

**ТӨРИЙН ЖИНХЭНЭ АЛБАН ХААГЧИЙН АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛ, ҮР ДҮН,
МЭРГЭШЛИЙН ТҮВШИНГ ҮНЭЛСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ БАГИЙН АЖЛЫН ТАЙЛАН**

2024 оны 12 дугаар сарын 19-ний өдөр

Нэг: Зохион байгуулалтын асуудлаар:

Төрийн нарийн бичгийн даргын 2024 оны 12 дугаар сарын 06-ны өдрийн А/229 дүгээр тушаалаар байгуулагдсан Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх үнэлгээний баг Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 08 дугаар сарын 23-ны өдрийн 301 дүгээр тогтоолоор баталсан "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам"-ын дагуу Зам, тээврийн яамны 8 газрын нийт 135 албан хаагчийг /тус жагсаалтад газар, хэлтсийн дарга нар багтсан/ үнэлгээг ихээс бага руу эрэмбэлэн үнэлгээний ангилалд хамруулан үнэллээ.

Журмын 7.2 дахь хэсэгт заасны дагуу үнэлгээний багийн гишүүд нууцын баталгаа гаргаж ажилласан болно.

Үнэлгээний баг "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам"-ын 6.2, 6.5, дахь заалтад заасны дагуу гүйцэтгэлийн үнэлгээг нэгжийн даргын үнэлсэн үнэлгээний оноогоор эрэмбэлж, "Маш сайн", "Хэвийн", "Хангалтгүй" үнэлгээний ангилалд хамаарах албан хаагч нэг бүрийн тайлан, үнэлгээний хуудсыг нягтлах замаар үнэлгээ өгч ажилласан. Үүнээс:

1. Маш сайн ангилалд- 94
2. Хэвийн ангилалд-33
3. Хангалтгүй ангилалд-2
5. Шинээр томилогдсон, хугацаа болоогүй-5
6. Тайлан өгөөгүй-1

Хоёр:Нэгжийн даргын үнэлгээтэй холбоотой гомдлын асуудлаар:

Журмын дагуу нэгжийн даргын үнэлсэн үнэлгээг хүлээн зөвшөөрөөгүй гомдол санал гараагүй байна.

"Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам"-ын дагуу шинээр томилогдсон болон урт хугацааны чөлөөтэй шалтгаанаар үнэлгээнд хамрагдахгүй төрийн захиргааны 3, үйлчилгээний 1, сайдын ажлын албаны 1 албан хаагч байна.

Гурав: Үнэлгээнд баримталсан зарчим, эрх зүйн зохицуулалтын асуудал:

Ажлын хэсгийн 1 дүгээр хуралдааныг 2024 оны 12 дугаар сарын 09-ний өдөр хийж баримтлах зарчимаа хэлэлцэн тохирсон.

Үүнд: Нэгжийн удирдлагын үнэлсэн "Хэвийн" ангилалд хамаарах албан хаагчийн үнэлгээ хэвээр үлдээж, "маш сайн" болон "хангалтгүй" ангилалд хамаарч байгаа алба хаагчдыг журмын дагуу үнэлэхээр санал гаргаж гишүүд дэмжсэн болно.

Бусад төрийн байгууллагаас сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулах шилжин ирсэн 1, сэлгэн ажиллаж байгаа 1 албан хаагчийн үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээг журманд заасан хугацааг хангаж байх тул журмын дагуу үнэлж дүгнүүлсэн байна.

Төрийн үйлчилгээний 15 албан хаагчийн жилийн эцсийн ажлын тайланг нэгжийн шууд удирдлага үнэлж дүгнүүлэх талаар ажлын хэсгийн гишүүд санал илэрхийлж гишүүдээс дэмжсэн тул саналын дагуу ТЗУГ-ын дарга төрийн үйлчилгээний алба хаагчдыг үнэлсэн байна.

