



# МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2019 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН

МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН  
ХААГЧИЙН 2019 ОНЫ УЛСЫН  
НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ

Улаанбаатар 2020 он



# АГУУЛГА

<b>ӨМНӨХ ҮГ</b>	<b>5</b>
<b>НЭГ. УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН ТАЛААР</b>	<b>10</b>
1.1. Төрийн албаны зөвлөлийн бүтэц, зохион байгуулалт	10
1.2. Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл	15
1.3. Олон нийтийн хяналтын зөвлөл	16
<b>ХОЁР. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИНГ БҮРДҮҮЛЭХ ТАЛААР</b>	<b>17</b>
<b>ГУРАВ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ТАЛААР</b>	<b>21</b>
3.1. Хууль тогтоомж сурталчлан таниулах үйл ажиллагаа	21
3.2. Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалт	23
3.3. Хүний нөөцийн аудит	26
3.4. Маргаан хянан шийдвэрлэлт	24
3.5. Төрд учруулсан хохирлыг барагдуулах үйл ажиллагаа	30
3.6. Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох санал	33
<b>ДӨРӨВ. ШАТЛАН ДЭВШҮҮЛЭХ ТОГТОЛЦОО БҮХИЙ ЧАДАХУЙН ЗАРЧМЫГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ ТАЛААР</b>	<b>34</b>
4.1. Төрийн албаны сургалтын тогтолцоо	34
4.2. Улс төрөөс хараат бус, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлэх үйл ажиллагаа	41
4.3. Төрийн албаны сонгон шалгаруулалт	45
<b>ТАВ. ТӨРИЙН АЛБАНД ХАРИУЦЛАГА, ЁС ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТАЛААР</b>	<b>58</b>
5.1. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт	58
5.2. Нийтийн албанд хувийн ашиг сонирхлоос урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа	61
5.3. Төрийн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан байдал	61
<b>ЗУРГАА. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛИЙН ТАЛААР</b>	<b>64</b>
Дүгнэлт	66
Цаашид авах арга хэмжээний санал	68
Төрийн албаны зөвлөлийн 2020 оны үйл ажиллагааны зорилт	70
<b>МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН 2019 ОНЫ УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ</b>	<b>73</b>





## ӨМНӨХ ҮГ

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)–д заасны дагуу “Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан болон төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээ”–г бэлтгэн эрхэм Та бүхэнд толилуулж байна.

Тайлант он бүхэлдээ төрийн албаны олон талт харилцааг зарчмын шинэ агуулгаар зохицуулсан эрх зүйн орчин дахь шинэтгэлийн гараа, эрх зүйт төрийн албаны орчин үеийн хөгжлийн чиг хандлага, соёлыг төлөвшүүлэх үйл явцыг эхлүүлсэн шилжилтийн жил байлаа.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчмуудыг мөрдлөг болгон төрийн албаны уламжлал, залгамж чанарыг хадгалахын зэрэгцээ шинэтгэлийн үзэл санааг тууштай баримталж, шинэ утга агуулгаар баяжиж буй төрийн албаны хөгжлийн онцлогт нийцүүлэн төрийн албаны төв байгууллагын хуулиар хүлээсэн бүрэн эрхийг орчин үеийн төрийн онол, менежментийн зарчим, олон улсын туршлага, өөрийн орны бодит нөхцөл байдалд тулгуурлан хэрэгжүүлж ажиллалаа.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, төрийн төв болон орон нутгийн байгууллагуудаас төрийн албаны хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд бүхий л талын дэмжлэг үзүүлж, төрийн албаны шинэтгэлийг эрчимжүүлэхэд нэгдмэл байр суурь, зорилго

чиглэлтэй ажилласан нь үйл ажиллагаагаа амжилттай явуулах чухал хүчин зүйл болсныг онцлон тэмдэглэе. Түүнчлэн төрийн нийт байгууллага, албан тушаалтнуудын оролцоог ханган, үйл ажиллагааг нь идэвхжүүлж ажилласан нь төрийн албыг чадавхжуулах, төрийн албаны нэр хүндийг өргөх, төрд итгэх олон нийтийн итгэлийг сэргээх, иргэдийн хэрэгцээ, нийгмийн хүлээлтэд хариу өгөх Төрийн албаны зөвлөлийн баримталсан бодлого үр дүнд хүрэхэд нөлөөлсөн гэж үзэж байна. Төрийн албаны шинэтгэлд гадаад улс орон, олон улсын байгууллагууд талархалтай хандаж, мэдлэг мэдээлэл, арга туршлага, сургалт судалгаа, санхүүжилтийн дэмжлэг үзүүлж байна. Канадын Засгийн газрын санхүүжилтээр НҮБ–ын Хөгжлийн хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” болон “Мерит” төслүүдийн хүрээнд шинэтгэлийн эхний шатанд төлөвлөсөн ажлуудаа хийж гүйцэтгэлээ. Энэ бүхэн нь төрийн албаны шинэтгэлийн дотоод, гадаад таатай орчин болсон юм.

Төрийн албаны тухай хуулиар тусгайлан олгосон чиг үүргийн хүрээнд холбогдох дүрэм, журмуудыг баталж, шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх эрх зүйн зохицуулалтын орчинг үндсэнд нь бүрдүүллээ.

Мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг төлөвшүүлэх ажлын үндэс болсон төрийн захиргааны албаны албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэ шаардлага, ур чадварт нийцүүлэн боловсруулж зөвшөөрөл олгох, чадахуйн (мерит) зарчим,

цахим шалгалтад суурилсан шударга өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалт явуулах, төрийн албаны сургалтын шинэ тогтолцоо, хүний нөөцийн аудитын чадавхыг шинээр бий болгох, хуулийн хэрэгжилтэд шалгалт хийж гарсан зөрчлийг арилгуулах, албан тушаалтны буруутай шийдвэрийн улмаас төрд учирсан хохирлыг барагдуулах зэргээр төрийн албанд шинэ хандлага, шинэ соёлыг төлөвшүүлж, ёс зүйтэй, хариуцлагатай байдлыг хангахтай холбоотой удирдлага, зохион байгуулалтын ажлуудыг төлөвлөн үе шаттай хэрэгжүүллээ.

Төрийн албаны зөвлөл яам, агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллагуудад ажиллахдаа төрийн албаны шинэтгэлийн үзэл санааг тээж гардан хэрэгжүүлэгч төрийн албан хаагчдын сэтгэл зүй, чиг хандлагыг дэмжиж, шинэтгэлд хойрго хандагсдын санаа бодлыг зөрөөр өөрчлөх, тэднийг чадавхжуулах зорилтот сургалт, судалгаа хийж, нийгмийн санаа бодлыг төрийн албаны шинэтгэлд төвлөрүүлэн ажиллаж байна.

Чадахуйн (мерит) зарчимд суурилсан, улс төрөөс ангид, шатлан дэвших тогтолцоо бүхий орчин үеийн шаардлагад дасан зохицож, дэвшин хөгжихүйц төрийн албанд зөв хүнийг зөв ажилд томилж зөв үр дүнд хүргэх зорилтыг тавьж байна. Ёс зүй, мэдлэг, туршлагатай чадварлаг хүмүүсийг төрийн албанд ажиллуулах эрх зүй, нийгэм, эдийн засгийн нөхцөлийг бүрдүүлэх замаар хуулиа дээдэлсэн, иргэнээ хүндэлсэн төрийн албыг цогцлоон хөгжүүлэх төрийн албаны шинэтгэлийг ач холбогдлын эрэмбэ дараалалтай хэрэгжүүлж эхэллээ.

Олон талт хамтын ажиллагааны үндсэн дээр 2019 онд хийж гүйцэтгэсэн ажил, зохион байгуулсан үйл ажиллагааны ахиц дэвшил, үр дүн нь төрийн албаны шинэтгэлийн гарааны нөхцөлийг бодитой тодорхойлж, шинэтгэлийн шилжилтийн үеийг дуусган цаашдын зорилго, зорилтоо хэрэгжүүлэх

тулгуур багана, таатай хөрс суурь болох учиртай. Шилжилтийн цаг хугацааг богино байлгаж, шинэтгэлийн үйл явцыг хамгийн үр нөлөөтэй байлгахын төлөө боломжоо өргөн хүрээнд ашиглаж, зорилтоо хэрэгжүүлэн ажиллав. Төрийн албан хаагчийн сургалт, хөгжилтэй холбоотой асуудлыг шинэчлэн зохион байгуулж, төрийн албаны шатлан дэвших нөөцөд хамрагдах төрийн албан хаагчдын судалгааг гаргаж шатлан дэвшүүлэх болзол, шаардлагыг хангуулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх бэлтгэлийг хангалаа.

Илүү хариуцлага, ухамсартай, илүү бодож тунгаан шийдвэр гаргаж чадсан бүхэн өсөн дэвших, эс чадваас уруудах, алдахад илүү амархан болж байна. Хөгжлийн чиг хандлагын өөрчлөлтийн хурдыг гүйцэн сэтгэх, хүч хөдөлмөр, цаг хугацаа, хүний нөөцийн хамгийн оновчтой төлөвлөлтийг хийх боломжтой төрийн албаны шинэтгэлийн суурийг тавихаар ажилласан 2019 он төрийн албаны хувьд нэг талаар том сорилтын жил, нөгөөтэйгүүр өндөр бүтээмжийн жил байлаа.

“Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан болон төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээ” нь Монгол төрийн нэн шинэ түүхийн бүрэлдэхүүн хэсэг байж, төрийн албаны шинэтгэлийн онол, арга зүйн судалгаа шинжилгээний нэгэн эх сурвалж болно гэдэгт итгэж байна.

Цаашид “Төрийн албаны шинэтгэлийн стратегийн баримт бичиг”-ийг боловсруулан батлуулж, Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлалд бусад хууль тогтоомжийг нийцүүлэх, төрийн албаны удирдах албан тушаалтан бүр хуулийн зөрчилгүй ажиллах дархлаатай болох, төрийн албаны хүний нөөцийн аудитыг хэрэгжүүлэх, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хяналт шалгалт хийх, ёс зүйн талаар төрийн албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх,

хяналт тавих, гарсан зөрчлийг таслан зогсоох, цаг тухайд нь шийдвэрлэх, холбогдох албан хаагчдад хариуцлага хүлээлгэх үйл ажиллагааг байгууллагуудад хэвшүүлэх зорилт тавьж байна.

Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг технологийн дэвшил, инновацад тулгуурлан шударга явуулах бүх талын нөхцөлийг бүрдүүлж, төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлийг хууль, стандартад нийцүүлэн, мэдээллийн ил тод, үр нөлөөтэй байдлыг хангахын зэрэгцээ төрийн албанд жендерийн мэдрэмжтэй байх хандлагад дэвшил гаргахад анхаарлаа хандуулах болно.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэх, төрд учруулсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хүний нөөцийн аудит хийх, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахад чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлнэ.

Мөн төрийн албаны үйл ажиллагааны чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавьж, үнэлгээ, зөвлөмж өгөх нөхцөлийг бүрдүүлж, ажлын үр дүнг иргэдийн сэтгэл ханамжаар тодорхойлох арга барилд шилжих, сонгон шалгаруулалтыг чанартай явуулж, албан

тушаалын тодорхойлолтын шалгуурыг хангасан, чадахуйн (мерит) зарчимд нийцэх албан хаагчаар төрийн алба бүрдэх нөхцөлийг хангана.

Тайлант оны ажилдаа үнэлэлт, дүгнэлт хийсний үндсэн дээр төрийн албаны шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэн дэвшүүлсэн зорилтуудаа хэрэгжүүлж, ололт амжилтаа бататган ажиллана.

Асар хурдацтай хувьсан өөрчлөгдөж, илүү төвөгтэй болсоор байгаа нийгэм, эдийн засгийн орчныг соргог мэдэрч, үндэсний хэмжээний болон орон нутаг, тухайлсан салбарын хөгжлийн асуудлаар бодлогын оновчтой хувилбаруудыг бэлтгэх, шийдвэр гаргахад төрийн албан хаагчдаас мэдлэг, оюуны өндөр чадавх шаардагдах болж байна. Энэ шаардлагад нийцсэн ёс зүй, сахилга хариуцлагатай, мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод төрийн албыг төлөвшүүлж, төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, шатлан дэвшүүлэх, томилох, нийгмийн баталгааг тогтоох бүхий л үйл явцыг хамруулсан төрийн албаны шинэтгэлийн суурийг баттай тавихад хамтран ажилласан Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл, төрийн албан хаагчид, байгууллага, хүмүүст талархал илэрхийлье.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ  
ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА



Б.БААТАРЗОРИГ

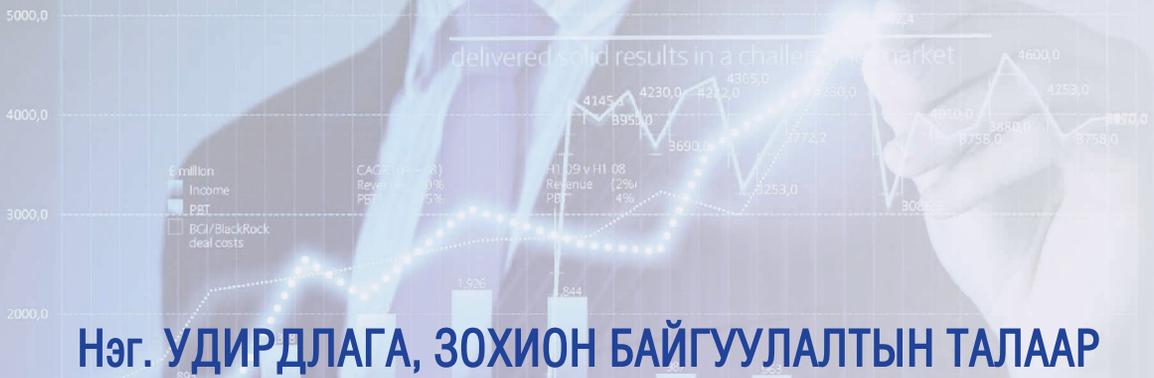




# ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН

Монгол Улсын Их Хурлаас 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр баталж, 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийг нэг ойлголт, нэгдмэл бодлого, үйл ажиллагаагаар хэрэгжүүлэх төрийн албаны шинэтгэлийн шинэ үе шатыг эхлүүлсэн гарааны жил 2019 онд Төрийн албаны зөвлөлийн хийсэн ажил, хүрсэн үр дүнг танилцуулж байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2018 оны үйл ажиллагааны тайланг Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны 2019 оны 5 дугаар сарын 15-ны өдрийн хуралдаанаар хэлэлцээд “Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэлдэхүүн богино хугацаанд чармайлттай ажиллаж, шаардлагатай арга хэмжээг шуурхай авч эхэлсэн ажлын нааштай эхлэлийг сайшаан тэмдэглэсэн” билээ. Тус хуралдаанаас Төрийн албаны зөвлөлд тэмдэглэлээр өгсөн чиглэлийг бүрэн биелүүлсэн бөгөөд хэрэгжилтийг энэхүү тайлангийн холбогдох хэсгүүдэд тусгасан болно.



## 1.1. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН БҮТЭЦ, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хороогоор “Төрийн албан хаагчийн төлөөллийг сонгон шалгаруулах журам”-ыг батлуулав. Энэ журмын дагуу сонгон шалгаруулалтыг ил тод, нээлттэй зохион байгуулж хамгийн өндөр оноо авч шалгарсан 2 албан хаагч болон Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газраас санал болгосон албан хаагчийг Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүнээр 2019 оны 2 дугаар сард Улсын Их Хурал томилсноор Төрийн албаны зөвлөл хуулийн дагуу шинээр бүрдэж, үйл ажиллагаагаа хамтын удирдлагын зарчмаар хараат бус, бие даасан байдлаар хэрэгжүүлэн ажиллалаа.

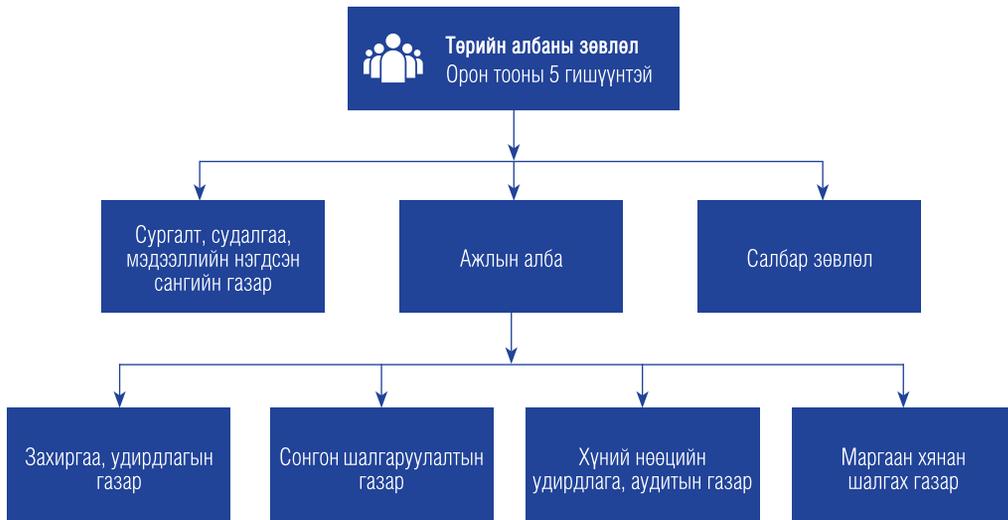
Төрийн албаны зөвлөл анх удаа зөвхөн орон тооны гишүүдээс бүрдэх болж, ТАЗ-ийн даргыг зөвлөлийн гишүүдээс нэр дэвшүүлж өрсөлдүүлэн сонгосон нь шинэчлэн найруулсан хуулийн үзэл баримтлалын дагуу төрийн албаны төв байгууллагын удирдлагын түвшинд хийгдсэн зарчмын өөрчлөлтийн нэг байв.

Төрийн албаны тухай (шинэчлэн найруулсан) хуулиар төрийн албаны төв байгууллагын чиг үүрэг өөрчлөгдсөнтэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-ийг баталж, 2019 оны 7 дугаар тогтоолоор ТАЗ-ийн ажлын албаны бүтэц, орон тооны дээд хязгаарыг нэмэгдүүлэн тогтоосон нь ТАЗ үйл ажиллагаагаа хэвийн явуулах төсөв санхүү, хүний нөөцийн боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэгдсэн, тус байгууллага үүсэн байгуулагдсанаас хойш авсан анхны томоохон дэмжлэг болсон юм.





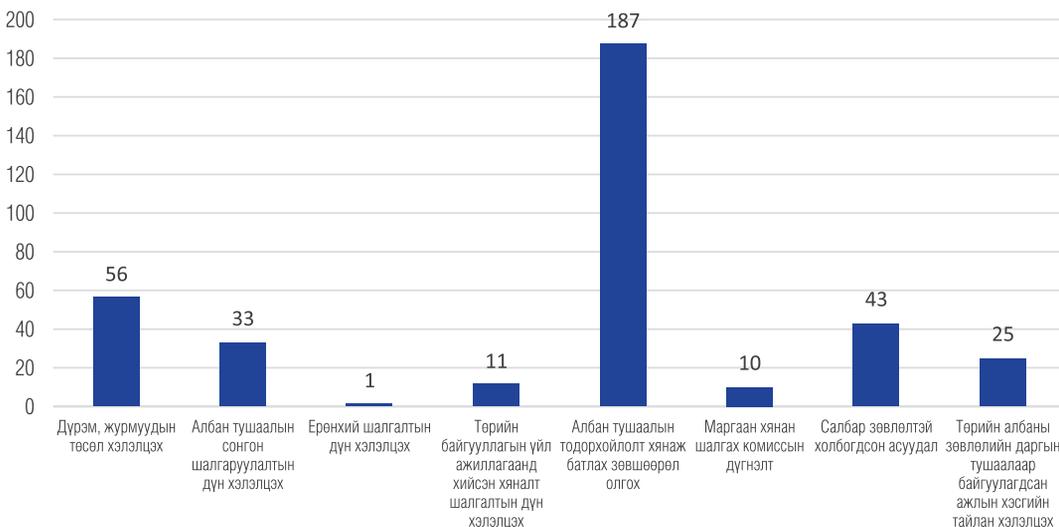
Төрийн албаны зөвлөл тайлант онд дор дурдсан бүтцээр ажлын албаны 4 газар, сургалт, судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн газар, нийт 39 хүний бүрэлдэхүүнтэй ажил үүргээ гүйцэтгэв.



Төрийн албаны зөвлөл үйл ажиллагаагаа хамтын удирдлагын зарчмаар явуулж Төрийн албаны тухай хуульд “Зөвлөлийн үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр нь хуралдаан байна” гэж заасны

дагуу 2019 онд Зөвлөлийн хуралдааныг 47 удаа хийж, давхардсан тоогоор 372 багц асуудлыг хэлэлцэн 411 тогтоол шийдвэр гаргав.

График 1 ТАЗ-ийн хуралдаанаар хэлэлцсэн асуудлын агуулга



Зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэсэн асуудлын талаар хэвлэлийн тойм тухай бүр бэлтгэн Төрийн албаны зөвлөлийн [www.csc.gov.mn](http://www.csc.gov.mn) цахим хуудас, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд нээлттэй хүргэж, үйл ажиллагааны ил тод байдлыг ханган ажиллав. Мөн Шилэн дансны тухай хуулийн дагуу төсвийн төлөвлөлт, зарцуулалттай холбоотой нийт 150 мэдээллийг шилэн дансны нэгдсэн веб сайтад тогтоосон хугацаанд байршуулж төсвийн ил тод байдлыг хангалаа.

Төрийн албаны зөвлөл 2019 онд гадаад харилцаа, хамтын ажиллагаагаа амжилттай хөгжүүлж, гадаад улс орнуудын төрийн албаны шинэтгэл, эрх зүйн орчин, сайн туршлага, шилдэг менежментийг судлах талаар ахиц дэвшилтэй ажиллалаа.

Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын хэсэг Бүгд Найрамдах Энэтхэг Улсын төрийн албаны төв байгууллага Холбооны төрийн албаны комисст ажиллаж, хоёр байгууллагын хоорондын үйл ажиллагааны харилцан ойлголцлын Санамж бичигт Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Б.Баатарзориг, Энэтхэгийн Төрийн албаны холбооны комиссын дарга Арвинд Саксена нар гарын үсэг зурав. Ингэснээр харилцаа, хамтын ажиллагааны шинэ үе шатыг эхлүүлж, Монгол Улсын төрийн албаны чадавхыг сайжруулах, сонгон шалгаруулалтын оновчтой тогтолцоог бий болгох чиглэлээр хамтран ажиллахаар тогтлоо.

Төрийн албаны төлөөлөгчид НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөртэй хамтран хэрэгжүүлж байгаа “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн санхүүгийн дэмжлэгээр

Канад Улсад ажиллав. Тус улсын Төрийн албаны комисс, Төрийн сангийн зөвлөл, Хүний нөөцийн удирдлагын газар, Гадаад харилцааны яам, Тэргүүн түшмэлийн газар, Төрийн удирдлагын сургууль, Чөлөөт агентын үйл ажиллагаатай танилцсаны зэрэгцээ Төрийн албаны комиссын хяналт шалгалт хариуцсан дэд ерөнхийлөгч Стан Ли, Сонгон шалгаруулалт хариуцсан захирал Патрик Готер болон Төрийн сангийн зөвлөлийн дэд сайдын шадар туслах Хуан Франк Флойр, гүйцэтгэх захирал Надянэ Хугинс зэрэг албаны хүмүүстэй уулзалт хийж санал солилцов.



*Empowered lives.  
Resilient nations.*

НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн тогтоолоор 2003 оноос явуулж эхэлсэн НҮБ-аас төрийн албаны чиглэлээр явуулдаг үйл ажиллагаанд нэгдэж төрийн албаны шинэтгэлийг эрчимжүүлэхэд НҮБ-ын холбогдох нэгжүүдтэй хамтран ажиллах, бусад орны

туршлагыг судлах, олон улсын тавцанд болон үндэсний хэмжээнд Монгол Улсын төрийн албаны нэр хүндийг өргөх үйл ажиллагаа явуулж эхэллээ. Энэхүү ажлын хүрээнд “Үйлчилгээг үр дүнтэй хүргэх, шинэлэг өөрчлөлт, хариуцлагатай институтээр дамжуулан тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх нь” сэдвийн дор Бүгд Найрамдах Азербайжан Улсын нийслэл Баку хотноо зохион байгуулагдсан НҮБ-ын Төрийн албаны чуулга уулзалтад Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Б.Идэрчулуун, Д.Баатарсайхан нарын төлөөлөгчид Монгол Улсыг төлөөлөн анх удаа оролцлоо. Жил бүр зохион байгуулдаг уг чуулга уулзалтад манай улс ийнхүү оролцсоноор НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд, “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030” хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд төрийн албаны олон талт үйл ажиллагаагаар дамжуулан дэлхийн бусад улсуудтай хамтран ажиллах боломжийг нээсэн чухал ажил болсон юм.

Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийг олон улсын хамтын нийгэмлэгээс дэмжиж буйгаа илэрхийлж НҮБ-аас жил бүр олгодог төрийн албаны хүндтэй шагналд Монгол Улсын төрийн байгууллагуудаас нэр дэвшүүлэх урилга, НҮБ-ын төрийн албаны экспертүүдийн чуулганд оролцох урилгыг тус тус ирүүллээ. Цаашид олон улсын энэхүү арга хэмжээнд Монгол Улсын төлөөллийг тогтмол оролцуулж, төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээн дэх онцлог ажлаасаа нэр дэвшүүлэн олон улсын тавцанд үнэлж дүгнүүлэх, үндэсний хэмжээнд төрийн албаны нэр хүндийг эерэгээр өөрчлөх ажлыг зохион байгуулна.



Төрийн албаны зөвлөлөөс Орхон аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, Германы Олон Улсын Хамтын Ажиллагааны Нийгэмлэгтэй хамтран төрийн албаны ил тод байдлыг хангах, сайн засаглал, шилдэг туршлагыг шалгаруулах зорилго бүхий “Төрийн албаны менежментийн хөгжлийн асуудал” форумыг Орхон аймагт амжилттай зохион байгууллаа. Форумд 12 яам, агентлаг, 15 аймгийн төрийн байгууллагын төлөөлөөс бүрдсэн 400 гаруй төрийн албан хаагчид оролцож, “Төрийн байгууллагад олон улсын стандарт нэвтрүүлэлт, цахим засаглал ба процессын дахин инженерчлэл”, “Төрийн байгууллагын төгөлдөржилт”, “Төрийн албаны шинэтгэл”, “Инновац-Эрсдэл-Дотоод аудит”, “Төрийн байгууллагын төгөлдөржилт болон олон улсын жишиг” сэдвээр илтгэлүүд хэлэлцүүлэв. Мөн төрийн байгууллагуудын сайн туршлагын талаар танилцуулж, харилцан санал солилцсон

юм. Тухайлбал, Орхон аймаг дахь Нийгмийн даатгалын хэлтэс үйл ажиллагаандаа “хиймэл оюун ухаан” нэвтрүүлж, төрийн нэг албан хаагчаас иргэн бүх үйлчилгээгээ авах нөхцөлийг бүрдүүлсэн, Зэд-Хантай-Бүтээлийн нурууны дархан цаазат газрын хамгаалалтын захиргаа 2017 оноос бүртгэлийн программ нэвтрүүлснээр аялагч, иргэдийн онцлогт нийцсэн зөвлөгөө зөвлөмж өгдөг болсон, Архангай аймгийн Нийгмийн даатгалын хэлтэс “Call Center” үйлчилгээ, масс мессеж үйлчилгээ, нийгмийн даатгалын лавлагаа, баримтыг шуудангаар хүргэх үйлчилгээг нэвтрүүлсэн, Хөвсгөл аймгийн Засаг даргын Тамгын газар “Эрх зүйн хөтөч” өдөрлөг, арга хэмжээг зохион байгуулснаар өмгөөлөл, газрын кадастрын үйлчилгээг оршин суугаа багаасаа авах боломжийг бүрдүүлсэн зэрэг олон сайн туршлагаудыг танилцуулсан болно. Хэлэлцүүлгийн явцад НҮБ-ын төрийн албаны шагналд Орхон аймгийн Нийгмийн даатгалын хэлтсийн ухаалаг, цахим засаглалын чиглэлээр хийсэн ажил, ололт амжилтыг нэр дэвшүүлэхээр шийдэв.

Бүгд Найрамдах Чех Улсын Гадаад хэргийн сайд Томаш Петржичекийн урилгаар Монгол Улсын Гадаад харилцааны сайд Д.Цогтбаатарын 2017 оны тавдугаар сард хийсэн айлчлалын төлөөлөгчдийн бүрэлдэхүүнд Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Д.Зүмбэрэлхам оролцож, тус улсын Дотоод хэргийн яамны дэд сайд бөгөөд Төрийн албаны дарга Йосеф Постранескийтэй уулзаж, хоёр орны төрийн албаны шинэтгэлийн талаар санал солилцож, байгууллага хоорондын харилцааг тогтмолжуулж хамтран ажиллахаар тогтлоо.

Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Д.Баатарсайхан БНСУ-д томилолтоор ажиллаж, тус улсын Хүний нөөцийн удирдлагын яам, Хүний нөөцийн үндэсний хүрээлэнгийн удирдлагуудтай уулзалт хийж, төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын

туршлагаас судалж, хамтын ажиллагааг цаашид өргөжүүлэх, төрийн албан хаагчдыг тус улсын Хүний нөөцийн үндэсний хүрээлэнд сургах талаар харилцан тохиров.



БНСУ-ын Хүний нөөцийн удирдлагын яамны сайд Хван Сео Чон тэргүүтэй төлөөлөгчид Төрийн албаны зөвлөлд ажиллаж, Монгол Улсын төрийн албаны эрх зүйн шинэ зохицуулалт, өнөөгийн байдлыг БНСУ-ын туршлага дээр харьцуулсан өргөн хүрээтэй хэлэлцүүлэг хийж, төрийн албаны хүний нөөцийн талаар тулгамдаж буй асуудал, шийдвэрлэх арга замын талаар хоёр орны төрийн албаны байгууллагуудын хамтын ажиллагааг өргөжүүлэхээр шийдвэрлэлээ. Хамтын ажиллагааны хүрээнд төрийн албаны шалгалтад технологийн шинэчлэлт хийх, маргаан хянан шийдвэрлэх үйл явцыг боловсронгуй болгох, өндөр мэдлэг, ур чадвартай боловсон хүчнийг төрийн албанд ажиллуулах арга зам, хүний нөөцийн бодлогын асуудлаар харилцан туршлага солилцож ажиллахаар боллоо.

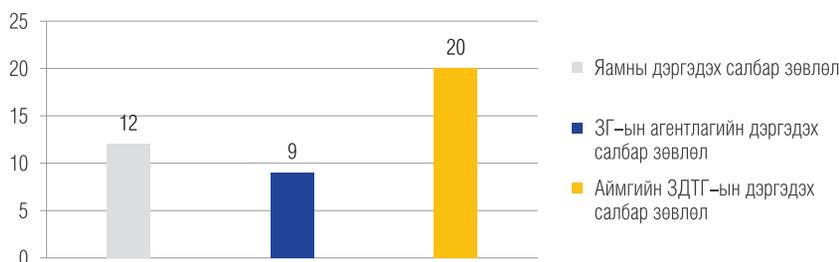
Гадаад орнуудаас Монгол Улсад суугаа дипломат төлөөлөгчийн газрууд, олон улсын байгууллагын төлөөлөгчийн газруудтай уулзалт зохион байгуулж, гадаад орон, олон улсын байгууллагуудтай төрийн албаны шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх чиглэлээр хамтын ажиллагаа хөгжүүлэх гарц, боломжийг судлан ажиллаж байна.

## 1.2. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН САЛБАР ЗӨВЛӨЛ

УИХ-ын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-д заасан бүрэн эрхийн дагуу Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 59 дүгээр тогтоолоор “Төрийн албаны зөвлөлийн

Салбар зөвлөлийн ажиллах журам”-ыг батлан мөрдүүлж, яам, агентлаг, аймаг, нийслэл дэх Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийг шинэчлэн байгуулав. Яам, агентлаг, аймаг, нийслэлийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа өргөжиж, иргэдэд хүргэх төрийн үйлчилгээний чанар сайжрах олон ажлын эхлэл тавигдлаа.

График 2 2019 онд шинэчлэн байгуулсан салбар зөвлөл



Салбар зөвлөлийн гаргах шийдвэр, үйл ажиллагааны бие даасан, хараат бус байдлыг хангах үүднээс Төрийн албаны зөвлөл Салбар зөвлөлүүдийн нарийн бичгийн даргыг бие даасан орон тоогоор ажиллуулахаар орон нутгийн удирдлагатай зөвшилцөн шийдвэрлэж, албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчлэн батлав.

