



Empowered lives.
Resilient nations.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр Улсын нэр: Монгол Төслийн баримт бичиг

Төслийн нэр: **Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь**
Төслийн дугаар: МОН/18/101
Хэрэгжүүлэгч байгууллага: Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл
Төсөл эхлэх хугацаа: 2018 оны 2 дугаар сар
Төсөл дуусах хугацаа: 2021 оны 12 дугаар сарын 31
Төслийн үнэлгээний хурал: 2018 оны 1 дүгээр сарын 31

Товч танилцуулга

Мэргэшсэн, улс төрөөс ангид төрийн албыг бий болгоход эрх зүйн хүрээ дангаараа хангалтгүй болохыг Монгол Улсын шилжилтийн туршлага харуулсан. Дэмжигчдээ төрийн албан тушаалаар шагнадаг практик нь улс төрийн бүх нам, төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагуудыг хамран өргөн тархсан. Энэ нь төрийн албаны тогтвортой байдал, залгамж чанарыг алдагдуулахын зэрэгцээ төрийн албанд тогтвортой чадавх бий болоход саад тогтор болж байна. Монгол Улсын улс төрийн хүрээнд энэ асуудлыг яаралтай шийдвэрлэх шаардлагатай талаар зөвшилцөл бий болсон билээ.

Уг төсөл нь төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх замаар тогтвортой, шударга, мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг бий болгоход чиглэсэн шинэтгэлийн тэргүүлэх чиглэлийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх юм. Төслийн эхний үр дүн нь тогтвортой байдал, төрийн албан хаагчдын хөдөлгөөн, Төрийн албаны тухай хуулийг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлага, төрийн албан дахь жендэрийн тэгш бус байдалд дүн шинжилгээ хийх замаар шинэчлэлийн тэргүүлэх чиглэлийн талаар зөвшилцөл бий болгоход чиглэнэ. Энэ үр дүнг төрөл бүрийн албан тушаалд тохирсон мэргэшүүлэх сургалт, заавал хамрагдах онлайн сургалт, засгийн газрын харьяаны сургалтын байгууллагын сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг шинэчлэх, төрийн албаны элсэлтийн шалгалтыг шинэчлэх, төрийн албанд ажилладаг эмэгтэй удирдагчдыг дэмжих чадавх бэхжүүлэх арга хэмжээгээр бэхжүүлнэ.

Төслөөс Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуульд заасан төрийн захиргааны албан тушаалын жендэрийн квотыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхийн зэрэгцээ төрийн албан дахь эмэгтэй удирдагчдын манлайллын чадавхыг хөгжүүлж, тэдний хоорондын сүлжээг бэхжүүлнэ.

Иргэдийн зүгээс төрийн үйл ажиллагаанд оролцох өсөн нэмэгдэж байгаа эрэлт хэрэгцээг харгалзан төслөөс тэдний туршлагыг хуваалцах, төрийн үйлчилгээний талаар санал бодлыг нь сонсох, төрийн үйлчилгээний чанар, төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн шинэлэг аргачлалыг нэвтрүүлнэ.

НҮБХТХ/НҮБХХ-ийн улс орны хөтөлбөрийн холбогдох үр дүн:
Олон нийтийн дуу хоолой, тайлагнах зарчмыг бэхжүүлэх

Гарах үр дүн:

1. Мэргэжлийн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн эрх зүй, бодлогын хүрээ сайжирна.
2. Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн чадавх сайжирна.
3. Төрийн захиргаанд жендэрийн тэгш байдал дээшилнэ.
4. Төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд иргэн төвтэй хяналт бий болно.

Нийт шаардагдах хөрөнгө: US\$5,500,000

Нийт хуваарилсан хөрөнгө: US\$5,500,000

• Үндсэн эх үүсвэр: US\$100,000

• Бусад:

○ Хандивлагч (Канад) US\$5,400,000

○ Засгийн газар _____

Мөнгөн бус хувь нэмэр: _____

Нэмэлт шаардагдах хөрөнгө: _____

Зөвшөөрсөн (Монгол Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын Байнгын хороо):

Данзангийн Лүндээжанцан, Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны дарга

Зөвшөөрсөн (Хэрэгжүүлэгч байгууллагыг төлөөлөн, Төрийн албаны зөвлөл):

Балтавын Цогоо, Төрийн албаны зөвлөлийн дарга

Зөвшөөрсөн (НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр):

Биата Транкман, НҮБХХ-ийн Суурин төлөөлөгч

2018 оны 2 дугаар сарын 14

I. Нөхцөл байдлын шинжилгээ

Төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, үйлчилгээг иргэдэд үр нөлөөтэй хүргэх чадвар бүхий, орчин үеийн, мэргэшсэн төрийн захиргааг бүрдүүлэх алхам шилжилтийн эхэн үеэс хийгдэж эхэлсэн билээ. Энэ үе шатны онцлог нь 1994 онд батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны боловсон хүчний бодлого, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг тодорхойлсны зэрэгцээ хараат бус Төрийн албаны зөвлөлийг (ТАЗ) 1995 онд байгуулсан явдал байлаа.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн хууль 2002 онд батлагдсанаар Төрийн албаны тухай хуульд зарчмын хэд хэдэн өөрчлөлт орсон бөгөөд боловсон хүчний бодлогод хяналт тавих талаар ТАЗ-ийн эрхийг нэмэгдүүлж, уян хатан байдал, гүйцэтгэлийн удирдлагад илүү ач холбогдол өгөх болсон. Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийг Улсын Их Хурал 2004 онд баталсан. Стратегийн тэргүүлэх зорилтууд нь удирдах ажилтнуудыг сонгон шалгаруулах журмыг сайжруулах, манлайллын үр чадварыг хөгжүүлэх, ил тод, шударга байдлыг нэмэгдүүлэх, гүйцэтгэлд чиглэсэн боловсон хүчний удирдлагын механизмыг нэвтрүүлэх зэрэг байлаа. Төрийн албаны тухай хуульд 2008 онд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтөөр төрийн албан хаагчдыг намын харьяалалгүй болгосон. 2011 онд батлагдсан УИХ-ын сонгуулийн тухай хуульд төрийн албан тушаалыг сонгуулийн сурталчилгаанд ашиглахаас сэргийлэх зорилгоор төрийн албан хаагчдыг сонгууль болохоос 6 сарын өмнө ажлаас чөлөөлөгдсөн байх шаардлагыг тусгасан. Энэ заалт 2015 онд батлагдсан Сонгуулийн тухай хуульд хэвээр үлдсэн.

Шилжилтийн эдийн засагтай бусад орнуудын нэг адил мэргэжлийн, улс төрөөс хараат бус төрийн албыг бүрдүүлэхэд эрх зүйн орчин дангаараа хангалтгүй болохыг Монголын туршлага харуулж байна. Дэмжигчдийгээ төрийн албан тушаалаар шагнаж урамшуулдаг практик улс төрийн бүх нам, төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагуудыг хамран өргөн тархсан. Ялангуяа улс төрийн эрх нэг намаас нөгөө намд шилжсэн 2012 ба 2016 оны УИХ, орон нутгийн сонгуулийн дараа төрийн албан хаагчдын халаа сэлгээ маш илт байв. Энэ нь засгийн газрын тогтвортой байдал, залгамж чанарыг алдагдуулахын зэрэгцээ төрийн албанд тогтвортой чадавх бий болгох үйл ажиллагаанд саад тотгор болж байна. Ажлаас хууль бусаар халагдсан гэх үндэслэлээр ТАЗ-д хандсан иргэдийн тоо 2009 онд 87 байсан бол 2016 онд 144 болж өссөн байна. Гэхдээ олон хүн эрх нь зөрчигдсэн талаар шүүхэд ханддаггүй, шүүхээр шударга шийдвэрлүүлж чадна гэдэгтээ итгэлгүй байдаг. Төрийн албаны тухай хуулиар хамгаалагдсан боловч ялагдсан намын “харьяалалтай” хүмүүс өөрийн хүсэлтээр халагдахаас аргагүй байдалд ордог нь тогтсон практик болжээ. Жилд дунджаар 7000 гаруй хүн өөрийн хүсэлтээр төрийн албанаас чөлөөлөгддөг байна.¹

Бодлого боловсруулагчид төрийн албан дахь улс төржилтийг арилгахын тулд олон улсын стандартад нийцсэн хэмээн тооцогддог эрх зүйн болон бодлогын хүрээг сайтар мөрдүүлэхийн оронд эрх зүйн шинэчлэл хийх замаар шийдвэрлэхийг оролддог.² Улсын Их Хурал 2017 оны 12 дугаар сарын 7-нд Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг батлаад байгаа билээ. Уг хуульд орсон үзэл баримтлалын гол шинэчлэл нь тодорхой удирдах албан тушаалд томилогдох босго хугацааг зааж өгсөн буюу төрийн албанд шатлан дэвших тогтолцоог нэвтрүүлсэн. Уг хуульд Төрийн албаны зөвлөлийн хараат бус байдлыг бататгасан бөгөөд ажилд авах, шилжүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэх, ажлаас халах зэрэг боловсон хүчний дүрэм, журам хууль тогтоомж, мерит зарчимтай нийцэж байгаа эсэхэд хяналт тавих үүрэгтэй. ТАЗ нь төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, мэргэшлийн шалгалттай холбогдох маргааныг хянан шийдвэрлэх, зөрчлийг арилгах шаардлага гаргах, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох эрх бүхий байгууллага юм.

¹ Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл, Төрийн албаны бүрэлдэхүүн, хөдөлгөөний тайлан, 2015 ба 2016 онд тус тус 7430 ба 7705 хүн төрийн албанаас өөрийн хүсэлтээр халагдсан байна.

² Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, УИХ-ын Төрийн байгуулалтын Байнгын хороо, Төрийн албаны зөвлөлөөс НҮБХХ-ийн Иргэдийн оролцоотой хууль тогтоох ажиллагааг дэмжих нь төслийн дэмжлэгтэйгээр 2015 оны 10 дугаар сарын 25-нд зохион байгуулсан “Монгол Улсын Төрийн албаны эрх зүйн шинэтгэл” сэдэвт нээлттэй хэлэлцүүлгийн тэмдэглэлээс.

Төрийн албаны тухай 2017 оны хуульд төрийн албаны стандарт, төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалт, удирдах албан тушаалд нэр дэвшигч мэргэшүүлэх багц сургалтад заавал хамрагдах шаардлага, ажлын байрны сургалт, төрийн жинхэнэ албаны шалгалтыг сорилт, ярилцлагын хэлбэрээр авч, агуулгыг нь өөрчлөх, олон нийтийн хяналтын зөвлөл байгуулах зэрэг шинэ элементүүд тусгагдсан. Хууль нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, ажлын гүйцэтгэл гэсэн тусгай бүлгүүдтэй юм. Төрийн албаны тухай шинэ хууль 2019 оны 1 сараас хэрэгжиж эхэлнэ. Монгол Улсын төр засгийн байгууллагууд хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой 43 журмыг 2018 оны дотор боловсруулах үүрэг хүлээгээд байна.

Монгол Улсын төрийн албаны хэмжээ анхаарал татсан асуудал юм. Төрийн албанд ажиллагсдын тоо зөвхөн сүүлийн 4 жилд 14.5 хувиар өссөнөөр (2012 онд 162 769 байсан бол 2016 онд 188 974) нийт ажиллах хүчний 16.6 хувьтай тэнцэж Төр өөрөө хамгийн том ажил олгогч болон хувирчээ. Эмэгтэйчүүдийн төрийн албанд эзлэх ерөнхий хувь харьцангуй өндөр (59.9 хувь) боловч төрийн албаны ахлах түшмэлээс дээш албан тушаал эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийн хувь 12, улс төрийн албан тушаалын 24 хувийг эмэгтэйчүүд эзэлж байна.

