



**ХУУЛЬ ЗҮЙН
ҮНДЭСНИЙ ХҮРЭЭЛЭН**

**“Төрийн тусгай алба хаагчдын хөдөлмөрлөх
эрхийн төлөв байдлын хэрэгжилт”
судалгааны тайлан**

2022

Улаанбаатар хот

Судалгааг захиалагч:

Хүний эрхийн Үндэсний Комисс

Судалгааг хянасан:

Х.Эрдэм-Ундрах

Захирал, Хууль зүйн ухааны доктор (Dr.jur.)

Судалгааг удирдсан:

С.Сүхбаатар

Эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга, Хууль
зүйн ухааны доктор (LL.D.)

Судалгааг гүйцэтгэсэн:

Э.Саранцэцэг

Эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан, Улс төрий
ухааны доктор (Ph.D.,)

Д.Дэмидханд

Эрдэм шинжилгээний ажилтан

А.Намуунаа

Эрдэм шинжилгээний ажилтан

Х.Санчир

Эрдэм шинжилгээний ажилтан

Агуулга

Оршил	4
I. ТТАХ-ийн хангалт	7
A. ТТАХ-ийн дүрэмт хувцас	7
Эрх зүйн орчин:	7
Нэр төрөл:	10
Эдэлгээний хугацаа	15
B. ТТАХ-ийн тусгай хэрэгсэл	17
II. ТТАХ-ийн эдийн засгийн баталгаа	18
A. Цалин	18
B. Нэмэгдэл	21
C. Ажлын ачаалал, илүү цагийн хөлс	26
III. Нийгмийн баталгаа	30
A. Эрүүл мэндийн баталгаа	31
B. Шилжин ажиллуулах	35
C. Орон байрны дэмжлэг	37
D. Гачигдлын үеийн тусламж	39
E. Алба хаасан хугацааг тооцох	40
F. Байгууллагын орчны үнэлгээ	41
Дүгнэлт, зөвлөмж	48
Дүрэмт хувцас, тусгай хэрэгсэлийн хангалт:	48
Эдийн засгийн баталгаа:	49
Нийгмийн баталгаа:	51
ХАВСРАЛТ 1. ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧИЙН ДҮРЭМТ ХУВЦАСНЫ ЭДЭЛГЭЭНИЙ ХУГАЦАА: Засгийн газрын 2018 оны 41 дүгээр тогтоолын хавсралт	53
ХАВСРАЛТ 2. ЦАГДААГИЙН АЖИЛТНЫ ДҮРЭМТ ХУВЦАСНЫ ЭДЭЛГЭЭНИЙ ХУГАЦААНЫ НОРМ: Засгийн газрын 1993 оны 3 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт	56
ХАВСРАЛТ 3. ЦАГДААГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН ДҮРЭМТ ХУВЦАСНЫ ЭДЭЛГЭЭНИЙ ХУГАЦАА: Засгийн газрын 155 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралт	62
ХАВСРАЛТ 4. ХИЛИЙН ЦЭРГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН ДҮРЭМТ ХУВЦАС БОЛОН ХЭРЭГЛЭЛИЙН НОРМ, ЭДЭЛГЭЭНИЙ ХУГАЦАА: Засгийн газрын 2017 оны 174 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралт	67

Оршил

2019 оноос эхэлсэн дэлхий нийтийг хамарсан КОВИД-19 цар тахал, түүнээс улбаалсан улс төр, нийгэм, эдийн засгийн тогтворгүй байдал нь төрийн тусгай алба, түүний алба хаагчдын ажил үүргийн чухлыг тодоор илтгэхээс гадна төрийн тусгай албан хаагч(цаашид, ТТАХ)-дын хангалт, эдийн засаг, нийгмийн баталгааг анхаарах цаг болсныг харуулсан.

ТТАХ нь төрийн албан хаагч байхаас гадна хүн болохын хувьд Үндсэн хуулиар баталгаажуулсан “Хүн бүр хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах... эрхтэй.” (16.4), Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд заасан “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга аятай нөхцөлөөр хангуулах ...” (23.1)-ийн эрхтэй. Энэ эрхийн хэрэгжилтэд Засгийн газраас онцгойлон анхаарч байгаа болохыг “Алсын хараа-2050”, Засаглалын талаар баримтлах бодлогын 5.4 дэх зорилтын хүрээнд 2050 он гэхэд “төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа бүрэн хангагдсан байна” хэмээн зааснаас харж болно. Гэвч хууль, эрх зүйн орчин бүрдсэн хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй байна. Учир нь ТТАХ-ийн албан үүргийн онцлогоос шалтгаалан ажлын байраа хадгалах, нэр төр, аюулгүй байдлаа хамгаалах зорилгоор ТТАХ-ийн зүгээс хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийг далд хэлбэрт байлгах тохиолдол түгээмэл байдаг.

Улмаар уг судалгааны хүрээнд ТТАХ-ийн хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн төлөв байдлыг тодорхойлох зорилгоор I) дүрэмт хувцас, тусгай хэрэгслийн хангалт, II) эдийн засгийн баталгаа, III) нийгмийн баталгаа, түүний өнөөгийн байдлын талаар авч үзлээ. Ингэхдээ ТТАХ-ийн хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтэд тэгш хандах үүднээс тэдгээрийн харьяалагдаж буй байгууллага хоорондын хангалт, баталгааг харьцуулсан болно.

Судалгааны хамрах хүрээг дараах байдлаар тодорхойлов.

ХҮРЭЭ 1¹ СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН БАЙГУУЛЛАГА

	Эрхлэх асуудлын хүрээ, харьяалал			Нийт албан хаагч	Сул орон тоо
1	Монгол Улсын Шадар сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд	Онцгой байдлын ерөнхий газар	Засгийн газрын тохируулагч агентлаг	-	-
2	Батлах хамгаалахын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд	Зэвсэгт хүчний жанжин штаб		-	-
		Цагдаагийн ерөнхий газар		10675	1302

¹ Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 07 дугаар тогтоолын хавсралт

3	Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд	Хил хамгаалах ерөнхий газар		Төрийн болон албаны нууцын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.3.ё	
		Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг	3147	301
		Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн		568	270

Монгол Улсад 2020 онд нийт 45,453 төрийн тусгай албан хаагч байсан бол 2021 онд 45,899 болж 436-аар өсжээ. Энэ нь манай улсын нийт төрийн албан хаагчийн 22 хувийг эзэлж байгаа ба 33918 буюу 73,9 хувь нь эрэгтэй, 26,1 хувь буюу 11,981 эмэгтэй алба хаагч байна. Үүнээс 2 хувь буюу 4889 нь удирдах албан тушаал, 14 хувь буюу 30067 нь гүйцэтгэх албан тушаал, 5 хувь буюу 10943 нь туслах албан тушаалд үүрэг гүйцэтгэж байна. Насны ангиллаар авч үзвэл 21 хүртэл насны 150, 21-25 хүртэл насны 8126, 26-30 насны 10116, 31-35 насны 10431, 36-40 насны 6300, 41-45 насны 6006, 46-50 насны 2064, 51-55 насны 1892, 56-60 насны 708, 61-ээс дээш насны хүн 106 байна. Төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллага Монгол Улс даяар нийт 139 байгаа ба үүний 32 нь Улаанбаатарт үйл ажиллагаа явуулж байна.²

Түүврийн нэгжээр Монгол Улсын төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалтан байхаар сонгов. Статистик ач холбогдлын түшинг 95 хувь, стандарт алдааг 5 хувь байхаар тооцож, судалгааны түүврийн хэмжээг тооцоолбол 1000 төрийн тусгай алба хаагчийг хамруулахад хангалттай ба энэхүү судалгаанд нийт 1181 төрийн тусгай алба хаагчийг хамрууллаа. Мөн тэтгэвэрт гарсан 3 алба хаагч, алба хаагчийн гэр бүлийнхээс 2 хүн, одоо алба хааж байгаа 24 хүнээс ярилцлага авснаар нийт 29 хүнээс ганцаарчилсан ярилцлага авав. Судалгаанд оролцогчдын нийгэм, эдийн засгийн үзүүлэлтийг дараах хүснэгтээр үзүүлбэл;

Хүрээ 2. Оролцогчдын нийгэм, эдийн засгийн үзүүлэлт

№	Үзүүлэлт		Тоо	Бодит хувь
1	Хүйс	Эрэгтэй	798	67,6%
		Эмэгтэй	383	32,4%
2	Нас	19-25	199	16,9%
		26-30	229	19,4%
		31-35	314	26,6%
		36-40	229	19,4%
		41-45	137	11,6%
		46-50	47	4,0%

² Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны тайлан

		51-55	15	1,3%
		56-60	11	0,9%
3	Төрийн албанд ажилласан жил	1-5 жил	356	30,1%
		6-10 жил	257	21,8%
		11-15 жил	258	21,8%
		16-20 жил	208	17,6%
		21-25 жил	65	5,5%
		26-30 жил	22	1,9%
		30-аас дээш жил	15	1,3%
4	Тухайн байгууллагад ажилласан жил	1-5 жил	456	38,6%
		6-10 жил	263	22,3%
		11-15 жил	229	19,4%
		16-20 жил	171	14,5%
		21-25 жил	40	3,4%
		26-30 жил	11	0,9%
		30-аас дээш жил	11	0,9%
5	Эрхэлж буй албан тушаалын төрөл	Удирдах	137	11,6%
		Гүйцэтгэх	900	76,2%
		Туслах	144	12,2%
6	Нэг хүнд ногдох сарын орлого/төгрөг/	500,000 хүртэл	516	43,7%
		501,000-1,000,000	412	34,9%
		1,001,000-1,500,000	159	13,5%
		1,501,000-2,000,000	66	5,6%
		2,001,000-2,500,000	18	1,5%
		2,501,000-аас дээш	10	0,8%

Түүврийн нэгжийг сонгох арга, техник

Тухайн байгууллагаас түүврийн нэгжийг сонгохдоо тухайн өдөр ажлын байран дээр албан үүргээ гүйцэтгэж буй албан хаагчдаас санамсаргүй байдлаар сонголоо. Сонгогдсон албан хаагчдад судалгааны асуулгыг тараан өгч, холбогдох зааврыг өгөн судалгаанд хамруулав. Мөн оролцогчийн нэр хүнд, хүний эрхийг хамгаалах, ажил амьдралын аюулгүй байдлыг хангах, хувь хүний нууцлалыг Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасны дагуу хадгалах болохыг тайлбарлав.

Судалгааны объектын байршил

Энэхүү судалгаанд Улаанбаатар хот, Хэнтий, Сүхбаатар, Сэлэнгэ, Дархан, Өвөрхангай, Баян-Өлгий зэрэг аймгийн төрийн тусгай байгууллагын 798 эрэгтэй, 383 эмэгтэй нийт 1181 алба хаагчид хамрагдав. Судалгаанд оролцогчдыг үйл ажиллагаа явуулж буй нутаг дэвсгэр, харьяалах байгууллагаар харуулбал дараах байдалтай байна.

Хүрээ 3. Оролцогчдын харьяалах байгууллага

№	Ажиллаж буй байгууллага	Тоо	Бодит хувь
1	Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, түүний харьяа байгууллага	242	20,5%
2	Хил хамгаалах ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллага	80	6,8%
3	Онцгой байдлын ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллага	255	21,6%
4	Цагдаагийн ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллага	316	26,8%
5	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллага	189	16%
6	Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллага	99	8,4%
	Нийт	1181	100%

ХҮРЭЭ 4. ОРОЛЦОГЧДЫН ТОО, АЙМАГ, ХОТООР

№	Аймаг/хотын нэр	Тоо	Бодит хувь
1	Улаанбаатар	275	23,3%
2	Сүхбаатар	180	15,2%
3	Дархан	162	13,7%
4	Сэлэнгэ	127	10,8%
5	Баян-Өлгий	71	6%
6	Говьсүмбэр, Дундговь	24	2%
7	Өвөрхангай	197	16,7%
8	Хэнтий	145	12,3%
	Нийт	1181	100%

I. ТТАХ-ийн хангалт

А. ТТАХ-ийн дүрэмт хувцас

Эрх зүйн орчин:

ТТАХ-ийн албан үүргээ гүйцэтгэж байх үедээ хэрэглэх дүрэмт хувцасны талаарх суурь харилцааг Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулдаг. Өнөөдөр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Төрийн албаны тухай хуулийн 63.1-д “Төрийн албан хаагч **хуульд заасны дагуу** дүрэмт хувцас хэрэглэж болно” хэмээн заасан. Улмаар ТТАХ-ийн хувьд Төрийн

албаны тухай хуулийн 63.2.-д зааснаар “Албан хаагчийн дүрэмт хувцасны загварыг эдэлгээний хугацаа, хэрэглэх журмын хамт Ерөнхийлөгч, Засгийн газар тус тус тогтоодог.

Энэ хүрээнд Онцгой байдлын ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, Цагдаагийн ерөнхий газар, Хил хамгаалах, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын албан хаагчдын дүрэмт хувцасны талаар эрх зүйн орчныг авч үзвэл дараах байдлаар зохицуулжээ(Хүснэгт 1.).

Хүснэгт 1. ТТАХ-чийн дүрэмд хувьцасны талаарх журам

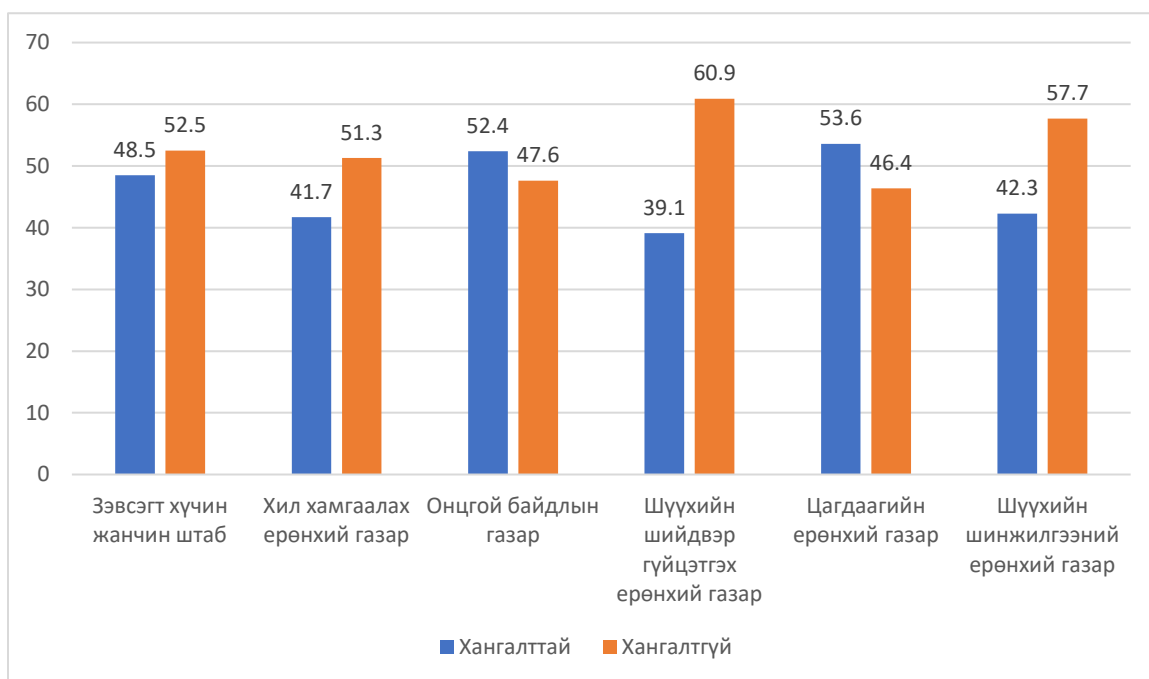
Харьяалал	Үйлчилж буй журам
Онцгой байдлын ерөнхий газар	- Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Цэргийн дүрэмт хувцас, цол, ялгах тэмдгийн загвар батлах тухай, 2017.04.21, №81 - Засгийн газар, дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацааг батлах тухай, 2018.2.6, №41 - Стандарт, хэмжилт зүйн газар, Онцгой байдлын байгууллагын албан хаагчийн гутал: техникийн шаардлага, MNS6708:2018 - Стандарт, хэмжилт зүйн газар, Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн ёслолын болон албаны хувцасны даавуунд тавих шаардлага, MNS6707:2018 - Стандарт, хэмжилт зүйн газар, Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн ноосон болон сүлжмэл хувцасны материалд тавих шаардлага, MNS6710:2018 - Стандарт, хэмжилт зүйн газар, Онцгой байдлын байгууллагын албан хаагчийн үслэг, арьс ширэн эдлэлийн материал: техникийн шаардлага, MNS6709:2018 - Стандарт, хэмжилт зүйн газар, Онцгой байдлын байгууллагын албан хаагчийн хээрийн хувцасны даавуу: техникийн шаардлага, MNS6706:2018 - Стандарт, хэмжилт зүйн газар, Онцгой байдлын байгууллагын уурхайн аврах ажиллагааны хувьцас, хэрэглэлийн техникийн шаардлага, MNS6711:2018
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	- Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Цэргийн дүрэмт хувцас, цол, ялгах тэмдгийн загвар батлах тухай, 2017.04.21, №81
Цагдаагийн ерөнхий газар	- Засгийн газар, Цагдаагийн ажилтны дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацааны норм батлах тухай, 1993.1.15, №3 - Засгийн газар, Цагдаагийн алба хаагчийн дүрэмт хувцасны загвар, түүний эдэлгээний хугацаа, цагдаагийн алба хаагчид дүрэмт хувцасны мөнгөн хангамж олгох журам батлах тухай, 2017.5.30, №155 -
Хил хамгаалах ерөнхий газар	- Засгийн газар, Хилийн цэргийн алба хаагчийн дүрэмт хувцас болон хэрэглэлийн норм, эдэлгээний хугацаа, хүнсний хангамжийн хэмжээ, хилийн нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 2017.6.20, №174

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	- Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Цэргийн дүрэмт хувцас, цол, ялгах тэмдгийн загвар батлах тухай, 2017.04.21, №81
Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	- Засгийн газар, Журам батлах тухай (шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтны дүрэмт хувцас хэрэглэх, цол олгох), 2010.5.26, №125

Эндээс үзэхэд судалгааны хүрээнд авч үзсэн зургаан байгууллагын хувьд 1) дүрэмт хувцасны нэр төрөл, 2) эдэлгээний хугацааны талаар эрх зүйн орчин хангалттай бүрдсэн байна. Ялангуяа, Онцгой байдлын ерөнхий газар нь дүрэмт хувцасны стандартыг нарийвчлан тогтоож, Стандарт, хэмжил зүйн газраар баталгаажуулжээ.

Гэсэн хэдий ч, бодит байдал дээр ТТАХ-ийн дүрэмт хувцасны хүртээмж нь хангалтгүй байна (**График 1.**). 2022 онд Онцгой байдлын ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, Цагдаагийн ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Шүүх шинжилгээний үндэсний хүрээлэнд ажиллаж буй 1181 алба хаагчдаас авсан анкет судалгаанаас үзэхэд 52% буюу хоёр алба хаагч тутмын нэгний дүрэмт хувцас ажил үүргийн хэрэгцээг бүрэн хангаж чаддаггүй хэмээн хариулжээ.

График 1. ТТАХ-дын дүрэмт хувцасны хүртээмжийн талаар анкет судалгаа



ТТАХ-дын дотроос Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, Шүүх шинжилгээний хүрээлэнгийн албан хаагчдын 50-иас илүү хувь нь дүрэмт хувцасны хүртээмж хангалтгүй гэсэн хариултыг өгсөн. Ялангуяа,

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын албан хаагчдын 39.1% нь хангалттай хэмээн хариулсан бол 60.9% нь хангалтгүй хэмээн хариулсан нь бусад байгууллагаас хол зөрүүтэй байна.

Ерөнхийдөө, ТТАХ-ийн дүрэмт хувцасны хүртээмж нь хангалтгүй байгаа нь ТТАХ-дын дүрэмт хувцасны хангалтад чиглэсэн улсын төсөв байгууллагаас шалтгаалан 30-60% хасагдаж байгаатай холбоотой байна(**Хүснэгт 2.**).

Үүнээс гадна байгууллага тус бүрээр авч үзвэл дараах гурван асуудал хөндөгдөж байна. **Нэгдүгээрт**, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчдын хувьд гэнэтийн осол аваар, түймэр, үер усны аюул зэрэг байгалийн гамшигт үзэгдлүүд болсон үед хувцас, хэрэглэл гандаж муудах, урагдах, элэгдэх зэргээр эдэлгээний хугацаанаас өмнө хэрэглэх боломжгүй болдог, **Хоёрдугаарт**, Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, Цагдаагийн ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Шүүх шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн албан хаагчдын хувьд шинээр солих эдэлгээний хугацаа бусад байгууллагатай харьцуулахад урт байдаг. **Гуравдугаарт**, ярилцлагын судалгаанаас үзэхэд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчдын дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацаана урт байхаас гадна албан хаагчдын хувцасны чанар муу байна.

Шигтгээ 1. ШШГЕГ-ын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Онцгой байдлын байгууллага болон бусад төрийн тусгай байгууллагатай харьцуулахад манай дүрэмт хувцасны чанар маш муу, нимгэн материалтай байдаг. Ялангуяа эмэгтэй юпка их хэцүү. Угаагаад индүүдэхэд хүндрэлтэй байдаг. Мөн хувцасны размер огт таардаггүй. Хүний биеийн харьцаа 4-5 жилийн хооронд таргална, турна янз янз болно. Үүнийг анхаардаг баймаар байна.

2022.11.10-нд хийсэн ярилцлагаас

Эндээс үзэхэд ТТАХ-дын дүрэмт хувцасны нэр төрлөөс гадна дүрэмт хувцасны стандарт, техникийн шаардлагад эн тэнцүү ач холбогдол өгөх шаардлага үүсэж байна. Ярилцлагын судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ШШГЕГ-ийн албан хаагчдын дүрэмт хувцас эдэлгээний хугацаа бусад байгууллагын албан хаагчдынхаас богино байгаа шалтгаан нь техникийн шаардлагатай холбоотой байж болохоор байна.

Нэр төрөл:

Онцгой байдлын ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, Цагдаагийн ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Шүүх шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн албан хаагчдын дүрэмт хувцасны нэр төрөл нь албан хаагчдын ажил үүргийн онцлог, хэрэгцээ шаардлагаас шалтгаалан харилцан адилгүй байх боловч, нэр төрлийн хувьд томоохон зөрүү байхгүй байна.

Гэсэн хэдий ч, төрийн тусгай чиг үүргийн бүхий байгууллагын хүрээнд батлагдсан дүрэмт хувцасны нормыг биелүүлэхэд шаардлагатай хэмжээний төсөв байхгүй, зарим төрлийн нэр төрлийн хувцасыг олгохоо сүүлийн жилүүдэд зогсоон зэрэг нийтлэг асуудлууд байгааг дурдаж болно(**Хүснэгт 2.**).