Салбар зөвлөлийн хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтын талаар мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх, төрийн албанд баримтлах хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлагын талаар зөвлөлдөх нэгдсэн сургалт, хэлэлцүүлгийг Төрийн албаны зөвлөлөөс “Хуулиа дээдэлсэн, иргэдээ эрхэмлэсэн төрийн албаны төлөө” уриатайгаар 2019 оны 12 дугаар сарын 9–11-ний өдрүүдэд зохион байгуулав. Энэ сургалт, хэлэлцүүлэгт Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүд болон салбар зөвлөлгүй байгууллагын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан албан хаагчдыг хамруулж, “Иргэдээ эрхэмлэсэн тогтвортой алба”, “Хуулиа дээдэлсэн шударга алба”, “Чадахуйд суурилсан мэргэшсэн

алба”, “Бүртгэл, судалгаанд үндэслэсэн нээлттэй алба” гэсэн 4 салбар хэлэлцүүлэг болон нэгдсэн хэлэлцүүлэг хийж, хэлэлцэж буй асуудлаар санал солилцон нэгтгэн дүгнэсэн нь цаашдын зорилт, хэрэгжүүлэх арга хэмжээгээ хамтын оюунаар тодорхойлсон үр дүнтэй ажил боллоо.

Төрийн албаны зөвлөлийн удирдлага, албан хаагчдыг төв, орон нутагт ажиллах явцад төрийн албан хаагчдаас гаргасан олон тооны санал, асуултыг нэгтгэн, дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр “Төрийн албаны хууль тогтоомжийн лавлагаа” номыг бэлтгэж, НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрийн “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн дэмжлэгтэйгээр хэвлэн нэгдсэн сургалтад оролцогчдод гарын авлага болгож өгсөн нь төрийн албаны хууль тогтоомжийг нэг мөр ойлгож, зөв хэрэглэх, хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой болов.

Төрийн албаны зөвлөлөөс салбар зөвлөлүүдтэй видео хурал 2 удаа хийж мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөөгөөр ханган ажиллав.

### 1.3. ОЛОН НИЙТИЙН ХЯНАЛТЫН ЗӨВЛӨЛ



Төрийн албаны тухай хуулиар “Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд хяналт тавих үүргийг Олон нийтийн хяналтын зөвлөл гүйцэтгэх<sup>(ТАТХ-ийн 56.1)</sup>, Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийг сонгон шалгаруулах, олон нийтийн хяналтыг хэрэгжүүлэх, зөвлөлийн ажиллах дүрмийг батлах чиг үүргийг төрийн албаны төв байгууллага хэрэгжүүлэхээр<sup>(ТАТХ-ийн 56.2)</sup> тогтоосон.

Төрийн албаны зөвлөлөөс Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн ажиллах журмын төслийг боловсруулж төрийн болон төрийн бус байгууллагуудаас санал авч, тусгай хэлэлцүүлэг зохион байгуулав. Түүнчлэн Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн ажиллах журмын төслийг Монголын Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн холбоо, Монголын Үндэсний худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны ерөнхийлөгч, захирлуудад танилцуулан, тухайн байгууллагуудын дэвшүүлсэн саналыг тусгаж уг журмын эцсийн хувилбарыг бэлэн болгов. Азийн сангаас хэрэгжүүлж байгаа төслийн хүрээнд

гадаадын зарим орны туршлагыг судлан дээрх баримт бичгийн төсөлд тусгах ажил хийгдэж байна.

Төрийн байгууллагуудын үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих тогтолцоог бий болгосноор төрийн ажлыг төрийн байгууллага, албан хаагч өөрөө үнэлж дүгнэх биш, харин олон нийт буюу иргэд, үйлчлүүлэгчид тодорхойлдог болж, үр дүнд нь төрийн үйлчилгээ илүү сайжрах чухал хөшүүрэг, хяналтын өвөрмөц хэлбэр болно гэж үзэж байна.

Төрийн албаны төв байгууллагын төсөв санхүү, орон тоог 2019 онд нэмэгдүүлж, төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн хараат бус, бие даасан байдлыг бодитойгоор дээшлүүлж, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн зүгээс хяналт тавих тогтолцооны суурийг тавьснаар төрийн албаны шинэтгэлийг манлайлан хэрэгжүүлэх үүрэгтэй Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны чадавх, бүтээмж сайжирч байна.



## Хоёр. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИНГ БҮРДҮҮЛЭХ ТАЛААР

2019 оны 01 дүгээр сарын 01–ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхэлсэн Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)–иар чадахуйн (мерит) зарчим, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог бататгаж, төрийн албаны шинэтгэлийн шинэ үе шатыг эхлүүлэх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлсэн билээ.

Тайлант онд төрийн албаны үйл ажиллагааны эрх зүйн шинэ орчны хүрээнд Төрийн албаны тухай хуулийг дагалдуулан гаргах дүрэм, журмын төслүүдийг боловсруулан Улсын Их Хурал, Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, Засгийн газарт өргөн мэдүүлж, Зөвлөлийн чиг үүргийн хүрээнд хэлэлцэн батлах ажлыг үе шаттай зохион байгуулж, нийтээр дагаж мөрдөх журам, дүрмийг Хууль зүй, дотоод хэргийн яамаар хянуулан хэрэгжүүлэв.

### **1) Улсын Их Хурлын түвшинд батлагдсан баримт бичгүүд:**

Улсын Их Хурлын “Төрийн зарим байгууллагын албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тогтоох тухай” 2019 оны 18 дугаар тогтоолоор Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Улсын дээд шүүх, Үндсэн хуулийн цэц, Улсын ерөнхий прокурорын газар, Хүний эрхийн үндэсний комисс, Төрийн албаны зөвлөл, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөл, Сонгуулийн ерөнхий хороо, Санхүүгийн зохицуулах хороо, Үндэсний статистикийн хороо, Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Ажлын албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг батлав.

Түүнчлэн төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах албан тушаалтны зэрэглэлийг УИХ–ын 2019 оны 19 дүгээр тогтоолоор батлуулан мөрдүүлж эхлэв. Ийнхүү төрийн өндөр албан тушаалтнуудын ангилал, зэрэглэлийг шинэ хуулийн шаардлагад нийцүүлэн шинэчлэн батлуулснаар цалин хөлс, эрх зүйн байдлыг нь баталгаажуулж, мерит зарчим, шатлан дэвшүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлсэн юм.

“Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”–ыг УИХ–ын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолоор батлуулж төрийн захиргааны албан хаагчид зэрэг дэв шинээр болон ахиулан олгох болзол, шаардлага, зэрэг дэв хэрэглэх хугацааг шинэчлэн зохицуулав. Энэхүү журмаар төрийн захиргааны албан хаагчийн зэрэг дэвийн нэмэгдлийн хэмжээг өмнөх нэмэгдлийн хэмжээнээс 6–18 хувиар ахиулснаар төрийн албан хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, урамшуулах, улмаар цалин хөлс, нийгмийн баталгааг нь хангахад чиглэсэн томоохон алхам болсон.

“Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”–ыг УИХ–ын 2019 оны 20 дугаар тогтоолоор батлуулсан нь төрийн албан хаагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалахад чиглэсэн шинэлэг, дэвшилттэй ажил болсон төдийгүй Төрийн албаны тухай хуульд заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанд томилох болзол, шалгуурыг хангах эрх зүйн орчныг бүрдүүлсэн гэж болно.

Ийнхүү Монгол Улсын Их Хурал бүрэн эрхийнхээ хүрээнд шинэ хуулийг дагалдан гарах дүрэм, журмуудыг цаг тухай бүрт нь шуурхай хэлэлцэн баталсан нь төрийн албаны шинэтгэлийн үйл ажиллагаанд үзүүлж буй бодлогын томоохон дэмжлэг болсон юм.

“Төрийн албан хаагчийн тангараг өргөх ёслолын журам”, “Монгол Улсын цол хүртээх, төрийн дээд одон медалиар шагнуулахаар нэр дэвшүүлэх журам”, “Төрийн албан хаагчийн дүрэмт хувцасны загвар, эдэлгээний хугацаа, хэрэглэх журам”-ыг шинэчлэх эсэх талаар Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газарт саналаа хүргүүлж зөвшилцсөний үндсэн дээр одоогийн журмыг хэвээр мөрдөх нь зүйтэй гэсэн шийдэлд хүрсэн болно.

## 2) Монгол Улсын Засгийн газрын түвшинд батлагдсан баримт бичгүүд:

Төрийн албаны тухай хуульд заасан 23 дүрэм, журмыг Засгийн газар батлан гаргаад байна. Үүнд:

а) Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс, нийгмийн баталгааг хангахтай холбогдсон харилцааг зохицуулсан журмууд:

- Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн сүлжээ, хэмжээг шинэчлэн батлах тухай (ЗГ-ын 2019 оны 24, 472 дугаар тогтоол),
- “Төрийн албан хаагчид нөхөх төлбөр олгох журам” (ЗГ-ын 2019 оны 6 дугаар тогтоол),
- “Төрийн албан хаагчид өндөр насны тэтгэвэрт гарахад нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох журам” (ЗГ-ын 2019 оны 7 дугаар тогтоол),
- “Албан үүргээ гүйцэтгэх явцад төрийн албан хаагчийн амь нас хохирсон тохиолдолд ар гэрт нь нэг удаагийн буцалтгүй тусламж олгох журам” (ЗГ-ын 2019 оны 8 дугаар тогтоол),

- “Төрийн албан хаагчид шагнал олгох журам”, “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам” (ЗГ-ын 2019 оны 5 дугаар тогтоол),
- “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэхэд цалин, урамшуулал олгох журам” (ЗГ-ын 2019 оны 9 дүгээр тогтоол),
- Төрийн үйлчилгээний зарим албан тушаалын зэрэглэлийг шинэчлэн тогтоох тухай (ЗГ-ын 2019 оны 25 дугаар тогтоол),
- “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид төрийн алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох журам”, “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид нэмэгдэл хөлс олгох журам”, “Төрийн албан хаагчид докторын зэрэг, профессор цолны нэмэгдэл олгох журам”, “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид ур чадварын нэмэгдэл олгох нийтлэг журам”, “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох нийтлэг журам”, “Төрийн үйлчилгээний албан хаагчид орон нутагт ажилласны нэмэгдэл олгох журам”, “Эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан хаагчид хөдөлмөрийн нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам” (ЗГ-ын 2018 оны 382 дугаар тогтоол),
- “Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид мэргэшлийн зэрэг, зэргийн нэмэгдэл олгох журам” (ЗГ-ын 2018 оны 374 дүгээр тогтоол).

б) Төрийн байгууллага, албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг сайжруулахтай холбогдсон байгууллагын стратеги төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, үнэлэх, дүгнэх, хяналт шинжилгээ хийх, хариуцлага тооцох харилцааг зохицуулсан дүрэм, журмууд:

- “Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журам” (ЗГ–ын 2019 оны 36 дугаар тогтоол),
- “Байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах журам” (ЗГ–ын 2019 оны 37 дугаар тогтоол),
- “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж, батлах, ажлын гүйцэтгэл үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам” (ЗГ–ын 2019 оны 38 дугаар тогтоол),

в) Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх, тэднийг сургаж чадавхжуулахтай холбогдсон харилцааг зохицуулсан дүрэм, журмууд:

- “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм” (ЗГ–ын 2019 оны 33 дугаар тогтоол),
- “Удирдлагын академийн дүрэм” (ЗГ–ын 2018 оны 366 дугаар тогтоол),
- “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам” (ЗГ–ын 2019 оны 74 дүгээр тогтоол),
- “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам” (ЗГ–ын ХЭГ–ын дарга, ТА3–ийн даргын хамтарсан тушаал –2019 оны № 36/32 ),
- “Төрийн албан хаагчийг өөр ажил, албан тушаалд шилжүүлэх болон сэлгэн ажиллуулах журам” (ЗГ–ын ХЭГ–ын дарга, ТА3–ийн даргын хамтарсан тушаал –2019 оны № 34/31),
- “Мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөр” (ЗГ–ын ХЭГ–ын дарга, ТА3–ийн даргын хамтарсан тушаал –2019 оны № 37/33).

Засгийн газар төрийн албаны шинэтгэлийг 3 тулгуурт хөгжлийн бодлогынхоо нэгээр

тодорхойлж, энэ талын эрх зүйн орчинг бүрдүүлэхэд ихээхэн идэвх санаачилга, хичээл зүтгэл гарган, төрийн албаны төв байгууллагын үйл ажиллагаанд бүх талын дэмжлэг үзүүлж хамтран ажиллалаа.

“Цалин хөлсийг цагаар тооцох ажлын байрны жагсаалт”–ыг болон “Төрийн албан хаагч орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх журам”–ыг гаргахаар зохих судалгааг хийж, эдийн засгийн тооцоо, үндэслэлийг нягталж байна.

### З) Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан баримт бичгүүд:

Монгол Улсын иргэн төрийн жинхэнэ албанд орох болзол, шаардлагыг тогтоох, төрийн албаны шалгалтыг зохион байгуулах, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нөөц бүрдүүлэх, албан тушаалд нэр дэвшүүлэх, томилох, шатлан дэвшүүлэхтэй холбогдсон харилцааг нарийвчлан зохицуулсан нийт 7 журмыг Төрийн албаны зөвлөл хуулиар олгогдсон бүрэн эрхийнхээ хүрээнд батлан гаргав.

Улсын Их Хурал, Засгийн газартай хамтран ажиллаж нийт 40 дүрэм, журмыг шинээр батлан гаргаснаар Монгол Улсад мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай, улс төрөөс хараат бус төрийн албыг бэхжүүлэх эрх зүйн орчин шинээр бүрдлээ.

Үүний үр дүнд албан тушаалын тодорхойлолтод заасан мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлагатай иргэнийг төрийн жинхэнэ албанд нээлттэй, шударга өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтаар авах үйл ажиллагааны зохицуулалт тавигдлаа.

Чадахуйн зарчим, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог төрийн албанд төлөвшүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагч тогтвортой ажиллах, төрийн албан хаагчийн мэдлэг, мэргэшлийг сайжруулах, ёс зүй,

хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлэх зохицуулалт тодорхой болов.



Төрийн албаны тухай хууль болон түүнийг дагалдуулан гаргасан дүрэм, журмуудыг “Төрийн мэдээлэл” эмхэтгэлийн тусгай дугаарт хоёр удаа цуврал болгон хэвлүүлсний зэрэгцээ хуулийн нэгдсэн портал сайт (<https://www.legalinfo.mn/>) болон Төрийн албаны зөвлөлийн веб сайт (<https://www.csc.gov.mn>)–д байршуулан төрийн албан хаагч, иргэд, олон нийтэд ил тод, нээлттэй мэдээлж, тэдгээрийг уншиж судлах, дагаж мөрдөх нөхцөлийг бүрдүүлэв.

Монгол Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан “Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”-ийн хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийж, төрийн албаны шинэтгэлийг 2030 он хүртэл хэрэгжүүлэх дунд хугацааны стратегийн баримт бичгийн төслийг төрийн албаны хөгжлийн бодлого төлөвлөлтөөр мэргэшсэн үндэсний болон гадаадын экспертүүдийн оролцоотойгоор боловсрууллаа.

Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн үзэл баримтлал (Алсын хараа–2050)–ын төслийг боловсруулах Засгийн газрын ажлын хэсгүүдэд Төрийн албаны зөвлөлийн төлөөлөл оролцож, төрийн албаны шинэтгэлийн суурь зарчмуудыг уг бодлогын баримт бичигт тусгах санал дүгнэлт боловсруулан ажиллав.



# Гурав. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ТАЛААР

## 3.1. ХУУЛЬ ТОГТООМЖ СУРТАЛЧЛАН ТАНИУЛАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох эрх зүйн актуудыг нийт төрийн албан хаагчдад сурталчлан таниулах ажлыг өргөн хүрээнд зохион байгуулж, нэгдсэн, цэгцтэй ойлголт өгөх замаар хуулийг нэг мөр ойлгож зөв хэрэгжүүлэх, сахин биелүүлэх, төрийн албаны шинэчлэлийг үр дүнд хүргэх нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх чиглэлээр олон талт ажлыг хийж гүйцэтгэлээ.

Төрийн албаны зөвлөл НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрийн “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн дэмжлэгтэйгээр нийслэл, 21 аймагт ажиллаж, төрийн албаны хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх ажлын явцтай танилцсаны зэрэгцээ шинэ хууль, шинэчлэн баталж гаргасан дүрэм, журмуудыг төрийн байгууллага, албан хаагчдад болон олон нийтэд сурталчлан таниулж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өглөө.

Энэхүү үйл ажиллагааг нутгийн болон төрийн захиргааны байгууллагын 6500 гаруй төрийн албан хаагчийг хамруулан улсын хэмжээнд зохион байгуулснаар төрийн албаны шинэтгэлийн үзэл санаа, Төрийн албаны тухай хуулийн зорилго, зарчим, зохицуулалт, шинээр батлагдсан дүрэм, журмуудыг төрийн байгууллага, албан хаагчид нийтээрээ нэг мөр ойлгон зөв хэрэглэх, нэгдсэн зорилго, чиглэлтэйгээр хэрэгжүүлэх, нийгмийн сэтгэлгээг төрийн албаны шинэчлэлд бэлтгэхэд ач холбогдолтой болсон гэж үзэж байна.

Төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх,





төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх, байгууллагын болон төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, төрийн албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгүүлэн ажиллуулах, албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах болон төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний талаар тодорхой сэдвүүдээр хичээл зааж, мэдээлэл өгч, арга зүйн зөвлөгөө, удирдамжаар хангав.



Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлал, шинэ зохицуулалт, үйлчлэх хүрээ, төрийн албаны зарчим болон хуулийн бүлэг, зүйл, заалт бүрийг схемчлэн тайлбарласан “Төрийн албаны шинэтгэл” гарын авлагыг боловсруулан төрийн албан хаагчдад хүргэж нийтийн хүртээл болголоо.

Түүнчлэн орчин үеийн олон улсын практик шалгуурыг давж, судлаач, шүүмжлэгчдээс өндөр үнэлгээ авсан төрийн онол, менежментийн сурах бичиг, зохиол бүтээлийг сонгож, зохиогчийн эрхийг авах гэрээ байгуулан нийтийн хүртээл болгон ажиллаж байна. Энэхүү ажлын хүрээнд иргэдэд үйлчлэх зорилго, үүргээ улам сайн гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хувьсамтгай, тодорхойгүй, төвөгтэй, эргэлзээтэй болсон VUCA орчинд ажиллахад төрийн албаны удирдах ажилтны эзэмшвэл зохих ур чадварын тухай Сингапурын үндэсний их сургуулийн Ли Кван Югийн нэрэмжит Төрийн бодлогын сургуулийн профессор Зегер Вандер Вальн “21 дүгээр зууны төрийн албаны менежер” номыг эх хэл дээрээ хөрвүүлэн нийтийн хүртээл болголоо. Хандлага, сэтгэлгээний олон чухал шинэ санаа дэвшүүлэн тавьж, олон улсын амжилт болон бүтэлгүйтлийн жишээ, кэйсийг толилуулсан энэхүү бүтээл төрийн албан хаагчдад чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байна.



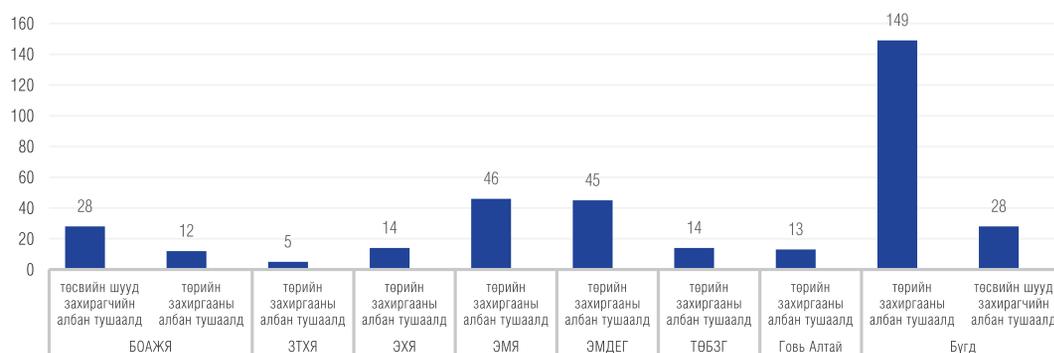
### 3.2. ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ХИЙСЭН ХЯНАЛТ ШАЛГАЛТ

Тайлант хугацаанд Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам, Зам, тээврийн хөгжлийн яам, Эрчим хүчний яам, Эрүүл мэндийн яам, Иргэний нисэхийн ерөнхий газар, Эрүүл мэндийн даатгалын ерөнхий газар, Цаг уур, орчны шинжилгээний газар, Төрийн өмчийн бодлого, зохицуулалтын газар, Эрчим хүчний зохицуулах хороо, Богдхан уулын дархан цаазат газрын хамгаалалтын захиргаа, Туул голын сав газрын захиргаа, Хан Хэнтийн улсын тусгай хамгаалалттай газрын захиргаа, Говь-Алтай аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, Говь-Алтай аймгийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын Ажлын алба зэрэг төрийн 14 байгууллагад Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийн талаар хяналт шалгалт хийлээ.

Төрийн албаны зөвлөл хяналт шалгалтыг төрийн байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тоо, албан хаагчдыг албан тушаалд өрсөлдүүлж, сонгон шалгаруулж томилсон байдал, төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт, төрийн албан хаагчийн сургалтын хөтөлбөр, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр, түүний хэрэгжилт, иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлт гэсэн үндсэн 6 чиглэлээр хийсэн болно.

Яам, агентлаг, аймгуудад хийсэн хяналт шалгалтын дүнгээс үзэхэд төрийн захиргааны албан тушаалд 149 иргэнийг, төсвийн байгууллагын шууд захирагчийн албан тушаалд 28 иргэнийг төрийн албаны сонгон шалгаруулалтгүйгээр тус тус томилсон байв.

График 3 Сонгон шалгаруулалтгүй томилсон албан тушаал



Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн зарим байгууллагуудад хийсэн хяналт шалгалтаар илэрсэн нийтлэг зөрчил дутагдлын талаар дурдвал:

Төрийн байгууллагуудад төрийн жинхэнэ албаны шалгалт (ерөнхий, тусгай) өгөөгүй иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилон

ажиллуулж байгаа нь Төрийн албаны тухай хуульд заасан төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилох журмыг зөрчиж байна. Төрийн захиргааны албан тушаалд тавих тусгай шаардлагыг хангаагүй иргэнийг төрийн албан тушаалд томилох, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулалтгүйгээр томилох зэрэг тохиолдол гарч байна.



Төрийн жинхэнэ албан тушаалд түр орлон гүйцэтгүүлэх зохицуулалтыг буруу хэрэглэж, тухайн албан тушаалын албан үүргийг чиг үүрэг нь хамгийн ойр хамааралтай албан хаагчаар түр орлон гүйцэтгүүлэх зохицуулалтыг мөрдөлгүйгээр төрийн албаны шалгалт өгөөгүй этгээдийг түр орлон гүйцэтгэгчээр гаднаас шууд томилсон, түр орлон гүйцэтгэгчээр түр орлон гүйцэтгэх ажлыг давхар хийлгэсэн, түр орлон гүйцэтгэхэд олгох цалин, урамшууллын журмыг зөрчсөн үйлдэл байсаар байна.



Төрийн албан хаагчийг шилжүүлэн болон сэлгэн ажиллуулахад албан хаагчтай харилцан тохиролцдоггүй, зөвшөөрөл авдаггүй, гэрээ байгуулдаггүй, төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулахад зөрчил гаргасныг шалган тогтоож, сонсох ажиллагаа явуулдаггүй зэрэг Төрийн албаны тухай хууль, Захиргааны ерөнхий хууль, холбогдох журмыг зөрчсөн шийдвэр гаргаж байна.



Засгийн газрын шийдвэрээр тогтоосон яам, агентлагийн орон тооны хязгаарыг хэтрүүлж, үндсэн албан хаагчдаас гадна хөлсөөр ажиллах гэрээг иргэнтэй байгуулан байнгын шинжтэй ажил үүрэг гүйцэтгүүлж байна. Холбогдох хуулиар тогтоосон болзол, журам, шалгуурын дагуу сонгогддог албан тушаал хашиж байгаа иргэнийг төрийн захиргааны албан тушаалд томилон ажиллуулж байна. Энэ нь Төрийн албаны тухай хуульд тодорхойлсон “улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч, улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх” зарчим болон Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн давхар ажил эрхлэхтэй холбогдсон хязгаарлалттай нийцэхгүй байна.

Зарим төрийн захиргааны байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцийн нэгж 3–4 албан хаагчтай байгаа нь Засгийн газрын баримталж буй “тасаг, албаны орон тоог 7–гоос доошгүй байлгах” чиглэлтэй нийцэхгүй байна.

Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг нь мэдээлэл лавлагааны үндсэн баримт бичиг бөгөөд Төрийн албаны тухай хууль, “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-аар төрийн албан хаагчийг төрийн албанд ажиллах хугацаанд нэг хувийн хэрэг хөтлөхөөр журамласан байдаг. Хяналт шалгалтын явцад төрийн албан хаагчдын хувийн хэргийн бүрдэл, хөтлөлт төрийн байгууллагад дутагдалтай байгаа нь харагдав.

Монгол Улсын Үндсэн хууль, Шүүхийн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулиар хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийдвэрийг иргэн, аж ахуйн нэгж байгууллага, хуулийн этгээд хэн боловч биелүүлэх үүрэгтэй. Гэтэл өмнө эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоосон шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэр бүрэн биелэгдэхгүй байна. Томилох эрх бүхий этгээд шүүхийн шийдвэрийн дагуу албан хаагчийг ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн томилохгүй, эсвэл эгүүлэн томилсон ч дахин ажлаас халах, халахаар мэдэгдэл өгөх зэрэг зөрчил дутагдал гаргаж байна. Түүнчлэн хүүхэд асрах чөлөөний хугацаа дуусахад ажилд нь үргэлжлүүлэн ажиллуулахгүйгээр төрийн албан хаагчийн хуулиар хамгаалагдсан эрхийг зөрчиж байна.

Мэдлэг, чадвараас гадна төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал чухлаар тавигдаж байна. Төрийн байгууллагууд Ёс зүйн зөвлөл байгуулаагүй, эсвэл Ёс зүйн зөвлөл байгуулахдаа “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг баримтлаагүй тохиолдол гарч байна. Тухайлбал дан ганц удирдах албан тушаалтнуудаар Ёс зүйн зөвлөлийг бүрдүүлэх, эсхүл тухайн байгууллагын нийт төрийн албан хаагчдаас санал авалгүй байгуулсан тохиолдол түгээмэл байна.

Иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтэд төрийн байгууллагууд хайнга хандаж, “удирдлагад танилцуулсан”, “шилжүүлэв” зэргээр өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтийн тайланд тусгаж байгаа нь иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх үйл явцад сөргөөр нөлөөлж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бууруулах нэгэн нөхцөл болж байна.

Цаашид өргөдөл, гомдлын агуулгыг товч, тодорхой илэрхийлж, иргэдэд хуулийн үндэслэл бүхий бодитой хариу өгч, баримт бичгийн эргэлтэд тавих хяналтыг сайжруулах шаардлагатай. Мөн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтийн тайланг тогтоосон хугацаанд цахим хуудсаар дамжуулан олон нийтэд нээлттэй, ил тод мэдээлэх явдлыг төрийн байгууллагууд хэвшил болгох нь зүйтэй юм.

### 3.3. ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН АУДИТ

Хүний нөөцийн аудит нь байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагаанд үнэлгээ хийх, одоогийн болон ирээдүйн үнэ цэнийг нэмэгдүүлэхэд зөвлөх, туслах зорилготой, тусгай шалгуур бүхий мэргэжлийн, бие даасан, хараат бус арга ажиллагаа билээ.

Энэ хүрээнд хүний нөөцийн аудит хийх дүрэм журмыг боловсронгуй болгох, хүний нөөцийн аудит хийх мэргэжилтний нөөц бүрдүүлэх, төрийн захиргааны байгууллагад хүний нөөцийн аудитын зорилго, ач холбогдлыг таниулах, сурталчлах ажлуудыг төлөвлөн хэрэгжүүллээ.

Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд “Хүний нөөцийн аудитын журам”-ыг боловсруулав. Мөн Аудитын дээд байгууллагуудын олон улсын нийгэмлэг (ИНТОСАИ)-ээс батлан гаргасан Төрийн аудитын үндсэн зарчмууд, Монгол Улсын Үндэсний стандартад нийцүүлэн байгууллагын “Хүний нөөцийн аудитын стандарт”, аргачлал, гарын авлага, холбогдох дүрэм, журам боловсруулах, мэргэшсэн хүний нөөцийг шинээр бэлтгэх ажлыг эхлүүлэв.

Төрийн албаны чадахуйн (мерит) зарчмын хэрэгжилтэд хүний нөөцийн аудит хийх асуудлыг аудитын бусад байгууллагын чиг үүрэгтэй адилтган ойлгох, эндүүрэх явдал зарим талаар гарч байгааг цаашид анхааран ажиллах шаардлагатай байна.

Төрийн албаны зөвлөл, НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж байгаа “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтарсан сургалтыг Канадын туршлагад тулгуурлан яам, агентлагийн холбогдох албан тушаалтныг хамруулан зохион байгуулснаар хүний нөөцийн аудит хийх чадавхыг бүрдүүлэх ажлын суурь тавигдлаа.

Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх, төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, төрийн байгууллага, албан тушаалтныг төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөөгөөр хангах нь төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой, хариуцлагатай байх,



төрийн ажил үйлчилгээг иргэдэд чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай хүргэх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлнэ.

Тухайн байгууллага дээр хүний нөөцийн ямар нэгэн эрсдэл байгаа эсэхийг тодорхойлох, урьдчилан харж илрүүлэх, эрсдэлээс зайлсхийх шийдвэр гаргадаг процесс болох хүний нөөцийн аудитыг хуулийн хүрээнд нэвтрүүлснээр хүний нөөцийн менежменттэй холбогдсон эрсдэлүүдийг даван туулах бололцоогоор хангагдах болно.

Цаашид төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт болон чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх арга зүй, хүний нөөцийг чадавхжуулж, чадварлаг төрийн албыг бэхжүүлэхэд үйл ажиллагаагаа чиглүүлэн ажиллана.

Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг цуглуулах, шинжлэх, үнэлэх замаар байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын байгууллагын зорилгод чиглэсэн үр нөлөөг тодорхойлох, хуулийн

нийцлийг шалгах, засаж сайжруулах зөвлөмж боловсруулж чиглэл өгөх замаар Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг үнэлэх, хангуулах, зөрчлийг засаж сайжруулах санал боловсруулж хэрэгжүүлэх замаар Төрийн албаны шинэтгэлд чухал хувь нэмэр оруулна гэж үзэж байна.

Дээрх ажлын хүрээнд төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, шинэ үзэл санааг хэрэгжүүлж, дараах асуудлуудад төвлөрч ажиллана:

1. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, шагнал урамшуулал олгох, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, халах, чөлөөлөхөд тухайн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээс хамаарах тогтолцоонд шилжүүлэх;
2. Төрийн байгууллагын бүтэц, орон тоог оновчтой, үр ашигтай байх зарчимд нийцүүлэн шинэчлэн тогтоох;
3. Төрийн албанд иргэнийг авах, албан тушаал дэвшүүлэх, чөлөөлөх, шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, томилох, сургаж хөгжүүлэх бодлого зохицуулалтыг чадахуйн зарчимд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх.



### 3.4. МАРГААН ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭЛТ

Тайлангийн хугацаанд иргэд, төрийн албан хаагчдаас Төрийн албаны зөвлөлд 888 өргөдөл, гомдол ирүүлсний 423 нь маргаантай холбоотой байсан бөгөөд эдгээр өргөдөл, гомдлыг холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу шийдвэрлэн ажиллав.

Дээрх 423 өргөдөл, гомдлыг агуулгаар нь ангилж үзвэл 34 хувь буюу 143 нь төрийн албан хаагчийн зэрэг дэв, цалин хөлс нэмэгдүүлэх, тусламж, дэмжлэг хүсэх, нийгмийн баталгаа хангуулахтай холбоотой, 24 хувь буюу 101 нь хууль бусаар ажлаас халагдсан тухай, 15 хувь буюу 63 нь хууль бусаар сахилгын шийтгэл ногдуулсан тухай, 11 хувь буюу 48 нь шүүхийн шийдвэр биелүүлэхгүй байгаа тухай, 9 хувь буюу 36 нь төрийн албан тушаалд хууль бусаар томилогдсон тухай, 8 хувь буюу 32 нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйтэй холбоотой байв.

