"Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам"-ын 6 дугаар хавсралт

ХУУЛЬ ТОГТООМЖ, ТОГТООЛ ШИЙДВЭРИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ТАЙЛАГНАХ ХҮСНЭГТ

2022.06.16 Улаанбаатар хот

Шийдвэрийн дэс дугаар	Зүйл, заалтын дэс дугаар	Шийдвэрийн нэр, огноо, дугаар агуулга	Хэрэгжилтийн явц	Үнэлгээ, (хүчингүй болсон, хяналтаас хасуулах т ухай санал)	Тасарсан болон удааширсан шалтгаан
1	2	3	4	5	6
1.е.Засгийн газрын тогтоол					
1	1.1.	Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай 2018.08.22 № 2020_258 Харьяа байгууллага болон салбар, нэгжид сахилга, дэг журмыг сахиулах тодорхой арга хэмжээ авч, төрийн албаны хууль тогтоомж, холбогдох дүрэм, журмыг зөрчсөн төрийн албан хаагчид хариуцлага тооцож тухай бүр Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт тайлагнаж байх	Ажилтан, албан хаагчдын сахилга хариуцлага, дэг журмыг сахиулах арга хэмжээний хүрээнд тайлант хугацаанд хэрэгжүүлсэн ажлуудаас дурдвал: - Ажлын цаг ашиглалтыг сайжруулах талаар шат дараалсан арга хэмжээ авч, ажлаас хоцорсон, эрт тарсан болон хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр цагаа дутуу бүртгүүлсэн ажилтан, албан хаагчдын ур чадварын нэмэгдлийг тооцохдоо	Ажилтан, албан хаагчдын сахилга хариуцлагыг чанд сахиулж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйг дээдлэх талаар эрх бүхий байгууллагаас ирүүлсэн зөвлөмжийг үндэслэн үйл ажиллагааны онцлогтоо нийцүүлэн жил бүр шат дараалсан арга хэмжээ авч ажилласны үр дүнд 2018 онд 17 ажилтан, албан	-

1	2	3	4	5	6
			холбогдох журмын дагуу хасаж тооцож байна. Сахилга хариуцлага алдсан, ёс зүйн зөрчил гаргасан ажилтан, албан хаагчдын зөрчлийн талаарх мэдээллийг нээлттэй хүлээн авч, зөрчлийн шинжийг шалган хариуцлага хүлээлгэж байна. Газрын даргын 2022 оны А/24 дугаар тушаалаар байгууллагын ёс зүйн зөвлөлийг шинэчлэн байгуулж, ёс зүйн зөрчлийн мэдээг олон эх сурвалжаар нээлттэй хүлээн авч байна.	хаагч, 2019 онд 11 ажилтан, албан хаагч, 2020 онд 8 ажилтан, 2021 ..., 2022 оны эхний хагас жилийн байдлаар 13 албан хаагчид холбогдох сахилгын болон ёс зүйн зөрчил гарч, зөрчлийн тоо өмнөх онуудаас өссөн үзүүлэлттэй байна.	-
2	1.2.	Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай 2018.08.22 № 2020_258 Иргэдийг ялгаварлан гадуурхахгүй ижил тэгш, зөв шударга харьцаж, төрийн байгууллагад иргэд, байгууллагаас ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлтэд тавих хяналтыг сайжруулж, хугацаа хэтэрсэн өргөдөл, гомдлыг 2018 оны 9 дүгээр сарын 1-ний өдөрт багтаан	Газрын хэмжээнд тайлант хугацаанд нийт 124 өргөдөл ирснийг нийслэлийн нутгын захиргааны байгууллагуудын дотоод удирдлагын нэгдсэн систем //https://erp.ulaanbaatar.mn/-д бүртгэн 115 өргөдлийг бүрэн шийдвэрлэж, хариуг холбогдох этгээдэд танилцуулсан бол 9 өргөдөл шийдвэрлэх шатандаа явагдаж байна. Мөн хугацаанд өргөдөл гомдлын бүртгэл, явц	Өргөдөл гомдол шийдвэрлэлтийн дундаж хугацаа 10 хоног байгаа шалтгаан нь ажилтны санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж буй тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 79.2-т заасан хугацааг баримтлах болсонтой холбоотой юм.	-