2011 онд батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хууль (ЖЭТБТХ) нь төрийн албаны сонгон шалгаруулалт, сургалт, хяналтын чиглэлээр хийж буй аливаа шинэчлэлд төрийн албаны аль ч түвшинд эмэгтэйчүүдэд тэгш боломж олгох хуулийн чухал хэрэгсэл юм. Тус хууль жендэрийн тэгш бус байдлыг арилгахад хийсэн том алхам боловч түүний хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай байна. Уг хуульд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг бий болгох, ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх чухал заалтууд орсны зэрэгцээ улс төрийн болон захиргааны албан тушаалын квот тогтоосон. Гэвч эдгээр квотыг хэрэгжүүлэх үр нөлөөтэй механизм бий болоогүйн улмаас бодлогын тунхаглал хэвээрээ байна. Үүний зэрэгцээ төрийн албан дахь жендэрийн квотыг төрийн байгууллагуудын дарга нар хэрхэн хангаж байгаа талаар ажлын үр дүнг нь тооцсон тоо баримт байхгүй байна.

Эрх зүйн болон бодлогын шинэчлэл хийгдсэн ч захиргааны соёл, хүнд суртал, төрийн албан хаагчдын ажлын арга барилд онцын ахиц гараагүй байна. Хариуцлагын тогтолцоо, хэрэглэгчдэд үйлчлэх хандлага сул хэвээр байна. Ажлын байран дахь сургалт тогтмол биш, төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх стратеги бодлоготой уялддаггүй. Төрийн албан хаагчдын сургалтыг хариуцсан засгийн газрын байгууллага болох Удирдлагын академийн одоогийн сургалтын хөтөлбөрийн зөвхөн 50 хувь нь төрийн албан хаагчдад чиглэдэг. Сургалтын хөтөлбөр нь төрийн албан хаагчдын практик хэрэгцээнээс илүү онолд хэт төвлөрсөн, багш нарын мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх шаардлагатай байна. Удирдлагын академид төрийн захиргааны болон менежментийн орчин үеийн сурах бичиг байхгүй.

ТАЗ-өөс эрхлэн явуулдаг төрийн албаны элсэлтийн шалгалт нь мэргэжлийн салбарт бодлогын өөрчлөлт хийх практик мэдлэг, ур чадвар, чадавхаас илүү хуулийн онолын мэдлэгийг шалгадаг. Төрийн албаны тухай хуульд гүйцэтгэлийн үнэлгээнд үндэслэн албан тушаал дэвшүүлэх, цалинг нэмэгдүүлэх, зэрэг дэв нэмэх, сахилгын арга хэмжээ авах, карьер хөгжүүлэх тухай заасан. Гэхдээ бодит байдалд Монгол улсад гүйцэтгэлийн үнэлгээнд төдийлөн ач холбогдол өгдөггүй.³ Төрийн захиргааны байгууллагын ажлын гүйцэтгэлийн талаар иргэдийн санаа бодлыг сонсох цөөн оролдлого хийгддэг ч иргэдээс гарсан саналыг бодлогод тусгах ажил дутагдалтай байна.

Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын (ЗГХЭГ) Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар нь салбарын яамд, агентлаг, нутгийн удирдлагын байгууллагуудын ажлын гүйцэтгэлд хяналт тавих үүрэгтэй ажилладаг. Засгийн газраас 2017 онд Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтийн тухай хуульд (2015) нийцүүлэн Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний журмыг шинэчлэн баталжээ.⁴ Уг журамд мөн төрийн үйлчилгээний талаар иргэдийн сэтгэл ханамжийн судалгааг авч ажлын гүйцэтгэлд тооцож байх тухай заасан.⁵ Гэхдээ

³ World Bank (2009) Mongolia: Towards a High Performing Civil Service. Report No. 50767-MN.

⁴ Засгийн газрын 2017 оны 3 дугаар сарын 15-ны 89 дүгээр тогтоол: Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журам

⁵ ЗГХЭГ-ын даргын 2017 оны 12 сарын 15-ны №302 тушаалын Хавсралт 2: Хэрэглэгчийн үнэлгээний ерөнхий удирдамж

хяналт-шинжилгээний ажиллагаанд үр дүнд чиглэсэн хандлага дутагдалтай байдаг бөгөөд хууль тогтоомж, үндэсний хөтөлбөр, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн хэрэгжилт, үйл ажиллагааны ил тод байдал, нийгэм-эдийн засгийн ерөнхий үзүүлэлтүүдийн биелэлтээр дүгнэдэг. Төрийн байгууллагууд, төрийн албан хаагчдын дунд төлөвлөлт, хэрэгжилт, хяналт-шинжилгээ, тайлагнах бүхий л үе шатанд үр дүнд чиглэсэн соёлыг төлөвшүүлэх шаардлага байна.

Олон улсын хамтын нийгэмлэг, түүний дотор Монгол Улс Тогтвортой хөгжлийн зорилгуудыг 2015 онд баталж, ирэх 15 жилийн хугацаанд ядуурал, тэгш бус байдлыг арилгах, дэлхий ертөнцийг хамгаалах, хүний хөгжлийг ахиулахад хүрэх түвшинг тогтоосон. Тогтвортой хөгжлийн 16 дахь зорилго нь тогтвортой хөгжлийг бий болгоход энх тайванч, оролцоо бүхий нийгмийг хөхиүлэн дэмжих, шударга шүүхийг хүн бүрт тэгш хүргэх, бүх түвшинд үр нөлөөтэй, хариуцлагатай, оролцоотой институцийг бий болгох үйл ажиллагааг эрчимжүүлэхийг уриалсан. Монгол Улсын Их Хурал “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030”-ыг мөн баталсан. Уг баримт бичигт засаглалын салбарт тэргүүлэх чиглэлийн зорилтыг “Төрийн бүх шатны байгууллагын удирдлагын манлайллыг дээшлүүлэх, бүх нийтийн оролцоо, төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийг хангасан ил тод, хариуцлагатай засаглалыг үндэсний болон орон нутгийн түвшинд бүрдүүлэх” хэмээн тодорхойлсон.

2016 оны 6 дугаар сарын 29-нд болсон УИХ-ын сонгуулийн үр дүнд Монгол ардын нам парламентад үнэмлэхүй ялалт байгуулсан. Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тогтвортой, хариуцлагатай, эрх зүйт төрийг төлөвшүүлэх ерөнхий зорилтын хүрээнд төрийн албыг мэргэшүүлэх талаар дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхээр тусгажээ. Үүнд:

- Жендэрийн тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулж, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлнэ.
- Төрийн албан хаагчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлж, хууль тогтоомж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчин бусдад хохирол учруулсан албан тушаалтан хохирлыг өөрөө хариуцан төлж барагдуулах хуулийн зохицуулалтын хэрэгжилтийг хангана.
- Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын хувьд шаардлага хангахгүй, хариуцлага алдаж, ёс зүйн алдаа гаргасан төрийн бүхий л албан тушаалтныг танил тал, нам эвслийн эрх ашгийг харгалзахгүйгээр хуулийн дагуу хариуцлага тооцож, төрийн албаны нэр хүндийг өсгөнө.
- Төрийн байгууллагыг удирдаж байгаа хүмүүс ах дүү, хамаатан саднаа ажилд авахыг хориглоно.
- Төрийн албаны тогтвортой байдлыг баталгаажуулж, “Төрийн албан хаагчийн дархлааны тухай хууль”-ийг санаачлан батлуулна.
- Төрийн үйлчилгээнд иргэдийн үнэлгээний картын системийг нэвтрүүлэх эрх зүйн орчинг бүрдүүлнэ.
- Төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, сургаж хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх танхимын болон зайн сургалтын хамрах хүрээг нэмэгдүүлж, төрийн албаны мэргэшсэн, чадварлаг байх нөхцөлийг дэмжинэ.

II. СТРАТЕГИ

Төрийн албанд хуулийн засаглалыг үл мөрддөг байдлыг залруулах шинэчлэл шаардлагатайг улс төрийн хүрээнд нийтлэгээр хүлээн зөвшөөрдөг. Хуулийн засаглалыг мөрдүүлэхийн тулд тэргүүн ээлжинд улс төрийн хүсэл зориг шаардлагатай байдаг. Төрийн албыг улстөржүүлэх явдал арилахгүй байгаа нөхцөлд аливаа шинэчлэл хийхийн тулд улс төрийн бүх намын зөвшилцөл, үүрэг амлалт шаардлагатай бөгөөд шинэчлэлийн хамгийн зөв замыг сонгон авч, түүнд улс төрийн намуудын дэмжлэгийг авах нь амжилтын гол хүчин зүйл юм. Хоёрдугаарт хүлээх үүрэг, чиг үүрэг, хариуцан тайлагнах хүрээг нарийн зааглаж тогтоосон хүрээг бий болгож, тогтвортой, жигд мөрдөх нь Төрийн албаны тухай хууль зөрчсөн тохиолдлыг илрүүлж, тухай бүр арга хэмжээ авдаг хариуцлагын тогтолцоог үр нөлөөтэй болгох нэг чухал нөхцөл юм.

НҮБХХ нь төвийг сахисан түнш, улсын салбарт чадавх бий болгох чиглэлээр урт хугацааны туршлагатай хэмээн хүлээн зөвшөөрөгдсөний хувьд бодлогын хэлэлцүүлэг хийх замаар төрийн албаны шинэтгэлийг дэмжих, холбогдох чадавхыг бэхжүүлэх замаар хэрэгжилтэнд нь дэмжлэг үзүүлэхэд тохиромжтой түншлэгч юм. НҮБХХ шийдвэр гаргах түвшин, төрийн албанд эмэгтэйчүүдийн тэгш оролцоог хангах талаар мэдлэг, туршлага хуримтлуулсан. Жендэрийн тэгш байдлыг бий болгох, эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах нь НҮБХХ-ийн нэг гол үүрэг бөгөөд хөгжлийн асуудалд хандах хандлагынх нь мөн чанар байдаг. Канад Улсын Засгийн газар Монгол улстай төрийн албаны шинэтгэлийн чиглэлээр 2010 оноос хамтран ажиллаж, харьцуулсан судалгаа хийх, Төрийн албаны тухай хуулийг шинэчлэн боловсруулах талаар зөвлөмж өгөх, төрийн албанд мерит зарчмыг мөрдүүлэхэд Төрийн албаны зөвлөлийн чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр мэргэжлийн туслалцаа үзүүлж ирэв.

Дээрх нөхцөл байдлын шинжилгээнд дурдсанчлан, төрийн албыг мэргэшүүлэх, улс төрөөс ангид байлгахад эрх зүйн хүрээ дангаараа хангалтгүй юм. Төсөл нь уг эрх зүйн шинэтгэлийг цаашид гүнзгийрүүлэх буюу Төрийн албаны тухай хуулийг үр нөлөөтэй хэрэгжүүлэхэд шаардагдах холбогдох дүрэм журам, арга хэрэгслийг боловсруулах, төрийн албаны тогтвортой байдлыг хангахын сацуу мэргэшүүлэх, Монгол Улсын төрийн албан дахь хариуцлагын тогтолцоо ба жендэрийн тэгш байдал зэрэг сэдвээр дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр мэдээлэлтэй мэтгэлцээн өрнүүлэх, зөвшилцөл бий болгох үндэс суурь бий болгоно. Мөн асуудалд суурилсан арга барилыг ашиглах бөгөөд бодлогын өөрчлөлт хийхэд саад болж буй зүйлийг тодруулах, төслөөс хэрэгжүүлж буй үйл ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чиглүүлсэн зөвлөмжийг тухай бүр гаргаж байна.