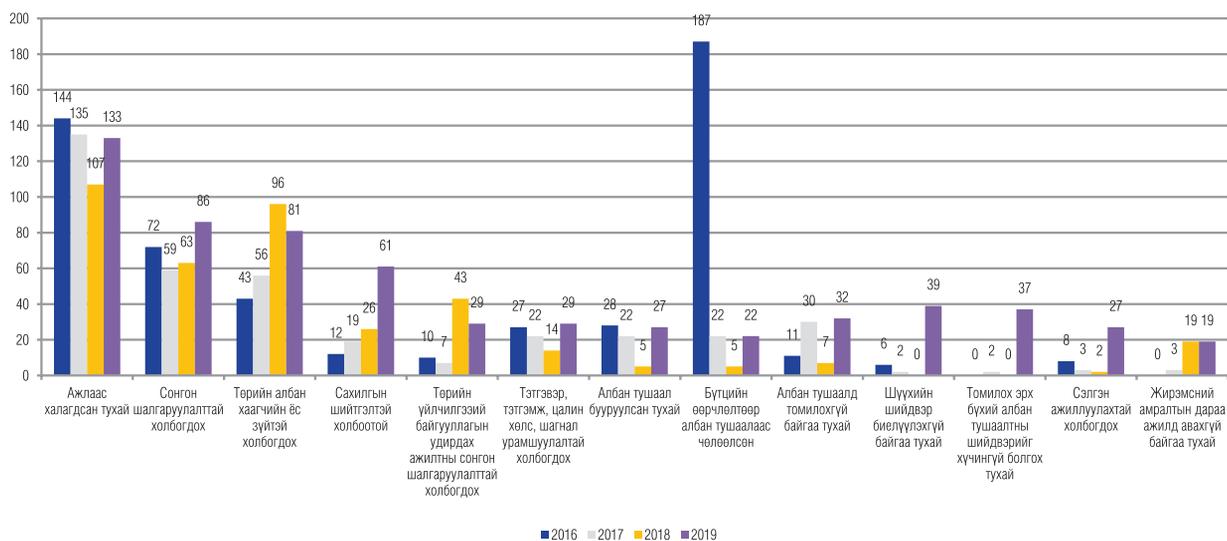
Өргөдөл, гомдолд дурдсан асуудлыг хянан үзээд томилох эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох эрх зүйн

актыг зөрчсөн нь тогтоогдвол Төрийн албаны зөвлөл энэ тухай шийдвэр гаргасан албан тушаалтанд тайлбарлаж, эрх хэмжээнийхээ хүрээнд хянан үзэж, хуульд нийцүүлэх арга хэмжээ авах боломжийг олгож албан бичгээр мэдэгдэн ажиллав.

Төрийн албаны зөвлөлийн тавьсан энэ мэдэгдэл шаардлагын дагуу томилох эрх бүхий албан тушаалтан өөрийн шийдвэрээ хуульд нийцүүлэх арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд уг шийдвэрийг Төрийн албаны зөвлөл Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу хүчингүй болгох арга хэмжээ авах ёстой.

Томилох эрх бүхий этгээдийн шийдвэр Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох эрх зүйн актыг зөрчсөн гэж үзэх үндэслэлгүй бол энэ тухай шийдвэрийг гаргасан томилох эрх бүхий албан тушаалтанд болон өргөдөл, гомдол гаргасан төрийн албан хаагч, иргэнд албан бичгээр хариу өгч ажиллав.

График 4 Өргөдөл гомдлын агуулга



Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон иргэнээс Төрийн албаны зөвлөлд 2016–2019 онд ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг агуулгаар нь ангилан харуулсан дээрх графикаас үзэхэд 2016 он буюу сонгууль болсон жилд бүтцийн өөрчлөлтөөр албан тушаалаас халагдсантай холбоотой өргөдөл, гомдлын тоо огцом өсжээ.

Төрийн албаны зөвлөлд 2019 он ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын тоог 2018 оныхтой харьцуулахад шүүхийн шийдвэр биелүүлэхгүй байгаа, үндэслэлгүйгээр сахилгын шийтгэл ногдуулсан тухай, сэлгэн ажиллуулахтай болон томилох эрх бүхий албан тушаалтны хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгохтой холбоотой өргөдөл, гомдол тус тус өссөн байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 75 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасны дагуу төрийн жинхэнэ албан тушаалд сонгон шалгаруулж томилох, төрийн албаны шалгалт зохион байгуулах, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаал бууруулах, албан тушаалаас нь түр чөлөөлөх, чөлөөлөх, халах, сахилгын шийтгэл ногдуулах, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлсийг өөрчлөх, цол, зэрэг дэв олгох, урамшуулах, зохих шатны сургалтад хамруулах, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулахтай холбогдсон маргааныг хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол Төрийн албаны төв байгууллага хянан шийдвэрлэхээр хуульчилсан байдаг.

Төрийн албаны зөвлөл дээрх чиг үүргийн хүрээнд төрийн албан хаагчдаас 2019 онд ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын дагуу 6 маргаан үүсгэж, маргаан хянан шалгах комисс байгуулан хууль, журмын хүрээнд хянан шийдвэрлэв.

Тухайлбал, Дорноговь аймгийн Сайншанд сумын ЗДТГ–ын дарга, Өмнөговь аймгийн ЗДТГ–ын Санхүү, төрийн сангийн хэлтсийн дарга, Хүний

эрхийн үндэсний комиссын Ажлын албаны ахлах референт, Санхүүгийн зохицуулах хорооны Үнэт цаасны газрын орлогч даргын үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч, Биеийн тамир, спортын газрын Төрийн захиргааны удирдлага, санхүүгийн хэлтсийн хүний нөөцийн мэргэжилтэн, Говь–Алтай аймгийн ЗДТГ–ын дарга нараас гаргасан гомдлыг Төрийн албаны тухай хуулийн 75, 76 дугаар зүйл, Улсын Их Хурлын 2019 оны 20 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”–ын дагуу хянан үзэж, дээрх 6 албан хаагчийг албан тушаалаас нь чөлөөлсөн, халсан болон сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэр хууль зүйн үндэслэлгүй болохыг тогтоож, эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрийг хүчингүй болголоо.

Төрийн албаны зөвлөлийн дээрх шийдвэрийн дагуу томилох эрх бүхий этгээд 3 албан хаагчийг албан тушаалд нь томилж, нэг албан хаагчид ногдуулсан сахилгын шийтгэлийг хүчингүй болгосон байна.

Харин Говь–Алтай аймгийн Засаг дарга, Өмнөговь аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга нар Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг эс зөвшөөрч шүүхэд нэхэмжлэл гаргаснаар холбогдох маргааныг захиргааны хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явагдаж байна.

Үүний зэрэгцээ шүүхийн шийдвэр биелүүлэхгүй байгаа тухай, хууль бусаар албан тушаалаас халагдсан, албан тушаал бууруулсан, хүүхэд асрах чөлөөний хугацаа дууссан ч албан тушаалд томилохгүй байгаа тухай болон албан тушаалд томилуулах, хууль бус томилгоог хүчингүй болгуулах асуудлаар төрийн албан хаагчдаас ирүүлсэн гомдлыг хянан үзэж, холбогдох арга хэмжээ авахыг томилох эрх бүхий албан



тушаалтанд үүрэг болгосны дагуу 2019 оны байдлаар 21 албан хаагчийг албан тушаалд нь эгүүлэн томилуулав.

Төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий этгээд Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийг эс зөвшөөрч шүүхэд нэхэмжлэл гаргаснаар Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрийн биелэлт хангагдахгүй, төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдөх тохиолдол гарч байгаа учраас төрийн албан хаагчдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг

хамгаалах хэрэгцээ шаардлага цаашид буурахааргүй байна. Төрийн албаны тухай хуулийн 76.3-т “Төрийн албаны төв байгууллагын шийдвэрийг эс зөвшөөрсөн тал уг шийдвэрийг мэдэгдсэнээс хойш 30 хоногийн дотор шүүхэд гомдол гаргаж болно” гэж заасан нь Зөвлөлийн шийдвэрийг холбогдох этгээд заавал биелүүлэх зарчимд үл нийцэж, Зөвлөлийн шийдвэрийн хүчин чадал, ач холбогдлыг бууруулах сөрөг нөхцөлийг үүсгэж байна.

### 3.5. ТӨРД УЧРУУЛСАН ХОХИРЛЫГ БАРАГДУУЛАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх, шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд

нэхэмжлэл гаргах үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хэрэгжүүлэхээр хуульчилсан билээ.

Төрд учруулсан хохирлын асуудал нь дан ганц Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрлэх асуудал биш, төрийн байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, дэмжлэг тусалцаатайгаар зохих үр дүнд хүрэх өргөн хүрээтэй асуудал байдаг. Иймд Төрийн албаны зөвлөл нь төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хуульд заасан шүүхийн



шийдвэрийн бүртгэл хөтлөх асуудлаар Улсын Ерөнхий прокурорын газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Үндэсний аудитын газар, Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар зэрэг байгууллагуудын удирдлага, холбогдох албан тушаалтнуудтай уулзалт хийж, хамтран ажиллаж байна.

Түүнчлэн Авлигатай тэмцэх газар, Үндэсний аудитын газраас санаачлан 2019 оны 10 дугаар сард зохион байгуулж төрийн холбогдох байгууллагын албан тушаалтнууд оролцсон “Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх нь” сэдэвт нээлттэй хэлэлцүүлэгт илтгэгчээр оролцож, төрийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааг

сайжруулах, анхаарах асуудлын талаар санал солилцлоо.

Төрийн албан хаагчдыг хууль бусаар албан тушаалаас чөлөөлсний улмаас ажилгүй байсан хугацааны нөхөн олговрыг улсын төсвөөс олгож байгаагаас төрд учруулсан хохирлын хэмжээ буурахгүй байсаар байна. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын мэдээгээр, 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 улсын төсвөөс 1.4 орчим тэрбум төгрөг олгосон байна.

Шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн мэдээг 2016–2019 оны байдлаар нэгтгэсэн судалгаа

№	Үзүүлэлт		Биелүүлбэл зохих	Биелүүлсэн	Үүнээс ажилгүй байсан хугацааны нөхөн олговор олгосон	
	Он				Хариуцагч төрийн байгууллагаас гаргуулсан	ХЗДХС–ын багцаас гаргуулсан
1	2016	Хүний тоо	329	189	188	1
		Цалин /төг/	1,451,912,400	850,900,300	846,900,300	4,000,000
2	2017	Хүний тоо	319	168	13	155
		Цалин /төг/	1,217,267,000	936,127,700	46,077,805	890,049,895
3	2018	Хүний тоо	389	191	60	131
		Цалин /төг/	2,018,346,400	1,219,533,800	409,533,800	810,000,000
4	2019	Хүний тоо	427	207	178	62
		Цалин /төг/	2,677,423,700	1,459,692,400	1,036,347,300	423,345,100
Нийт дүн		<b>Хүний тоо</b>	<b>1464</b>	<b>755</b>	<b>439</b>	<b>349</b>
		<b>Цалин /төг/</b>	<b>7,364,949,500</b>	<b>4,466,254,200</b>	<b>2,338,859,205</b>	<b>2,127,394,995</b>

Төрийн албаны тухай хуулиар олгосон төрийг төлөөлж нэхэмжлэл гаргах эрхийн хүрээнд Улсын ерөнхий прокурорын газартай хамтран төрийн жинхэнэ албан хаагчийг албан тушаалаас нь хууль бусаар чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халснаас төрд учруулсан хохирлыг тухайн шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаас нөхөн төлүүлэхээр шүүхэд нэхэмжлэл гарган ажиллав.

Төрийн албаны зөвлөлийн нэхэмжлэлтэй иргэний 2 хэргийг Нийслэлийн Баянзүрх болон Хан–Уул дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхээр хянан шийдвэрлэсэн. Тухайлбал, Сүхбаатар дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын Төрийн захиргаа удирдлагын газрын даргыг хууль бусаар албан тушаалаас халсныг захиргааны хэргийн 3 шатны шүүх тогтоож, түүнийг урьд нь эрхэлж байсан албан тушаалд эгүүлэн томилж, ажилгүй байсан хугацааны 8,9 сая төгрөгийн нөхөн олговрыг гаргахаар шийдвэрлэсэн байдаг.

Төрд учруулсан энэ 8,9 сая төгрөгийн хохирлыг буруутай этгээдээс нөхөн төлүүлэх шаардлага бүхий Төрийн албаны зөвлөлийн нэхэмжлэлтэй иргэний хэргийг Хан–Уул дүүргийн иргэний

хэргийн анхан шатны шүүх хянан хэлэлцэж, Төрийн албаны зөвлөлийн нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь ханган шийдвэрлэсэн бол төрд учруулсан хохирлыг буруутай этгээдээс нөхөн төлүүлэх шаардлага бүхий Төрийн албаны зөвлөлийн нэхэмжлэлтэй иргэний хэргийг Баянзүрх дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүх хянан хэлэлцэж, Төрийн албаны зөвлөлийн нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн.

Энэ мэтээр адил зөрчилтэй хэргийн асуудлыг шийдвэрлэхдээ шүүхүүд ялгаатай ойлгож хандаж байгаа тал байна.

Тайлант онд Төрийн албаны зөвлөл захиргааны 8 хэргийг шүүхээр хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд хариуцагчаар оролцлоо. Төрийн албаны зөвлөл, Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамны Төрийн нарийн бичгийн даргад холбогдох иргэн “Т.Э”-ийн нэхэмжлэлтэй захиргааны хэргийг Улсын дээд шүүхийн хяналтын шатны шүүх, Төрийн албаны зөвлөлд холбогдох иргэн “Ц.Э”-ийн нэхэмжлэлтэй захиргааны хэргийг Нийслэл дэх захиргааны хэргийн анхан шатны шүүх хянан

хэлэлцэж нэхэмжлэлийг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болголоо.

Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөл, Эрүүл мэндийн сайдад холбогдох иргэн “Д.О”-ын нэхэмжлэлтэй, Төрийн албаны зөвлөлд холбогдох иргэн “С.А” нарын 12 иргэний нэхэмжлэлтэй, Говь-Сүмбэр аймгийн Шивээговь сумын Засаг дарга “С.Я”-ийн нэхэмжлэлтэй, Говь-Алтай аймгийн Засаг дарга “В.Р”-ийн нэхэмжлэлтэй захиргааны тус бүр 4 хэрэгт шүүхээс хянан шийдвэрлэх ажиллагаа хийж байна.

Хууль, эрх зүйн шинэ актуудыг сурталчлан таниулах ажлыг улсын хэмжээнд өргөн хүрээнд явуулж төрийн албаны бүх шатанд хуулийг зөв хэрэгжүүлэх шинэ хандлага, сэтгэлгээг

төлөвшүүлэх, төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн талаар хяналт шалгалт, хүний нөөцийн аудит хийх чадавхыг бий болгох, ажлаас үндэслэлгүй халагдсан талаарх маргааныг хянан үзэж хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгож, ажилд нь эгүүлэн томилуулах, төрд учруулсан хохирлыг буруутай шийдвэр гаргасан албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх ажлыг 2019 онд эхлүүлж тодорхой үр дүнд хүрэв. Энэ нь төрийн албанд чадахуйн зарчмыг баримтлах, хүний нөөцийн томилгоо, хөдөлмөрийн харилцааг хуулийн дагуу зөв, улс төрөөс хараат бусаар, шударга явуулах, төрийн албаны хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх дадал хэвшлийг төлөвшүүлэхэд зохих нөлөө үзүүлж байна.

### 3.6. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙГ БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ САНАЛ

Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайланд төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох саналыг тусгаж байхаар Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1.3-т заасан билээ.

Түүнчлэн Монгол Улсын Их Хурлаас “Төрийн албаны тухай хууль баталсантай холбогдуулах авах зарим арга хэмжээний тухай” 75 дугаар тогтоолыг 2017 онд баталсан бөгөөд Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу холбогдох бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулж Улсын Их Хуралд өргөн мэдүүлэхийг Засгийн газарт даалгасан юм.

Энэ ажлын хүрээнд Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хуулиудыг судлан үзэж, Төрийн албаны тухай хуульд нийцүүлэх,

хууль хоорондын уялдаа холбоог хангах, хуулийн давхардал, хийдэл, зөрчлийг арилгах зорилгоор эхний ээлжинд нэн шаардлагатай гэж үзсэн холбогдох хуулиудад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн саналыг боловсруулав.

Улс төрөөс хараат бус төрийн албыг төлөвшүүлэх, төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулалтын үндсэн дээр томилох, Төрийн албаны тухай хуульд тусгайлан заасан шүүхийн шийдвэрийн бүртгэл хөтлөх, төрийн байгууллагын ажлын зохион байгуулалт, хөдөлмөрийн харилцааг тодорхой болгох гэсэн үндсэн дөрвөн чиглэлээр нийт 24 хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийн саналыг энэхүү тайланд хавсаргалаа.



# Дөрөв. ШАТЛАН ДЭВШҮҮЛЭХ ТОГТОЛЦОО, ЧАДАХУЙН ЗАРЧМЫГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ ТАЛААР

## 4.1. ТӨРИЙН АЛБАНЫ СУРГАЛТЫН ТОГТОЛЦОО

Төрийн албаны шинэтгэлийг амжилттай хэрэгжүүлэх гол хүчин зүйлийн нэг бол төрийн алба мэдлэг чадвартай, мэргэшсэн албан хаагчтай байх явдал билээ. Төрийн албан хаагчдад “мэдэгдэж байгаа”, бас “үл мэдэгдэх” олон сорилтуудад төрийн албыг бэлтгэж, аливаа сорилтуудыг бэрхшээл, хохирол багатай даван туулах чадвар бүхий мэдлэг, ур чадвартай, мэдээлэл боловсруулж чаддаг төрийн албан хаагчийг бэлтгэх замаар “алдаагүй бодлогыг чадварлаг ажилтан хэрэгжүүлсний үр дүнд, иргэд, олон нийт айдасгүй, амьдралын баталгаатай” болно гэдэг бодлогыг төрийн албаны шинэтгэлийн чухал хэсэг болгон баримтлан ажиллаж байна.

Төрийн албаны сургалтын бодлого, тогтолцоог Засгийн газрын шийдвэрээр тодорхойлж зохицуулдаг байсныг өөрчилж, хуулиар тодорхойлон зохицуулах тогтолцоо руу шилжсэн нь төрийн албаны шинэтгэлийн бодлогын хүрээнд дэх зарчмын томоохон өөрчлөлтийн нэг юм. Төрийн албаны сургалтын бодлого, тогтолцоог төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, шатлан дэвшүүлэх, мэргэшүүлэх зарчимд нийцүүлэн тодорхойлж, төрийн албан хаагчийн сургалтыг нэгдсэн бодлого, зохион байгуулалт, төвлөрсөн журмаар явуулахаар хуульчилсан билээ.

Засгийн газрын 2018 оны 366 дугаар тогтоолоор төрийн албан хаагчдыг мэргэшүүлж бэлтгэх, даван сургах, мэргэшлийг нь дээшлүүлэх Засгийн газрын харьяа төрийн албаны сургалтын байгууллага (Удирдлагын академи)-ыг

байгуулж, Засгийн газрын 2019 оны 299 дүгээр тогтоолоор төрийн албан хаагчийн богино болон дунд хугацааны сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг, Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 37/33 дугаар хамтарсан тушаалаар мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тус тус баталснаар Монгол Улсын төрийн албаны сургалтын нэгдсэн тогтолцоо бий болж, төрийн албан хаагчдыг шат дараатайгаар сургаж чадавхжуулах эхлэлийг тавьлаа.

Тайлант хугацаанд “Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, мэргэшил, арга зүйн удирдлагаар хангах” чиг үүргийн хүрээнд төрийн албан хаагчдыг сургаж мэргэшүүлэх, тэдэнд төрийн албаны хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, тухайн албан тушаалыг эрхлэхэд зайлшгүй шаардлагатай онол, практикийн мэдлэг, чадвар олгох тогтолцоог бүрдүүлж чадлаа.

### **а) Төрийн албан хаагчийн богино болон дунд хугацааны сургалт**

Сургалтын төлөвлөгөөний дагуу танхимын 14, зайн 4, ажлын байран дахь 5, нийт 31 удаагийн богино хугацааны сургалтад 1287 төрийн албан хаагчийг хамруулав.

Нийслэл, 21 аймаг болон яам, агентлагийн төрийн албан хаагчдад зориулсан зайн сургалтыг “Албан хэрэг хөтлөлт”, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй”, “Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн



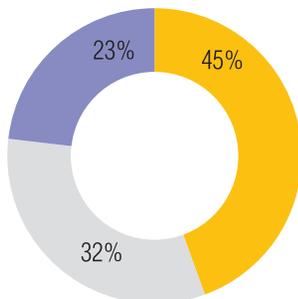
харилцаа, эрх зүйн зохицуулалт”, “Төрийн албан хаагчийн манлайлал” сэдвээр зохион байгуулж, 298 төрийн албан хаагч оролцууллаа.

Ажлын байран дахь буюу аймаг, орон нутагт зохион байгуулах богино хугацааны сургалтад 390 албан хаагчийг хамруулахаар төлөвлөн 2019 оны 5–11 дүгээр саруудад Дорноговь, Говь–Сүмбэр, Төв аймагт “Бодлогын хэрэгжилтийг үнэлэх арга зүй”, Дархан–уул, Сэлэнгэ аймагт “Иргэнд чиглэсэн төрийн үйлчилгээ”, Хөвсгөл, Булган, Орхон аймагт “Төрийн байгууллагын

гүйцэтгэлийн үнэлгээ”, Архангай, Өвөрхангай, Дундговь, Өмнөговь аймагт “Төрийн байгууллагын стратеги төлөвлөлт хийх арга зүй” сэдвээр зохион байгуулж, нийт 417 төрийн албан хаагчийг хамруулав.

Удирдлагын академиас орон нутагт буюу ажлын байран дахь сургалт авах хэрэгцээ их байгааг харгалзан цаашид орон нутаг дахь сургалтын сэдэв болон хамрах хүрээг өргөжүүлэх нь зүйтэй байна.

График 5 Сургалтын төрөл



- Танхимын сургалт–572
- Ажлын байран дахь сургалт–417
- Зайн сургалт–298

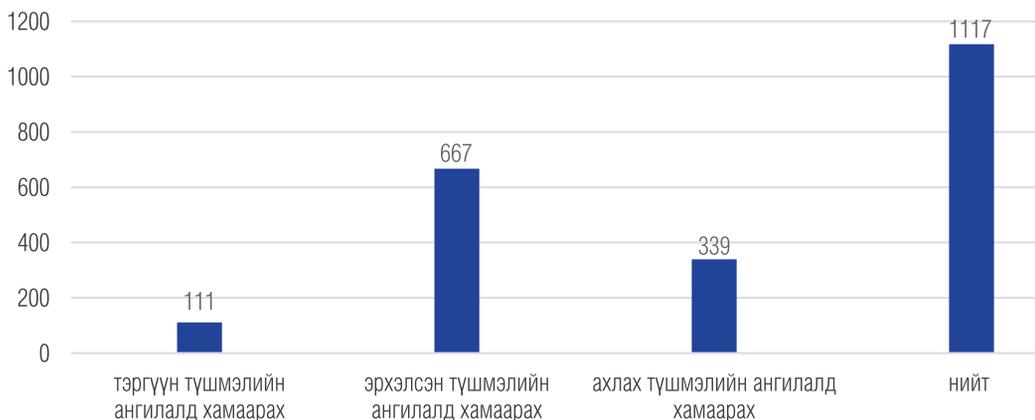
**б) Төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалт**

Төрийн жинхэнэ албаны тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд томилогдох албан хаагч “мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдаж төгссөн байх” тусгай шаардлагыг хуулиар тогтоосон билээ.

Төрийн албаны тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1-д заасныг үндэслэн мэргэшүүлэх багц сургалтыг Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 37/33 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан агуулга, хөтөлбөрийн дагуу хэрэгжүүлэх ажлыг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөрийн “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөл, Удирдлагын академитай хамтран үе шаттай зохион байгуулав.

2019 онд тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалтнуудад зориулсан мэргэшүүлэх багц сургалтад Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Төрийн албаны зөвлөл, Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог, Улсын Их Хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллагуудын болон Удирдлагын академийн удирдах ажилтнууд, яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн дарга зэрэг нийт 111, эрхэлсэн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалтнуудад зориулсан мэргэшүүлэх багц сургалтад Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог болон Улсын Их Хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллагууд, яам, агентлагийн хэлтсийн дарга, аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга, ЗДТГ-ын дарга зэрэг нийт 667 удирдах албан тушаалтан, ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалтнуудад зориулсан мэргэшүүлэх сургалтад 339, нийт 1117 албан хаагчийг хамрууллаа.

**График 6** Мэргэшүүлэх багц сургалт



Дээрх сургалтуудад үндэсний мэргэжилтэн, эрдэмтэн судлаачид болон “Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн бодлогын зөвлөх Райэн Орэнж, БНСУ-ын Ионсей Их сургуулийн доктор,

профессор Пан Сук Ким, Сингапурын Ли Куан Югийн нэрэмжит Төрийн бодлогын сургуулийн дэд профессор Жеймс Крабтри зэрэг гадаадын өндөр мэдлэг чадвартай, төрийн онолоор мэргэшсэн экспертүүдийг урин хичээл заалгасан



нь сургалтад хамрагдсан төрийн албан хаагчдад онол, практикийн шинэ мэдлэг олгох, өндөр хөгжилтэй орны төрийн албаны шинэтгэлийн туршлагаас өөрийн орны нөхцөл байдалтай харьцуулан суралцах боломжийг бүрдүүлсэн онцлог, ач холбогдолтой болсон гэж дүгнэж байна.

#### **в) Төрийн албан хаагчдад зориулсан арга зүйн сургалт**

Төрийн албаны тухай шинэ хуулийн хэрэгжилтийг гүйцэтгэх засаглалын түвшинд удирдан зохион байгуулах үүрэг хүлээсэн яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, аймаг, нийслэл дэх Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүд, салбар зөвлөлгүй төрийн байгууллагын хүний нөөцийн

асуудал эрхэлсэн мэргэжилтнүүдийг оролцуулан зохион байгуулсан сургалтуудад төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц, хэрэгжилтийн байдал, тулгамдаж буй асуудал, сургамж, туршлагыг хуваалцах, төрийн албанд баримтлах хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага, хэрэгжүүлэх ажлын талаар зөвлөлдөж, зорилт, чиглэлээ хамтын оюунаар тодорхойлон ажиллалаа.

Түүнчлэн төрийн байгууллага, албан хаагчдаас ирүүлсэн санал, хүсэлтийн дагуу төрийн албаны тухай хууль, шинээр батлагдсан дүрэм, журмуудын талаар мэдээлэл өгөх, сурталчлах, арга зүйн зөвлөмж өгөх сургалтуудыг яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн нийт 760 төрийн байгууллагад зохион байгуулж давхардсан тоогоор 5584 албан хаагчийг хамруулав.

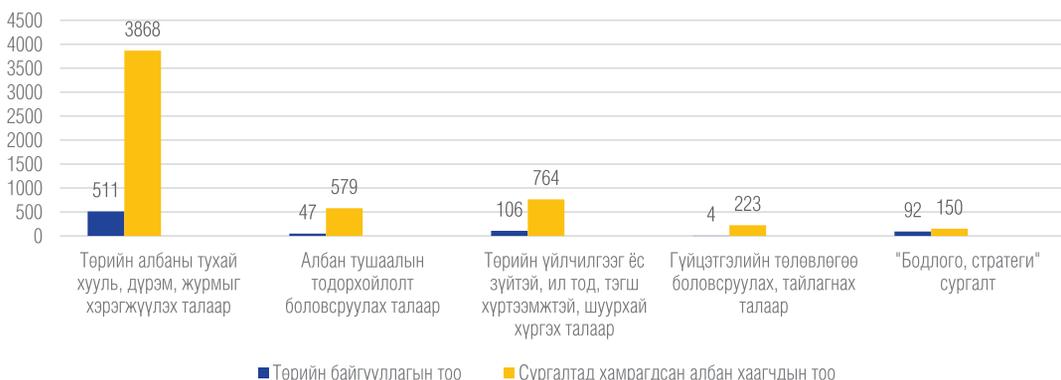


Арга зүйн сургалтыг агуулгаар нь ангилан үзвэл,

- 1) Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох дүрэм, журмуудыг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон арга зүйн сургалтад яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн 511 төрийн байгууллагын 3868 албан хаагч;
- 2) Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах журмын талаар зөвлөгөө өгөх арга зүйн сургалтад төрийн 47 байгууллагын 579 албан хаагч;

- 3) Төрийн үйлчилгээг ёс зүйтэй, ил тод, нээлттэй, тэгш хүртээмжтэй, давхардал чирэгдэлгүй хүргэхтэй холбогдсон арга зүйн сургалтад төрийн 106 байгууллагын 764 албан хаагч;
- 4) Төрийн байгууллага, албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, гүйцэтгэлийг тайлагнахтай холбогдсон арга зүйн сургалтад төрийн 4 байгууллагын 223 албан хаагч тус тус хамрагдав.

График 7 Арга зүйн сургалтад хамруулсан төрийн албан хаагчид



Төрийн албаны шинэтгэлийн үзэл санаа, зарчмыг бүхий л салбарт өргөн хүрээтэй, үр дүнтэй хүргэх зорилттой уялдуулж, стратегийн ач холбогдол, үйл ажиллагааны цар хүрээний хувьд томоохонд тооцогдох, үндэсний эдийн засгийн суурь бүтцийг бүрдүүлэхэд чиглэгдсэн төрийн зарим чиг үүргийг бизнесийн арга, хэлбэрээр хариуцан ажилладаг төрийн өмчит болон төрийн өмчийн оролцоотой 92 компани, аж ахуйн нэгжийн 150 захирал, менежерийг хамруулан "Бодлого, стратеги" сургалтыг зохион байгууллаа. Энэхүү сургалт Төрийн албаны тухай хууль, түүнийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой батлагдан гарсан дүрэм, журмуудын

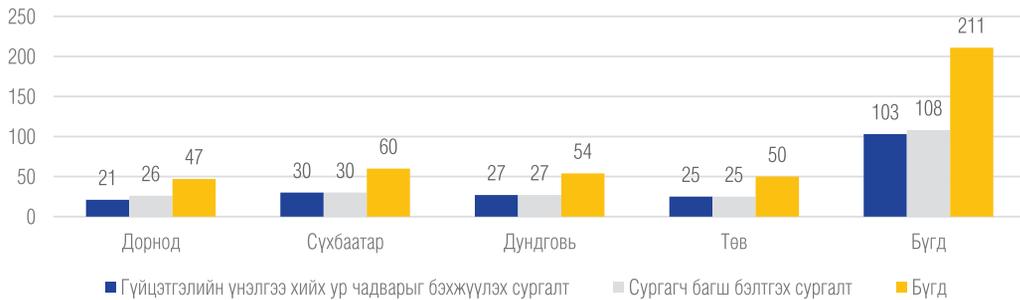
зорилго, зохицуулалт, ач холбогдлыг төрийн нийт албан хаагчдад сурталчлан таниулж, арга зүйн зөвлөгөө удирдамжаар хангаж, төрийн албан хаагчид төрийн албаны хууль тогтоомжийн талаар нэгдсэн ойлголттой болж, хуулийг бүрэн утга агуулгаар нь хэрэгжүүлэхэд ач холбогдолтой арга хэмжээ болсон гэж дүгнэж байна.

Төрийн албаны зөвлөл, Канад Улсын "Мерит" төсөлтэй хамтран Дорнод, Сүхбаатар, Дундговь, Төв аймагт ажиллаж гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийх, үр чадварыг бэхжүүлэх арга зүйн сургалтад нутгийн захиргааны байгууллагын удирдах түвшний 103 албан хаагчийг, хүний нөөцийн чиглэлээр

сургалт, семинар зохион байгуулах арга барил олгох сургагч багш бэлтгэх сургалтад нутгийн захиргааны байгууллагын 108 албан хаагчийг тус

тус хамруулж, эдгээр 211 албан хаагчдад төрийн албаны шинэтгэлийн талаар нэгдсэн ойлголт өгч, сайн туршлагаудыг танилцуулан ажиллав.

График 8 Мерит төслийн шугамаар зохион байгуулсан сургалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо



Мөн дээрх аймгуудын Засаг даргын Тамгын газрын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ахлах мэргэжилтнүүдэд тусгайлан мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөв.

Төрийн албаны зөвлөл Засгийн газартай хамтран ийнхүү төрийн албан хаагчдыг сургаж бэлтгэх төрийн албаны сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бий болгож, богино, дунд хугацааны болон мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг шинээр боловсруулан хэрэгжүүлж эхэлснээр төрийн жинхэнэ албан хаагчдад албан тушаалын ангилал, зэрэглэл тус бүрд нь тохирсон мэдлэг, үр чадварыг эзэмшүүлэх төрийн албаны сургалт-хөгжлийн бодлого, үйл ажиллагаа хэрэгжиж эхэллээ.

