

## ТӨРИЙН АЛБАНЫ УДИРДАХ АЖИЛТНЫ УЛСЫН ЗӨВЛӨГӨӨН - 2018

### Нийтлэг үндэслэл

2016 онд баталсан Монгол Улсын 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалд тогтвортой хөгжлийн засаглалын үндсэн 5 зарчмыг тодорхойлсон. Үүнд:

1. Төрийн бодлогын залгамж чанар, салбар хоорондын уялдааг сайжруулах;
2. Хууль дээдлэх зарчмыг чанд мөрдөх;
3. Удирдлагын ил тод байдлыг хангах;
4. Төвлөрлийг сааруулж, шийдвэр гаргахад бүх талын оролцоог хангах;
5. Төрийн албаны ёс зүйг чанд мөрдүүлж, авлигыг арилгах.

Эдгээр зарчмыг тууштай хэрэгжүүлэх зорилгод нийцүүлж Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2017 оны 12 дугаар сард баталсан бөгөөд 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-нээс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөх юм. Хуулийн ерөнхий зорилго нь

- Монгол Улсын төрийн албанд чадахуйн зарчмыг мөрдлөг болгох
- Төрийн бүх шатны байгууллагад сахилга хариуцлагыг чангатгах
- Хариуцлагатай, ил тод, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг төлөвшүүлэх явдал юм.

Уг хуульд төрийн албаны шинэ стандарт бий болгох, төрийн албанд шатлан дэвшүүлэх зарчмыг тууштай хэрэгжүүлэх, мэргэшүүлэх багц сургалтад заавал хамрагдах, төрийн албаны шалгалтын агуулгыг шинэчлэх, байгууллагын стратегийн болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж мөрдөх зэрэг төрийн албаны шинэчлэлийн чухал үзэл санаанууд тусгагдсан. Төрийн албаны тухай шинэ хуулийн хүрээнд 50 орчим дүрэм, журмыг шинээр боловсруулж мөрдүүлнэ.

Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 2 дугаар сарын 42 дугаар тогтоолоор “Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого”-ыг баталж шударга ёсыг дээдлэх, сахилга, хариуцлагыг бэхжүүлэх нь хөгжлийн гурван тулгуурын нэг мөн хэмээн тодорхойлсон. Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлогын хүрээнд Төрийн албаны шинэчлэлийн үзэл баримтлалыг боловсруулж байна.

### Зорилго

Төрийн албаны удирдах ажилтны улсын зөвлөгөөн нь Төрийн албаны тухай хууль, төрийн албаны шинэчлэлийн үзэл баримтлал, агуулга, тэргүүлэх чиглэлийн талаар төрийн албан хаагчдын дунд нэгдсэн ойлголт бий болгох, төрийн албаны шинэчлэлийг амжилттай хэрэгжүүлж иргэдэд хүргэх үйлчилгээг сайжруулсан, үр дүнд хүрсэн улс орнуудын туршлага, дэлхий нийтийн чиг хандлагаас суралцах, Төрийн албаны тухай хуулийг дагалдаж гарах дүрэм, журмуудын төслийн талаар хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, төрийн албан хаагчдын саналыг тусгахад оршино.

### **Хэлэлцүүлгийн сэдвүүд**

Зөвлөгөөнөөр дараах сэдвүүдийг авч хэлэлцэнэ:

1. Төрийн албыг шинэчлэх шаардлага, төрийн албаны шинэчлэлийн тэргүүлэх чиглэлүүд
2. Монгол Улсын төрийн албанд чадахуйн (мерит) зарчмыг мөрдүүлэх (төрийн албан хаагчийн томилгоо, албан тушаал шатлан дэвшүүлэх, ажлын үр дүнг тооцох)
3. Төрийн албаны стратегийн удирдлагыг сайжруулах, үр дүнд чиглэсэн соёлыг төлөвшүүлэх
4. Төрийн албан хаагчдыг мэргэшүүлэх, чадавхыг бэхжүүлэх бодлого
5. Иргэдэд үзүүлэх төрийн үйлчилгээг сайжруулах
6. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, шударга байдал, сахилга, хариуцлага
7. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, нийгмийн баталгаа

### **Зохион байгуулалт**

Зөвлөгөөнийг 2 өдөрт багтаан хийнэ. Эхний өдрийн нэгдсэн хуралдаанаар Монгол Улсын төрийн албаны шинэчлэлийн бодлого, олон улсын сайн туршлагын талаар үндэсний бодлого боловсруулагчид, шинжээчид, олон улсын шинжээчид илтгэл тавьж хэлэлцүүлнэ. Хоёр дахь өдөр холбогдох сэдвүүдээр салбар хуралдаануудыг хийж, Төрийн албаны тухай хуулийг дагалдаж гарах журмын төслүүдийг хэлэлцүүлнэ. Хоёр дахь өдрийн төгсгөлд нэгдсэн хуралдаан хийж зөвлөгөөнөөс гарах нэгдсэн зөвлөмжийг хэлэлцүүлнэ.

Зөвлөгөөнийг Канад Улсын Засгийн газрын дэмжлэгтэйгээр УИХ-ын Төрийн байгуулалтын Байнгын хороо, Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөл, НҮБХХ-ийн хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслөөс санхүүжүүлнэ.

### **Хүлээгдэж буй үр дүн**

1. Монгол Улсын төрийн албаны шинэчлэлийн үзэл баримтлалыг боловсруулна.
2. Төрийн албаны тухай хуулийг дагалдаж гарах журмуудын төсөлд төрийн албан хаагчдын саналыг тусгаж батлуулан мөрдүүлнэ.
3. Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төслийг УИХ-д өргөн мэдүүлнэ.

### **Оролцогчид**

Зөвлөгөөнд Улсын Их Хурал, Засгийн газрын яам, агентлаг, нутгийн захиргааны байгууллагын төлөөлөл, олон улсын шинжээчдээс бүрдсэн 800 орчим төрийн албан хаагч оролцоно. Үүнд:

- УИХ-ын гишүүд
- УИХ-ын байгууллагууд
- Яам, агентлаг
- Нийслэл, 21 аймаг, 330 сум, 9 дүүргийн Засаг даргын Тамгын газар
- Сургалт, судалгааны байгууллагууд
- Бутаны Вант улс, БНСУ, Гүрж, Сингапур, Шинэ Зеланд, НҮБХХ-ийн шинжээчид

### **Холбоо барих хаяг**

Төрийн албаны зөвлөл  
Д.Баатарсайхан  
Ажлын албаны дарга  
Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл  
baatarsaikhan@csc.gov.mn

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар  
Д.Мөнх-Од  
Гадаад хамтын ажиллагааны албаны дарга  
Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Монгол Улсын Засгийн газар  
munkhod@cabinet.gov.mn

Удирдлагын академи  
Ш.Батсүх  
Удирдлагын академийн дэд захирал  
batsukhshairii@gmail.com  
976-99110719

“Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй  
төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” Төсөл  
П.Хулангоо  
Үндэсний менежер  
khulangoo.purevjav@undp.org  
976-94000976

**ТӨРИЙН АЛБАНЫ УДИРДАХ АЖИЛТНЫ УЛСЫН ЗӨВЛӨГӨӨН-2018**

**ХӨТӨЛБӨР**

2018 ОНЫ 9 ДҮГЭЭР САРЫН 21, БААСАН ГАРАГ		ТӨРИЙН ОРДНЫ ИХ ТАНХИМ
8:30-9:00	Оролцогчдын бүртгэл	
9:00-10:00	<p style="text-align: center;"><b>НЭЭЛТИЙН АЖИЛЛАГАА</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ерөнхий зохион байгуулагч Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга Г.ЗАНДАНШАТАР нээж үг хэлнэ.</li> <li>- Төрийн дуулал эгшиглэнэ.</li> <li>- Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн мэндчилгээ</li> <li>- Монгол Улсын Их Хурлын дарга М.ЭНХБОЛД мэндчилгээ дэвшүүлнэ.</li> <li>- Монгол Улсын Ерөнхий сайдын илгээлт</li> <li>- НҮБ-ын Суурин зохицуулагч, НҮБХХ-ийн Суурин төлөөлөгч БИАТА ТРАНКМАН үг хэлнэ.</li> <li>- Канад Улсаас Монгол Улсад суугаа Онц бөгөөд Бүрэн эрхт Элчин сайд ДЭВИД УИЛЛИАМ СПРУЛ үг хэлнэ</li> </ul>	
<p><b>НЭГДСЭН ХУРАЛДААН 1: ТӨРИЙН АЛБЫГ ШИНЭЧЛЭХ ШААРДЛАГА</b></p> <p>Уг хуралдаанаар орчин үед төрийн албанд тулгарч буй нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн сорилтууд, хувьсан өөрчлөгдөж буй нийгмийн үзэгдлүүд, эдгээр өөрчлөлттэй дасан зохицоход төрийн алба, төрийн албан хаагчдад шаардагдах мэдлэг, ур чадварыг бий болгох, сахилга, хариуцлагыг дээшлүүлэх талаар авч хэлэлцэнэ.</p> <p><b>Хуралдаан даргалагч: Засгийн газрын ХЭГ-ын Тэргүүн дэд дарга Г.БАЯСГАЛАН</b></p>		
10:00-11:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого - Төрийн албыг шинэчлэх шаардлага</b> Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга Г.ЗАНДАНШАТАР</li> <li>- <b>Төрийн албаны шинэчлэлийн олон улсын чиг хандлага</b> НҮБХХ-ийн Нью-Йорк дахь төвийн Засаглалын бодлогын багийн ахлагч ХОСЕ КРУЗ-ОСОРИО</li> <li>- <b>Төрийн албаны шинэчлэлийн бүрэлдэхүүн хэсгүүд: Үзэл баримтлалын өөрчлөлт</b> Шинэ Зеландын Төрийн албаны зөвлөлийн дэд дарга асан РАЙН ОРАНЖ</li> </ul>	
11:00-11:30	Завсарлага	

**НЭГДСЭН ХУРАЛДААН 2: ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭЧЛЭЛИЙН БОДЛОГО**

Уг хуралдаанаар Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга, төрийн албаны шинэчлэлийн үзэл баримтлал, агуулга, хэрэгжилтэд анхаарах асуудлуудыг хэлэлцэнэ.

**Хуралдаан даргалагч: Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Б.БААТАРЗОРИГ**

11:30-12:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн албаны тухай хуулийн шинэ үзэл баримтлал УИХ-ын гишүүн Д.ТОГТОХСҮРЭН</li> <li>- Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд анхаарах асуудлууд Төрийн албаны зөвлөлийн дарга Б.ЦОГОО</li> <li>- Төрийн албаны ирээдүйн удирдагчдыг бэлтгэх, карьерийн хөгжил - Бутаны туршлага Бутаны Вант Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн дарга ДАШО КАРМА ЦИТЭЭМ</li> </ul>
12:30-14:00	Өдрийн хоол

**НЭГДСЭН ХУРАЛДААН 3: ТӨРИЙН АЛБАНД ЧАДАХУЙН (МЕРИТ) ЗАРЧМЫГ МӨРДҮҮЛЭХ НЬ**

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуульд төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах тухай заасан. Уг хуралдаанаар хуулийн тунхаглал төдий бус төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын бүхий л шатанд (сонгон шалгаруулалт, томилгоо, албан тушаал шатлан дэвшүүлэх, шагнал урамшуулал, сахилга, хариуцлага, төрийн албанаас чөлөөлөх, халах) чадахуйн зарчмыг хэрхэн ойлгож, мөрдүүлэх талаар авч хэлэлцэнэ.

**Хуралдаан даргалагч: Удирдлагын академийн дэд захирал Ш.БАТСҮХ**

14:00-15:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн албаны мерит тогтолцоо: Асуудал, шийдэл Удирдлагын академийн Төрийн алба, удирдлагын сургуулийн захирал Д.БАЙГАЛ</li> <li>- Төрийн албаны ерөнхий шалгалт, мэргэшүүлэх сургалтын агуулга - БНСУ-ын туршлага БНСУ-ын Хүний нөөцийн удирдлагын яам, Эрх зүйн харилцаа, хяналт, инновацийн газар, Олон улсын хамтын ажиллагааны дэд дарга САНДИ СЕО ЁНГ ЛИ</li> <li>- Төрийн албанд чадахуйн зарчмыг мөрдүүлэх нь: Төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн удирдлага - Сингапурын туршлага Сингапур Улсын Төрийн албаны сургуулийн захирал асан ДЭВИД МА</li> </ul>
15:30-16:00	Завсарлага

**НЭГДСЭН ХУРАЛДААН 4: ИРГЭН ТӨВТЭЙ ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭ, ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА**

Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу төрийн албаны эрхэм зорилго нь ард түмэндээ үйлчлэх бөгөөд төрийн албан хаагч төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй, чанартай, хүртээмжтэй, шуурхай, соёлтой хүргэх үндсэн үүрэгтэй. Төрийн албаны шинэчлэлийн үр дүн төрийн захиргааны байгууллагуудын дотоод зохион байгуулалт, дүрэм журам, үйл явц бус харин иргэдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн үйлчилгээ үзүүлж буй эсэх, бизнесийн байгууллага, хуулийн этгээд, иргэдээс үйлчилгээг сайжруулах талаар гарч буй саналыг тусгасан эсэх, тэдний сэтгэл ханамжийн баталгаагаар илэрхийлэгддэг. Уг хуралдаанаар төрийн албанд иргэн төвтэй чиг хандлагыг төлөвшүүлэх, төрийн үйлчилгээг сайжруулах, төрийн үйлчилгээнд инноваци нэвтрүүлсэн туршлагыг авч хэлэлцэнэ.

**Хуралдаан даргалагч: Засгийн газрын ХЭГ-ын дэд дарга У.БЯМБАСҮРЭН**

16:00-16:40	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Дижитал шилжилт, мэдээллийн технологи</b> Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн газрын Мэдээллийн технологийн бодлого зохицуулалтын хэлтсийн дарга Б.БИЛЭГДЭМБЭРЭЛ</li> <li>- <b>Төрийн үйлчилгээний үр ашгийг дээшлүүлэх шинэчлэл: Гүрж Улсын туршлага</b> Гүрж Улсын Ерөнхий Сайд асан, “Реформатикс” төвийн захирал НИКА ГИЛАУРИ</li> </ul>
16.40-17.00	Асуулт, хариулт
17.00-17.30	<p><b>Хуралдааны хаалт</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Эхний өдрийн хуралдааныг дүгнэх</b> УИХ-ын Төрийн байгуулалтын Байнгын хорооны дарга Д.ЛҮНДЭЭЖАНЦАН.</li> <li>- Дараагийн өдрийн салбар хуралдаануудын хэлэлцэх асуудлууд, зохион байгуулалтын талаар танилцуулна.</li> </ul>

<b>2018 ОНЫ 9 ДҮГЭЭР САРЫН 22, БЯМБА ГАРАГ</b>	
8.30-9.00	Оролцогчдын бүртгэл
<p style="text-align: center;"><b>“ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО” САЛБАР ХУРАЛДААН</b>  <i>Хуралдаан даргалагч: Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн                      Б.БААТАРЗОРИГ</i></p>	
	<b>Төрийн ордны Их танхим</b>
09.00-11.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын шинэчлэл Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн С.ЦЭДЭНДАМБА</li> <li>- Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого: Сингапур Улсын төрийн албан хаагчийн шалгалтын тогтолцоо, түүний онцлог Сингапур Улсын Төрийн албаны сургуулийн захирал асан ДЭВИД Ма</li> <li>- Төрийн албан хаагчийн ерөнхий болон тусгай шалгалт (тухайн албан тушаалын) өгөх болзол, журам Г.ДАГВА Р.ХАТАНБААТАР</li> <li>- Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаа, маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаа Г.ЗОРИГТБААТАР</li> <li>- Төрийн албан хаагчийн мэдээллийн нэгдсэн тогтолцоо С.БАТМӨНХ Ц.ЦЭНДЖАВ</li> </ul>
11.00-11.30	Цайны завсарлага
11.30-13.00	Хэлэлцүүлэг
13.00-14.30	Өдрийн хоол
<p style="text-align: center;"><b>“ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙГ МЭРГЭШҮҮЛЭХ, ЧАДАВХЖУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА” САЛБАР ХУРАЛДААН</b>  <i>Хуралдаан даргалагч: Удирдлагын академийн захирал                      С.ЗҮЛЬФИКАР</i></p>	
	<b>Жанжин Д.Сүхбаатар танхим</b>
09.00-10.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн албан хаагчдын сургалтын бодлого, чиг хандлага Удирдлагын академийн дэд захирал Д.ЦЭДЭВ</li> <li>- Төрийн албан хаагчдын ажлын байрны дүн шинжилгээ Удирдлагын академийн Сургалтын албаны дарга Я.БЯМБАЯР</li> <li>- Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага, албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам А.АМАРМЭНД Х.АРИУНГОО Б.МӨНХЖАРГАЛ</li> <li>- Төрийн захиргаан дахь жендэрийн асуудал Жендэрийн үндэсний хорооны зөвлөх Б.ДОЛГОР</li> </ul>

10.30-11.00	Асуулт, хариулт	
11.00-11.30	Цайны завсарлага	
11.30-13.00	Хэлэлцүүлэг	
13.00-14.30	Өдрийн хоол	
<p><b>“ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН САХИЛГА, ХАРИУЦЛАГА” САЛБАР ХУРАЛДААН</b>  <i>Хуралдаан даргалагч: Засгийн газрын ХЭГ-ын Тэргүүн дэд дарга Г.БАЯСГАЛАН</i></p>		<p><b>Эзэн Чингис танхим</b></p>
09.00-10.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал Засгийн газрын ХЭГ-ын Хууль, эрх зүйн газрын Засгийн газрын ахлах референт Ч.ЭРДЭНЭЧИМЭГ</li> <li>- Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны дарга Д.БААТАРСАЙХАН</li> <li>- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зохицуулалт: Олон улсын стандарт АТГ-ын Авлигатай тэмцэх Үндэсний хөтөлбөрийн ажлын албаны дарга Д.ДУЛАМСҮРЭН</li> </ul>	
10.30-11.00	Асуулт, хариулт	
11.00-11.30	Цайны завсарлага	
11.30-13.00	Хэлэлцүүлэг	
13.00-14.30	Өдрийн хоол	
<p><b>“ИРГЭН ТӨВТЭЙ, ҮР ДҮНД ЧИГЛЭСЭН ТӨРИЙН АЛБА” САЛБАР ХУРАЛДААН</b>  <i>Хуралдаан даргалагч: Засгийн газрын ХЭГ-ын Дэд дарга У.БЯМБАСҮРЭН</i></p>		<p><b>ГХЯ-ны Зөвшилцөл танхим</b></p>
09.00-10.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Байгууллагын стратеги төлөвлөгөө “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн ахлах зөвлөх Ц.ДАВААДУЛАМ</li> <li>- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэл, үр дүн Удирдлагын академийн Төрийн удирдлагын тэнхимийн багш М.АМАРТҮВШИН</li> <li>- Төрийн үйлчилгээний талаар иргэдийн сэтгэл ханамжийн судалгаа, түүний аргачлалыг сайжруулах чиглэлүүд Засгийн газрын ХЭГ-ын Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын дарга Э.БАТ-ИДЭР</li> </ul>	
10.30-11.00	Асуулт, хариулт	
11.00-11.30	Цайны завсарлага	
11.30-13.00	Хэлэлцүүлэг	
13.00-14.30	Өдрийн хоол	



<p><b>“ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ БАТАЛГАА”</b>  <b>САЛБАР ХУРАЛДААН</b>  <i>Хуралдаан даргалагч: Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны</i>  <i>Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.ӨНӨРБАЯР</i></p>		<p>Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн</p>
09.00-10.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Төрийн албаны цалин хөлсний тогтолцоо (ангилал, зэрэглэл) Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Б.АЛИМАА</li> <li>- Төрийн албан хаагчид тусламж, дэмжлэг олгохтой холбоотой журам Сангийн яамны Төсвийн бодлого төлөвлөлтийн газрын зөвлөх Т.БАТСҮХ</li> <li>- Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын мэргэжилтэн Ж.АЛТАНТУЯА</li> </ul>	
10.30-11.00	Асуулт, хариулт	
11.00-11.30	Цайны завсарлага	
11.30-13.00	Хэлэлцүүлэг	
13.00-14.30	Өдрийн хоол	
15.00-17.00	<p><b>ХААЛТЫН ХУРАЛДААН</b></p> <p>Салбар хуралдаан бүрээс гарсан санал дүгнэлтийг танилцуулна.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Засгийн газрын ХЭГ-ын Тэргүүн дэд дарга Г.БАЯСГАЛАН</li> <li>- Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн Б.БААТАРЗОРИГ</li> <li>- Засгийн газрын ХЭГ-ын Дэд дарга У.БЯМБАСҮРЭН</li> <li>- Удирдлагын академийн захирал С.ЗҮЛЬФИКАР</li> <li>- ХНХЯ-ны Төрийн нарийн бичгийн дарга Г.ӨНӨРБАЯР</li> </ul> <p>УИХ-ын гишүүн Д.ТОГТОХСҮРЭН үг хэлнэ.</p> <p>Зөвлөгөөний төгсгөлийн баримт бичгийн төслийг танилцуулна.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Засгийн газрын ХЭГ-ын Тэргүүн дэд дарга Г.БАЯСГАЛАН</li> <li>- Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын ХЭГ-ын дарга Г.ЗАНДАНШАТАР хааж үг хэлнэ.</li> </ul>	<p><b>Төрийн ордны</b> <b>Их танхим</b></p>

# **НЭГДСЭН ХУРАЛДААН 1**

**Төрийн албыг шинэчлэх шаардлага**



## ГУРВАН ТУЛГУУРТ ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГО-ТӨРИЙН АЛБЫГ ШИНЭЧЛЭХ ШААРДЛАГА

**Г.ЗАНДАНШАТАР**

*Монгол Улсын сайд,  
Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга*

1987 онд 10 жилийн 77-р дунд сургууль, 1992 онд ОХУ-ын Байгалийн Эдийн засаг, эрх зүйн улсын их сургуульд Санхүү, эдийн засгийн магистр, 2012 онд ОХУ-ын Байгалийн Эдийн засаг, эрх зүйн улсын их сургуулийн Хүндэт профессор, 1998-2007 онд АНУ, Швед, Нидерланд, ХБНГУ, Франц зэрэг улсуудад менежмент, төрийн удирдлага, хөгжлийн бодлого, болон банк санхүүгийн чиглэлээр сургалт, семинарт оролцож дүүргэсэн

1992-1995 онд Зах зээлийн коллеж (ХҮДС) Маркетинг бизнес судалгааны төвд судлаач, Санхүү-Эдийн засгийн тэнхимд багш, 1995-1998 онд Хөдөө Аж Ахуйн банк Эдийн засагч, Валютын хэлтсийн ажилтан, бүтцийн өөрчлөлтийн менежер, Валютын хэлтсийн захирал,

1998-2000 онд Монгол Банк Сургалтын төвийн менежер, Хөдөө Аж Ахуйн банкинд Монгол банкны бүрэн эрхт төлөөлөгч, Эрх хүлээн авагчийн багийн гишүүн, 2000-2003 онд ХААН банкны дэд захирал, 2003-2004 онд Монгол Улсын Хүнс Хөдөө аж ахуйн дэд сайд

2004-2008 онд Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн, 2008-2012 онд Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн, 2009-2012 онд Гадаад харилцааны сайд, 2012-2013 онд Монгол Ардын Намын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга 2013-2015 онд АНУ-ын Стэнфордын их сургуулийн Хөгжил, Ардчилал Хуулийн засаглалын хүрээлэнд судлаач, 2016 оноос Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн, 2017 оноос Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын даргаар ажиллаж байна.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Засгийн газраас “Гурван тулгуурт бодлого”-ыг батлан хэрэгжүүлж байгаа болон Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг Улсын Их Хурал баталж 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс эхлэн хэрэгжүүлэх энэ цаг үед “Төрийн албаны удирдах ажилтны улсын зөвлөгөөн”-ийг зохион байгуулах болсон үндэслэл, шаардлагыг “Гурван тулгуурт бодлого - төрийн албыг шинэчлэх шаардлага” илтгэлийн эхэнд авч үзнэ.