Монгол Улсын төрийн захиргааны тогтолцооны үр нөлөөг сайжруулахын тулд төрийн алба нь мэргэжлийн илүү өндөр түвшинд хүрсэн байх шаардлагатай. Монгол Улсад боловсролын ерөнхий түвшин өндөр боловч төрийн албаны албан тушаалын төрөл, тэдгээрт тавигдах боловсролын түвшинг авч үзвэл төрийн албан хаагчийн дөрөвний нэг хүртэл хувь нь ур чадвар доогуур эсвэл бүрэн бус мэргэшсэн байна.⁶ Энэ нь нэг талаас, улсын салбар өөрөө чухал ажил олгогч байдаг (улсын салбарын хөдөлмөр эрхлэлтийн гүйцэтгэж буй нийгмийн халамжийн үүрэг), нөгөө талаас төрийн албаны албан тушаалыг танил талдаа тал засан олгодог болохыг харуулж байна. Энэ хоёр хүчин зүйл аль аль нь төрийн албанд хамгийн сайн хүмүүсийг татаж, тогтвортой ажиллуулахыг зорьдог шударга, тэгш, мерит зарчимд суурилсан сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг сулруулж байгаа юм.

Төрийн албаны тухай хууль хэрэгжиж эхлээд хорь гаруй жил болж байна. Тогтвортой, мэргэжлийн төрийн алба бий болгох тус хуулийн зорилго хэвээр бөгөөд төрийн захиргааны албан хаагчийн мэргэжлийн чадавх, ур чадварыг сайжруулах нэмэлт арга хэмжээ хэрэгтэй байна. Монгол Улсын бодлого боловсруулагчид, шинжээчид төрийн албан дахь улс төрийн нөлөөллийг сөрөх нэг арга зам нь төрийн албаны мэргэшсэн байдлын түвшинг нэмэгдүүлэх явдал хэмээн онцолсон. Төрийн албаны тухай шинэ хуульд албан тушаалын зэрэг дэв, чиг үүрэгт нь тохирсон мэргэшүүлэх багц сургалтын

⁶Дэлхийн банк (2009) Монгол улс: Өндөр бүтээмжтэй төрийн албыг бэхжүүлэхийн төлөө No. 50767-MN.

хөтөлбөр боловсруулах тухай заасан. Энэ сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг ТАЗ боловсруулж, Засгийн газар батлан, Удирдлагын академи зохион байгуулалтын асуудлыг хариуцах юм (24 дүгээр зүйл). Энэ сургалтад төрийн албаны удирдах албан тушаалд томилогдох албан хаагч заавал хамрагдсан байх шаардлагатай (23 дугаар зүйл).

Дээрх хэрэгцээ, шаардлагаас үүдэн НҮБХХ-т Монгол Улсын төрийн албыг мэргэшүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх хүсэлт гаргасан юм. Төсөл нь төрийн захиргааны албан хаагчдад зориулсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, төрийн албаны элсэлтийн шалгалтын журмыг боловсронгуй болгох, хүний нөөцийн дүрэм журам ба практикийг сайжруулах, ерөнхий манлайлал, менежментийн сургалт явуулах зэргээр өөр хоорондоо харилцан уялдаатай үйл ажиллагаа, оролцогч талуудад дэмжлэг үзүүлнэ.

Төрийн албаны тухай шинэ хуульд төрийн албан хаагчдын ажлын үр дүн буюу гүйцэтгэлийн удирдлагын тухай тусгай бүлэг тусгагдсан (13 дугаар бүлэг). Төсвийн байгууллага бүр Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт нийцүүлэн 4 жилийн стратеги төлөвлөгөө, байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, төрийн албан хаагч бүр эдгээрт үндэслэсэн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг жил бүр боловсруулж байхаар заасан. Байгууллагын стратеги болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, тайлагнах, тэдгээртэй холбогдуулан урамшуулах, хариуцлага хүлээлгэх журмыг Засгийн газар 2018 онд багтаан боловсруулж, батлуулах үүрэг хүлээсэн. Энэ нь “Төсвийн байгууллага бүр өөрийн үйл ажиллагааны зорилго, тусгай нөхцөл, орчинд зохицсон гүйцэтгэлийн гэрээ, үнэлгээний системтэй болохыг дэмжин урамшуулах хэрэгтэй. Ийм шинэ хандлага нь байгууллагуудын удирдлагад байгууллагын зорилго, соёл, хүний нөөцийн бодлоготой уялдуулан ажиллагчдыг үр нөлөөтэй удирдахад тусална. ТАЗ энэ үйл явцад арга зүйн зөвлөгөө өгч, чанарын хяналт тавих нь зүйтэй” гэж Канадын Засгийн газраас өмнө нь өгч байсан зөвлөгөөтэй нийцэж байна. Тиймээс яамд, орон нутгийн захиргаадад зориулан ажлын үр дүн буюу гүйцэтгэлийн удирдлагатай холбоотой журам, удирдамж боловсруулахад нь төслөөс дэмжлэг үзүүлнэ.

Төрийн албаны шинэчлэл бол төрсний гэрчилгээнээс эхлээд боловсрол, эрүүл мэнд зэрэг төрийн үйлчилгээгээр дамжуулан иргэдийн амьжиргааны түвшинг сайжруулах эцсийн зорилго бүхий төрийн захиргааны өргөн хүрээтэй шинэтгэлийн зөвхөн нэг хэсэг юм. Гэхдээ Монгол улсын төрийн албыг өөрчлөлт хүлээн авахдаа сул, дотогшоо чиглэсэн хэмээн шүүмжилдэг. Үүний дээр орон нутаг дахь төрийн захиргааны байгууллага ба төрийн үйлчилгээг хүртэгч иргэд газар зүйн хувьд ойр боловч төрийн албанд дээрээс доош чиглэсэн захиран тушаах шатлалын загвар үйлчилсэн хэвээр, иргэн төвтэй, хөгжилд чиглэсэн, орон нутгийн иргэдийн хэрэгцээнд нийцсэн үйлчилгээг хөгжүүлэхэд саад болсоор байна. Монголд иргэний нийгэм идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж, эрчимтэй хөгжиж байгаа ч иргэдийн санал сэтгэгдэл, бодит туршлагад тулгуурлан гүйцэтгэлийг бодитой, цогц, тогтмол үнэлдэг арга хэрэгсэл хангалтгүй байна.

Засгийн газрын үйл ажиллагаанд иргэдийг татан оролцуулах эрэлт өсөн нэмэгдэж буй өнөөгийн нөхцөл байдалд төслөөс иргэдээс төрийн үйлчилгээ авахад тулгарсан саад тотгор эсвэл эерэг сэтгэгдлийнх нь талаар сонсч, улмаар төрийн үйлчилгээний чанар, төрийн албан хаагчдын мэдлэг чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн шинэ арга хэрэгслийг нэвтрүүлнэ.

III. ҮР ДҮН БА ТҮНШЛЭЛ

Дээрх нөхцөл байдлын шинжилгээнд дурдсан асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд НҮБХХ-өөс тогтвортой, шударга, мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх зорилго бүхий төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Тус төслийн зорилго нь Монгол Улсын 2030 он хүртэлх Тогтвортой хөгжлийн зорилгууд, Засгийн газрын 2012-2016 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тусгагдсан тэргүүлэх чиглэлтэй нийцэж байна. Төслийн ерөнхий зорилго нь Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай дүрэм журам, арга хэрэгслийг боловсруулахад мэргэжлийн туслалцаа үзүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчид, засгийн газрын байгууллагуудад холбогдох чадавхыг бий болгох замаар уг хуулийн хэрэгжилтэнд дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.

Энэ зорилгод хүрэхийн тулд харилцан уялдаа бүхий дөрвөн үр дүнг бий болгоно. Үүнд:

Үр дүн 1: Мэргэжлийн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн эрх зүй, бодлогын хүрээ сайжирна.

Үр дүн 2: Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн чадавх сайжирна.

Үр дүн 3: Төрийн захиргаан дахь жендэрийн тэгш байдал дээшилнэ.

Үр дүн 4: Төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд иргэн төвтэй хяналт бий болно.

Эхний үр дүн нь төслийг бүхэлд нь хамарна. Нэн даруй хийгдэх эрх зүйн шинэчлэлээс гадна төсөл хэрэгжих нийт хугацаанд бодлогын бусад асуудлаар холбогдох баримт нотолгоо, олон улсын туршлагыг цаг алдалгүй хүргэж байх үүднээс бодлогын судалгаанууд хийгдэх бөгөөд эдгээр нь дараагийн гурван үр дүнгийн хүрээнд хийгдэх үйл ажиллагааны чиглэл болж өгнө.

Төслөөс бодлого боловсруулагчдад зориулан дараахь судалгаа, шинжилгээг явуулна. Үүнд:

- **Монгол улсад тогтвортой, мэргэшсэн төрийн албыг бүрдүүлэх нь.** Монгол улсын төрийн албаны шилжилт хөдөлгөөний мэдээллийг албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, яам, агентлаг, орон нутгийн захиргаа, цаг хугацааны задаргаатай цуглуулж дүгнэлт гаргах. Шилжилт хөдөлгөөнийг харьцуулж болох бусад орны түвшинтэй харьцуулах замаар улс төрийн нөлөөтэй халаа солионд хамгийн их өртөж болзошгүй тохиолдол, албан тушаалыг тодорхойлох.
- **Төрийн албаны хариуцлагын тогтолцоо.** Монгол улсын Төрийн албаны тухай хуулийг зөрчсөн тохиолдлуудыг сонгон авсан орнуудтай харьцуулан судалсны (ТАЗ, шүүх, эрх нь хөндөгдсөн ажилтнуудын гомдлыг шийдвэрлэхэд үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг гэх мэт) үндсэн дээр Монгол улсад хариуцлагын тогтолцоо үйлчлэхгүй байгаа уг шалтгааныг тогтоож, бэхжүүлэх зөвлөмж гаргах.
- **Төрийн албанд жендэрийн тэгш байдлыг хангах.** Одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хууль тогтоомж, бодлого, төрийн албаны дотоод журамд цогц шинжилгээг хүйсийн задаргаатай тоо баримт, жендэрийн дүн шинжилгээн дээр үндэслэн хийх, ялангуяа сонгон шалгаруулалт, томилгоо, албан тушаал дэвшүүлэх бодлого ба практикийн зөрүүтэй байдлыг жендэрийн тэгш байдлын үүднээс тодорхойлох, эдгээр нь эмэгтэйчүүдийг шууд ба шууд бусаар ялгаварлан гадуурхал бий болгохоос урьдчилан сэргийлэх талаар зөвлөмж гаргах.
- **Төрийн албаны тухай хуулийг дагалдаж гарах журмуудыг боловсруулах.** УИХ-аар батлагдах журмуудыг Хууль тогтоомжийн тухай хуульд тусгасан оролцогч талуудтай зөвлөлдөх, дүн шинжилгээ, харьцуулсан судалгаа хийх зэрэг шаардлагын дагуу боловсруулж, батлуулахад дэмжлэг үзүүлнэ.

Дээрх шинжилгээ, бодлогын хувилбарыг тусгасан тайланг боловсруулахад УИХ, ЗГХЭГ, ХЗДХЯ, ТАЗ, иргэний нийгмийн байгууллага зэрэг оролцогч бүх талтай хамтран ажиллана. Дээрх судалгаануудаас гарсан зөвлөмж, бодлогын хувилбаруудыг оролцогч талуудтай нээлттэй хэлэлцэх уулзалт хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, цаашид авах арга хэмжээний талаар нотолгоонд үндэслэсэн зөвшилцөл бий болгоход төслөөс дэмжлэг үзүүлнэ.

Бодлогын хэлэлцүүлэгт зориулсан тайлан, Засгийн газар, УИХ-аас гаргасан бодлогын шийдвэр нь төслийн дараагийн үр дүнг тодорхойлох үндэс болох ба шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд институцийн шинэтгэл, чадавх бий болгох, сургалт, сонгон шалгаруулалт, гүйцэтгэлийн удирдлага ба хяналт, гомдол шийдвэрлэх тогтолцоог өөрчлөн шинэчлэх гэх мэтээр цогц хэмжээний дэмжлэг үзүүлж өөр хоорондоо уялдаатай үйл ажиллагааг явуулна.

