

*И.Баяржаргал-Хууль сахиулахын их сургууль. Хууль
сахиулахын удирдлагын академийн 8022 дүгээр
дамжааны суралцагч, цагдаагийн дэд хурандаа
Б.Одбаатар - ХСИС-ийн Хууль сахиулахын
удирдлагын академийн Цагдаагиш удирдлага,
стратегийн профессорын багийн профессор,
доктор (Ph.D), хурандаа*

**ТӨРИЙН АЛБАНЫ УДИРДАХАЛБАН ТУШААЛД ДЭВШҮҮЛЭХ
ШАЛГУУР, ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ОРЧИН,
ХЭРЭГЖИЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ**

Хураангуй: Энэ нийтлэлээр төрийн албанд удирдах албан тушаал дэвшүүлэхтэй холбоотой харилцааны эрх зүйн зохицуулалтын орчин, түүний хэрэгжилтийн өнөөгийн байдалд дүн шинжилгээ хийж санал, дүгнэлт дэвшүүлэн гаргахыг зорилоо.

Түлхүүр үг: Байгууллагын удирдлага, төрийн алба, удирдах албан тушаал, эрх зүйн орчин, дүн шинжилгээ.

Удирдах албан тушаалтан бүрийг тал бүрийн мэдлэг, чадвар, мэргэжлийн өндөр боловсрол, ёс зүйн зөв төлөвшил, хувийн соёл, удирдлагын олон талт арга барил, багаар ажиллах чадвар, түүнчлэн нийгмийн хөгжлийн онцлог, чиг хандлагыг зөв танин мэдэж дүн шинжилгээ хийх, цаг үедээ нийцсэн, оновчтой шийдвэр гаргах зэрэг олон талын ур чадвар эзэмшсэн байхыг өнөөгийн цаг үе шаардаж байна.

Энэхүү нийтлэг шалгуур, шаардлагад бүрэн нийцсэн чадварлаг удирдах албан тушаалтан байхын тулд хувь хүнээс ихээхэн хүч чармайлт, өндөр хариуцлага, мэдлэг, ур чадварыг шаардах нь мэдээж. Нөгөө талаас дээрхи шалгуур шаардлага аяндаа өөрөө бий болчихгүй бөгөөд түүнийг бий болгох, төлөвшүүлэхэд, бүтээлч үйл ажиллагаа шаардагдах учиртай.

Төрийн удирдлагыг хэрэгжүүлж байгаа арга, хэлбэрийг онолын талаас авч үзвэл “Spoil”, “Merit” гэсэн хоёр үндсэн тогтолцооны аль нэг хэлбэрээр оршдог бөгөөд “Spoil” тогтолцоо нь мандат авах зарчмаар сонгууль явуулж, сонгогдон томилогдох ба ажил албаа гүйцэтгэх бүрэн эрхийн хугацаатай байдаг.

Харин “Merit” тогтолцоо нь мэргэшсэн алба хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох хэлбэр юм. Өөрөөр хэлбэл алба хаагч мэдлэг, мэргэжил,

¹ Анх 1883 онд АНУ-ын Ардчилсан намын сенатч Жорж Пендлтоны санаачилж

ур чадвар, дадлага, туршлага, ажлын амжилтын үзүүлэлтээр албан тушаал ахих карьерын тогтолцоо юм.

Манай улсын хувьд төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой байх суурь зарчимд¹ тулгуурлан аливаа удирдах албан тушаалд ур чадварын шалгуураар томилогдох “Merit” тогтолцоо давамгайлах нь илүү чухал юм².

Гэвч өнөөдөр “spoil” хэлбэр давамгайлах болсон төдийгүй ихэнхдээ төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг байх шалгуураас өмнө намын харъяалал, танил тал, эрх ашиг, хувийн сонирхол зэргийг урьтал болгох томилгоо бий болоод байгаа нь нууц биш юм. Өнөөдөр төрийн албанд оршиж байгаа энэ тогтолцооны гажуудлыг засах, өөрчлөлт шинэчлэлт хийж шинэ шатанд гаргах шаардлагатай байгаа талаар ярьж, шүүмжилдэг ч зохих үр дүнд хүрэхгүй л байна.

