



Canada



Албан бус орчуулга

**MON/18/101: “МОНГОЛ УЛСАД МЭРГЭЖЛИЙН,
ИРГЭН ТӨВТЭЙ ТӨРИЙН АЛБЫГ
ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ НЬ” ТӨСӨЛ**

ЖИЛИЙН АЖЛЫН ТАЙЛАН

2019 оны 1-р сарын 1-нээс 12-р сарын 31

Төслийн товчоон

Тайлант хугацаа:	2019 оны 1-р сарын 1-ний өдрөөс 12-р сарын 31
Төслийн дугаар:	MON/18/101
Төслийн нэр:	Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь
Төсөл эхлэх хугацаа:	2018 оны 2-р сарын 14
Төсөл дуусах хугацаа:	2022 оны 12-р сарын 31
Хэрэгжүүлэгч байгууллага:	Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл
Үүрэг хүлээсэн талууд:	
Санхүүжилтийн эх үүсвэр:	Канад Улсын Засгийн газар 5,400,000 ам. доллар НҮБХХ 100,000 ам. доллар Нийт дүн: 5,500,000 ам. доллар
Төслийн тухай товч мэдээлэл болон төслийн үр дүн: Энэүү төслийн зорилго нь тогтвортой, шударга, мэргэшсэн, иргэн төвтэй төрийн албыг бий болгоход чиглэгдсэн төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд Монгол Улсад дэмжлэг үзүүлэхэд оршино. Мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд шаардлагатай хууль, эрх зүйн болон бодлогын шинэтгэл хийж, сургалт зохион байгуулах, төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, төрийн үйлчилгээ болон хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах замаар төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадварыг бэхжүүлсэнээр уг зорилгыг ханган биелүүлэх юм.	
Гарах үр дүн:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэгдсэн хууль, эрх зүйн болон бодлогын тогтолцоо бэхжинэ. 2. Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар дээшилнэ. 3. Төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал сайжирна. 4. Төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд иргэн төвтэй хяналт бий болно. 	
2019 оны төсөв	1,604,880.00 ам. доллар
2019 оны зарцуулалт	1,253,931.65 ам. доллар
Төсвийн гүйцэтгэл %	78%
НҮБХХ-ийн холбоо барих албан тушаалтан	Нашида Саттар НҮБХХ-ийн Монгол дахь орлогч суурин төлөөлөгч, Э-майл: nashida.sattar@undp.org Утас: 976-11-327585 (1102)

АГУУЛГА

Төслийн товчоон	2
1. Танилцуулга	4
2. 2019 оны гол ололт, амжилтын тухай тойм мэдээлэл	6
3. Төслийн гүйцэтгэл ба үр дүн	7
Үр дүн 1. Мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэгдсэн хууль, эрх зүйн болон бодлогын тогтолцоо бэхжинэ.....	7
Үр дүн 2. Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар дээшилнэ.....	12
Үр дүн 3. Төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал сайжирна	18
Үр дүн 4. Төрийн захиргааны гүйцэтгэлд иргэн төвтэй хяналт бий болно.....	21
4. Төслийн менежмент	22
5. Өмнөхөөс авсан сургамж болон 2020 оны зорилт	23
Хавсралт	24

1. Танилцуулга

Хууль тогтоомж, бодлого, институцын орчинд бий болсон өөрчлөлт - 2019

- Хэд, хэдэн жил дамжин мэтгэлцсэний эцэст, 2019 онд Үндсэн хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулав. Эдгээр нэмэлт өөрчлөлтийн нэг нь Ерөнхий сайд болон Засгийн газрын дөрвөөс илүүгүй гишүүн Улсын Их Хурлын гишүүний албан тушаалыг хавсарч болох тухай хязгаарлалт оруулсан заалт юм (39.1 дэх заалт)¹. Энэхүү заалт нь гүйцэтгэх засаглалын үүрэг, хариуцлага болон үүнд тавих УИХ-ын хяналтыг чангатгахад чиглэгджээ.
- Үндсэн хуульд оруулах нэмэлт өөрчлөлтийн талаархи саналын нэг нь чадахуйн зарчмыг баримтлах, сонгуулийн дараа төрийн албанд халаа, сэлгээ хийхийг хориглох тухай байсан хэдий ч Үндсэн хуульд оруулах нэмэлт өөрчлөлтийг УИХ-аар авч хэлэлцэх үед дэмжлэг авч чадсангүй.
- 2019 онд батлагдсан УИХ-ын Сонгуулийн тухай хуульд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр, авилга болон эрх мэдлээ хэтрүүлсэнтэй холбоотой эрүүгийн гэмт хэрэг үйлдсэн хувь хүнийг сонгуульд оролцохыг хориглосон (29.8 дахь заалт)².
- УИХ-ын Сонгуулийн тухай хуулиар (2019) жендэрийн квотыг нэмэгдүүлээгүй бөгөөд нэр дэвшигчдийн 20-оос доошгүй хувь нь эмэгтэйчүүд байх квот хэвээр үлдлээ (27.2 дох заалт). Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Төлөөлөгчдийн хурлын сонгуулийн тухай хуулиар (2020) 20 хувийн жендэрийн квотыг шинээр тогтоож өгөөд байна (29.2 дахь заалт)³. Орон нутгийн түвшний өмнөх сонгуульд ийм квот мөрдөгдөж байгаагүй тул, энэ нь орон нутгийн шийдвэр гаргах түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлд хийсэн чухал алхам болов.
- Төрийн албаны шинэтгэлийг үргэлжүүлэн улам цаашид баталгаажуулахад 2020 онд болох УИХ-ын сонгууль түүхэн чухал ач холбогдолтой байх болно.
- “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг Засгийн газрын 2019 оны 1-р сарын 33 дугаар тогтоолоор батлаад байна⁴. Энэхүү ёс зүйн дүрмээр ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхал, дарамт, бэлгийн дарамт үзүүлэх зэргийг хориглосон. Засгийн газрын 2019 оны 4-р сард батлагдсан 122 дугаар тогтоолоор уг ёс зүйн дүрэмд өөрчлөлт оруулж, төрийн албан хаагчид гадаад улсад албан томилолтоор ажиллах хугацаандаа дипломат ёс жаягийг чанд баримтлахын сацуу гадаадад зорчихдоо мөрийтэй тоглоом (казино) тоглох, ажлын байрандаа согтууруулах ундаа хэрэглэх, олон нийтийн газарт бүдүүлэг зан авир гаргахыг цээрлэх тухай заалтууд шинээр оруулсан.
- “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-ыг Монгол Улсын сайд, Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 34/32 тоот хамтарсан тушаалаар⁵ 2019 оны 4-р сард батлаад байна. Төрийн албаны тухай хуулийн холбогдох заалтын дагуу энэхүү журамд, сануулга өгөхөөс эхлээд төрийн албанд 3 жилийн хугацаанд эргэж орох эрхгүйгээр ажлаас халах хүртэлх сахилгын шийтгэл ногдуулах талаар тусгасан.

¹ <https://www.legalinfo.mn/law/details/367>

² <https://www.legalinfo.mn/law/details/14869>

³ <https://www.legalinfo.mn/law/details/15125?lawid=15125>

⁴ <https://www.legalinfo.mn/annex/details/9237?lawid=14044>

⁵ <http://www.csc.gov.mn/s/30/481>

- 2017 онд батлагдсан Төрийн албаны тухай хуулинд, төрийн албан хаагчийг хууль бусаар ажлаас халсан тохиолдолд, үүнтэй холбогдон гарах зардлыг тухайн шийдвэрийг гаргасан албан тушаалтнаар гаргуулах талаар зааж өгсөн. Хуулийн энэхүү шинэ заалт нь төрийн байгууллагын шийдвэр гаргагчдын хариуцлагыг өндөржүүлэх, төрийн албан хаагч хууль бусаар ажлаас халагдахаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэгдсэн. Гэсэн хэдий ч, хууль бусаар ажлаас халагдахтай холбогдон гарах зардлын нөхөн төлбөрийн хэмжээ өндөр хэвээр байна гэж ТАЗ үзэж байна. ТАЗ, хуулийн энэхүү заалтыг хэрэгжүүлэхдээ ашиглах шинэ механизм хэрэглэхэд чиглэгдсэн хэд хэдэн арга хэмжээ аваад байгаа бөгөөд ирэх жилүүдэд санал, гомдлыг барагдуулах асуудалд илүүтэй анхаарал хандуулах нь зүйтэй гэсэн дүгнэлт хийгээд байна.
- “Төрийн албан хаагчид мөнгөн урамшуулал олгох журам”-ыг Засгийн газрын 2019 оны 5-р тогтоолоор батлаад байна. Олгох урамшуулал нь Төрийн албаны тухай хуулийн 51.1.4-т заасны дагуу ажлын үр дүнд үндэслэгдэх бөгөөд улирлын ажлын үр дүнгийн урамшууллын дээд хэмжээ, тухайн албан хаагчийн албан тушаалын сарын цалингийн 40 хувиас хэтрэхгүй байх ёстой. Энэхүү журам нь төрийн албанд гүйцэтгэлийн соёлыг төлөвшүүлэхэд чиглэгдсэн, үүнийг хөхиүлэн дэмжих хөшүүрэг болж өгч байна.
- 2018 оны 1-р сарын байдлаар авч үзэхэд, нийт төрийн албан хаагчдын тоо 192,475 байсан бөгөөд төрийн албан хаагчдын тоо 2019 онд буураагүйгээр барахгүй, үргэлжлэн өсч, төрийн өмчийн үйлдвэрийн газруудад ажиллагчдыг оролцуулаад 240,000-д хүрээд байна.
- Монгол Улсын нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн 10%-ийг төрийн албан хаагчид эзэлж байгаа бөгөөд төрийн алба хамгийн томоохон ажил олгогч хэвээр байна (тоог баталгаажуулах шаардлагатай).
- Төрийн албаны тухай шинэ хуулийн дагуу зөвлөлийн гишүүдийн тоог 3-аас 5 болгож нэмэгдүүлэхтэй холбоотойгоор ТАЗ-ийн бүтэц, бүрэлдэхүүнийг шинэчлээд байна. Төрийн албаны туай хууль мөрдөгдөж эхэлсэнтэй холбоотойгоор, Зөвлөлийн ажлын албаны ажилтны тоог 39 болгож, даруй хоёр дахин нэмэгдүүллээ.
- Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дэргэд, Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого, зохицуулалтын газрыг шинээр байгуулаад байгаа бөгөөд гэхдээ уг газрын үйл ажиллагаа хараахан жигдрээгүй байна.
- 2019 онд хоёр агентлаг шинээр нэмж байгуулсанаар, шинэ Засгийн газрын зохион байгуулалтын бүтэц батлагдах үед 40 байсан агентлагийн тоо эдүгээ 45 болж өсөөд байна. Төрийн албаны тухай хуулиар, хуулийн дагуу тухайн байгууллагын эрх үүрэг өөрчлөгдөөгүй тохиолдолд, ажлын байрны тодорхойлолтонд өөрчлөлт оруулахыг хориглосон байдаг тул байгууллагыг өөрчлөн зохион байгуулах замаар шинээр ажилд авах, ажлаас халах нэгэн үндэслэл бий болгож иржээ. Иймд, ТАЗ, албан хаагчдын зохисгүй шилжилт, хөдөлгөөн буюу халаа, сэлгээний эрсдлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд агентлагуудын тоонд хяналт тавин ажиллаж байна.
- Удирдлагын академийг 2018 оны 12-р сард төрийн албаны албан ёсны сургалтын байгууллага байхаар тогтоод байна.
- ТАЗ хэдэн арван жилийн өмнөөс төрийн албаны шалгалтыг авч эхэлсэнээс хойш анх удаа 2019 онд уг шалгалтын бүртгэл, шалгалт, ерөнхий шалгалтыг дүгнэх бүхий л үйл явцыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулаад байна.