Үр дүн 2: Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн чадавх сайжирна.

Энэ үр дүн ерөнхийдөө Төрийн албаны тухай шинэ хуулийн хэрэгжилт, түүний дотор төрийн албыг мэргэшүүлэхэд чиглэх бөгөөд төрийн албан хаагчдын чадавхыг хөгжүүлэх үйл ажиллагаа багтана. Дараах хэсэгт энэ үр дүнгийн хүрээнд бий болох үр дүн,

хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй үйл ажиллагааны жагсаалтыг харуулав. Гэхдээ энэ нь урьдчилсан жагсаалт бөгөөд төсөл эхлэх үед ТАЗ-тэй хамтран дэлгэрэнгүй жагсаалт гаргана.

Мэргэшүүлэх сургалтын багц хөтөлбөрийг боловсруулж, сургалтыг зохион байгуулах. Төслөөс захиргааны албан тушаалын онцлогт тохирсон, түүний дотор удирдах албан тушаалтнуудад зориулсан мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг боловсруулахад ТАЗ, Удирдлагын академид дэмжлэг үзүүлнэ. Сургалтын хөтөлбөрийг батлахаас өмнө хэрэгцээний үнэлгээ хийх, гадаад орнуудын төрийн албаны ижил төстэй сургалтын хөтөлбөрийг харьцуулан судлах, экспертээр хянуулах, туршилтын сургалт хийх замаар агуулгыг чамбай нягталж боловсруулсан байна. Энэ сургалтыг төрийн захиргааны албан тушаалтнуудыг хамруулан хийнэ (2016 оны байдлаар 18960 албан хаагч). Чиг үүрэгтэй нь холбоотой мэдлэг, ур чадварыг олгохоос гадна багц сургалтад жендэр, ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамт, эрх мэдлээ хэтрүүлэн ашиглах, ёс зүй, сонирхлын зөрчлийг зохицуулах зэрэг төрийн албан хаагч заавал хамрагдах шаардлагатай сэдвүүд багтана. Төслөөс ТАЗ-д ажлын байрны сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулахад мөн дэмжлэг үзүүлнэ. Зохистой тохиолдолд цахим сургалт зэрэг сургалтын орчин үеийн арга хэрэгслийг туршиж нэвтрүүлнэ. Энд онлайн хичээл, цахим ном зохиол, лавлагаа материал, үзүүлбэр, анимаци, цахим хурал зэрэг олон хэлбэр байж болно.

Удирдлагын академийн сургалтын хөтөлбөрийг өөрчлөн боловсруулах. Удирдлагын академийн сургалт, судалгааны чадавхын давуу ба сул талыг шинжлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Олон улсын зөвлөхийг урьж ажиллуулах, хөгжингүй орнуудын төрийн албаны сургалтын байгууллагатай хоёр талын харилцааг хөгжүүлэх замаар дотоод чадавх, багш нарын мэргэшлийн байдал, сургалтын хөтөлбөр ба агуулга, багшлах арга зүйд олон улсын стандарт, аргачлалыг нэвтрүүлэх замаар дүн шинжилгээ хийнэ. Сургалтын хөтөлбөрийг шинэчилсний үндсэн дээр захиргааны албан хаагчдад зориулсан сургалтын туршилтын модулийг (ажлын байрны сургалт, мэргэшүүлэх багц сургалт, өөрчлөлтийн удирдлага, манлайлал, иргэнд үйлчилдэг соёл, зан үйл гэх мэт) боловсруулна. Энэ ажилд сургалтын хөтөлбөрийг орчин үеийн шаардлагад нийцүүлэн шинэчлэх, нотолгоонд тулгуурлан заах арга барил эзэмшүүлэх, улсын салбарын менежментийн шинэ арга хэлбэрүүдийн талаар мэдлэг олгохоос гадна төсөл хэрэгжүүлэх явцад гарч ирсэн бусад хэрэгцээ багтана.

Түүнчлэн их, дээд сургуулиудын хуулийн болон менежментийн сургуулиудад эрх зүйч, улсын салбарын менежмент, төрийн захиргааны менежерийн мэргэжлээр суралцаж буй оюутнуудын хэрэгцээнд зориулсан төрийн захиргааны орчин үеийн сурах бичгийг боловсруулж гаргахад дэмжлэг үзүүлнэ. Энэ чиглэлээр төсөл Монгол Улсын Их сургуультай хамтран ажиллана.

Төрийн албаны элсэлтийн шалгалтын журмыг шинэчлэх. Төрийн алба мэргэжсэн байх нэг нөхцөл нь тухайн ажил, албан тушаалд тэнцэх хүнийг шалгалтаар тодорхойлох явдал байдаг. Төрийн жинхэнэ албаны шалгалт нь ерөнхий шалгалт ба тухайн албан тушаалын тусгай шалгалт гэсэн хоёр төрөлтэй.⁷ Төрийн албаны зөвлөл эдгээр шалгалтыг онлайн хэлбэрээр авах орчин үеийн систем нэвтрүүлсэн. Гэхдээ эдгээр шалгалтад, ялангуяа удирдах албан тушаалын шалгалтанд төрийн албанд инновацийг хэрэгжүүлэх, иргэн төвтэй төрийн үйлчилгээ үзүүлэхэд шаардагдах практик ур чадвар, чадавхаас илүү хуулийн онолын ерөнхий мэдлэг зонхилдог гэсэн ойлголт түгээмэл байна. Төрийн албаны тухай шинэ хуулийн 33.6 дугаар зүйлд төрийн жинхэнэ албаны шалгалт нь тухайн хүний удирдан зохион байгуулах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдвэрлэх, манлайлах чадварыг шалгах агуулгатай байна гэжээ. Эдгээр чадварыг шалгахад өөр өөр арга зүй шаардагдана. Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтад ашигладаг олон улсын сайн практик, орчин үеийн аргачлалыг санал болгох замаар одоо ашиглаж байгаа сорил, асуултын сул талыг арилгахад дэмжлэг үзүүлнэ. Үүнд асуулт боловсруулах, дүгнэх систем, олон шаттай шалгалтын систем нэвтрүүлэх, сорилын жин ба онооны системийг өөрчлөх зэрэг багтана. Үүнтэй холбогдуулан төрийн албаны

⁷ 2016 онд 5236 иргэн ТАЗ, салбар зөвлөлүүдээс зохион байгуулсан мэргэшлийн шалгалт өгсөн.

удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулахад сэтгэл зүйн сорилт авдаг Канад улсын туршлагыг судална.

Хүний нөөцийн удирдлагын чадавхыг хөгжүүлэх. Орчин үеийн, мэргэжсэн, улс төрийн хувьд төвийг сахисан төрийн албаны тогтолцоог бүрдүүлэхэд дүрэм журмыг нэг мөр, шударга, ил тод, тэгш хэрэгжүүлэх, хуулийн засаглалыг хатуу дагаж мөрдөх шаардлагатай байдаг. Хүний нөөцийн удирдлагыг энэ шаардлагад нийцүүлэх зорилго тавьж байгаа ч дүрэм журмыг хэрэглэх, дагаж мөрдөх, ялангуяа жендэрийн мэдрэмжтэй хүний нөөцийн бодлого, практикийг хэвшүүлэхэд дутагдал, буруу үйл ажиллагаа гарсаар байна. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ихэнх ажилтан ажилд авах, сонгон шалгаруулах, сургалт, хуулиар олгосон эрх, хариуцлага, нөхөн олговор, ажлын үр дүнг үнэлэх гэх мэт ажил эрхлэлтийн бүх үе шатын талаар албан сургалтанд хамрагдаагүй байдаг. Төсөл нь улсын салбар дахь хүний нөөцийн менежерүүдэд асуудлыг шийдвэрлэх, ажиллагчдын бүтээмж, урам зоригийг сэргээх үр чадвар эзэмшихэд дэмжлэг үзүүлнэ. Мөн сурах бичиг зэрэг мэдлэгийн бүтээгдэхүүн бий болгоход дэмжлэг үзүүлнэ. НҮБХХ хүний нөөцийн сайн практикийн талаар олон улсын туршлага, ялангуяа зан үйлийн өөрчлөлт, ажлын үр дүнг үнэлэхдээ хамт ажиллагч ба удирдлагын саналыг тусгах (360 градусын үнэлгээ гэх мэт) зэрэг туршлагааас хуваалцана. Монгол улсын нөхцөл байдалд хэрэгтэй байж болох туршлага бүхий Канад улсын Нийтийн албаны комисс гэх мэт хөгжингүй орнуудын ижил төстэй байгууллагатай хамтын ажиллагаагаа хөгжүүлэхэд нь ТАЗ-д (яамд, орон нутгийн салбар зөвлөлийг оролцуулан) дэмжлэг үзүүлнэ.

Төрийн албаны ёс зүй, шударга байдал. Мерит зарчимд тулгуурласан төрийн албыг төлөвшүүлэхэд ёс зүй, шударга байдлын наад захын хэм хэмжээг сонгон шалгаруулалтаас эхлээд өдөр тутмын үйл ажиллагаа явуулах, иргэдтэй харилцахад мөрдөх хэрэгтэй. Мэргэжсэн, иргэн төвтэй төрийн алба гэдэг нь ёс зүйтэй, шударга төрийн алба гэсэн үг. Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль 2012 онд, Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр 2016 онд батлагдан хэрэгжиж эхэлснээр төрийн албанд ёс зүй, шударга байдлыг сахиулах ажиллагааг бүх шатанд идэвхжүүлэх шаардлагатай болж байна. Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр 2016-2019, 2020-2023 гэсэн 2 үе шаттай хэрэгжих бөгөөд Монгол Улсын Засгийн газар Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөөг 2017 онд батлан гаргажээ.⁸ Үндэсний хөтөлбөр болон арга хэмжээний төлөвлөгөөнд тусгагдсан “Шударга, хариуцлагатай, ил тод нийтийн албыг бэхжүүлэх, ёс зүйг дээшлүүлэх”, “Төрийн үйлчилгээний нээлттэй байдлыг хангаж, хүртээмж, үр ашгийг нэмэгдүүлэх” талаар дэвшүүлэн тавьсан олон зорилт, арга хэмжээ нь уг төслийн мэргэжсэн төрийн албыг бүрдүүлэх зорилт, хамрах хүрээ, хэрэгжүүлэх хугацаатай давхцаж байна. Иймд төрийн байгууллагуудын хоорондын зохицуулалтыг сайжруулснаар бие биеэ дэмжсэн байдлыг хангаж болох юм.

Төслийн хүрээнд ёс зүйн зөрчил, ашиг сонирхлын зөрчлийг илрүүлэх, шинжлэхэд төрийн албан хаагчдад тус болох сургалтын гарын авлага, түүнчлэн заавал хамрагдах ёс зүйн сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулна. Түүнчлэн төсвийн байгууллагын менежерүүдэд холбогдох хууль тогтоомж, бодлого, ёс зүйн дүрэм, баримтлах үнэт зүйлс, ажлын байрны хэм хэмжээний хүрээнд байгууллагынхаа ёс зүй, шударга байдлын стандартыг хэрэгжүүлэх чадавх бий болгоход дэмжлэг үзүүлнэ. Энэ бүрэлдэхүүн хэсгийг Авлигатай тэмцэх газрын тусламжтайгаар хэрэгжүүлнэ.

Үр дүн 3: Төрийн захиргаан дахь жендэрийн тэгш байдал дээшилнэ.