Түүгээр ч барахгүй энэ гажуудал төрийн, тэр дундаа хууль сахиулах салбарын шат, шатны удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх, томилоход ажиглагдаж байгаа нь төрийн тусгай албаны уламжлал, төлөвшил, ёс зүй, мөн чанар, нэр хүндийг ч сулруулахад хүргэж байна.

Төрийн албаны мерит зарчим манай улсад бүрэн утгаараа хэрэгжихэд дахиад ямар цаг хугацаа шаардагдахыг урьдчилан тааварлахад ч хэцүү нөхцөл байдал үүсээд байна. Төрийн албаны шинэчлэл, ил тод, нээлттэй байдал гэж дор бүрнээ ярьж, хэрэгжүүлж байгаа ч бодит үр дүнд хүрсэн дэвшилтэд алхам төдийлөн харагдахгүй байна.

батлуулсан Төрийн албаны шинэтгэлийн акт (*"Пендлтоны хууль"* гэж алдаршсан)-аар тус улсад улс төрийн намуудад сонгуулийн үр дүнгээр төрийн албан тушаалыг хуваарилдаг, төрийн албанд улс төр хүчтэй нөлөөлдөг шударга бус тогтолцоог өөрчилсөн бөгөөд энэ үеэс эхлэн АНУ-д төрийн албаны мерит тогтолцоо бий болсон гэж үздэг. Гэвч үүнээс ч өмнө уг зарчим хэрэглэгдэж байсан талаар зарим толь бичигт тусгагдсан байдаг. Тухайлбал, Википедиа нэвтэрхий толь бичгийн тайлбарт:

“Меритократ бол Монголын их гүрний цэргийн жанжнуудаа сонгодог гол үзэл баримтлал байсан. Чингис хаан түүний цэргийн албанд тавигдах шаардлагад авъяас чадвараараа манлайлан шалгарсан хэнийг ч ялгалгүй сонгон томилдог байв. Эзэндээ үнэнчээ нотлон харуулсан дайсны талын цэрэг, жанжнуудад хүртэл итгэл хүлээлгэж чаддаг байсан байна. Жишээ нь, Чингис хааны өрлөг жанжнуудын нэг Зэв гэхэд л Чингисийг хаан суудалд суухаас нь өмнө нэгэн тулааны үеэр түүнийг харваж байсан дайсны талын цэрэг байсан” гэж бичжээ. Эх сурвалж: <https://www.news.mn/?id=70781>

¹ Төрийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр заалт. Төрийн албаны зарчим. Ца.хим эх сурвалж холбоос: <http://www.legalinfo.mn/law/details/487>

² Төрийн албаны тухай хуульд 2008 оны 5 сард оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр төрийн алба улстөрөөс хараат бус байх зарчмын талаар тусгасан.

Эрх зүйг зохицуулалтын талаас авч үзвэл төрийн улс төрийнхөөс бусад ангиллын төрийн албан хаагчдыг улс төрийн намын харьяалалгүй байлгах, намын харьяалалгүй төрийн албан хаагчид улс төрийн сонгуулийн сурталчилгаанд ямар нэгэн хэлбэрээр оролцохгүй байх. төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр халах. чөлөөлөхийг хатуу хориглосон байдаг.

Түүнчлэн төрийн албаны төв байгууллагаас төрийн жинхэнэ албаны хүний нөөцийн удирдлагатай холбогдон гарсан удирдах албан тушаалтны хууль бус шийдвэрийг хүчингүй болгох, хариуцлага тооцох, сонгон шалгаруулалтаар тухайн албан тушаалд тавигдсан ерөнхий болон тусгай шаардлагыг хамгийн илүү хангасан нэг хүнийг шалгаруулан нэр дэвшүүлэх зэрэг төрийн албанд шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх, хүний нөөцийн дур зоргын томилгоо, хөдөлгөөнийг таслан зогсоож улс төрийн нөлөөллөөс ангид байлгах, төрийн мэргэшсэн, тогтвортой албыг цаашид төлөвшүүлэн бэхжүүлэхэд чиглэсэн нэлээд өөрчлөлт тусгагдсан.

