

## **ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2020 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН**

### **АГУУЛГА**

#### **Өмнөх үг**

#### **Нэг. Төрийн албаны ерөнхий тойм**

*1.1.Төрийн албаны шинэтгэлийн явц, шинэ хандлага*

*1.2.Төрийн албаны өнөөгийн байдал*

#### **Хоёр. Мэргэшсэн, тогтвортой, улс төрөөс ангид, ил тод төрийн албыг бэхжүүлэх талаар**

*2.1.Төрийн албан хаагчийн туршлага, мэдлэг, хандлага, ур чадвар /чадахуйн зарчим/-т суурилсан тогтолцоог бүрдүүлэх нь*

*2.2.Төрийн албаны сонгон шалгаруулалт, шатлан дэвших тогтолцоог боловсронгуй болгох нь*

*2.3.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйг дээшлүүлж, төрийн албан дахь сахилга хариуцлагыг сайжруулах нь*

*2.4.Төрийн албаны сургалт, хөгжлийн тогтолцоог бэхжүүлэх нь*

*2.5.Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгаа*

*2.6.Төрийн албаны ил тод байдлыг хангах талаар*

#### **Гурав. Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар**

*3.1.Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалтын дүн, цаашид эрчимжүүлэх нь*

*3.2.Төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн дүн, анхаарах асуудлууд*

*3.3.Төрд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал*

#### **Дөрөв. Хууль тогтоомжийн хүрээнд ТАЗ-ийн хэрэгжүүлсэн бусад үйл ажиллагааны тойм**

*4.1.Бүтэц, зохион байгуулалт, хэрэгжүүлсэн бусад үйл ажиллагааны тойм*

*4.2.Гадаад хамтын ажиллагаа*

*4.3.Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаа*

*4.4.Судалгаа, инновац*

#### **Тав. Төрийн албаны шинэтгэлд тулгамдаж буй асуудал, сорилт, шийдэл**

*5.1.Төрийн албаны шинэтгэлд тулгамдаж буй асуудал, сорилт*

*5.2.Дүгнэлт*

*5.3.Шинэтгэлийг тууштай үргэлжлүүлэх шийдэл саналууд*

*5.4.Төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн тавьж буй зорилт, төсөөлөл*

## ӨМНӨХ ҮГ

Төрийн албаны зөвлөл 2020 оны үйл ажиллагааныхаа тайланг эрхэм Танд өргөн танилцуулж байна.

Төрийн албаны хөгжлийн орчин үеийн чиг хандлага, монгол төрийн уламжлалт хийгээд төрийн албаны төлөвшил нь олон улсад өндөр үнэлэгддэг улс орнуудын төрийн албаны суурь зарчмуудыг агуулсан шинэтгэлийн үйл явцыг Төрийн албаны зөвлөл хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд амжилттай хэрэгжүүлж ирлээ.

Төрийн албаны шинэтгэлийн ажлыг удирдлага, зохион байгуулалт, мэдээлэл, арга зүйгээр ханган, төрийн албаны харилцаанд оролцогч талуудын үйл ажиллагааны нэгдмэл байдлыг уялдуулан зохицуулахад Төрийн албаны зөвлөл үйл ажиллагаагаа чиглүүллээ. Шинэтгэлийн үйл явцыг боломжит бүхий л арга, хэлбэрээр идэвхжүүлэн, ажлын ололт, үр дүнг бататгаж, чадахуйн зарчим, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоонд суурилсан, улс төрийн зүй бус нөлөөллөөс ангид, мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулан ажиллалаа.

Мэргэшсэн төрийн албаны гол тулгуур болох үр дүнд суурилсан хүний нөөцийн томилгооны системийг бүрдүүлэн бэхжүүлэх, төрийн албаны үнэт зүйлс болох шударга ёсны зарчмаар өндөр боловсрол, мэдлэгтэй, өрсөлдөх чадвар бүхий нэр дэвшигчийг шударга, ил тод өрсөлдөөний үндсэн дээр сонгон шалгаруулж төрийн албанд нэр дэвшүүлэн төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны тасралтгүй байдлыг ханган, үр ашгийг дээшлүүлэх бодлогыг баримтлав.

Төрийн захиргааны албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтыг хянан батлах зөвшөөрөл олгох, хүний нөөцийн аудитыг төрийн албанд шинээр нэвтрүүлэх бэлтгэл ажлыг хангах, төрийн албаны хүний нөөцийн системийг бүрдүүлэх зэрэг цаг хугацаа, хүч хөдөлмөр шаардсан олон ажлыг шахуу төлөвлөлтөөр шаргуу ажиллан хэрэгжүүлэв.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг журам болон ёс зүйн сургалтын стандарт хөтөлбөр, гарын авлагыг шинээр боловсруулж, соён гэгээрүүлэх нөлөөллийн ажлуудыг идэвхжүүлж, төрийн албан хаагчдад зориулсан ёс зүйн нэгдсэн сургалт, зөвлөгөөнийг давтамжтайгаар зохион байгууллаа.

Иргэд, байгууллага, төрийн албан хаагчдаас ирүүлсэн гомдол, мэдээллээр төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шалгалт хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгах хугацаатай үүрэг өгч, зөвлөн туслахын зэрэгцээ төрийн албанаас хууль бусаар халагдсан, чөлөөлөгдсөн, албан тушаал бууруулсан тухай гомдлыг хянан төрийн албан хаагчдын хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, зөрчигдсэн эрхийг сэргээх, төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх ажлуудад мэдэгдэхүйц дэвшил гаргав.

Тайлант 2020 онд Улсын Их Хурлын болон орон нутгийн сонгууль зохион байгуулагдсантай холбогдуулан томилох эрх бүхий улс төрийн болон төрийн захиргааны албан тушаалтнуудад төрийн албаны хууль тогтоомжийг чанд сахин мөрдөх зөвлөмж хүргүүлэн, тодорхой асуудлаар мэдэгдэл гарган ажилласан нь шинэтгэлийн үйл явцад эерэг нөлөө үзүүлж байна.

Мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албыг төрийн албан хаагчдын гүйцэтгэлийн чанар, ажлын үр дүн, бүтээлч хандлага, ёс зүй, сахилга хариуцлагатай нягт уялдуулан харилцан тэнцвэртэйгээр хэрэгжүүлэхэд Улсын Их Хурал, Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороо, Инновац, цахим бодлогын байнгын хороо, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын идэвхтэй хамтын ажиллагаа, манлайлал, төрийн байгууллагууд, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүд, төрийн албан хаагчдын оролцоо, гадаад улс орон, олон улсын байгууллагуудын дэмжлэг чухал үүрэг гүйцэтгэж байгааг онцлон тэмдэглэж байна.

Цахим шилжилтэд тулгуурласан шинэтгэлийг эрчимжүүлснээр өнөөгийн хувьсамтгай, тодорхойгүй, төвөгтэй, эргэлзээтэй VUCA<sup>1</sup> орчны нэгэн илэрхийлэл болох коронавируст халдвар (Ковид-19)-ын цар тахалтай тэмцэх ажлын эхэн үеэс Төрийн албаны зөвлөл үйл ажиллагаагаа цахим технологид бүрэн шилжүүлэн хэвийн, тасралтгүй зохион байгууллаа.

Цар тахлаас үүдэлтэй тулгамдсан асуудлуудыг амжилттай шийдвэрлэх арга зүй, хувилбар, оновчтой шийдлийг олоход төрийн байгууллагуудад арга зүйн зөвлөмж, дэмжлэг үзүүлж, хямралын үеийн сорилтуудыг даван туулж буй дэлхийн улс орнууд, олон улсын байгууллагуудын туршлага, санал дүгнэлтийг шуурхай түгээн ажиллав.

Удирдлагын академиас сүүлийн 17 жилийн хугацаанд төрийн албаны чиглэлээр хийж гүйцэтгэсэн судалгааны ажлын үр дүнг нэгтгэж, мэдээллийн нэгдсэн сан үүсгэн байнгын хэрэглээнд оруулснаар төрийн албаны шинэтгэлийг судалгаанд суурилж, шинжлэх ухааны арга зүйгээр үе шаттай, эрэмбэ дараатай оновчтой хэрэгжүүлэх бодлого баримтлан ахиц дэвшил гаргалаа.

Хуулиа дээдэлсэн, иргэдийн итгэлийг хүлээсэн, чадварлаг, ёс зүй, сахилга хариуцлагатай төрийн албыг цогцлооход чиглэсэн Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны энэхүү тайлан Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн онол, арга зүйн судлагдахууны чухал эх сурвалж болно гэдэгт итгэлтэй байна.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ  
ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА

Б.БААТАРЗОРИГ

---

<sup>1</sup> Volatility - Тогтворгүй байдал, Uncertainty - Тодорхойгүй байдал, Complexity - Төвөгтэй байдал, Ambiguity - Ойлгомжгүй байдал

## Нэг. Төрийн албаны ерөнхий тойм

### 1.1. Төрийн албаны шинэтгэлийн явц, шинэ хандлага

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Дөчин зургаадугаар зүйлийн үзэл санааны хүрээнд “Төрийн албаны тухай хууль”-ийг 1994 онд батлан гаргаснаар манай улс анх удаа төрийн албаны төрөлжсөн хуультай болж, нийгмийн шилжилт, өөрчлөлттэй уялдуулан хэрэгжүүлэх төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц эхэлсэн түүхтэй. Төрийн албаны шинэтгэлийн дараагийн үйл явцыг уг хуулийг шинэчилж, өөрчилсөн үечлэлийг баримтлан нэгдүгээр үе 1994-2002, хоёрдугаар үе 2002-2009, гуравдугаар үе 2009-2019, дөрөвдүгээр үе 2019 оноос хойших үе хэмээн цаг хугацаа, үзэл баримтлалын хувьд хувааж авч үзэх боломжтой юм.

Дөрөвдүгээр үе нь Монгол Улсын Их хурал 2017 оны 12 дугаар сарын 7-ны өдөр Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталж, 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс дагаж мөрдүүлснээр эхэлсэн бөгөөд энэ удаагийн шинэтгэлийн гол үзэл баримтлал нь төрийн албыг улс төрөөс хараат бус байх явдлыг баталгаажуулах, чадахуйн зарчимд суурилсан, шатлан дэвших тогтолцоо бүхий тогтвортой, хариуцлагатай, иргэн төвтэй, мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэгдсэн билээ.

Иргэдийн амьдралын чанарыг сайжруулах, улс орны аюулгүй байдал, хөгжил цэцэглэлтийг хангах үндэсний эрхэм зорилго нь төрийн албаны энэхүү шинэтгэлийг амжилтад хүргэх явдлаас шууд хамаарна.



“Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого Улсын Их Хурлаас 2020 онд батлан мөрдүүлж, сайн засаглал, тогтвортой хөгжлийн бодлогын хүрээнд төрийн бодлогын залгамж чанар, салбар хоорондын уялдаа, хууль дээдлэх ёс, удирдлагын ил тод байдал, төвлөрлийг сааруулах, шийдвэр гаргахад бүх талын оролцоог хангах, төрийн албаны ёс зүйг чанд мөрдүүлэх, авлигыг арилгах зэрэг нэн чухал зорилтуудыг дэвшүүлэн тодорхойлсноор төрийн албаны шинэтгэлийг урт хугацаанд тууштай, шатлан ахиулах замаар үргэлжлүүлэх таатай боломж бүрдлээ.

Төрийн албаны тухай хуулиар баталгаажуулсан шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх зорилт, арга хэмжээ, үе шат бүрт хүрэх үр дүн, шалгуур үзүүлэлтийг энэхүү баримт бичигт тодорхой тусгаснаар улс төрийн болон аливаа шалтгаанаар эргэж буцах эрсдэл учрахгүй байх баталгааг давхар хангаж өгсөн юм. Энэхүү баталгаа нь төрийн албаны шинэтгэлийн хэрэгжилтэд шийдвэрлэх нөлөө үзүүлэх нь ойлгомжтой.

Даяаршил, технологийн дэвшил, цахим шилжилт, эдийн засгийн хямрал, байгалийн гамшиг, байгаль орчны доройтол, хүн ам зүйн өөрчлөлт, хотжилтын үйл явц, улам нарийн төвөгтэй болж буй нийгмийн бүтэц, цар тахлын шинжтэй дэлхийг хамарсан өвчлөл зэрэг хурдтай хувьсан өөрчлөгдөж байгаа нөхцөл байдалд зохистой хариу үйлдэл үзүүлэхүйц чадвартай болгож төрийн албыг шинэтгэх асуудалтай нүүр тулж байна.

Төрийн албанд нийгмийн сэтгэл ханамж, иргэдийн итгэх итгэл сулрах, төрийн албан хаагчдын дундаас иргэдийн урмыг хугалсан ёс зүйгүй, хууль зөрчсөн үйлдэл гаргах, иргэдэд хайнга хөндий хандах зэрэг сөрөг үзэгдэл гарч байгаа нь төрийн албан хаагчдын хандлага, сэтгэлгээг шинэтгэлийн бодлогод нийцүүлэн өөрчлөх зайлшгүй шаардлагыг бий болгож байна.

Төрийн албаны томилгоо, үйл ажиллагаанд намын болон хувийн сонирхлын үүднээс нөлөөлөх зүй бус нөлөөллийг хязгаарлан зааглахад бодитой үр дүн гаргах асуудал тулгамдсан хэвээр байна.

Төрийн албаны зөвлөл 2019 онынхоо үйл ажиллагааг Төрийн албаны тухай хуулийн шинэ үзэл баримтлалыг сурталчлан таниулах, тус хуулийг дагаж гаргах эрх зүйн актуудыг боловсруулж батлуулах, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн гарааны суурь асуудлуудыг шийдвэрлэхэд чиглүүлсэн.

Харин 2020 онд өмнөх онд эхлүүлсэн ажлуудын үр дүнг бататгах, шинэтгэлийн хүрээг өргөжүүлэн гүнзгийрүүлэх, төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлж, төрийн албаны томилгооны зөрчлийг арилгуулах, төрийн албан тушаалд томилогдох чөлөөлөхтэй холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэх, төрийн албанд хэрэгжүүлэх хүний нөөцийн аудитын шинэ арга зүйг нэвтрүүлэх, төрийн албаны ёс зүй, хариуцлагыг сайжруулах чиглэлээр голлон анхаарч ажиллалаа.

Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслөөс үзүүлж байгаа дэмжлэг нь төрийн албаны шинэтгэлийн болон хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Мөн хугацаанд Дэлхийн банк групптэй болон Канад Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлж байгаа “Мерит” төсөл, энэ чиглэлээр ажилладаг бусад байгууллагуудтай хамтран ажилласан нь олон улсын туршлагаас судалж, хэрэгжүүлэхэд зохих хэмжээнд үр нөлөөгөө үзүүлж байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн албан хаагчдыг өргөнөөр хамруулсан “Шинэ он, шинэ хандлага” сэдэвт зөвлөлдөх уулзалт, “Төрийн байгууллагын Ёс зүйн зөвлөлүүдийн нэгдсэн зөвлөгөөн”, “Хүний нөөцийн аудитын үндэс”, “Хүний нөөцийн

системийн шинэчлэлт ба хамтын ажиллагаа” зэрэг улсын болон салбарын хэмжээний сургалт, зөвлөгөөнүүдийг давтамжтай зохион байгуулж ажиллалаа.

“Төрийн албаны шинэтгэл-Ёс зүйн хандлага” сэдэвт Төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн зөвлөлүүдийн нэгдсэн зөвлөгөөний үеэр Монгол Улсын Их Хурлын дарга Г.Занданшатар төрийн албан хаагчдад хандан хэлсэн үгэндээ дараах хэд хэдэн зарчмыг чиглэл болгон анхаарч ажиллах талаар онцлон тэмдэглэсэн.

“Хуучин төрийн албаны соёлоос шинэ төрийн албаны соёлд шилжих үйл явц өрнөж байгаа, ёс зүйгээ умартсан хэн ч төрийг төлөөлөх эрхгүй. Монгол төрийн босго өндөр байх хэрэгтэй. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг хуульчилсан нарийн зохицуулалттай хуулийг УИХ батлан гаргана. Төрийн албаны хуулиар улс төр, төрийн алба хоёрыг хооронд заагласан боловч мэдлэг чадвар дутмаг албан



хаагчид танил тал, арын хаалгаар албан тушаалд томилогдох байдал байсаар байгааг иргэд шүүмжилж байгаа учраас олон нийтийн хяналттай болгож, сонгон шалгаруулалтыг нээлттэй ил тод болгох нь зөв. Төрийн алба бол өндөр ёс суртахуунтай, боловсролтой, чадвартай зөв хүмүүсийн нэгдэл байх ёстой. Энэ цагаас эхлэн өөрсдөөсөө өөрчлөлтийг эхэлье. Аймаг, сум,

яам, агентлаг, төрийн үйлчилгээний газартаа үлгэр жишээ, ёс зүйтэй төрийн албан хаагчид байцгаая.

Цаашдаа төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийг бүртгэх тогтолцоог боловсронгуй болгож, ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой асуудлыг төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын нэгдсэн санд бүртгэдэг болох учиртай. Та бүхэн гурван өдрийн зөвлөгөөнөөр төрийн албан хаагчийн ёс зүй сахилга хариуцлагыг илүү сайжруулах чиглэлд олон санал гарна гэдэгт итгэж байна” гэдгээ илэрхийлэв.



“Чадахуйн зарчим /мерит/ хүний нөөцийн аудитын нэгдсэн сургалтад Улсын Их Хурлын гишүүн, “Төрийн албаны тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгыг боловсруулах Ажлын хэсгийн ахлагч Д.Тогтохсүрэн оролцож үг хэлсэн. Тэрээр **“Меритийн шаардлага хангасан хүнийг томилно”**. Төрийн албаны тухай шинэ хууль 2019 оноос хэрэгжиж эхэлсэн. Төрийн албаны хуулийн

үндсэн дөрвөн гол зарчим бий. Төрийн албыг тогтвортой байлгах, төрийн албыг хариуцлагатай, мэргэжлийн байлгах, төрийн албыг улс төрөөс ангид байлгах зарчимтай. Энэ дөрвөн зарчмыг хэрэгжүүлэхийн тулд олон шинэлэг санаа, заалтыг хуульд тусгасны нэг нь хүний нөөцийн аудит юм. Төрийн албыг үр дүнтэй, ард түмний итгэлийг дааж ажилладаг болгохын тулд төрийн байгууллага өөрөө өөртөө аудит хийж, шинэчлэгдэж байх ёстой.

Мерит буюу чадахуйн зарчим гэдэг нь нэгд, төрийн албан тогтвортой байх. Хоёрт, албан тушаал ахихдаа шатлан дэвших зарчмыг баримтална. Одоо хэн нэгнийг гаднаас авчраад төрийн албанд халаа сэлгээ хийдэг байдал арилна. Аль ч улсын төрийн алба мерит зарчмыг хэрэгжүүлж байж л тогтвортой хөгждөг. Улс төрийн албан тушаалтан солигдож болино, харин төрийн алба тогтвортой байх ёстой. Төрийн албанд улс төрийн халгаа сэлгээг байхгүй болгохын тулд энэ хууль гарсан” гэдгийг онцлон дурдав.

Дээрх арга хэмжээ нь төрийн албаны шинэтгэлийн бодлогыг тайлбарлан таниулах, арга зүйн зөвлөмж туслалцаа үзүүлэх, сэтгэлгээний шинэчлэл хийх, шинэтгэлийн үзэл баримтлалд итгэл үнэмшил төрүүлэх замаар хандлагыг өөрчлөх, төрийн албанд шинэ соёл төлөвшүүлэхэд ач холбогдолтой болсон юм.

Монгол Улсын Их Хурлын дарга, Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны дарга, Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хорооны дарга, Инновац, цахим бодлогын байнгын хорооны дарга нарт төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцын талаар танилцуулж, үйл ажиллагааны чиглэл, дэмжлэг авч ажилласан нь бодлогын нэгдмэл байдлыг хангах, үйл ажиллагааг эрчимжүүлэхэд томоохон нөлөө үзүүллээ.

Мөн Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүд Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга болон тус газрын бусад удирдах албан тушаалтнуудтай уулзалт хийж, төрийн албаны хууль тогтоомжийг тогтвортой мөрдүүлэх, төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны бодлогын хөтөлбөр, төлөвлөлтийн талаар санал солилцож хамтын ажиллагааны чиглэлээ тогтов.

Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хууль, “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, холбогдох бусад хууль тогтоомж, эх сурвалжийг удирдлага болгож, төрийн албаны төлөвлөөр тэргүүлэгч гадаад орнуудын төрийн албаны төв байгууллагын төлөөлөл, гадаад, дотоодын эрдэмтэн, судлаачдын оролцоотойгоор төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, төлөвлөлтийн баримт бичгийн төслийг боловсруулж бэлэн болголоо.

## 1.2. Төрийн албаны өнөөгийн байдал

### Ерөнхий мэдээлэл

Төрийн албан хаагчийн 2020 оны тоо бүртгэлээс үзвэл, төсвийн 4147 байгууллагад төрийн 205011 албан хаагч ажиллаж байгаа нь 2019 онтой харьцуулахад 6548 буюу 3.3 хувиар өссөн байна. Төрийн албаны ангилал тус бүрээр авч үзвэл, 1.8 хувь нь төрийн улс төрийн албан хаагч ба өмнөх оноос 34-өөр буюу 1.56 хувиар өссөн байна. Харин 22.2 хувь нь төрийн тусгай албан хаагч ажиллаж байгаа ба өмнөх оноос 6886 буюу 17.9 хувиар нэмэгдсэн дүн гарлаа. Төрийн захиргааны албан хаагчид нийт төрийн албан хаагчдын 10,0 хувийг эзэлж, өмнөх оноос 1473 буюу 7.7 хувиар өссөн бол төрийн нийт албан хаагчдын дийлэнх буюу 66.0 хувийг эзэлж буй төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын тоо 1845 буюу 1.3 хувиар буурсан байна.

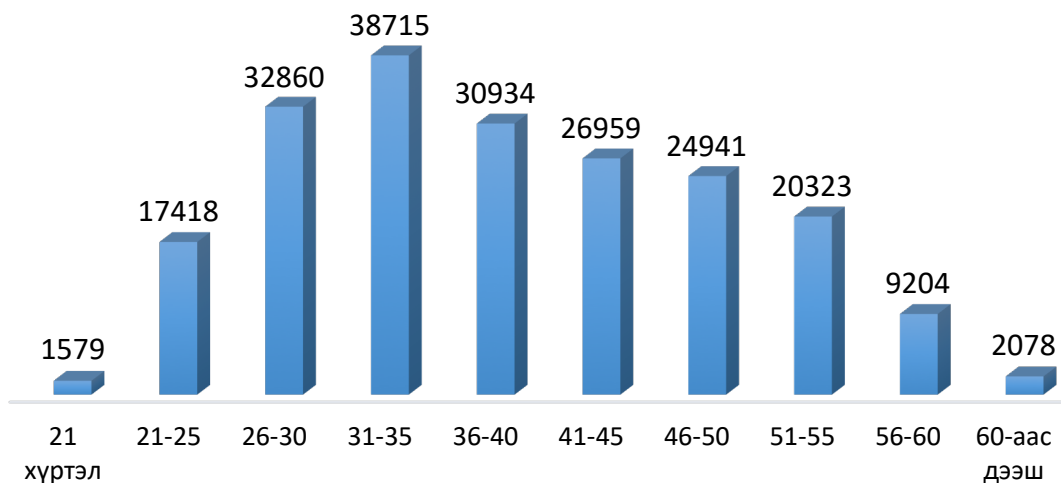


Төрийн албаны нийт албан хаагчдын тоо нь нийт хүн амын<sup>2</sup> 6.3 хувьтай тэнцэж байв. Төрийн жинхэнэ алба буюу төрийн захиргааны болон төрийн тусгай албан хаагчдын эзлэх хувь 2.0 хувь, төрийн захиргааны албан хаагчдын эзлэх хувь 0.6 хувь байна.

### Төрийн албан хаагчдын насны бүтэц

Тайлант онд төрийн нийт албан хаагчийн 44.1 хувь нь 35 хүртэлх насны, 54.8 хувь нь 35-60 хүртэлх насны албан хаагчид байгаа бол тэтгэврийн насны буюу 60 болон түүнээс дээш насны албан хаагчид 1.0 хувийг эзэлж байв.