Хүснэгт 2. Дүрэмт хувцасны нэр төрөл

Байгууллагын харьяалал	Хувцасны нэр төрөл	Шаардлагатай төсөв /2022/	Батлагдсан төсөв/%/	Журам
Онцгой байдлын ерөнхий газар	40	-	40-50%	Засгийн газрын 2018 оны 41 дүгээр тогтоолын хавсралт: Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацаа
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	46	38.5 тэрбум	7,6%	Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Цэргийн дүрэмт хувцас, цол, ялгах тэмдгийн загвар батлах тухай, 2017.04.21, №81
Цагдаагийн ерөнхий газар	35	15 тэрбум	55-60%	Засгийн газрын 155 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралт:Цагдаагийн алба хаагчийн дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацаа
Хил хамгаалах ерөнхий газар	41	18-20 тэрбум	38.3%	Засгийн газрын 2017 оны 174 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралт: Хилийн цэргийн алба хаагчийн дүрэмт хувцас болон хэрэглэлийн норм, эдэлгээний хугацаа:
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	-	-	40-50%	-
Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	35	490.486.100	85.2%	Засгийн газрын 2010 оны 125 дугаар тогтоолын хавсралт: Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтны дүрэмт хувцас хэрэглэх, цол олгох журам – "Цагдаагийн ажилтны дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацааны норм батлах тухай" Засгийн газрын 1993

				оны 3 дугаар тогтоолыг баримтлан тогтооно.
--	--	--	--	--

Эндээс үзэхэд дүрэмт хувцасны төсөв нь байгууллагын дунджаар тооцоход шаардлагатай хэмжээний 30-60%-иар батлагдаж байна. 2023 оны байдлаар Зэвсэгт хүчний жанжин штабын алба хаагчдын дүрэмт хувцасны хангалт шаардлагатай төсвийн хэмжээнээс 7.6%-иар, Хил хамгаалах ерөнхий газрын дүрэмт хувцасны хангалтын төсөв 30%-иар батлагдсан нь эдгээр байгууллагын алба хаагчид хуулиар тогтоосон дүрэмт хувцасны хангалтыг эдлэх боломжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэсэн байна. Тухайлбал, Хил хамгаалах ерөнхий газрын хувьд **2020-2022 оны хооронд хилийн манааны нэмэгдэл хувцас хэрэглэл /хилчин малгай, дээл, бээлий, дах, дэгтий, бүсийн өнгөлөн дадлалтын хувцас/, эмээл, тоног хэрэгсэл/хазаар ногт, чөдөр, тохош/, удаан эдэлгээт зөөлөн эдлэл/хөнжил, гудас, дэр/-ийн хангалтыг, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын хувьд шинээр сургууль төгссөн офицер, ахлагч болон хугацаат цэргийн алба хаагчдаас бусад бие бүрэлдэхүүний хувцас хэрэглэлийн хангалт огт хийгдэхгүй байгаагаас эдэлгээний норм хугацаа дууссан болон хангалт олгогдоогүй офицер, ахлагч нарын тоо жил бүр нэмэгдсээр байна.**

Шигтгээ 2. Хил хамгаалах ерөнхий газрын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Манай байгууллагын хувьд дүрэмт хувцасны нөхөн хангалт бүрэн хийгдэж үзээгүй. Байнга төсөв танагдаж батлагддаг. Энэ нь алба хаагч нар хувиасаа мөнгө гаргаж дүрэмт хувцсаа авах тохиолдол их байдаг. Зарим үед формын хангалт байхгүйн учраас өөр дүрэмт хувцас өмсвөл сахилгын шийтгэл авах тохиолдол байдаг.

2022.09.10-нд хийсэн ярилцлагаас ...

Эндээс үзэхэд хил хамгаалах чиг үүрэг бүхий ТТАХ-дын дүрэмт хувцасны хангалт, туйлын хангалтгүй байхаас гадна алслагдсан бүс нутаг, хээр газар ажилладаг тул уг албан хаагчдын дүрэмт хувцасны хангалт, хээрийн дулаан хувцасны хангалтад онцгойлон анхаарах шаардлага үүсэж байна.

Хүснэгт 3. Олон нийтэд чиглэсэн чиг үүрэг гүйцэтгэдэг ТТАХ-дын дүрэмт хувцасны нэр төрөл (ёслолын бус)

	ОБЕГ	ЗХЖШ	ХХЕГ	ШШГЕГ	ЦЕГ	ШШЕГ
Хувцас, хэрэглэлийн нэр төрөл	40	46	41	-	35	35
Нэр төрөл/эдэлгээний хугацаа	Жил/удаа	Жил/удаа	Жил/удаа	Жил/удаа	Жил/удаа	Жил/удаа
Каракуль малгай (хурандаа)	2	-	5	-	-	-

Өвлийн малгай	4	-	2	-	2	2
Дугуй малгай	2	-	4	-	3	3
Хээрийн саравчтай малгай	4	-	3	-	2	2
Албаны китель, өмд (эрэгтэй) Албаны китель, өмд, юбка (эмэгтэй)	2	-	3	-	5	5
Хээрийн зуны хүрэм, өмд (эрэгтэй, эмэгтэй)	7	-	3	-	2	2
Албаны цамц (урт, богино ханцуйтай)	5	-	-	-	-	-
Каракуль захтай савхин дээл (хурандаа)	5	-	6	-	3	3
Цегейк захтай савхин дээл (эрэгтэй, эмэгтэй)	3	-	6	-	-	-
Каракуль захтай хээрийн өвлийн хүрэм, өмд (дээд офицер, хурандаа)	3	-	5	-	5	5
Цегейк захтай хээрийн өвлийн хүрэм, өмд (эрэгтэй, эмэгтэй)	2	-	5	-	5	5
Хээрийн хүрэм (эрэгтэй, эмэгтэй)	7	-	3	-	3	3
Борооны цув	2	-	1 удаа	-	-	-
Ноосон цамц	3	-	3	-	-	-
Ноосон цамц (ханцуйгүй)	1	-	-	-	-	-
Хээрийн богино ханцуйтай цамц (захгүй)	1	-	-	-	-	-
Дотуур цамц, өмд	1/1	-	-	-	2	2
Даавуун болон ноосон оймс	7	-	1	-		
Ёслолын зангиа (эмэгтэй)	2	-	-	-	-	-
Албаны зангиа	2	-	-	-	2	2

Зуны гутал (эрэгтэй,эмэгтэй)	3	-	3	-	5	5
Өвлийн гутал (эрэгтэй, эмэгтэй)	2	-	3	-	2	2
Өвлийн гутал (хагас түрийтэй)	2	-	3	-	2	2
Зуны гутал (хагас түрийтэй)	7	-	3	-	2	2
Өмдний тэлээ	6	-	5	-	3	3
Суран бүс	3	-	10	-		
Хүзүүний ороолт	2	-	2	-	3	3
Савхин бээлий	1 удаа	-	2	-	2	2

Албан хаагчдын гүйцэтгэж буй чиг үүргээс нь шалтгаалан дүрэмт хувцасны нэр төрлийг ялгаатай тогтоож байна. Уг хүснэгтийн хүрээнд олон нийтэд чиглэсэн чиг үүрэг гүйцэтгэдэг албан хаагчдын дүрэмт хувцасны хангалтыг авч үзсэн.

Шигтгээ 3. Цагдаагийн ерөнхий газрын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Дүрэмт хувцасны хангамж, хүртээмж хангалтгүй байдаг. Дэлгүүрт зарагдаад байдаг хирнээ алба хаагч нарт хүрэлцээгүй байдаг. Ялангуяа өвлийн хувцасны хангалтыг хамгийн түрүүнд сайжруулмаар байна. Бид нарт Турк хувцас гээд хар өнгөтэй хувцас, гутал өгсөн нь чанарын шаардлага хангахгүй байна. Хувцасны материал нь маш муу, гутал нь өвөл өмсөхийн аргагүй халтирдаг.

2022.10.12-нд хийсэн ярилцлагаас

Шигтгээ 4. Онцгой байдлын албан хаагчтай хийсэн ярилцлага

Онцгой байдлын байдлын албан хаагчийн хувьд дүрэмт хувцасны хангалт харьцангуй сайн боловч, өвлийн цагаар ажиллах, хөдөө орон нутагт яаралтай ажиллах тохиолдолд өвлийн нэхий дээлний хүрэлцээ бага тул хувийн хувцасыг хэрэглэх тохиолдол байдаг.

2023.02.20-нд хийсэн ярилцлагаас...

Хүснэгт 3 болон ярилцлагын судалгааны үр дүнгээс дараах хоёр дүгнэлтийг хийж болохоор байна. **Нэгдүгээрт**, Цагдаагийн ерөнхий газар болон Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын албан хаагчдын дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацаа богино, **Хоёрдугаарт**, Цагдаагийн байгууллага, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар хээр тал, гадаах оройн зайд үүрэг гүйцэтгэдэг байгууллагын албан хаагчдыг хээрийн болон өвлийн хувцасны хангалт туйлын тааруу байдаг байна.

Эдэлгээний хугацаа

Онгой байдлын ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, Цагдаагийн ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Шүүх шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн албан хаагчдын дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацааг Ерөнхийлөгч болон Засгийн газраас чиг үүргийг тогтоож байна (**Хүснэгт 1.**). Ингэхдээ, албан хаагчдын чиг үүргийг харгалзан эдэлгээний хугацааг харилцан адилгүй байдлаар тогтоодог (**Хавсралт 1-5**).

Хүснэгт 4. Дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацааны талаарх журам

Харьяалал	Үйлчилж буй журам
Онцгой байдлын ерөнхий газар	- Засгийн газар, дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацааг батлах тухай, 2018.2.6, №41
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	- Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Цэргийн дүрэмт хувцас, цол, ялгах тэмдгийн загвар батлах тухай, 2017.04.21, №81
Цагдаагийн ерөнхий газар	- Засгийн газар, Цагдаагийн алба хаагчийн дүрэмт хувцасны загвар, түүний эдэлгээний хугацаа, цагдаагийн алба хаагчид дүрэмт хувцасны мөнгөн хангамж олгох журам батлах тухай, 2017.5.30, №155
Хил хамгаалах ерөнхий газар	- Засгийн газар, Хилийн цэргийн алба хаагчийн дүрэмт хувцас болон хэрэглэлийн норм, эдэлгээний хугацаа, хүнсний хангамжийн хэмжээ, хилийн нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 2017.6.20, №174 - Цэргийн дүрэмт хувцас, цол, ялгах тэмдгийн загвар, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2017 оны 81 дүгээр зарлиг - Норм, өнгө материалын ялгааг батлах тухай, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын 2017 оны А/21 дүгээр тушаал
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	- Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Цэргийн дүрэмт хувцас, цол, ялгах тэмдгийн загвар батлах тухай, 2017.04.21, №81
Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	- Засгийн газар, Журам батлах тухай (шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтны дүрэмт хувцас хэрэглэх, цол олгох), 2010.5.26, №125

Улмаар байгууллагуудын дүрэмт хувцасны хангалтыг байгууллагын онцлогоос хамааран өөр өөр журмаар нарийн зохицуулж өгчээ. Энэ нь эрх зүйн орчин хангалттай

бүрдсэнийг харуулж байгаа ч эдэлгээний хугацаа, болон нөхөн хангалт дээр анхаарлаа хандуулах сайжруулах хэрэгтэйг алба хаагчид дурдаж байв.

Хүснэгт 5. Дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацаа

	ОБЕГ	ЗХЖШ	ХХЕГ	ШШГЕГ	ЦЕГ ³ , ШШҮХ
Өвлийн малгай	1ш – 2 жил	-	1ш – 2 жил	-	1ш – 2 жил
Дугуй малгай	1ш – 4 жил	-	1ш – 4 жил	-	-
Хээрийн саравчтай малгай	1ш – 2 жил	-	1ш – 2 жил	-	1ш – 5 жил
Хүзүүний ороолт	1ш – 3 жил	-	1ш – 2 жил	-	1ш – 4 жил
Албаны цамц	1ш – 2 жил	-	1ш – 2 жил	-	1ш – 2 жил
Хээрийн зуны хүрэм, өмд (эрэгтэй, эмэгтэй)	1ш – 2 жил	-	1ш – 2 жил	-	1ш – 4 жил
Дотуур цамц, өмд	1ш – 2 жил	-	-	-	-
Цегейк захтай хээрийн өвлийн хүрэм, өмд (эрэгтэй, эмэгтэй)	1ш – 5 жил	-	1ш – 5 жил	-	-
Борооны цув	1 – 7 жил	-	1 удаа	-	1 – 7 жил
Ноосон цамц	1 – 2 жил	-	1ш – 3 жил	-	1 – 3 жил
Зуны гутал (эрэгтэй, эмэгтэй)	1 – 2 жил	-	1ш – 3 жил	-	1 – 5 жил Бусад гутал
Өвлийн гутал (эрэгтэй, эмэгтэй)	1 – 2 жил	-	1ш – 3 жил	-	1 – 2 жил
Савхин бээлий	1 – 2 жил	-	1ш – 2 жил	-	1 – 2 жил

³ Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах шууд чиг үүрэг гүйцэтгэх алба хаагч.

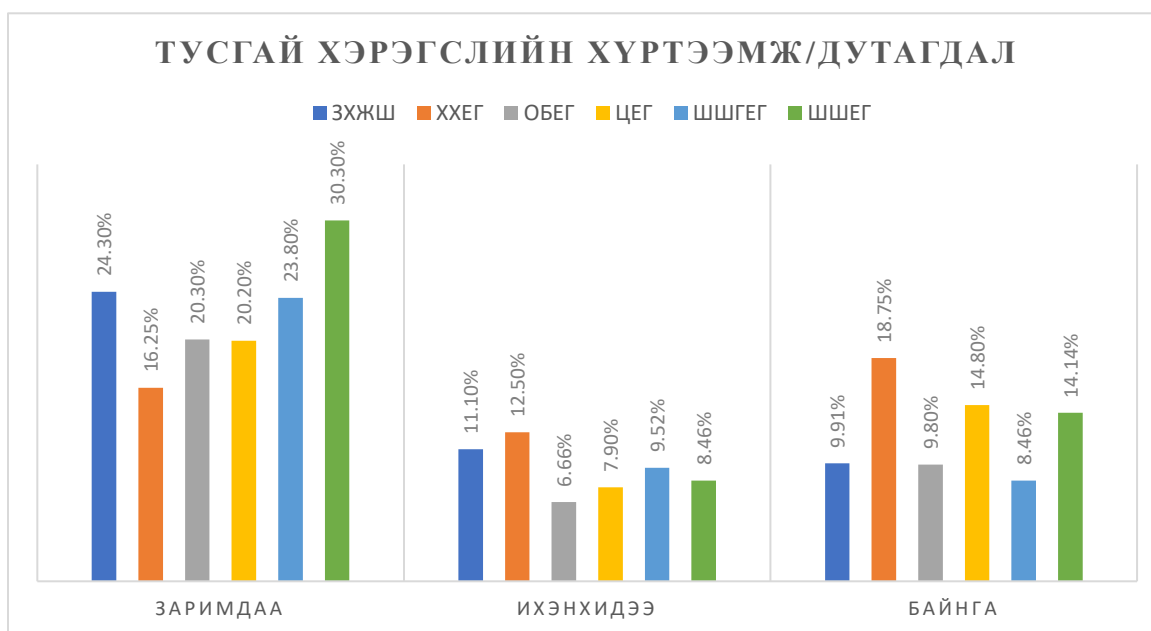
Эндээс дараах дүгнэлтийг хийж болно. **Нэгдүгээрт**, Цагдаагийн ерөнхий газар, Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн алба хаагчдын зарим дүрэмт хувцасны эдэлгээний хугацаа урт байна. Тухайлбал, хээрийн саравчтай малгай, хээрийн зуны хүрэм, өмд зэргийг дурдаж болно. **Хоёрдугаарт**, журмаар нөөцийг тогтоож өгөөгүй байдаг тул Онцгой байдлын ерөнхий газрын алба хаагчдын хувьд гэнэтийн болон онцгой нөхцөл байдалд ажилладагтай холбоотойгоор хувцасны эдэлгээ нь хугацаанаас өмнө дуусгавар болох асуудал тогтмол гардаг байна.

В. ТТАХ-ийн тусгай хэрэгсэл

ТТАХ-чдын хувьд тусгай чиг үүргийн ажил үүргийг гүйцэтгэх тул ажил үүргийн хүрээнд шаардлагатай тусгай хэрэгслээр хангагдсан байх асуудал нэн тэргүүнд тавигдана. Холбогдох хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу төрийн тусгай алба хаагч нь биеийн хүч, нэг бүрийн болон олон хүнд нөлөөлөх тусгай хэрэгсэл, техник, галт зэвсэг хэрэглэж болдог .

Гэсэн хэдий ч, анкет болон ярилцлагын судалгаанаас үзэхэд нэг бүрийн болон олон хүнд нөлөөлөх тусгай хэрэгсэл, техник, галт зэвсэгийн хангалт нийтлэг байдлаар туйлын хангалтгүй байна.

График 2 . Тусгай хэрэгслийн хүртээмж/дутагдал



Графикаас харахад төрийн тусгай байгууллагуудад тусгай хэрэгслийн дутагдал нийтлэг байгаа нь харагдаж байгаа ба Хил хамгаалах ерөнхий газар болон Цагдаагийн ерөнхий газрын харьяа байгууллагуудад тусгай хэрэгслийн дутагдал хамгийн ихээр байна. Хил хамгаалах ерөнхий газар, Цагдаагийн ерөнхий газрын хувьд өргөн хэрэглэдэг нэг бүрийн хэрэгсэл болох гав, цахилгаан бороохой, хүлэг, ороох цамц, хөдөлгөөн хязгаарлах бусад хэрэгсэл дутмаг байдаг бол Зэвсэгт хүчний цэргийн алба хаагчдыг тусгай зориулалтын хамгаалах хэрэгслээр (хантааз, өвдгөвч, тохойвч, дуулга г.м) хангах зайлшгүй шаардлагатай байгаа бөгөөд батлагдсан төсвийн хүрээнд хангах боломжгүй

байдаг байна.

II. ТТАХ-ийн эдийн засгийн баталгаа

А. Цалин

ТТАХ-ийн цалингийн суурь харилцааг Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулдаг. Төрийн албаны тухай хуулийн 57.2.3-т ТТАХ-ийн цалин нь албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг дэвийн, докторын, мэргэшлийн зэргийн болон хуульд заасан бусад нэмэгдлээс бүрдэхээр байна.

Харин Онцгой байдлын ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, Цагдаагийн ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Шүүх шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн албан хаагчдын цалингийн хэмжээ, сүлжээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага болон төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар тогтооно (57.4 & 57.5.).

Үүний дагуу Засгийн газрын 2022 оны 488-р тогтоол, 452 дугаар тогтоолоор Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг дараах байдлаар шинэчлэн тогтоосон. Үүнд:

Хүснэгт 6. Төрийн тусгай албан тушаалын цалингийн хэмжээ /сард, төгрөгөөр/

Албан тушаалын зэрэглэл	Хуучин	Албан тушаалын зэрэглэл ⁴ (Цагдаа, дотоодын цэргээс бусад)	Шинэ	Зөрүү	Албан тушаалын зэрэглэл ⁵ (Цагдаа, дотоодын цэрэг)	Үндсэн цалин
ТТ-18	1,108,219	ТТ-1	1,509,000	400,781	ТТ-1	1512800
ТТ-17	1,089,286	ТТ-2	1,452,000	362,714	ТТ-2	1450200
ТТ-16	1,044,205	ТТ-3	1,401,000	356,795	ТТ-3	1435400
ТТ-15	1,034,244	ТТ-4	1,250,000	215,756	ТТ-4	1375500
ТТ-14	991,783	ТТ-5	1,130,000	138,217	ТТ-5	1320300
ТТ-13	951,344	ТТ-6	972,300	20,956	ТТ-6	1265800
ТТ-12	912,829	ТТ-7	932,389	19,560	ТТ-7	1202500

⁴ Засгийн газрын 2022 оны 488-р тогтоол

⁵ Засгийн газрын 2022 оны 452 дугаар тогтоол

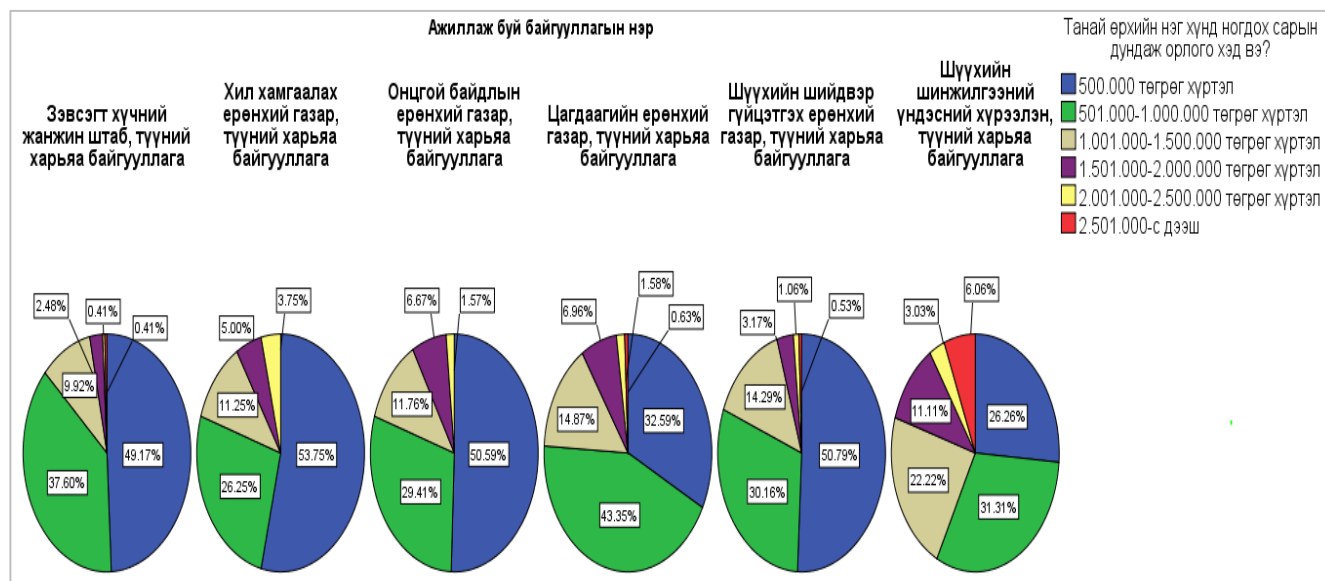
ТТ-11	876,151	ТТ-8	897,200	21,049	ТТ-8	1137900
ТТ-10	841,216	ТТ-9	861,887	20,671	ТТ-9	1065500
ТТ-9	807,947	ТТ-10	827,968	20,021	ТТ-10	999800
ТТ-8	776,260	ТТ-11	776,260	0		
ТТ-7	746,085	ТТ-12	746,085	0		
ТТ-6	717,345	ТТ-13	717,345	0		
Дундаж	915,147		1,036,418			1,276,570

Дээрх хүснэгтээс харахад цагдаа, дотоодын цэргээс бусад албан хаагчдын дундаж цалин 1.036.418 төгрөг болж, дунджаар 121,271 төгрөгөөр өссөн үзүүлэлттэй харагдаж байгаа хэдий ч ТТ-13, ТТ-12, ТТ-11 ангиллын алба хаагчдын цалин өсөөгүй байна. Харин цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчдын цалин дунджаар 1,276,570 төгрөг байгаа нь бусад төрийн тусгай алба хаагчдын дундаж цалингаас 240,152 төгрөгөөр илүү болсон нь анхаарал татаж байна.