“Эдийн засгийн хөгжилд хүргэсэн сайн засаглалтай болъё гэвэл дараах 3 нөхцөл шаардлагатай. 1 дэх нь тогтвортой, алсын зорилготой, мэргэшсэн төрийн алба. Төрийн алба нь мэргэшсэн байх, ашиг сонирхлын зөрчил, улс төрөөс

ангид байх, нээлттэй, ил тод байх, хяналт, хариуцлагатай байх зарчмуудыг эдийн засгийн хөгжлөөр тэргүүлдэг орнууд баримталдаг. 2 дахь нь төрийн албаны нэр хүнд. Төрийн алба нь нэр хүндтэй, олон нийтийн итгэл хүндэтгэлийг хүлээсэн байх ёстой. Төрийн алба чадварлаг, мэргэшсэн төрийн албатай байснаар төр засгаас улс орноо удирдах үндсэн нөхцөл бүрддэг. 3 дахь нь төрийн албанд шударгаар ажиллуулах нөхцөл байдлыг хангаж, мерит зарчмыг гуйвалтгүй биелүүлэх замаар төрийн албыг бүрдүүлэх явдал мөн. Албан тушаал дэвшүүлэх, шагнал урамшуулал олгохдоо мэдлэг, ур чадвар, ажлын туршлага, үр дүн, манлайлах чадварыг заавал харгалздаг болохоор өндөр мэргэшсэн, чадавхтай залуучуудыг төрийн албанд татах нөхцөл бүрдэнэ.

Энэхүү илтгэлд төрийн албаны өнөөгийн байдалд тал бүрийн үнэлгээ хийхийг эрмэлзэнэ. Тухайлбал, төрийн албаны нэр хүнд, үнэт зүйл, ой санамж, хариуцлагын тогтолцоо, төрийн албанд ажиллаж байгаа хүмүүсийн боловсрол, мэдлэг, мэргэшил, оюуны чадавх, сэтгэлгээ, хандлага, сахилга, ёс зүй, ашиг сонирхол, төрийн алба улс төрийн хамаарал зэргийг тал бүрээр шинжилж, дүгнэлт гаргахыг зорино. Сайн засаглалыг хөгжүүлэхэд тулгамдсан асуудлыг дотоод, гадаадын орны жишээ, өөрийн оронд бий болсон сургамж дээр тулгуурлан авч үзнэ.

Мөн Монгол орны өнөөгийн хөгжлийн түвшний харьцуулалт, хууль тогтоомж, Засгийн газрын бодлогын хэрэгжилт, төрийн албаны тоо хэмжээ, төрийн албаны улсын эдийн засаг, нийгэмд үзүүлэх нөлөөллийг өөрийн орны байдал, дотоод, гадаадын судлаачдын хийсэн дүгнэлт, баримт дээр тулгуурлан тал талаас дүгнэхийг эрмэлзэнэ.

Эцэст нь Төрийн албаны хууль болон “Гурван тулгуурт бодлого”-ын дэвшүүлсэн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх хүрээнд тогтвортой, хариуцлагатай төрийн албыг бүрдүүлэн бэхжүүлэх талаар Засгийн газраас авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ, зорилт, төрийн албаны бүх шатны байгууллагаас хийх ажил, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох болно. Илтгэл нь бүхэлдээ “Нэг улс-Нэг бодлого”, Тогтвортой, хариуцлагатай төрийн албыг бүрдүүлэх” үзэл санаанд зангидагдана.



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭЧЛЭЛИЙН ОЛОН УЛСЫН ЧИГ ХАНДЛАГА

**Хосе Круз-Осорио (José Cruz-Osorio)**  
*НҮБХХ-ийн Нью-Йорк дахь төвийн Засаглалын  
бодлогын багийн ахлагч*

Хосе Круз-Осорио нь институцийн томоохон шинэчлэл шаардсан засаглалын хөтөлбөрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх талаар 20 гаруй жилийн туршлагатай. Төр засгийн инноваци, нутгийн удирдлага, төрийн албаны шинэчлэл, авлигатай тэмцэх талаар мэргэшсэн. Одоогийн чиг үүрэг нь зөрчлийн дараах орнуудад төр засгийн үйл ажиллагааг сэргээн тогтоох, тогтвортой хөгжлийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх, төрийн захиргаан дахь жендэрийн тэгш байдлыг тогтоох асуудал дээр төвлөрч байгаа.

2006-2011 онд Олон улсын санхүүгийн корпораци, Дэлхийн банкны группэд бизнесийн ёс зүй, компанийн нийгмийн хариуцлагын чиглэлээр ажиллаж байсан. 2001-2006 онд АНУ-ын Хөгжлийн агентлагийн Мексик дэх хөтөлбөрт улсын салбарын реформ, авлигатай тэмцэх асуудал хариуцсан зөвлөхөөр ажиллаж байсан.

Хосе Беркли дэх Калифорнийн Их сургууль, Чикагогийн Их сургууль, Флетчерийн Хууль зүй, дипломат албаны сургуулийг дүүргэсэн.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Засгийн газрын инноваци, төрийн албаны шинэтгэлийн олон улсын хандлага, зарчмууд, эдгээр нь Монгол Улсын хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлүүд болон тогтвортой хөгжлийн 2030 оны зорилтуудыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаатай хэрхэн уялдах талаар илтгэлдээ танилцуулан хэлэлцэнэ.



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭЧЛЭЛИЙН БҮРЭЛДЭХҮҮН ХЭСГҮҮД: ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫН ӨӨРЧЛӨЛТ

**Райн Оранж (Ryan Orange)**

*Шинэ Зеландын Төрийн албаны зөвлөлийн  
дэд дарга асан*

Шинэ Зеландын Төрийн албаны зөвлөлийн дэд даргаар 2011-2015 онд ажиллаж байх хугацаанд Төрийн албыг сайжруулах шинэтгэлийг удирдсан. Мьянмар улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн хөтөлбөрийг боловсруулахад НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн зөвлөхөөр ажилласан (2016-2018). НҮБХХ-ийн Сингапурт төвтэй Төрийн албаны төгөлдөршлийн олон улсын төвтэй хамтран (Төрийн албаны шинэ итгэл үнэмшил) гэсэн үзэл баримтлалыг шинээр боловсруулсан. Энэ нь шинэтгэлийн үйл хэргийг тогтвортой байлгахад төрийн албан хаагчдын дотоод итгэл үнэмшил болон гадаад хүчин зүйлийн тэнцвэрийг хангах тухай ойлголт юм.

Райн Оксфордын Их сургуулийн Олон улсын харилцаа, харьцуулсан нийгмийн бодлогын магистрын зэрэгтэй. Шинэ Зеландын Веллингтоны болон Викториагийн Их сургуулийг түүх, олон улсын харилцааны мэргэжлээр тус тус төгссөн.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Түргэн өөрчлөгдөхийн зэрэгцээ улам бүр түвэгтэй болж буй ертөнцөд төрийн албыг сайжруулж, үр дүнг тогтвортой хадгалах нь иргэдийн амьдралын чанар, тогтвортой хөгжилд онц чухал нөлөөтэй. Нийгмийн энэхүү өөрчлөлтийн явцад улс орнуудад хийгдэж буй төрийн албаны шинэтгэл янз бүрийн үр дүнтэй байна.

Уг илтгэлд төрийн албаны шинэтгэлийг хийхэд олон улсын нийтлэг чиг хандлага нь юу вэ? Ямар зүйлийг нь тухайн орны онцлог нөхцөл байдалд тохируулан хийх вэ? Амжилттай хэрэгжүүлэхэд ямар хүчин зүйлсийг харгалзан үзэх шаардлагатай вэ? гэсэн асуултуудад хариулахыг зорьж байна.

Дэлхий нийтэд хэрэгжүүлсэн төрийн албаны шинэтгэлийг тогтвортой хэрэгжүүлэхэд амжилт ба бүтэлгүйтлийн дараах сургамж бий болсон гэж үзэж байна. Үүнд: 1) бүх зүйлийг нэг дор засч залруулах гэж оролдох; 2) шинэтгэл хийх тохироо нь бүрдсэн зүйл дээр хүч, цаг заваа зарцуулах; 3) дотоод болон гадаад итгэл үнэмшлийг аль алиныг нь дайчлах.

Шинэ Зеланд, Мьянмар улсын төрийн албаны шинэчлэлийн туршлага болон Төрийн албаны шинэ итгэл үнэмшил хэмээх өөрийн судалгааны ажил дээр үндэслэн эдгээр сургамж, шинэтгэлийг тогтвортой хэрэгжүүлэхэд дотоод итгэл үнэмшлийн ач холбогдлын талаар тайлбарлана.







## **НЭГДСЭН ХУРАЛДААН 2**

**Төрийн албаны шинэчлэлийн бодлого**



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ШИНЭ ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

**Дуламдоржийн ТОГТОХСҮРЭН**  
*Монгол Улсын Их Хурлын гишүүн*

Д.Тогтохсүрэн нь 1986 онд Хайрхандулаан сумын ерөнхий боловсролын сургууль, 1991 онд Цагдаагийн дээд сургуулийг хуульч мэргэжлээр, 1997 онд Төрийн захиргаа, удирдлагын хөгжлийн институтийг төрийн удирдлагын арга зүй, зохион байгуулалт мэргэжлээр төгсөж, 2002 онд Удирдлагын академид төрийн удирдлагын магистрын зэрэг хамгаалсан. Төрийн болон бүс нутгийн удирдлагын чиглэлээр БНСУ, Тайвань, ХБНГУ, Япон, Швед, Канад зэрэг улсуудад мэргэжил дээшлүүлсэн.

1991-1996 онд Арвайхээр сумын Засаг даргын Тамгын газрын ажилтан, Тамгын газрын дарга, 1996-2000 онд Өвөрхангай аймгийн Монгол ардын намын хороонд улс төрийн ажилтан, дэд дарга, 2000-2008 онд Аймгийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, 2008-2016 онд Өвөрхангай аймгийн Засаг даргаар ажилласан. 2016 оноос Монгол Улсын Их Хурлын гишүүнээр ажиллаж байна.

Д.Тогтохсүрэн нь “Өвөрхангай аймгийн товч түүх” (2011), “Халхын Сайн ноён хан аймаг” (2018) зэрэг ном бүтээл туурвисан. Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийг боловсронгуй болгох, орон нутгийн бие даасан байдлыг хангах, төвлөрлийг сааруулах чиглэлээр судалгааны ажил хийж буй.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-ын 3.3.2.3-т “төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрх зүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлнэ” гэж; 3.3.2.6-д “төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин, хангамжийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ” гэж; 3.3.2.7-д “төрийн албан хаагчид аюулгүй байдлын мэдлэг олгож, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлана” гэж тус тус заасан.

Улсын Их Хурлын 2016 оны 45 дугаар тогтоолоор баталсан “Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн “Тав. Засаглалын бодлого” хэсэгт “5.1.8.төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлж, хууль тогтоомж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчин бусдад хохирол учруулсан албан

тушаалтан хохирлыг өөрөө хариуцан төлж барагдуулах хуулийн зохицуулалтын хэрэгжилтийг хангана” гэж; “5.1.9. мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын хувьд шаардлага хангахгүй, хариуцлага алдаж, ёс зүйн алдаа гаргасан төрийн бүхий л албан тушаалтныг танил тал, нам эвслийн эрх ашгийг харгалзахгүйгээр хуулийн дагуу хариуцлага тооцож, төрийн албаны нэр хүндийг өсгөнө” гэж; “5.1.16. төрийн албаны тогтвортой байдлыг баталгаажуулж, төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, сургаж хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх танхимын болон зайн сургалтын хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, төрийн албаны мэргэшсэн, чадварлаг байх нөхцөлийг бүрдүүлнэ” гэж тус тус заасан.

Төрийн эдгээр бодлогын хүрээнд Монгол Улсын Их Хурал 2017 онд Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн найруулж баталсан бөгөөд энэ хууль 2019 оны эхнээс хүчин төгөлдөр үйлчилж эхлэх юм.

Энэ хуулиар юуны өмнө төрийн албаны томилгоонд үзүүлдэг улс төрийн нөлөөллөөс болж төрийн албаны тогтолцоонд буй болсон гажуудлыг арилган, зөвхөн албан тушаалын шатлалыг хатуу баримталж, чадахуйн зарчимд үндэслэн томилгоо хийдэг болох юм. Томилгоонд ийнхүү хараат бус, шударга байдлыг бүрдүүлснээр төрийн алба тогтвортой болж, үйлчилгээ, гүйцэтгэлийн чанар сайжирна гэж тооцож байна.

Дараагийн гол өөрчлөлт бол Төрийн албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх ажиллагааг байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнтэй уялдуулан илүү бодитой болгох, хариуцлагыг дээшлүүлэхэд чиглэгдсэн.

Төрийн албаны бас нэг чухал хүчин зүйл бол төрийн албаны баталгаа байдаг. Иймд нэгэнт төрийн албанд томилогдсон албан хаагч өндөр хариуцлага хүлээхийн зэрэгцээ тухайн албандаа өөрийн мэдлэг, чадварыг бүрэн дүүрэн дайчилж ажиллах бололцоог хангахуйц эрх зүйн баталгааг бүрдүүлэхэд энэхүү шинэчилсэн найруулгыг хийхдээ ихээхэн анхаарсан болно. Энэ хүрээнд төрийн албан хаагчдын албан тушаалын шатлал, чиг үүрэгт тохирсон байнгын сургалтын тогтолцоо бүрдүүлэх асуудлыг уг хуулиар шийдвэрлэсэн.

Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэг, бүтэц, үйл ажиллагаанд зохих өөрчлөлт оруулж уг байгууллагын хараат бус байдлын баталгааг нэмэгдүүлсний зэрэгцээ гүйцэтгэх чиг үүргийг нь илүү тодорхой болгож, төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид хэрэгжилтэд хяналт тавьж зохицуулах боломжийг нь сайтар бүрдүүлэхэд анхаарсан.

Энэхүү шинэчилсэн найруулга нь товчхондоо Төрийн албаны тухай хууль анх батлагдан үйлчилж эхэлснээс хойшхи хугацаанд тулгарсан олон бэрхшээлтэй асуудлуудыг нэг мөр шийдвэрлэх, хийдэлтэй үлдсэн орон зайг нөхөж иж бүрэн зохицуулахад чиглэгдсэн бөгөөд нийгмийн шударга ёсонд төрийн алба манлайлан үлгэр дуурайл үзүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх алсын зорилго тавьсан болно.



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД АНХААРАХ АСУУДЛУУД

**Балтавын ЦОГОО**

*Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн дарга*

Техникийн ухааны доктор /Ph.D./, профессор. 1975 онд Ховд аймгийн арван жилийн нэгдүгээр дунд сургууль төгсөж, 1975-1981 онд ЗХУ-ын Харьков хотын Инженер-эдийн засгийн дээд сургуулийг инженер-эдийн засагч мэргэжлээр төгссөн.

1981-1982 онд Шинжлэх ухаан, техникийн улсын хорооны дэргэдэх Шинжлэх ухаан, техникийн мэдээллийн төвд референт, 1982-1984 онд Шинжлэх ухаан, техникийн улсын хороонд мэргэжилтэн, 1984-1985 онд Шинжлэх ухаан, техникийн улсын хорооны дэргэдэх Шинжлэх ухаан, техникийн мэдээллийн төвд эрдэм шинжилгээний ажилтан, 1985-1986 онд Шинжлэх ухаан, техникийн улсын хорооны дэргэдэх Шинжлэх ухаан, техникийн мэдээллийн төвд секторын эрхлэгч, 1986-1995 онд Шинжлэх ухаан, техникийн улсын хорооны дэргэдэх Шинжлэх ухаан, техникийн мэдээллийн төвд орлогч захирал, 1995-2004 онд Москва хот дахь Шинжлэх ухаан, техникийн мэдээллийн төвийн олон улсын төвд Монгол Улсын төлөөлөгч, эксперт, ерөнхий мэргэжилтэн, 2004 онд Зам, тээвэр аялал жуулчлалын яаманд газрын дарга, 2004-2005 онд “МИАТ” ХХК-ий гүйцэтгэх захирал, 2005-2009 онд “Крафт интернэйшнл” ХХК, 2009-2013 онд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар болон Шинжлэх ухааны академийн харьяа Үндэсний хөгжлийн хүрээлэнгийн захирлаар тус тус ажилласан. 2013 оноос Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн даргаар ажиллаж байна.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Өнөөдрийн байдлаар төрийн албаны нэр хүнд буурсан, төрийн алба тогтворгүй, төрийн бодлогын залгамж чанар алдагдаж төрийн санах ой, санамж муудсан, төрийн албан хаагч ашиг сонирхлын зөрчилтэй шийдвэр гаргах болсон зэрэг нь улс орны хөгжлийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд ихээхэн сөрөг үр дагавартай байгаа төдийгүй төрийн алба улс төрийн нөлөөллөөс ангид байж чадахгүй хараат байгаа байдал, төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн мэргэшсэн чадвар буурсан, төрийн албаны хүний нөөцийн төлөвлөлтгүй болсон, мэргэшсэн төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах боломжгүй болсон зэргээс улбаалан төрийн албан хаагчид Улсын Их Хурлын болон орон нутгийн сонгуулиас сонгуулийн хооронд төрийн ажлыг хийх сэтгэл зүйтэй болсон нь нууц биш асуудал болжээ.

Төрийн албанд мэргэжлийн өндөр ур чадвартай, мэргэшсэн албан хаагчдын тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх, төрийн албанд чадахуйн зарчимд суурилсан шатлан дэвших зарчмыг хэрэгжүүлэх, төрийн бүх шатны байгууллагуудын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг бий болгох, хариуцлага тооцдог болох, авлигыг арилгах нь тогтвортой засаглалыг бэхжүүлэхэд голлох үр нөлөөтэй тулгамдсан асуудал гэж үзэж байна.