Төрийн албаны сургалтын нэгдсэн тогтолцооны дагуу сургалтыг олон арга хэлбэрээр явуулж эхэлснээр мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албыг бэхжүүлэх эрх зүйн хийгээд сургалтын орчин бүрэн бүрдсэн гэж үзэж байна.

Төрийн албан хаагчдыг үе шаттай сургаж бэлтгэх, тогтвортой ажиллах нөхцөл, баталгааг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх

үүргийг төрийн байгууллагууд Төрийн албаны тухай хуулиар хүлээсэн билээ. Хуулийн энэ заалтын хэрэгжилт, төрийн албан хаагчийн сургалтын болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байгаа байдалтай Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн байгууллагуудад очиж танилцан, мэргэжлийн байгууллагаар судалгаа шинжилгээ хийлгэх ажлыг 2019 онд зохион байгуулж хэрэгжүүлээ.

Засгийн газрын шийдвэрээр 2019 онд улсын хэмжээнд зохион байгуулсан “Төрийн байгууллагын ажлын зохион байгуулалт, архив, албан хэрэг хөтөлөлтийн улсын үзлэг”-ийн төв комиссын бүрэлдэхүүнд Төрийн албан зөвлөлийн албан хаагчид орж ажиллан төрийн 172 байгууллагын төрийн албан хаагчийн сургалтын болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд үзлэг явуулж үнэлгээ өгөв.

Мөн 2019 онд Удирдлагын академийн эрдэмтэн багш, судлаачдаар төрийн захиргааны байгууллагын хүний нөөцийн хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд судалгаа хийлгэлээ. Үзлэг,

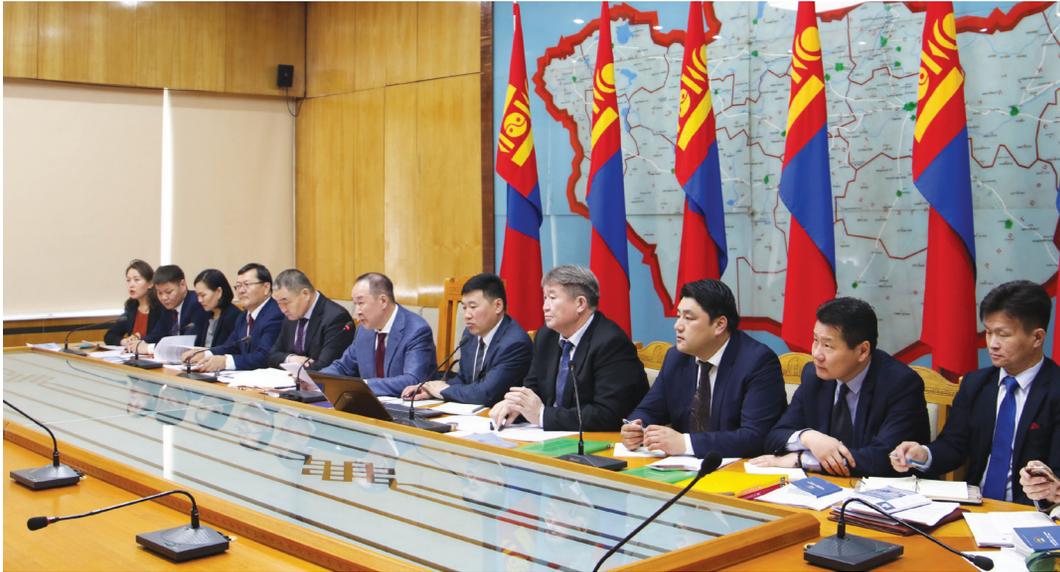


судалгаанаас дүгнэвэл, төрийн байгууллагуудын төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн бүтэц, агуулга оновчтой биш, албан хаагчдынхаа хэрэгцээ шаардлагын судалгааг бодитой хийж, түүндээ тулгуурлан үндэслэл, тооцоо сайтай боловсруулдаггүй, бусад бодлогын баримт бичигтэй уялдуулдаггүй, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт–шинжилгээ хийж, үр дүнг үнэлдэггүй нийтлэг дутагдлууд байна.

Цаашид төрийн албан хаагчийн сургалтын болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулах, түүнийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг гаргах нэгдсэн арга зүй, удирдамжтай болгох шаардлага байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна.

Түүнчлэн төрийн байгууллагуудын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүдийг хөтөлбөр боловсруулах арга зүйд сургаж мэргэшүүлэх, байгууллагын удирдлагын манлайллыг нэмэгдүүлэх, байгууллагын албан хаагчдыг уг хөтөлбөрийг боловсруулах үйл явцад тэгш, идэвхтэй оролцуулах нөхцөл бололцоог хангах, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган батлуулах, гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийг бодитой, оновчтой тогтоох ажлын арга барилыг төрийн байгууллагуудад хэвшүүлэх хэрэгтэй байна.





## 4.2. УЛС ТӨРӨӨС ХАРААТ БУС, ТОГТВОРТОЙ ТӨРИЙН АЛБЫГ БЭХЖҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

### *а) Төрийн захиргааны байгууллагын тогтолцоо, бүтцийн өөрчлөлт*

“Яамдын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” Засгийн газрын 2016 оны 3 дугаар тогтоол, “Засгийн газрын агентлагийн талаар авах арга хэмжээний тухай” 2016 оны 4 дүгээр тогтоолд оруулсан өөрчлөлтөд судалгаа хийлээ.

“Зарим яамдын үйл ажиллагааны стратеги, бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр батлах тухай” Засгийн газрын 2016 оны 81 дүгээр тогтоолоор 9 яамны стратеги, бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийг баталжээ. Уг тогтоолд заасан 5 яамны үйл ажиллагааны стратеги, бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийг шинэчлэн баталсан, 3 яамны үйл ажиллагааны стратеги, бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрт тодорхой хэмжээний өөрчлөлт орсон юм. Үүнтэй холбоотойгоор “Яамдын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тооны хязгаар батлах тухай” Засгийн газрын 2016 оны 3 дугаар тогтоолд өөрчлөлт оруулах замаар 8

яамны газар, хэлтсийг өөрчлөн байгуулсан, татан буулгаж, орон тоог нэмэгдүүлсэн байна. Харин 3 яамны зохион байгуулалтын бүтцийг Засгийн газраас баталсан орон тооны дээд хязгаарт багтаан хийсэн байна.

“Засгийн газрын агентлагийн талаар авах арга хэмжээний тухай” Засгийн газрын 2016 оны 4 дүгээр тогтоолоор Засгийн газрын тохируулагч болон хэрэгжүүлэгч агентлагийн жагсаалт, орон тооны хязгаар, үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийн ерөнхий загварыг тус тус баталсан. Харин дээрх тогтоолд өөрчлөлт оруулж Эрүүл мэндийн даатгалын ерөнхий газрыг 2017 онд, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газрыг 2018 онд, Төрийн худалдан авах ажиллагааны газрыг 2019 онд тус тус шинээр байгуулж, 2018 онд Оюуны өмч, улсын бүртгэлийн ерөнхий газрыг Оюуны өмчийн ерөнхий газар, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, Мал эмнэлэг, үржлийн газрыг Мал эмнэлгийн ерөнхий газар болгон тус тус өөрчлөн зохион байгуулжээ.

Засгийн газрын 2019 оны 100 дугаар тогтоолоор Нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар, Захирагчийн Ажлын албаны бүтэц, тэдгээрийн орон тооны хязгаарыг шинэчлэн баталсан байна.

Хууль тогтоомжоор чиг үүрэгт нь өөрчлөлт орсон, мөн чиг үүргийн давхардлыг нь арилгах зорилгоор дээрх зохион байгуулалтын өөрчлөлтүүдийг хийжээ.

Яам, агентлагийн үйл ажиллагааны стратеги, бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр, яамдын зохион байгуулалтын бүтэц, орон тооны хязгаар батлах нь Засгийн газрын бүрэн эрхийн асуудал боловч Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.7 дахь хэсэгт зааснаар төрийн захиргааны байгууллагын бүтцийн талаар Төрийн албаны зөвлөлөөс санал авч байх нь зүйтэй байна.

#### ***б) Төрийн албан хаагчийг томилох, чөлөөлөх эрх зүйн зохицуулалт***

Мэдлэг, ур чадвар, туршлагад суурилсан, улс төрөөс хараат бус төрийн албыг бэхжүүлэхтэй холбогдсон зарчмын нэг шинэ зохицуулалт бол Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилоход төсвийн ерөнхийлөн захирагч, улс төрийн албан тушаалтан, улс төрийн нам, эвслийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлэхийг хориглосон явдал юм.

Засгийн газрын ихэнх агентлаг орон нутгийн түвшинд төрийн үйлчилгээг хүргэх орон нутгийн захиргааны байгууллагатай бөгөөд тэдгээрийн удирдлагыг орон нутгийн удирдлагатай зөвшилцөн Засгийн газрын гишүүн, эсхүл агентлагийн удирдлагатай зөвшилцөн Засаг дарга томилох жишиг тогтсон. Үүнтэй холбоотойгоор төрийн албан хаагчийн томилгоо нь улс төрөөс хараат бус байх эрх зүйн орчин бүрдсэн эсэхийг тодруулахын тулд хүчин төгөлдөр үйлчилж буй

123 хуулийн томилгоотой холбоотой заалтыг түүвэрлэн авч үзлээ. Үүнд:

- Салбарын 11 хуульд төрийн захиргааны албан хаагчийг, 3 хуульд төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтныг Засгийн газрын гишүүн томилж, чөлөөлөхөөр хуульчилжээ.
- Салбарын 5 хуульд төрийн захиргааны албан хаагчийг, 4 хуульд төрийн үйлчилгээний болон төсвийн байгууллагын удирдлагыг аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга томилж, чөлөөлөхөөр заажээ.
- Засгийн газрын тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсгийн 4 дэх хэсэгт “хууль тогтоомжид өөрөөр заагаагүй бол өөрийн эрхлэх асуудлын хүрээнд хамаарах төрийн байгууллага, албан газрын бүтэц, дүрмийг баталж, дарга (эрхлэгч, захирал)–ыг томилж, чөлөөлнө” гэж маш өргөн хүрээтэй заасан байдаг.

Дээрх зохицуулалтууд нь нэг талаас төвлөрсөн удирдлагыг яам, агентлагаас хэрэгжүүлж, салбарын тодорхой хүрээний асуудлыг улсын хэмжээнд нэгтгэн зохион байгуулж, харьяа алба, орон нутгийн захиргааны байгууллагыг мэргэжлийн удирдлагаар хангах, түүнчлэн нутаг дэвсгэрийн удирдлага нь тухайн нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд салбарын тодорхой хүрээний асуудлыг чиглүүлж, орон нутгийн нөхцөл, онцлогийг харгалзан захиргааны үйл ажиллагаа явуулах, хүн ам, байгууллага, аж ахуйн нэгж, иргэдэд төрийн үйлчилгээг шуурхай хүргэхэд эерэг нөлөө үзүүлэх талтай.

Гэхдээ төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын удирдах ажилтныг томилох, чөлөөлөх эрхийг төрийн улс төрийн албан тушаалтанд өргөн хүрээнд олгох нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого тогтворгүй, төрийн албан хаагчийн албан тушаал баталгаагүй болох, улс төрийн нөлөөлөлд автах (улс төрийн

албан тушаалтнаас хараат болох) зэрэг сөрөг үр дагаварт хүргэж болзошгүй юм.

Иймд төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчим бодитой, үр нөлөөтэй хэрэгжих хууль зүйн орчинг боловсронгуй болгох шаардлагатай гэж үзэж байна.

### в) Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт

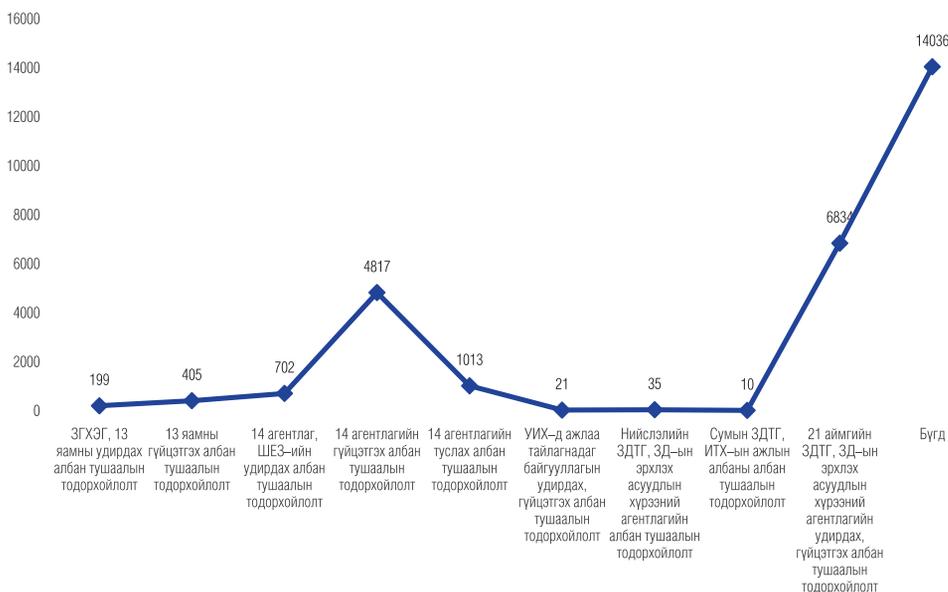
Чадахуйн зарчмын ойлголтыг нэгдүгээрт, хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх хүрээнд салбарын хүний нөөцийн бодлогын бичиг баримт, хүний нөөцийн хөгжлийн хөтөлбөр, төрийн албаны хууль, тогтоомжид нийцүүлэн тухайн албан тушаалд хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлагыг шалгуур болгон уг шалгуурыг хамгийн сайн хангаж байгаа хүнийг сонгон шалгаруулж томилох, хоёрдугаарт, гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх хүрээнд албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэлийг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх, хянах, урамшуулах, өөрчлөлтийг удирдах, ажлын

гүйцэтгэлийг үнэлэх, гүйцэтгэлийн үнэлгээнд үндэслэн дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах цогц үйл ажиллагаа болох ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явдал гэж ойлгон хэрэгжүүлж байна.

Төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих нийтлэг болон тусгай шаардлагыг хангасан чадварлаг иргэнийг төрд сонгон шалгаруулж авах үндсийг тогтоосон албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах үйл ажиллагааг удирдан зохион байгуулж, эдгээр баримт бичгийг хянах, зөвшөөрөл олгох цаг хугацаа, хүчин чармайлт шаардсан томоохон ажлыг амжилттай хэрэгжүүлж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.4 дэх хэсэгт заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөлөөс 2019 онд төрийн захиргааны албан тушаалын удирдах, гүйцэтгэх, туслах нийт 19008 албан тушаалын 73,8 хувь буюу 14036 албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэж холбогдох албан тушаалтанд “Батлах зөвшөөрөл” олголоо.

График 9 ТАЗ хянаж, батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолтын тоо



Төрийн байгууллагад хууль тогтоомжоор хүлээлгэсэн чиг үүрэг нь тухайн ажил үүргийг гардан хэрэгжүүлэгч төрийн албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтод зохистой тусч байгаа эсэх, зорилго, зорилтоо хэрэгжүүлэх чиг үүргийг давхардуулсан, эсвэл орхигдуулсан эсэх, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын шаардлага тохирч байгаа эсэхийг анх удаа хянав. Албан тушаалын тодорхойлолтыг чадахуйн зарчимд нийцүүлснээр төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх үндсийг бэхжүүлэх ач холбогдолтой билээ.

Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс нь төрийн албаны хүний нөөцийн тогтвортой бодлогыг хэрэгжүүлэх нэг үндэс төдийгүй аливаа нөлөөллөөс ангид байх эдийн засгийн баталгаа болдог.

Төрийн албан хаагч нь иргэнийхээ хувьд эдлэх зарим эрхээ хязгаарлуулж, төрийн албан хаагчийн нэр хүндийг бууруулж болзошгүй үйл ажиллагаанаас татгалзах, ашиг сонирхлын зөрчилгүй ажиллах үүргийг хуулиар хүлээдэг. Тиймээс төрийн албан хаагчийн цалингийн хэмжээ эдийн засгийн хувьд бусдаас хараат бус ажиллах, амьдрахад хүрэлцээтэй, баталгаатай байх боломжийг хангахад төр анхаарах нь зүйн хэрэг.

Төрийн албаны тухай хуулийн 58.2 дахь хэсэгт заасны дагуу Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ нь хувийн хэвшилд ажиллагчдын адилтгах албан тушаалын цалингийн дунджаас 5.0 буюу түүнээс дээш хувиар бага болсон тохиолдолд албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухай саналыг Засгийн газар боловсруулах, мөн хуулийн 64 дүгээр зүйлийн 64.2.7–д заасны дагуу хувийн хэвшлийн ажилтны адилтгах албан тушаалын дундаж цалингийн судалгааг гаргах, цалин хөлсний өөрчлөлтийн тухай саналаа төсвийн

хүрээний мэдэгдэл хэлэлцэхийн өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй гэж үзэж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйл, “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”–д заасны дагуу Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлөөс 2019 онд 32 байгууллагын 236 (давхардсан тоогоор) тэргүүн болон эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалд ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчид зэрэг дэв шинээр олгох, ахиулах асуудлыг Төрийн албаны зөвлөлийн 3 удаагийн хуралдаанаар хэлэлцэн шийдвэрлэж, саналаа холбогдох байгууллагад хүргүүлсэн бөгөөд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн шийдвэрээр 21 төрийн албан хаагчид тэргүүн түшмэлийн, Монгол Улсын Ерөнхий сайдын шийдвэрээр 98 төрийн албан хаагчид эрхэлсэн түшмэлийн зэрэг дэв шинээр болон ахиулан олгосон байна.

Өндөр боловсрол эзэмшсэн, чадварлаг мэргэжилтнийг төрийн жинхэнэ албанд ажиллуулах (headhunting) эрх зүйн боломжийг судалж байна.

Чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд дараах асуудалд анхаарч ажиллана:



- Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн албан хаагчийн ангилал, зэрэглэлийг нэгдсэн зарчим, бодлого, арга зүйгээр шинэчлэн тодорхойлох, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох;
- Хувийн хэвшил, эрдэм шинжилгээний байгууллагаас чадварлаг хүний нөөцийг төрийн жинхэнэ албанд тодорхой хугацаанд шилжүүлэн ажиллуулах тогтолцоог бүрдүүлэх;
- Төрийн албанд иргэнийг авах, албан тушаал дэвшүүлэх, чөлөөлөх, шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, томилох, сургаж хөгжүүлэх бодлого зохицуулалтыг чадахуйн зарчимд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх.

### 4.3. ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ

Төрийн албаны тухай хуульд заасан чадахуйн зарчмыг төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд тууштай хэрэгжүүлэх явдал төрийн албаны шинэтгэлийн тэргүүлэх зорилтын нэг байж ирлээ.

Мэдлэг, ур чадвар, туршлагад суурилсан, улс төрөөс хараат бус төрийн албыг бэхжүүлэхтэй холбогдсон зарчмын нэг шинэ зохицуулалт бол Төрийн албаны тухай хуулиар<sup>(ТайХ-н 31.2)</sup> төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилоход улс төрийн албан тушаалтан, улс төрийн нам, эвслийн удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалтан, бусад этгээдийн зүгээс аливаа хэлбэрээр нөлөөлөх, дарамт, шахалт үзүүлэхийг хориглосон билээ.

Мөн томилох эрх бүхий албан тушаалтан албан тушаалын чиг үүрэг, түүнийг хэрэгжүүлэх албан хаагчид тавигдах боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын шаардлагыг баталгаажуулсан баримт бичиг болох “албан тушаалын тодорхойлолт”-ыг төрийн албаны төв байгууллагын зөвшөөрлийг үндэслэн батлахаар зохицуулснаар албан тушаалын тодорхойлолтыг хэн нэгэн хүнд тохируулан дураараа өөрчлөх боломжгүй болж, төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг хүний хүчин зүйлийн нөлөөнөөс ангид явуулах нөхцөлийг бүрдүүлсэн юм.

Томилох эрх бүхий этгээд төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд шатлан дэвшүүлэх зарчмын дагуу төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас, эсхүл удирдах ажилтны нөөцөд байгаа албан хаагчдаас, харин төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас, эсхүл холбогдох бусад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас тус тус тусгай шалгалт авч хамгийн өндөр оноо авсан хүнийг тухайн албан тушаалд нэр дэвшүүлэн томилуулах замаар төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог нөхөж байхаар журамласан нь төрийн албаны залгамж чанарыг хадгалах, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо, чадахуйн зарчмыг хэрэгжүүлэх боломжийг хангаж байна.

#### ***а) Төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалтын эрх зүйн орчин***

Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт / тухайн албан тушаалын/-ыг зохион байгуулах, арга зүйн зөвлөгөө, удирдлагаар хангах, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах, төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай

шаардлага болон албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам, төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт /тухайн албан тушаалын/ өгөх болзол, журам, төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журмыг батлан мөрдүүлж төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалтын эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх нь Төрийн албаны зөвлөлийн хуулиар хүлээсэн үндсэн чиг үүргийн нэг болно.

Төрийн албаны зөвлөл хуулиар хүлээсэн дээрх чиг үүргийнхээ хүрээнд чадахуйн зарчим, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоонд суурилсан, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулсан дараах 7 журмыг шинэ хуулийн агуулга, шаардлагад нийцүүлэн боловсруулан баталж, мөрдүүллээ. Үүнд:

- 1) “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол журам” (ТАЗ-ийн 2019 оны 14 дугаар тогтоол),
- 2) “Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол, журам” (ТАЗ-ийн 2019 оны 15 дугаар тогтоол),
- 3) “Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам” (ТАЗ-ийн 2019 оны 16 дугаар тогтоол),
- 4) “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам” (ТАЗ-ийн 2019 оны 17 дугаар тогтоол),
- 5) “Төрийн захиргааны албаны удирдах албан тушаал, түүнтэй адилтгах удирдах албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага” (ТАЗ-ийн 2019 оны 2 дугаар тогтоол)
- 6) “Төрийн захиргааны албаны гүйцэтгэх албан тушаал, түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага” (ТАЗ-ийн 2019 оны 2 дугаар тогтоол),
- 7) “Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам” (ТАЗ-ийн 2019 оны 3 дугаар тогтоол).

Эдгээр журмыг баталж мөрдүүлснээр Төрийн албаны тухай хуульд заасан чадахуйн зарчмыг

төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд тууштай хэрэгжүүлэх эрх зүйн орчин бүрдсэн гэж болно.

#### **б) Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт**

Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.4-т төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт (тухайн албан тушаалын)-ыг төрийн албаны төв байгууллага зохион байгуулахаар журамласан байдаг.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2019 онд төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг ерөнхий шалгалт болон тусгай шалгалт (тухайн албан тушаалын) гэсэн хоёр төрлөөр зохион байгуулав.

Төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалтын үндсэн хэлбэр болох төрийн албаны шалгалт нь мэдлэг, ур чадвар, туршлагад суурилсан, улс төрөөс хараат бус төрийн албыг бэхжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна.

Өмнөх онуудад төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоог нээлттэй сонгон шалгаруулалт болон Төрийн албаны зөвлөлийн дүгнэлтээр, гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тоог нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар болон төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байгаа төрийн албан хаагчдаас тус тус нөхдөг байсныг Төрийн



албаны тухай хуулиар төрийн албанд ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас чадахуйн зарчим, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоонд суурилсан сонгон шалгаруулалтаар, боломжгүй тохиолдолд нөөцөд бүртгэлтэй иргэдээс нөхөхөөр журамлан өөрчилсөн билээ.

Тухайлбал, төрийн албаны тухай хуулийн 22, 23 дугаар зүйл, 27 дугаар зүйлийн 27.1.1 дэх заалт, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 14 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол журам”-ын 2 дугаар зүйлийн 2.1, 2.2.1, 2.2.2 дахь заалт болон Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 16 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам”-ыг тус тус баримтлан төрийн албаны тусгай шалгалт өгч, хамгийн өндөр оноо авсан нэг иргэнийг Төрийн албаны зөвлөл, түүний Салбар зөвлөлийн тогтоолоор тухайн албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлж, томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд хүргүүлдэг болсон юм.

#### ***в) Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт***

Төрийн албаны зөвлөл төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг анх удаа цахим хэлбэрээр улс орон даяар зохион байгууллаа. Ерөнхий шалгалтад нийт 8894 хүн оролцсоны 15 хувь нь буюу 1116 хүн тэнцэж төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэгдэж, цаашид төрийн жинхэнэ албаны сул орон тооны тусгай шалгалтад орох эрхтэй боллоо.

Төрийн албаны шинэ хуулийн хүрээнд төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтыг анх удаа улсын хэмжээнд зохион байгуулахтай холбогдуулан шалгалтын үйл ажиллагааны хэвийн, тасралтгүй байдлыг хангах зорилгоор Эрчим хүчний яам, Эрүүл мэндийн яам, Тагнуулын ерөнхий газар, Цагдаагийн ерөнхий газар, Харилцаа, холбоо, мэдээллийн технологийн газар зэрэг холбогдох мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, шаардлагатай арга хэмжээг цаг тухай бүрт нь авч ажилласан болно.

Ерөнхий шалгалтын үйл ажиллагаанд аймаг, нийслэлийн салбар комисс болон нийт 342 албан хаагч дэмжлэг үзүүлж ажилласны





зэрэгцээ шалгалт авах 34 анги танхимд нийт 1502 компьютер, шалгалтын явцыг олон нийтэд нээлттэй ил тод харуулах, хөндлөнгийн хяналтыг тогтоох зорилгоор шалгалт зохион байгуулж буй анги танхимын гадна талд 40 дэлгэц байршуулан сонирхсон иргэдэд шалгалтын үйл явцыг нээлттэй байлгах боломжийг хангалаа.

Төрийн албаны ерөнхий шалгалт, шалгалтын явц, дүнгийн талаар 2 удаа хэвлэлийн бага хурал

зохион байгуулж, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр дамжуулан үйл ажиллагаагаа сурталчилж, шалгалтын зохион байгуулалт, бэлтгэл ажлын талаар Төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг зохион байгуулах 22 салбар комиссын гишүүдийг оролцуулан цахим хурал хийж ажилласан нь цаг хугацаа, зардал хэмнэсэн үр дүнтэй ажил болсон юм.

График 10 Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтын дүн (2019 он)



Хууль, журмын зохицуулалтын талаарх мэдээллээр иргэдийг хангах зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлийн 21 аймгийн салбар зөвлөлөөс ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн 3773 иргэний сургалтыг зохион байгуулж, төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт өгөх зөвлөмж 9330

ширхэгийг тусгайлан бэлтгэн хэвлүүлж иргэдэд хүргэсэн нь шалгалтад орох хүмүүс шалгалтын журмын талаар зөв ойлголттой болгож, улмаар шалгалтаа амжилттай өгөхөд нь дэмжлэг болсон гэж үзэж байна.

**г) Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэдийн дэлгэрэнгүй тоон мэдээлэл**

д/д	Нийслэл, аймаг	Ерөнхий мэдлэгийн шалгалт өгсөн иргэд	Ерөнхий мэдлэгийн шалгалтад тэнцсэн иргэд	Монгол хэл, бичгийн шалгалтад тэнцсэн иргэд	Дүн шинжилгээ хийх чадварын шалгалтад тэнцсэн иргэд
1	Улаанбаатар	3070	736	685	558
2	Архангай	185	36	30	17
3	Баян-Өлгий	374	47	42	40
4	Баянхонгор	175	46	33	28
5	Булган	159	36	34	23
6	Говь-Алтай	199	35	33	22
7	Говьсүмбэр	55	17	13	9
8	Дархан-Уул	196	49	39	26
9	Дорноговь	169	19	17	14
10	Дорнод	147	35	30	16
11	Дундговь	115	24	20	13
12	Завхан	302	44	39	30
13	Өвөрхангай	245	66	60	53
14	Өмнөговь	237	35	32	26
15	Орхон	280	56	53	41
16	Сүхбаатар	150	27	26	21
17	Сэлэнгэ	219	57	54	40
18	Төв	263	43	40	31
19	Увс	255	28	26	17
20	Ховд	259	49	46	32
21	Хөвсгөл	350	67	63	42
22	Хэнтий	212	36	28	17
<b>Нийт</b>		<b>7616</b>	<b>1588</b>	<b>1443</b>	<b>1116</b>

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын сорил, агуулгыг иргэдийн ерөнхий суурь мэдлэгийг шалгахад голлон чиглүүлж, “Төрийн албаны шалгалтын гарын авлага” болон бэлэн ном уншаад тэнцдэг, эсхүл бусдад найддаг гэсэн ойлголтыг өөрчилж, хувийн бэлтгэлээ сайтар ханган, өөрийн мэдлэг боловсролоо дайчлан өрсөлдөх ёстой гэдгийг иргэдэд ойлгуулсан нь энэ удаагийн шалгалтын гол ач холбогдол оршиж байна.

**д) Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалт**

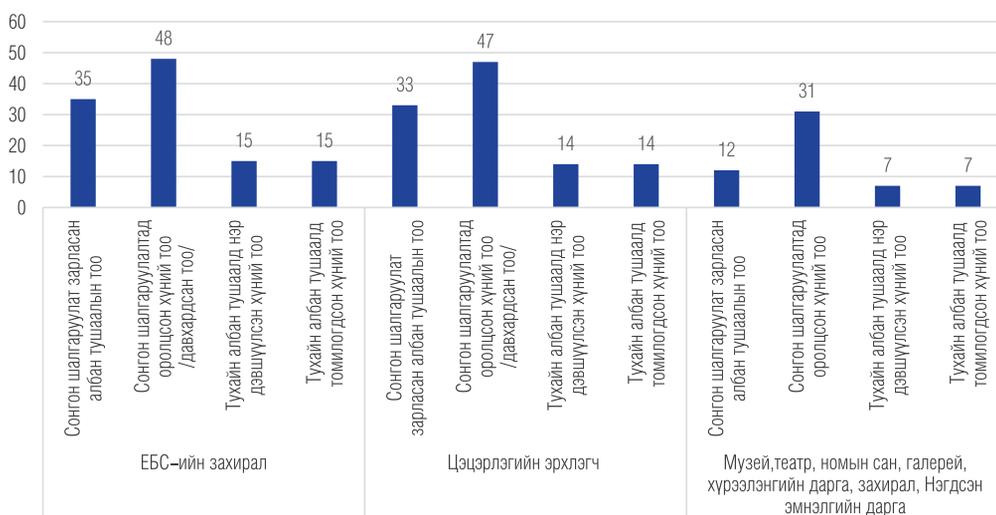
Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтыг Төрийн албаны зөвлөл зохион байгуулахаар Төрийн албаны шинэ хуульд заасны дагуу “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”-ыг Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 05

дугаар сарын 28–ны өдрийн 25 дугаар тогтоолоор батлан мөрдүүлж байна.

Энэхүү журмын дагуу төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 83 сул орон тоонд сонгон шалгаруулалт зарлаж, нийт 128 хүн өрсөлдсөнөөс хамгийн өндөр оноо авсан 38 хүнийг тухайн албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлж, сонгон шалгаруулалт зарласан

сул орон тооны 45,8 хувийг нөхлөө. Харин 29 сул орон тооны сонгон шалгаруулалтад өрсөлдсөн хүмүүс шалгалтад тэнцээгүй, 6 сул орон тооны сонгон шалгаруулалтад бүртгүүлэхээр ирсэн хүмүүс тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагыг хангаагүй, 10 сул орон тоонд хүн бүртгүүлээгүй учраас 45 сул орон тоо нөхөгдөөгүй байна.

График 11 Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалт (2019 он)



Үүнээс гадна Монгол Улсын Шадар сайдын захиалгаар Үндэсний итгэмжлэлийн төвийн даргын албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг олон нийтэд зарлахад бүртгэл хийсэн өдөр сонгон шалгаруулалтад орох хүсэлт гаргасан иргэн тухайн албан тушаалд тавигдсан шаардлагыг хангаагүй тул сонгон шалгаруулалт явуулаагүй болно. Хөдөлмөр, нийгмийн

хамгааллын яамны захиалгаар Сэргээн засалт, сургалт, үйлдвэрлэлийн төвийн дарга, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн сэргээн засах хөгжлийн төвийн даргын албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг тус тус зарлахад тус бүр 1 хүн сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэнээр энэ хоёр сул орон тоо хууль журмын дагуу нөхөгдөв.