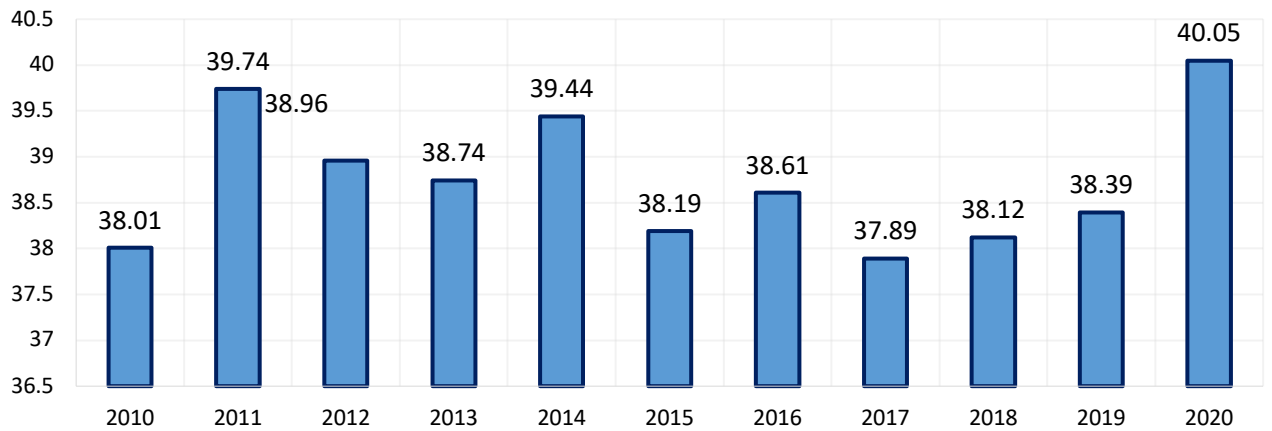
### Төрийн албан хаагчдын тоо, насны ангиллаар



<sup>2</sup> 2020 оны эцсийн байдлаар хүн амын тоо 3253283, ҮСХ



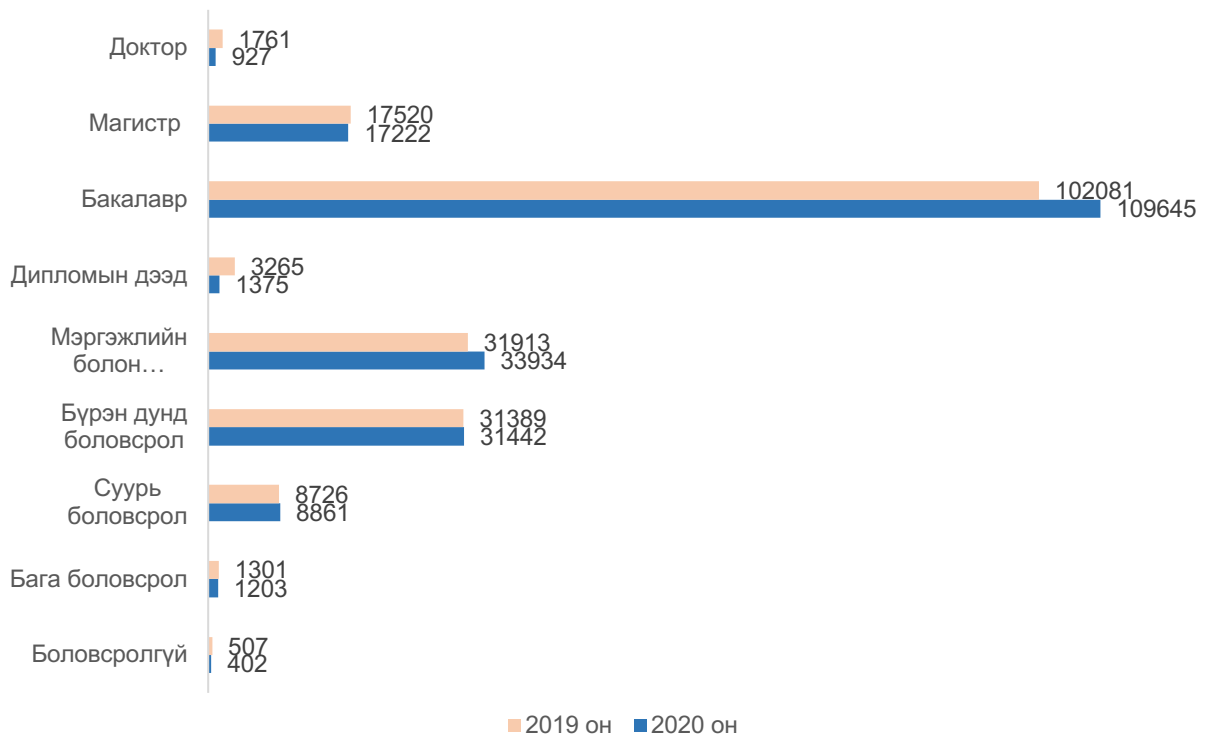
### Төрийн албан хаагчдын насны дундаж (өөрчлөлт 10 жилээр)



Төрийн албан хаагчдын насны дундаж 40.05 байгаа ба өмнөх оноос 1.66 жилээр нэмэгдсэн байна.

### Төрийн албан хаагчдын боловсрол, туршлагын байдал

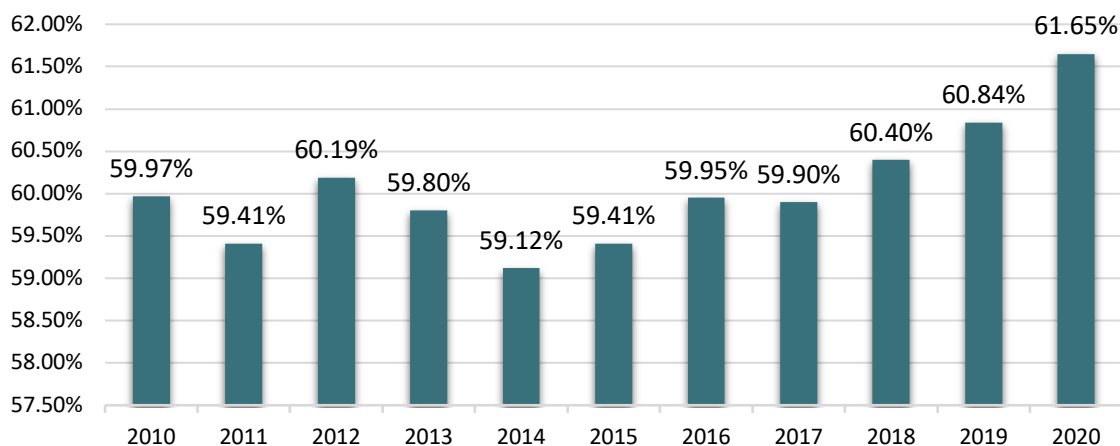
Тайлант хугацааны эцэст ажиллаж буй нийт төрийн албан хаагчдын боловсролын байдлыг дүгнэхэд 62.3 хувь нь бакалавр болон түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй болж, өмнөх оны үзүүлэлтээс 3.1 хувиар нэмэгдсэн байна.



### Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа, жендэрийн үзүүлэлт

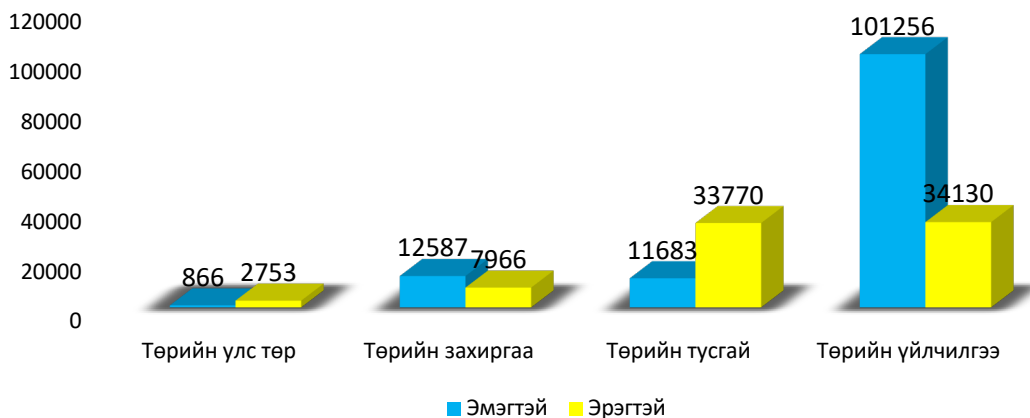
Төрийн албан хаагчдын дийлэнх буюу 61.65 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Төрийн албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин сүүлийн жилүүдэд дунджаар 0.58 хувиар өссөн ба 2020 онд 0.81 хувиар нэмэгдсэн нь хамгийн их өсөлт болж байна.

#### Төрийн нийт албан хаагчдын тоонд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь (сүүлийн 10 жилээр)



Төрийн албаны албан тушаалын ангиллаар ялган үзвэл, төрийн захиргаа болон төрийн үйлчилгээний албанд ажиллаж буй эмэгтэй төрийн албан хаагчдын тоо, эрэгтэйчүүдийнхээс өндөр, харин төрийн тусгай болон төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилладаг эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдийнхээс цөөн байна. Харьцуулж тооцож үзвэл, төрийн улс төрийн албан тушаалд ажиллаж буй нийт албан хаагчдын 23.9 хувь, төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллаж буй нийт албан хаагчдын 25.7 хувь нь эмэгтэйчүүд байна. Энэ нь төрийн нийт албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзэлж буй **дунджаас 37.7 – 35.9 хувиар бага** байна.

#### Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа



**Хүйсийн харьцаа (албан тушаалаар)**

Албан тушаал	Нийт	Хүйс			
		Эрэгтэй		Эмэгтэй	
		тоо	хувь	тоо	хувь
Яамдын ТНБД	14	14	100.0%		0.0%
Агентлагийн дарга	36	33	91.7%	3	8.3%
Аймаг, нийслэлийн ЗДТГ-ын дарга	22	18	81.8%	4	18.2%
Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга	22	17	77.3%	5	22.7%
Дүүргийн ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга	9	7	77.8%	2	22.2%
Сумын ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга	330	130	39.4%	200	60.6%
Дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга	9	8	88.9%	1	11.1%
Сумын Засаг даргын Тамгын газрын дарга	330	173	52.4%	157	47.6%
<b>Нийт</b>	<b>772</b>	<b>400</b>	<b>51.8%</b>	<b>372</b>	<b>48.2%</b>

Аймаг, орон нутгийн түвшинд ажиллаж байгаа нийт төрийн албан хаагчдын хувьд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувийн жин улсын дунджаас өндөр байгаа ба хамгийн өндөр нь Орхон аймагт 76.0 хувь, Дархан-Уул аймагт 75.0 хувь, Өмнөговь, Сэлэнгэ аймгуудад тус бүр 74.0 хувьтай байна.

Яамдын жендерийн салбар зөвлөлөөс Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн үйл ажиллагаатай танилцах уулзалтыг Жендерийн Үндэсний Хороо, Төрийн албаны зөвлөл, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Үндэсний статистикийн хорооны баг бүрэлдэхүүн 2020 оны 10 дугаар сарын 12-30-ны өдрүүдэд зохион байгуулж хамтран ажиллалаа.

Төрийн албаны зөвлөлөөс Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан “Төрийн албан дахь Жендерийн эрх тэгш байдлын баталгаа”, 21 дүгээр зүйлд заасан “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэгт” заасан холбогдох асуудлаар төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлбал хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгах, төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл ЖЭТБХтХ-д заасан хувиас доошгүй байх талаар анхаарах, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг төлөвшүүлэх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, сөрөг үр дагавар үүссэн нөхцөл байдлыг арилгах, зөрчил дахин давтагдахгүй байхад чиглэсэн урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах, зөрчилтэй холбоотой гомдол, мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэх зорилготой Ёс зүйн зөвлөлийг идэвхтэй ажиллуулах, мөн энэ хүрээнд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх талаар Ёс зүйн зөвлөлтэй хамтарч ажиллах зөвлөмжийг өгч ажиллав.





Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хийх хүний нөөцийн аудит хийх эрх зүйн орчин, бэлтгэл ажлыг хангаж ажиллаж байна. Энэ хүрээнд төрийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын бүх үе шатанд үнэлгээ хийх, оношлох замаар хүний хүчин зүйлээс үүдэлтэй гарч болох эрсдэл, давуу болон сул талыг илрүүлж, засаж сайжруулах зөвлөмжөөр хангах үйл ажиллагаа багтаж байгаа болно.

Хүний нөөцийн аудитын үзэл баримтлал, хүний нөөцийн аудит хийх журам, гарын авлага, хүний нөөцийн аудитын болон аудиторын ёс зүйн журам, хүний нөөцийн аудит хийхэд ашиглах ажлын үзүүлэлтүүдийг хууль тогтоомж, олон улсын стандартад нийцүүлэн боловсруулж, хүний нөөцийн аудит хийх эрх зүйн орчныг бүрдүүлж бэлэн болголоо.

“Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран хүний нөөцийн аудитуудыг системтэй, үе шаттай бэлтгэх ажлын эхлэлийг тавилаа. Төрийн захиргааны төв, орон нутгийн бүх шатны байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчдад зориулсан цуврал сургалт, семинар явуулж, хүний нөөцийн аудитын онол, арга зүйн анхан шатны мэдлэг олгов. Үндэсний аудитын газар, Удирдлагын академи, МУИС, Хүний нөөцийн судалгааны хүрээлэн, “Mogul consulting service” ХХК, IGS засаглал судлалын хүрээлэн, Хүний нөөцийн аудитуудын холбоо, Монголын хүний нөөцийн удирдлагын шинэчлэлийн академи, Гадаадад төгсөгчдийн холбоо зэрэг төр, хувийн хэвшлийн болон мэргэшсэн байгууллага, судлаач, мэргэжилтнүүдтэй зөвлөлдөн төрийн албаны хүний нөөцийн аудитын үйл ажиллагааны ойлголтыг онол, арга зүйн хувьд нэгтгэсэн.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, зан төлөв, хандлагыг тодорхойлох ур чадварын хүрээг албан тушаалын ангилал, зэрэглэл тус бүрээр оновчтой тогтоох бэлтгэл ажлыг НҮБ-ын төслийн дэмжлэгтэйгээр Английн Төрийн захиргааны хүрээлэнгийн зөвлөхүүд, Монгол Улсын Удирдлагын академийн эрдэмтэн, судлаачидтай хамтран хийж байна. Энэхүү судалгааны ажлын үр дүнд онолын болон техникийн мэдлэг, туршлага зэрэг хатуу ур чадвараас гадна манлайлал, ёс зүй, харилцааны эв дүй, цагийн менежмент зэрэг хувь хүний зөөлөн ур чадварыг тодорхойлох арга зүйг

төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоонд ашиглаж байна.

Монгол Улсын төрийн захиргааны албаны нийтлэг ур чадварын энэхүү загвар, аргачлалыг Сангийн яам, Зам тээврийн хөгжлийн яаманд туршин нэвтрүүлэхээр сонгож авлаа. Ур чадварын хүрээний шалгуур үзүүлэлтийг туршсанаар төрийн байгууллагын хүний нөөцийн стратеги, төлөвлөгөөг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх арга зүй, аргачлалыг түгээн дэлгэрүүлэх суурь бүтэц бий болсон.

Төрийн албан хаагчийн нийтлэг ур чадварын хүрээг тодорхойлон, туршиж, төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, сонгон шалгаруулалт, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоонд нэвтрүүлснээр төрийн албан тушаалд тавигдах шаардлага, тухайлбал, хуульд заасан шалгуур боловсрол, мэргэжлийн ур чадвараас гадна төрийн албан хаагчийн хувь хүний ёс зүй, зан төлөв, харилцаа, хандлагын шалгуур үзүүлэлтүүд тодорхой болох юм. Энэ нь дээрх төслийн дэмжлэг, хамтын ажиллагааны хүрээнд мэргэшсэн чадварлаг, итгэл даах төрийн алба, ёс зүйтэй төрийн албан хаагчийг төлөвшүүлэхэд гарч буй бодитой үр дүнгүүдийн нэг гэж болно.

Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байдлыг алдагдуулахад нөлөөлж ирсэн нэг хүчин зүйл бол улс төрийн сонгуулийн үр дүнгээр Засгийн газрын бүтэц өөрчлөгдөх бүрийд төрийн албан хаагчдын халаа сэлгээ хийгддэг үзэгдэл юм. Тайлант 2020 онд болсон улсын Их Хурлын сонгуулийн дараа өмнөх Засгийн газрын бүтэц, яамдын нэршил үндсэндээ тогтвортой хэвээр хадгалагдсан нь шинэ хуулийн үйлчлэлийн нэг үр нөлөө гэж үзэх үндэстэй юм.

“Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилт, нийгмийн хэрэгцээ шаардлагыг үндэслэн нэг яам, дөрвөн агентлаг шинээр байгуулагдсан. Салбарын хуулиар тухайн байгууллагын чиг үүрэгт оруулсан өөрчлөлт, Улсын Их Хурлын сонгуулийн үр дүнгээр Засгийн газрын бүтцэд өөрчлөлт оруулсантай холбоотой 2020 онд 12 яамны стратеги, бүтцийг Засгийн газрын тогтоолоор шинэчлэн баталжээ. Тухайлбал, Боловсрол, соёл шинжлэх ухаан, спортын яамны чиг үүргийг дахин хуваарилж, Боловсрол, шинжлэх ухааны болон Соёлын яам болгон бүтцийг шинээр баталсан бол Биеийн тамир, спортын улсын хороо, Жижиг, дунд үйлдвэрийн газар, Усны газар, Үндэсний геологийн албыг шинээр байгуулсан байна. Эм, эмнэлгийн хэрэгслийн хяналт, зохицуулалтын газрыг байгуулж, 2021 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн ажиллуулахаар шийдвэрлэсэн болно.

УИХ-ын сонгуулийн дараах яам, агентлагуудын тооны өөрчлөлт  
(2012, 2016, 2020 он)

		2012 он	2016 он	2020 он
1	Яам	16	13	14
2	Тохируулагч агентлагууд	11	10	12
3	Хэрэгжүүлэгч агентлагууд	17	17	24

Сонгуулийн болон түүний дараах жилд төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, түр чөлөөлөгдсөн, халагдсан зэрэг шалтгаанаар хөдөлгөөнд орсон албан хаагчдын тоо, үүний дотор өөрийн хүсэлтээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн тоо өссөн үзүүлэлттэй байдаг нь зарим талаар улс төрийн нөлөөлөл арилаагүйтэй холбоотой.

Шинэ хуулийн гол цөм болсон төрийн албаны тогтвортой байдлыг хангах улс төрөөс хараат бус байх, шатлан дэвших зарчмыг мөрдүүлэх ажлын хүрээнд 2020 оны Улсын Их Хурлын болон орон нутгийн сонгуулийн жил байсантай холбогдуулан төрийн жинхэнэ албан хаагч сонгуульд нэр дэвшихтэй холбоотой асуудлаар зөвлөмж гарган нийт төрийн байгууллагуудад хүргүүлж, хууль зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авлаа. Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуульд төрийн байгууллагын удирдах албан тушаалтан нэр дэвших харилцаатай холбогдуулан “Хуулийн хэрэгжилтийг зохион байгуулж ажиллах тухай” хууль хэрэглээний аргачилсан зөвлөмжийг Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн дарга нарт хүргүүлж, хэрэгжилтэд нь хяналт тавин ажиллаж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийг бүрэн хүчин чадлаар нь мөрдүүлэх зорилгоор хууль тогтоомжийг зөв хэрэглэх, төрийн албан хаагчийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, ёс зүй, сахилга хариуцлагатай төрийн албыг төлөвшүүлэх асуудлуудаар зөвлөмж, шийдвэрийг гарган мөрдүүлэв. Тухайлбал;

- Боловсролын тухай хуульд орсон өөрчлөлттэй холбогдуулан төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журмын дагуу сонгон шалгаруулалтад орж томилогдсон бүх шатны ерөнхий боловсролын сургуулийн захирал, цэцэрлэгийн эрхлэгчийг үүрэгт ажлаас нь чөлөөлөхгүйгээр үргэлжлүүлэн ажиллуулахыг бүх шатны Засаг дарга нарт чиглэл болгосон зөвлөмжийг боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлэв.
- Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын сонгуулийн дүнгээр нутгийн өөрөө удирдах байгууллагуудыг байгуулж, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн удирдлагыг сонгох, нэр дэвшүүлэх, томилохдоо Төрийн албаны тухай хуулийг чанд баримталж, төрийн албаны тогтвортой байдлыг хангаж ажиллах талаар бүх шатны иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал, Засаг дарга, төсвийн шууд захирагч нарт зориулсан зөвлөмж гаргаж, хэрэгжүүлэн, хэрэгжилтэд нь хяналт тавин ажиллалаа.
- “Өндөр насны тэтгэвэртэй холбогдох харилцааны тухай” зөвлөмж гаргаж, төрийн албан хаагчийн өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох нас, тэтгэвэр тогтоолгосны дараа төрийн албанд ажиллах нөхцөлийг нарийвчлан нэгдсэн ойлголтод нэгтгэн мөрдүүлж ажиллав.
- “Төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын дэс түшмэлийн, түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага”-д тус тус өөрчлөлт оруулж, захиргааны хэм хэмжээ тогтоосон актын бүртгэлд бүртгүүлэн мөрдүүлж байна.

## ***2.2.Төрийн албаны сонгон шалгаруулалт, шатлан дэвших тогтолцоог боловсронгуй болгох нь***

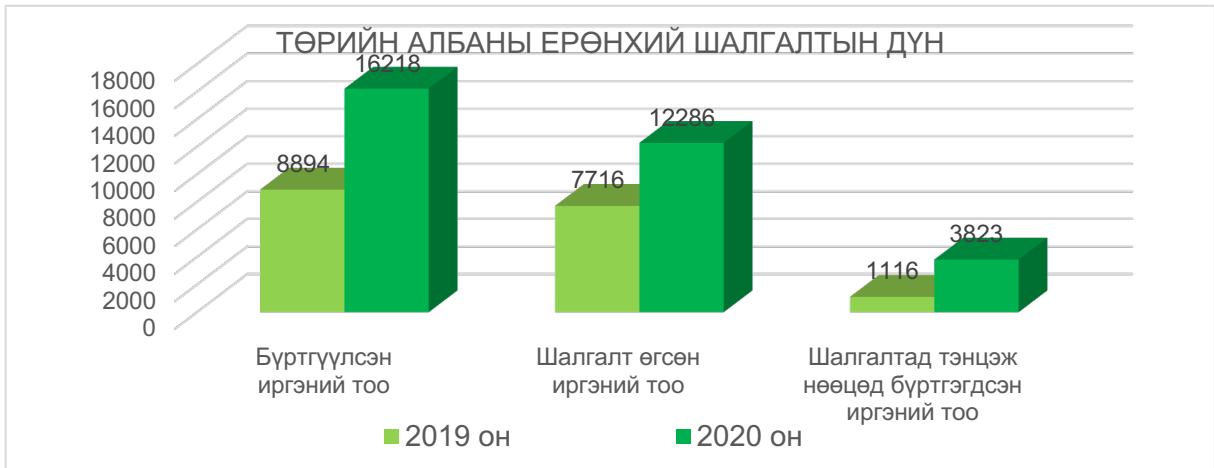
Төрийн албанд зөв хүнийг сонгон ажиллуулж, өмнөө тавигдаж буй гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг хангаснаар зөв, бодит үр дүн гаргана. Үүнд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, үйл ажиллагаа, гүйцэтгэлийг нь бодитой үнэлж дүгнэх бүхий л үйл явцыг цахимжуулан бие даасан, ил тод байдлыг бий болгох явдал чухал үүрэгтэй. Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад хүний оролцоо, хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй, олон нийт, мэргэжлийн байгууллагуудын хяналтын дор ил тод, нээлттэй зохион явуулах нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилгоор бүртгэл, шалгалт, үнэлж, дүгнэх бүх процессыг цахимжуулснаас гадна шалгалтад бэлдэх, мэдлэг олгоход чиглэсэн багц ажлыг хийж гүйцэтгэсэн. Шалгалтад амжилт үзүүлэх эсэх зөвхөн иргэдээс өөрсдөөс нь шалтгаалдаг болсон.