Гэвч төрийн албанд аль ч шатны удирдах албан тушаалын томилгоонд улс төрийн нөлөө, халаа сэлгээ, нам эвсэл бүлгийн ашиг сонирхол байсаар байна.

Үүнийг хэрхэн цэгцлэх вэ?. дахиад энэ байдал ыар хугацаанд үргэлжлэх вэ?, Шийдвэртэй алхам хийж чадах уу?, Тэр нь юу байх боломжтой вэ? зэрэг асуулт байнга тавигдсаар байна.

Уг нь төрийн албаны сул орон тоон дээр сонгон шалгаруулалтыг явуулахдаа дараах ерөнхий шаардлагыг үндэслэдэг. Үүнд:

1. боловсрол;
2. мэргэжил;
3. туршлага;
4. ур чадвар.

Мэдээж төрийн тусгай чиг үүрэгтэй байгууллагын удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх шалгуур үзүүлэлт тодорхой, ил тод, нээлттэй, шударга өрсөлдөөний зарчмын үндсэн дээр явагдах гол зарчимд тулгуурлах ёстой.

Төрийн институциудын эрх мэдлийн харьцаа, зарчим алдагдсан, намуудын төлөвшил суларсан, төрийн албаны томилгоонд улс төрийн нөлөөлөл, ашиг сонирхол их болсон гэх өнөөгийн энэ гажуудлыг хууль эрх зүйн зохицуулалтын орчноос хайж, улмаар хууль өөрчлөгдөж байж нөхцөл байдал сайжирна гэж үздэг сөрөг хэлбэрийн ойлголт бий болсон байна.

Хуулийг хүн бүр хэрэгжүүлдэг учраас хүн төлөвшиж өөрчлөгдөхгүй бол нөхцөл байдал хэзээ ч өөрчлөгдөхгүй. Тийм ч учраас хуулийг нэг мөр ойлгон ухамсартай, сахилга баттай ажиллан энэхүү гажуудлаас салахгүй бол хичнээн сайн хууль батлаад ч хэрэгжүүлэхгүй байх нь бодит үр дүнгээ өгөхгүй.

Хуулийн заалт, шаардлагыг ягштал мөрдвөл сайн үр дүн авчрах хууль олон байна. Тэдгээрийн нэг нь Төрийн албаны тухай хууль бөгөөд уг хуульд төрийн алба улс төрөөс хараат бус байх зарчмыг тодорхой тусгасан бөгөөд энэ нь төрийн албыг мерит тогтолцоонд шилжүүлэх бодитой алхам юм. Мерит тогтолцоо бол төрийн алба улс төрөөс хараат бус, мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчим бөгөөд Пендлтоны хуулийн энэхүү үзэл баримтлал, зарчмыг хэрэгжүүлсэн Япон, Өмнөд Солонгос зэрэг улс асар богино хугацаанд өндөр хөгжилд хүрч чадсан байдаг.

Төрийн албаны тухай хуульд мерит зарчмыг тусгаж, улс төрийн албан тушаал, төрийн албыг заагласнаас хойшхи арваад жилийн туршлагаас харахад улстөрчид, эрх баригчид үргэлж энэ хуулийн эсрэг алхмыг хийж иржээ. УИХ-ын ээлжит сонгуулийн дараа Төрийн албаны тухай хуулийг зөрчсөн, төрийн албан хаагчдыг үндэслэлгүйгээр халсан талаархи гомдол, маргаан хууль хяналтын байгууллагад маш олноор ирдэгийг шүүхийн байгууллагын статистик тоо баримт нотлож байна. Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх нь улстөрч огцорч, солигдохоос чухал. Тэгж чадвал төр хүчирхэг, улс орны нийгэм, эдийн засгийн аливаа салбарын бодлого тогтвортой, үйл ажиллагаа нь чанартай байна.

