	Тоо	Дундаж	Стандарт хазайлт
Манай байгууллага шаардагдах мэдлэг туршлагатай хүмүүсийг ажилд авдаг	2192	3	1.135
Нээлттэй сонгон шалгаруулж ажилд авдаг нь илүү ардчилсан, ил тод болгосон	2192	3.07	1.135
Албан хаагчдын бүрэлдэхүүнд хүйсийн төлөөллийг жигд байлгахыг эрмэлздэг	2192	3.08	1.008
Олон талын чадвартай хүмүүсийг ажилд авах боломжтой.	2192	3.41	1.016
Нийт			2192

Төрийн албан хаагчийг төрийн албанд элсүүлэх, албан тушаал ахиулах тусгай сонгон шалгаруулах үйл явцын талаар төрийн албан хаагчид дараах санал, дүгнэлтийг гаргасныг тоймлон дурдвал:

- Аймгийн ЗДТГ, агентлагуудад хууль бус томилгоо их байна. Ковидын үеийн зохицуулалтаар сонгон шалгаруулалтгүй тавьж байна. Салбар зөвлөлийн даргаар аймгийн ЗДТГ-ын дарга (улс төрийн албан хаагч учраас) ажилладаг болохоор улс төрийн нөлөөнөөс гарч чадахгүй байна. Салбар зөвлөлийн дарга сонгон шалгаруулалтын комиссоо

бүрдүүлж байгаа. Ярилцлагын оноо нь оноо нэмэх боломж олгоод байна. Ярилцлага уг нь хүний хандлагыг мэдэх боломж олгодог. Удирдах албан тушаалд тавих шаардлага нь боломжийн тодорхой туссан, харин гүйцэтгэх албан тушаалд тавих шаардлага байхгүй байгаа нь Сонгон шалгаруулах журам орон нутагт хэрэгжихэд төвөгтэй байна гэж тэмдэглэж байлаа.

- Албан тушаал ахиулах сонгон шалгаруулалтад орохдоо мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан байх ёстой гэсэн шаардлага бий. Гэтэл мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаагүй бол яах вэ гэдэг асуулт гардаг. Энэ тохиолдолд ТАЗ-өөс сургалтад хамрагдаж байгаа гэсэн УА-ийн бичгээр сонгон шалгаруулалтад оруулж болно гэсэн зөвлөмж гарсан/чиг дээрээс өгсөн. Энэ мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах шийдвэрийг хувь хүний үзэмжээр гаргах явдал байна.
- Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 15 дугаар тогтоол “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам” ерөнхий мэдлэг, монгол хэл, бичгийн чадварын шалгалтад тэнцсэн иргэд дүн шинжилгээ хийх чадварын шалгалтад тэнцэхгүй байх нь элбэг байна. Тийм болохоор дүн шинжилгээ хийх чадварын шалгалтын тестээ эргэж нягтлах хэрэгтэй байна гэжээ.
- ТАЗ-өөс авч байгаа сонгон шалгаруулах шалгалт авч байгаа хэдий ч эхлээд танилаараа төрийн байгууллагад ороод ТАТХ-ын 28.3-т “Төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар тогтоож болно” гэж заасны дагуу туршилтаар авч ажиллуулж байгаад ТА-ны шалгалт өгч тэнцсэн нь тусгай шалгалтыг тухайн ажилтан өгч ажилд ордог. Түүнээс сул байгаа орон тоог зарлаад олон хүн шалгалт өгч шалгарсан зүтгэлтэй хүнийг нь авах тогтолцоо хараахан бэхжээгүй байна.
- Сонгон шалгаруулах арга хэлбэр зөвхөн гүйцэтгэх албан тушаалд л хэрэгжиж байна. Удирдах албан тушаалд хэрэгжихгүй байна. Гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг зөв шударга явуулах боломжтой болж эхэлж байна. Гэхдээ Төрийн албаны тусгай шалгалтыг нэг албан хаагч хэдэн ч удаа өгөхөөр хууль, журмаар зохицуулагдсан. Өөрөөр хэлбэл тухайн албан хаагч нэг албан тушаалаас нөгөө албан тушаалд ангилал зэрэглэл өгсөх бүрт шалгалт өгөх нь хүндрэлтэй байна. Байгууллагад ямар нэг хэлбэрээр бүтцийн өөрчлөлт орох, шинээр орон тоо бий болоход ангилал зэрэглэлээс хамаарч тухайн албан хаагч албан тушаалын ерөнхий шаардлагыг хангаж байгаа боловч ангилал өөрчлөгдөж байгаа гэсэн утгаар шалгалт өгөх болдог. Үүнийг нэг ангиллаас дараагийн ангилалд шилжих үед л тусгай сонгон шалгаруулалтыг өгдөг болговол илүү зохистой байна. Ажил үүрэг, хариуцлага, мэдлэг чадварын хувьд эрс ялгаа гарах учраас туслах



түшмэлээс дэс түшмэл, дэс түшмэлээс ахлах түшмэл, ахлах түшмэлээс эрхэлсэн түшмэл, эрхэлсэнгээс тэргүүн түшмэл болоход тусгай сонгон шалгаруулах шалгалттай болох нь зүйтэй.

- Мөн байгууллага сул орон тоогоо нээлттэйгээр зарладаг боловч тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчийг шалгалтад оруулж томилдог, энэ нь гаднаас буюу нөөцөөс шалгалт өгөх хүсэлтэй иргэдэд ойлгомжгүй байдал үүсгэдэг. Учир нь дотроосоо хүнээ шалгалтад оруулж томилох байсан юм бол яагаад нийтэд зарлаад байдаг юм бэ гэсэн асуудал гарч байсан. Тэгэхээр тухайн байгууллагадаа ажиллаж байгаа, ерөнхий болон тусгай шаардлагаа хангаж байгаа албан хаагчийг заавал тусгай шалгалтад оруулалгүй томилох зохицуулалтыг ямар тохиолдолд хэрэглэх тухай зохицуулалт хэрэгтэй юм болов уу. Нарийн мэргэжлийн мэдлэг ур чадвар, туршлага шаардсан албан тушаалд гаднаас сонгон шалгаруулалтаар авах зохицуулалт оруулмаар байна.
- Төрийн албаны ерөнхий шалгалт, тусгай шалгалтаар сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулж байгаа нь төрийн албанд туршлагатай мэдлэгтэй иргэнийг ажиллуулах нөхцөл бүрдсэн. Ил тод сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулж байна.
- Төрийн жинхэнэ албанд ажиллах иргэдийн ерөнхий болон тусгай шалгалтыг цахимаар зохион байгуулдаг болсон нь хүний нөлөөлөл, оролцоог бүрэн байхгүй болгож байгаа юм. Цаашид тусгай шалгалтын ярилцлагын шалгалтыг мөн адил цахим хэлбэрээр авдаг болбол төрийн албаны шалгалт 100 хувь цахим.
- Баримт бичгийн үзлэг, бэлтгэгдсэн тестээр шалгалтын онооны 80 хувийг бүрдүүлж байгаа нь учир дутагдалтай. Бодож, боловсруулах талын даалгавар илүү давамгай байж тухайн нэр дэвшигчийн ур чадварыг гаргах боломжтой. Тусгай сонгон шалгаруулалтын босго оноог тодорхой зааж өгөх хэрэгтэй байна.
- 2019 оны 14 тогтоолын 1 хавсралтад “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”-ын 2-т Зөвлөл, Салбар зөвлөл нь сонгон шалгаруулалтын тайланг хянаж, шалгалтаар хамгийн өндөр оноо авсан иргэнийг албан тушаалын сул орон тоонд томилуулахаар нэр дэвшүүлнэ.
- Төрийн албаны салбар зөвлөлийн тогтоолоор тусгай шалгалтад хамгийн өндөр оноо авсан нэг иргэний нэрийг нэр дэвшүүлэн тухайн байгууллагад хүргүүлдэг. Тухайн байгууллага иргэнийг томилохоос татгалзаагүй бөгөөд харин тухайн иргэн өөрөө албан ажлын шаардлагаар эсвэл бусад шаардлагаар хэдий хугацааны дотор томилогдох эсэхийг тодорхой зааж өгөх /иргэн хэдий хугацааны дотор өмнөх ажлаа хүлээлгэж өгөх эсвэл ямар нэгэн хугацаа байхгүй байгаа

нь жилийн дараа ч томилох нөхцөл үүсэхийг үгүйсгэхгүй байгаад байна/ Төрийн албаны салбар зөвлөлийн нэр дэвшүүлсэн тогтоолын хугацаанд тухайн иргэнийг томилоогүй бол хэрхэх талаар тодорхой тусгах/.

4.3. Төрийн албан хаагчийн ангилал, зэрэг дэв

Төрийн албаны тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд Төрийн албыг дотор нь төрийн улс төрийн алба, төрийн захиргааны алба, төрийн тусгай алба, төрийн үйлчилгээний албан гэж ангилсан. Тус хуулийн 18 дугаар зүйлд Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг доор дурдсанаар ангилсан. Үүнд:

- Тэргүүн түшмэлийн албан тушаалд төрийн нарийн бичгийн дарга, түүнтэй адилтгах бусад албан тушаал хамаарна.
- Эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд яамны газрын дарга, хэлтсийн дарга, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамаарна.
- Ахлах түшмэлийн албан тушаалд яамны тасгийн дарга, ахлах шинжээч, шинжээч, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамаарна
- Дэс түшмэлийн албан тушаалд яамны ахлах мэргэжилтэн, мэргэжилтэн, ахлах зохион байгуулагч, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамаарна.
- Туслах түшмэлийн албан тушаалд яамны зохион байгуулагч, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал хамаарна.

Яам, төрийн бусад байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг Төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар 275 дугаар тогтоолоороо тогтоосон.

Хүснэгт 10. Төрийн захиргааны албан ажил, албан тушаалын ангилал

Ангилал	Албан тушаалын нэр	Үндсэн үүрэг
Тэргүүн түшмэл	Төрийн нарийн бичгийн дарга болон түүнтэй адилтгах бусад албан тушаал	Байгууллагын ажлын гүйцэтгэл болон үр дүн, хариуцсан салбарын бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх зэрэг асуудлаар төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн өмнөх ариуцлага хүлээнэ. Байгууллагын төсөв, тусгай сангийн хөрөнгийг удирдана.
Эрхэлсэн түшмэл	Яамны газрын дарга, хэлтсийн дарга, түүнтэй адилтгах бусад албан тушаал	Бүтцийн нэгжийн үйл ажиллагааг удирдан зохион байгуулна, салбарын холбогдолтой төрийн бодлого боловсруулах хэрэгжүүлэх ажлыг хариуцна. Тэргүүн түшмэлд ажлаа тайлагнана.



Ахлах түшмэл	Яамны хэлтсийн дарга, ахлах шинжээч, шинжээч, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал	Салбарын хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилтийг гардан зохион байгуулна. Эрхэлсэн түшмэлд ажлаа тайлагнана.
Дэс түшмэл	Яамны ахлах мэргэжилтэн, мэргэжилтэн, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал	Салбарын тодорхой асуудлаар төрийн бодлогын хэрэгжилтийг хангана, зохицуулна. Ахлах мэргэжилтэнд ажлаа тайлагнана.
Туслах түшмэл	Яамны зохион байгуулагч, тэдгээртэй адилтгах бусад албан тушаал	Бодлогын төлөвлөлтөд мэдээлэл, судалгаагаар дэмжлэг үзүүлнэ. Ажлын чанар, гүйцэтгэл хариуцан, бусад ажилтнуудад дэмжлэг үзүүлнэ.

Эх сурвалж: “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь шинэтгэлийн явц, сургамж 2020 он. Дэлхийн банк. х. 78

Албан тушаалын ангилал нь ТЗАХ-ийн ажлын цар хүрээ, ажил үүрэг, үүрэх хариуцлагыг тогтоосноор албан тушаалын цалинг тооцох үндэслэл болох учиртай. Өмнө албан хаагчийн хариуцан гүйцэтгэх ажил үүрэг, хөдөлмөрийн нөхцлийг ажлын байрны тодорхойлолтод зааж, хийх ажлыг тодорхой болгодог байсан. Одоо албан тушаалын тодорхойлолтоор тухайн албан тушаалыг хашихад шаардагдах мэдлэг, боловсрол, ур чадвар, хариуцан тайлагнах харилцааг зааж өгч байна. Аль алин нь ажил үүрэгтэй холбогдох ч, үр нөлөө нь эрс ялгаатай билээ. Албан тушаалын тодорхойлолт нь босоо удирдлагын тогтолцоонд эрх мэдлээрээ ялгарах, улмаар босоо удирдлагыг бэхжүүлэх үр нөлөөтэй. Нөгөөтэйгүүр “ижил ажил үүрэгт адил цалин хөлс олгох”, “цалин хөлс ажил үүрэг, хариуцлагад нийцсэн байх” зарчмыг хэрэгжүүлэхэд энэ ялгаа нь илэрч байна. Төрийн захиргааны албан хаагчид яам, нийслэл, аймаг, сумын төрийн захиргааны байгууллагад ажиллаж байгаагаас хамаараад ижил ажил хийж байгаа ч албан тушаалын зэрэглэл нь ялгаатай, цалин нь өөр байх нөхцөл бүрдэж байна. Зураг 7 харуулснаар захиргааны мэргэжилтэн суманд бол ТЗ-3 аар, аймагт ТЗ-5, нийслэлд ТЗ-6, яаманд ТЗ-7 оор цалинжиж байна. Яам, нийслэл, аймаг, сумын захиргааны байгууллагын ажлын цар хүрээ, ачааллыг харгалзсан байж болох ч ижил албан тушаалд өөр өөр цалин авахад хүргэж байна. Албан тушаалын тодорхойлолт гэхээсээ ажлын байрны тодорхойлолтыг хэрэглэх нь өндөр хөгжилтэй орнуудад элбэг, энэ нь ч ангилал зэрэглэлийг оновчтой хийхэд илүү зохимжтой байдаг гэж Дэлхийн Банкны тайланд (2020) тодорхой бичжээ. Ажлын байрны тодорхойлолт нь ажил үүрэгтээ төвлөрөх, удирдлагын бүтцийг илүү хэвтээ чиглэлтэй болгодог гэж менежментийн шинжлэх ухаанд авч үзэх нь бий.

Зураг 7. Албан тушаалын ангилал ба засаг захиргааны байгууллагын эрэмбэ

T3-13	Газрын дарга			
T3-12				
T3-11	Хэлтсийн дарга	Хэлтсийн дарга		
T3-10			Хэлтсийн дарга	
T3-9				ЗДТГ-ын дарга
T3-8	Ахлах мэргэжилтэн			
T3-7	Мэргэжилтэн	Ахлах мэргэжилтэн		
T3-6		Мэргэжилтэн	Ахлах мэргэжилтэн	
T3-5			Мэргэжилтэн	
T3-4				
T3-3				Мэргэжилтэн
T3-2				
T3-1				
	Яам	Улаанбаатар	Аймаг	Сум

Эх сурвалж: “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь шинэтгэлийн явц, сургамж 2020 он. Дэлхийн банк. х. 79

Засгийн газрын 275 дугаар тогтоолд зарим албан тушаалууд тусгагдаагүй байна. “Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, жагсаалт батлах тухай” төрийн албаны салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн даргын албан тушаал, архивын байгууллагын удирдлага, иргэний нисэхийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын удирдлага чөлөөт бүсийн захирагч, тусгай хамгаалалттай газар нутгийн захиргааны дарга нарын албан тушаал байхгүй.

Аймгийн Засаг даргын ахлах мэргэжилтэн T3-6 ангилалд зэрэглэлд хамаарагддаг. Хэлтэс бүрийн ахлах мэргэжилтэн 2-3 салбарын бодлогын асуудал хариуцсан мөн тухайн хэлтсийн бүх тайлан мэдээг нэгтгэн, бусад мэргэжилтнүүдээ захиргааны удирдлагаар ханган ажиллаж байгаа бөгөөд хэлтсийн даргыг албан томилот, ээлжийн амралттай үед ажил үүргийг давхар хариуцан ажилладаг. Ажил үүргийн цар хүрээ, хүлээх хариуцлага, мэргэшилтэй нь уялдуулан аймгийн Засаг даргын ахлах мэргэжилтэн T3-6 зэрэглэлд байгааг T3-7 болгох нь оновчтой гэж албан хаагчид тэмдэглэж байна.

Аймгийн Засаг даргын мэргэжилтэн T3-5 ангилалд зэрэглэлд хамаардаг. Аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын мэргэжилтэн нь аймгийн 2-3 салбарын тухайн чиглэлийн бодлогын асуудлыг тодорхойлон ажиллаж байдаг бол



нутгийн захиргааны байгууллагын мэргэжилтэн нь төрийн тухайн нэг үйлчилгээг иргэдэд шууд хүргэх ажил үүргийг гүйцэтгэж байгаа хирнээ албан тушаалын шатлал адил түвшинд байдаг. Тэгэхээр Аймгийн Засаг даргын мэргэжилтэн ТЗ-6 болгох зохимжтой гэжээ.

Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйл, УИХ-ын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-д албан тушаал дэвшиж байгаа албан хаагчийн өмнөх албан тушаалын зэрэглэлийн зэрэг дэвийг үргэлжлүүлэн олгох эсвэл зогсоох талаар дурдаагүй, тодорхойгүй байна. Энд хоёр янзын байр суурь гарч ирж байна. 1) Албан тушаалын зэрэглэл ахихад эрхлэх ажил үүрэг, хүлээх хариуцлага, ажлын цар хүрээ өмнөхөөс өсөн нэмэгдэж байгаа, өмнөх ажлын шаардлагыг хангаж байсан мэдлэг, ур чадвар, туршлагаар шинэ албан тушаалыг гүйцэтгэж бүрэн чадна гэдэг нь эргэлзээтэй. Өөрөөр хэлбэл, шинэ шаардлагыг хангаж ажиллахын тулд суралцаж, чадваржих, туршлага суух хэрэгтэй учраас өмнөх зэрэг дэвийг үргэлжлүүлэх боломжгүй. Тэгэхээр зэрэг дэв нь тухайн албан тушаалд ажилласан жилтэй уялдаатайгаар өгсөнө. 2) Шалгаруулалтын дүн, ажлын үр дүн, мэргэшүүлэх багц сургалтад сууж өөрийгөө хөгжүүлсэн, ажилласан жилийг тогтоосон хугацааны тусгай шаардлагыг хамгийн сайн хангаж байгаа албан хаагч албан тушаал дэвшиж байгаа. Албан тушаал ахих гэдэг нь үндсэндээ нэг ажлаас өөр шинэ ажилд шилжиж байгаа гэдэг утгаараа 2019 оны УИХ-ын 21 дүгээр тогтоолын 2.6-д заасан “сэлгүүлэн, шилжүүлэн ажиллуулах тохиолдолд цалин хөлс, зэрэг дэв нь буурахгүй” гэсэн зохицуулалтын дагуу цалин бас зэрэг дэв нь буурахгүй байх ёстой гэж үзэх байр суурь байна. Тэгэхээр зэрэг дэвтэй холбоотой энэ асуудлыг Төрийн албаны тухай хуульд нэгэнт тунхагласан мерит зарчим, шатлан дэвших зарчимын дагуу өмнөх албан тушаалын зэрэг дэв нь үргэлжлээд явах байдлаар зохицуулах нь илүү зохистой юм.

4.4. Төрийн албан хаагчийг сургаж хөгжүүлэх

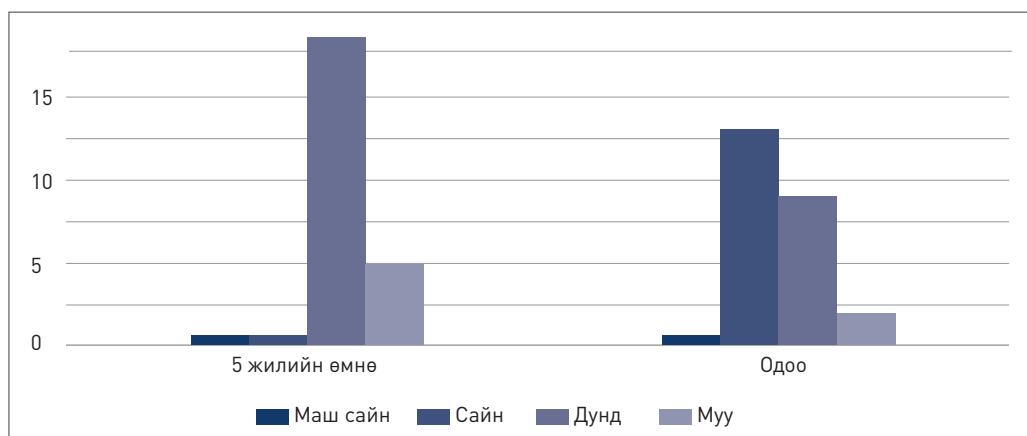
“Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай” Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 258 дугаар тогтоолыг хэрэгжүүлэх зорилгоор Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2018 оны 10 дугаар сарын 23-ны өдрийн 265/72 дугаар хамтарсан тушаалаар төрийн жинхэнэ албан хаагчдын үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх ажлыг улсын хэмжээнд зохион байгуулсан. Уг үзлэгт төрийн жинхэнэ 45381 албан хаагч хамрагдсанаас хууль, эрх зүй, мэдээллийн технологийн тестэд улсын дунджаар 74.7 хувь үнэлгээтэй шалгагдсан бол төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшингийн улсын дундаж 84.4 хувь үнэлгээтэй байсан нь албан хаагчдын дийлэнх нь боломжийн мэдлэг чадвартай шалгагдсаныг илэрхийлдэг. Гэхдээ энэ нь төрийн жинхэнэ албан хаагчдын нэг төрлийн мэдлэг, чадварыг

шалгасан үзүүлэлт бөгөөд бодит байдал дээр мэргэжлийн болон бусад мэдлэг чадвар ямар түвшинд байгаа болон сүүлийн жилүүдэд хэрхэн өөрчлөгдсөн нь тодорхой бус, энэ чиглэлээр албаны ёсны мэдээлэл байхгүй.

