

**ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН ЦАЛИН, ХӨЛС, НИЙГМИЙН БАТАЛГААНЫ
ТАЛААРХ ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ, ТУРШЛАГА**
(Харьцуулсан судалгаа)

Р.Хатанбаатар, А.Пагма, Ц.Болормаа

Ерөнхий ойлголт

Олон улсын практикт төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн хөлсний систем нь Төрийн албаны ямар загвар сонгон авснаас шалтгаалан ялгаатай байдаг. Төрийн албаны карьерийн болон албан тушаалын (*position*) буюу позицийн гэсэн хоёр загвар байдаг.

Карьерийн загвартай оронд бол цалин нь мөнгөн дүнгээр бага боловч төрийн албан хаагчийн нийгмийн хамгааллын асуудлыг нь илүү сайн анхаардаг, позицийн загвартай оронд бол цалин нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөхүйц өндөр боловч нийгмийн хамгааллын асуудалд нь бага анхаардаг.

1. Төрийн албаны карьерийн системийн сонгодог загвартай улсын нэг бол Герман улс. Төрийн албан хаагчийн цалинг тодорхойлоход албан хаагчийн боловсрол, мэргэшил голлох чухал үүрэгтэй. Энд төрийн албаны дөрвөн ранг байх бөгөөд иргэн чухам аль рангийн, ямар цалинтай ажлын байрны төлөө өрсөлдөх вэ гэдэг нь түүний боловсролын түвшнээс бүрэн хамаарна. Ерөнхийдөө төрийн албан хаагчийн цалин нь хувийн секторын ажилтнуудынхаас бага. Гэхдээ энэ нь юуны өмнө төрийн албанд албан хаагчийн ажлын байр нь баталгаатай, тэд нийгмийн өндөр баталгаа эдэлдэг зэрэг байдлаар нөхөгддөг ажээ. Албан тушаалын цалин болон бүх төрлийн нэмэгдлүүд нь хуулиар тогтоогдох бөгөөд иргэдийн хувьд нээлттэй, ил байдаг. Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлс нь үндсэн цалин болон төрөл бүрийн нэмэгдлүүдээс бүрдэнэ. Энэ талаар судалгааны ХБНГУ-ын төрийн албан хаагчийн цалингийн талаарх хэсэгт дэлгэрэнгүй өгүүлнэ.

Ер нь карьерийн системээр төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсийг олгох нь дараах хэд хэдэн онцлогуудтай:

- Цалингийн хэмжээ нь албан хаагчийн боловсролын түвшин, мэргэшлээс шууд хамаарна;
- Хөдөлмөрийн хөлсний төвлөрсөн системтэй: албан тушаалын цалин болон бүх нэмэгдэл нь хуулиар тогтоогдоно, олон нийтэд ил байна;
- Үндсэн цалин дээрх нэмэгдлүүд нь нийгмийн баталгааны шинжтэй;
- Нэмэгдлийн хэмжээ нь мөн маш тодорхой зохицуулагдсан байна.

2. Позицийн системтэй орнуудын хувьд бол албан тушаалын цалинг хуулиар биш, харин төрийн байгууллагад улсын төсвөөс олгосон хөрөнгө болон ажилтны хөдөлмөрийн бүтээмжийг үнэлэх системийн үндсэн дээр тухайн байгууллага өөрөө тогтооно. Ажилтны хөдөлмөрийн бүтээмжийг үнэлэх системийг байгууллага өөрөө тогтоодог. Төрийн албаны позицийн системтэй орнуудын тоонд АНУ, Канад, Их Британи болон Европын Холбооны зарим улсууд ордог. Төрийн албаны позицийн системтэй орнуудад албан хаагчдын цалинг тогтоох систем нь ажилтан бүрд хандсан, илүү уян хатан байх бөгөөд цалин нь хэмжээний хувьд хувийн сектортой ойролцоо байдаг. Жишээлбэл, АНУ-д төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалинг тухайн албан хаагч албан тушаалын ангилалд эзлэх рангийг үндэслэн тогтооно. Гэхдээ ангилалын ранг бүрийн хүрээнд албан тушаалын цалингийн тодорхой зааг, ялгаа байх бөгөөд үүнд үндэслэн цалингийн хэмжээг албан тушаалтны чиг үүргийн гүйцэтгэлийн чанар, мэргэжлийн мэдлэг чадвараас хамааран өөрчилж болдог. Албан байгууллага бүрийн дэргэд төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэх үнэлгээний систем тогтоодог тусгай зөвлөлүүд байдаг. Ерөнхийдөө АНУ-д төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалинг ажлын үр дүнгээс

хамаарахгүйгээр жил бүр нэмэгдүүлдэг боловч дээр дурдсан зөвлөлийн саналыг үндэслэн албан тушаалтан чиг үүргээ хангалтгүй биелүүсэн бол цалингийн хэмжээг нь багасгах, эсвэл сайн ажилласан бол нэмэгдүүлэх боломжтой. Хасах болон нэмэх хэмжээ нь албан хаагчийн үндсэн цалингийн 5 хувиас багагүй, 20 хувиас ихгүй байх бөгөөд энэ нь нэг жилийн хугацаатай байна.

АНУ-д төрийн албан хаагчид цалингаас гадна төрөл бүрийн нэмэгдүүд авдаг: дүрэмт хувцас худалдан авах нэмэгдэл; хилийн чанадад ажиллаж байгаа иргэний албан хаагчдын хувьд доллар үнэгүйдсэний нэмэгдэл; хилийн чанадад ажиллаж буй ажилтанд олгох хөдөлмөрийн аюултай нөхцөлийн нэмэгдэл (үндсэн цалингийн 25 хувиас хэтрэхгүй); алслагдсан орон нутагт ажилласны нэмэгдэл; АНУ-ын эх газрын хэсгээс гадна ажилласны нэмэгдэл (үндсэн цалингийн 25 хувиас хэтрэхгүй); тээврийн нэмэгдэл зэрэг байдаг.

АНУ-ын төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн хөлсний системийн нэг онцлог нь улс орны нийгэм, эдийн засгийн байдлаас хамаардаг явдал юм. Жил болгон дотоодын нийт бүтээгдэхүүний өсөлт, ажилгүйдлийн түвшин, төсвийн алдагдлын хэмжээ, хэрэглээний үнийн индекс зэрэг үзүүлэлтүүдээс хамаарч АНУ-ын ерөнхийлөгч төрийн албан хаагчдын цалинг нэмэгдүүлэх түвшинг тогтооно, эсвэл царцаана. Жишээлбэл, 2010 онд ерөнхийлөгч Барак Обама төсвийн алдагдалтай тэмцэх зорилтуудын хүрээнд төрийн албан хаагчдын цалинг 2 жилийн хугацаагаар царцаасан байна.

