

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2020-2023 он)

Төрийн албаны зөвлөлийн
2020 оны 2 дугаар сарын 13-ны өдрийн
46 дугаар тогтоолын хавсралт



МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛ

**МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН
2020-2023 ОНЫ СТРАТЕГИ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

**Улаанбаатар
2020**

Агуулга

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2020-2023 он).....	3
Нэг. Өмнөтгөл.....	3
Хоёр. Орчны шинжилгээ	4
2.1. Төрийн албаны зөвлөлийн түүхэн танилцуулга.....	4
2.2. Монгол Улсын төрийн албаны хууль, эрх зүйн шинэ орчин	5
2.3. Нөхцөл байдлын “SWOT” шинжилгээ	7
Гурав. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрх, алсын хараа, эрхэм зорилго, эрхэмлэн дээдлэх зүйлс.....	13
3.1. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрх.....	13
3.2. Алсын хараа	13
3.3. Эрхэм зорилго.....	13
3.4. Эрхэмлэн дээдлэх зүйлс	14
Дөрөв. Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийн зарчим, зорилт.....	14
4.1. Стратегийн зарчим	14
4.2. Стратеги зорилтууд.....	14
Стратеги зорилт 1. Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх	14
Стратеги зорилт 2. Чадахуйн зарчимд нийцсэн мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх	14
Стратеги зорилт 3. Төрийн албаны бүртгэл, мэдээллийн иж бүрэн тогтолцоог бүрдүүлэх.....	14
Стратеги зорилт 4. Төрийн албан хаагчдын сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх.....	15
Стратеги зорилт 5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлж, хэвшүүлэх.....	15
Стратеги зорилт 6. Төрийн албаны зөвлөлийн хамтын ажиллагааны үр өгөөжийг дээшлүүлэх.....	15
Тав. Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийг хэрэгжүүлэх арга хэмжээ.....	15
5.1. Стратеги зорилт 1. Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх.....	15
5.2. Стратеги зорилт 2. Чадахуйн зарчимд нийцсэн мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх.....	16
5.3. Стратеги зорилт 3. Төрийн албаны бүртгэл, мэдээллийн иж бүрэн тогтолцоог бүрдүүлэх	18
5.4. Стратеги зорилт 4. Төрийн албан хаагчдын сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх.....	19
5.5. Стратеги зорилт 5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлж, хэвшүүлэх.....	19
5.6. Стратеги зорилт 6. Төрийн албаны зөвлөлийн хамтын ажиллагааны үр өгөөжийг дээшлүүлэх	20
Зургаа. Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулах.....	21
Долоо. Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг үнэлэх.....	22
Найм. Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг тайлагнах.....	22

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2020-2023 он)

Нэг. Өмнөтгөл

Төрийн албаны тухай хуулийн 53 дугаар зүйлийн 53.1-д “Төсвийн ерөнхийлөн захирагч хууль тогтоомжид нийцүүлэн харьяа байгууллагын дөрвөн жилийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж хэрэгжилтийг зохион байгуулна” гэж заасныг үндэслэн Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхэд хамаарах үндсэн чиг үүргүүд, тэдгээрийг шийдвэрлэх стратеги, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг тодорхойлсон стратеги төлөвлөгөөг боловсруулав. Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө нь ажлын баримт бичиг бөгөөд хэрэгжилтэд нь тогтмол хяналт тавьж, агуулгыг шинэчилж байх болно.

Энэхүү стратеги төлөвлөгөөг боловсруулахдаа гадаад орнуудын төрийн байгууллагын болон өөрийн орны төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын стратеги төлөвлөгөөний нийтлэг жишиг, туршлага, онолын чиг хандлага дээр тулгуурлан, төрийн албаны тухай хууль, холбогдох эрх зүйн акт, баримт бичгийг мэдээллийн эх сурвалж болгон ашиглалаа.

Энэхүү стратегийн төлөвлөгөөг боловсруулахдаа,

- Хууль тогтоомжоор хүлээсэн Төрийн албаны зөвлөлийн үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хүрээг харгалзах;
- Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаанд хамаарал бүхий талуудын оролцоог хангах;
- Төрийн албаны шинэтгэлийн залгамж чанарыг хадгалах;
- Монгол Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”-ийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний хэрэгжилт, ололт амжилт, сургамжид үндэслэх;
- Улс орны хөгжлийн хандлага, нийгэм, улс төр, эдийн засгийн хүрэн дэх өөрчлөлтийг харгалзах;
- Ил тод, нээлттэй байх;
- Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах нийтлэг жишиг, арга зүйг ашиглах зарчмыг баримтлав.

Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө нь агуулгын хувьд алсын хараа, эрхэм зорилго, эрхэмлэн дээдлэх зүйлс, стратегийн зорилтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулах, стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг үнэлэх, тайлагнах болон хүрэх үр дүнгийн тодорхойлолт гэсэн бүрэлдэхүүнтэй байна.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2007 оноос эхлэн Ажлын албаны Үйл ажиллагаа (бизнесийн стратеги)-ны төлөвлөгөөг жил тутам боловсруулж, Ажлын албаны дарга нь Төрийн албаны зөвлөлийн даргатай үр дүнгийн гэрээ байгуулан, биелэлтийг нь тухайн жилд нь тайлагнаж ирсэн бөгөөд анх удаа төрийн албаны төв байгууллагын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө боловсруулж буйгаараа энэ удаагийн төлөвлөгөө нь онцлог юм.

Хоёр. Орчны шинжилгээ

2.1. Төрийн албаны зөвлөлийн түүхэн танилцуулга

Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албаны тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхээ хараат бус, бие даасан байдлаар хэрэгжүүлж, хамтын удирдлагын зарчмаар ажилладаг, үйл ажиллагааныхаа үр дүнг Улсын Их Хуралд тайлагнадаг төрийн албаны төв байгууллага юм.

Улсын Их Хурал 1994 оны арван хоёрдугаар сарын 30-ны өдөр "Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль" -ийг баталж, 1995 оны зургадугаар сарын 1-ний өдрөөс эхлэн мөрдсөн манай улс анх удаа орчин үеийн, дэлхий нийтийн төрийн албаны нийтлэг зарчмуудыг тусгасан төрийн албаны бие даасан хуультай болсон бөгөөд энэ хуулиар төрийн албаны төв байгууллага үүсгэн байгуулагдаж, үйл ажиллагаагаа явуулах эрх зүйн орчин бүрдсэн билээ. Энэ хуульд зааснаар төрийн албаны төв байгууллага "Төрийн захиргааны албаны зөвлөл" нэртэйгээр, орон тооны 3, орон тооны бус 4, нийт 7 гишүүнтэйгээр үйл ажиллагаагаа эхэлсэн түүхтэй.

Төрийн албаны төв байгууллага нь 1995-2002 он хүртэл "Төрийн захиргааны албаны зөвлөл" нэртэйгээр үйл ажиллагаагаа явуулж, тухайн үед мөрдөж байсан төрийн албаны тухай хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд төрийн захиргааны төв, нутгийн захиргааны байгууллагын хүний нөөцийн холбогдолтой асуудлыг эрхлэхийн зэрэгцээ төрийн албаны тухай хууль тогтоомжуудын хэрэгжилтийг хангах, төрийн захиргааны албанд шударга ёсны зарчмыг хэрэгжүүлэх, маргааныг хянан шийдвэрлэх, төрийн захиргааны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтны талаар дүгнэлт гаргах, төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, төрийн захиргааны албаны мэргэшлийн шалгалтыг зохион байгуулах, үйл ажиллагаа, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх, сургалт, хөгжлийн асуудлыг зохицуулан, арга зүйн удирдлагаар хангах зэрэг үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлж байв.

Энэ хугацаанд Төрийн албаны зөвлөлийн ажлын албаны үүргийг Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар гүйцэтгэж байв.

"Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай" хуулийг баталж, "Төрийн албаны тухай" хуулийг Улсын Их Хурлаас 2002 оны зургадугаар сард шинэчлэн баталснаар "Төрийн захиргааны албаны зөвлөл" нь "Төрийн албаны зөвлөл" нэртэй болж үйл ажиллагаа нь улам өргөжин тэлсэн бөгөөд энэ үеэс бие даасан ажлын албатай болсон.

Энэ хуулиар Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүргийг нэлээд өргөтгөж, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн удирдлагатай холбогдсон үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулж, төрийн байгууллагын гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлох болон төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нийгмийн аудит хийх арга зүйг нэвтрүүлэх талаар зөвлөгөө, дэмжлэг үзүүлэх замаар төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэх болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх ажлыг арга зүйн удирдлагаар хангах; төрийн байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн хүний нөөцийн төлөвлөлтийн арга зүйн удирдлагаар хангах, төрийн жинхэнэ албаны боловсон хүчний хэрэгцээг төлөвлөх, хангалтыг зохион байгуулах, төрийн жинхэнэ албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, удирдах ажилтны манлайлах ур чадварыг нэмэгдүүлэх сургалт зохион байгуулах зэрэг асуудлыг хариуцах болсон байна.

Улсын Их Хурал 2008 оны тавдугаар сарын 6-ны өдөр Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж баталснаар төрийн албыг улс төрийн нөлөөнөөс ангид байлгах, төрийн албыг мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг хэрэгжүүлэх, Төрийн албаны зөвлөлийн хараат бус, бие даасан байдлыг хангахад чиглэсэн үзэл баримтлалын чанартай томоохон өөрчлөлт орсон бөгөөд зөвлөлийн гүйцэтгэх үүрэг, хариуцлага ихээхэн нэмэгдсэн. Энэхүү хуулийн нэмэлт өөрчлөлт нь Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцыг түргэтгэхэд ихээхэн чухал түлхэц болсон юм.

Улсын Их Хурлаас 2017 оны 12 дугаар сард баталж, 2019 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс дагаж мөрдөж байгаа Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) нь Монгол Улсын төрийн албаны хөгжлийн түүхэнд нэгэн шинэ үеийг эхлүүлж байна.

2.2. Монгол Улсын төрийн албаны хууль, эрх зүйн шинэ орчин

Улсын Их Хурлаас 2017 оны 12 дугаар сард баталсан Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) нь төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээг иргэдэд үр нөлөөтэй хүргэх чадвар бүхий орчин үеийн, мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бүрдүүлж төлөвшүүлэх үйл явцын шинэ үе шатыг эхлүүлж байгаагаараа онцлог ач холбогдолтой.

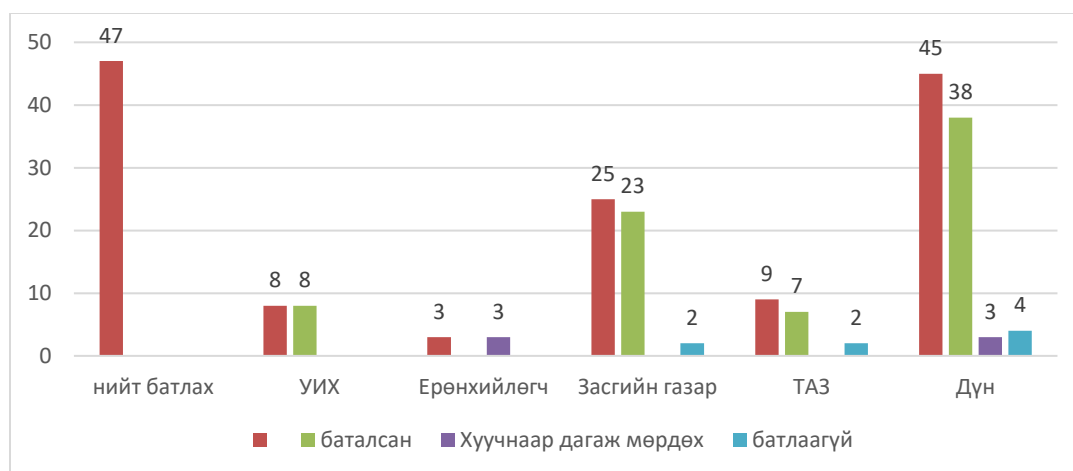
Уг хуульд орсон үзэл баримтлалын гол шинэчлэл нь чадахуйн зарчимд суурилсан төрийн албыг төлөвшүүлэх, төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдоход тавих тусгай шаардлага болон төрийн албан хаагчийг мэргэшүүлэх сургалтын шаардлагыг анх удаа хуульчилж өгсний зэрэгцээ төрийн албан тушаалд туршлагатай албан хаагчийг тогтвортой ажиллуулах, төрийн албанд шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог нэвтрүүлэх, төрийн жинхэнэ албаны шалгалтын төрлийг шинэчлэх, шалгалтын агуулга нь чадахуйн зарчимд үндэслэсэн байх, хууль бус шийдвэр гаргаснаас төрд учруулсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналтыг бий болгох зэрэг олон шинэ элементийг агуулж байгаа юм.