2017 оны байдлаар Монгол улсад 188974 төрийн албан хаагч байгаагийн дөнгөж 2,0 хувь буюу 3032 нь төрийн улс төрийн албан тушаалтан байна. Төрийн албаны тухай хуулиа нэг мөр хэрэгжүүлэн шударга, зарчимтай байх юм бол нийт төрийн албан хаагчдын хоёр хувь нь л сонгуулийн үр дүн, улс төрийн намуудын эрх мэдлийн хуваарилалтаас хамаарч томилогдоно.

Харин үлдсэн 98 хувь нь сонгууль болон улстөрчдөөс хараат бусаар тогтвор, суурьшилтай ажиллах ёстой боловч харамсалтай нь сонгуулийн үр дүнгээс шалтгаалан төрийн албан хаагчдын 20-30 хувь нь халагдаж, солигддог жишиг тогтоод удаж байна.

Төрийн албаны удирдах албан тушаалд томилох, сонгон шалгаруулахтай холбоотой Монгол Улсын хууль тогтоомж, эрх зүйн зохицуулалтыг авч үзвэл 2003 оны 5 дугаар сарын 08-ны өдөр Улсын Их Хурлын 13 дугаар тогтоолоор баталсан "Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам"¹ чухал байр суурийг эзэлдэг. Энэ журмаар зааснаар төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах ажлын зорилго нь Төрийн албаны тухай хуулийн 10.1 -д² заасан болон тухайн албан тушаал (ажлын байр)-

¹ Цахим эх сурвалж, холбоос: <http://www.legalinfo.iTin/annex/details/305971awid-5977>

² 10 дугаар зүйл. Төрийн албан тушаалд тавих шаардлага

д тавигдах шаардлагыг хангасан. төрийн албаны зорилт, чиг үүргийг мэргэшлийн өндөр түвшинд хэрэгжүүлэх удирдах ажилтныг шилж сонгоход оршдог.

Журамд зааснаар удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулахдаа хууль дээдлэх, шударга, ил тод байх, адил тэгш хандах болон нээлттэй өрсөлдөөний зарчмыг удирдлага болгоно.

Түүнчлэн Төрийн албаны тухай хуулийн 16.1-д¹ заасны дагуу удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулахад үндэс, угсаа, арьсны өнгө, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол болон нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяалал зэргээр ялгаварлаж болохгүй бөгөөд төрийн жинхэнэ албан тушаалд тавих ерөнхий болон тусгай шаардлага, ёс зүйн хэм хэмжээ, Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх болзол хангасан Монгол Улсын иргэн сонгон шалгаруулалтад орно.

Удирдах албан тушаалтны албан тушаалын тодорхойлолтыг томилох эрх бүхий этгээд баталсан байх бөгөөд уг тодорхойлолтод тухайн албан тушаалын зорилго, зорилт, гүйцэтгэх чиг үүрэг, хүлээх хариуцлага болон дор дурдсан шалгуурыг хангасан байдлыг тусгасан байна. Үүнд:

- > тухайн албан тушаалыг эрхлэх мэдлэг;
- > боловсролын түвшин;
- > мэргэжил;
- > ажлын туршлага, мэргэшлийн ур чадвар.

Журамд зааснаар удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах комиссыг Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлийн шийдвэрээр комиссын дарга, нарийн бичгийн даргыг оролцуулан 3-аас доошгүй хүний бүрэлдэхүүнтэй байгуулна. Комиссыг Төрийн албаны зөвлөлийн буюу Салбар зөвлөлийн гишүүн ахалж, комиссын бүрэлдэхүүнд тухайн салбарын талаар мэдлэг, туршлагатай албан тушаалтныг оруулна.

10.1.Төрийн албан тушаалд тавих ерөнхий шаардлага нь хуульд өөрөөр заагаагүй бол тухайн албан тушаалыг эрхлэх мэдлэг, боловсрол, туршлага, ур чадвартай, мэргэшсэн байх явдал мөн.