Америкийн төрийн албан хаагчдын цалингийн системийн гол онцлогууд нь:

- Төрийн байгууллага бүрийн дэргэдэх төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн үр дүнг үнэлэх системд үндэслэн үндсэн цалин, нэмэгдлийг төвлөрсөн биш журмаар тогтоох;
- Албан тушаалын цалинг хүн бүрээр тогтоох;
- Хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой нэмэгдлийн систем;
- Боломжит нэмэгдлийн хэмжээг тодорхой зохицуулах;
- Нийгэм-эдийн засгийн үзүүлэлтүүдээс хамаарах зэрэг болно.

3. Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсийг дараах зарчмыг үндэслэн тогтоодог: Цалингийн түвшин нь хуулиар тогтоогдсон чиг үүргийг хэрэгжүүлэх мэргэжил, чадвар бүхий шаардлагатай тооны мэргэжилтүүдийг төрийн албанд татахад хангалттай байх; Эдгээр чиг үүргийг хэрэгжүүлэх мөнгөн хөрөнгө нь улсын ерөнхий эдийн засаг, санхүүгийн нөхцөл, төрөөс баримталж буй нийгмийн бодлогод нийцсэн, улсын боломжоос хэтрээгүй байх.

Төрийн албан хаагчдын цалинг тогтоохдоо олонх орон нэгдсэн тарифын систем баримталдаг онцлогтой. Зарим оронд төрийн албан хаагчдын бүх мэргэжлийн бүлгээр нэгдсэн тарифын сүлжээ тогтоодог бол зарим оронд ихэнх бүлгээр нэгдсэн тарифын сүлжээ тогтоогоод зарим мэргэжлийн бүлгүүдэд тусгайлсан тарифын систем баримтлах, эсвэл цалин тогтоох өөр систем баримтлах тохиолдол ч бий. Жишээлбэл, АНУ-д Холбооны албан хаагчдын хувьд 18 зэрэглэлтэй цалингийн сүлжээ баримталдаг бол ХБНГУ-д төрийн албан тушаалтны хувьд 16 зэрэглэлтэй цалингийн сүлжээ баримтлахаас гадна бусад төрийн албан хаагчдын хувьд 10 зэрэглэлтэй, дотроо мөн дэд зэрэглэлүүд бүхий сүлжээг баримталдаг. Цалингийн тарифын сүлжээний бас нэг онцлог нь сүлжээний зэрэглэл бүр нь дотроо хэд хэдэн ялгаатай цалин тусгагдсан байдаг. Тухайлбал, АНУ-д төрийн албан хаагчийн ажлын чанарыг сайжруулах зорилгоор цалингийн тарифын сүлжээний зэрэглэл бүр нь дотроо 10 янзын хэмжээний цалин байхаар тогтоосон байдаг.

Доор тодорхой зарим улсын жишээн дээр төрийн албан хаагчдын цалин, нийгмийн баталгааг хангаж байгаа байдлын талаар авч үзье.

Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс

Дэлхийн хоёрдугаар дайны дараа Герман улсад төрийн алба (*Staatdienst*) гэсэн ойлголт нь нийтийн алба (*öffentliche Dienst*) гэсэн ойлголтоор солигдсон. Орчин үед нийтийн албыг чиг үүргийн талаас нь нийт улсын хэмжээний удирдлагын зорилтыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, тогтоцын талаас нь нийтийн албаны чиг үүргээ хэрэгжүүлэх нь үйл ажиллагааных нь агуулга болох албан тушаалтан, хүмүүсийн тодорхой хүрээ гэж ойлгоно.

Германд холбооны болон муж улсын төрийн байгууллагуудад ажиллаж буй төрийн иргэний албан хаагчид нь: төрийн аппаратын албан тушаалтнууд, шүүгчид, дээд сургуулийн багш нар, багш, эмч, шуудан, төмөр замын ажилтнууд, төрийн банкнуудын ажилтнууд зэрэг болно. Германы хууль тогтоомжоор төрийн албан хаагчдыг албан тушаалтнууд (*Beamte*) болон хөлсний хөдөлмөр эрхлэгч албан хаагч, ажилтнууд (*Arbeiter, Angestellte*) гэсэн хоёр том бүлэгт хуваана. Энэ хоёр бүлгийн гол ялгаа нь:

- Албан тушаалтнуудын алба хаах нөхцөл нь томилолтоороо тодорхойлогдох бол төрийн албаны албан хаагчид, ажилтнуудын хөдөлмөрийн нөхцөл нь хувийн эрх зүйн гэрээнд үндэслэнэ.
- Албан тушаалтны эрх, үүрэг нь Төрийн албаны тухай хуулиар зохицуулагдана. Албан хаагчид, ажилтнуудын цалин, хөдөлмөрийн хөлс болон хөдөлмөрийн бусад нөхцөл нь тарифийн гэрээгээр зохицуулагдана.
- Албан тушаалтны үндсэн цалин нь тэдний албан тушаал, ажилласан жилээс хамааран тодорхойлогдоно. Хөлсний хөдөлмөр эрхлэгч албан хаагчид, ажилтнуудын хөдөлмөрийн хөлс нь тэдний гүйцэтгэж буй ажлын онцлог, насны байдлаас шалтгаалан тарифаар тогтоогдоно.
- Албан тушаалтан бүх насаараа томилогдоно. Хөлсний хөдөлмөр эрхлэгч албан хаагчид, ажилтныг халж болно.
- Албан тушаалтнаас ялгаатай нь хөлсний хөдөлмөр эрхлэгч албан хаагчид, ажилтанд сахилгын хариуцлага ноогдуулахгүй, захиргааны ерөнхий эрх зүйн дагуу асуудлыг шийднэ.
- Албан тушаалтан ажил хаялтанд оролцож болохгүй бол хөлсний хөдөлмөр эрхлэгч албан хаагчид, ажилтны хувьд энэ эрх нь нээлттэй.
- Албан тушаалтны ажил үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотой бүх зардлыг улсаас даадаг. Тэд тусгай тэтгэвэр авна. Хөлсний хөдөлмөр эрхлэгч албан хаагч, ажилтан нийтийн адилаар тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авна.

ХБНГУ-ын Төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай ерөнхий хуулиар¹⁸⁴ төрийн албан хаагчдыг дөрвөн ангилалд хуваана:

- Албаны доод түвшин (энгийн алба)
- Албаны дунд түвшин (дунд алба)
- Албаны ахисан түвшин (хариуцлагатай алба)
- Албаны дээд түвшин (дээд алба).

Ангилал тус бүрийн хүрээнд төрийн албан хаагчид ранг тогтооно. Нийт 16 рангтай:

- A1-A5 доод ранг (туслах, техникийн ажилтнууд)
- A6-A9 дунд ранг (засгийн газрын нарийн бичгийн дарга нар)
- A10-A13 нэгдүгээр шатны дээд ранг (засгийн газрын инспекторууд)
- A14-A16 хоёрдугаар шатны дээд ранг (засгийн газрын ахлах зөвлөхүүд).