Монгол улсын хөгжлийн бодлого төлөвлөлт, тогтвортой хөгжлийн зорилтыг ханган биелүүлэх, улс эх орны хөгжлийг хурдасгах, эдийн засгийн нөхцөл байдлыг сайжруулж ард түмний амьдралын чанарыг дээшлүүлэхэд төрийн алба, төрийн байгууллын бүтэц тогтолцоо, төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын боловсрол, мэдлэг ур чадвар, зан үйл, ёс суртахуун, ёс зүйн хэм хэмжээ баримтлах зэрэг хүний хүчин зүйлээс маш их хамаардаг тул дээр дурдсан бодит хүчин зүйлс, 2008 оноос хойш батлагдсан хууль тогтоомжид заасан үзэл санааг хэрэгжүүлэх зайлшгүй хууль зүйн болон практик шаардлага бий болсон учраас төрийн албаны шинэтгэлийг дахин хийх зайлшгүй нөхцөл бий болсон.

Төрийн албаны тухай /Шинэчилсэн найруулга/ хууль 7 хэсэг 23 бүлэг, 77 зүйлтэй ба хуулийг хэрэгжүүлэхэд 46 журам боловсруулж, дагаж мөрдөнө. Эдгээр дүрэм журмыг хуулийн үзэл баримтлал, практик шаардлагад нийцүүлэн гаргах нь хуулийн зорилтыг болон төрийн албаны эрхэм зорилгыг хангахад маш чухал үүрэгтэй.

Журмыг дагаж мөрдөх нь уг хуулийн гүйцэтгэлийг хангах, гүйцэтгэх болон шүүх эрх мэдлийн байгууллага өөр өөрсдийн чиг үүргийн хуваарилалтын дагуу хариуцлагатай ажиллах, хууль хэрэгжүүлэхэд хуулийн үзэл баримтлалд нийцэж ажиллах хувийн зүгээс хандах хандлага, ажлын арга барилаа өөрчлөх нөгөө талаас төрийн бүх шатны байгууллагад ажилладаг албан хаагчид тэр тусмаа удирдах албан тушаалтан энэхүү хуулийг хэрэгжүүлж төрийн албаны чадахуйн зарчимд суурилсан шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд хувь хүний зүгээс хийгдэх шинэтгэл буюу хуулийг чин шударгаар мөрдөж, хэрэгжүүлэх хүсэл зоригтой, сэтгэл зүй болон сэтгэлгээний өөрчлөлт хийх нь хуулийг амжилттай хэрэгжүүлэх хамгийн эхний том асуудал мөн.

Иймд, юуны өмнө төрийн удирдах албан тушаалтны улсын зөвлөгөөнийг зохион байгуулж, хуулийн үзэл баримтлалыг ойлгуулж таниулах, төрийн албанд чин шударга ажиллах, төрийн албаны тогтвортой байдлыг хангах, төрийн албаны нэр хүндийг өргөж өнөөгийн байгаа түвшнээс дээшлүүлэх, төрд итгэх иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэх, өөрсдийн боловсрол мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх, улс төрөөс хараат бусаар төрийн ажлыг эрхлэн явуулах үүргийг дахин сануулж, хэрвээ дээрх шаардлага зарчмыг баримталж ажиллахгүй бол төрийн албанд тэнцэхгүй, төрийн албанаас халах хүртэл арга хэмжээ авах хууль хэрэгжиж эхлэх гэж байгааг энд онцлон дурдаж байна.



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ИРЭЭДҮЙН УДИРДАГЧДЫГ БЭЛТГЭХ, КАРЬЕРИЙН ХӨГЖИЛ-БУТАНЫ ТУРШЛАГА

**Дашо Карма Цитээм (Karma Tshiteem)**  
*Бутаны Вант Улсын Төрийн албаны  
зөвлөлийн дарга*

Төрийн албаны зөвлөл мэргэжлийн, шударга төрийн албыг нэгдсэн удирдлагаар хангах үүрэгтэй Үндсэн хуулийн байгууллага юм. Төрийн албаны зөвлөлийн даргаар томилогдохоос өмнө 2007 оноос Үндэсний төлөвлөлтийн яам буюу Үндэсний аз жаргалын комиссын нарийн бичгийн даргаар ажиллаж байсан. Түүнчлэн Сангийн яаманд төрөл бүрийн албан тушаал хашиж ирсэн. Дэлхийн банк, Нэгдсэн үндэстний байгууллагын 2015 оноос хойшхи хөгжлийн төлөвлөлтийн нээлттэй ажлын хэсэгт ажиллаж байсан. Эзэн хааны нэрэмжит Засаглал, стратеги судлалын хүрээлэнгийн дэд захирлын албыг хашдаг.

Төрийн албанд ажиллах хугацаандаа төрийн албан хаагчдын тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтоох, дунд хугацааны төсвийн хүрээний мэдэгдэл, орон нутгийн захиргаадад улсын төсвөөс олгох дэмжлэг, ядуурлыг бууруулах үндэсний хөтөлбөр, Бутан улсын 10 дахь таван жилийн төлөвлөгөөг боловсруулах зэрэг үндэсний хэмжээний шинэтгэлд оролцож байсан.

Одоогийн албан тушаал дээрээ удирдлагын манлайллыг хөгжүүлэх, төрийн үйлчилгээний чанарыг сайжруулах төрийн албаны шинэтгэлийг удирдаж байгаа. Карма нь Австрали Улсын Канберрагийн Их сургуулийг бизнесийн удирдлагын магистрын зэрэгтэйгээр 1994 онд төгссөн.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Уг илтгэлд 2014-2017 онд авч хэрэгжүүлсэн шинэтгэлийн таван салбар асуудлууд, эдгээрийг дагалдан 2018 онд гарсан Бутаны төрийн албаны багц дүрэм журмын талаар танилцуулга хийнэ. Эдгээрт албан тушаал шатлан дэвших, манлайллыг хөгжүүлэх, гүйцэтгэлийн удирдлагын шинэ тогтолцоо, төрийн албанд чадварлаг боловсон хүчнийг татах, тогтвортой ажиллуулах, урам зоригийг сэргээхэд чиглэсэн арга хэмжээний талаар танилцуулна.

Шинэтгэл дараах таван зорилттой байсан:

1. Төрийн албаны бүтэц, орон тоог оновчтой болгох арга хэмжээг Засгийн газрын бүхий л түвшинд авч хэрэгжүүлсэн. Үүнд бодлого боловсруулах, зохицуулах, хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүргийг тодорхой заагласан.

2. Төрийн албыг мэргэшүүлэхийн тулд Бутан улсын төрийн албанд шинэчлэл хийсэн. Гол өөрчлөлт нь төрийн албан хаагчдын мэргэшлийн түвшинг дээшлүүлэх зорилгоор албан тушаал тус бүрт шаардагдах ур чадварыг нарийвчлан тодорхойлсон.
3. Албан тушаал шатлан дэвшүүлэх, манлайллыг хөгжүүлэх төлөвлөгөө боловсруулж, үүнийг гүйцэтгэлийн удирдлагатай холбосон.
4. Төгөлдөршлийг удирдах (Managing for Excellence) буюу гүйцэтгэлийн удирдлагын шинэ тогтолцоо нь байгууллагын төлөвлөгөөнөөс эхлээд хувь хүний гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө Засгийн газрын төрийн үйлчилгээ хүргэх, зохицуулалт хийх, бодлого, хөтөлбөр боловсруулах бүхий л чиг үүргийг хамарч, мөн мерит зарчмыг мөрдлөг болгосон.
5. Төрийн албан хаагчдын баталгааг бий болгох хөтөлбөр нь төрийн албанд чадварлаг, авьяастай хүмүүсийг татах, тогтвортой ажиллуулах, урам зоригтой ажиллуулахад чиглэсэн орчныг бүрдүүлэх зорилготой. Үүнд дагалдуулан сургах, тэтгэвэр, тэтгэмжийн талаар зөвлөгөө өгөх, гэр бүлд ээлтэй бодлого хэрэгжүүлэх зэрэг багтсан юм.







## **НЭГДСЭН ХУРАЛДААН 3**

**Төрийн албанд чадахуйн (мерит)  
зарчмыг мөрдүүлэх нь**



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ МЕРИТ ТОГТОЛЦОО: АСУУДАЛ, ШИЙДЭЛ

**Доржийн БАЙГАЛ**

*Удирдлагын академийн Төрийн алба,  
удирдлагын сургуулийн захирал*

Доктор (Ph.D.), дэд профессор. 2013 онд Удирдлагын академид Төрийн удирдлагын докторын зэрэг хамгаалсан. 2007 онд ХБНГУ-ын Потсдамын Их Сургуулийг төрийн удирдлагын магистр, 2001 онд Удирдлагын академийг төрийн удирдлагын магистр, 1997 онд Техникийн Их Сургуулийн Компьютерийн техник, менежментийн сургуулийг бизнесийн удирдлагын бакалавр, 1995 онд Техникийн Их Сургуулийн Компьютерийн техник, менежментийн сургуулийг электроник инженер мэргэжлээр тус тус төгссөн.

Төрийн удирдлага, төрийн алба болон төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын чиглэлээр голлон судалгааны ажил хийдэг.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Төрийн албанд иргэнийг сонгон шалгаруулж авах, албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах, төрийн албанаас халах, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж дүгнэх, шагнаж урамшуулах зэрэг хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдох асуудлыг хувь хүний мэдлэг чадварт тулгуурлан шударга, нээлттэй, үл ялгаварласан, тэгш, улс төрийн нөлөөнд автахгүй байх зарчмаар шийдвэрлэхийг мерит тогтолцоо гэж үздэг.

Монгол Улсын төрийн албанд мерит зарчмыг баримтлах эрх зүйн үндсийг 1994 оны Төрийн албаны тухай хуулиар тодорхойлж, түүнийг боловсронгуй болгох үйл явц өнөөг хүртэл хэрэгжиж байна. Төрийн албанд мерит зарчмыг хуулиар тодорхойлж түүнийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн дүрэм, журмуудыг боловсруулан гаргаж ирсэн боловч өнөөгийн манай төрийн албаны мэргэшсэн байдал алдагдах тогтворгүй нөхцөл байдал үүсэх явдал байсаар байна. 2002 онд шинэчлэн баталсан Төрийн албаны тухай хууль, 2008 онд уг хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтүүдээр мерит тогтолцоог хангахад чиглэсэн заалтуудыг оруулсан юм. Монгол Улсын Төрийн албаны мерит зарчмыг эрх зүйн хүрээнд тодорхойлж ирсэн үеэс түүний хэрэгжилтэд гарч байгаа асуудлыг уг илтгэлд авч үзсэн болно.

2017 онд батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад тусгагдсан мерит тогтолцоог төлөвшүүлэхэд чиглэсэн онцлог заалтуудыг энэхүү илтгэлдээ дурдаж, төрийн албаны мерит тогтолцооны хэрэгжилтэд гарсан асуудлууд тэдгээрийн шийдлийн талаарх санал дэвшүүлж, дүгнэлт хийхийг зорьсон болно.



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЕРӨНХИЙ ШАЛГАЛТ, МЭРГЭШҮҮЛЭХ СУРГАЛТЫН АГУУЛГА: БНСУ-ЫН ТУРШЛАГА

**Санди Сео Ёнг Ли (Sandy Seo Young Lee)**  
*БНСУ-ын Хүний нөөцийн удирдлагын яам,  
Эрх зүйн харилцаа, хяналт, инновацийн газар,  
Олон улсын хамтын ажиллагааны дэд дарга*

Санди нь олон улсын харилцаагаар мэргэшсэн бөгөөд улсын салбар, дээд боловсрол, олон улсын хөгжлийн тусламжийн чиглэлээр ажилласан туршлагатай.

БНСУ-ын Хүний нөөцийн удирдлагын яаманд улсын салбарын хүний нөөцийн удирдлага, гадаад орнуудын харилцааны талаар хоёр талын болон олон талт түншүүдтэй харилцаа тогтоох асуудлыг хариуцан ажилладаг.

Хүний нөөцийн удирдлагын яаманд орохоос өмнө хөгжиж буй орнуудын дээд боловсролыг сайжруулах хөтөлбөрийг боловсруулах судалгааны төсөл дээр ажиллаж байсан. БНСУ-ын статистикийн байгууллага, Солонгосын Худалдаа, хөрөнгө оруулалтыг дэмжих агентлаг (KOTRA), Хүний нөөцийн удирдлагын яам (хуучнаар Төрийн албаны комисс)-нд ажилласан туршлагатай.

Санди нь Чикагогийн Их сургуулийн Ирвин Харрисийн Төрийн бодлогын сургуулийн төрийн бодлогын магистр, Чикагогийн Их сургуулийг эдийн засгийн бакалаврын зэрэгтэй төгссөн.

### **Илтгэлийн хураангуй**

БНСУ-ын Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага нь “тэгш боломж, шударга ажиллагаа, шударга үр дүн” гэсэн зарчим дээр үндэслэдэг. Ялангуяа, 1990-ээд оны сүүлээс хийгдсэн төр засгийн инновацийн нэг чухал хөдөлгөгч хүч нь төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд хийгдсэн хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлого байсан бөгөөд эдгээр арга хэмжээний үр дүнд одоогийн төрийн алба жинхэнэ мерит тогтолцоонд шилжиж чадсан юм.

Төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулахад шударга дүрэм, журмыг онцолдог. Төрийн албаны нөөцийг бүрдүүлдэг нээлттэй, өрсөлдөөнт шалгалт нь иргэдийг нас, хүйс, боловсрол, ажлын туршлагыг харгалзахгүйгээр төрийн албанд орж ажиллах тэгш боломж олгохыг зорьдог. Шударга дүрэм, журам нь түүнчлэн тодорхой нутаг орон, гэр бүл, сургуулийн харилцаатай хүмүүст тал засаж албан тушаалд томилохоос сэргийлдэг. Төрийн албан хаагчдын сонгон шалгаруулалтад сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн шинэчлэл нь төрийн албанд албан тушаалын нээлттэй тогтолцоог нэвтрүүлж, гаднаас сонгогдох боломжийг нэмэгдүүлсэн. Төрийн албаны мэргэшсэн байдлыг хангахын тулд өндөр мэргэжлийн хүмүүс төрийн албаны мэргэжлийн өндөр ур чадвар шаардсан албан тушаалд орж ажиллах бололцоог нэмэгдүүлсэн зохицуулалт хийсэн.

БНСУ-ын төрийн албан хаагчдын сургалт, боловсролын тогтолцоо нь төрийн албаны ерөнхий чадавхыг бэхжүүлэхэд шаардлагатай ур чадвар, экспертизийг олгох зорилготой байдаг. Хүний нөөцийн хөгжлийн бодлого нь холбогдох хууль тогтоомжид заагдсан байдаг бөгөөд төрийн албан хаагчид албан тушаал дэвших зорилгоор суралцах эрхтэйн дээр сайн ажиллаж байгаа албан хаагчид эх орондоо болон гадаадад богино ба урт хугацаагаар мэргэжил дээшлүүлэхэд хангалттай санхүүжилт олгодог. Үүний зэрэгцээ сургалтад ухаалаг хэлбэрүүдийг ашиглаж байгаа бөгөөд төрийн албан хаагчдад зориулсан онлайн сургалтын хөтөлбөрийг мэргэжлийн тодорхой чиглэлүүдээр боловсруулсан. Сургалтын бодлого нь мэдлэг олгоход чиглэсэн олон жижиг сургалтуудаас илүү үйл ажиллагаа, үр дүнд чиглэсэн цогц болж өөрчлөгдсөн.

БНСУ-ын Засгийн газар хүний нөөцийг хөгжүүлэх бодлогод сүүлийн үед гарч буй эдгээр хандлага, шинэ технологийг хувь хүн болон байгууллагын чадавхыг сайжруулах, сургалтын байгууллагын зорилтыг хэрэгжүүлэхэд ашиглаж байна.



## ТӨРИЙН АЛБАНД ЧАДАХУЙН ЗАРЧМЫГ МӨРДҮҮЛЭХ НЬ: ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН УДИРДЛАГА - СИНГАПУРЫН ТУРШЛАГА

**Дэвид Ма (David Kwok-Leung Ma)**  
*Сингапур улсын Төрийн албаны сургуулийн  
захирал асан*

Дэвид Ма нь Хонг Конгийн Их сургуулийг бакалаврын зэрэгтэйгээр 1968 онд төгсөж Хонг Конгийн хувийн болон улсын салбарт ажиллаж байгаад 1971 онд Сингапурын Засгийн газарт захиргааны ажилтнаар орж ажилласан. 1974 онд Канад улсын Вестерн Онтариогийн Их сургуульд бизнесийн удирдлагын магистраар суралцах Коломбын тэтгэлэг авч, 1976 онд МВА зэрэгтэй төгссөн.

Сингапурын төрийн албанд ажиллах хугацаандаа Засгийн газрын олон яам, олон албан тушаалд сэлгэн ажиллаж, төрөл бүрийн чиг үүрэг гүйцэтгэж байсан. Төрийн албаны карьераа Үндэсний хөгжлийн яамнаас эхэлсэн бөгөөд Сингапурын мастер төлөвлөгөөн дээр ажилласан. Хамгийн сүүлд Төрийн албаны коллежид ажиллаж, уг байгууллагыг санхүүгийн хувьд бие даасан байдалтай болгоход том хувь нэмэр оруулсан. Дэвид 2002 онд тэтгэвэрт гарч, одоо бие даасан зөвлөх үйлчилгээ эрхэлж байгаа.

Одоо хэр Төрийн албаны коллежтой холбоотой ажиллаж, төрийн бодлого, засаглалын сэдвээр хичээл заадаг. Түүнчлэн Ли Куан Югийн Төрийн бодлогын сургуульд төрийн захиргааны курсыг эрхлэн явуулдаг болно.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Аливаа Засгийн газар хүсч буй үр дүндээ хүрэх алсын хараа, стратегид төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааг уялдуулахад гүйцэтгэлийн удирдлага чухал үүрэгтэй байдаг. Сингапурын улс салбарын гүйцэтгэлийг улсын салбар бүхэлдээ, төрийн байгууллагууд, төрийн албан хаагчид гэсэн гурван түвшинд үнэлдэг.

Улсын салбарыг бүхэлд нь үнэлэхдээ дараах зорилтуудыг дэвшүүлдэг. Үүнд: (1) хүссэн үр дүнг бий болгоход улсын салбар хэр зэрэг сайн ажилласан тухай мэдэх, (2) улсын салбараас бүхэлд нь авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний үр дүнг олон нийтэд мэдээлэх. Төрийн байгууллагуудын хувьд улсын салбарын ерөнхий гүйцэтгэлд байгууллага тус бүрийн оруулсан хувь нэмрийг үнэлэх зорилготой байдаг. Ажлыг ийнхүү үнэлэх нь Засгийн газар болон түүний байгууллагуудад анхаарал хандуулах шаардлагатай асуудлыг тодруулах зорилготой байдаг. Үүнтэй төстэйгээр төрийн албан хаагчдын ажлын үнэлгээ нь тухайн байгууллагын гүйцэтгэлд ажилтан тус бүрийн оруулсан хувь нэмрийг тодорхойлох зорилготой.

Хүний нөөцийн удирдлагын процессын хүрээнд сайн үр дүн гаргасан ажилтнуудын ажлыг хүлээн зөвшөөрч, урамшуулан, ажлын үр дүн муу байгаа хүмүүст ажлаа сайжруулах боломж олгодог. Удаа дараалан муу үр дүн үзүүлсэн ажилтнуудыг төрийн албанаас чөлөөлдөг.







## **НЭГДСЭН ХУРАЛДААН 4**

**Иргэн төвтэй төрийн үйлчилгээ,  
олон улсын туршлага**



## ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТ, МЭДЭЭЛЛИЙН ТЕХНОЛОГИ

**Бадамдоржийн БИЛЭГДЭМБЭРЭЛ**  
*Харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн газрын Мэдээллийн технологийн бодлого зохицуулалтын хэлтсийн дарга*

1996-2001 онд Техникийн их сургуулийн Холбоо мэдээлэл, технологийн сургууль, 2010-2013 онд Удирдлагын академийн Бизнесийн удирдлагын сургуулийг магистр зэрэгтэй төгссөн. Тайланд улсын Азийн технологийн их сургууль, Индонез улсын Оракл их сургуульд мэргэжил дээшлүүлсэн. 2001-2008 онд Иргэний бүртгэл, мэдээллийн улсын төвд Мэдээллийн сангийн администратор, 2009 онд “Эн Жи Тек” компанид зөвлөх, 2009-2013 онд Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын Мэдээллийн сан, программ хангамжийн хэлтсийн дарга, 2013-2014 онд Улсын бүртгэлийн ерөнхий газрын Мэдээллийн технологийн газрын дарга, 2014-2016 онд Хууль зүйн яамны Хууль сахиулах, шүүхийн байгууллагын мэдээллийн нэгдсэн систем төслийн зохицуулагчаар тус тус ажилласан.

Ажиллах хугацаандаа иргэний бүртгэлийн улсын нэгдсэн сүлжээ, иргэний шинэчилсэн бүртгэл, иргэний бүртгэлийн онлайн системийн архитектур, өгөдлийн урсгалын загварыг системчлэх, эд хөрөнгийн эрхийн бүртгэл, мэдээллийн системийн шаардлагыг тодорхойлох, to\_be загварыг гаргах, байгууллага дундын өгөгдөл солилцооны систем, хандалтын удирдлагыг загварчлах, хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн интернэтэд суурилсан системийн загварчлал, иргэн таних, хууль шүүхийн байгууллагын мэдээлэл солилцооны шийдэл, архитектурын чиглэлийн ажлуудыг хариуцан гүйцэтгэсэн.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Дижитал шилжилт гэж юу вэ?