- Дэлхийн банкны дэмжлэгтэйгээр Сангийн яамны хэрэгжүүлж буй төслийн хүрээнд, ТАЗ-ийн хүний нөөцийн мэдээллийн санг Сангийн яаман дахь нийгмийн даатгалын системтэй холбох анхны алхмыг турших ажлыг хийж гүйцэтгэлээ.

2. 2019 оны гол ололт, амжилтын тухай тойм мэдээлэл

2019 он олон талаараа Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн тухайд чухал ач холбогдолтой жил байлаа. Гол түнш байгууллагуудтай нягт хамтран ажилласнаар, төсөл нь дараахи үр дүнд хүрэхэд өөрийн гэсэн хувь нэмрээ оруулаад байна. Үүнд:

Ажлын байрны үлгэрчилсэн буюу стандарт тодорхойлолт. Чадахуйн зарчмыг гажуудуулахад хүргэдэг томоохон хуулийн цоорхой нь эрдэм чадлын буюу мэдлэг, мэргэжил, ур чадварын шаардлага хангаагүй хүн төрийн албанд хууль ёсоор орж ажиллах боломж олгодохуйцаар ажлын байрны тодорхойлолтонд дурын өөрчлөлт хийж ирсэн явдал байв. ТАЗ, 2019 онд нийт ажлын байрны тодорхойлолтын 70 хувийг шүүж хянан, баталсан бөгөөд эдүгээ шинээр ажилд авахдаа эдгээр батлагдсан ажлын байрны тодорхойлолтыг даган мөрдөж эхлэв. Ажлын байрны тодорхойлолтыг судалж шинжлэх, туршлага судлах буюу танилцах аялалын үр дүнг нэгтгэх, ТАЗ-ийн салбар зөвлөлүүд болон аймгуудын ажлын хэсгийнхэнд зориулсан ажлын байрны тодорхойлолтын тухай сургалт семинар зохион байгуулах, олон улсын зөвлөхүүдийн санал дүгнэлтийг авах зэрэг үйл ажиллагааг төслийн зүгээс зохион байгуулалтаар ханган, үр дүнд хүрэхэд нь хувь нэмрээ оруулж ирлээ.

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын төстийн нэгдсэн сан. Шинэчлэн найруулсан Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу авах төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг 2019 онд анхлан зохион байгуулаад байна. Энэ асуудлаархи төслийн зорилго нь онол, хуулийн мэдлэг болон цээжлэх чадварыг шалгадгаас мэргэшил, мэдлэг, ур чадвар болон задлан шинжлэх чадварыг шалгах шилжилт хийхэд хувь нэмрээ оруулах явдал байв. Тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэх чадвар, задлан шинжлэх чадавхи, багийн ажил, менежмент, манлайллын чадвар зэрэг 5 асуудлын хүрээг хамарсан төстийн шинэ асуултын багцыг төслийн хүрээнд боловсрууллаа. Төсөл нь мөн, өмнө ашиглаж ирсэн шалгалтын асуултуудыг тоймлон судлах, бусад улс орны төстийн асуултын багцыг төрөлх хэлнээ хөрвүүлэх, гадаад улс, орнуудын төрийн албаны төстийн системийн туршлага, сургамжаас суралцах үйл ажиллагааг зохион байгуулаад байна. Төстийн асуулт бэлтгэх дотоодын экспертиз бий болгох явдал цаашид төслийн зүгээс түлхүү анхаарах асуудал хэвээр байх болно.

Мэргэшүүлэх багц сургалт. Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу төрийн албаны сургалтыг Монгол Улсад анх удаа албан журмын болгож, энэ нь тушаал дэвшихэд тавигдах тусгай шаардлагын нэг буюу урьдач нөхцөл болсон. Мэргэшүүлэх багц сургалтын 29 модулийг төслийн дэмжлэгтэйгээр боловсруулсан бөгөөд Удирдлагын академи эдгээрийг ашиглан мэргэшүүлэх сургалтанд хамрагдах шаардлагатай байсан нийт төрийн албан хаагчдын 73 хувьд нь сургалт явуулаад байна. Төсөл нь чанарыг баталгаажуулах зорилгоор, сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг хянаж саналаа өгөх, Удирдлагын академийн профессоруудад туршлага судлах боломж олгох зорилгоор зочин лектор урих, сургалтанд ашигласан эх сурвалж болох зарим номыг эх хэлнээ хөрвүүлэх, сургалтын агуулгыг баталгаажуулах сургалт зохион байгуулах зэргээр энэхүү ажлын үр дүнд тус дэм үзүүлээд байна.

Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах. Төсөл нь төрийн албаны бодлого, үйл явцыг жендэрийн мэдрэмжтэй болгох, төрийн захиргааны түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр 2019 онд нэлээд ололт амжилттай ажилласан гэж үзэж байна. Төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдалд хийсэн суурь судалгаа нь жендэрийн тэгш байдлыг төрийн захиргааны бүхий л албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, байршлаар

товчоолон гаргасан. Энэхүү судалгааны зарим зөвлөмжийг ТАЗ-ийн 2020 оны Ажлын төлөвлөгөөнд тусгаад байна. Зарим аймгийн төрийн захиргааны байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудад зориулсан “Жендэр ба хүний эрх” сургалт зохион байгуулсан нь жендэрийн тэгш байдлын талаархи ойлголтыг сайжруулахад хувь нэмэр оруулсан болох нь суурь судалгааны санал дүгнэлтээр нотлогдоод байгаа болно. Олон нийтийн анхаарал татсан асуудал гарсан хором, агшныг ашиглан бэлгийн дарамт, хүчирхийллийн эсрэг ухуулга, сурталчилгааны ажил зохион байгууллаа.

Хүний нөөцийн аудитын гарын авлага. Монгол Улсын төрийн албанд анх удаа хүний нөөцийн аудит хийх гарын авлагыг олон улсын зөвлөхүүдийн туслалцаатайгаар боловсруулаад байна. Энэхүү гарын авлага нь ТАЗ-ийн зүгээс томилгооны үйл явцад хяналт тавих, мөн төв, орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагуудын хүний нөөцийн ажилтнуудын чадавхийг бэхжүүлэхэд тус нэмэр болох арга хэрэгсэл юм.

Таниулах сурталчилгаа. Төсөл нь төслийн гол түншүүдтэй хамтран ажиллах замаар ТАЗ, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Удирдлагын академи, дээд албан тушаалтнууд, төрийн албан хаагчид хоорондоо харилцан ярилцах, санал бодлоо солилцох, үр дүнтэй бүтээлч харилцаа холбоо бий болгох, газар дээр өргөнөөр ажиллах зэрэгт ашиглах платформ буюу индэр бий болгох ажил хийж гүйцэтгээд байна. Ийм маягийн бүтээлч харилцаа холбоо бий болгох нь төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд хийгдэх тодорхой алхмуудын талаар сайтар ойлголттой болж авах, хийсэн ажилдаа эзэн байх, төрийн албан хаагчдын дундах харилцан итгэлцлийг нэмэгдүүлэхэд дөхөм үзүүлэх зорилготой.

3. Төслийн гүйцэтгэл ба үр дүн

Энэхүү тайлан нь төслийн бэлтгэсэн анхны тайлан бөгөөд 2019 оны 1-р сарын 1-нээс 12-р сарын 31-ний өдрийг хүртэлх хугацааг хамарсан болно.

Үр дүн 1. Мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэгдсэн хууль, эрх зүйн болон бодлогын тогтолцоо бэхжинэ

Үзүүлэлт:	Суурь үзүүлэлт:	Зорилт:	Биелэлт буюу гүйцэтгэл:
1.1 Сонгуулийн дараагийн жилийн төрийн албан хаагчдын шилжилт, хөдөлгөөний хувь	14.23 ⁶ %	7.6% (4 дөх жилд)	Хэрэгжих шатандаа яваа
1.2 Төслийн шугамаар хийгдсэн судалгаа, дүн шинжилгээг бодлогын түвшинд хүлээн авсан хувь	хамааралгүй	80% (4 дөх жилд)	Хэрэгжих шатандаа яваа

1.1. Төрийн албаны тухай хуулиар шаардсан дүрэм, журмын ихэнхийг эцэслэн боловсруулж батлуулаад байна.

Төсөл нь, 2018 онд бүрдүүлсэн бат бөх үндэс суурин дээрээ түшиглэн Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд дагалдаж гарах дүрэм, журмын үзэл баримтлал болон эдгээр дүрэм, журмын төслийг эцэслэн боловсруулахад нь ТАЗ болон Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт техникийн туслалцаа үзүүлж ирлээ. 2019 онд дор дурдсан дүрэм, журмыг батлаад байна. Үүнд:

- Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах, батлах, хэрэгжилтийг хангах тухай журам⁷;

⁶ Статистикийн өгөгдлийг ТАЗ-өөр баталгаажуулсан.