¹⁸⁴Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts (Beamtenrechtsrahmengesetz - BRRG), <http://www.gesetze-im-internet.de/brrg/BJNR006670957.html>

Мөн аль холбооны, муж улсын, тойргийн албан хаагчид гэж хуваана. Тухайн албан тушаалд ажилласан жилээр нь ангилна. Бас туршилтын хугацаагаар томилогдсон, тодорхойгүй хугацаагаар томилогдсон, түр томилогдсон, насаараа томилогдсон гэсэн дөрвөн бүлэгт хуваана.

Төрийн албан хаагчдын хөдөлмөрийн хөлсний үндсэн хуулийн суурь нь “төр албан хаагч, түүний гэр бүлийн талаар санаа тавьж, хөдөлмөр эрхлэж буй үед нь түүнийг хамгаалж, тусалцаа үзүүлж байх ёстой, албан хаагч өөрийн хийж буй ажил, эзэлж буй албан тушаалдаа тохирсон цалин, хөлс авах ёстой, цалин нь ажилтан ажилдаа өөрийгөө бүрэн зориулах нөхцөлийг хангах ёстой” гэсэн зарчим юм.

ХБНГУ-д төрийн албан хаагч албан тушаалын цалин авах эрхийг хуулиар тогтоосон байна. Цалингийн хэмжээ нь Холбооны хөдөлмөрийн хөлсний тухай хуулиар¹⁸⁵ үндсэн цалин, орон нутгийн нэмэгдэл, албан тушаалын нэмэгдэл болон бусад нэмэгдлүүдээс бүрдэнэ. Албан тушаалын цалин нь холбооны улс, муж улс, тойргийн хэмжээнд нэгдсэн нэг хуулиар зохицуулагдана.

Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний хамгийн гол хэсэг нь албан тушаалын үндсэн цалин юм. Үндсэн цалин нь ойролцоогоор нийт хөдөлмөрийн хөлсний 85 хувь байдаг. Орон нутгийн нэмэгдлийн хэмжээ нь албан тушаалтны гэр бүлийн байдлаас хамаарна. Гэр бүлтэй албан хаагч ганц бие албан хаагчаас илүү нэмэгдэл авна. Нэмэгдлийн хэмжээ гэр бүл дэх хүүхдийн тоогоор нэмэгдэнэ. Орон нутгийн нэмэгдлийг цалингийн хувиар биш, тодорхой мөнгөн дүнгээр тогтооно. Мөн яамд болон Холбооны ерөнхийлөгчийн тамгын газарт ажилладаг албан тушаалтнуудад “сайдын нэмэгдэл” олгодог. Бусад нэмэгдлүүд нь хөдөлмөрийн хөлсөнд бага хувь эзэлдэг. Жил бүрийн 12 дугаар сард бүх албан хаагчдад сарын цалинтай тэнцүү шинэ жилийн шагнал олгодог.

Төрийн албан хаагчид нийгмийн хангамж, түүний дотор тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлүүлэх, материалын тусламж, тэжээгчээ алдсан тохиолдолд гэр бүлд нь үзүүлэх тусламж, насны болон албан үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотой онцгой тохиолдолд нөхөн олговор авах зэрэг эрх нь баталгаажсан байдаг. Мөн нэг газраас нөгөө газарт шилжин амьдрахдаа зохих компенсац авна. Төрийн албан хаагч бүр хөдөлмөрийн хөлс нь бүрэн хадгалагдах ээлжийн амралттай. Хэрэв төрийн албан хаагч сонгуульт албан тушаалд өрсөлдөхөөр нэр дэвших, хүндэт үүрэг гүйцэтгэх, орон нутгийн төлөөллийн байгууллагад ажиллах бол цалин нь хадгалагдана.

Германы хууль тогтоомжийн нэг онцлог нь төрийн албан хаагч нийтийн өмчлөлийн капитал бүхий үйлдвэр, нэгтгэл, албан байгууллага болон улс хоорондын хамтарсан байгууллагад цалин, хөлстэй давхар ажил эрхлэх эрхтэй. Үүний тулд төрийн байгууллагын удирдлагаас тусгай зөвшөөрөл авсан байх хэрэгтэй.

Төрийн албан хаагчдын цалингийн сүлжээг 6 сар тутамд шинэчлэн мөрдүүлдэг байна. 2013 оны 8 дугаар сарын 1-нээс 2014 оны 2 дугаар сарын 28 хүртэл мөрдөгдөж буй сүлжээ нь:

¹⁸⁵Beamtenbesoldungsgesetz (BBesG), <http://www.beamtenkapital.de/beamtenbesoldung/beamtenbesoldungsgesetz.php>

€	1	2	3	4	5	6	7	8
A 2	1845.90	1889.03	1933.32	1966.51	2000.83	2035.14	2069.43	2103.74
A 3	1920.04	1965.41	2010.77	2047.30	2083.83	2120.33	2156.86	2193.37
A 4	1962.11	2016.31	2070.54	2113.70	2156.86	2200.02	2243.17	2283.02
A 5	1977.58	2045.08	2099.30	2152.43	2205.56	2259.79	2312.90	2364.91
A 6	2021.84	2100.43	2180.09	2240.96	2304.04	2364.91	2432.41	2491.07
A 7	2126.98	2196.70	2288.58	2382.62	2474.47	2567.43	2637.15	2706.86
A 8	2255.35	2339.46	2457.87	2577.39	2696.90	2779.89	2864.01	2947.01
A 9	2441.26	2524.27	2654.86	2787.65	2918.22	3006.77	3096.42	3183.83
A 10	2619.43	2733.42	2898.32	3062.09	3225.88	3339.88	3453.84	3567.85
A 11	3006.77	3176.09	3344.30	3513.62	3629.81	3746.01	3862.21	3978.41
A 12	3223.69	3423.98	3625.39	3825.68	3965.13	4102.34	4240.68	4381.23
A 13	3780.31	3968.45	4155.47	4343.60	4473.08	4603.67	4733.13	4860.40
A 14	3887.67	4130.01	4373.48	4615.83	4782.92	4951.15	5118.25	5286.47
A 15	4751.96	4971.08	5138.17	5305.28	5472.39	5638.39	5804.38	5969.26
A 16	5242.19	5496.74	5689.28	5881.85	6073.30	6266.97	6459.52	6649.87

Энэ сүлжээнээс гадна их сургуулийн профессоруудын цалингийн сүлжээ (W), шүүгч нарын цалингийн сүлжээ (R), төрийн өндөр албан тушаалтны цалингийн сүлжээ (B) гэж байдаг.

Бүгд Найрамдах Молдов Улс

Тус улс нь 1991 онд хуучин ЗХУ-ын бүрэлдэхүүнээс гарч тусгаар тогтнолоо зарласан. Үүнээс хойш олон саад бэрхшээлийг давж, эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн шинэ шатанд гарахаар шилжилт хийж байгаа улсуудын нэг юм.