¹ 16 дугаар зүйл. Төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх болзол

16.1 .Төрийн тухайн албан тушаалд тавих шаардлагыг хангасан иргэний төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх эрхийг үндэс, угсаа, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол болон нам, олон нийтийн бусад байгууллагын харьяалал зэргээр ялгаварлаж үл болно.

Сонгон шалгаруулалт явуулах бүрт комиссыг шинээр байгуулна. Комисс сонгон шалгаруулалттай холбогдсон аливаа асуудлыг хуралдаанаараа хэлэлцэж шийдвэрлэх бөгөөд дараах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- > нэр дэвшигчийн материалыг хүлээн авч, хянан нэгтгэх;
- > сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулах;
- > сонгон шалгаруулалтын дүнг хуралдаанаараа хэлэлцэж, сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн иргэдийн нэрсийн жагсаалтыг гаргах;
- > сонгон шалгаруулалтын дүнг тухай бүр мэдээлж байх;
- > сонгон шалгаруулалт явуулах байр, бусад нөхцөлийг хангах;
- > сонгон шалгаруулалт явуулсан тухай тайлан, тэнцсэн иргэдийн нэрсийн жагсаалтыг Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлд ирүүлэх.

Удирдах албан тушаалд томилогдох албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах журамд зааснаар эхний шалгаруулалтад тэнцсэн иргэдийг дараахь хэлбэрээр сонгон шалгаруулна. Үүнд:

- > удирдах ур чадварын түвшин тогтоох;
- > ярилцлага хийх;
- > эрүүл мэндийн үзлэг.

Комисс сонгон шалгаруулалтыг дор дурдсан байдлаар зохион байгуулна:

1 / Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлөөс тогтоосон өдөр, цагт багтаан удирдах ур чадварын түвшинг тогтоож, ярилцлагыг явуулж, дүгнэх;

2 / удирдах ур чадварын түвшинг хангасан, ярилцлагад тэнцсэн иргэнийг магадлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын үзлэгт оруулж, эрүүл мэндийн дүгнэлт гаргуулах.

Сонгон шалгаруулалтын дүнг комиссын хуралдаанаар хэлэлцэн зохих шийдвэр гаргах ба шийдвэрийг 2 хувь үйлдэж, комиссын дарга, гишүүд гарын үсэг зурснаар хүчин төгөлдөр болох ба Комиссын дарга сонгон шалгаруулалт явуулсан тухай тайлан, сонгон шалгаруулалтад тэнцсэн иргэдийн нэрсийн жагсаалтыг Төрийн албаны зөвлөл буюу Салбар зөвлөлд биечлэн өгнө¹.

Төрийн албаны эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд хэрэгжүүлж буй томоохон үйл ажиллагааны нэг нь Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн төслийг Монгол Улсын Их Хурлаар хэлэлцэж өнгөрсөн 2017 оны 12 дугаар сарын 07-ны өдөр баталсан бөгөөд энэ хууль 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ны өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөхөөр болсон. Энэ хуулийн зорилт нь чадахуйн

¹ Монгол Улсын Их Хурлын 2003 оны 5 дугаар сарын 08-ны өдрийн 13 дугаар тогтоол Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам. Эх сурвалж: <http://www.legalinfo.mn/annex/details/3059?lawid=5977>

зарчим /мерит/-д суурилсан, улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, хариуцлагатай, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албаны эрх зүйн үндсийг тогтоож, Төрийн байгууллага, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг нэмэгдүүлэх, хариуцлагыг бэхжүүлэх замаар төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөг сайжруулах. төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж болон нийгмийн баталгааг тодорхойлохтой холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино.

Харин төрийн албан хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх, цалин хөлсийг өөрчлөх, урамшуулах, зохих шатны сургалтад хамруулах, хариуцлага хүлээлгэх асуудлыг түүний ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үндэслэн шийдвэрлэхээр тусгасан.