Шинэчлэн найруулж баталсан Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн жинхэнэ албан хаагчийг мэргэшүүлэх богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулж байхаар заасан боловч төрийн албан хаагчдыг богино хугацааны чиглүүлэх сургалтад өнөөг хүртэл бүрэн хамруулж чадаагүй байна. Сүүлийн жилүүдэд эрх зүйн шинэтгэл эрчимтэй явагдаж, олон хуулиуд батлагдсан, зарим салбарт эрх зүйн орчны шинэчлэл хурдацтай явагдаж, салбарын хуулиудад удаа дараа нэмэлт, өөрчлөлт орж, шинэчлэл хийгдэж байгаа ч тухайн салбарын төрийн албан хаагчдад тэдгээрийн тухай ойлголт, мэдлэггүй байх явдал практикт гарч байна. Төрийн албан ажилд мэдээллийн технологийн хэрэглээ улам бүр өсөн нэмэгдэж, мэдээллийн технологийн өндөр түвшний мэдлэг чадвартай байхыг төрийн албан хаагчдаас шаардах болсон. Гэтэл төрийн албан хаагчид бүгдээрээ энэ шаардлага хангахгүй байгаа нь нууц биш.

Мэдлэг, чадваргүй албан хаагчийн шийдвэр, үйлдэл нь алдаа, дутагдал гаргах, хууль зөрчих, төрийн албаны үйл ажиллагааг алдагдуулах, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихөд хүргэх аюултай. Ийм учраас төрийн албан хаагчдын мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх ажлыг тасралтгүй явуулж байх шаардлагатай байна. Өмнө байсан шиг тодорхой хугацаатай мэдлэг, чадварын түвшин тогтоох аттестатчлалын хэлбэрийг бий болгож, түүний мөрөөр тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлдэг байх нь нэг шийдэл юм.

Зураг 8. Төрийн албан хаагчийг сургаж хөгжүүлэх, сургаж бэлтгэх тогтолцоо



ТАТХ-ын 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 гэж заасан.



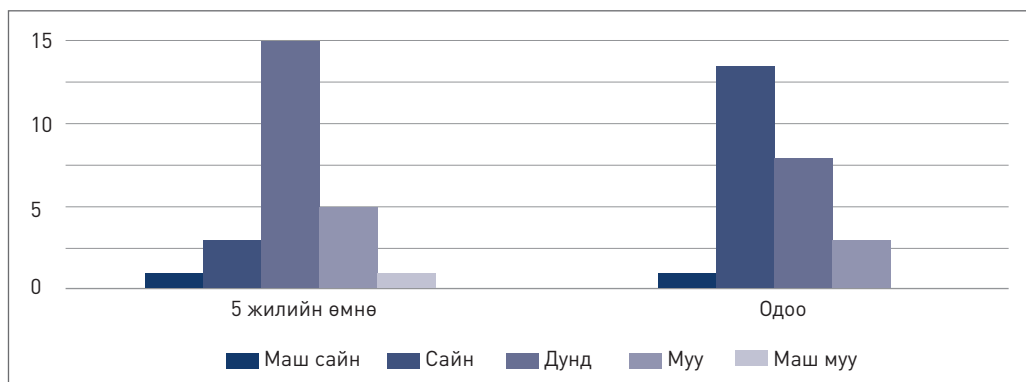
29.1 иргэнийг төрийн албанд тушаалд томилсны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулахаар заасан.

Төрийн албан хаагчийг сургаж, хөгжүүлэх, сургаж бэлтгэх тогтолцоо өмнөх таван жилийн байдлаас мэдэгдэхүйц сайжирсан гэж төрийн албан хаагчид үнэлжээ. Экспертүүдийн санал, дүгнэлтэд анализ хийж үзэхэд дараах дүр зураг харагдаж байна. Үүнд:

- Өмнө нь системтэй сургалт явагдаж байгаагүй. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар сургалтын талаар заасан нь үр дүнгээ өгч, Удирдлагын академи системтэй сургалтыг зохион байгуулж эхэлсэнд төрийн албан хаагчид их талархалтай байгаа. Төрийн албаны зөвлөл болон бусад төрийн байгууллага, сургалтын байгууллагуудаас Ковид-19 цар тахлын үед онлайн, цахим сургалтууд хийж, энэ талын нөхцөл бүрдсэнээр хаанаас ч сургалт, мэдээлэл авч хөгжих нөхцөл бүрдэж байна.
- Гэхдээ төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх сургалтын хүртээмжийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна. Аймгуудад цөөн тооны квот ирдэг тул төрийн албан хаагчид хангалттай хамрагдаж чадахгүй байна. Төрийн байгууллагын удирдлагууд, төрийн албан хаагчийг хөгжүүлэх, сургаж бэлтгэх дэс дараалал гэж байхгүй, олон жил ажиллаж буй албан хаагчид нь ямар ч сургалтад хамрагдаагүй байхад ажиллаад 3-4 жил болж буй албан хаагчид ахлах түшмэлийн сургалтад хамрагдчихсан байх жишээтэй байна. Сургалтад явуулах процесс жилийн эхэнд байгууллагуудаас санал аваад нэгтгээд түүнээ салбар зөвлөлийн дарга, менежер, нарийн бичиг сонгож шийдвэр гаргаад ТАЗ, УА хүргүүлдэг. Энэ процесст субъектив нөлөөг аль болох бууруулах, шийдвэр нь бодитой байх тал дээр бодлого, зохицуулалтыг сайжруулах хэрэгтэй байна.
- ТАТХ-ийн шинэчилсэн найруулгаар албан тушаалын шаардлагад мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах шаардлага тавигдсан. Тухайн албан тушаалын ерөнхий шаардлагыг хангасан боловч уг мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдсан байх шаардлагыг хангахгүй байх тохиолдол элбэг байна. Нэг албан тушаалаас өөр албан тушаалд шилжин, дэвшин ажиллахад тухайн албан тушаалын мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаагүй нь тусгай шалгалтад оролцох боломжгүй болгож байна. Тэгэхээр мэргэшүүлэх багц сургалтын эрэлт их байгаа боловч, хүртээмж хангалттай биш байна. Жишээ нь нэг аймагт жилдээ ахлахын мэргэшүүлэх багц сургалтын 4 квот ирж байна. Гэтэл ахлах түшмэлийн багц сургалтад хамрагдах хүсэлтэй 8 жилээс дээш жил ажилласан 100 гаруй албан хаагчид 4 квот ирж байх жишээтэй. Сургалтад хамрагдаагүй 96 албан хаагч албан тушаал ахих сонгон шалгаруулалтад орох боломжгүй болж байна. Ахлахын сургалтад

байгууллага эсвэл тухайн хүн өөрөө төлбөрөө төлөөд сурч болно гэсэн чиг өгсөнийг тодорхой болгох хэрэгтэй байна.

Зураг 9. Төрийн албан хаагчид тавигдах мэдлэг, ур чадварын стандартыг тогтоосон байдал, тэдгээрийн хэрэгжилт



Төрийн албан хаагчид тавигдах мэдлэг, ур чадварын стандартыг тогтоосон байдал, тэдгээрийн хэрэгжилт ерөнхийдөө сайжирч байна гэж экспертүүд үзжээ. Төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварын үзэл баримтлалыг илүү тодорхой болгоход 2019 оны ТАТХ-ийн өөрчлөлт ахиц гаргасан. Төрийн албаны Зөвлөлийн 2019 оны 02 дугаар тогтоолоор албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагуудыг баталсан. Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавигдах шаардлагуудыг албан тушаалын тодорхойлолтоор баталгаажуулж байгаа. Хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байна. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолт нэг стандартад орж, томилох эрх бүхий албан тушаалтанд тавих шаардлагыг дур мэдэн өөрчлөх нөхцөл хаагдсан. Цаашид албан хаагчид тавих ур чадварыг тодорхойлох шалгуур үзүүлэлтийг илүү тодорхой болгох, сайжруулах зүйлүүд амьдрал дээр байна.

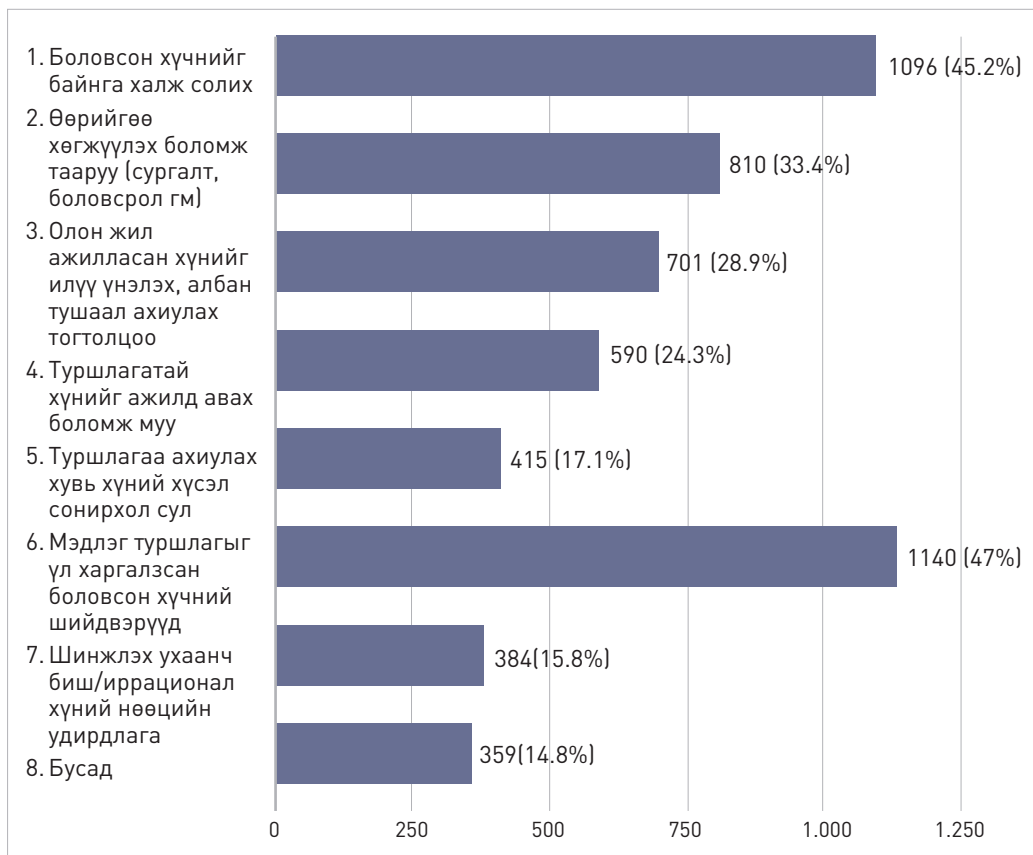
Хүснэгт 11. Мэдлэг, ур чадвараа үнэлэх байдал

	Тоо	Дундаж	Стандарт хазайлт
Ур чадвараа ахиулахын тулд би байнга хичээж ажилладаг	2192	4.07	0.602
Ажилд шаардлагатай мэдлэг чадварыг эзэмших сургалтад суух бүрэн боломжтой	2192	3.6	1.018
Ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахад өнгөрсөн жилийн сургалт хэрэг болсон	2192	3.61	0.895
Миний хийж байгаа ажил их хэмжээний мэдлэг туршлага шаарддаг	2192	4.01	0.72
Миний хийж байгаа ажил миний туршлагад яг тохирсон	2192	3.72	0.827
Хувийн хэвшилд ажилладаг хүмүүсийг бодвол манай байгууллагын хамт ажиллагсад илүү өндөр ур чадвартай	2192	3.46	0.983

Монголын төрийн албан хаагчдын туршлага	2192	3.24	0.833
Миний өөрийн туршлага	2192	3.72	0.666
Нийт			

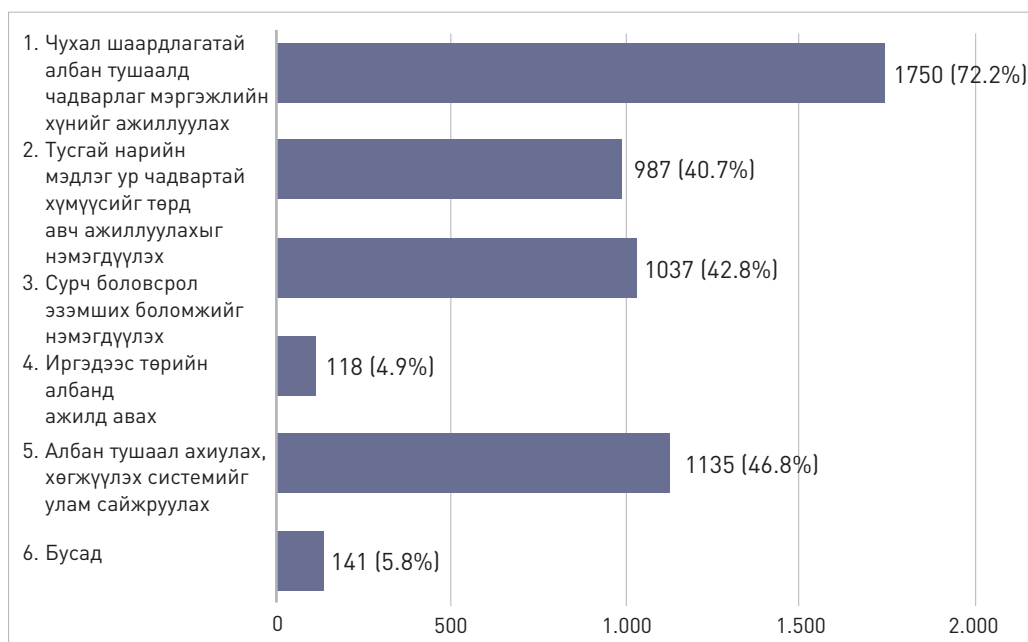
Төрийн албан хаагчид мэдлэг ур чадвараа үнэлсэн байдлыг танилцуулахад: Монголын төрийн албан хаагчдын ур чадвар ерөнхийдөө суларч байгаа. Миний эрхэлж байгаа албан тушаал мэдлэг чадвар их шаарддаг (M=4.01). Миний мэдлэг туршлага эрхэлж байгаа ажилд маань тохирсон (M=3.72). Энэ хоёр хариултын зөрүүгээс үзэхэд мэдлэг чадвар шаардсан ажил хийж байгаа учир сурч мэдэх хэрэгтэй гэж үзэж байна. Түүнчлэн өөрөө төрийн албан хаагч атлаа бусад албан хаагчдын туршлага (M=3.24) тааруу гэж үнэлжээ. Ажилд шаардлагатай мэдлэг чадварыг эзэмшихэд сургалтад суух боломж тийм ч сайн биш (M=4.01), сургалт нь ажилд нь хэрэг болох байдал дунд гэж дүгнэжээ.

Зураг 10. Мэдлэг чадвар дутагдах шалтгаан



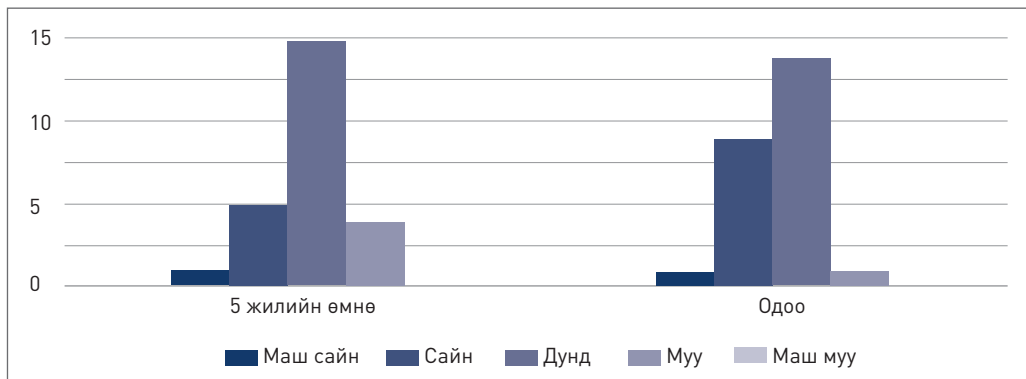
Боловсон хүчнийг байнга халж сольж байгаа (1096) нь төрийн албаны чадавхыг сулруулж байгаа гол зүйл, дээр нь мэргэжил, мэдлэг туршлагыг харгалзахгүй ажил албан тушаалд томилж байгаа (1140) нь маш их хор хохирол учруулж байна гэж дүгнэжээ. Албан хаагч өөрийгөө хөгжүүлэх боломж тааруу (810) байна. Тэгээд олон жил ажилласан хүнийг илүү харж үзэх хандлага (701) төрийн албанд их байгаа нь залуу болон идэр насны хүмүүст өсөж өндийхөд их саад болж байна гэжээ.

Зураг 11. Мэдлэг туршлагыг хөгжүүлэх тухайд



Төрийн албаны чадавх доройтож байгаа энэ байдлыг засахын тулд чухал албанд тушаалд чадварлаг мэргэжилтнийг авч ажиллуулах (1750), албан тушаал ахиулах системийг илүү шударга, нээлттэй болгож (1135), сурч мэдлэг боловсрол эзэмших боломжийг нэмэгдүүлж (1037), тусгай нарийн мэдлэг ур чадвартай хүмүүсийг төрд авч ажиллуулах (987) хэрэгтэй гэж үзсэн байна.

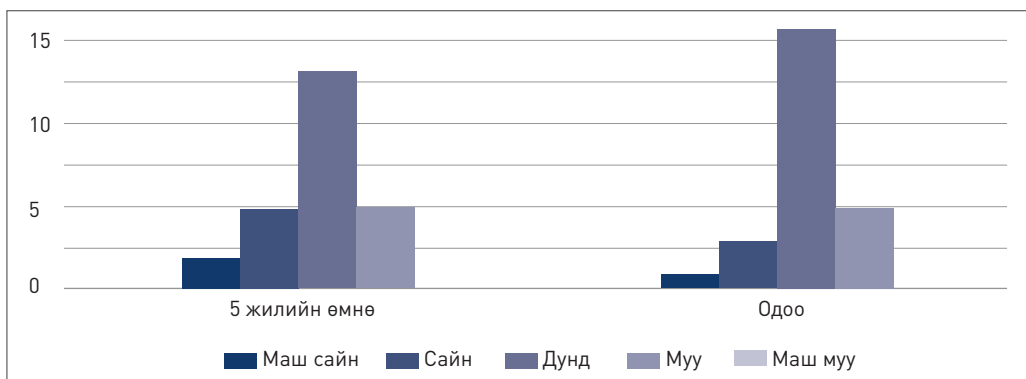
Зураг 12. Төрийн албан хаагчийн манлайлах, зохион байгуулах ур чадвар



Экспертүүдийн үнэлгээнээс харахад өмнөх таван жилээс одоо төрийн албан хаагчийн манлайлах, зохион байгуулах ур, чадвар сайжирсан гэж үзсэн байна. Экспертүүдийн санал дүгнэлтээс үзвэл:

- Залуу боловсон хүчний дунд манлайлах, зохион байгуулах чадвар нь албан тушаалдаа удсан хүмүүсийнхээс хавьгүй илүү дээр байдаг.
- Төрийн албаны удирдах албан тушаалтнуудын манлайлах, зохион байгуулах ур чадварыг сайжруулах шаардлагатай гэж харж байна.
- Төрийн аливаа байгууллагад цөөн хэдэн манлайлагч, зохион байгуулагч байдаг. Тэдгээр нь хэсэг хугацааны дараа өөрөө өөрийнхөө санаачилсан ажилд дарагдаад унтардаг. Энэ байдлыг цаашид гаргахгүй байхын тулд хамт олны соёл, санал санаачилгыг дэмжих, идэвхжүүлэх арга механизмд шилжих шаардлагатай.
- Төрийн албаны Зөвлөл, Удирдлагын академиас явуулж буй сургалтын үр дүнд төрийн албан хаагчдын ур чадвар сайжирч байна.

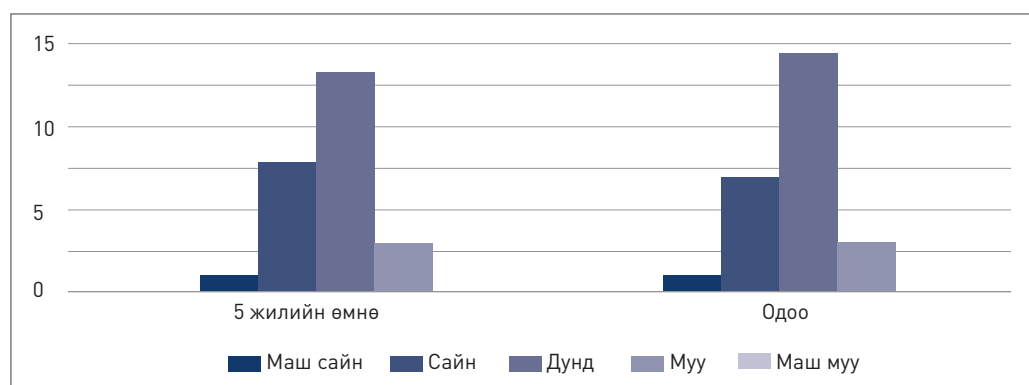
Зураг 13. Төрийн албан хаагчийн албан хэрэг хөтлөх, бичиг боловсруулах ур чадвар



Төрийн албан хаагчийн албан хэрэг хөтлөх, бичиг боловсруулах ур чадвар нь өмнөх таван жилийнхээс буурах хандлагатай байна гэж экспертүүд үнэлжээ. Энэ асуудлын хүрээнд экспертүүд дараах санал дүгнэлт гаргасныг тоймлон авч үзлээ. Үүнд:

- Албан хэрэг хөтлөлтийн стандартыг мөрдөх талаар хангалтгүй.
- Суурь мэдлэг, бичиг хэргийн чадвар муу байна. Төрийн албанд ажиллаж байгаа болон шинээр томилогдсон албан хаагчид энэ ур чадвар маш хангалтгүй байдаг, ажлын байранд сургах, ур чадварыг сайн хангасан албан хаагчийг сонгон шалгаруулж авах шалгуур үзүүлэлтийг боловсронгуй болгох. Шинээр төрийн албанд орж буй албан хаагчдын энэ чадвар маш дордсон.
- Төрийн архив, албан хэрэг хөтлөлтийн журмын дагуу боловсруулж байгаа хэдий ч баримт бичиг боловсруулах ур чадварт сургах шаардлагатай байна. Энэ талын ойлголтгүй, албан хэрэг хөтлөх, бичиг баримт боловсруулах ажил нь миний ажил биш гэж ихэвчлэн үздэг
- Монгол хэл бичгийн мэдлэг, ур чадварын түвшин муу учраас албан хэрэг хөтлөх, бичиг баримт боловсруулах ур чадвар муу байна. Зөв бичгийн болон утга, найруулга зүйн алдаатай бичдэг төрийн албан хаагч маш их байх болсон. Монголд хэл бичгийн шалгалт авч байгаа нь сайшаалтай байна.