1	2	3	4	5	6
			зохион байгуулж, ажлын ачааллыг жигд хуваарилан, ажлын байрны давхардал хийдэл үүсгэхгүй, нэг ажилтанд хэт их ачаалал өгөхгүй байхад тогтмол анхаарч ажиллаж байна		
4	1.4.	Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай 2018.08.22 № 2020_258 Төрийн жинхэнэ албан тушаалд сул орон тоо гарсан тохиолдолд тухайн байгууллага болон төрийн холбогдох байгууллагад ажиллаж байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингээр шалгаруулж нөхөн томилох замаар төрийн мэргэшсэн албыг бэхжүүлэх	Байгууллагын мэргэжлийн албан хаагчийн сул орон тоог нөхөхдөө Төрийн албаны тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.3-т заасан чадахуйн /мерит/ болон шатлан дэвшүүлэх зарчмыг удирдлага болгон ажиллаж, албан хаагчийн ажлын ур чадвар, дадлага туршлага, ёс зүй, харилцаа хандлага, мэдлэг боловсрол зэрэг үзүүлэлтийг харгалзан 11 алба хаагчийг дэвшүүлэн томилосон байна. Тоног төхөөрөмж хариуцсан техникч Д.Гантамирыг мэдээлэл технологийн инженерээр, Цахилгаанчин С.Лхагвадоржийг цахилгааны инженерээр, үйлчлэгч М.Хишиг-Эрдэнг угтах үйлчилгээний ажилтнаар, угаагч Ш.Байгальмааг бэлтгэгч тогоочоор, угтах	Ажилтан, албан хаагчдыг байгууллага дотор дэвшүүлэн томилох болсноор тэдгээрийн идэвх санаачилгатай, тогтвор суурьшилтай ажиллах сэдэл бүрдэж буй нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад ажилтны санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах байдал буурсан байна.	-

1	2	3	4	5	6
			ажилтан Н.Дэлгэртуяаг байр хариуцсан менежерээр, Үйлчлэгч Э.Маралтуяаг угтах үйлчилгээний ажилтнаар, хянагч оперотер Б.Мөнхцэцгийг байр хариуцсан менежерээр, байр хариуцсан менежер Т.Азжаргалыг хүний нөөц, сургаль хариуцсан ажилтнаар, үйлчлэгч Б.Мөнхтуяа, Э.Одмааг угтах үйлчилгээний ажилтнаар дэвшүүлэн томилсон байна.		-
5	1.5.	Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай 2018.08.22 № 2020_258 Төрийн захиргааны болон төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалд албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгчээр ажиллаж байгаа удирдах албан тушаалтнуудын сонгон шалгаруулалтын захиалгыг 2019.09.01-ний өдрийн дотор Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлж, сонгон шалгаруулалтын дагуу удирдах албан тушаалтныг	Манай байгууллага нь Төрийн албаны тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.4-т заасан үйлчилгээний албан хаагчийн ангилалд хамаарах бөгөөд төрийн албыг түр орлон гүйцэтгэж буй орон тоо байхгүй болно		Хасуулах саналтай байна.

1	2	3	4	5	6
		томилох.			
6	1.6.	Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай 2018.08.22 № 2020_258 Төрийн жинхэнэ албан хаагч жирэмсний болон амаржсаны амралттай байгаа, эсхүл 3 сараас дээш хугацааны сургалтад хамрагдаж сул орон тоо гарснаас бусад тохиолдолд төрийн албаны сул орон тоонд гэрээт ажилтан томилохгүй байх зарчим баримталж, төрийн байгууллагад албан ажлын зайлшгүй шаардлагыг үндэслэн богино хугацаагаар ажиллуулахаас бусад тохиолдолд гэрээт ажилтан ажиллуулахгүй байх.	Жирэмсний болон амаржсаны амралт, хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа 30 ажилтан албан хаагч, хувийн болон эрүүл мэндийн шалтгаанаар урт хугацааны чөлөөтэй байгаа 1 албан хаагч, нийт 31 ажилтан албан хаагчийн ажлын байрны сул орон тоонд мөн тооны ажилтан, албан хаагчийг хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллуулж байна.	Манай байгууллага нь хуульд заасан үндэслэлээр урт хугацааны чөлөөтэй байгаа 32 ажилтан, албан хаагчийн сул орон тоонд ажиллаж буй ажилтантай хугацаатай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж байгаа бөгөөд бусад шалтгаанаар гэрээт ажилтан ажиллуулдаггүй болно	-
7	1.7.	Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай 2018.08.22 № 2020_258 Төрийн албан хаагч албан томилолтын явцад, ажлын болон ажлын бус цагаар ажлын байранд	Тайлант хугацаанд ёс зүйн зөвлөл 1 удаа хуралдаж 3 ажилтан, албан хаагчид холбогдох асуудал хэлэлцэж шийдвэрлэсэн ба ажилтан, албан хаагчид холбогдох ёс зүйн зөрчил тогтоогдож Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123-р зүйлийн 123.2.2-т.	Ажилтан, албан хаагчдын сахилга хариуцлагыг чанд сахиулж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйг дээдлэх талаар эрх бүхий байгууллагаас ирүүлсэн зөвлөмжийг	-