Монгол Улсын эрх зүйн шинэтгэл, шинжлэх ухаан, технологийн хөгжил, менежмент, төрийн онолын чиг хандлагыг тусгах зорилгоор шалгалтын агуулгыг шинэчлэн баяжууллаа. Төрийн албаны шалгалтын дүн шинжилгээ хийх чадвар шалгах 452, мэдээллийн технологийн ур чадвар шалгах 200, Монгол Улсын түүх, соёл, нийгэм эдийн засгийн шалгалтын 700 даалгавар, монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадвар шалгах 732, удирдан зохион байгуулах ур чадварын 70, хууль эрх зүйн мэдлэг шалгах 2059 сорилыг тус тус шинээр боловсруулах, магадлан шалгах ажлыг эрдэмтэн судлаачдын багийн бүрэлдэхүүнтэй зохион байгуулж ерөнхий болон тусгай шалгалтын сорилын санг агуулгын хувьд шинэчилж, тооны хувьд баяжууллаа.

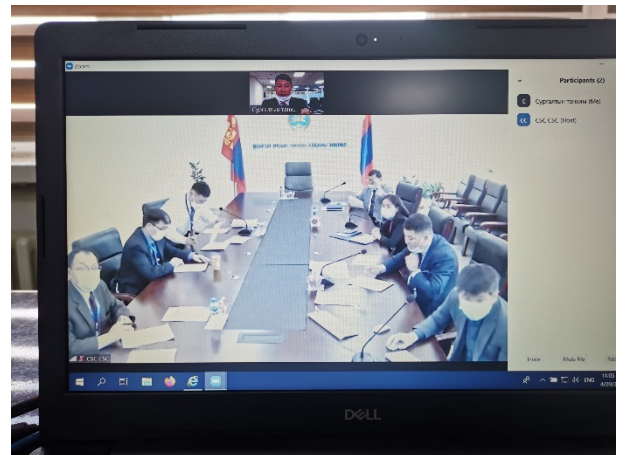
Төрийн албаны шалгалтад бэлтгэхэд зориулан шалгалтын сорилыг олон улсад түгээмэл ашиглагддаг ном, сэтгүүлийн цахим платформоор дамжуулан унших боломж олгож, өдөр тутамд түүнийгээ шинэчлэн байршуулсан онлайн тестийг бөглөж мэдлэг чадвараа сорих, шалгалтад бэлтгэх боломжийг бүрдүүллээ. Түүнчлэн иргэдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн шалгалтын сорил, хариултыг гарын авлага болгон хэвлүүлж, түгээлээ.

Төрийн албанд зүтгэх чин хүсэлтэй иргэдэд адил тэгш боломж олгох үндсэн механизм болох төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг аймаг, нийслэлийн салбар зөвлөлүүд, төрийн байгууллагуудтай хамтран тайлант оны 11 дүгээр сард 6 өдрийн турш улсын хэмжээнд амжилттай зохион байгуулав.





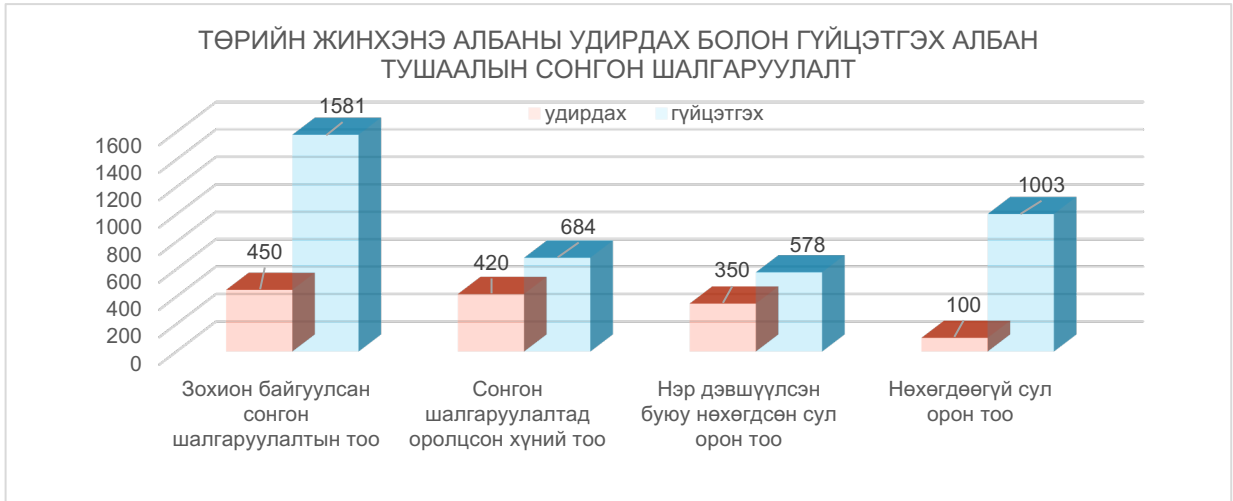
Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад 2020 онд 16218 иргэн бүртгүүлсэн нь 2019 онд бүртгүүлсэн иргэдээс 54.8 хувиар нэмэгдсэн, шалгалтад тэнцэж нөөцөд бүртгүүлсэн иргэний тоо нь тайлант онд 3823 байгаа нь 2019 оныхоос 29.2 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна. Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад 2019, 2020 онуудад 27311 иргэн бүртгүүлж оролцсоноос гадаадын их, дээд сургууль төгссөн 741, төрийн өмчит их дээд сургууль төгссөн 13250, хувийн өмчит их, дээд сургууль төгссөн 6263 хүн оролцож, гадаадад төгсөгчдийн 32.8 хувь (243), төрийн өмчит сургууль төгсөгчдийн 30.4 хувь (1728), хувийн өмчит сургууль төгсөгчдийн 23.7 хувь (1485) нь тус тус тэнцэж төрийн албаны нөөцөд бүртгэгдлээ.



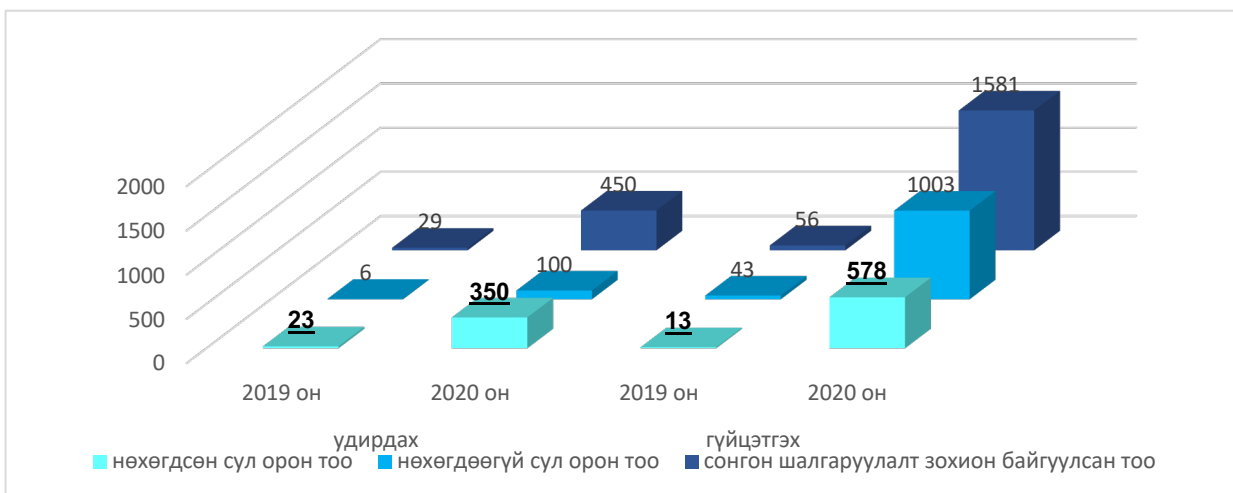
Дэлхий нийтийг хамран тархсан Ковид-19 цар тахлын улмаас урьдчилан тооцох боломжгүй нөхцөл байдал үүссэн 2020 онд төрийн албаны хүний нөөцийн хангалтыг тасралтгүй явуулах нөхцөлийг хангах ажлыг Улсын онцгой комиссын шийдвэр, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын саналыг үндэслэн, Улсын онцгой комиссын шийдвэрийн дагуу тусгай шалгалтын түр журам боловсруулан Засгийн газраас санал авч, хууль журмын дагуу батлан хэрэгжүүлэв. Энэхүү журам, түүнийг хэрэгжүүлэх аргачлалыг гарган Салбар зөвлөлүүдийг арга зүйн удирдлагаар ханган ажиллав.

Коронавируст халдвар (Ковид-19)-аас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох зорилгоор улс орны хэмжээнд тогтоосон гамшгаас хамгаалах өндөржүүлсэн бэлэн

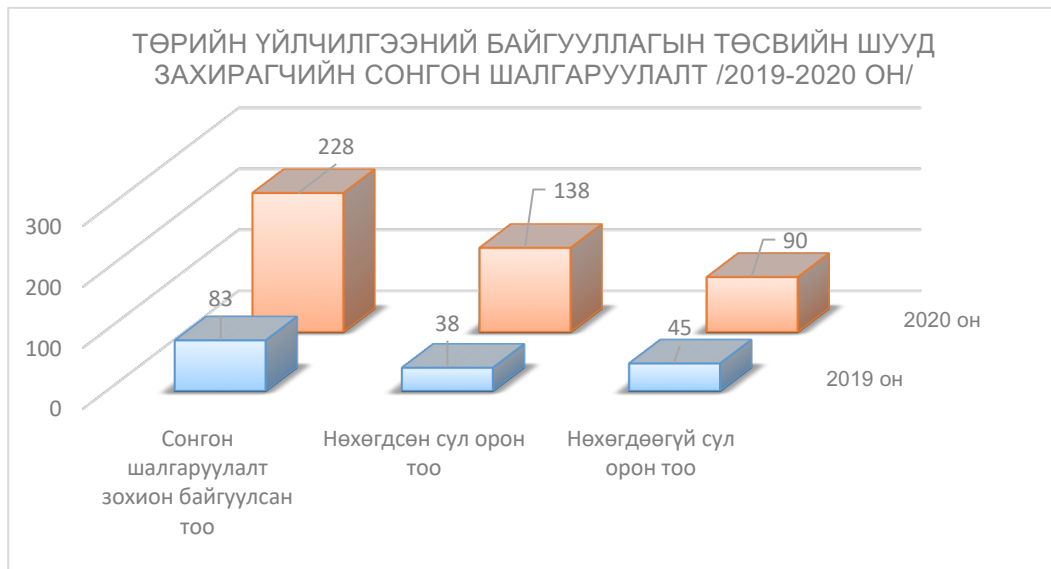
байдлын дэглэмийг чанд баримтлан төрийн албаны тусгай шалгалтуудыг төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын 450, гүйцэтгэх албан тушаалын 1581 сул орны тооны сонгон шалгаруулалтыг захиалгын дагуу зохион байгуулж, удирдах албан тушаалын 350 сул орон тоо буюу 77.8 хувь, гүйцэтгэх албан тушаалын 578 сул орон тоо буюу 36.5 хувийг хуулийн дагуу нөхлөө.



Удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын нийт 928 сул орон тооны 108-ыг нь мэргэшлийн шалгалтын нөөцөөс, 155-ыг нь 2019, 2020 онд төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэдийн нөөцөөс, 655-ыг нь бусад нөөцөөс тус тус нөхсөн. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тооны сонгон шалгаруулалтын тоо 2019 онтой харьцуулбал 15.5 дахин буюу 450, нөхөгдсөн сул орон тоо 15.2 дахин буюу 350, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тооны сонгон шалгаруулалт 28.3 дахин буюу 1581, нөхөгдсөн сул орон тоо 44.5 дахин буюу 578 болж тус тус өссөн байна.



Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 228 сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг 2020 онд зохион байгуулсан нь 2019 оныхоос 2.7 дахин, 138 сул орон тоо нөхөгдсөн нь өмнөх оныхоос 3.6 дахин нэмэгдсэн байна.



Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журамд сонгон шалгаруулалтын үнэлгээний босго оноог бууруулах талаар төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдээс ирүүлсэн саналыг судалж, холбогдох зохицуулалтад өөрчлөлт оруулж, мөрдүүллээ.

Төрийн албаны шалгалтын программ хангамжийг хөгжүүлэн техник, технологийн шийдлийг сайжруулснаар төрийн албаны тусгай шалгалт болон төрийн албаны ерөнхий шалгалтын зохион байгуулалт хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй, ил тод, шударга, нээлттэй, бие даасан шинжтэй болж, шалгалтын үйл ажиллагаанд иргэд, олон нийт, төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын итгэх итгэл нэмэгдлээ. Түүнчлэн зарим төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагууд хүний нөөц бүрдүүлэхдээ төрийн албаны шалгалт амжилттай өгч, нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдээс судлах сонирхол нэмэгдэж байна.

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг ил тод, түргэн шуурхай, хүний оролцоогүй, хөндлөнгийн нөлөөгүй дүгнэдэг энэхүү программ хангамжийг цаашид хөгжүүлэхэд чухал ач холбогдол өгөх түлхэц нь төсөв, программын болон сервер тоног төхөөрөмжийн хүрэлцээтэй байх талаар хөндлөнгийн шинжээчийн санал, дүгнэлт, мэргэжлийн байгууллага, мэргэжилтний тодорхойлолтод үндэслэн зориулалтын техник, төхөөрөмжөөр салбар зөвлөлүүдийг хангах, чадавхыг нэмэгдүүлэх (аймаг, нийслэл өөр өөр чадамж, үзүүлэлттэй техник хэрэгсэлтэй байгаа нь нэгдсэн холболт хийж зохион байгуулахад камер, холболтын программ, сүлжээний нөхцөлүүд нөлөөллийг харгалзан нэг ижил үзүүлэлт бүхий IP камер гэх мэт) хэрэгцээ, шаардлагад дүгнэлт хийж цаашид сайжруулах арга хэмжээ авах нь зүйтэй.

### **2.3. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйг дээшлүүлж, төрийн албан дахь сахилга хариуцлагыг сайжруулах нь**

Төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоо бүрдүүлэх, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх, төрийн албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх, болзошгүй зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, гаргасан зөрчилд хяналт тавих, сахилга хариуцлагыг чангатгах зорилгоор тодорхой ажлуудыг санаачлан хэрэгжүүллээ.

“Төрийн албаны ёс зүй, сахилга, хариуцлагыг сайжруулах тухай” 02 дугаар зөвлөмж боловсруулан хүргүүлж төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах, сахилга, хариуцлагыг сайжруулах, ажлын байрны дарамтгүй орчин бүрдүүлэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтэд хяналт тавих чиглэлээр арга зүй, удирдлагаар хангаж ажиллав.



Монгол Улсын Их Хурал, Төрийн албаны зөвлөл, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр хамтран “Итгэл даах төрийн албаны төлөө” уриатай төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн зөвлөлийн нэгдсэн зөвлөгөөнийг зохион байгууллаа.

Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог байгууллагууд, яам, агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллага болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүд нийт 525 албан хаагчийг танхимаар, 330 сум, 21 аймаг, бүх яам, агентлаг, тамгын газар, төрийн байгууллагын төлөөлөл улсын хэмжээнд нийт 4000 гаруй албан хаагчийг цахимаар хамруулан оролцууллаа. Зөвлөгөөнөөр “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний ажилтны ёс зүйн зөвлөлийн үйл ажиллагаанд баримтлах нийтлэг журам”-ын төслийн хэлэлцүүлэг хийж, төрийн байгууллагуудын Ёс зүйн зөвлөлийн гишүүдээс

төрийн албан хаагчийн ёс зүйн сургалтын хөтөлбөр, арга зүй, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн үнэлгээний асуудлаар судалгаа, санал авч нэгтгэн 9 бүлэгт багцлан санал дүгнэлт боловсрууллаа. Энэ нь төрийн байгууллагын Ёс зүйн зөвлөлийн ажиллах эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгож, үйл ажиллагааг нэгдсэн удирдлагаар хангах, төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажлыг бүх шатанд эрчимжүүлэхэд хувь нэмэр оруулсан чухал ажил болсон.



Түүнчлэн төрийн албан хаагчдад зориулсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх сургалтын хөтөлбөр, “Төрийн албан хаагч болон Ёс зүйн зөвлөлийн гишүүдийг чадавхжуулахад чиглэсэн гарын авлага”-ыг бэлтгэн гаргав. Энэ ажлын хүрээнд өндөр ёс суртахуунтай, төрийн албанд чин үнэнчээр ажиллах, хууль дээдэлдэг, уламжлалт ба орчин үеийн төрийн албаны соёл, чиг хандлагыг хослуулж чадах төрийн албан хаагчийг хөхүүлэн дэмжих эерэг хандлага бий болгох, ёс зүйн болон бусад зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх үүргийг хэрэгжүүлэх чиглэлээр төрийн байгууллага дахь Ёс зүйн зөвлөлүүдийг чадавхжуулахад “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн дэмжлэг томоохон үүрэг гүйцэтгэлээ.

Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ээр төрийн байгууллага дахь Ёс зүйн зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаа зохицуулагдаж байна. Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог

12 байгууллага, 10 яам, 11 агентлаг, 21 аймаг, нийслэлийн төрийн захиргааны байгууллагууд зэрэг нийт 558 төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллага, төрийн тусгай 213 байгууллага, төрийн үйлчилгээний 417 байгууллага, 6 төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, нийт 1194 төрийн байгууллагад Ёс зүйн зөвлөл байгуулагдлаа. Эдгээрийн 976 байгууллагад 3-5 гишүүнтэй, 201 байгууллагад 6-9 гишүүнтэй, 16 байгууллагад 9-өөс дээш гишүүн бүхий Ёс зүйн зөвлөлд нийт 4626 төрийн албан хаагч ажиллаж байна.



Шинэ тутам байгуулагдсан Ёс зүйн зөвлөлүүдийг нэгдсэн арга зүйн удирдлагаар хангах, үйл ажиллагааны тасралтгүй байдлыг хангаж, үр дүнг тооцож ажиллах, төрийн албан хаагчдыг аливаа ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг тогтмол төлөвлөн хэрэгжүүлэх, өргөдөл, гомдол, судалгаа мэдээллийн урсгал, бүтцийг нарийвчлах зэрэг Ёс зүйн зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааг бэхжүүлэх, чадавхжуулахад чиглэсэн арга хэмжээг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Улсын хэмжээнд ажиллаж буй Ёс зүйн зөвлөлүүдийн 89 хувь нь жилийн ажлын төлөвлөгөө гарган, үр дүнг тооцон ажиллаж хэвшиж эхэллээ.

Ёс зүйн зөвлөлүүдийн 2020 оны тайланг нэгтгэн үзвэл 1422 төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасан байх бөгөөд үүнээс 809 нь төрийн тусгай, 353 нь төрийн захиргааны, 260 нь төрийн үйлчилгээний албан хаагчид байна. Ёс зүйн зөрчлийн тоо 2019 онтой харьцуулахад 4.8 хувиар буурчээ. Ёс зүйн зөрчлийг агуулгаар нь авч үзвэл, ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн болон ажлын хариуцлага алдсан зөрчил 196, албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан зөрчил 37, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй зөрчил 48, ажлын цаг ашиглалтын зөрчил 46, харилцаа, хандлагын зөрчил 163, хууль, дүрэм, журам зөрчсөн зөрчил 108, бусад буюу нууц задруулах, захирах захирагдах ёсыг зөрчих, албаны нэр барих, байгууллагын эд хөрөнгийг хувийн зорилгоор ашигласан зэрэг зөрчил 15 байна.

Ёс зүйн зөрчлийг шалгаад төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдад зохих хариуцлага ногдуулсны 465 нь сануулах, 131 нь уучлал гуйхыг үүрэг болгох, 17 нь холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу бусад хариуцлага хүлээлгэх арга хэмжээ авчээ.



Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хүрээнд төрийн байгууллагуудад Ёс зүйн зөвлөл байгуулагдан зөрчлийн асуудлыг хянан шийдвэрлэж ажилласан хэдий ч Ёс зүйн зөвлөлийн гишүүдийн чиг үүрэг, түүнийг хэрэгжүүлэх бололцоо хангалттай бүрдээгүй, зөрчлийг хянан шалгаж, шийдвэрлэх, шийдвэрийг хянах зэрэг үйл ажиллагааны зохицуулалт боловсронгуй бус, Ёс зүйн зөвлөлийн үйл ажиллагааны үр дүнг тооцох, хяналт тавих, судалгаа, тайлан мэдээлэл гаргах хугацаа, нийтлэг маягт, загваргүй байгаагийн улмаас Ёс зүйн зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаа жигд биш, мэдээллүүд бүрэн бус, харилцан адилгүй байна. Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагуудад байх ёстой нийт ёс зүйн зөвлөлийн тоо, тогтмол үйл ажиллагаа явуулдаг эсэх нь тодорхойгүй, гарч байгаа ёс зүйн зөрчил, түүнд хүлээлгэж байгаа шийтгэлийн талаар нэгдсэн судалгааг гаргах боломжгүй байгааг анхаарч цаашид боловсронгуй болгоно. Хууль эрх зүйн орчин, салбар дундын хамтын ажиллагаа болон төрийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны үйл ажиллагаанаас шалтгаалан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг бодитоор үнэлэхэд тодорхой хүндрэл бэрхшээл сорилт цөөнгүй байна.

Иймд “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний ажилтны ёс зүйн зөвлөлийн үйл ажиллагаанд баримтлах нийтлэг журам”-ыг батлан мөрдүүлж, хэрэгжилтийг ханган Ёс зүйн зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааг нэгдсэн арга зүйгээр хангах, соён гэгээрүүлэх, сургалт сурталчилгаа нөлөөллийн ажлыг тогтмолжуулах, төрийн албаны ёс зүйн асуудлаарх сургалтын хөтөлбөрийн дагуу сургалтыг тогтмол зохион байгуулж ажиллахаар төлөвлөж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 13 дугаар зүйлд заасан төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлж байгаа Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүн, бүх шатны шүүхийн шүүгч, прокурор, зэвсэгт хүчин, хилийн ба дотоодын цэрэг, онцгой байдал, тагнуул, төрийн тусгай хамгаалалт, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, гааль, шүүхийн шинжилгээний байгууллагын холбогдох албан тушаалтны ёс зүйн хэм хэмжээг салбарын хууль тогтоомжоор зохицуулж байгаа хэдий ч ёс зүйн хэм хэмжээний төрөл харилцан адилгүй, албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх журам өөр өөр байдлаар хэрэгжиж байна. Төрийн тусгай албан тушаалтантай холбоотой ёс зүйн асуудлаар салбар тус бүртээ тодорхой ажлууд хийгдэж байгаа боловч зөрчлийн тоо мэдээ улсын хэмжээнд бүрэн нэгтгэгдэж гардаггүй, үнэлэлт дүгнэлт, дүн шинжилгээ хийдэггүй, нэгдсэн бодлого зохицуулалтгүй байна.

Өнөөдрийн байдлаар төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаалтны ёс зүйн хэм хэмжээг Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор баталсан дүрмээр зохицуулж байна. Төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах албан тушаалтны ёс зүйн зөрчлийг шалгаж тогтоох, хариуцлага ногдуулах, түүнд хяналт тавих эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох ажил үе шаттайгаар хийгдэж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлд заасны дагуу төрийн улс төрийн болон төрийн тусгай албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтоохоор заасан.

Төрийн улс төрийн албан тушаалтны ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоосон бие даасан хууль тогтоомж одоогоор байхгүй байна. Харин Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.3 дахь хэсэгт заасны дагуу Улсын Их Хурал нь Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороотой байхаар зааж төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын бодлого, төрийн албаны бүх шатны ёс зүйн хорооны асуудал, гишүүний ёс зүй, сахилгын асуудлыг эрхлэхээр хуульчилсан. Мөн Улсын Их Хурлын 2009 оны 34 дүгээр тогтоолоор Улсын Их Хурлын гишүүний ёс зүйн дүрмийг батлан мөрдүүлж байна.