График 12 Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтын нэгдсэн дүн–2019 он



**е) Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сонгон шалгаруулалт**

Томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас ирүүлсэн захиалгын дагуу яам, Засгийн газрын агентлагийн удирдах албан тушаал, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын нарийн бичгийн дарга зэрэг төрийн жинхэнэ албаны тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах удирдах албан тушаалын шалгалтыг шинэ журмаар 24 удаа зохион байгуулахад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа 30 албан хаагч шатлан дэвшүүлэх зарчмын дагуу оролцсон бөгөөд хамгийн өндөр оноо авсан 23 хүнийг тус тусын албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлэн чадахуйн зарчимд нийцүүлэн нөхлөө.

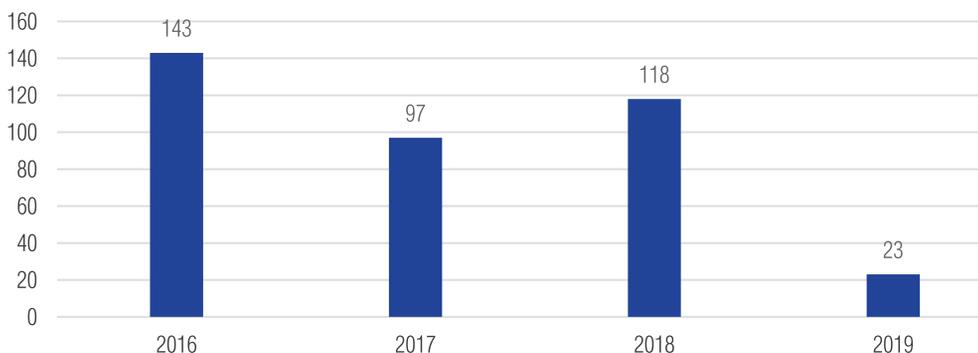
“Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”-ын 7 дугаар зүйлийн 3–т “Томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан удирдах албан тушаалд нэр дэвшигчийг томилохоос хуульд заасан үндэслэлээр нэг удаа татгалзаж болно. Энэ тохиолдолд татгалзсан үндэслэлийг Зөвлөл, харьяалах Салбар зөвлөлд ажлын 14

өдрийн дотор албан бичгээр ирүүлнэ” гэж заасан бөгөөд 2019 онд ийм тохиолдол гараагүй нь сонгон шалгаруулалтад оролцож томилогдсон хүн тухайн байгууллагаас тавьсан шаардлагыг бүрэн хангаж байгааг харуулж байна.

Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамны захиалгаар тус яамны Төрийн захиргааны удирдлагын газрын даргын, Барилга, хот байгуулалтын яамны захиалгаар тус яамны Барилга, барилгын материалын үйлдвэрлэлийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын даргын албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын зарыг [www.csc.gov.mn](http://www.csc.gov.mn) цахим хаягаар тус тус олон нийтэд зарлан мэдээлж, бүртгэлийг зохион байгуулсан боловч шалгалт өгөхөөр бүртгүүлсэн иргэн албан тушаалын тодорхойлолтод тавигдсан тусгай шаардлагыг хангахгүй, томилсон тушаал нь төрийн албаны тухай хуультай нийцээгүй зэрэг шалтгаанаар сонгон шалгаруулалтыг явуулаагүй болно.

2019 онд төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тоог нөхсөн байдлыг 2016–2018 онтой харьцуулан үзүүлбэл:

График 13 Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалын сул орон тооны нөхөлт 2016–2019 он



**ё) Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалт**

Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх болон туслах түшмэлийн сул орон тоог шатлан дэвшүүлэх зарчмын дагуу тухайн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдаас, эсхүл холбогдох бусад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагчдаас (ТАХ-27.1.2), төрийн албан хаагчдаас нөхөх боломжгүй бол төрийн албан хаагчийн нөөцөд байгаа иргэдээс (ТАХ-27.1.3), нөөцөөс нөхөх боломжгүй бол нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар (ТАХ-27.1.4) нөхөж байх Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалт байдаг.

Эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан сул орон тоо гарснаас хойш 21 хоногийн дотор сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлд тус тусын харьяаллын

дагуу ирүүлэх ба Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөл сул орон тоог нөхөх зарыг шалгалтын бүртгэл эхлэхээс ажлын 10–аас доошгүй өдрийн өмнө Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсаар зарлан мэдээлэхээр зохицуулсныг мөрдөн ажиллав.

Томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтнаас 2019 онд Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн захиалгын дагуу төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалын 56 сул орон тоонд сонгон шалгаруулалт зарласан бөгөөд 13 сул орон тоонд явуулсан сонгон шалгаруулалтад төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа 27 хүн шатлан дэвшүүлэх зарчмын дагуу оролцож, хамгийн өндөр оноо авсан 13 хүнийг тус тусын албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлж сул орон тоог нөхлөө.

График 14 Төрийн жинхэнэ албаны гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын дүн (2019 он)

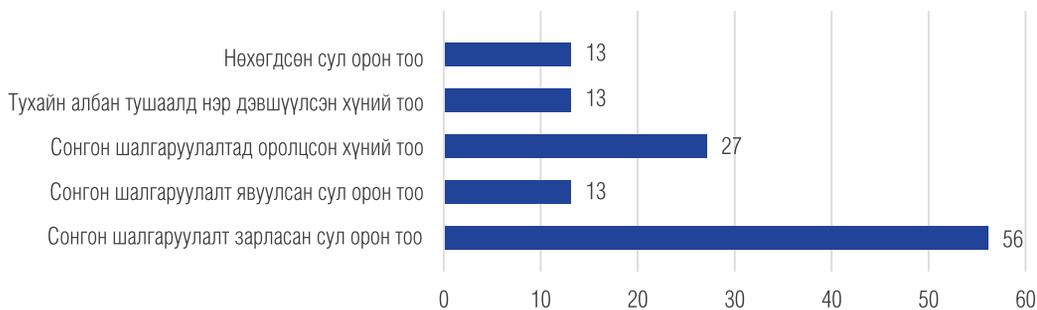


График 15 Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын нэгдсэн дүн 2019 он

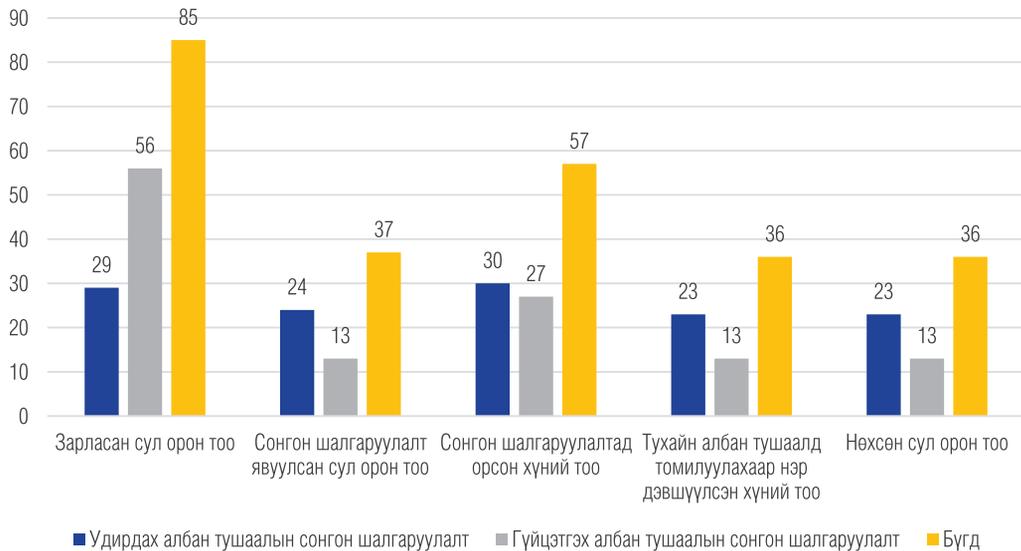
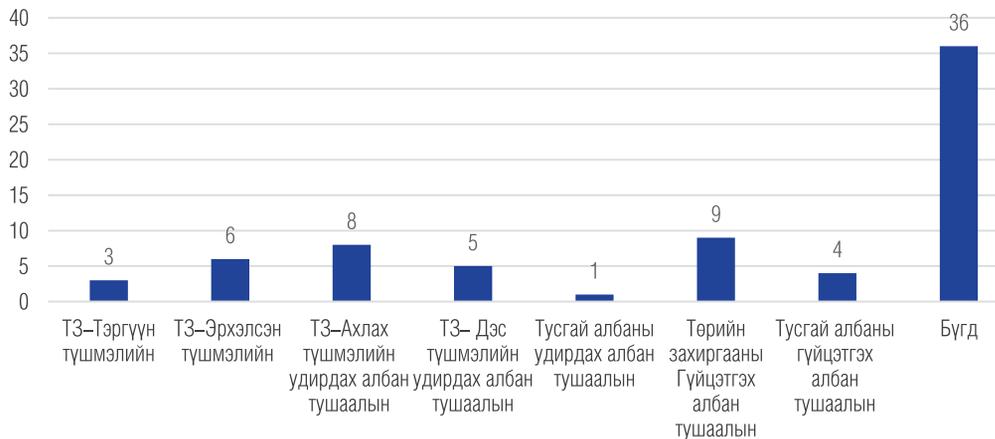


График 16 Төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалтаар нөхсөн сул орон тоо албан тушаалын ангиллаар



Тайлант онд төрийн жинхэнэ албаны туслах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтын захиалга ирээгүй болно.

Харин төрийн захиргааны тэргүүн түшмэлийн албан тушаалын 1, эрхэлсэн түшмэлийн албан тушаалын 4, ахлах түшмэлийн удирдах албан

тушаалын 1, нийт 6 удирдах албан тушаалын сул орон тоо, төрийн захиргааны 41 гүйцэтгэх албан тушаалын, төрийн тусгай албаны гүйцэтгэх албан тушаалын 2 сул орон тоо, нийт 49 сул орон тоо нь сонгон шалгаруулалтад хүн бүртгүүлээгүй, бүртгүүлсэн хүн тухайн албан тушаалын

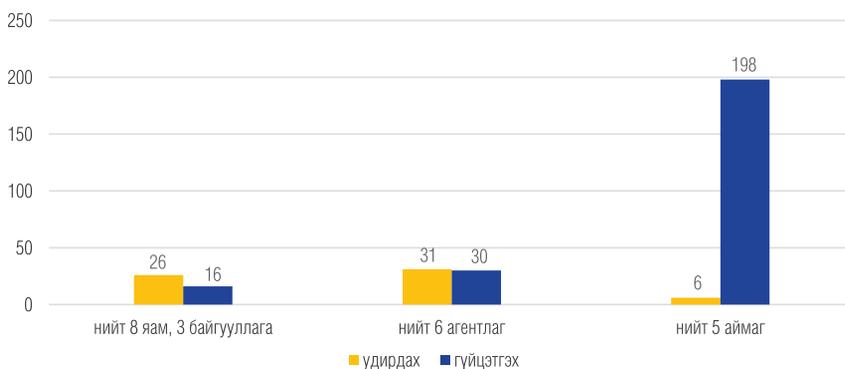
тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаагүй, томилгооны тушаал нь хуульд нийцээгүй зэрэг шалтгаанаар нөхөгдөөгүй байна.

Төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалын сул орон тоо гарсныг томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлд бүртгүүлж, ТАЗ сул орон

тооны мэдээллийг тухай бүр өөрийн [www.csc.gov.mn](http://www.csc.gov.mn) цахим хуудсаар олон нийтэд мэдээлж ажиллав.

2019 онд удирдах албан тушаалд 63, гүйцэтгэх албан тушаалд 244 буюу нийт 307 сул орон тооны мэдээллийг Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлснийг нэгтгэн доорх графикаар харуулав:

**График 17** Төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сул орон тооны мэдээлэл



Төрийн албаны тухай хууль болон төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалттай холбогдсон харилцааг зохицуулсан дүрэм, журмуудыг ийнхүү чанд хэрэгжүүлж, тохирох хүнийг сонгон шалгаруулж, албан тушаалд томилсноор төрийн албан дахь чадахуйн (мерит) зарчимд нийцсэн мэдлэг, чадвартай төрийн албан хаагчдын эгнээ өргөжиж, төрийн албаны үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөө дээшлэн улмаар иргэдийн төрд итгэх итгэл нэмэгдэнэ гэж үзэж байна.

Цаашид төрийн албаны шалгалтын арга хэлбэр, зохион байгуулалтыг сайжруулах талаар дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж байна. Үүнд:

1) Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтыг цахим системд

бүрэн шилжүүлэхийн зэрэгцээ шалгалтын программ хангамжийг боловсронгуй болгох;

2) Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлүүдийг шаардагдах тоног төхөөрөмжөөр хангах, хүний нөөцийн хувьд чадавхжуулах;

3) Иргэд төрийн албаны ерөнхий шалгалтад тэнцэж нөөцөд орсон эсэх талаарх лавлагааг цахимаар болон ТҮЦ машинаас авах нөхцөлийг бүрдүүлэх.

Энэ ажлын хүрээнд төрийн албаны шалгалтын программ хангамжийг боловсронгуй болгох, салбар зөвлөлүүдийг шаардагдах тоног төхөөрөмжөөр хангах, хүний нөөцийг чадавхжуулах, шалгалтын сорил, даалгаврыг тодорхой давтамжтайгаар шинэчлэн баяжуулах зэрэг ажлыг төлөвлөн хэрэгжүүлж байна. Технологийн өндөр хурдтай хувьсал, хөгжил,

байнга өсөн нэмэгдэж буй хэрэгцээ, хэрэглээний орчинд төрийн албаны үйл ажиллагаа, түүний дотор сонгон шалгаруулалтын үйл явцыг блокчэйн технологи (нэгдмэл цахим мэдээллийн сан)–д шилжүүлэх нь Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийн зорилтын нэг байх болно.

### **ж) Төрийн жинхэнэ албаны шалгалтын агуулгын талаар**

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтыг боловсронгуй болгохтой холбогдсон өөр нэг зарчмын өөрчлөлт бол төрийн албаны шалгалтын агуулгын шинэтгэл юм.

Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албаны шалгалт нь сорил, ярилцлага болон бусад хэлбэртэй, дараах агуулгатай байхаар заасан:

- удирдан зохион байгуулах чадварыг шалгах;
- дүн шинжилгээ хийх чадварыг шалгах;
- асуудал шийдвэрлэх чадварыг шалгах;
- манлайлах чадварыг шалгах;
- монгол хэлний ярианы болон бичгийн чадварыг шалгах;
- багаар ажиллах чадварыг шалгах;
- бусад.

Урьд нь төрийн албаны шалгалтын агуулгад хууль эрх зүй мэдлэг зонхилсон, монгол хэл, мэдээллийн технологийн мэдлэг сорих асуулт, даалгавар багтдаг байсан бол шинэ хуулийн дагуу эдгээр ур чадвараас гадна Монгол Улсын түүх, нийгэм, эдийн засаг, соёлын мэдлэг болон удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах, багаар ажиллах ур чадварыг шалгах сорил, бодлогын даалгавар, эссэг шинээр оруулж, агуулгын хүрээг өргөжүүлээд байна.

Төрийн албаны шалгалтын агуулгыг шинэчлэх ажлын хүрээнд НҮБ–ын Хөгжлийн хөтөлбөртэй

хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн санхүүжилтээр эрдэмтэн, судлаачдын зөвлөх үйлчилгээг авч, “Асуудал шийдвэрлэх чадварыг тогтоох”, “Дүн шинжилгээ хийх чадварыг тогтоох”, “Багаар ажиллах чадварыг тогтоох”, “Удирдан зохион байгуулах чадварыг тогтоох”, “Манлайлах чадварыг тогтоох” шалгалтын санг шинээр бий болгох ажлыг зохион байгуулж, эдгээр таван ур чадвар тус бүрээр авах шалгалтын 500, нийт 2500 тест, асуулт, бодлогын даалгавар, эссэний сэдэв бүхий сан бүрдүүлж, төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтад ашиглаж эхэллээ.

Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга), Захиргааны ерөнхий хууль, Зөрчлийн тухай, Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай, Төрийн болон албаны нууцын тухай болон хүний эрхийн холбогдолтой хууль тогтоомж, УИХ–ын 2016 оны 19 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал–2030”, “Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн мөрийн хөтөлбөрийн зорилт”–ыг багтаасан нийт 1552 сорилыг шинээр оруулсан “Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалт, сонгон шалгаруулалтад бэлтгэх гарын авлага”–ыг бэлтгэн хэрэглээнд орууллаа.

Өмнө нь хэрэглэгдэж байсан төрийн албаны шалгалтын агуулга нь төрийн жинхэнэ албан тушаал нэг бүрийн онцлогийг харгалзаагүй, нийтлэг шинжтэй байсныг өөрчилж Төрийн албаны тухай шинэ хуульд заасан чадахуйн болон шатлан дэвшүүлэх зарчимд нийцүүлэн дараах чиглэлээр боловсронгуй болгов. Үүнд:

- 1) Төрийн жинхэнэ албаны шалгалтын санг албан тушаал бүрийн онцлогт тохирсон асуулт, бодлогын даалгавар, сорил, мэдээллийн технологийн сантай болгох, ерөнхий болон тусгай шалгалтын санг тусад нь бүрдүүлэх зэргээр баяжуулан өргөжүүлэв.

Ингэснээр чадахуйн зарчимд нийцсэн, тухайн албан тушаалын шаардлагыг хангасан зөв хүнийг сонгон шалгаруулах нөхцөл илүү сайн бүрдсэн гэж үзэж байна.

- 2) Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтын жишиг тест, асуултын сан бүхий гарын авлага шинээр гаргаж, нийтийн хүртээл болгов.
- 3) Төрийн жинхэнэ албаны тусгай шалгалтад бэлтгэхэд зориулсан гарын авлагыг зөвхөн жишиг бодлогын даалгавар, сорил, асуулттай байхаар шинэчлэн боловсруулж, гарын авлагад орсон жишиг даалгавар, сорил, асуултыг тухайн албан тушаалын шалгалт авахад ашиглахгүй байхаар журамлав.
- 4) Төрийн албаны тусгай болон ерөнхий шалгалтын санг жил тутам шинэчлэн баяжуулах арга хэмжээ авч байна.
- 5) Шалгалтын даалгаврын санг боловсруулахад холбогдох мэргэжлийн байгууллага, мэргэшсэн эрдэмтэн, судлаачдын багийг оролцуулав.

Ийнхүү төрийн албаны шалгалтын агуулга, арга хэлбэр, зохион байгуулалтыг шинэчилснээр төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоонд тухайн албан тушаалыг хашихад зайлшгүй

эзэмшсэн байвал зохих мэдлэг, ур чадвар, туршлага бүхий зөв хүнийг зөв сонгон шалгаруулж зөв албан тушаалд томилох нөхцөлийг бүрдүүлэн ажиллав.

Цаашид төрийн албаны бүх түвшний албан тушаалд сонгон шалгаруулалт хийх хүрээнд ашиглагдах сорил, даалгавар, бодлогыг олон улсын жишгээр боловсруулдаг, хянаж эксперт хийдэг, хэрэглээнд гаргадаг мэргэжлийн байгууллага нэгж, институттэй байх шаардлага нэн тэргүүнд тавигдаж байна.

### **з) Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх талаар**

Төрийн албаны зөвлөл Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.12, 65 дугаар зүйлийн 65.6–д заасан бүрэн эрхийнхээ хүрээнд “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам” болон “Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагчийн нөөцийн бүртгэл хөтлөх загвар”–ыг Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлан мөрдүүлж байна.

Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэлтийг 2019 оны байдлаар доорх хүснэгтэд харуулав.

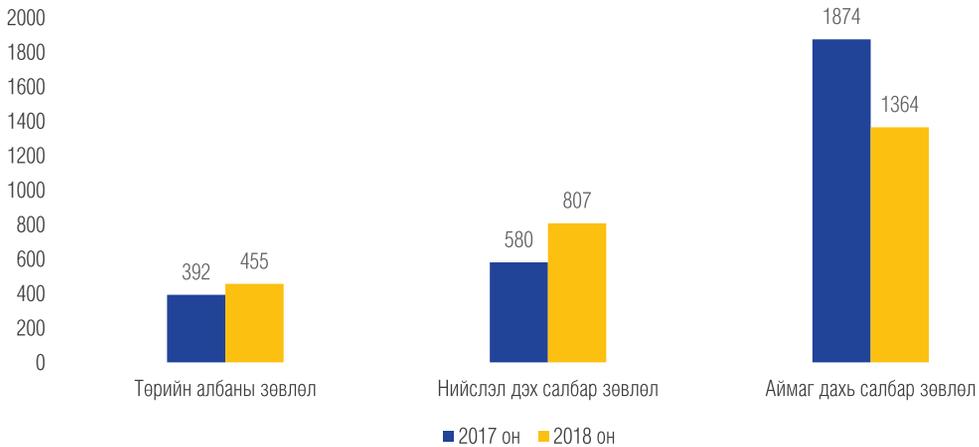
№	Төрийн жинхэнэ албаны нөөцийн төрөл	Нөөцөд байгаа хүний тоо
1	Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагчийн нөөц	57117
2	Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэний нөөц	1116
3	Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа, түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлд хамаарах албан тушаал эрхэлж байсан албан хаагчийн удирдах албан тушаалтны нөөц	2
4	Төрийн жинхэнэ албан тушаалаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн нөөц	198
5	Цэргийн тэтгэвэр тогтоолгож /дээд офицер, офицер, ахлагч/төрийн жинхэнэ албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн иргэний нөөц	11
6	Эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр нөхөр /эхнэр/ нь өөр орон нутаг, гадаад улс, олон улсын байгууллагад шилжин ажиллах болсон, эсхүл гэр бүлийн хүнд өвчтэй аль нэг гишүүнээ асрах зайлшгүй шаардлагын улмаас төрийн жинхэнэ албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн нөөц	12
7	Төрийн зардлаар их, дээд сургуульд суралцуулж төгссөн иргэний /цэрэг, цагдаа, тагнуул, онцгой байдал, шүүхийн шийдвэр, шүүх шинжилгээ, хилийн болон дотоодын цэрэг г.м/ нөөц	6
	<b>Бүгд</b>	<b>58233</b>

График 18 Төрийн жинхэнэ албанаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчийн нөөц



Төрийн жинхэнэ албанаас түр чөлөөлөгдсөн 396 иргэн нөөцөд бүртгэлтэй байна.

График 19 Нөөцөд бүртгэлтэй иргэдийн тоо



2017–2018 онд төрийн жинхэнэ албаны шалгалт өгч тэнцэж нөөцөд бүртгэгдсэн, нөөцөд байх хугацаа нь дуусаагүй 5474 иргэн байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн хүний нөөцийн цахим системийг цаашид хөгжүүлж төрийн албан хаагчидтай холбоотой бүх мэдээллийг

иж бүрэн авч, энэ талын мэдээллээр холбогдох төрийн байгууллага, албан тушаалтан, сонирхогч этгээдийг хангах, төрийн бусад байгууллагуудын мэдээллийн системүүдтэй холбох, харилцан мэдээлэл солилцох боломжийг бүрдүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна.



## Тав. ТӨРИЙН АЛБАНД ХАРИУЦЛАГА, ЁС ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ТАЛААР

### 5.1. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ

Төрийн албаны тухай хуулиар Төрийн албаны зөвлөлд ногдуулсан нэг чиг үүрэг бол төрийн албаны ёс зүйг мөрдүүлэх, ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө, арга зүйн удирдлагаар хангах явдал юм.

Төрийн албаны зөвлөл Төрийн албаны тухай хуулиар олгосон бүрэн эрхийн хүрээнд “хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчид төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах” <sup>(66.1.1)</sup>, “Зөвлөл үйл ажиллагааныхаа тайланг дараа оны нэгдүгээр улиралд багтаан Улсын Их Хуралд хүргүүлэх, тайланд “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт, зөрчлийн талаарх дүгнэлт, цаашид авах арга хэмжээний санал”-ыг тусгах<sup>(74.1)</sup>, “төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлэх үйл ажиллагаанд хяналт тавих” <sup>(“Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 3.1.2.г)</sup> үүрэг хүлээдэг билээ.

Төрийн албаны зөвлөлөөс Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газартай хамтран “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг боловсруулж Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор батлуулан мөрдүүлж байна.

Тайлант онд төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагын албан хаагчдад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн эрх зүйн зохицуулалт болон ёс зүйн асуудлаар арга зүйн цуврал сургалтууд зохион байгуулж, эдгээрт нийт 1400 шахам албан хаагчийг хамруулан, зөвлөн туслах үйлчилгээ үзүүлж ажиллалаа.

Мөн төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагын төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн талаарх тайлан мэдээг хагас, бүтэн жилээр авч, нэгтгэн дүгнэж цаашид анхаарах асуудлаар удирдамж, чиглэл өглөө. Өмнө нь зөвхөн төрийн захиргааны албан хаагчдын гаргасан ёс зүйн зөрчлийн талаар тайлан гаргадаг байсныг энэ онд өргөжүүлж, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийг төрийн албаны хэмжээнд нэгтгэн гаргалаа.

Тайлангийн хугацаанд төрийн захиргааны 316, төрийн үйлчилгээний 321 албан хаагч, нийт 637 төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныг байгууллагын дэргэдэх ёс зүйн зөвлөлөөр хэлэлцэн, холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу зохих арга хэмжээ авсан байна.

Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг 2011–2019 оны байдлаар харьцуулан үзвэл дараах байдалтай байна:

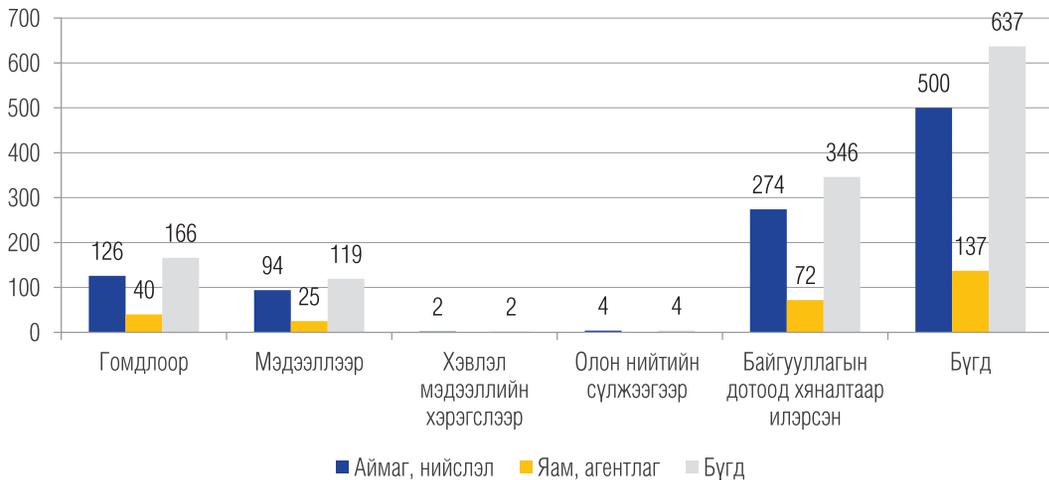
График 20 Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил (2011–2019 он)



Төрийн албан хаагчдын 2019 онд гаргасан ёс зүйн зөрчлийг илрүүлсэн эх сурвалжаар нь ангилж үзвэл, гомдлоор 157, мэдээллээр 119,

хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр 2, олон нийтийн сүлжээгээр 4, байгууллагын дотоод хяналтаар 346 зөрчлийг тус тус илрүүлсэн дүн гарч байна.

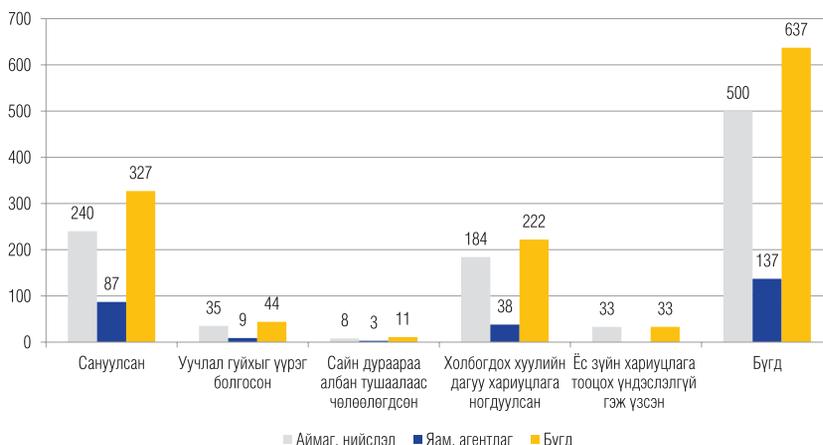
График 21 Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийг илрүүлсэн эх сурвалжаар (аймаг, нийслэл, яам, агентлагаар)



Ёс зүйн зөрчилд ногдуулсан хариуцлагын талаар авч үзвэл, сануулсан 327, уучлал гуйхыг үүрэг болгосон 44, сайн дураараа албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн 11, холбогдох хууль тогтоомжийн

дагуу хариуцлага хүлээлгэсэн 22, хариуцлага тооцох үндэслэлгүй гэж үзсэн 33 тохиолдол байна.

График 22 Ёс зүйн зөрчил гаргасан төрийн албан хаагчид хариуцлага тооцсон байдал



Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлүүдийн мэдээг нэгтгэн үзвэл 2019 онд бүртгэгдсэн 637 ёс зүйн зөрчлийн 17 зөрчлийг төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтан, 299 зөрчлийг төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан хаагч, 321 зөрчлийг төрийн үйлчилгээний байгууллагын албан хаагч гаргасан байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс Төрийн албаны ёс зүй, сахилга хариуцлагын тухай хуулийн төслийн хэлэлцүүлгийг УИХ-д ажлаа хариуцан тайлагнадаг байгууллагууд, яам, агентлагийн хуулийн хэлтсийн дарга, холбогдох ажилтнуудыг оролцуулан 2019 оны 12 дугаар сард зохион байгууллаа. Энэхүү хэлэлцүүлэгт УИХ-ын дарга Г.Занданшатар оролцож төрийн байгууллагын нийт албан хаагчдад ёс зүй, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх талаар үүрэг чиглэл өгөв.

Төрийн албаны ёс зүй, сахилга хариуцлагын тухай хуулийн төслийн хэлэлцүүлэгт оролцогчдоос гарсан санал болон уг хэлэлцүүлгийн дараа төрийн байгууллагаас ирүүлсэн саналуудыг Төрийн албаны зөвлөл нэгтгэн судалж, санал бэлтгэн Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт хүргүүлээ.

Тайлант онд Улсын Их Хурлын гишүүн, Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга Л.Оюун-Эрдэнэ Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаатай танилцаж, төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэмд өөрчлөлт оруулж, төрийн албан хаагч гадаад улсад мөрийтэй тоглоом, казино тоглохыг хориглох шийдвэр гаргасныг танилцуулж, төрийн албан хаагчдын ёс зүйг дээшлүүлэхэд онцгой анхааран ажиллахыг зөвлөв. Мөн Монгол Улсын төрийн албаны хөгжлийн 5, 6 дахь үе шатны шинэтгэлийн бодлогыг боловсруулж, ирээдүйд төрийн албаны хүрэх түвшнийг тодорхойлох хэрэгтэйг цохон тэмдэглэсэн юм.

Төрийн албаны ёс зүйн чиглэлээр шинжлэх ухааны үндэслэлтэй бодлого төлөвлөн хэрэгжүүлэх үүднээс Удирдлагын академиар хийлгэсэн 2019 оны судалгаагаар төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн үндсэн шалтгаан нь хүнд



суртал, харилцааны доголдол, шударга бус үйл ажиллагаа, мэдлэг, ур чадварын дутмаг байдал байна гэсэн дүгнэлт гарсан юм. Судалгааны дүнд тулгуурлан удирдах албан тушаалтны манлайлал, үлгэр дууриаллыг сайжруулах, ёс зүйн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх, соён

гэгээрүүлэхэд илүүтэй анхаарах, ёс зүйн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагыг нарийвчлан зохицуулах, хууль дүрмийг сахих зан үйлийг төлөвшүүлэх, салбар, байгууллага, хамт олны ёс зүйтэй, зөв соёлыг дэмжих механизмыг бүрдүүлэх арга хэмжээ авах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

## 5.2. НИЙТИЙН АЛБАНД ХУВИЙН АШИГ СОНИРХЛООС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсэгт хувийн ашиг сонирхлын болон хөрөнгө, орлогын мэдүүлэг гаргадаг албан тушаалд сонгогдсон буюу томилогдсон этгээд Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 10<sup>1</sup>.4 дэх хэсэгт заасан арга хэмжээг авахаар зохицуулагдсан байдаг. Хуулийн энэ зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн тогтоолоор нэр дэвшүүлсэн иргэнийг томилох эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан нь "Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль"-д заасан шаардлагыг хангасан эсэх тухай баримт бичгийг Авлигатай

тэмцэх газраас албан ёсоор авч, нэр дэвшигчийг томилсон шийдвэрийн хамт Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлж байхаар журамлан биелэлтэд нь хяналт тавьж байна.

Төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байгаа иргэн авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт холбогдсон эсэх, нэр дэвшигчийн их, дээд сургууль төгссөн диплом хүчинтэй эсэх, эрүүл мэндийн талаарх магадлан итгэмжлэгдсэн эмнэлгийн дүгнэлт, улс төрийн намын гишүүн бол Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.5-д заасны дагуу намын гишүүнчлэлээсээ түдгэлзсэн тухай баримт бичиг зэргийг томилох эрх бүхий байгууллага нь холбогдох байгууллагуудаас авч, нэр дэвшигчийн томилсон шийдвэрийн хамт Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлдэг боллоо.

## 5.3. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИД САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ НОГДУУЛСАН БАЙДАЛ

Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, 39 дүгээр зүйлд заасан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагаанд хориглох зүйлийг болон хууль тогтоомж, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан албан үүргээ биелүүлээгүй, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хууль тогтоомж, Засгийн газрын шийдвэрээр тогтоосон журмыг<sup>1</sup> зөрчсөн төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл

ногдуулахаар Төрийн албаны тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн 9 дэх хэсэгт журамласан байдаг.

"Эрх бүхий албан тушаалтан сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг гаргасан өдрөөс хойш 14 хоногийн дотор Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлнэ"<sup>2</sup> гэж заасны дагуу 2019 онд төрийн 22 байгууллагаас төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан тухай шийдвэр ирүүллээ. Тухайлбал:

<sup>1</sup> Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан "Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам"-ын 1.3 дахь заалт

<sup>2</sup> Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2019 оны 36/32 дугаар хамтарсан тушаалаар баталсан "Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам"-ын 9.2 дахь заалт

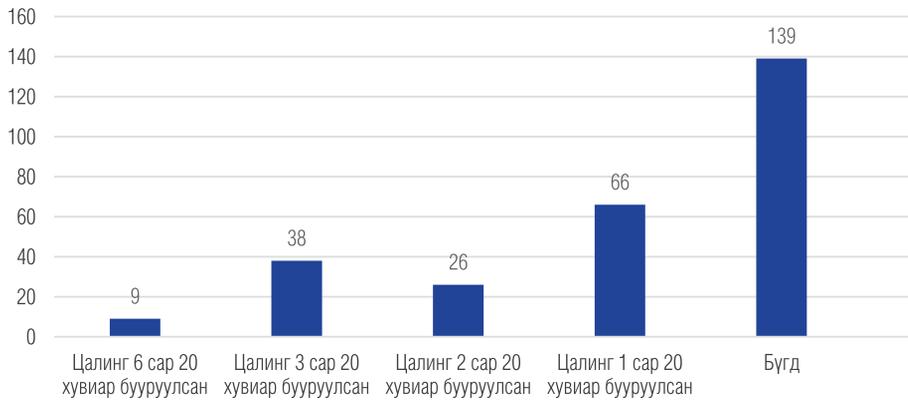
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2019 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН

№	Байгууллагын нэр		Сахилгын шийтгэл хүлээсэн албан хаагчдын тоо
1	Улсын их хуралд ажлаа тайлагнадаг байгууллага	1 Хүний эрхийн үндэсний комисс	1
		2 Авлигатай тэмцэх газар	5
		3 Санхүүгийн зохицуулах хороо	8
2	Яам	4 Хууль зүй, дотоод хэргийн яам	5
		5 Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яам	7
3	Агентлаг	6 Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн газар	3
		7 Архивын ерөнхий газар	1
		8 Стандарт, хэмжил зүйн газар	5
		9 Гадаадын иргэн, харьяатын газар	22
		10 Төрийн өмчийн бодлого, зохицуулалтын газар	1
4	Аймаг	11 Баян-Өлгий	35
		12 Баянхонгор	26
		13 Говь-Алтай	113
		14 Дорноговь	64
		15 Өвөрхангай	6
		16 Сүхбаатар	9
		17 Увс	16
		18 Ховд	3
		19 Хөвсгөл	3
5	Нийслэл	20 Баянзүрх, Сүхбаатар, Чингэлтэй дүүргийн Эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн Тамгын газар	2
		21 Нийслэлийн Байгаль орчны газар	1
6	Бусад	22 Туул голын сав газрын захиргаа	2
<b>Нийт</b>		<b>22</b>	<b>338</b>

График 23 Төрийн жинхэнэ албан хаагчид ногдуулсан сахилгын шийтгэлийг төрлөөр нь авч үзвэл



График 24 Цалинг 20 хувиар бууруулсан сахилгын шийтгэлийг хугацаагаар нь авч үзвэл



Хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэх ажлын хүрээнд эрхэлсэн ажил, албандаа хариуцлагагүй, үнэнч бус хандаж, өргөсөн тангаргаа умартаж, авлига, ашиг сонирхол, ёс зүйн зөрчил гаргаж байгаа төрийн албан хаагчийн үйлдлийг төрийн албаны хэмжээнд таслан зогсоох, гаргуулахгүй байхад цаашид онцгойлон анхаарах хэрэгтэй байна.

Төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагын 27 албан хаагч авлига, хээл хахуулийн гэмт хэрэгт

холбогдож шүүхээс ял шийтгүүлснээс гадна хууль хяналтын байгууллагад зарим албан хаагч шалгагдаж байна.

Аймаг, нийслэлд дэх шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагуудаас Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн мэдээнээс үзэхэд 2019 онд эрх мэдэл, албан тушаалаа урвуулан ашиглаж бусдад их хэмжээний хохирол учруулсан гэмт хэрэг 4, авлига өгсөн 14, авлига авсан гэмт хэрэг 9 гарчээ.

График 25 Эрх мэдэл, албан тушаалаа урвуулан ашиглаж бусдад их хэмжээний хохирол учруулсан



# Зургаа. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛИЙН ТАЛААР

Төрийн албаны хүний нөөцийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн системийг өргөтгөн хөгжүүлж төрийн албаны хүний нөөцийн иж бүрэн мэдээллийн сан бүрдүүлэх, төрийн холбогдох байгууллага, албан тушаалтан, сонирхогч этгээдийг зохих мэдээллээр хангах нь Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны үндсэн чиг үүргийн нэг юм.

Төрийн албаны тухай хуулийн 66.1.5–д заасан “төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, төрийн алба, албан хаагчтай холбогдолтой мэдээллээр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээдийг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх” бүрэн эрхийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн нэгдсэн систем”–ийн мэдээллийн санд тулгуурлан төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчийн мэдээллийг тусгайлан боловсруулсан аргачлал, модулийн дагуу төрийн албан хаагчдын байршил, албан тушаалын ангилал,

зэрэглэл, боловсрол, нас, хүйс, албан хаагчдын хөдөлгөөн, түүний шалтгаан зэрэг нийт 30 гаруй бүлэг үзүүлэлтээр нэгтгэн боловсруулж Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтөлж байна. Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн системд 2019 оны байдлаар улсын төсвийн санхүүжилттэй төрийн 4374 байгууллага, 198463 төрийн албан хаагч бүртгэлтэй байна.

Хүний нөөцийн систем дэх төрийн байгууллага, албан хаагчдын мэдээллийг боловсронгуй болгон хөгжүүлэх, тайлан мэдээллийг нарийвчлах зорилгоор Үндэсний статистикийн хороотой хамтран “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн статистикийн албан ёсны мэдээний маягт, нөхөх заавар”–ыг баталлаа. Сангийн яамны “Төрийн байгууллагуудын цалингийн нэгдсэн систем”–ийг Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн системтэй холбон мэдээлэл солилцох боломжийг нээснээр төрийн албан хаагчдын цалинг цахим хэлбэрээр тооцон



хувийн дансанд нь шууд шилжүүлэх ажлын эхлэл тавигдаж, төрийн 30 байгууллагад туршилтаар хэрэгжиж байна. Энэ хамтын ажиллагааг бүрэн хэрэгжүүлсний үр дүнд албан тушаалын батлагдсан орон тооноос илүү томилгоо хийж цалинжуулах зөрчил арилж, төсвөөс цалинждаг төрийн бүх байгууллагууд бүртгэлийн системд бүрэн хамрагдах, мэдээллийн бодит байдал илүү сайн хангагдах ач холбогдолтой болох юм.

Төрийн албаны зөвлөл нь “Хүний нөөцийн нэгдсэн систем”-ийг өргөтгөн хөгжүүлэх, боловсронгуй болгох чиглэлээр хүний нөөцийн олон улсын туршлага болон өнөөгийн нөхцөл байдлын суурь судалгаа, шинжилгээ хийх ажлыг эхлүүлэн зөвлөх үйлчилгээ авч ажиллалаа. Энэхүү судалгаа шинжилгээний үр дүнд Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн системийг үндсэн хүний нөөц, ажиллах үеийн дэмжлэг, ажиллах хүчний удирдлага, ажилтны цалин хөлс, тэтгэмж, сонгон шалгаруулалт, томилгоо, гүйцэтгэл, ажилтны

карьер, сургалт, хүний нөөцийн шинжилгээ, статистик тайлан мэдээ, суурь платформ зэрэг 12 үндсэн хэсэг бүхий бүтэцтэй байхаар өргөжүүлэн хөгжүүлэх шаардлагатай болохыг тодорхойлж, энэ программыг хэрэгжүүлэх тендерийн ажлын даалгаврыг бэлэн болголоо. Гэвч тус программыг хөгжүүлэх санхүүгийн эх үүсвэр хараахан шийдвэрлэгдээгүй байна.

Монгол Улсын төрийн байгууллага, албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг иж бүрэн хөтлөх, төрийн байгууллага хооронд мэдээлэл солилцох нөхцөлийг цогцоор нь бүрдүүлэх, тайлан мэдээ гаргах, мэдээлэлд суурилсан зөв шийдвэр гаргахад туслах ажлын хүрээнд хүний нөөцийн удирдлагын цогц мэдээллийн тогтолцоог бий болгохын тулд Төрийн албаны зөвлөлийн одоогийн ашиглаж байгаа Хүний нөөцийн системийг тодорхой хугацаа, үе шаттайгаар хөгжүүлж боловсруулах, нэвтрүүлэх ажлуудыг хийхээр төлөвлөж байна.

# ДҮГНЭЛТ

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл Улсын Их Хурал, Төрийн байгуулалтын байнгын хорооноос өгсөн зөвлөмж, чиглэлийг баримтлан Төрийн албаны тухай хуулиар хүлээсэн чиг үүрэг, 2019 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, зорилго, зорилтоо амжилттай хэрэгжүүллээ. Үйл ажиллагааны гол үр дүнг дараах байдлаар дүгнэж байна:

1. Төрийн албаны зөвлөл бүрэн эрх, чиг үүргээ хамтын удирдлагын зарчмаар хараат бус, бие даасан байдлаар амжилттай хэрэгжүүлж, Ажлын албаны хүний нөөцийг зохистой түвшинд хүргэн ажиллав.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газрын бүх талын дэмжлэг, төрийн байгууллагуудын оролцоо, хамтын ажиллагааны үр дүнд төрийн албаны шинэтгэлийг амжилттай, үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэх таатай орчныг бүрдүүллээ.

2. Төрийн албаны тухай хууль хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхэлсэн төрийн албаны шинэтгэлийн гарааны жил 2019 онд 40 гаруй дүрэм, журмыг УИХ, Засгийн газрын дэмжлэг, идэвхтэй хамтын ажиллагааны дүнд шуурхай боловсруулан, баталж мөрдүүлэв.

Эдгээр дүрэм, журмыг мөрдүүлж эхэлснээр улс төрөөс хараат бус, мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг төлөвшүүлэх эрх зүйн шинэ орчин бүрдэж, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлагын шаардлагыг хангасан иргэд нээлттэй, шударга өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтаар төрийн албанд орох, төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах, чадахуйн зарчим, шатлан дэвших тогтолцоо хэрэгжих боломж, нөхцөлийг хангалаа.

3. НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрөөс хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн дэмжлэгтэйгээр Төрийн албаны зөвлөл 2019 онд бүх аймагт очиж ажиллан 6500 гаруй төрийн албан хаагчийг хамруулан Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлал, зорилго, зарчмыг сурталчлах, мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх, сургалт, уулзалт хэлэлцүүлэг хийж олон нийтэд таниулах ажлыг зохион байгуулснаар төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх гарааны нөхцөлийг бодитой тодорхойлж, төрийн албаны бүх шатанд төрийн албаны шинэтгэлийг зөв хэрэгжүүлэх нэгдсэн нэг ойлголттой боллоо.

Төрийн албаны тухай шинэ хуулийг яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, аймаг, нийслэл дэх Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүд, салбар зөвлөлгүй төрийн байгууллагын хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн мэргэжилтнүүдийг

оролцуулан төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц, хэрэгжилтийн байдал, тулгамдаж буй асуудал, сургамж, туршлагаа хуваалцах, төрийн албанд баримтлах хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага, цаашид хамтран шийдвэрлэх, хэрэгжүүлэх ажлын талаар зөвлөлдөх нэгдсэн сургалт, хэлэлцүүлгийг 2019 оны 12 дугаар сард зохион байгуулж, 2020 оны бодлого, чиглэлээ тогтоов.

4. Төрийн албаны сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бий болгож, богино, дунд хугацааны болон мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг шинээр боловсруулан төрийн жинхэнэ албан хаагчдад албан тушаалын ангилал, зэрэглэлд нь тохирсон мэдлэг, ур чадварыг эзэмшүүлж эхэлснээр мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албыг бэхжүүлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүллээ.

Байгууллагын хүний нөөцийн аудитын журам, гарын авлага боловсруулж, хүний нөөцийн мэргэшсэн аудиторын сургалтыг эхлүүлснээр чадахуйн зарчим (мерит)-ын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх ажлын суурийг тавилаа.

Төрийн байгууллагууд чиг үүргийн шинжилгээ хийж, албан тушаалын тодорхойлолт шинээр боловсруулах ажлыг улсын хэмжээнд зохион байгуулж, Төрийн албаны зөвлөлөөс 14.0 мянга гаруй албан тушаалын тодорхойлолтыг хянан хэлэлцэж, томилох эрх бүхий албан тушаалтанд батлах зөвшөөрөл олгосноор хуульд заасан болзол, шалгуур, мэргэжил, ур чадварын шаардлагыг хангасан иргэн шударга өрсөлдөөний зарчмаар төрийн албанд ажиллах, улмаар шатлан дэвших механизмыг тогтоолоо.

5. Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилтийг төрийн байгууллагуудад шалгаж зөвлөн туслах, төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэх, төрд учруулсан хохирлыг буруутай

албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх зэргээр олон шинэ ажлын эхлэлийг зөв тавьж, улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэх хандлага, сэтгэлгээний өөрчлөлт гарч байна.

Төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх талаар 2019 онд төлөвлөн хэрэгжүүлсэн олон талт арга хэмжээний үр дүнд ёс зүйн зөрчил гаргасан төрийн захиргааны албан хаагчдын тоо өмнөх оноос буурсан дүнтэй байна. Гарсан ахиц дэвшлийг бататгах үүднээс ёс зүйн зөвлөлүүдийн үйл ажиллагааг идэвхжүүлэх, төрийн албан хаагчдын ёс зүйн боловсролыг дээшлүүлэх, ёс зүйн хариуцлага ногдуулсан талаар нийтэд мэдээлэх практикийг төрийн албаны хэмжээнд төлөвшүүлэн ажиллана.

6. Гадаад улс орнуудын төрийн албаны сайн туршлага, шилдэг менежментийг судлах, өөрийн орны онцлогт тохируулан нутагшуулах ажлын хүрээнд гадаад харилцааг өргөжүүлэх, хамтын ажиллагааг эрчимжүүлэхэд онцгойлон анхаарч тодорхой үр дүн гаргалаа. Гадаад орнууд, олон улсын байгууллагуудын зүгээс Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийг талархан дэмжиж, хамтын ажиллагаа хөгжүүлж байна. Канад, Сингапур, Энэтхэг, Бүгд найрамдах Солонгос улсын ижил төрлийн байгууллагатай харилцаа тогтоож, хамтран ажиллаж байгаагийн зэрэгцээ НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь”, Канад улсын Засгийн газрын санхүүжилттэй “Мерит” төслөөс дэмжлэг авч байна.

Мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай, ёс зүйтэй төрийн албыг бэхжүүлэх бүх талын нэгдсэн бодлого, үйл ажиллагаа, гадаад орон, олон улсын байгууллагуудын хамтын ажиллагаа төрийн албаны шинэтгэлийг эрчимжүүлэх таатай нөхцөл болж байгааг тэмдэглэж байна.

## ЦААШИД АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭНИЙ САНАЛ

Төрийн албаны шинэтгэлийн эрхэм зорилго нь иргэдэд ойр, тэдний хэрэгцээг хангахад чиглэсэн, өөрчлөгдөж буй орчинд уян хатан зохицож, идэвх санаачилгатай ажиллах чадварлаг, ёс зүйтэй, чадахуйн зарчим, шатлан дэвших тогтолцоо бүхий мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэгдэж байна.

Төрийн албан хаагчийн мэдлэг, ур чадвар, туршлагад суурилсан, улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэх, төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгаа хангах талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний дараах саналыг Улсын Их Хурлын анхааралд хандуулж байна. Үүнд:

1. Дэлхий дахинаа XXI зууны төрийн албаны өмнө шинэ сорилтууд тулгарч байна. Төрийн албаны шинэтгэлд шинэ эрэл хайгуул, шинэ хандлага эрчимтэй өрнөж байна. Монгол Улсын төрийн албаны шинэчлэлийг тууштай, тогтвортой хэрэгжүүлэх үүднээс төрийн албаны шинэтгэлийн үзэл баримтлал, дунд хугацааны (2020–2030) стратеги зорилтыг тодорхойлсон бодлогын баримт бичгийг батлан гаргах;
2. Төрийн зарим байгууллага, албан хаагчдын эрх зүйн байдлын тухай болон зарим салбарын төрийн албаны харилцааг зохицуулсан хуулиудад Төрийн албаны тухай хуулийн үндсэн зарчим, зохицуулалттай зөрчилдсөн заалтууд байгаа нь эрх зүйн хийдэл, зөрчил бий болгох, улмаар төрийн албаны тухай хуулийн үйлчлэлийг сулруулах, тухайн харилцааг нэгдсэн зохицуулалтгүй болгох сөрөг үр дагавар бий болгож болзошгүй. Иймд Төрийн албаны тухай хуулийн үндсэн зарчим, зохицуулалттай холбоотой бусад хуулиудад холбогдох өөрчлөлт оруулах талаар Төрийн албаны зөвлөлөөс боловсруулж, 2019 оны үйл ажиллагааны тайлантай хамт хүргүүлсэн саналыг хянан үзэж зохих журмын дагуу шийдвэрлэх;

3. Улс төрийн албан тушаалтнууд одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа зарим хууль тогтоомжийн хүрээнд аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, ерөнхий боловсролын сургуулийн захирал, цэцэрлэгийн эрхлэгч, түүнчлэн төрийн жинхэнэ албаны болон үйлчилгээний албаны удирдах албан тушаалд төрийн албан хаагчийг томилж, чөлөөлөх шийдвэр гаргаж байгаа нь төрийн байгууллага, яам, агентлаг, орон нутаг, цаашлаад тухайн салбарын хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлж төрийн албан хаагчдын тогтвор суурьшил, байгууллага, салбарын хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулах талтай. Тиймээс салбар хуулиудаар зохицуулсан энэхүү асуудлыг нэг мөр цэгцэлж, төрийн албаны томилгоон дахь улс төрийн оролцоог авч үзэж шийдвэрлэх;

4. Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.8–д улсын болон орон нутгийн төсвийн удирдлагын зардлын төслийг боловсруулах, хянаж батлахад зохих журмын дагуу санал гаргахыг Төрийн албаны зөвлөлд хариуцуулан хуульчилсан болно. Улс төрөөс хараат бус, үр ашигтай, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэх, төрийн албан хаагчийн ажиллах, нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр Төрийн албаны зөвлөл саналаа тусгуулах чухал механизм болох энэхүү чиг үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зохицуулалтыг Улсын Их Хурлын дэгийн тухай, Засгийн газрын тухай болон холбогдох бусад хуульд тодорхой тусгах;

5. Төрийн албаны зөвлөл төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтын журмыг хуулийн шаардлагад нийцүүлэн шинээр батлан гаргаж, чадахуйн зарчим, шатлан дэвших тогтолцоонд суурилсан төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалт явуулах эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, мөн төрийн захиргааны байгууллагын төсвийн шууд

захирагчийн сонгон шалгаруулалтын журмын төслийг бэлэн болгоод байна. Эдгээр журмыг нэг мөр хэрэгжүүлэх хүрээнд УИХ-ын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”-ыг хүчингүй болгох асуудлыг судлан шийдвэрлэх;

6. Удирдах албан тушаалтны манлайллыг сайжруулах, ёс зүйн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх, байгууллагын зөв соёл, эерэг хандлагыг дэмжих механизмыг бүрдүүлэх, ёс зүйн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагыг нарийвчлан зохицуулах, төрийн албанд хууль дүрэм сахих зан үйлийг төлөвшүүлэх шинжлэх ухааны үндэслэлтэй бодлого төлөвлөлтийг төрийн болон төрийн бус байгууллага, эрдэмтэн судлаачдын оролцоотой нарийвчлан боловсруулж гаргах.

Төрийн албаны шинэтгэлийг эрчимжүүлэх, төрийн албан хаагчдын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг дээшлүүлэхтэй холбогдуулан дараах арга хэмжээг Засгийн газраас авах нь зүйтэй байна:

Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих чиг үүрэг бүхий Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн санхүүжилтийг төсвөөс хариуцах асуудлыг шийдвэрлэж, үйл ажиллагааг нь тогтмолжуулахад дэмжлэг үзүүлэх;

Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 5 дугаар зүйлийн 5.14-т сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжийн зарим үйлчилгээ төлбөртэй байж болно

гэж заасны дагуу тус нэгжийн дэргэд сургалтын танхим байгуулж, сургалтын үйл ажиллагааг төлбөртэй явуулах боломжийг бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;

Төрийн албаны тухай хуулийн 58 дугаар зүйлийн 58.2-т “Төрийн албан хаагчийн дундаж цалингийн хэмжээ нь хувийн хэвшилд ажиллагчдын адилтгах албан тушаалын цалингийн дунджаас 5.0 буюу түүнээс дээш хувиар бага болсон тохиолдолд албан тушаалын цалингийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухай саналыг Засгийн газар боловсруулж, төсвийн хүрээний мэдэгдэл хэлэлцэхийн өмнө Улсын Их Хуралд танилцуулж, зохих журмын дагуу шийдвэрлүүлнэ.” гэж заасан. Тиймээс төрийн албан хаагчдын цалингийн өнөөгийн байдалд албан тушаалын ангилал бүрээр судалгаа хийлгэж, хувийн хэвшлийн адилтгах албан тушаалын цалингийн хэмжээтэй уялдуулах санал боловсруулж хэрэгжүүлэх;

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн байгууллагуудад хийсэн үзлэг, Удирдлагын академиас хийсэн судалгаагаар төрийн албан хаагчийн сургалтын болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг үндэслэл, тооцоо муутай, албан хаагчдын хэрэгцээ шаардлагыг нарийн судлахгүй боловсруулдаг, хэрэгжилтэд нь тэр бүр хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийдэггүй, биелэлт нь хангалттай биш байна гэж дүгнэсэн. Үүнтэй холбогдуулан төрийн албан хаагчийн сургалтын болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулах, хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх, үр дүнг тооцох нэгдсэн арга зүйг боловсруулан мөрдүүлэх.

## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2020 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗОРИЛТ

“Төрийн албаны чадахуй (мерит)–н зарчмыг сахиулж, улс төрийн зүй бус нөлөөллөөс ангид, иргэдийн итгэл хүлээсэн төрийн албыг төлөвшүүлэх” эрхэм зорилгын хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлөөс “Хуулиа дээдэлсэн, иргэдээ эрхэмлэсэн төрийн албаны төлөө” уриан дор 2020 онд тэргүүлэх 12 зорилт тодорхойлон дэвшүүлснээ танилцуулж байна.

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

Төрийн албаны бодлогын зөвлөгөө өгөх чадавхыг сайжруулж, судалгаа, нотолгоонд суурилсан бодлогын зөвлөмжийг тэнцвэртэй, бодитой байлгах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлнэ.

### 2. Төрийн албаны тухай хуулийг бүрэн хэрэгжүүлнэ, үргэлжлүүлнэ.

Төрийн албаны шинэтгэлийн эрчийг сааруулалгүйгээр, батлагдсан дүрэм, журмуудыг боловсронгуй болгох, сайжруулах, өөрчлөх ажлыг үргэлжлүүлнэ.

Нийгэм, соёл, сэтгэхүй, эдийн засгийн өөрчлөлтийг мэдэрч, эрх зүйн хүрээний шинэтгэлийн процессыг тасралтгүй үргэлжлүүлнэ.

### 3. Томилгооны зөрчилгүй жил болгоно.

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



#### **4. Хүний нөөцийн аудит**

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

#### **5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй**

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар төрийн албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх, болзошгүй зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хяналт тавих, гарсан зөрчлийг таслан зогсоох, цаг тухайд нь шийдвэрлэх, холбогдох албан хаагчдад хариуцлага хүлээлгэх үйл ажиллагааг байгууллага нэг бүрт хэвшүүлэх талаар зохион байгуулалтын арга хэмжээ авч, үр нөлөөг дээшлүүлнэ.

#### **6. Сургалт, хөгжил**

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

#### **7. Шатлан дэвших**

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

#### **8. Шалгалт**

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

#### **9. Төрийн албан хаагчдын цалингийн нэгдсэн систем**

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

#### **10. Жендерийн эрх тэгш байдал**

Төрийн захиргааны албан дахь жендерийн тэгш байдлыг хангах төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх тодорхой арга хэмжээ авч үр дүнг тооцно.

#### **11. Иргэдийн сэтгэл ханамж**

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

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

#### **12. Чадахуйн зарчим**

Төрийн албаны хариуцлагыг хууль тогтоомжийн дагуу цаг тухайд нь хэрэглэх, сонгон шалгаруулалтыг чанартай явуулах, албан тушаалын тодорхойлолтын шалгуурыг бүрэн хангуулах замаар чадахуйн зарчимд нийцэх албан хаагчаар төрийн албыг бүрдүүлэх ажлыг үргэлжлүүлнэ.





# МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН 2019 ОНЫ УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ



## МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛИЙН ТОВЧ ТАНИЛЦУУЛГА

2020.03.20. Улаанбаатар хот

Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн системийн мэдээлэлд тулгуурлан Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайланг 2019 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдрийн байдлаар гаргав.

Төрийн нийт албан хаагчийн, төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээллийг байршил, албан тушаалын ангилал, боловсрол, нас, хүйс, бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний үндэслэл шалтгаан зэрэг гол үзүүлэлтүүдээр ангилан, графикаар болон хүснэгтэн хэлбэрээр дэлгэрэнгүй гаргалаа. Төрийн тусгай чиг үүрэг хүлээсэн албан хаагчдын хувьд зөвхөн тоон мэдээллийг нэгдсэн дүн мэдээнд оруулсан болно.

Энэ жилийн төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн тайланд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн холбогдох заалтын хэрэгжилтийн талаарх мэдээллийг шинээр тусгав.

Төрийн албан хаагчийн тоо 2019 онд 4906-аар нэмэгдэж, нийт дүнгээр 198463 болсон байна. Энэ нь төрийн суурь үйлчилгээг иргэдэд хүргэх шаардлагын хүрээнд аймаг, нийслэлд ерөнхий боловсролын сургууль, цэцэрлэг, насан туршийн боловсролын төв, эмнэлэг, хүүхдийн сувилал шинээр байгуулсан, Засгийн газрын шийдвэрээр өөрчлөн зохион байгуулсан зарим агентлагийн

хүний нөөцийн мэдээлэл шинээр бүртгэгдсэнтэй холбоотой.

Тайлант онд нэмэгдсэн 4906 албан хаагчийн 85.5% нь төрийн үйлчилгээний, 9.8% нь төрийн тусгай, 3.7% нь төрийн улс төрийн, 1% нь төрийн захиргааны албан хаагч байна.

Нийт төрийн албан хаагчдыг боловсролын зэргээр авч үзэхэд, 62.7% дээд, 36.3% дунд, 1% нь бага боловсролтой, насны ангиллаар авч үзэхэд, 35, түүнээс доош насны албан хаагч 44.5%, 36–50 насны албан хаагч 40.6%, 51–60 насны албан хаагч 14.1%, 60-аас дээш насны албан хаагч 0.8% байна.

Албан тушаалын ангиллын хувьд, төрийн захиргааны албан хаагч 9.6%, төрийн улс төрийн албан хаагч 1.8%, төрийн тусгай албан хаагч 19.4%, төрийн үйлчилгээний албан хаагч 69.2%-ийг, албан тушаалын төрлийн хувьд авч үзэхэд, удирдах албан тушаалтан 7.6%, гүйцэтгэх албан тушаалтан 23.3%, туслах албан тушаалтан 69.1%-ийг тус тус эзэлж байна.

Төрийн албан хаагчдын 33.3% нь төрийн төв байгууллага, түүний харьяа байгууллагуудад, 17.6% нийслэлийн захиргааны байгууллага, түүний харьяа байгууллагуудад, 49.1% нь нутгийн захиргааны байгууллага, түүний харьяа байгууллагуудад ажиллаж байна.

Төрийн нийт албан хаагчийн 39.1% нь эрэгтэй, 60.9% нь эмэгтэй албан хаагч байна. Тухайлбал, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын 71.6%, төрийн захиргааны албан хаагчдын 59.9%, төрийн тусгай албан хаагчдын 26.3%, төрийн улс төрийн албан хаагчдын 23.5% нь эмэгтэйчүүд байна.

Сүүлийн жилүүдэд төрийн байгууллагын тоо харьцангуй тогтвортой, өөрчлөлт хөдөлгөөн бага хийгдсэн байна. Төрийн албаны өөр албан тушаалд шилжих, албан тушаал дэвших байдлаар төрийн албан доторх хөдөлгөөн хийгдэж байгаа

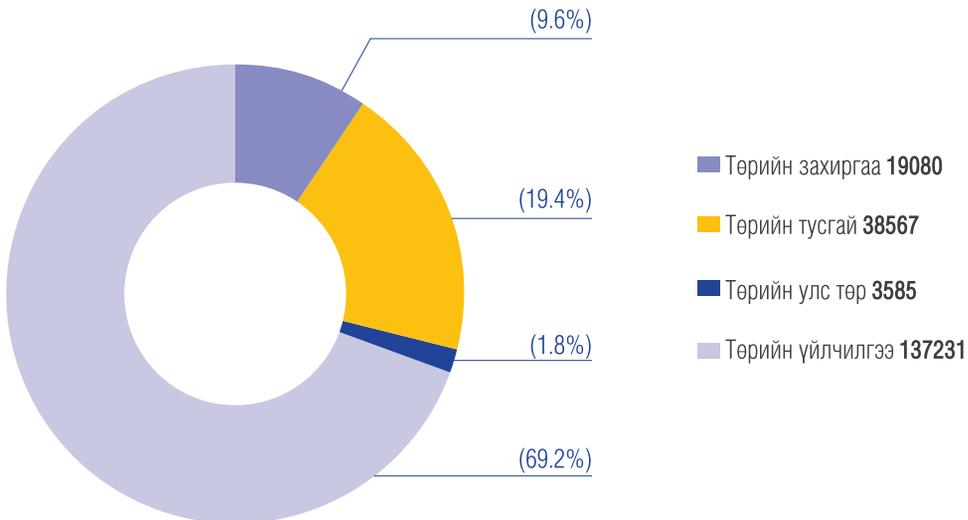
бол төрийн албанаас түр чөлөөлөгдөх үндсэн шалтгаан нь эмчлүүлж сувилуулах болон урт хугацааны сургалтад хамрагдах явдал байна. Төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн хүмүүсийн ихэнх нь өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдсөн бол төрийн албанаас халагдсан хүмүүсийн ихэнх нь Төрийн албаны тухай болон Захиргааны ерөнхий хуулийн холбогдох заалтыг зөрчсөн үйлдэл гаргасан байна.

Нутгийн захиргааны байгууллагуудын төрийн албан хаагчдын тоо бүртгэлийг аймаг, сумдаар гаргав.