Судалгаанд хамрагдаж буй байгууллагуудын чиг үүрэг харилцан адилгүй, өөр өөр хэдий ч (бусад хангамжийн хувьд чиг үүргээс хамаараад өөр байх боломжтой) төрийн тусгай албан хаагчийн хувьд суурь цалингийн шатлал ялгамжтай байгаа нь тусгай чиг үүрэг хоорондын тэнцвэрийг сулруулж, хүний нөөцийн тогтвортой байдал сөрөг үр дагаврыг үүсгэж байна. Өөрөөр хэлбэл, дээрх байгууллагууд нь бүгд төрийн тусгай чиг үүргийг гүйцэтгэдэг тул аль өндөр цалинг олгож буй байгууллага руу хүний нөөц шилжих эрсдэлийг бодит байдал дээр үүсжээ. Цаашид суурь **цалингийн шатлалын нэгдсэн нэг тогтолцоотой** болох нь зүйтэй юм.

Улмаар ТТАХ-дын амжиргааны түвшинг тодорхойлох үүднээс анкет судалгаанд оролцогчдын цалингийн орлогыг нэг хүнд ногдох өрхийн орлогын түвшнээр авч үзвэл дараах байдалтай байна.

График 3. Нэг хүнд ногдох өрхийн орлого



Эндээс үзэхэд нэг хүнд ногдох өрхийн орлого нь Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн албан хаагчдын 26,26%, Цагдаагийн ерөнхий газрын албан хаагчдын 32,59%, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын 49,17%, Онцгой байдлын ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,59%, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,79%, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчдын 53,75% нь 500,000 төгрөгөөс доош байна. Ялангуяа, **Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын 49,17%, Онцгой байдлын ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,59%, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,79%, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчдын 53,75%-нь өрхийн орлого 500,000 төгрөгөөс доош байгаа** нь ТТАХ-дын эдийн засгийн баталгааг сайжруулах шаардлагатайг илтгэж байна.

Мөн нэг хүнд ногдох өрхийн орлого нь 2 сая төгрөг болон түүнээс дээш албан хаагчдыг байгууллагаар нь авч үзвэл Шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын албан хаагчдын 9,9%, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчдын 3,75%, Цагдаагийн ерөнхий газрын албан хаагчдын 2,21%, Онцгой байдлын ерөнхий газрын албан хаагчдын 1,57%, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчдын 1,59%, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын 0,82%-ийг эзэлж байна.

ТТАХ-ийн эдийн засгийн баталгааг зөвхөн цалин, урамшууллын хэмжээгээр бус өрхийн орлогод тулгуурлан харах, үүнийг нийгмийн баталгаатай нь уялдуулах бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна. Ялангуяа, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын нийгмийн баталгаанд онцгойлон анхаарал нь зохистой байна.

В. Нэмэгдэл

Төрийн албаны тухай хуулийн 57.2.3.-т тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн хувьд албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг дэвийн, докторын, мэргэшлийн зэргийн болон хуульд заасан бусад нэмэгдлээс бүрддэг.

Хүснэгт 7. ТТАХ-д нэмэгдэл олгох журмууд

	Үйлчилж буй журам
Онцгой байдлын ерөнхий газар	- Засгийн газар, Цолны нэмэгдлийн хувь хэмжээг тогтоож, журам батлах тухай, 2005.04.13, №77 - Засгийн газар, Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид мэргэшлийн зэрэг, зэргийн нэмэгдэл олгох журам, 2018 оны 374 дугаар тогтоол - Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид олгох мэргэшлийн зэргийн шалгуур үзүүлэлт, Онцгой байдлын ерөнхий газрын даргын тушаал, 2019 оны А/11 - Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам, Засгийн газрын 2018 оны 380 дугаар тогтоол - Гамшгаас хамгаалах тухай хууль, 50.9. Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн онцгой нөхцөлийн нэмэгдлийн хэмжээ албан тушаалын үндсэн цалингийн 30 хувиас доошгүй байна.
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	- Засгийн газар, Цэргийн цолны цалингийн хувь хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай, 1999.03.03, №38
Цагдаагийн ерөнхий газар	- Засгийн газар, Цагдаагийн байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай, /Цагдаагийн алба хаагчийн төрийн тусгай алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох журам, Цагдаагийн алба хаагчдад албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам, Цагдаагийн албан тушаалын цолны нэмэгдлийн хувь хэмжээ, Цагдаагийн алба хаагчдад мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох журам/ 2014.03.28, №99 - Цагдаагийн ерөнхий газар, Хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа алба хаагчдад цолны цалин олгох тухай, 2020.02.20
Хил хамгаалах ерөнхий газар	- Монгол Улсын хилийн тухай хууль, 2016 он
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	- Засгийн газар, Цэргийн цолны цалингийн хувь хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай, 1999.03.03, №38 - ШШГЕГ-ын даргын А/96 тоот тушаал, 2020.05.28 - Засгийн газар, ШШГБ-ын алба хаагчдад төрийн тусгай алба хаасны нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 1999.12.08, №211

	- Засгийн газар, Хорих байгууллагын албан хаагчдад албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 2018.08.22, №261 - Засгийн газар, Хорих байгууллагын гүйцэтгэх ажилтанд тусгай албаны нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 2002.10.25, №215 - Засгийн газар, Хорих байгууллагын албан хаагчдад хоригдолтой ажилласны нэмэгдэл олгох журам батлах тухай, 2002.10.23, №217 - Засгийн газар, Цэргийн цолны цалингийн хувь хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай, 1999.03.03, №38
Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	- Шүүх шинжилгээний тухай хууль, 2022 он

Судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд хэрэгжүүлж буй чиг үүргээсээ хамаараад тэдгээрийн алба хаагчдад олгох нэмэгдлийн хэмжээ харилцан адилгүй тул өөр өөр журмаар эрх зүйн байдлыг зохицуулж өгсөн байна. Жишээ нь, Төрийн тусгай алба хаагчдын үндсэн цалингийн нэмэгдлийг дараах байдлаар ялгамжтай олгохоор холбогдох эрх зүйн актуудад тусгажээ. Үүнд:

1. Төрийн тусгай алба хаасны нэмэгдэл:

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага/Засгийн газар, 2005он, №77, 2 дугаар хавсралт/						
5-7 жил	8-10 жил	11-14 жил	15-19 жил	20-24 жил	25-30 жил	31 ба түүнээс дээш
5%	8%	12%	15%	20%	25%	30%
Цагдаа, шүүхийн шийдвэр биелүүлэх, гал түймэртэй тэмцэх байгууллагын болон дотоодын цэргийн алба хаагчдад төрийн тусгай алба хаасан хугацааны нэмэгдэл олгох журам/Засгийн газар, 1999 он, №211/						
5%	8%	12%	15%	20%	25 ба түүнээс дээш жил 27%	
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага/ШШГЕГ-ын даргын А/96 тоот тушаал, 2020.05.28/						
5%	8%	12%	15%	20%	25-аас дээш жил 27%	
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб						
-	-	-	-	-	-	-
Цагдаагийн байгууллага/Засгийн газар, 2014 он, №99/						
5-10 жил		11-17 жил		18 ба түүнээс дээш жил		
10%		15%		20%		
Хил хамгаалах ерөнхий газар						
-		-		-		
Шүүх шинжилгээний байгууллага						

-	-	-	-	-
Цагдаагийн алба хаагчдад мэргэшлийн зэргийн нэмэгдэл олгох журам/Засгийн газар, 2014 он, №99 4 дүгээр хавсралт/				
5 жил	10 жил	15 жил	20 жил	25 жил
3%	5%	10%	15%	20%

2. Онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл:

	Байгууллага, журам	Албан тушаалын үндсэн цалингийн хувь /сар бүр/
1	Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, ХХЕГ Зэвсэгт хүчинд цэргийн жинхэнэ алба хааж байгаа офицер, ахлагч, гэрээт цэргийн албан хаагчдад-ерөнхий зориулалтын болон хил, дотоодын цэргийн офицер, ахлагч, гэрээт цэргийн албан хаагч	10%
2	Онцгой байдлын байгууллага /ЗГ-ын 2018 оны 380 дугаар тогтоол/	30%
3	Цагдаагийн алба хаагчдад албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам /Засгийн газар, 2014 он, №99 2 дугаар хавсралт/ Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах алба, Мөрдөн шалгах ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх мэргэжлийн болон техникийн алба, Дотоод хяналт, шалгалт, аюулгүй байдлыг хангах алба	25%
	Цагдаагийн байгууллагын дэмжлэг үзүүлэх алба, Сургалт дадлагын төв, Интерполын үндэсний товчоо	20%
	Бусад алба, төрийн захиргааны албан тушаалтан	15%
4	Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтанд албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам/Засгийн газар, 2012он, №85/ Шинжээч эмч, криминалистик, шүүх эмнэлэг болон шинжилгээний лабораторийн шинжээч, бага эмч, эхо-рентген эмч, лаборант, туслах ажилтан	20%
	Эдийн засгийн шинжилгээний шинжээч, галт зэвсэг, гар мөрний сангийн ажилтан, санч, оператор, өнгөт гэрэл зураг, дүрс бичлэгийн лабораторийн эрхлэгч, шуурхай албаны жолооч, жижүүр	15%
	Захиргаа, санхүү, аж ахуйн ажилтан болон бусад албан хаагчид	10%
5	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар /Засгийн газар, 2011 он, №189, Журам батлах тухай, (Хорих байгууллагын албан хаагчдын ажлын онцгойн нэмэгдэл)/ Гяндан, чанга, онцгой дэглэмтэй хорих анги, цагдан хорих 461 дүгээр анги, эмэгтэйчүүдийн хорих 407-р анги	20%
	Баривчлах байр, жирийн дэглэмтэй хорих анги, Согтуурах, мансуурах донтой өвчтэй этгээдийг албадан эмчлэх, албадан хөдөлмөр хийлгэх газар, насанд хүрээгүйчүүдийн хорих 411 дүгээр анги, аймгууд дахь цагдан хорих байр	15%
	Бусад алба	10%

Журам батлах тухай /(Хорих байгууллагын албан хаагчдад хоригдолтой ажилласны нэмэгдэл олгох журам) Засгийн газар, 2002.10.23 №217	
Жирийн дэглэмтэй хорих ангид	6%
Чанга дэглэмтэй хорих ангид	7%
Нэгдсэн эмнэлэг болон сүрьеэгийн хорих ангид	8%
Гянданд	9%
Мөрдөн хөөх, эрэн сурвалжлах	9%

3. Албан тушаалын цолны нэмэгдэл

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага /Засгийн газар, 2005 он, №77, 1 дүгээр хавсралт/														
Шадар түрүүч	Тэргүүн түрүүч	Дээд түрүүч	Шадар дэслэгч	Тэргүүн дэслэгч	Дээд дэслэгч	Шадар ахмад	Тэргүүн ахмад	Дээд ахмад	Комиссар	Тэргүүн комиссар				
20%	22%	24%	26%	28%	30%	32 %	34%	36%	38%	40%				
Зэвсэгт хүчин, бусад цэргийн албан хаагч/Засгийн газар, 1999 он, №38/														
Гэрээт цэргийн албаны байлдагч, түрүүч	Дэд ахлагч	Ахлагч	Ахлах ахлагч	Сургагч ахлагч	Тэргүүн ахлагч	Дэслэгч	Ахлах дэслэгч	Ахмад	Хошууч	Дэд хурандаа	Хурандаа	Хошууч генерал	Дэслэгч генерал	Хурандаа генерал
10%	20%	22%	24%	26%	28%	26 %	28%	30%	32%	34%	36 %	38 %	40 %	42 %
Цагдаагийн байгууллага /Засгийн газар, 2014 он, №99, 3 дугаар хавсралт/														
Бага цол/дэд ахлагч, ахлагч, ахлах/			Дунд цол/дэслэгч, ахлах дэслэгч, ахмад/			Ахлах цол/хошууч, дэд хурандаа, хурандаа			Дээд цол/туслах комиссар, дэд комиссар, тэргүүн дэд комиссар, тэргүүн комиссар					
25%			30%											

Хүснэгтүүдээс харахад **нэгдүгээрт**, Онцгой байдлын ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл нь 30% байхад бусад байгууллагуудын нэмэгдэл нь бага буюу эрс ялгаатай байгаа нь зохимжгүй байна. **Хоёрдугаарт**, хорих байгууллага, гянданд ажилладаг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэдэг алба хаагчдын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл бага байгаа тул түүнийг нэмэгдүүлэх шаардлага үүсэж байна. **Гуравдугаарт**, Албан тушаалын цолны нэмэгдлийн хувьд авч үзвэл, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын алба хаагчид олон төрлийн ангиллаар цолны нэмэгдлийг илүү авч байгаа тул байгууллагуудын

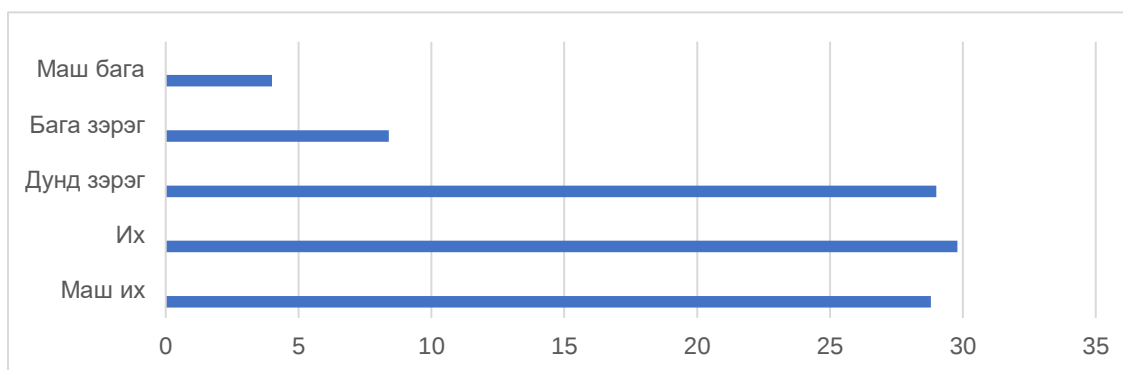
нэмэгдлийг нэг түвшинд тогтоох нь зүйтэй. **Дөрөвдүгээрт**, Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын цолны нэмэгдлийг 30% буюу хамгийн багаар тогтоож өгчээ. Энэ нь тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллага хооронд ялгаатай байдлыг үүсгэж байгаа ба хүний нөөцийн тогтворгүй байдлыг үүсгэх гол нөхцөл болохоор байна.

С. Ажлын ачаалал, илүү цагийн хөлс

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зургаадугаар бүлгийн 84 дүгээр зүйлд долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна; ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй байна гэж заажээ. Мөн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 116 дахь зөвлөмжид хэвийн ажлын долоо хоногийн үргэлжлэх хугацаа 48 цагаас хэтэрсэн тохиолдолд ажилчдын цалинг бууруулахгүйгээр нэн даруй энэ түвшинд хүргэх арга хэмжээ авах ёстой⁶ талаар заасан бөгөөд Монгол Улсын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлд долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна гэжээ.

Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байхаар тусгасан нь энэхүү зөвлөмжид зааснаас даруй 8 цагаар их байна. Мөн ажил олгогч хуулиар тогтоосон энэхүү илүү цагийн дээд хэмжээг хэтрүүлэн ажиллахыг шаардсан бол ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзах эрхтэй.⁷ юм. Үүнтэй уялдуулан манай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43.2.11-т ажилтныг хуулиар тогтоосон ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байхыг ажил олгогчид үүрэг болгосон байна. Харин судалгаанд оролцогчдоос илүү цагаар ажиллах шаардлага хэр их гардаг тухай асуухад дараах байдалтай хариулсан байна.

График 4. Илүү цагаар ажиллах шаардлага



Дээрх графикаас харахад 28,8% нь маш их, 29,8% нь их, 29% нь дунд зэрэг, 8,4% нь бага зэрэг, 4% нь маш бага илүү цагаар ажиллах шаардлага гардаг гэж хариулсан нь бодит байдал дээр эдгээр заалтууд бүрэн утгаараа хэрэгжиж чадахгүй байгааг харуулж байна.

Шигтгээ 5. Баян-Өлгий аймаг, Цагдаагийн газар

Ер нь 7 хоногт 40 цаг ажиллах бол энүүхэнд шүү дээ, 40 цаг чинь бараг 3 хоногийн л ажил.

⁶ RECOMMENDATION No. 116, Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_086223.pdf, p.93.

⁷ Хөдөлмөрийн тухай хууль, 54.1.2 дахь заалт

Эндээс төрийн тусгай алба нь ажлын ачаалал их, илүү цагаар ажиллах шаардлага үүсэж болох ч алба хаагчид илүү цагаар ажилласан мөнгөө тооцуулан авч чаддаггүй гэсэн нь анхаарал татаж байна. Учир нь алба хаагчидтай ярилцлага хийхэд илүү цагийн нэмэгдэл хөлс авч үзээгүй, зарим тогтоол шийдвэрүүд нь хуульд нийцдэггүй гэж алба хаагчид хариулж байв. Хөдөлмөрийн тухай хуульд илүү цагаар ажилласан, долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан, шөнийн цагаар ажилласан, нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан зэрэг ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний цалин хөлсийг нэмж нэмэгдэл цалин олгохоор хуульчилсан ба судалгаанд оролцогчдын 56,7% нь илүү цагаар ажилласан үедээ илүү цагийн хөлс огт авч үзээгүй, 4,7%, хааяа авдаг, 31,8%, нь авч чаддаггүй, 6,8% авч байсан удаа бий гэж хариулсан байна.

Мөн алба хаагчид шөнөөр цаг наргүй ажиллах тохиолдол маш их байдаг нь ярилцлагын үеэр нотлогдсон юм. Хэрвээ ажилтныг ээлжийн хуваарийн дагуу шөнийн цагт ажиллуулбал шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлсийг нэмж олгоно.

Шигтгээ 6. Сэлэнгэ аймаг, Онцгой байдлын газрын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Ямар ч нөхцөлд, шөнийн 3 цагт дуудахад л бид нар үүрэг гүйцэтгэхэд бэлэн байх ёстой. Бид нарын үндсэн үүрэг тэр. Түүнээс илүү цагаар өдөр шөнөгүй ажиллуулна гэсэн зүйл байхгүй. Өдрийн 8 цаг ажиллаад, ямар ч аргагүй нөхцөл байдлын үед ирээд үүрэг гүйцэтгэ гэх үед гүйцэтгэх ёстой.

2022.10.27-ны өдрийн ярилцлагаас...

Шөнөөр ажиллах тухай конвенцод шөнөөр ажиллагсдыг гэр бүлтэйгээ уулзахад нь дэмжлэг үзүүлэх, эрүүл, аюулгүй байдлыг нь хангах зэргээс гадна шөнөөр ажиллах мөн чанарыг эдгээр ажилчдад ажлын цаг, цалин хөлс, түүнтэй адилтгах тэтгэмж хэлбэрээр олгох нөхөн олговорт хүлээн зөвшөөрөх⁸ гэж тохирсон нөхөн олговор авах талаар тусгасан хэдий ч байгууллагуудын дотоод дүрэм журмаас холбогдох зохицуулалтыг олсонгүй.

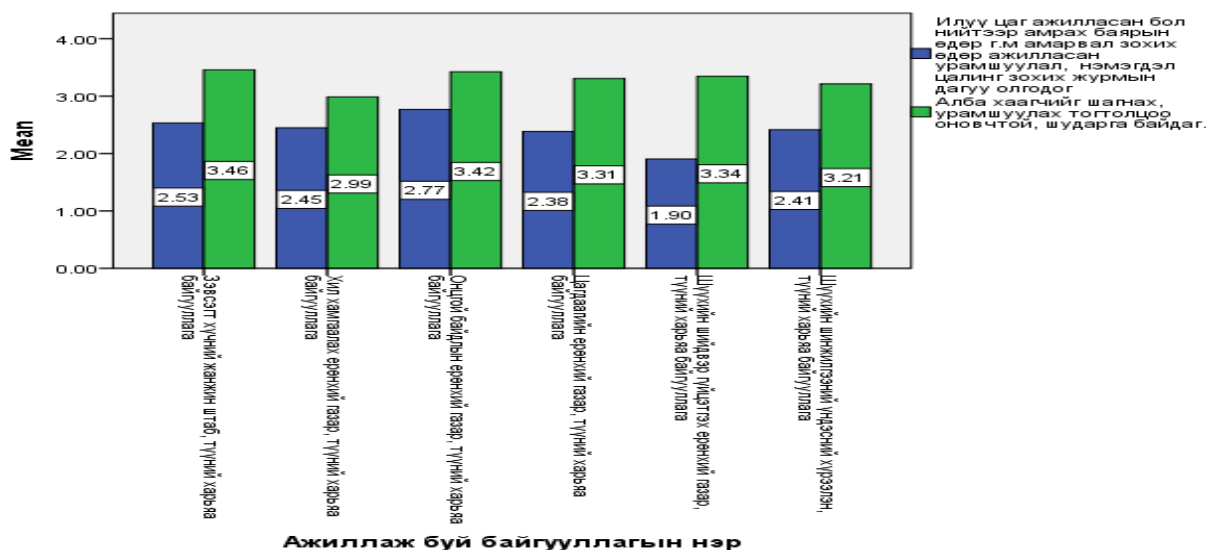
Шигтгээ 7. Баян-Өлгий аймаг, Цагдаагийн газрын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөж байсан тохиолдол байхгүй. Гэхдээ заримдаа нэг илүү цагаар ажилдаг тал бий. Өнөөдөр би 24 цаг гараад ажлаас бууна. Ажлаас буухад намайг эргүүлд томилох ч юм уу, харуул манаанд гаргадаг ч юм уу тиймэрхүү зүйлүүд мэр сэр байдаг.

2022.09.06-ны өдрийн ярилцлагаас...