Зураг 14. Төрийн албан хаагчийн хүнтэй харилцах ур чадвар, эв дүй

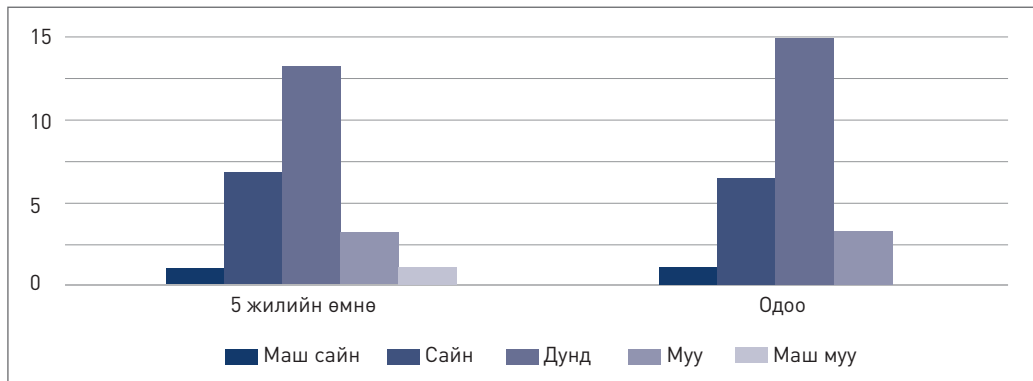


Зургаас үзэхэд Төрийн албан хаагчийн хүнтэй харилцах ур чадвар, эв дүй өмнөх жилүүдээс буурах хандлагатай байгаа нь ажиглагдаж байна. Үүнд:

- Иргэдтэй харьцах харилцаа хандлага тааруу. Иргэдийг хамгийн их бухимдуулдаг зүйл.

- Төрийн албан хаагчийн нэр хүнд нийгэмд муу байгаагаас иргэд хүндэтгэлгүй харьцах тохиолдол байгаа. Энэ чиглэлийн сургалт шаардлагатай.
- Ажилтны хувь хүний зан харилцаанаас ихээр шалтгаална. Түүнчлэн ажлын ачаалал, үйлчлүүлэгчийн хандлага ихээр нөлөөлж байна.

Зураг 15. Төрийн албан хаагчийн олон нийттэй харилцах, бусдыг сонсох чадвар



Төрийн албан хаагчийн олон нийттэй харилцах, бусдыг сонсох чадвар нь өмнөх жилүүдийнхээс харьцангуй буурсан гэж экспертүүд үнэлгээ өгсөн байна. Экспертүүдийн өгсөн санал дүгнэлтийг нэгтгэж үзэхэд дараах дүр зураг харагдаж байна. Үүнд:

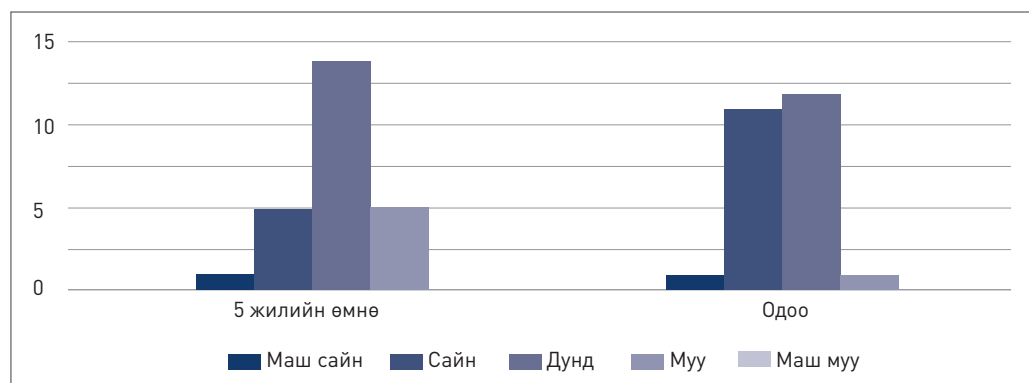
- Бусдыг сонсох чадвар, өөртөө дүгнэлт хийх чадваргүй, өөрийн санаа бодлыг бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлэх гэж их зүтгэдэг албан хаагчид ихэслээ.
- Төрийн албан хаагчийг үл хүндлэх байдал газар авч байна. Үүнд төрийн бодлого, үйл ажиллагааны алдаа дутагдлыг их төлөв албан хаагчдад тохож, тэднийг буруутгах явдал ихээхэн нөлөөлж байна.

4.5. Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийг үнэлэх

Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийг үнэлэх журам олон солигдож байгаа нь төвөгтэй, бодитой хэрэгжилт тааруу байна. Засгийн газрын 218 дугаар тогтоолоор батлагдсан журмын дагуу төрийн албан хаагчид гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулан батлуулж, тайлагнаж, үнэлүүлж байгаа. Гэвч журмын дагуу албан хаагчдын ажлыг бодитоор үнэлж дүгнэдэггүй, захиргааны нэгжийн удирдлагын үзэмжээр үнэлэх, журмын дагуу бүх процессыг хийхгүй байх тохиолдол их байна. Иймд удирдах албан тушаалтнуудад сургалт, чиглэл сайн өгөх шаардлагатай байна. Ялангуяа 2020 оны сонгуулийн дараа шинээр томилогдсон дарга нарт хууль журмын ойлголт хангалтгүй байна.

Олон асуулга бүхий хүснэгтээр ажилтны ажлын үр дүнг тодорхойлох нь чухал биш. Энгийн асуулга бүхий үр дүнд чиглэсэн асуулгаар ажлын үр дүнг тооцох нь чухал. Гэрээ байгуулагч болон дүгнэгчийн мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх, зорилтыг дүгнэж болохуйц ажил үйлчилгээг зөв тодорхойлох шаардлагатай. Энэ журамд болон мөнгөн урамшуулал олгох журам шатлан дэвшүүлэх журам, тухай шалгалтын журам зэрэг хоорондын уялдааг эргэж харах шаардлагатай байна.

Зураг 16. Гүйцэтгэлийн удирдлагын тухайд



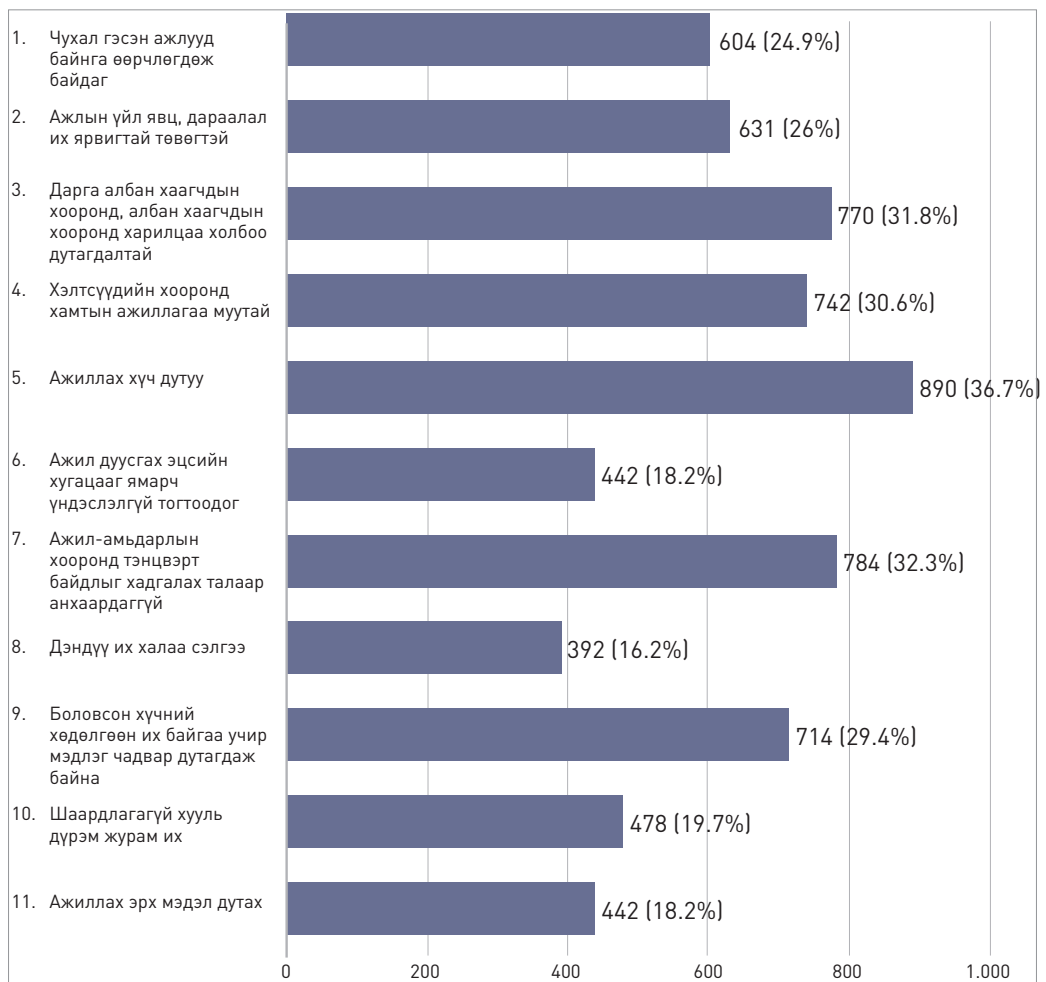
Гүйцэтгэлийн түвшинг үнэлэх аргачлал тодорхой биш байдгаас үнэлгээг тавихад эргэлзээ үүсдэг. Үр дүнд суурилсан тогтолцоо байхгүйгээс албан хаагч бүр ажлаа хийсэн гэж үзэж 90-100 оноо авах гэж зүтгэдэг. ЗГХЭГ-ын даргын 2020 оны 100 дугаар тушаалаар батлагдсан аргачлалаар үнэлж байгаа нь албан хаагчийн гүйцэтгэлийг бүрэн үнэлэх боломжтой. Гэхдээ ажлын үр дүнг бодитой үнэлэх явдал учир дутагдалтай хэвээр байна.

Хүснэгт. 12. Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны (гүйцэтгэлийн) үр дүн, түвшинг үнэлж дүгнэж буй байдал

	Тоо	Дундаж	Стд. Хазайлт
Байгууллагын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд миний ажил ямар хувь нэмэртэйг дарга над ойлгуулдаг	2192	3.44	0.964
Манай дарга намайг ажил үүргээ хэр сайн гүйцэтгэж байгааг мэддэг	2192	3.48	0.908
Би ажлынхаа гүйцэтгэлийн талаар даргаасаа байнга эргэх мэдээлэл авч байдаг	2192	3.36	0.983

Даргын хэлсэн зүйл миний ажлыг сайжруулахад их тустай байдаг	2192	3.46	0.975
Манай байгууллага ажил нь урагшлахгүй байгаа албан хаагчидтай тулж ажиллаж, удирдаж чаддаг	2192	3.14	1.046
Надаас харж хүлээж байсан тэр үр дүнд хүрч би ажилладаг	2192	3.87	0.699
Би үр дүнд хүрэхийн тулд хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа бүрэн дүүрэн биелүүлдэг	2192	4.06	0.633
Манай байгууллага, бусад байгууллага, харилцагчдын харж хүлээсэн тэр түвшинд хүрч би ажилладаг.	2192	3.83	0.723
Valid N (listwise)	2192		

Зураг 18. Гүйцэтгэлд саад болдог зүйлс



4.6. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, цалингаас гадуур олгодог орлого

4.6.1 Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлстэй холбогдсон асуудлыг Төрийн албаны тухай хууль, ТБУСТХ (2004 - 2011 онд), Хөдөлмөрийн тухай хууль болон УИХ-ын тогтоол, Засгийн газрын тогтоолоор зохицуулж ирсэн байна. ТАТХ-ийн 57.1-д төрийн албан хаагчид хууль болон албан тушаалын тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс олгоно, 57.2-т төрийн албан хаагчийн цалин хөлс нь Хүснэгт 12 харуулсан зүйлүүдээс бүрдэнэ гэж заажээ.

Хүснэгт 12. Төрийн албан хаагчийн цалингийн бүтэц

	Албан тушаалын цалин	Ажлын онцгой нөхцөл	Докторын зэргийн нэмэгдэл	Төрийн алба хаасан хугацааны	Цол	Зэрэг дэвийн нэмэгдлээс	Мэргэшлийн зэрэг	Ур чадварын нэмэгдэл
УТАТ	+	+	+					
ТЗАТ	+		+	+	+	+		
ТТАТ	+	+	+	+	+	+	+	
ТҮАТ	+		+	+	+		+	+

Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээ жишгийг тогтооходоо ТАТХ-ийн 1) 57.4-д Улс төрийн болон тусгай албан тушаал эрхэлдэг албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ сүлжээг ЗГ-ын саналыг үндэслэн, төрийн өндөр албан тушаалтан болон түүнтэй адилтгах албан тушаалтны цалинг УИХ тогтооно, 2) 57.5-д сум, дүүрэг, баг хорооны Засаг дарга, төрийн захиргааны албан хаагч, зэвсэгт хүчин ба дотоодын цэрэг, тагнуул, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, гамшгаас хамгаалах байгууллагын офицер ахлагч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан, үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн цалингийн сүлжээ, жишгийг Засгийн газар тогтооно. Түүнчлэн төрийн захиргаа болон үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн нэмэгдэл, бусад нэмэгдлийн хэмжээг Засгийн газар тогтоох зохицуулалттай.

ТАТХ-ийн 59 дүгээр зүйлийн дагуу Төрийн албан хаагчид дараах **нөхөх төлбөрийг** олгодог. Үүнд: 1) албан томилолтын зардал, 2) албан ажлын хэрэгцээнд батлагдсан нормативын дагуу хувийн унаа албан ажилдаа хэрэглэсэн тохиолдолд хувиас гарсан зардал, 3) гадаад дотоодод томилогдсон албан хаагчид уналга, ачаа тээш, зам хоногийн зардал, 4) ТАХ албан үүргээ гүйцэтгэж байхад бие махбодод гэмтэл учруулж хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан буюу тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байсан нийт хугацаанд түүний авч байсан цалин, тэтгэвэр, тэтгэмжийн зөрүү, 5) ЭМД ийн хуульд заасан тухайн жилийн эмчилгээний төлбөрийн хэмжээнээс давсан хэсэг болон магадлан



итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр гадаад оронд эмчлүүлэх зайлшгүй шаардлага гарсан тохиолдолд зардлын 60-аас доошгүй хувийг төр хариуцаж нөхөн олгохоор заасан. Нөхөн олговрын хэмжээг Засгийн газар тогтооно.

Төрийн албан хаагчдын албан тушаалын цалингийн сүлжээг Засгийн газрын 2019 оны 472 дугаар тогтоолоор баталсан. Үүнээс Төрийн захиргааны албан хаагчдын цалингийн сүлжээг авч үзье. Төрийн захиргааны албан тушаалын ТЗ-1 ээс ТЗ-15 хүртэл албан тушаалын 15 зэрэглэлтэй, зэрэглэл тус бүр нь таван шатлалтай байна. Сүлжээний хамгийн бага цалин болон хамгийн их цалингийн хэмжээг харьцуулбал 1:2.39 гэсэн харьцаатай байна. Зэрэглэл тус бүрээр хамгийн бага ба их цалингийн зөрүүг шатлал тус бүрээр авч үзэхэд 1:1.16 -1:1.24 байна. Зэрэглэл хоорондын цалингийн зөрүүг шатлалынх нь дагуу авч үзэхэд цалин 27366-72867 төгрөгөөр өсөж байна. Шатлал хоорондын цалингийн зөрүүг авч үзэхэд оролцоогоор 1.05% буюу 27368-28288 төгрөгөөс нэмэгдэж байна. Төрийн албан хаагчийн цалингийн хэмжээг тогтоохдоо тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны хүрээ, албан тушаалын чиг үүрэг, хүлээх хариуцлага, хүн амын амьжиргааны дундаж түвшин болон хувийн хэвшилд ажиллагчдын албан тушаалын цалингийн дундаж түвшинг чиг баримжаа болгох журамтай. Тэгэхээр төрийн захиргааны албан хаагчийн зэрэглэл, шатлалын хооронд албан тушаалын цалин нь хоорондоо ялгарах төдий байгаа нь ажил үүргийн хуваарь, үүрэг хариуцлагын ялгаа зааг цалинд тусаж өгөхгүй байна гэж дүгнэхээр байна.

Социализмын үед ажлын үүрэг хариуцлагатай холбогдуулан цалин хөлсний харьцаа **1:3** байсан. Энгийн гүйцэтгэх ажил эрхэлж байгаа албан хаагчийн цалингаас өндөр мэдлэг ур чадвар шаардсан, хариуцлага үүрсэн удирдах албан тушаалтан 3 дахин өндөр цалин авдаг байсан гэсэн үг. Цалингийн харьцаа өнөөдөр бусад улс оронд тодорхой ялгаа заагтай байна. Вьетнам улсад гэхэд туслах, гүйцэтгэх, удирдах албан тушаалын төрийн албан хаагчийн цалингийн нягтрал **1: 1.75: 10** гэсэн харьцаатай байдаг байна. Энэ мэтээр харьцуулбал манай өнөөгийн төрийн албан хаагчийн үндсэн цалингийн харьцаа маш нягт байна. Албан үүргийн онцлогт тулгуурлан албан тушаалын зэрэглэлээ дагаад цалин хөлсний зааг ялгааг тэлэх асуудал өнөөдөр тулгарч байна. Төрийн захиргааны албан хаагчдад өнөөдөр олгож байгаа цол, зэрэг дэв, төрд ажилласан хугацааны нэмэгдэл зэрэг нь цалингийн зааг ялгааг гаргаж нягтарлыг тодорхой хэмжээнд шийдэж байж болох юм.

Гэхдээ дээр дурьдсан нэмэгдлээс үүдэн төрийн захиргааны нэг ижил зэрэглэлийн албан хаагчийн цалин хөлс хэмжээний хувьд их ялгаатай болох нь тодорхой бөгөөд *“ижил үнэлэмж бүхий хөдөлмөрт адил цалин хөлс олгох”* Хөдөлмөрийн тухай хуулийн (2021) үндсэн зарчим энэ тохиолдолд алдагдах уу гэдэг асуудал гарч байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 57-р зүйлд заасны дагуу төрийн албанд нийт ажилласан буюу тухайн албан тушаалыг эрхэлсэн хугацаа, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээ, албан тушаалын хүрээнд үүрэх үүрэг хариуцлагыг үндэслэн сар бүр албан тушаалын сарын цалингаас дор дурдсан хувьтай тэнцэх хэмжээний нэмэгдэл (УИХ-ын 2019 оны 02 сарын 01 ний өдрийн 21 тоот тогтоол) олгож байна.

Хүснэгт 13. Төрийг захиргааны албан хаагчийн зэрэг дэвийн нэмэгдэл

Албан тушаалын ангилал	Зэрэг дэвийн нэмэгдэл (хувиар)			
	Тэргүүн зэрэг	Дэд зэрэг	Гутгаар зэрэг	Дөтгөөр зэрэг
Тэргүүн түшмэл	48	46	44	42
Эрхэлсэн түшмэл	40	38	36	34
Ахлах түшмэл	32	30	28	26
Дэс түшмэл	24	22	20	18
Туслах түшмэл	16	14	12	10

Онцгой нөхцөлийн нэмэгдлийг УИХ болон ЗГ-ын шийдвэрээр тогтоож, албан тушаалийн цалингийн 10 хувьтай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг ТУАХ, ТТАХ-д сар бүрийн цалин дээр нэмж олгохоор тогтоосон байна.

Төрийн захиргааны албан хаагчид төрийн албан хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох журмыг 2018 оны Засгийн газрын 382 дугаар тогтоолоор баталж, албан тушаалын цалингаас дор дурьдсан хувиар тооцон сар бүрийн цалинд нэмж олгож байна (Хүснэгт 14). Шинжлэх ухааны доктор 20%, боловсролын доктор 15%, профессор 10%, дэд профессор 5% ийн цолны нэмэгдэл олгохоор 382 дугаар тогтоолд заажээ.

Хүснэгт 14. Төрийн захиргааны албан хаагчийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл

Төрийн албан хаасан хугацаа (жилээр)	Төрийн албан хаасан хугацааны нэмэгдэл %
6-10 жил	5
11-15 жил	10
16-20 жил	15
21-25 жил	20
26 ба түүнээс дээш жил	25

Төрийн захиргааны албан хаагчдын нийт тоо, тэдний цалингийн хэмжээг албан тушаалын ангиллаар харьцуулан харвал дийлэнх албан хаагчид нь туслах болон дэс түшмэлийн ангилалд 515.6 мянгаас 924.4 мянган төгрөгийн цалин авч байгаа юм байна (Зураг 19-өөс үзнэ үү).

Зураг 19. Төрийн захиргааны албан хаагчдын цалингийн тархалт



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

Төрийн албаны цалингийн тогтолцоо нь олон жил ажиллавал албан тушаал, зэрэглэл, зэрэг дэв нь ахиж байж цалин нь өсдөг seniority зарчимд тулгуурласан. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг улирлын ажлын гүйцэтгэлийн үр дүнтэй уялдуулсан зохицуулалт байгаа ч урамшуулалт цалингийн хэмжээг төсөвт суулгахгүй байх, урамшууллыг хавтгайруулан олгох явдал гарсаар байна. Түүнчлэн Засгийн газрын 275 дугаар тогтоолоор баталсан Төрийн албаны ангилал, зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалт нь “адил ажил хөдөлмөрт ижил цалин олгох” цалин хөлсний тогтолцооны суурь зарчимд бүрэн нийцэж байна уу гэдгийг эргэн харах шаардлага байгаа нь энэ судалгааны явцад харагдаж байна.