Дижитал шилжилт гэдэг нь технологийн тухай ойлголт биш.

Мэдээллийн технологийн дэвшлийг ашиглан, байгууллагын дотоод үйл ажиллагааг оновчлох, шат дараалсан процессыг цахим хэлбэрт шилжүүлэн өөрчлөх, зардал чирэгдлийг бууруулж хялбарчлах, шаардлагагүй шат дамжлагыг цөөлөх, үр ашгийг нэмэгдүүлж иргэн төвт үйлчилгээ болгох чиглэлээр өөрчлөн шинэчлэх.

Үүний тулд юу хийх вэ?

- Төрийн байгууллага нь үйлчилгээгээ иргэний эрх ашигт нийцүүлэх, цахим оролцоог хангах, байгууллагатай холбоотой өгөгдөл, мэдээллийг олон нийтэд нээлттэй байршуулах,

- Төрийн үйлчилгээг хүргэх талаар одоо мөрдөгдөж буй дүрэм журмуудыг дахин хянаж үзэх,
- Төрийн байгууллага бүр үйл ажиллагаагаа болон цаашид авч хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөгөө дижитал шилжилтийн бодлого стратегитай уялдуулах,
- Байгууллагын удирдлагын манлайллыг нэмэгдүүлэх, хүний нөөцийн бодлогыг зөв тодорхойлж, шаардлагатай сургалт болон мэргэшүүлэх сургалтуудад тогтмол хамруулах, үнэлгээ болон урамшууллын зөв тогтолцоог бүрдүүлэх,
- Төрийн мэдээлэл солилцооны систем болон тоон гарын үсэг, танилт нэвтрэлтийн нэгдсэн системүүдийг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх ажлыг эрчимжүүлэх.

Төрийн байгууллагуудын зүгээс иргэдэд үзүүлж байгаа үйлчилгээгээ цахим хэлбэрээр үзүүлэх зорилгоор тодорхой системүүдийг хөгжүүлэн гаргасаар байна. Дээрх цахим системүүд нь хэрэглэгчдэд мэдээлэл хүргэх, статистик мэдээ болон төрийн үйлчилгээ хүргэх гэсэн хэлбэртэй байна. Төрийн үйлчилгээг цахим хэлбэрээр иргэдэд хүргэснээр төрийн үйлчилгээг авах нь улам хялбар болж байгаа хэдий ч дараах асуудал иргэдэд тулгарч байна.

- Тухайн цахим үйлчилгээ авах тохиолдол бүрт тусгайлсан программуудыг татаж суулгах, олон төрлийн цахим системүүдийг ашиглахад төвөгтэй, хэрэглэгчийн нэвтрэх нэр, нууц үг мартаж зэрэг бэрхшээл учирснаас болж цахим үйлчилгээг ашиглахад төвөгтэй санагдаж, үйлчилгээнээс татгалзах
- Өөрт шаардлагатай үйлчилгээ, мэдээллээ цахим хэлбэрээр хэрхэн хаанаас авах талаар хангалттай мэдээлэлгүй зэргийг дурдаж болно.

Суурь системүүд:

- Мэдээлэл солилцох систем
- Танилт, нэвтрэлтийн систем PKI/SSO
- Цахим албан хэрэг хөтлөлтийн систем
- Клаудад суурилсан орон зайн мэдээллийн систем
- Иргэнд мэдээлэх систем.



## ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ҮР АШГИЙГ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ ШИНЭЧЛЭЛ: ГҮРЖ УЛСЫН ТУРШЛАГА

**Ника Гилаури (Nika Gilauri)**

*Гүрж улсын Ерөнхий сайд асан, “Реформатикс”  
төвийн захирал*

Ноён Гилауриг Реформатикс төвийн захирлаар 2012 оноос, Мкензи (McKinsey) компанийн ахлах зөвлөхөөр 2014 оноос ажиллаж байгаа. Гүрж улсын Засгийн газарт нийт 9 жил ажилласнаас 2004-2007 онд Эрчим хүчний сайд, 2007-2009 онд Сангийн сайд, 2009-2012 онд Ерөнхий сайдаар ажилласан.

Ноён Гилаури Ерөнхий сайдаар ажиллаж байх хугацаанд 2008-2009 оны дэлхийн эдийн засгийн хямралын дараа эдийн засаг түргэн хугацаанд сэргэж, Ерөнхий сайдаар томилогдоход ДНБ -8.7 хувь байсан бол түүнийг Ерөнхий сайдын ажлаа өгөхөд 2012 онд +8.4 хувь болж огцом өссөн. Төсвийн алдагдал мөн хугацаанд 9.2 хувиас 2.8 хувь болж буурсан.

Засгийн газарт ажиллах хугацаандаа эрчим хүчний салбар, төсвийн бодлого, эрүүл мэнд, боловсрол, гааль, эдийн засгийн хөгжлийн бусад салбаруудыг удирдаж байсан. Гүрж улсын бизнесийн орчин огцом сайжирч Дэлхийн банкны Бизнес эрхлэлтийн орчны тайланд дэлхийд 8-д жагсах болсон. Ноён Гилаури Эрчим хүчний сайдаар ажиллаж байхдаа олсон гол амжилт нь тус улсыг эрчим хүчний хараат байдлаас гаргаж, хөрш орнуудад эрчим хүчийг цэвэр экспортлогч орон болгосон явдал юм.

Реформатикс төвийн захирлаар ажиллах хугацаандаа Европ, Төв Ази, Африк, Ойрх Дорнодын орнуудын Ерөнхийлөгч, Ерөнхий сайд зэрэг өндөр түвшний төрийн албан хаагчид, улс төрчдөд зөвлөгөө өгөх 25 зөвлөх үйлчилгээний ажлыг хийж гүйцэтгэжээ.

Ноён Гилаури Ирландын Лимерикийн Их Сургуулийн Эдийн засаг, санхүүгийн бакалавр, АНУ-ын Темплийн Их сургуулийн олон улсын бизнесийн удирдлагын магистрын зэрэгтэй. Гүрж улсын Засгийн газарт 2004 онд орж ажиллахын өмнө эрчим хүчний салбарт бие даасан зөвлөхөөр ажиллаж байсан.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Уг илтгэлд Гүрж улсад Засгийн газрын үйлчилгээг хэрхэн өөрчилсөн тухай, үүний дотор шинэтгэлийг хэрхэн үр нөлөөтэй хэрэгжүүлсэн арга замууд, хэрэгжилтийн үйл явцад гарсан сорилтуудыг хэрхэн оновчтой шийдвэрлэсэн, түүнчлэн цаашдын хөгжлийн төлөвлөгөөний талаар танилцуулна.

Гүрж улс Засгийн газраас үзүүлж буй үйлчилгээг сайжруулах, авлигыг арилгах чиглэлээр реформ хэрэгжүүлж, бараг сүйрч байсан тогтолцоог орчин үеийн болгож, иргэд болон бизнест үзүүлэх үйлчилгээг ихээхэн үр нөлөөтэй болгосон. Үйлчилгээг иргэд таатай орчинд хүлээн авч холбогдох баримт бичгийг хялбар авч болох инновацийг нэвтрүүлсэн. Засгийн газар Гүржийн том хотуудад төрийн үйлчилгээний төвүүдийг байгуулж 500 гаруй үйлчилгээг 4-5 минутын дотор үзүүлдэг болсон.

Гүржийн төрийн үйлчилгээний төвийн үйл ажиллагааны төлөө олон улсын болон үндэсний шагналуудыг хүртсэний дотор 2012 онд Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Төрийн албаны шагналыг хүртсэн.





# САЛБАР ХУРАЛДААНУУД



**“Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого”  
салбар хуралдаан**



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГЫН ШИНЭЧЛЭЛ

**Самдангийн ЦЭДЭНДАМБА**  
*Монгол Улсын Төрийн албаны  
зөвлөлийн гишүүн*

Доктор (Ph.D.), профессор. Философич, эрх зүйч мэргэжилтэй. Төрийн албаны тэргүүн зэргийн тэргүүн түшмэл.

С.Цэдэндамба нь 1981-1991 онд ШУА-ийн Философи, социологи, эрхийн хүрээлэнд эрдэм шинжилгээний ажилтан, 1991-1994 онд Улсын Бага Хурлын дэргэдэх Төр, нийгэм судлалын академид судлаач багш, 1994-1996 онд УИХ-ын дэргэдэх Судалгааны төвд эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан, секторын эрхлэгч, 1996-1997 онд Прогноз судалгааны хүрээлэнд эрдэм шинжилгээний ажилтан, 1997-2009 онд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газарт референт, ахлах референт, Зөвлөхүүдийн албаны дарга, Ерөнхийлөгчийн зөвлөх, 2009-2016 онд Монгол Улсын Төрийн албаны Зөвлөлд ахлах референт, Ажлын албаны даргаар ажилласан. 2016 оноос Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн орон тооны гишүүнээр ажиллаж байна.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Төр өөрийн зорилт, чиг үүргээ хэрэгжүүлж чадахуйц төсөв санхүү, өмч хөрөнгө, хүний нөөцтэй байх нь зүй ёсны хэрэг. Эдгээр нөөцийг үндэснийхээ аюулгүй байдал, эх орныхоо хөгжил дэвшил, ард түмнийхээ тусын тулд хэрхэн, яаж үр ашигтай, өгөөжтэй, хүртээмжтэй захиран зарцуулах нь Засгийн газар буюу төрийн захиргааны, ерөөс төрийн албаны шинэчлэлийн үндсэн асуудал болоод байна.

Төр, засгийн газрууд үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлж, иргэдийнхээ амьдралын чанарыг дээшлүүлэхэд материаллаг баялаг, мөнгө санхүү, хүн хүч гурвын аль аль нь чухал боловч хамгийн гол нь хүний хүчин зүйл буюу төрийн албаны хүний нөөцийн асуудал юм гэдэгт онцгойлон анхаарал тавих боллоо.

Иймд төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын шинэчлэл нь төрийн албаны шинэчлэлийн бодлогын нэг чухал бүрэлдэхүүн хэсэг, тэгэхдээ бүр гол, цөм хэсэг нь болоод байна. Учир нь сайн, чадамжтай хүний нөөц бүхий төрийн албатай улс оронд засаглалын зөв удирдлага хэрэгжиж байна. Материал баялгийн хязгаарлагдмал нөөцөөр өндөр үр ашигт хүрч, нийгмийн өсөн нэмэгдэж байгаа олон талт хэрэгцээг хангаж байна. Иргэдийн амьдралын чанар нь дээшилж, үндэсний аюулгүй байдал нь хангагдаж байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогыг ойлголтын болон онолын түвшинд шинээр авч үзэх шаардлагатай болоод байна.

Уламжлалт “боловсон хүчний бодлого” гэсэн нэр томъёо эдүгээ “төрийн албаны хүний нөөц” гэсэн нэр томъёогоор илэрхийлэгдэх болсон. Гэхдээ энд зөвхөн нэр томъёо буюу нэрийтгэлийн ялгаа байгаа бус агуулгын, утгын ялгааг олж харахгүй байж болохгүй. Төрийн албаны хүний нөөц гэсэн ойлголтыг тоо болон чанарын гэсэн хоёр талаас авч үзэх шаардлагатай.

Монгол Улсын төрийн алба энэ оны төсвийн жилийн эхний байдлаар 192475 албан хаагч буюу хүний нөөцтэйгээр ажиллаж байна. Энэ нь нийт хүн амын 6.05 хувь, нийт ажил эрхлэгчдийн 15.1 хувийг эзэлж байна.

Ерөнхий дүнгээрээ том тоогоор илэрхийлэгдэж буй боловч улс орны батлан хамгаалах, нийгмийн дэг журмыг сахиулах, төрийн төв болон нутгийн захиргааны бүх шатны байгууллагад захиргааны ажил үйлчилгээг гүйцэтгэж байгаа төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллах Үндсэн хуулиар хүлээсэн үүрэгтэй төрийн жинхэнэ албан хаагч 56385 буюу нийт төрийн албан хаагчдын 29.3 хувийг эзэлж байна. Түүний дотор төрийн захиргааны албан хаагч 18952 байгаа нь нийт төрийн албан хаагчдын 9.8 хувь, ажил эрхлэгчдийн 1.5 хүрэхгүй хувийг эзэлж байна.

Энэ нь Монгол Улсын хэмжээнд засаглалыг бүрэн хэрэгжүүлж чадах хүний нөөц болж чадах уу? Ер нь манай улсын хувьд төрийн албаны хүний нөөцийн зохистой хэмжээ ямар байх ёстой вэ? гэсэн асуудал тавигдаж байна.

Нөгөө талаас, төрийн албаны хүний нөөцийн чанар, чадамжийн асуудал нэн чухлаар яригдах ёстой. Өнөөгийн төрийн албан хаагчид, тухайлбал, үйлчлэгч, зохион байгуулагч, багш, эмч, соёлын ажилтнаас эхлээд төрийн захиргааны мэргэжилтэн, дарга, удирдах албан тушаалтан, цаашилбал, улс төрийн албан хаагчид хэр зэрэг мэдлэг боловсролтой, мэргэшиж туршлагажсан бэ? Хэр зэрэг хариуцлага, ёс зүйтэй вэ? Төрийн болон нийтийн ашиг сонирхолд хэр зэрэг захирагдан ажилладаг вэ? гэх зэрэг олон асуудлууд нийгмийн хэлэлцүүлгийн сэдэв болж байна.

Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын шинэчлэлийн гол бай, үндсэн хандлага дээрх асуудлуудад чиглэгдэх ёстой. Ийм шинэчлэлийн эрх зүйн үндсийг энэ удаагийн парламент баталгаажууллаа. Улсын Их Хурлаас баталсан Төрийн албаны шинэ хуулийн үзэл санаа нь төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогын чиг баримжаа, үзэл баримтлал болох юм.

Шинэ хуулийн шаардлагаас авч үзвэл, мэргэжил мэргэшлийн хамгийн өндөр чадвартай, мэдлэг туршлагын хамгийн баялаг хуримтлалтай, хамгийн зөв шударга, ёс зүй, хандлагатай, гүйцэтгэлийн болон хариуцлагын өндөр ухамсар, мэдрэмжтэй, төрд чин үнэнчээр зүтгэх дотоод итгэл үнэмшилтэй иргэнээр төрийн албаны хүний нөөцийг бүрдүүлэх нь шинэ бодлогын гол зорилт болоод байна.

Шинэ хуулийг хэрэгжүүлж, мөрдүүлснээр төрийн албаны хүний нөөцөд чанарын хувьсал гарах ёстой. Тиймээс шинэ хуулийг шинэ үзэл санаагаар нь ойлгож хүлээн авах, шинэ сэтгэлгээгээр хандах, шинэ арга барилаар хэрэгжүүлэх нь энэ цаг үеийн шаардлага юм.

Амьдрал төрийн албан хаагчдаас сэтгэлгээний эрс шинэчлэлийг шаардаж байна.



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО “СИНГАПУР УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ШАЛГАЛТЫН ТОГТОЛЦОО, ТҮҮНИЙ ОНЦЛОГ”

**Дэвид Ма (David Kwok-Leung Ma)**

*Сингапур улсын Төрийн албаны сургуулийн  
захирал асан*

### **Илтгэлийн хураангуй**

Сингапур улсын Засгийн газар төрийн албаны удирдах ажилтнууд улс орны хөгжилд томоохон хувь нэмэр оруулдаг гэдэгт итгэдэг. Байгалийн баялаг багатай, жижиг орны хувьд Сингапур засаглалын асуудалд үр ашиг, бүтээмж, рациональ байдлаар ханддаг. Удирдагчид урт хугацааны алсын хараатай, урт хугацааны зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд урт хугацааны бодлогыг хэрэгжүүлэх чадавхтай байх нь чухал. Үүний тулд Төрийн алба үндэсний хэмжээнд байгаа авьяасыг шударгаар хүртэх боломжтой байх шаардлагатай.

Мерит зарчим нь хамгийн сайн, хамгийн ухаалаг хүмүүсийг татах гол түлхүүр юм. Төрийн албанд элсүүлэх ажиллагаа залуу хүн их, дээд сургуульд орохоос эхэлдэг. Төрийн албанд нэгэнт орсны дараа тэднийг хөгжүүлэх маш өргөн боломж олгодог. Тэдний чадавх, нөөц бололцоог ашиглахын тулд хүнд хэцүү даалгавар өгдөг. Улсын салбарыг хувийн салбараас илүү ажиллуулахын тулд хувийн салбарт дадлага хийлгэдэг. Хамгийн сайн ажиллагчдыг дэлхийн шилдэг их, дээд сургуульд суралцах тэтгэлгээр шагнадаг.

Төрийн албанд ажиллах хугацааны турш тэдний ажилд үнэлгээ өгдөг. Сайн үр дүн гаргасан ажилтнуудын ажлыг хүлээн зөвшөөрч, урамшуулан, ажлын үр дүн муу байгаа хүмүүст ажлаа сайжруулах боломж олгодог. Удаа дараалан муу үр дүн үзүүлсэн ажилтнуудыг төрийн албанаас чөлөөлдөг.

## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЕРӨНХИЙ БОЛОН ТУСГАЙ ШАЛГАЛТ (ТУХАЙН АЛБАН ТУШААЛЫН) ӨГӨХ БОЛЗОЛ, ЖУРАМ



**Гарьдын ДАГВА**  
*НҮБХХ-ийн гэрээт ажилтан*



**Равдангийн ХАТАНБААТАР**  
*НҮБХХ-ийн гэрээт ажилтан*

### Гарьдын ДАГВА

ОХУ-ын Москва хот дахь Сурган хүмүүжүүлэх ухааны дээд сургуулийг 1967 онд физикийн багш мэргэжлээр төгссөн.

Нийслэлийн 10 жилийн 1 дүгээр дунд сургуульд багш, Сурган хүмүүжүүлэх ухааны хүрээлэнд эрдэм шинжилгээний ажилтан, Багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх салбарын эрхлэгч, БНМАУ-ын Сайд нарын Зөвлөл, Монгол Улсын Засгийн газарт референт, ахлах референт, хэлтсийн дарга, Төрийн албаны зөвлөлд ахлах референтээр тус тус ажиллаж байсан.

Төрийн албанд 39 жил, үүнээс төрийн захиргааны албанд 27 жил тасралтгүй ажиллаж байсан бөгөөд төрийн захиргааны тэргүүн зэргийн тэргүүн түшмэл зэрэг дэвтэй.

### Илтгэлийн хураангуй

2017 онд шинэчлэн найруулсан Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлалд нийцүүлэн төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалттай холбогдох журмуудыг шинээр боловсруулах шаардлага бий болсон.

### Равдангийн ХАТАНБААТАР

1977 онд Монгол Улсын Их сургуулийг төгссөн. Математикч мэргэжилтэй. 1982, 1986-1989 онуудад Москвагийн их сургуульд суралцсан. МУИС-д багш, Улсын Бага Хурлын гишүүн, БНУУ, БНКаз.У-д элчин сайд, Монгол-Хятадын улсын хилийг шалгах хамтарсан комиссын Монголын хэсгийн дарга, тусгай үүрэг гүйцэтгэгч Элчин сайд, УИХ-ын Тамгын газарт ахлах зөвлөх зэрэг ажил хийж байсан.

“Монгол, Хятадын улсын хилийн хоёр дахь удаагийн хамтарсан шалгалт” (2005), “Монгол Улсын өмнөд хилийн баталгаажилт” (2010), “Дэлхийн улс орнуудын парламентын ажлын алба” (2012), “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030: Үндэслэл, хамрах хүрээ” (2016) зэрэг бүтээлтэй.

Шинэ журмуудыг боловсруулах ажлын хүрээнд төрийн жинхэнэ албаны шалгалтын өнөөгийн нөхцөл байдлыг эргэн харж, холбогдох эрх зүйн баримт бичгүүд, одоо мөрдөж буй журам, шалгалтын үр дүн, гадаадын улс орнуудын туршлагыг судалж, дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Төрийн албаны шалгалтад чадахуйн (мерит) болон шатлан дэвшүүлэх зарчмыг гол шалгуур болгох, улс төрийн нөлөөлөлгүй, шат дамжлага багатай болгох, сонгон шалгаруулалтыг цахим хэлбэрт шилжүүлж хүний хүчин зүйлийн сөрөг нөлөөллийг багасгах, шалгуулагчийн хууль эрх зүйн мэдлэг чадварыг шалгахын зэрэгцээ тэдний удирдан зохион байгуулах, манлайлах, асуудал шийдвэрлэх, дүн шинжилгээ хийх, багаар ажиллах, бүтээлчээр сэтгэн бодох, логик дүгнэлт хийх чадварыг тодорхойлдог болох, шалгалтын асуулт нь сорил болон бодлогын хосолсон хэлбэртэй байх, олон улсын шилдэг туршлагад тулгуурлах, захиалагч байгууллагын болон иргэд, олон нийтийн оролцоо, хөндлөнгийн хяналтыг бий болгох зэрэг агуулгаар шинэ журмын төслийг боловсруулах шаардлага, хэрэгцээ бий болсон байна.