Нөхцөл байдлын шинжилгээнд дурдсанчлан, төрийн албаны шинэчлэлийн хүрээнд зайлшгүй авч үзэх нэг чухал асуудал нь жендэрийн тэгш бус байдал ба хүний нөөцийн бодлого, үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, холбогдох чадавхыг бий болгох явдал юм. Төрийн албанд нийт ажиллагчдаас эмэгтэйчүүд төрийн үйлчилгээний ангилалд 70 хувь, улс төрийн албан тушаалын дөрөвний нэг хүрэхгүй хувийг эзэлж,

⁸ Монгол Улсын Засгийн газрын 2017 оны 4 дүгээр сарын 12-ны 114 дүгээр тогтоол.

төрийн захиргааны албан тушаалын хамгийн өндөр дөрвөн зэрэглэлд тун цөөн эмэгтэй ажиллаж байна.⁹

Төслөөс ТАЗ-д ажлын байрны ерөнхий соёл, хүний нөөцийн бодлогыг өөрчлөх, чадавх бий болгох, төрийн албан дахь эмэгтэйчүүдийг сургах, мэргэжлийн хувьд хөгжүүлэх стратеги боловсруулж хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ. Тус стратегид жендэрийн тэгш байдлын талаар бүх түвшинд сургалт явуулах, үүний дотор удирдах албан тушаалтны мэргэшлийн сургалтад жендэрийн тэгш байдлыг бий болгоход тэдний хүлээх үүрэг, хариуцлагыг тайлбарлах, заавал хамрагдах сургалтаар дамжуулан ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамт, эдгээр зөрчил гарсан тохиолдолд хүлээлгэх сахилгын арга хэмжээний талаар ойлголт бий болгох, бүх түвшинд жендэрийн асуудал эрхэлсэн ажилтнуудад дэмжлэг үзүүлэх, бүх бодлого, практикт жендэрийн дүн шинжилгээ хийх, төрийн албан дахь эмэгтэйчүүдийн чадавхийн үнэлгээ хийх, карьерын хөгжил, манлайллын сургалтад хамруулах, тэдний хоорондын сүлжээ, сурталчилгааны үйл ажиллагааг дэмжих зэрэг асуудал багтана.

Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуульд заасан захиргааны албан тушаалд тогтоосон жендэрийн квотыг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ (ЖЭТБТХ-ийн 10 дугаар зүйл). ТАЗ-тэй хамтран ЖЭТБТХ-ийн хэрэгжилтийн байдалд үнэлэлт дүгнэлт өгөх замаар одоогийн түвшинг тодорхойлно. ЖЭТБТХ-ийг хэрэгжүүлэх механизм, арга хэрэгслийг бий болгохын зэрэгцээ хэрэгжилтэд нь хяналт тавих үүрэг бүхий Хүний эрхийн үндэсний комисс, ТАЗ зэрэг төрийн байгууллага, тэдгээрийн ажилтнуудын чадавхыг хөгжүүлэх арга хэмжээ авна.

Үр дүн 4: Төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд иргэн төвтэй хяналт бий болно.

Төсвийн байгууллагуудад стратеги болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг нэвтрүүлэх. Төрийн албаны тухай хуулийн 53 ба 54 дүгээр зүйлд төсвийн байгууллага бүр Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт нийцүүлэн дөрвөн жилийн стратеги төлөвлөгөө, мөн жил бүр гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулан баталж, хэрэгжүүлэхээр заасан. Эдгээр төлөвлөгөөг боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах журмыг боловсруулах үүргийг Засгийн газар хүлээсэн. Энэ санаачилгын цаад үндэслэл, үзэл баримтлал одоогоор тодорхойгүй байгаа ч төрийн захиргааны байгууллагын гүйцэтгэлийг сайжруулах, иргэдэд илүү сайн үйлчлэхийн төлөө үнэт зүйлийг бүрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой шинэ санаачилга байж болно. Улсын салбар дахь стратеги төлөвлөлт гэдэг нь олон улсын хэмжээнд харьцангуй шинэ ойлголт юм. Иймд юуны өмнө Монголын оролцогч талуудад улсын салбар дахь стратеги төлөвлөлтийн талаар гадаад орнуудын ном зохиолыг танилцуулах, туршлагаас нь суралцах шаардлагатай болно. Үүнтэй холбогдуулан стратеги төлөвлөлтөөр мэргэжсэн олон улсын зөвлөхийг богино хугацаагаар урьж ажиллуулах, стратеги төлөвлөгөөг улсын салбарт үр нөлөөтэй нэвтрүүлж, төрийн захиргааны байгууллагын гүйцэтгэлийг сайжруулсан оронд танилцах аялал хийх үйл ажиллагааг дэмжинэ.

Төрийн байгууллагуудын дотоод хяналт-шинжилгээ, тайлагнах үйл ажиллагааг үр дүнд чиглүүлэх. Төсөл одоогийн хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний журмыг хянаж үзэх, төлөвлөлтийн болон тайлангийн шинэ загварыг үр дүнд чиглэсэн байдлаар шинэчлэн боловсруулах, удирдах ажилтнууд болон бүх түвшин дэх Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хариуцсан ажилтнуудыг сургахад Монгол Улсын Засгийн газарт дэмжлэг үзүүлэх замаар засгийн газрын бүх түвшинд үр дүнд чиглэсэн соёлыг төлөвшүүлэхийг зорино.

Гүйцэтгэлийн үнэлгээний дотоод системийг сайжруулах. Төслөөс төрийн албаны гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоог сайжруулахад дэмжлэг үзүүлнэ. Үүнд холбогдох дүрэм журам, зааврыг шинэчлэн боловсруулах, үр нөлөөтэй хяналт-шинжилгээний тогтолцоог бүх түвшинд бий болгох, гүйцэтгэлийн удирдлагын соёлыг төлөвшүүлэх зэрэг багтана. ТАЗ нь ЗГХЭГ-тай хамтран төрийн байгууллагуудад зориулсан гүйцэтгэлийн удирдлагын журам, удирдамж боловсруулна. Төслөөс онлайн хэлбэртэй гүйцэтгэлийн

⁹ Төрийн захиргааны албан тушаал нь 14 зэрэгт хуваагддаг. ТАЗ-ийн тооцоогоор, 11-14 дэх зэрэг буюу аймгийн Засаг даргын тамгын газрын дарга, яамны газрын дарга, агентлагийн дарга, төрийн нарийн бичгийн дарга гэх мэт албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь зөвхөн 12 хувь байна.

удирдлагын тогтолцоог нэвтрүүлэх боломжийг судалж, төрийн захиргааны төвийн болон орон нутгийн тус тус хоёроос доошгүй байгууллагад эдгээр журмыг хэрэгжүүлэх, гүйцэтгэлийн удирдлагын арга хэрэгслийг ашиглахад дэмжлэг үзүүлэх бөгөөд үүнд төрийн албан хаагчид гүйцэтгэлдээ өөрөө хяналт тавьж байх, тогтмол хөтлөх талаар стандарт загвар боловсруулаа ажил багтана.

Төрийн үйлчилгээнд иргэдийн оролцоотой хяналт тавих. Төслөөс нийгмийн аудитын тодорхой аргачлалыг боловсруулж, туршин, үндэсний хэмжээнд нэвтрүүлнэ. Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт иргэдийн үнэлгээний картыг нэвтрүүлэх тухай дурдсан байгаа ч энэ аргачлалыг авахын өмнө Монгол Улсад иргэдийн оролцоотой хяналт тавих талаар гарсан өмнөх болон одоогийн санаачилгуудыг нягталж үзэн, Монголын бодлого боловсруулагч, практикт ажиллаж байгаа хүмүүст олон улсын туршлагаас суралцах боломж олгосны үндсэн дээр эдгээр сургамжийг шинэ аргачлалд тусгана. Түүнчлэн аргачлалыг олон талын оролцогчдоор хэлэлцүүлж, хэрэгжих боломжийг магадлана. Төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд иргэдийн зүгээс тавих хяналт ба засгийн газрын дотоод хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний бие биеэ нөхсөн, дэмжсэн байдлыг хангахын тулд аргачлалыг ЗГХЭГ-тай хамтран боловсруулна.

Энэ үйл ажиллагааг ЗГХЭГ ба ТА3 зохицуулах боловч төрийн захиргааны ажлыг иргэд бодитой, хараат бус үнэлэх боломжийг хангах зорилгоор социологийн судалгаа, нийгмийн аудитын аргачлалд мэргэжсэн хараат бус гэрээлэгчээр гүйцэтгүүлнэ. Аргачлалыг хэлэлцэж баталсны дараа сонгон авсан аймаг, дүүрэгт туршилт хийнэ. Орон нутгийн болон төвийн байгууллагад туршсан үр дүн, сургамж, саналд тулгуурлан аргачлалыг сайжруулна. Төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлийг иргэдийн оролцоотой хянах шинэлэг арга хэрэгслийг төслийн хугацаанд үндэсний хэмжээнд дэлгэрүүлэхийг төсөл зорино.

Олон нийтийн зөвлөлийн чадавхыг бэхжүүлэх. Төрийн албан тухай хуульд заасны дагуу, хяналтын чиг үүрэг бүхий олон нийтийн зөвлөл байгуулагдах бөгөөд уг зөвлөлийн бүрэлдэхүүн, гишүүдийг сонгох журам, үйл ажиллагааны журам зэргийг 2018 онд боловсруулна. Төслөөс уг Зөвлөлийн чадавхыг бэхжүүлэх, засгийн газрын байгууллагууд болон уг Зөвлөлийн хамтын ажиллагааг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ.

Түншлэл

Төслийн гол хэрэгжүүлэгч байгууллага нь Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл (ТА3) бөгөөд хэрэгжилтэд гол үүрэгтэй байгууллагууд буюу шинэтгэлийн бодлогын талаар зөвшилцөл бий болгох, батлах үүрэгтэй УИХ, түүний дотор Төрийн байгуулалтын Байнгын хороо (ТББХ), төрийн албатай холбоотой журмууд боловсруулах чиглэлээр ХЗДХЯ, төрийн албан хаагчдын сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, сургалт явуулах үүрэгтэй Удирдлагын академи, Их, дээд сургуулиудын Төрийн удирдлагын тэнхимийг бэхжүүлэх чиглэлээр Монгол Улсын Их сургууль, ёс зүйн сургалтыг явуулах Авлигатай тэмцэх газар (АТГ), жендэрийн сургалт болон Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилтийг зохицуулах үүрэгтэй Хүний эрхийн үндэсний комисс (ХЭҮК), төрийн захиргааны байгууллагуудын гүйцэтгэлд хяналт-шинжилгээ хийх төрөл бүрийн арга хэрэгслийг боловсруулах талаар Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газартай (ЗГХЭГ) хамтран ажиллана.

ТА3 энэхүү төслийн гол хэрэгжүүлэгч байгууллага болж байгаа нь түүний хяналтын чиг үүрэг, хүний нөөцийн удирдлагад гүйцэтгэж буй чиг үүрэгт үндэслэсэн болно.