Албан ёсны мэдээллээр 2002 онд Молдов улсын хүн амын 40 гаруй хувь нь ядуу амьдарч, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын 30-40 хувь нь бусад улсад ажил, хөдөлмөр эрхлэхээр шилжин суурьшсан байна¹⁸⁶. Нийгэм, эдийн засгийн хүндрэлийг даван, туулах хүн амаа ядуурлаас гаргах тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд БНМолУ-ын Парламент 2004 онд хууль гарган “Эдийн засгийн өсөлтийг ханган, ядуурлын түвшинг бууруулах стратеги (2004-2006 он)”-ийг¹⁸⁷ баталсан ба үүний дараагаар “Бүгд Найрамдах Молдов Улс- Европын Холбоо” гэсэн үйл ажиллагааны Төлөвлөгөө боловсруулан 2005 оны 2 сард Брюссельд гарын үсэг зурснаар Молдов улс Европын Холбоотой хамтран ажиллах, нийгмийн хөгжилд Европын интеграцид нэгдэх гэсэн чиг шугамыг баримтлах бодлогыг тодорхойлжээ.

2005 онд дээрх Төлөвлөгөөний дагуу Засгийн газраас нь Нийтийн удирдлагын төв байгууллагуудын шинэчлэлийн Стратегийг¹⁸⁸ баталж, захиргааны төв байгууллагын хэлбэр, арга нь европын стандартад нийцсэн, нээлттэй, хариуцлагатай, үр ашигтай, нийгмийн эрэлт, хэрэгцээг хангахад чиглэгдэх зорилтыг дэвшүүлжээ.

Ийнхүү 2005 оноос Молдов улсад захиргааны шинэчлэл эхэлсэн бөгөөд энэхүү шинэчлэлийн нэг гол хэсэг нь хүний нөөцийн менежментын асуудал юм. Тухайн үед нийтийн удирдлагын зарим төв байгууллагад төрийн албан хаагчид, ялангуяа залуу боловсон хүчин олноор ажлаас халагдаж, яамд бусад захиргааны төв байгууллагууд боловсон хүчин хомсдолд орсон байна. Нийтийн удирдлагын зарим төв байгууллагад

¹⁸⁶Бойко Н. Реформа центрального публичного управления как гарантия соблюдения прав человека. surm.md

¹⁸⁷Стратегия экономического роста и снижения уровня бедности (2004-2006 годы) [Текст]: [Закон РМ: принят Парламентом пятнадцатого созыва № 398 от 2 декабря 2004 г.]// Monitorul Oficial al Republicii Moldova. - 2005. -14 января. - № 5-12.

¹⁸⁸Стратегия реформы центрального публичного управления в Республике Молдова. ru.convdocs.org

ажиллах боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулах, дэвшүүлэх, урамшуулах тогтолцоо байхгүй, удирдах албан тушаалтны нөөцгүй, албан хаагчид, ялангуяа залуу боловсон хүчний цалин хөлс бага байсан явдал нь ийм байдалд хүргэсэн тухай Нийтийн удирдлагын төв байгууллагын шинэчлэлийн явцын талаарх мониторингийн илтгэлд тэмдэглэжээ¹⁸⁹.

Түүнчлэн төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцоо нь ихэнхи төлөв албан тушаалаас үүдэлтэй хатуу нөхцөл, хязгаар тогтоосон, уян хатан бус, нөхөн олговор, урамшуулал, нэмэгдэл нь идэвхжүүлэх сэдэл, өндөр боловсролтой залуу боловсон хүчнийг татан ажиллуулах үндэс суурь болохгүй байгаа талаар Нийтийн удирдлагын төв байгууллагуудын шинэчлэлийн Стратегид заажээ¹⁹⁰.

Иймд захиргааны шинэчлэлийн хүрээнд төрийн албаны хууль эрх зүйн үндсийг шинэчлэх, төрийн албан хаагчийн цалингийн тогтолцоог өөрчлөн шинэчлэх ажлууд хийгдсэн байна.

Бүгд Найрамдах Молдов Улсын Парламент 2008 онд “Төрийн албан тушаал ба төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай”, 2012 онд “Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцооны тухай” хуулиудыг баталсан.

“Төрийн албан тушаал ба төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай” хуулийн 4 дүгээр хэсгийн 39 дэх зүйлд “Хөдөлмөрийн хөлс нь төрийн албан хаагч албан үүргээ үр дүнтэй гүйцэтгэх, нийтийн удирдлагын байгууллагуудыг өндөр мэдлэг, чадвартай боловсон хүчнээр хангах нөхцөлийг бүрдүүлнэ”¹⁹¹ гэж заасан ба төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсийг тусгайлсан хуулиар тогтоохыг хуульчилсан.

Төрийн албан хаагчид хуулийн дагуу дараах нийгмийн баталгаа эдлэнэ. Үүнд:

Нийгмийн ба орон сууцны асуудлаа шийдэхэд нь материаллаг тусламж үзүүлэх,

- Тэтгэвэрт гарах,
- Хуульд заасан хугацаанаас өмнө тэтгэвэрт гарах, эсхүл тэтгэвэрт гарах эрхтэй болох, эсхүл албан харилцаагаа зогсоосон тохиолдолд эдгээр нөхцөл үүсэхээс өмнө тухайн албан хаагч бичгээр өргөдөл гаргасны үндсэн дээр тухайн ажилтны хамгийн сүүлд хашиж байсан сарын цалингийнх нь 15 хувийг төрийн албанд ажилласан жилийн тоогоор үржүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний нэг удаагийн тэтгэмж олгоно. Тухайн ажилтан тус тэтгэмжийг аваад, цаашид үргэлжлүүлэн ажилласан, эсхүл хэсэг хугацааны дараа дахин төрийн албанд томилогдсон тохиолдолд үргэлжлүүлэн ажилласан жилийн тоондоо ногдох энэхүү нэг удаагийн тэтгэмжийг хүртэнэ.
- Төрийн албан хаагч нас нөхцсөн тохиолдолд дээрх нэг удаагийн тэтгэмжийг, сарын бүтэн цалингийн хамт гэр бүл, үр хүүхэд, хэрэв эдгээр нь үгүй бол зохих баримт бичгийг үндэслэн өв залгамжлагч нарт олгоно.
- Хуулийн дагуу ээлжийн амралт эдлэх эрхтэй зэрэг болно.

“Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцооны тухай” хууль нь бүх төрийн төв болон гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллагын албан хаагчдын цалин хөлсний нөхцөл, хэмжээ, журмыг хуульчилсан.

Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцоо нь хөдөлмөрийн хөлсийг тогтоохдоо нэгдсэн стандарт, процедурийг хэрэглэх ерөнхий журмыг тодорхойлохын зэрэгцээ төрийн албан хаагчдын ангилалын дагуу цалингийн шатлалыг бий болгох, тогтмол ба тогтмол бус цалингийн харьцааг үйл ажиллагааны хариуцлага, ач холбогдол,

¹⁸⁹Доклад о мониторинге выполнения реформы центрального публичного управления (ЦПУ). 2007 он rudocs.exdat.com

¹⁹⁰Стратегия реформы центрального публичного управления в Республике Молдова. ru.convdocs.org

¹⁹¹ЗМ от 04.07.2008 г. “О государственной должности и статусе государственного служащего”. lex.justice.md

бэрх төвөгтэй байдал, эрсдэл, тэрчлэн албан хаагчийн мэргэжлийн үр чадвар, дэвшлийг зэргийг харгалзан шударга тогтоох, ил тод, хэрэглэхэд амар хялбар хэм хэмжээ тогтоох явдлыг хангаж өгөх юм.