Төрийн жинхэнэ албанд анх ороход авч байгаа одоогийн мэргэшлийн шалгалт нь төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоонд ажиллах хүнийг сонгон шалгаруулах, төрийн жинхэнэ албан тушаалд орж ажиллах хүний нөөц бүрдүүлэх гэсэн хоёр зорилготой. Харин удирдах ажилтны сул орон тоог нөхөхтэй холбогдсон харилцааг УИХ-аас баталсан сонгон шалгаруулалтын журмаар зохицуулж байна.

Бидний боловсруулж буй “Төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэнийг сонгон шалгаруулах ерөнхий шалгалтын болзол, журам” нь төрийн жинхэнэ албанд ажиллах хүсэлтэй иргэнийг нээлттэй өрсөлдөөнөөр сонгон шалгаруулж, төрийн албан хаагчийн нөөц бүрдүүлэх; “Төрийн жинхэнэ албаны тусгай шалгалт (тухайн албан тушаалын)-ын болзол, журам” нь иргэнийг төрийн жинхэнэ албаны тодорхой албан тушаалд сонгон шалгаруулах зорилготой.



## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА, МАРГААН ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА

**Ганчулууны ЗОРИГТБААТАР**  
*НҮБХХ-ийн гэрээт ажилтан*

2004-2008 онд Цагдаагийн академийг эрх зүйч мэргэжлээр, 2014-2016 онд Удирдлагын академийг төрийн удирдлагын магистрын зэрэгтэй төгссөн. 2009-2018 онд Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын албаны шинжээч, референт, ахлах референт, 2018 оноос Монгол улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газарт ахлах референтээр ажилласан.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Одоо мөрдөгдөж буй хууль эрх зүйн хүрээнд төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаа Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон бусад салбарын хууль эрх зүйн актуудаар зохицуулагдаж байгаа бол төрийн албан хаагчийн маргааныг хянан шийдвэрлэх харилцаа Төрийн албаны тухай хууль, УИХ-ын 2003 оны 14 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагч, уг албан тушаалд нэр дэвшигчийн хооронд төрийн албатай холбогдсон асуудлаар гарсан маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”-аар зохицуулагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж ажилладаг төрийн албан хаагчийн, Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаа тус тус зохицуулагдаж байна.

Нөгөө талаас Төрийн албаны тухай хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг дүгнэх үзүүлэлтийн нэг нь төрийн байгууллага болон төрийн албан хаагчийн хооронд төрийн албаны хүний нөөцтэй холбоотой маргаан юм.

Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн харилцаа хэрхэн зөрчигдөж байгаа, эрх бүхий байгууллагад төрийн албан хаагчаас хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой өргөдөл, гомдол ирүүлсэнд дүн шинжилгээ хийх зорилгоор Төрийн албаны зөвлөл, Захиргааны хэргийн шүүх болон Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газруудаас холбогдох судалгааг авч үзэв.

#### **1. Төрийн албаны зөвлөл**

Төрийн албаны зөвлөлд сүүлийн 4 жилийн хугацаанд буюу 2014-2017 оны хооронд 2282 өргөдөл, гомдол ирснээс төрийн албан хаагчдаас 1052, иргэдээс 1033, түр орлон гүйцэтгэгчээс 104, төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын албан хаагчдаас 83, аж ахуйн нэгж болон ТББ-аас 10 өргөдөл, гомдлыг тус тус ирүүлсэн байна.

## 2. Захиргааны хэргийн шүүх

Захиргааны хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэгдсэн хэрэг, маргаанаас төрийн албан хаагчийг албан тушаалаас чөлөөлөх, халах болон төрийн албаны хүний нөөцтэй холбоотой хэрэг, маргааны тоог Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгээс гаргуулан авч, нэгтгэн үзвэл 2013-2017 оны хооронд нийт 13885 хэрэг маргаан хянан шийдвэрлэсэн байгаагаас 3124 буюу 22.49% хувь нь төрийн албаны харилцаатай холбоотой хэрэг маргаан байгаа нь төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрлөх эрх ихээр зөрчигдөж буйн илрэл юм.

## 3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар

Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан албан хаагчийг албан тушаалд нь эгүүлэн томилсон шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн судалгааг сүүлийн 5 жилийн байдлаар нэгтгэн үзвэл 2013-2017 онд хооронд төрийн албан хаагчийг ажил албан тушаалаас халсан маргааныг хянан шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэрийг биелүүлсэн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хуудас болон төрийн албан хаагчдад ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлсийг нөхөн олгосон мөнгөн дүн тасралтгүй өссөн байна.

Дээрх судалгаануудаас дүгнэн үзвэл, төрийн албан хаагчийн хууль ёсны дагуу хөдөлмөрлөх эрх болон ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа, мөн төрийн албаны үйл ажиллагаа тасралтгүй, тогтвортой байх баталгаа бүрэн хангагдахгүй байна.

Одоогийн мөрдөгдөж буй Төрийн албаны тухай хуульд болон Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар Төрийн албаны төв байгууллага төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хооронд үүссэн маргааныг хянан шийдвэрлэхээр заасан.

Харин УИХ-ын 2003 оны 14 дүгээр тогтоолоор батлагдсан маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журамд төрийн байгууллага болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн хооронд үүссэн маргааныг Төрийн албаны зөвлөлөөс гадна Салбар зөвлөл хянан шийдвэрлэхээр заасан нь дараах сул талуудыг үүсгэж байна. Үүнд:

- Салбар зөвлөлийн статус тодорхойгүй
- Захиргааны акт гаргасан томилох эрх бүхий албан тушаалтан нь өөрөө Салбар зөвлөлийн дарга байдаг /аймаг, нийслэлд ЗДТГ, агентлагийн дарга, яамны ТНБД/,
- Салбар зөвлөлийн шийдвэр Төрийн албаны зөвлөлд хянагдахгүйгээр шууд шүүхэд хянагддаг. ТАТХ болон ТАТХ-ийн шинэчилсэн найруулгад Төрийн албаны төв байгууллага маргааныг хянан шийдвэрлэхээр заасан
- ТАТХ-ийн хэрэгжилт бүрэн хангагдахгүй байгаа зэрэг болно.

Иймд Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга болон “Төрийн албаны тухай хууль баталсантай холбогдуулан авах зарим арга хэмжээний тухай” Улсын Их Хурлын 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдрийн 75 дугаар тогтоолын дагуу төрийн албан хаагчаас гаргасан маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг боловсронгуй болгох, маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журмыг шинэчлэн боловсруулах шаардлага байна.



Дээрх хууль зүйн шаардлагын дагуу маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журмыг шинэчлэн боловсруулсан бөгөөд уг журмын төсөл нь үйлчлэх хүрээ /төрийн албан хаагч, иргэн, захиргааны байгууллага, албан тушаалтан/, нэр томъёоны тодорхойлолт, маргаан хянан шийдвэрлэхэд баримтлах зарчим, Төрийн албаны зөвлөлийн хянан шийдвэрлэх маргааны харьяалал, Салбар зөвлөлийн үүрэг оролцоо, комиссын эрх үүрэг, хариуцлага болон маргаан хянан хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хугацааны хяналтад оруулж өгснөөр онцлог болно.

Энэхүү шинэчлэн боловсруулсан журмын төсөл батлагдсанаар Төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилт бүрэн хангагдахаас гадна Төрийн албаны зөвлөл маргаан бүхий захиргааны актыг өөрчлөх буюу хүчингүй болгох эрхээ шууд хэрэгжүүлэх, төрийн албан хаагчийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, буруутай албан тушаалтанд хариуцлага тооцох зэрэг ач холбогдолтой юм.



**ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН  
НЭГДСЭН ТОГТОЛЦОО: ТӨРИЙН АЛБАН  
ХААГЧИЙН УЛСЫН НЭГДСЭН ТОО  
БҮРТГЭЛ ХӨТЛӨХ, МЭДЭЭЛЭЛ  
АВАХ ЖУРАМ**

**Содномын БАТМӨНХ**  
*НҮБХХ-ийн гэрээт ажилтан*

УБДС-ийг математикч-математикийн багш мэргэжлээр, Москвагийн Нийгмийн ухааны академийг философич мэргэжлээр төгссөн. Математикийн магистр, Философийн доктор (Ph.D.), Их Засаг олон улсын сургуулийн Рояал академийн төрийн захиргааны онолын профессорын багийн ахлагч профессор.

УБДС-ийн багш, Удирдлагын академийн сургалтын төвийн эрхлэгч, Ардын Их Хурлын депутат, Улсын Их хурлын гишүүн, Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба зэрэг төрийн албан тушаалд 40 жил ажилласан. 1994 онд УИХ баталж 1995 оноос дагаж мөрдсөн Төрийн албаны тухай анхны хууль, түүнийг дагаж мөрдөх тухай хууль тогтоомжийг санаачлагчаар ажилласнаас гадна ТАТХ-ийн удаа дараагийн нэмэлт, өөрчлөлт, шинэчилсэн найруулгыг боловсруулахад оролцсон төрийн албаны стандарт боловсруулах ажлын туршлагатай төр, нийгмийн ахмад ажилтан.

**Илтгэлийн хураангуй**

*Журам боловсруулах зайлшгүй шаардлага*

2017 онд Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга батлагдаж, 10 гаруй хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж төрийн албаны эрх зүйн орчинд ихээхэн шинэчлэл хийх болсон.

“Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах” журам баталж мөрдүүлэх тухай (ТАТХ.16) хуульд заасан зэргээс ийм журам боловсруулж мөрдөх зайлшгүй шаардлага урган гарсан юм.

*Журмын үндсэн зорилго*

Төрийн албаны хүний нөөцийн улсын нэгдсэн санг бүрдүүлэх, тус сангаас мэдээлэл авах ажлыг зохион байгуулахад төрийн албан хаагч, төрийн байгууллага, төрийн албаны салбар зөвлөл, Төрийн албаны зөвлөл тус бүрийн үүрэг, тэдгээрийн үйл ажиллагааны зарчим ба оролцоо, харилцааны хэм хэмжээг тодорхойлоход оршино.

*Журмын агуулга 30 зүйл, 51 хэсэгтэй*

Нэг. Нийтлэг үндэслэл- 8 зүйл, 13 хэсэгтэй,

Хоёр. Тоо бүртгэлийн мэдээллийн өгөгдлийн сан- 6 зүйл, 10 хэсэг,

Гурав. Тоо бүртгэлийн тайлан, түүнийг гаргах арга зүй- 5 зүйл,

Дөрөв. Тоо бүртгэлийг хөтлөх байгууллага, нэгж, ажилтны чиг үүрэг- 4 зүйл, 19 хэсэг,

Тав. Тоо бүртгэлийн сангаас мэдээлэл өгөх, авах- 4 зүйл, 9 хэсэг,

Зургаа. Хариуцлага- 3 зүйл

*Зарчим*

Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөх үйл ажиллагаанд баримтлах зарчмуудыг тусгасан нь шинэлэг тал болсон.

Бүрэн гүйцэд байх зарчмын үүднээс тоо бүртгэлийн өгөгдлийн санд одоо ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчийн тухай болон бэлтгэл нөөцөд байгаа иргэний тухай мэдээллийг оруулж байхаар журамд тусгалаа. Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах, өгөх талаар холбогдох байгууллага, нэгж, ажилтны чиг үүргийг нарийвчлан зааж, зөрчсөн тохиолдолд хуулийн хүрээнд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхойлсон.

*Журамд оруулж буй зарчмын шинэчлэл*

- Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах, өгөх талаар холбогдох байгууллага, нэгж, ажилтны чиг үүрэг
- Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэг:
  - Аргазүйн зөвлөгөө,
  - Тайлан нэгтгэх,
  - Цахимд байршуулах,
  - Нэмэлт өөрчлөлт оруулах,
  - Хяналт тавих,
  - Е систем ашиглах заавар, зөвлөмжийг “тусламж” хэсэгт байрлуулах.
- Төрийн албаны салбар зөвлөлийн чиг үүрэг:
  - Харьяа байгууллагууддаа ТАЗ-тэй адил үүрэгтэй.
  - Орон нутагтаа байгаа СЗ-гүй нэгжид зөвлөгөө өгөх
- Төсвийн шууд захирагч:
  - Тоо бүртгэлийг үнэн зөв хөтлөх, хадгалах, ашиглах ажлыг удирдлагаар хангах;
  - Мэдээллийг системд товолсон хугацаанд оруулах ажлыг удирдан зохион байгуулах;
  - Бүх талын бололцоо нөхцөлөөр хангах.

Журам баталж мөрдснөөр дараах үр дүнд хүрэхийг зорьж байна

1. Төрийн албаны хүний нөөцийг системд байнгын мониторинг хийж байх нөхцөл бүрдэх,
2. Бэлтгэл нөөций бүрдүүлэх, тоо бүртгэлийг боловсронгуй болгох,
3. Боловсон хүчний чадавхын түвшинг үнэлэх, хөгжүүлэх чиг хандлагыг тодорхойлох,
4. Дахин мэргэшүүлэх, давтан сургах, мэргэшил дээшлүүлэх, аттестатчлах зэрэг хэлбэрээр боловсон хүчний мэргэшлийн чанарыг байнга сайжруулах ажлыг оновчтой төлөвлөх, зохион байгуулах
5. Боловсон хүчний мэргэшлийн түвшин буурах, гадагшлах урсгал үүсэх зэрэг сөрөг үзэгдлээс урьдчилан сэргийлэх.



## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН МЭДЭЭЛЛИЙН НЭГДСЭН ТОГТОЛЦОО: ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХУВИЙН ХЭРЭГ ХӨТЛӨХ ЖУРАМ

**Цагаанхүүгийн ЦЭНДЖАВ**  
*НҮБХХ-ийн гэрээт ажилтан*

1981 онд Монгол Улсын Их сургууль, 2000 онд Удирдлагын академид Төрийн удирдлагын менежер, 2004 онд мөн академид Төрийн захиргааны удирдлагын магистрт тус тус суралцан төгссөн, 1995 онд Японд Засаг захиргаа, орон нутгийн хөгжил, 1999 онд Шведэд байгууллагын өөрчлөлтийн арга зүй, 2006 онд БНСУ-д хөтөлбөрийн үнэлгээ, 2010 онд ХБНГУ, 2017 онд БНХАУ-д хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний чиглэлээр сургалтад хамрагдсан. Төрийн удирдлагын магистр зэрэгтэй.

1981 онд Барилга, барилгын материалын үйлдвэрийн яам (ББМҮЯ)-нд мэргэжилтэн, 1982-1985 онд Тосонцэнгэлийн БУК-т ерөнхий инженер, 1985-1990 онд ББМҮЯ, Улсын барилгын хороонд мэргэжилтэн, инженер, 1990-2012 онд Засгийн газрын ХЭГ-т референт, ахлах референт, 2012-2016 онд Төр, засгийн үйлчилгээг эрхлэх газарт дэд дарга, ерөнхий инженер, 2016-2017 онд Засгийн газрын ХЭГ-т ахлах референтээр ажилласан. Төрийн захиргааны эрхэлсэн түшмэлийн тэргүүн зэрэгтэй.

Төрийн захиргааны төв байгууллагад тасралтгүй 37 жил, үүнээс Засгийн газрын ХЭГ-т 26 жил ажилласан төрийн мэргэшсэн албан хаагч юм. “Төрийн захиргааны байгууллагын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ” гарын авлага боловсруулж гаргасан. “Үр дүнд суурилсан хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог хөгжүүлэх 10 алхам”, “Үр дүнд хүрэх зам” гэсэн онол, арга зүйн хоёр томоохон номыг мэргэжлийн хүмүүстэй хамтран монгол хэлнээ хөрвүүлж, хэвлүүлсэн нь төрийн байгууллага, албан хаагчдын ширээний ном, гарын авлага болж байна.

“Төрийн захиргааны нийтлэг үйлчилгээний арга зүй, анхаарах зарим асуудал”, “Төрийн захиргааны байгууллагын хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний үр нөлөөг дээшлүүлэх нь”, “Үр дүнд хүрэх зам” зэрэг асуудал дэвшүүлсэн өгүүлэл бичиж, хэвлэн нийтлүүлж олны хүртээл болгосны дээр “Хөгжлийн бодлого төлөвлөлтийн тухай хууль”, “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”, “Хэрэглэгчийн үнэлгээний ерөнхий удирдамж” зэрэг олон журам, дүрмийг боловсруулан батлуулахад биечлэн оролцсон.

## Илтгэлийн хураангуй

*Журмын төслийг боловсруулах үндэслэл /хэрэгцээ/, шаардлага:*

- Төрийн албаны тухай /Шинэчилсэн найруулга/ хуулийн “15.1. Төрийн албан хаагч /ТАХ/-ийн хувийн хэрэг нь ... , түүний эрхэлсэн албан тушаал, ажлын үр дүнтэй холбогдсон мэдээллийг агуулна” гэж заасан.

- Мөн хуулийн “15.3.Хувийн хэрэг хөтлөх журмыг төрийн албаны төв байгууллага батална.”

- УИХ-ын 2017 оны 75 дугаар тогтоолд: “5/ Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу 2018 оны 10 дугаар сарын 01-ний дотор бусад хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, ... холбогдох дүрэм, журам, шийдвэрийг, ... шинэчлэн батлах, хүчингүй болгох” гэж заасан.

- “ТАХ-ийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-ыг хэрэгжүүлэхэд төр, засгийн байгууллагууд хэлбэр төдий хандаж ирсэн нь судалгаанаас харагдсан. Тухайлбал, өнгөрсөн хугацаанд Засгийн газрын ХЭГ болон ТАЗ-өөс яамд, Засгийн газрын байгууллагад хийсэн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний дүн, мөн оролцогч, сонирхогч талуудын төлөөлөлтэй хийсэн уулзалт, ярилцлагын явцаас үзэхэд, төрийн албан хаагчийн хувийн хэргийг огт хөтлөөгүй, бүрдэл дутуу, шаардлагатай мэдээллийг оруулж баяжилт хийдэггүй, албан тушаал (ажлын байр)-ын болон ажил байдлын тодорхойлолт байхгүй, баталгаажуулаагүй зэрэг нийтлэг асуудал байна. Ганц жишээ дурдахад, ТАЗ-өөс 2018 онд хийсэн шалгалтаар нэгэн яамны 107 төрийн албан хаагчийн 79 нь хувийн хэргийн хавтастай, түүнд нь анкет, дипломын хуулбар, томилогдсон тушаал төдийхөн л байсан байна. Эндээс Төрийн албаны хууль болон дээрх журмыг нэг мөр мөрддөггүй, энэ талаар хяналт, хариуцлагын тогтолцоо сул байгаа нь харагдаж байна. Дээрх байдал, шаардлагыг үндэслэн уг журмын төслийг боловсрууллаа.

*Шинэ хуулийн онцлог зохицуулалт:*

Төрийн албаны тухай хуулинд доорх агуулга бүхий заалтууд тусгагдсан:

- ТАТХ-ийн “15.1. Төрийн албан хаагч /ТАХ/-ийн хувийн хэрэг нь ТАХ-ийн овог, эцэг /эх/-ийн нэр, нэр, түүний эрхэлсэн албан тушаал, ажлын үр дүнтэй холбогдсон мэдээллийг агуулна.”;
- ТАТХ-ийн “66.1.5.ТАХ-ийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, ТА, ТАХ-тай холбогдолтой мэдээллээр ... хангах” /ТАЗ-ийн бүрэн эрх/;
- ТАТХ-ийн “26.1.хуулийн 3.1.3-т заасан чадахуйн зарчмыг үндсэн шалгуур болгож, түүнийг хамгийн сайн хангасан хүнийг томилно”. /боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлах/;
- ТАТХ-ийн 52.2, 55.2-р зүйл: ТАХ-ийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэх
- “38.1.4. хувийн хэрэг, ажил байдлын тодорхойлолт, холбогдох баримт бичигтэй танилцах, ... нэмэлт тайлбар хийх” /ТАХ-ийн нийтлэг эрх/.

*Журмын төслийг боловсруулахад баримталсан зарчим:*

- ТАТХ-ийн үзэл баримтлал, холбогдох заалтуудад нийцүүлсэн;
- Өмнөх журам (ТАЗ-ийн 2004 оны 18-р тогтоол)-ын ерөнхий бүтэц, агуулгад тулгуурлан шинэчлэн боловруулсан;
- ТАХ-ийн “Хувийн хэрэг хэрэгцээтэй байх”-Төрийн албаны гол хэрэглэгдэхүүн байх.

*Журмын төслийн ерөнхий бүтэц, агуулга:*

- Нэг. Нийтлэг үндэслэл;
- Хоёр. Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг;
- Гурав. Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх;
- Дөрөв. Хувийн хэргийг шилжүүлэх, хувийн хэрэгтэй танилцах;
- Тав. Хариуцлага.

Журмын төсөл нь ерөнхий бүтцийн хувьд дээрх 5 хэсэг болон 58 заалт, 7 хавсралттай. Агуулгын хувьд өмнөх журмаас 7 заалтыг хэвээр үлдээж, бусад заалтуудыг нэгтгэх, хасах зэргээр өөрчилж шинэчлэн найруулсны дээр шинээр болон шинэчлэн найруулж 15 заалт нэмж орууллаа.