IV. ҮР ДҮНГИЙН ХҮРЭЭ

НҮБ-ын Хөгжлийн тусламжийн хүрээ/Улс орны хөтөлбөрийн үр дүнгийн хүснэгтэд заасан зорилтот үр нөлөө: 2021 гэхэд засаглалын байгууллагууд залуучуудын үр нөлөөтэй оролцоог хангаж, ядуу, эмзэг бүлгийн эрхийг хамгаалан, иргэдийн өмнө хүлээх хариуцлага дээшилнэ.											
Улс орны хөтөлбөрийн үр дүнгийн хүснэгтэд заасан үр нөлөөний шалгуур үзүүлэлт: Шалгуур үзүүлэлт 2.4.1: ТАЗ-д ажлаас хууль бусаар халагдсан үндэслэлээр ирүүлсэн гомдлын тоо; Суурь түвшин (2016): 144; Хүрэх түвшин: 70 (2020) Шалгуур үзүүлэлт 2.4.2: Хүний нөөцийн удирдлагын үйл явц, дүрэм журам нь ажилд авах, гүйцэтгэлийг үнэлэх, албан тушаал дэвшүүлэх ажиллагаанд шударга, хариуцлагатай байдлыг хангах минимум шаардлагыг хангасан байдал; Суурь түвшин: Суурь түвшинг тогтоох судалгааг 2018 онд хийнэ; Хүрэх түвшин: Суурь түвшинг тогтоосны дараа тодорхойлно.											
НҮБХХ-ийн Стратеги төлөвлөгөөний холбогдох хэсэг: Үр дүн 2: Дуу хоолой, хөгжил, хууль дээдлэх ёс, хариуцлагын талаарх иргэдийн хүлээлтийг ардчилсан засаглалын тогтолцоог бэхжүүлэх замаар хангана.											
Төслийн нэр, Атласын дугаар: Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь											
ХҮРЭХ ҮР ДҮН	ҮР ДҮНГИЙН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД	ЭХ СУРВАЛЖ	СУУРЬ ТҮВШИН		ХҮРЭХ ТҮВШИН (өгөгдөл цуглуулах давтамжаар)						ӨГӨГДӨЛ ЦУГЛУУЛАХ АРГА, ЭРСДЭЛ
			Хэм-жүүр	Он	1	2	3	4	...	Эц-сийн	
Үр дүн 1: Мэргэжлийн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн эрх зүй, бодлогын хүрээ сайжирна.	1.1 Сонгуулийн дараагийн жилийн төрийн албан хаагчдын шилжилт, хөдөлгөөний хувь	ТАЗ	14.23 %	2016				7.6%			2020 оны сонгуулийн дараа төрийн албан хаагчдын шилжилт, хөдөлгөөнийг харуулсан статистик 2021 оны эхний хагас жилийн дотор гарна.
	1.2 Төслийн хүрээнд хийгдсэн дүн шинжилгээ, судалгааг бодлогын түвшинд хүлээн авсан хувь	ТАЗ	n.a.	2017				80%			Төрийн албаны тухай хуульд оруулах нэмэлт, өөрчлөлт, Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, бусад бодлогын баримт бичиг

Үр дүн 2: Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн чадавх сайжирна.	2.1 Төрийн жинхэнэ албан хаагчид, үүний дотор удирдах албан тушаалтанд зориулсан мэргэшүүлэх багц сургалтын модулийн тоо	ТАЗ, ЗГХЭГ, УА	0	2017	2	2				4	ТАТХ-д зааснаар сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг баталсан Засгийн газрын тогтоол	
	2.2 Жендэр, ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамт, эрх мэдлээ урвуулан ашиглахаас сэргийлэх, төрийн албан дахь ёс зүй, сонирхлын зөрчлийг зохицуулах талаар заавал хамрагдах онлайн сургалтын багц	ТАЗ, АТГ, ХЭҮК	0	2017		2	2				4	Заавал хамрагдах сургалтын агуулгыг баталсан ТАЗ-ийн шийдвэр
	2.3 Заавал хамрагдах сургалтанд хамрагдсан хувь	ТАЗ	0	2017		0	30%	50%			80%	ТАЗ-ийн тайлангууд
	2.4 Төрийн албаны элсэлтийн шалгалтын шинэчлэл	ТАЗ		2017		1						Төрийн албаны элсэлтийн шалгалтын журмыг баталсан ТАЗ-ийн шийдвэр
	2.5 Хүний нөөцийн удирдлагын шударга, ил тод, хариуцлагатай ажиллагааг хангах стандартыг тогтоож мөрдүүлэх, хяналт тавих.	ТАЗ	0	2017								Шатлан дэвших тогтолцоог мөрдүүлэх зэрэг журмыг баталсан ТАЗ-ийн шийдвэр
	2.6 Манлайллын сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах, сургагч багшийн тоо	УА	1	2017	1	30						ТАЗ-д манлайллын сургалтын хөтөлбөр байгаа, үүнийг шинэчлэх шаардлагатай
	2.7 Манлайллын сургалтад хамрагдсан дунд ба дээд шатны удирдах ажилтны тоо	ТАЗ	0	2017			450	450			900	ТАЗ-ийн тайлангууд
Үр дүн 3: Төрийн захиргаан дахь жендэрийн тэгш байдал дээшилнэ.	3.1 Захиргааны дээд түвшинд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	ТАЗ	8.3%	2016						10% increase	Төрийн нарийн бичгийн дарга, агентлагийн дарга, аймгийн ЗДТГ, ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга нар энд хамрагдана.	
	3.2 Жендэрийн мэдрэмж олгох сургалтад хамрагдсан дээд шатны удирдах ажилтны тоо	ТАЗ	0	2017	0	60	60	60		180	Төслийн тайлангууд	

	3.3 Төрийн албан дахь жөндөрийн квотыг хэрэгжүүлэхэд хяналт тавих механизм бий болсох байх.	ТАЗ, ХЭҮК	0	2017	1	1	1	1			ТАЗ, ХЭҮК-ийн хамтарсан тайлан
	3.4 Манлайллын сургалт болон сүлжээ бий болгох арга хэмжээнд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн тоо	НҮБХХ	0	2017	100	500	200	200		1000	Төслийн тайлангууд
Үр дүн 4: Төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд иргэн төвтэй хяналт бий болно.	4.1 Гүйцэтгэлийн үнэлгээний стандарт журмыг нэвтрүүлсэн төрийн захиргааны байгууллагын тоо	ЗГХЭГ	0	2017		2	10	11		25	
	4.2 Стратегийн болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулсан төрийн захиргааны байгууллагын тоо	ЗГХЭГ	0	2017				40			
	4.3 Төрийн үйлчилгээний байгууллагуудын ажлын үр дүнг иргэдийн хяналтын тусламжтай үнэлэх аргачлал Засгийн газрын хяналт-шинжилгээ үнэлгээний нэг хэсэг болсон байна.	ЗГХЭГ	1	2017		1					

V. ХЯНАЛТ-ШИНЖИЛГЭЭ, ҮНЭЛГЭЭ

НҮБХХ-ийн хөтөлбөрийн бодлого, журмын дагуу төслийн хэрэгжилтэд дараах төлөвлөгөөний дагуу хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ:

Хяналт-шинжилгээний төлөвлөгөө

Явцын хяналт тавих үйл ажиллагаа	Зорилго	Давтамж	Авах арга хэмжээ	Түнш (хамтарсан бол)	Cost (if any)
Үр дүнд чиглэсэн явцыг хянах	Үр дүнгийн хүснэгтэнд заасан шалгуур үзүүлэлтийн тоо баримтыг цуглуулж шинжлэн, төслийн хүрэх үр дүнд чиглэсэн явцыг үнэлэх	Жил тутам	Удаашралтай бол төслийн удирдлагаас арга хэмжээ авна		
Эрсдэлийг хянаж, удирдах	Үр дүнд хүрэхэд саад болж буй эрсдэлийг тогтоох, эрсдэлийг арилгах арга хэмжээг тодорхойлж хэрэгжүүлэх. Санхүүгийн эрсдэлийг удирдахын тулд НҮБХХ-ийн аудитын бодлогын дагуу аудит хийх	Жил бүр	Төслийн удирдлага эрсдэлийг тодорхойлж, бууруулах арга хэмжээ авна. Тодорхойлсон эрсдэл, авсан арга хэмжээг тогтмол бүртгэнэ.	Төслийн удирдах зөвлөлийн гишүүд	
Суралцах	Мэдлэг, сайн туршлага, сургамжийг тогтмол баримтжуулан, тусгах	Жил бүр	Төслийн баг бий болгосон сургамжийг баримтжуулж удирдлагын шийдвэрт тусгахад бэлдэнэ.		
Төслийн чанарын хяналтыг жил тутам хийх	Төслийн чанарыг НҮБХХ-ийн чанарын хяналтын стандартын дагуу үнэлж, давуу, сул талыг тодорхойлох, цаашид сайжруулах удирдлагын шийдвэр гаргахад бэлтгэх	Жил бүр	Төслийн удирдлага давуу ба сул талыг тодорхойлж төслийн үйл ажиллагааг сайжруулах шийдвэрт тусгахад бэлдэнэ.	Төслийн удирдах зөвлөлийн гишүүд	
Төслийн тайлан	Төслийн явцын тайланг Удирдах зөвлөл, гол оролцогч талуудад хүргүүлнэ. Тайланд үр дүнгийн түвшинд тухайн жилийн хувьд тавьсан зорилттой харьцуулахад ямар ахиц гарсан тухай, чанарын үнэлгээний товч дүгнэлт, шинэчилсэн эрсдэлийн бүртгэл, бууруулах арга хэмжээ, тухайн жилд хийгдсэн үнэлгээний дүнг тусгана.	Жил бүр, мөн төслийн төгсгөлд (төгсгөлийн тайлан)			
Төслийн хяналт (Удирдах зөвлөл)	Удирдах зөвлөл жилд 2-оос доошгүй удаа хуралдан төслийн ажлын явц, жил тус бүрээр хуваарилсан ажлын төлөвлөгөөг хянан, төсөл хэрэгжих нийт хугацааг хамран төсвийг бодитой хуваарилж, боловсруулахад анхаарна. Төслийн сүүлчийн жил Удирдах зөвлөлөөс төгсгөлийн хяналт хийж, авсан сургамж, цаашид холбогдох талуудад түгээх талаар авч хэлэлцэнэ.	Жилд 2 удаа	Төслийн удирдах зөвлөл чанарын доголдолтой болон удаашралтай байгаа асуудлыг хэлэлцэж авах арга хэмжээг тодорхойлно.	Төслийн удирдах зөвлөлийн гишүүд	

Үнэлгээний төлөвлөгөө

Үнэлгээний нэр	Түнш (хамтарсан бол)	Стратеги төлөвлөгөөний холбогдох зорилт	НҮБХТХ/УОХ Үр дүн	Дуусах хугацаа	Хамрагдах талууд	Өртөг
Төслийн эцсийн үнэлгээ	НҮБХХ/ГХХХЯ (DFATD, Канад)	2		2021 оны 12 сар		\$30.000 төслийн санхүүжилтээр

VII. УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Тус төслийн хэрэгжүүлэгч байгууллага нь Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл байна. Төр, засгийн зүгээс зохицуулагч байгууллага нь УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо байна. Төслийн ерөнхий үр дүнд хүрэхийн тулд дөрвөн дэд үр дүнг зэрэг хангахыг зорино. Тиймээс тухайн дэд үр дүнг хариуцсан холбогдох байгууллагатай хамтран ажиллах замаар олон тал/байгууллагыг хамарсан арга барилаар ажиллана. Дэд үр дүн тус бүрийг дараахь гол байгууллага хариуцан ажиллана. Үүнд:

Үр дүн 1. ТАЗ (УИХ-ын ТББХ, ЗГХЭГ, ХЗДХЯ-тай хамтран)

Үр дүн 2. ТАЗ, ЗГХЭГ, Удирдлагын академи, МУИС, АТГ, ХЭҮК

Үр дүн 3. ТАЗ, ХЭҮК

Үр дүн 4. ЗГХЭГ (гэхдээ нээлттэй сонгон шалгаруулалтаар сонгогдсон хараат бус, хэрэгжүүлэгч тал дэмжлэг үзүүлнэ)

НҮБХХ-ийн дэмжлэгтэй хэрэгжүүлэх төслийн удирдамж, журам (2011 оны 7 дугаар сард батлагдсан) болон *Хэрэгжүүлэгч талд бэлэн мөнгө шилжүүлэх журам* (2005 онд батлагдсан)-ыг төсөл хэрэгжүүлэхэд ерөнхий удирдлага болгон ашиглана. Хэрэгжүүлэгч байгууллага нь төслийн жилийн төлөвлөгөөнд тусгасан зорилго, хүрэх үр дүнгийн биелэлт, төслийн хөрөнгийн зарцуулалтыг хариуцан НҮБХХ-т тайлагнана. Хэрэгжүүлэгч байгууллага нь (i) хүрэх үр дүнг хангахын тулд төлөвлөсөн үйл ажиллагааг зохион байгуулах; (ii) батлагдсан төсөв, жилийн төлөвлөгөөний дагуу төслийн зарцуулалтыг баталгаажуулах; (iii) төслийн худалдан авах ажиллагаа, төслийн гүйцэтгэлд дэмжлэг үзүүлэх, хяналт тавих, тайлагнах; (iv) төслийн гэрээт ажлыг гүйцэтгэх зөвлөхийн ажлын удирдамж, тендерийн баримт бичгийг батлах; (v) төслийн үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, үр нөлөөг НҮБХХ, Канадын Засгийн газрын Гадаад харилцаа, худалдаа, хөгжлийн яаманд тайлагнах ажлыг гүйцэтгэнэ.