Төрийн албан хаагчийн сарын тогтмол цалин нь албан тушаалын цалин, зэрэг дэв, тусгай цол, дипломат рангийн нэмэгдэл, тогтмол бус цалин нь тухайн хамт олноороо гаргасан амжилтынх нь төлөө цалингийн нэмэгдэл, оны урамшуулал зэргээс бүрдэнэ. Цалингийн тогтмол бус хэсэг нь сард албан тушаалын цалингийн 30 хувиас хэтрэхгүй байна. Түүнчлэн хуулийн дагуу төрийн албан хаагч нь нэмэлт ажлын төлөө цалингийн нэмэгдэл, нэг удаагийн урамшуулал авах эрхтэй.

“Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцооны тухай” хуульд төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалин нь тухайн албан тушаалын зорилт, үүргээс хамааран 23 түвшин, 9 шатлалтайгаар тогтоогджээ.

Хөдөлмөрийн хөлсний түвшин нь нийтийн удирдлагын тухайн салбарын албан тушаалын ангилал, эрэмбэ, зэрэглэлийг үндэслэн албан тушаалын цалинг тогтоодог цалингийн системийн бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд харин шатлалыг тухайн төрийн албан хаагчийн ажилласан жил, ажлын үр дүн, үнэлгээг харгалзан тогтоодог байна. Тухайлбал, төрийн албаны шалгалтанд тэнцэн, төрийн албанд анхлан орж байгаа ажилтанд хөдөлмөрийн хөлсний 1 дүгээр шатлалын цалинг олгох жишээтэй.

Бүгд Найрамдах Молдов Улсын 2012 оны 3 дугаар сарын 12-ны өдрийн “Төрийн албан хаагчийн хөдөлмөрийн хөлсний тогтолцооны тухай” хуулиар тогтоосон төрийн албан хаагчдын цалингийн сүлжээг тус хуулийн 1 дүгээр хавсралтад тодорхойлсоноор үзүүлэв.

Хавсралт 1. Төрийн албан хаагчдын албан тушаалын цалин түвшин ба шатлалаар (молдовын лей-аар)¹⁹²

Хөдөлмөрийн хөлсний түвшин	Хөдөлмөрийн хөлсний шатлал								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
23	7800	8385	8970	9555	10140				
22	7400	7955	8510	9065	9620				
21	7000	7525	8050	8575	9100				
20	6600	6930	7260	7590	7920	8250	8580	8910	9240
19	6300	6615	6930	7245	7560	7875	8190	8505	8820
18	6000	6300	6600	6900	7200	7500	7800	8100	8400
17	5700	5985	6270	6555	6840	7125	7410	7695	7980
16	5400	5670	5940	6210	6480	6750	7020	7290	7560
15	5100	5355	5610	5865	6120	6375	6630	6885	7140
14	4800	5040	5280	5520	5760	6000	6240	6480	6720
13	4600	4830	5060	5290	5520	5750	5980	6210	6440
12	4400	4620	4840	5060	5280	5500	5720	5940	6160
11	4200	4410	4620	4830	5040	5250	5460	5670	5880
10	4000	4200	4400	4600	4800	5000	5200	5400	5600
9	3800	3990	4180	4370	4560	4750	4940	5130	5320
8	3600	3780	3960	4140	4320	4500	4680	4860	5040
7	3400	3570	3740	3910	4080	4250	4420	4590	4760
6	3200	3360	3520	3680	3840	4000	4160	4320	4480
5	3000	3150	3300	3450	3600	3750	3900	4050	4200
4	2800	2940	3080	3220	3360	3500	3640	3780	3920
3	2600	2730	2860	2990	3120	3250	3380	3510	3640
2	2400	2520	2640	2760	2880	3000	3120	3240	3360
1	2200	2310	2420	2530	2640	2750	2860	2970	3080

(Энэхүү хавсралтад Молдов улсын дараах хуулиудын дагуу өөрчлөлт орсон - 02.11.2012 г. №241, 26.12.2012 г. №306, 27.12.2012 г. №319, 22.03.2013 г. №49)

¹⁹²2014 оны 2 дугаар сарын 25-ны өдрийн ханшаар Молдовын лей Оросын 2.61 рубльтэй тэнцүү байв.

АНУ-ын төрийн албан хаагчдийн цалин хөлс, тэтгэмж

Холбооны Төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний эрх зүйн орчны тухайд товчхон: АНУ-ын бүх мужуудад тухайн салбартаа Үндсэн хуулийн адил мөрдөгдөх хүчин чадалтай Нэгдсэн Улсын Код буюу бүх салбарын гол хуудь байдаг. Бусад муж улсууд өөрийн мужийн хууль тогтоомжоо боловсруулан, батлахдаа энэхүү Нэгдсэн Улсын Кодын холбогдох салбарын гол хуульд /Title/ нийцүүлэн гаргах учиртай.

Нэгдсэн Улсын Код нь 51 салбарын гол хуулиас бүрдэх бөгөөд 5 дугаар гол хууль нь “Төрийн байгууллага ба ажилтан, албан хаагчид” /*Government organization and Employees*/ буюу төрийн албаны тухай гол хууль байна. Үүгээр Төрийн албан хаагчдийн ангилал, түвшин /зэрэглэл/, цалин хөлс, бусад нэмэгдлүүдийг хуульчлан тогтоосон байдаг. Тиймээс судалгааны тайлангийн энэ хэсэгт АНУ-ын төрийн албан хаагчдийн цалин хөлс болон нэмэгдэл, урамшуулал, нийгмийн баталгааны талаарх ерөнхий ойлголтыг оруулав.

Төрийн албан хаагчдийн тухай 5 дугаар гол хууль нь 3 хэсгээс бүрдэх бөгөөд:

- 1 дүгээр хэсэг “The Agencies Generally” хэсэгт Төрийн байгууллагуудын ангилал, тодорхойлолт, захиргаа удирдлагын процедур, чиг үүрэг, агентлагуудын эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, дахин зохион байгуулах гэх мэт маш өргөн харилцааг зохицуулсан байна.
- 2 дугаар хэсэг “Төрийн албаны чиг үүрэг, хариуцлага” гэсэн хэсэг нь 5 бүлгээс тогтох бөгөөд хүний нөөцийн менежмент, төрийн албаны Мерит тогтолцоо болон холбогдох бусад харилцааг зохицуулсан байна.
- 3 дугаар хэсэгт ажилтан, албан хаагчдийн тухай зохицуулсан бөгөөд 9 дэд хэсгээс, дэд хэсэг тус бүр нь бүлгүүдээс, бүлэг тус бүр нь дэд бүлгүүдээс бүрдэх ба D дэд хэсэгт /subpart D/ *Төрийн албан хаагчдийн цалин хөлс, тэтгэмжийн*¹⁹³ тухай зохицуулсан байна. Үүний:
 - 51 дүгээр бүлэг болох “Ангилал” бүлгээр төрийн албаны ангилалыг;
 - 53 дугаар бүлэг болох “Цалин хөлсний хувь хэмжээ ба тогтолцоо” гэсэн бүлгээр цалингийн зэрэгцүүлсэн болон давамгайлсан цалингийн систем, Гүйцэтгэх Хуваарийн (Executive Schedule) болон Ерөнхий Хуваарийн (General Schedule)-ийн цалин, төлбөрийн хувь хэмжээ, түүнчлэн Тусгай мэргэжлийн цалингийн тогтолцоо болон оюунты ажлын хөлс гэх мэт холбогдох бусад цалин хөлсний харилцааг зохицуулсан.
 - 54 дүгээр бүлэгт Хүний нөөцийн гүйцэтгэлийн сан;
 - 55 дугаар бүлэгт Цалин хөтлөлтийн тухай;
 - 57 дүгээр бүлгээр заасан Аялал жуулчлал, Тээврийн болон Амьжиргааны зардал;
 - 59 дүгээр бүлэгт “Тэтгэмж”-ийн харилцааг зохицуулсан байна.

Иймд АНУ-ын Холбооны хэмжээнд үйлчлэх цалин хөлсний тогтолцоо, цалин, тэтгэмжийн тухай ерөнхий мэдээлэл багтаав.

Холбооны Ерөнхий Хуваарийн Төрийн албаны төлбөрийн /цалин хөлс/ тогтолцооны агуулга: “Нийт нөхөн олговор” гэсэн нэр томъёо нь зөвхөн цалин, хөлсийг тодорхойлоход хэрэглэгдэхгүй бөгөөд ажил эрхлэлтийн харилцаан дахь төлөвлөгөө, хөтөлбөр, ажил олгогчид ирэх ашиг болон боломжийг тодорхойлоход шаардлагатай өргөн цар хүрээтэй ойлголт юм. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дахь Compensation буюу Нөхөх олговор гэх энэ ойлголтыг зөвхөн цалин хөлсөөр тайлбарлавал дэндүү хязгаарлагдмал утга агуулгыг илэрхийлнэ гэх америкийн үзэл хандлага нь манайд хэвшсэн цалин хөлсний тухай ойлголтоос нэлээд өргөн хүрээтэй ойлголт болох нь харагдаж байна.

¹⁹³US CODE, Title5 Government Organization and Employees, Part III- Employees, Subpart D- Pay and Allowances. <http://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/part-III/subpart-D>

Өөрөөр хэлбэл “Холбооны Цалингийн систем” болон “Нийт Нөхөн олговрын багц” 2 нь ижил цар хүрээтэй гэж ойлгож болох юм. Тиймээс АНУ-ын Холбооны Төрийн албаны төлбөрийн тогтолцоо нь цалин, тэтгэмж, шагнал урамшуулал, даатгал зэрэг маш олон агуулгаас бүрдэнэ.

Холбооны Ерөнхий Хуваарийн дагуу цалин нь 15 түвшин /зэрэглэлтэй байх бөгөөд 1 түвшин нь дотроо 10 үе шаттай байдаг. Тэтгэмжийн хувьд албан томилолтын, тээвэр замын зардлын, амьжиргааны, шуудангийн, гэр бүлийн гэх мэтээр хуулийн холбогдох бүлэгт заасан олон төрлийн тэтгэмж байх ба хувь хэмжээг хэрхэн тогтоох, хэнд олгох зэргийг хуулиар тогтоосон. Түүнчлэн албан тушаалийн аль ангилалд хамаарч байгаагаас шалтгаалан Ерөнхий Хуваарь, Гүйцэтгэх Хуваарьт багтах цалин урамшуулал, тэтгэмжийг авна.

Цалин

Хүснэгт 1. Цалингийн хүснэгт 2012 Ерөнхий Хуваарь/Ерөнхий Хуваар дахь Цалингийн хэмжээ, Цалингийн зэрэглэл болон үе шатаар харуулсан жилийн үзүүлэлт/

Grade	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	WITHIN GRADE AMOUNTS
1	\$ 17,803	\$ 18,398	\$ 18,990	\$ 19,579	\$ 20,171	\$ 20,519	\$ 21,104	\$ 21,694	\$ 21,717	\$ 22,269	VARIABLES
2	20,017	20,493	21,155	21,717	21,961	22,607	23,253	23,899	24,545	25,191	VARIABLES
3	21,840	22,568	23,296	24,024	24,752	25,480	26,208	26,936	27,664	28,392	728
4	24,518	25,335	26,152	26,969	27,786	28,603	29,420	30,237	31,054	31,871	817
5	27,431	28,345	29,259	30,173	31,087	32,001	32,915	33,829	34,743	35,657	914
6	30,577	31,596	32,615	33,634	34,653	35,672	36,691	37,710	38,729	39,748	1019
7	33,979	35,112	36,245	37,378	38,511	39,644	40,777	41,910	43,043	44,176	1133
8	37,631	38,885	40,139	41,393	42,647	43,901	45,155	46,409	47,663	48,917	1254
9	41,563	42,948	44,333	45,718	47,103	48,488	49,873	51,258	52,643	54,028	1385
10	45,771	47,297	48,823	50,349	51,875	53,401	54,927	56,453	57,979	59,505	1526
11	50,287	51,963	53,639	55,315	56,991	58,667	60,343	62,019	63,695	65,371	1676
12	60,274	62,283	64,292	66,301	68,310	70,319	72,328	74,337	76,346	78,355	2009
13	71,674	74,063	76,452	78,841	81,230	83,619	86,008	88,397	90,786	93,175	2389
14	84,697	87,520	90,343	93,166	95,989	98,812	101,635	104,458	107,281	110,104	2823
15	99,628	102,949	106,270	109,591	112,912	116,233	119,554	122,875	126,196	129,517	3321

*-Мэдээллийн эх сурвалж: Боловсон хүчний менежментийн алба, 2012.

1-р хүснэгт буюу цалингийн хэмжээг үзүүлсэн Ерөнхий хуваарь (GS) нь цалингийн 15 түвшин буюу зэрэглэлд хуваагдах бөгөөд 1 түвшин буюу зэрэглэл нь 10 үе шатад хуваагдана.

АНУ-ын Холбооны төрийн албаны цалин хөлс нь 7 цувралтай 2 ангилал бүхий нарийн иж бүрдэл төлбөрийн систем болон хувьсан өөрчлөгдөж ирсэн. Эхний ангилалд Ерөнхий хуваарь (General Schedule-GS), дипломат ажилтны цалингийн цэс, цэргээс халагдагсдын эрүүл мэндийн газрын албан хаагчид (цагаан захтан) гэх зэрэг офисын алба хаагчдад тохиромжтой төлбөрийн систем орно.