*Хуулийн үзэл баримтлал, заалтад нийцүүлэн журамласан шинэ зохицуулалт:*

Дараах шинэ зохицуулалтыг төсөлд тусгасан:

- Хувийн хэрэг дэх мэдээлэл нь “ТАХ-ийн талаар эрх бүхий этгээдээс гаргах шийдвэрийн үндэслэл, эх сурвалж болно” гэдгийг зааж өгсөн;
- ТАХ-ийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээг нэг заалт болгон тусгасан;
- Хувийн хэрэгтэй холбогдсон асуудлаар зөрчил гаргасан албан тушаалтанд Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох бусад хуульд зааснаар хариуцлага хүлээлгэнэ;
- Хувийн хэрэг нь ТАХ-тай холбогдсон мэдээллийн нэгдсэн (цахим) тогтолцооны бүрэлдэхүүн хэсэг;
- Хувийн хэрэг хөтлөх талаар байгууллагын хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн нэгж (ажилтан) болон ТАХ-ийн хүлээх үүрэг, хариуцлагыг зааглаж тодорхойлсон (хувийн хэргийг хэнд, хэзээ танилцуулсан талаар тэмдэглэл хөтөлж байх, хувийн хэрэгт оруулсан мэдээллийн үнэн зөв, нууц байдлыг хариуцах ТАХ хувийн хэрэгтэй танилцах, тайлбар хийх г.м);
- Албан тушаалын тодорхойлолт ТАЗ-өөс баталсан нийтлэг журамд нийцсэн байхаар тусгасан;
- ТАХ шилжихэд хувийн хэргийг бичгээр акт үйлдэж хүлээлцэнэ.

Хувийн хэрэгт шинээр нэмж тусгасан мэдээлэл:

- ТАХ-ийн хувийн ашиг сонирхлын урдчилсан мэдүүлэг (ХАСУМ)-ийн талаарх АТГ-ын дүгнэлт;
- ТАХ-ийн хөрөнгө орлогын мэдүүлэг (ХОМ) бөглөсөн тухай баталгаа (маягт);
- Ажил хүлээлцсэн акт болон тооцооны (тойрох) хуудас;
- Төрийн албанд орох, шилжих, дэвших, албанаас чөлөөлөгдөх болон халагдсан зэрэг асуудлаар ТАХ-ийн гаргасан санал, өргөдөл, хүсэлт;
- Орон сууцны нөхцөлөө сайжруулахад төрөөс дэмжлэг авсан талаарх судалгаа ...
- ТАХ-ийн урамшуулал, цалин хөлс, нөхөх төлбөрийн талаарх мэдээлэл.

*Журмын төслийг баталснаар гарах эерэг үр дүн:*

- ТАХ-ийн хувийн хэрэг нь төрийн албаны үндсэн хэрэглэгдэхүүн болно;
- Төрийн алба, ТАХ-ийн түүхийн тулгуур баримт бичгийн нэг болно;
- Төрийн албаны чадахуйн зарчим /мерит/-ыг хэрэгжүүлэхэд хяналт тавих, үр дүнг үнэлэх ажлын үндсэн эх сурвалж нь хувийн хэрэг дэх мэдээлэл (цахим) байх болно;
- Төсвийн хязгаарлагдмал нөөцийг оновчтой төлөвлөх, зарцуулах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээр нь урамшуулах, хариуцлага тооцоход тодорхой дэмжлэг үзүүлнэ;
- Төрийн алба, ТАХ-тай холбогдсон мэдээллийн нэгдсэн нээлттэй тогтолцоог бүрдүүлнэ.







**“Төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх,  
чадавхжуулах хэрэгцээ шаардлага”  
салбар хуралдаан**



## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН СУРГАЛТЫН БОДЛОГО, ЧИГ ХАНДЛАГА

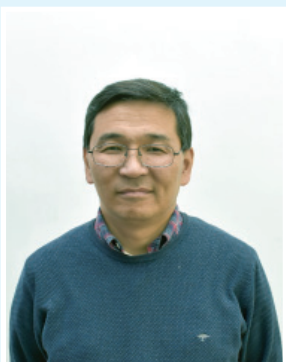
**Дамирангийн ЦЭДЭВ**  
*Удирдлагын академийн дэд захирал*

Профессор, Доктор (Ph.D.). 1985 онд ЗХУ-ын /хуучин нэрээр/ Свердловск хотын Уралын Улсын Их Сургуулийг философич мэргэжлээр төгсөж, 1988 онд тус сургуульдаа философийн ухааны доктор (Ph.D.)-ын зэрэг хамгаалсан.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Энэхүү илтгэлд 1990 оноос хойш Монгол улсад төрийн албан хаагчдыг сургаж, хөгжүүлэх талаар баримталж ирсэн бодлого, тэдгээрийн хэрэгжилт, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг мэргэшүүлж бэлтгэж ирсэн уламжлал, түүнийг боловсронгуй болгон өөрчилж, Төрийн албаны хуулийн шинэчилсэн найруулгаар тодорхойлсон төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалтыг зохион байгуулах боломж, төрийн албан хаагчийн сургалт хөгжлийн цаашдын чиг хандлага, анхаарах зарим асуудлыг тусгав.

Илтгэлд Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад заасан төрийн албан хаагчдыг мэргэшүүлэх дунд хугацааны болон “багц сургалт”-ыг зохион байгуулахдаа мэргэшүүлэх сургалтын төрийн байгууллагын чиг үүрэг, бүтэц зохион байгуулалт, төрийн албан хаагчийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, ажлын чиг үүрэгт нийцэх чадварыг нэмэгдүүлэх талаарх өөрийн орны уламжлал, туршлагыг ашиглах боломж; мэргэшүүлэх сургалтын шаталсан, тасралтгүй байдлыг хангах; албан хаагчдыг ажлаас нь хөндийрүүлэхгүйгээр мэргэшүүлж бэлтгэх хэрэгцээ зэргийг авч үзсэн юм. Тэрчлэн мэргэшүүлэх болон чадваржуулах зорилтот сургалт, мэргэшүүлэх болон боловсролын зэрэг олгох сургалтын уялдаа холбоо; сургалт, судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний нэгдлийг хангах; сургалтын хөтөлбөр, хичээлийн агуулга нь өөрийн орны бодит судалгаанд суурилсан байх; албан хаагчдыг нарийвчилсан шалгуураар сонгон шалгаруулж сургалтад хамруулах, сургалтыг урамшуулалтай холбох шаардлагыг хөндсөн болно.



## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН АЖЛЫН БАЙРНЫ ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

**Ядамсүрэнгийн БЯМБАЯР**

*Удирдлагын академийн*

*Сургалтын албаны дарга*

Доктор (Ph.D.), дэд профессор. Хуучнаар ЗХУ-д Москвагийн Улсын Их сургууль, ХБНГУ-д Потсдамын Их сургууль, АНУ-д Хавайн Их сургуульд тус тус суралцаж төгссөн. Улс төр судлаач, төрийн захиргааны удирдлага мэргэжилтэй. 1992 оноос Удирдлагын академид багш, ахлах багш, дэд профессор, тэнхимийн эрхлэгч, Удирдлагын коллежийн захирал, Төрийн алба, удирдлагын сургуулийн захирлаар ажиллаж байгаад 2016 оны 11 дүгээр сараас тус академийн Сургалтын албаны даргаар ажиллаж байгаа.

Нутгийн өөрийн удирдлага, төвлөрлийг сааруулах, төрийн захиргааны болон төрийн албаны шинэчлэлийн асуудлаар судалгаа хийж, хичээл заадаг. Судалгааны 30 гаруй гарын авлага, өгүүлэл, илтгэл бичиж нийтийн хүртээл болгосон.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Бид 1995 оноос төрийн албанд албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулж, ашиглаж ирсэн нь үнэн хэдий ч 2004 оноос албан тушаалын тодорхойлолтыг ажлын байрны шинжилгээ хийлгүйгээр шууд л “бичдэг” болсон тул харамсалтай нь үнэ цэнэ, бодит хэрэглээ нь эрс буурч, хэлбэрийн төдий албан ёсны баримт бичиг болсон юм.

Албан тушаалд тавигдах шаардлагыг тодорхойлохдоо тухайн албан тушаалын зорилго, үндсэн чиг үүрэг, энэ чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай мэдлэг чадварыг тооцохын оронд хялбаршуулж, нэг бол тухайн албан тушаалд ажиллаж байгаа хүний боловсрол, мэргэжил, мэдлэг, ур чадварыг нь бичих, эсвэл ажилд оруулахаар амалсан хүнийхээ боловсрол, мэргэжлийг тодорхойлолтод тусгах нь тохиолдох болов. Ажлын байрны шинжилгээ хийлгүйгээр албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулдаг, боловсруулахдаа хэт хэвшмэл, аргацаасан шинжтэй арга барилаар асуудалд хандаж, албан тушаалын тодорхойлолтын үнэ цэнийг алдагдуулах нь ч элбэг болжээ.

Ажлын байрны тодорхойлолт нь албан тушаалын зорилго, зорилт, үндсэн чиг үүрэг, үйл ажиллагаа, ангилал, зэрэглэл, тавигдах шаардлагыг тодорхойлоод зогсохгүй төрийн албан хаагчийн зэрэг дэв, цалин хангамжийг ч тогтоох боломжийг олгож, ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх үндсэн нөхцөл болдог юм. Гэхдээ энэ нь ажлын байрны шинжилгээнд үндэслэн боловсруулсан тохиолдолд л үнэ цэнэтэй болж, дээр дурдсан чиглэлээр ашиглах боломжийг бүрдүүлэх билээ.

Удирдлагын академиас эрхлэн төрийн захиргааны байгууллагуудын албан тушаалын тодорхойлолтод заасан мэдлэг чадварын шаардлагыг тоймлон судалж үзэхэд, төрийн албан хаагчийн ангилал, зэрэглэл, гүйцэтгэж буй ажил үүрэгт нь тохирсон сургалтын агуулга, хэлбэр, түвшин байх учиртайг харуулсан юм. Ингэхдээ төрийн албаны одоо мөрдөж байгаа ангилал, зэрэглэл, тэдгээрт хамаарах албан тушаалын жагсаалтыг ч эргэн харж, тодорхой өөрчлөлт оруулах шаардлага байгааг мөн судалгаа харуулав. Төрийн албаны ангилал, зэрэглэлийг шинэчлэхдээ ажлын байрны шинжилгээг ашиглах нь зүйтэй болно.



## ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАНЫ УДИРДАХ, ГҮЙЦЭТГЭХ АЛБАН ТУШААЛД ТАВИГДАХ ТУСГАЙ ШААРДЛАГА, АЛБАН ТУШААЛЫН ТОДОРХОЙЛОЛТ БОЛОВСРУУЛАХ НИЙТЛЭГ ЖУРАМ

**Амартүвшингийн АМАРМЭНД**  
*НҮБХХ-ийн гэрээт ажилтан*

2006 онд Япон улсын Киотогийн их сургуулийг эрх зүйч мэргэжлээр төгссөн. 2013 онд БНСУ-ын Сөүлийн их сургуульд “Монгол Улсын Төрийн албанд анх орох иргэний мэргэшлийн шалгалтын таамаглах чадварын үнэлгээ” сэдвээр төрийн захиргааны магистрын зэрэг хамгаалсан.

2009-2016 онд Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албанд үр дүнгийн гэрээ, ангилал зэрэглэл, гадаад харилцаа хариуцсан шинжээч, референт, 2016-2018 онд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах ажлын хэсэгт дэмжлэг үзүүлэх Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын зөвлөхөөр ажилласан.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Төрийн албан тушаалд тавигдах шаардлагын нэгдсэн стандарт байхгүй, томилох эрх бүхий этгээд албан тушаалын шаардлагыг тогтоодог, түүнд Төрийн албаны зөвлөлөөс өөрчлөлт оруулах эрх байдаггүй учир төрийн байгууллагуудаас Төрийн албаны зөвлөлд ирүүлсэн сул орон тоог нөхөх захиалгад тавигдсан шаардлага нь тодорхой хүнд тааруулан боловсруулагдсан байдаг, нэг ижил түвшний албан тушаалд хоорондоо маш их ялгаатай шаардлага тавигддаг зэрэг байдал шүүмжлэл дагуулсаар ирсэн. Энэ нь төрийн албаны томилгоонд улс төрийн зүй бус нөлөө орох боломжийг бий болгож улмаар улс төрийн халаа сэлгээ хийгдсэнээр төрийн албан хаагчид хохирох, тогтвор суурьшилтай ажиллан мэргэшиж, туршлагажих боломжгүй болсноор төрийн албаны чадавх сулрах, төрийн үйлчилгээний чанар хүртээмж буурах байдлыг бий болгож байна. Иймд Төрийн албаны тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийн 23.3-т төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг Төрийн албаны зөвлөл батлахаар заасан.

Төслийн багаас гадаад орны туршлага, төрийн албан тушаалд тавигдах шаардлага одоогийн хууль тогтоомжид тусгагдсан байдал, Төрийн албаны зөвлөлд өмнө нь хэрэгжсэн олон улсын төслийн шугамаар боловсруулсан судалгааны тайлан зэргийг судлан үзэж журмын төслийг боловсруулав.

Журмын төслөөр тусгай шаардлагыг Төрийн албаны тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийн 23.2-т заасантай нийцүүлэн түшмэлийн ангиллаар тогтоохоор

тусгасан болно. Түүнчлэн уг хуулийн 3.1.5-д албан тушаалд боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын шаардлага тавигдахаар заасан тул тусгай шаардлагыг эдгээр 5 үзүүлэлтээр боловсрууллаа. Үүнээс боловсрол, туршлага, ур чадварын шаардлагыг журмын төслөөр тодорхой зааж өгөх ба мэргэжил, мэргэшлийн шаардлагыг томилох эрх бүхий этгээд журамд нийцүүлэн тогтоох, түүнд ТАЗ хяналт тавих боломжтой байхаар тусгав. Шинээр тогтоосон тусгай шаардлага нь хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш томилогдох албан хаагчдад хамаарна.



## АЛБАН ТУШААЛЫН ТОДОРХОЙЛОЛТ БОЛОВСРУУЛАХ НИЙТЛЭГ ЖУРАМ



**Хүрэлбаатарын АРИУНГОО**  
НҮБХХ-ийн гэрээт ажилтан

2003 онд МУИС-ийг Олон улсын эрх зүйч мэргэжлээр бакалавр, 2008 онд Япон улсын Нагоягийн Их сургуульд эрх зүйн магистрын зэрэг тус тус хамгаалсан.

2008-2012 “Очир Ундраа” ХХК-д Бизнес хөгжлийн албаны дарга, 2012-2013 Олон улсын Minter Ellison Lawyers хуулийн фирмд хуульч, 2013-2017 Hogan Lovells Mongolia FILLP хуулийн фирмд тус тус ажиллаж байсан. Хуулийн фирмүүдэд ажиллах хугацаандаа бизнесийн (хөдөлмөр, татвар, улсын бүртгэлтэй холбоотой) болон нийгмийн салбарын (хүүхдийн эрх, хүүхэд хамгааллын асуудлаар) хуулийн төсөл боловсруулах ажилд санал өгч байв.

Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, Дэлхийн Банкны хамтарсан санхүүжилтаар хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад нийгмийн эгэх хариуцлагыг бэхжүүлэх төсөл”-ийн багт ажилласан. Хуулийн асуудлаар мэргэжлийн ном, сэтгүүл, эмхэтгэлд бүтээл хэвлүүлж байсан. Дэлхийн банк, Азийн хөгжлийн банкны төслүүд дээр ажиллаж байсан. Одоо НҮБХХ-ийн “Иргэн төвтэй мэргэжлийн төрийн албыг төлөвшүүлэх” төслийн “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага болон ажлын байрны тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам боловсруулах” ажлын хэсгийн хуулийн зөвлөхөөр ажиллаж байна.



**Батаагийн МӨНХЖАРГАЛ**  
НҮБХХ-ийн гэрээт ажилтан

1981 онд Улсын багшийн дээд сургуулийг тоо, физикийн багш мэргэжлээр, 1997 онд Төрийн захиргаа, удирдлагын хөгжлийн институтыг Төрийн удирдлагын менежер мэргэжлээр тус тус төгссөн.

2004 онд Монгол Улсын Их Сургуульд “Орон нутгийн боловсролын удирдлагын шийдвэр гаргах үйл явцыг боловсронгуй болгох асуудалд” сэдвээр Боловсролын удирдлагын докторын зэрэг /Ph.D/ хамгаалсан.

1981-1991 онд Өвөрхангай аймгийн ерөнхий боловсролын сургуульд математикийн багш, хичээлийн эрхлэгч, Ардын боловсролын хэлтэст байцаагч, 1991-2014 онд Өвөрхангай аймгийн Боловсрол, соёлын газрын дарга, 2014-2018 онд Өвөрхангай аймгийн Засаг даргын Тамгын газрын Нийгмийн бодлогын хэлтсийн даргаар ажиллаж байсан.

Одоо НҮБХХ-ийн “Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх” төслийн зөвлөхөөр ажиллаж байна.

### Илтгэлийн хураангуй

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2019 оны 1-р сарын 1-ний өдрөөс даган мөрдөхтэй холбоотойгоор албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журмыг боловсруулж батлах хэрэгцээ шаардлага үүсээд байна.

Иймээс төслийн баг төрийн албан хаагчийн ажлын байр (албан тушаал)-ны тодорхойлолтын заавар, загварыг баталсан Төрийн албаны зөвлөлийн 2004 оны №34 тогтоолын хэрэгжилтэд судалгаа хийсэн. Судалгаанаас үзэхэд ажлын байрны тодорхойлолтыг журмын дагуу эрх бүхий этгээд боловсруулдаггүй, боловсруулахдаа ажлын байрны шинжилгээ хийдэггүй, АБТ-ыг тухайн хүнд нь тохируулан боловсруулж байгаа нь АБТ нь агуулга, чанар нь хэлбэрийн төдий баримт бичиг болсон нь нийтлэг байна.

Эдгээр асуудлыг шийдвэрлэх үүднээс албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журмын төслийг гадаад орны туршлага, дээр дурдсан судалгааны үр дүнтэй уялдуулан боловсрууллаа. Ингэснээр төрийн албанд боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, ажлын туршлагын хувьд Төрийн албаны тухай хуульд заасан шаардлагыг хангасан, төрийн албаны зорилго, зорилт, чиг үүргийг мэргэжлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх чадвартай ажилтныг сонгон шалгаруулах нөхцлийг бүрдүүлнэ.

Шинэчлэн боловсруулсан журмын төсөлд дараах шинэлэг зохицуулалтыг оролцуулсан. Үүнд: 1) төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг тусгай журмаар зохицуулах, 2) албан тушаалын тодорхойлолтыг заавал ажлын хэсэг томилж боловсруулж байх, 3) тухайн албан тушаалтай холбогдуулан ажлын байрны шинжилгээг хялбаршуулсан байдлаар хийдэг байх, 4) албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж баталгаажуулах шатлал, үйл явц, түүнд тавих хяналтыг сайжруулсан зэрэг голлох өөрчлөлтийг тусгасан болно.



## ТӨРИЙН ЗАХИРГААН ДАХЬ ЖЕНДЭРИЙН АСУУДАЛ

**Бадраагийн ДОЛГОР**

*Жендэрийн үндэсний хорооны зөвлөх*

Хууль тогтоох, гүйцэтгэх, шүүх эрх мэдлийн байгууллагуудад нийт 30 жил ажилласан. Эрх зүйч, хуульч, улс төр судлаач, жендэрийн шинжээч мэргэжилтэй. УИХ-ын гишүүн, Засгийн газрын гишүүн-сайд, ЗГХЭГ-ын дарга, Ерөнхий сайдын ахлах зөвлөх, УДШ-ийн шүүгч, УИХ-ын Тамгын газрын зөвлөх зэрэг бодлогын түвшний төрийн өндөр албан тушаалыг 20 гаруй жил хашиж, Монгол Улсын эрх зүйн шинэтгэл, төрийн албаны хөгжилд тодорхой хувь нэмэр оруулсан.

Үүний зэрэгцээ Жендэрийн үндэсний хорооны дэд даргаар 10 орчим жил ажиллан, Жендэрийн хуулийн төслийн Ажлын хэсгийг ахалж, төслийг боловсруулах ажлыг удирдсан. Мөн Жендэрийн үндэсний хөтөлбөрийг боловсруулах ажилд голлох үүргийг гүйцэтгэн, бодлого хөтөлбөрүүдэд бодлогын дүн шинжилгээ хийж, хэрэгжилтийг зохион байгуулах чиглэлээр ажиллаж, жендэрийн удирдлага, зохицуулалтад чухал хувь нэмэр оруулсан. Үүний дотор Жендэрийн үндэсний хорооны дэргэдэх ЖҮШБ-ийн ахлагч, ЖҮШ-ээр сүүлийн жилүүдэд ажиллаж, Хууль тогтоомжид жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийх шинэ аргачлалыг боловсруулан, ГБХТТ Хуульд жендэрийн үнэлгээг хийж, цаашид дэлгэрүүлэх баталгаажуулах зорилгоор ажиллаж байна.