⁸https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312316

График 5. Нэмэгдэл, урамшуулал авах боломж



Дээрх графикаас харахад илүү цагаар ажилласан болон нийтээр амрах баярын өдөр гэх мэт амарвал зохих өдөр ажилласан урамшуулал, бусад нэмэгдэл цалин олголтыг судалгаанд оролцогчид дунджаар 2,4 (48%) гэж үнэлсэн нь зохих журмын дагуу олголт хийдэггүйг илэрхийлж байна. Мөн илүү цаг ажилласан, нийтээр амрах баярын өдөр гэх мэт амарвал зохих өдөр ажилласан нэмэгдэл цалинг зохих журмын дагуу олгохдоо муу гэж 54,4% нь үзжээ. Үүний шалтгаан нь илүү цагийг тооцох аргачлал тодорхойгүй, хууль журмын зохицуулалт байхгүй, илүү цагийн хөлс олгох үйл ажиллагаа төвөгтэй, холбогдох хууль эрх зүйн зохицуулалт байдаггүйтэй холбоотой гэж тайлбарлав.

Энэ нь илүү цаг ажилласан болон нийтээр амрах баярын өдөр гэх мэт амарвал зохих өдөр ажилласан урамшуулал, бусад нэмэгдэл цалинг зохих журмын дагуу дийлэнхдээ олгодоггүйг харуулж байгаа ба улмаар төрийн тусгай чиг үүргийг гүйцэтгэдэгийнхээ хувьд албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл авдагтай холбоотой байна. Мөн байгууллагуудын төсөвт илүү цагийн цалингийн төсөв тусгагддаггүй байна.

Шигтгээ 8. Өвөрхангай аймаг, Цагдаагийн газ газрын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Цалин хэвийн ордог хугацаандаа яг орно. Гэхдээ илүү цагийн ямар нэг нэмэгдэл байхгүй. Шинэ хөдөлмөрийн тухай хуулийг харах юм бол 24 цаг гарлаа гэвэл яс амрах ёстой. Гэхдээ хууль бодит байдал дээр тэгж хэрэгжихгүй байна. 24 цаг ажилласан ч маргааш нь үргэлжлээд эргүүлд гарах үе маш их байдаг. Уг нь бол амарчихмаар байдаг. Даан ч боломжгүй. Оронд нөхөж ажиллах хүн байдаггүй.

2022.09.05-ны өдрийн ярилцлагаас...

Судалгаанд хамрагдсан ихэнх байгууллагын алба хаагчид ээлжийн амралтаа хоорондоо харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр эдэлдэг нь сайшаалтай боловч ээлжийн амралтаа эдэлж байх үед гэнэт дуудан ирүүлж ажиллуулдаг тохиолдол цөөнгүй байна. Үүнтэй холбоотойгоор хуулийн дагуу эдлэх ёстой ээлжийн амралтаа нөхөж эдэлж чаддаггүй гэх гомдол түгээмэл гарч байлаа. Цэргийн алба хаагчийн хувьд Монгол Улсын цэргийн дүрмийн хоёрдугаар бүлэгт “Цэргийн алба хаагчийн хоорондын харилцаа нь нэгтгэн удирдах зарчимд тулгуурлана.” гээд захирагчаас захирагдагч нартаа хандан тодорхой ажиллагааг заавал биелүүлэхийг шаардсан тушаал өгөх бөгөөд захирагч нь үүнийг заавал биелүүлэхийг заасан. Тиймээс алба хаагчид ямар ч үед дуудагдсан л бол ирж албан үүргээ гүйцэтгэдэг байна.

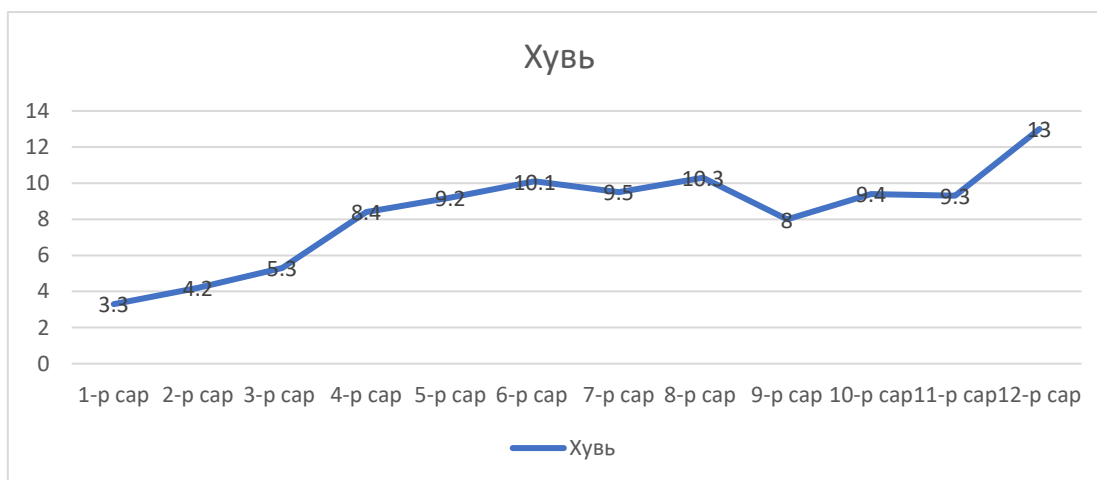
Шигтгээ 9. Сэлэнгэ аймгийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Ээлжийн амралт эдлэхэд нэг их асуудал тулгараад байхгүй, бид нар чинь ээлжийн амралтаа авахдаа одоо он гаруут дараа жилийнхээ ээлжийн амралтын хуваарийг өөрсдөө тэр тэр тэдэн сард тэгнэ, тийм ажил зохицуулна. Зарим 8 сард, зарим нь 9 сард сургууль, соёл, хүүхдээ зөөнө гээд л өөрсдөө яг тогтоод л хуваарийн дагуу шийдвэрлээд явдаг. Гэхдээ амарч байх үед гэнэт дуудагдах үе маш их байдаг. Энэ үед бид бэлэн байх ёстой. Утсаа унтраах эрх байхгүй.

2022.10.11-ний өдрийн ярилцлагаас...

Түүнчлэн Төрийн тусгай байгууллагын алба хаагчид үндсэн чиг үүргээ шууд хэрэгжүүлэхтэй холбоогүй өдөр тутмын, цаг үеийн шинжтэй ажлууд хийдэг нь ярилцлагын явцад илэрсэн. Ажлын ачааллыг сараар гарган доорх графикт үзүүлсэн болно.

График 6. Ачаалалтай сар



Дээрх хүснэгтээс харахад 12 дугаар сар хамгийн их ачаалалтай ба 1 дүгээр сард хамгийн бага ачаалалтай байна. Яагаад энэ сард ачаалал ихэсдэгийг ярилцлагаар тодруулахад жилийн эцсийн тайлан мэдээ, жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлт, ирэх жилийн төлөвлөгөө гэх мэт ажлуудаас болж хэвийн үеийнхээс илүү их ажлын ачаалалтай байдаг гэж хариулжээ. Улмаар төрийн албаны цалин хангамж тааруу, ажлын ачаалал их байдгаас алба хаагчид ажлаас гарах тухай их боддог хэдий ч нэгэнт л ороод хэдэн жил болсон юм чинь одоо хэдхэн жил ажиллаад тэтгэвэртээ гаръя гэх хандлага нийтлэг байгаа нь ажиглагдав. Иймд алба хаагчдын ажлын ачааллыг жигд хуваарилж, тэнцвэржүүлэн хүний нөөцийн нөхөн хангалт хийх үр дүнтэй хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Шигтгээ 10. Хэнтий аймаг, Цагдаагийн газрын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Би одоо 7 жил ажиллаж байна. Өвлийн хүйтэнд гадаа хүйтэн зогсох, өдөр шөнөгүй ажиллахаас эхлээд эрүүл аюулгүй нөхцөлд ажиллаж чадахгүй байгаа боловч хэдхэн жил болоод тэтгэвэрт гарах учраас тэр цаг үеийг хүлээж байна.

2022.10 сарын 21-ний өдрийн ярилцлагаас...

III. Нийгмийн баталгаа

Судалгаанд хамрагдсан ТТАХ-дын нийгмийн баталгааг анкет судалгааны үр дүнд тулгуурлан авч үзье. Албан хаагчдын нийгмийн хамгааллын асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэдэг тухай асуултанд судалгаанд оролцогчдын 25,1% нь эрүүл мэндийг дэмжих арга хэмжээ(үзлэг оношилгоо, амралт сувилал г.м) байдаггүй, 40,7% нь бага насны хүүхэдтэй ажилчдыг дэмжих бодлого зохицуулалт байдаггүй, 39,3% нь орон сууцны дэмжлэг байдаггүй, 23,4% нь гачигдлыг үеийн дэмжлэг, тусламж байдаггүй, 26,4% нь байгууллагынхаа ахмад настнуудыг харж хандах тогтолцоо байдаггүй, 35,3% нь ялгаатай байдалд тохируулж ажил хуваарилдаггүй гэж үзжээ. Гэхдээ байгууллагуудын дотоод журмаас харахад нийгмийн халамжийн талаар ямар нэгэн байдлаар тусгасан байх хэдий ч тэр нь ажилтан бүрт хүрч хэрэгждэггүй хэмээн дүгнэж болно. Өөрөөр хэлбэл байгууллагуудын дотоод журамд алба хаагчдын нийгмийн хамгааллыг баталгаажуулсан заалтууд байх хэдий ч энэ нь бодитой хэрэгжиж чаддаггүй. Мөн алба хаагчид холбогдох дүрэм, журмаа сайн уншиж танилцаагүй, мэдэхгүйгээсээ болж тухайн боломжийг бүрэн дүүрэн эдэлж чаддаггүй байна. Эдгээрээс харахад байгууллагын алба хаагчдын хүний эрхийн мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх үүднээс сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн сургалтыг тусгах, алба хаагчдын мэдлэг, мэргэшил, ур чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээг үр дүнтэй, тогтмол хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ албан үүргээ гүйцэтгэж яваад эрүүл мэндээрээ хохирсон алба хаагчид нэг удаагийн тусламж олгоод орхилгүй эрүүл мэндээ нөхөн сэргээхэд нь шаардлагатай эмчилгээ, оношилгооны зардлыг төрөөс бүрэн хариуцдаг болох, эрүүл мэндийн үзлэг оношилгоог чанаржуулах нь зүйтэй. Мөн нээлттэй асуултын хариултаас харахад ажлын ачааллыг багасгаж, Алба хаагчдад чөлөөт цаг, зав гаргах боломжийг ханган, сурч боловсроход дэмжлэг үзүүлэх, соён гэгээрүүлэх ажлыг байнга зохион байгуулахыг байгууллагатаа хандаж илэрхийлэх нь нийтлэг байв.

Мөн төрийн тусгай ямар чиг үүргийг хэрэгжүүлдгээсээ хамаараад ажилтнуудын үзэл бодол өөр байх хандлагатай байна. Жишээ нь, Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.4-т “эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны зөвшөөрснөөр цэргийн мэргэжлийн боловсрол олгох дипломын, бакалаврын, магистрын, докторын болон давтан, мэргэжил дээшлүүлэх сургалтад төрийн зардлаар суралцах эрхтэй”, “Зэвсэгт хүчний тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1-т Зэвсэгт хүчний зэвсэглэл, техник хэрэгслийг шинэчлэх, сэргээн сайжруулах, сургалтын материаллаг баазыг бэхжүүлэх, бие бүрэлдэхүүнийг сургах, чадавхыг нэмэгдүүлэх, батлан хамгаалах салбарын алба хаагчдын нийгмийн хамгааллыг сайжруулах зорилго бүхий Зэвсэгт хүчний хөгжлийн сантай байна”. гэж төрийн алба хаагчийн сурч, боловсрох эрхийг баталгаажуулжээ. Гэвч ажлын ачаалал их, тухайн орон тоон дээр нөхөн ажиллах алба хаагч байдаггүй, тухайн үеийн удирдлагаас хамаардаг зэрэг шалтгаанаас энэ эрх бодитой хэрэгжиж чаддаггүй гэж судалгаанд оролцогчид онцолж байв.

А. Эрүүл мэндийн баталгаа

ТТХА нь хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөл байдалд ажиллах шаардлагатай байдал тул эрүүл мэндийн баталгааны асуудал нь суурь шинжтэйгээр яригдах учиртай. Гэсэн хэдий ч, судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын албан хаагчдын эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ хангалтгүй хэмээн дүгнэж болохоор байна

Хүснэгт 8. Урьдчилан сэргийлэх эрүүл мэндийн үзлэг

	<i>Үйлчилж буй журам</i>
Онцгой байдлын ерөнхий газар	Гамшгаас хамгаалах тухай хууль 50.4. онцгой байдлын байгууллагын алба хаагч цацраг идэвхт, химийн хортой болон аюултай бодис, далд уурхай, ой, хээрийн түймэр, халдварт өвчин, цар тахлын голомт, усны ослын үед ажилласан тохиолдолд хордлого тайлах болон сэтгэл зүй, бие бялдрын нөхөн сэргээх, сувилах үйлчилгээнд хамрагдана. 50.6. онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид амь нас, эрүүл мэнд хохирох өндөр эрсдэлтэй нөхцөлд үүрэг гүйцэтгэвэл мөнгөн урамшуулал олгох журмыг санхүү, төсвийн болон онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн хамтран батална. 50.7. онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийг гэнэтийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд заавал даатгуулах бөгөөд зардлыг төр хариуцна.
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	
Цагдаагийн ерөнхий газар	- Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 86 дугаар зүйлийн 86.8 дахь хэсэгт “Цагдаагийн алба хаагчийг жил бүр эмнэлгийн үзлэгт хамруулж, зардлыг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ”

Хил хамгаалах ерөнхий газар	-
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	-
Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	Шүүх шинжилгээний тухай хуулийн 71 дүгээр зүйлийн 71.4.Шинжилгээний байгууллагын алба хаагчийг жилд нэг удаа эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд үнэ төлбөргүй хамруулна.

Хүснэгтээс Алба хаагчдын эрүүл мэндийг дэмжсэн зохицуулалтууд хангалттай тусгагдсаныг харж болохоор байна. Гэвч эрүүл мэндийн баталгаа нь эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг төдийхнөөр хязгаарлагдахын зэрэгцээ энэ чанар, хүртээмжийн хувьд хангалтгүй байдаг.

Шигтгээ 11. Шүүх шинжилгээний байгууллагын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Манай байгууллагад алба хаагчдынхаа эрүүл мэндийг дэмжсэн үйл ажиллагааг зохион байгуулдаг. Гэвч төсөв, мөнгөний асуудлаас болоод энэ нь бидний сэтгэлд хүрч чаддаггүй. Тиймээс бид нар зарим үед энэ талаарх арга хэмжээнд оролцдоггүй. Түүний оронд амрах цаг зав багатай бидэнд гэртээ амраад байж байх нь илүү үр дүнтэй байдаг.

2022.09.22-нд хийсэн ярилцлагаас...

Мөн энэ талаар дараах анкет судалгааны үр дүнг илэрхийлсэн графикаас харж болно. Дараах графикт эрүүл дэмжсэн арга хэмжээ дунджаар 50-аас дээш хувь нь байгууллагуудад байдаг гэж дүгнэсэн боловч нэр төдий гэдгийг алба хаагчид онцолжээ(**График 7**).

График 7. Эрүүл мэндийг дэмжих арга хэмжээг хэрэгжүүлж буй байдал



Хүснэгт 9. Өөрөө болон гэр бүлийн гишүүн хүндээр өвчилж эмнэлэгт удаан хугацаагаар эмчлүүлсэн албан хаагчид олгох дэмжлэг

	Үйлчилж буй журам
Онцгой байдлын ерөнхий газар	Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 50.12.-т алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх явцад хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 30, 60, 90 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн нөхөн олговор олгоно.
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	
Цагдаагийн ерөнхий газар	Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 86 дугаар зүйлийн 86.1.-т Цагдаагийн алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэж яваад гэмт халдлагын улмаас амь насаа алдсан тохиолдолд 10 жилийн үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг тухайн алба хаагчийн сарын үндсэн цалингийн дунджаар тооцож түүний гэр бүлд нэг удаа олгоно. 86.3.1.хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээнээс шалтгаалан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 30, 60, 90 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн нөхөн олговор;

	86.3.2.хиймэл эрхтэн хийлгэсэн бол түүний зардлыг;
Хил хамгаалах ерөнхий газар	
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	- Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль - Алба хаагчийн төрсөн буюу үрчилсэн эцэг, эх, ах, эгч, дүү, хүүхэд болон эхнэр, нөхөр нас барсан бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50%-тай тэнцэх хэмжээний төгрөгийн тусламж тус олгоно. - Байгалийн гамшиг /газар хөдлөх, салхи, гал, усны гэх мэт аюулт үзэгдэл/-т орон гэр нь өртсөн алба хаагчид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 4 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгийн тусламжийг Ерөнхий газрын даргын тушаалаар олгоно. - Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж байгаад тэтгэвэрт гарсан ахмад ажилтан нас барвал ар гэрт нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50%-тай тэнцэх хэмжээний төгрөгийн нэг удаагийн тусламжийг олгож болно. - Алба хаагч хүндээр өвчилсөн, 1 сараас илүү хугацаагаар эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлсэн тохиолдолд эмнэлгийн магадлагааг үндэслэн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгийн тусламж үзүүлнэ. - Алба хаагч болон тэтгэвэрт гарсан ахмад настанд амьдралынх нь нөхцөл байдлыг харгалзан ахмадын зөвлөлийн шийдвэр, хорооны тодорхойлолтыг үндэслэн байгууллагаас мөнгөн болон эд материалын тусламж олгож болно. - Салбар нэгжийн даргын тушаалаар алба хаагч, ахмад настны нийгмийн баталгааг хангах, ажиллах урам зоригийг нэмэгдүүлэх зорилгоор тухайн байгууллагын мал аж ахуй, газар тариалан, дотоод үйлдвэрлэлийн бүтээгдэхүүнээс тэдэнд урамшуулал, тусламж хэлбэрээр олгож болно. - Салбар нэгжийн дарга тухайн байгууллагын алба хаагчид тусламж, дэмжлэг үзүүлэх, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх зорилгоор тэдний зөвшөөрлийг үндэслэн хуримтлал бий болгож болно. - Алба хаагчийг ажил, албан тушаалд нь үр бүтээлтэй, тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, ажиллах урам зоригийг нэмэгдүүлэх, тэтгэвэрт гарсан ахмад настны ахуйн нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор орон сууц болон гэр олгох, хувийн орон сууц, хашаа барихад дэмжлэг, туслалцаа үзүүлж болно.
Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	Шүүх шинжилгээний тухай хуулийн 71 дүгээр зүйлийн: 71.6.Шинжилгээний байгууллагын алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэж яваад амь насаа алдсан тохиолдолд 10 жилийн үндсэн цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг тухайн алба хаагчийн сарын үндсэн цалингийн дунджаар тооцож түүний гэр бүлд нэг удаа олгоно.

	71.7.Шинжилгээний байгууллагаас чөлөөлөгдсөн иргэнийг урьд гүйцэтгэж байсан албан үүрэгтэй нь холбогдуулан эрүүл мэнд, амь насанд нь хохирол учруулсан бол энэ хуулийн 71.6, 71.8.1-д заасан баталгаа нэгэн адил хамаарна. 71.8.Шинжилгээний байгууллагын алба хаагч албан үүргээ гүйцэтгэж яваад эрүүл мэнд нь хохирсон тохиолдолд хууль тогтоомжид заасны дагуу Засгийн газар дараах нөхөх олговор, тусламж олгоно: 71.8.1.хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хэмжээг харгалзан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 30, 60, 90 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн нөхөх олговор; 71.8.2.хиймэл эрхтэн хийлгэсэн бол түүний зардлыг; 71.8.3.хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр авагчид авч байсан цалингийн зөрүү. 71.10.Албан үүргээ гүйцэтгэх явцад эрүүл мэндэд нь хохирол учирснаас хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон шинжилгээний байгууллагын алба хаагч, уг үндэслэлээр чөлөөлөгдсөн иргэнд амралт сувиллын болон нөхөн сэргээх эмнэлгийн байгууллагад эмчлүүлэхээр очих болон буцах замын зардлыг Засгийн газраас тогтоосон журмын дагуу жилд нэг удаа олгоно. 71.13.Шинжилгээний байгууллагын алба хаагчийн амь насыг заавал даатгах бөгөөд даатгалын төлбөрийг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ.
--	--

Эдгээрээс харахад албан хаагчдын эрүүл мэндийг дэмжих талаарх арга хэмжээг илүү үр дүнтэй, өөр бодлого, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх нь зөв зүйтэй байна. Өөрөөр хэлбэл төсөв санхүү бага шаардагддаг бусад боломжит ажлуудыг санаачлан бодитой хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

В. Шилжин ажиллуулах

Төрийн албаны тухай хуулийн 44.1-д заасны дагуу “Албан ажлын зайлшгүй шаардлагыг үндэслэн төрийн жинхэнэ албан хаагчтай тохиролцож, эсхүл тухайн байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил нэг албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчийг удирдлагын санаачилгаар төрийн албаны нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад тэдгээрийн удирдлагын хооронд харилцан тохиролцсоны дагуу шилжүүлэн ажиллуулж болно”.

Энэ хуулийн 44.1-д заасан албан ажлын зайлшгүй шаардлага гэдэгт тухайн байгууллагад шаардлагатай байгаа мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага бүхий хүний нөөцийг бүрдүүлэх, онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар

биелүүлэх, байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах зэрэг нөхцөл, байдлыг ойлгоно.

Хүснэгт 10. Шилжин ажиллуулах журам

	<i>Үйлчилж буй журам</i>
Онцгой байдлын ерөнхий газар	Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль 7.1.15. офицер ахлагч өөр анги, байгууллагад шилжин алба хаах болсонтой холбогдож эхнэр/нөхөр/ нь хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцлахад хүрсэн бол тэдэнд нэг сараас доошгүй хугацааны дундаж цалинтай тэнцэх тэтгэмжийг шилжүүлэн ажиллах шийдвэр гаргасан байгууллага олгох Гамшгаас хамгаалах тухай хууль 50.10. Алслагдсан аймаг, сумын нутаг дэвсгэрт байрлах онцгой байдлын байгууллагын харьяа нэгжид тухайн аймгийн харьяалалгүй алба хаагчийг томилон ажиллуулбал түүнд албан тушаалын үндсэн цалингийн 50%-тай тэнцэх хэмжээний нэмэгдлийг улирал тутамд олгоно.
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай 7.1.15.офицер, ахлагч өөр анги, байгууллагад шилжин алба хаах болсонтой холбогдож эхнэр /нөхөр/ нь хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцлахад хүрсэн бол тэдэнд нэг сараас доошгүй хугацааны дундаж цалинтай тэнцэх тэтгэмжийг шилжүүлэн ажиллуулах шийдвэр гаргасан байгууллага олгох;
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	<i>Хөдөлмөрийн дотоод журам</i> 9.10 Аймаг, хот хооронд шилжин ажиллахаар томилогдсон алба хаагчид уналга, ачаа тээш, хоол, зам хоногийн зардал, түүний гэр бүлийн болон асрамжид байдаг хүнд тээврийн зардлыг тухайн үед мөрдөж байгаа онгоц, автомашин, төмөр замын тээврийн үнэлгээгээр тооцож хүлээн авч буй байгууллага олгоно.
Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	<i>Шүүх шинжилгээний тухай хууль</i> 72.2.Шинжилгээний байгууллагын алба хаагч өөр аймаг, хот суурин газарт шилжин ажиллах болсноос шалтгаалан түүний эхнэр /нөхөр/ хөдөлмөрийн гэрээгээ цуцлахад хүрвэл түүний гэр бүлийг тэргүүн ээлжид түүний мэргэжлийн болон түүнтэй дүйцэхүйц ажлаар хангах бөгөөд ажлаар хангаагүй тохиолдолд ажилгүй байсан хугацааны эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг тухайн үед мөрдөж байгаа хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцож улсын төсвөөс олгоно.