4.6.2 Төрийн албан хаагчид олгох шагнал урамшуулал

Төрийн албан хаагчийн шагнал урамшууллын асуудлыг энд товч авч үзье.

Засгийн газрын 2019 оны 5 дугаар тогтоолоор шагнал урамшуулал олгох асуудал зохицуулагдаж байна. Энэ тогтоолын 3 дугаар хавсралтаар “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”-ыг баталсан. Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ, улирлын ажлын үр дүнг үндэслэн төрийн албан хаагчид улирал бүр мөнгөн урамшуулал олгохоор шийдвэрлэсэн. Түүнчлэн төрийн албан хаагчид улирлын ажлын үр дүнгээр олгох мөнгөн урамшууллын дээд хэмжээ нь албан хаагчийн албан тушаалын сарын үндсэн цалингийн 40 хувиас хэтрэхгүй байна. Мөнгөн урамшуулал олгох шийдвэрийг тухайн байгууллагын эрх бүх албан тушаалтан гаргана. Журмын 2.6 дахь хэсэгт төсвийн шууд захирагч нь энэ журамд нийцүүлэн улирлын ажлын үр дүнгийн мөнгөн урамшуулал олгох нарийвчилсан журмыг баталж болно гэж заасан. Төрийн албаны тухай хуулийн 51.1.4-д улирлын ажлын үр дүнгээр

мөнгөн урамшуулал олгохоор заасан. Гэвч цалингийн санд энэ урамшууллын мөнгийг Сангийн яамнаас суулгахгүй байх нь элбэг байна гэж судалгаанд оролцсон экспертүүд тэмдэглэжээ.

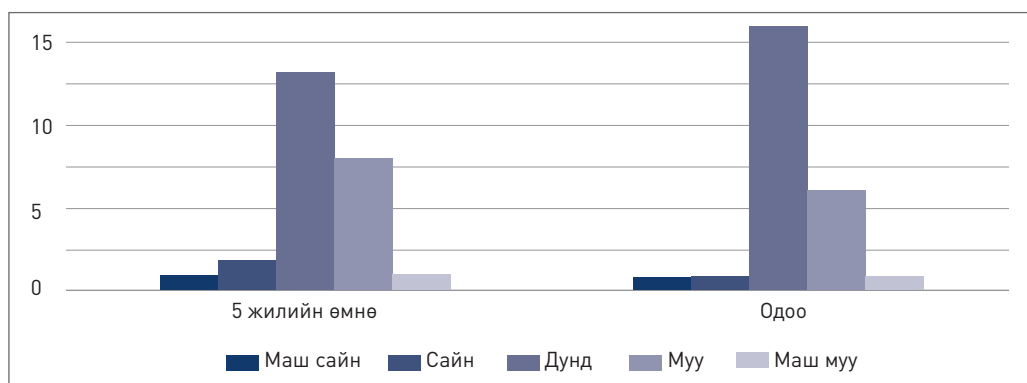
Засгийн газрын 2019 оны 5 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар Төрийн албан хаагчид шагнал журмыг баталсан. Төрийн албан хаагчид Засгийн газар болон төрийн бусад байгууллагаас олгох шагналын төрлийг тогтоожээ. Шагналыг байгууллагын, Засгийн газрын, төрийн дээд шагнал гэсэн дарааллаар өмнөх шагналаас хойш 3 аас доошгүй жил ажиллаж байгаа бол дараагийн шатны шагналыг олгох зарчим баримтална. Төрийн байгууллагын шагнал гэдэг нь одоогоор тодорхойгүй байна. Монгол Улсын Засгийн газрын шагнал нь Засгийн газрын “Жуух бичиг”, “Засгийн газрын салбарын тэргүүний ажилтан” хүндэт тэмдэг гэсэн төрөлтэй байна. Төрийн бусад байгууллагын шагнал нь Жуух бичиг, мөнгөн шагнал, үнэ бүхий зүйл гэсэн төрөлтэй байна.

Засгийн газрын шагналаар шагнуулахад тухайн байгууллагын удирдлага нэр дэвшүүлж, хамт олны хурлаар хэлэлцүүлэн, тодорхойлолтыг яам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын Тэргүүлэгчид, Засаг даргаар уламжлан Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт ирүүлнэ. Энэ олон шат дамжлагын явцад шагналын тодорхойлолтууд гээгдэх, үрэгдэх, орхигдох нь их. Тодорхойлолт явуулаад эргэж мэдэгдэлгүй сураг тасардаг. Тийм болохоор эхлээд нэрийг нь явуулаад бүтэх янзтай болбол материалыг нь бүрдүүлээд шууд яам тамгын газартаа хүргүүлэх нь элбэг боллоо.

4.6.3 Цалин хөлсний талаарх төрийн албан хаагчдын байр суурь

Төрийн албан хаагчид цалин хөлс, нийгмийн баталгааны талаар дараах байр суурийг илэрхийлсэн байна.

Зураг 20. Төрийн албан хаагчийн цалин, нийгмийн баталгаа хангагдсан байдал



Төрийн албан хаагчийн цалин, нийгмийн баталгаа хангадсан байдлыг экспертүүд өмнөх таван жилийн байдлаас одоогийн түвшин нь өссөн байна гэж дүгнэжээ. Зарим санал дүгнэлтийг нэгтгэн үзэхэд доорх санаануудад нэгдмэл утгатай хариулт өгсөн байна. Үүнд:

- Насаараа төрийн албанд ажиллаад тэтгэвэрт гарахад дийлэнх олонх нь эмзэг бүлгийн төлөөлөл болох магадлал өндөр. Энэ нь нийгмийн баталгаа хангагдаагүйгээс болдог гэж бодож байна.
- Анхан болон дунд шатанд ажиллаж байгаа албан хаагчдын цалин хөлс хангалтгүй байна. Адил албан тушаалын ангилал зэрэглэлд өөр өөр цалин хөлс олгож байна.
- Цалин, нийгмийн баталгаа огт сайжраагүй, үүнээс болж төрийн алба тогтвор суурьшилгүй байна.
- Төрийн албан хаагчдын цалин, нийгмийн баталгаа муу, ялангуяа төрийн захиргааны албан хаагчдын цалин маш бага байдаг.
- Төрийн албан хаагчийн цалин хувийн хэвшилд ажиллагчдаас бага байдаг.
- Ялангуяа төрийн захиргааны албан хаагчдын цалин маш бага, гэвч өөрсдийн санал хүсэлтээ илэрхийлэх эрх нь хуулиар хязгаарлагдмал байдаг. Эмч, багш гэх мэт нийгмийн масс хамарсан салбар дуу хоолойгоо хүчтэй илэрхийлж чаддаг бол ТЗ албан хаагчид илэрхийлж чаддаггүй.
- Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг ажлын чиг үүрэг, ажлын ачаалалд нь сайн тохируулах хэрэгтэй байна. Адил ажил үүрэг гүйцэтгээд цалин хөлс нь ялгаатай байх тохиолдол их байна.

Хүснэгт 15. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн асуудал

	Тоо	Дундаж	Стд. Хазайлт
Миний цалин ажлын гүйцэтгэлтэй шууд холбогддог	2192	2.81	1.139
Адил ажил үүрэг гүйцэтгэдэг хувийн салбарын ажилтантай харьцуулбал миний цалин боломжийн	2192	2.17	1.007
Миний цалин миний ажил үүрэгт яг тохирсон	2192	2.19	0.985
Миний цалин хуримтлуулсан мэдлэг туршлагад маань яг тохирсон	2192	2.16	0.97
Төрийн албан хаагчид олгох нийтлэг болон нэмэгдэл баталгаанууд нь амьдралд хэрэгжихүйц	2192	2.46	1.068
Хувийн хэвшилд олгодог баталгааг бодвол ТАХ-ын нийтлэг баталгаанууд илүү сэтгэлд хүрдэг	2192	2.74	1.03
Би ээлжийн амралтаа хүссэн үедээ авах боломжтой	2192	2.81	1.186
Valid N (listwise)	2192		

Анкетын судалгааны дүнгээс харахад төрийн захиргааны албан хаагчид цалин нь ажлын гүйцэтгэлтэй холбогдох нь сул (M=2.81), хувийн салбарынхтай

төрийн албан хаагчийн цалинг харьцуулалтгүй бага ($M=2.17$), ажил үүрэгтэй цалин хөлс холбогдож чадахгүй байна ($M=2.19$), төрийн албан хаагчийн мэдлэг туршлагад тохирохгүй байна ($M=2.16$) гэж дүгнэжээ. Түүнчлэн төрийн албан хаагчийн баталгааг хангахад чиглэсэн нэмэгдлүүд нь амьдралд хэрэгжихүйц ($M=2.46$), хувийн хэвшлийг бодвол ТАХ-ын нийгмийн баталгаа илүү дээр ($M=2.74$), ээлжийн амралтаа хүссэн үедээ авах боломж тааруу ($M=2.81$) гэж хариулжээ. Үүнээс төрийн захиргааны албан хаагчид цалин хөлсдөө сэтгэл дундуур байдаг гэж үзэж болох юм.

Ганцаарчилсан ярилцлагын явцад цалин хөлстэй холбоотой дараах санаануудыг тэмдэглэж байлаа. Үүнд:

- о Төрийн захиргааны албан хаагчдын цалин хөлс дэндүү бага байна. 2021 оны байдлаар 12 сарын Үндэсний Статистикийн мэдээллээр Хөдөлмөрийн хөлсний дундаж хэмжээ 1.335,000 төгрөг байна. Гэтэл ТЗ1-ийн 1-р шатлалын албан хаагчийн цалин 515286 төгрөг байгаа нь хөдөлмөрийн хөлсний дундаж хэмжээнээс даруй 2.5 дахин бага байна. Өөрийн мэдлэг туршлага, чадвараа хүн үнэлж хөдөлмөрийн зах зээл дээрээс сонголтоо хийдэг. Тэгэхээр ийм бага цалингийн хэмжээнд өөрийн мэдлэг туршлагаа үнэлж байгаа чадвар сул хүмүүс төрийн албанд орж байгаа гэхэд хилсдэхгүй. Хөдөлмөрийн үнэлгээ ийм бага байхад чадварлаг хүмүүс төрд ажиллахгүй. Өнөөдөр төрийн албаны чадавх суларч, авлига хээл хахуульд холбогдох нь ихсэж байгаа нь бага цалинтай холбоотой.
- о “Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн асуудал”-ын тухай тогтоолд аймаг, нийслэлийн Төрийн албаны салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга бүтэн орон тоон дээр ажиллах учиртай бөгөөд ТАЗ-өөс томилогддог боловч цалин нь аймгийн Тамгын газраас олгодог. Энэ байдал төрийн албаны салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааг төсвийн захирагчаас шууд хамааралтай, хараатай болгож байна. Босоо тогтолцоотой байгууллагын хувьд цалин хөлс нь дээрээсээ шууд шийдэгддэг байх нь зүйтэй.
- о “Төрийн үйлчилгээний албаны түгээмэл мэргэжлийн албан хаагчдад ур чадварын нэмэгдэл олгох нийтлэг журам”-ыг дахин шинэчлэн батлах шаардлагатай байна. Өнөөдөр Хүн амын бодлого, хөдөлмөрийн сайд, Сангийн сайдын 1996 оны 63/104 дүгээр тушаалын хавсралтаар баталсан журмыг үндэслэн олгох нь зөв эсэхийг тодорхой болгох хэрэгтэй байна. Түүнчлэн Засгийн газрын 2018 оны 382 дугаар тогтоолын 4 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох нийтлэг журам”-ын 3 дахь зүйлд Төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгохоор тусгасан. Үүний дагуу өнөөдөр Төрийн захиргааны байгууллагад ажиллаж байгаа ЗДТГ-ын



үйлчилгээний ажилтан, албан хаагчид тус ур чадварын нэмэгдлийг авч байна. Тэгэхээр тус журмын үйлчлэх хүрээг нарийн тодорхой зааж өгөх, мөн шалгуур үзүүлэлтийг тодорхой болгож шинэчлэн боловсруулж өгөх хэрэгтэй байна.

- о Засгийн газрын Хэрэг Эрхлэх газрын даргын 2020 оны 100 дугаар тушаалд Төрийн захиргааны албан хаагчийн гүйцэтгэлийг хагас бүрэн жилээр үнэлэхээр заасан нь мөнгөн урамшууллыг улирал бүр олгох гэсэн заалттай зөрчигдөж байна. Тогтоолуудын агуулга хооронд уялдаагүй.

Дээрх судалгааны өгөгдлүүдээс нэгтгэн дүгнэхэд төрийн захиргааны албан хаагчийн цалин хөлсний талаарх бодлого, эрхзүйн зохицуулалтуудын уялдааг хангах, хөдөлмөрийн үнэлгээг дээшлүүлэх, цалин хөлсний хэмжээг ажил алба, хариуцлагатай нь уялдуулан өсгөх гэх мэт олон асуудал тулгамдаж байна.

4.6.4. Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгааны тухай

ТАХ-ийн нийтлэг баталгааны талаар 1994, 2002, 2017 оны ТАТХ-иудыг харьцуулж үзэх явцад хэрэглэсэн нэр болон баталгааг хангах арга хэрэгслийн тухайд өөрчлөгдөж иржээ. 1994, 2002 оны ТАТХ-д *Төрийн албан хаагчийн баталгаа* гэж нэрлэж байсан бол 2017 онд *Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа* гэжээ. Тэгснээ хуулийн 64.1, 55.3 гэсэн заалтуудад *нийгмийн баталгаа* гэсэн нэршлийг хэрэглэсэн нь энэ талын бодлогод агуулга болоод арга хэрэгслийн хувьд ялгаа оруулж ирж байна уу, үгүй юү гэж асуухад хүргэж байна.

2017 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан ТАТХ-ийн 61 дүгээр зүйлд ТАХ-ийн нийтлэг баталгааг тодорхой заасан нь өмнөхөөс багагүй ялгаатай байна. 1994, 2002 оны ТАТХ-д 1) *“төрөөс орон байраар хангагдах”* гэсэн заалт байсныг 2017 оны ТАТХ-д *“орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх”* гэж; 2) *“төрийн хөрөнгөөр давтан сурах, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад хамрагдахад албан тушаалын цалингаа авах”* гэдэг заалтыг *6 сар* гэж хугацааг тодорхой зааж; 3) *ТУАХ-аас бусад төрийн албан хаагч өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн бол үндсэн цалингийн дунджаас ажилласан хугацааг нь үндэслэн тооцож нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг олгоно. Нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийн дээд хэмжээ нь 36 сарын үндсэн цалингийн дунджаас хэтрэхгүй байна* гэсэн заалтууд орсон.

Харин 1994 оны ТАТХ-д байсан *“гэр бүлээс нь их дээд мэргэжлийн сургуульд элссэн 1 хүүхдийн сургалтын зардлыг дотоодыг их дээд мэргэжлийн сургуулийн тус тус жишгээр тооцон төр хариуцах”*, 1994, 2002 оны ТАТХ-д байсан *“төрийн алба хаах хугацаанд болон тэтгэвэрт гарсан үедээ хууль тогтоомжоор тогтоосон нөхцөл, журмын дагуу эмнэлгийн үйлчилгээнд хамрагдах”*, *“тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах албан хаагчид аминдаа орон сууц, амьдралдаа нэн тэргүүний хэрэгцээт зүйлс худалдан авах, өөрийн хүсэлтээр суралцах болон үр хүүхдээ*

сургахад нь зориулан байгууллагаас нь хөнгөлөлттэй зээл олгох, шаардлагатай бол зээлийн баталгаа гаргаж өгөх”, 2002 оны ТАТХ-д “улс төрийн албан тушаалтан ээлжит сонгуулийн үр дүнд албан тушаалаасаа чөлөөлөгдсөн бол түүнд урьд нь авч байсан албан тушаалын 6 сарын хугацааны цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэлэг олгоно” гэсэн заалтууд орсон байсныг 2017 онд өөрчилжээ.

ТАТХ-ийн (2017) 64.1-д “Засгийн газар төрийн байгууллагын гүйцэтгэл, албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх тогтолцоог бүрдүүлэх, төрийн албаны хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд нийцүүлэн төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ” гэж заасан. Тус хуулийн 55.3-т “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ” гэж заасан. Тус хуулийн 66.1.2-т ТАЗ нь төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэхээр заасан. Гэвч төрийн байгууллагууд ТАХ-ийн ажиллах нөхцөл, нийтлэг баталгааг хангах хөтөлбөрийг боловсруулах ажилд тун сул байгааг 2019 онд Удирдлагын академийн судалгаагаар тогтоосон байна.

4.7. Төрийн албан хаагч албан тушаал дэвших тухай

Төрийн албаны тухай хуульд 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 тулгуурлаж “чадахуйн зарчим /мерит/” баримтлахаар, Түүнчлэн төрийн жинхэнэ албан тушаалд шатлан дэвшүүлэхэд хууль ёс, шударга ёс, ил тод байдал, адил тэгш боломжоор хангах болон чадахуйн зарчмыг удирдлага болгоно гэж ТАЗ-ийн 2019 оны 16 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан тушаал дэвшүүлэх журам”-д заасан. Энэ журамд төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалд тухай байгууллага болон холбогдох байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдаас шатлан дэвшүүлэхээр заасан. Харин удирдах албан тушаалд төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчийг шатлан дэвшүүлэхээр заажээ. Ингэж ялгаатай зохицуулалт хийсэн нь удирдах албан тушаалд гэнэтийн томилгоо хийгдэх нөхцөлийг бүрдүүлж байна уу гэсэн асуултыг гаргаж байна.

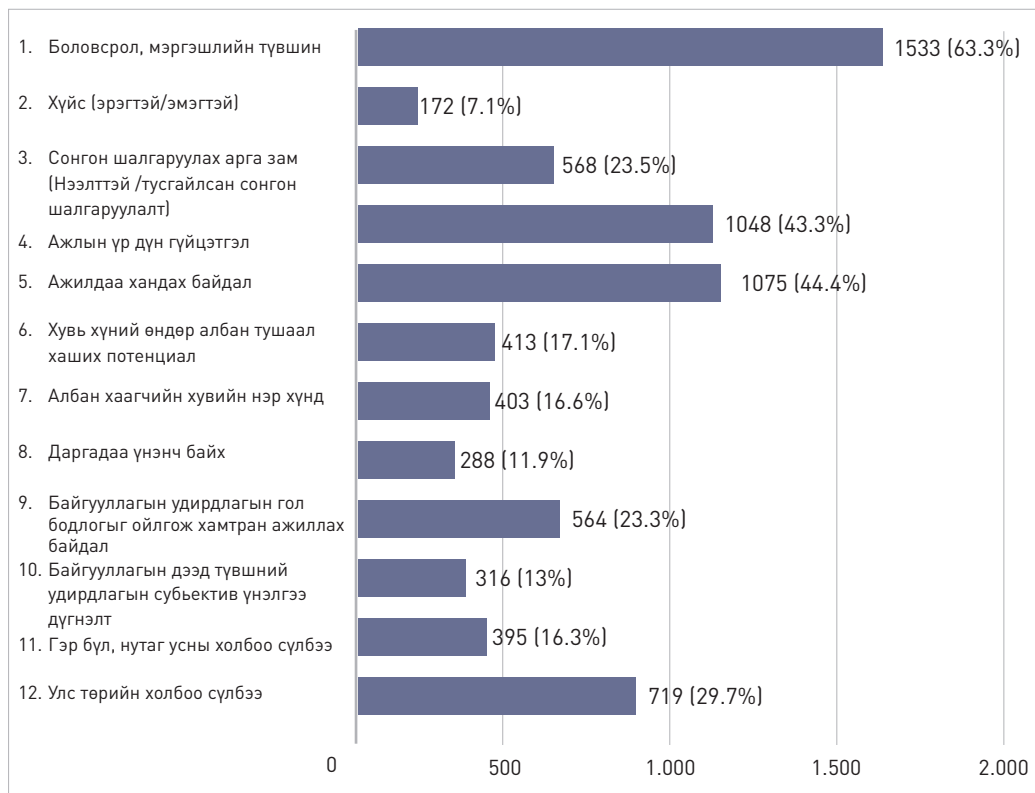
Түүнчлэн төрийн албан хаагч ангилал, зэрэглэлдоо шатлал ахих болгондоо шалгалт өгөхөөр, тусгай сонгон шалгаруулалтад орохоор зохицуулсан явдал нь үйл ажиллагааныхаа үр дүн, мэдлэг, төрийн албанд ажилласан туршлагаараа тусгай шаардлагыг хангаад байгаа албан хаагчдын хувьд нилээд дарамттай байдаг тухай судалгааны явцад тэмдэглэж байлаа.

Төрийн албаны тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлд Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулахаар заасан байдаг. Ингэж шилжүүлэн, сэлгүүлэн ажиллуулах үед цалин хөлс, зэрэг дэвийг бууруулахгүй байхаар холбогдох журамд заасан хэдий ч албан тушаал дэвших үед зэрэг дэв буурч үүнээс болж цалин хөлс нэмэгдэхгүйд хүрч байгааг олон төрийн албан хаагч тэмдэглэж байна.

Хүснэгт 16. Албан тушаал дэвшүүлэх тухайд

	Тоо	Дун-даж	Стд. хазайлт
Манай байгууллагын албан тушаал дэвшүүлэх тогтолцоо нь оновчтой	2192	2.76	1.089
Ажлын гүйцэтгэлийг шударга үнэлж дүгнэдэг	2192	3.09	1.097
Ажлын үр дүнгийн үнэлгээг албан хаагчид эргэн мэдэгдэх үйл явц их оновчтой	2192	3.18	1.072
Албан тушаал дэвшүүлэхэд дээд удирдлагатай сайн харилцаа холбоотой байх нь их чухал	2192	3.23	1.067
Манай байгууллагад эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаалд очиход амаргүй	2192	2.82	0.997
Нийт	2192		

Зураг 21. Албан тушаал ахихад нөлөөлөх зүйлс



Судалгаанд хамрагдсан албан хаагчид албан тушаал дэвшүүлэх тогтолцоог (M=2.76) гэж үнэлжээ. Мөн эмэгтэй төрийн албан хаагч удирдах албан тушаалд очиход амаргүй (M=2.82) гэж хариулжээ. Өнөөгийн тогтолцоог тааруу гэж дүгнэсэн байна.