- Байгууллагын гүйцэтгэлийн боловсруулах, гүйцэтгэлийн зорилт, шалгуур үзүүлэлтийг тогтоох, тайлан гаргах гаргах журам⁸;
- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулж батлах, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх журам⁹;
- Албан тушаалын тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам¹⁰
- Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм¹¹
- Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам¹²
- Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам¹³
- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам¹⁴

Дээрх дүрэм, журмыг боловсруулсан нь шийдвэрлэвэл зохих асуудлуудыг тодорхойлох, бодлогын хувилбарууд болон төвөгтэй байдлыг харьцуулан жиших, зөвшилцөлд хүрэх, санал болгосон хувилбарын төрийн албаны шинэтгэлийн зорилгыг хангаж буй эсэхийг нягтлахад чиглэгдсэн гол ажлууд байв.

Эдгээр дүрэм, журам батлагдсан явдал нь Төрийн албаны тухай хуулийг цаг алдалгүй хэрэгжүүлэх, улмаар төрийн албаны шинэтгэлийн хурдыг хадгалах таатай нөхцлийг бүрдүүлэхэд хувь нэмрээ оруулаад байна.

Шинэтгэлийн цар хүрээ өргөн, дээрх дүрэм, журмууд нь гүн гүнзгийн үзэл баримтлалын шинж чанартай өөрчлөлт авчирч буй болон улс, орон нутгийн аль аль түвшинд орчин нөхцөл өөрчлөгдөж байгаа тул төслийн зүгээс цаашид эдгээр дүрэм, журмыг улам сайжруулах чиглэлээр гол, гол түнш байгууллагуудтай үргэлжлүүлэн хамтран ажиллах болно. Энэ нь батлагдсан дүрэм, журмын амьдрал, практикт хэрэглэхэд тохиромжтой байгаа эсэх, ойлгомжтой, ашиглахад хялбар байгаа эсэх талаархи хэрэглэгчдийн санал бодлыг сонсох, авах, зорьсон үр дүнд хүрэхэд чиглэгдсэн тодорхой горим, журмын үр дүнтэй байдлыг судлах зэрэг ажлыг хамарна. Жишээлбэл, стратеги төлөвлөгөөний баримт бичгийг төрийн албанд үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн соёлыг нэвтрүүлэхэд ашиглах арга хэрэгсэл болгоход техникийн туслалцаа дэмжлэг үргэлжлүүлэн авах шаардлагатай байгаа юм.

1.2. Төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдалд суурь судалгаа хийгээд байна.

Төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдалд хийсэн суурь судалгаа (2019) нь жендэрийн тэгш байдлыг төрийн захиргааны албан тушаалын бүхий л ангилал, зэрэглэл, байршлаар товчоолон гаргасан бөгөөд анхаарал хандуулбал зохих хэд хэдэн чухал асуудлыг гаргаж ирсэн ба үүрэг, хариуцлага хүлээгч этгээдүүдэд зориулсан зөвлөмжийн урт жагсаалтыг санал болгоод байна. Нийт төрийн албан хаагчдын 60.4 хувь нь эмэгтэйчүүд байгаа нь төрийн албан дахь тэдний оролцоо өндөр байгааг харуулж буй хэдий ч, яамдын газар, хэлстийн дарга болон түүнтэй адилтгах албан тушаалын дөнгөж 26.6 хувьд эмэгтэйчүүд томилогдон ажиллаж байгаагаас харвал, шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн оролцоо догуур хэвээр байна. Энэ талаархи дэлгэрэнгүй мэдээллийг хэвлэгдсэн болон цахимаар тавигдсан судалгааны тайлангаас үзэж танилцах боломжтой.

Энэхүү судалгаагаар, 2011 онд батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан хүйсийн төлөөллийн доод хязгаар буюу квотын талаархи заалтыг холбогдох

⁷ ЗГ-ын 2019 оны 36-р тогтоол

⁸ ЗГ-ын 2019 оны 37-р тогтоол

⁹ ЗГ-ын 2019 оны 38-р тогтоол

¹⁰ ТАЗ-ийн 2019 оны 3-р тогтоол

¹¹ ЗГ-ын 2019 оны 33-р тогтоол

¹² ЗГ-ын 2019 оны 74-р тогтоол

¹³ ЗГ-ын Хэрэг Эрхлэх газрын дарга, ТАЗ-ийн даргын 2019 оны 36/32 тоот хамтарсан тушаал

¹⁴ ЗГ-ын Хэрэг Эрхлэх газрын дарга, ТАЗ-ийн даргын 2019 оны 34/31 тоот хамтарсан тушаал

төр, засгийн байгууллагууд бараг л үл тоомсорлосон байдалтай, мөн хуулийг хэрэгжүүлэх механизм байхгүй байгааг уг судалгаа олж илрүүлээд байна. Судалгааны дүнг ТАЗ-ийн яамд, агентлагууд болон аймгууд дахь салбар зөвлөлд зориулж зохион байгуулсан сургалт, семинарын үеэр танилцуулсан бөгөөд ингэснээр, төрийн албан дахь хүний нөөцийн менежмент хийхэд оролцдог гол албан тушаалтнуудын зүгээс амь бөхтэй оршсоор буй жендэрийн асуудалд анхаарлаа хандуулж, нөхцөл байдлыг нэн даруй засч залруулах арга хэмжээ авах асуудлыг тодорхой болгоод байна. Бүтэн нэг өдрийг зарцуулсан энэхүү сургалт нь төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдалд анаарал хандуулсан хамгийн томоохонд тооцогдох арга хэмжээ болж чадлаа.

Уг судалгаа нь төслийн дэмжлэгтэйгээр хийгдсэн хамгийн үлгэр жишээ тайлангуудын нэг болж чадсан гэж үзэж байна. Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах асуудлыг горим, журамд тусгах нь зүйтэй зэрэг асуудлыг хамарсан судалгааны тайлангийн зөвлөмжийг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн ажлыг төслийн 2020 оны жилийн ажлын төлөвлөгөөнд тусгаад байна. Төрийн албан хаагчдын мэдээллийн санг задлан ангиллыг илүүтэй өргөжүүлэх тухай зэрэг зарим зөвлөмжийг ТАЗ-ийн 2020 оны Ажлын төлөвлөгөөнд хэдийнээ тусгаад байгаа билээ.

1.3. Төрийн албаны тухай хууль болон төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон бий болоод буй үйл ажиллагааны шинэ орчин нөхцлийн талаархи төрийн албан хаагчдын мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэв.

Шинэчлэн найруулсан Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэх бэлэн байдлыг тодорхойлох ажлыг суурь судалгааны хамт хийж, төрийн албан хаагчдын мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх эхний шатны үйл ажиллагааг 2018 онд авч хэрэгжүүлсэн бөгөөд мөн төрийн албаны шинэтгэлийн тухай хэлэлцсэн онол-практикийн бага хурлыг зохион байгуулсан ба ТАЗ-өөс 2019 онд уг кампанит ажлыг төслийн дэмжлэгтэйгээр дахин зохион байгуулаад байна. 13 аймаг дахь ТАЗ-ийн салбар зөвлөлүүд, ТАЗ-ийн таван хүний бүрэлдэхүүнтэй багийг хүлээн авч, хууль тогтоомжийн үзэл санааг хүний нөөцийн төлөвлөгөөндөө тусган хэрэгжүүлэх, маргаан шийдвэрлэх механизм болон салбар зөвлөлийн ажилтны чадавхийг хөгжүүлэх стратеги боловсруулах чиглэлээр дэмжлэг тусалцаа аваад байна. Нийт 28 хоногийн хугацааг хамарсан энэхүү ажилд ТАЗ-ийн салбар зөвлөлийн i) нийцлийн дотоод хяналт шинжилгээ, ii) Төрийн албаны тухай хуулийг таниулан сурталчлах, iii) томилгооны үйл явц, iv) иргэдийн санал гомдлыг шийдвэрлэх гэсэн дөрвөн гол үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг 63 төрийн байгууллагын 3,689 албан хаагч хамрагдав.

Энэхүү үнэлгээ нь ТАЗ өөрийн салбар зөвлөлийг хэрхэн удирдлагаар хангаж, дэмжлэг үзүүлэх талаархи ойлголттой болоход тус дөхөм болохын сацуу цаашлаад, бусад аймагт тухайлбал, Өмнөговь аймагт хэрэгжүүлсэн иргэдийн санал, хүсэлтийг цахимаар хянадаг тэргүүн туршлагыг¹⁵ бусад байгууллагуудтай хуваалцах боломж бүрдүүлэв.

Уулзалтын үеэр төрийн албан хаагчдын асуусан асуултуудыг нэгтгэн А&Х (Асуулт, хариулт) товхимол болгож, төв, орон нутгийн төрийн байгууллагуудын бүхий л хэлтэс, нэгжүүдэд түгээгээд байна.

1.4. Төрийн албаны шинэтгэлийн гол асуудлууд болон инновацийн талаар хийсэн онолын мэтгэлцээн

“UB IMPULSE” нь Монгол улсын их сургуулийн (МУИС) Олон улсын харилцаа, нийтийн удирдлагын сургуулийн зохион байгуулдаг уламжлал болсон олон нийтийн лекц, хэлэлцүүлэг бөгөөд энэхүү цуврал лекцэнд нэр цуутай эрдэмтэн мэргэд, мэргэжилтнүүд уригдан оролцож, төрийн захиргааны шинэ тутам гарч ирж буй үзэл баримтлалтын

¹⁵ <http://urgudul.omnogovi.gov.mn/user/login>

асуудлаар санал бодлоо хуваалцдаг. 2019 онд төслийн зүгээс уг цуврал лекцийн 16-18 дахь хэлэлцүүлгийг зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлж, Бритиш Колумбын их сургуулийн профессор Жюлиан Диркесаар “Баялагаас хүртэх ашиг, шударга хуваарилалт ба нэгдмэл төр”, Польшийн Төрийн захиргааны Лех Казунски үндэсний их сургуулийн профессор Вожсэйч Федерзукаар “Иргэн төвтэй төрийн алба”, МУИС-ийн профессор Ундрамаар “Технологийн Экспоненциаль өсөлт ба Монгол Улсын дээд боловсролын бодлого” сэдвээр тус тус лекц уншуулаад байна¹⁶.