Шилжин ажиллаж байгаа тохиолдолд алба хаагчийн эрх зүйн байдлыг дордуулахаас гадна бусад хангамжийн асуудлыг гүйцэт шийдэж өгдөггүй байна. Жишээ нь, Богино хугацаагаар томилогдон ажиллаж буй алба хаагчдын хувьд тухайн хүний орон байрыг шийдэж өглөө гэхэд хамт байгаа гэр бүлийнхний асуудал, үр хүүхдийн сургууль цэцэрлэг, эхнэр нөхрийн ажлын байрыг бүрэн шийдэж өгч чаддаггүй. Зарим нь гэр бүлээрээ ирсэн тохиолдолд алба хаагчид өөрсдийн боломж, нөөцөө ашиглан сургууль, цэцэрлэгт хамруулдаг гэжээ.

С. Орон байрны дэмжлэг

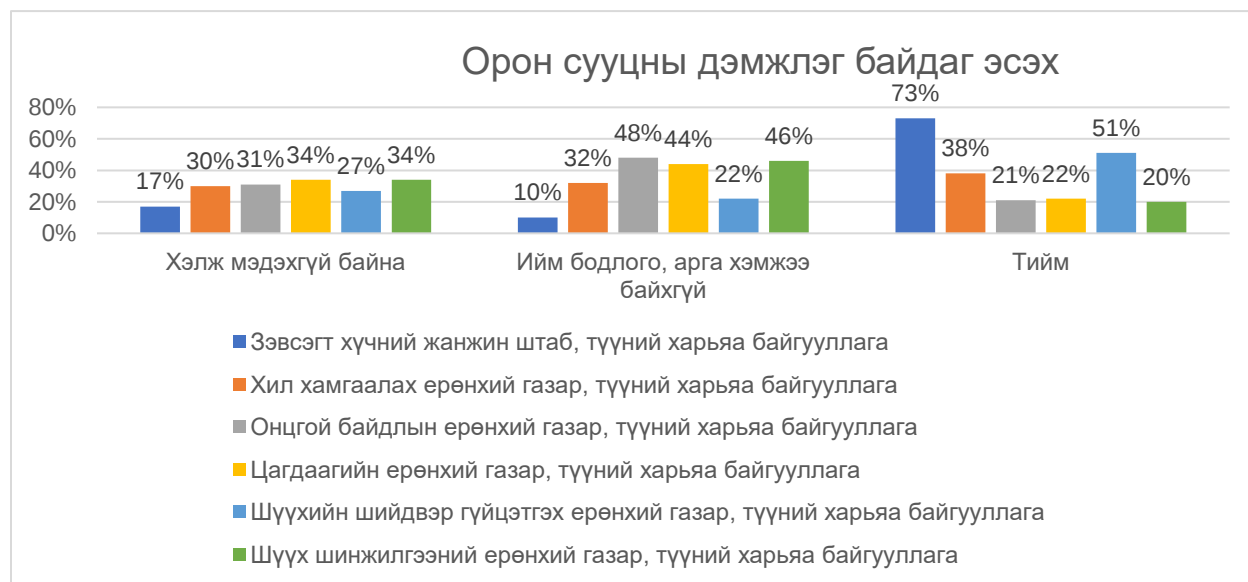
Төрийн албан тухай хуулийн 61.1-т Төрийн албан хаагч дараахь нийтлэг баталгаагаар хангагдана. 61.1.5-т орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх хэмээн зохицуулсан байдаг.

Хүснэгт 11 . Төрөөс орон байрны дэмжлэг үзүүлэх журам

Байгууллагын нэр	Үйлчилж буй журам
Онцгой байдлын ерөнхий газар	Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1.13. тухайн шатны Засаг дарга нь төв, орон нутагт томилогдон ажиллаж байгаа онцгой байдлын байгууллагын удирдах албан тушаалтныг албан тушаалын орон сууцаар хангах, дэмжлэг үзүүлэх
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль 7.1.6.алслагдсан болон хөдөө орон нутагт алба хааж байгаа офицер, ахлагч, цэргийн гэрээт алба хаагчийг цэргийн анги, байгууллага нь орон сууцаар хангах бөгөөд цэргийн анги, байгууллагын мэдлийн орон сууцанд амьдарч байгаа офицер, ахлагчийн орон сууцны хөлсийг 30 хүртэл хувиар хөнгөлөх; 7.1.8.офицер, ахлагч, цэргийн гэрээт алба хаагч байнга оршин суух газартаа амины орон сууцтай болоход нь Засгийн газраас тогтоосон журмын дагуу хөнгөлөлт үзүүлэх;
Цагдаагийн ерөнхий газар	Цагдаагийн албаны тухай хууль, 83.3.Засгийн газар цагдаагийн алба хаагчийг орон сууцаар хангах хөтөлбөр хэрэгжүүлнэ.

Байгууллагуудын дотоод журам, холбогдох хууль заалтаар алба хаагчдыг орон сууцаар дэмжих тухай тусгасан хэдий ч байгууллага болгонд харилцан адилгүй байна. Үүний талаар алба хаагчдаас тодруулахад судалгаанд оролцогчид дараах байдалтай хариулсан байна.

График 8. Орон сууцны дэмжлэг



Дээрх графикаас харахад судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын хэмжээнд орон сууцтай болгох, түүнийг дэмжих хөтөлбөр байгаа гэж хариулсан хариулт дунджаар 31 хувийг эзэлж байгаа нь үүнтэй холбоотой дэмжлэгийг хангалтгүй гэж үзэх үндэслэлтэй. Иймд бусад байгууллагууд холбогдох арга хэмжээг нэн даруй авч холбогдох эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгож, хэрэгжүүлэх арга замыг эрэлхийлэх нь зүйтэй.

Шигтгээ 12. Зэвсэгт хүчний жанжин штабын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Одоо хилийн заставд үүрэг гүйцэтгэж байгаа албан хаагчид гэр бүл нь ажилгүй байхад гэр бүлийнх нь ажилгүй хүмүүст улирал болгон 420000 төгрөг өгч байна. За сургуульд хүүхэд нь сурч байхад улирал болгон сургуулийн боловсролыг дэмжих зорилгоор 420 000-ийг, одоо өөрөө ажилгүй хүүхэд нь сурдаг мөртөө 840 мянган төгрөг улирал болгон авчхаж байна шүү дээ. Тэгээд дээр нь НД-ыг нь төлж байна, ЭМД-ыг нь төлж байна. Тухайн офицер, ахлагчид 5 жилд үнэгүй хүнс авч байна, 5 жилийн мөнгөн урамшуулал авч байна. Тэгээд цэргийн тэтгэвэр тогтоолгоход хамгийн богино хугацаанд гарч байна. Одоо офицер, ахлагч нар л 18 жил ажиллаад гарчхаж байна. Эмэгтэй цэргийн албан хаагч 15 жил ажиллаад гарчхаж байна гэх мэтчилэн. Түүнээс төрийн үйлчилгээний албан хаагчид хөдөлмөрийн тухай хуулиараа 4 хүүхэдтэй болох юм бол 50 нас хүрээд гардаг, тэгээд 3 хүүхэдтэй бол 55 гэдэг ч юм уу явдаг шүү дээ. Тэгэхгүйгээр манай цэргийн албан хаагчид бол 15 жил ажилласан л гарна, эмэгтэй цэргийн албан хаагчид. Офицер ахлагч бол 19 жил ажиллахад бол 36-тай, 37-той хүмүүс гарч байна шүү дээ. Дараа шинэ ажил эрхлэх боломж нь бүрдэж байна гэсэн үг шүү дээ.

2022.10.28-нд хийсэн ярилцлагаас

Шигтгээ 13. Хэнтий аймаг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

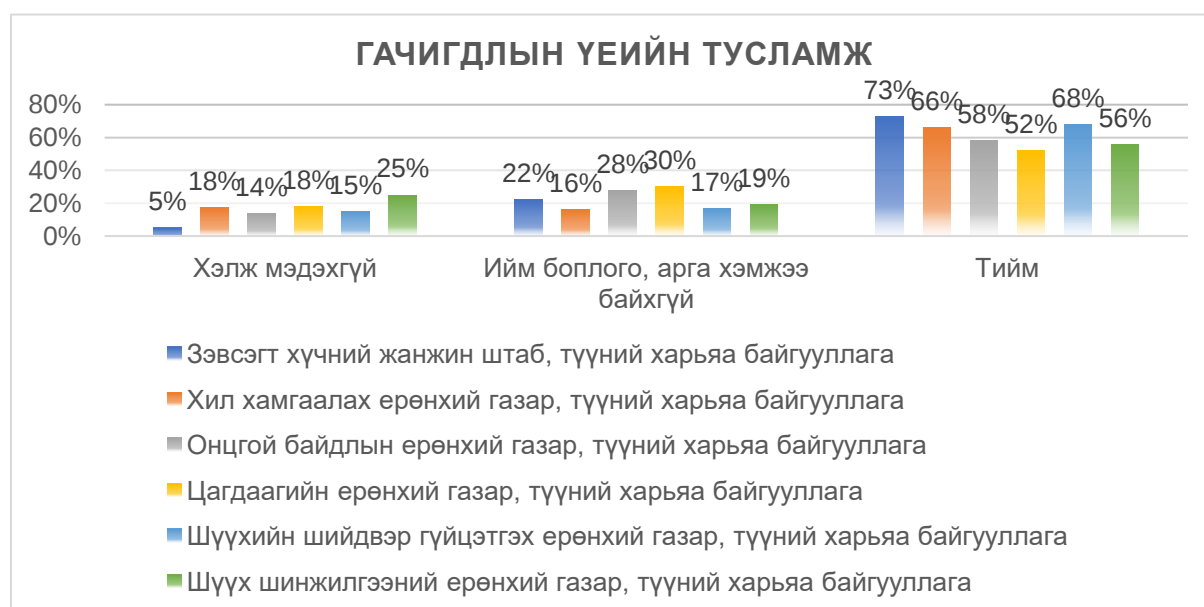
Гадаадын иргэн харьяатын алба гэдэг байгууллага 5 жил ажиллаад 30 сая төгрөг орчин мөнгөн тусламж авдаг гэсэн. Зарим байгууллагууд байрны урьдчилгаа ч өгдөг гэж сонссон. Манай байгууллагын хувьд тиймэрхүү юм байхгүй.

2022.10.28-нд хийсэн ярилцлагаас...

Д. Гачигдлын үеийн тусламж

ТТАХ-ийн гачигдлын үеийн тусламж дэмжлэг нь нийгмийн баталгааны чухал хэсэг байдаг. Улмаар судалгаанд хамрагдсан байгууллагуудын хүрээнд хийсэн анкет судалгаанд тулгуурлан гачигдлын үеийн тусламжийн талаар авч үзье.

График 9. Гачигдлын үеийн тусламж



Дээрх графикаас харвал, судалгаанд оролцогч байгууллагуудын дотоод дүрэм журам, холбогдох хуулинд алба хаагчдын гачигдлын үеийн дэмжлэг туслалцааны тухай тусгасан, түүнтэй холбоотой бодлого, шийдвэрүүд байдаг гэж 60-аас дээш хувь нь үзжээ.

Харин 22% нь тийм бодлого шийдвэр байдаггүй, 15,8% нь хэлж мэдэхгүй байна гэж хариулсан байна. Энэ нь нэг талаас алба хаагчид байгууллагын дүрэм журам, өөрийн эрхийг хамгаалахтай холбоотой ямар нэгэн мэдлэг, мэдээлэлгүй байгааг харуулж байна. Нөгөө талаас, хэрэгжүүлж буй бодлого шийдвэр бүх албан хаагчдад тэгш, хүртээмжтэй байж чаддаггүй, холбогдох дэмжлэг, туслалцааг авч байгаагүй, улмаар алба хаагч бүрт гачигдлын үеийн тусламж, авах шаардлага тулгардаггүй тул энэ талаар мэдээлэлгүй байх боломжтой юм. Үүнээс үзвэл байгууллагуудын дүрэм, журамд гачигдлын үеийн тусламж, дэмжлэгтэй холбоотой бодлого, үйл ажиллагаа байдаг төдийгүй тэдгээр нь алба хаагч нарт

харилцан адилгүй хүрдэг гэж үзэж болохоор байна. Иймд байгууллага өөрийн явуулж буй бодлого шийдвэрээ алба хаагчдадаа танилцуулах, холбогдох дүрэм журмыг хамт олондоо түгээх, мэдээлэхэд анхаарах шаардлагатай байна.

Е. Алба хаасан хугацааг тооцох

Алба хаасан хугацаа тооцох асуудал нь нийгмийн баталгаанаас гадна ТТАХ-дын цалин урамшууллын нэмэгдлийг тооцох чухал ач холбогдолтой байдаг. Судалгаанд авч үзсэн байгууллагуудын алба хаасан хугацааг тооцох журмыг харьцуулан үзэхэд үр дагаварын хувьд харилцан адилгүй байдлаар тогтоосон байна.

Хүснэгт 12. Алба хаасан хугацааг тооцох журам

	<i>Үйлчилж буй журам</i>
Онцгой байдлын ерөнхий газар	<i>Гамшгаас хамгаалах тухай хууль</i> 50.1.Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн алба хаасан хугацааг тооцохдоо алба хаасан зургаан сар тутмыг найман сард дүйцүүлэн тооцно /дүйцүүлэн тооцох хугацааг 1999 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн тооцно/.
Зэвсэгт хүчний жанжин штаб	<i>Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль</i> 7.1.3.тайван цагт энхийг дэмжих ажиллагаанд оролцсон цэргийн алба хаагч, нисэх цагийн нормоо биелүүлсэн байлдааны сөнөөгч онгоц, байлдааны нисдэг тэрэгний нисэх бүрэлдэхүүн, хилийн отряд, застав болон тэдгээртэй адил нөхцөлд байрлаж байгаа цэргийн анги, байгууллага, салбарын офицер, ахлагч, цэргийн гэрээт алба хаагчийн алба хаасан зургаан сар тутмыг найман сард дүйцүүлэн тооцох;
Цагдаагийн ерөнхий газар	<i>Цагдаагийн албаны тухай хууль</i> 86.2.Цагдаагийн алба хаагчийн ажилласан 1 жилийг 1 жил 3 сараар, цагдаагийн байгууллагын нууцалбал зохих албанд гүйцэтгэх ажилтнаар ажилласан 1 жилийг 1 жил 4 сараар тус тус тооцно.
Хил хамгаалах ерөнхий газар	<i>Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль</i> 7.1.3.тайван цагт энхийг дэмжих ажиллагаанд оролцсон цэргийн алба хаагч, нисэх цагийн нормоо биелүүлсэн байлдааны сөнөөгч онгоц, байлдааны нисдэг тэрэгний нисэх бүрэлдэхүүн, хилийн отряд, застав болон тэдгээртэй адил нөхцөлд байрлаж байгаа цэргийн анги, байгууллага, салбарын офицер, ахлагч, цэргийн гэрээт алба хаагчийн алба хаасан зургаан сар тутмыг найман сард дүйцүүлэн тооцох;
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	<i>Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль</i> 286.7.Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн баривчлах байр, цагдан хорих төв, цагдан хорих байр, төрөлжсөн мэргэшлийн эмнэлэг, хаалттай хорих ангид 1 жил ажилласан хугацааг 1 жил 3 сар, нээлттэй хорих анги, сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллага болон харьяа бусад байгууллагад 1 жил ажилласан хугацааг 1 жил 2 сар ажилласанд тооцно.
Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	<i>Шүүх шинжилгээний тухай хууль</i> 71.12.Шинжилгээний байгууллагын алба хаагчийн хэргийн газрын үзлэгт оролцох, шинжилгээ хийх, лабораторийн нөхцөл, жижүүрийн албанд ажилласан нэг жилийг нэг жил дөрвөн сараар, дэмжлэг үзүүлэх албан тушаалд ажилласан 1 жилийг 1 жил 3 сараар тус тус тооцно.

Хүснэгтээс харахад судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд алба хаасан хугацааг тооцохдоо ихэвчлэн 1 жилийг 1 жил 3 сараар тооцож байна. Харин Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг ялгамжтайгаар 1 жил ажиллсан хугацааг 1 жил 2 сартай дүйцүүлэн тооцохоор тусгасан байна.

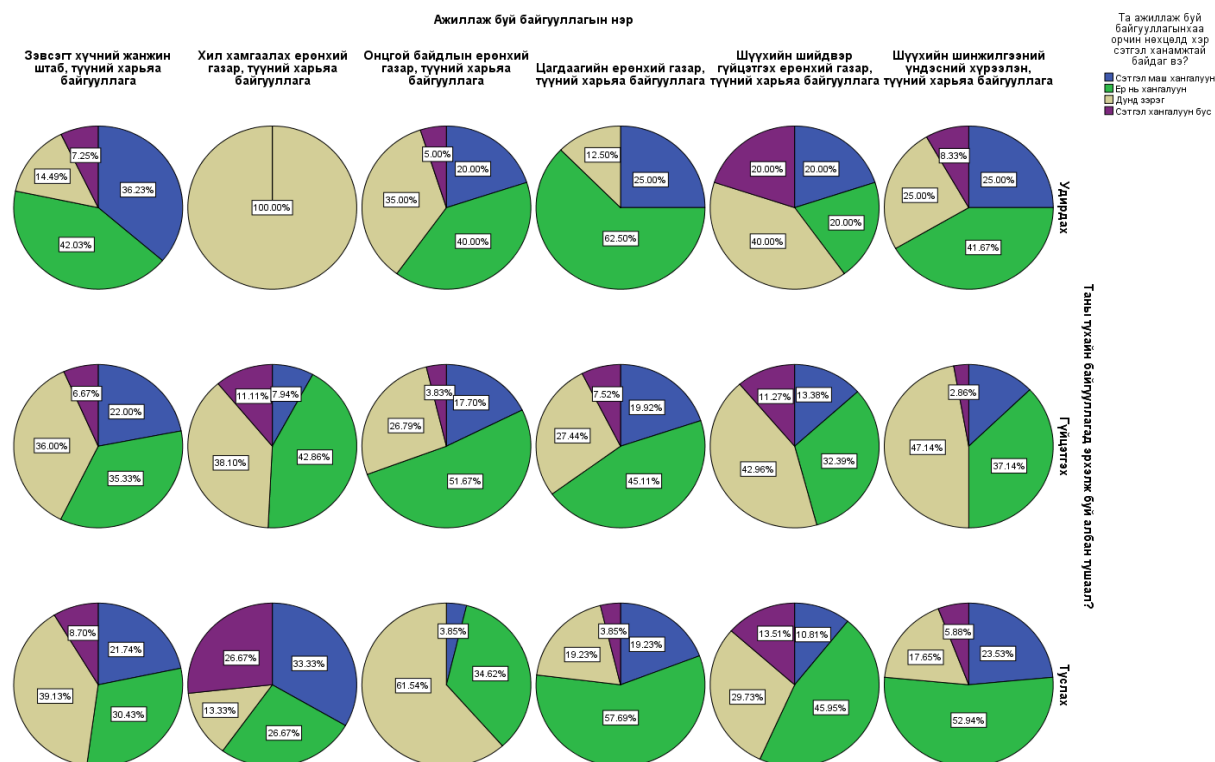
Иймд энэ зохицуулалтыг өөрчлөн бусад алба хаагчдын нэгэн адил болгох нь зохистой байж болно. Энэ ялгаатай зохицуулалт нь ТТАХ хоорондын харилцан нөхөн хангалтыг хийхэд тодорхой бэршээлийг дагуулдаг байна.

F. Байгууллагын орчны үнэлгээ

Байгууллагын оршин тогтнох үндэс нь түүний орчин нөхцөл байдаг. Байгууллагын орчин гэж байгууллага оршин тогтноход нөлөөлж байдаг хүчин зүйлс, тэдгээрийн хоорондын харилцаа холбоо, шүтэлцээ юм. Өөрөөр хэлбэл, байгууллагын орчин нөхцөл нь тухайн байгууллага, ажил мэргэжлийн нэр хүнд, имиж, нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал ямар байхыг тодорхойлдог ороо онцлогтой.

Тиймээс төрийн тусгай алба хаагчид ямар орчинд ажилладаг талаар тодруулах зорилготой асуултыг асуусан ба дараах графикаас төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх, туслах албан тушаалын алба хаагчид байгууллагынхаа орчин нөхцөлийг хэрхэн үнэлснийг харж болно.

График 10. Байгууллагын орчин нөхцөлийн үнэлгээ



Дээрх графикаас харахад нийт судалгаанд оролцогчдын Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, түүний харьяа байгууллагын удирдах албан тушаалтны 36,23% нь сэтгэл маш хангалуун, 42,03% нь ер нь хангалуун, 14,49% нь дунд зэрэг, 7,25% нь сэтгэл хангалуун бус гэж, хил хамгаалах ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд бүгд дунд зэрэг гэж үнэлсэн бол, онцгой байдлын ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчид 20% нь сэтгэл маш хангалуун, 40% нь ер нь хангалуун, 35% нь дунд зэрэг, 5% нь сэтгэл хангалуун бус гэж, цагдаагийн ерөнхий газар болон түүний харьяа байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд 25% нь сэтгэл маш хангалуун, 62,5% нь ер нь хангалуун, 12,5% нь дунд зэрэг гэж, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар түүний харьяа байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд 20% нь сэтгэл маш хангалуун, 40% нь ер нь хангалуун, 20% нь дунд зэрэг, 20% нь сэтгэл хангалуун бус гэж үнэлсэн байна. Харин шүүх шинжилгээний ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын 25% нь сэтгэл маш хангалуун, 41,67% нь ер нь хангалуун, 25% нь дунд зэрэг, 8,33% нь сэтгэл хангалуун бус гэж тус тус үнэлжээ.

Үүнээс үзвэл, удирдах албан тушаал эрхэлж буй алба хаагчийн хувьд байгууллагын орчин нөхцөлдөө Зэвсэгт хүчний жанжин штабын алба хаагчид хамгийн их сэтгэл хангалуун, Шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын алба хаагчид сэтгэл ханамжийн түвшин хамгийн бага байна. Энэ нь шүүх шинжилгээний байгууллагын алба хаагчид бусад алба хаагчидтай харьцуулахад илүү хүнд, таагүй орчин нөхцөлд ажиллаж байна гэж дүгнэж болох юм.