Төрийн улс төрийн албан тушаалтны, тухайлбал аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга, тэдгээрийн орлогч, иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга нарын зүгээс намын харьяаллаар хууль зөрчиж томилгоо хийдэг явдал цөөрөхгүй байна. Үүний улмаас төрийн албан хаагчийн эрх ашгийг зөрчих, хүний нөөцийн тогтворгүй байдлыг бий болгох, улмаар төрийн албаны чадавхыг сулруулах, төрд хохирол учруулах эрсдэлийг бий болгож байна. Төрийн албаны улс төрөөс ангид байх зарчим бодит амьдрал дээр хэрэгжихгүй байна. Иймд аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга, тэдгээрийн орлогч, ИТХ-ын дарга нарын ёс зүйн зөрчлийг шалгаж тогтоох, хариуцлага ногдуулах, түүнд хяналт тавих эрх зүйн орчин бүрдүүлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

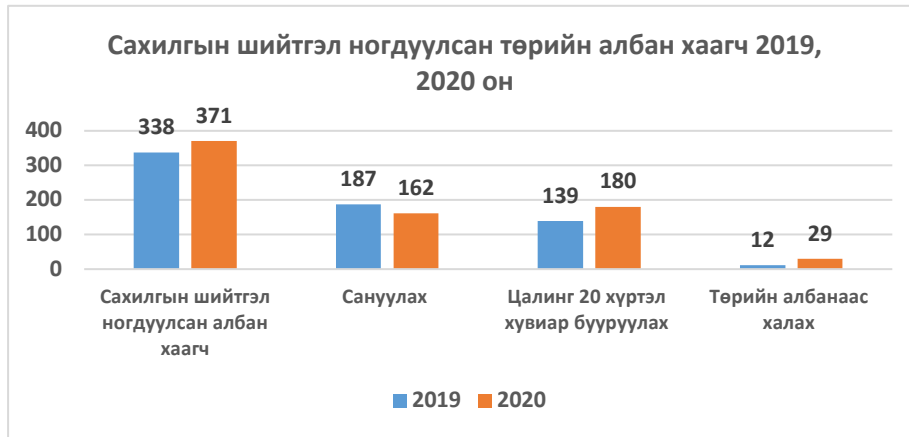


Цаашид ёс зүйн болон сахилгын зөрчил гаргасан нь тогтоогдож хариуцлага хүлээлгэсэн төрийн албан хаагчдад, холбогдох шийдвэрийн нэгдсэн бүртгэлийг хөтөлж, хүний нөөцийн мэдээллийн санд үүнтэй холбоотой модуль, хэсгийг хөгжүүлэхээр төлөвлөж байна.



Төрийн албан хаагчийн эрх, үүрэг хариуцлагын уялдааг хангах нь салшгүй нэгдлийг хангах нь төрийн албаны шинэтгэлийн салшгүй нэгэн гол хэмжүүр мөн. Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, 39 дүгээр зүйлд заасан хориглох зүйлийг зөрчсөн, албан үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахаар хуульчилсан юм.

“Эрх бүхий албан тушаалтан сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг гаргасан өдрөөс хойш 14 хоногийн дотор Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлнэ” гэж заасны дагуу ирүүлсэн мэдээллийг нэгтгэн судлахад, 2020 онд 371 албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулжээ. Шийтгэлийн төрлөөр авч үзвэл, 162 (43.6 хувь) албан хаагчид сануулах, 180 (48.6 хувь) албан хаагчид цалинг 20 хүртэл хувиар бууруулах, 29 (7.8 хувь) албан хаагчид төрийн албанаас халах сахилгын шийтгэл тус тус ногдуулсан байна. Төрийн албан хаагчийн цалинг 20 хүртэл хувиар бууруулсан сахилгын шийтгэлийг хугацаагаар нь авч үзвэл, 61 албан хаагчид 1 сарын хугацаагаар, 47 албан хаагчид 2 сарын хугацаагаар, 44 албан хаагчид 3 сарын хугацаагаар, 28 албан хаагчид 6 сарын хугацаагаар 20 хувиар бууруулах сахилгын шийтгэл тус тус ногдуулжээ. Сахилгын шийтгэл хүлээсэн төрийн албан хаагчийн тоо 2019 онд 338 бүртгэгдсэн бол 2020 онд энэ тоо 33-аар нэмэгдэж, сахилгын шийтгэлээр төрийн албанаас халагдсан албан хаагчийн тоо өмнөх оныхоос 2.4 дахин нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байна.



Төрийн албанд сахилга, хариуцлагыг сайжруулах ажлын хүрээнд авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхээр ял шийтгүүлсэн төрийн албан хаагч болон шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх хасах эрүүгийн хариуцлага хүлээсэн иргэдийн улсын хэмжээний нэгдсэн бүртгэл хөтөлж, сан бүрдүүлэх ажлыг шинээр санаачлан хэрэгжүүлж эхэллээ. 2020 оны 12 дугаар сарын байдлаар, аймаг, нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас ирүүлсэн мэдээллийг нэгтгэн үзэхэд шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх хасах эрүүгийн хариуцлага хүлээсэн 121 иргэн бүртгэгдсэн байна. Нийтийн албанд томилогдох эрх хасах эрүүгийн хариуцлага хүлээсэн байдлыг төрийн албаны ангиллаар авч үзвэл, төрийн захиргааны 23, төрийн тусгай 13, төрийн үйлчилгээний 11, төрийн улс төрийн 4 албан хаагч байна.

Эрүүгийн хариуцлага хүлээсэн иргэд төрийн албанд ажиллаж байгаа эсэхийг Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн системээс хянан үзэхэд, 2 нь төрийн улс төрийн буюу багийн Засаг даргын албан тушаалд, 1 нь төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах албан тушаалд ажиллаж нийт 3 иргэн байгааг тогтоон тэднийг ажиллуулж байгаа байгууллагуудад хандаж нягтлан шалгасны үндсэн дээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад мэдээллийг хүргүүлж биелэлтийг хангуулав.

Зайлшгүй шийдэх нэг асуудал бол хууль хүчин төгөлдөр мөрдөж эхлэхээс өмнө төрийн албанд томилогдсон авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт ял шийтгэгдсэн хүмүүсийн асуудал байна.

Эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхээр шийтгэгдсэн төрийн албан хаагч болон шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх хасах эрүүгийн хариуцлага хүлээсэн иргэдийн нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлэн хөтөлдөг болсноор энэ төрлөөр шийтгүүлсэн этгээд хугацаанаас өмнө төрийн албанд томилогдох, эргэж орохоос урьдчилан сэргийлж, хуулийг нэг мөр мөрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой ажил болж байна.

## **2.4.Төрийн албаны сургалт, хөгжлийн тогтолцоог бэхжүүлэх нь**

Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.2-т заасан төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг хэрэгжүүлэх зорилгоор төрийн албан хаагчийг төрийн албан тушаалд анх томилогдсоноос эхлэн тасралтгүй сургаж хөгжүүлэх, шатлан дэвших албан тушаалд шаардагдах мэдлэг, ур чадварыг эзэмшүүлэн мэргэшүүлэх сургалтын тогтолцоог бүрдүүлэн, үе шаттай ажлуудыг төлөвлөн хэрэгжүүлж байна. Засгийн газрын 2018 оны 366 дугаар тогтоолоор Засгийн газрын харьяанд төрийн албаны сургалтын байгууллагыг байгуулж, Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөлийн хамтын шийдвэрээр төрийн албан хаагчдын сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг батлан мөрдүүлснээр Монгол Улсын төрийн албаны сургалтын нэгдсэн тогтолцоо бий болж, төрийн албан хаагчдыг системтэй сургаж хөгжүүлэх эрх зүйн орчин бүрдсэн.

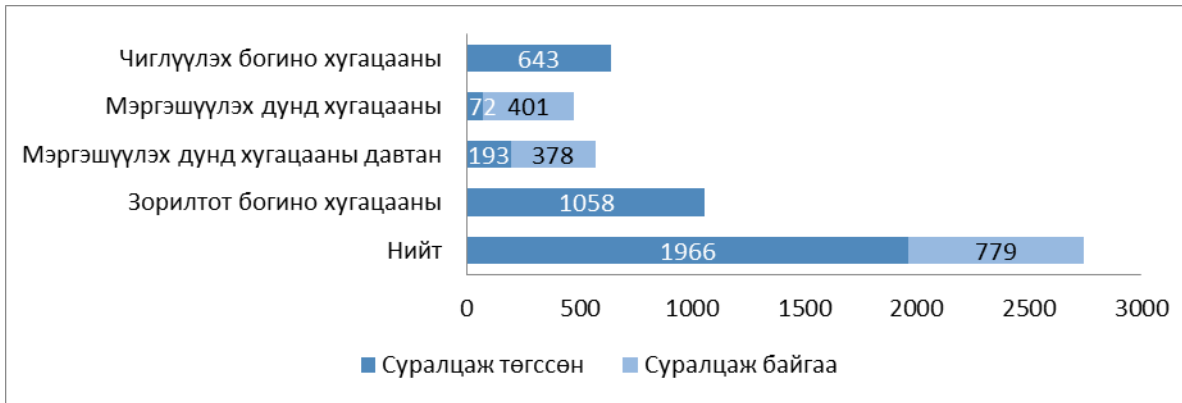
Төрийн албаны зөвлөлөөс “Сургалтын бодлогыг хэрэгжүүлэх тухай” 2020 оны 04 тоот зөвлөмж гарган төрийн байгууллагуудад хүргүүлж, сургалтын орчин үеийн аргуудыг ашиглан цахим болон танхимын хэлбэрээр төрийн албаны сургалтуудыг амжилттай зохион байгуулсан.

Төрийн албаны тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1, 29 дүгээр зүйлийн 29.1 дэх хэсэгт заасныг үндэслэн төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалт, төрийн албан хаагчийн богино, дунд болон дунд хугацааны давтан сургалтуудыг Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 37/33 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан “Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөр”, Засгийн газрын 2019 оны 299 дүгээр тогтоолоор баталсан “Сургалтын агуулга, хөтөлбөр”-ийн хүрээнд Удирдлагын академийн Төрийн албаны сургуультай хамтран үе шаттай зохион байгуулав.

Төрийн албанд анх томилогдсон албан хаагчийг чиглүүлэх богино хугацааны сургалтад 643, мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад 72, төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх дунд хугацааны давтан сургалтад 193, зорилтот богино хугацааны сургалтад 1058 төрийн албан хаагчид тус тус хамрагдав.

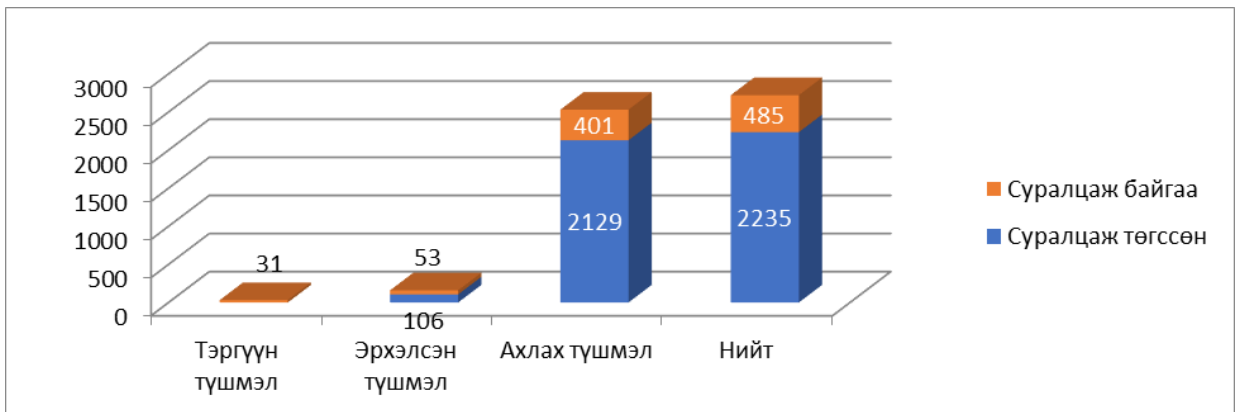
Мэргэшүүлэх дунд хугацааны сургалтад 401, төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх дунд хугацааны давтан сургалтад 378 албан хаагчид суралцаж байна.

Богино, дунд болон дунд хугацааны давтан сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо



Эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох болзол шаардлага хангасан албан хаагчдад зориулсан мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдахаар бүртгүүлсэн төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын албан хаагчийн мэдээллийг Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн бүртгэлтэй тулган хянаж, тусгай шаардлага болон томилгооны зөрчилтэй эсэхийг нягтлан шалгаж, Удирдлагын академид хүргүүлээ.

#### *Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын тоо*



2020 онд эрхэлсэн түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалтад 106, ахлах түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалтад 2129 төрийн албан хаагч суралцаж төгссөн байна. Тэргүүн түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалтад 31, эрхэлсэн түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалтад 53, ахлах түшмэлийн мэргэшүүлэх багц сургалтад 401 төрийн албан хаагч суралцаж байна.

Сургалтад хамрагдсан албан хаагчдын ур чадвар нэмэгдэж, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагад тавигдах шалгуурыг ханган, чадахуйн зарчмаар шатлан дэвших боломж бүрдэж байгаа болно.

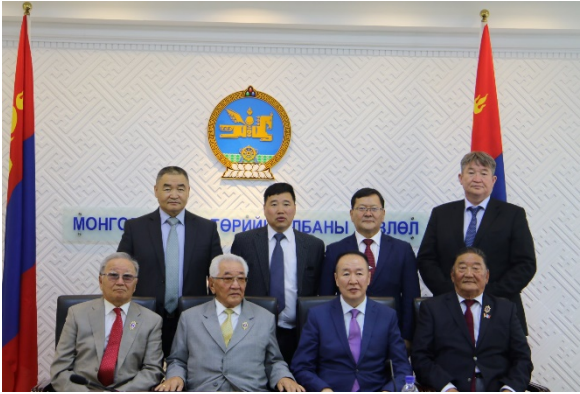
НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөртэй хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь төсөл”-ийн дэмжлэгтэйгээр төрийн албан хаагчдын чадавхыг бэхжүүлэх арга зүйн сургалтуудыг зохион байгуулж ирлээ. Тухайлбал, яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн аймаг, нийслэл дэх Салбар зөвлөлийн дарга,

нарийн бичгийн дарга, гишүүд, салбар зөвлөлгүй төрийн байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдэд зориулсан, “Бодлогын инновац ба өндөржүүлсэн бэлэн байдлын үеийн төрийн алба” сэдэвт арга зүйн сургалт зохион байгуулж 170 хүнийг хамрууллаа.



Дээр дурдсанчлан төрийн байгууллага, албан хаагчдаас ирүүлсэн санал, хүсэлтийн дагуу төрийн албаны тухай хууль, шинээр батлагдан гарсан дүрэм журмууд, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний талаарх мэдлэгийг дээшлүүлэх, хуулийн зөв хэрэглээг төлөвшүүлэх зорилгоор яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум дүүргийн нийт 525 төрийн байгууллагад хийсэн арга зүйн сургалтуудад давхардсан тоогоор 2108 албан хаагч хамрагдлаа.





Мөн Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн, Засгийн газрын гишүүн, төрийн өндөр албан тушаал эрхэлж байсан доктор Ш.Гунгаадорж, ахмад дипломатч Ц.Гомбосүрэн, Монгол Улсын гавьяат эдийн засагч Ж.Гомбожав, Монгол Улсын гавьяат хуульч, хууль зүйн ухааны доктор, хошууч генерал Б.Пүрэв, Монгол Улсын хөдөлмөрийн баатар, Гавьяат тээвэрчин Р.Раш нарын төр, нийгмийн зүтгэлтнүүдийг урьж хүндэтгэлийн уулзалт зохион байгууллаа.

Монгол төрийн түүхэн уламжлалаас гадна ажил амьдралын арвин мэдлэг, туршлагаас нь хуваалцан, үнэтэй зөвлөгөө, сургамжийг сонсон ажилдаа тусган авч хэрэгжүүлэх ажлыг цахимаар зохион байгуулж яам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн Салбар зөвлөлийн төлөөлөл, төрийн албан хаагчдыг оролцуулж байгаа нь төрийн албанд хууль дээдлэх, шударга, ёс суртахуунтай, хүнлэг, ажилдаа чин сэтгэлээсээ хандах соёл, төлөшлийг бэхжүүлэхэд үлгэр дууриалал болох чухал арга хэмжээ юм.



Төрийн албаны зөвлөлөөс долоо хоногийн Пүрэв гарагийг сургалт хөгжлийн өдөр болгож, төрийн албаны онол, практикийн шинэ мэдлэг олгох, ёс зүй, зан харилцааны зөв дадал төлөвшил эзэмшүүлэхэд чиглэсэн цахим сургалтуудыг зохион байгуулан салбар зөвлөлүүдийн бүрэлдэхүүн, төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагуудын албан хаагчдыг оролцуулж тухайн салбарт мэргэшсэн багш, эрдэмтдээр хичээл заалгадаг уламжлал тогтоолоо.

Мэдлэг, ур чадвар, туршлагад тулгуурласан тогтолцоог хөгжүүлэхэд төрийн албаны хүрээнд хэрэгжүүлж буй төсөл, хөтөлбөрүүд болон тэтгэлэгт сургалтын хөтөлбөрүүдийн үүрэг, оролцоо, хувь нэмэр их байна. Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжиж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн судалгааг улсын хэмжээнд анх удаа нэгтгэн гаргалаа. 2020 оны байдлаар гадаад орнуудын Засгийн газар, олон улсын байгууллагын буцалтгүй тусламж, техникийн туслалцаа, хөнгөлөлттэй зээл, улсын төсөв, орон нутгийн хөгжлийн сангийн санхүүжилтээр 40 байгууллагад давхардсан тоогоор 126 төсөл хэрэгжиж байна. Цаашид эдгээр төслийн үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийх, уялдааг нь хангах талаар санал зөвлөмж боловсруулах ажлуудыг хийнэ.

Засгийн газрын тэтгэлэгт хөтөлбөрийн хөрөнгөөр гадаад орнуудад 2016 оноос хойш суралцсан болон сурч байгаа төрийн албан хаагчид, тэдгээрийн ажил эрхлэлтийн байдлын талаарх судалгааг нэгтгэн үзэхэд гадаадын 30 орны Засгийн газар, олон улсын байгууллагын тэтгэлэгт хөтөлбөр болон байгууллага хоорондын санамж бичиг, буцалтгүй тусламжийн хүрээнд нийт 1195 төрийн албан хаагч тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсаны 240 буюу 20 хувь нь эмэгтэй, 955 буюу 80 нь эрэгтэй байна.

*Засгийн газрын тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсан албан хаагчид*

Д/д	Байгууллагын нэр	ЗГ-ын тэтгэлгээр сурсан албан хаагчид	ЗГ-ын тэтгэлгээр сурч буй албан хаагчид	Нийт албан хаагчид
1	УИХ-ын харьяа байгууллага	24	15	39
2	Яам	94	453	547
3	Агентлаг	304	257	561
4	Аймаг	18	11	29
5	Нийслэл	15	4	19
6	Нийт	455	740	1195

Тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсан 1195 төрийн албан хаагчдаас 455 буюу 38 хувь нь сургалтаа дуусгаж боловсролын зэрэг эзэмшсэн, 740 буюу 62 хувь нь тэтгэлгээр суралцаж байна. Засгийн газрын тэтгэлэгт хөтөлбөрийн хөрөнгөөр гадаад орнуудад сурсан 455 албан хаагчдаас 419 буюу 92 хувь нь төрийн албанд ажиллаж байна. Судалгаанд хамрагдсан төрийн байгууллагуудаас яамдын албан хаагчдын 27 хувь, агентлагийн албан хаагчдын 5 хувь нь Засгийн газрын тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсаны дараа төрийн албанд үргэлжлүүлэн ажиллаагүй байна.

Төрийн албаны үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулах, төрийн албан хаагчдын чадавхыг бэхжүүлэх хүрээнд гадаад улс орнуудын болон бусад тэтгэлэг, зээлийн хөтөлбөрт хамрагдан өндөр хөгжилтэй оронд боловсрол эзэмшиж, мэргэжил, мэдлэгээ дээшлүүлсэн байна. Төрийн албан хаагчдыг хүний нөөцийн бодлогын хүрээнд хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн сургах, суралцсаны дараа төрийн албанд ажиллуулах, мэдлэг, ур чадварыг үйл ажиллагаандаа ашиглах боломжийг хангах зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлага байна. Ингэснээр Засгийн газар, улс орнуудын болон олон талт хамтын ажиллагааны хүрээнд оруулж буй хүний нөөцийн хөрөнгө оруулалтын үр өгөөж нэмэгдэнэ.

### **2.5. Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгаа**

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах, төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд төрийн хүний нөөцийн бодлого, төрийн албан хаагчдын ажиллах орчин нөхцөл, цалин хөлс, нийгмийн баталгааг сайжруулах талаар хэрэгжүүлж буй хөтөлбөр, үйл ажиллагааг оновчтой тогтоож, хэрэгжүүлэх чиглэл баримталж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 64 дүгээр зүйлийн 64.1 дэх хэсэгт зааснаар Засгийн газар төрийн албаны хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд нийцүүлэн төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэхээр, 66 дугаар зүйлийн 66.1.2-т зааснаар Төрийн албаны зөвлөл төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавихаар хуульчилсан. Төрийн байгууллагууд албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрүүдийг батлан хэрэгжүүлж байна.

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс нь төрийн албаны хүний нөөцийн тогтвортой бодлогыг хэрэгжүүлэх үндсэн хүчин зүйлийн нэг бөгөөд аливаа нөлөөллөөс ангид ажиллах эдийн засгийн баталгаа хөшүүрэг болдог билээ.

Бүх шатны төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон хугацаанд зохих журмын дагуу үнэлж дүгнэх үйл ажиллагаа хэлбэрийн төдий, тэдгээрийг 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 бодитоор шийдвэрлэдэг байдал хангалтгүй байгаа хэдий ч Төрийн албаны зөвлөл бүрэн эрхийн хүрээндээ Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг зохистой түвшинд байнга хангуулахын тулд зөвлөмж, арга зүйгээр хангах, хэрэгжилтэд хяналт тавих, сургалт нөлөөллийн үйл ажиллагааны цар хүрээг өргөжүүлэх зэрэг шат дараатай, харилцан уялдаа бүхий арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байна.

Төрийн албан хаагчдын цалин өсгөх бодлого барьж, төсөв санхүүгийн нөхцөл байдалтай уялдуулан нэмэгдүүлэх арга хэмжээг Засгийн газраас тухай бүр авч хэрэгжүүлж ирсэн. 2018 онд 8 хувь, 2019 онд 9.7-12.2 хувиар, 2020 онд 8-17.8 хувиар шат дараатайгаар нэмэгдүүлсэн байна. Гэсэн хэдий ч төрийн албан хаагчийн дундаж цалин 1070.0 мянган төгрөг буюу улсын дундаж цалин (1259.7 мянга)-аас



доогуур хэвээр байна. Иймд гүйцэтгэл, үр дүнтэй уялдуулсан цалин хөлсний бодлогыг шинэчлэн авч хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүдэд онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох тухай, Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүдэд зэрэг дэв олгох тухай, Үндсэн хуулийн цэцийн гишүүдэд төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох тухай шийдвэрийн төсөл, Үндсэн хуулийн цэцийн ажлын албаны ангилал зэрэглэлийг өөрчлөх тухай Улсын Их Хурлын тогтоолын төслүүд, Төрийн албан хаагчийн цалингийн сүлжээ шинэчлэн батлах тухай, Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох шалгуур үзүүлэлт батлах тухай, Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох тухай журамд өөрчлөлт оруулах тухай, Төрийн албан хаагчийг өндөр насны тэтгэвэрт гарахад олгох нэг удаагийн буцалтгүй тусламжийг тооцох тухай, Цөмийн энергийн ажлын албаны албан хаагчдын ангилал зэрэглэлийг өөрчлөх тухай, Төрийн захиргааны зарим албан тушаалын ангилал зэрэглэлд өөрчлөлт оруулах тухай Засгийн газрын тогтоолын төслүүдэд тус тус санал өгөв.

Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйл, “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-д заасны дагуу 2019 онд 23 байгууллагын 54 албан хаагчид эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв шинээр буюу ахиулан олгуулах асуудлыг шийдвэрлүүлж байсан бол 2020 онд 35 байгууллагын 32 албан хаагчид тэргүүн түшмэлийн, 142 албан хаагчид эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэвийг шинээр буюу ахиулан олгуулах асуудлыг шийдвэрлүүлэв. Энэ нь төрийн албан хаагчийн ажлын бүтээмж нэмэгдэх, чадавхыг бэхжүүлэх, гүйцэтгэлийг сайжруулахад чухал нөлөөтэй юм.

Үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэжлийн түвшингээр манлайлан ажилласан төрийн албан хаагчдыг үндсэн байгууллагын тодорхойлолт, журмын шаардлагыг хангасан байдлыг судлан 2020 онд 61 төрийн албан хаагчийг “Төрийн албаны тэргүүний ажилтан” хүндэт тэмдгээр шагнаж урамшууллаа.

### **Төрийн албан хаагчдын орон сууцны нөхцөл байдал**

Төрийн албан хаагчдын орон сууцны тоо мэдээллээс үзвэл нийт төрийн албан хаагчдын 90.7 хувь нь өөрийн эзэмшлийн сууцанд амьдардаг бөгөөд 35 хүртэлх насны залуучуудын хувьд энэ үзүүлэлт дунджаас 1.6 хувиар доогуур байна. Түүнчлэн албан тушаалын ангиллаар авч үзвэл төрийн тусгай албан хаагчдын хувьд 88.1 хувь нь өөрийн эзэмшлийн сууцанд амьдарч байна. Сууцны төрлөөр авч үзвэл 35 хүртэлх насны залуучуудын 40.8 хувь нь гэр, 2.3 хувь нь нийтийн байр, 21.1 хувь нь орон сууцны байшин, 31.0 хувь нь сууцны тусдаа байшинд амьдарч байна. Төрийн албан тушаалын төрлөөр авч үзвэл удирдах албан тушаалын албан хаагчдын 52.1 хувь нь, гүйцэтгэх албан тушаалын албан хаагчдын 63.1 хувь нь, туслах албан тушаалын албан хаагчдын 82.0 хувь нь гэр, нийтийн байр, сууцны тусдаа байшинд амьдарч байна.

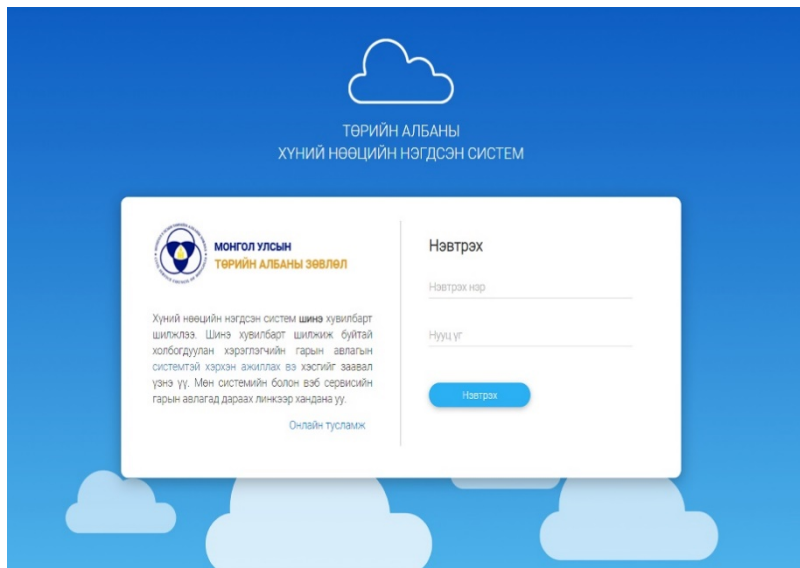
## 2.6. Төрийн албаны ил тод байдлыг хангах талаар

Мэдээллийн технологи, инновацад суурилсан цахим шилжилтийг эрчимжүүлэх нь төрийн албаны шударга, ил тод, хариуцлагатай байдлыг хангах, хүнд суртал, чирэгдлийг арилгах, төрийн үйлчилгээг иргэдэд ил тод, шуурхай, хүртээмжтэй хүргэх үндсэн арга зам болж байна.

Төрийн албаны зөвлөл үйл ажиллагаандаа цахим шилжилт хийж, иргэдэд үйлчилгээгээ шуурхай, нээлттэй, хүртээмжтэй хүргэх чиглэлд 2020 онд дорвитой ахиц гаргаж, төрийн байгууллагуудад манлайлал үзүүлж ажилласан гэж үзэж байна.

“Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн хүрээнд хийсэн төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн системийг боловсруулах, нэвтрүүлэх, тогтвортой ажиллагааг хангах суурь судалгааны үндсэн дээр хүний нөөцийн мэдээллийн одоогийн системийг үе шаттай шинэчлэн хөгжүүлэх ажлыг эхлүүлж, системийн ерөнхий шийдэл, суурь платформыг шинээр боловсруулж, статистик тайлан, бүрэлдэхүүн хөдөлгөөний өөрчлөлт, бүртгэлийг шинэчиллээ.

Хүний нөөцийн системээс Сангийн яамны цалингийн нэгдсэн системтэй мэдээлэл солилцох боломжийг бүрдүүлснээр, 4355 байгууллага 182171 төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг Төрийн албаны зөвлөлийн хүний нөөцийн системд үндэслэн тооцон олгож эхэлсэн бөгөөд цаашид энэ системийг ашиглан төрийн байгууллагуудын орон тооны төлөвлөлт, хэрэгжилтэд хяналт тавьж, илүү орон тоогоор ажиллуулах, хууль бус томилгоо хийх зарчмыг бүрэн арилгах технологийн шийдэл болгох суурь тавигдлаа.



Хүний нөөцийн системээс ХҮР системтэй мэдээлэл солилцох боломжийг Харилцаа холбоо, мэдээлэл технологийн газар, Үндэсний дата төвтэй хамтран бүрдүүлснээр цаашид иргэд хурууны хээгээр төрийн албаны шалгалтад бүртгүүлэх, нөөцөд байгаа эсэх лавлагааг цахимаар үнэ төлбөргүй авах ажлын эхлэл боллоо.

Өндөр хүчин чадалтай, орчин үеийн серверүүд авч Үндэсний дата төвд байршуулан төрийн албаны шалгалтын болон хүний нөөцийн системийн өгөгдлүүдийг шилжүүлж, мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангалаа.

Албан ёсны эрхтэй 500 хэрэглэгч холбогдох боломжтой ZOOM программыг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлснээр гадаад, дотоодын байгууллагуудтай цахим уулзалт, зөвлөгөөн, сургалт хийх, мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг цахим горимд бүрэн шилжүүлсэн. Ингэснээр төрийн албанд цаг, хөрөнгө хэмнэсэн бодитой алхам боллоо.

“Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг бүрэн ашиглаж эхэлснээр төрийн албаны бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, төрийн албан хаагчдын улсын хэмжээний статистик тоо мэдээ давхардал хийдэлгүй, бүрэн цогц байдлаар гарч, энэхүү цогц статистик мэдээнд үндэслэн төрийн албан хаагчдын цалин хөлс бодогдож төсвийн шударга, ил тод хуваарилалтыг бий болгох, төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, сургалтын хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох, төрийн жинхэнэ албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх буюу мерит зарчмыг хэрэгжүүлэх бодитой нөхцөл бүрдэх зэрэг олон талын эерэг үр дүн гарах юм.

Цаашид улсын хэмжээнд цахим технологийг төрийн албанд нэвтрүүлж нэгдсэн мэдээллийн сан, системтэй болгох ажлыг үе шаттайгаар хөгжүүлэх, нэвтрүүлэх ажлуудыг гүйцэтгэхээр ажиллаж байна. Энэ нь төрийн байгууллага болон төрийн албан хаагчид, иргэдийг төрийн албаны талаар иж бүрэн мэдээллээр хангах, төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, тайлан мэдээг бодит байдалд тулгуурлан гаргах, судалгаа, баримт нотолгоонд суурилсан шийдвэр гаргах, нээлттэй, ил тод төрийн албыг бэхжүүлэх үндэс суурь болно.

Төрийн албаны тухай хууль мөрдөгдөж эхэлсэнтэй холбогдуулан хуулийн үзэл баримтлал, зарчмын агуулгын талаарх мэдээллийг олон нийтэд хэвлэл мэдээллийн хэрэгсэл, байгууллагын цахим хуудас /[www.csc.gov.mn/](http://www.csc.gov.mn/)-аар дамжуулж өссөн дүнгээр 334 удаа, байнгын ажиллагаатай олон нийтийн сүлжээ /нүүр хуудас/-ээр дамжуулж Зөвлөлийн өдөр тутмын үйл ажиллагааны талаар 421 мэдээг 900 гаруй мянган хандалтаар хүргэж ажиллалаа. 2020 онд өссөн дүнгээр 20 гаруй телевиз, радио, 30 гаруй сайт олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр төрийн албаны хүний нөөцийн асуудлаар ярилцлага, подкаст сурвалжилга, хэвлэлийн мэдээ, мэдээллийг түгээх ажлыг хэрэгжүүллээ.



Түүнчлэн төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих чиг үүрэг бүхий Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн үйл ажиллагааны зохимжтой хэлбэрийг бий болгосноор төрийн үйлчилгээн дэх иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, төрийн удирдлагын шийдвэр гаргахад иргэдийн санал, хүсэлтийг харгалзан үзэх замаар төрийн үйлчилгээний ил тод байдал, чанар, хүртээмжийг дээшлүүлэхэд дэвшил гарсан гэж үзэж байна.

Төрийн албан хаагчийн ерөнхий шалгалтад хамтдаа бэлтгэх талаар цахим зөвлөмж өгч ажилласнаар өдөрт дунджаар 40.0 мянга гаруй иргэнд төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн сурталчилгаа, мэдээлэл өгч ажиллаж байна.

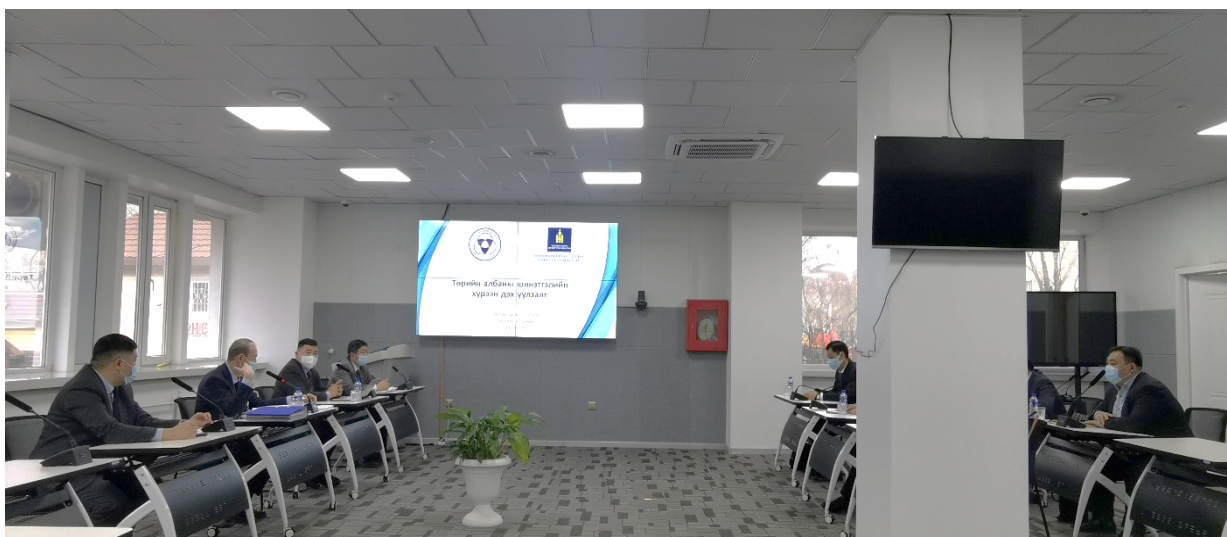
## ГУРАВ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ХАНГАХ ТАЛААР

### *3.1.Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалтын дүн, цаашид эрчимжүүлэх нь*

Төрийн албаны тухай хуулийн 30 дугаар зүйлийн 30.1 дэх хэсэгт “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.”, 30.2 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 30.1-д заасан хяналт, шалгалтын явцад хууль тогтоомж зөрчиж сонгон шалгаруулалт явуулсан, төрийн албан хаагчийг томилсон нь тогтоогдсон бол зөрчлийг арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар өгч, биелэлтийг хангуулна.”, 66 дугаар зүйлийн 66.1.3 дахь заалтад “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 бүрэн эрхийг Зөвлөл хэрэгжүүлнэ” гэж тус тус заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийх чиг үүргийг зохих ёсоор хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Хууль тогтоомжийн дагуу хяналт, шалгалтын ажлыг зохион байгуулахдаа удирдамж, чиглэл баталсан хүрээнд хяналт, шалгалтын ажлын зарчим, зорилго, чиглэл, хүрээ, баримталсан хууль тогтоомжийг тодорхой тусгаж, урьдчилан хүргүүлж, ажлын тайланг хяналт шалгалт хийлгүүлж байгаа байгууллага, албан тушаалтанд танилцуулж, тэдгээрийн тайлбар, саналыг тусгасны үндсэн дээр Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэж ажиллав.

Эрүүл мэндийн яам, Эрүүл мэндийн даатгалын ерөнхий газар, Төрийн өмчийн бодлого, зохицуулалтын газарт удирдамжийн дагуу хяналт, шалгалт хийснээр Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны 20 дугаар тогтоолоор Эрүүл мэндийн яаманд төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд хууль зөрчиж томилсон 21 албан хаагч, 22 дугаар тогтоолоор Эрүүл мэндийн даатгалын Ерөнхий газарт 24 албан хаагчийг томилсон шийдвэрийг тус тус хүчингүй болгох үүрэг даалгавар өгч, тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавин ажиллалаа. Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны 30 дугаар тогтоолоор Төрийн өмчийн бодлого, зохицуулалтын газарт төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд хууль зөрчиж томилсон 6 албан хаагчийг томилсон шийдвэрийг хүчингүй болгох үүрэг даалгавар өгч, тогтоолын биелэлтэд хяналт тавин ажилласан болно.



Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамны Цаг уур, орчны шинжилгээний газрын орон нутгийн удирдах албан хаагчид, Өвөрхангай аймгийн Хархорин сумын иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын ажлын албаны дарга, Увс аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, Замын-Үүд чөлөөт бүсийн захирагчийн Ажлын албаны албан хаагчдыг хууль зөрчиж томилсон шийдвэрийн талаар иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийж, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах хугацаатай үүрэг өгч, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болголоо. Төрийн албаны хэвийн тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах зарчмын хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны 183 дугаар тогтоолоор Цаг уур, орчны шинжилгээний газрын 22 албан хаагчийг урьд эрхэлж байсан албан тушаалд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулахаар шийдвэрлэв.

Увс аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын даргын албан тушаалд хууль зөрчиж томилсон шийдвэрийн талаар иргэдээс ирүүлсэн гомдол, мэдээллийн мөрөөр хяналт, шалгалт хийж, Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны 396 дугаар тогтоолоор хууль зөрчиж томилсон уг шийдвэрийг хүчингүй болгох хугацаатай үүрэг, даалгавар өгч, биелэлтийг хангуулав.

Замын-Үүд чөлөөт бүсийн захирагчийн Ажлын албаны бүтэц, зохион байгуулалт, 2019-2020 оны үйл ажиллагаан дахь төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт, шалгалт хийж, хугацаатай үүрэг, даалгавар өгөн ажиллалаа.

Төрийн албаны зөвлөлөөс өгсөн чиглэлийн дагуу яамдаас байгуулагдсан ажлын хэсэг 2020 оны 1 дүгээр сард нийслэлийн төрийн захиргааны 18 байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийсэн дүнг хуралдаанаар хэлэлцлээ.



Тайлант онд Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, гишүүдийн ахалсан зөвлөн туслах ажлын хэсэг Архангай, Баян-Өлгий, Булган, Дархан-Уул, Завхан, Орхон, Өвөрхангай, Сэлэнгэ, Төв, Увс, Ховд аймаг, зарим сумдын Засаг даргын Тамгын газарт ажиллаж, төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллагуудын үйл ажиллагаатай танилцаж төрийн албан хаагчидтай уулзалт, хэлэлцүүлэг зохион байгуулан Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах, шинэтгэлийг эрчимжүүлэх талаар үүрэг чиглэл өгөх, зөвлөн туслах, санал хүсэлтийг нь сонсох, сургалт зохион байгуулах зэрэг ажил зохион байгуулж, 800 гаруй албан хаагчийг хамрууллаа.

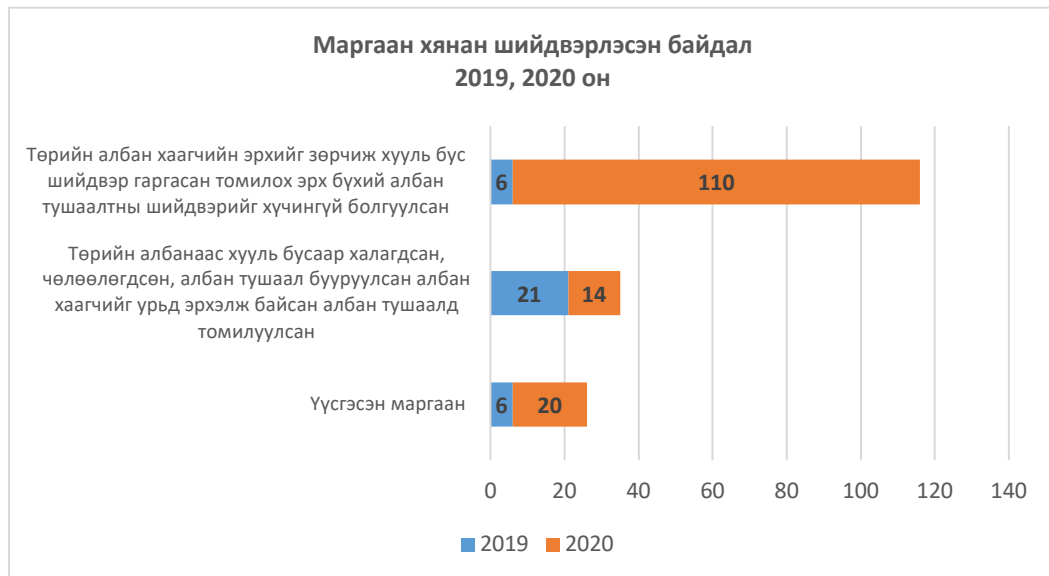


Монгол Улсын Засгийн газрын шийдвэрээр өндөржүүлсэн бэлэн байдлын зэрэгт шилжүүлсэн хугацаанд орон нутгийн төрийн байгууллагын хэвийн, тасралтгүй үйл ажиллагааг хангах, төрийн үйлчилгээг иргэдэд шуурхай хүргэх болон Төрийн албаны тухай хууль, шинэтгэлийн бодлого, стратеги, чадахуйн зарчим, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо, хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааны талаар сургалт, сурталчилгаа хийж, мэргэшил арга зүйн зөвлөгөө өгч ажиллалаа.

### 3.2.Төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдсэн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн дүн, анхаарах асуудлууд

Төрийн албаны зөвлөлд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаа, төрийн албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсэн болон цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар иргэд, байгууллага, төрийн албан хаагчдаас нийт 445 өргөдөл, гомдол, мэдээлэл ирүүлсэн. Хүлээн авсан гомдол, мэдээллийг өнгөрсөн оны мөн үеийнхтэй харьцуулбал, 22 нэгжээр буюу 5.2 хувиар өссөн бөгөөд шийдвэрлэлт 93.4 хувьтай байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаатай холбоотой 46 өргөдөл, гомдол, мэдээллийг хянан үзэж, үүнээс харьяаллын дагуу холбогдох байгууллагад шилжүүлсэн 8, хуулийн дагуу томилогдсон 25, хууль зөрчсөн болохыг тогтоосон 13 шийдвэрийг хүчингүй болгуулах хугацаатай үүрэг өгч, биелэлтийг хангаж хууль дээдлэх зарчмыг хэрэгжүүлэн ажиллалаа.



Төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсэн болон цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаарх 195 гомдлыг хянан шийдвэрлэсэн бөгөөд үүнээс хууль зөрчиж сахилгын шийтгэл ногдуулсан 56, хууль зөрчиж ажлаас халсан 95, зэрэг дэв, цалин хөлс, баталгаатай холбоотой 44 гомдол хянагдсан байна.

Харин төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой 204 өргөдөл, гомдол, мэдээлэл ирүүлснээс төрийн жинхэнэ албан хаагчийг шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, албан тушаалд үргэлжлүүлэн ажиллуулах, ажилласан жил тогтоолгох, мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдах, хуульд заасны дагуу үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлүүлэх, төрийн улс төрийн, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой 130, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой 43, шүүхийн шийдвэрийг биелүүлээгүй 23, ажлын байрны дарамттай холбоотой 8 асуудлыг хуулийн хугацаанд хянаж, хариу хүргүүлээ.



Төрийн албаны тухай хуулийн 75 дугаар зүйлийн 75.1 дэх хэсэгт “Томилох эрх бүхий этгээд болон төрийн албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн хооронд энэ хуулийн 25, 26, 27, 45, 46, 47, 48 дугаар зүйл, 52.2, 66.1.11-д заасан асуудлаар гарсан маргаан болон төрийн жинхэнэ албан хаагчаас цалин хөлс, ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар гаргасан бусад маргааныг хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны төв байгууллага хянан шийдвэрлэнэ.”, 76 дугаар зүйлийн 76.1 дэх хэсэгт “76.1.Энэ хуулийн 75.1-д заасан төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, мэргэшлийн шалгалттай холбогдон гаргасан шийдвэр хууль зүйн үндэслэлгүй болох нь тогтоогдсон бол төрийн албаны төв байгууллага өөрчлөх буюу хүчингүй болгоно.” гэж тус тус заасны дагуу, Улсын Их Хурлын 2019 оны 20 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”-ын хүрээнд төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Тайлант онд нийт 22 маргаан үүсгэн, маргаан хянан шалгах комисс байгуулж, комиссын 22 дүгнэлтийг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэж, тогтоолын хэрэгжилтэд хяналт тавьснаар үр дүнтэй ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчид тогтвортой ажиллах, зөрчил дутагдал, хүнд суртал гаргаж, хүлээлгэн чирэгдүүлсэн төрийн албан хаагчдад хариуцлага тооцох ажлын жишиг тогтож байна.

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалт болон төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг бүрэн хэрэгжүүлдэг, аливаа улс төрийн зорилгоор орон нутгийн төрийн жинхэнэ албан хаагчдыг чөлөөлөх, ажил, албан тушаалаа өгөхийг шахаж шаардах, албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс нөлөөлөх зэрэг асуудал гаргахгүй байх, хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлдэг соёл бүрдүүлэхэд онцгой анхаарч, үр дүнг тооцож ажиллах үүрэг чиглэлийг эрх бүхий албан тушаалтнуудад өгч байна.

Төрийн албаны зөвлөл төрийн жинхэнэ албан хаагч, иргэдийн өргөдөл, гомдол, мэдээллийн дагуу хяналт, шалгалтын болон маргаан үүсгэж хянан шийдвэрлэх ажлыг өөрийн хүн хүчний бололцоонд тулгуурлан хийж байгаа хэдий ч Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг зөрчих явдал буурахгүй байсаар байна.