1.5. Төрийн албаны шинэтгэлийн олон улсын туршлагаас суралцсан нь

Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн албаны шинэтгэлийн үндэс суурь болон түүний гол үзэл баримтлалын эх үндсийг тодорхойлж өгсөн. Гэсэн хэдий ч, Монгол Улс нэлээд тооны техникийн шинж чанартай арга хэрэгсэл, институцын механизм болон шинэлэг шийдлийг олон улсын туршлага дээр үндэслэн өөрийн орны онцлогт тохируулан олж тодорхойлох шаардлагатай байна.

Азербайжан улсад 2019 онд зохион байгуулсан НҮБ-ын Төрийн албаны чуулга уулзалтад ТАЗ-ийн төлөөлөл оролцсон нь Тогтвортой хөгжил-2030 хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хүрээнд үр дүнтэй, хүртээмжтэй төрийн албыг хөгжүүлэх асуудлыг бусад улс орны ижил төстэй байгууллагуудтай хамтран хэлэлцэх боломж олгосон. Шинэтгэлийн эхний шатандаа яваа хэдий ч, Монгол улс шинэтгэл хийх зориг төгөлдөр байгааг уг чуулга уулзалтанд оролцсон ижил төстэй байгууллагууд сайшаан дэмжиж, Монгол улс энэхүү даян дэлхийн түвшний хэлэлцүүлэгт үргэлжлэн оролцсоор байхыг хөхиүлэн дэмжиж буйгаа илэрхийлж байв.

Канадад хийсэн танилцах аялалаас дараахи хэдэн гол олз омогтой ирэв. Үүнд¹⁷:

- Ажлын байрны тодорхойлолтыг төрийн албан хаагчдын цалингийн сүлжээ болон зэрэг, дэвтэй холбох;
- Удирдах албан тушаалтны нөөцтэй болох талаар санал боловсруулах;
- Сургалтыг, түүний дотор нэн ялангуяа хүний нөөцийн менежерүүдэд зориулсан сургалтыг байнга тасралтгүй зохион байгуулж байх;
- Төрийн албаны хаагчдын цалингийн сүлжээг гүйцэтгэл, ажлын үр дүнтэй холбодог байх асуудлыг судалж, энэ талаар санал боловсруулах;
- Мэдлэг, мэргэжил, ур чадварын шаардлагыг дахин хянаж үзэх, үүнийг батлах горим, журмыг шинэчлэх тухай санал боловсруулах.

2019 оны 11-р сард БНСУ-д хийсэн танилцах аялалын багаас дараахи санал дүгнэлтийг гаргаад байна. Үүнд¹⁸:

- БНСУ нь 2013 оноос эхлэн нийгмийн даатгалын цахим системийг нэвтрүүлээд байгаа бөгөөд энэ нь системд оруулсан албан хаагчдын мэдээлэл дээр үндэслэн цалин, илүү цагийн хөлс зэргийг автоматаар тооцоолон гаргах боломж олгосон байна. Уг системийг нэвтрүүлсэнээр, цалинтай холбоотой аливаа залилан мэхлэлт гарахаа больсон байв. Монгол Улсад энэхүү системийг 2019 онд туршиж үзсэн бөгөөд 2020 оноос нэвтрүүлэх зорилго тавин ажиллаж байна. “E-Sagam” систем нь хүний нөөцийн менежментийн болон хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих дэд системээс бүрддэг. Уг системд төрийн албан хаагч анхлан ажилд орсоноос эхлэн тэтгэвэрт гарах хүртэлх хугацааны тэдгээртэй холбоотой хувийн мэдээлэл хадгалагддаг. Хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих дэд систем нь хүний нөөцтэй холбоотой төрөл бүрийн статистик мэдээлэл хадгалах болон судалгаа хийх боломж бүрдүүлдэг бөгөөд 80 төрийн байгууллагын 130 бусад системтэй харилцан холбогддог ажээ.

¹⁶ <http://sirpa.num.edu.mn/web2/?p=82793>

¹⁷ Канад Улсад хийсэн танилцах аялалын тайлан, 2019 оны 6-р сар

¹⁸ Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад хийсэн танилцах аялалын тайлан, 2019 оны 11-р сар

- БНСУ бодлогын хэрэгжилтийг үнэлэх систем нэвтрүүлсэн бөгөөд энэ нь бодлогын шийдвэр гаргахад шаардагдах баримт нотолгоог гаргаж өгдөг байна.
- 2006 онд бүтээмж болон гүйцэтгэлд суурилсан өрсөлдөөнийг сайжруулахад чиглэгдсэн удирдах дээд албан тушаалын ангиллыг бий болгон нэвтрүүлээд байна.
- Мэдлэг, мэргэжил, ур чадварын үнэлгээг хийхдээ өмнөх үеийн гүйцэтгэлийг үнэлээд зогсохгүй ирээдүйд шаардлагатай ур чадварыг анхааран авч үздэг. Үнэлгээний хорооны бүтэц бүрэлдэхүүн, үнэлгээ хийх нарийвчилсан горим, журмын талаар мэдээллээ хуваалцсан.
- Төрийн албан хаагчдын цахим-суралцахуйн системийг 2000 онд боловсруулсан бөгөөд үүнээс хойш уг системийн эрэлт хэрэгцээ нэмэгдсэн байна. Үүнийг хамгийн сүүлд 2017 онд, сонголт бүхий сургалтын хөтөлбөр болон Youtube зэрэг суралцахуйн бусад эх сурвалжтай холбох зэргээр хувь хүн бие даан суралцаж, хөгжих сургалтын хөтөлбөр санал болгох зорилгоор шинэчилжээ. Өнгөрсөн жилүүдэд 1.7 сая гаруй төрийн албан хаагчид янз бүрийн сургалтын хөтөлбөрт элсээд байгаа юм байна.

1.6. Шийдвэр гаргагчдад мэдээлэл өгөх болон цаашид авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлох зорилгоор шинэтгэлийн стратегийн хэрэгжилтийн явц болон үйл ажиллагаанд судалгаа хийв.

Төрийн албыг боловсронгуй болгох чиглэлд хийж хэрэгжүүлсэн санаачлага нэлээд байсан хэдий ч сорилт, бэрхшээл тулгарсан хэвээр байна. Шинэтгэлийн эрч хүчийг хадгалахын тулд, батлагдсан дүрэм, журмыг ажил хэрэг болгох, хэрэгжилтэнд хяналт тавих явдал чуал болохыг судалгаа харуулаад байна. Төрийн алба улс төрөөс ангид байх нөхцлийг хангах, чадахуйн зарчмыг баримтлах, төрийн албан хаагчид ерөнхий утгаараа болон дундаас дээд түвшний менежерүүд шинэтгэлийг хэрэгжүүлэгчид байх явдал өөр нэгэн анхаарал хандуулбал зохих асуудал гэж үзэж байна.

Техникийн түвшинд гэхэд, хүний нөөц, томилгооны үйл явц, аудит, мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, ёс зүй, жендэр, стратеги төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн менежмент, эдгээрийг маш тодорхой болгон үзэл баримтлалжуулах зэргийг агуулсан шинэтгэлийн олон төрлийн тулгуур багана хоорондын харилцан холбоог бэхжүүлэн бататгах явдал нэн чухал байна. Төслийн оролцогч талууд 2019 оны ажлын гүйцэтгэлдээ тулгуурлах үндсэн дээр төслийн үйл ажиллагаанд оршин буй цоорхой болон цаашид 2020 онд сайжруулбал зохих асуудлыг олж тогтоогоод байна. Төсөл нь, төсөл хэрэгжүүлэх багийн тогтмол уулзалт, гол оролцогч байгууллагуудаас бүрдсэн ажлын хэсгийг үргэлжлүүлэн дэмжиж ажиллахын сацуу системчилсэн сэтгэлгээ болон оролцооны аргыг хөхиүлэн дэмжих болноо.

Үр дүн 2. Төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар дээшилнэ

Үзүүлэлт:	Суурь үзүүлэлт:	Зорилт:	Биелэлт буюу гүйцэтгэл:
2.1 Төрийн захиргааны албан хаагчдад (гүйцтэгэх албан тушаалтныг оролцуулахгүээр) зориулсан мэргэшүүлэх багц сургалтын модулын тоо	0	2 (1 дэх жил); 2 (2 дох жил); Эцсийн: 4	Биелсэн (Төрийн албан тушаалын 4 ангиллаар 29 модуль) ^{19*}
2.2 Жендэр, ажлын байран даь дарамт, бэлгийн дарамт, албан тушаалын эрх мэдлээ урвуулан ашиглахаас сэргийлэх, төрийн албан дахь ёс зүй, ашиг сонирхлын зөрчлийг зохицуулах талаархи албан журмын, цахим сургалтын багц	0	2 (2 дох жил); 2 (3 дахь жил); Эцсийн: 4	Хэрэгжих шатандаа яваа
2.3 Албан журмын сургалтанд хамрагдсан хувь	0	Эцсийн: 80%	Хэрэгжих шатандаа яваа*
2.4 Төрийн албаны элсэлтийн шалгалт шинэчлэгдсэн байна.			Хэрэгжих шатандаа яваа
2.5 Хүний нөөцийн удирдлагын шударга, ил тод, хариуцлагатай ажиллагааг хангах стандарт жишгийг тогтоон мөрдүүлж, хяналт тавьдаг болсон байна.			
2.6 Манлайллын сургалтын модуль боловсруулсан байх ба бэлтгэсэн сургагч багшийн тоо	1	30 (2 дох жил)	Хэрэгжих шатандаа яваа (Заавар, журмыг боловсруулсан, хяналт шинжилгээг хийж байгаа)
2.7 Манлайлын сургалтанд хамрагдсан дунд, дээд шатны удирдах албан тушаалтны тоо	0	900 (4 дөх жил)	

2.1. Хүний нөөцийн аудитын үзэл баримтлалыг боловсруулж, үндэс суурийг тавив.

Шинэчлэн найруулсан Төрийн албаны тухай хуулиар ТАЗ-д хүний нөөцийн аудит хийх, нягтлан шалгах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх хяналтын үүрэг оноосон. Хүний нөөцийн аудитыг сонгодог утгаар нь хийх дотоодын экстертиз болон туршлага байхгүй тул, ТАЗ, 2019 онд хүний нөөцийн аудит хийх үзэл баримтлалыг Монголд анх удаа боловсруулах ажлыг хийж гүйцэтгээд байна. Хүний нөөцийн аудит хийх гарын авлагыг Канадын төрийн албны комиссын ашигладаг гарын авлагад үндэслэн, Канадын Төрийн захиргааны институт (IPAC)-ын мэргэжилтнүүдийн дэмжлэгтэйгээр боловсруулаад байна.