Төрийн албаны энэхүү шинэтгэлийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлд урьд өмнө байгаагүй олон нийтийн хяналтын зөвлөл байгуулах, Төрийн албаны зөвлөл сургалт, судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжтэй байх зэрэг зарим чиг үүрэг, эрх хэмжээг энэ хуулиар тодорхойлсны нэг нь хүний нөөцийн аудит хийх бүрэн эрх юм. Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.4-т “төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, энэ хуулийн 3.1.3-т заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх” хэмээн заасан. Энэ бол төрийн аудитын нэгэн шинэ төрөл бий болж байгаа хэрэг юм.

Төрийн албаны зөвлөл төрийн албаны тухай хуулийн хэрэгжилт, төрийн албаны үйл ажиллагааны эрх зүйн орчинг бүрэн бүрдүүлэхэд онцгой анхаарч, Улсын Их Хурал, Монгол улсын ерөнхийлөгч, Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөлөөс батлах 47 дүрэм, журмын төслийг эцэслэн боловсруулж, батлуулсан.

Төрийн албаны тухай шинэ хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон дүрэм, журмуудыг баталж мөрдүүлснээр төрийн албаны эрх зүйн шинэ орчин бүрдсэн гэж үзэх үндэстэй болж байна.

Субъект тус бүрээр нь авч үзвэл:



Батлагдсан дүрэм, журмуудыг захиргааны хэм хэмжээний актад бүртгүүлж, Төрийн албаны зөвлөлийн www.csc.gov.mn вэб хуудас, эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн сан www.legalinfo.mn вэб хуудсанд тус тус байршуулав.

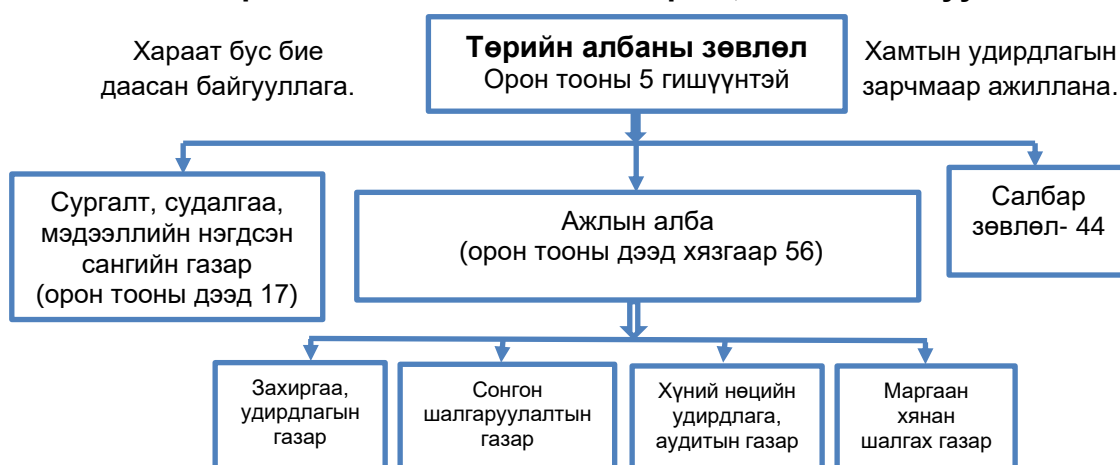
Шинэ хуулиар Төрийн албаны төв байгууллагын бүрэн эрх, чиг үүргийг өргөжүүлсэнтэй холбогдуулан Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-ийг баталж, УИХ-ын 2019 оны 7 дугаар тогтоолоор Зөвлөлийн Ажлын албаны бүтэц, орон тооны дээд хязгаарыг шинэчлэн тогтоов. Ингэснээр Зөвлөл үйл ажиллагаагаа хэвийн бөгөөд үр дүнтэй явуулахад хүрэлцэхүйц төсөв санхүү, хүний нөөцийг бүрдүүлэх боломж, нөхцөл бий болсон.

Мөн Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хороогоор Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд орох “Төрийн албан хаагчийн төлөөллийг сонгон шалгаруулах журам”-ыг шинээр баталж, уг журмын дагуу сонгон шалгаруулалтыг ил тод, нээлттэй зохион байгуулж, болзол, шаардлагыг хангасан, хамгийн өндөр оноо авч шалгарсан хоёр албан хаагчийг Улсын Их Хурлаас Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүнээр томилсноор Төрийн албаны зөвлөл бүрэн бүрэлдэхүүнээр ажиллах нөхцөл бүрдсэн юм. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэлдэхүүнд төрийн албан хаагчдын төлөөллийг оруулж байгаа нь төрийн албан хаагчдын эрх ашгийг хамгаалах, улс төрөөс хараат бус төрийн албаны шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэн бэхжүүлэх шинэ хуулийн нэг гол зарчим буюу үзэл санаа бодитой хэрэгжсэнийг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албаны тухай хуулийн дагуу орон тооны 5 гишүүн, Ажлын алба, аймаг, нийслэл болон яам, агентлагийн дэргэдэх 44 салбар зөвлөл, сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжтэй ажиллах болов.

Өнөөдрийн байдлаар Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны 4 газарт 39 албан хаагчтайгаар үйл ажиллагаа явуулж, Төрийн албаны тухай хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх хүн хүч, санхүүгийн нөөц бүрдэв.

Төрийн албаны зөвлөлийн бүтэц, зохион байгуулалт



Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалын Монгол төрийн залгамж чанар, төрийн удирдлагыг бэхжүүлэх бүрэлдэхүүн хэсгийн 3.3.2.1-д “Иргэдэд адил тэгш, хүртээмжтэй үйлчилдэг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэх бодлого баримтална. Цахим засгийг хөгжүүлэх замаар төрийн алба, үйлчилгээг иргэндээ хандсан, үр нөлөөтэй, шуурхай, хэмнэлттэй болгоно.”, 3.3.2.2-т “Авлигатай хийх тэмцлийг үндэсний хэмжээнд өрнүүлж, улс төрийн нам, иргэний нийгмийн байгууллагын идэвхтэй оролцоог хангана. Авлигаас урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх ажлыг эрчимжүүлж, авлигыг үл тэвчих үзлийг нийгэмд төлөвшүүлнэ.”, 3.3.2.3-т Төрийн бодлогын залгамж чанарыг хангах эрх зүй, зохион байгуулалтын үндсийг бүрдүүлнэ.” гэж заасан.

Монгол Улсын 2030 хүртэлх тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалд тогтвортой хөгжлийн засаглалын үндсэн зарчмуудыг төрийн бодлогын залгамж чанар, салбар хоорондын уялдааг сайжруулах, хууль дээдлэх зарчмыг чанд мөрдөх, удирдлагын ил тод байдлыг хангах; төвлөрлийг сааруулж, шийдвэр гаргахад бүх талын оролцоог хангах; төрийн албаны ёс зүйг чанд мөрдүүлж, авлигыг арилгах хэмээн тодорхойлсон.

Эдгээр зорилтыг хэрэгжүүлж, үр дүнг тогтвортой хадгалах үүргийг төрийн алба хүлээж байна.

Төрийн албаны тухай хууль хэрэгжсэнээр төрийн албаны мэргэшсэн, чадахуйн зарчимд тулгуурлах, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн орчин бүрдэж, Төрийн албаны зөвлөл, төрийн албан хаагчийн эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг хангах харилцааны зохицуулалт сайжирсан. Ийнхүү төрийн албаны шинэтгэлийн нэгэн шинэ үе эхэлж байгаа нь Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийг шинээр тодорхойлохыг шаардаж байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулахад дараах нөхцөл байдлыг харгалзлаа.

2.3. Нөхцөл байдлын “SWOT” шинжилгээ

Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийн төлөвлөгөөг боловсруулахын тулд Төрийн албаны зөвлөл Төрийн албаны тухай хуулиар тодорхойлсон чиг үүргээ хэрэгжүүлэх чадавхын өнөөгийн нөхцөл байдал, давуу, сул тал, эрсдэл, орчны нөлөөллийн боломжийг тодорхойлох шинжилгээг “SWOT” шинжилгээний арга зүйгээр хийлээ.

Төрийн албаны тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) болон төрийн албаны шинэтгэлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны давуу ба сул тал

№	Давуу тал	Сул тал	Эрсдэл	Боломж
1	Төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх эрх зүйн шинэ орчин бүрдсэн	- Төрийн албаны тогтвортой байдал шаардлагын түвшинд хүрэхгүй байгаа - Төрийн албан хаагчдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол зөрчигдөх явдал гарсаар байгаа - Төрийн албаны үйл ажиллагаанд улс төрийн нөлөөлөл байгаа - Төрийн албаны чадавх суларсан талаар санал, шүүмжлэл гардаг - Иргэдийн төрд итгэх итгэл сайн биш - Төрийн албаны тухай хуультай нийцүүлж боловсронгуй болгох хууль тогтоомжууд байгаа	Төрийн албаны тухай хууль болон түүнийг дагалдуулан гаргасан дүрэм журмуудыг хэрэгжүүлэх явцад урьдчилан тооцоогүй бэрхшээл, зөрчил, дутагдал гарах эрсдэл байгаа	- УИХ, Засгийн газарт Төрийн албаны тухай хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлэх сонирхол дэмжлэг, иргэдэд хүлээлт байгаа - Төрийн албаны тухай хуулийг дагалдан гаргасан дүрэм журмуудад зохих тодотгол, нэмэлт өөрчлөлт оруулах боломжтой - Төрийн албаны тухай хуультай зөрчилдөж байгаа хуулиудын холбогдох зүйл, заалтуудыг Төрийн албаны тухай хуультай нийцүүлэх талаар УИХ, Засгийн газар, бусад төрийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах
2	Төрийн албаны зөвлөл төрийн албаны туршлага ихтэй, мэргэшсэн, чадварлаг гишүүдтэй баг бүрдсэн	ТАЗ-ийн Ажлын албаны бүрэлдэхүүн ихээхэн шинэчлэгдэж байгаагаас залгамж чанар, байгууллагын ой санамж хадгалагдан уламжлагдахад сөргөөр нөлөөлж болзошгүй байгаа	Төрийн албаны шинэчлэлийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд Ажлын албаны ажилтнуудын бодлого боловсруулах, стратегийн түвшинд сэтгэх, дүн шинжилгээ хийх, төлөвлөх, тайлагнах мэдлэг, чадвар дутагдах магадлал өндөр	Хуулийн дагуу сонгон шалгаруулалтыг явуулж ТАЗ-ийн Ажлын албаны сул орон тоог чадварлаг, мэргэшсэн ажилтнуудаар нөхөх, чадавхыг нь сайжруулах
3	Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны хүний нөөц, ажиллах бүрэлдэхүүн нэмэгдсэн	- ТАЗ-ийн Ажлын албаны албан хаагчдын албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулж батлах ажил удаашралтай байгаа. - Ажлын албаны газрын дарга нарын томилгоо хүлээгдэж байгаа. - Ажлын албаны ажилтнууд шинэ тутам томилогдсон. - Ажлын албаны орон тоо бүрэн	Ажлын албаны ажилтнууд албан тушаалд томилогдоод удаагүйн улмаас, эсхүл төрийн албаны хүрээнд өрнөж байгаа шинэтгэлийн улмаас гүйцэтгэлийн үр дүн хангалтгүй байх эрсдэлтэй	- ТАЗ-ийн Ажлын албаны албан тушаалын тодорхойлолтуудыг гаргаж албажуулах ажлыг шуурхай хэрэгжүүлэх - ТАЗ-ын газрын дарга нарыг зохих журмын дагуу сонгон шалгаруулж томилох ажлыг шуурхай зохион байгуулах - ТАЗ-ийн орон тоог зохих журмын дагуу бүрэн нөхөх, ажилтнуудыг сургаж бэлтгэх, ажлын чадвар,