Шигтгээ 14. Хэнтий аймаг, Шүүх шинжилгээний байгууллагын алба хаагчтай хийсэн ярилцлага

Манай байгууллага 9 ажилтантай. Шинжээч эмчийн орон тоо дутагдалтай байна. Шинжээч эмч маш бага цалингаар хүнд, хэцүү нөхцөлд ажилладаг. Үүний нэмэгдэл гэж нэг их зүйл байдаггүй, мөн цаг наргүй. Хэзээ дуудлага ирнэ, тэр үед шууд дуудлаганд явдаг. Эдгээр нөхцөл байдлыг харгалзаад цалин мөнгө нэмье гэхээр ганцхан энэ албан хаагчийн цалинг нэмэгдүүлэхэд асуудал үүсэх тул би юу ч хийж чадахгүй байна. Тэгэхээр энэ байгууллагын алба хаагчдын цалинг нийтээр нь нэмвэл ажлын үр дүнд ч, хүмүүсийн сэтгэл зүйд ч хэрэгтэй байна.

2022.10.28-ны өдрийн ярилцлагаас...

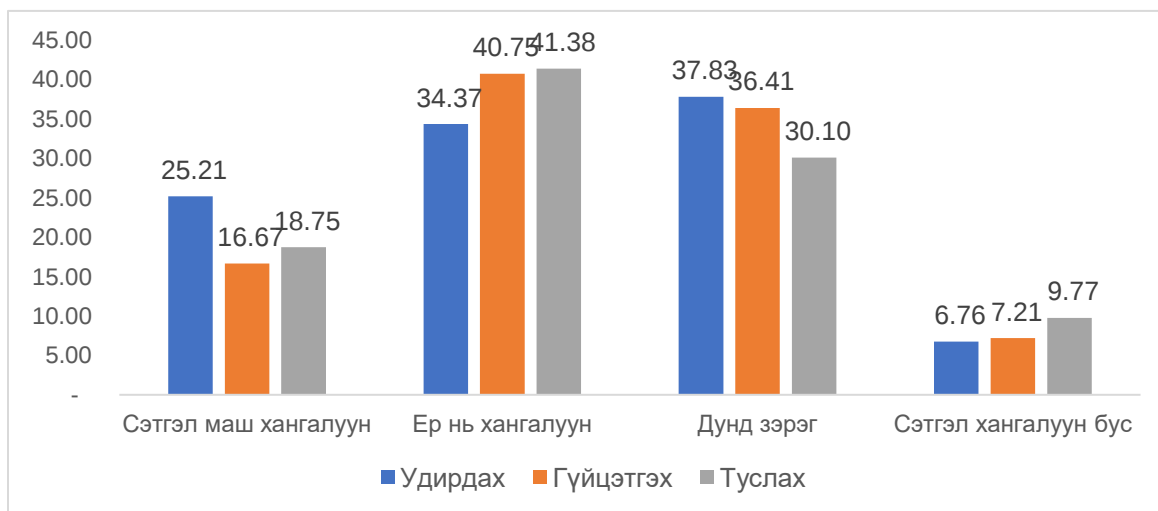
Харин нийт судалгаанд оролцогч гүйцэтгэх албан тушаалтны хувьд Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 22% нь сэтгэл маш хангалуун, 35,33% нь ер нь хангалуун, 36% нь дунд зэрэг, 6,67% нь сэтгэл хангалуун бус гэж, хил хамгаалах ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 7,94% нь сэтгэл маш хангалуун, 42,86% нь ер нь хангалуун, 38,1% нь дунд зэрэг, 11,11% нь сэтгэл хангалуун бус, онцгой байдлын ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 17,7% нь сэтгэл маш хангалуун, 51,67% нь ер нь хангалуун, 26,79% нь дунд зэрэг, 3,83% нь сэтгэл хангалуун бус гэж хариулжээ. Харин цагдаагийн ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 19,92% нь сэтгэл маш хангалуун, 45,11% нь ер нь хангалуун, 27,44% нь дунд зэрэг, 7,52% нь сэтгэл хангалуун бус, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 13,38% нь сэтгэл маш хангалуун, 32,39% нь ер нь хангалуун, 42,96% нь дунд зэрэг, 11,27% нь сэтгэл хангалуун бус гэж үнэлсэн бол

шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын алба хаагчдын 12,86% нь сэтгэл маш хангалуун 37,14% нь ер нь хангалуун, 47,14% нь дунд зэрэг, 2,86% нь сэтгэл хангалуун бус гэж үнэлжээ. Үүнээс үзвэл, гүйцэтгэх албан тушаал эрхэлж буй алба хаагчдын хувьд байгууллагын орчин нөхцөлдөө Зэвсэгт хүчний жанжин штабын алба хаагчид хамгийн их сэтгэл хангалуун, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчид сэтгэл ханамжийн түвшин хамгийн бага байна.

Мөн судалгаанд оролцогч нийт туслах албан тушаалтны хувьд Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 21,74% нь сэтгэл маш хангалуун, 30,43% нь ер нь хангалуун, 39,1% нь дунд зэрэг, 8,7% нь сэтгэл хангалуун бус гэж, хил хамгаалах ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 33,33% нь сэтгэл маш хангалуун, 26,67% нь ер нь хангалуун, 13,33% нь дунд зэрэг, 26,67% нь сэтгэл хангалуун бус, онцгой байдлын ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 34,62% нь сэтгэл маш хангалуун, 61,54% нь ер нь хангалуун, 3,85% нь дунд зэрэг, 3,83% нь сэтгэл хангалуун бус гэж хариулжээ. Харин цагдаагийн ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 19,23% нь сэтгэл маш хангалуун, 57,69% нь ер нь хангалуун, 19,23% нь дунд зэрэг, 13,51% нь сэтгэл хангалуун бус, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 10,81% нь сэтгэл маш хангалуун, 45,95% нь ер нь хангалуун, 29,73% нь дунд зэрэг, 13,51% нь сэтгэл хангалуун бус гэж үнэлсэн бол шүүхийн шинжилгээний ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчдын 23,53% нь сэтгэл маш хангалуун 52,94% нь ер нь хангалуун, 17,65% нь дунд зэрэг, 5,88% нь сэтгэл хангалуун бус гэж үнэлжээ. Үүнээс үзвэл, туслах албан тушаалд ажиллаж буй алба хаагчдын хувьд байгууллагын орчин нөхцөлдөө хамгийн их сэтгэл ханамжтай байгаа нь Хил хамгаалах ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагын алба хаагчид байсан бол сэтгэл ханамжийн түвшин хамгийн бага байсан нь мөн тус байгууллагын алба хаагчид байлаа.

Харин доорх графикт нийт судалгаанд оролцогч алба хаагчид эрхэлж буй албан тушаалын хувьд байгууллагын орчин нөхцлийн сэтгэл ханамжийн түвшинг хэрхэн үнэлснийг харьцуулан гаргалаа.

График 11. Байгууллагын орчин нөхцөлийн үнэлгээ, албан тушаалаар

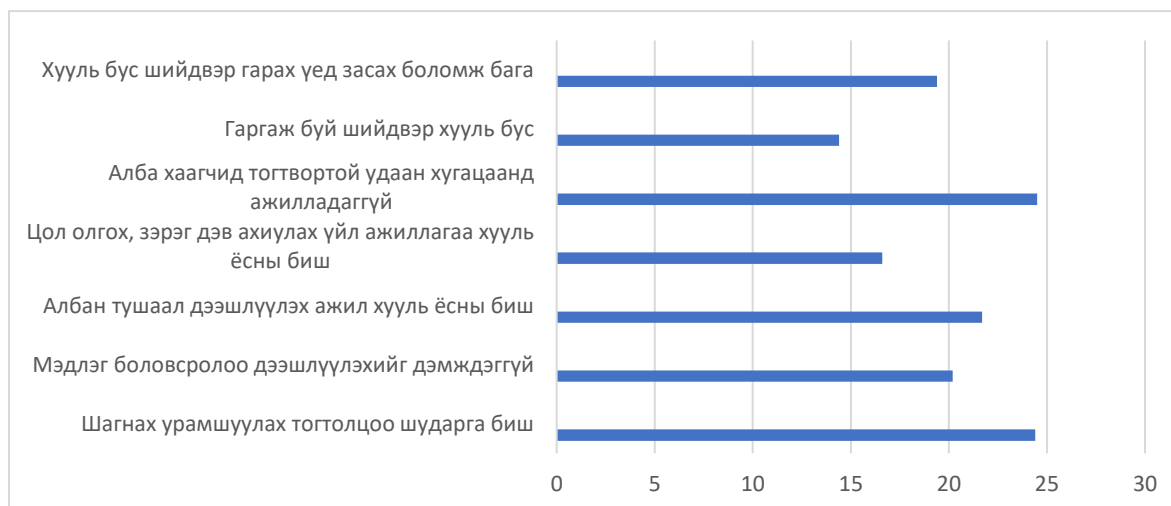


Удирдах албан тушаалтны 25,21% нь байгууллагынхаа орчин нөхцөлд сэтгэл маш хангалуун, 34,37% нь ер нь хангалуун, 37,83% нь дунд зэрэг, 6,76% нь сэтгэл хангалуун бус байна. Харин гүйцэтгэх албан тушаалтны 16,67% нь сэтгэл маш хангалуун, 40,75% нь ер нь хангалуун, 36,41% нь дунд зэрэг, 7,21% нь сэтгэл хангалуун бус, туслах албан тушаалтны 18,75% нь сэтгэл маш хангалуун, 41,38% нь ер нь хангалуун, 30,1% нь дунд зэрэг, 9,77% нь сэтгэл хангалуун бус байна. Дээрх алба хаагчдаас төрийн тусгай байгууллагын туслах албан тушаал эрхэлж буй алба хаагч байгууллагынхаа орчин нөхцөлд хамгийн бага сэтгэл ханамжтай байгаа бол удирдах албан тушаал эрхэлж байгаа алба хаагч хамгийн их сэтгэл ханамжтай байна. Энэ нь удирдлагууд доод албан тушаалтандаа гүйцэтгэх боломжтой эсэх нь хамаагүй, биелэгдэх боломжгүй тушаал, даалгавар өгдөгтэй холбоотой гэж зарим алба хаагчид ярилцлагандаа дурдав. Өөрөөр хэлбэл дээд газраас үүрэг болговол доод албан тушаалтандаа мугуйдаар тушаадаг байна. Энэ нь туслах албан тушаалтанд эрхэлж буй ажилдаа сэтгэл ханамжгүй байхад ихээхэн нөлөөлж байна гэж үзэж байна.

Ийнхүү Та байгууллагынхаа орчин нөхцөлд хэр сэтгэл ханамжтай байдаг вэ? гэх асуултанд нийт судалгаанд оролцогчдын 18,6% нь сэтгэл маш хангалуун, 42,3% нь ер нь хангалуун, 31,8% нь дунд зэрэг, 7,2% нь сэтгэл хангалуун бус гэж хариулжээ. Хүн болгоны хүсэж байгаа шиг ая тухтай орчин, тайван амгалан нөхцөлийг бүрдүүлсэн ажлын байр тэр бүр байхгүй хэдий ч төрийн албанд бүр ч ховор байдаг. Алба хаагчид байгууллагынхаа орчин нөхцөлд сэтгэл хангалуун бус байгаагийн шалтгаан нь хөдөлмөрийн аятай нөхцөл бүрэн хангагдаагүй, өөрөөр хэлбэл өдөр тутмын ажлаа хэвийн явуулахад шаардлагатай техник технологийн хэрэгслийн хүрэлцээгүй байдал, бичиг хэргийн болон бусад шаардлагатай зүйл дутмагаас болж ажлын байр тав тухгүйдэг гэж үзжээ. Мөн компьютер техник, хэрэгслийн хувьд орчин үеийн программ дээр ажилладаггүй, ялангуяа шүүх шинжилгээний хүрээлэнгийн шинжээч нар цогцос, химийн хорт бодистой нөхцөлд хэргийн газар ажилладаг цагдаа, онцгой байдлын албан хаагчдын ажиллах орчин нь эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөтэй, эрүүл ахуйн шаардлага хангаагүй, хөдөлмөрлөх аюулгүй байдал бүрэн хангагдаж чадахгүй байна гэж үзсэн байна. Мөн тухайн байгууллагад ил далд, их бага авлига, хүнд суртлын асуудал байгаа гэсэн нь тухайн байгууллагын орчны сэтгэл ханамжинд сөргөөр нөлөөлсөн байна.

Мөн судалгаанд оролцогчдын 12,3% нь байгууллагын өнөөгийн бодлого, түүний хэрэгжилт нь алба хаагч бүрийг албан тушаал дэвших бололцоогоор маш муу хангадаг, 24,5% нь маш сайн хангадаг, байгууллага алба хаагчдыг томилогдсон ажилд нь тогтвор суурьшилтай ажиллуулах бодлого баримталдаг эсэх талаар асуухад 10,9% нь маш муу гэж хариулсан бол 28,3% нь маш сайн гэж үнэлсэн байна. Харин алба хаагчдыг томилогдсон ажилд нь тогтвор суурьшилтай ажиллуулах бодлого маш муу баримталдаг гэж 10,9% нь үнэлсэн байхад 28,3% нь маш сайн гэж үнэлжээ.

График 12. Байгууллагын бодлого, шийдвэр

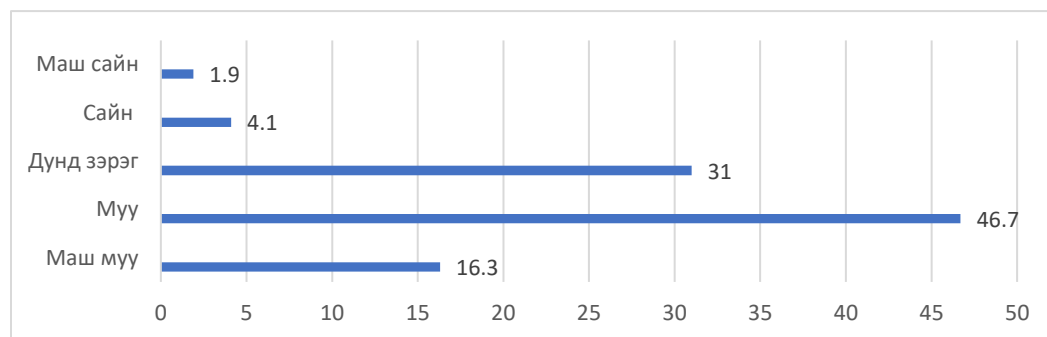


*3-аас доош оноогоор үнэлсэн үнэлгээг нийлүүлж тооцсон тул нийт хувь 100%-иас хэтэрнэ.

Алба хаагчийг шагнах, урамшуулах тогтолцоо оновчтой, шударга байж чаддаггүй гэж 24,4% нь, алба хаагчдын мэдлэг, боловсролыг дээшлүүлэх талаар хангалттай дэмждэггүй гэж 20,2% нь, албан тушаал дээшлүүлэх үйл ажиллагаа хууль ёсны дагуу явагддаггүй гэж 21,7% нь, цол олгох, зэрэг дэв ахиулах гэх мэт үйл ажиллагаа зохих журмын дагуу явагддаггүй гэж 16,6% нь, алба хаагчид тогтвортой, удаан хугацаанд ажилладаггүй гэж 24,5% нь, байгууллагын хэмжээнд алба хаагчтай холбоотой гаргаж байгаа шийдвэр нь Монгол Улсын хууль тогтоомжинд нийцдэггүй гэж 14,4% нь, алба хаагчтай холбоотой хууль бус шийдвэр гарсан тохиолдолд засах, хөндөгдсөн эрх, ашиг сонирхлыг сэргээх талаар арга хэмжээг авдаггүй гэж 19,4% нь үзжээ. Эдгээрээс алба хаагчид тогтвортой удаан хугацаанд ажилладаггүй, алба хаагчийг шагнах, урамшуулах тогтолцоо оновчтой биш гэсэн үзүүлэлтүүд хамгийн өндөр байна. Алба хаагчид тогтвортой урт хугацаанд ажилладаггүй хамгийн том шалтгаан нь цалин, хангамжны хүртээмжнээс болдог байна. Зах зээлийн ханштай харьцуулахад ганцхан төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байгууллага төдийгүй төрийн алба нийтээрээ цалин бага гэдгийг бид хүлээн зөвшөөрнө. Цалин бага учраас чадварлаг боловсон хүчин цалин өндөртэй хувийн байгууллагад орох хүсэл эрмэлзлэл их эсвэл гадаад явах сонирхол маш их байгаа нь анзаарагдсан юм. Энэ байдал даамжирвал төрийн алба хүний нөөцгүйдэж, төрийн албаны залгамж чанар алдагдаж, улмаар үндэсний аюулгүй байдалд муугаар нөлөөлнө. Тиймээс төрийн албанд чадварлаг боловсон хүчнийг тогтвор суурьшилтай, урт удаан хугацаанд ажиллуулах хамгийн том нөхцөл нь түүний цалин, хангамжийг сайжруулах явдал юм.

Байгууллагын үйл ажиллагаа хурдан шуурхай, амжилттай явахын үндэс нь сайн зохион байгуулалтын бүтэц байдаг. Байгууллагын зорилго, зорилтонд илүү үр ашигтай хүрэх боломжийг сайн зохион байгуулалтын бүтэц бий болгодог тул судалгаанд оролцогчдоос Та байгууллагынхаа үйл ажиллагаа зохион байгуулалтыг хэрхэн үнэлэх вэ? гэж асуухад дараах байдлаар хариулжээ.

График 13. Байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтын үнэлгээ



Төрийн тусгай байгууллагын алба хаагчид байгууллагынхаа үйл ажиллагаа зохион байгуулалтыг 16,3% нь маш муу, 46,7% нь муу, 31% нь дунд зэрэг, 4.1% нь сайн, 1,9% нь маш сайн гэж үнэлжээ. Маш муу, муу гэж хариулсан нь дараах шалтгаантай байна.

Хүснэгт 13. Байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг муугаар үнэлсэн шалтгаан

	Шалтгаан	Хувь
1	Тухайн байгууллага жил бүр тодорхой зорилт дэвшүүлж, түүнийгээ үр дүнтэй биелүүлдэггүй	5,3%
2	Алба хаагч бүр ёс зүйн хэм хэмжээг удирдлага болгон бие биетэйгээ хүндэтгэлтэй ханддаггүй	6,8%
3	Байгууллагын ажилтнууд өөр өөр талуудад хуваагддаг	13%
4	Байгууллагын ажлын зохион байгуулалт, удирдлагын тогтолцоо нь ажлын байрны тодорхойлолтод заасан үүрэг гүйцэтгэхэд хүндрэлтэй байдаг	9,1%
5	Удирдлагын зүгээс ажилтантайгаа харилцах харилцаа тааруу	10,4%
6	Удирлагууд эрх хэмжээнийхээ хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаггүй	9,9%
7	Томилолтын мөнгө болон бензин тосны үнийг цаг тухайд нь түргэн шуурхай олгодоггүй	23,6%
8	Өргөдөл, гомдлын механизм зохиж журмын дагуу явагддаггүй	9,6%
9	Байгууллагын шийдвэр нээлттэй ил тод байдаггүй	10,8%
10	Аливаа шийдвэр гаргахдаа алба хаагчдын саналыг огт тусгадаггүй	14,1%

Дээрх хүснэгтээс харахад томилолтын мөнгө болон бензин тосны төлбөрийг цаг тухайд нь шийддэггүй, удирдлагууд ямар нэгэн шийдвэр гаргахдаа алба хаагчдын санал хүсэлтийг сонсдоггүй гэх хүчин зүйлс байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтыг

муу гэж үнэлэхэд хамгийн өндөр хувийг эзэлсэн байна. Иймд эдгээр асуудлыг шийдэхийн тулд чиг үүрэгтээ тохирсон бүтэцтэй байх төдийгүй алба хаагчдыг түргэн шуурхай ажиллуулах механизмыг бий болгох шаардлагатай юм.

ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны хүрээнд ТТАХ-ийн хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн төлөв байдлыг тодорхойлох зорилгоор I) дүрэмт хувцас, тусгай хэрэгслийн хангалт, II) эдийн засгийн баталгаа, III) нийгмийн баталгаа, түүний өнөөгийн байдлын талаар ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ-ын албан хаагчдыг харьцуулан авч үзлээ.

ДҮРЭМТ ХУВЦАС, ТУСГАЙ ХЭРЭГСЭЛИЙН ХАНГАЛТ:

Төрийн албаны тухай хуульд ТТАХ-д нь “дүрэмт хувцас”-тай байхаар зохицуулсан. ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ-ын албан хаагчдын хувьд Төрийн албаны тухай хуулийн хүрээнд Ерөнхийлөгч, Засгийн газрын шийдвэрийн үндсэн дээр дүрэмт хувцасны стандарт, эдэлгээний хугацааг нарийвчлан тогтоосноор дүрэмт хувцасны талаарх суурь эрх зүйн орчин бүрдсэн хэмээн дүгнэж болно.

Гэсэн хэдий ч, 2022 оны судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ-ын албан хаагчдын дүрэмт хувцасны хүртээмж нийт байдлаар хангалтгүй болох нь харагдаж байна. Үүний шалтгааныг ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ-ын дүрэмт хувцасны талаарх улсын төсөв 30-60% хүртэл танагдан батлагдаж байгаатай холбон тайлбарлаж болно(**Хүснэгт 2.**). Тухайлбал, *ХХЕГ-ын албан хаагчдын хүрээнд авч үзвэл 2020-2022 оны хооронд хилийн манааны хувцас хэрэглэлийн хангалтыг зохион байгуулаагүй дүр зураг харагдаж байна.*

Мөн ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ-ийн албан хаагчдын дүрэмт хувцасны хүртээмжийн талаар өөр хооронд нь харьцуулан авч үзвэл дараах дүгнэлтийг хийж болохоор байна.

Дүрэм хувцасны төсөв: 2023 оны байдлаар Зэвсэгт хүчний жанжин штабын алба хаагчдын дүрэмт хувцасны хангалт шаардлагатай төсвийн хэмжээнээс 7.6%-иар, Хил хамгаалах ерөнхий газрын дүрэмт хувцасны хангалтын төсөв 30%-иар батлагдсан нь эдгээр байгууллагын алба хаагчид хуулиар тогтоосон дүрэмт хувцасны хангалтыг эдлэх боломжгүй нөхцөл байдлыг үүсгэсэн байна(**Хүснэгт 2.**). Тухайлбал, Хил хамгаалах ерөнхий газрын хувьд өмнөх жилүүдэд адил буюу 2020-2022 оны хооронд хилийн манааны нэмэгдэл хувцас хэрэглэл /хилчин малгай, дээл, бээлий, дах, дэгтий, бүсийн өнгөлөн дадлалтын хувцас/, эмээл, тоног хэрэгсэл/хазаар ногт, чөдөр, тохош/, удаан эдэлгээт зөөлөн эдлэл/хөнжил, гудас, дэр/-ийн хангалтыг хийж чадаагүй байна.