Журмын дагуу сахилгын шийтгэлтэй 1 албан хаагчийг үнэлгээний жагсаалтад оруулсан ч урамшуулалд хамрагдахгүй болно.

Дөрөв: Үнэлгээний явцын зөрчил, дутагдлын асуудлаар:

1. Үнэлгээний багаас үнэлгээ баталгаажуулах явцад гарсан нийтлэг зөрчилд албан хаагчид гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг хангалттай төлөвлөөгүй, нэг ажлыг хэд хэдэн албан хаагч ажлын тайланд тайлагнасан, нэг ажлыг хэд хэд салган биелэлтийг 100 хувиар үнэлсэн, хүрсэн үр дүнгийн талаар тоо баримт дурдаагүй, мэдлэг ур чадвараа дээшүүлэх зорилт арга хэмжээний биелэлт хангалтгүй зэрэг нийтлэг дутагдалтайн улмаас үр дүнг үнэлэх асуудалд хүндрэл үүссэн хэдий ч Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 12 дугаар сарын 13-ны өдрийн “Тогтоолын хавсралтад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай” 442 дугаар тогтоолын тайлбар хэсгийн Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн 2023 оны ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэхдээ “Журам шинэчлэн батлах тухай” Засгийн газрын 2020 оны 218 дугаар тогтоолын дагуу төлөвлөсөн төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг харгалзан, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрхзүйн байдлыг дордуулахгүй байх зарчмыг баримтлан энэ журмын дагуу үнэлнэ” гэж заасныг баримтлан ажилласан.

2. Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ, дотоод аудитын газрын Б.Гантөмөр, Шинжээч нь гүйцэтгэлийн нэг арга хэмжээг олон болгож тухайлбал, өдөр тутам хийж гүйцэтгэх бичиг явуулах, мэдээлэл цуглуулж нэгтгэх, танилцуулах ажлыг 19 арга хэмжээ болгон задалж тусгасан байна. Энэ нь 6-8 арга хэмжээ гэж үзэх боловч төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг хуулиар хүлээсэн үүргүүдийг арга хэмжээ болгон төлөвлөгөөгөө боловсруулж батлуулж, тайлагнасан нь үнэлэх боломжгүй тул ажлын хэсэг шийдэх нь зүйтэй гэж үзэж, ажлын хэсэг батлагдсан төлөвлөгөөний дагуу үнэлсэн байна.

3. Мөн тус газрын шинжээч С.Түмэн-Өлзий нь 8 арга хэмжээ төлөвлөсөн, нэмэлтээр 3 арга хэмжээ хийсэн гэсэн боловч үндсэн 2 арга хэмжээг удирдлагын өгсөн үүргийн дагуу хэрэгжүүлээгүй гэж тайлагнасан байв. Энэ нь Тухайн албан хаагч өөрөөс хамааран авч хэрэгжүүлсэн ажлын талаар огт дурдаагүй байв.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нийтлэг үүргийг арга хэмжээ болгон тусгасан нь үнэлэх боломжгүй байдал үүсгэсэн бөгөөд ажлын хэсэгт танилцуулж шийдвэр гаргуулах саналыг холбогдох ажлын хэсгийн гишүүд гаргасан. Ажлын хэсэг хийж гүйцэтгэсэн ажлын тайлангийн хүрээнд үнэлэх нь зүйтэй гэж үзсэн боловч гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг албан хаагч батлуулаагүй байсан тул үнэлээгүй болно.