		хангагдаагүйгээс ажлын зохион байгуулалт хангалттай түвшинд хүрээгүй байгаа		үр дүнд үнэлгээ дүгнэл өгөх
4	Шинэ хуулиар төрийн албаны үйл ажиллагаанд чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар хүний нөөцийн аудит хийхээр хуульчилсан. Төрийн албанд хүний нөөцийн аудит хийх талаар НҮБХХ дэмжлэг үзүүлж байгаа	- Хүний нөөцийн аудит хийж байсан туршлага, чадавх ТАЗ-д дутмаг байгаа. - Хүний нөөцийн аудит хийх журам, гарын авлага хараахан гараагүй байгаа	- Хүний нөөцийн аудит хийх чадавх дутагдах магадлал өндөр - Хүний нөөцийн аудиторуудыг бэлтгэхэд урт хугацаа шаардагдана.	- Хүний нөөцийн аудит хийх асуудлыг журамласан шийдвэр гаргаж, олон улсын жишигт нийцсэн гарын авлага боловсруулан мөрдүүлэх - ТАЗ-ийн ажилтнуудыг хүний нөөцийн аудит хийх чиглэлээр аудиторын эрх олгох сургалтад хамруулан мэргэшүүлэх - Төрийн албаны салбар зөвлөлүүдэд хүний нөөцийн аудит хийх чадавх бий болгох - Канад, БНСУ-ын хүний нөөцийн аудитын туршлагыг судалж нэвтрүүлэх
5	Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх асуудлыг Төрийн албаны тухай хуулиар ТАЗ-ийн бүрэн эрхэд хамааруулж хуульчилсан	Төрийн байгууллагууд эдгээр хөтөлбөрийг <i>тооцоо, судалгаа, үндэслэл муутай боловсруулдаг</i>, санхүүгийн эх үүсвэрийг төсөв, төлөвлөгөөндөө тусгадаггүй, албан хаагчдын эрэлт хэрэгцээг судалж нийцүүлдэггүй дутагдал давтагдсаар байгаа.	Төсвийн хязгаарлалт, санхүүгийн эх үүсвэр хүрэлцэхгүй байх	- Хөтөлбөрийг санхүүжүүлэх эх үүсвэрийг байгууллагын жил бүрийн төсөвт тусгаж байхаар журамлаж, хэрэгжүүлэх замаар энэ эрсдэлийг арилах. - Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөр боловсруулах нэгдсэн арга зүй, зөвлөмжөөр хангах, хэрэгжилтэд хяналт тавих
6	Төрийн албаны сургалтын бодлого, тогтолцоог ТАТХ-иар хуульчилж, мэргэшүүлэх багц сургалтын агуулга, хөтөлбөрийг тухайн албан тушаалын онцлог, хариуцсан ажил, гүйцэтгэх чиг үүргийг харгалзан төрийн албаны төв байгууллага, Засгийн газар хамтран баталсан.	Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээнд үнэлгээ хийгдээгүйгээс төрийн албан хаагчид чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд дутагдаж байгаа мэдлэг чадварыг тодорхойлох асуудал дутагдалтай байгаа	Төрийн бүх албан хаагчдыг улсын төсвөөр суралцуулах уу, байгууллагын зардлаар суралцуулах уу, хувь хүний зардлаар суралцуулах уу гэдгийг тодорхойлж тусгадаггүйгээс төрийн албан хаагчдыг сургалтад бүрэн хамруулах магадлал бага	- Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээнд үнэлгээ хийж албан хаагчдад дутагдаж байгаа мэдлэг чадварыг тодорхойлох - Төрийн албаны сургалтын бодлогын хэрэгжилт, агууга, хөтөлбөрт <i>экспертийн дүн шинжилгээ хийлгэж холбогдох арга хэмжээ авч байх</i>

7	Төрийн жинхэнэ албаны удирдах ба гүйцэтгэх албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтад чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог нэвтрүүлэхээр хуульчилсан	“Төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтад орохоор бүртгүүлсэн хүн цаанаасаа захиалгатай байдаг” гэсэн нийтийн дундах хардлага, ойлголт арилаагүй байгаа. Энэ нь сонгон шалгаруулах үйл явцад урьд нь цөөн биш зөрчил, дутагдал гарч байсан, ялангуяа удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалтад улс төрийн нөлөөлөл ордог гэсэн ойлголттой холбоотой.	Томилох эрх бүхий этгээд тухайн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаагүй хүнийг шатлан дэвшүүлж сонгон шалгаруулалтад оруулахаар нэр дэвшүүлэх явдал гарч байгаа	Төрийн жинхэнэ албаны тусгай шалгалтын журмыг чанд мөрдүүлэх болон шатлан дэвшүүлэх журмыг шинэчлэн мөрдүүлснээр давтагдахгүй байх үндэслэлтэй
		Гадаад, дотоодын их, дээд сургууль төгсөж өндөр мэдлэг боловсрол, мэргэжил эзэмшсэн <i>оюуны чадавх өндөртэй</i> хүмүүсийг төрийн жинхэнэ албанд <i>шууд сонгон шалгаруулж авах</i> боломж хязгаарлагдмал байгаа	Төрийн албанд мэдлэг чадвартай залуу халаа бий болгох, шинэ мэдлэг чадвар, орчин үеийн үзэл баримтлал нэвтрүүлэхэд саад болох магадлал өндөр	<i>Оюуны чадавх өндөртэй, Засгийн газрын болон их дээд сургууллийн тэтгэлгээр суралцаж төгссөн</i> хүмүүсийг төрийн жинхэнэ албанд татах хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлэх
8	ТАЗ төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн сонгон шалгаруулалтыг олон жил явуулсан туршлагатай	ТАЗ-ийн Ажлын албанд шинээр томилогдсон албан хаагчдын сонгон шалгаруулалт явуулах туршлага бага	Сонгон шалгаруулалт явуулахад чадавх дутагдах магадлал өндөр	ТАЗ-ийн Ажлын албаны Сонгон шалгаруулалтын газрын ажилтнуудын чадавх, ажлын хариуцлагыг дээшлүүлэх
9	Төрийн жинхэнэ албаны албан хаагчийн сонгон шалгаруулалтын сорилын болон ярилцлага хийх асуултын сантай, төрийн жинхэнэ албаны мэргэшлийн шалгалт өгөх иргэдэд зориулсан гарын авлагатай	ТАЗ-ийн шалгалтын санд болон гарын авлагад байгаа сорил, ярилцлагын асуултын тоо цөөн, сорилын сангийн асуултын агуулга, төрөл хэлбэр нь чадахуйн зарчимд сайтар нийцээгүй байдал ажиглагдаж байгаа	Санд байгаа сорилын асуулт нь Шалгуулагчийн Төрийн албаны тухай хууль (шинэчлэн найруулсан)-ийн 33.6.-д заасан чадварыг илрүүлэх боломжгүй.	- Санд байгаа сорилын тоо хэмжээ, нэр төрөл, агуулгыг төрийн албан тушаалын ангилал тус бүрээр хийх, - Шалгуулагчийн Төрийн албаны тухай хуулийн 33.6-д заасан 5 чадварыг оновчтой тодорхойлохуйц агуулга бүхий бодлогын хэлбэртэй бодлогын даалгавар, сорилоор шалгалтын санг өргөжүүлэх - <i>Шалгалтад бэлтгэх ном, бүтээл, бусад эх</i>

				үүсвэрийг тодорхой болгох, мэдээлэх
10	Төрийн жинхэнэ албаны сонгон шалгаруулалтыг цахим хэлбэрээр явуулах нөхцөл, туршлага бий болсон	Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалтны сонгон шалгаруулалтад цахим хэлбэр бүрэн нэвтрээгүй байгаа	Тусгай шалгалт авахад цахим хэлбэр нэвтрэхгүй байх магадлал өндөр байгаагаас хүний хүчин зүйлийн сөрөг нөлөөлөл хэвээр байх магадлалтай	- Тусгай шалгалтад цахим хэлбэрийг иж бүрэн нэвтрүүлэх, - ярилцлага хийх мэргэшсэн ажилтнуудыг тусгайлан бэлтгэх - ярилцлагын агуулгыг ТА3-аас баталж гаргах
11	Төрийн албаны тухай хуулийн 33.2.1-т төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэнийг сонгон шалгаруулах ерөнхий шалгалт авахаар журамласан. Төрийн албаны шалгалтын бүртгэлийг онлайнаар хийх, шалгалтыг цахимаар авах боломж тодорхой хэмжээгээр бүрдэж, зохих туршлага бий болж байгаа	- Ерөнхий шалгалтыг цахимаар авах туршлага бага - Төрийн албаны ерөнхий шалгалтыг олон хүнээс онлайнаар авахад техник хэрэгсэл, тоног төхөөрөм-жийн хүчин чадал хүрэлцэхгүй, доголдол үүссэн тохиолдол гарсан	- Ерөнхий шалгалт өгөх иргэний тоо хэт олон байвал сонгон шалгаруулалт явуулахад хүн хүч, <i>техникийн боломж</i> дутагдах магадлал бий. - Улсын эдийн засгийн чадавх сайн биш байгаагаас өндөр хүчин чадалтай техник хэрэгслээр хангах боломж бага байх эрсдэлтэй	- Ерөнхий шалгалт авах байр, техникийн нөхцөл боломжийг бүрдүүлснээр энэ сул тал арилах боломжтой. - Төрийн албаны зөвлөл, Салбар зөвлөлийн техник хэрэгслийн хангамжийг сайжруулах
12	Мэдээллийн технологийн хурдацтай хөгжил нь ТА3-ийн үйл ажиллагааны нээлттэй, ил тод байдлыг хангах, мэдээллийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцад иргэд, олон нийтийн оролцоог нэмэгдүүлэх, санал бодлыг нь олон хэлбэрээр авах боломжийг нэмэгдүүлж байгаа	- Иргэд, олон нийтийн дундах ойлголт зөрүүтэй байх тохиолдол гардаг - Аймаг, орон нутагдах төрийн албан хаагчдаас ТА3-д хандан гаргасан өргөдөл, хүсэлтийг хүлээн авах, тодруулга авах, хариу өгөхөд газар зүйн алслагдмал байдлаас үүдэн хугацаа алдаж шийдвэрлэдэг	Нээлттэй, ил тод байдлын хүрээнд ТА3-ийн үйл ажиллагаатай холбоотой албан бус мэдээлэл олон нийтэд тарах, мэдээллийн үнэн зөв бодит байдал алдагдах эрсдэлтэй	- Иргэд, олон нийтийг холбосон мэдээллийн урсгалыг сайжруулах - Төрийн үйлчилгээний талаар иргэд, олон нийтийн санал бодол, сэтгэгдлийг судлах нийгмийн сүлжээ, социал медиаг ашиглах зэрэг дижитал аргачлалыг нэвтрүүлэх
13	Төрийн албаны тухай шинэ хууль батлагдсанаар бусад улс, олон улсын байгууллагын зүгээс үзүүлэх дэмжлэг туслалцаа нэмэгдэж байгаа	- Гадаад улс орны төрийн албаны төв байгууллага, олон улсын байгууллагатай хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулах, төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон ТА3-ийн бодлого тодорхой бус - Гадаад харилцаа хариуцсан хүн орон тооны албан хаагч	Бодлого тодорхой бус байгаагаас бусад улс, олон улсын байгууллагын дэмжлэгтэйгээр ТА3-ийн чадавх, нөөц бололцоог сайжруулах боломж багасах эрсдэлтэй	- Бусад улсын төрийн албаны төв байгууллага, олон улсын байгууллагатай хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх бодлогоо тодорхойлох - Гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааны асуудал хариуцсан ажилтныг орон тоогоор ажиллуулах

		томилогдоогүй байгаа		
14	Төрийн албаны тухай хуулиар төсвийн ерөнхийлөн захирагч хууль тогтоомжид нийцүүлэн харьяа байгууллагын дөрвөн жилийн стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг хариуцан зохион байгуулахаар хуульчилсан ^{53.1} .	ТАЗ урьд нь стратеги төлөвлөгөө байгаагүй. (Ажлын албаны стратеги төлөвлөгөөтэй байсан).	Улс төрийн нөхцөл байдал өөрчлөгдсөнтэй холбоотойгоор стратеги төлөвлөгөөний биелэлт буурах	Үүссэн өөрчлөлтүүдтэй уялдуулан стратеги төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулах
15	Төрийн албаны тухай хуулиар төсвийн шууд захирагч (ТАТХ ^{54.1}), төрийн жинхэнэ албан хаагч (ТАТХ ^{55.1}) гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөтэй байхаар заасан.	ТАЗ-ийн Ажлын албаны ажилтнуудын төлөвлөх, тайлагнах чадавх сул	Жил бүрийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө нь стратегийн төлөвлөгөөтэй уялдахгүй байх	Жил бүрийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, төсөв боловсруулах явцад стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилт, эрсдэлийн хүчин зүйлийг үнэлж, үр дүнг нь төлөвлөлтөд харгалзах
16	Төрийн албан хаагчийн тоо бүртгэлийн нэгдсэн санг үүсгэн хөтөлж байгаа	- Төрийн албан хаагчийн тоо бүртгэлийн нэгдсэн сангийн мэдээллийн нэр төрөл бүрэн биш - Мэдээллийн санг үнэн зөв мэдээллээр тухай бүр баяжуулах ажил шаардлагын түвшинд хүрэхгүй байгаа - ТАЗ-ийн хүний нөөцийн нэгдсэн систем бусад төрийн байгууллагуудын мэдээллийн сантай холбогдоогүй байгаа	ТАЗ-ийн хүний нөөцийн нэгдсэн систем нь хэрэглээний түвшинд шаардлага хангахгүй байх эрсдэл өндөртэй Төрийн байгууллагууд мэдээллээр хангах ажилд хариуцлагагүй хандах магадлалтай - Ирэх 4 жилд 7 мянга гаруй албан хаагч тэтгэвэрт гарах буюу туршлагатай албан хаагчдын тоо буурахаар байна	- Үүлэн технологи, их өгөгдөлд суурилсан Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн цогц системийг шинээр бий болгох - ТАЗ-ийн одоогийн хүний нөөцийн нэгдсэн системийг сайжруулах - Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журмын мөрдөлтийг хангуулах
17	Төрийн албаны талаарх судалгаа хийх бүтэц хуулиар ТАЗ-д байгаа	- Төрийн албаны судалгааны үр дүнг ашигладаггүй, - Судалгаа, шинжилгээний ном бүтээлийн санг үүсгээгүй	Төрийн албаны талаар судалгаа хийх төсөв хөрөнгө дутагдах эрсдэлтэй Судалгаа шинжилгээ хийх ТАЗ-ийн хүний нөөцийн чадавх, туршлага дутагдах магадлал бий - Цалин хангамжтай холбоотойгоор өөр салбар руу шилжиж буй чадварлаг албан хаагчдын судалгаа байхгүйгээс хүний	- Судалгааны ажлын чиглэлээ оновчтой тогтоож хэрэгжүүлэх - Удирдлагын академи, бусад сургалт, эрдэм шинжилгээний бусад байгууллагаар судалгаа хийлгэх, судалгааны тайлан мэдээг хуваалцах - Төрийн албаны чадавхыг сайжруулах төсөл, хөтөл-бөрүүдийг судалж, хамтран ажиллах, уялдуулан зохицуулах боломжтой

			нөөцийн алдаатай төлөвлөлт хийгдэх	- Судалгааны үр дүнг төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх
18	Монгол Улсын Их Хурлын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг Засгийн газрын 2007 оны 186 дугаар тогтоолоор баталсан.	“Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлтийг гаргаж дүн шинжилгээ хийгээгүй	УИХ-ын сонгууль 2020 онд болохтой холбоотойгоор төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийг УИХ-ын хаврын чуулганаар хэлэлцүүлэн батлуулах ажил удаашрах магадлалтай	“Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги”, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлтийг гаргаж дүн шинжилгээ хийгээгүй

Дээр дурдсан давуу талуудад түшиглэж, сул талаа бууруулахад чиглэсэн арга замыг сонгож, гадаад орчны боломжийг ашиглаж эрсдэлийг бууруулах зарчмыг баримтлав.

Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааг үр ашигтай, үр нөлөөтэй явуулах хуулиар хүлээсэн бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг үндэслэн Зөвлөлийн үйл ажиллагааны алсын хараа, эрхэм зорилго, эрхэмлэн дээдлэх зүйлс болон стратеги зорилтууд, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг зөв, оновчтой тодорхойлсон ажлын баримт бичиг-стратеги төлөвлөгөө боловсруулав.

Гурав. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрх, алсын хараа, эрхэм зорилго, эрхэмлэн дээдлэх зүйлс

3.1. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрх

Төрийн албаны зөвлөл Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлд заасан бүрэн эрх, Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор баталсан Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрмээр олгосон эрх, үүрэг болон Монгол Улсын холбогдох хууль, журамд заасан нийтлэг чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ.

3.2. Алсын хараа

Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулийг чандлан баримталж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан, ард түмэндээ үйлчилдэг төрийн албыг бий болгоно.

3.3. Эрхэм зорилго

Зөвлөлийн эрхэм зорилго нь төрийн албаны чадахуй (мерит)-н зарчмыг сахиулж, улс төрийн зүй бус нөлөөллөөс ангид, иргэдийн итгэл хүлээсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд оршино¹.

¹ “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 1.6

3.4. Эрхэмлэн дээдлэх зүйлс

- Хуулийг дээдлэх, шударга ёсны зарчим;
- Ажлын болон түншлэлийн сайн харилцаа итгэл, хүндэтгэл;
- Нээлттэй, ил тод байх зарчим;
- Үлгэрлэн манлайлах зарчим;
- Шинийг санаачлан, үргэлж сайжруулагч байх;
- Суралцагч байх зарчим;

Дөрөв. Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийн зарчим, зорилт

4.1. Стратегийн зарчим

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл нь алсын хараандаа хүрэх эрхэм зорилгоо биелүүлэхэд дараах зарчмыг баримтлав:

- Төрийн албаны шинэтгэлийг шинэ үзэл санаа, шинэ хандлагаар хэрэгжүүлэх;
- Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлогын залгамж чанарыг хадгалах;
- Монгол Улсын Төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн төлөвлөгөөний хэрэгжилт, ололт амжилт, сургамжид үндэслэх;;
- Улс орны хөгжлийн чиг хандлага, нийгэм, улс төр, эдийн засгийн хүрээний өөрчлөлтийн шаардлагыг харгалзах;
- Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаанд хамаарал бүхий талуудын оролцоог хангах;
- Стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай нөөцийг тооцоолж хэрэгжих магадлалыг дээшлүүлэх;
- Ил тод, нээлттэй байх.

4.2. Стратеги зорилтууд

Стратеги зорилт 1. Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх

Төрийн албаны шинэтгэлийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн байр суурийг бэхжүүлж, төрийн албаны өөрчлөлт, шинэтгэлийн бодлого боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтэд аудит хийх чадавх бий болгох.

Стратеги зорилт 2. Чадахуйн зарчимд нийцсэн мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх

Чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцооны хэрэгжилтийг хангах байнгын тогтолцоо, арга зүй бий болгож, чадварлаг мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх

Стратеги зорилт 3. Төрийн албаны бүртгэл, мэдээллийн иж бүрэн тогтолцоог бүрдүүлэх

Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцтай холбогдсон хүртээмжтэй, нээлттэй, ил тод, үнэн зөв мэдээллээр төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдийг хангах, тэдний

санал, шүүмжийг үйл ажиллагаандаа тусгах замаар иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх

Стратеги зорилт 4. Төрийн албан хаагчдын сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх

Стратеги зорилт 5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлж, хэвшүүлэх

Стратеги зорилт 6. Төрийн албаны зөвлөлийн хамтын ажиллагааны үр өгөөжийг дээшлүүлэх

Тав. Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийг хэрэгжүүлэх арга ХЭМЖЭЭ

Дээр тодорхойлсон Төрийн албаны зөвлөлийн стратегийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх арга хэмжээг стратегийн зорилт тус бүрээр тодорхойлов.

5.1. Стратеги зорилт 1. Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх

Төрийн албаны шинэтгэлийн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн байр суурийг бэхжүүлж, төрийн албаны өөрчлөлт, шинэтгэлийн бодлого боловсруулах, бодлогын хэрэгжилтэд аудит хийх чадавх бий болгох.

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1. Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх чиг үүргүүдийг тодорхойлох, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд дүн шинжилгээ хийх;
2. Төрийн албаны дунд хугацаа (2020-2030 он)-ны стратегийн баримт бичгийг боловсруулан батлуулж, үйл ажиллагаандаа мөрдүүлэх;;
3. *Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлалд бусад хууль тогтоомжийг нийцүүлэх талаар судлан нэг мөр болгож зохицуулах ажлыг манлайлан хэрэгжүүлэх*, төрийн албаны хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх чиг үүргийнхээ хүрээг хамарсан стратегийн болон бодлогын удирдамжаар төрийн байгууллагыг хангах;
4. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит, хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх дүрэм, журам, арга зүйг боловсруулж, хяналтын цахим сүлжээ бий болгох, мэргэшсэн аудитор сургаж бэлтгэх;
5. Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд эрсдэлд суурилсан, төлөвлөгөөт хяналт шалгалтын тогтолцоог нэвтрүүлэх, холбогдох чадавхыг буй болгох, төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр дүнд хийсэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний дүнг Зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж, шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх;
6. Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, шинэтгэлийг шинэ үзэл санаа, шинэ хандлагаар хэрэгжүүлэх чиглэлээр төрийн албан хаагчдыг бодлогын зөвлөгөө, арга зүйн удирдлагаар хангах

7. Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төслийн хүрээнд ЗГ-ын тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсан иргэнийг сургуулиа төгссөний дараа төрийн албанд ажиллуулахтай холбогдсон эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх;
8. **Headhunting** (хээд хантинг) “тархины ангуучлал” менежментийн аргыг төрийн албанд нэвтрүүлж хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа оюуны өндөр чадамжтай хүмүүсийг төрийн албанд урьж гэрээгээр ажиллуулахтай холбогдсон, чадахуйн зарчимтай уялдсан эрх зүйн орчин бүрдүүлэх
9. Төрийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг, албан тушаалын тодорхойлолтын уялдааг хангах арга зүйг боловсруулах, батлах, үнэлгээ өгөх, албан тушаалын давхардлыг арилгах
10. Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааг Улсын Их Хуралд тайлагнах (Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1 дэх хэсэг) замаар Төрийн албаны хууль, шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хууль тогтоох байгууллагын дэмжлэг авах;
11. Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэдэх Сургалт, судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн газрын үйл ажиллагааг хэвшүүлж, төрийн үйлчилгээг сайжруулах талаар явуулсан бүх төрлийн судалгааны үр дүнг нэгтгэн, боловсруулж, төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх.
12. Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2020-2023)-ний хэрэгжилтийг тогтмол хянаж, шаардлагатай өөрчлөлтийг тухай бүрд нь оруулж байх;
13. Жендэрийн хууль тогтоомжийг төрийн албанд хэрэгжүүлэхтэй холбоотой нөхцөл байдлыг судлан, дүн шинжилгээ хийж, аргачлал боловсруулан нэвтрүүлэх замаар төрийн албаны үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй байх хандлагад дэвшил гаргах;
14. *Төрийн албаны зөвлөлийн болон төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, хэрэгжилтийг зохион байгуулах, үнэлж дүгнэх, ажил сайжруулах, сахилга хариуцлагыг бэхжүүлэх арга хэрэгсэл болгох;*

Хүрэх үр дүн:

Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилт сайжирч, түүний үр дүн, үр нөлөө дээшилнэ.

5.2. Стратеги зорилт 2. Чадахуйн зарчимд нийцсэн мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх

Чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцооны хэрэгжилтийг хангах байнгын тогтолцоо, арга зүй бий болгож, чадварлаг, *мэргэшсэн* албан хаагчдаар төрийн албыг бэхжүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ:

1. *Төрийн жинхэнэ албанд иргэнийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог мөрдүүлэх;*
2. Төрийн жинхэнэ албаны тусгай болон ерөнхий шалгалт болон төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн сонгон шалгаруулалтын бүртгэл, шалгалтыг технологийн дэвшилд тулгуурлан, бүрэн цахим хэлбэрээр хийдэг болох;
3. Үр дүнтэй хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх талаар төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчдыг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, удирдлагаар хангах, холбогдох журмуудыг боловсронгуй болгож чанд мөрдүүлэх;
4. Төрийн албаны цалин хөлсний системийг улсын дундажтай нийцүүлэх боломжийг судлан, санал боловсруулан Засгийн газарт санал оруулах
5. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын сорил, бодлогын даалгавар, ярилцлагын асуулт, хариултын санг төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалын ангилал бүрээр чадахуйн зарчимд суурилсан байдлаар бүрдүүлж, төрийн албаны шалгалтын агуулга, хэлбэр, арга зүйг албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлага, ур чадварт нийцүүлэн тогтмол шинэчилж байх,
6. Төрийн албаны шатлан дэвших нөөцөд хамрагдах төрийн албан хаагчдын судалгааг бүрэн гаргаж, шатлан дэвшүүлэх болзол, шаардлагыг хангуулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлж, чадахуйн зарчимд нийцүүлэн удирдах ажилтны эгнээг өргөтгөх;
7. *Төрийн жинхэнэ албаны нөөцийн сан бүрдүүлж, уг сангийн мэдээллээр сонирхогч байгууллага, албан хаагч, иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх;*
8. Төрийн албаны салбар зөвлөлүүдийн харьяаллынхаа дагуу зохион байгуулсан төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтын дүн, мэдээг хүлээн авч, Төрийн албаны шалгалт (ТАШ) - ын болон хүний нөөцийн цахим системийн санд оруулж байх;
9. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, чөлөөлөхөд улс төрийн хэлхээ холбоо, танил тал, гэр бүлийн харилцаа, авлигын төлбөр зэрэг аливаа хууль бус зүйлд үндэслэн шийдвэр гаргахыг хориглох, түүнээс үүдсэн иргэд, албан хаагчаас ирүүлсэн гомдлыг шалгаж, шийдвэрлэх;
10. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас хууль бусаар чөлөөлсөнтэй холбоотойгоор төрд учруулсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх тогтолцоог журамлах;
6. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас халсныг Төрийн албаны зөвлөл, эсхүл шүүх тогтоож төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэхийг журамласан тогтолцоо бүрдүүлэх;

Хүрэх үр дүн:

Чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог бүрэн хэрэгжүүлж “Зөв хүнийг зөв сонгон шалгаруулж, зөв албан тушаалд томилдог” болсноор төрийн алба албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангасан мэдлэг боловсрол, мэргэшил, ур чадвар, туршлага бүхий бүтээлч албан хаагчидтай болсон байна.