Орон нутгийн сонгуулийн үр дүнтэй холбоотойгоор иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Төлөөлөгчид төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд хууль зөрчиж томилогдох явдал цөөнгүй гарчээ. Томилох эрх бүхий албан тушаалтнуудын Төрийн албаны тухай болон Захиргааны хууль тогтоомжийн талаарх мэдлэг, хууль, журмыг зөв ойлгож хэрэглэх асуудал хангалтгүй, албан хаагчийн гаргасан зөрчилд ногдуулах хариуцлагыг зөрчлийн шинж байдалтай уялдуулж, хууль зүйн үндэслэл бүхий шийдвэр гаргаж чадахгүй байгаа нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх ашгийг хохироох нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

Улс төрийн намаас түдгэлзсэн ч урьд нь гишүүнчлэлтэй байсан намын болон улс төрчдийн оролцоотойгоор төрийн жинхэнэ албанд томилогдон хууль зөрчиж болдог гэдэг хуучин ойлголтоосоо салаагүй байгаагаас, хууль зөрчих үйлдлийг санаатай гаргаж байна. Түүнээс гадна төрийн захиргааны албанд ажиллаж байгаагүй хүмүүсийг төрийн албан тушаалд хууль зөрчин томилдгоос үүдэн төрийн албаны чадавхыг сулруулах, тогтвортой байдлыг алдагдуулах төрийн албан хаагчийн эрхийг зөрчих явдал тасрахгүй байна.

Нийтийн албан тушаалд томилогдохоор нэр дэвшсэн этгээдийн хувийн ашиг сонирхлын урьдчилсан мэдүүлгийг хянаж зөвшөөрөл олгох болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн цалингийн нэгдсэн системтэй уялдуулж төрийн жинхэнэ албан тушаалд хууль зөрчиж томилох үйл ажиллагааг хязгаарлах нөхцөлийг бүрдүүлэхээр холбогдох байгууллагуудтай мэдээлэл солилцон эхний алхмуудыг авч эхэллээ.

Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-ын цар тахлын нөлөөллөөс үүссэн нөхцөл байдалтай уялдуулж Төрийн албаны зөвлөлийн маргаан хянан шийдвэрлэх, хяналт шалгалт хийх үйл ажиллагаанд цахим, технологи ашиглан хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх нь зүйтэй байгаа болно. Өргөдөл, гомдол, мэдээллийг хүлээн авч шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд мэдээллийн технологийн ололтыг нэвтрүүлж, иргэд, төрийн байгууллага, албан хаагчдын оролцоог дэмжсэн цахим программтай болж, нээлттэй, ил тод болгох, Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны хүрээнд бий болсон бүртгэл мэдээллийн сангуудтай уялдаатайгаар хөгжүүлэх зорилготой ажиллаж байна.

### ***3.3.Төрд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэж буй байдал***

Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлд заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэхдээ шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтлөх, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавих, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гарган ажиллалаа. Энэ ажлын хүрээнд төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлөхийг буруутай шийдвэр гаргасан албан тушаалтнаас шаардаж, биелүүлээгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гарган шийдвэрлүүлж эхлээд байна. Тухайлбал:

Говьсүмбэр аймгийн Шивээговь сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргаар ажиллаж байхдаа гаргасан хууль бус шийдвэрийн улмаас төрд учруулсан хохирол 6.7 сая төгрөгийг гаргуулах шаардлага бүхий нэхэмжлэлийг Говьсүмбэр аймгийн сум дундын Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх нэхэмжлэлийн шаардлагаас 2.2 сая төгрөгийг хангаж шийдвэрлэсэн. Мөн Эрчим хүчний яамны Төрийн нарийн бичгийн даргаар ажиллаж байхдаа төрд учруулсан хохирол 4.5 сая төгрөгийг буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлж, төрийн сангийн дансанд бүрэн байршуулсан.

Нийслэлийн Хан-Уул, Сүхбаатар дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын даргаар ажиллаж байхдаа гаргасан хууль бус шийдвэрийн улмаас төрд учруулсан хохирол нийт 9.7 сая төгрөгийг гаргуулах шаардлага бүхий нэхэмжлэл гаргасныг Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн магадлалаар нэхэмжлэлийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэснийг хяналтын журмаар Улсын Дээд шүүхэд гомдол гаргаад байна.

Эрүүл мэндийн яамны Төрийн нарийн бичгийн даргаар, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгчээр ажиллаж байхдаа гаргасан хууль бус шийдвэрийн улмаас төрд учруулсан хохирол 62.4 сая төгрөгийг тухайн иргэнээр төлүүлэхээр тус тус шаардлага хүргүүлээд байна.

Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх үүрэг “зөвхөн” Төрийн албаны зөвлөлийн хариуцан шийдвэрлэх асуудал биш бөгөөд төрийн зарим байгууллагын хамтын ажиллагаа, дэмжлэг туслалцаатайгаар зохих үр дүнд хүрэх өргөн цар хүрээтэй ажил тул холбогдох байгууллагуудын хүрээнд мэдээлэл солилцох, хамтран ажиллах үйл ажиллагааг илүү нарийвчилсан зохицуулалтай болгох нь зүйтэй гэж үзэж байна. Тиймээс Үндэсний аудитын газар, Улсын Ерөнхий прокурорын газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн холбогдох албан тушаалтнуудтай хамтран хэлэлцүүлэг хийж, төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх арга замын талаарх хамтын ажиллагааны чиглэлээ тогтоолоо. Шүүхийн шийдвэрийн бүртгэл хөтлөх асуудлаар Улсын ерөнхий прокурорын газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Үндэсний аудитын газар, Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газартай хамтран ажиллаж, харилцан мэдээлэл солилцдог тогтолцоонд шилжлээ.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын судалгаа, мэдээгээр 2016, 2017, 2018 онд ажлаас хууль бусаар халагдсан албан хаагчдад ажилгүй байсан хугацааны нөхөн олговорт 4.6 орчим тэрбум төгрөг олгох тооцоо гарснаас 3.0 орчим тэрбум төгрөгийг, 2019 онд хууль бусаар халагдсан 427 албан хаагчид ажилгүй байсан хугацааны нөхөн олговорт 2.7 орчим тэрбум төгрөг олгохоос 207 хүний ажилгүй байсан хугацааны нөхөн олговорт 1.4 орчим тэрбум төгрөгийг тус тус олгосон байна. Аймаг, нийслэл дэх захиргааны хэргийн шүүхээс төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг тогтоосон шүүхийн шийдвэрээр төрийн захиргааны нийт 67 байгууллагын төрийн жинхэнэ албан хаагчид хамаарах 377.8 сая төгрөгийг ажилгүй байсан хугацааны цалин, нөхөн олговорт олгох шүүхийн шийдвэр гарсан байна. Харин нийслэл дэх Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхээс төрийн жинхэнэ албан хаагч 32 хүнд хамаарах 292.1 сая төгрөгийг нөхөн олговорт олгохоор шийдвэрлэжээ.

Цаашид төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаатай гомдол, маргааныг Төрийн албаны зөвлөл болон Захиргааны хэргийн шүүх тогтоодог бөгөөд төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг шүүх тогтоосон тохиолдолд шүүхийн шийдвэрийн хувийг, мөн төрийн жинхэнэ албан хаагч эрүүгийн гэмт хэрэгт холбогдон шийтгүүлсэн бол шийтгэх

тогтоолын хувийг тус тус Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлж нарийвчилсан мэдээллийг цаг алдалгүй солилцдог тогтолцоог бүрдүүлэх нэн шаардлагатай байна. Төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халснаас улсад учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэхээр хуульчилсан ч, хууль бус томилгооноос үүсэх үр дагавар, хохирлыг орхигдуулснаас энэ төрлөөр хариуцлага тооцох нь хязгаарлагдмал байна.

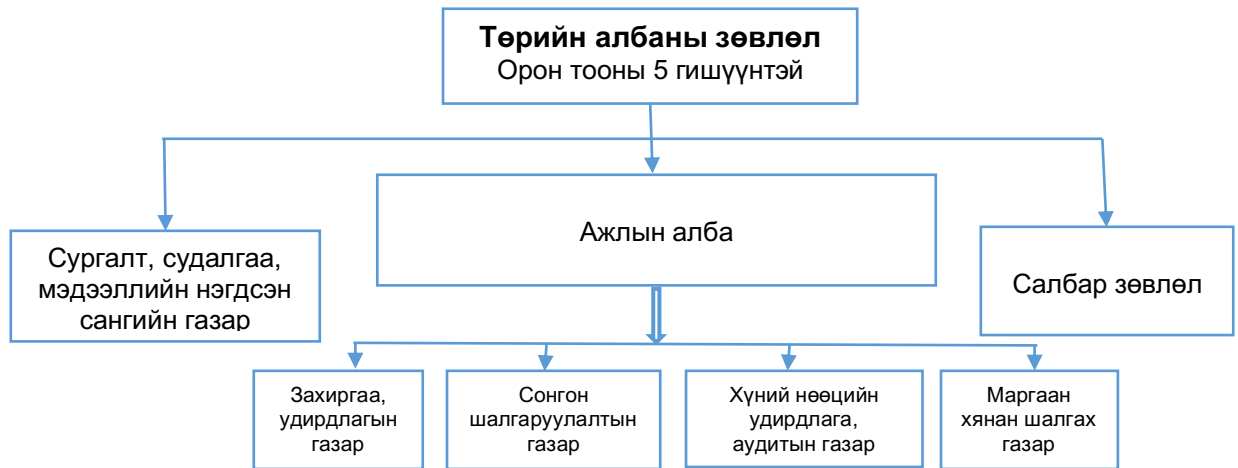
## ДӨРӨВ. ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХҮРЭЭНД ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН БУСАД ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТОЙМ

### 4.1. Бүтэц, зохион байгуулалт, хэрэгжүүлсэн бусад үйл ажиллагааны тойм

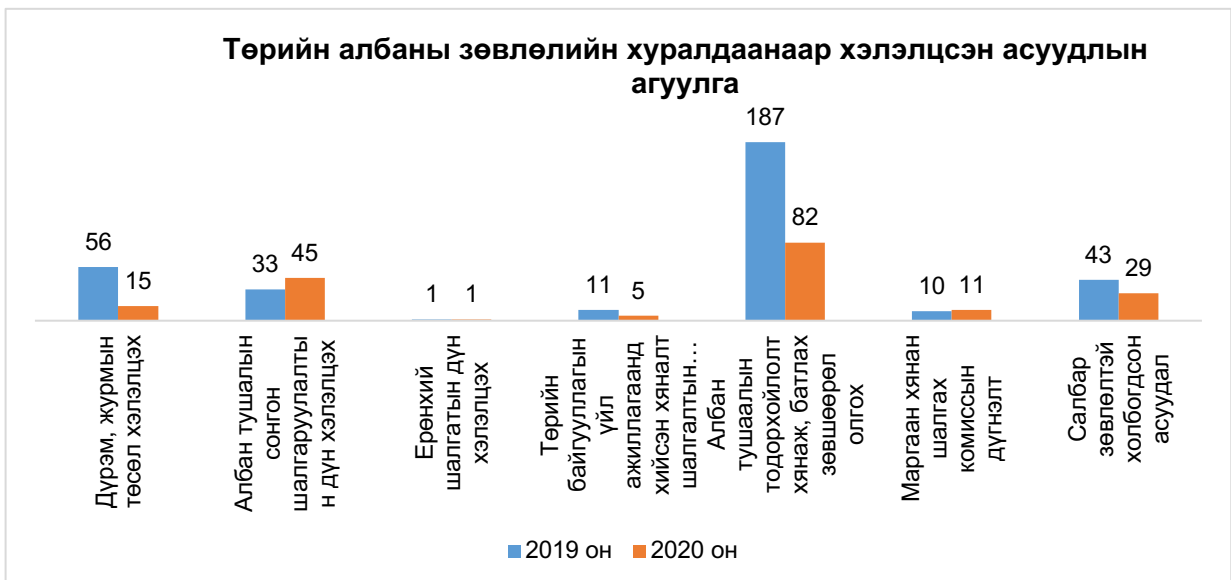
#### А. Бүтэц, зохион байгуулалт

Төрийн албаны төв байгууллага болохын хувьд Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлд заасан бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх, Төрийн албаны тухай хууль болон түүнд холбогдох бусад хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах чиг үүргийн хүрээнд Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-д заасны дагуу дараах бүтэцтэйгээр ажиллаж байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн бүтцийн бүдүүвч:



Төрийн албаны тухай хуульд тус Зөвлөлийн үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр нь хуралдаан байхаар заасан. Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдааныг тайлант хугацаанд 66 удаа зохион байгуулж хийсэн нь өмнөх онтой харьцуулахад 40 гаруй хувиар өссөн үзүүлэлт юм. Хуралдаанаас төрийн албаны шинэтгэл, сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн асуудлаар 365 тогтоол батлан гаргаж, хэрэгжилтийг зохион байгуулж, хяналт тавьж ажилласан байна. Мөн төрийн байгууллагуудыг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, удирдамжаар хангаж ачаалал өндөр ажиллалаа.



Иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын ирүүлсэн санал хүсэлт, өргөдөл гомдлыг Төрийн албаны зөвлөл хүлээн авч хууль журмын хүрээнд шийдвэрлэн, шаардлагатай зөвлөгөө, мэдээллийг өгч ажиллав. Албан хэрэг хөтлөлтийн үйл ажиллагаанд Able программыг бүрэн нэвтрүүлж, 2020 оны 12 дугаар сарын 31-ний байдлаар 937 өргөдөл, гомдол (2019 оноос 54-өөр илүү) ирүүлсний 91.5 хувийг хуулийн хугацаанд хариу өгч шийдвэрлэсэн бол 8.5 хувь нь шийдвэрлэх шатанд байна.

Зөвлөлийн хуралдааны үйл ажиллагааны хуралдааны тэмдэглэл, шийдвэрүүдийг цаг алдалгүй шуурхай гаргах боломжийг бүрдүүлж, дуу яриаг бичвэрт хувиргадаг “Чимэгэ систем”-ийг нэвтрүүллээ. “Slack” программ болон бусад программ хангамжийг ашиглан албан хаагчдын хооронд цахимаар мэдээлэл солилцох, ажил албан үүргээ зайнаас явуулах боломжийг бүрдүүлж, монгол хэлний дүрмийг агуулсан 60 сая орчим үүсмэл үгийн багтаамж бүхий үсгийн дүрмийн хувирал болон тайлбарыг үг тус бүрээр харах боломжтой “Болор дуран” программыг үйл ажиллагаандаа бүрэн ашигладаг боллоо.

#### 4.2. Гадаад хамтын ажиллагаа

Төрийн албаны зөвлөлийн гадаад харилцаа, хамтын ажиллагаа тасралтгүй, хэвийн үргэлжиллээ. НҮБ-аас төрийн албаны чиглэлээр явуулж буй үйл ажиллагаанд Төрийн албаны зөвлөл идэвхтэй оролцож ирлээ. НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газар хоорондын хоорондын ажил хэргийн уулзалт тогтмолжиж, хамтын ажиллагааны цар хүрээ өргөжсөөр байна.

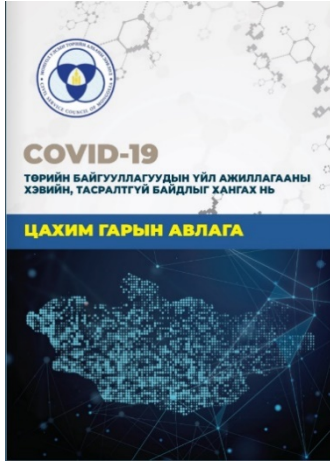
НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн тогтоолоор 2003 оноос эхлэн жил бүрийн 6 дугаар сарын 23-нд тэмдэглэдэг “НҮБ-ын төрийн албаны өдөр”-ийн хүрээнд хөгжлийн үйл явцад төрийн албаны оруулж буй хувь нэмрийг онцгойлон авч үзсэн тодорхой арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулж иржээ. Тайлант онд “Ковид-19” цар тахалтай тэмцэх ажлын тэргүүн эгнээнд ажиллаж буй төрийн албан хаагчдад хүндэтгэл үзүүлэх уриа дор тэмдэглэсэн НҮБ-ын төрийн албаны өдрийн форумд виртуал хэлбэрээр оролцлоо.

Төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд 2020 онд “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн дэмжлэгтэйгээр 2020 онд мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөөн, хэлэлцүүлэг 21 удаа зохион байгуулж, 1290 албан хаагчийг хамруулснаас гадна 5 удаагийн сургалтад 337 албан хаагчийг хамрууллаа.



Төрийн албаны дэлхий нийтийн хөгжлийн чиг хандлага, менежментийн онолын шилдэг бүтээлүүдтэй танилцуулах, шинэ мэдлэг, мэдээлэл түгээн дэлгэрүүлэх чиглэлээр олон талт ажлыг санаачлан хэрэгжүүллээ.

Энэ ажлын хүрээнд олон улсын практик шалгуурыг давж, судлаач, шүүмжлэгчдээс өндөр үнэлгээ авсан менежментийн сүүлийн үеийн сурах бичиг, зохиол бүтээлийг сонгон зохиогчийн эрх авч төрийн албан хаагчдын хүртээл болгон ажилдаа тусган хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, дэлхийн хөгжлийн шинэ чиг хандлага, сорилт, бэрхшээлийг нэгтгэн дүгнэсэн, төрийн албаны удирдах ажилтны ур чадварыг тодорхойлсон Сингапурын үндэсний их сургуулийн Ли Куан Ю-гийн нэрэмжит Төрийн бодлогын сургуулийн профессор Зегер Ван дер Валлын “21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер” номыг монгол хэлнээ орчуулан хэвлэж цахимаар түгээлээ. Алан Лоутан, Жюли Райнер, Карин Ластюйзен нарын зохиосон “Улсын салбарын менежмент ба ёс зүй” номыг монгол хэлнээ орчуулан хэвлэж нийтийн хүртээл болголоо.



Шинэтгэлийн бодлого, засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар мэргэшил, арга зүйн зөвлөмжөөр хангах, Төрийн албаны тухай хуулийн зорилго, зарчим, зохицуулалт, төрийн албаны шинэтгэлийн үзэл санааг түгээн дэлгэрүүлэх зорилгоор төслийн санхүүжилтээр төрийн албаны шинэтгэлтэй холбоотой “Төрийн албаны шинэтгэл” гарын авлага, “COVID 19: Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны хэвийн, тасралтгүй байдлыг хангах нь” цахим гарын авлага, “Хүний нөөцийн аудитын гарын авлага” зэрэг 8 ном, гарын авлага боловсруулснаас 6-г нь хэвлэж, 2-ыг нь

цахим хэлбэрээр нийтийн хүртээл болгов.

Төслийн санхүүжилт, дэмжлэгтэйгээр 13 зөвлөх үйлчилгээ, 16 төсөл хэрэгжүүлэх зөвлөх үйлчилгээг гэрээгээр тус тус гүйцэтгэлээ. Мөн Төрийн албаны зөвлөлийн сургалт, мэдээлэл, хөгжлийн олон үйлдэлт танхим байгуулж төрийн албаны сургалтын болон сонгон шалгаруулалт, уулзалт, хурал зөвлөгөөнийг орчин үеийн түвшинд зохион байгуулах техник, технологийн боломж, ажлын орчин нөхцөлийг бүрдүүлэв. Төрийн албаны зөвлөлийн хэвийн, тасралтгүй үйл ажиллагаанд ашиглах зөөврийн компьютерын хэрэгцээ, шаардлагыг судлан, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр шийдвэрлэснээр Төрийн албаны зөвлөлийн албан хаагчдад цахим горимд ажиллах техник, технологийн нөхцөл бололцоог бүрдүүллээ.

Тайлант онд Төрийн албаны зөвлөл гадаад улс орнуудтай хамтын ажиллагаагаа өргөжүүлж ажиллалаа.





БНСУ-ын Хүний нөөцийн удирдлагын яамны сайдын урилгаар Төрийн албаны зөвлөлийн дарга тэргүүтэй төлөөлөгчид БНСУ-д ажлын айлчлал хийж, тус улсын Хүний нөөцийн удирдлагын яам, Маргаан хянан шалгах газар, Сонгон шалгаруулалтын институт, Төрийн албаны сургалтын байгууллагын үйл ажиллагаатай танилцаж, мэдлэг, туршлага солилцон, Монгол Улсын төрийн албан хаагчдыг БНСУ-д сургах, Монгол Улсад зөвлөх ажиллуулах, төрийн албаны шинэтгэлийн үр дүнд судалгаа хийх зэрэг асуудлуудаар хамтран ажиллахаар тогтов.



Япон, БНСУ-ын улсуудын олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллага ЖАЙКА, КОЙКА зэрэг газруудтай төрийн албаны шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, төрийн албан хаагчдыг сургаж бэлтгэх, сайн туршлагуудыг судлан нэвтрүүлэх чиглэлээр идэвхтэй хамтран ажиллав.



Бүгд Найрамдах Чех Улсын төрийн албаны төв байгууллагатай хамтын ажиллагааны үндсийг тавьж, Европын холбооноос явуулж буй төрийн албаны шинэтгэлийн ололт амжилтыг Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцад нэвтрүүлэх боломжийг өргөжүүлэх талаар ярилцаж тохиров.



Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжиж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн судалгааг улсын хэмжээнд анх удаа нэгтгэн гаргалаа. Гадаад орнуудын Засгийн газар, олон улсын байгууллагын буцалтгүй тусламж, техникийн туслалцаа, хөнгөлөлттэй зээл, улсын төсөв, орон нутгийн хөгжлийн сангийн санхүүжилтээр 40 байгууллагад давхардсан тоогоор 126 төсөл хэрэгжиж байна. Эдгээр төслүүдийн зорилго, хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийж, хоорондын уялдаа холбоо, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлнэ.



### **4.3. Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаа**

Төрийн албаны хууль тогтоомж, шинэтгэлийн бодлого, үйл явцыг бүх шатанд хангах, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн чадавхыг сайжруулахад онцгой анхаарч, 14 яам, 13 агентлаг, байгууллага, 22 аймаг, нийслэлийн нийт 49 салбар зөвлөлийг мэргэшил, арга зүйн нэгдсэн удирдлага, зөвлөмж, чиглэлээр хангаж, хамтран ажиллалаа. Төрийн албаны зөвлөл нийслэл, аймгийн удирдлагуудтай харилцан зөвшилцсөний үндсэн дээр орон нутаг дахь төрийн захиргааны байгууллагын орон тооны бүтцэд Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн даргын орон тоог багтаан уг ажил, албан тушаалыг дангаар гүйцэтгүүлэх эхлэлийн арга хэмжээг авлаа.



Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн 2020 оны үйл ажиллагааны үр дүнгийн тайланг салбар зөвлөлийн ажиллах журамд заасан 8 чиг үүргийн хүрээнд 29 үзүүлэлтээр нэгтгэн үнэлэн дараах үр дүнг бий болгосон байна. Тухайлбал, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааны хүрээнд 369 удаагийн хуралдаанаар 582 асуудал хэлэлцэн шийдвэрлэжээ. Эдгээр хуралдаанаас 995 шийдвэр гаргасны хэрэгжилт 90-ээс дээш хувьтай байна.

Түүнчлэн Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдээс орон нутаг, харьяа байгууллагууддаа төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдалд 26 удаагийн хяналт шалгалт хийж, илэрсэн зөрчил, дутагдлыг арилгах зөвлөмж, шийдвэрийг тухай бүр гаргасан байна. Мөн төрийн албан хаагчийн ажилласан хугацаа, зэрэг дэв, нэмэгдэл, тусгай шалгалттай холбоотой 432 өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэжээ.

Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн 2020 оны үйл ажиллагааны тайлангаас үзэхэд төрийн албаны шинэтгэл, өөрчлөлтийн менежментийг хэрэгжүүлэхэд санаачилгатай ажиллаж, өмнөх онтой харьцуулахад зарим Салбар зөвлөл инновац нэвтрүүлж, бүтээлчээр ажилласнаас гадна сургалт, хөгжил, нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр тодорхой шинэлэг ажлуудыг хийсэн нь дэвшилттэй байна.

Мэргэшсэн, тогтвортой, ур чадварт суурилсан, мерит зарчмыг хангах, төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулж байгаа олон талт үйл ажиллагаа, арга зүйн зөвлөмжийг орон нутаг, салбарын түвшиндээ хэрэгжүүлэх, тайлагнах ажлыг салбар зөвлөлүүд хууль, тогтоомжоор олгосон бүрэн эрхийнхээ хүрээнд хангалттай гүйцэтгэн ажиллаж байна.



Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангахад Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн чадавх, зохион байгуулалт, хариуцлага, үр дүнг тооцож ажиллах талаар тодорхой ахиц гарсан байна. Орон нутаг дахь Салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга нарыг орон тооны болгосноор Төрийн албаны зөвлөлийн хараат бус бие даасан байдлыг хангах, бодлого шийдвэрийг хэрэгжүүлэх, үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэхэд зохих хувь нэмэр оруулсан нь дээр дурдсан байдлаар илэрхийлэгдэж байна.

Төрийн албаны тасралтгүй байдлыг хангах, хувьсан өөрчлөгдөж буй орчин нөхцөлтэй зохицон ажиллах, төрийн албан хаагч орон зайнаас үл хамааран мэдлэг мэдээлэл олж авах, албан үүргээ үр дүнтэй гүйцэтгэх техник, технологийн нөхцөлийг бүрдүүлэхэд санаачилгатай ажилласан байна. Жишээлбэл, Цагдаагийн ерөнхий газрын дэргэдэх Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс Сургалтын мэдээллийн цахим бүртгэлийн сан “E-surgalt” программыг боловсруулж, БШУЯ-ны дэргэдэх Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл албан хаагчдыг зайнаас ажиллах боломжийг хангаж “Office 365” программыг үйл ажиллагаандаа хэрэглэж буй нь үр дүнгээ өгч байна. Төрийн албаны зөвлөлийн Орхон аймаг дахь салбар зөвлөлийн хүрээнд тус аймгийн Нийгмийн даатгалын хэлтэс хиймэл оюун ухааныг төрийн албанд нэвтрүүлэх, төрийн үйлчилгээг орон нутагт цахимжуулах шинэлэг, шийдэл, ажил үйлчилгээг нэвтрүүлсэн нь төв орон нутгийн төрийн байгууллагуудад судлан хэрэгжүүлэхүйц санаачилга, туршлага, загвар болж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа хандлагыг дээшлүүлэх, бүтээмжтэй, санаачилгатай, хариуцлагатай хүний нөөцийг бүрдүүлэх, хариуцлагатай, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх зорилгоор сургалт, зөвлөгөөн, сурталчилгаа,

нөлөөллийн арга хэмжээнүүд болон мэдээллийн ил тод, нээлттэй байдлыг хангах үйл ажиллагааг олон хэлбэрээр зохион байгуулж, хамрах хүрээг өргөжүүлсэн байна.

Албан тушаалын томилгооноос шалтгаалан Төрийн албаны салбар зөвлөлийн бүрэлдэхүүн ойр ойрхон өөрчлөгдөх, Төрийн албаны зөвлөлд мэдэгдэлгүйгээр уг асуудлыг шийдвэрлэх явдал Салбар зөвлөлтэй байгууллагуудад гарч байгаа нь үйл ажиллагааны тогтвортой байдал, түүний үр дүнд сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Зарим байгууллагын бүтэц орон тоонд хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан тушаалтан байхгүй байгаагаас хүний нөөцийн бодлого шийдвэрт доголдол гарах нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

Цаашид Салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэл үр дүнг үнэлэх журмыг нарийвчлан боловсруулах, тухайлбал, салбар зөвлөлүүд үйл ажиллагаагаа төлөвлөх, үр дүнг үнэлэхэд тэнцвэржүүлсэн үнэлгээний картыг ашиглах зэрэг шинэ арга ажиллагааг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөн ажиллаж байна. Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааны төсвийг баталж, гүйцэтгэлийг хангуулах, зарим салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга нар нь үндсэн ажлын хажуугаар давхар, чиг үүрэг хариуцдаг байдлыг арилгах нь зүйтэй байна.

#### **4.4. Судалгаа, инновац**

Төрийн албаны шинэтгэлийг системтэй, оновчтой, зөв хэрэгжүүлэхэд судалгаанд суурилсан, шинжлэх ухаанч арга зүй, бодлого, үйл ажиллагаа нэн чухлыг харгалзан төрийн албаны судалгааг өргөжүүлэх, төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх чиглэлээр онцгой анхааран ажиллав.

Сүүлийн 17 жил (2003-2019)-ийн хугацаанд төрийн албаны чиглэлээр Удирдлагын академийн хийж гүйцэтгэсэн судалгааны ажлын тайлангаар нэгдсэн сан бүрдүүлж, уг санг тус академиас 2020 онд ирүүлсэн 14 судалгааны бүтээлээр баяжууллаа. Мөн Удирдлагын академитай хамтран “Төрийн захиргааны албан хаагчийн мотивацийн өнөөгийн байдал, нөлөөлж буй хүчин зүйлс” сэдэвт судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэлээ.

Иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн төрийн үйлчилгээний хүртээмжийг дээшлүүлэх, шинэлэг ажил үйлчилгээг нэвтрүүлэн иргэдийн хүлээлтэд эерэг хариу өгч буй төрийн байгууллагуудыг урамшуулан дэмжих, арга туршлагыг нь түгээн дэлгэрүүлэх зорилгоор бодлогын инновацад тулгуурласан шинэтгэлийн хэлбэрийг санаачлан хэрэгжүүллээ. Яам, агентлаг, нутгийн захиргааны 400 гаруй байгууллагаас ирүүлсэн саналуудыг судалгаа шинжилгээ болон тогтвортой хөгжлийн зорилтын нийцлийн шалгуураар сонгон авч НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлснээр төрийн байгууллагууд хуулиар хүлээсэн зорилт, чиг үүргийнхээ дагуу бодлогын тодорхой асуудлаар инновацийн шинэлэг шийдэл боловсруулах, үр дүнтэй арга зүйг эргэлтэд оруулахад бодитой дэмжлэг болж, илүү идэвх санаачилгатай ажиллах урам зориг өгсөн арга хэмжээ болов.

#	Байгууллага	Товч танилцуулга, үр дүн
1	Өвөрхангай аймаг, Гучин-Ус сумын ЗДТГ	Малчдыг нийгмийн даатгалд хамруулахын тулд Зан үйлд нь нөлөөлөх чадварын аргыг ашиглах төсөл. Төслийг хэрэгжүүлэхийн тулд эхэлж 58 малчин өрхөд судалгаа явуулах замаар нөлөөллийн аргаа тодорхойлсон. Ингэснээр өмнө нь сумын хэмжээнд 99 малчин сайн дурын даатгалд хамрагддаг байсан бол төслийн үр дүнд 199 болж нэмэгдсэн.
2	Говь-Алтай аймгийн ЗДТГ	Иргэдийн санал хүсэлтийг хүлээн авах, хариу өгөхөд Загварчлалын сэтгэлгээг ашиглах төсөл. Иргэдийн дунд судалгаа явуулах замаар аймгийн төрийн албаны байгууллагуудаас иргэдийн санал хүсэлтэд хариу өгөх хугацааны тухай мэдээллийг суурь өгөгдөл болгон цуглуулж, дүнг нэгтгэсэн. Хариу өгөх хугацааг бууруулах зөвлөмжийг хэрэгжүүлж ажилласнаар иргэдэд хариу өгөх хугацаа дунджаар 12.7 өдөр байсныг 7.4 өдөр болгон бууруулж чадсан.
3	Орхон аймгийн Нийгмийн даатгалын хэлтэс	Нийгмийн даатгалын тайланг цахимаар илгээдэг болгоход Зан үйлд нөлөөлөх чадварын аргыг ашиглах төсөл. 136 бизнес, зорилтот үйл ажиллагааны 68 байгууллагын дунд судалгаа хийж, нийгмийн даатгалын тайлан илгээхэд тохиолддог хүндрэл, бэрхшээлийг тодорхойлж арилгаснаар нийгмийн даатгалын тайлангаа онлайнгаар өгдөг бизнесийн байгууллагын тоо хоёр сарын дотор 37.6 хувиар өссөн.
4	Стандартчилал, хэмжил зүйн газар	Үйлчлүүлэгчидтэйгээ эргэх холбоо үүсгэхэд Загварчлалын сэтгэлгээг ашиглах төсөл. Өөрийн бизнесийн үйл явц болон бүтээгдэхүүн, үйлчилгээндээ иргэдийн байр сууринаас дүн шинжилгээ хийж, хэрэглэгчдэд хүрэх шинэ сувгуудыг тодорхойлж танилцуулсан.
5	Гаалийн ерөнхий газар	Дэлхийн гаалийн байгууллагаас гаргасан ёс зүйн дүрмийг үндэслэн Ил тод үйлчилгээтэй байгууллага болоход Зан үйлд нөлөөлөх чадварын аргыг ашиглах төсөл. Үйлчлүүлэгчдийн нүдээр асуудлыг шинжиж, ил тод байдлын зэргийг тодорхойлж, дүн шинжилгээ хийсэн.
6	Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулан авто зогсоол хийхэд Загварчлалын сэтгэлгээг ашиглах төсөл. Төслийн хүрээнд авто зогсоолыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг чөлөөтэй нэвтрүүлэх боломжтой болгож өөрчилсөн.
7	Хууль зүй, дотоод хэргийн яам	Байгууллагад бүтээлч, хамтач соёл бүрдүүлэхэд Зан үйлд нөлөөлөх чадвар аргыг ашиглах төсөл. Үйлчлүүлэгчийн харилцаа холбоонд нөлөөлдөг найман хүчин зүйлийг тодорхойлсон.
8	Зам, тээврийн хөгжлийн яам	Авто замын ослыг бууруулахад Зан үйлд нөлөөлөх чадварын аргыг ашиглах төсөл. Одоогоор төсөл хэрэгжиж дуусаагүй байгаа.

Төрийн үйлчилгээг иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн оновчтой зохион байгуулах, тулгамдаж буй асуудалд уламжлалт бус арга, шинэлэг арга, хэлбэрээр хариу арга хэмжээ авах замаар эерэг үр дүнд хүрэх чадавхийг сайжруулах зорилготой “Бодлогын инновац 2020” туршилтын төслийг төрийн захиргааны

байгууллагуудаас ирсэн 54 саналаас 3 аймаг, 2 яам, 3 агентлаг шалгаруулан хэрэгжүүлээ. Эдгээр төслийг хэрэгжүүлэхдээ системийн сэтгэлгээ, загварчлалын сэтгэлгээний болон зан үйлд нөлөөлөх чадварын аргуудыг давхар ашиглан, асуудлыг шийдвэрлэснээрээ шинэлэг бөгөөд үр дүнтэй болсон юм.

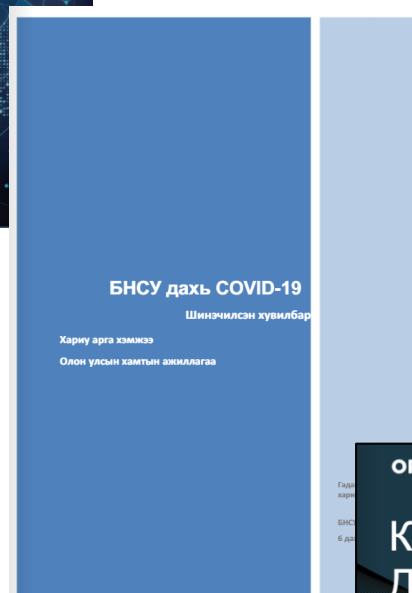
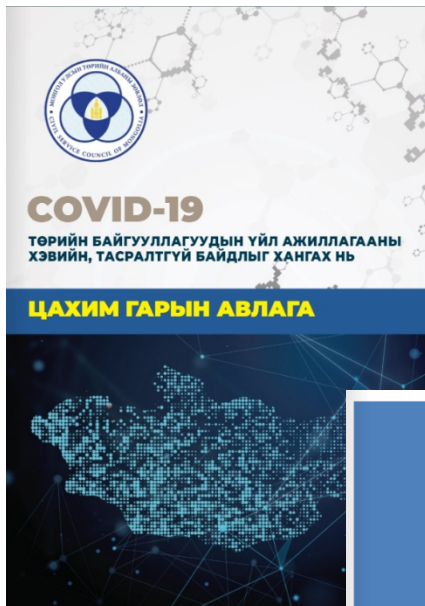
НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж байгаа “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн хүрээнд хүний нөөцийн аудит хийх чадавхыг бий болгох чиглэлээр Канадын Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй Мерит төсөлтэй хамтран ажиллалаа. Уг төсөл Дундговь аймгийн Засаг даргын Тамгын газартай хамтран тус аймгийн нийт төрийн байгууллагуудыг хамруулан хүний нөөцийн суурь судалгаа хийв. Хүний нөөцийн өнөөгийн байдал, тогтвор суурьшил, ажиллах хүчний нөөцийн бүрдүүлэлт, төлөвлөлтийн үе шат, сургалт хөгжил, төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа, сэтгэл ханамж, ур чадварын зөрүүг тодорхойлох, бодлогын баримт бичгийг судалгаанд суурилан боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд ашиглах зорилго бүхий суурь судалгааг хийж үр дүнгийн талаар Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтарсан хэлэлцүүлэг хийж бусад нэгжүүдэд хэрэгжүүлэх боломжийг судлан шийдвэрлэхээр боллоо.

Өнөөгийн хувьсамтгай, тодорхойгүй, төвөгтэй, эргэлзээтэй VUCA орчны нэгэн илэрхийлэл болох “Ковид-19” цар тахлаас үүдэлтэй тулгамдсан асуудлыг амжилттай шийдвэрлэж, даван туулах арга зүй, хувилбар, оновчтой шийдлийг олоход төрийн байгууллагуудад цаг үеэ олсон арга зүйн зөвлөмж, дэмжлэгийг шуурхай үзүүлж ажиллав. Үүний нэг илрэл нь, “Зохион байгуулалтын зарим арга хэмжээний тухай” зөвлөмж гарган төрийн байгууллагуудад хүргүүлж гамшгаас хамгаалах өндөржүүлсэн бэлэн байдлын болон бүх нийтийн бэлэн байдлын зэрэгт шилжүүлсэн хугацаанд төрийн албаны тасралтгүй, хэвийн үйл ажиллагааг найдвартай хангаж, иргэдэд төрийн үйлчилгээг шуурхай хүргэх, оновчтой, зөв зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлэв.

Гадаад орнуудын төрийн албаны төв байгууллагуудаас улс орондоо үүссэн онцгой нөхцөл байдалд явуулж байгаа бодлого, үйл ажиллагааг анхааралтай судалж, өөрийн орны хууль, эрх зүйн орчинд нийцүүлэн боловсруулсан энэхүү зөвлөмжид онцгой нөхцөл байдалд төрийн байгууллагууд үйл ажиллагаагаа хэрхэн уялдуулах, харилцан дэмжлэг үзүүлэх, хүний нөөцийн үйл ажиллагаа, ажлын байрны эрүүл ахуй, аюулгүй байдал, албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг хэрхэн зөв зохион байгуулах талаар арга зүйн зөвлөгөөг багтаасан.

Шинэтгэлийн орчныг бүрдүүлэх, эрх зүй, хууль тогтоомжийг сурталчлан таниулах, төрийн албан хаагчдын хандлага, сэтгэлгээг өөрчлөх, хуулийг шинэ утга агуулгаар нь иж бүрэн хэрэгжүүлэх шинэтгэлийн хөрс суурь тавихад чиглэсэн харилцан уялдаатай, цогц үр дүнтэй ажлуудыг Төрийн албаны зөвлөл үргэлжлүүлж байна.

ШУА-ийн Олон улсын харилцааны хүрээлэнгээс эмхэтгэн гаргасан Английн төрийн албаны талаарх судлаачдын бүтээлүүдийг нэгтгэсэн “Ковид-19: Олон улсын нөхцөл байдал, сорилт, үр дагавар, хандлага” судалгааны материал, БНСУ-ын төрийн байгууллагуудаас бэлтгэсэн “Ковид-19” цар тахалтай тэмцэх ажлын хүрээнд хэрэгжүүлж буй олон талт үйл ажиллагааны дэлгэрэнгүй тайлан”-г монгол хэл дээр хөрвүүлэн төрийн байгууллагуудад цахим хэлбэрээр түгээлээ.





## ТАВ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ, СОРИЛТ, ШИЙДЭЛ

### 5.1.Төрийн албаны шинэтгэлд тулгамдаж буй асуудал, сорилт

Шинэтгэлийн эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, хууль тогтоомжийг сурталчлан таниулах, төрийн албан хаагчдын хандлага, сэтгэлгээг өөрчлөх, хуулийг шинэ утга агуулгаар нь иж бүрэн хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн харилцан уялдаатай, үр дүнтэй цогц ажлуудыг зохион байгуулсны үр дүнд шинэтгэлийн хөрс суурь тавигдлаа.

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт шалгалт хийж зөвлөн туслах, төрийн албанаас хууль бусаар халагдсан, чөлөөлөгдсөн, албан тушаал бууруулсан талаар иргэд, төрийн албан хаагчдаас гаргасан гомдлыг хянан үзэж, тэдний хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, зөрчигдсэн эрхийг сэргээх, төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх ажлуудыг чиг үүргийн дагуу үе шаттай хэрэгжүүлж ажиллав. Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэхтэй холбоотой асуудлыг шүүхээр шийдвэрлэж буй байдлаас үзэхэд энэ талын нийтлэг ойлголт, үзэл баримтлал, практик хараахан нэг мөр болж тогтоогүй байна. Иймээс хуулийн хэрэглээний практикийг нийтлэг байдлаар хэвшүүлэх, мэдээлэл солилцох, хуулийн хүрээнд туслалцаа үзүүлэх асуудлаар шүүх, прокурор, хууль сахиулах байгууллагуудтай харилцан ойлголцол, хамтын ажиллагааг сайжруулж, үр дүн гаргахад онцгой анхаарч ажиллав.

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны 5.4 дүгээр зорилтын 5.4.10-т “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хандлагыг ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний салшгүй чухал

хэсэг болгон үнэлэх тогтолцоог хэвшүүлж, сэтгэл гарган үйлчлэх соёл бий болгоно.” гэж, 5.4.11-т “Ёс зүй, сахилга хариуцлагаар үлгэрлэсэн төрийн байгууллагын соёлыг хэвшүүлж, ёс зүйн алдаа гаргасан төрийн удирдах албан тушаалтан сайн дураараа ажлаасаа чөлөөлөгддөг байх хандлага, ёс зүйг төлөвшүүлнэ.” гэж; Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 24 дугаар тогтоолоор батлагдсан Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 4.2.5-т “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.” гэж; Засгийн газрын 2020 оны 203 дугаар тогтоолоор батлагдсан Монгол Улсын засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөний 4.2.5-т “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” гэж; Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 23 дугаар тогтоолоор баталсан Монгол Улсыг



**АЛСЫН ХАРАА 2050**

МОНГОЛ УЛСЫН УРТ ХУГАЦААНЫ ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГО

ТӨСЛӨЙН ЭХНИЙ ХУВИЛГААР

УГААНБААТАР 107 - 2020 011

2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэлийн 5.4.3-т “төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлнэ” гэж тус тус заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын тухай хуулиар Улсын Их Хурал нь Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороотой байхаар зааж, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагын бодлого, төрийн албаны бүх шатны ёс зүйн хорооны асуудал, гишүүний ёс зүй, сахилгын асуудлыг эрхлэхээр хуульчилсан. Улсын Их Хурлын 2009 оны 34 дүгээр тогтоолоор Улсын Их Хурлын гишүүний ёс зүйн дүрмийг батлан мөрдүүлж ирсэн бөгөөд “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт Улсын Их Хурлын гишүүнд тавих ёс зүй, сахилга хариуцлагын хууль батлахаар тусгасан байна.



Эдгээр бодлогын баримт бичигт туссан зорилгын хүрээнд төрийн албанд ёс зүйг өндөрт тавьж, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэхэд төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн болон үйлчлүүлэгчийн үнэлгээ, тухайн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагыг шалгуур болгож, ёс зүйн зөрчил гаргасан төрийн алба хаагчид хүлээлгэх хариуцлагыг Төрийн албаны тухай хуульд заасан сахилгын шийтгэлтэй уялдуулах асуудлыг цаашид шийдвэрлэх юм.



Төрийн байгууллагуудын дэргэдэх ёс зүйн зөвлөлүүдийн үйл ажиллагаанд тавих хяналт, ёс зүйн зөрчлийн мэдээллийн нэгдсэн санд суурилсан судалгаа мэдээлэлд нэгдсэн дүн шинжилгээ хийж, бодлогын шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлэх хүрээнд ёс зүйн зөрчлийн мэдээллийн нэгдсэн санг хөтлөх, ёс зүйн зөвлөлүүдэд арга зүйн зөвлөгөө өгөх, холбогдох мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх, бодлогын шийдвэр гаргах санал боловсруулах ажлуудыг хийж хэрэгжүүлж ирлээ.

Одоогоор төрийн улс төрийн албан тушаалтны ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоосон бие даасан хууль тогтоомж байхгүй байна. Бүх шатны Засаг дарга болон Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга нар, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг даргын орлогч зэрэг нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын болон орон нутагт төрийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий төрийн байгууллагын улс төрийн албан тушаалтнуудын баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээг өнөөдрийг хүртэл тогтоогүй ирсэн нь дээрх албан тушаалтанд хүлээлгэх ёс зүйн хариуцлагыг хийдүүлж, нийгмийн ёс зүйд сөрөг нөлөөтэй байна. Иймд төрийн албаны тодорхой салбар, засаг захиргааны нэгжийн хүрээнд төрийн улс төрийн албан тушаалтанд ёс зүй хэм хэмжээг тогтоон мөрдүүлэх, хэрэгжилтэд нь хяналт тавих, ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх чиглэлээр зөвхөн улс төрийн бүх албан тушаалтанд хамаарах ёс зүйн хэм хэмжээний тухай хууль тогтоомжийг УИХ-аас батлан гаргах нь зүйтэй байна.



Төрийн албаны харилцаанд хамаарах эрх зүйн актуудыг нэг мөр, тогтвортой мөрдүүлэх нь чадахуйн зарчим, шатлан дэвших тогтолцоонд суурилсан чадварлаг төрийн албыг бэхжүүлэхийн үндэс юм.

Төрийн зарим байгууллага, албан хаагчдын эрх зүйн байдлыг тогтоосон салбарын хуулиудад Төрийн албаны тухай хуулийн үндсэн зарчим, зохицуулалттай зөрчилдсөн, нийцүүлж өөрчлөгдөөгүй үлдсэн заалтууд байгаа нь эрх зүйн хийдэл, давхардал бий болгох, улмаар төрийн албаны тухай хуулийн үйлчлэлийг сулруулах, тухайн харилцааг нэгдсэн зохицуулалтгүй болгох зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэж болзошгүй байна.

Төрийн алба улс төрөөс ангид, чадахуйд суурилсан байх зарчим бодит амьдрал дээр бүрэн гүйцэд хэрэгжихгүй байгаа нь төрийн албанд баг бүрдүүлэх нэрийдлээр намын харьяаллаар хууль зөрчиж томилгоо хийх хэвшмэл ойлголт, хуучин арга барил арилахгүй, амь бөхтэй байгаатай зарим талаараа холбоотой байна. Үүнтэй холбогдуулан төрийн албаны хүний нөөцийн үйл ажиллагааг ямар нэгэн байдлаар зохицуулсан заалт бүхий дагаж мөрдөж байгаа 472 хуулийг судалж, нийт 42 хуулийн зүйл, хэсэг, заалтад агуулгын шинжтэй 17 хуулийн зүйл, хэсэг, заалтад техникийн шинжтэй өөрчлөлт оруулах шаардлагатайг тогтоон холбогдох танилцуулга, төслийг боловсруулж хууль санаачлагчид өргөн барихад бэлэн болголоо. Энэхүү өөрчлөлтийг иж бүрэн хийснээр хууль хоорондын уялдаа сайжирч, төрийн албаны шинэтгэлийн эрх зүйн боломж нөхцөл илүү сайн бүрдэх болно.

Чадахуйн зарчмыг хэрэгжүүлэх үндсэн арга хэрэгсэл болох сонгон шалгаруулалтын зарчим зарим салбарын хуульд тодорхой тусгагдаагүй орхигдсон хэвээр байгаа нь төрийн албаны хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлэхэд бэрхшээл учруулж байна. Тухайлбал, Архивын байгууллагын удирдлага, төрийн өмчийн бодлого, зохицуулалтын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын дарга, иргэний нисэхийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын дарга, чөлөөт бүсийн захирагч, тусгай хамгаалалттай газар нутгийн захиргааны дарга, холбогдох бусад албан тушаалтныг сонгон шалгаруулалт хийж томилох агуулга тус тусын хуульд бүрэн тусгагдаагүй байна.