1	2	3	4	5	6
		Согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис, галт болон хүйтэн зэвсэг, тэсэрч дэлбэрэх болон шатамхай бодис, хэрэгслийг нэвтрүүлэх, хадгалах, хэрэглэх, ашиглахыг байгууллагын дотоод журамд тусган хориглож, зөрчсөн тохиолдолд хариуцлага тооцох	заасан үндэслэлээр сануулах сахилгын шийтгэл оногдуулсан	үндэслэн үйл ажиллагааны онцлогтоо нийцүүлэн жил бүр шат дараалсан арга хэмжээ авч ажиллаж байна.	
8	1.8.	Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай 2018.08.22 № 2020_258 Төрийн албан хаагчдын үйлдсэн гэмт хэрэг, гаргасан зөрчил, сахилга, ёс зүйн зөрчилд судалгаа, дүн шинжилгээ хийж, шалтгаан нөхцөлийг тогтоон, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг үр дүнтэй зохион байгуулах	Ажилтан, албан хаагчдын гаргасан зөрчил, сахилга, ёс зүйн зөрчилд судалгаа, дүн шинжилгээ хийж, шалтгаан нөхцөлийг тогтоон, урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр үе шаттай ажлууд хэрэгжүүлж, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа хандлагын чиглэлээр 3 удаа сургалт зохион байгуулж, ажилтан, албан хаагчдаа хамруулсан.	Сургалт, нийгмийн ажлын үр дүнд ёс зүйн зөрчил жил бүр буурч буй нь 1.7-д заасан үүрэг даалгаврын үр дүн хэсгээс харагдана.	-
9	1.10.	Төрийн албаны сахилга, хариуцлага, дэг журмыг чангатгах тухай 2018.08.22 № 2020_258 Ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт, ялгавартай	2022 оны 01 сарын 01-ны өдрөөс хэрэгжиж эхэлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 6 дугаар зүйл Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхахыг хориглох, 7 дугаар зүйл Ажил	Тайлант хугацаанд ажлын байран дахь хууль бус дарамт шахалт, ялгаварлан гадуурхсан үйлдлийн талаар ажилтан, албан	-

1	2	3	4	5	6
		хандах үйлдлийг таслан зогсоож, ийм үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар байгууллагын дотоод журамд тусган мөрдүүлж, зэрэг уур амьсгалтай, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэх	эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг хориглох заалтыг тус тус үндэслэн Газрын хөдөлмөрийн дотоод журамд газрын даргын А/14 дугаар тушаалаар нэмэлт өөрчлөлт оруулж аливаа хэлбэрээр ажилтан, албан хаагчид бие биенээ ялгаварлан гадуурхах байдлыг хориглосон бөгөөд уг үйлдлийг удаа дараа гаргасан ажилтан, албан хаагчид ажлаас халах хүртэл сахилгын шийтгэл ногдуулахаар тусгасан болно.	хаагчаас гомдол санал ирээгүй байна.	-
10	1.	Журам шинэчлэн батлах тухай 2020.12.09 206 дугаар “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт болон захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам”-ыг хавсралт ёсоор шинэчлэн баталсугай.	Газар нь бодлогын баримт бичиг, хууль тогтоомж, тогтоол, шийдвэрийн хэрэгжилт, байгууллагын үйл ажиллагааг тайлагннах хугацааг журмбн 1-р хавсралтад заасан хугацаанд хүргүүлж ажиллаж байна.		-
2.а. Монгол улсын хууль					

1	2	3	4	5	6
11	55.3	Төрийн албаны тухай /Шинэчилсэн найруулга/ 2017.12.07 2019.01.01 дугаар Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ.	Хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, тогтвор суурьшлыг хангах, ажилтан, албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах ажлын хүрээнд 3 чиглэлийн 26 арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжилтийг ханган ажиллалаа. Ажилтан, албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг үе шаттайгаар шийдвэрлэх, ажиллах нөхцөл бололцоог бүрдүүлж нь хүний нөөцийн тогтвор суурьшлыг хангаж ажиллалаа.	Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 05 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралт "Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам", тус газрын "Нэгж, албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг батлах, тайлагнах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх журам"-ын дагуу ажилтан, албан хаагчдын гүйцэтгэлийг үр дүнг улирал бүр үнэлж, дүгнэн ажилласан	-
12	31.1	Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль /Шинэчилсэн найруулга/ 2021.12.17 Энэ хууль хүчин төгөлдөр дагаж мөрдөхөөс өмнө хуулиар зөвшөөрснөөс бусад мэдээлэл хариуцагчийн цуглуулсан биеийн давхцахгүй өгөгдөл /гарын хурууны хээ/-ийг устгана.	Газрын даргын 2022 оны 04 дүгээр сарын 27-ны өдрийн А/27 дугаар тушаалаар ажлын хэсэг томилогдож хуулиар зөвшөөрснөөс бусад мэдээлэл хариуцагчийн цуглуулсан (хуруун хээ) биеийн давхцашгүй өгөгдлийг устгах үйл ажиллагааг зохион байгуулсан.	Нийслэлийн Засаг захиргааны 4-н байр, нийт 154 ажилтан, албан хаагчдын хурууны хээ агуулж буй файл, өгөгдлийн баазыг устгаж, давтагдашгүй хувь хүний биометрик өгөгдөл болох нүүр царайгаар таниулах системд шилжүүлсэн. Мэдээллийн нууцыг	-

				хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу цуглуулж, боловсруулж бол мэдээллийн эзний хүсэлтээр устгасан.	

ДОТООД ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭНИЙ АЖИЛТАН Б.ХЭНМЭДЭХ

ТАЙЛАН ГАРГАСАН:
ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙ, ТОГТООЛ ШИЙДВЭРИЙН ХЭРЭГЖИЛТ ХАРИУЦСАН АЖИЛТАН Ю.ХҮСЛЭН