Албан хаагч С.Түмэн-Өлзий нь гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд 6 арга хэмжээг төлөвлөсөн байх бөгөөд 2 арга хэмжээг нь тайлагнахдаа “Удирдлагаас өгсөн чиглэлийн дагуу аудит, санхүүгийн хяналт шалгалт хийгдээгүй болно” гэсэн нь

"Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам" -ын /цаашид "журам" гэх/ 2.8-д "Төлөвлөгөө батлагдсанаас хойш албан хаагч цаг үеийн шаардлагын дагуу нэмэлт чиг үүрэг гүйцэтгэх, албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт орох, түүнчлэн байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр болон холбогдох бусад хууль тогтоомжоор тухайн арга хэмжээ хэрэгжих боломжгүй болсон нь тогтоогдсон тохиолдолд төлөвлөгөөний "Гүйцэтгэлийн зорилт" хэсэгт нэмэлт, өөрчлөлт оруулах бөгөөд нэмэлт, өөрчлөлт нь төлөвлөгөөний салшгүй хэсэг байна" гэж заасны дагуу гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний зорилт хэсэгт өөрчлөлт оруулаагүй байсан тул "Тэг" үнэлгээ өгсөн болно. Мөн арга хэмжээ 2.3-т "албан бичиг, өргөдөл гомдлыг тогтоосон хугацаанд нь судалж шийдвэрлэх" гэж төлөвлөсөн боловч "албан бичиг, өргөдлийн шийдвэрлэлтийн хувь"-ийг тодорхой тайлагнаагүй байв.

Мөн "Нэмэлт үүрэг даалгавар" гэж 3 арга хэмжээ тайлагнасан боловч дээрх журмын 4.3-т "Энэ журмын 4.2-т заасан удирдах албан тушаалтнаас шууд өгсөн нэмэлт үүрэг даалгавар, арга хэмжээг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын даргын баталсан "Нэмэлт үүрэг даалгаврын хуудас"-аар тухай бүр нь баталгаажуулж, цахим системд бүртгэнэ" гэж заасны дагуу баталгаажуулаагүй, мөн тухайн нэмэлт ажлыг ямар субъект өгсөн талаар дурдаагүй байх тул журмын 4.4-т "Төлөвлөгөөний биелэлтийг энэхүү журмын 4.1-д заасан аргачлал, загварт нийцүүлэн тайлагнаагүй нь тухайн албан хаагчийн болон нэгжийн даргын гүйцэтгэлийн үнэлгээнээс оноо хасах үндэслэл болно" гэж заасны дагуу үнэлгээнээс оноо хасах үндэслэл болсон. Албан хаагч С.Түмэн-Өлзий нь батлагдсан гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг ирүүлээгүй байгааг онцгойлон тэмдэглэв.

Эдгээр үндэслэлээр шинжээч Н.Сугаржавын үнэлгээг 70 онооноос 67,79 үнэлсэн үнэлгээг 56,3 болгон дахин үнэлсэн, Авто замын бодлого зохицуулалтын газрын даргад журмын 4.4-т "Төлөвлөгөөний биелэлтийг энэхүү журмын 4.1-д заасан аргачлал, загварт нийцүүлэн тайлагнаагүй нь тухайн албан хаагчийн болон нэгжийн даргын гүйцэтгэлийн үнэлгээнээс оноо хасах үндэслэл болно" гэдгийг Зөвлөмж болгох санал гарав. Мэдлэг ур чадвар, хандлага ёс зүйн бусад оноог хэвээр үлдээж дүгнэсэн болно.

4. Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ, дотоод аудитын газрын албан хаагчид гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд нэг ажлыг олон арга хэмжээ болгон задлах, төрийн албан хаагчийн хуулиар хүлээсэн үүргээ ажил болгон тусгасан нь төлөвлөлтийн алдаа гэж үзэхээр байна.

5. Авто зам, автотээвэр, төмөр замын хяналтын улсын байцаагч нарын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, тайлан адилхан, давхцалтай байсан. Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулахдаа байцаагч нар 2025 оны ажил үүргийн давхардал гаргахгүйгээр ажлын байрны тодорхойлолт, хариуцсан чиг үүргийнхээ хүрээнд төслөө бэлтгэж, газар хэлтсийн дарга нар батлахдаа сайтар нягтлах шаардлагатай байна.

6. Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд "тушаал шийдвэр, цаг үеийн болон удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг цаг хугацаанд нь биелүүлэх, гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлуулах, албан тушаалтны хувийн ашиг сонирхлын болон хөрөнгө орлогын мэдүүлэг тайлагнах, архивын нэгжид баримт бичиг

бүрдүүлж өгөх, албан байгууллага, иргэдээс ирсэн өргөдөл гомдолд хариу өгөх, хийсэн ажлаа олон нийтэд сурталчлах, ажлын цаг баримтлан ажиллах, нийтийг хамарсан арга хэмжээнд оролцох, төрийн албаны тухай болон хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг мөрдөж ажиллах” гэх мэтчилэн ажлуудыг задалж бичээд тухай бүр биелүүлсэн гээд 100 оноо тавьж байгаа нь үндсэн хэрэгжүүлэх ажлын биелэлт, үнэлгээний дундаж оноо гаргахад ихээхэн нөлөөлж байна.

7. Ажлын чиг үүргийн төсөөтэй байдал, иргэдэд үзүүлдэг үйлчилгээ зэргээрээ холбоо хамаарал бүхий албан хаагчид ижил төстэй төлөвлөгөө батлуулсан ч тайлангаа өөрийн хариуцсан чиг үүргээ тодорхой гаргаж тайлагнах, төлөвлөлт хийхдээ шалгуур үзүүлэлтээ тодорхой гаргаагүйгээс журмын дагуу үнэлэхэд учир дутагдалтай байна.

Тав: Үнэлгээний дүнг үндэслэн урамшуулал олгох асуудлаар:

Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 3 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”-ын 2.2 дахь заалтад орсон өөрчлөлтийн дагуу Үнэлгээний багаас бүтэн жилийн гүйцэтгэлийн үр дүн, мэргэшлийн үнэлгээгээр үнэлэгдсэн албан хаагчдыг үнэлгээний эрэмбээр ангилан:

Нэг: 85-100 үнэлгээтэй албан хаагчдад -100 хувь

Хоёр: 70-84 үнэлгээтэй албан хаагчдад -50 хувь урамшуулал олгох саналыг үнэлгээний багийн гишүүд санал нэгтгэйгээр зөвшөөрөв.

Зургаа: Санал, дүгнэлт:

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын 6.16-ын дахь заалтын дагуу үнэлгээний багаас дараах санал, дүгнэлтийг танилцуулж байна.

1. Нэгжийн дарга нар албан хаагчийн төлөвлөгөөг батлахдаа Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг боловсруулж, батлах ажлын гүйцэтгэл, үр дүн мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам”-ын 2.4-т “ Нэгжийн дарга нь албан хаагчийн төлөвлөгөөнд албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан ажил үүрэг, байгууллага болон нэгжийн төлөвлөгөө дэх зорилт, арга хэмжээ тусгагдсан эсэхийг хянан, тухайн жилийн 01 дүгээр сарын 15-ны өдрийн дотор цахим системд баталгаажуулна” гэж заасны дагуу байгууллага, нэгжийн төлөвлөгөөний зорилт, арга хэмжээг тусгасан эсэхийг хянахдаа дараах зүйлсийг анхаарах шаардлагатай гэж үзлээ. Үүнд:

- ✓ Албан хаагч өөрийн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан ажил үүргийг тухайн жилд байгуулах гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгаж төлөвлөсөн эсэхийг хянах;
- ✓ Арга хэмжээ тус бүрийн зорилтот түвшинг шалгуур үзүүлэлттэй уялдуулж боловсруулсан эсэх,
- ✓ Тухайн арга хэмжээний зорилтот түвшинг улирал бүр хэрэгжүүлэхээр томьёолж, хэмжигдэхүйц байдлаар төлөвлөсөн эсэхэд хяналт тавих;
- ✓ Нийт албан хаагчид 2025 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг холбогдох журам, ЗГХЭГ-аас баталсан аргачлалын дагуу өөрийн албан тушаалын тодорхойлолт, яам, нэгжийн төлөвлөгөөнд тусгасан ажлуудыг бүрэн