Дүрэмт хувцасны чанар: ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ-ын албан хаагчдын дүрэмт хувцасны нэр төрөл нь албан хаагчдын чиг үүргээс шалтгаалан харилцан адилгүй байна. Гэсэн хэдий ч, ОБЕГ-ын хувьд албан хаагчдын дүрэмт хувцасны нэр төрлөөс гадна хувцасны стандартад тавих техникийн шаардлагыг нарийвчлан тогтоож, Стандарт хэмжилт зүйн байгууллагаар баталгаажуулсан байна(**Хүснэгт 1.**). Улмаар албан хаагчдын дүрэмт хувцасны чанарын хүрээнд албан хаагчдын зүгээс гомдол санал байхгүй байгаа бол ШШГЕГ-ын албан хаагчдын хувьд дүрэмт хувцасны чанар туйлын хангалтгүй, эдэлгээний хугацаа богино гэсэн үнэлгээ өгч байна. Иймээс ШШГЕГ-ын албан хаагчдын хувьд дүрэмт хувцасны техникийн шаардлагад онцгойлон анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

Хээр, өвлийн хувцасны хангалт: ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ-ын албан хаагчдын дүрэмт хувцасны нэр төрөл нь чиг үүргээс шалтгаалан харилцан адилгүй байгаа боловч, адил нэр төрлийн хувцасны эдэлгээний хугацааг ялгаатай тогтоосон тохиолдол байна. Тухайлбал, Хээрийн саравчтай малгай, Хээрийн хүрэм, өмд зэргийг ОБЕГ-ын хувьд эдэлгээний хугацааг 2 жилээр тогтоосон бол ЦЕГ болон ШШЕГ-ын хувьд 4-5 жилээр тогтоосон(**Хүснэгт 5**). Энэ нь ТТАХ-дын хооронд эрх зүйн ялгаатай байдлыг үүсгэж байгаа тул нэр төрлийн хувцасны хангалтын хүрээнд адил эдэлгээний хугацаа тавих, мөн нэгдсэн стандартыг хэрэгжүүлэх шаардлага үүсэж байна(**Хүснэгт 3 болон 4**).

Дүрэмт хувцас, тусгай хэрэгслийн нөөц: ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ нь албан хаагчдын дүрэмт хувцасны нэр төрлийг журмаар тогтоож, төсөв багтаан тавихыг эрмэлздэг боловч, дүрэмт хувцасны нөөцийн хүрээнд асуудал үүсэж байна. Хэдийгээр, дүрэмт хувцасны хангалт тааруу тул нөөц үүсгэх боломжгүй байдаг боловч, гэнэтийн осол аваар, түймэр, үер усны аюул зэрэг байгалийн гамшигт үзэгдэл болсон үед нөөцгүй байдаг тул албан хаагчдын эрх зөрчигдөх нөхцөл байдал үүсдэг байна. Иймээс гэнэтийн үйл ажиллагаанд хамрагдах албан хаагчдын хувцасны нөөцийн асуудалд анхаарах хандуулах шаардлагатай.

Тусгай хэрэгслийн хангалт: ТТАХ-дыг ажил үүргээ гүйцэтгэх шаардлагатай тусгай хэрэгслээр хангах нь төрийн үүрэг бөгөөд түүнийг Төрийн албан тухай хуулиар зохицуулж өгсөн. Гэвч судалгаанаас үзэхэд шаардлагатай аврах ажиллагааны багаж хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, тусгай зориулалтын хувцас, хэрэгслээр бүрэн хангагдаж чадахгүй байгаа нь анхаарал татаж байна. Тухайлбал, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШГЕГ, ШШЕГ-ын албан хаагчид байнга эсхүл ихэнхдээ тусгай хэрэгслийн дутагдалтай байдаг хэмээн хариулсан бол ОБЕГ-ын албан хаагчид заримдаа буюу хамгийн сайн үнэлгээтэй байгааг харж болно (**График 2**).

ЭДИЙН ЗАСГИЙН БАТАЛГАА:

Төрийн албаны тухай хуулийн 57.2.3-т ТТАХ-ийн цалин нь албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг дэвийн, докторын, мэргэшлийн зэргийн болон хуульд заасан бусад нэмэгдлээс бүрдэхээр зохицуулжээ.

Гэсэн хэдий ч, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штаб, Цагдаагийн ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын албан хаагчдын цалингийн хэмжээ, сүлжээг Засгийн газраас ялгаатай тогтоож байгаа нь анхаарал татаж байна (ТАТХ57.4 & 57.5.). Өөрөөр хэлбэл, ТТАХ тус бүрийн гүйцэтгэж буй чиг үүргээс шалтгаалан цалингийн нэмэгдэл нь ялгаатай байх боломжтой боловч, байгууллага тус бүрээр суурь цалингийн шатлал ялгаатай байхаас гадна бусад нэмэгдлүүдийн хувьд ч харилцан адилгүй байдлаар тогтоогдсон нь тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын хоорондын тэнцвэртэй байдалд сөрөг нөлөө үзүүлж байгаагаас гадна хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөнийг нэмэгдүүлж байна. Энэхүү хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөн нь судалгаанд хамрагдсан зургаан байгууллагаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд тагнуул, авлигатай тэмцэх газрын албан хаагчдын хүрээнд ч яригдана.

Мөн ОБЕГ, ЗХЖШ, ХХЕГ, ЦЕГ, ШШЕГ, ШШЕГ-ын албан хаагчдын эдийн засгийн баталгааг өөр хооронд нь харьцуулан авч үзвэл дараах дүгнэлтийг хийж болохоор байна.

Цалин шатлал: Засгийн газрын 2022 оны 488-р тогтоол, 452 дугаар тогтоолоор Төрийн албаны зарим албан тушаалын цалингийн хэмжээ, доод хэмжээг шинэчлэн тогтоосон. Уг тогтоолын хүрээнд дундаж цалин цагдаа, дотоодын цэргээс бусад албан хаагчдын дундаж цалин 1.036.418 төгрөг болж, дунджаар 121,271 төгрөгөөр өссөн үзүүлэлттэй харагдаж байгаа хэдий ч ТТ-13, ТТ-12, ТТ-11 ангиллын алба хаагчдын цалин өсөөгүй байна. Харин цагдаа, дотоодын цэргийн алба хаагчдын цалин дунджаар 1,276,570 төгрөг байгаа нь бусад төрийн тусгай алба хаагчдын дундаж цалингаас 240,152 төгрөгөөр илүү болсон нь анхаарал татаж байна.

Судалгаанд хамрагдаж буй байгууллагуудын чиг үүрэг харилцан адилгүй, өөр өөр хэдий ч (бусад хангамжийн хувьд чиг үүргээс хамаараад өөр байх боломжтой) төрийн тусгай албан хаагчийн хувьд суурь цалингийн шатлал ялгамжтай байгаа нь тусгай чиг үүрэг хоорондын тэнцвэрийг сулруулж, хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг бууруулах сөрөг үр дагаврыг үүсгэж байна.

Зөвлөмж: Суурь цалингийн шатлалын нэгдсэн нэг тогтолцоотой болох нь зүйтэй.

Нэмэгдэл хөлсийн ялгаа: Төрийн албаны тухай хууль 57.2.3-т заасны дагуу тусгай албан тушаал эрхэлдэг төрийн албан хаагчийн хувьд албан тушаалын цалин болон албан ажлын онцгой нөхцөлийн, төрийн алба хаасан хугацааны, цол, зэрэг дэвийн, докторын, мэргэшлийн зэргийн болон хуульд заасан бусад нэмэгдлээс бүрдэнэ.

Гэсэн хэдий ч, судалгаанд хамрагдсан байгууллагууд хэрэгжүүлж буй чиг үүргээсээ хамаараад тэдгээрийн алба хаагчдад олгох нэмэгдлийн хэмжээ харилцан адилгүй тул өөр өөр журмаар зохицуулсан нь байгууллага хооронд эрс ялгаатай байдлыг бий болгосон байна. Тухайлбал, Онцгой байдлын ерөнхий газрын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл нь 30% байхад бусад байгууллагуудын нэмэгдэл нь эрс бага, **Хоёрдугаарт**, хорих байгууллага, гянданд ажилладаг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэдэг алба хаагчдын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл бага, **Гуравдугаарт**, Албан тушаалын цолны нэмэгдлийн хувьд авч үзвэл Зэвсэгт хүчний жанжин штабын алба хаагчид олон төрлийн ангиллаар цолны нэмэгдэл авдаг, **Дөрөвдүгээрт**, Цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын цолны нэмэгдлийг 30% буюу хамгийн багаар тогтоосон (**Хүснэгт 6. доош харах**) зэрэг ялгаатай байдлыг бий болгожээ.

Зөвлөмж: Цолны нэмэгдэл, ажилласан жилийн нэмэгдэл зэрэг нь тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагад адил байж болох юм.

Өрхийн орлогын түвшин: Нэг хүнд ногдох өрхийн орлогын түвшингээр авч үзвэл Шүүх шинжилгээний ерөнхий газрын албан хаагчдын 26,26%, Цагдаагийн ерөнхий газрын албан хаагчдын 32,59%, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын 49,17%, Онцгой байдлын ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,59%, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,79%, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчдын 53,75% нь 500,000 төгрөгөөс доош байна. Ялангуяа, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын 49,17%, Онцгой байдлын ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,59%, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын албан хаагчдын 50,79%, Хил хамгаалах ерөнхий газрын албан хаагчдын

53,75%-ийн өрхийн орлого нь 500,000 төгрөгөөс доош байгаа нь ТТАХ-дын эдийн засгийн баталгааг сайжруулах хүрээнд анхаарал татаж байна(**График 3.**).

Зөвлөмж: ТТАХ-ийн эдийн засгийн баталгааг авч үзэхдээ зөвхөн цалингийн түвшингөөр бус өрхийн орлогод тулгуурлан харах, үүнийг нийгмийн баталгаатай нь уялдуулах бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна. Ялангуяа, Онцгой байдлын ерөнхий газар, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар, Зэвсэгт хүчний жанжин штабын албан хаагчдын нийгмийн баталгаанд онцгойлон анхаарал нь зохистой байна.

Илүү цаг: Судалгаанд хамрагдсан ТТХА-дын 28,8% нь маш их, 29,8% нь их, 29% нь дунд зэрэг, 8,4% нь бага зэрэг, 4% нь маш бага илүү цагаар ажиллах шаардлага гардаг хэмээн хариулсан нь илүү цагийн ачаалал өндөр байгааг харуулж байна. Илүү цагийн хөлсний хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуульд илүү цагаар ажилласан, долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан, шөнийн цагаар ажилласан, нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан зэрэг ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний цалин хөлсийг нэмж нэмэгдэл цалин олгохоор хуульчилсан.

Гэсэн хэдий ч, судалгаанд оролцогчдын 56,7% нь илүү цагаар ажилласан үедээ илүү цагийн хөлс огт авч үзээгүй, 4,7%, хааяа авдаг, 31,8%, нь авч чаддаггүй, 6,8% авч байсан удаа бий гэж хариулсанаас үзэхэд илүү цагийн хөлс олголт хангалтгүй байна(**График 5.**).

Зөвлөмж: Илүү цаг тооцох журамтай болох, илүү цагийг мөнгөн бус хэлбэрээр буюу амралт дээр нэмэх, ажлын ачаалал бага өдөр эрт тарах зэрэг уян хатан байдлаар олгох зохицуулалтыг тусгах нь зохистой байна.

НИЙГМИЙН БАТАЛГАА:

Судалгаанд хамрагдсан ТТАХ-дын нийгмийн баталгааг анкет судалгааны үр дүнгээс үзэхэд албан хаагчдын нийгмийн хамгааллын асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэдэг тухай асуултанд судалгаанд оролцогчдын 25,1% нь эрүүл мэндийг дэмжих арга хэмжээ(үзлэг оношилгоо, амралт сувилал г.м) байдаггүй, 40,7% нь бага насны хүүхэдтэй ажилчдыг дэмжих бодлого зохицуулалт байдаггүй, 39,3% нь орон сууцны дэмжлэг байдаггүй, 23,4% нь гачигдлыг үеийн дэмжлэг, тусламж байдаггүй, 26,4% нь байгууллагынхаа ахмад настнуудыг харж хандах тогтолцоо байдаггүй хэмээн хариулснаас үзэхэд нийтлэг байдлаар нийгмийн баталгаа хангалтгүй байна хэмээн дүгнэж болно.

Эрүүл мэндийн баталгаа: Эрүүл мэндийн баталгаа нь эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг төдийхнөөр хязгаарлагдахын зэрэгцээ энэ нь чанар, хүртээмжийн хувьд хангалтгүй байна. Тухайлбал, анкет судалгаанаас үзэхэд ЗХЖШ болон ХХЕГ-аас бусад байгууллагын албан хаагчид байгууллагын эрүүл мэнд дэмжсэн арга хэмжээг 50-60%-тай үнэлсэн байна (**График 7**).

Шилжин ажиллуулах: Төрийн албаны тухай хуулийн 44.1-т заасны дагуу “Албан ажлын зайлшгүй шаардлагыг үндэслэн төрийн жинхэнэ албан хаагчтай тохиролцож, эсхүл тухайн байгууллагад 10 ба түүнээс дээш жил нэг албан тушаалд ажиллаж байгаа албан хаагчийг удирдлагын санаачилгаар төрийн албаны нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад

тэдгээрийн удирдлагын хооронд харилцан тохиролцсоны дагуу шилжүүлэн ажиллуулж болно” хэмээн зохицуулсан. Энэ хүрээнд байгууллагын салбарын хуулиуд болон журамд нарийвчилсан зохицуулалт туссан байна(**Хүснэгт 10**).

Гэсэн хэдий ч, Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалт бодит байдал дээр бүрэн хэрэгжихгүй байна. Тухайлбал, анкет судалгаанаас үзэхэд гэр бүлийнхний асуудал, үр хүүхдийн сургууль цэцэрлэг, эхнэр нөхрийн ажлын байрыг шийдэж өгдөггүй байна.

Зөвлөмж: ТТАХ-ын шилжин ажиллуулахад чиглэсэн хөтөлбөр, бодлого хэрэгжүүлэх нь зохистой байж болно.

Орон байрны дэмжлэг: Төрийн албан тухай хуулийн 61.1.5-т орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэхээр зохицуулсан. Бодит байдал дээр орон сууцтай болгох, түүнийг дэмжих бодлого, хөтөлбөр хангалттай биш байна(**График 8**).

Гачигдлын үеийн дэмжлэг: Орон сууцтай холбоотой хэрэгжүүлж буй бодлого шийдвэр бүх албан хаагчдад тэгш, хүртээмжтэй байж чаддаггүй, холбогдох дэмжлэг, туслалцааг авч байгаагүй, улмаар алба хаагч бүрт гачигдлын үеийн тусламж, авах шаардлага тулгардаггүй тул энэ талаар мэдээлэлгүй байх боломжтой юм. Үүнээс үзвэл байгууллагуудын дүрэм, журамд гачигдлын үеийн тусламж, дэмжлэгтэй холбоотой бодлого, үйл ажиллагаа байдаг төдийгүй тэдгээр нь алба хаагч нарт харилцан адилгүй хүрдэг байна(**График 9**).

Зөвлөмж: Байгууллага өөрийн явуулж буй бодлого шийдвэрээ алба хаагчдадаа танилцуулах, холбогдох дүрэм журмыг хамт олондоо түгээх, мэдээлэхэд анхаарах нь зүйтэй.

Албанаас хаасан хугацааг тооцох: Алба хаасан хугацаа тооцох асуудал нь нийгмийн баталгаанаас гадна ТТАХ-дын цалин урамшууллын нэмэгдэлийг тооцох чухал ач холбогдолтой байдаг. Судалгаанд авч үзсэн байгууллагуудын алба хаасан хугацааг тооцох журмыг харьцуулан үзэхэд үр дагварын хувьд харилцан адилгүй байдлаар тогтоосон байна. Тухайлбал, байгууллагууд алба хаасан хугацааг тооцохдоо ихэвчлэн 1 жилийг 1 жил 3 сараар тооцож байна. Харин Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдыг ялгамжтайгаар 1 жил ажиллсан хугацааг 1 жил 2 сартай дүйцүүлэн тооцохоор тусгасжээ (**График 10**).

Зөвлөмж: Алба хаасан хугацаа тооцох журмыг жигдлэх эсхүл нэгдсэн журмаар зохицуулах нь зохистой.

Дээрхээс дүгнэвэл, төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг байгууллагуудад ихэвчлэн дүрэмт хувцасын хангалт, хүний нөөцийн дутагдал, ажлын ачаалал, төсөв санхүүгийн хүрэлцээ муу, илүү цагийн нэмэгдэл байхгүй зэрэг нийтлэг асуудлууд тулгарч байгаа ба энэ нь эцсийн дүндээ санхүүжилт хангалтгүйтэй холбоотой байна. Иймд үүнийг нэн тэргүүнд шийдвэрлэх нь нөхөн хангалтыг сайжруулж, төрийн тусгай албанд ажиллах хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, алба хаагчдын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх, ажлын үр дүнг авчрах гээд олон эерэг зүйлийг бий болгоно.

ХАВСРАЛТ 1. ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧИЙН ДҮРЭМТ
ХУВЦАСНЫ ЭДЭЛГЭЭНИЙ ХУГАЦАА: Засгийн газрын 2018 оны 41 дүгээр тогтоолын
хавсралт

№	Загварын код	Хувцас, хэрэглэлийн нэр төрөл	Хэмжих нэгж	Тоо ширхэг	Эдэлгээний хугацаа (жилээр)	
					ОБЕГ, ОБ-ын газар, хэлтсийн захиргаа-ны албан хаагч	Анги, салбар, бүлгийн албан хаагч
1.	4-11	Ёслол, албаны саравчтай малгай	ш	1	3	3
2.	4-12	Ёслолын бүрх малгай	ш	1	3	3
3.	4-14	Каракуль малгай (хурандаа)	ш	1	4	4
4.	4-15	Өвлийн малгай	ш	1	2	2
5.	4-17	Дугуй малгай	ш	1	4	4
6.	4-19	Хээрийн саравчтай малгай	ш	1	3	2
7.	4-21, 4-31 4-22, 4-32	Ёслолын китель, өмд (эрэгтэй) Ёслолын китель, өмд, юбка (эмэгтэй)	хос	1	3	4
8.	4-23, 4-33 4-24, 4-34 4-44	Албаны китель, өмд (эрэгтэй) Албаны китель, өмд, юбка (эмэгтэй)	хос	1	3	2
9.	4-25, 4-35 4-26, 4-36	Хээрийн зуны хүрэм, өмд (эрэгтэй, эмэгтэй)	хос	1	3	2
10.	4-41, 4-42	Ёслолын цамц (урт, богино ханцуйтай)	ш	1/1	7	7

11.	4-43, 4-44	Албаны цамц (урт, богино ханцуйтай)	ш	1/1	2	2
12.	4-51	Каракуль захтай савхин дээл (хурандаа)	ш	1	5	5
13.	4-52, 4-53	Цегейк захтай савхин дээл (эрэгтэй, эмэгтэй)	ш	1	5	5
14.	4-61, 4-71	Каракуль захтай хээрийн өвлийн хүрэм, өмд (дээд офицер, хурандаа)	хос	1	4	3
15.	4-62, 4-72 4-63, 4-73	Цегейк захтай хээрийн өвлийн хүрэм, өмд (эрэгтэй, эмэгтэй)	хос	1	4	3
16.	4-67, 4-68	Хээрийн хүрэм (эрэгтэй, эмэгтэй)	ш	1	3	2
17.	4-81	Борооны цув	ш	1	7	7
18.	4-91	Ноосон цамц	ш	1	3	2
19.	4-93	Ноосон цамц (ханцуйгүй)	ш	1	3	3
20.	4-101	Хээрийн богино ханцуйтай цамц (захгүй)	ш	1	1	1
21.	4-102	Дотуур цамц, өмд	хос	1	1	1
22.	4-105 4-106	Даавуун болон ноосон оймс	хос	2/1	1/1	1/1
23.	4-112	Ёслолын зангиа (эмэгтэй)	ш	1	7	7
24.	4-113	Албаны зангиа	ш	1	2	2
25.	4-121 4-122	Зуны гутал (эрэгтэй, эмэгтэй)	хос	1	2	2

26.	4-123 4-124	Өвлийн гутал (эрэгтэй, эмэгтэй)	хос	1	3	3
27.	4-125	Өвлийн гутал (хагас түрийтэй)	хос	1	3	2
28.	4-126	Зуны гутал (хагас түрийтэй)	хос	1	3	2
29.	4-130	Ёслолын бээлий	хос	1	7	7
30.	4-131	Саан зүүлт	ш	1	1 удаа	
31.	4-132	Малгайн тэмдэг	ш	2	4	4
32.	4-133	Ёслолын саан бүс	ш	1	1 удаа	
33.	4-137	Нэрийн тэмдэг	ш	1	1 удаа	
34.	4-149	Ёслолын малгайн тэмдэг	ш	1	1 удаа	
35.	4-135	Малгайн сагалдарга	ш	2	4	4
36.	4-143	Өмдний тэлээ	ш	1	2	3
37.	4-144	Суран бүс	ш	1	10	6
38.	4-145	Хүзүүний ороолт	ш	1	3	3
39.	4-146	Савхин бээлий	хос	1	2	2
40.	4-151	Цүнх	ш	1	1 удаа	

Жич: Мөрдөс, цолны тэмдгийг цол авах бүрт, таних тэмдэг (4-136), байгууллагын ялгах тэмдэг (4-138), Монгол тэмдэг (4-140), цусны бүлэг тодорхойлсон тэмдэг (4-141), нэрийн тэмдгийг (4-142) хувцастай дагалдуулан тус тус олгоно.