Төслийн удирдлага, зохион байгуулалтын схемийг дор харуулав.



Төслийн удирдах зөвлөл (ТУЗ) нь төслийн үйл ажиллагаа жилийн төлөвлөгөө, төслийн баримт бичигт тусгагдсаны дагуу хэрэгжиж байгаа эсэхэд хяналт тавина. ТУЗ нь гүйцэтгэгч, нийлүүлэгч, төслийн үр дүнг хүртэгч байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдэнэ. ТУЗ нь ажлын төлөвлөгөө, төсөв, төслийн баримт бичигт өөрчлөлт оруулах зэрэг асуудлаар удирдах зөвлөлийн шийдвэр гаргана. ТУЗ нь: 1) Засгийн газрын байгууллагууд хоорондын ажлын

уялдааг хангах; 2) Төслийн үйл ажиллагааг үндэсний болон орон нутгийн тэргүүлэх чиглэл, хөрөнгө нөөцийг тогтвортой ашиглах бодлоготой нийцүүлэх; 3) хэрэгжүүлэгч нэгжүүдийн ажил, үр дүнд хяналт тавих, тайланг хүлээн авах; 4) санхүүгийн менежмент, санхүүгийн тайланд хяналт тавих; 5) Төсөл үр нөлөөтэй хэрэгжиж байгаад хяналт тавих үүрэгтэй.

ТУЗ-ын даргыг УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооноос томилох бөгөөд НҮБХХ-ийн Суурийн төлөөлөгчтэй хамтран ТУЗ-ын хурлыг даргална. ТУЗ 6 сард наад зах нь нэг удаа хуралдана. Төслийн гүйцэтгэгч нь төслийн үйл ажиллагаанд ерөнхий чиглэл өгөх, үр дүнд хяналт тавих, шаардлагатай тохиолдолд залруулга хийхээр ТУЗ-д санал гаргах үүрэгтэй. Төрийн албаны зөвлөлийн дарга нь Төслийн захиралаар ажиллах бөгөөд санхүүгийн болон эрх зүйн баримт бичгүүдэд гарын үсэг зурна.

Үр дүнг хүртэгчид нь УИХ-ын Төрийн байгуулалтын Байнгын хороо (ТББХ), Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Хууль зүй, дотоод хэргийн яам, Удирдлагын академи, Монгол Улсын Их Сургууль, Авлигатай тэмцэх газар, Хүний эрхийн үндэсний комисс бөгөөд хэрэглэгчийн өнцгөөс төсөлд оролцож, төслийн үйл ажиллагааг үр дүнг хүртэгчдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэх, ТУЗ-ын хуралд оролцож санал бодлоо илэрхийлэх, төлөвлөгөө, тайланг хянах, шаардлагатай тохиолдолд залруулга хийх зөвлөмж гаргах үүрэгтэй.

НҮБХХ ба Канадын Гадаад харилцаа, худалдаа, хөгжлийн яам нь төслийн **Нийлүүлэгч** байх ба санхүүжилт, мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлж буй талын сонирхлыг төлөөлнө. Төлөвлөсөн үр дүнд хүрэхээр хийгдэж ажлын явц нийлүүлэгч талын байр сууринаас үзэхэд хангалттай байхад хяналт тавихаас гадна шаардлагатай хөрөнгө нөөцийг цаг тухайд нь нийлүүлэх, Төслийн удирдах зөвлөлийн шийдвэрт нийлүүлэгчийн саналыг тусгах, тэргүүлэх чиглэл эсвэл хөрөнгө хуваарилалттай холбоотой зөрүүг шийдвэрлэх үүрэг хүлээнэ. Нийлүүлэгч тал нь төслийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх арга зам, дизайн, арга барилыг сонгоход шаардагдах мэргэжлийн зөвлөгөөгөөр хангана. Мөн төсөлд заасан стандарт хангагдсан байх, үр дүн үзүүлсэн байхад хяналт тавих, мөн гарч болох өөрчлөлт, тэдгээр нь төслийн хийх ажил, бүтээгдэхүүнд хэрхэн нөлөөлж байгааг нийлүүлэгчийн байр сууринаас хянах, хэрэгжилтийн явцад гарах аливаа эрсдэлд хяналт тавина.

Төсөл хэрэгжүүлэх нэгж

НҮБХХ-өөс Төслийн менежер, Захиргаа, санхүүгийн ажилтан, Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний ажилтныг авч ажиллуулна. **Төслийн менежер** нь: i) “НҮБХХ-ийн төслүүдийг үндэсний байгууллага хэрэгжүүлэх удирдамжийн” дагуу төслийг хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавих; (ii) холбогдох талуудтай харилцах; (iii) ТУЗ-н хурлыг зохион байгуулах; (iv) холбогдох талуудад дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй. Төслийн менежер нь Удирдах Зөвлөлийн нэрийн өмнөөс, түүнээс тогтоосон хязгаарын хүрээнд төслийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг зохион байгуулж, шийдвэр гаргах эрхтэй. Төслийн баримт бичигт заасан үр дүнг чанарын шаардлагатай түвшин, заасан цаг хугацаа, зардалд багтаан хүргэх нь Төслийн менежерийн үндсэн үүрэг юм. Мөн төслийн явцын тайланг бэлдэж ТУЗ-ийн гишүүдэд хүргүүлнэ. **Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний ажилтан** нь Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний төлөвлөгөөнд тусгагдсаны дагуу гарч байгаа үр дүнд хяналт тавих, суурь түвшин тогтоох, явцын үр дүнг хэмжих, тайлагнахад шаардлагатай өгөгдөл цуглуулах үүрэгтэй. **Захиргаа, санхүүгийн ажилтан** нь санхүүгийн бүртгэл, тайланг хөтөлж, төсөл хэрэгжүүлэх журмыг хангуулах үүрэгтэй.

Техникийн ахлах зөвлөх: Төслийн хүрээнд хүрэх үр дүнд хүрэхэд нарийн мэргэжлийн дэмжлэг шаардлагатай тул ахлах зөвлөх ажиллуулж, агуулгын болон чанарын хяналтын үүрэг хүлээлгэнэ. Ахлах зөвлөх нь төслийн үйл ажиллагааг агуулгын талаас нь удирдан хэрэгжүүлэх ерөнхий үүрэг хүлээх боловч төслийн менежмент буюу зохион байгуулалтын ажлыг хариуцахгүй. Ахлах зөвлөх нь НҮБХХ-ийн Суурин төлөөлөгчийн газар болон төслийн нэгжийн аль алинд тайлагнана.

Сургалтын зохицуулагч: НҮБХХ Сургалт хариуцсан ажилтныг төслийн хүрээнд зохион байгуулах сургалтуудын ачааллын үеэр сургалтын үйл ажиллагааг зохицуулах, зохион

байгуулалтын дэмжлэг үзүүлэх, төслийн сургалттай холбоотой бүтээгдэхүүн, үйл ажиллагаанд чанарын хяналт тавих үүрэгтэйгээр авч ажиллуулна.

Төслийн нэгжийн бүх ажилтан НҮБХХ-тэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулна. Хэрэгжүүлэгч байгууллага, шаардлагатай тохиолдолд төслийн хэрэгжилтийн ачаалалтай үед захиргааны туслах ажилтан, техникийн экспертүүдийг богино хугацааны гэрээгээр ажиллуулж болно.

Төслийн хяналт: Төслийн хяналтын чиг үүргийг НҮБХХ-ийн Суурин төлөөлөгчийн газар, Канадын Гадаад харилцаа, худалдаа, хөгжлийн яамны Монгол дахь төлөөлөл гүйцэтгэнэ. Төслийн төлөвлөгөө стандартын дагуу хийгдсэн эсэх, удирдлагын журмыг зохих ёсоор мөрдөж байгаа эсэх, төслийн үр дүн, үйл ажиллагааг Атлас системд бүртгэн, хяналт-шинжилгээ, тайлагналд дэмжлэг үзүүлэх, ТУЗ-ийн зөвлөмжийн биелэлтэнд хяналт тавих зэрэг үүрэг гүйцэтгэнэ.

НҮБХХ-ийн Чанарын хяналтын стандарт, аргачлалыг төслийг хэрэгжүүлэх бүхий л шатанд мөрдөнө. Төслийн баримт бичигт хавсаргасан (Хавсралт 3) чанарын хяналтын тайланг жил бүр, төслийн төгсгөлд гаргах бөгөөд ТУЗ-д танилцуулж байна. Стратегийн чиглэл, учир холбогдол, удирдлага ба тайлагнах ажиллагаа, үр ашиг, үр нөлөө, тогтвортой үргэлжлэх байдал, үндэсний байгууллагуудын оролцоо гэсэн үзүүлэлтээр хөтөлбөрийн ажилтан үнэлгээ өгч, уг үнэлгээг НҮБХХ-ийн Орлогч суурин төлөөлөгч батлан НҮБХХ-ийн төвд хүргүүлнэ. НҮБХХ-ийн төв нь Суурин төлөөлөгчийн газрын ажлын үр дүнг дүгнэхэд уг үнэлгээг ашиглана.

Төслийн чанарын хяналтын чиг үүргийн хүрээнд:

- Төслийн санхүүжилтийг цаг тухайд нь хийх;
- Хэрэгжилтэд хяналт-шинжилгээ хийх шатанд төслийн чанарын хяналтын хуудсыг ашиглан хяналт хийх замаар чанарын шаардлагыг хангах;
- Төслийн тавьсан зорилтын дагуу ахиц дэвшил гарсан байх нөхцөлийг хангах;
- Тогтсон хугацаанд хяналт тавих, гэнэтийн шалгалт хийх замаар буюу хяналт-шинжилгээ тогтмол хийх;
- НҮБХХ-т итгэж шилжүүлсэн хөрөнгө нөөцийг зүй зохистой ашиглаж байгаа эсэхэд хяналт тавих;
- Төслийн талаарх чухал мэдээллүүдийг Атласт тогтмол оруулж байх;
- Санхүүгийн тайланг НҮБХХ-т цаг хугацаанд нь ирүүлэх, гүйцэтгэлийн нэгдсэн тайланг бэлтгэж ТУЗ-д хүргүүлсэн байх нөхцөлийг хангах;
- Эрсдэлийг зохистой удирдаж, Атласт бүртгэлийг тогтмол хийх зэрэгт хяналт тавих үүрэг гүйцэтгэнэ.

“НҮБХХ-ийн дэмжлэгтэй хэрэгжүүлэх төслийн удирдамж, журам”-ын ерөнхий хүрээнд төсөл хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тодорхой журмыг НҮБХХ ба Хэрэгжүүлэгч байгууллага харилцан тохирч болох бөгөөд төслийн баримт бичигт хавсаргана.