хамруулан шалгуур үзүүлэлт, хүрэх түвшин, хэрэгжүүлэх хугацааг тодорхой тусган боловсруулах;

- ✓ Нэгжийн дарга нараас 2025 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг газрын төлөвлөгөөтэй нийцүүлэн төлөвлөх чиглэлд анхаарч албан хаагч нартай нэг бүрчлэн уулзаж, хяналт тавьж батлах, тайлангийн чанарт анхаарах, бодитой үнэлэх;
- ✓ Шаардлагатай тохиолдолд гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, тайлагнах, үнэлэх асуудлаар сургалт зохион байгуулах;
- ✓ Албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний зорилт, төлөвлөсөн арга хэмжээний тоо харилцан адилгүй байгаагаас хамааран ажлын ачаалалтай уялдуулан арга хэмжээг төлөвлөхөд анхаарах;
- ✓ Албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь ажлын байрны тодорхойлолттой нийцэж байгаа эсэхийг нэгжийн дарга хянаж баталдаг байх;
- ✓ Албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг үнэлэхэд хугацаандаа биелүүлсэн эсэхийг үнэлгээнд харгалзан үзсэн байх;
- ✓ Албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлтийг дүгнэхдээ яам, газрын биелэлттэй уялдаж гарсан эсэхийг нягтлах;
- ✓ Төлөвлөгөөний дагуу хийсэн ажлаа товч бөгөөд тоо баримттай, тодорхой тайлагнах;
- ✓ Үг үсэг, утга найруулгын алдаагүй, 2000 тэмдэгтэд багтаан тайлагнах;
- ✓ Төрийн албаны тухай хуулийн 29 дүгээр зүйлийн 29.1-т заасан сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж, сургалтад хамрагдах шаардлагатай албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгах;
- ✓ Албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын даргын 2023 оны 98 дугаар тушаалын 7 дугаар хавсралтаар баталсан "Төрийн албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх аргачлал"-ын 2.3.2-т заасны дагуу үнэлэх;

3. Албан хаагч нь гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд журмын 1.3.1-д "гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө" гэж энэ журамд заасны дагуу баталгаажуулсан, албан хаагчаас нэг жилийн хугацаанд хэрэгжүүлэх зорилт, арга хэмжээний төлөвлөгөөг" гэж заасны дагуу 1 жилийн хугацаанд хэрэгжүүлэх зорилт, арга хэмжээг тусгахад анхаарах. Тухайлбал: Албан хаагч ХОМ гаргаж өгөх, удирдлагыг мэдээллээр хангах, албан бичиг боловсруулах гэх зэргийг төлөвлөсөн байгаа нь бүтэн жилийн хугацаанд үргэлжлэх зорилт, арга хэмжээ биш гэдгийг онцгойлон анхаарах шаардлагатай байна.

4. Албан хаагчдын дийлэнх нь мэдлэг ур чадвараа дээшлүүлэх арга хэмжээний төлөвлөлтийг хариуцсан ажлын чиг үүргийн хүрээнд сургалт, семинарт хамрагдах талаар ерөнхий төлөвлөн хэрэгжилтийг бүрэн тайлагнахгүй байна. Иймд газар хэлтсийн дарга нар албан хаагчдын мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх, ажлаа зөв төлөвлөж, тайлагнах талаар анхаарч ажиллах нь зүйтэй байна.

5. Санхүүгийн нөөц бололцоо албан хаагчдын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэн биелэлтийг хангалттай үнэлэгдсэн нөхцөлтэй уялдуулан албан хаагчдын жилийн эцэсийн урамшууллыг "85-100" оноог "Маш сайн" үнэлгээг 100 хувиар, "70-84" оноог "Хэвийн" 50 хувиар үнэлж Төсвийн шууд захирагч буюу Төрийн нарийн бичгийн даргад танилцуулахаар ажлын хэсэг шийдвэрлэсэн.

6. Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 01 дүгээр сарын 09-ний өдрийн 3 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан "Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам"-ын 6.6.1-т "Маш сайн" үнэлгээний ангилалд хамрагдсан төрийн албан хаагчийн хувьд", 6.6.1-ийн в-д "зэрэг дэвийг хугацаанаас өмнө ахиулах (тухайн жилийн 2 удаагийн үнэлгээгээр дараалан "Маш сайн" үнэлгээний ангилалд хамрагдвал" гэж заасан заалтын хүрээнд Зам, тээврийн яамны 2024 оны хагас жил, бүтэн жилийн үнэлгээгээр маш сайн үнэлэгдсэн нийт 69 албан хаагчаас хугацаанаас өмнө зэрэг дэвийг нэмэх хэрэгцээ шаардлагатай 22 албан хаагчийг хугацаанаас өмнө зэрэг дэвийг нэмэх саналыг ажлыг хэсэг дэмжиж, Төрийн албаны салбар зөвлөлд танилцуулахаар шийдвэрлэсэн болно.

Танилцсан:

Төрийн нарийн бичгийн дарга

С.Батболд

Үнэлгээний багийн дарга:

С.Мяндасмаа

Төрийн захиргааны удирдлагын газрын
Хуулийн хэлтсийн дарга

Гишүүд:

Ч.Сугармаа

Авто замын бодлого зохицуулалтын газрын
даргын албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэгч

Х.Итгэлт - 2

Төмөр зам, далайн тээврийн бодлого
зохицуулалтын газрын даргын албан үүргийг
түр орлон гүйцэтгэгч

Э.Мөнхнасан

Автотээврийн бодлого зохицуулалтын
газрын дарга

Ц.Мядагмаа

Бодлого, төлөвлөлтийн газрын Судалгаа,
стандарт, статистикийн хэлтсийн дарга

Ш.Хавидолда

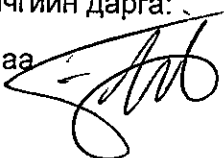
Автотээврийн бодлого зохицуулалтын
газрын Улс хоорондын тээвэр хариуцсан
шинжээч

Н.Буянт

Салбарын хяналтын газрын Автотээврийн
хяналт хариуцсан ахлах шинжээч

Д.Хишигбаатар

Салбарын хяналтын газрын Эрсдэлийн
удирдлага болон улсын байцаагчийн эрх
олгох цуцлах асуудал хариуцсан ахлах
мэргэжилтэн

Д.Оюунбилэг		Авто замын бодлого зохицуулалтын газрын Авто зам, замын байгууламжийн ашиглалт хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
Я.Ганцэцэг		Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ, дотоод аудитын газрын Салбарын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
Э.Солонго		Хяналт-шинжилгээ үнэлгээ, дотоод аудитын газрын Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэн
Т.Орхонтамир		Төрийн захиргааны удирдлагын газрын Хуулийн хэлтсийн Хууль, эрх зүйн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн
Ц.Нэмэхжаргал		Бодлого төлөвлөлтийн газрын Судалгаа, стандарт, статистикийн хэлтсийн Салбарын статистик хариуцсан ахлах мэргэжилтэн
Г.Даваадолгор		Төмөр зам, далайн тээврийн бодлого зохицуулалтын газрын Төмөр замын зорчигч тээвэр хариуцсан мэргэжилтэн
У.Мөнхцэцэг		Иргэний нисэхийн бодлого зохицуулалтын газрын Нисэх буудлын бодлого, төлөвлөлт, дотоод үйл ажиллагаа хариуцсан яамны ахлах зохион байгуулагч
Нарийн бичгийн дарга:		
Б.Байгалмаа		Төрийн захиргааны удирдлагын газрын хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ахлах шинжээч