Удаах ангилал буюу Гүйцэтгэх Хуваарьт (Executive Schedule-ES), ахлах гүйцэтгэх үйлчилгээ (Senior executive service-SES), Холбооны цалин хөлсний систем (the Federal Wage System-FWS) зэрэг үйлдвэр үйлчилгээний ажилчдад (хөх захтан) зориулсан бусад төлбөрийн системүүд орно. Холбооны Цалингийн Систем нь Холбооны засгийн газрын зүгээс төсөвлөгдсөн болон төсөвлөгдөөгүй санг хамарсан, хөх захтнуудад хөдөлмөрийн хөлсийг нэгэн жигдээр, ажилласан цагийн дагуу олгодог төлбөрийн тохиргооны систем юм. Энэ системийн зорилго нь Холбооны худалдаа, үйлдвэрлэл ба бусад хөдөлмөрийн салбаруудад адил хэмжээний хөдөлмөрийн хөлс үйлчилж буй орон нутагт, нэгэн ижил хөдөлмөр эрхэлж буй ажилчдын цагийн хөлсийг ижил байлгахад оршино.

Холбооны Цалингийн системд нийт 132 төсөвлөгдсөн, 125 төсөвлөгдөөгүй сан бий. Гэхдээ Холбооны төрийн албаны ажилтан албан хаагчдын 71 хувь нь Ерөнхий Хуваарийн дагуу, 29 хувь нь бусад системүүдийн дагуу цалин хөлсөө авдаг байна.

АНУ-ын Холбооны төрийн үйлчилгээний Ерөнхий Хуваарь Цалингийн хүснэгт нь үндсэн стандарт бөгөөд харин орон нутгийн төлбөрийг тухайн муж, орон нутгийн нөхцөл байдалд тохируулан олгодог жишээг 2 дугаар Хүснэгтээс харж болно.

Хүснэгт 2. Зарим муж дахь Ерөнхий Хуваарьт харьцах жилийн цалингийн хувь хэмжээ

<i>Орон нутаг</i>	<i>Жилийн хувь хэмжээ</i>
Аляска муж	24.96%
Хавай	16.51%
Ричмонд	16.47%
Seattle	21.81%

Хүснэгтээс харахад Аляска мужийн цалингийн тооцоо нь Холбооны төрийн үйлчилгээний цалингийн төлбөрөөс 24.69 хувиар, Хавай мужийн цалингийн хэмжээ нь Ерөнхий Хуваариас 16.51 хувиар гэх мэтчилэн Ерөнхий Хуваарьт тогтоосоноос өндөр байна. Өөрөөр хэлбэл, тухайн орон нутаг буюу мужууд дотооддоо ажилтан, албан хаагч, ажилчдын цалин хөлсийг тогтоохдоо тухайн нутаг дэвсгэрийн цалин тогтооход шаардлагатай үзүүлэлтийг харгалзан Ерөнхий Хуваарь Цалингийн Хүснэгтээс багагүй хэмжээгээр тогтооно. Үүнийг хүснэгт 3-аас дэлгэрэнгүй үзнэ үү.

Хүснэгт 3-аар Аляск мужийн 2012 оны 1 сарын орон нутгийн 24.69 хувийн өсөлтийг харуулсан.

Хүснэгт 3. Цалингийн түвшин болон үе шатаар жилийн цалин

Grade	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
1	\$ 22,199	\$ 22,940	\$ 23,679	\$ 24,413	\$ 25,151	\$ 25,585	\$ 26,315	\$ 27,050	\$ 27,079	\$ 27,767
2	24,959	25,553	26,378	27,079	27,383	28,189	28,994	29,800	30,605	31,411
3	27,232	28,140	29,048	29,956	30,863	31,771	32,679	33,586	34,494	35,402
4	30,571	31,590	32,609	33,628	34,646	35,665	36,684	37,703	38,721	39,740
5	34,204	35,343	36,483	37,623	38,762	39,902	41,042	42,181	43,321	44,461
6	38,126	39,397	40,668	41,938	43,209	44,479	45,750	47,021	48,291	49,562
7	42,368	43,781	45,194	46,607	48,019	49,432	50,845	52,258	53,670	55,083
8	46,922	48,486	50,049	51,613	53,177	54,740	56,304	57,867	59,431	60,995
9	51,825	53,552	55,279	57,006	58,733	60,460	62,187	63,914	65,641	67,368
10	57,072	58,975	60,877	62,780	64,683	66,586	68,488	70,391	72,294	74,197
11	62,703	64,793	66,882	68,972	71,062	73,152	75,242	77,331	79,421	81,511
12	75,156	77,661	80,166	82,671	85,176	87,681	90,186	92,691	95,196	97,701
13	89,370	92,349	95,328	98,307	101,286	104,265	107,243	110,222	113,201	116,180
14	105,609	109,129	112,649	116,169	119,689	123,209	126,729	130,249	133,769	137,289
15	124,226	128,367	132,508	136,649	140,790	144,931	149,072	153,213	155,500 *	155,500 *

*- Мэдээллийн эх сурвалж: Боловсон хүчний менежментийн алба, 2012 он.

Нэмэгдэл

Нэмэгдэл нь төрийн албаны цалин хөлсөн дээр нэмэн төлөх төрөл бүрийн нэмэгдэл төлбөрүүд юм. Энэ төлбөрийн гол функц нь орлогын хуваарилалтын зөрчлийг тохируулах явдал юм. Ерөнхий Хуваарь дэх Холбооны төрийн албаны гол хоёр мөнгөн тэтгэмж нь:

- Муж, байршлын тохиргооны нэмэгдэл,
- Татвараас чөлөөлөгдсөн нэмэгдэл 2 байна.

Татвараас чөлөөлөгдөх нэмэгдэлд амьдрах зардлын нэмэгдэл, шуудангийн болон орон сууцны нэмэгдэл орно. Байршил буюу орон нутгийн нэмэгдлийн хувьд АНУ-ын нутаг дэвсгэрт болон гадаадад хэрэгжих ба голдуу төрийн албан хаагчийн цалингийн тодорхой хувиар тооцдог. Жишээ нь 2010 онд байршлын нэмэгдэл нь 4,76 хувь байсан. Нэмэгдэл бүр нь тухайн ажлын орчин, онцлогоосоо шалтгаалан тус тусын хэрэгжих хүрээтэй. Тухайлбал шуудан, холбооны зэрэг нэмэгдэл нь дипломат албуудад үйлчлэх бөгөөд бүх нэмэгдэл нийлээд үндсэн цалингийн 25 хувиас хэтэрч болохгүй. Үүнээс гадна АНУ-ын төрийн албанд илүү цагийн болон дүрэмт хувцасны нэмэгдэл олгох ба 8-аас дээш цаг (8-аас дээш ажилласан цагийг илүү цагт тооцно) ажилласан тохиолдолд уг нэмэгдлийг олгоно. Дүрэмт хувцасны нэмэгдэл нь 125 доллараас хэтэрч болохгүй.

Түүнчлэн илүү цагийн нэмэгдэл тооцон олгох бөгөөд энэ нь:

- Шөнийн илүү цаг
- Ням гаригийн илүү цаг
- Баярын илүү цаг гэж хувааж болно. Эдгээр нь тус бүртээ өөр өөр стандарттай.