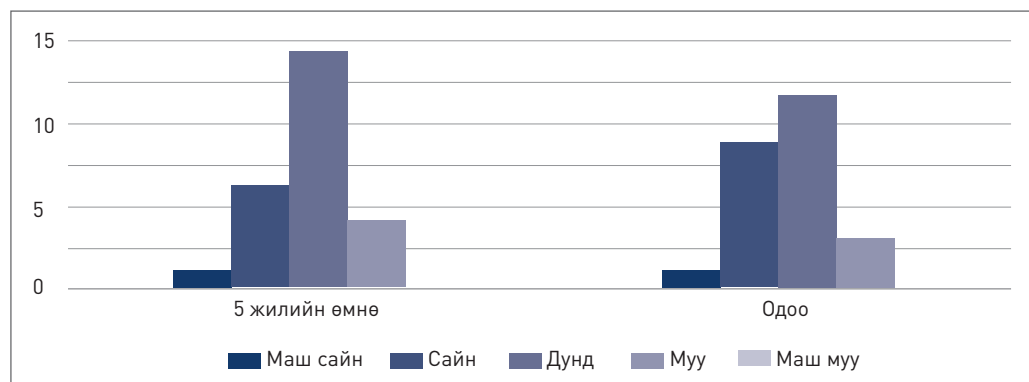
Төрийн байгууллагад албан тушаал ахихад боловсрол, мэргэшлийн түвшин (N=1533), ажилдаа хандах байдал (N=1075), ажлын үр дүн (N=1048), улс төрийн холбоо сүлбээ (N=719), сонгон шалгаруулах арга (N=568) нөлөөтэй гэж хариулжээ. Өөрөөр хэлбэл, улс төрийн болон нутаг ус, танил талын холбоо сүлбээ нөлөөтэй гэхдээ хувь хүнээс өөрөөс нь хамаарах хүчин зүйлс гол нөлөөтэй гэж хариулсан байна.

4.8 Албан тушаалаас түр чөлөөлөх, чөлөөлөх, хариуцлага тооцох, халах

4.8.1 Төрийн албан хаагчийн ёсзүйн хариуцлага тооцох

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоол Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм” төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн асуудалд анхаарах, хэрэгжилтэд хяналт тавихад анхаарсан. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн дүрэмд хариуцлага хүлээлгэхдээ 1) Уучлал гуйхыг үүрэг болгох, 2) Сануулах гэсэн 2 хариуцлага хүлээхээр заасан байна. Үүнийг Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлд заасан арга хэмжээгээр хариуцлага хүлээлгэх гэж бичсэн байна.

Зураг 22. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хариуцлага, санаачилга



Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хариуцлага, санаачилгын талаар экспертүүдийн өгсөн үнэлгээнээс харахад таван жилийн өмнөх байдлаас буурсан хандлагатай байна. Экспертүүдийн санал дүгнэлтээс дараах байдал ажиглагдаж байна. Үүнд.

- Идэвх суларч, үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах, шинийг санаачлах байдал багассан.



- Танил талгүй бол төрийн үйлчилгээг иргэн авна гэдэг нь бараг бүтэшгүй байгаа нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой. Танил талаар яриулахад ажил хурдан, хялбар бүтдэг нь үүний нотлох зүйл гэж бодож байна. Хэлж тайлбарлах, энгийн харилцаа үүсгэх бус загнах, хариулт хэлэхгүй байх, дахин дахин ирүүлэх асуудал үүсдэг. Энэ нь төрийн албан хаагч хариуцлага, санаачилгатай байсан ч байгаагүй ч цалингаа авдаг тогтолцоотой холбоотой байх
- Сахилга хариуцлагын хууль батлагдсанаар илүү сайжирна гэж бодож байна.
- Удирдах ажилтнуудын ёс зүйд илүү анхаарах нь зөв байх. Удирдах ажилтнууд нь өөрсдөө хууль бус томилгоотой хэн нэг улс төрчийн хамаатан садан, хамсаатан голдуу байгаа болохоор гүйцэтгэх ажилтнуудыг ёс зүйтэй бай гэх нь өөрөө ёс зүйгүй байна.
- Ганц нэг албан хаагчдын хариуцлагагүй үйлдлийг нийт төрийн албан хаагчдад хамааруулдаг ойлголтыг буруу гэж үздэг.
- Төрийн албан хаагч хийж гүйцэтгэж байгаа ажилдаа сэтгэлтэй байвал ёс зүй хариуцлага алдахгүй байх тэгэхээр сэтгэлгүй хүнийг тавьж цаг нөхцөөдөг бараг сонгуулийн жил дуусахаар солигдох бодолтой ашиг харсан хүмүүсийг томилж байгаа нь ёс зүй хариуцлага санаачилга гаргадаггүй байх.
- Улс төрийн албан тушаалтнууд л хамгийн их ёс зүйгүй үйлдэл гаргадаг, хууль бус үйлдэл хийдэг, хийхийг шаарддаг. Тэдэнд хүлээлгэх хариуцлага гэж байдаггүй, тавигдах тусгай шаардлага ч байдаггүй. Төрийн албыг улс төрийн намын хандлага, үзэл бодлоор удирддаг байдал хавтгайрсан. Иймд улс төрийн албан хаагчдад тавих шаардлага, хүлээлгэх хариуцлагыг хуульчилж өгөх шаардлагатай. Ядаж төрийн албаны наад захын зарчим, хууль дүрмийг мэддэг байх шаардлагатай байна
- Төрийн албан хаагчдын харилцаа, ажлын хариуцлага, ёс зүйн хариуцлагыг чангатгах шаардлагатай

НҮБ-аас 1946 онд баталсан Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 21 дүгээр зүйлийн 21.2 дахь хэсэгт “Хүн бүр улсдаа төрийн алба хаших тэгш эрхтэй” гэж тунхаглан үүнийг гишүүн улс бүр дагаж мөрдөхийг уриалсан билээ. Хүн бүр төрийн алба хаших эрх нь тэгш байх бөгөөд гэхдээ төрийн албанаас нийтэд үзүүлэх үйлчилгээ нь өвөрмөц харилцаа шаарддаг тул төрийн алба хаших иргэнд тусгайлсан шаардлага хуулиар тавьж байдаг.

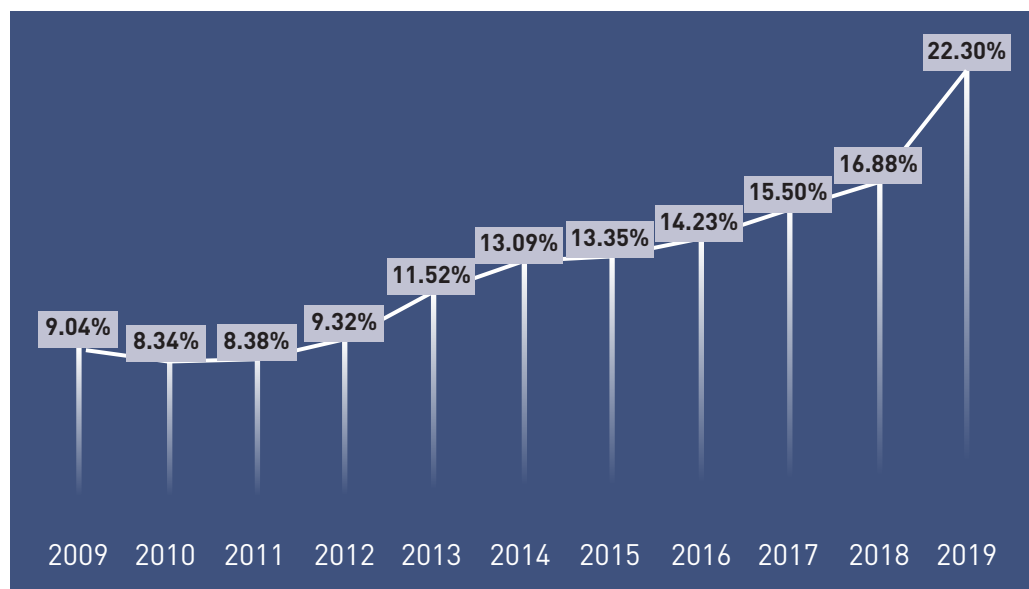
4.8.2 Төрийн албанаас түр болон бүр чөлөөлөгдөх тухай

Төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн 2009 онд 9.04 хувь байсан бол 2019 онд 22.30 хувь болж өсчээ (Зураг 23-аас үзнэ үү). Нийт албан хаагчдын 10

орчим хувь нь нэг жилд ажлаасаа өөрчлөгдөж байхыг хэвийн, байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулахгүй гэж үздэг. Гэтэл 22.30 хувь гэдэг бол хоёр дахин их болж байна, төрийн албанд ажиллаж байгаа таван хүн тутмын нэг нь ажлаасаа өөрчлөгдөж, шинэ хүн орж ирж байна гэсэн үг. Төрийн албанаас мэдлэг туршлага гадагш урсаж алдагдаж байна, шинэ хүнийг сургах зардал мөнгө, цаг хугацаа шаардагдаж, төрийн үйлчилгээ цалгардаж байна гэсэн үг. Энэ бол хүний нөөцийн удирдлагын өнөөгийн нөхцөл байдал онцгой анхаарал хандуулахгүй бол болохгүй болж байгааг илтгэж байна.

Ингэж шилжилт хөдөлгөөн огцом өсөж байгаа нь ажиллах орчин нөхцөл, ажлын ачаалал их (N=2193, M=3.75, StDev.=0.748) байгаатай холбоотой гэж анкетийн асуултад хариулсан төрийн албан хаагчид дүгнэжээ. Ажлын ачаалал их байгаа нь 1) удирдлагын гэнэтийн үүрэг даалгавар (N=132), хэлтэс хүн хүчээр дутах (N=105), үндэслэл тооцоогүй ажлын ачаалал (N=97), цаг хугацаагаа шахах (N=85), байгууллагад зохион байгуулах арга хэмжээ их (N=70), хувийн мэдлэг туршлага дутах (N=16), бусад (N=45) гэж хариулжээ.

Зураг 23. Төрийн албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн



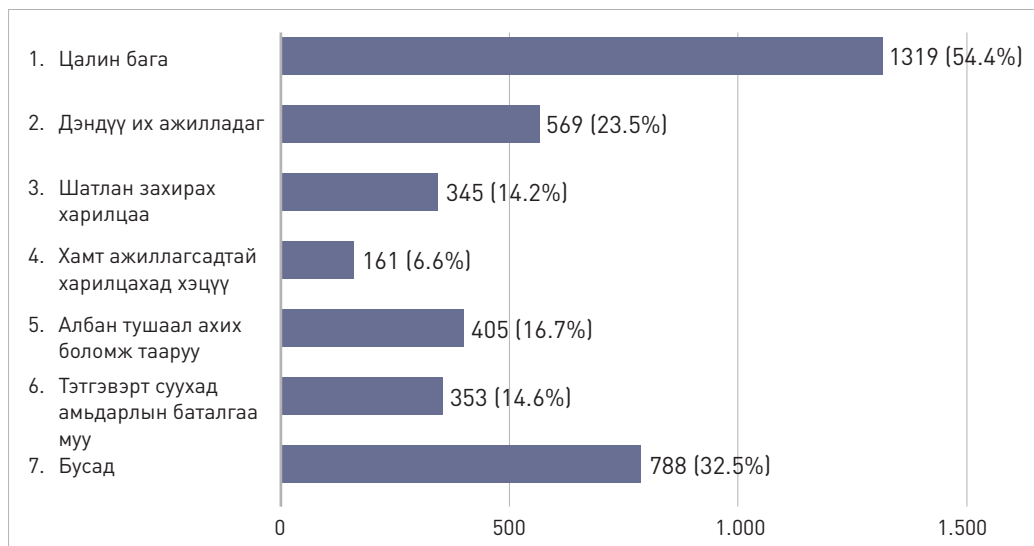
Эх сурвалж: “Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь шинэтгэлийн явц, сургамж 2020 он. Дэлхийн банк. х. 55.

Ажлын байрны орчин нөхцөл ямар байна вэ гэж асуухад 1) Зай талбай, гэрэлтүүлэг, дуу чимээ, агааржуулалт (N=2193, M=3.142, StDev.=1.2907), 2) Ажил хийхэд хүн хүчний хувьд хангалттай хүрэлцээтэй (N=2193, M=3.01, StDev.=1.16), 3) Ажил хийхэд материал санхүүгийн нөөц хангалттай хүрэлцээтэй

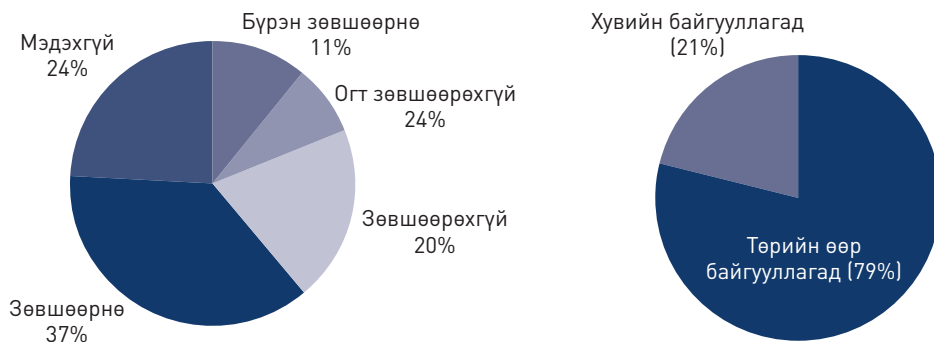
(N=2193, M=2.99, StDev.=1.201), 4) Ажилд шаардлагатай мэдээлэл, мэдээллийн тоног төхөөрөмж байгаа (N=2193, M=3.28, StDev.=1.172) гэж хариулжээ. Хүн хүч, санхүүгийн нөөц хангалт тааруу гэж дүгнэжээ. Өөрөөр хэлбэл ажиллах нөхцлөөр хангагдах хуулийн заалтын хэрэгжилт тийм ч сайн биш гэжээ.

Үүнээс гадна цалин хөлс бага, дэндүү их ажилтай, бусад буюу улс төрийн нөлөө их байгаа нь ажлаа солиход хүргэж байна гэж энэ судалгаанд оролцсон албан хаагчид үзэж байна (Зураг 24-өөс үзнэ үү)

Зураг 24. Боломж олдвол ажлаа солих хандлага



Зураг 25. Ямар учраас ажлаа солих тухай бодов?



Төрийн албан хаагчдаас авсан анкетын асуулгын үр дүнгээс харахад судалгаанд хамрагдсан албан хаагчдаас 47 хувь нь ажлаа солих бодлыг зөвшөөрнө гэжээ, харин 28 хувь нь зөвшөөрөхгүй гэжээ. Ажлаа солихоор боддог гэсэн албан хаагчдын 79 хувь нь төрийн алба дотроо, 21 хувь нь хувийн хэвшил рүү ажлаа солих тухай боддог гэжээ.

Энэ бол хувь хүний бодол хэдий ч төрийн албаны хувьд мэдлэг туршлага гадагш урсах, төрийн ой санамж алдагдах аюултай юм. Ялангуяа хөдөө орон нутагт төрийн албан хаагчид цалингаа голоод ажлаа орхих, урт хугацаагаар чөлөө авч бизнес хийх, 3 сарын чөлөө аваад гадаадад гарч ажиллах явдал гарч байна, ард нь ажил эзэнгүйдэж байгааг хэлж байлаа.

4.8.3 Төрийн албанаас халах тухай

Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооноос гаргасан “Гэмт хэргийн статистик-2020” (УБ.,2021 он) мэдээллээр ял шийтгүүлсэн төрийн албан хаагчдын тоо буурах бус, өссөөр байна. Уг тоон мэдээллээс үзэхэд, нийтийн ашиг сонирхлын эсрэг гэмт хэргээр 2019 онд 95, 2020 онд 144, авлигын гэмт хэргээр 2019 онд 50, 2020 онд 118 гэмт хэрэг шалгагдаж, шүүхээр шийдвэрлэгдсэнээс анхан шатны шүүхээр нийтийн ашиг сонирхлын эсрэг гэмт хэрэгт 2019 онд 62, 2020 онд 115, авлигын гэмт хэрэгт 2019 онд 90, 2020 онд 217 хүн ял шийтгүүлжээ. Авлига, албан тушаалын гэмт хэргээс гадна Эрүүгийн хуульд заасан үндэсний аюулгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг, хүний эрх, эрх эрх чөлөөний эсрэг гэмт хэрэг, нийгмийн хэв журмын эсрэг гэмт хэрэг гэх мэтчлэн бусад төрлийн гэмт хэрэгт хичнээн төрийн албан хаагч холбогдож ял шийтгүүлснийг тодорхой хэлэх боломжгүй байна. Албан хаагчийн гаргасан хууль бус үйлдэл нь гэмт хэрэг, зөрчлийн шинжгүй бол түүнд сахилгын шийтгэл хүлээлгэх ёстой. Сахилга, ёс зүйн зөрчил гаргасан шалтгаанаар олон төрийн албан хаагч сануулахаас эхлээд халах хүртэл сахилгын янз бүрийн шийтгэл хүлээж байгаа ч нийтэд ил болсон, хэвлэл мэдээллээр тодорхой болсныг нь бид мэдэхээс бус, ямар зөрчил гаргаж, шийтгэл хүлээснийг нь мэдэхгүй, ийм мэдээллийг ч төрийн байгууллагууд хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэлд тавьдаггүй байна.

ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

“Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ” сэдэвт судалгааны ажлын үр дүнд тулгуурлан судалгааны гурван асуултад хариулт өгч дараах дүгнэлтийг хийж байна.

1. Төрийн удирдлагын онол арга зүйн хөгжлийн чиг хандлагыг авч үзвэл бюрократ онол, Улсын салбарын шинэ удирдлага (NPM), Сайн засаглал (Good governance) чиглэлээр эрчимтэй хөгжиж ирсэн байна. Эдгээр чиглэлүүдэд хүний нөөцтэй ажиллах голлох арга нь юунд чиглэж байсныг тайланд тоймлон гаргасан болно. Сүүлийн үед хүний нөөцийн чиглэлээр хүмүүн капиталын менежментийн үзэл санаа түгэн дэлгэрч байна. Мэдлэгтэй, чадвартай, туршлагатай, зөв хандлагатай, эрүүл бие бялдартай, сэтгэл хангалуун ийм хүний нөөцтэй байх нь тухайн байгууллагадаа маш их үр ашиг бий болгодог нэн үнэтэй капитал юм. Байгууллагын төлөө чин сэтгэл зүтгэлээ зориулах хүний нөөцийг бий болгохын тулд хүнээ сургах, хөгжүүлэх, эрүүл мэндийг нь хамгаалах, цалин хөлсийг нь хангалттай өгөх зэргээр амьдралын чанарыг нь дээшлүүлэхэд хөрөнгө оруулалт хийх нь эргээд баялаг, нэмүү өртөг бүтээхэд шийдвэрлэх түлхэц болдог. Энэ үзэл баримтлал нь байгууллагад тогтвортой, мэргэшсэн, сэтгэлтэй хүний нөөцийг бүрдүүлэх санаа зорилгоороо мерит зарчимтай нягт уялдаатай юм. Ийм учраас төрийн албаны хүний нөөцийн зардлын өгөөж, үр шимийг нэмэгдүүлэхийн тулд өнөөгийн хүний нөөцийн удирдлагын зохицуулалт ямар байна вэ гэдэгт дүн шинжилгээ хийж, өнөөгийн төлөв байдлыг тодруулахыг тус судалгаа зорьсон юм.
2. Хүмүүн капиталын үзэл баримтлалд тулгуурлан төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын үндсэн функцүүдийн хэрэгжилтийн өнөөгийн байдлыг авч үзэхэд хэдийгээр мерит зарчмыг хэрэгжүүлээд 3 жил болж байгаа ч мэргэшсэн, чадвартай, туршлагатай, боловсон хүчнийг бүрдүүлж, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах боломж нөхцөл нь хүндхэн байгаа төрх ажиглагдлаа. Цаашилбал, 2017 онд шинэчлэгдсэн ТАТХ-ийн үндсэн санаа, зорилгыг бодит практикт хэрэгжүүлэхэд эрхзүйн зохицуулалт болоод түүний хэрэгжүүлэлт аль алинд нь эргэж харах нягтлах асуудлууд байгаа нь харагдаж байна. Энэ тайлангийн дөрөвдүгээр бүлэгт хүний нөөцийн удирдлагын функцүүд тус бүрээр тодорхой авч үзсэн байгаа, түүнчлэн хүний нөөцийг удирдах төр засгийн институцүүдийн гүйцэтгэх эрх, үүргийн ялгаа заагийн талаар тодорхой авч үзсэн учраас энд ерөнхийлөн тэмдэглэв.



3. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтыг төрийн албаны хөгжлийн үе шатуудтай уялдуулан авч үзэж эрхзүйн акт баримт бичгийг шинжилгээ хийхэд одоогийн байдлаар Монгол улсад 581 хууль үйлчилж байна. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг ямар нэгэн байдлаар зохицуулсан заалт бүхий дагаж мөрдөж байгаа 472 хууль байна. Төрийн албаны үйл ажиллагааг зохицуулсан 30 шахам хууль, УИХ-ын болон Засгийн газрын тогтоол, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Монгол улсын дээд шүүхийн тайлбар, Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоол, сайд, агентлагийн даргын баталсан тушаал зэрэг 150 гаруй эрхзүйн баримт бичиг байдаг нь төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, стандартуудыг нэг мөр ойлгож мөрдөж, зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэх боломжийг нэг талаасаа бүрдүүлж байгаа хэдий ч, нөгөө талаасаа ялангуяа “ерөнхий ухамсрын түвшинд” үл ойлгогдох, төөрөгдөх байдал үүсгэж болох талтай. Жишээ нь Төрийн албан хаагчийн ур дүнгийн гэрээ байгуулах, уг гэрээг дүгнэх, мэргэшүүлэх сургалтын тухай журмыг тухайлан дурдаж болно.
4. Монгол Улсын Их Хурал 2017 оны 12 дугаар сарын 7-нд Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталж, 2019 оны 1 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс дагаж мөрдөж эхэлсэн бөгөөд энэ хуультай уялдуулан 47 дүрэм журам гарсан байна. Одоо мөрдөгдөж байгаа төрийн албаны тухай хуулийн үзэл санаа, түүнийг дагалдан гарсан (47) журмыг шинжилсэн байдалдаа үндэслэн дүгнэвэл карьерын тогтолцооны бараг бүхий л шинжийг агуулсан байна. Шинэчлэлийн гол үзэл баримтлал нь төрийн албыг улс төрөөс хараат бус байх явдлыг баталгаажуулах, мерит зарчимд суурилсан, шатлан дэвших тогтолцоо бүхий, тогтвортой хариуцлагатай, иргэн төвтэй мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн байна. Төрийн албанд чадахуйн зарчмын дагуу иргэдийг сонгон шалгаруулж авах нь төрийн албаны мэргэшсэн байх чанарыг хангахад чухал үүрэгтэй ч түүнийг хэрэгжүүлэхэд улс төрийн нөлөө хэвээр хадгалагдсаар байгаа нь практик амьдарлаас харагдаж байна. ТАХ-ийн төрд алба хаших хууль ёсны эрх ашгийг улс төрийн нөлөөллөөс хамгаалсан заалтууд оруулсан хэдий ч хууль хэрэгжсэнээс хойш төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн болоод чөлөөлөгдөх хүсэлтэй хүний тоо буурахгүй байгаа нь энэ талын зохицуулалт, түүний хэрэгжүүлэлтийг эргэн харахад хүргэж байна.
5. Хүний нөөцийн удирдлагын сонгон шалгаруулалт, сургалт, албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, зэрэг дэв олгох, цалин хөлс, гүйцэтгэлийг үнэлэх, гүйцэтгэлээр урамшуулах, шагнаж урамшуулах гээд үндсэн функцүүдийг өнөөдөр амьдрал дээр хэрэгжүүлэхэд хууль журмын зохицуулалт заримдаа тодорхой биш, хоорондоо зөрүүтэй, үндсэн зарчимд үл нийцэх зэрэг алдаа гарсаар байгаа юм байна.

6. Төрийн албатай холбоотой хууль, тогтоомж, дүрэм журмуудад мерит зарчмыг тодорхой заасан хэдий ч амьдрал дээр гарч буй зөрчлүүд нь Монгол Улсын төрийн албанд спойл тогтолцооны шинжүүд өнөөдөрч илэрсээр байгааг гэрчилж байна. Төрийн албан тушаалд авах, халахдаа улс төрийн намын харьяаллыг харгалзан шийдвэрлэсэн асуудалтай холбоотой гомдол захиргааны хэргийн шүүхэд ирдэг, болон сонгуулийн дараа халаа, сэлгээ хийдэг зэрэг баримтууд, төрийн албан хаагчдын хариултууд дээрх дүгнэлтийг нотолж байна. Төрийн зарим байгууллага, албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг тогтоосон салбарын хуулиуд Төрийн албаны тухай хуулийн үндсэн зорилт, зохицуулалттай зөрчилдсөн нийцүүлж өөрчлөгдөөгүй үлдсэн заалтууд байгаа нь эрх зүйн хийдэл, давхардал бий болох, улмаар төрийн албаны тухай хуулийн үйлчлэлийг сулруулах тухайн харилцааг зохицуулалтгүй болгох эрсдэлтэй байна гэж судалгааны баг дүгнэж байна.
7. Албан тушаалын тодорхойлолтыг оновчтой хийсэн эсэхээс ХНУ-ын олон асуудал хамаарч байна. Шатлан дэвших карьерын тогтолцоог хуульчлахдаа гаднаас мэдлэг чадвартай хүн Төрийн албанд орох боломжийг олон тусгай шаардлагаар хаасан нь ТА-ны хүний нөөцийн удирдлагын системийг хаалттай, тогтонги (static), seniority зарчим руу илүүтэй чиглүүлж байна. Орчин цагийн хурдацтай хөгжлийн шаардлагад нийцэж явах үүднээс мөн ХНУ-ын системийн тэнцвэрийг хадгалахын тулд хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтыг нээлттэй, хөдлөнг (dynamic), үр дүн бүтээмжид чиглэсэн соёлыг төрийн байгууллагад төвөлшүүлэхээр өөрчлөх шаардлага тулгарч байгаа нь судалгааны явцад харагдлаа

Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын зохицуулалтын өнөөгийн төлөв байдлыг тодоорхойлох судалгааны үр дүнд тулгуурлан дараахь саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолт, ангилал, зэрэглэл нь үндсэндээ хүний нөөцийн бодлогын гол үндэс болж байна. Албан тушаалын тусгай шаардлага, сургалт, цалин, гүйцэтгэлийн удирдлага, хариуцлага тооцох үндэслэл болох учиртай. Иймд албан тушаалын тодорхойлолт, түүнд үндэслэн ангилал зэрэглэл, зэрэг дэвийн жагсаалтаа албан хаагчийн эрхлэх ажил үүрэг, хүлээх хариуцлагатай нягт холбон боловсруулах хэрэгтэй байна. Ингэснээр мерит зарчим, шатлан дэвших зарчмыг хэрэгжүүлэх, тухайн албан тушаалд нь тохируулан хүний нөөцийн оновчтой бодлогыг авч хэрэгжүүлэх боломж бүрдэнэ. Үүний тулд албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах явцад цугларсан их хэмжээний өгөгдөл мэдээлэлд тулгуурлан ажил үүрэг, хариуцлага, эрх мэдлийн цар хүрээгээр оновчлон багцлах замаар шаталсан зэрэглэл, зэрэг дэвийг нь тогтоохыг санал болгож байна.

2. Төрийн албан хаагчийг сургаж хөгжүүлэх тогтолцоо бүрдэж албан хаагчдын талархлыг хүлээж байгаа нь сайшаалтай. Гэхдээ мэргэшүүлэх багц сургалтыг зохион байгуулах өнөөгийн зохицуулалт үндсэндээ олон төрийн албан хаагчдаас хэн нь карьер ахиж, хэн үлдэх вэ гэдгийг урьдчилсан байдлаар тодорхойлж байна. Ямар нэг арга замаар энэ сургалтад суухын төлөө, суучихаад албан тушаалд очихын төлөө өрсөлдөхөд хүргэж байна. Энэ байдлыг шийдвэрлэх талаар дөрвөн хувилбарыг санал болгож байна.

МБ сургалтад хамрагдсан байх (хэн карьер ахих вэ?)

<i>Шийдлүүд</i>	<i>Үр дагавар</i>	<i>Өнөөгийн боломж</i>
Одоо энэ байгаагаар МБ-д сургалтад хамруулах	→ Сургалтад суух, албан тушаалд очиход субъектив, улс төрийн нөлөө улам нэмэгдэнэ	→ ХН-ийн төлөвлөгөөний дагуу шаардлага хангасан хүнийг хамруулах
МБ сургалтад суулгах шалгалт авч, тэнцвэл (ЗГ-ын квотоор/өөрийн зардлаар) ТАХ сурах	→ Албан тушаалын төлөө өрсөлдөөн мөн ихсэнэ.	→ Тусгай сонгон шалгаруулалтын өрсөлдөөнөөр шигшигдэнэ
ТАХ-ийн амжилт, идэвх санаачлагыг хамт олон, байгууллагын удирдлагын үнэлгээгээр тодорхойлж МБ-д хамруулах	→ Мерит зарчмыг хэрэгжүүлэх ухамсар, сахилга төлөвшинө.	→ Үр дүнд чиглэсэн менежмент - 360 хэм арга, - Ёс зүйн хороо - Хүний нөөцийн аудит
Зөвхөн тусгай сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн ТАХ нь МБ сургалтад хамрагддаг болгох	→ Шалгалт оновчтой, шударга болвол өөрийгөө дайчилж хөгжүүлсэн хүн гарч ирнэ.	→ ТАХ хэрэгжүүлэх ухамсар, сахилга төлөвшинө. → Үр дүнд чиглэсэн менежмент.

Мерит зарчим, шатлан дэвших зарчмыг хэрэгжүүлэхийн тулд хүний нөөцийн удирдлагын шийдвэрийг илүү ил тод шударга болгохын тулд сүүлийн хоёр хувилбарыг судалгааны баг санал болгож байна. Бусад улс оронд албан тушаалын тусгай сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн албан хаагч мэргэшүүлэх сургалтад суудаг дөрөв дэх шийдлийг зохицуулалтад тусгаж оруулахыг санал болгож байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

Байгал.Д. Мерит зарчмыг 26 жилийн өмнө агуулгаар нь хэрэгжүүлж байсан. Зууны мэдээ сонин. 2020.10.23.

Батсайхан.О. (2016). *Монгол улсын Хааны зарлиг. Түшмэлийн хууль*. Улаанбаатар.

БНМАУ-ын Засгийн газрын шийдвэрийн эмхэтгэл. (1991) Улаанбаатар.

Болдбаатар.Ж. (2013). *Монгол түмний сод хүмүүс (Монголын төрийн зүтгэлтнүүд)*. Улаанбаатар.

Доржсүрэн.П, Бямбасүрэн.Я. (2021). *Төрийн бодлого*. Улаанбаатар.

Еоин Янг, Лиза Квин. (2002). *Үр нөлөө бүхий бодлогын баримт бичиг боловсруулах нь*. Унгар, Будапешт.

Ильшев.А.В. (2010). *Японская государственная служба*. М.,изд: РАГС.

Ильшев.А.В. (2010). *Японская государственная служба*. М.,изд. "РАГС.

Инжаннаши.В. (2017). *Хөх судар*.

Козырина А.Н., Глушко Е.К. (2008). *Министерства и ведомства" (под ред. Москва*.

Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц, үр дүн, хандлага. (2014). *Судалгааны тайлан*. Улаанбаатар.

Монгол улсын Шинжлэх ухааны академи, Философийн хүрээлэн. (2019). *Монгол дахь улс төрийн соёл: уламжлал, орчин үе*. Улаанбаатар.

Оболонский А.В. Кризис бюрократического государства: Реформы государственной службы: международный. (n.d.).

Оюунжаргал.Н. (2013). *Хүний нөөцийн удирдлага*. Улаанбаатар.

П.Доржсүрэн, Я.Бямбасүрэн. (2021). *Төрийн бодлого*. Улаанбаатар.

Судалгааны тайлан. (2012). *Монгол улс: засаглал, авлигатай тэмцэх, иргэний оролцооны институцийн ба нөхцөл байдлын шинжилгээ*.

Төрийн албаны зөвлөл. (2017). *Төрийн алба хүний нөөц, төрийн албан хаагчдад зориулсан гарын авлага*. Улаанбаатар.

Төрийн албаны зөвлөл. (2020). *Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайлан*. Улаанбаатар.

Төрийн албаны зөвлөлийн статистик мэдээ. (2019).

Төрийн албаны тухай хууль. (1994). Улаанбаатар.

Төрийн албаны тухай хууль. (2002).



Төрийн албаны тухай хууль (2008).

Төрийн албаны тухай хууль. (2017).

Төрийн мэдээлэл. (2008). *Монгол улсын мянганы хөгжлийн зорилгод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлого*. Улаанбаатар.

Төрийн мэдээлэл. (1996). Улаанбаатар.

Төрийн мэдээлэл. (1999). Улаанбаатар.

Филиппин улсын Үндсэн хууль. (1987).

Филиппин улсын Төрийн албаны зөвлөл. (n.d.). www.csc.gov.ph.

Хэрлэн.Б, Санжжмятав.Ч, Түдэв.Ш. (2018). *Төрийн албан хаагчийн үнэт зүйл: тулгамдсан асуудал*. Улаанбаатар.

Цэцэгмаа.Ц. (2009). *Хүний нөөцийн удирдлага*. Улаанбаатар.

Энхбаатар.Ч. (2012). *Япон улсын төрийн байгуулал, улс төрийн тогтолцоо*. Улаанбаатар.

Энхбаатар.Ч, Зүльфикар,С. (2014). *Гадаад орнуудын төрийн байгуулалт*. Улаанбаатар.

The World Bank. (2018). *Global indicators of Regulatory Governance*. Retrieved from <https://rulemaking.worldbank.org>.

Төрийн мэдээлэл. (2010. №7). *Монгол улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал*.

Anderson, J. (1994). *Public policymaking*. USA. New Jersey.

Bank, T. W. (2018). *Global indicators of Regulatory Governance*. Retrieved from <https://rulemaking.worldbank.org>.

Goldfi nch, S., & Wallis, J. (2010). *Two Myths of Convergence in Public Management Reform*. *Public Administration*.

Pryer and June Burnham, (2011). Robert The British Civil Service: Perspective on Decline and Modernisation. *British Journal of Politics and International Relations*.

Sager, F., & Rosser, C. Weber, Wilson, and Hegel: (2009). *Theories of Modern Bureaucracy*. *Public Administration*.

The Constitution of Philippine, Article IX, B. The Civil Service Commission, Section 1. (n.d.).

VandenBos, G. R. (2007). *Dictionary of Psychology*. Washington DC.

World Bank. (2009). *Global indicators of Regulatory Governance*.

World Bank. (2020). *Global indicators of Regulatory Governance*.

World Bank. (2020). *Global indicators of Regulatory Governance*.

<http://www.csc.go.kr/eng/> - Civil Service Commission of South Korea. (2021).

<http://www.psc.gov.lk> -Public Service Commission of Sri Lanka. (2021).

Хавсралт 1. Төрийн албаны тухай шинэчилсэн хуулийн дагуу гарсан эрх зүйн акт

Байгууллага	Хууль, эрх зүйн актууд
УИХ (7)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Монгол улсын үндсэн хууль ✓ Монгол улсын төрийн албаны тухай хууль ✓ Хөдөлмөрийн тухай хууль ✓ Төсвийн тухай хууль ✓ Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай хууль ✓ Авлигын эсрэг хууль ✓ Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай
УИХ-ын тогтоолоор батлагдсан дүрэм, журмууд (4)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам /УИХ-ын 2019.02.01-ний өдрийн 21 дүгээр тогтоол/ ✓ Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам /УИХ-ын 2019.02.01-ний өдрийн 20 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм /УИХ-ын 2019.02.1-ний өдрийн 17 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн албан хаагчийн төлөөллийг сонгон шалгаруулах журам /УИХ-ын Байнгын хорооны 2018.12.25-ны өдрийн 10 дугаар тогтоол/
Засгийн газрын тогтоолоор батлагдсан дүрэм, журмууд (13)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Төрийн албан хаагчид шагнал олгох журам ✓ Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам /Засгийн газрын 2019.01.9-ний өдрийн 5 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам /Засгийн газрын 2019.01.23-ны өдрийн 38 дугаар тогтоол/ ✓ Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах журам /Засгийн газрын 2019.01.23-ны өдрийн 37 дугаар тогтоол/ ✓ Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журам /Засгийн газрын 2019.01.23-ны өдрийн 36 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм /Засгийн газрын 2019.01.23-ны өдрийн 33 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн албан хаагчид нөхөх төлбөр олгох журам /Засгийн газрын 2019.01.09-ний өдрийн 6 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэхэд цалин, урамшуулал олгох журам /Засгийн газрын 2019.01.09-ний өдрийн 9 дүгээр тогтоол/ ✓ Албан үүргээ гүйцэтгэх явцад төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд ар гэрт нь нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох журам /Засгийн газрын 2019.01.09-ний өдрийн 8 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн албан хаагчид өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох журам /Засгийн газрын 2019.01.09-ний өдрийн 7 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам /Засгийн газрын 2019.02.20-ны өдрийн 74 дүгээр тогтоол/ ✓ Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, жагсаалт батлах тухай /Засгийн газрын 2019.07.03-ны өдрийн 275 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн үйлчилгээний албан тушаалын зэрэглэлийг шинэчлэн тогтоох тухай /Засгийн газрын 2019.07.03-ны өдрийн 276 дугаар тогтоол/

<p>Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан тушаал (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам /Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019.04.01-ний өдрийн 34/31 дүгээр тогтоол/ ✓ Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам /Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019.04.04-ний өдрийн 36/32 тогтоол/
<p>Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолоор батлагдсан дүрэм, журмууд (9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”, “төрийн албан хаагчийн анкет “а хэсэг”, “төрийн албан хаагчийн анкет “б хэсэг”, “төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэгт байх үндсэн баримт бичгийн жагсаалт бичих хүснэгт”, “төрийн албан хаагчийн анкет бичих санамж”, “хувь хүний намтар бичих санамж” /Төрийн албаны зөвлөлийн 2019.1.31-ний өдрийн 5 дугаар тогтоол/ ✓ Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам /Төрийн албаны зөвлөлийн 2019.1.11-ний өдрийн 3 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага /Төрийн албаны зөвлөлийн 2019.01.11-ний өдрийн 2 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам, загвар батлах тухай /Төрийн албаны зөвлөлийн 2019.03.25-ны 14 дүгээр тогтоол/ ✓ Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол, журам, загвар батлах тухай /Төрийн албаны зөвлөлийн 2019.03.25-ны 15 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам батлах тухай /Төрийн албаны зөвлөлийн 2019.03.25-ны 16 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам, загвар батлах тухай /Төрийн албаны зөвлөлийн 2019.03.25-ны 17 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам батлах тухай /Төрийн албаны зөвлөлийн 2019.05.28-ны 25 дугаар тогтоол/ ✓ Төрийн албан тушаалд туршилтын хугацаа хэрэглэх болзол, журам /Төрийн албаны зөвлөлийн 2020.02.14-ны 54 дугаар тогтоол/



**Хавсралт 2. Төрийн албан зөвлөл, Засгийн газар, УИХ-ын ЭРХ үүргийн талаар
Төрийн албаны тухай хуульд туссан зохицуулалтууд**

Төрийн албаны зөвлөл	Засгийн газар	УИХ
<p>66.1.1 хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчид төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах;</p>	<p>64.1.Засгийн газар төрийн байгууллагын гүйцэтгэл, албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх тогтолцоог бүрдүүлэх, төрийн албаны хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд нийцүүлэн төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ</p>	
<p>66.1.2. төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах;</p>	<p>64.2.1.яам, Засгийн газрын агентлаг, орон нутгийн захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааны гүйцэтгэлд хяналт тавих, үүрэг, даалгавар өгөх, хэрэгжилтийг хангуулах, зөрчлийг арилгуулах, тэдэнд мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх;</p>	
<p>66.1.3. иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд шалгалт хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгах хугацаатай шаардлага хүргүүлэх, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох;</p>	<p>64.2.2.төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг хөгжүүлэх, төрийн албан хаагчийг давтан сургах, мэргэшүүлэх сургалтын хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагатай хамтран боловсруулж хэрэгжүүлэх;</p>	
<p>66.1.4.төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, энэ хуулийн 3.1.3-т заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх</p>	<p>64.2.3.төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвчийг боловсруулан батлахад төрийн албаны төв байгууллагын саналыг авах;</p>	

<p>66.1.5.төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, төрийн алба, албан хаагчтай холбогдолтой мэдээллээр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээдийг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх;</p>	<p>64.2.4.төрийн байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээг нэгдсэн удирдлага, зохицуулалтаар хангаж, үр нөлөөг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах</p>	
<p>66.1.6.хууль тогтоомжид нийцүүлэн эрх хэмжээнийхээ асуудлаар шийдвэр гаргах, өөрчлөх, биелэлтийг хангах</p>	<p>64.2.5.төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журмыг тогтоож, хэрэгжүүлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах;</p>	
<p>66.1.7.төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн ерөнхий бүдүүвчийг боловсруулан батлахад Улсын Их Хурал, Засгийн газарт санал өгөх, төрийн байгууллагын чиг үүргийн шинжилгээ хийхэд мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх;</p>	<p>64.2.6.төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах;</p>	
<p>66.1.8.төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах, улсын болон орон нутгийн төсвийн удирдлагын зардлын төслийг боловсруулах, хянаж батлахад зохих журмын дагуу санал гаргах;</p>	<p>64.2.7.хувийн хэвшлийн ажилтны адилтгах албан тушаалын дундаж цалингийн судалгааг гаргах, цалин хөлсний өөрчлөлтийн тухай саналаа төсвийн хүрээний мэдэгдэл хэлэлцэхийн өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, шийдвэрлүүлэх;</p>	
<p>66.1.9.төрийн албаны шинэтгэл болон сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангах;</p>	<p>64.2.8.энэ хуулийн 32.1-д заасан мэдэгдлийг биелүүлж, авсан арга хэмжээний талаар 14 хоногийн дотор харуу мэдэгдэх 64.2.9.хуульд заасан бусад бүрэн эрх.</p>	



66.1.10.төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний тухай мэдээллийг судлан боловсруулж, тэдгээрийн давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх;		
66.1.11.төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт / тухайн албан тушаалын/-ыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангах, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах, холбогдох журмыг батлах		
66.1.12.хууль тогтоомжид заасан бусад бүрэн эрх.		
15.3 Хувийн хэрэг хөтлөх журмыг батална.	64.2.4.Төрийн байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх, зохицуулалтаар хангаж үр нөлөөг дээшлүүлэх	
16.1 ТАХ-ын улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөж, удирдах албан тушаалтны нөөцийн бүртгэлийг тусгана.	16.2 ТАХ-ийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх мэдээлэл авах журмыг ЗГ батална.	
	64.2.6. Төрийн албаны шинэтгэл, хүний нөөцийн бодлого	
	64.2.7. Цалин хөлсний өөрчлөлтийн тухай	
		17.1 Төрийн өндөр алба тушаалтны зэрэг зиндээ, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн УИХ тогтооно.