### Илтгэлийн хураангуй

1. Дэлхий дахины шаардлага, хандлага /ТХЗ 2030/
2. Монгол Улсын шаардлага, Жендэрийн хуулийн хэрэгжилт /Монгол ТХЗ 2030/
3. Төрийн албаны стратеги, Төрийн албаны хуулийг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгон хэрэгжүүлэх нь

**1. НҮБ 2015 он “Эх дэлхийгээ шинэчилье: 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөр”:** “5 дугаар зорилт: “Улс төр, эдийн засаг, олон нийтийн амьдралын шийдвэр гаргах бүх түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо, удирдах **ТЭНЦҮҮ боломжоор хангах, ийм БОДЛОГЫГ боловсруулан хүчжүүлэх.**”

Тогтвортой хөгжинө гэж НӨХӨН СЭРГЭЭГДЭХ ХӨГЖЛИЙГ хэлнэ. Үүний тулд:

- Байгаль эхийн өөрийгөө нөхөн сэргээх хуульд нь үл халдах,
- Дэлхийн дулаарлын шалтгааныг арилгах,
- Экологийн тэнцэлд үл нөлөөлөх арга технологи хөгжүүлэх,

- Экологид ээлтэй, хүн, амьд бүхэнд ээлтэй, жендэрийн ялгаварлалгүй амьдрах зан үйл, хандлага, хэвшил, хэрэглээнд шилжих,

Энэ бүхнийг **Жендэрийн тэгш байдлыг хангах замаар хийх.**

**2. Монгол Улс ТХҮБ:** Жендэрийн гол асуудлыг тусгасан хэдий ч шууд зорилт болгоогүй, зарчим хэлбэрээр дурдсан. Үр дүн, шалгуур үзүүлэлт байхгүй.

Иймд дараах шинэтгэлийг хийх:

- Жендэрийн тодорхой зорилт болгох асуудлыг ТХҮБ-д оруулах,
- Төрийн албаны стратеги бодлогыг жендэрийн үзэл баримтлалтай болгох,
- ТАТХ-ийг жендэрийн үзэл хандлагатай болгон хэрэгжүүлэх
- Төрийн бодлого, хууль тогтоомжийг жендэрийн агуулгатай болгох,
- Боловсруулах шатнаас, боловсруулах бүрэлдэхүүн хүйсийн тэнцвэртэй байхаас эхэлнэ /гол алдаа үүнд буй/,
- Дараа нь хэлэлцэх, батлах бүрэлдэхүүн хүйсийн тэнцвэртэй байх,
- Төсвийн жендэрийн агуулга, үнэлгээ,
- Төр хүн бүрийн зан хандлагын, хэрэглээний өөрчлөлтийн төлөө ажиллах,

Үүний тулд:

- ТАХ өөрөө өөрийгөө шинэ хандлагаар өөрчлөх
- Энэ үндсэн дээр нийгмээ манлайлах,
- Энэ өөрчлөлтийг төрийн бодлогоор иргэддээ хүргэж хэрэгжүүлэх.

Төрийн бодлогын шинэ зарчим: Ногоон зарчмын үүднээс бүх бодлогыг шинэчлэх. Үүнд:

- Архи, тамхи зэрэг хортой бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл
- Уул уурхай зэрэг байгаль дэлхийд, улмаар хүн, амьтанд шууд хохиролтой бизнес зэргээс татгалзах бодлогыг үе шаттайгаар 2030 он хүртэл явуулж хэрэгжүүлэх.

Төрийн албаны шинэлэг зарчим, шинж:

- Хүний мөн чанарын, хүнлэг чанарын,
- Шударгуу ёсны,
- Бусдын төлөөх,
- Жендэрийн ялгаварлалгүй зарчим байна.

Иймд энэ чанарыг дээд зэргээр эзэмшсэн хүмүүс шалгарч, төрийн албыг хаших. Энэ бол жинхэнээр чадахуйн зарчим юм.

Ийм хүмүүс Иргэндээ амьдралын зөв бодлого, зөв аргыг түгээх. Энэ нь: АРГАА ӨӨРӨӨ ОЛОХ АРГАД СУРАЛЦАХ АРГЫГ ХЭЛЖ ӨГӨХ ЯВДАЛ ЮМ.

Энэ бол боловсрол, энэ бол төрийн бодлого, төрийн үйлчилгээ юм. Энэ бол жинхэнэ хүний хөгжил, амьдралын зөв зам, эх дэлхийнхээ хуульд зохицон амьдрах арга мөн.





**“Төрийн албан хаагчийн сахилга, хариуцлага”  
салбар хуралдаан**



## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

**Чойжилжавын ЭРДЭНЭЧИМЭГ**

*Засгийн газрын ХЭГ-ын Хууль, эрх зүйн газрын  
Засгийн газрын ахлах референт*

1996 онд МУИС-ийн Хууль зүйн дээд сургуулийг төгссөн. Эрх зүйч мэргэжилтэй.

1997-2005 онд Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газарт референт, 2010 оноос өнөөг хүртэл Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт шинжээч, референт, ахлах референтээр ажиллаж байна.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Дөчин зургаадугаар зүйлийн 2 дэх хэсэгт “Монгол Улсын төрийн жинхэнэ албан хаагч Монгол Улсын иргэн байх бөгөөд Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж ард түмнийхээ тусын тулд, иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан ажиллана” гэж, Төрийн албаны тухай /шинэчилсэн/ хуулийн 5.1-д “Төрийн албаны эрхэм зорилго нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан ард түмэндээ үйлчилж, төрд чин үнэнчээр зүтгэхэд оршино” гэж тус тус хуульчлан төрийн албаны үйл ажиллагааны зарчим, үзэл баримтлалыг тодорхойлсон.

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид төрийн албан хаагчийн хүлээх үүрэг, хориглох зүйл, ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоож, тэдгээрийг зөрчсөн үйлдэл/эс үйлдэлд хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн үндсийг бий болгож, улмаар салбарын хууль, дүрэм, журмаар зохицуулж ирсэн. Гэвч сүүлийн жилүүдэд иргэдийн төрд итгэх итгэл буурч, төрийн албаны нэр хүндийг унагааж байгаа үндсэн хүчин зүйл бол төрийн албан хаагчдын ёс зүйгүй, сахилга, хариуцлага муу байгаатай холбоотой, иймд төрийн албан хаагч Үндсэн хууль, бусад хуулийг дээдлэн сахин биелүүлж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, төрийн байгууллагын соёл, дэг журмыг чанд сахих шаардлагатай байна.<sup>1</sup>

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, хүлээлгэх хариуцлагын талаарх зохицуулалт тодорхой хэмжээнд хуульчлагдсан хэдий ч ихэнх тохиолдолд дүрмээр зохицуулж байгаагаас хэрэгжилтийн үр нөлөө бага байна. Мөн салбарын хуулиудаар сахилга бат, ёс зүйг өөр өөр агуулгаар тодорхойлж, хариуцлагын төрөл, хэмжээг өөр өөрөөр тогтоосны зэрэгцээ, хариуцлага хүлээлгэх журмыг нарийвчлан зохицуулаагүй байна.

<sup>1</sup> Удирдлагын академийн судалгааны багийн Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн явц, үр дүн, хандлага” /2014/ судалгааны тайлан



Иймд төрийн албанд төрийн албаны соёлыг төлөвшүүлэх, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг хэвшүүлэх, сахилга хариуцлагыг өндөржүүлэх зорилгоор Төрийн албан хаагчийн сахилга, хариуцлагын тухай хуулийн төслийг боловсруулахаар ажиллаж байна.

Энэ чиглэлээр төрийн албаны нэр хүндтэй, сахилга хариуцлагатай, ёс зүйтэй гадаад улсын туршлага, хууль тогтоомжийг судалж, хуулийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судалж байгаа болно.



## ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ

**Должингийн БААТАРСАЙХАН**

*Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны дарга*

1983 онд Ерөнхий боловсролын дунд сургууль, 1987 онд Соёл гэгээрлийн дунд сургууль, 1994 онд Соёл, урлагийн үндэсний их сургууль, 2001 онд Удирдлагын академи, 2007 онд тус Академид магистрын сургалтыг тус тус төгссөн.

1995 онд Шведийн СИПУ-д хүний нөөцийн удирдлага, 1998, 2003, 2011 онуудад Япон улсад хэлний бэлтгэл, төрийн алба, хүний нөөцийн удирдлага, 2001 онд Сингапур улсад мэдээллийн технологи, 2012 онд Төрийн удирдлага, 2012, 2014 онд Австрийн манлайллын хөтөлбөрт сургалт, 2014 онд БНСУ-д хүний нөөцийн чиглэлээр тус тус мэргэшсэн.

1987 оноос Баянхонгор аймгийн Галуут сумын Соёлын төвийн эрхлэгч, 1994 оноос Монгол Улсын Соёлын яаманд мэргэжилтэн, 1995 оноос Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт техник ажилтан, 1997 оноос зохион байгуулагч, шинжээч, 2002 оноос Төрийн албаны зөвлөлд референт, 2007 оноос ахлах референтээр ажилласан туршлагатай.

### **Илтгэлийн хураангуй**

***Ёс зүй гэдэг нь зөв болон буруу үйлдлийг цэгнэх стандарт мөн.***

***Бусдад эерэг нөлөө үзүүлэхүйц зан үйл нь ёс зүй юм.***

**Үндсэн ойлголт:** Хүн бусдын дунд аж төрөхдөө биеэ хэрхэн авч явахыг мөрдлөг болгосон дүрэм журамтай байх нь зүйн хэрэг. Нийгэмд хүмүүс биеэ авч явах талаар олон хэм хэмжээнүүд болох хууль эрх зүйн, ёс суртахууны, соёл зан заншлын, гоо зүйн, шашны хэм хэмжээ гээд олон арван дүрэм, журам, заавар үйлчилж, хүн хамтын амьдралын энэхүү олон дүрэм, журмаас нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг, байр сууриараа ёс зүйн хэм хэмжээнд хамаарна. **Ёс зүй бол хүний зөв амьдралын тухай ухаан юм.**

Ёс суртахууны хэм хэмжээ нь хүний “хийх ёстой зүйл”, “хийх ёсгүй зүйл” гэхчлэн хүний биеэ авч явах ёсыг захирамжлан тогтоосон ёс суртахууны хууль юм. Юм бүхэнд өөрийн хэм хэмжээ бий. **Юуг ч битгий илүүдүүл. Юуг ч бүү дутаа. Аливаа зүйлийн хэмжээ хэтэрвэл эргээд хор** болно. Хүний ёс суртахууны шинж чанар амьдралынх нь явцад төлөвшиж **амьдрал дээр хүмүүс боловсролоороо бус хүмүүжлээрээ ялгардаг.**

Аристотель “Албан тушаал хүнийг илчлэн харуулдаг” хэмээжээ. Засаглал хуваарилах онолын дагуу төрийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлэгч нь төрийн албан хаагч болдог. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй бол иргэн төрийн албан тушаал эрхэлж, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон зарчим, хэм хэмжээ, шаардлага юм.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн захиргааны албан тушаал эрхэлж байгаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг Засгийн газар тогтоохоор зохицуулсан. Төрийн захиргааны албан хаагч нь төрийн албан тушаал эрхлэх хугацаандаа улс төрийн аливаа хөдөлгөөний үйл ажиллагаанд оролцохгүй байх, улс төрийн намын гишүүн бол намын гишүүнээс түдгэлзэх, хуульд заасны дагуу хөрөнгө, орлогын мэдүүлгээ зохих ёсоор гаргах, мэдүүлэх талаар хуульчилсан.

Иргэн төрийн захиргааны албанд орох болзлыг хангасны дараа төрийн жинхэнэ албан хаагч болж тангараг өргөх бөгөөд уг тангарагт: **“Эх орон, ард түмнийхээ төлөө ...ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж ...биелүүлэхээ тангараглая...”** хэмээн андгайлдаг.

Төрийн захиргааны албан хаагч ёс зүйтэй байхын үндэс нь тэд хуулиар хүлээсэн нийтлэг үүрэгтэй байх ёстой. Үүний тулд Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг дээдлэн хүндэтгэж, сахин биелүүлэх, өргөсөн тангарагтаа үнэнч байх, эх орон, ард түмнийхээ тусын тулд иргэний ёсоор төрийн ашиг сонирхолд захирагдан өөрт олгогдсон бүрэн эрхийн хүрээнд ажиллах, харьяа дээд шатны албан тушаалтны хуульд нийцсэн шийдвэрийг биелүүлэх, төрийн албаны болон төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, төрийн байгууллагын соёл, дэг журмыг сахиж, төрийн байгууллага, албан хаагчийн нэр хүндийг эрхэмлэн дээдлэх үүрэгтэй.

2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс мөрдөж эхлэх Төрийн албаны тухай шинэ хуулинд ёс зүйн талаар тусгай шаардлагын 50 хувийг хангасан албан хаагчийн ёс зүйн дүгнэлтээр хугацаанаас өмнө дэвшүүлэх, төрийн захиргаа болон төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг Засгийн газар тогтоохоор, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний хэрэгжилт, зөрчлийн талаарх дүгнэлт, цаашид авах арга хэмжээний саналаа тайлагнахаар тусгасан.

***“Ёс зүй, ёс суртахуун хүнд эхлээд удмаар ирж, гэр бүлээр төлөвшиж, өөрийгөө хөгжүүлж, нийгмээс авах дөрвөн замаар дамжин илэрдэг” С.Нарангэрэл***



## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ-ОЛОН УЛСЫН СТАНДАРТ

**Доржсүрэнгийн ДУЛАМСҮРЭН**  
*АТГ-ын Авлигатай тэмцэх үндэсний  
хөтөлбөрийн Ажлын албаны дарга*

1988-1995 онд ОХУ-ын Иваново хотын Улсын Их сургууль, 2000-2003 онд ХБНГУ-ын Бремений Их сургуулийг тус тус төгссөн.

1995-2007 онд Хууль зүйн яаманд мэргэжилтэн, ахлах мэргэжилтэн, 2007-2009 онд Авлигатай тэмцэх газрын Урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх хэлтэст ажилтан, ахлах ажилтан, 2009-2012 онд тус газрын Урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх хэлтсийн дарга, 2012-2017 онд мөн газрын Судалгаа шинжилгээний албаны даргаар ажилласан. 2017 оны 01 дүгээр сарын 27-ны өдрөөс Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлын албаны даргаар ажиллаж байна. Орос, англи, герман хэлтэй.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Ёс зүй нь төрийн үйлчилгээний салшгүй нэг хэсэг. Ёс зүйн чиглэлээр зохион байгуулах үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлэх, тайлбарлах, зөвтгөхийн тулд ёс зүйн өөр өөр онолууд оршдог. Захиргааны болон эрх зүйн өөр өөр соёлтой орчинд томилогдсон болон сонгогдсон, төрийн захиргааны төв, эсхүл орон нутгийн захиргааны байгууллагын ажилтан эсэхээс үл хамааран бүх ангиллал, зэрэглэлийн төрийн албан хаагчдад хамаарах ёс зүйн дүрэм, журам тогтоох нь олон улсын практикт дэвшилтэт гэж үздэг. Олон улсын шаардлагын хувьд НҮБ-ын Авлигын эсрэг конвенци, Нийтийн албан тушаалтны Олон улсын ёс зүйн дүрэм (НҮБ, 1996), Авлигатай тэмцэх 20 үндсэн зарчим (Европын зөвлөл, 1997), бусад зөвлөмж зэргийг удиртгал болгож байна. 1998 онд Эдийн засгийн хөгжлийн хамтын ажиллагааны байгууллага нь Нийтийн албанд ёс зүйг удирдах зарчмуудыг нийтэлсэн бөгөөд тэдгээр нь ёс зүйн дүрэм боловсруулахад гарын авлага болж байна.

Улс орнууд ёс зүйн хэм хэмжээг өөр өөр арга хэлбэрээр журамладаг. Зарим улс хууль, журам, эрх зүйн баримт бичгээр (ХБНГУ, Дани, Франц, Япон, БНСУ, Польш, Турк, АНУ), зарим нь ёс зүйн дүрэм, ёс зүйн код, төрийн үйлчилгээний кодоор (Австри, Канад, Франц, Их Британи, Голланд), мөн гарын авлага, заавар, удирдамж (Канад, ХБНГУ, Франц, Их британи, АНУ)-аар зохицуулж байгаа улс ч байна. Зарим улс “хуульчлах асуудлыг бууруулж ёс зүйн сайн дурын дүрэм”-ийг (Англи) дэмжсэн бол иргэний болон захиргааны эрх зүйн системтэй зарим улс нь зан үйлийн хэм хэмжээг иргэний болон захиргааны хуульд оруулж өгсөн (Франц,

ХБНГУ, Испани) байдаг. Тухайлбал, ХБНГУ нь Холбооны ёс зүйн дүрэмтэй ч энэ нь зааварчилгааны шинж чанартай ба зан үйлийн хэм хэмжээг захиргааны эрх зүйд зохицуулснаас ялгаатай юм. Ёс зүйн хэм хэмжээг албан тушаалтны ангиллаас хамааран ялгамжтай боловсруулах шаардлагатай гэж үздэг.

Ёс зүйн хэм хэмжээний агуулга/стандартын хувьд хэм хэмжээний ерөнхий асуудлаас гадна албан тушаалаас чөлөөлөгдсөний дараах ажил эрхлэлт, бэлэг болон зүй бус нөлөөллийн тухай мэдүүлэх зэрэг ашиг сонирхлын зөрчлийн асуудал, хөрөнгө, орлогоо мэдүүлэх, улс төрийн үйл ажиллагааны хязгаарлалт, нууц мэдээлэлтэй ажиллах, албан тушаалаа урвуулан ашиглах/авлигын асуудлыг хамруулан үзэх зэрэг тусгай зүйлсийг хамруулдаг. Харин сонирхлын зөрчлөөс сэргийлэх асуудал нийт төрийн албан хаагчид хамаардаг онцлогтой. Төрийн албан хаагчийн хувьд ёс зүй нь тэдний гаргасан шийдвэрт илрэлээ олдог. Төрийн албан тушаалтны үүрэг хариуцлагыг үргэлж ижил түвшинд байлгахыг эрмэлзэх хэрэгтэй. Энэ нь төрийн албан хаагчид зөвхөн шийдвэр гаргах төдийгүй үүрэг хариуцлагаа мэргэжлийн болон зохион байгуулалтын өндөр түвшинд биелүүлэх үүрэгтэй гэсэн үг. Ёс зүйн хэм хэмжээ нь хориглох асуудлыг хамруулсан урт жагсаалт байхаас илүүтэйгээр урт хугацааны зорилго агуулсан байвал зохилтой бөгөөд ёс зүйн хууль, дүрмийг биелүүлээгүй нөхцөлд ногдуулах тодорхой шийтгэлийг заах нь үр дүнтэй хэрэгжих урьдчилсан нөхцөл болдог. Зарим улс оронд ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилтийг хянах чиг үүргийг тусгайлсан байгууллагуудад хариуцуулсан байдаг. Ихэнхи иргэний эрх зүйн системтэй улсад биеэ авч явахтай холбоотой дүрмийн хэрэгжилтийг нийтийн албаны сонирхогч байгууллага (яамд, гэх мэт) тус бүрээр сахилгын асуудал хариуцсан дотоод бүтцийн нэгжээр дамжуулан хэрэгжүүлдэг.





**“Иргэн төвтэй, үр дүнд чиглэсэн төрийн алба”  
салбар хуралдаан**





## БАЙГУУЛЛАГЫН СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ

**Цэгмэдийн ДАВААДУЛАМ**  
*НҮБХХ-ийн төслийн ахлах зөвлөх*

Ц.Даваадулам нь “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн ахлах зөвлөхөөр ажиллаж байгаа. 2005-2017 онд НҮБХХ-ийн Засаглалын багийн ахлагчаар ажилласан. Монгол Улсын төрийн албанд 12 жил ажилласан туршлагатай. Эрхүүгийн Улс ардын аж ахуйн дээд сургуулийг эдийн засагч мэргэжлээр төгссөн. Их Британийн Бирмингхамын Их сургууль, Австралийн Үндэсний их сургуулийн Улсын салбарын эдийн засгийн менежмент, төрийн захиргааны шинжлэх ухааны магистрын зэрэгтэй (MSc).

Тэрээр засаглал, төрийн захиргаа, нутгийн удирдлагын чиглэлээр олон судалгааны өгүүлэл бичиж, эрдэм шинжилгээний хуралд илтгэл тавьж байсан. Засаглалын үзэл баримтлал, нэр томъёоны тайлбар толь номыг 2010 онд, “Өрсөлдөөнт ертөнцөд төрийн захиргааг бэхжүүлэх нь” зэрэг номыг монгол хэлэнд орчуулан гаргасан. 2013 оны 2 дугаар сард УИХ-ын даргын захирамжаар, 2016 оны 12 дугаар сард Ерөнхий сайдын захирамжаар тус тус байгуулагдсан Үндсэн хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах шаардлагатай эсэхийг судлах үүрэг бүхий Ажлын хэсгийн гишүүнээр ажилласан. 2013-2016 онд “Монгол Улсын 1992 оны Үндсэн хуулийн хэрэгжилтийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ”, 2017-2018 онд “Монгол Улсын Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулийн хэрэгжилтийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ” судалгааны багт судлаачаар ажилласан.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Их Британийн Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын даргын албан тушаалыг 8 жил хашсан, гурван Ерөнхий сайдтай хамтарч ажилласан О’Доннел хамгийн сайн Ерөнхий сайд гэж ямар хүнийг хэлэх вэ гэхэд “Стратегийн алсын хараатай, улс оронд урт хугацаанд юу шаардлагатай вэ гэдгийг ухаардаг, зөвхөн эдгээр зүйлд зөвлөрдөг хүн хамгийн сайн Ерөнхий сайд байна” гэжээ.