Энэхүү гарын авлагад хүний нөөцийн аудит хийх аргачлалыг тусгасны зэрэгцээ аудитыг хэрхэн сонгох, төлөвлөх, хийх, тайлагнах зэрэг асуудлыг өргөн утгаар нь авч үзэж тайлбарлав. Уг гарын авлагад аудит хийх олон төрлийн арга хэрэгсэл болон бусад удирдамж чиглэлийг эшлэл болгож, “хэрхэн хийх” тухай мэдээллийг тусгаж өгөөд байна. Гарын авлага нь дараахи зорилгыг агуулсан. Үүнд:

- Аудиторуудад хүний нөөцийн аудитын бодлогод нийцсэн удирдамж чиглэл өгөх;

¹⁹ Сургалтанд оролцогсод болон сургалтын модульг боловсруулсан профессоруудын санал хүсэлтийг үндэслэн, дөрвөн сэдвийг хамарч боловсруулсан мэргэшүүлэх багц сургалтаас тэргүүлэх ач холбогдолтой модульг нь үргэлжүүлэн сайжруулах шаардлагатай гэдэг дээр санал нэгдээд байна.

- Боломжит хамгийн өндөр чанарын гүйцэтгэлтэй хүний нөөцийн аудит хийхэд нь аудиторуудад туслах;
- Хүний нөөцийн аудит хийх аудиторууд хамгийн өндөр түвшний мэдлэг, мэргэжил, ур чадвартай байх нөхцлийг хангах;
- Аудитын гүйцэтгэлийг хэмжих үндсийг бүрдүүлэх;
- Хүний нөөцийн аудитын практик үйл ажиллагаа болон мэргэжлийн ур чадварын талаар олон нийт буюу бусад талууд сайтар ойлголттой болох боломж бүрдүүлэх.

Төрийн албаны шинэтгэл хэрэгжих хэрээр хүний нөөцийн аудит дан ганц хяналтын үүргийг хэрэгжүүлэх арга хэрэгсэл байгаад зогсохгүй, мөн хүний нөөцийн чадавхийг бий болгох, улс, орон нутгийн аль ч түвшний төрийн байгууллагууд тогтоосон горим, журмыг мөрдөх нөхцлийг хангах арга хэрэгсэл байх болно гэдгийг ТАЗ хүлээн зөвшөөрөөд байгаа болно.

2.2. Төрийн албаны шалгалтын агуулгыг шинэчлэх эхний алхмуудыг хийв.

ТАЗ, 2019 онд төрийн албаны ерөнхий болон мэргэжлийн шалгалтын асуудал, хяналт хариуцсан нэгж байгуулсан бөгөөд Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу анхны ерөнхий шалгалтыг зохион байгуулж, шалгалтын төстийн агуулга, үнэлгээ болон тест авах үйл ажиллагааны зохион байгуулалтыг шинэчлэх чиглэлд тодорхой алхам хийгээд байна.

Төслийн дэмжлэгтэйгээр, онол, хуулийн мэдлэг болон цээжлэх чадварыг шалгадгаас мэргэшил, мэдлэг, ур чадвар болон задлан шинжлэх чадварыг шалгадаг болох шилжилт хийх байдлаар төстийн загварыг өөрчлөөд байна. Өмнө ашиглаж ирсэн шалгалтын асуултуудыг тоймлон судлах, гадаад улс, орнуудын төрийн албаны төстийн системийн туршлага, сургамжид үндэслэн, тулгарсан асуудлыг шийдвэрлэх чадвар, задлан шинжлэх чадавхи, багийн ажил, менежмент, манлайлын чадвар зэрэг 5 асуудлын хүрээг хамарсан төстийн шинэ асуултын багцыг төслийн хүрээнд боловсрууллаа. Төсөл нь цаашид, төрийн албаны ерөнхий шалгалтын төстийг улам сайжруулахын зэрэгцээ мэргэжлийн шалгалтыг шинэчлэх үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлнэ.

2.3. Ажлын байрны тодорхойлолтын жишиг загварыг боловсруулж, дур мэдэн өөрчлөхөөс урьдчилан сэргийлдэг болов.

Төрийн албаны тухай хуулийн 23.3, 23.4-р заалтуудыг хэрэгжүүлэх үүргээ ханган биелүүлэх хүрээнд ТАЗ, 2019 онд төрийн байгууллагуудын боловсруулсан ажлын байрны тодорхойлолтуудыг хянан, батлах чиглэлд ихээхэн хүчин чармайлт гаргаж ажиллав. Канадын Засгийн газраас 2008-2009 онд энэ чиглэлд туршин хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний туршлагаас суралцах-танилцах аялалыг ТАЗ, 2019 оны 6-р сард зохион байгуулсан бөгөөд албан тушаалын ангиллыг цалингийн сүлжээтэй холбосон давуу тал дээрээ түшиглэн нийт боловсруулсан ажлын байрны тодорхойлолтын 73.8 хувийг (14,036) хянан батлаад байна. Албан тушаалын ангилал тус бүрээр гаргасан ажлын байрны тодорхойлолтын жишиг загвар нь ТАЗ-д томилгооны үйл ажиллагаанд тавих хяналтыг сайжруулж, ажлын байрны тодорхойлолтонд тусгайлан авч үзэж буй нэр дэвшигчийн намтарт тохируулсан хууран мэхлэлтийн шинжтэй өөрчлөлт оруулдаг практикийг халаад байна.

ТАЗ нь 2019 оны 8-р сард, төслийн дэмжлэгтэйгээр аймгуудын ажлын байрны тодорхойлолт боловсруулах ажлын хэсгийнхэнд зориулсан 2 хоногийн сургалт семинар зохион байгууллаа. Сургалтанд оролцогсод, тараасан маягыг бөглөх практик дадлага хийх замаар тухайлсан ажлын байранд дүн шинжилгээ хийж, улмаар аймаг, орон нутаг, байгууллагууд хоорондын нийцлийг хангасан, 2019 онд батлагдсан “Ажлын байрны тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам”-д нийцсэн ажлын байрны тодорхойлолт боловсруулж туршлага хуримтлуулаад байна. 21 аймаг (63), нийслэл хотын дүүргүүдийн (49) нийт 112 төрийн албан хаагч уг сургалтанд хамрагдсаны 55 хувь нь эмэгтэйчүүд байв.

Канадын Гадаад хэргийн яамны санхүүжилттэй “MERIT” төсөлтэй хамтран семинар уулзалт зохион байгууллаа. “MERIT” төслийн, аймгийн засаг даргын тамгын газарт хийсэн туршилтанд үндэслэгдсэн “Ажлын байранд хийсэн дүн шинжилгээ, ажлын байрны тодорхойлолт” сэдэвт илтгэл онол, практикийн ач холбогдолтой, сургамж агуулсан илтгэл болж чадав.

2.4. Мэргэшүүлэх сургалтын багц хөтөлбөр батлагдаж, удирдах болон дунд шатны албан тушаалтнуудад зориулсан сургалтанд ашиглахад бэлэн болов.

2017 онд ТАЗ төрийн албаны сургалтын бодлого, систем нь мэргэшсэн төрийн албатай байх болон албан хаагчдын өсөн дэвжих хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн байх ёстой талаархи санал, бодлоо илэрхийлж байв. Төрийн албаны тухай хуульд ч мөн адил, төрийн албаны сургалтыг, сургалтын нэгдсэн системээр дамжуулан зохион байгуулах талаар зааж өгсөн. Мэргэшүүлэх багц сургалт, нийт төрийн албан хаагчдын хувьд албан ёсны болсон тул, 2019 он, Удирдлагын академид төрийн албан тушаалтнуудад сургалт явуулдаг төрийн албаны сургалтын байгууллага болохын нь хувьд шийдвэрлэх ач холбогдолтой жил байв.

Удирдлагын академийн, төслийн дэмжлэгтэйгээр боловсруулсан мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөр 2019 оны 4-р сард батлагдсан²⁰. Уг сургалтын багц нийт 29 модулаас бүрдсэн бөгөөд үүний 9 нь төрийн албаны тэргүүн түшмэл, 10 нь эрхэлсэн түшмэл, үлдсэн 10 нь ахлах түшмэлийн ангиллын албан хаагчдад зориулагдсан сургалтын хөтөлбөр юм.

Сургалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулахад нь Удирдлагын академид туслах хүрээнд, төсөл нь удирдах дээд албан тушаалтнуудад зориулсан сургалтанд, тухайн сургалтыг удирдуулахаар салбартаа нэр хүнд бүхий профессоруудыг урьж оролцуулаад байна. Гадаадын их дээд сургуулийн профессоруудын лекцийн агуулга, сургалтыг хөтлөн явуулах арга техник, уншиж судалбал зохих материал зэрэг нь Удирдлагын академийн профессоруудад жишиг болж өгсөн ба сургалтын модулын агуулгыг нөхцөл байдалтай холбон авч үзэж шинэчлэхэд нь тус дэм үзүүлээд байна. Асуудлыг танилцуулах, лекцийн харилцан ярианы арга хэрэглэх, бий болж болох нөхцөл байдлын жишээ ашиглах, зааварлагчийн удирдлагын дор хэлэлцүүлэг өрнүүлэх зэрэг сурган заах арга ашиглаж буй нь сургалтанд оролцогсдод төрийн бодлогын сорилт, бэрхшээлтэй асуудлыг өөр өөр өнцгөөс авч үзэх, зарим үед чадвараа сорих боломж олгож байв. Зочин лекторын талаархи дэлгэрэнгүй мэдээлийг тайлангийн 2.5 дахь хэсэгт тусгасан болно.