	18.8 Яам, төрийн бусад байгууллагын төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн ЗГ тогтооно.	18.7 Төрийн өндөр дээд албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг ТАЗ-ийн саналыг үндэслэн УИХ тогтооно. 2021 оны 1 15 нд өөрчилсөн
		21.4 Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журмыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр Улсын Их Хурал тогтооно.
23.3.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага болон албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журмыг төрийн албаны төв байгууллага батална.		
24.1.Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална	24.1.Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална	
26.4.Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журмыг энэ хуульд нийцүүлэн Засгийн газрын саналыг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага батална. Албан тушаалд шатлан дэвшүүлж томилоход энэ журмыг баримтална.		
27.3.Энэ хуулийн 27.1-д заасан тохиолдолд томилох эрх бүхий этгээд төрийн албаны төв байгууллагаас санал болгосон нэр дэвшигчийг холбогдох албан тушаалд томилно.		



<p>Томилох эрх бүхий этгээд төрийн албаны төв байгууллагын санал болгосон төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд нэр дэвшигчийг томилохоос хуульд заасан үндэслэлээр нэг удаа татгалзах эрхтэй бөгөөд энэ тохиолдолд төрийн албаны төв байгууллага өөр хүнийг зохих журмын дагуу санал болгоно</p>		
	<p>29.3.Энэ хуулийн 29.1-д заасан сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тодорхойлно.</p>	
<p>30.1.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага өөрөө, эсхүл иргэний гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийнэ.</p>		
<p>32.1.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 томилох эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ.</p>		
<p>32.5.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага энэ хуулийн 32.4-т заасан тэмдэглэлтэй танилцаж, үндэслэлтэй бол холбогдох шийдвэрийг хүчингүй болгоно 33.9.Төрийн албаны төв байгууллага тусгай шалгалт / тухайн албан тушаалын/-ыг зохион байгуулахдаа холбогдох байгууллага болон мэргэжлийн холбоо, эрдэмтэн, судлаачдын төлөөллөөс бүрдсэн Шалгалтын зөвлөл байгуулж болно.</p>		

<p>33.12.Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт /тухайн албан тушаалын/ өгөх болзол, журам, төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журмыг Засгийн газартай зөвшилцөн төрийн албаны төв байгууллага батална.</p>		
	<p>40.2.Энэ хуулийн 10.1.2, 10.1.4-т заасан албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно.</p>	
<p>44.5.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журмыг төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран батална</p>		
<p>50.2.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.</p>		
	<p>53.2.Хуульд өөрөөр заагаагүй бол стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журмыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар батална 54.2.Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах журмыг Засгийн газар батална. 55.2.Төрийн жинхэнэ</p>	



	<p>албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх, тэдгээртэй холбогдуулан төрийн албан хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлсийг өөрчлөх, урамшуулал олгох, хариуцлага хүлээлгэх журмыг Засгийн газар батална.</p>	
<p>56.2.Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийг сонгон шалгаруулах, олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх, зөвлөлийн ажиллах дүрмийг төрийн албаны төв байгууллага батална</p>		
	<p>57.5.Доор дурдсан төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно 57.7.Энэ хуулийн 57.5.3-т заасан төрийн албан хаагчид нэмэгдэл олгох журам, хэмжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно 58.2.Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ нь хувийн хэвшилд ажиллагчдын адилтгах албан тушаалын цалингийн дунджаас 5.0 буюу түүнээс дээш хувиар бага болсон тохиолдолд албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухай саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдэгдэл хэлэлцэхийн өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмын дагуу шийдвэрлүүлнэ.</p>	<p>57.4.Улс төрийн болон тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагч албан тушаалын цалингийн хэмжээ, сүлжээг төрийн албаны төв байгууллагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр Засгийн газрын өргөн мэдүүлснээр Улсын Их Хурал тогтооно. 57.9.Энэ хуулийн 57.13-т зааснаас бусад Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлд хамаарах албан тушаалтны цалингийн хэмжээ тогтоох итгэлцүүрийг Засгийн газрын саналыг үндэслэн Улсын Их Хурал тогтооно.</p>

	59.2.Төрийн албан хаагчид нөхөх төлбөр олгох журам, түүний хэмжээг Засгийн газар тогтооно	
	60.1 Нэг удаагийн буцалтгүй тусламж тооцох цалингийн дундаж хэмжээ болон олгох шалгуур нөхцөлийг тодорхойлсон журмыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно. 60.3.Төрийн албан хаагчид энэ хуулийн 60.2-т заасан нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох нөхцөл, журмыг Засгийн газар тогтооно.	
	61.2.Энэ хуулийн 61.1.5-(орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх) заасан баталгааг эдлүүлэхтэй холбогдсон журмыг Засгийн газар тогтооно	



Хавсралт 3. Эрх зүйн актад хийсэн шинжилгээ

№	Хууль, эрх зүйн акт	Хүний нөөцийн чиг үүрэг
Төрийн албан тушаалд тавигдах шаардлага		
1	Төрийн албаны тухай 1994 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдөр /Энэ хуулийг 2002 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/	2.Төрийн захиргааны албан тушаалд дараахь тохиолдолд авч ажиллуулахыг хориглоно:1/Эрүүгийн хуульд заасан онц хүнд гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлсэн, эсхүл бусад төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлээд ял шийтгэлгүйд тооцогдох хугацаа нь дуусаагүй бол;2/төрийн захиргааны албан тушаалаас сахилгын шийтгэлээр халагдсан өдрөөс хойш 1 жилийн хугацаа өнгөрөөгүй бол;3/хууль тогтоомжоор зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан үүргийн хувьд нэг нь нөгөөдөө шууд захирагдах буюу шууд хяналт тавих албан тушаалтантай төрөл садангийн хүн /эцэг, эх, эхнэр, нөхөр, төрсөн ах, дүү, үр хүүхэд, тэдгээрийн гэр бүлийн хүн/ нь тухайн ажлын албаны нэгжид хамт ажиллахаар бол;4/гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн бол;5/хууль тогтоомжид заасан бусад тохиолдол.
2	Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Улсын Их Хурал 2017 онд 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийг хэлэлцэж баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна.	22 дугаар зүйл. Монгол улсын иргэн байх, дээд боловсролтой байх, эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж шүүхээр ял шийтгүүлж байгаагүй байх, монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвартай байх, сэтгэцийн өвчин, эмгэггүй байх, хуулийн дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах үүрэг хүлээсэн иргэн үүргээ биелүүлсэн байх
3	Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны тогтоол	02 дугаар тогтоол. Төрийн захиргааны албан тушаалд тавигдах шаардлагуудыг: боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадвар /удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, бусад/ зэргээр төрөлжүүлэн тэргүүн түшмэл түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаал, эрхэлсэн түшмэл түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаал, ахлах түшмэл түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаал, дэс түшмэл түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаал, ахлах түшмэл түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаал, дэс түшмэл түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаал, туслах түшмэл түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаал тус бүрээр зааж өгсөн.

Сонгон шалгаруулалт		
1	Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль /2002 оны 06 дугаар сарын 27-ны өдөр/	45.1. Төрийн албаны төв байгууллага нь Ерөнхийлөгчийн Тамгын газрын дэд дарга, Улсын Их Хурлын Тамгын газрын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын тэргүүн дэд дарга, төрийн захиргааны төв байгууллагын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Улсын Их Хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллагын ерөнхий менежер, агентлагийн дарга /цагдаа, тагнуул, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн болон зэвсэгт хүчний байгууллагаас бусад/ Улсын ерөнхий прокурорын газрын Тамгын газрын дарга, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга гэсэн албан тушаалуудад нэг хүний нэрийг дэвшүүлж, түүнийг томилох эрх бүхий этгээдэд санал болгоно. 45.2. Төрийн албаны төв байгууллага нь сонгон шалгаруулж нэр дэвшүүлэхээс 21-ээс доошгүй хоногийн өмнө тухайн албан тушаалын талаар нийтэд мэдээлнэ.
2	Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Улсын Их Хурал 2017 онд 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийг хэлэлцэж баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна	27.2 дахь заалт. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан олон нийтэд мэдүүлэх үүрэгтэй. Томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан сул орон тоо гарсан өдрөөс хойш энэ тухай мэдээллийг долоо хоногт, сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг 21 хоногт багтаан төрийн албаны холбогдох шатны байгууллагад хүргүүлнэ. 33.1 дэх заалт. Төрийн жинхэнэ албаны хүний нөөц бүрдүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах зорилгоор төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтыг авна.
3	Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны тогтоол	02 дугаар тогтоол. Төрийн захиргааны албан тушаалд тавигдах шаардлагуудыг: боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, үр чадвар /удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, бусад/ зэргээр төрөлжүүлэн тэргүүн түшмэл түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаал, эрхэлсэн түшмэл түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаал, ахлах түшмэл түүнтэй адильгах удирдах албан тушаал, дэс түшмэл түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаал, ахлах түшмэл түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаал, дэс түшмэл түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаал, туслах түшмэл түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаал тус бүрээр зааж өгсөн.
Ажилд авах		
1	Төрийн албаны тухай 1994 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдөр /Энэ хуулийг 2002 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон	17 дугаар зүйл. Төрийн захиргааны албан тушаалд авах 1. Төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тооны талаар ажил олгогч нийтэд мэдээлж, иргэдийг сонгон шалгаруулах замаар ажилд авна. 2. Энэ хуулийн 10 дугаар зүйлийн 1, 3 дахь хэсэгт заасан шаардлага, мөн хуулийн 16 дугаар зүйлд заасан болзлыг хангасан Монгол Улсын иргэн төрийн захиргааны албан тушаалд орох эрхтэй. 3. Иргэн төрийн захиргааны албан тушаалд анх орох тохиолдолд өрсөлдүүлэн шалгаруулах зорилго бүхий төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт /цаашид “мэргэшлийн шалгалт” гэх/ өгнө



		<p>4.Мэргэшлийн шалгалтад тэнцэж төрийн захиргааны албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийн жагсаалтыг мэргэшлийн шалгалтын онооны дэс дарааллаар үйлдэж хамгийн их оноо авсан хүмүүсээс эхлэн төрийн захиргааны албан тушаалд анх авах ажлыг зохион байгуулна</p> <p>5.Мэргэшлийн шалгалт авах болзол, журмыг төрийн албаны төв байгууллага тогтооно.</p> <p>6.Мэргэшлийн шалгаруулалтаар шалгарсан иргэнийг зохих албан тушаалд томилсон тухай төрийн холбогдох байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан шийдвэр гаргаж баталгаажуулна.</p>
2	<p>Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль /2002 оны 06 дугаар сарын 27-ны өдөр/</p>	<p>45.5. Томилох эрх бүхий этгээд төрийн албаны төв байгууллагаас ерөнхий менежерт санал болгосон нэр дэвшигчийг холбогдох албан тушаалд томилно. 48.1. Улсын болон орон нутгийн төсвийн байгууллагын ерөнхий менежер албан хаагчийг томилохдоо тухайн ажлын байранд тавигдах шаардлагын дагуу мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, туршлага, мэргэшлийн үр чадварыг нь үндэслэх зарчим баримтална. 48.2. Ерөнхий менежер нь өөрийн байгууллагын удирдах албан тушаалтныг ямар шалгуураар томилсон тухайгаа төрийн албаны төв байгууллагад бичгээр мэдэгдэнэ. Төрийн албаны төв байгууллага нь сонирхсон байгууллага, хувь хүмүүсийг уг мэдээлэлтэй танилцах боломжоор хангана. 48.3. Ерөнхий менежер хүний нөөцийн асуудлаар хуулиар олгогдсон бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд төрийн албаны төв байгууллага хөндлөнгөөс оролцохыг хориглоно.</p>
3	<p>Төрийн албаны тухай хууль /2002 оны 06 дугаар сарын 28-ны өдөр/</p>	<p>17.1. Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа буюу төрийн холбогдох бусад байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингээр нь сонгон шалгаруулах замаар уг орон тоог нөхнө. 17.6. Мэргэшлийн шалгаруулалтаар шалгарсан иргэний зохих албан тушаалд томилсон тухай төрийн холбогдох байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтан шийдвэр гаргаж батарлгаажуулна.</p>
4	<p>Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Улсын Их Хурал 2017 онд 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийг хэлэлцэж баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна.</p>	<p>25 дугаар зүйл. Тус хуулийн 3.13, 22.1, 23 дугаар зүйл, 26.1-д тус тус заасан нийт шалгуур болон тусгай шаардлагуудыг хангасан хүнийг томилох,</p>

5	Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны тогтоол	Тухайн албан тушаалын шалгалтад тэнцсэн иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд орох иргэний нөөцөд бүртгэх, нэр дэвшүүлнэ. 1. Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөл нь нөөцөд бүртгэсэн иргэдийн жагсаалтаас хамгийн өндөр оноо авсан нэг иргэний уг албан тушаалд томилохоор нэр дэвшүүлж, саналаа томилох эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ. 2. Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөл нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд нэр дэвшигчийг хэрхэн сонгосон тухай болон тэдний нэрсийн жагсаалтыг Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсанд тавьж нийтэд мэдэгдэнэ. 3. Төрийн албаны тухай хуулийн 27.3-т заасны дагуу томилох эрх бүхий этгээд Төрийн албаны зөвлөл, салбар зөвлөлөөс санал болгосон гэр дэвшигчийг холбогдох албан тушаалд түүний материалаыг хүлээн авснаас хойш ажлын 14 хоногт багтаан томилно.
Сургах		
1	Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Улсын Их Хурал 2017 онд 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийг хэлэлцэж баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна.	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг эрхэд мэргэжил мэдлэгээ дээшлүүлэх зорилгоор сургалтад хамрагдах гэж заасан байдаг. 29.1 дэх заалт. Иргэнийг төрийн албан тушаалд томилсны дараа богино болон дунд хугацааны сургалтад хамруулна. 24.2 заалт. Мэргэшүүлэх багц сургалтыг Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага хариуцан зохион байгуулна.
2	Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны тогтоол	Тухайн албан тушаалын шалгалтад гар утас, чихэвч, зөөврийн компьютер болон аудио, видео техник хэрэгсэл, ноорог цаас, ном дэвтэр зэрэг бусад зүйл авч орох болон шалгалт эхэлснээс хойш шалгалт дуусах хүртэл хугацаанд ариун цэврийн өрөө, бусад газарт зөвшөөрөлгүйгээр очих, шалгалт өгч буй хүмүүс хоорондоо ярилцах, туслах, туслуулахыг оролдох, утсаар ярих, шалгалтын комиссын гишүүнээс бусад этгээдтэй харилцах, өөрийнхөө өмнөөс өөр бусад этгээдийг оруулах зэргийг зөрчсөн, комиссын гишүүн болон бусад оролцогчтой хэрүүл, маргаан үүсгэсэн, хэл амаар доромжилж, заналхийлсэн, түүнчлэн харилцаа, ёс зүйн бусад ноцтой зөрчил гаргасан, шалгалтын журам зөрчихгүй байх талаар шалгалтын комиссын гишүүн 2 удаа анхааруулсан боловч дахин зөрчсөн, төрийн албаны тухай хуулийн 22.1-д заасан шаардлагыг хангахгүй нь шалгалтын явцад болон шалгалтын дараа илэрч нотлогдсон, Төрийн албаны тухай хуулийн 34 дүгээр зүйлийг зөрчсөн, иргэн бүртгүүлж тухайн албан тушаалын шалгалт өгсөнч Төрийн албаны тухай хуулийн 22 дугаар зүйл, 23.2.1, 23.2.2, 23.2.3-т заасан шаардлага болон тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг тус тус хангаагүй, эсхүл шалгалтын бүрдүүлэх баримт бичгийг дутуу бүрдүүлсэн, Төрийн албаны тухай хуулийн 34.1-ийг зөрчсөн нь шалгалтын явцад, эхүл хожуу илэрсэн тохиолдолд тухайн албан тушаалын шалгалт өгсөн



		<p>иргэний шалгалтын дүнг хүчингүйд тооцолх бөгөөд үүнээс үүсэх хариуцлагыг иргэн өөрөө хүлээнэ. Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт авах журмыг зөрчсөн этгээд буюу төрийн албан хаагчид Төрийн албаны тухай хуулийн 35 дугаар зүйлд заасны дагуу хариуцлага тооцно.</p>
Үнэлж дүгнэх		
1	<p>Төрийн албаны тухай 1994 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдөр /Энэ хуулийг 2002 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/</p>	<p>19 дүгээр зүйл.Төрийн захиргааны албан хаагчийн үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх 1.Төрийн захиргааны албан хаагчийн үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшинг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон хугацаанд зохих журмын дагуу үнэлж дүгнэнэ. 2.Төрийн захиргааны албан хаагчийн үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээг үндэслэн албан тушаал дэвшүүлэх, зохих шатны сургалтад хамруулах, зэрэг дэв олгох, цалин хөлсийг өөрчлөх, албан тушаал бууруулах асуудлыг шийдвэрлэнэ. 3.Төрийн захиргааны албан хаагчийн үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх журмыг төрийн албаны төв байгууллага тогтооно.</p>
		<p>31.1.Төрийн албан хаагчид албан тушаалын бүрэн эрхээ үр дүнтэй биелүүлж өндөр амжилт гаргасан гавьяа зүтгэлийг нь үнэлж төрийн байгууллагын захиргаа түүнийг дараахь байдлаар шагнаж, урамшуулна: 1/мөнгөн шагнал олгох; 2/эд зүйл болон үнэ бүхий зүйл дурсгах; 3/Засгийн газар ба төрийн дээд байгууллагаас шагнуулахаар тодорхойлох. 2.Төрийн албан хаагчид энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1-д зааснаас гадна улирлын ажлын үр дүнгээр болон онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар биелүүлсний төлөө мөнгөн урамшил олгоно.</p>
2	<p>Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль /2002 оны 06 дугаар сарын 27-ны өдөр/</p>	<p>47.1. Төрийн албаны төв байгууллага нь төсвийн ерөнхийлөн захирагч холбогдох удирдах албан тушаалтантай, ерөнхий менежер төсвийн байгууллагын албан хаагчтай байгуулах үр дүнгийн гэрээ, түүнийг дүгнэх заавар, журмыг баталж, биелэлтэд нь хяналт тавина. 47.2. ерөнхий менежерийн үр дүнгийн гэрээний биелэлт, ажлын үр дүнг тухайн байгууллагын улирал, жилийн тайлан болон санхүү, төсвийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, төрийн албаны төв байгууллагын дүгнэлтэд тулгуурлан төсвийн ерөнхийлөн захирагч үнэлнэ. 47.3. Ерөнхий менежер нь энэ хуулийн 47.2-т заасан үнэлгээнд хангалтгүй үнэлэлт авсан бол төсвийн ерөнхийлөн захирагч түүнийг халах тухай шийдвэр гаргах буюу эрх бүхий байгууллагад энэ тухай саналаа гаргаж болно.</p>

3	<p>Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Улсын Их Хурал 2017 онд 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийг хэлэлцэж баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна.</p>	<p>52.2 дахь заалтад 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 шийдвэрлэнэ гэжээ. 51.1 дэх заалтад онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар биелүүлсэн, байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах чиглэлээр шинэ санал, санаачилга гаргаж хэрэглээнд нэвтрүүлсэн болон бусад нөхцөл, шаардлагыг хангасан төрийн албан хаагчийг үнэ бүхий зүйл дурсгах, Монгол Улсын цол хүртээх, төрийн дээд одон, медариар шагнуулахаар нэр дэвшүүлэх, Засгийн газар болон бусад төрийн байгууллагын шагналд тодорхойлох, улирлын ажлын үр дүнгээр урамшуулал олгох зэргээр шагнаж урамшуулна.</p>
Албан тушаал дэвшүүлэх		
1	<p>Төрийн албаны тухай 1994 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдөр /Энэ хуулийг 2002 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/</p>	<p>20.3.Зэрэг дэв олгохдоо төрийн албанд нийт ажилласан буюу тухайн албан тушаалын ангилалд ажилласан хугацаа, мэргэшлийн түвшинг харгалзана.</p>
2	<p>Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Улсын Их Хурал 2017 онд 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийг хэлэлцэж баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна.</p>	<p>Төрийн албан хаагч нь төрийн албанд ажилласан жил, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж, төгссөн зэрэг шаардлагауудаас шалтгаалан тэргүүн түшмэл, эрхэлсэн түшмэл, ахлах түшмэл зэрэг албан тушаалуудад дэвшин томилогдох боломжуудыг заасан байдаг</p>
Хариуцлага тооцох		
1	<p>Төрийн албаны тухай 1994 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдөр /Энэ хуулийг 2002 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/</p>	<p>26 дугаар зүйл.Төрийн захиргааны албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах 1,тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг харгалзан хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн захиргааны албан хаагчид дараахь сахилгын шийтгэл ногдуулна: 1/сануулах; 2/албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах; 3/төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах. 2.Төрийн захиргааны албан хаагчид түүнийг томилсон төрийн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр сахилгын шийтгэл ногдуулна.</p>



		6.Энэ хуулийн 15 дугаар зүйлийн 1-11-д заасныг зөрчсөн төрийн захиргааны албан тушаалтанд сахилгын шийтгэл ногдуулах нь төрийн албанаас чөлөөлөх, төрийн албанд дахин авахаас татгалзах үндэслэл болох бөгөөд харин түүнийг эрүүгийн болон бусад хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.
2	Төрийн албаны тухай хууль /2002 оны 06 дугаар сарын 28-ны өдөр/	26.1. Энэ хуулийн 13, 15, 40 дүгээр зүйлд заасныг зөрчсөн болон албан үүргээ биелүүлээгүй, албан тушаалын бүрэн эрхээ хэтрүүлсэн тохиодолд тухайн зөрчлийн шинж байдал, түүнийг анх буюу давтан үйлдсэнийг харгалзан хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагчид сануулах, албан тушаалын цалингийн хэмжээг 6 сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах, төрийн албанд 1 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр халах сахилгын шийтгэлийн аль нэгийг ногдуулна.
3	Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Улсын Их Хурал 2017 онд 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийг хэлэлцэж баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна.	32.1 заалт. Хуульд өөрөөр заагаагүй бол ТАЗ 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 томилох эрх бүхий этгээдэд хүргүүлнэ. 32.2 дахь заалт. эрх бүхий этгээд нь энэ хуулийн 32.1-д заасан мэдэгдлийг заавал биелүүлж, авсан арга хэмжээний талаар 14 хоногийн дотор хариумэдэгдэнэ. Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт авах журмыг зөрчих, уг үйл ажиллагаатай холбоотой хуурамч тодорхойлолт, гэрчилгээ, баталгаа гаргасан төрийн албан хаагчийг төрийн албанд гурван жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр хална.
Ажлаас чөлөөлөх		
1	Төрийн албаны тухай 1994 оны 12 дугаар сарын 30-ны өдөр /Энэ хуулийг 2002 оны 6 дугаар сарын 28-ны өдрийн хуулиар хүчингүй болсонд тооцсон/	23 дугаар зүйл.Төрийн захиргааны албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаалаас нь бууруулах, төрийн албанаас түр халах, чөлөөлөх 1.Төрийн захиргааны албан хаагчийг дараахь үндэслэлээр захиргааны санаачилгаар албан тушаал бууруулах, эсхүл төрийн албанаас уг албанд эргэж орох эрхтэйгээр хална: 1/албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн; 2/мэргэшлийн түвшин нь төрийн тухайн албан тушаал эрхлэх шаардлага хангахгүй болсон; 3/биеийн эрүүл мэндийн байдлын улмаас албан үүргээ биелүүлэх боломжгүй болсон; 4/оршин суух газар нь өөрчлөгдсөний улмаас тухайн орон тооны албан тушаалыг эрхлэх боломжгүй болсон. 2.Төрийн захиргааны албан хаагчийг дараахь үндэслэлээр захиргааны санаачилгаар төрийн албанаас түр чөлөөлнө: 1/биеийн эрүүл мэндийн байдлын улмаас 1 жилээс дээш хугацаагаар албан ажлаа хийхгүйгээр эмчлүүлж, сувилуулах шаардлагатай болсон; 2/урт хугацааны сургалтаар бэлтгэгдэх болсон;3/цэргийн жинхэнэ алба хаах болсон.