Энэхүү шинэчлэн найруулсан хууль өмнөх хуулиас давуу талтай болж төрийн алба, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг хуулийн хүрээнд явуулах, төрийн албан хаагчийн хариуцлагын тогтолцоо нийгмийн баталгааг хангахад чиглэсэн олон зүйл заалтыг тусгасан байна.

Тухайлбал, Төрийн албаны зөвлөлийн эрх мэдлийг өргөтгөж УИХ-д шууд асуудал оруулах, хууль санаачлах, захиргааны, шүүхийн шинжтэй эрх мэдлийг хуульчилсан. Түүнчлэн хамгийн чухал зүйл бол төрийн албан хаагчийн тогтвортой ажил эрхлэх нөхцлийг бүрдүүлэх сонгуулийн дараах халаа сэлгээг зохистой хуульчлах чухал асуудлыг тусгасан. Мөн төрийн албан хаагчийг ажилласан жилийг харгалзаж шаталсан зарчмаар албан тушаал дэвших зүйл заалтыг тусгагдсан нь ямар нэг шинэ хүн удирдах албан тушаалд томилогддог, олон жил ажилласан төрийн албан хаагч намын харьяалалгүй бол дэмжлэг авдаггүй гэх олон гажуудал засагдах боломж жинхэнэ утгаарөө бүрдэж байгаа дэвшилтэт алхам болсон гэж дүгнэж болно. Зарим зарчмын шинжтэй гол өөрчлөлтийг дурьдвал:

1. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын ангилалд шатлан дэвших /карьерийн/ журмаар албан тушаал дэвших.
2. Төрийн албан хаагч хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх явцад гаргасан алдааны улмаас улсад учруулсан хохирлыг удирдах болон төрийн албан хаагчид хариуцах.

Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) -ийн төсөл.

3 дугаар зүйл. Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт.

3.1.4."чадахуйн зарчим /мерит/" гэж иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлахыг ойлгоно.

3. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах нийтлэг болон тусгай шаардлагыг тогтоож, шаардлага хангасан иргэдийг өрсөлдүүлэн шалгаруулах журмаар томилох.

4. Төрийн албаны тогтвортой, тасралтгүй хэвийн үргэлжлэн явагдах нөхцөл, залгамж чанарыг хангах зорилгоор төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, халагдсан, албан тушаал буурсан тохиолдолд албан тушаалаа хүлээлгэн өгөх.

5. Томилох эрх бүхий этгээдийн томилсон албан тушаалтан нь удаа дараа ёс зүйн болон сахилгын зөрчил гаргавал төрийн албаны төв байгууллага ёс зүйн дүгнэлт гаргаж, албан тушаалаас нь огцруулах буюу ажлаас чөлөөлүүлэх хүртэл арга хэмжээ авахуулах санал, шаардлагыг тухайн томилсон эрх бүхий этгээдэд хүргүүлэх, мөн төрийн жинхэнэ албан хаагч нь өргөсөн тангарагаа зөрчсөн тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэдэг байх.

6. Төрийн албанд өндөр мэдлэг боловсролтой, шударга, хариуцлагатай, ёс зүйтэй хүмүүсийг сонгон авч тэдгээрийг чин сэтгэлээсээ тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүднээс нийгмийн баталгааг хангах зэрэг асуудлыг тодорхой тусгасан байна.

Дээрхи байдлаас дүгнэлт хийхэд төрийн албанд шинээр орох, улмаар албан тушаал дэвших, удирдах албан тушаалд томилох шалгуур үзүүлэлт, шаардлага эрх зүйн зохицуулалтын орчинд үндсэндээ тодорхой байна.

Гэвч өнөөдөр бодит байдал дээр төрийн албаны томилгоо улс төрөөс хараат болсон төдийгүй төрийн албан тушаалтанд дарамт шахалт үзүүлэх, сонгон шалгаруулалт, томилгоонд хувийн болон улс төрийн ашиг сонирхлын үүднээс хандах, төрийн албан хаагчдыг хуульд заасан үндэслэлээс бусад шалтгаанаар халж, чөлөөлөх, сонгон шалгаруулалтгүй, шаардлага хангаагүй хүнийг албан тушаалд томилох үзэгдэл байсаар байна.