**ХАВСРАЛТ 2. ЦАГДААГИЙН АЖИЛТНЫ ДҮРЭМТ ХУВЦАСНЫ ЭДЭЛГЭЭНИЙ
ХУГАЦААНЫ НОРМ: Засгийн газрын 1993 оны 3 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт**

1	Хувцас, хэрэглэл ийн нэр	Хэмж их нэгж	Хурандаагийн хувцасны		Эргүүл, жижүүрийн албаны ажилтны хувцасны		Замын цагдаагийн албаны ажилтны хувцасны		Бусад албаны ажилтны хувцасны	
			Олг ох тоо	Эдэлгээ ний хугацаа, жилээр	Олг ох тоо	Эдэлгээ ний хугацаа, жилээр	Олг ох тоо	Эдэлгээ ний хугацаа, жилээр	Олг ох тоо	Эдэлгээ ний хугацаа, жилээр
	А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	А.Гадуур хувцас									
1	Ёслол, амралты н зориулал ттай саравчта й малгай	Шир	1	7	1	7	1	7	1	7
2	Өдөр тутмын хэрэгцээн ий савхин малгай	-"	1	5	1	5	1	4	1	5
3	Чихтэй каракуль малгай	-"	1	6	-	-	-	-	-	-

4	Дугуй малгай /берет/	-"	1	3						
5	Юүдэнтэ й хүрэм /мөрдөст эй/	-"	1	3	1	3	1	3	1	3
6	Ёслол, амралты н зориулал ттай китель, урт өмд, мөрдөс, чимэг хэрэглэлт эй /эмэгтэй ажилтанд банзал/	Хос	1	7	1	7	1	7	1	7
7	Саарал цигейкэн чихтэй малгай	Шир	-	-	1	2	1	2	1	3
8	Ажлын хүрэм, мөрдөс, өмд	Хос	1	4	1	2	1	2	1	4
9	Өдөр тутмын хэрэгцээн ий хүрэм, мөрдөс, урт өмд, тэмдэгтэ й /эмэгтэй	Хос	1	2	1	2	1	2	1	2

	ажилтанд банзал/									
10	Гуталтай өмсдөг өдөр тутмын өмд /эмэгтэй ажилтанд банзал/	Шир	1	3	1	2	1	2	1	3
11	Савхин хүрэм /мөрдөс, тэмдэгтэ й/	-"	1	6	1	6	1	6	1	6
12	Нөмрөг цув /хөдөлгөө н зохицуул ах албаны офицер, ахлагчда д цагаан цув/	-"-	1	10	1	10	1	10	1	10
13	Гуталтай өмсдөг ёслол, амралты н зориулал ттай өмд	-"-	1	7	1	7	1	7	1	7
Б.Дотуур хувцас										
14										

	Ёслол, амралтын зориулалттай цагаан цамц	Шир	1	7	1	7	1	7	1	7
15	Хар хөх зангиа	-"	1	7	1	7	1	7	1	7
16	Шаргал цамц /мөрдөс, тэмдэгтэй/ й/	-"	2	2	3	2	2	2	2	2
17	Хүзүүний ноосон ороолт	-"	1	4	1	4	1	4	1	4
18	Хүзүүний даавуу ороолт	-"	1	6	1	6	1	6	1	6
19	Өдөр тутмын хэрэгцээн ий цагаан цамц	-"	-	-	-	-	1	2	-	-
В.Дулаан хувцас										
20	Хөвөнтэй өмд /эмэгтэй ажилтанд	Шир	1	4	1	2	1	2	1	4

	ноосон өмд/									
21	Саарал каракуль захтай, нэхий дотортой пальто	-"	1	5	-	-	-	-	-	-
22	Цигейкэн захтай, хөвөнтэй дотортой пальто	-"	-	-	1	4	1	4	1	4
23	Цигейкэн захтай, нэхий дотортой пальто	-"	-	-	1	5	1	5	1	5
24	Г.Гутал Хиймэл үсэн дотортой гутал	Хос	1	5	1	3	1	3	1	5
25	Хромон гутал	-"	1	3	1	2	1	2	1	3
26	Хромон ботинк	-"	1	1	1	1	1	1	1	1
27	Богино түрийтэй гутал	-"	1	3	1	2	1	2	1	3

28	Д.Чимэг хэрэглэл Суран бүс /хар өнгөтэй/	Шир	1	10	1	6	-	-	1	10
29	Суран бүс /цагаан өнгөтэй/	-"-	-	-	-	-	1	6	-	-
30	Ёслолын бүс	-"-	1	7	1	7	1	7	1	7
31	Цагаан бээлий /өдөр тутмын/	Хос	-	-	-	-	1	7	-	-
32	Ёслолын цагаан бээлий	-"-	1	7	1	7	1	7	1	7
33	Саан сагалдраг а	Шир	1	6	1	6	1	6	1	6
34	Малгайн ы тэмдэг	-"-	1	3	1	3	1	3	1	3
35	Савхин бээлий /даавуу бээлий/	-"-	1	2/1/	1	2/1/	1	2/1/	1	2/1/

ТАЙЛБАР: 1. Өдөр тутмын ба ажлын хэрэгцээний хүрэм, түүнчлэн өдөр тутмын болон ажлын хэрэгцээний өмдийг ажлын шаардлагад тохируулан үнийн зөрүүг тооцохгүйгээр сольж хийлгэхийг зөвшөөрнө.

2.Цолны тэмдгийг /цолоор/ шинэ олгосон мөрдөс бүрт хадахаар олгоно

3.Ялгах /таних/ тэмдгийг өдөр тутмын ба ажлын хэрэгцээний хүрэмд хадахаар олгоно.

4.Офицер, ахлагч нарт цигейкэн захтай, нэхий дотортой пальто, цигейкэн захтай, хөвөнтэй дотортой пальтог давхардуулан олгохгүй.

ХАВСРАЛТ 3. ЦАГДААГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН ДҮРЭМТ ХУВЦАСНЫ ЭДЭЛГЭЭНИЙ
ХУГАЦАА: Засгийн газрын 155 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралт

№	Хувцасны нэр, төрөл	Хэмжих нэгж	Цагдаагийн генерал цолтой алба хаагч <i>(Энэ хэсгийг Засгийн газрын 2022 оны 96 дугаар тогтоолоор хассан)</i>		Цагдаагийн хурандаа цолтой алба хаагч		Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах шууд чиг үүрэг гүйцэтгэх алба хаагч		Бусад чиг үүрэг гүйцэтгэх алба хаагч	
			Олгох тоо	Эдэлгээний хугацаа (жилээр)	Олгох тоо	Эдэлгээний хугацаа (жилээр)	Олгох тоо	Эдэлгээний хугацаа (жилээр)	Олгох тоо	Эдэлгээний хугацаа (жилээр)
Нэг. Малгай										
1	Ёслолын саравчтай малгай	ш	1	5						
2	Албаны саравчтай малгай	ш	1	3	1	3	1	5	1	3
3	Каракуль малгай	ш	1	6	1	6				
4	Өвлийн малгай	ш					1	2	1	3
5	Берет малгай	ш	1	4	1	4	1	3	1	4
6	Саравчтай малгай	ш	1	3	1	3	1	2	1	3
7	Ноосон малгай	ш	1	3	1	3	1	3	1	3
8	Бүрх малгай (эмэгтэй алба хаагч)	ш			1	5	1	5	1	5

Хоёр. Гадуур хувцас										
1	Ёслолын китель, өмд	хос	1	5						
2	Албаны китель, өмд (юбка)	хос	1	3	1	3	1	5	1	3
3	Өдөр тутмын хүрэм, өмд	хос			1	3	1	2	1	3
4	Каракуль захтай савхин хүрэм (Засгийн газрын 2019 оны 431 дүгээр тогтоолоор өөрчлөлт орсон)	ш	1	6	1	6				
5	Савхин хүрэм	ш					1	5	1	6
6	Каракуль захтай өвлийн хүрэм, өмд	хос	1	4	1	4				
	Хиймэл үсэн захтай өвлийн хүрэм, өмд	хос					1	3	1	4
7	Албаны хүрэм	ш	1	5	1	5	1	3	1	5
8	Хээрийн хүрэм, өмд	хос	1	4	1	4	1	2	1	4
9	Борооны хүрэм, өмд	хос	1	6	1	6	1	4	1	6

10	Гэрэл ойлгогчтой хантааз (зуны)	ш			1	2	1	1	1	2
	Гэрэл ойлгогчтой хантааз (өвлийн)	ш			1	2	1	1	1	2
11	Ноосон ороолт	ш	1	4	1	4	1	4	1	4
12	Хүзүүвч	ш	1	4	1	4	1	3	1	4
13	Ёслолын бээлий	хос	1	5	1	5	1	5	1	5
14	Савхин бээлий	хос	1	2	1	2	1	2	1	2
Гурав. Дан хувцас <i>(Засгийн газрын 2022 оны 96 дугаар тогтоолоор 1 дэх заалтад өөрчлөлт орсон)</i>										
1	Ёслолын цамц	ш	1	5	1	3	1	3	1	3
	Ёслолын цамц	ш	1	5	1	2	1	2	1	2
2	Албаны цамц	ш	1	2	1	2	1	3	1	2
	Албаны цамц (богино ханцуйтай)	ш	1	2	1	2	1	3	1	2
3	Өдөр тутмын цамц (урт ханцуйтай)	ш	1	3	1	3	1	2	1	3
	Өдөр тутмын цамц (богино ханцуйтай)	ш	1	3	1	3	1	2	1	3

4	Захгүй цамц (футболка)	ш	1	4	1	4	1	2	1	4
5	Поло цамц	ш	1	3	1	3	1	2	1	3
6	Ноосон цамц	ш	1	4	1	4	1	3	1	4
7	Тэмээний ноосон хантааз	ш	1	5	1	5	1	4	1	5
8	Түрийтэй гутлын өмд	ш	1	5	1	5	1	5	1	5
9	Дан өмд	ш	1	3	1	3	1	2	1	3
10	Дотуур цамц, өмд	хос	1	2	1	2	1	2	1	2

Дөрөв. Гутал, оймс

1	Ботинк	хос	1	5	1	5	1	5	1	5
2	Урт түрийтэй гутал	хос	1	5	1	5	1	5	1	5
3	Өвлийн дотортой гутал	хос	1	4	1	4	1	2	1	4
4	Өвлийн ботинк	хос	1	3	1	3	1	3	1	3
5	Богино түрийтэй гутал	хос	1	4	1	4	1	2	1	4
6	Пүүзэн ботинк	хос	1	3	1	3	1	1.5	1	3
7	Ноосон оймс	хос	1	1	1	1	1	1	1	1

8	Даавуун оймс	хос	1	1	1	1	1	1	1	1
Тав. Бүс, тэлээ										
1	Тоногтой суран бүсний иж бүрдэл	ком	1	8	1	8	1	4	1	8
2	Ёслолын саан бүс	ш	1	1 удаа	1	1 удаа	1	1 удаа	1	1 удаа
3	Тэлээ	ш	1	3	1	3	1	3	1	3
Зургаа. Бусад										
1	Зангиа	ш	1	2	1	2	1	2	1	2
2	Зангианы хавчаар	ш	1	5	1	5	1	5	1	5
3	Ёслолын саан унжлага	ш	1	1 удаа	1	1 удаа	1	1 удаа	1	1 удаа

Тайлбар: Бүх төрлийн мөрдэс, цолны болон захны таних тэмдэг, малгайн тэмдэг, сагалдарга, ханцуйн бэлгэдэл тэмдэг, хувийн дугаар, цусны бүлэг, нэрний бичиглэлийг тухайн нэр төрлийн дүрэмт хувцасны хамт олгоно.

ХАВСРАЛТ 4. ХИЛИЙН ЦЭРГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН ДҮРЭМТ ХУВЦАС БОЛОН ХЭРЭГЛЭЛИЙН НОРМ, ЭДЭЛГЭЭНИЙ ХУГАЦАА: Засгийн газрын 2017 оны 174 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралт

№	Хувцас, хэрэглэлийн нэр	Код	Хэмжих нэгж	Тоо	Эдэлгээний хугацаа (жилээр)		
					I норм	II норм	III норм
1	Албаны саравчтай малгай	3-13	ш	1	4	3	2
2	Каракуль малгай (ахлах офицер)	3-14	ш	1		5	5
3	Өвлийн малгай	3-15	ш	1	2	2	3
4	Дугуй малгай	3-17	ш	1	4	4	4
5	Ноосон малгай	3-18	ш	1	3	4	4
6	Хээрийн саравчтай малгай	3-19	ш	1	2	3	4
7	Албаны хувцасны мөрдэс	7-186	хос	1	4	3	2
8	Албаны китель, өмд (цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй) /эрэгтэй/	3-23, 33	хос	1	4	3	2
9	Албаны китель, юбка, өмд (цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй) /эмэгтэй/	3-24, 34, 44	ком	1	4	3	2
10	Хээрийн хувцасны мөрдэс	7-187	хос	1	2	3	4
11	Хээрийн зуны хүрэм, өмд (цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй) /эрэгтэй/	3-25, 35	хос	1	2	3	4

12	Хээрийн зуны хүрэм, өмд (цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй) /эмэгтэй/	3-26, 36	хос	1	2	3	4
13	Каракуль захтай, савхин гадартай, салдаг дотортой дээл (цолны хатгамал тэмдэг, мөрдөстэй)	3-51	ш	1	7	6	5
14	Цегейк захтай, савхин гадартай, салдаг дотортой дээл (цолны хатгамал тэмдэг, мөрдөстэй) /эрэгтэй/	3-52	ш	1	7	6	5
15	Цегейк захтай, савхин гадартай, салдаг дотортой дээл (цолны хатгамал тэмдэг, мөрдөстэй) /эмэгтэй/	3-53	ш	1	7	6	5
16	Каракуль захтай, нэхий дотортой хээрийн өвлийн хүрэм, өмд (мөрдэс, цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй)	3-61, 71	хос	1		5	5
17	Цегейк захтай, нэхий дотортой хээрийн өвлийн хүрэм, өмд (мөрдэс, цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй) /эрэгтэй/	3-62, 72	хос	1	2	3	4
18	Цегейк захтай, нэхий дотортой хээрийн өвлийн хүрэм, өмд (мөрдэс, цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй) /эмэгтэй/	3-63, 73	хос	1	2	3	4
19	Хээрийн хүрэм (мөрдэс, цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй) /эрэгтэй/	3-67	ш	1	2	3	4

20	Хээрийн хүрэм (мөрдэс, цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй) /эмэгтэй/	3-68	ш	1	2	3	4
21	Албаны цамц (урт ханцуйтай, мөрдэстэй)	3-43	ш	1	4	2	1
22	Албаны цамц (богино ханцуйтай, мөрдэс, цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй)	3-44	ш	1	4	2	1
23	Хээрийн богино ханцуйтай цамц (мөрдэс, цэргийн байгууллагын болон анги, байгууллагын таних тэмдэгтэй)	3-28	ш	1	2	3	4
24	Ноосон цамц (мөрдэстэй)	3-91	ш	1	3	3	4
25	Хээрийн богино ханцуйтай цамц (захгүй)	3-101	ш	1	1	1	2
26	Борооны цув	3-81	ш	1	1 удаа	1 удаа	1 удаа
27	Хүзүүний ороолт	3-145	ш	1	2	2	2
28	Албаны зангиа	3-113	ш	1	4	3	2
29	Өмдний тэлээ	3-143	ш	1	5	5	5
30	Суран бүс	3-144	ш	1	10	10	10
31	Савхин бээлий	3-146	хос	1	2	2	2
32	Даавуун оймс	3-105	хос	1	1	1	1
33	Ноосон оймс	3-106	хос	1	1	1	1

34	Зуны улирлын гутал (эрэгтэй)	3-121	хос	1	4	3	2
35	Зуны улирлын гутал (эмэгтэй)	3-122	хос	1	4	3	2
36	Өвлийн улирлын гутал (эрэгтэй)	3-123	хос	1	4	3	2
37	Өвлийн улирлын гутал (эмэгтэй)	3-124	хос	1	4	3	2
38	Өвлийн улирлын гутал (хагас түрийтэй)	3-125	хос	1	2	3	4
39	Зуны улирлын гутал (хагас түрийтэй)	3-126	хос	1	2	3	4
40	Малгайн тэмдэг	3-132	ш	3	1 удаа	1 удаа	1 удаа
41	Малгайн сагалдарга	3-135	ш	2	8	8	4

Тайлбар: Хилийн заставт алба хааж байгаа алба хаагчийг I норм, хилийн отрядад алба хааж байгаа алба хаагчийг II норм, Улаанбаатар хүрээний анги, байгууллага, салбарт алба хааж байгаа алба хаагчийг III нормын дагуу дүрэмт хувцас, хэрэглэлээр хангана.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Нэг. Эрх зүйн эх сурвалж

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль (Шинэчилсэн найруулга), 2021, <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 <https://legalinfo.mn/mn/detail/565>
3. Төрийн албан тухай хууль, 2017 он
4. Цэргийн дотоод албаны дүрэм
5. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайд нарын хамтран баталсан Хөдөлмөрийн тухай /шинэчилсэн найруулга/ хуулийн төслийн үзэл баримтлал, <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/6e832e3b5c21f213af7c0a8d013810dc402448ad.pdf>
6. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гэрээ, конвенцууд - <https://nhrcm.gov.mn/> , https://gratanet.com/laravel-filemanager/files/3/Legal%20alert_Labor%20law_MN.pdf
7. Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 111 дүгээр конвенц - <https://www.legalinfo.mn/law/details/1185>
8. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 87 дугаар конвенц - <https://www.legalinfo.mn/law/details/1191>
9. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2018 оны 12 дугаар сарын 19-ний өдрийн 380 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох журам”-ын хавсралт
10. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2018 оны 12 дугаар сарын 12-ны өдрийн 374 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчид мэргэшлийн зэрэг, зэргийн нэмэгдэл олгох журам”-ын хавсралт
11. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2005 оны 4 дүгээр сарын 13-ны өдрийн “Цолны нэмэгдлийн хувь хэмжээг тогтоож, журам батлах тухай 77 дугаар тоогтоолын 1 дүгээр хавсралт
12. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2005 оны 4 дүгээр сарын 13-ны өдрийн “Цолны нэмэгдлийн хувь хэмжээг тогтоож, журам батлах тухай 77 дугаар тоогтоолын 2 дугаар хавсралт
13. Монгол Улсын Засгийн Газрын 2018 оны 12 дугаар сарын 09-ний өдрийн “Журам батлах тухай” 382 дугаар тогтоолын 3 дугаар хавсралт
14. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Алагчилахгүй байх(ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц
15. Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт(1966)

Хоёр. Ном, өгүүлэл, судалгааны тайлан

1. ХЭҮК, Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дахь илтгэл, УБ., 2019 он. <https://nhrcm.gov.mn/doc/806/>
2. Г.Агар-Эрдэнэ, “Хууль тогтоомжийг олон улсын гэрээтэй нийцүүлэх замаар цэргийн албан хаагчдыг албадан хөдөлмөрөөс хамгаалах нь”, 2015 он. <https://legaldata.mn/buteel/pdf?id=434>
3. ХЭҮК, ЦЕГ, Нийгмийн хэв журам ба хүний эрх, УБ, 2012 он. https://nhrcm.gov.mn/media/documents/1365649162_niigmiin_hev_juram_ba_hunii_erh.pdf
4. ХЭҮК, “Ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага болон тархалтын байдлын судалгаа /төрийн захиргааны алба/”, 2021 он. <https://legaldata.mn/buteel/pdf?id=1044>
5. Н.Мөнхзул, “Төрийн тусгай албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалтын онцлог”, 2021 он. <https://legaldata.mn/buteel/pdf?id=1394>
6. Ч.Болд, М.Батболд, “Цагдаагийн алба хаагчийн аюулгүй байдал, анхаарах асуудал”, 2021 он. <https://legaldata.mn/buteel/pdf?id=1314>
7. Д.Булган, Д.Наранбаатар, “Цагдаагийн алба хаагчийн эдийн засгийн баталгааны өнөөгийн байдалд хийсэн дүн шинжилгээ”, 2022 он. <https://legaldata.mn/buteel/pdf?id=1305>
8. Монгол Улсын жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ, <https://nli.gov.mn/?p=8320>
9. Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны тайлан
10. Ж.Бямбадорж, “ХЭҮК-оос хөдөлмөрлөх эрхийн өнөөгийн нөхцөл байдал, тулгамдсан асуудал” илтгэлийн хэсгээс, “Хөдөлмөрлөх эрхийн өнөөгийн төлөв байдал- хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчлэл-зохистой хөдөлмөр”, Үндэсний чуулган 2019
11. Д.Эрдэнэбаатар, Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журмын системчлэл, УБ, 2021 он
12. Б.Чимид, БНМАУ-ын Захиргааны эрх зүйн ерөнхий анги, 2 дахь хэвлэл, УБ, 1988
13. Д.Эрдэнэбаатар, Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журмын системчлэл, УБ, 2021 он
14. Л.Баасан, Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй, УБ., 2010 он, 3 дахь хэвлэл
15. Хүний эрх-дэвшилтэт бодлогын хүрээлэн, Монгол Улс дахь хүний эрхийн төлөв байдал: тулгамдсан асуудал, шийдэл, УБ, 2021 он
16. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, Монгол улсын олон улсын гэрээг шүүхэд хэрэглэх асуудал, УБ., 2015 он
17. “Шүүх, эрх зүйн шинэчлэлт” төсөл, Хөдөлмөрийн эрх зүй, гарын авлага, УБ, 2007 он. <https://nli.gov.mn/gariinavlaga/HODOLMORIIN%20ERH%20ZUI.pdf>
18. Хууль дээдлэх ёс сэтгүүл (2018/4), Шихихутуг Их сургуулийн багш Ё.Болормаа, “Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж ба хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал”
19. Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, Монгол Улсын хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 14 дэх илтгэл, УБ., 2015 он
20. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, Монгол улсын бодлогын хураангуй, Албадан хөдөлмөр, УБ., 2016 он
21. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, Зохистой хөдөлмөрийн шалгуур үзүүлэлт, Статистикийн болон хууль зүйн хүрээний шалгуур үзүүлэлт боловсруулагч, хэрэглэгч нарт зориулсан удирдамж, 2013 он

22. Хууль дээдлэх ёс, Хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил: ажлын байрны бэлгийн дарамт, цуврал 68, дугаар 3
23. Монгол Улс дахь хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 19 дэх илтгэл, УБ., 2020 он

Гурав. Гадаад эх сурвалж

1. Armstrong M., 2014, Handbook of Human resource management practice (13th ed.), "Freedom in the World 2021: Mongolia," Freedom House, <https://freedomhouse.org/country/mongolia/freedom-world/2021>
2. ILO: Promoting Equity: Gender-neutral job evaluations for equal pay: A step-by-step guide (Geneva, ILO, Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Right at Work, 2008)
3. RECOMMENDATION No. 116, Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_086223.pdf, p.93.
4. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312316
5. Ally Weeks, Peter Reille, Wendy Hirsh, Dilys Robinson and Alex Martin, Workinh Force Planning Practice, CIPD, May2 018

Дөрөв. Цахим эх сурвалж

1. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, Хөдөлмөрийн ертөнц, УБ., 2019 он
2. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_549675.pdf
3. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, дэлхийн эдийн засгийн тоглоомын дүрэм, УБ, 2019 он https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_743694.pdf
4. Үндэсний статистикийн хороо, www.1212.mn
5. International Training of the ILO, Guide to international labour standards, 2008, Pg 23, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_086223.pdf
6. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гэрээ, конвенцууд <https://nhrcm.gov.mn>
7. Grata international Mongolia, Хууль зүйн мэдээ: Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай шинэчилсэн найруулга.
8. https://gratanet.com/laravel-filemanager/files/3/Legal%20alert_Labor%20law_MN.pdf
9. Өндөр чадавхтай төрийн албыг бий болгох нь: шинэтгэлийн явц, сургамж, 2020, дугаар 12, Дэлхийн банк, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/373761611745085495/pdf/Mongolia-Towards-a-High-Performing-Civil-Service-Reform-Progress-and-Challenges.pdf>,