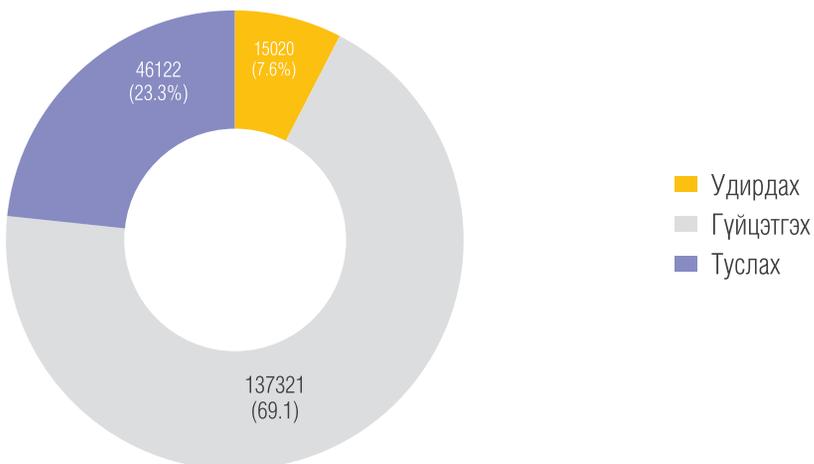
## МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ

**Нэг. ТӨРИЙН НИЙТ АЛБАН ХААГЧИЙН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ**

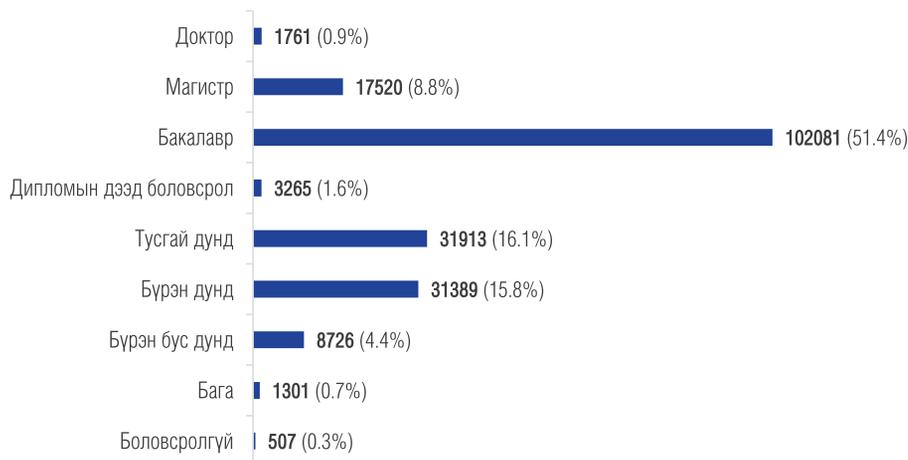
а) Төрийн албаны ангилал



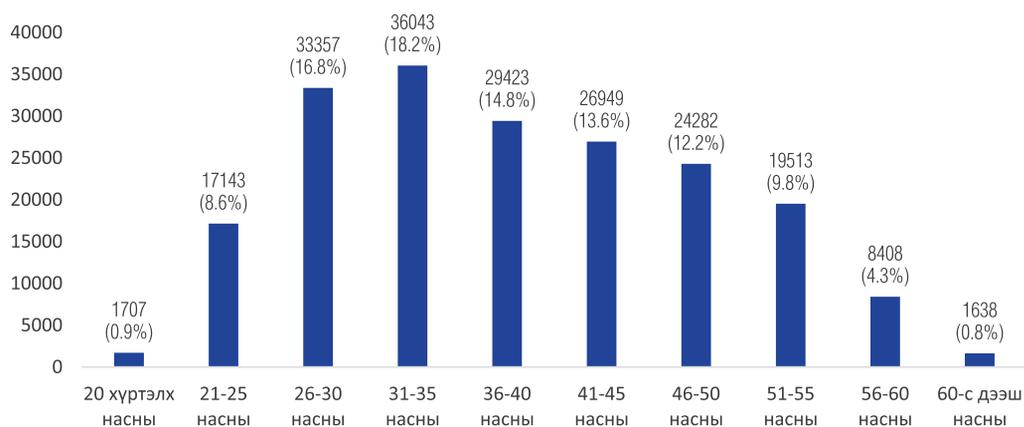
б) Албан тушаалын төрөл



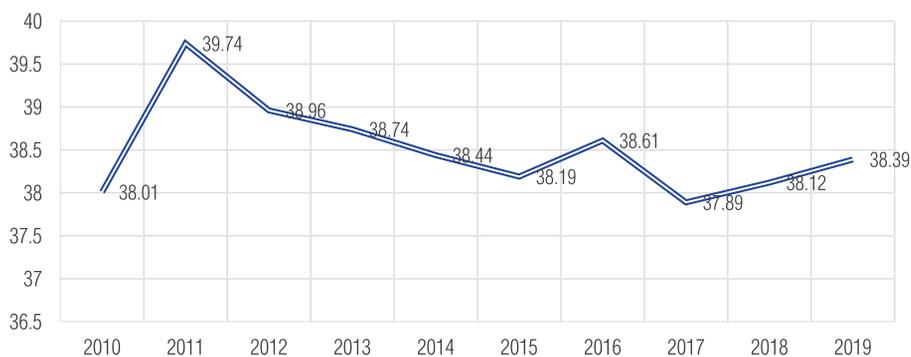
в) Боловсролын ангилал



г) Насны ангиллаар



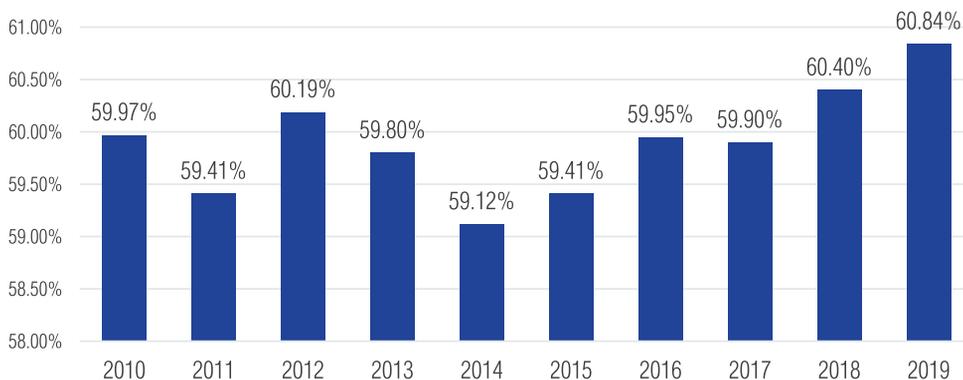
д) Дундаж насны өөрчлөлт (10 жилээр)



е) Хүйсийн харьцаа



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

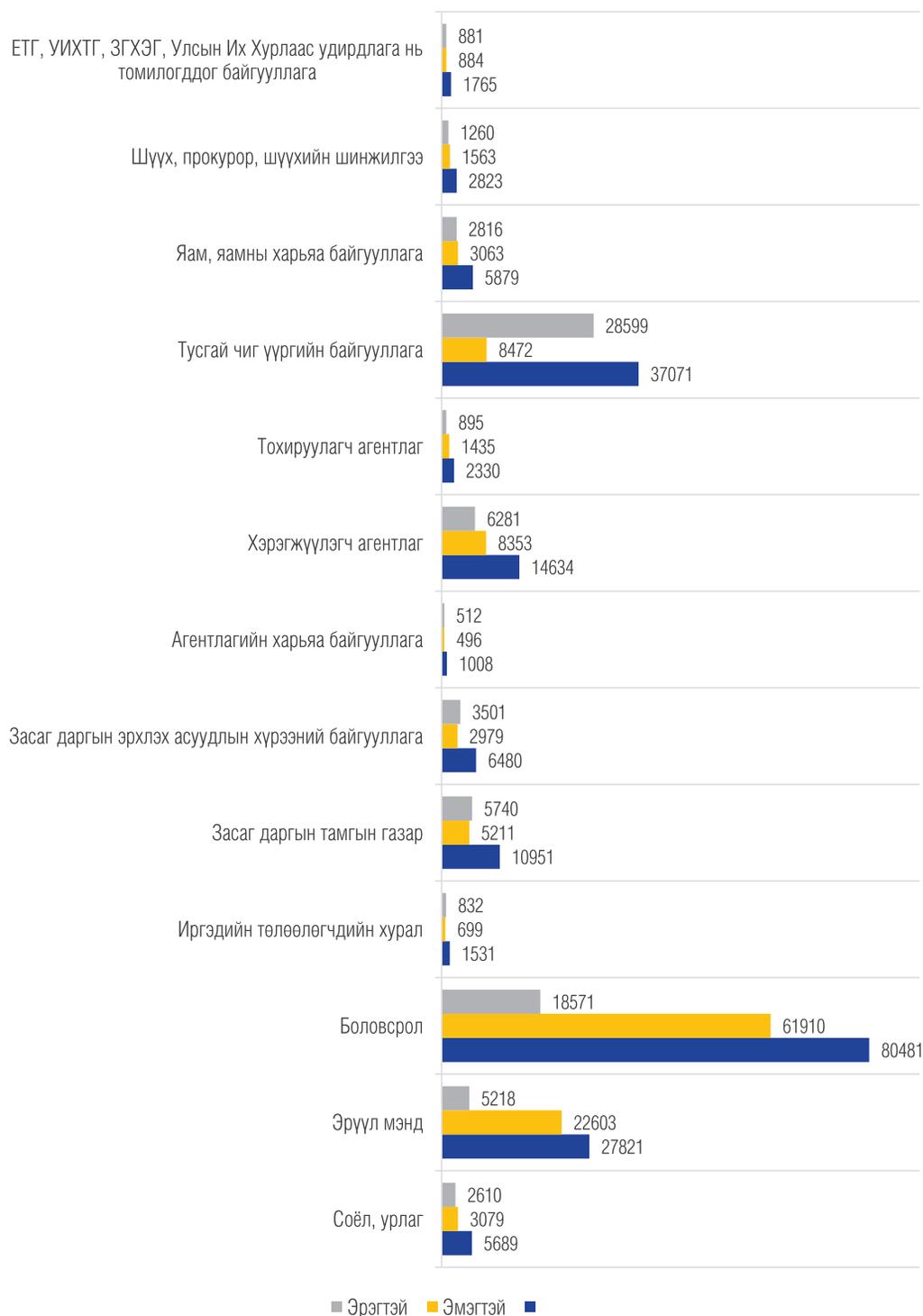


Төрийн албанд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хэмжээ сүүлийн жилүүдэд тогтмол өсч байгаа учраас цаашид төрийн албан дахь хүйсийн тэнцвэрт байдлыг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөлтөд тусгаж хэрэгжүүлэх талаар анхаарах нь зүйтэйг харуулж байна.

ё) Байршлаар

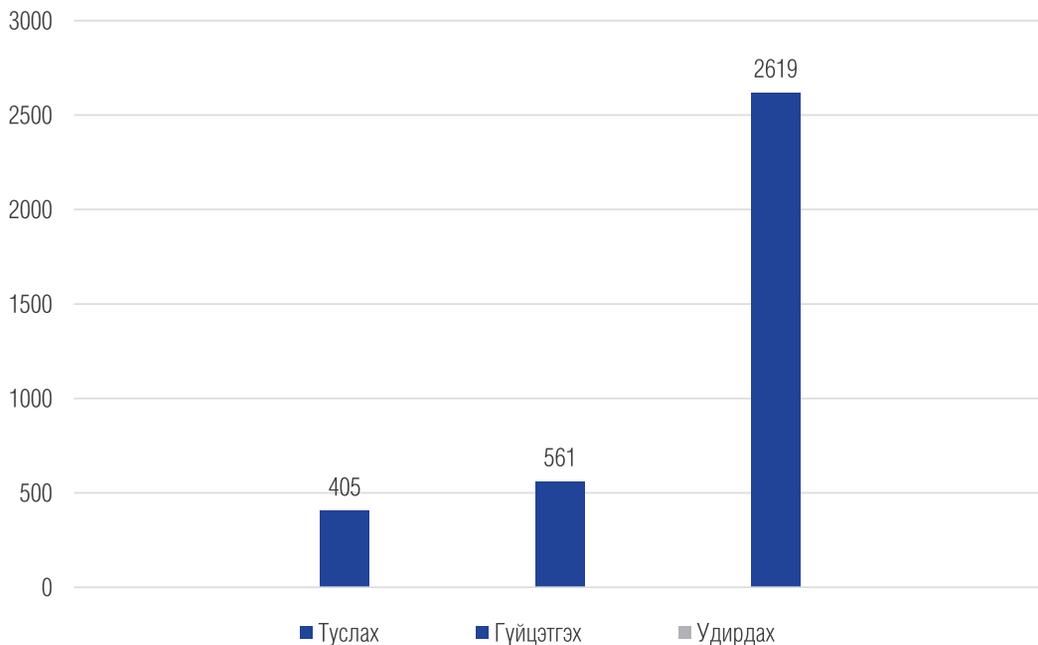


ж) Байгууллага, салбараар (тоо, хүйс)

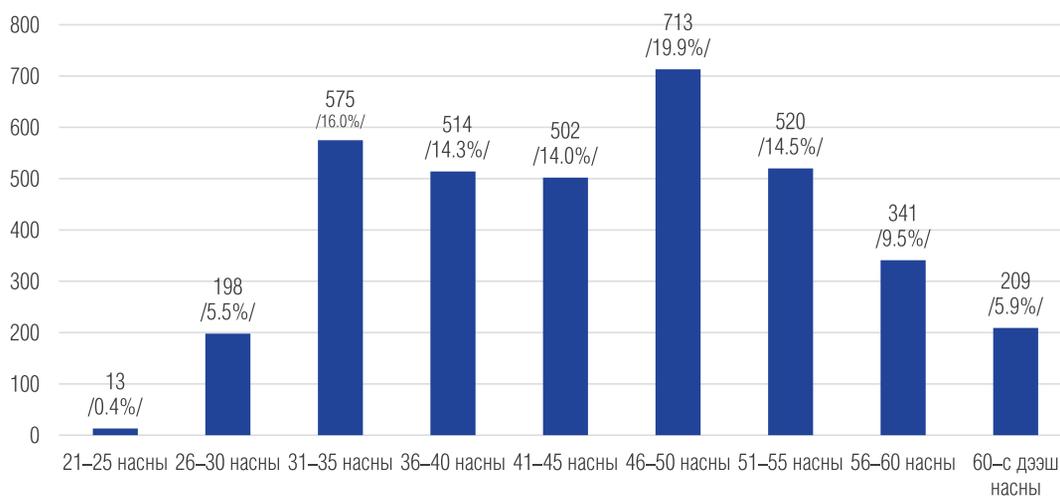


**Хоёр. ТӨРИЙН УЛС ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ**

а) Албан тушаалын төрөл



б) Насны ангилал

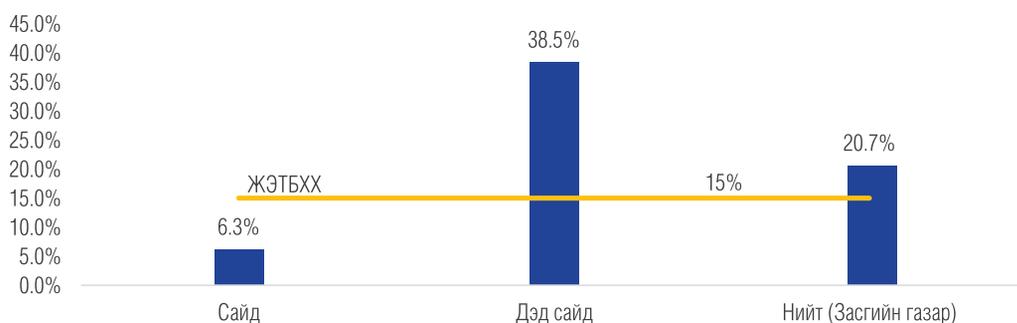


в) Хүйсийн харьцаа

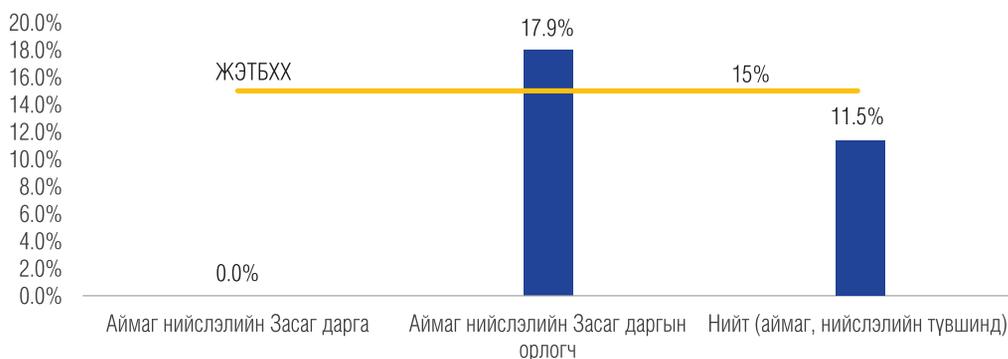
Албан тушаал	Нийт	Хүйс			
		Эрэгтэй		Эмэгтэй	
		тоо	хувь	тоо	хувь
Сайд	16	15	93.7	1	6.3
Дэд сайд	13	8	61.5	5	38.5
Засаг дарга /аймаг, нийслэл/	22	22	100.0	0	0.0
Засаг даргын орлогч /аймаг, нийслэл/	39	32	82.1	7	17.9
Аймаг, нийслэлийн ИТХ-ын дарга	22	22	100.0	0	0.0
Дүүргийн ИТХ-ын дарга	9	5	55.6	4	44.4
Дүүргийн Засаг дарга	9	7	77.8	2	22.2
Дүүргийн Засаг даргын орлогч	20	15	75.0	5	25.0
Сумын ИТХ-ын дарга	330	271	82.2	59	17.8
Сумын Засаг дарга	330	286	86.7	44	13.3
Сумын Засаг даргын орлогч	330	269	81.5	61	18.5

Улс төрийн албан тушаалд ажиллаж байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь хэмжээг Засгийн газар, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн түвшингээр харуулбал:

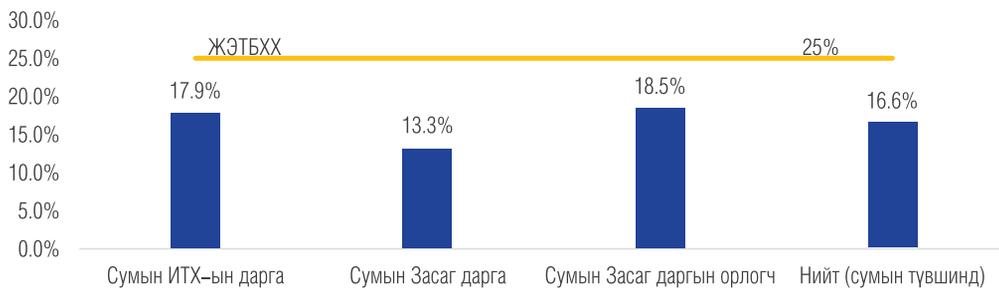
Сайд, дэд сайдын албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь



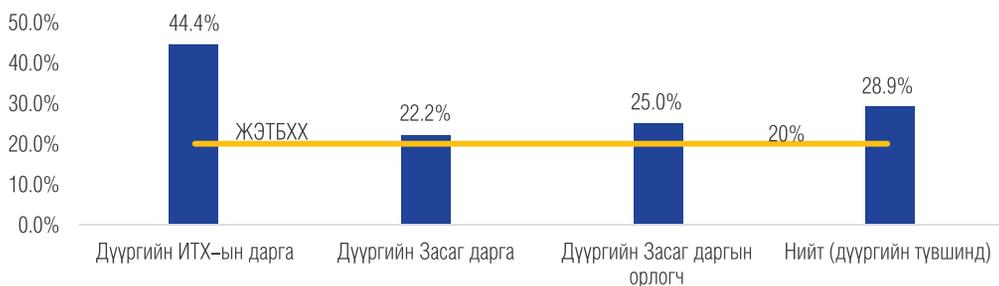
Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, орлогч даргын албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь



### Суман дахь төрийн улс төрийн албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь



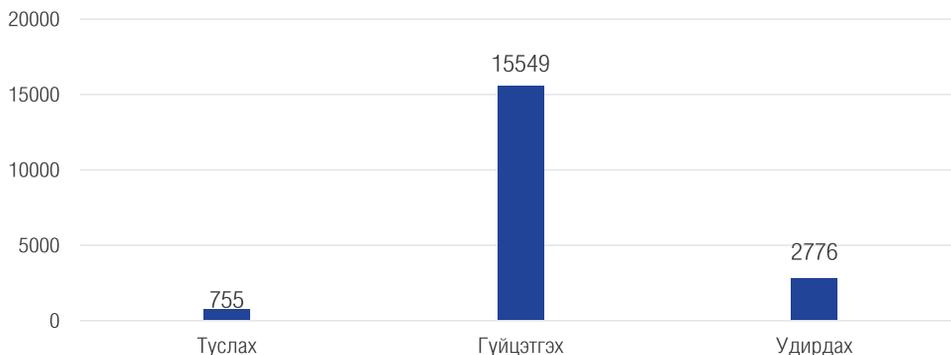
### Дүүргийн ИТХ-ын дарга, Засаг дарга, түүний орлогч даргын албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь



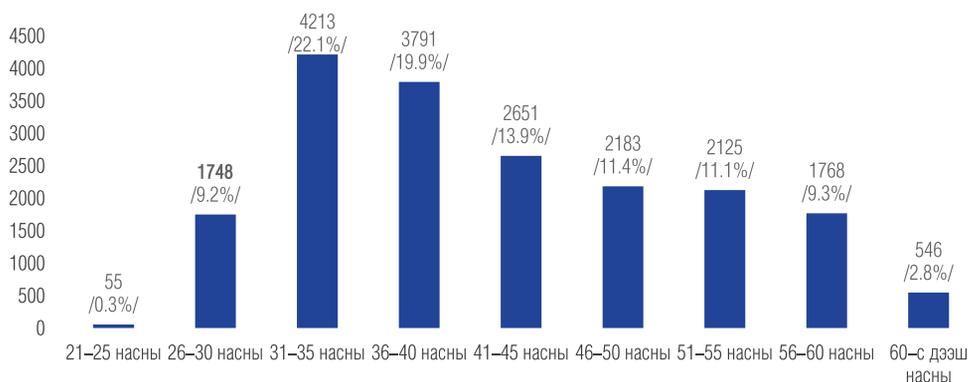
Засгийн газар, аймаг, нийслэл, сумын түвшинд төрийн улс төрийн албан тушаал эрхэлж байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан хувь хэмжээнд хүрээгүй байгаа бол дүүргийн түвшинд хуульд заасан хувь хэмжээ хангагдаж байна.

**Гурав. ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ХААГЧИЙН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ**

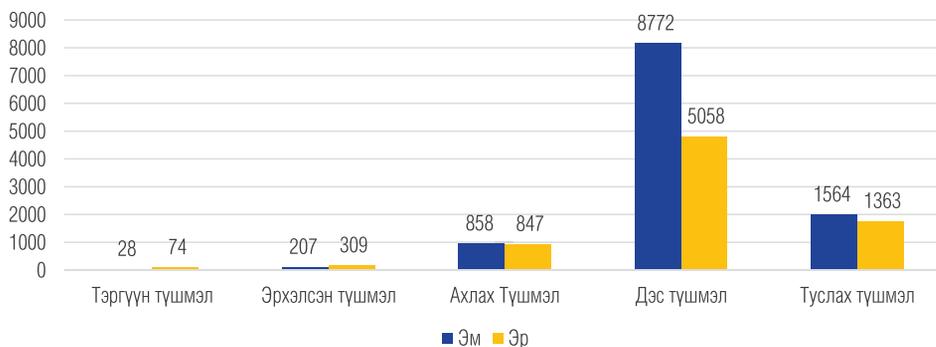
**а) Албан тушаалын төрөл**



**б) Насны ангилал**



**в) Албан тушаалын ангилал (хүйсээр)**



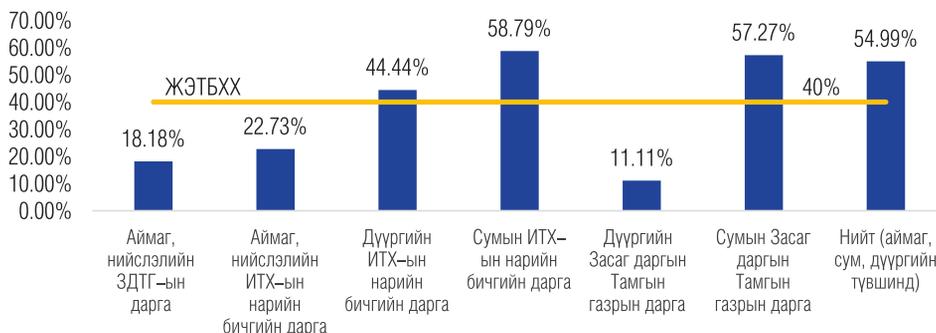
Хүйсийн харьцаа (албан тушаалаар)

Албан тушаал	Нийт	Хүйс			
		Эрэгтэй		Эмэгтэй	
		тоо	хувь	тоо	хувь
Яамдын ТНБД	13	12	92.3	1	7.7
Агентлагийн дарга	30	29	96.7	1	3.3
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	5	55.6	4	44.4
Сумын ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга	330	136	41.2	194	58.8
Дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга	9	8	88.9	1	11.1
Сумын Засаг даргын Тамгын газрын дарга	330	141	42.7	189	57.3
Нийт	765	366	47.84	399	52.16

Яамдын ТНБД, агентлагийн даргын албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь



Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ЗДТГ-ын дарга, ИТХ-ын нарийн бичгийн даргын албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь



г) Байршлаар

19080

3759 (19.7%)

Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллагууд

4244 (22.2%)

Нийслэлийн захиргааны байгууллага, түүний харьяа байгууллагууд

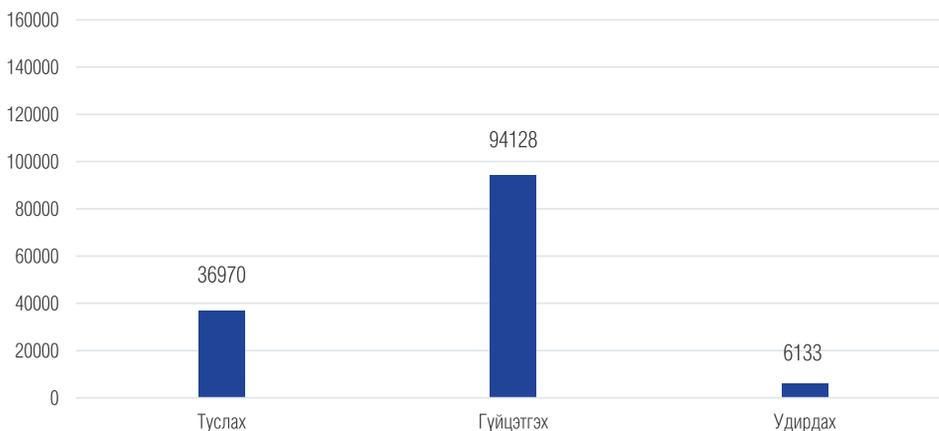


11077 (58.1%)

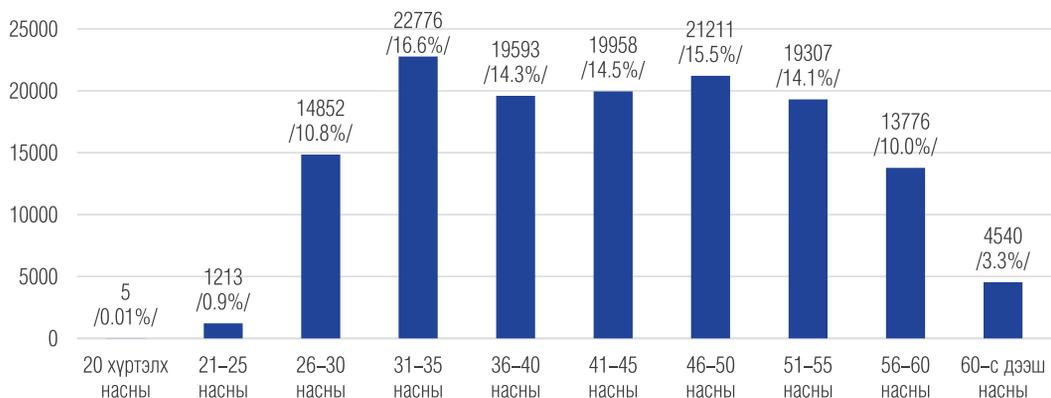
Нутгийн захиргааны байгууллага болон түүний харьяа байгууллагууд

Дөрөв. ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЛБАН ХААГЧДЫН БҮРЭЛДЭХҮҮН

а) Албан тушаалын төрөл



б) Насны ангилал



в) Байршил

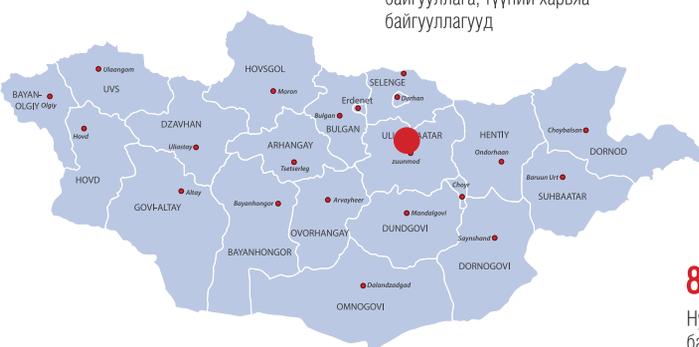
137231

25750 (18.8%)

Төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа байгууллагууд

30217 (22.0%)

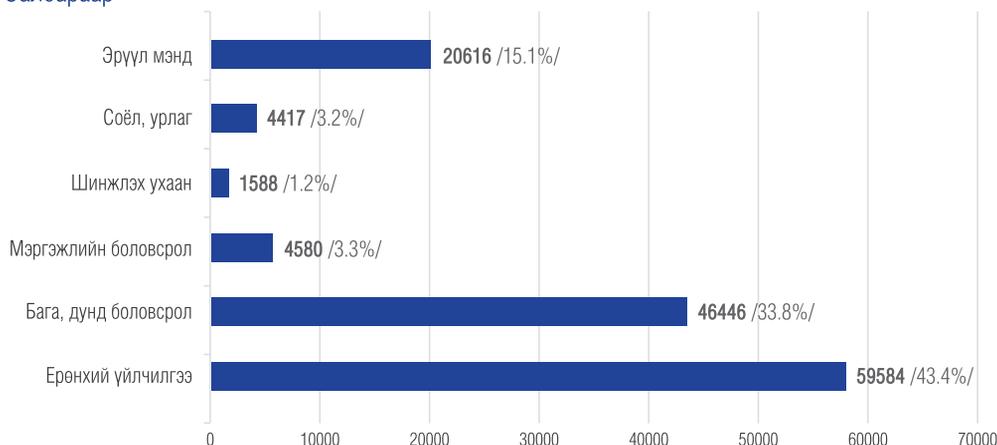
Нийслэлийн захиргааны байгууллага, түүний харьяа байгууллагууд



81264 (59.2%)

Нутгийн захиргааны байгууллага болон түүний харьяа байгууллагууд

г) Салбараар



**Тав. ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН БҮРЭЛДЭХҮҮН, ХӨДӨЛГӨӨН**

а) Яам, агентлагийн тооны өөрчлөлт (1992–2019 он)

№		1992	1996	2000	2004	2008	2012	2013	2004,10 сар	2014 –12 сар	2015 –12 сар	2016 –7 сар	2018 – 08 сар	2019
1	Яам	16	9	11	13	11	16	16	13	15	15	13	13	13
2	Тохируулагч агентлаг	–	22	17	14	12	11	11	11	10	9	10	10	10
3	Хэрэгжүүлэгч агентлаг	–	37	31	23	31	17	19	19	19	18	17	20	21
4	Нийт агентлагийн тоо	–	59	48	37	43	28	30	30	29	27	27	30	31
5	<b>НИЙТ ДҮН</b>	<b>16</b>	<b>68</b>	<b>59</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>44</b>

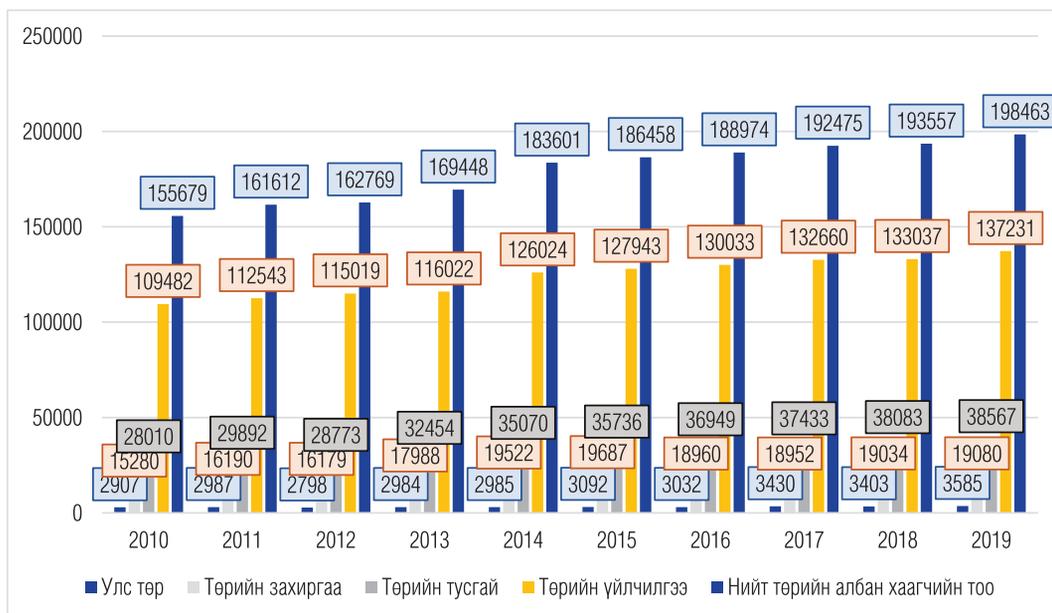
Хүснэгтээс харахад, сүүлийн жилүүдэд яам, агентлагийн тоо харьцангуй тогтвортой, өөрчлөлт хөдөлгөөн бага байна.