5.3. Стратеги зорилт 3. Төрийн албаны бүртгэл, мэдээллийн иж бүрэн тогтолцоог бүрдүүлэх

Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явцтай холбогдсон хүртээмжтэй, нээлттэй, ил тод, үнэн зөв мэдээллээр төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдийг хангах, тэдний санал, шүүмжийг үйл ажиллагаандаа тусгах замаар иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1. Төрийн албан хаагчийн бүртгэл мэдээллийн цахим систем бий болгох, ажлын байрны тодорхойлолт, цалингийн болон бусад системтэй холбогддог, шаардлагатай судалгаа мэдээллээр Монгол Улсын ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээд, иргэдийг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх;
2. Төрийн албаны үйл ажиллагаанд мэдээллийн технологийн ололтыг нэвтрүүлж, иргэд, төрийн байгууллага, албан хаагчдын оролцоог дэмжсэн цахим, дижитал орчин, бүтцийг бүрдүүлж төрийн албаны шинэтгэлийн үйл ажиллагаа, үйл явцыг олон нийтэд ил тод, нээлттэй болгож иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх үйл ажиллагааг төгөлдөржүүлэх;
2. Төрийн албаны зөвлөлийн дотоод удирдлага, хяналтын нэгдсэн систем болон архив, бичиг хэргийн цахим системүүдийг Төрийн албаны тухай хуулийн шаардлагад нийцүүлэн, байгууллагын вэбсайт, хүний нөөцийн цогц бүртгэлийн системтэй уялдаатайгаар нэгдсэн байдлаар шинэчлэх
3. Төрийн албан хаагчийн хөдөлгөөний тоо мэдээнд үндэслэн шаардлагатай нөөц бүрдүүлэлтийн хэрэгцээг тодорхойлдог байх

Хүрэх үр дүн:

Төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц болон Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагаа илүү нээлттэй, ил тод болж, хариуцлага сайжирч, иргэдийн ТАЗ-д итгэх итгэл нэмэгдсэн байна.

5.4. Стратеги зорилт 4. Төрийн албан хаагчдын сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1. Төрийн албан хаагчид, төрийн байгууллагуудын сургалтын хэрэгцээний үнэлгээг тогтмол хийж дутагдаж байгаа ур чадвар, мэдлэгийг тодорхойлдог болох;
2. Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг үндэслэн мэргэшүүлэх багц сургалт болон богино, дунд хугацааны сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг боловсруулан Засгийн газартай хамтран баталж мөрдүүлэх;
3. Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг үндэслэн мэргэшүүлэх багц сургалт болон богино, дунд хугацааны сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг боловсруулан Засгийн газартай хамтран баталж мөрдүүлэх;
3. ТОП менежерийн буюу манлайллын сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх, сургагч багш нарыг бэлтгэх, төрийн албаны топ менежерүүдийг хамруулах;
4. Төрийн албаны зөвлөлийн “Төрийн албаны сургалтын цахим систем бий болгох

Хүрэх үр дүн

Төрийн албаны шинэчлэл, зорилт чиг үүргийг үр бүтээлтэй хэрэгжүүлж чадах төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, тасралтгүй сургах төрийн албаны сургалтын бодлого, тогтолцоо төлөвшиж жигдэрсэн байна.

5.5. Стратеги зорилт 5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдүүлж, хэвшүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

1. “Ёс зүйтэй, сахилга хариуцлагатай төрийн албан хаагч” хөтөлбөр боловсруулж, ёс зүйн талаар төрийн албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хяналт тавих, гарсан зөрчлийг таслан зогсоох, цаг тухайд нь шийдвэрлэх, холбогдох албан хаагчдад хариуцлага хүлээлгэх үйл ажиллагааг төрийн байгууллага бүрд хэвшүүлэх;
2. Төрийн жинхэнэ албаны тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан хаагчдын гаргасан ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой асуудлыг хянан хэлэлцэж, шийдвэрлэх үүрэгтэй “Ёс зүйн зөвлөл”-ийг Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэд ажиллах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх
3. Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллагуудын дэргэдэх ёс зүйн зөвлөлийн талаар судалгаа гаргаж үйл ажиллагааг тогтмолжуулж, Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх;

4. Зүй бус үйлдэл гаргасан болон ажлын хариуцлага алдсан төрийн албан хаагчийн сахилгын зөрчлийг тодорхойлж илрүүлэх, шуурхай, шударга, тэгш байдлаар хянан шийдвэрлэх эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, *хэрэгжүүлэх, бодлогын зөвлөмжөөр хангах*;
5. Ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт, үүний дотор бэлгийн дарамт, ялгавартай хандах үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар байгууллагын дотоод журамд тусган мөрдүүлж, эерэг уур амьсгалтай, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэхтэй холбогдсон арга зүйн зөвлөгөөгөөр төрийн байгууллагуудыг хангах, сургалтыг давтамжтай зохион байгуулах;
6. Төрийн албан хаагчдын дунд гарсан ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийж, шалтгаан нөхцөлийг тогтоон, энэ талаарх нэгдсэн тайлан гаргаж, жилд нэг удаа төрийн албан хаагчдын дунд ил тод мэдээлэх;
7. Төрийн албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил нь сахилгын болон захиргааны зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол хуулийн дагуу холбогдох байгууллагуудад шилжүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх;
8. Ёс зүйн болон сахилгын зөрчил гаргасан нь тогтоогдож хариуцлага хүлээлгэсэн төрийн албан хаагчид, холбогдох шийдвэрийн бүртгэл хөтөлж, хүний нөөцийн мэдээллийн системд бүртгэх;
9. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан бүртгэл, судалгаатай болох, хууль бус шийдвэр гаргасан албан тушаалтанд эдийн засгийн хариуцлага тооцох хөшүүрэг, механизм бүхий эрх зүйн орчин бүрдүүлэх

Хүрэх үр дүн:

Төрийн албан хаагчдын сахилга, хариуцлага, шударга байдал сайжирч, Монгол Улсын төр, ард түмэнд үйлчлэх явдлыг өөрийн эрхэм үүргээ гэж үзэж, түүнийг хувийн ашиг сонирхлоос ямагт дээгүүр тавих хандлага сэтгэлгээ батжиж, төрийн албан хаагчдын гаргасан ёс зүй, сахилгын зөрчлийн тоо буурч, ёс зүйн зөрчилд холбогдсон төрийн албан хаагчийн тоо буурсан байна.

5.6. Стратеги зорилт 6. Төрийн албаны зөвлөлийн хамтын ажиллагааны үр өгөөжийг дээшлүүлэх

Хэрэгжүүлэх арга зам

1. Бусад улсын төрийн албаны төв байгууллагуудтай идэвхтэй, тэнцвэртэй хамтран ажиллах, туршлага солилцох, төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зэргээр Төрийн албаны зөвлөл, түүний Ажлын албаны чадавхийг бэхжүүлсэн гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг шинэ агуулга, хэлбэрээр өргөжүүлэн хөгжүүлэх;

2. Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих үүрэг бүхий Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн дүрмийг баталж мөрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, иргэдийн төрийн албанд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх зорилгоор идэвхтэй хамтран ажиллах;
3. Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны болон Салбар зөвлөлийн ажилтнуудын дүн шинжилгээ хийх, бодлогын баримт бичиг боловсруулах, хянан шалгах, аудит хийх, төрийн албан хаагчдад арга зүйн зөвлөгөө өгөх мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх зорилгоор Удирдлагын академи, их дээд сургуулиуд, мэргэжлийн холбоод, холбогдох төрийн болон иргэний нийгмийн байгууллагууд, эрдэмтэн, судлаачидтай идэвхитэй хамтран ажиллах;
4. Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн чадавхыг сайжруулж, мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах;
5. Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн талаар олон нийтэд мэдээлэх, төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдтэй байнгын эргэх холбоотой ажиллах тогтолцоог бүрдүүлэх зорилгоор хэвлэл, мэдээллийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах;
6. Төрийн байгууллагад олон жил ажилласан ахмад үеийнхний туршлагаас суралцах, санал зөвлөгөөг сонсох, ой санамжийг бататгах, төлөөллийн оролцоог хангах

Хүрэх үр дүн:

- a) Олон улсын тавцанд ТАЗ-ийн нэр хүнд дээшилж, байр суурь бэхэжсэн байна.
- b) Төрийн албаны Ажлын албаны болон Салбар зөвлөлийн чадавх бүх талаар сайжирч, үйл ажиллагааны үр дүн, үр нөлөө сайжирсан байна.
- c) Төрийн албаны үйл ажиллагаанд тавих олон нийтийн хяналт бий болсон байна.

Зургаа. Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулах

Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба нь Зөвлөлийн стратегийн төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг үе шаттайгаар тодорхойлж, хариуцан хэрэгжүүлэх бүтцийн нэгж, салбар зөвлөл, төсвийг жил бүрийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд нарийвчлан тусгаж ажиллана. Стратеги төлөвлөгөө нь ~~хөдлөнгө~~ *уян хатан* шинжтэй байх бөгөөд улс орны нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн нөхцөл байдлаас хамаарч шаардлагатай тохиолдолд өөрчлөлт оруулж болно.

Стратеги төлөвлөгөөнд тусгагдсан хөрөнгө оруулалтын арга хэмжээ, төсөл хөтөлбөрийг жил бүрийн эдийн засаг, нийгмийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэлд тусган хэрэгжилтийг зохион байгуулна.

Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг зохион байгуулахдаа шаардлагатай тохиолдолд бусад байгууллага, албан тушаалтантай хамтарч болно.

Стратеги төлөвлөгөөний зорилт, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны талаар нийт албан хаагчдыг мэдээллээр хангах ажлыг байгууллагын удирдлага хариуцна.

Байгууллагын удирдлага стратеги төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах нөөц (хүн, санхүү, техник)-ийг төлөвлөн бүрдүүлж, зохион байгуулна.

Долоо. Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг үнэлэх

Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын алба нь энэхүү стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үйл явцад тогтмол хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийнэ. Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний зорилго нь төрийн албаны шинэтгэл, стратеги, хүний нөөцийн бодлого, үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, үр дүн, үр нөлөөг нэмэгдүүлэх, хэрэгжилт, хариуцлагыг сайжруулахад оршино.

Стратегийн төлөвлөгөөний гүйцэтгэлд 2 жил тутам хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх арга хэмжээ авна.

Төрийн албаны салбар зөвлөл болон Ажлын албаны нэгжүүд эрхлэх чиг үүргийнхээ хүрээнд стратегийн зорилго, зорилт, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хянаж, холбогдох үйл ажиллагаа, арга хэмжээг жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөндөө тусгаж ажиллана.

Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийхэд дараах зарчмыг баримтална:

- Шударга, хараат бус;
- Нээлттэй, тайлан, дүгнэлт нь ил тод байх;
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээ нь шалгуур үзүүлэлт, тоо баримт, судалгаа, шинжилгээнд үндэслэсэн байх;
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тайлан нь тухайн бодлого, үйл ажиллагааны үр дагавар, үр нөлөөг тодорхойлсон, нотлогдохуйц байх;
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээг хийхдээ хэрэглэгч, үйлчлүүлэгч, оролцогч болон олон нийтийн оролцоог хангасан байх;
- Хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тайланд тусгагдсан мэдээллийн үнэн зөв болохыг холбогдох салбар зөвлөл, нэгж, албан тушаалтан хариуцдаг байх.

Найм. Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг тайлагнах

Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийг тодорхой, үнэн зөв, хангалттай мэдээлэлд үндэслэн тайлагнана.

Гүйцэтгэлийн тайланд тусгагдсан мэдээллийн үнэн зөв байдлыг холбогдох албан тушаалтан хариуцна.

Гүйцэтгэлийн тайланд дараах асуудлыг тодорхой тусгана:

- тухайн арга хэмжээний гүйцэтгэл нь хүрэх түвшин буюу төлөвлөсөн үр дүнд хүрсэн эсэх;
- зорилтот түвшинд хүрээгүй бол түүний шалтгаан, нөхцөл, цаашид авах арга хэмжээний талаарх мэдээлэл.

Стратеги төлөвлөгөөний гүйцэтгэлийн тайлан дараах хэсгээс бүрдэнэ:

- стратегийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан арга хэмжээний хэрэгжилт;
- үр дүнгийн үзүүлэлт (хүрэх болон хүрсэн түвшин);
- эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үзүүлэлт (хүрэх болон хүрсэн түвшин);
- стратегийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан төсөл, хөтөлбөрийн хэрэгжилт.

Стратеги төлөвлөгөөний хэрэгжилтийн үйл явцад тогтмол хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд үндэслэн тухайн жилийн зорилтот түвшинд хүрч чадаагүй үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийг сайжруулах, алдаа дутагдлыг арилгах арга хэмжээг төлөвлөн, дараа жилийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгана.

Төрийн албаны зөвлөлийн төсвийн ерөнхийлөн захирагч стратеги төлөвлөгөөний тухайн жилийн гүйцэтгэлийн тайланг баталгаажуулна.