Мэргэшүүлэх багц сургалтын гүйцэтгэлийг дор үзүүллээ. Үүнд:

- Тэргүүн түшмэл – Сургалтанд хамрагдвал зохих нийт 120 албан хаагчдын 111 нь буюу 93 хувь нь сургалтанд хамрагдсан.
- Эрхэлсэн түшмэл – Сургалтанд хамрагдвал зохих нийт 764 албан хаагчийн 667 буюу 87 хувь нь сургалтанд хамрагдсан.
- Ахлах түшмэл – Сургалтанд хамрагдвал зохих нийт 2628 албан хаагчийн 339 буюу 13 хувь нь сургалтанд хамрагдаад байна.²¹

Үүний зэрэгцээ, Удирдлагын академи нь сургалтанд хамрагдах хүрээг нэмэгдүүлэх, суралцахуйн уян хатан нөхцлөөр хангах, сургалтанд хамрагдсан төрийн албан хаагчдын санал, хүсэлтийг үндэслэн сургалтын агуулгыг тасралтгүй шинэчлэн өөрчлөх боломж

²⁰ ЗГ-ын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, ТАЗ-ийн даргын 2019 оны 4-р сарын 4-ний өдрийн 37/33 тоот хамтарсан тушаал

²¹ Энд дурдагдсан тоо нь Удирдлагын академийн гаргаж өгсөн тоо бөгөөд ТАЗ-ийн тооноос бага зэрэг зөрнө. Өгөгдөл хоорондоо уялдахгүй байгаа хүндрэлтэй асуудлыг хүний нөөцийн менежментийн нэгдсэн системээр дамжуулан шийдвэрлэх шаардлагатай. Хүний нөөцийн менежментийн системд төслийн шугамаар дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа нь үе шат бүхий 2018 онд эхэлсэн үйл ажиллагаа болно.

бүрдүүлэх зорилгоор албан журмын сургалтын модулын цахим хувилбарыг төслийн дэмжлэгтэйгээр боловсруулах ажлыг эхлүүлээд байна.

2.5. Төрийн гол, гол шинэлэг бодлогын сэдвээр гадаадын их, дээд сургуулийн профессоруудаар лекц уншуулав.

Засгийн газарт бодлогын зөвлөгөө өгөх нь төрийн албан хаагчдын нэн чухал үүрэг нь байдаг – Тэд баримт, нотолгоонд суурилсан, тэнцвэртэй, бодитойгоор хэрэгжих зөвлөгөөг бодлого боловсруулагчдад өгөх үүрэгтэй. Төрийн албан хаагчид, байнга өөрчлөгдөж байдаг, тодорхой бус, төөрөлдөхүйц, битүүлэг буюу эргэлзээтэй орчин нөхцөлд бодлогын хүндрэл бэрхшээлтэй асуудал, шийдлийг тодорхойлох, бодлогын шийдвэрийн асуудлаар үр дүнтэй харилцаа холбоо тогтоон ажиллахад шаардагдах шинэ ур чадвартай болох шаардлагатай байна. Энэхүү шаардагдах ур чадварыг олж тогтоосон хэдий ч, дотоодын ур чадвар дутмаг байгаа тул төслийн шугамаар төрийн бодлогоор дагнасан Азийн урдаа барьдаг их сургууль болох Төрийн бодлогын Ли Куан Юү их сургуулийн (LKYSPP) профессоруудыг урьж дараахи сэдвээр сургалт зохион байгууллаа:

- Төрийн албан тушаалтны ур чадвар;
- Бодлогын судалгаа;
- Бодлогын асуудлаархи харилцаа холбоо.

Ли Куан Юү их сургуулийн профессор, доктор Зегер ван дер Воол төрийн дээд шатны албан тушаалтнуудад зориулан “Төрийн албан тушаалтны ур чадвар” сэдвээр лекц уншлаа. Тэрбээр, төрийн захиргааны хамгийн сайн борлуулалттай “21-р зууны төрийн албан тушаалтанд байвал зохих долоон ур чадвар” номын зохиогч хүн юм. Энэхүү номыг хөрвүүлэх эрхийг төсөл авч, эх хэлнээ хөрвүүлэх ажлыг хийгээд байна. Хөрвүүлсэн номын албан ёсны нээлтийг 2019 оны 8-р сард хийсэн бөгөөд нээлтэнд төрийн байгууллагууд, их, дээд сургуулиуд, иргэний нийгэм, хэвлэл мэдээллийн байгууллагыг төлөөлсөн 120 хүн оролцов. Уг номыг эдүгээ сурах бичгийн зориулалтаар ашиглахын зэрэгцээ мэргэшүүлэх багц сургалтанд мөн эх сурвалж хэлбэрээр ашиглаж байна.

Ли Куан Юү их сургуулийн профессор, доктор Рейбин Нж “Бодлогын судалгаа, өгөдлийн логик аналиткийн арга ба улсын салбарын зан төлөв” сэдвийн доорх цуврал лекцээ Удирдлагын академийн бодлогын судалгааны шинэ модулаа сургалтанд нэвтрүүлэхэд нь дэмжлэг болгон уншаад байна. Профессор Рейбин лекцээ Сингапур Улсын Ерөнхий сайдын ивээл дор хэрэгжсэн “Ухаалаг Сингапур” төслийг удирдсан түүнийн туршлагаар баяжуулсан байв. Түүний лекцэнд мэргэшүүлэх багц сургалтанд хамрагдвал зохих төрийн албан хаагчдаас гадна улсын үйлдвэрийн газрын гүйцэтгэх захирал, санхүү эрхэлсэн орлогч захирлууд мөн хамрагдав. Энэхүү стратеги нь цагаа олсон арга хэмжээ байсан бөгөөд учир нь иргэдийн зүгээс улсын үйлдвэрийн газруудын хариуцлагыг дээшлүүлэх, хөрөнгө, нөөцийг үр ашигтай зарцуулахыг илүүтэй шаардах болсон юм. Хэдийгээр, хуулиар бол, улсын үйлдвэрийн газрын захирлууд төрийн албан хаагч бус боловч Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, ТАЗ хоорондоо тохиролцох үндсэн дээр төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцад улсын үйлдвэрийн газруудыг оролцуулах, тэднийг олон нийтийн үнэт зүйлс бий болгоход ашигладаг шинэлэг арга хэрэгслийн талаар ойлголттой болгох нь зүйтэй гэж үзсэн болно.

Профессор Жаймс Крабтри “Бодлогын асуудлаари харилцаа холбоо” сэдвээр лекц уншсан. Хэвлэл мэдээллийн шинэ арга хэрэгсэл өргөнөөр ашиглах болсон энэ үед нь шийдвэр гаргагчид бодлогын хувилбаруудыг улс төр судлаачид болон олон нийтэд илүү үр дүнтэй аргаар хүргэх, харилцаа холбоотой байх шаардлагатай болж ирдэг. Үүнээс үүдээд, энэхүү

сэдэв нь дан ганц Удирдлагын академийн боловсруулсан “Бодлогын асуудлаари харилцаа холбоо” сургалтын модульд төдийгүй, дэлхийн хэмжээнд нийт төрийн удирдлагын чиглэлийн сургалтын байгууллагууд, их, дээд сургуулиудын тухайд ч шинэ зүйл юм. Энэхүү модулын сэдэв нь өөртөө төрийн бодлогын загвар бэлтгэх нь: хэвлэл мэдээллийн шинэ хэрэгсэл ба улс төрийн өөрчлөлт; хэвлэл мэдээлэлтэй ажиллах нь: хөтөлбөр боловсруулах, хүрээлэх, хэвлэл мэдээллийн үр нөлөө гэсэн асуудлын хүрээг хамарсан. Их Британийн Ерөнхий сайдын Стратегийн нэгжид зөвлөхөөр ажиллаж байсан өөрийн туршлагадаа үндэслэн, профессор Крабтри Brexit буюу Их Британи, Европын холбооноос гарах асуудлаархи кейс судалгааны тухай эргэцүүллийг ашиглан хэвлэл мэдээллийнхний оролцоотойгоор таагүй бодлогын хүндрэлтэй асуудал, хэвлэл мэдээллийн үүрэг, төвөгтэй байдлын талаархи асуудлыг задлан дүгнэж ярилцсан болно.

Сургалтын эдгээр хэсэг нь ТА3-ийг уламжлалт бус бодлогын хэлэлцүүлгийг хэвлэл мэдээлэлтэй хамтран хийхэд нэмэр тус үзүүллээ. Хэвлэл мэдээллийнхний санал, хүсэлт ихээхэн эерэг байсан бөгөөд яамдын хэвлэл мэдээлэл хариуцсан албан хаагчид ийм хэлэлцүүлгийг дахин зохион байгуулж өгөх хүсэлт гаргаад байна. Сургалтын өөр нэгэн үр дүн нь сургалтанд хамрагдсан 10 хүсэл эрмэлзэл бүхий сэтгүүлчид цахим Facebook групп үүсгэн төрийн албаны чиглэлийн тодорхой асуудлаар санал бодлоо солилцдог болоод байгаа явдал юм.

2.6. Төрийн албан дахь ёс зүйн менежмент

Төрийн албаны тухай хуулийн 66.1 заалтаар ТА3-д төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх түвшний албан хаагчид төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах шинэ бүрэн эрх олгосон. Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм 2019 оны 1-р сард батлагдаад байна. Төслийн зүгээс уг ёс зүйн дүрмийг 46 Ёс зүйн хороонд түгээн тараах, шинээр тавигдаж буй шаардлагын талаархи ойлголтыг сайжруулах ажлыг хийж гүйцэтгээд байна.

ТА3 нь 2019 онд төрийн захиргааны болон үйлчилгээний ангиллын албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээний зөрчлийн талаар гаргасан тайлангийн нэгтгэлийг гаргаад байна. Уг тайланг, цаашид авч хэрэгжүүлбэл зохих арга хэмжээний тухай саналын хамт УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороонд 2020 оны 3-р сард багтаан хүргүүлнэ. Хараахан албан ёсны болоогүй байгаа хэдий ч, уг тайлангийн төслөөр, ёс зүйн хэм хэмжээний зөрчил 18 хувиар буурсан дүнтэй гарчээ. ТА3, өөрийн харьяа Ёс зүйн хороодоор дамжуулан ёс зүйн зөрчлийг байгууллага, зөрчлийн төрөл, хэр хэмжээ болон зөрчлийг арилгах чиглэлд авсан арга хэмжээгээр ангилж чадлаа. Энэхүү мэдээлэл нь ТА3, бусад талууд, түүний дотор нэн ялангуяа, бие даасан, хараат бус байгууллага болох Авилгатай тэмцэх газарт ёс зүйн зөрчил болон авилгаас урьдчилан сэргийлэх стратегия боловсруулахад нь хэрэгтэй ойлголт өгч чадна гэж үзэж байна.