		<p>3.Энэ зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан үндэслэлээр түр чөлөөлөгдсөн төрийн албан хаагчийг нөөцөд байгаад тооцно.</p> <p>25 дугаар зүйл.Төрийн захиргааны албан хаагчийг төрийн албанаас халахХэвлэх1/гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон;2/Монгол Улсын харьяатаас гарсан.</p>
2	<p>Төрийн албаны тухай хууль /2002 оны 06 дугаар сарын 28-ны өдөр/</p>	<p>Түр чөлөөлөх үндэслэл: 23.3.2. гурван сараас дээш хугацааны сургалтаар (шинэ дадлага, туршлага эзэмших сургалтыг оролцуулан) бэлтгэгдэх болсон. 24.1. хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагчийг тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн, төрийн алба хаах насны дээд хязгаарт хүрсэн, өөрийн санаачилгаар төрийн албанаас чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан гэх үндэслэлүүдээр төрийн албанаас чөлөөлнө. 25.1. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд өөрөөр заагаагүй бол удаа дараа /2 ба түүнээс дээш/ албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн, гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхийн таслан шийдвэрлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон, Монгол улсын харьяатаас гарсан гэх үндэслэлүүдээр төрийн албанаас хална.</p>
3	<p>Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ Улсын Их Хурал 2017 онд 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийг хэлэлцэж баталсан бөгөөд 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна</p>	<p>Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг эрхэд төрийн албанаас чөлөөлөгдөх гэж заасан байдаг. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг ажлаас чөлөөлөгдөх үндэслэлээс нь хамааран түр болон бүр чөлөөлөхийг хуульчилсан. Төрийн албанаас түр чөлөөлөхдөө эрүүл мэндийн байдлаас 3 сараас дээш хугацаагаар, зургаан сараас дээш хугацааны сургалтаар бэлтгэгдэх болсон, цэргийн жинхэнэ алба хаах болсон, гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хуулийн дагуу хамгаалалтын арга хэмжээнд хамрагдсан зэрэг шалтгаануудаар түр чөлөөлөх. Харин Ерөнхийлөгчийн болон Улсын Их Хурлын, түүнчлэн аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуульд нэр дэвших болсон, тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсэн, төрийн алба хаах дээд насны хязгаарт хүрсэн, өөрийн санаачилгаар төрийн албанаас чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан, хуульд заасан бусад үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлнө гэжээ.</p>
		<p>Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйл заалтыг зөрчсөн тохиолдолд төрийн албанаас хална. 47 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хуульд өөрөөр заагаагүй бол удаа дараа /3 ба түүнээс дээш/ албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн, гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон, Монго Улсын харьяатаас гарсан болон хуульд заасан бусад үндэслэлээр албан тушаалаас нь гална гэж заасан.</p>

Хавсралт 4. Экспертийн үнэлгээний хуудас

“Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдалд хийсэн шинжилгээ” сэдэвт ТАЗ-ийн захиалгат судалгааны ажлын хүрээнд Монгол Улсын төрийн албаны хүний нөөцийн өнөөгийн байдалд мэргэжилтнүүдийн санал, дүгнэлт үнэлгээг авах зорилгоор энэхүү экспертийн үнэлгээний асуудлыг танд хүргэж байна.

Иймд та уг судалгаанд идэвхтэй оролцон дор дурдсан асуултын дагуу манай улсын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдалд үнэлгээ өгч өөрийн санал, дүгнэлтийг ирүүлэхийг хүсье.

Заавар: Дараах асуултуудын хариултаас өөрийн сонгосон хариултын нүдэнд (V) гэж тэмдэглэнэ үү?

1. Монгол улсын төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын өнөөгийн байдлын ерөнхий үнэлгээ.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

2. Төрийн албан хаагчийг хөгжүүлэх, сургаж бэлтгэх тогтолцоо үр дүн.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

3. Төрийн албан хаагчид тавигдах мэдлэг, ур чадварын стандартыг тогтоосон байдал, тэдгээрийн хэрэгжилт.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

4. Төрийн албан хаагчийг төрийн албанд элсүүлэх, сонгон шалгаруулах арга хэлбэр.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

5. Төрийн албан хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх шалгуур үзүүлэлтүүд, тэдгээрийн хэрэгжилт.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

6. Төрийн албан хаагчийн тогтвор, суурьшил.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

7. Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны (гүйцэтгэлийн) үр дүн, түвшинг үнэлж, дүгнэж буй байдал.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		



Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

8. Бодлого боловсруулах, дүн шинжилгээ хийх, төрийн албан хаагчийн үүрэг оролцоо.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

9. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хариуцлага, санаачилга.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

10. Төрийн албан хаагчийн хууль, эрх зүйн мэдлэг, ур чадвар.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

11. Төрийн албан хаагчийн эдийн засаг, нийгмийн талаарх мэдлэг, туршлага.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

12. Төрийн албан хаагчийн манлайлах, зохион байгуулах үр чадвар.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

13. Төрийн албан хаагчийн Монгол хэл бичгийн мэдлэг, ур чадварын түвшин.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

14. Төрийн албан хаагчийн албан хэрэг хөтлөх, бичиг баримт боловсруулах ур чадвар.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		



Санал, дүгнэлт: _____

15. Төрийн албан хаагчийн хүнтэй харилцах ур чадвар, эв дүй.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

16. Төрийн албан хаагийн олон нийттэй харилцах, бусдыг сонсох, санаа бодлоо илэрхийлэх чадвар.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

17. Төрийн албан хаагчийн цалин, нийгмийн баталгаа хангагдсан байдал.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

18. Төрийн албан хаагчийн хүний нөөцийн мэдээллийн тогтолцоо, хүний нөөцийн өгөгдөл шинжилгээ ямар түвшинд байна вэ?

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

19. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын бодлогын баримт бичиг.

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Хангалттай		
Бүрэн хангалттай биш		
Хангалтгүй		

Санал, дүгнэлт: _____

20. Төрийн албаны хүний нөөцийн эрхзүйн зохицуулалт

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

21. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх зохион байгуулалт

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____



22. Хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын үр дүн

Үнэлгээ	5 жилийн өмнө	Одоо
Маш сайн		
Сайн		
Дунд зэрэг		
Муу		
Маш муу		

Санал, дүгнэлт: _____

23. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтын талаар цаашид авах арга хэмжээ (Ач холбогдлоор нь 100 оноог хувааж тавих)

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг улам боловсронгуй болгох

Хүний нөөцийн эрхзүйн зохицуулалтыг улам нарийвчлан шийдвэрлэх

Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг зохион байгуулах
ажлын аргазүйг сайжруулах

Хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн үр дүнг тооцох асуудалд анхаарах

Хүний нөөцийн бодлогыг улс төрөөс хараат бус бие даасан
байдлаар явуулах нь чухал

24. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого зохицуулалтад нэн тэрүүнд анхаарч хэрэгжүүлбэл зохих ажлыг бичнэ үү.

Хавсралт 5. Ганцаарчилсан ярилцлагын тэмдэглэлээс ...

Сэдэл нь харьцангуй дотоод шинжтэй хүчин зүйл бөгөөд хувь хүний сайн дурын зан үйлийг чиглүүлж, идэвхжүүлж, үргэлжлүүлж байдаг. Өөрөөр хэлбэл, зорилго, хүчин чармайлт, хандлагын үр дүнд сэдэл нь үүсдэг. Төрийн албан хаагч болж, тодорхой ажил үүргийг гүйцэтгэх сэдэл нь гэтэл төдийлөн хангалттай биш байгаа нь нууц биш юм. Хувь хүний ажил хөдөлмөр эрхлэх хамгийн анхдагч эрэлт хэрэгцээ буюу зорилго нь амжиргаагаа тогтвортой авч явах юм. Гэтэл өнөөдөр байгууллага, мэргэжил, тодорхой ажилтнаас хамаараад ажлын ачаалал харилцан адилгүй, зарим албан хаагч өдөр шөнөгүй ажиллаж байхад зарим албан хаагч нэр төдий ажилладаг, тэдгээрт олгодог цалин хөлс, урамшуулал ялгаагүй байдаг, түүнчлэн бусад салбартай болон өргөн хэрэглээний бараа бүтээгдэхүүний цалинтай харьцах харьцаа байнга өндөр байгаа нь сэдлийг бий болгож байгаа зорилгыг бүдгэрүүлж байна. Нөгөө талаар төрийн албан хаагч нь жигд ачаалалтай, ажил, амьдралын тэнцвэрээ хадгалах хэмжээнд ажил үүргээ гүйцэтгэхийг эрмэлздэг. Ийм үед ажлын ачаалал харилцан адилгүй, чадвартайд их ажил ногдуулах зарчмыг баримталснаар тухайн албан хаагчдын сэдэл буурах үр дагаварт хүргэж байна. Иймд төрийн албанд шударга ёсны үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай. Жишээ нь үр дүнд суурилсан цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог бий болгож, төрийн албан хаагч өөрийн хариуцсан ажил үүргийг хэр зэрэг хэрэгжүүлснээрээ ажлын үр дүн, цалин хөлс, урамшуулал нь тогтдог жишиг рүү шилжих шаардлагатай юм. Үүнтэй холбоотой нэг жишээ дурдъя. Төрийн захиргааны албан хаагчийн цалин хөлсний гол нэмэгдэл нь зэрэг дэвийн нэмэгдэл байдаг. Гэтэл түүнийг олгохдоо төрийн албанд ажилласан хугацааг голчлон үндэслэдэг. Гэтэл төрийн албанд он удаан жил нэг ажил албан тушаалаа хийж ирсэн, ажлын үр дүн гаргадаггүй, шинийг санаачилдаггүй, тэр бүү хэл эсэргүүцдэг “хэсэг” нь зэрэг дэвээ авдаг бол ажлын ихэнхийг “нугалдаг” залуу боловсон хүчин уг зэрэг дэвээ авч чадалгүйгээр шантарч, ажил мэргэжлээ сольдог тохиолдол цөөнгүй гардаг. Нөгөө талаас тухайн албан тушаалд тавигддаг шаардлага хангадаггүй, ажилдаа чин үнэнчээр ханддаггүй, ур чадвараа дайчлан ажиллахыг эрмэлздэггүй хүмүүсийг төрийн албанд ажиллуулах нь бусад албан хаагчдын ажил үүргээ хийж гүйцэтгэх эрмэлзэл, сэдлийг бууруулдаг. Иймд төрийн албаны хариуцлагын механизмыг ажлын гүйцэтгэл, үр дүнтэй нягт уялдуулах нь энгийн албан хаагчдын сэдэл, хүчин чармайлтыг хадгалах нэг хүчин зүйл болно гэж үзэж байна.

Мэдлэг, ур чадвар нь байгалийн өгөгдөл, сурч мэдсэн зүйлс, ур чадвар, чадавх, ажил мэргэжлийн шалгуур хангасан байдал зэрэг олон бүрэлдэхүүнтэй. Төрийн алба цомхон, чадварлаг байх нь төсвийн хөрөнгийг үр ашигтай зарцуулах, татвар төлөгчдийн мөнгөн хөрөнгийг хэмнэх чухал хүчин зүйл юм. Гэвч төрийн албан хаагчдын мэдлэг, чадвар төдийлөн хангалтгүй байгаа талаар олон нийтийн төдийгүй төрийн өндөр, дээд албан тушаалтнууд нэг биш

удаа шүүмжилсэн. Энэхүү шүүмжлэл ч оргүй зүйл биш юм. Миний бодлоор төрийн алба, төрийн албан хаагч чадваргүй гэж цоллогдох болсон нь гурван шалтгаан бий. Нэгд, төрийн албанд хамгийн өндөр мэдлэг, ур чадвартай мэргэжилтэн орж ажиллах бололцоогүй болсон. Жишээ нь төрийн албан хаагчийн сул орон тооны тусгай шалгалтад тодорхой босго оноо байдаггүйн улмаас шалгалтандаа маш бага оноо авсан боловч ганцаараа өрсөлдсөн тохиолдолд тухайн нэр дэвшигчийг томилох шаардлагатай болдог. Тухайн нэр дэвшигч төрийн албанд удаан хугацаагаар ажилласан буюу Төрийн албаны тухай хуульд заасан албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангасан тохиолдолд шалгалт нь хэлбэрийн төдий үйл ажиллагаа болж хувирах эрсдэл энд үүсдэг. Нэгэн жишээ дурдахад байгууллагын хуулийн асуудал хариуцсан албан хаагчийн сул орон тоонд өрсөлдсөн иргэн хууль, эрх зүйн мэдлэг сорих сорилын ердөө 20 хүрэхгүй хувийг амжилттай хариулсан боловч түүнийг уг шалгалтад тэнцүүлэхгүй байх хууль ёсны үндэслэл байгаагүй юм.¹ Хоёрт, өмнөх сэдэлтэй холбоотойгоор цалин хөлс, нийгмийн баталгаа хангалтгүй байдаг тул тухайн салбарт мэргэшсэн, чадварлаг боловсон хүчин төрийн албанд орохоос цааргалдаг. Нөгөө талаар хичнээн мэргэшсэн, чадварлаг боловсон хүчин байлаа ч тухайн албан тушаалд тавигддаг тусгай шаардлагыг хангадаггүй тул төрийн албанд томилогдож чаддаггүй. Энэ мэтээр чадварлаг боловсон хүчин төрийн албанд ажиллах боломж, үүд хаалга өнөө хэр хаалттай, төрийн албанд “шигшиж” сонгох боломж хязгаарлагдмал байгаагийн улмаас нийтээрээ мэдлэг, чадваргүй албан хаагчид ажиллаж, хоорондоо мэдлэг, чадвараараа өрсөлдөх, хүлээн зөвшөөрөгдөх эрмэлзэл бага, өдөр хоногоо өнгөрөөх хандлага нийтлэг байгаа нь төрийн албан хаагчид мэдлэг, чадваргүй гэж “цоллогдох” шалтгаан болсон гэж үзэж байна.

Хийх ажлаа мэддэг, ач холбогдлыг нь ойлгодог, түүнийг хэрэгжүүлэхэд ямар хандлага, зан үйлийг бүрдүүлэх ёстойг ухамсарласан, ажил үүргийн тодорхой хуваарьтай байх нь төрийн албан хаагч өөрт ногдсон үүргээ үр дүнтэй, бүтээмжтэй хэрэгжүүлэх нэг чухал нөхцөл болдог. Гүйцэтгэх үүргээ ухамсарласан байх үзүүлэлтийн хувьд төрийн албан хаагчдад тулгамдаж буй дараах асуудал байгааг дурдаж болохоор байна. Төрийн байгууллагад чаддагт их ажил хуваарилах үзэгдэл нийтлэг байдаг. Үүний улмаас хэн нь юу хийх ёстой талаарх ажил үүргийн хуваарь алдагддаг бөгөөд үүний улмаас албан хаагчид юу хийх ёстойгоо мэдэхээ больдог. Хэдий энэ нь менежментийн алдаа боловч цаг хугацаа хязгаарлагдмал байдаг, албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар харилцан адилгүй, хангалтгүй байдгийн улмаас дээрх байдлаар хийж гүйцэтгүүлэх шаардлага үүсдэг. Нөгөө талаар “ажилдаа сэтгэлгүй” гэж олон нийт шүүмжилдэг хэсэг төрийн албаны багагүй хэсгийг бүрдүүлэх болсны улмаас өөрийн хариуцсан ажил, түүнийг амжилтгүй хийж гүйцэтгэвэл гарах үр дагаврыг мэдэх, тооцох сонирхолгүй, ард түмэндээ чин үнэнчээр үйлчлэх сэдэл, тэмүүлэлгүй албан хаагчид бий болжээ. Эдгээрийг шийдвэрлэх хамгийн зөв арга зам нь сонгон шалгаруулалт, хариуцлагын

тогтолцоог сайжруулах, боловсронгуй болгох явдал юм. Нөгөө талаас үйл ажиллагааг цахимжуулах, хэн, юу хийсэн, юу хийж байгаа түүнд зарцуулж буй хугацаа зэргийг мэдээллийн технологийн дэвшлийн тусламжтайгаар байнга хянаж, түүнд бусад албан хаагчдын давхар хяналтыг нэвтрүүлэн хариуцлагын механизмтай уялдуулснаар “бусдаас санаа зовох, ичих”, “нэрээ хичээх” сэдэлд тулгуурлан энэ хэсгийн зан үйлийг өөрчлөх боломжтой.

Нөхцөл байдлын хүчин зүйлс буюу тухайн албан хаагчаас үл хамаарах шинжтэй нөхцөл байдлаас шалтгаалж зан үйл төлөвших нь бий. Төрийн албан хаагчдын зан үйлд сөргөөр нөлөөлж буй хэд хэдэн хүчин зүйлс байна. Салбарын болон байгууллагын төлөвлөлтийн алдаа дутагдлын улмаас албан хаагчид хэт богино хугацаанд тодорхой ажил үүргийг хийж гүйцэтгэх шаардлага гардаг. Үүний улмаас хийж хэрэгжүүлэх ёстой ажлыг дутуу хийх, зорилгоос нь гажуудуулах, эсхүл огт хийхгүй байх зэрэг нөхцөл байдал үүснэ. Түүнчлэн зарим шаардлагагүй дүрэм, журам, хууль тогтоомжийн улмаас албан хаагчийн ажил нэмэгддэг. Жишээ нь Захиргааны ерөнхий хуулиар иргэн, хуулийн этгээдийн эрх ашгийг хөндсөн шийдвэр гаргахад сонсох ажиллагааг заавал хийхээр хуульчилсан байдаг. Аливаа шийдвэр нь тухайн хүнд эерэг болон сөрөг үйлчлэлийн аль нэгийг үүсгэдэг бөгөөд эерэг үйлчлэл нь ямар нэг давуу байдлыг бий болгодог бол сөрөг үйлчлэл нь эрх, ашиг сонирхолд нь үр дагавар үүсгэдэг онцлогтой. Гэтэл тухайн хүнд эерэг үйлчлэл үүсгэсэн шийдвэр гаргасан ч сонсох ажиллагааг заавал хийхээр хуульчилсан нь энэ мэтээр шаардлагагүй ачаалал үүсгэдэг. Мөн тодорхой чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, асуудлыг шийдвэрлэхэд төсөв хөрөнгө, эрх мэдэл хангалтгүй байсны улмаас тухайн ажлыг хийж хэрэгжүүлэхэд хүндрэл бэрхшээл учирдаг. Жишээ нь шүүхийн барилга, танхимын хүрэлцээгүй байдлын талаар иргэд, олон нийтийн зүгээс шүүмжилж байгаа боловч сүүлийн зургаан жилд барилга байгууламж барих хөрөнгө оруулалтын төсвийг шүүхийн төсөвт баталж өгөөгүй явж ирсэн. Үүний үр дагаварт шүүх хэзээний актлагдсан, эсхүл түрээсийн байранд үйл ажиллагаа явуулж байх ёстой мэт төсөөлөл шүүхийн ажилтанд ч, төрийн төсөв санхүүг хариуцан ажилладаг “түшмэдэд” ч бат суужээ. Өөр нэг жишээ нь эрүүл мэндийн салбарын төсөв, техник тоног төхөөрөмжийн хүрэлцээгүй байдал, бусад албан хаагчдын мэдлэг, чадваргүй байдал зэрэг нь эрүүл мэндийн салбарын албан хаагчдын зан үйлд хэрхэн нөлөөлж, ужгирсан болохыг коронавируст цар тахлын халдварын нөхцөл байдлын үед олон нийт мэдэв. Нөхцөл байдлын буюу ажлын ачаалал, хүн хүч, нөөц хөрөнгө дутмаг байдал, ажлын ачааллын улмаас олон тооны эмнэлгийн ажилтан ажлаасаа чөлөөлөгдөж байгаа нь нөхцөл байдал ямар хэмжээнд очсоны илрэл юм. Нөхцөл байдлын хүчин зүйлсийг шийдвэрлэх арга зам нь салбар, байгууллага, байгууллагын доторх нэгж хоорондын хамтын ажиллагааг сайжруулах, аливаа асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх, ингэснээр нэг нэгнээс харилцан уялдаатай нөхцөл байдлыг шат дараатайгаар шийдвэрлэх явдал гэж үзэж байна.