Мэдээж дээрхи шалгуур, болзол шаардлагыг хангасан удирдах албан тушаалтан гэнэт өөрөө бий болчихгүй бөгөөд үүнд шат шатны удирдах албан тушаалтныг тасралтгүй бэлтгэх тухай асуудал зүй ёсоор тавигдана. Үүний тулд алба хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдах арга барил эзэмшүүлэх шат дараалсан хэлбэрийн сургалтыг тасралтгүй явуулах шаардлагыг бий болгох нь чухал юм.

Түүнээс гадна төрийн тусгай албаны удирдах албан тушаалтан бүр дараах ур чадварыг зайлшгүй эзэмшсэн байх ёстой гэж үзэж байна. Үүнд:

- удирдан зохион байгуулах;
- багаар ажиллах;
- асуудлыг тал бүрээс нь үнэлж дүгнэх;
- дүн шинжилгээ хийх;
- манлайлах

- харилцааны ур чадвар;
- /бусдыг шударгаар үнэлэх, хүндэтгэх.

Харин төрийн удирдах албан тушаалтаны хориглох зүйл дараах байдлаар тодорхойлогдоно. Үүнд:

- хуульд нийцээгүй үүрэг, даалгавар өгөх, биелүүлэхийг шаардах;
- албаны эрх мэдлээ хэтрүүлэх;
- хуульд нийцээгүй шийдвэр гаргах;
- Албан тушаалын бүрэн эрхээ урвуулан ашиглах, бусдыг хувийн ашиг сонирхолдоо нийцүүлэн дарамтлах, хавчин гадуурхах, эрхшээлдээ байлгах;
- аливаад шударга бус хандах, албан тушаалаа хувийн зорилгоор ашиглах;
- Бусадтай зүй бус харьцах, үл хүндэтгэх зэрэг нь удирдах албан тушаалтны мэргэжлийн ёс зүйд нийцэхгүй.

Өнөөдөр төрийн аль ч байгууллагад удирдах алба тушаалтныг сонгон шалгаруулах, томилох үйл явц тодорхой бус, нэгдсэн бодлого, төлөвлөлт байхгүйн улмаас хүний нөөцийн бодлого алдагдах, удирдах албан тушаал дэвших сонгон шалгаруулалт гэхээсээ илүү үзэмжээр хандах явдал ажиглагдах болсон. Түүгээр ч барахгүй удирдлага солигдох бүрт шат шатны удирдах албан тушаалтан солигдох ёстой мэт сөрөг үзэгдэл бий болж, зарим тохиолдолд энэ нь байх ёстой, хэвийн үзэгдэл мэт ойлгогдох хэмжээнд хүрсэн нь төрийн албанд удирдах албан тушаалтныг сонгон шалгаруулах журам бусад хууль, эрх зүйн актын заалт, шаардлага тууштай, нэг мөр хангагдахгүй байгаагийн жишээ юм.

Төрийн албанд удирдах албан тушаал дэвшүүлэхтэй холбоотой харилцааны эрх зүйн орчин, түүнийг хангаж буй байдалд дүн шинжилгээ хийж дараах дүгнэлтийг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Монгол Улсад төрийн алба мэргэшсэн, чадварлаг, тогтвортой байх суурь зарчимд тулгуурлан аливаа удирдах албан тушаалд ур чадварын шалгуураар томилогдох “Merit” тогтолцоог тууштай хэрэгжүүлэх.

2. Төрийн албанд оршиж байгаа томилгооны тогтолцооны гажуудлыг засах, шинэчлэлт хийж шинэ шатанд гаргах.

3. Төрийг албаны чадахуйн зарчим /мерит/-д суурилсан, улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, хариуцлагатай, мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албаны эрх зүйн үндсийг тогтоож, төрийн байгууллага, албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг нэмэгдүүлэх, хариуцлагыг бэхжүүлэх замаар төрийн ажил, үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөг сайжруулах нь чухал гэж үзлээ.