Авилгатай тэмцэх газар нь төслийн дэмжлэгтэйгээр 2018 онд хийж хэрэгжүүлсэн хоёр ажил болох ёс зүй болон ашиг сонирхлын зөрчлийн талаархи сургалтын гарын авлагыг өргөжүүлэх арга хэмжээг 2019 онд аваад байна. Эдгээр хоёр гарын авлага нь Авилгын эсрэг үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд дэмжлэг болж өгсөн бөгөөд нийт 1400 төрийн албан хаагчдад хүртээл болоод байгаа юм. Сургалтанд оролцогсдын санал, хүсэлт болон ТА3-тэй хийсэн стратегийн шинж чанартай уулзалт ярилцлага зэрэгтээ үндэслэн АТГ-ын зүгээс сургалтыг цаашдаа салбараар, мэргэжлээр, албан тушаалын кластераар буюу тухайлбал, худалдан авалт, санхүү, нягтлан бодох бүртгэл гэх зэргээр авч үзэн ангилж зохион байгуулбал зүйтэй гэсэн санал тавиад байна. Ерөнхийлсэн байдалтай сургалтаас зорилтот бүлэгтэй байх хэлбэрт шилжих санал гол төлөв сургалтанд оролцогсдын зүгээс гарсан

бөгөөд энэ нь нэг салбарынхан эсүл мэргэжлийнхэн ижил төстэй төвөгтэй байдал, сорилт, бэрхшээлтэй тулгардагтай холбоотой гэж тэд үзэж байгаа болно.

Үр дүн 3. Төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал сайжирна

Үзүүлэлт:	Суурь үзүүлэлт:	Зорилт:	Биелэлт буюу гүйцэтгэл:
3.1 Захиргааны удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь.	8.3%	4 дөх жил гэхэд 10%-иар өссөн байна	Хэрэгжих шатандаа яваа
3.2 Жендэрийн мэдрэмж олгох сургалтанд хамрагдсан дээд шатны удирдах албан тушаалтны тоо	0	4 дөх жилд 180	Хэрэгжих шатандаа яваа
3.3 Төрийн албан дахь жендэрийн квотыг хэрэгжүүлэхэд хяналт тавих механизм бий болсон байна.			
3.4 Манлайллыг сургалт болон сүлжээ бий болгох арга хэмжээнд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн тоо	0	4 дөх жилд 1000	Хэрэгжих шатандаа яваа

3.1. Жендэрийн эрх тэгш байдал ба хүний эрхийн талаархи ойлголтыг сайжруулах сургалт болон хяналт шалгалтын ажлыг зохион байгуулав.

Монгол Улсын Хүний эрхийн үндэсний комисс (ҮХЭК) жендэр ба хүний эрхийн сургагчдын үндэсний сүлжээ бий болгох зорилгоор, 2018 онд төрийн албан дахь хүний нөөцийн ажилтнуудыг сургагч бэлтгэх сургалтанд хамруулсан байв. 2019 онд, харин, 11 аймгийн төрийн байгууллагын удирдлагууд болон удирдах албан тушаалтнуудад зориулсан жендэр ба хүний эрхийн талаархи сургалтыг төслийн дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулаад байна. Уг сургалтын сэдэв нь хүний эрхийн үндсэн зарчмууд, хүний эрхэд суурилсан арга, жендэрийн эрх тэгш байдлын суурь үзэл баримтлал болон онолууд, жендэрт-суурилсан ялгаварлан гадуурхал, жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, жендэртэй холбоотой гомдол, саналыг шийдвэрлэх процесс, Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн гол зүйл, заалтууд, төрийн байгууллагууд дахь жендэрийн асуудал байв.

Жендэр ба хүний эрхийн асуудлаархи сургалтанд, аймгуудын зүгээс гаргасан уг сургалтанд аль болох олон хүн оролцуулах хүсэлтийг харгалзан үзсэнээр анхлан төлөвлөсөн 330 буюу аймаг тус бүрээс 30 төлөөлөгч гэж тооцоноос илүү буюу 500 гаруй хүн оролцсон. Энэхүү сургалтанд дунд сургууль, мэргэжлийн боловсролын байгууллагууд, шүүх, цагдаа, цаг уурын агентлаг, стандарт хэмжил зүйн газар, байгаль орчны газар, мэргэжлийн хяналтын газар, нийгмийн даатгалын хэлтэс, эрүүл мэндийн газар, хөдөө аж ахуйн газар, прокурор, аймгийн онцгой байдлын газрын албан хаагчид оролцлоо.

Сургалтын үнэлгээний тайлангаас харахад, оролцогсад уг сургалтыг өндрөөр үнэлсэн бөгөөд төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдал болон хүний эрхийн асуудлаархи тэдний ерөнхий мэдлэг, ойлголтыг гүнзгийрүүлэхэд тус дөхөм болсон гэж үзсэн байв. Дийлэнх оролцогсад ийм төрлийн сургалтанд төрийн байгууллагын бүхий л ангилал, түвшний ажилтнуудыг хамруулах, мөн сургалтыг тасралтгүй зохион байгуулж байх санал тавиад байна.

Сургалтын үнэлгээний тайланд мөн, сургалтын агуулга, хүргэх буюу заах аргыг цаашид хэрхэн сайжруулах талаархи үнэ цэнэтэй саналуудыг тусгаад байна. Сургалтанд оролцогсдын санал хүсэлт бодитой, практик ач холбогдолтой, чин сэтгэлийн байсан бөгөөд яригдаж буй асуудлыг дүрслэн үзүүлэхүйц кейс болон жишээ ашиглах, харьцуулахад амар

хялбар байлгах, багаар ажиллуулах, эрх зөрчигдчих гээд байдаг ойр жишээг ашиглах, үүнийг хэрхэн шийдвэрлэх арга замын талаар авч үзэх, мэтгэлцээн, хэлэлцүүлэгт илүү цаг зарцуулах, эрхийн тухай ярихдаа үүний зэрэгцээ үүрэг, хариуцлагын талаар авч үзэж байх зэрэг саналуудыг сургалтанд оролцогсад гаргаад байна.

Үүний сацуу, Хүний эрхийн үндэсний комисс 11 аймагт Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах үндэсний хөтөлбөрийн хэрэгжилт ямар байгаад хяналт шалгалт хийгээд байна. Аймгуудын дараахи төрийн байгууллагуудыг уг хяналт шалгалтанд хамруулав. Үүнд:

- Аймгийн Засаг даргын тамгын газар;
- Амйгийн төв дөх сумын засаг даргын тамгын газар;
- Аймгийн ИТХ-ын ажлын алба;
- Сумын ИТХ-ын ажлын алба;
- Аймгийн Мэргэжлийн хяналтын газар;
- Аймгийн Боловсрол, соёл, урлагийн газар;
- Аймгийн Нийгмийн даатгалын хэлтэс;
- Аймгийн Хөдөлмөр, нийгмийн халамжийн хэлтэс;
- Аймгийн Эрүүл мэндийн газар;
- Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв/Политехникийн коллеж

Хяналт, шалгалтын хамрах хүрээнд, олон төрлийн ангиллаар авч үзсэн жендэрийн тэгш эрхийн төлөв байдлын харьцаа, жендэрийн сургалт болон энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, жендэрийн тэгш байдлыг хангахад зориулсан төсөв, жендэрт суурилсан ямарваа ялгаварлан гадуурхлыг олж илрүүлэхтэй холбоотой байгууллагын дотоодын горим, журам, тушаал шийдвэрийг хянан нягтлах, жендэртэй холбоотой санал, гомдлыг авч үзэн шийдвэрлэх механизм байгаа эсэх, түүний хэрэгжилт болон бусад асуудал орсон байв. ХЭҮК-ын тайланд, зарим аймагт эмэгтэйчүүдийн оролцоо, шийдвэр гаргах түвшинд хүртэл өндөр байгаа талаар дурдсаныг жишээ болгож болохоор байна.

“2018 оны байдлаар авч үзвэл, аймгийн түвшинд нийт 5,212 төрийн албан хаагч ажиллаж буйн 72.7 хувь нь эмэгтэй, 27.3 хувь нь эрэгтэй албан хаагч, шийдвэр гаргах түвшний албан тушаалтны 57.6 хувь, гүйцэтгэх түвшний ажилтны 78.4 хувийг тус тус эмэгтэйчүүд эзэлж байна.”

ХЭҮК-ын хийсэн хяналт шалгалтаар, Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн хэрэгжилттэй холбоотой өгөгдөл, мэдээллийг хүйсээр ангилан авч үзэх явдал дутмаг, хуулийн заалтууд тухайлбал, ажлын байран дахь дарамтын тухай асуудлыг байгууллагын дотоод горим, журамд тусгадаггүй, хүүхэд төрүүлсэний амралт эдэлж байх хойгуур ажлаас халдаг зэрэг нийтлэг санал, гомдол илэрсэнийг төрийн байгууллагуудын дарга нарын анхааралд хүргээд байна. ХЭҮК, анхаарал татсан төрийн байгууллагуудад албан ёсны зөвлөмж гарган өгч, хууль зөрчсөн үйлдлүүдээ таслан зогсоох арга хэмжээ авах үүрэг даалгавар өгсөний сацуу газар дээр нь удирдамж чиглэл, зөвлөгөө өгөөд байна.

ХЭҮК, хяналт шалгалтынхаа явцад төрийн байгууллагын албан хаагчдад асуулга тараан тэд жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхал, ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамтын талаархи өөрсдийн ойлголтоо үнэлэх боломж олгож, тэд ийм үйлдлийг гэрчлэх хүний талаар мэдэх эсэхийг асууж лавлажээ.

Өнгөрсөн жил жендэр ба хүний эрхийн талаархи сургалтанд хамрагдсан аймгуудад нөхцөл байдал илт сайн байсныг ХЭҮК тайландаа онцлон тэмдэглэсэн. Энэхүү дүгнэлт нь төрийн захиргааны албан хаагчдыг хамруулан хийсэн Жендэрийн суурь судалгаанд, аймгууд дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай ойлголт яамд, агентлагуудынхаас илүү байгаа талаар гаргасан дүгнэлттэй дүйж байгаа юм. Жендэрийн асуудлаар өөр бусад шугамаар сургалт хийгдсэн байж болох ч, ямар ч гэсэн төслийн дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулсан сургалт аймгууд дахь төрийн албан хаагчдын түвшинд жендэр ба хүний эрхийн талаархи мэдлэг, ойлголт нэмэгдэхэд ихээхэн хувь нэмэр оруулсан гэж үзэж болохоор байна.