Тэтгэмж

57 дугаар бүлэг “Аялал жуулчлал, Тээврийн болон Амьжиргааны зардал”

Энэ бүлэг нь:

- а) Аялал болон амжиргааны зардал: Томилолтын тэтгэмж
- б) Томилолт, унааны зардал: томилогдсон шинэ, оюутны дадлага, шилжүүлсэн ажилтны унааны зардал
- в) Албан хаагчийн асрамжид байх хүний замын зардал
- д) Бусад зүйл гэсэн 4 дэд бүлгээс бүрдэнэ.

Аялал болон Амжиргааны зардал: Томилолтын тэтгэмж: нь дараах ажилтан албан хаагчдад хуулийн дагуу олгогдоно. Үүнд: Гүйцэтгэх агентлагууд, Цэргийн салбарынхан, Хууль тогтоох эрх мэдлийн байгууллага, агентлаг, ажлын алба, Шүүх эрх мэдлийн байгууллага, агентлаг, ажлын алба, Колумб дүүргийн захиргаа, Конгрессын гишүүд, Парламентын танхимууд болон тэдгээрийн Хороод болон ажлын албаны албан хаагчдад энэхүү зардал болон тэтгэмж олгогдоно.

57 дугаар бүлгийн 1 дүгээр дэд бүлгийн 5701 дүгээр зүйлд хуулийн нэр томъёоны тайлбарыг хуульчилсан бөгөөд Аялал, албан томилолтын “Амьжиргааны зардал” гэж байр, хоол, болон хувийн хоол хүнс, зорчигчийн тав тухыг хангахад зайлшгүй шаардлагатай бусад зардлыг хэлнэ; “Өдөр бүрийн тэтгэмж” гэж ачаа зөөх, хадгалуулах гарын мөнгө /tip/ болон амьжиргааны бодит зардлын өдөр тутмын төлбөрийг тус тус ойлгоно.

Төрийн албаны тухай 5 дугаар гол хуулийн 3 дугаар хэсгийн 57 дугаар бүлгийн 4 дэд бүлгээр бүх төрлийн тэтгэмжийн төрөл, хувь хэмжээ, тооцох аргачлал болон холбогдох бусад зүйлийг зохицуулсан байна.

Дүгнэлт

- Төрийн албаны карьерийн болон албан тушаалын (*position*) буюу позицгийн гэсэн хоёр загвар байдаг. Карьерийн загвартай оронд бол цалин нь мөнгөн дүнгээр бага боловч төрийн албан хаагчийн нийгмийн хамгааллын асуудлыг нь илүү сайн анхаардаг, позицгийн загвартай оронд бол цалин нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр өрсөлдөхүйц өндөр боловч нийгмийн хамгааллын асуудалд нь бага анхаардаг байна.
- Төрийн албаны карьерийн системийн сонгодог загвартай улсын нэг бол Герман улс. Төрийн албан хаагчийн цалинг тодорхойлоход албан хаагчийн боловсрол, мэргэшил

голлох чухал үүрэгтэй. Ерөнхийдөө төрийн албан хаагчийн цалин нь хувийн секторын ажилтнуудынхаас бага. Гэхдээ энэ нь юуны өмнө төрийн албанд албан хаагчийн ажлын байр нь баталгаатай, тэд нийгмийн өндөр баталгаа эдэлдэг зэрэг байдлаар нөхөгддөг ажээ.

- Төрийн албаны позицййн системтэй орнуудын тоонд АНУ, Канад, Их Британи болон Европын Холбооны зарим улсууд ордог. Төрийн албаны позицййн системтэй орнуудад албан хаагчдын цалинг тогтоох систем нь ажилтан бүрд хандсан, илүү уян хатан байх бөгөөд цалин нь хэмжээний хувьд хувийн сектортой ойролцоо байдаг.
- Шилжилтийн эдийн засагтай Молдов улсын хувьд нийтийн удирдлагын тогтолцооны иж бүрэн шинэчлэлийг эхлүүлсэн, нийгмийн хөгжилд Европын интеграцид нэгдэх гэсэн чиг шугамыг баримтлан зохих эрх зүйн шинэтгэлийг хийн, төрийн албан хаагчдын цалин, нийгмийн баталгааг европын стандартад нийцүүлэхээр тодорхой арга хэмжээнүүдийг авч байна.
- Улс орнуудад төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны чанар, үр дүнг сайжруулах зорилгоор төрийн албан хаагчдын ажил, цалин хөлстэй холбоотой олон янзын арга хэмжээг туршсаар ирсэн байдаг байна. Жишээлбэл, АНУ-д 1970-аад оны үед төрийн албаны хүнд суртал, бичиг цаасыг багасгах, 1980-аад онуудад төрийн оролцоог багасгах, ашгийн бус, сайн дурын секторыг өргөжүүлэх, төрийн удирдлагын шинэ хэлбэрийг бий болгох, 1990-ээд онуудад засгийн газрыг бага зардлаар илүү сайн ажилладаг болгохоор өөрчлөн байгуулах зэрэг санаачлагууд гаран, холбогдох өөрчлөлтүүд хийгдэж байсан бол есдүгээр сарын 11-ний үйл явдлын дараанаас төрийн байгууллагуудыг эрс өөрчлөн зохион байгуулах хөтөлбөрийг Үндэсний аюулгүй байдлын яамны оролцоотойгоор хэрэгжүүлж байна.

* * *

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. USCode, title5 <http://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/part-III/subpart-D/chapter-57>
2. U.S. Federal GS Civil Service Pay Systems and Its Enlightenment to P.R.C.
3. Beamte Bund 2013b nach BBVAmpG 2012/2013. <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner>
4. Besoldungsgruppen der Beamten Eingangsdmter. <http://oeffentlicher-dienst.info/beamte/by/besoldungsgruppen.html>
5. Закон Молдовии от 04.07.2008 г. "О государственной должности и статусе государственного служащего". lex.justice.md
6. Закон Молдовии от 22 марта 2012 года "О системе оплаты труда государственных служащих". lex.justice.md
7. Стратегия экономического роста и снижения уровня бедности (2004-2006 годы) [Текст]: [Закон РМ: принят Парламентом пятнадцатого созыва № 398 от 2 декабря 2004 г.].// Monitorul Oficial al Republicii Moldova. - 2005. -14 января. - № 5-12.
8. Стратегия реформы центрального публичного управления в Республике Молдова. ru.convdocs.org
9. Доклад о мониторинге выполнения реформы центрального публичного управления (ЦПУ). 2007 он rudocs.exdat.com
10. Зарубежный опыт организации оплаты труда (на примере Германии). bygeo.ru
11. Е.И. Васильевой Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики . vestnik.uapa.ru
12. Модели оплаты труда в зарубежных странах-как пример для реформ в сфере государственной службы Кыргызстана. easttime.ru
13. Бойко Н. Реформа центрального публичного управления как гарантия соблюдения прав человека. surm.md