Стратегийн төлөвлөлт ба удирдлага нь төрийн бодлого боловсруулах, төрийн захиргааг төгөлдөршүүлэх чухал арга зам гэдгийг дэлхий нийтээр хүлээн зөвшөөрөх болсон. Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 13 дугаар бүлгийн 53 дугаар зүйлд төрийн захиргааны байгууллага бүр дөрвөн жилийн стратеги төлөвлөгөөтэй байх, стратегийн төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журмыг Засгийн газар батлахаар тусгагдсан. Уг журмын төслийг боловсруулах ажил хараахан эхлээгүй байна.

Бодлогын залгамж чанар байдаггүй, бодлогын баримт бичгүүд хоорондын уялдаа сул, хэрэгжүүлэх механизм, хүний нөөц, санхүүжилт дутмаг байдлаас хэрэгжилт муу байдаг нь Монгол Улсын төрийн албаны нийтлэг дутагдал юм. Уг илтгэлд 2002 онд батлагдсан Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн дагуу төсвийн байгууллагуудад стратегийн төлөвлөлт хийж ирсэн туршлага, улсын салбарын стратегийн төлөвлөлтийн талаар олон улсын туршлага дээр үндэслэн байгууллагын стратегийн болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах журмын төслийг боловсруулахад анхаарах зүйлс, төрийн байгууллагын үйл ажиллагааг үр дүнд чиглүүлэх хэрэгцээ, шаардлагын талаар хөндөнө.



## ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН ГҮЙЦЭТГЭЛ, ҮР ДҮН

**Мөнхбаатарын АМАРТҮВШИН**

*Удирдлагын академийн Төрийн удирдлагын  
тэнхимийн багш*

Удирдлагын академид Төрийн захиргааны менежментийн чиглэлээр доктор, ХБНГУ-д Шпайрын төрийн захиргааны сургуульд Төрийн захиргааны шинжлэх ухааны магистр, МУИС-ийн ЭЗС-д эдийн засгийн ухааны магистр, мөн сургуульд эдийн засагч-маркетингийн менежер мэргэжлээр суралцаж төгссөн.

“Орон нутаг дахь төрийн үйлчилгээний талаарх иргэдийн сэтгэл ханамж, нөлөөлж буй хүчин зүйлс” (2015), “Төрийн захиргааны байгууллага дахь гүйцэтгэлийн удирдлагын хэрэгжилт” судалгааны тайлан (2017), “Нийгмийн эгэх хариуцлагын үндсэн ойлголт, гарын авлага (2017), “Нийгмийн эгэх хариуцлагын арга хэрэгслүүд”, гарын авлага (2017), “Удирдах арга барил” сургалтын гарын авлага (2010), “Олон улсын худалдаа” гарын авлага (2009), “Төрийн эдийн засаг” орчуулга (2008), “Аялал жуулчлалын маркетингийн менежмент” гарын авлага (2007), “Итгэлтийн ухаан” гарын авлага (2004) зэрэг бүтээлтэй.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Төрийн салбарт орц, үйл явцаас илүү гарц, үр дүнд чиглэсэн удирдлагыг чухалчлан үзэж, энэ нь гүйцэтгэлийг сайжруулахад чиглэсэн удирдлагын цогц үйл ажиллагаа болон хөгжжээ. Энд байгууллага, нэгж, ажилтны бүх түвшинд гүйцэтгэлийн нэгдмэл байдлыг хангахад чиглүүлэн төлөвлөх, хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ хийх, үнэлэх, үнэлгээний үр дүнгээр тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж эргэх холбоо бий болгох гэсэн харилцан уялдаа бүхий гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог хамааруулан ойлгох юм.

Монгол Улсын төрийн албан дахь гүйцэтгэлийн удирдлагын хөгжлийг дөрвөн үе шатанд хуваан үзэж болно. Үүнд: 1. Орц, үйл ажиллагаанд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг хэрэгжүүлж байсан үе (1990-1994), 2. Гүйцэтгэлийг зорилго, зорилтоор удирдахыг чухалчилж байсан үе (1995-2001), 3. Гарцад суурилсан удирдлагыг хэрэгжүүлсэн үе (2002-2011), 4. Үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг чухалчлах болсон үе (2012 оноос хойш). Ийнхүү 1990 оноос хойших төрийн албаны гүйцэтгэлийн удирдлага 4 үе шатыг дамжин хөгжиж ирсэн ч сайжруулах зүйл багагүй байгааг төрийн захиргааны төв, нутгийн захиргааны байгууллагад ажиллаж байгаа 850 орчим төрийн албан хаагчдаас авсан судалгааны үр дүн харуулж байна. Тэд Монгол Улсын төрийн албан дахь гүйцэтгэлийн удирдлагын хэрэгжилтийн өнөөгийн байдалд 3.0 буюу дүнд гэсэн үнэлгээг өгчээ.

Төрийн үйлчилгээ, үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн үр дүнгийн индикатор болгож иргэдийн сэтгэл ханамжийн судалгааг ашиглах хандлага дэлхийн улс орнуудад түгээмэл байна. ХШҮ-ний ажлын хүрээнд хийсэн сэтгэл ханамжийн судалгаагаар иргэд төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд 58.7 (Монгол Улсын дундаж) гэсэн үнэлгээг өгчээ. Иргэдийн энэ үнэлгээ төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны үр дүн тааруухан байгааг илтгэж байна. Гэвч 1059 төрийн албан хаагчийн үр дүнгийн гэрээний үнэлгээнээс харахад тэдний 96.3 хувь нь үр дүнтэй сайн ажилласан (“А”, “В” буюу 80%-иас дээш гүйцэтгэлтэй) гэж үнэлэгдсэн байлаа. Энэ нь “төрийн албан хаагчдын гүйцэтгэлийн үр дүнг үнэлж байгаа өнөөгийн арга зүйд асуудал байгааг илэрхийлж байна уу эсвэл” гэсэн асуултыг тавихад хүргэж байна.



## ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ТАЛААР ИРГЭДИЙН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИЙН СУДАЛГАА, ТҮҮНИЙ АРГАЧЛАЛЫГ САЙЖРУУЛАХ ЧИГЛЭЛҮҮД

**Энхбаатарын БАТ-ИДЭР**  
*ЗГХЭГ-ын Хяналт-шалгалт, үнэлгээ,  
дотоод аудитын газрын дарга*

Э.Бат-Идэр нь 1998-2002 онд Хүмүүнлэгийн ухааны их сургуульд санхүүгийн менежер мэргэжлээр бакалавр, 2007-2009 онд Австралийн Ла-Тробе-ийн их сургуульд бизнесийн удирдлагийн магистрын зэрэг тус тус хамгаалсан.

2002-2006 онд УИХ-ийн Тамгын газарт ажилтан, 2006-2007 онд Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт сайдын ажлын албаны ажилтан, 2009-2015 онд Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт Орон нутгийн удирдлага, хөгжлийн газарт шинжээч, 2015-2016 онд Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт Орон нутгийн удирдлага, хөгжлийн газарт референт 2016 оноос Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт Хяналт, шалгалт, үнэлгээ, дотоод аудитын газрын даргаар тус тус ажиллаж байна.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Хэрэглэгчийн үнэлгээ:

Засгийн Газрын 2017 оны 89 дүгээр тогтоолоор баталсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-д:

- 9.6-д Захиргааны байгууллага нь хэрэглэгчийн үнэлгээг ЗГХЭГ-ын даргын баталсан ерөнхий удирдамжийн дагуу хөндлөнгийн байгууллагаар хийлгэнэ
- 9.7-д Хэрэглэгчийн үнэлгээг гаргахдаа захиргааны байгууллагаас иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллагад үзүүлж байгаа үйлчилгээний чанар, хүртээмжийн талаар хөндлөнгийн байгууллагаар тухайн аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн насанд хүрсэн иргэдийн 5 хүртэлх хувийг хамруулан явуулсан санал асуулгын дүнг үндэслэн гаргана
- 9.8-д хэрэглэгчийн үнэлгээг хийх хөндлөнгийн байгууллагыг судалгааны болон хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний чиглэлээр ажилладаг төрийн бус байгууллагын дундаас ажлын туршлага, хүний нөөцийн хүчин чадал зэргийг харгалзан сонгон шалгаруулна. Хөндлөнгийн байгууллагыг сонгох үйл ажиллагааг тухайн үнэлгээ хийлгэх байгууллага зохион байгуулна гэж

заасны дагуу Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын даргын 2017 оны 302 дугаар тушаалаар батлагдсан Хэрэглэгчийн үнэлгээний ерөнхий удирдамжийн дагуу нийт 22 аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар Хэрэг эрхлэх үнэлгээний судалгааг хийсэн. Уг судалгааг нэгдсэн санал асуулгын хуудсыг ашиглан нийт 30,068 иргэдээс, 265 сумд, дүүргийг төлөөлүүлэн авсан бөгөөд 2017 оны иргэдийн сэтгэл ханамж 58.7 хувьтай гарсан байна.

Хэрэглэгчийн үнэлгээний судалгааг нэгдсэн санал асуулгын дагуу жил бүр тогтмол авснаар цаашид төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагаас хэрэгжүүлж байгаа бодлого, үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, үр дүн болон иргэдэд хүргэдэг үйлчилгээний чанартай, хүртээмжтэй, хүнд сурталгүй, түргэн шуурхай байгаа эсэх талаар “Монгол Улсын иргэдийн сэтгэл ханамжийн индекс”-тэй болох зорилго тавин ажиллаж байна.

Өмнөх туршлага:

Монгол Улсын Засгийн газрын 2013 оны 322 дугаар тогтоолын 59, 60 дугаар заалтад “Хэрэглэгчийн үнэлгээ”-г иргэдэд үзүүлж байгаа тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийн талаар тухайн аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн насанд хүрсэн иргэдийн 3-5 хүртэлх хувийг хамруулж хөндлөнгийн судалгааны болон төрийн бус байгууллагаар хараат бусаар хийлгэх бөгөөд судалгааны дүнг шууд хэрэглэнэ гэж заасан байдаг.

“Хэрэглэгчийн үнэлгээ”-г нэвтрүүлэн судалгааны дүнг захиргааны байгууллагын (яамд, аймаг, нийслэлийн ЗДТГ) жилийн үйл ажиллагааг үнэлэхэд ашиглаж ирсэн боловч судалгааны дүнг үр дүнтэйгээр ашиглах, жил жилийн дүнг харьцуулах боломжгүй байсан юм.

Үүнд хэдэн хүчин зүйлсийг хамааруулж тайлбарлаж болох юм:

1. Нэг үндсэн шалтгаан нь хэрэглэгчийн үнэлгээг хийлгэх, үр дүнг ашиглах арга зүй, бодит туршлага байхгүй байсантай холбоотой.
2. Ерөнхий удирдамж, санал асуулгын загвар байхгүй байсан.
3. Хөндлөнгийн судалгааны байгууллагуудын чадавх сул.
4. Захиргааны байгууллагууд нь Хэрэглэгчийн үнэлгээг үйл ажиллагаагаа сайжруулах, иргэдээ сонсох арга хэрэгслээс илүүтэйгээр өндөр үнэлгээ авч, өөр хоорондоо өрсөлдөх байдлаар ашиглаж байсан.

Хэрэглэгчийн үнэлгээг зохион байгуулах удирдамж нь хэрэглэгчийн үнэлгээг зохион байгуулах шат дараалсан арга зүйгээр хангаж өгснөөс гадна салбар, чиг үүргийн үнэлгээ болон үйлчилгээний чанар, хүртээмжийн үнэлгээ гэх үндсэн 2 хэсгээс бүрдэх 110 гаруй асуулт бүхий загвар санал асуулгын хуудсыг багтааснаараа онцлогтой болсон. Загвар санал асуулгын хуудас нь гол төлөв энгийн, ойлгомжтой асуултуудыг багтааж өгсөн нь иргэн хүний боловсрол, мэдээллийн түвшин зэргээс үл хамааран бодитой хариулт өгөх боломжтой болсон. Түүнчлэн нийт 12 салбарын чиг үүрэгтэй холбоотой асуултуудыг оруулж өгснөөр эргээд тухайн салбарын үйл ажиллагааг дүгнэх боломжтой.

2018 онд анх удаа Захиргааны байгууллагууд шинээр батлагдсан удирдамжийн дагуу Хэрэглэгчийн үнэлгээг нийт 22 аймаг, нийслэл хийлгэсэн байна. Хэрэглэгчийн үнэлгээг хийхдээ дараах зорилтыг тодорхойлж үнэлгээ хийнэ:

- Бодлого, үйл ажиллагаа иргэдэд хүрсэн байдлыг үнэлэх;
- Цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны талаар иргэдийн саналыг авах, судлах;
- Иргэдээс авсан санал асуулгын дүнд үндэслэн үзүүлэх үйлчилгээг сайжруулах, цаашид авах арга хэмжээний төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлэх.







**“Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны  
баталгаа”  
салбар хуралдаан**



## ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЦАЛИН ХӨЛСНИЙ ТОГТОЛЦОО (АНГИЛАЛ, ЗЭРЭГЛЭЛ)

**Баасансүрэнгийн АЛИМАА**

*Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны  
Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын  
хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга*

Хөдөлмөрийн дээд сургуулийг хөдөлмөрийн эдийн засагч мэргэжлээр бакалаврын, Австрали Улсын Куьюнслэндийн их сургуулийг хөдөлмөрийн харилцааны магистрын зэрэгтэй тус тус төгссөн.

Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яам, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн яаманд хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны чиглэлээр ажиллаж байсан.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Төрийн албаны тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/-ийн 58.1.1-д ажлын байрны шинжилгээ, үнэлгээ хийж, төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоож байх зарчим баримтлахаар заасан. Түүнчлэн Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 3.3.11 дэх зорилтод “Багш, эмч, эмнэлгийн ажилтнуудын ажлын ачаалал, ур чадвар, мэргэшил, ажлын үр дүн, ажилласан жил зэргээс хамаарсан цалин хөлс, урамшууллын тогтолцоог бий болгоно” гэж тусгагдсан.

Хууль, тогтоомжид заасны дагуу төрийн албан хаагчийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг шинэчлэх, ажлын байранд суурилсан цалин хөлсний шинэ тогтолцоо нэвтрүүлэх ажлуудыг дэс дараатай хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, эрүүл мэндийн, боловсролын, төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг ажлын байранд тавигдах мэргэжлийн ур чадвар, хүлээх хариуцлага, ажлын ачаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл зэрэг хүчин зүйлсээс хамааруулан шинэчлэх, улмаар цалин хөлстэй уялдуулах ажлыг эхлүүлээд байна.

Ажлын байранд суурилсан цалин хөлсний тогтолцоо нь ажлын байр бүрээр үнэлгээ өгч цалин тогтоодог тул цалингийн шударга байдлыг хангаж, адил үнэ цэнэ бүхий хөдөлмөрт ижил цалин хөлс олгох зарчим хангагдан, цалин хөлсийг хүний хүчин зүйлээс хамааруулдаггүй учир шударга цалин хөлс тогтоогддог байна.



## ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИД ТУСЛАМЖ, ДЭМЖЛЭГ ОЛГОХТОЙ ХОЛБООТОЙ ЖУРАМ

**Төмөртүлгын БАТСҮХ**

*Сангийн яамны Төсвийн бодлого,  
төлөвлөлтийн газрын ахлах зөвлөх*

Монгол бизнес дээд сургуулийг 1997 онд бизнесийн удирдлага мэргэжлээр төгссөн. 1998-2007 он хүртэл Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яаманд нийгмийн хамгааллын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, ахлах мэргэжилтэн, газрын орлогч даргаар, 2007-2013 он хүртэл Дэлхийн банкны Эдийн засгийн чадавх бэхжүүлэх төсөл (ЕСТАС)-д төсвийн зөвлөх, 2013-2014 онд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагад нийгмийн хамгааллын үндэсний зөвлөх, 2014-2017 онд Дэлхийн банкны Олон салбарын техник туслалцааны төсөл (MSTAP)-д төсвийн зарлагын удирдлагын ахлах зөвлөх, 2018 оноос Сангийн яаманд хэрэгжиж байгаа Дэлхийн банкны Төсөв, санхүүгийн тогтвортой байдлыг бэхжүүлэх төсөл (SFFSP)-ийн төсвийн зарлагын шинэчлэлийн зөвлөхөөр ажиллаж байна.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангахад чиглэсэн нэг удаагийн тэтгэмж, буцалтгүй тусламж, нөхөх олговор, дэмжлэгийг олгоход баримтлах журам тогтоох эрхийг Засгийн газарт олгосон.

Төрийн албан хаагчид улирлын үр дүнгийн мөнгөн урамшуулал, тэтгэвэрт гарахад нь 36 хүртэлх сарын үндсэн цалинтай тэнцэх нэг удаагийн буцалтгүй тусламж, мөн эмчилгээний зардал, албан томилолт, унаа, хоолны хөнгөлөлтийн нөхөх олговор, орон сууцаар хангах дэмжлэг зэргийг ямар нөхцөл, шалгуураар олгох, шаардагдах хөрөнгийг хэрхэн төлөвлөж санхүүжүүлэх талаарх зохицуулалтыг багтаасан.



## ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ЗЭРЭГ ДЭВ, ТҮҮНИЙ НЭМЭГДЭЛ ОЛГОХ ЖУРАМ

**Жамбалдоржийн АЛТАНТУЯА**

*Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны*

*Хөдөлмөрийн харилцааны бодлогын*

*хэрэгжилтийг зохицуулах газрын мэргэжилтэн*

Хөдөлмөрийн дээд сургуулийг хөдөлмөрийн эдийн засагч мэргэжлээр 1999-2003 онд, Удирдлагын академийн Төрийн удирдлагын менежерийн мэргэшүүлэх сургалтад 2017-2018 онд тус тус суралцаж төгссөн.

2003-2010 онд “Ган хийц” ХК-д хүний нөөцийн менежер, 2010 оноос өнөөг хүртэл Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яаманд цалин хөлс хариуцсан мэргэжилтнээр ажиллаж байна.

### **Илтгэлийн хураангуй**

Төрийн албаны тухай хуулийн 20 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албан хаагчид зэрэг дэв олгох зохицуулалт тусгагдсан. Хуулийн энэ заалтыг үндэслэн Улсын Их Хурлын 1995 оны 73 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, нэмэгдэл олгох журам”-ыг батлан мөрдүүлж байгаа билээ.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хэрэгжүүлэх хүрээнд “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-ын төслийг боловсруулсан. Журмын төсөлд одоо мөрдөж байгаа УИХ-ын тогтоолоор баталсан журамд тусгагдаагүй зохицуулалтууд болон Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад туссан зарим шинэ заалтуудыг хэрэгжүүлэхээр тусгасан болно. Тухайлбал, журмын төсөлд нийтлэг үндэслэл, зэрэг дэв олгох, зэрэг дэв нэмэгдүүлэх, зэрэг дэвийг хэвээр хадгалах, зэрэг дэв олгохгүй байх, нэмэгдүүлэхгүй байх, зэрэг дэв бууруулах, зэрэг дэв хүчингүй болгох гэсэн зохицуулалтуудыг нарийвчлан тусгаад байна.







Шүлгийг Дамбийн Дашдондов  
Монгол Улсын соёлын гавьяат зүтгэлтэн

Хөгжмийг Бадарчийн Бямбабаяр  
Монгол Улсын урлагийн гавьяат зүтгэлтэн

**Maestoso**

10 цуу-тай дээд-ээс өр-төө-л - сөн өн-дөр төр-дөө зүт-гэх бах-дал-тай суу-тай

18 түм-нээ-с хай- рал сан а-риун ит-гэл-ийг даах ну-руу-тай алд-хан бие

26 ийн алж-аал яах - вэ алд-ах эрх - гүй танга-раг бий еэ а-хуй төр-ийн

минь алт-ан ар - гам - жаа алд-уурч болох-гүй- /ий/ анд-гай бий еэ

**ТӨРИЙН ТҮШМЭЛ ЭРДЭНЭ**

Цуутай дээдсээс өртөөлсөн  
Өндөр төрдөө зүтгэх бахдалтай  
Суутай түмнээс хайрласан  
Ариун итгэлийг даах нуруутай

Алдхан биеийн алжаал яах вэ  
Алдах эрхгүй тангараг бий еэ  
Ахуй төрийн минь алтан аргамжаа  
Алдуурч болохгүй андгай бий еэ

Орон гүрнээ дэвжээхийн  
Ончийг олсон мэргэн бодлоготой  
Олон түмнээ хөгжил өөдөө  
Оройлж дагуулсан яруу үйлстэй

Дахилт

Зөрүү бурууд автахгүй  
Зөвийг тунгаах үнэн жудагтай  
Зорьсон үйлээс хазайхгүй  
Зоны төлөө шамдах заяатай

Дахилт