ХЭҮК-ын хяналт шалгалтын үеэр бүрдүүлсэн жендэрийн тухай өгөгдөл, мэдээллийг аймгууд дахь төрийн байгууллагуудын хувьд суурь үзүүлэлт гэж тооцон, цаашид байгууллагын түвшний төлөв байдлын өөрчлөлтийг мөшгөхөд ашиглах юм.

3.2. Бэлгийн дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх ухуулга сурталчилгааг ил захидал хэлбэрийн дүрслэл ашиглан хийв.

Монголын нийгэм тэр аяараа, Монгол Улсын төрийн дээд албан тушаалтан Өмнөд Солонгос улс руу аялж явахдаа нисэх онгоцонд бэлгийн дарамт үзүүлсэн хэргийн гэрч болов. Уг асуудал олон нийтийн анхаарлын төвд орсон хором, агшныг ашиглан, ХЭҮК нь төслийн дэмжлэгтэйгээр бэлгийн дарамт, ажлын байран дахь дарамтаас урьдчилан сэргийлэхийг уриалсан ил захидлыг төрийн бүхий л байгууллагуудад түгээх ажил хийгээд байна. Зан төлөвийн өөрчлөлтийг нэн даруй хийх арга хэмжээ авахуулах зорилгоор, уг ил захидлыг төрийн байгууллагуудын дарга нарын нэр дээр хаяглан илгээсэн болно.

3.3. Төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай суурь судалгаа хийв.

Энэ асуудлын талаар төслийн Үр дүн 1-ийн (Мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд чиглэгдсэн хууль, эрх зүйн болон бодлогын тогтолцоог бэхжинэ) 1.2-т тусгаж өгсөн. Гэхдээ, Үр дүн 3-ийн биелэлтийг тайлагнах хүрээнд төрийн захиргаан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр цаашид хийж хэрэгжүүлбэл зохих ажлын талаар дурдаж өгсөн болно.

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

Үзүүлэлт:	Суурь үзүүлэлт:	Зорилт:	Биелэлт буюу гүйцэтгэл:
4.1 Төсөвт байгууллагуудад стратеги болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг нэвтрүүлнэ.	0	4 дөх жил гэхэд 25	Хэрэгжих шатандаа яваа
4.2 Стратеги төлөвлөгөө болон жилийн ажлын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулсан төсөвт байгууллагын тоо.		4 дөх жил гэхэд 40	Хэрэгжих шатандаа яваа
4.3 Засгийн газрын Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний системийн хүрээнд төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд иргэн төвтэй хяналт тавих аргачлал боловсруулсан байна.			Судалгааы шатандаа яваа

4.1. Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах аргачлалыг туршив.

Төрийн албаны тухай хуульд орсон үзэл баримтлалын шинжтэй гол өөрчлөлт нь төрийн байгууллага стратеги болон гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөг, төрийн жинхэнэ албан хаагч гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулдаг аргыг нэвтрүүлэх явдал юм. Эдгээр төлөвлөгөөг боловсруулах тухай журам 2019 оны 1-р сард батлагдсан бөгөөд төслийн зүгээс эдгээр журмыг амьдралд хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай аргачлал боловсруулахад дэмжлэг үзүүлээд байна.

Уг ажлыг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ, дотоод аудитын газар удирдлагаар хангаж буй бөгөөд төв, орон нутгийн тодорхой тооны байгууллагуудад зориулан энэ талаар сургалт явуулж, энэ үеэрээ хэд хэдэн маягтыг туршаад байна.

Өргөн хүрээг хамарсан сургалт зохион байгуулсаар байгаа хэдий ч, төрийн байгууллагууд өөрийн хүчээр стратеги төлөвлөгөө боловсруулах асуудал хүндрэлтэй хэвээр байна. Түүнчлэн, төрийн байгууллагууд болон төрийн албан хаагчид боловсруулсан тайлангийн маягтыг ашиглахад хэт их цаг ордог, түвэгтэй байгаа гэж үзэж байна.

Уг үзэл баримтлалын үндэс суурийг бэхжүүлэх, үүнийг арга хэрэгсэл гэж үзэн үр дүнд суурилсан менежмент хийхдээ төрийн байгууллагууд ашигладаг болох, үйл ажиллагаа, зардалд суурилсан төлөвлөлтөөс үр дүнд суурилсан төлөвлөлт, төсөвлөлт, хяналт шинжилгээ болон тайлагналд шилжих зорилго агуулсан стратеги төлөвлөгөө боловсруулахад аргачлал ашиглах аргыг эдүгээ дахин судалж байна.

Мэдлэг, мэргэжил, ур чадварын хүрээг тодорхойлох, стратеги төлөвлөгөөний үр дүнгийн үзүүлэлт, зорилтуудыг эцэслэн боловсруулах ажил хүлээгдэж буйтай холбоотойгоор гүйцэтгэлийн төлөвлөлтийн системтэй холбоотой үйл ажиллагаа, төрийн захиргааны ажлын гүйцэтгэлд оролцооны аргаар хяналт тавих үйл ажиллагаа хараахан эхлээгүй байна.

4. Төслийн менежмент

Төслийн нэгж (ТН) нь ТАЗ-ийн оффисын байранд байрладаг бөгөөд төслийн менежер, техникийн ахлах зөвлөх, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний ажилтан (хагас цагаар), захиргаа, санхүү хариуцсан ажилтан, жолооч гэсэн бүрэлдэхүүнтэйгээр ажиллаж байна.

Төслийн удирдах зөвлөл, төслийг удирдлага, стратегийн чиглэлээр хангах үүрэгтэйгээр 2018 онд байгуулагдсан. 2018-2019 онуудад төслийн удирдах зөвлөлийн хурлыг тогтмол хийж ирсэн.

Төслийн 2019 оны төсвийг 1,604,880 ам, доллар байхаар баталсан. Гүйцэтгэл 1,253,931 ам. доллар буюу гүйцэтгэл 78 хувьтай байв.

Төслийн бүхий л худалдан авалтын үйл ажиллагааг Монгол Улсын “Төр болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авалт хийх тухай” хууль болон НҮБХХ-ийн Хөтөлбөр болон үйл ажиллагааны бодлого, горим, журмын (РОРР) дагуу хийж гүйцэтгэлээ. Төслийн зардлыг тусгасан санхүүгийн тайланг НҮБХХ-ийн үйл ажиллагаа хариуцсан нэгжид тогтмол гарган хүргүүлж байв. 2018 оны аудитаар “зөрчилгүй” гэсэн үнэлгээ аваад байна.

Төсөл нь дахин боловсруулах боломжтой усны сав ашиглах, пластик болон цаасны хэрэглээг бууруулах, сургалт семинарын үеэр нэг удаа ашиглаад хаях зүйлс ашиглахаас аль болох татгалзах чиглэл баримтлах замаар үйл ажиллагаагаа ногоон хөгжлийн бодлогод нийцүүлэн, байгаль орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөөг бууруулж ажиллалаа.

5. Өмнөхөөс авсан сургамж болон 2020 оны зорилт

- *Төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд үзүүлж буй олон нийтийн дэмжлэгийг улам бүр нэмэгдүүлнэ.* Төсөл хэрэгжиж эхэлсэн анхны жилд, анхаарал хандуулсан хамгийн гол асуудал нь Төрийн албаны тухай хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой үүссэн шинэ орчин нөхцлийн талаархи төрийн албан хаагчдын мэдлэг, ойлголтыг сайжруулах явдал байв. 2020 оны тухайд, илүү үр дүнтэй харилцаа холбооны мэдээ мэдээлэл болон олон нийтэд хүрч ажиллах шинэлэг арга зам, аргачлал боловсруулах замаар шинэтгэлийг урагш ахиулахад олон нийтийг татан оролцуулах чиглэлд илүүтэй хүчин чармайлт гаргах явдал байх болно.
- *Мэдлэгээ бусадтайгаа хуваалцах нөхцлийг сайжруулна.* Танилцах аялалд оролцогсод гадаадын улс, орнуудад зохион байгуулагдсан сургалт, семинараас ихээхэн хэмжээний шинэ зүйлс сурч мэдэж ирдэг. Иймд, төслийн зүгээс, түнш байгууллагуудын албан хаагчдад зориулан сурсан мэдсэнээ бусадтайгаа хуваалцах семинар зохион байгуулах, гарсан санал дүгнэлтийг түгээн дэлгэрүүлэх, боломжит шийдлүүдийн талаар мэтгэлцээн өрнүүлэх зэргээр асуудалд илүүтэй логик, дэс дараалал сайтай байхаар тооцсон үйл ажиллагаа явуулна. Танилцах аялалын тайлан, шинжилгээ судалгааны материал болон зочин лекторуудын илтгэл зэргийг багцалсан ажлын баримтын цуврал бэлтгэн гаргана. Ийм хэлбэрийн ажлын баримтыг олон нийтэд хүртээмжтэй болгохын тулд вэб хуудсанд байршуулна.
- *Цахим сургалт, видео хурлыг илүүтэй дэмжин сурталчилна.* Эхний хоёр жилд төслөөс төр, засгийн түнш байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулсан бүхий л сургалт, онол-практикийн бага хурлууд, оролцогч өөрийн биеэр хурлын зааланд хүрэлцэн ирж оролцох хэлбэртэй байв. 2020 онд төсөл нь цахим хурал хийх, зарим нэгэн сургалтыг цахим хэлбэрээр хийх арга ашиглахыг зорьж байна.
- *Төрийн албаны шинэтгэлийн бүрэлдэхүүн хэсэг хоорондын харилцан нөлөөлөл, уялдаа холбоог хангана.* Төсөл нь, ажлын байрны тодорхойлолт; мэдлэг, мэргэжил, үр чадварын үнэлгээний хамрах хүрээ, тест, хүний нөөцтэй холбоотой үйл явц, гүйцэтгэлийн менежмент, цалингийн сүлжээ, байгууллагын стратеги төлөвлөлт гэх зэрэг үйл ажиллагааны янз бүрийн хүрээ хоорондын уялдаа холбоог сайжруулахын тулд хэд хэдэн асуудлыг нэг дор хариуцсан техникийн ажлын хэсгийг санаачлан байгуулах зорилт тавин ажиллаж байна.
- *Хамтран суралцах, нөөц бололцоог үр дүнтэй ашиглах зорилгоор, засаглал, төрийн албаны чиглэлээр хэрэгжиж буй MERIT болон бусад төслүүдтэй өөрийн төслийн үйл ажиллагааг илүүтэй уялдуулна.*

Хавсралт

Сургалт, семинарын жагсаалт