Байгаль орчныг хамгаалах тухай, Боловсролын тухай, Гаалийн тухай, Цагдаагийн байгууллагын болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх зэрэг зарим хуульд төрийн албан хаагчид тэтгэмж олгоход баримтлах хугацаа, гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхийн шийтгэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон тохиолдолд төрийн албанаас халах, мөн сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа албан тушаалын сарын үндсэн цалинг бууруулах хугацаа, хувь хэмжээ зэрэг нь Төрийн албаны тухай хуулийн холбогдох зүйл, заалттай зөрчилдөж байна.

Монгол Улсын дээд шүүхээс 1995, 1996, 2005, 2010 онуудад Төрийн албаны тухай хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтыг тайлбарласан тогтоол гаргасан нь хуулийн хэрэгжилтийг хангах, дагаж мөрдөхөд чухал нөлөө үзүүлсэн болно. Одоо ч шинээр тайлбар гаргуулах шаардлага байгаа учир Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Тавьдугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 4, Монгол Улсын шүүхийн тухай хуулийн 17 дугаар зүйлийн 17.3.1-т заасан Улсын дээд шүүхийн бүрэн эрхийн хүрээнд Төрийн албаны тухай хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтыг нэг мөр ойлгох, зөв хэрэглэх явдлыг хангах зорилгоор тус хуулийн 12 зүйл, заалтад тайлбар гаргуулахаар холбогдох судалгаа, төслийг боловсруулаад байна.

Сүүлийн жилүүдэд төрийн албаны шинэтгэлийн бодлогын үр дүн, үр нөлөөг хянах явцад тулгарсан хүндрэл бэрхшээлүүдийн нэг нь хүний нөөцийн мэдээлэл дутмаг байсан явдал байв. Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн системийг өргөжүүлэн хөгжүүлэх, системд өгөгдөл оруулах мэдээллийн хүрээг өргөжүүлэх, боловсруулах, статистик мэдээлэл гаргах, дүн шинжилгээ хийх үйл

ажиллагааг чанарын шинэ шатанд гаргах ажлыг үе шаттай хэрэгжүүлж байна. Төрийн бүх шатны байгууллагууд энэхүү системд оруулах мэдээллийг бэлтгэж ирүүлдэг хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулж, мэргэшүүлж чадавхжуулах асуудал чухал байна.

Төрийн албаны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн өнөөгийн тогтолцоог шинэчилж, төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагын албан тушаалын ангилал хоорондын уялдааг хангах шаардлага улам бүр хурцаар тавигдах болов. Одоо мөрдөж буй төрийн албан тушаалын ангилал зэрэглэл нь нутгийн захиргааны болон төрийн захиргааны төв байгууллагад ижил төрлийн ажил гүйцэтгэдэг албан тушаалуудад өөр өөр ангилал, зэрэглэл тогтоосон нь тэгш бус цалин урамшууллын тогтолцоо бий болгож, төрийн албан хаагчийн идэвх чармайлтыг сулруулахад хүргэж байна. Төрийн захиргааны албаны хүрээнд бүх ажил, албан тушаал, ижил хэрэглэж болох ангилал зэрэглэлийн тогтолцоог хөгжүүлсний үндсэн дээр цалин хөлсний нэгдсэн тогтолцоонд шилжиж, ажил мэргэжлийн ангилал, зэрэглэл бүрээр цалингийн шаталбар тогтоох хэрэгтэй байна. Энэ ажлын хүрээнд төрийн албаны бүтэц, чиг үүргийн шинжилгээ хийх, төрийн өмчит үйлдвэрийн газруудын ажилтнуудыг ангилал зэрэглэлд хамруулах эсэх, ажлын үр дүнг бодитой үнэлэх, гүйцэтгэлд үндэслэсэн цалин хөлсний тогтолцоог бий болгож мөрдүүлэх, байгууллагын зорилго, зорилтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх шинэ соёл, удирдлагын арга барилыг төлөвшүүлэх, өндөр мэдлэг, чадвартай, гоц авьяастай хүмүүсийг төрийн албанд урьж ажиллуулах боломжийг бүрдүүлэх зэрэг асуудлыг цогцоор авч үзэж шийдвэрлэх нь зүйтэй юм.

Төрийн албан дахь эмэгтэйчүүдийн эзлэх нийт хувь өндөр байгаа боловч төрийн жинхэнэ албаны удирдах дээд албан тушаалын түвшинд эмэгтэйчүүдийн төлөөллийг нэмэгдүүлэх явдал нь цаашид ч анхаарах асуудал хэвээр байна.

## **5.2. Дүгнэлт**

Төрийн албаны зөвлөл Төрийн албаны тухай хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд 2020 онд дэвшүүлсэн зорилт, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөгөө зохих ёсоор бүрэн хэрэгжүүллээ. Төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд тайлант онд гаргасан гол үр дүнг дүгнэн үзвэл:

**Нэг.** Төрийн албаны шинэтгэлийг тууштай хэрэгжүүлэх гадаад, дотоод таатай орчныг баттай бүрдүүллээ. Үүнд Монгол Улсын Их Хурал, Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороо, Инновац, цахим бодлогын байнгын хорооны улс төрийн манлайлал, Засгийн газрын хамтын ажиллагаа, нэгдмэл байр суурь нэн чухал үүрэг гүйцэтгэснийг тэмдэглэе. Мөн түүнчлэн гадаадын улс орнуудын туршлага, өөрийн орны онцлог, олон улсын байгууллагуудын дэмжлэгт суурилсан төрийн байгууллагууд, төрийн албан хаагчдын идэвх оролцоо, санал санаачлага сэргэсэн нь зохих нөлөө үзүүлэв.

**Хоёр.** Төрийн захиргааны албан тушаалын шинэ тодорхойлолтуудыг хянаж батлах зөвшөөрөл олгох ажлыг дуусгасны зэрэгцээ төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын үндсэн хэлбэр болсон ерөнхий шалгалтын үйл ажиллагааг бүхэлд

нь цахимжуулж, хүний оролцоо, хөндлөнгийн нөлөөлөлгүй болгож чадсан нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх, төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах, ил тод байх, шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэхэд томоохон алхам боллоо.

**Гурав.** Төрийн албаны шалгалтын агуулгыг Монгол Улсын эрх зүйн шинэтгэлийн үзэл баримтлалд нийцүүлж, шинжлэх ухаан, технологийн хөгжил, менежментэд суурилсан төрийн онол, сайн засаглалтай улс орны төрийн албаны хөгжлийн чиг хандлагад нийцүүлэн шинэчлэн баяжуулж, тусгай шалгалтын үйл ажиллагааг эрчимжүүлснээр мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албыг бүрдүүлэх, чадахуйн зарчим, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог хэрэгжүүлэх суурь нөхцөл хангагдлаа.

**Дөрөв.** Төрийн албаны тухай хуульд заасан чиг үүргээ бүрэн дайчлан, шинэ хуулийн агуулгыг зөв ойлгуулах, соён гэгээрүүлэх, нэг мөр хэрэгжүүлэх талаар төрийн байгууллагуудад нэгдсэн зөвлөгөөн, арга зүйн сургалт хийх, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлэх, иргэдэд таниулан сурталчлах ажлыг улсын хэмжээнд олон хэлбэрээр, өргөн хүрээнд зохион байгуулсны үр дүнд энэхүү шинэтгэлийн үр дүнг үзэх хүлээлт, хүсэмжлэл нийгэмд бий болсон төдийгүй хуулийн хэрэгжилтэд тавих олон нийтийн хяналт идэвхижлээ. Төв, орон нутгийн зарим байгууллагад төрийн албаны хууль зөрчигдөж буй тухай иргэдийн мэдээлэл нэмэгдсэн нь үүнийг гэрчилнэ.

**Тав.** Төрийн албан хаагчийг томилох чөлөөлөх үйл ажиллагааг зохицуулсан хуулийн хэрэгжилтэд хяналт шалгалт хийх, хууль журам зөрчсөн зөрчлийг арилгуулах шаардлага, зөвлөмж, мэдэгдэл хүргүүлэх, төрийн албан хаагчийн хууль ёсны эрхийг хамгаалах, хууль тогтоомж зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр Төрийн албаны зөвлөлөөс нөлөөллийн олон талт үйл ажиллагааг хослуулан тасралтгүй хэрэгжүүлж ажилласнаар хуулийг чанд мөрдөх шинэ хандлага, шинэ соёлын эерэг өөрчлөлт төрийн албан хаагчдад, тэр дундаа томилох эрх бүхий албан тушаалтнуудын дунд төлөвшиж эхэлсэн нь шинэ хандлагын илрэл юм.

Төрийн албаны хууль тогтоомжид заасан шаардлага, шалгуурыг хангахгүй иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилдог, томилохын тулд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрхийг зөрчиж ажлаас халж чөлөөлдөг, сэлгэж шилжүүлдэг хууль бус үйлдэл, шийдвэрийн үр дагавар төрд эдийн засгийн хохирол болж үлдэх сөрөг нөлөөллийг арилгах, зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн олон талт ажлыг хэрэгжүүлж, мэргэжил арга зүйн удирдлагаар хангаж ажилласны үр дүнд томилох, чөлөөлөх эрх бүхий албан тушаалтнуудад эдийн засгийн хариуцлага тооцдог механизм ажиллаж эхэллээ.

**Зургаа.** Төрийн албаны ёс зүй, хариуцлагыг сайжруулах зорилтын хүрээнд ёс зүйн болон сахилгын зөрчил гаргасан, авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн, нийтийн албанд томилогдох эрх хасагдсан иргэдийн мэдээллийн нэгдсэн санг шинээр үүсгэж, төрийн албанд ажиллах нөхцөл боломжийг хаах арга хэмжээ авч ажилласан нь төрийн албаны ёс зүй, шударга ёсны соёлыг тогтооход томоохон түлхэц, дэмжлэг боллоо.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг журам болон ёс зүйн сургалтын жишиг хөтөлбөр, гарын авлагыг шинээр санаачлан боловсруулж, сургалтын нэгдсэн арга зүйгээр хангах сурталчилгаа, соён гэгээрүүлэх ажлыг өргөн хүрээнд өргөжүүлэв.

**Долоо.** Төрийн албан хаагчийн сургалтын нэгдсэн тогтолцоог хуулийн дагуу шинээр бүрдүүлж, албан тушаалын ангилал тус бүрийн мэдлэг, ур чадварын түвшний ялгамжтай багц сургалтын хөтөлбөртэй болсноор шатлан дэвших шалгуур шаардлагын талаарх хуулийн заалт бүрэн хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлэв.

Олон улсын практик шалгуурыг давж, судлаач, шүүмжлэгчдээс өндөр үнэлгээ авсан менежментийн сүүлийн үеийн зохиол бүтээлүүд, судалгаа, мэдээллийг нийтийн хүртээл болгож, төрийн албан хаагчдыг орчин үеийн төрийн албаны хөгжлийн чиг хандлага, өөрчлөлтийн менежментийн онол, практикт суралцах, хурдан хувьсан өөрчлөгдөж буй өнөөгийн орчин нөхцөлд дасан зохицож, хөрвөн ажиллах ур чадвар эзэмших чиглэлээр шинэ ойлголтуудыг түгээн дэлгэрүүллээ.

**Найм.** Хүний нөөцийн системийг өргөтгөн хөгжүүлж Сангийн яамны цалингийн нэгдсэн системтэй холбож, мэдээлэл солилцох боломжийг бүрдүүлснээр төрийн байгууллагуудын орон тооны төлөвлөлт, хэрэгжилтэд хяналт тавьж, илүү орон тоогоор ажиллуулах, хууль бус томилгоо хийх зөрлийг таслан зогсоох, төрийн албаны хүний нөөцийн иж бүрэн мэдээллээр шуурхай хангах технологийн боломжийг бүрдүүлэв.

Ингэснээр төрийн албаны төсвийг бодитой тооцох, хянахад ач холбогдолтой юм. Өндөр хүчин чадалтай, орчин үеийн серверүүд авч Үндэсний дата төвд байршуулан төрийн албаны хүний нөөцийн системийн өгөгдлүүдийг шилжүүлэн мэдээллийн урсгалын хурд, санах ойг эрс нэмэгдүүлэн аюулгүй байдлыг хангалаа.

**Ес.** Төрийн үйлчилгээг хялбарчлах, иргэдэд хүртээмжтэй, өгөөжтэй болгох, үйл ажиллагааны ил тод байдлыг дээшлүүлэх, цахим шилжилтийг эрчимжүүлэх чиглэлээр захиргааны байгууллагуудад хэрэгжүүлж байгаа төслүүдийн саналыг сонгон шалгаруулж санхүүгийн дэмжлэг үзүүлж, тулгамдаж буй асуудлыг системийн сэтгэлгээнд тулгуурлан шинэлэг арга хэлбэрээр шийдвэрлэх бодлогын инновацыг нэвтрүүлж байна.

Энэ ажлын хүрээнд инновацын төслийн уралдаан зарлаж, дүгнэв. Үүний үр дүнд төрийн албаны шинэтгэл, сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх шинэ хуулийн талаар иргэд олон нийтийн дунд тодорхой мэдлэг, шинэ сэтгэлгээ, соёл төлөвшиж, төрийн албан хаагчдын эрэл хайгуулч, бүтээлч сэтгэлгээнд өдөөлт өглөө.

Төрийн албаны шинэтгэлийн үр дүнг бэхжүүлж, хүрсэн түвшинг ахиулах цаашдын зорилт, үйл ажиллагааг төрийн албаны эрх зүйн орчин, “Алсын хараа-2050” хөгжлийн бодлоготой уялдуулан шинжлэх ухааны арга зүй, судалгаанд тулгуурлан хэрэгжүүлэх дунд, урт хугацааны замын зураглалыг боловсруулж байна.

Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх, Төрийн албаны хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, иргэн төвтэй, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бий болгоход хамтран ажиллаж буй НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн техникийн

болон санхүүгийн дэмжлэг, тайлант хугацаанд бий болсон үр дүнгүүдийг гаргах, бэхжүүлэхэд томоохон хувь нэмэр оруулж байна.

### **5.3.Шинэтгэлийг тууштай үргэлжлүүлэх шийдэл саналууд**

Төрийн албаны шинэтгэлийн шинэ үе шатны ажлыг үр дүнд хүргэж, хуулиа дээдэлсэн, иргэнээ эрхэмлэсэн, хариуцлагатай төрийн албыг цогцлоон хөгжүүлэх хүрээнд дараах асуудлуудыг судлан Улсын Их Хурлаар шийдвэрлүүлэхийг холбогдох байнгын хороонд санал болгож байна.

#### **Нэг. УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо**

- Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал, “Алсын хараа-2050” урт хугацааны бодлогын баримт бичиг, Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийг 2021-2025 он хүртэл хөгжүүлэх үндсэн чиглэл, Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт нийцүүлэн Төрийн албаны зөвлөлөөс боловсруулсан төрийн албаны дунд хугацаа /2030 он хүртэл/-ны зорилтот хөтөлбөрийн баримт бичгийг батлуулах;
- Төрийн албаны тухай хууль батлагдсантай холбогдуулан авах зарим арга хэмжээний тухай” УИХ-ын 2017 оны 75 дугаар тогтоолын 1-ийн 5-д заасны дагуу бусад хуулинд буй төрийн албаны харилцааг зохицуулсан заалтуудыг Төрийн албаны тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуульд нийцүүлэн боловсронгуй болгох. Энэ ажлын хүрээнд:
  - Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн сонгон шалгаруулалт, томилгоотой холбоотой салбарын 19 хуулийн зүйл, хэсэг, заалтын агуулгад өөрчлөлт оруулах;
  - Төрийн албан хаагчийн сахилга, хариуцлага, ёс зүй, нийгмийн баталгааг хангахтай холбоотой 23 хуулийн зүйл, заалт, хэсгийн нэр томьёо, үг, өгүүлбэр болон хууль хоорондын давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах;
  - Салбарын 17 хуулийн эшлэлийг өөрчлөх, хуулийн холбогдох зүйл, хэсэг, заалтад эшлэл хийж, хуулийн нэр болон хэвлэн нийтэлсэн албан ёсны эх сурвалжийг бүрэн гүйцэд зааж техникийн шинжтэй өөрчлөлт оруулах саналыг судлан шийдвэрлэх.
- Төрийн албаны тухай хуулийг нэг мөр ойлгож зөв хэрэглэх практик тогтоох хүрээнд уг хуулийн холбогдох зүйл, заалтаар тайлбар гаргахыг Улсын Дээд шүүхэд зөвлөмж болгох.

#### **Хоёр. Ёс зүй, сахилга хариуцлагын байнгын хороо**

- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг тогтоож, шаардлагатай тохиолдолд төрийн албаны ангилал тус бүрээр ёс зүйн тусгай хэм хэмжээг тогтоох арга хэмжээ авч, холбогдох хууль тогтоомжийг шинээр боловсруулж батлах, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах ажлыг зохион байгуулах;
- Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, бүх шатны Засаг дарга, тэдгээрийн орлогч зэрэг нутгийн өөрөө удирдах байгууллагын болон орон нутагт төрийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий төрийн улс төрийн албан



тушаалтнуудын баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох, сахилгын хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх;

- Төрийн жинхэнэ албаны тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалтны болон бусад удирдах албан тушаалтны гаргасан ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой асуудлыг хянан хэлэлцэж, шийдвэрлэх үүрэгтэй Ёс зүйн зөвлөл/хороо/-г Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэд бий болгох асуудлыг судалж шийдвэрлэх;
- Төрд учруулсан хохирлыг барагдуулахтай холбоотой бүх төрлийн мэдээллээр Төрийн албаны зөвлөлийг хангаж, хамтран ажиллахыг Улсын прокурорын ерөнхий газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд чиглэл, үүрэг болгох.

Төрийн албаны хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр дараах арга хэмжээг Засгийн газартай хамтран хэрэгжүүлж ажиллахыг санал болгож байна. Үүнд:

- Төрийн албан хаагчийн сургалтын болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны нийтлэг хөтөлбөр гарган түүний хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх, үр дүнг тооцох нэгдсэн арга зүйг боловсруулж мөрдүүлэх;
- Төрийн албаны ангилал, зэрэглэл, цалин хөлсний өнөөгийн тогтолцоог иж бүрэн судалж, олон улсын арга туршлагад тулгуурлан шинэчлэх ажлын хэсгийг УИХ-ын Тамгын газар, Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөл, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл зэрэг байгууллагын төлөөлөлтэй байгуулан ажиллуулж, ижил төрлийн ажилд адил цалин хөлс олгох, ажлын үр дүнд суурилсан цалин, урамшууллын тогтолцоо бий болгох эрх зүйн орчинг бий болгох.

#### **5.4.Төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн тавьж буй зорилт, төсөөлөл**

Төрийн албаны тухай хуульд заасан зарчмыг мөрдүүлэх хүрээнд сахилга хариуцлага, ёс зүйг төрийн байгууллагын бүх шатанд чанд мөрдүүлж, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэх талаар Төрийн албаны зөвлөлөөс 2021 онд дараах зорилт, үйл ажиллагааг төлөвлөн хэрэгжүүлнэ.

#### **Иргэдээ дээдэлсэн төрийн үйлчилгээг төлөвшүүлэх хүрээнд**

- Төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх үйл ажиллагааг судалгаанд суурилан боловсруулж чанарын ахисан түвшинд хүргэнэ.
- Төрийн албаны үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх зөвлөлийн дүрмийг батлан үйл ажиллагааг эхлүүлнэ.

#### **Мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албыг бэхжүүлэх хүрээнд**

- Төрийн албан хаагчийн томилгоотой холбоотой шийдвэрийг байгууллага, хүн бүрээр хянан шалгаж, зөвхөн хуульд нийцсэн шийдвэр хэрэгжих нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

- Чадварлаг, үр дүнтэй ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчийн эрхийг хамгаалж, тогтвортой ажиллуулна.
- Төрийн албан хаагчдыг зохих шатны мэргэшүүлэх сургалтад хамруулж буй байдалд хяналт тавьж, сургалтын тогтолцооны үйл ажиллагааг жигдрүүлнэ.
- Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээлэл, цалингийн нэгдсэн системийг холбох ажлыг бүрэн дуусгаж, төрийн албан хаагчийн мэргэшсэн, тогтвортой байдалд байнгын хяналт тавих бололцоог бүрдүүлнэ.

#### **Улс төрийн нөлөөллөөс ангид төрийн алба байх хүрээнд**

- Төрийн албаны үйл ажиллагаанд улс төрийн зүй бус нөлөөлөл үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох арга хэмжээг өргөжүүлэн зохион байгуулна.
- Төрийн албан хаагч улс төрийн аливаа нөлөөллөөс ангид байх үүрэг, хариуцлагын хэрэгжилтэд тавих хяналтыг чангатгана.

#### **Төрд чин үнэнчээр зүтгэх иргэдийн тэгш боломж олгох хүрээнд**

- Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагааг бүрэн цахимжуулж хөндлөнгийн нөлөөллөөс ангид, ил тод, нээлттэй явуулах нөхцөлийг хангана.
- Төрийн албаны шалгалтад иргэдийн оролцох боломжийг хуулийн хүрээнд тэгш хангах нөхцөл бүрдүүлнэ.

#### **Чадахуй (мерит)-н зарчимд суурилсан томилгооны хүрээнд**

- Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийж чадахуйн зарчмыг мөрдүүлэх ажлыг жигдрүүлнэ.
- Төрийн захиргааны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах ур чадварын шалгуур үзүүлэлтүүдийг олон улсын чиг хандлагад нийцүүлэн боловсруулж албан тушаалын тодорхойлолтод тусган батална.
- Сэтгэл зүйн тестээр хувь хүний ёс зүй, зан төлөв, харилцаа, хандлагыг тодорхойлох арга, аргачлалыг төрийн албаны удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаанд туршин нэвтрүүлнэ.
- Төрийн албаны зөвлөлөөс сонгон шалгаруулалтын дүнгээр 2019-2021 онд нэр дэвшүүлж томилуулсан удирдах албан тушаалтны манлайллын байдалд судалгаа хийж, холбогдох арга хэмжээ авна.

#### **Нээлттэй, ил тод төрийн албыг төлөвшүүлэх хүрээнд**

- Төрийн албаны хууль, тогтоомж зөрчиж томилогдсон болон төрийн албанд ажиллах эрх хасагдсан хүмүүс, хүний нөөцийн асуудлаар хууль бус шийдвэр гаргасан албан тушаалтны талаар нийтэд ил тод мэдээлэх ажлыг хэвшүүлнэ.
- Төрийн албан хаагч, иргэдийн мэдээлэл авах, ашиглах боломжийг нэмэгдүүлэх замаар Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоол, шийдвэр, үйл ажиллагааг олон нийтэд хүргэх тогтолцоог бүрдүүлнэ.

### **Ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид төрийн албыг төлөвшүүлэх хүрээнд**

- Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын дүнгээр нэр дэвшүүлсэн хүний хувийн ашиг сонирхлын урьдчилсан мэдүүлгийг хянан зөвшөөрөл олгох хамтын ажиллагааг өргөтгөнө.
- Төрийн албаны зөвлөлийн хяналт шалгалтаар тогтоогдсон хууль бус шийдвэр бүрийг АТГ-т хүргүүлэн ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой эсэхийг шалгуулж хариу авдаг хамтын ажиллагааг хэвшүүлнэ.

### **Хариуцлагатай төрийн албыг төлөвшүүлэх хүрээнд**

- Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээнд болон сахилгын зөрчилд үндэслэн тухай бүр үр дүнд тохирсон хариуцлага тооцно.
- Ёс зүйн зөрчлийн мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгож, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг идэвхжүүлнэ.
- Төрийн албаны хууль, тогтоомж зөрчсөн удирдах ажилтанд зохих арга хэмжээ тооцуулах ажлыг үргэлжлүүлэн зохион байгуулж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлнэ.

--000--