--- о О о ---

Ес. Хүрэх үр дүнгийн тодорхойлолт

№	Стратегийн зорилт	Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	Үр дүнгийн шалгуур үзүүлэлтүүд						Эх сурвалж	Хариуц агч	Хамтран хэрэгжүүлэгч	
			Үзүүлэлтүүд	Суурь түвшин	Өөрчлөлт							
					2019	2020	2021	2022				2023
1	Стратеги зорилт 1. Төрийн албаны шинэтгэлийг бэхжүүлэх	1.Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх чиг үүргүүдийг тодорхойлох, тэдгээрийн хэрэгжилтэнд дүн шинжилгээ хийх	Хангалттай хэрэгжилттэй чиг үүргийн нийт чиг үүрэгт эзлэх хувь хэмжээ	Газруулын чиг үүргийг тодорхойлсон байгаа	ТАТХ-д заасан бүрэн эрх тус бүрээр ТА3-ийн чиг үүргийг тодорхойлно.	Жил бүрийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжүүлнэ.			ТА3	ЗУГ	-	
2		2.Төрийн албаны дунд хугацаа (2020-2030 он)-ны стратегийн баримт бичгийг боловсруулан батлуулж, үйл ажиллагаандаа мөрдүүлэх	Стратегийг баталсан УИХ-н тогтоол, уг стратегийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг баталсан ЗГ-ын тогтоол	УИХ-ын 2004 оны 24 дүгээр тогтоолоор баталсан МУ-ын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги	Төрийн албаны дунд хугацаа(2020-2030 он) - ны стратегийн баримт бичгийн төслийг боловсруулсан байх	Төрийн албаны дунд хугацаа(2020-2030 он) - ны стратегийн баримт бичгийг УИХ-аар батлуулсан байх, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг Засгийн газраар батлуулсан байх	Хэрэгжүүлнэ			ТА3	ЗУГ	ЗГХЭГ, НҮБХХ
3		3.Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлалд бусад хууль тогтоомжийг нийцүүлэх талаар судлан нэг мөр болгож зохицуулах ажлыг манлайлан хэрэгжүүлэх	Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлалтай нийцүүлсэн хууль тогтоомжийн нийт зөрчилтэй хууль тогтоомжид эзлэх хувь хэмжээ	0%	Нийт зөрчилтэй хууль тогтоомжийг тодорхойлж, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг УИХ-д хүргүүлэх	80%	90%	100%	ТА3	ССМНСГ		

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

4	4.Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит, хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийх дүрэм, журам, арга зүйг боловсруулж, хяналтын цахим сүлжээ бий болгох, мэргэшсэн аудитор сургаж бэлтгэх	Арга зүй тодорхойлсон дүрэм журамтай болсон байх	0	Холбогдох дүрэм журам батлагдсан байх	Хэрэгжүүлж, сайжруулалт хийсэн байх	Хэрэгжүүлж, хэвшүүлсэн байна		ТАЗ	ХНУАГ	НҮБХХ
		Хэрэгжүүлэх гарын авлагатай болсон байх	0	Гарын авлага хэвлэгдэж хэрэглээнд гарсан байх	Хэрэгжүүлж, сайжруулалт хийсэн байх	Хэрэгжүүлж, хэвшүүлсэн байна		ТАЗ	ХНУАГ	НҮБХХ
		Сертификаттай аудиторуудын тоо	0	3	47	47	47	ТАЗ	ХНУАГ	НҮБХХ
5	5.Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд эрсдэлд суурилсан, төлөвлөгөөт хяналт шалгалтын тогтолцоог нэвтрүүлэх, холбогдох чадавхыг буй болгох, төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үр дүнд хийсэн хяналт шинжилгээ, үнэлгээний дүнг Зөвлөлийн хурлаар хэлэлцэж, гаргасан шийдвэр, хэрэгжилт	Төлөвлөгөөт шалгалтанд хамрагдсан байгууллагын тооны нийт төрийн жинхэнэ албаны байгууллагад эзлэх хувь	17.9%	35,4	53.2	70,9%	88,6%	ТАЗ	МХШГ	
		Гарч буй зөрчлийн тооны өсөлт/бууралт	0%	0%				ТАЗ		
6	6.Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, шинэтгэлийг шинэ үзэл санаа, шинэ хандлагаар хэрэгжүүлэх чиглэлээр төрийн албан хаагчдыг бодлогын зөвлөгөө, арга зүйн удирдлагаар хангах	Зөвлөгөө, арга зүйн удирдлагаар хангасан албан хаагчдын нийт төрийн албан хаагчдын тоонд эзлэх хувь	3.4%	30.0%	40.0%	50.0%	60.0%	ТАЗ	Газрууд	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

7	7.Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төслийн хүрээнд ЗГ-ын тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсан иргэнийг сургуулиа төгссөний дараа төрийн албанд ажиллуулахтай холбогдсон эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх	Эрх зүйн орчин бүрдсэн байх	0%	Эрх зүйн орчин бүрдсэн байх	Хэрэгжинэ			ТАЗ	ССМНСГ	ЗГХЭГ
		Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдсан иргэдээс төрийн албанд ажиллаж буй хувь	0%	Судалгаа хийнэ.	Судалгааг жил бүр шинэчилж дүн шинжилгээ хийж байна.			ТАЗ		ЗГХЭГ
8	8.Headhunting (тархины ангуучлал) менежментийн аргыг төрийн албанд нэвтрүүлж хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа оюуны өндөр чадамжтай хүмүүсийг төрийн албанд урьж гэрээгээр ажиллуулахтай холбогдсон, чадахуйн зарчимтай уялдсан эрх зүйн орчин бүрдүүлэх	Эрх зүйн орчин бүрдсэн байх	Оюуны өндөр чадамжтай хүмүүсийг төрийн албанд урьж гэрээгээр ажиллуулж эхэлсэн байгаа	Хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа болон гадаад, дотоодын их дээд сургууль төгссөн оюуны өндөр чадамжтай хүмүүсийг төрийн албанд урьж ажиллуулах эрх зүйн орчин бүрдсэн байна.	Хувийн хэвшилд ажиллаж байгаа болон гадаад, дотоодын их дээд сургууль төгссөн оюуны өндөр чадамжтай хүмүүсийг төрийн албанд урьж ажиллуулах тогтолцоо хэрэгжиж хэвшсэн байна.			ТАЗ	ЗУГ	ЗГХЭГ
		"Тархины ангуучлал"-аар томилогдсон албан хаагчийн нийт төрийн албан хаагчийн тоонд эзлэх хувь	0.0%	0.0%	1.0%	2.0%	3.0%	ТАЗ	ССМНСГ	ЗГХЭГ
9	9.Төрийн захиргааны байгууллагын чиг үүрэг, албан тушаалын тодорхойлолтын уялдааг хангах арга зүйг боловсруулах, батлах, үнэлгээ өгөх, албан тушаалын давхардлыг арилгах	Хянаж, батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолтын нийт албан тушаалд эзлэх хувь	73.4%	100.0%	100.0%	100.0 %	100.0%	ТАЗ	ХНУАГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

		Яам, агентлаг, аймаг нийслэлийн ЗДТГ-ын чиг үүргийн шинжилгээ хийсэн байх	0.0%	Яам, агентлагийн чиг үүргийн шинжилгээ хийсэн байх	Аймаг нийслэлийн ЗДТГ-ын чиг үүргийн шинжилгээ хийсэн байх	100.0 %	100.0%	ТАЗ	ТАЗ	ЗГХЭГ
		Давхардлыг арилгасан албан тушаалын давхардсан албан тушаалд эзлэх хувь	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	ТАЗ	ТАЗ	ЗГХЭГ
10	10Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааг Улсын Их Хуралд тайлагнах (Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1 дэх хэсэг) замаар Төрийн албаны хууль, шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хууль тогтоох байгууллагын дэмжлэг авах	УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны дүгнэлт	ТАЗ-ийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайланг УИХ-ын ТББХ-оор хэлэлцээд өгсөн дүгнэлт	Хангалттай	Хангалттай	Хангалттай	Хангалттай	ТАЗ	ТАЗ	
11	11.Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэдэх Сургалт, судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн газрын үйл ажиллагааг хэвшүүлж, төрийн үйлчилгээг сайжруулах талаар явуулсан бүх төрлийн судалгааны үр дүнг нэгтгэн, боловсруулж, төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх.	Төрийн албатай холбоотой бүх төрлийн судалгаа, хөтөлбөр, төслийн агуулга, үр дүнг нэгтгэн судалж, хамтран ажиллах төлөвлөгөө гаргасан байх	0	Судалгаа хийгдэж, жил бүр шинэчилж хамтран ажиллах төлөвлөгөө гарсан байх				ТАЗ	ССМНСШГ	
		Төрийн албанд тулгамдаж буй асуудал, шийдлийн талаар хийгдэх судалгааны хэрэгцээг тодорхойлсон байх	0	Судалгаа хийгдэж, тулгамдаж буй асуудлын талаарх хэрэгцээ тодорхой болсон байх				ТАЗ	ССМНСШГ	
		Хийгдсэн судалгааны нийт	0%	0%	20%	40%	60%			

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

			шаардлагатай судалгаанд эзлэх хувь								
12		12.Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2020-2023)-ний хэрэгжилтийг тогтмол хянаж, шаардлагатай өөрчлөлтийг тухай бүрд нь оруулж байх	а. Стратеги төлөвлөгөөг баталсан ТА3-ийн тогтоол	0	ТА3-ийн стратеги төлөвлөгөө батлагдсан байна.	Тухайн үеийн нөхцөл байдалтай уялдуулан шинэчилж байна			ТА3	ЗУГ	
			б.Стратеги төлөвлөгөөний биелэлтийн хувь	0%	10%	30%	60%	100%	ТА3		
13		13.Жендэрийн хууль тогтоомжийг төрийн албанд хэрэгжүүлэхтэй холбоотой нөхцөл байдлыг судлан, дүн шинжилгээ хийж, аргачлал боловсруулан нэвтрүүлэх замаар төрийн албаны үйл ажиллагаанд жендэрийн мэдрэмжтэй байх хандлагад дэвшил гаргах	Төрийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэл тус бүрийн хүйсийн харьцаа	0	Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан бодлого хэрэгжсэн байх			ТА3	Газрууд		
14		14.Төрийн албаны зөвлөлийн болон төрийн албан хаагчийн гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө боловсруулах, хэрэгжилтийг зохион байгуулах, үнэлж дүгнэх, ажил сайжруулах, сахилга хариуцлагыг бэхжүүлэх арга хэрэгсэл болгох	Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний биелэлтийн хувь	90%	100%	100%	100%	100%	ТА3	ЗУГ	
			Хангалттай гүйцэтгэлтэй үнэлэгдсэн ажилтны нийт ажилтанд эзлэх хувь	"Хангалттай гүйцэтгэлтэй ажилтан" гэсэн үзүүлэлтээр үнэлгээ гаргаагүй	2020 оноос эхлээд ТА3-ийн Ажлын албаны "хангалттай гүйцэтгэлтэй ажилтан"-ны нийт албан хаагчид эзлэх хувь гардаг болно.			ТА3	Газрууд		
15	Стратеги зорилт 2. Чадахуйн зарчимд нийцсэн мэргэшсэн албан хаагчдаар төрийн	1.Төрийн жинхэнэ албанд иргэнийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд чадахуйн зарчим болон шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог мөрдүүлэх	Сонгон шалгаруулалтад хамрагдаж тухайн албан тушаалд томилогдсон албан хаагчийн нийт албан хаагчид эзлэх хувь	0.2%	1.0%	3.0%	5.0%	10.0%	ТА3	СПГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

16	албыг бэхжүүлэх	2.Төрийн жинхэнэ албаны тусгай болон ерөнхий шалгалт болон төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн сонгон шалгаруулалтын бүртгэл, шалгалтыг технологийн дэвшилд тулгуурлан, бүрэн цахим хэлбэрээр хийдэг болох	Бүрэн цахим хэлбэрээр хийсэн сонгон шалгаруулалтын нийт сонгон шалгаруулалтад эзлэх хувь	0.8%	33.3%	100%	100%	100%	ТАЗ	СШГ	
17		3.Үр дүнтэй хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх талаар төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчдыг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, удирдлагаар хангах, холбогдох журмуудыг боловсронгуй болгож чанд мөрдүүлэх	Албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаж буй албан хаагчдын нийт албан хаагчдын тоонд эзлэх хувь	Тодорхойгүй	Албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаж буй албан хаагчдын нийт албан хаагчдын тоонд эзлэх хувь хэмжээг тодорхойлох	50%	80%	100%	ТАЗ	ХНУАГ	
18		4.Төрийн албаны цалин хөлсний системийг улсын дундажтай нийцүүлэх боломжийг судлан, санал боловсруулан Засгийн газарт санал оруулах	Цалингийн сүлжээ шинэчлэн батлагдсан байх	Төрийн албан хаагчийн цалингийн сүлжээг ЗГ-ын 2019 оны 24 дүгээр тогтоолоор шинэчлэн баталсан.	Цалин хөлсний шинэ систем хэрэгжинэ				ТАЗ	ХНУАГ	
			Төрийн албан хаагчийн цалингийн дундаж ба улсын цалингийн дунджийн зөрүү	15%	12.8%	10.0%	5.0%	0.0%	ТАЗ		
19		5. Төрийн албаны мэргэшлийн шалгалтын сорил, бодлогын даалгавар, ярилцлагын асуулт, хариултын санг төрийн жинхэнэ албаны албан тушаалын ангилал бүрээр чадахуйн зарчимд	Шалгалтын агуулгын шинэчлэгдсэн хэсгийн хувь	20%	50%	50-иас доошгүй хувийг жил бүр шинэчилж байх			ТАЗ	СШГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