Тус төслийн баримт бичиг нь Монгол улсын Засгийн газар, НҮБХХ-ийн хооронд 1976 оны 9 дүгээр сарын 28-ны өдөр үзэглэсэн Суурь туслалцааны стандарт гэрээ (СТСГ)-ний 1-р зүйлд заасан хэрэгсэл болно. СТСГ-нд дурдагдсан “Гүйцэтгэгч байгууллага” гэдгийг “Хэрэгжүүлэгч байгууллага” хэмээн ойлгоно. Энэ төслийн хэрэгжүүлэгч байгууллага нь Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл байна.

1. СТСГ-ний 3-р зүйлд зааснаар Хэрэгжүүлэгч байгууллага нь хэрэгжүүлэгч байгууллагын ажилтнууд ба өмч хөрөнгө, түүний хамгаалалтад байгаа НҮБХХ-ийн өмч хөрөнгийн бүрэн бүтэн, аюулгүй байдлын төлөө хариуцлага хүлээнэ. Иймээс Хэрэгжүүлэгч байгууллага:
 - а) Төсөл хэрэгжиж буй тухайн улс орны нөхцөл байдлыг харгалзан аюулгүй байдлыг хангах төлөвлөгөө гаргаж, түүнийг мөрдөж ажиллах;
 - б) Хэрэгжүүлэгч байгууллагын аюулгүй байдалтай холбоотой бүх эрсдэлийг хариуцаж, аюулгүй байдлыг хангах төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг бүрэн хангах үүрэг хүлээнэ.
2. НҮБХХ дээрх төлөвлөгөө бий эсэхийг шалгах, шаардлагатай тохиолдолд төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулахыг санал болгох эрхтэй. Хэрэгжүүлэгч байгууллага аюулгүй байдлыг хангах зохих төлөвлөгөөг хэрэгжүүлээгүй нөхцөлд Төслийн баримт бичигт хүлээсэн үүргээ зөрчсөнд тооцно.
3. Хэрэгжүүлэгч байгууллага Төслийн баримт бичгийн дагуу НҮБХХ-өөс олгож байгаа санхүүжилтийг терроризмтай холбоотой аливаа байгууллага, хүмүүсийг дэмжих зорилгоор ашиглахгүй байх, Аюулгүй байдлын зөвлөлийн хорооны 1999 оны 1267 тоот тогтоолд заасны дагуу тогтмол гаргадаг жагсаалтад буй этгээдэд НҮБХХ-ийн санхүүжилтийг олгохгүй байх бүхий л арга хэмжээг авах үүрэг хүлээнэ. Жагсаалтыг доорхи хаягаас үзэж болно: http://www.un.org/sc/committees/1267/aq_sanctions_list.shtml. Дээрх зүйлийг Төслийн баримт бичгийн хүрээнд хийж байгаа бүх гэрээний нөхцөлд тусгана.
4. НҮБХХ-ийн Хөтөлбөр, ажиллагааны бодлого, журамд заасны дагуу НҮБХХ-ийн Нийгэм, байгаль орчны стандарт (<http://www.undp.org/ses>) болон холбогдох хариуцлагын механизмыг (<http://www.undp.org/secu-srm>) мөрдлөг болгон нийгэм, байгаль орчны тогтвортой байдлыг хангана.
5. Хэрэгжүүлэгч байгууллага нь: (а) төсөлтэй холбоотой үйл ажиллагааг НҮБХХ-ийн Нийгэм, байгаль орчны стандартын дагуу явуулна, (б) төслийн удирдлагын, эсвэл эрсдэлийг бууруулах төлөвлөгөөг ийм стандарттай нийцүүлсэн байна, (с) Хариуцлагын механизмаар дамжуулан гарсан асуудал, өргөдөл гомдлыг зохих ёсоор, цаг алдалгүй шийдвэрлэнэ. НҮБХХ тухайн орны иргэд болон төслийн оролцогч талууд хариуцлага тооцох механизмын талаар бүрэн мэдээлэл авсан байх нөхцөлийг хангана.
6. Төслийн баримт бичигт гарын үсэг зурсан талууд НҮБХХ-ийн Нийгэм, байгаль орчны стандартын дагуу төслийн үнэлгээ хийхэд хамтарч ажиллах үүрэг хүлээнэ. Үүнд төслийн талбарт ажиллах, холбогдох талуудтай уулзах, мэдээлэл, баримт бичиг авах эрх багтана.

1. Төслийн удирдах зөвлөлийн журам, бүрэлдэхүүн
2. Эрсдэлийн үнэлгээ
3. Төслийн чанарын хяналтын төлөвлөгөө

ХАВСРАЛТ: Төслийн удирдах зөвлөлийн журам, бүрэлдэхүүн

Төслийн удирдах зөвлөл (ТУЗ) нь төслийн үйл ажиллагаа жилийн төлөвлөгөө, төслийн баримт бичигт тусгагдсаны дагуу хэрэгжиж байгаа эсэхэд хяналт тавина. ТУЗ нь гүйцэтгэгч, нийлүүлэгч, төслийн үр дүнг хүртэгч байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдэнэ. ТУЗ нь ажлын төлөвлөгөө, төсөв, төслийн баримт бичигт өөрчлөлт оруулах зэрэг асуудлаар удирдах зөвлөлийн шийдвэр гаргана. ТУЗ нь: 1) Засгийн газрын байгууллагууд хоорондын ажлын уялдааг хангах; 2) Төслийн үйл ажиллагааг үндэсний болон орон нутгийн тэргүүлэх чиглэл, хөрөнгө нөөцийг тогтвортой ашиглах бодлоготой нийцүүлэх; 3) төслийн явц, үр дүнд хяналт тавих, үр дүнгийн тайланг батлах; 4) санхүүгийн тайланд хяналт тавих, батлах; 5) Төсөл үр нөлөөтэй хэрэгжиж байгаад хяналт тавих үүрэгтэй.

Төслийн удирдах зөвлөлийн бүрэлдэхүүн

ТУЗ нь төслийн гүйцэтгэгч, нийлүүлэгч, үр шимийг хүртэгч байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдсэн дараах бүрэлдэхүүнтэй байна:

Дарга:

1. УИХ-ын Төрийн байгуулалтын Байнгын хорооноос томилогдсон эрх бүхий этгээд төр засгийн зохицуулагч байгууллагыг төлөөлөн ТУЗ-ыг удирдах бөгөөд ТУЗ-ын хурлыг хамтран даргална.
2. НҮБХХ-ийн Суурин төлөөлөгч, ТУЗ-ын хурлыг хамтран даргалах бөгөөд энэ эрхээ НҮБХХ-ийн Орлогч Суурин төлөөлөгчид шилжүүлж болно.

Гишүүд:

3. Канад Улсын Элчин сайдын яамны Хөгжлийн хамтын ажиллагааны захирал, Гадаад харилцаа, худалдаа, хөгжлийн яамыг төлөөлөн
4. Төрийн албаны зөвлөлийн дарга
5. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга
6. Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга
7. Хүний эрхийн үндэсний комиссийн гишүүн
8. Авлигатай тэмцэх газрын Урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх хэлтсийн дарга
9. Монгол Улсын Их сургуулийн захирал
10. Удирдлагын академийн захирал

ТУЗ-ийн хурал, шийдвэр гаргах ажиллагаа

ТУЗ нь жилд хоёроос доошгүй удаа хуралдаж төслийн хагас жилийн болон жилийн үр дүн, явцыг хэлэлцэж, жилийн ажлын төлөвлөгөөг батална. Шаардлагатай тохиолдолд ээлжит бус хурлыг ТУЗ-ийн гишүүний санаачилгаар хуралдуулж болох ба тухайн асуудлыг цаг алдалгүй шийдвэрлэх зорилготой.

Гишүүдийн зургаа нь ирсэн тохиолдолд ТУЗ-ын хуралдааныг хүчинтэйд тооцно.

ТУЗ удирдлагын шийдвэрийг зөвшилцлийн зарчмаар гаргана. НҮБХХ нь төслийн хөрөнгийн зарцуулалтын талаар эцсийн хариуцлага хүлээх тул гаргаж буй шийдвэр нь хөрөнгийг үр ашигтай зарцуулах, шударга, ил тод байх, олон улсын өрсөлдөөнийг хангах стандартад нийцсэн байна.¹² Зөвшилцөлд хүрч чадаагүй нөхцөлд НҮБХХ-ийн Суурин төлөөлөгчийн шийдвэр эцсийнх байна.

ТУЗ-ийн гишүүн ТУЗ-ын даргатай зөвлөлдсөний үндсэн дээр ТУЗ-д шинээр гишүүн нэмэх санал гаргаж болно. ТУЗ төслийн хэрэгжилттэй холбоотой асуудлаар санал бодлыг нь сонсох зорилгоор ажиглагчдыг санал өгөх эрхгүйгээр урьж оролцуулж болно.

Төслийн нэгж хурлын тов гаргах, байр бэлтгэх, хөтөлбөр гаргах, тэмдэглэл хөтлөх зэргээр ТУЗ-ийн нарийн бичгийн үүргийг гүйцэтгэнэ.

¹² UNDP Financial Rules and Regulations: Chapter E, Regulation 16.05

ХАВСРАЛТ: ЭРСДЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ

#	Тодорхойлолт	Огноо	Магадлал	Нөлөөлөл	Бууруулах/ Удирдлагын хариу арга хэмжээ	Хариуцагч	Шинэчилсэн	Нөхцөл байдал
1	Төрийн албаны тухай шинэ хууль 2017 онд батлагдсан. 2020 оны сонгуулийн үр дүнгээс шалтгаалан бүрдсэн шинэ Засгийн газар хуулийг дахин шинэчлэх шийдвэр гаргаж магадгүй.	2018 оны 1 сар	Өндөр	Өндөр	Төслийн 3 дахь жилд ТАТХ-ийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг үнэлэх, шийдвэрлэх шаардлагатай асуудлуудын талаар нотолгоо бий болгосны үндсэн дээр хэлэлцүүлэг өрнүүлэх, зөвшилцөл бий болгоход чиглэсэн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлнэ.	УИХ		
2	Төрийн албаны шинэтгэл нь төрийн албаны суурь асуудлыг шийдвэрлэж чадахгүй байх	2018 оны 1 сар	Өндөр	Өндөр	Төрийн албаны шинэтгэлийн хувилбарыг боловсруулах, бусад баримтын шинжилгээ нь асуудлын шийдлийг санал болгоно.	ТАЗ		
3	ТАТХ нь төрийн байгууллагуудын стратегийн болон гүйцэтгэлийн төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, төрийн албаны шалгалтын журмыг шинэчлэх, мэргэшүүлэх багц сургалт гэх мэт олон шинэ элементийг оруулсан. Энэ чиглэлийн мэдлэг, мэдээлэл дутмагийн улмаас хуулийн хэрэгжилтэнд хүндрэл гарч болзошгүй.	2018 оны 1 сар	Өндөр	Дунд	Энэ асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд төсөл олон улсын сайн туршлагаас суралцах, орчин үеийн сурах бичгүүдийг бий болгох, тодорхой чиглэлүүдийн олон улсын зөвлөхийг урьж ажиллуулахын зэрэгцээ үндэсний ахлах техникийн зөвлөхийг төсөл хэрэгжүүлэх хугацааны турш ажиллуулахаар төлөвлөсөн.	НҮБХХ		
4	Чадавх бий болгох үйл ажиллагаа нь үр нөлөөгүй байж болно. Учир нь 2020 оны сонгуулийн дараа сургалтанд хамрагдсан төрийн албан хаагчид халагдах магадлалтай.	2018 оны 1 сар	Өндөр	Өндөр	Төсөл нь бодлогын болон институцийн шинэтгэл, чадавх бий болгох үйл ажиллагааны харилцан хамаарлыг хүлээн зөвшөөрч өөр хоорондоо уялдаа бүхий арга хэмжээ санал болгож байгаа.	НҮБХХ		