б) Төрийн байгууллагын тоо

№	Байршил /нутаг дэвсгэрээр/	Тоо
1	Төрийн захиргааны төв, нийслэлийн захиргааны байгууллагууд	1014
2	Архангай аймаг	176
3	Баян–Өлгий аймаг	171
4	Баянхонгор аймаг	181
5	Булган аймаг	151
6	Говь–Алтай аймаг	172
7	Говьсүмбэр аймаг	57
8	Дархан–Уул аймаг	101
9	Дорноговь аймаг	156
10	Дорнод аймаг	142
11	Дундговь аймаг	134
12	Завхан аймаг	209
13	Орхон аймаг	91
14	Өвөрхангай аймаг	190
15	Өмнөговь аймаг	152
16	Сүхбаатар аймаг	126
17	Сэлэнгэ аймаг	214
18	Төв аймаг	218
19	Увс аймаг	167
20	Ховд аймаг	163
21	Хөвсгөл аймаг	204
22	Хэнтий аймаг	185
	<b>Нийт</b>	<b>4374</b>

2019 оны байдлаар, Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн системд төрийн 4374 байгууллага бүртгэгдсэн бөгөөд өмнөх оноос 81 байгууллагаар нэмэгджээ. Эдгээр байгууллагын дийлэнх буюу 60 байгууллага нь төрийн суурь үйлчилгээг иргэдэд тэгш, хүртээмжтэй хүргэх бодлогын хүрээнд шинээр байгуулагдсан улсын төсвийн сургууль, цэцэрлэг, насан туршийн боловсролын төв, эмнэлэг, хүүхдийн сувилал байна. Бусад 21 байгууллагын хувьд, хүний нөөцийн мэдээллийг нь Төрийн албаны зөвлөлийн Хүний нөөцийн системд шинээр нэмж бүртгэсэн.

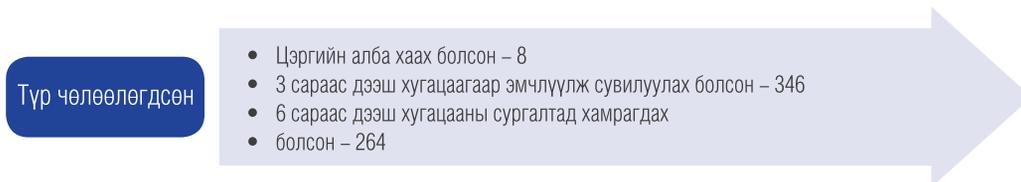
в) Төрийн албан хаагчийн тооны динамик өөрчлөлт



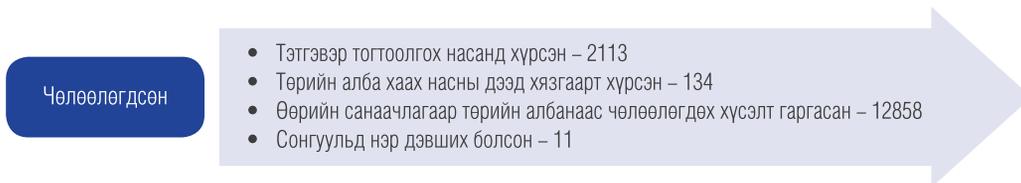
г) Төрийн албан хаагчдын албан тушаал өөрчлөгдсөн байдал



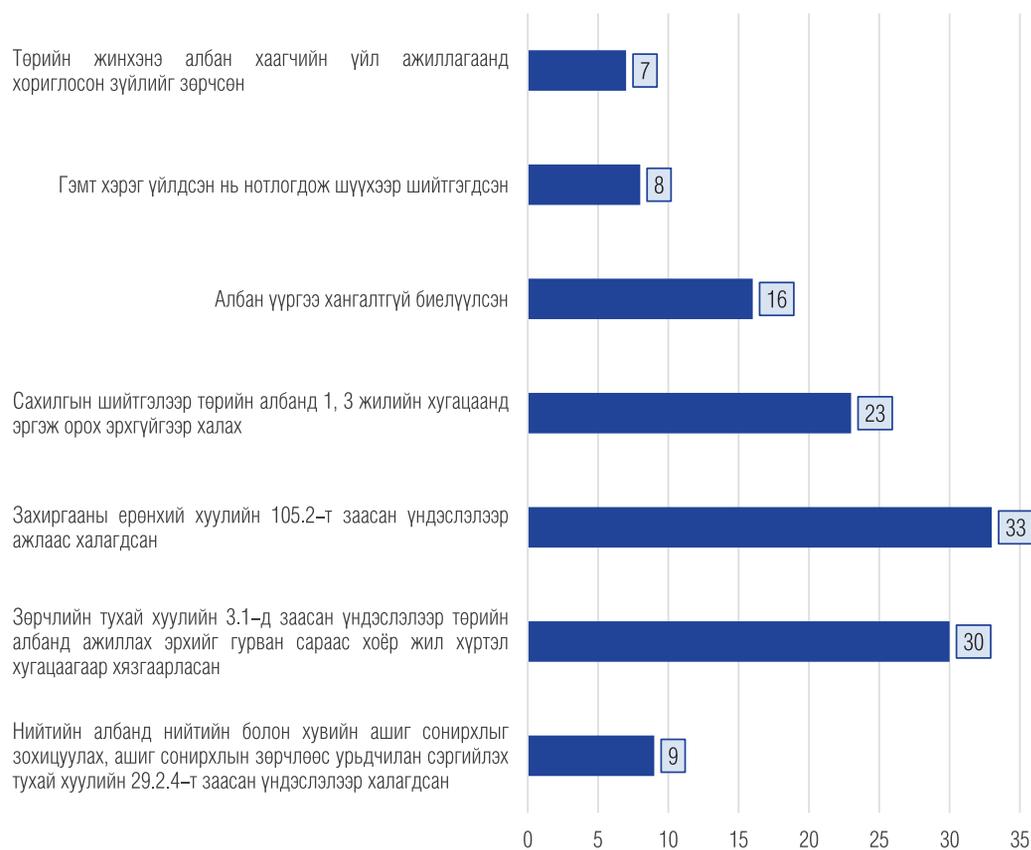
д) Төрийн жинхэнэ албан тушаалаас түр чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын тоо



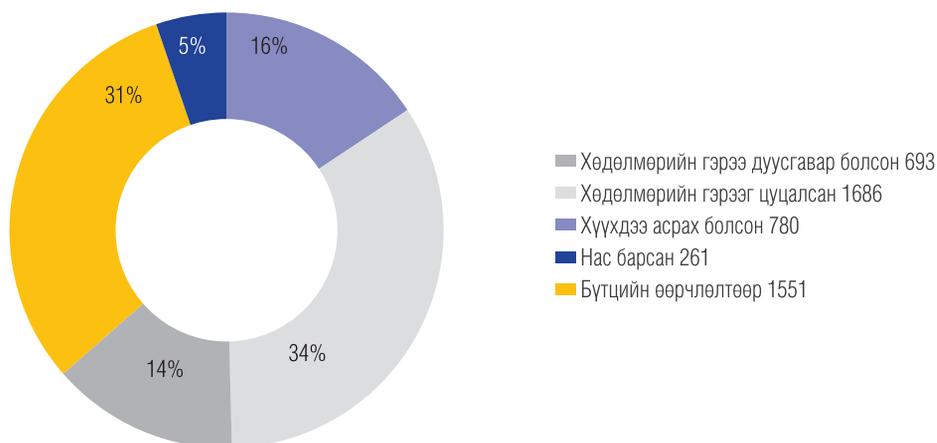
е) Төрийн жинхэнэ албанаас чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын тоо



ё) төрийн жинхэнэ албанаас халагдсан албан хаагчдын тоо



ж) хуульд заасан бусад үндэслэлээр төрийн албанаас гарсан албан хаагчийн тоо



**Зургаа. НУТГИЙН ЗАХИРГААНЫ БАЙГУУЛЛАГЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТОО БҮРТГЭЛ**

Аймаг, албан тушаалын төрлөөр

№	Байршил	ТАХ Тоо	Албан тушаалын төрөл		
			Удирдах	Гүйцэтгэх	Туслах
1	Архангай	4999	389	3455	1155
2	Баян-Өлгий	6157	463	4281	1413
3	Баянхонгор	4780	432	3342	1006
4	Булган	3792	350	2490	952
5	Говь-Алтай	4143	402	2693	1048
6	Говьсүмбэр	1229	104	836	289
7	Дархан-Уул	4686	245	3490	951
8	Дорноговь	4087	331	2755	1001
9	Дорнод	4753	372	2923	1458
10	Дундговь	3122	300	2113	709
11	Завхан	5299	506	3765	1028
12	Орхон	4423	267	3069	1087
13	Өвөрхангай	5195	486	3586	1123
14	Өмнөговь	3749	321	2405	1023
15	Сүхбаатар	3645	356	2392	897
16	Сэлэнгэ	5956	468	4122	1366
17	Төв	5537	469	3567	1501
18	Увс	4958	455	3456	1047
19	Ховд	5532	442	3791	1299
20	Хөвсгөл	6648	478	4686	1484
21	Хэнтий	4684	394	3084	1206
	Нийт	97374	8030	66301	23043

Аймаг, хүйсээр

№	Аймаг	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь
1	Архангай	4999	3319	1680	66.4%
2	Баян-Өлгий	6157	3878	2279	63.0%
3	Баянхонгор	4780	3299	1481	69.0%
4	Булган	3792	2506	1286	66.1%
5	Говь-Алтай	4143	2641	1502	63.7%
6	Говьсүмбэр	1229	820	409	66.7%
7	Дархан-Уул	4686	3281	1405	70.0%
8	Дорноговь	4087	2855	1232	69.9%
9	Дорнод	4753	3249	1504	68.4%
10	Дундговь	3122	2175	947	69.7%
11	Завхан	5299	3395	1904	64.1%
12	Орхон	4423	3102	1321	70.1%
13	Өвөрхангай	5195	3713	1482	71.5%
14	Өмнөговь	3749	2630	1119	70.2%

МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН 2019 ОНЫ УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ

15	Сүхбаатар	3645	2418	1227	66.3%
16	Сэлэнгэ	5956	4209	1747	70.7%
17	Төв	5537	3844	1693	69.4%
18	Увс	4958	3255	1703	65.7%
19	Ховд	5532	3648	1884	65.9%
20	Хөвсгөл	6648	4392	2256	66.1%
21	Хэнтий	4684	3085	1599	65.9%
Нийт		<b>97374</b>	<b>65714</b>	<b>31660</b>	<b>67.5%</b>

Насны ангиллаар

№	Байршил	20 хүртэлх насны	21–25 насны	26–30 насны	31–35 насны	36–40 насны	41–45 насны	46–50 насны	51–55 насны	56–60 насны	60–с дээш насны	Нийт
1	Архангай	6	245	768	889	687	711	767	651	252	23	4999
2	Баян-Өлгий	4	160	813	1237	1082	969	840	707	322	23	6157
3	Баянхонгор	13	340	808	941	676	633	661	492	202	14	4780
4	Булган	7	208	555	624	517	540	571	541	204	25	3792
5	Говь-Алтай	6	222	556	746	645	568	608	542	224	26	4143
6	Говьсүмбэр	14	101	220	211	157	184	148	134	39	21	1229
7	Дархан-Уул	8	294	588	691	705	774	725	603	249	49	4686
8	Дорноговь	21	370	695	745	570	556	527	402	173	28	4087
9	Дорнод	13	257	691	841	788	837	653	465	184	24	4753
10	Дундговь	14	261	518	568	398	376	416	369	173	29	3122
11	Завхан	7	288	743	955	778	778	827	646	261	16	5299
12	Орхон	6	208	617	638	634	745	754	614	197	10	4423
13	Өвөрхангай	8	411	889	956	664	703	723	622	198	21	5195
14	Өмнөговь	16	364	661	738	481	422	460	383	184	40	3749
15	Сүхбаатар	14	207	555	716	574	540	484	386	152	17	3645
16	Сэлэнгэ	14	383	848	1002	900	909	838	685	318	59	5956
17	Төв	18	302	823	924	775	771	831	700	347	46	5537
18	Увс	4	236	796	1054	672	679	725	577	206	9	4958
19	Ховд	4	261	821	1044	852	898	792	598	239	23	5532
20	Хөвсгөл	6	400	1082	1284	895	869	993	805	295	19	6648
21	Хэнтий	7	300	725	766	727	740	655	505	228	31	4684
22	Төрийн захиргааны төв, Нийслэлийн захиргааны байгууллагууд	1497	11325	18585	18473	15246	12747	10284	8086	3761	1085	101089
<b>Нийт</b>		<b>1707</b>	<b>17143</b>	<b>33357</b>	<b>36043</b>	<b>29423</b>	<b>26949</b>	<b>24282</b>	<b>19513</b>	<b>8408</b>	<b>1638</b>	<b>198463</b>

**ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН ТОО** /байршил, боловсролоор/

№	Аймаг	Доктор	Магистр	Бакалавр	Дипломын дээд боловсрол	Тусгай дунд	Бүрэн дунд	Бүрэн бус дунд	Бага	Боловсролгүй	Нийт
1	Архангай	12	225	2985	24	721	684	289	47	12	4999
2	Баян-Өлгий	5	199	3833	37	915	739	238	157	34	6157
3	Баянхонгор	14	233	2721	46	768	689	268	33	8	4780
4	Булган	20	111	2048	38	572	709	256	31	7	3792
5	Говь-Алтай	19	360	1861	69	658	707	402	58	9	4143
6	Говьсүмбэр	2	69	717	22	169	183	53	13	1	1229
7	Дархан-Уул	69	554	2374	82	831	564	169	26	17	4686
8	Дорноговь	43	271	2195	71	568	531	340	54	14	4087
9	Дорнод	6	277	2307	108	862	778	350	53	12	4753
10	Дундговь	18	109	1655	24	583	392	272	51	18	3122
11	Завхан	2	330	2963	41	837	725	305	74	22	5299
12	Орхон	8	425	2257	43	784	631	240	26	9	4423
13	Өвөрхангай	8	264	2991	72	856	687	263	38	16	5195
14	Өмнөговь	6	173	2069	76	572	487	289	65	12	3749
15	Сүхбаатар	2	154	2153	38	584	453	231	25	5	3645
16	Сэлэнгэ	28	212	3574	54	957	867	216	32	16	5956
17	Төв	5	238	3042	55	965	871	318	33	10	5537
18	Увс	16	205	3224	75	599	637	166	30	6	4958
19	Ховд	51	370	3278	129	681	756	210	25	32	5532
20	Хөвсгөл	12	306	3862	64	941	1031	346	58	28	6648
21	Хэнтий	3	196	2673	46	619	710	350	55	32	4684
22	Төрийн захиргааны төв, Нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагууд	1412	12239	47299	2051	16871	17558	3155	317	187	101089
<b>Нийт</b>		<b>1761</b>	<b>17520</b>	<b>102081</b>	<b>3265</b>	<b>31913</b>	<b>31389</b>	<b>8726</b>	<b>1301</b>	<b>507</b>	<b>198463</b>

**ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН ТОО, БАЙРШИЛ /сум, хүйсээр/**

Архангай аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Эрдэнэбулган сум	2195	1444	751
2	Батцэнгэл сум	143	91	52
3	Булган сум	112	68	44
4	Жаргалант сум	174	111	63
5	Ихтамир сум	163	113	50
6	Өгийнуур сум	135	95	40
7	Өлзийт сум	144	101	43
8	Өндөр-Улаан сум	182	120	62
9	Тариат сум	192	137	55
10	Төвшрүүлэх сум	138	94	44
11	Хайрхан сум	135	90	45
12	Хангай сум	130	82	48
13	Хашаат сум	156	101	55
14	Хотонт сум	178	122	56
15	Цахир сум	132	85	47
16	Цэнхэр сум	169	111	58
17	Цэцэрлэг сум	156	106	50
18	Чулуут сум	153	102	51
19	Эрдэнэмандал сум	212	146	66
<b>Нийт</b>		<b>4999</b>	<b>3319</b>	<b>1680</b>

Баянхонгор аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Баянхонгор сум	2518	1695	823
2	Баацагаан сум	116	85	31
3	Баянбулаг сум	113	70	43
4	Баянговь сум	112	85	27
5	Баянлиг сум	153	117	36
6	Баян-Овоо сум	85	63	22
7	Баян-Өндөр сум	106	82	24
8	Баянцагаан сум	142	103	39
9	Богд сум	138	104	34
10	Бөмбөгөр сум	132	85	47
11	Бууцагаан сум	151	114	37
12	Галуут сум	134	91	43
13	Гурванбулаг сум	117	75	42
14	Жаргалант сум	130	103	27
15	Жинст сум	95	63	32
16	Заг сум	85	66	19
17	Өлзийт сум	125	79	46
18	Хүрээмарал сум	107	65	42
19	Шинэжинст сум	102	75	27
20	Эрдэнэцогт сум	119	79	40
<b>Нийт</b>		<b>4780</b>	<b>3299</b>	<b>1481</b>

Баян-Өлгий аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Өлгий сум	2872	1821	1051
2	Алтай сум	197	133	64
3	Алтанцөгц сум	144	92	52
4	Баяннуур сум	240	156	84
5	Бугат сум	180	104	76
6	Булган сум	264	147	117
7	Буянт сум	168	102	66
8	Дэлүүн сум	386	241	145
9	Ногооннуур сум	431	268	163
10	Сагсай сум	258	165	93
11	Толбо сум	191	123	68
12	Улаанхус сум	470	282	188
13	Цэнгэл сум	356	244	112
<b>Нийт</b>		<b>6157</b>	<b>3878</b>	<b>2279</b>

Булган аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Булган сум	1594	1016	578
2	Баян-Агт сум	129	93	36
3	Баяннуур сум	101	68	33
4	Бугат сум	86	53	33
5	Бүрэгхангай сум	106	81	25
6	Гурванбулаг сум	150	100	50
7	Дашинчилэн сум	146	97	49
8	Могод сум	95	69	26
9	Орхон сум	191	87	104
10	Рашаант сум	154	109	45
11	Сайхан сум	121	93	28
12	Сэлэнгэ сум	173	108	65
13	Тэшиг сум	145	110	35
14	Хангал сум	240	168	72
15	Хишиг-Өндөр сум	161	108	53
16	Хутаг-Өндөр сум	200	146	54
<b>Нийт</b>		<b>3792</b>	<b>2506</b>	<b>1286</b>

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2019 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН

Говь-Алтай аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Есөнбулаг сум	1808	1185	623
2	Алтай сум	136	90	46
3	Баян-Уул сум	163	91	72
4	Бигэр сум	140	84	56
5	Бугат сум	143	86	57
6	Дарив сум	100	69	31
7	Дэлгэр сум	235	149	86
8	Жаргалан сум	96	58	38
9	Тайшир сум	83	55	28
10	Тонхил сум	130	85	45
11	Төгрөг сум	141	87	54
12	Халиун сум	111	74	37
13	Хөхморьт сум	136	86	50
14	Цогт сум	244	136	108
15	Цээл сум	124	81	43
16	Чандмань сум	132	81	51
17	Шарга сум	111	67	44
18	Эрдэнэ сум	110	77	33
<b>Нийт</b>		<b>4143</b>	<b>2641</b>	<b>1502</b>

Говьсүмбэр аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Сүмбэр сум	1015	647	358
2	Баянтал сум	75	55	30
3	Шивээговь сум	139	118	21
<b>Нийт</b>		<b>1229</b>	<b>820</b>	<b>409</b>

Дархан-Уул аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Дархан сум	4073	2796	1277
2	Орхон сум	121	89	32
3	Хонгор сум	166	124	42
4	Шарын гол сум	326	272	54
<b>Нийт</b>		<b>4686</b>	<b>3281</b>	<b>1405</b>

Дорноговь аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Сайншанд сум	1974	1381	593
2	Айраг сум	120	94	26
3	Алтанширээ сум	87	51	36
4	Даланжаргалан сум	129	101	28
5	Дэлгэрэх сум	95	66	29
6	Замын-Үүд сум	907	619	288
7	Иххэт сум	102	77	25
8	Мандах сум	94	61	33
9	Өргөн сум	89	69	20
10	Сайхандулаан сум	80	49	31
11	Улаанбадрах сум	93	62	31
12	Хатанбулаг сум	120	87	33
13	Хөвсгөл сум	98	63	35
14	Эрдэнэ сум	99	75	24
<b>Нийт</b>		<b>4087</b>	<b>2855</b>	<b>1232</b>

Дорнод аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Хэрлэн сум	3011	2111	900
2	Баяндун сум	162	110	52
3	Баянтүмэн сум	101	64	37
4	Баян-Уул сум	211	145	66
5	Булган сум	102	59	43
6	Гурванзагал сум	96	63	33
7	Дашбалбар сум	160	108	52
8	Матад сум	115	77	38
9	Сэргэлэн сум	106	67	39
10	Халхгол сум	159	101	58
11	Хөлөнбуйр сум	100	67	33
12	Цагаан-Овоо сум	142	96	46
13	Чойбалсан сум	172	105	67
14	Чулуунхороот сум	116	76	40
<b>Нийт</b>		<b>4753</b>	<b>3249</b>	<b>1504</b>

МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН 2019 ОНЫ УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ

Дундговь аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Сайнцагаан сум	1656	1137	519
2	Адаацаг сум	108	81	27
3	Баянжаргалан сум	93	65	28
4	Говь-Угтаал сум	96	69	27
5	Гурвансайхан сум	101	77	24
6	Дэлгэрхангай сум	124	90	34
7	Дэлгэрцогт сум	91	63	28
8	Дэрэн сум	93	73	20
9	Луус сум	97	64	33
10	Өлзийт сум	97	66	31
11	Өндөршил сум	87	65	22
12	Сайхан-Овоо сум	96	64	32
13	Хулд сум	114	68	46
14	Цагаандэлгэр сум	71	53	18
15	Эрдэнэдалай сум	198	140	58
<b>Нийт</b>		<b>3122</b>	<b>2175</b>	<b>947</b>

Завхан аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Улиастай сум	2254	1415	839
2	Алдархаан сум	79	52	27
3	Асгат сум	101	63	38
4	Баянтэс сум	140	86	54
5	Баянхайрхан сум	119	68	51
6	Дөрвөлжин сум	109	75	34
7	Завханмандал сум	114	71	43
8	Идэр сум	115	81	34
9	Их-уул сум	217	135	82
10	Нөмрөг сум	100	77	23
11	Отгон сум	131	80	51
12	Сантмаргац сум	110	74	36
13	Сонгино сум	91	65	26
14	Тосонцэнгэл сум	533	363	170
15	Түдэвтэй сум	114	76	38
16	Тэлмэн сум	135	85	50
17	Тэс сум	144	91	53
18	Ургамал сум	93	66	27
19	Цагаанчулуут сум	96	66	30
20	Цагаанхайрхан сум	88	53	35
21	Цэцэн-Уул сум	110	69	41
22	Шилүүстэй сум	127	76	51
23	Эрдэнэхайрхан сум	82	55	27
24	Яруу сум	97	53	44
<b>Нийт</b>		<b>5299</b>	<b>3395</b>	<b>1904</b>

Орхон аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Баян-Өндөр сум	4265	2993	1272
2	Жаргалант сум	158	109	49
<b>Нийт</b>		<b>4423</b>	<b>3102</b>	<b>1321</b>

Өвөрхангай аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Арвайхээр сум	2165	1521	644
2	Баруунбаян-Улаан сум	112	80	32
3	Бат-Өлзийт сум	237	188	49
4	Баянгол сум	122	90	32
5	Баян-Өндөр сум	130	98	32
6	Богд сум	161	121	40
7	Бүрд сум	101	71	30
8	Гучин-Ус сум	100	72	28
9	Есөнзүйл сум	115	80	35
10	Зүүнбаян-Улаан сум	103	76	27
11	Нарийнтээл сум	147	103	44
12	Өлзийт сум	92	62	30
13	Сант сум	124	93	31
14	Тарагт сум	115	82	33
15	Төгрөг сум	116	86	30
16	Уянга сум	286	219	67
17	Хайрхандулаан сум	113	79	34
18	Хархорин сум	648	430	218
19	Хужирт сум	208	162	46
<b>Нийт</b>		<b>5195</b>	<b>3713</b>	<b>1482</b>

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2019 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН

Өмнөговь аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Даланзадгад сум	1941	1284	657
2	Баяндалай сум	91	68	23
3	Баян-Овоо сум	83	59	24
4	Булган сум	83	61	22
5	Гурвантэс сум	211	148	63
6	Мандал-Овоо сум	83	61	22
7	Манлай сум	106	83	23
8	Ноён сум	87	67	20
9	Номгон сум	83	59	24
10	Сэврэй сум	81	60	21
11	Ханбогд сум	333	235	98
12	Ханхонгор сум	87	66	21
13	Хүрмэн сум	70	50	20
14	Цогт-Овоо сум	88	61	27
15	Цогтцэций сум	322	268	54
<b>Нийт</b>		<b>3749</b>	<b>2630</b>	<b>1119</b>

Сүхбаатар аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Баруун-урт сум	1928	1237	691
2	Асгат сум	102	66	36
3	Баяндэлгэр сум	198	130	68
4	Дарьганга сум	136	89	47
5	Мөнххаан сум	177	121	56
6	Наран сум	96	59	37
7	Онгон сум	164	115	49
8	Сүхбаатар сум	123	91	32
9	Түвшинширээ сум	145	100	45
10	Түмэнцогт сум	130	98	32
11	Уулбаян сум	126	78	48
12	Халзан сум	92	67	25
13	Эрдэнэцагаан сум	228	167	61
<b>Нийт</b>		<b>3645</b>	<b>2418</b>	<b>1227</b>

Сэлэнгэ аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Сүхбаатар сум	2164	1422	742
2	Алтанбулаг сум	196	152	44
3	Баруунбүрэн сум	125	97	28
4	Баянгол сум	169	132	37
5	Ерөө сум	239	192	47
6	Жавхлант сум	113	88	25
7	Зүүнбүрэн сум	120	93	27
8	Мандал сум	1268	856	412
9	Орхон сум	98	68	30
10	Орхонтуул сум	145	113	32
11	Сайхан сум	457	359	98
12	Сант сум	94	66	28
13	Түшиг сум	101	82	19
14	Хүдэр сум	138	104	34
15	Хушаат сум	90	66	24
16	Цагааннуур сум	176	132	44
17	Шаамар сум	263	187	76
<b>Нийт</b>		<b>5956</b>	<b>4209</b>	<b>1747</b>

МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН 2019 ОНЫ УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО БҮРТГЭЛ

Төв аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Зуунмод сум	2181	1410	771
2	Алтанбулаг сум	112	74	38
3	Аргалант сум	77	60	17
4	Архуст сум	95	61	34
5	Батсүмбэр сум	319	220	99
6	Баян сум	143	94	49
7	Баяндэлгэр сум	85	62	23
8	Баянжаргалан сум	86	66	20
9	Баян-Өнжүүл сум	83	60	23
10	Баянхангай сум	96	70	26
11	Баянцагаан сум	84	63	21
12	Баянцогт сум	99	62	37
13	Баянчандмань сум	147	111	36
14	Борнуур сум	146	117	29
15	Бүрэн сум	121	93	28
16	Дэлгэрхаан сум	96	75	21
17	Жаргалант сум	226	181	45
18	Заамар сум	213	172	41
19	Лүн сум	110	81	29
20	Мөнгөнморьт сум	148	86	62
21	Өндөрширээт сум	84	63	21
22	Сүмбэр сум	106	78	28
23	Сэргэлэн сум	95	57	38
24	Угтаалцайдам сум	122	96	26
25	Цээл сум	106	78	28
26	Эрдэнэ сум	195	136	59
27	Эрдэнэсант сум	162	118	44
<b>Нийт</b>		<b>5537</b>	<b>3844</b>	<b>1693</b>

Увс аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Улаангом сум	2477	1615	862
2	Баруунтуруун сум	148	101	47
3	Бөхмөрөн сум	112	78	34
4	Давст сум	91	61	30
5	Завхан сум	109	75	34
6	Зүүнговь сум	126	82	44
7	Зүүнхангай сум	130	75	55
8	Малчин сум	122	75	47
9	Наранбулаг сум	143	96	47
10	Өлгий сум	132	87	45
11	Өмнөговь сум	184	121	63
12	Өндөрхангай сум	171	98	73
13	Сагил сум	109	76	33
14	Тариалан сум	182	117	65
15	Түргэн сум	102	67	35
16	Тэс сум	242	176	66
17	Ховд сум	133	94	39
18	Хяргас сум	134	82	52
19	Цагаанхайрхан сум	111	79	32
<b>Нийт</b>		<b>4958</b>	<b>3255</b>	<b>1703</b>

Ховд аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Жаргалант сум	2930	1947	983
2	Алтай сум	126	93	33
3	Булган сум	491	323	168
4	Буянт сум	130	79	51
5	Дарви сум	133	95	38
6	Дөргөн сум	143	103	40
7	Дуут сум	115	68	47
8	Зэрэг сум	146	100	46
9	Манхан сум	159	110	49
10	Мөнххайрхан сум	129	84	45
11	Мөст сум	150	86	64
12	Мянгад сум	122	84	38
13	Үенч сум	167	113	54
14	Ховд сум	205	100	105
15	Цэцэг сум	139	108	31
16	Чандмань сум	139	82	57
17	Эрдэнэбүрэн сум	108	73	35
<b>Нийт</b>		<b>5532</b>	<b>3648</b>	<b>1884</b>

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2019 ОНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН

Хөвсгөл аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Мөрөн сум	2800	1772	1028
2	Алагэрдэнэ сум	315	199	116
3	Арбулаг сум	154	96	58
4	Баянзүрх сум	168	105	63
5	Бүрэнтогтох сум	173	116	57
6	Галт сум	207	151	56
7	Жаргалант сум	197	134	63
8	Их-Уул сум	154	113	41
9	Рашаант сум	153	112	41
10	Ренчинлхүмбэ сум	173	124	49
11	Тариалан сум	197	136	61
12	Тосонцэнгэл сум	161	122	39
13	Төмөрбулаг сум	146	99	47
14	Түнэл сум	144	95	49
15	Улаан-Уул сум	186	126	60
16	Ханх сум	174	115	59
17	Цагааннуур сум	130	90	40
18	Цагаан-Уул сум	214	151	63
19	Цагаан-Үүр сум	147	96	51
20	Цэцэрлэг сум	193	140	53
21	Чандмань-Өндөр сум	147	95	52
22	Шинэ-Идэр сум	151	99	52
23	Эрдэнэбулган сум	164	106	58
<b>Нийт</b>		<b>6648</b>	<b>4392</b>	<b>2256</b>

Хэнтий аймаг				
№	Сумд	Нийт	Эмэгтэй	Эрэгтэй
1	Хэрлэн сум	2262	1426	836
2	Батноров сум	274	195	79
3	Батширээт сум	106	74	32
4	Баян-Адрага сум	105	69	36
5	Баянмөнх сум	141	84	57
6	Баян-Овоо сум	85	66	19
7	Баянхутаг сум	80	47	33
8	Биндэр сум	147	102	45
9	Бор-Өндөр сум	373	295	78
10	Галшар сум	95	56	39
11	Дадал сум	152	96	56
12	Дархан сум	79	53	26
13	Дэлгэрхаан сум	158	100	58
14	Жаргалтхаан сум	106	62	44
15	Мөрөн сум	86	55	31
16	Норвилон сум	108	78	30
17	Өмнөдэлгэр сум	240	168	72
18	Цэнхэрмандал сум	87	59	28
<b>Нийт</b>		<b>4684</b>	<b>3085</b>	<b>1599</b>