	суурилсан байдлаар бүрдүүлж, төрийн албаны шалгалтын агуулга, хэлбэр, арга зүйг албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлага, ур чадварт нийцүүлэн тогтмол шинэчилж байх	Төрийн албан хаагчдын Монгол хэл, бичгийн шалгалтаар авсан онооны авбал зохих дээд оноонд эзлэх хувь	66,7%	70%	75%	80%	85%	ТАЗ	СШГ	
20	6.Төрийн албан хаагчдын Монгол хэл, бичгийн мэдлэг, чадварын түвшин	Төрийн албан хаагчдын Монгол хэл, бичгийн шалгалтаар авсан онооны авбал зохих дээд оноонд эзлэх хувь	66,7%	70%	75%	80%	85%	ТАЗ	СШГ	
21	7.Төрийн албаны шатлан дэвших нөөцөд хамрагдах төрийн албан хаагчдын судалгааг бүрэн гаргаж, шатлан дэвшүүлэх болзол, шаардлагыг хангуулах арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлж, чадахуйн зарчимд нийцүүлэн удирдах ажилтны эгнээг өргөтгөх	Шатлан дэвших болзол шаардлагыг хангасан албан хаагчийн нөөцийн тоо ба Шатлан дэвших зарчмаар томилогдох боломжтой албан тушаалын тооны харьцаа (албан тушаал ангилал тус бүрээр)	Тодорхойгүй	1-с доошгүй	2-с доошгүй	3-с доошгүй	5-с доошгүй	ТАЗ	ССМНСГ	
22	8.Төрийн жинхэнэ албаны нөөцийн сан бүрдүүлж, уг сангийн мэдээллээр сонирхогч байгууллага, албан хаагч, иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх	Нөөцөд бүртгэгдсэн хүний тоо (төрөл тус бүрээр) ба Нийт албан хаагчдын харьцаа	7.6%	4.3%	1.9%	4.4%	7.9%	ТАЗ	ССМНСГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

23	9.Төрийн албаны салбар зөвлөлүүдийн харьяаллынхаа дагуу зохион байгуулсан төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалтны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтын дүн, мэдээг хүлээн авч, Төрийн албаны шалгалт (ТАШ) - ын болон Хүний нөөцийн цахим системийн санд оруулж байх	Мэдээллийг тухай бүрд оруулах боломжтой байдлаар шалгалтын цахим системийг шинэчилсэн байна	Ерөнхий шалгалтын дүн цахим системийн санд шууд орж байгаа Тусгай шалгалтын болон төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтын шалгалтын дүн шалгалтын цахим системийн санд шууд оруулж авдаггүй.	Төрийн албан хаагчийн шалгалтын цахим системийн шинэтгэлийг хийж эхэлнэ.	Төрийн албан хаагчийн шалгалтын цахим систем бүрэн шинэчлэгдсэн байна.	Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий, тусгай шалгалтын болон төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруултын шалгалтын дүн Төрийн албан хаагчийн шалгалтын цахим системд шууд ордог болсон байна.	ТАЗ	СШГ	
24	10.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах, томилох, албан тушаал дэвшүүлэх, сэлгэн ажиллуулах, чөлөөлөхөд улс төрийн хэлхээ холбоо, танил тал, гэр бүлийн харилцаа, авлигын төлбөр зэрэг аливаа хууль бус зүйлд үндэслэн шийдвэр гаргахыг хориглох, түүнээс үүдсэн иргэд, албан хаагчаас ирүүлсэн гомдлыг шалгаж, шийдвэрлэх	ТАЗ-с шалгаж шийдвэрлэсэн өргөдөл, гомдлын нийт иргэд, албан хаагчаас ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын дүнд эзлэх хувь	Хугацаандаа шийдвэрлэсэн 96,4% Хугацаа хэтэрч шийдвэрлэсэн 2,6%	Хугацаа хэтэрч шийдвэрлэсэн өргөдөл гомдлын эзлэх хувь 1% болж буурсан байх	Хуулийн хугацаанд төрийн албан хаагч, иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг авч үзэж шийдвэрлэдэг байх		ТАЗ	ЗУГ, МХШГ, СШГ, ХНУАГ, ССМНСГ	
25	11.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг төрийн албанаас хууль бусаар чөлөөлсөнтэй холбоотойгоор төрд учруулсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлэх тогтолцоог журамлах	Барагдуулсан хохирлын нийт хохиролд эзлэх хувь	0	20%-д хүргэх	50-иас доошгүй хувьд хүргэх	70-иас доошгүй хувьд хүргэх	80-аас доошгүй хувьд хүргэсэн байх	МХШГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

26	Стратеги зорилт 3. Төрийн албаны бүртгэл, мэдээллийн иж бүрэн тогтолцоог бүрдүүлэх	1.Төрийн албан хаагчийн бүртгэл мэдээллийн цахим систем бий болгох, ажлын байрны тодорхойлолт, цалингийн болон бусад системтэй холбогддог, шаардлагатай судалгаа мэдээллээр Монгол Улсын ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээд, иргэдийг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх	Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, хүйсийн ялгаа, гүйцэтгэлийн үнэлгээ зэрэг нарийвчилсан мэдээлэл бүхий бүртгэлийн цахим систем бий болсон байх	Техник болон программ хангамжийн зардлын тооцоог гаргаж төсөв батлуулсан.	Тоног төхөөрөмж худалдан авч, дэд бүтэц бий болгож, одоо ашиглагдаж байгаа системийн тогтвортой байдал хангагдсан байна. Мөн программын шаардлагатай өөрчлөлтийг тодорхойлж, бодлогын даалгавар боловсруулсан байна	Цалингийн нэгдсэн ситемтэй холбогдсон байх, шаардлагатай өөрчлөлтүүд хийгдсэн байх бөгөөд төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хэрэглэгдэж, туршигдсан байна	Үйл ажиллагаанд бүрэн нэвтэрсэн байна			ССМНСТ	
27		2. Төрийн албаны үйл ажиллагаанд мэдээллийн технологийн ололтыг нэвтрүүлж, иргэд, төрийн байгууллага, албан хаагчдын оролцоог дэмжсэн цахим, дижитал орчин, бүтцийг бүрдүүлж төрийн албаны шинэтгэлийн үйл ажиллагаа, үйл явцыг олон нийтэд ил тод, нээлттэй болгож иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх үйл ажиллагааг төгөлдөржүүлэх	Санал, шүүмж ирүүлэх, хариу өгөх цахим систем бий болсон байх	ТАЗ-ийн одоогийн цахим системд төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдээс санал шүүмж ирүүлэх, хариу өгөх шийдэл байхгүй	Ажлын даалгавар, зардлыг тооцоо, төсөвт суулгуулах санал өгөх	Сонгон шалгаруулалт зарлан, гүйцэтгэчийг сонгож, систем хөгжүүлэн, туршиж, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх	Үйл ажиллагаанд бүрэн нэвтэрсэн байна			ССМНСТ	
			Иргэдийн төрийн үйлчилгээний сэтгэл ханамжийн түвшин	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй байхгүй	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй, асуулга боловсруулах	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй, асуулгыг цахим системд оруулах	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй, асуулгыг цахимаар авч эхэлнэ	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй, асуулгыг цахимаар авч хэвшсэн байна.	ТАЗ		

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

28		3.Төрийн албаны зөвлөлийн дотоод удирдлага, хяналтын нэгдсэн систем болон архив, бичиг хэргийн цахим системүүдийг Төрийн албаны тухай хуулийн шаардлагад нийцүүлэн, байгууллагын вэбсайт, хүний нөөцийн цогц бүртгэлийн системтэй уялдаатайгаар нэгдсэн байдлаар шинэчлэх	Цахим систем бэлэн болсон байх	Хоорондоо холбогддоггүй, 2 тусдаа систем ажиллаж байгаа (Eoffice, Able)	Ажлын даалгавар, зардлыг тооцоо, төсөвт суулгуулах санал өгөх	Сонгон шалгаруулалт зарлан, гүйцэтгэгчийг сонгож, систем хөгжүүлэн, туршиж, үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх	Үйл ажиллагаанд бүрэн нэвтэрсэн байна		ТАЗ	ССМНСГ, ЗУГ	
29		4.Төрийн албан хаагчийн хөдөлгөөний тоо мэдээнд үндэслэн шаардлагатай нөөц бүрдүүлэлтийн хэрэгцээг тодорхойлдог байх	Төлөвлөгөө, гүйцэтгэлийн зөрүү	0	Хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох үзүүлэлтүүдийг гаргах	Шаардлагатай үзүүлэлтээр судалгаа гардаг болсон байна.	Хэрэгцээ шаардлаг аадаа үндэслэс эн төлөвлөл т хийдэг болно.	Төлөвлөлтийг үндэслэн холбогдо байгууллагад хэрэгжүүлэх санал хүргүүлэх, хамтран ажиллах	ТАЗ	ССМНСГ	
30	Стратеги зорилт 4. Төрийн албан хаагчдын сургалтын нэгдсэн тогтолцоог бүрдүүлэх	1.Төрийн албан хаагчид, төрийн байгууллагуудын сургалтын хэрэгцээний үнэлгээг тогтмол хийж дутагдаж байгаа ур чадвар, мэдлэгийг тодорхойлох	Дутагдаж буй ур чадварын нийт шаардлагатай ур чадварт эзлэх хувь	Байхгүй	30%	25%	10%	5%	ТАЗ	ССМНСГ	
31		2.Төрийн албан хаагчдын сургалтын хэрэгцээг үндэслэн мэргэшүүлэх багц сургалт болон богино, дунд хугацааны сургалтын хөтөлбөр, агуулгыг боловсруулан Засгийн газартай хамтран баталж мөрдүүлэх	Ур чадварын дутагдалтай албан хаагчдын нийт албан хаагчдад эзлэх хувь	Байхгүй	20%	15%	8%	2%	ТАЗ	ССМНСГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

32		3.ТОП менежерийн буюу манлайллын сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх, сургагч багш нарыг бэлтгэх, төрийн албаны топ менежерүүдийг хамруулах	Нийт топ менежерүүдээс манлайллын сургалтанд хамрагдсан менежерүүдийн хувь	Төрийн захиргааны тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн ангилалд хамаарах албан тушаалд одоо ажиллаж байгаа нийт 1161 албан хаагч буюу 66.3% хамруулсан.	75%	85%	90%	95%	ТАЗ	ССМНСГ	
33		4.Төрийн албаны зөвлөлийн “Төрийн албаны сургалтын цахим систем бий болгох	Сургалтын цахим систем бий болсон байна	ТАЗ-ийн одоогийн цахим системд төрийн албан хаагчийн сургалтын систем байхгүй	Ажлын даалгавар, зардлыг тооцоо, төсөвт суулгуулах санал өгөх	Гүйцэтгэгчийг сонгон шалгаруулж системийг хөгжүүлж нэвтрүүлэх, эрх зүйн орчин бүрдүүлэх	Төрийн албаны үйл ажиллагаанд нэвтрүүлж хэвшүүлэх	100% нэвтэрсэн байна.	ТАЗ	ССМНСГ	
34		5. Байгууллагынхаа хуулиар хүлээсэн зорилт, чиг үүрэг, үйл ажиллагааны онцлог, стратеги төлөвлөгөө, ажиллах хүчний ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлж, түүндээ үндэслэн шинээр бий болох орон тоо болон шатлан дэвшүүлэх судалгааг албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн дагуу дагуу албан хаагч бүрээр, 4 жилийн хугацаатай гаргах	Байгууллагын ажиллах хүчний ирээдүйн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхой болж, түүндээ үндэслэн шинээр бий болох орон тоо болон шатлан дэвшүүлэх судалгаа албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн дагуу дагуу албан хаагч бүрээр, 4 жилийн хугацаатай гаргасан байх	Байхгүй	Судалгаа бүрэн гарсан байх	Үйл ажиллагаандаа мөрдүүлж хэвшүүлнэ.			ТАЗ	ССМНСГ ХНУАГ	
35	Стратеги зорилт 5. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг	1.“Ёс зүйтэй, сахилга хариуцлагатай төрийн албан хаагч” хөтөлбөр боловсруулж, ёс зүйн талаар төрийн албан хаагчдыг соён гэгээрүүлэх, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хяналт тавих, гарсан зөрчлийг таслан зогсоох, цаг тухайд нь шийдвэрлэх, холбогдох	Хөтөлбөр гарсан байх	Байхгүй	Хөтөлбөр батлагдсан байна	Мөрдүүлж хэвшүүлнэ			ТАЗ		

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

	мөрдүүлж, хэвшүүлэх	албан хаагчдад хариуцлага хүлээлгэх үйл ажиллагааг төрийн байгууллага бүрд хэвшүүлэх									
			Соён гэгээрүүлэх арга хэмжээнд хамрагдсан төрийн албан хаагчдын нийт албан хаагчдад эзлэх хувь	Байхгүй	5%	30%	60%	80%	ТАЗ	МХШГ	
36		2.Төрийн жинхэнэ албаны тэргүүн түшмэлийн ангилалд хамаарах албан хаагчдын гаргасан ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой асуудлыг хянан хэлэлцэж, шийдвэрлэх үүрэгтэй "Ёс зүйн зөвлөл"-ийг Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэд ажиллах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх	Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэмд нэмэлт оруулсан байх	Байхгүй	Дүрэмд нэмэлт өөрчлөлт орж, Засгийн газрын тогтоолоор батлагдсан байна	Ёс зүйн зөвлөл байгуулагдсан, үйл ажиллагаа нь эхлэсэн байна	Үйл ажиллагаа нь тогтмолжсон байна		ТАЗ	МХШГ	
37		3.Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний байгууллагуудын дэргэдэх ёс зүйн зөвлөлийн талаар судалгаа гаргаж үйл ажиллагааг тогтмолжуулж, Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх	Байгуулагдсан Ёс зүйн зөвлөлийн тоо ба Нийт ёс зүйн зөвлөл байгуулах ёстой байгууллагын тооны харьцаа	Байхгүй	Судалгаа хийгдсэн байна	0.5	0.8	1	ТАЗ	МХШГ	
			Тогтмол үйл ажиллагаа явуулж буй Ёс зүйн зөвлөлийн нийт ёс зүйн зөвлөлд эзлэх хувь	Байхгүй	Байхгүй	30%	50%	80%	ТАЗ		
38		4.Зүй бус үйлдэл гаргасан болон ажлын хариуцлага алдсан төрийн албан хаагчийн сахилгын зөрчлийг тодорхойлж илрүүлэх, шуурхай, шударга, тэгш байдлаар хянан шийдвэрлэх эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, хэрэгжүүлэх, бодлогын зөвлөмжөөр хангах	Зөрчил гаргасан албан хаагчдын нийт албан хаагчдад эзлэх хувь	Төрийн захиргаа 1.7%, Төрийн үйлчилгээ 0.2%	Төрийн захиргаа 1.4%, Төрийн үйлчилгээ 0.15%	Төрийн захиргаа 1.1%, Төрийн үйлчилгээ 0.1%	Төрийн захиргаа 0.8%, Төрийн үйлчилгээ 0.06%	Төрийн захиргаа 0.2%, Төрийн үйлчилгээ 0.01%	ТАЗ	МХШГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

39	5.Ажлын байран дахь бүх хэлбэрийн хууль бус дарамт шахалт, үүний дотор бэлгийн дарамт, ялгавартай хандах үйлдэл гаргасан албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын талаар байгууллагын дотоод журамд тусган мөрдүүлж, эерэг уур амьсгалтай, сэтгэл зүйн дарамтгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэхтэй холбогдсон арга зүйн зөвлөгөөгөөр төрийн байгууллагуудыг хангах, сургалтыг давтамжтай зохион байгуулах	Дарамтгүй орчин бүрдүүлэх арга зүйн зөвлөгөө гарсан байх	Жендер, ажлын байран дахь дарамт, бэлгийн дарамт, эрх мэдлээ урвуулан ашиглахаас сэргийлсэн заавар, төрийн албан дахь ёс зүй, ашиг сонирхлын зөрчлийг зохицуулах талаар сургалтын хөтөлбөр байхгүй	Ажлын байранд хууль бус дарамт үүсгэхгүй байх заавар, удирдах албан тушаалтнууд заавал хамрагдах онлайн багц сургалтын хөтөлбөр боловсруулж, батлаж, мөрдүүлж эхлэсэн байна	Хэрэгжинэ		ТАЗ	МХШГ		
		Хууль бус дарамт шахалт үзүүлсэн талаарх гомдлын тоо	Байхгүй	Гомдлын тооны өсөлт, бууралт он онд өөр гарна.				ТАЗ		
		Сургалтанд хамрагдсан албан хаагчдын нийт албан хаагчдад эзлэх хувь	Байхгүй	20%	30%	50%	85%	ТАЗ		
40	6.Төрийн албан хаагчдын дунд гарсан ёс зүйн болон сахилгын зөрчлийн талаар судалгаа, дүн шинжилгээ хийж, шалтгаан нөхцөлийг тогтоон, энэ талаарх нэгдсэн тайлан гаргаж, жилд нэг удаа төрийн албан хаагчдын дунд ил тод мэдээлэх	Судалгаа, дүн шинжилгээ бэлэн болсон байх	Байхгүй	Судалгаа, дүн шинжилгээг жил бүр хийж, үр дүнг олон нийтэд танилцуулах			ТАЗ	МХШГ		
		Тайлантай танилцсан албан хаагчдын нийт албан хаагчдад эзлэх хувь	Байхгүй	20%	30%	50%	85%	ТАЗ		

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

41	7.Төрийн албан хаагчийн гаргасан ёс зүйн зөрчил нь сахилгын болон захиргааны зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй бол хуулийн дагуу холбогдох байгууллагуудад шилжүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх	Зөрчлийн төрөл тус бүрийн тоо, өсөлт, бууралт	Ёс зүйн зөрчил - 237, Сахилгын зөрчил - 372, Захиргааны зөрчил - 26, Гэмт хэргийн зөрчил - 2	10 хувь буурах	20 хувь буурах	40 хувь буурах	50 хувь буурах	ТАЗ	МХШГ	
		Холбогдох байгууллагуудад шийдвэрлүүлэх эр шилжүүлсэн зөрчлийн тоо	Байхгүй	Тухай нөхцөл байдлаас шалтгаалж өөр өөр байна.				ТАЗ		
42	8.Ёс зүйн болон сахилгын зөрчил гаргасан нь тогтоогдож хариуцлага хүлээлгэсэн төрийн албан хаагчид, холбогдох шийдвэрийн бүртгэл хөтөлж, хүний нөөцийн мэдээллийн системд бүртгэх;	Системд бүртгэгдсэн зөрчлийн нийт зөрчилд эзлэх хувь	Байхгүй	Байхгүй	30%	80%	100%	ТАЗ	МХШГ	
43	9.Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан бүртгэл, судалгаатай болох, хууль бус шийдвэр гаргасан албан тушаалтанд эдийн засгийн хариуцлага тооцох хөшүүрэг, механизм бүхий эрх зүйн орчин бүрдүүлэх	Судалгаатай болсон байх	Байхгүй	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан бүртгэл, судалгаатай болсон байна.	Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг хууль бусаар төрийн албанаас чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсан бүртгэл, судалгааг жил бүр баяжуулж байх			ТАЗ	МХШГ	
		Журам батлагдсан байх	Байхгүй	Хууль бус шийдвэр гаргасан албан тушаалтанд эдийн засгийн хариуцлага тооцох хөшүүрэг, механизм бүхий эрх зүйн орчин бүрдүүлэх талаар холбогдох байгууллагуудтай ярилцаж нэгдсэн ойлголтод хүрэх	Хууль бус шийдвэр гаргасан албан тушаалтанд эдийн засгийн хариуцлага тооцох үйл ажиллагааг зохицуулах журам гарсан байна.	Хууль бус шийдвэр гаргасан албан тушаалтанд эдийн засгийн хариуцлага тооцох үйл ажиллагааг зохицуулах журмыг мөрдөж хэвшүүлнэ..		ТАЗ		

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

			Хууль бус шийдвэрийн тоо, өсөлт бууралт	31	10 хувь буурах	20 хувь буурах	40 хувь буурах	50 хувь буурах	ТАЗ		
44	Стратеги зорилт 6. Төрийн албаны зөвлөлийн хамтын ажиллагааны үр өгөөжийг дээшлүүлэх	1.Бусад улсын төрийн албаны төв байгууллагуудтай идэвхтэй, тэнцвэртэй хамтран ажиллах, туршлага солилцох, төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зэргээр Төрийн албаны зөвлөл, түүний Ажлын албаны чадавхийг бэхжүүлсэн гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг шинэ агуулга, хэлбэрээр өргөжүүлэн хөгжүүлэх	Хамтран ажиллах гэрээний тоо	2	5	5	6	6	ТАЗ		
			Хамтын ажиллагааны үр дүнгийн тайлан жил бүр гаргасан байх	Байхгүй	Жил бүр дүгнэж, тайлан гаргасан байна				ТАЗ	ЗУГ	
			Төрийн албаны зөвлөл, түүний Ажлын албаны чадавхийг бэхжүүлэх гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг шинэ агуулга, хэлбэрээр өргөжүүлэн хөгжүүлсэн байх;	1. НҮБХХ-ийн "Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь" төсөл; 2. Канадын "Мерит" хөтөлбөр	1. НҮБХХ-ийн "Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь" төсөл; 2. Канадын "Мерит" хөтөлбөр	1. Япон, БНСУ, Энэтхэг, Сингапур зэрэг орнуудтай гэрээ хэлцэл хийх, санамж бичиг байгуулах зэргээр хамтын ажиллагааг өргөжүүлсэн байна;			ТАЗ	ТАЗ	
45		2.Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөөнд олон нийтийн хяналт тавих үүрэг бүхий Олон нийтийн хяналтын зөвлөлийн дүрмийг баталж мөрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, иргэдийн төрийн албанд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх зорилгоор идэвхитэй хамтран ажиллах	ОНХЗ-ийн дүрэм батлагдсан байх	Байхгүй	ОНХЗ-ийн дүрэм батлагдаж үйл ажиллагаа нь эхэлсэн байна.	Үйл ажиллагаа нь тогтмолжиж, хэвшсэн байна			ТАЗ	ЗУГ	
			ОНХЗ-ийн ТАЗ-н үйл ажиллагаанд өгсөн үнэлгээ	Байхгүй	Байхгүй	Хагас жил тутам үнэлгээ өгч, ТАЗ-д танилцуулна			ТАЗ	ЗУГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

46	3.Төрийн албаны зөвлөлийн Ажлын албаны болон Салбар зөвлөлийн ажилтнуудын дүн шинжилгээ хийх, бодлогын баримт бичиг боловсруулах, хянан шалгах, аудит хийх, төрийн албан хаагчдад арга зүйн зөвлөгөө өгөх мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх зорилгоор Удирдлагын академи, их дээд сургуулиуд, мэргэжлийн холбоод, холбогдох төрийн болон иргэний нийгмийн байгууллагууд, эрдэмтэн, судлаачидтай идэвхтэй хамтран ажиллах	Хамтран ажиллах гэрээний тоо	Байгуулсан гэрээ -6 1.Шалгалтын тест боловсруулах гэрээ- 5; 2. ТА3-ийн Стратеги төлөвлөгөө боловсруулах гэрээ-1	8	8	10	10	ТА3	СШГ, ЗУГ, ССМНСГ	
47	4.Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн чадавхыг сайжруулж, мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах	Салбар зөвлөлийн төлөвлөгөөний биелэлт	а. Аймаг, нийслэл дэх Салбар зөвлөлийн ажилтай газар дээр нь танилцаж мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө өгсөн; б. Бүх салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайланг нэгтгэж ТА3-ийн хуралдаанд танилцуулсан.	а.Бүх салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайланг нэгтгэж ТА3-ийн хуралдаанд танилцуулж үйл ажиллагааных нь үр дүнгээр байр эзлүүлэх. б. ТА3-ийн шалгалтад хамрагдсан Салбар зөвлөлүүдэд мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх	1. Жил бүрийн эхэнд болон эцэст Салбар зөвлөлийн дарга, нарийн бичгийн дарга, аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын болон яам, агентлагийн хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн ажилтнуудын зөвлөгөөн зохион байгуулж байх. 2. Бүх салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайланд дүн шинжилгээ хийж, үйл ажиллагааных нь үр дүнгээр байр эзлүүлэх .			ТА3	ХНУАГ	
48	5.Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн талаар олон нийтэд мэдээлэх, төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдтэй байнгын эргэх холбоотой ажиллах тогтолцоог бүрдүүлэх зорилгоор хэвлэл, мэдээллийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах	Хэвлэлийн мэдээний тоо	Тодорхой бус	1. Хэвлэлийн бага хурал 2 удаа зохион байгуулсан. 2. ТА3-ийн гишүүн Д.Баатарсайхан телевизэд 4 удаа,Зүмбэрэллх ам 2 удаа, Цэдэндамба 2 удаа тус тус ярилцлага өгсөн	Хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудтай байнгын холбоотой ажиллаж байх			ТА3	ЗУГ	

Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн стратеги төлөвлөгөө (2019-2023 он)

			Олон нийтийн сэтгэл ханамжийн үнэлгээ	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй байхгүй	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй, асуулга боловсруулах	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй, асуулгыг цахим системд оруулах	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй, асуулгыг цахимаар авч эхэлнэ	Иргэдийн төрийн үйлчилгээний талаарх сэтгэл ханамжийн судалгаа авах арга зүй, асуулгыг цахимаар авч хэвшсэн байна.	ТАЗ	ЗУГ	
49		6.Төрийн байгууллагад олон жил ажилласан ахмад үеийнхний туршлагаас суралцах, санал зөвлөгөөг сонсох, ой санамжийг бататгах, төлөөллийн оролцоог хангах	Уулзалт, зөвлөгөөний тоо	Байхгүй	1 удаа төрийн албаны ахмад ажилтан Пүрэвтэй ажлын албаны ажилтнуудтай уулзалт зохион байгуулсан.	Хэвшүүлнэ.			ТАЗ	ЗУГ	