

ДОРНОД АЙМАГ ДАХЬ ТӨРИЙН АУДИТЫН ГАЗАР



Эрчим хүчний салбарын хэмжээнд хүний
нөөцийн бодлого батлагдан гараагүй байна.

ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН АУДИТЫН ТАЙЛАН

“Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн
хүний нөөц”-д хийсэн аудитын тайлан

АУДИТЫН КОД: ДОА-2023/39-ШТА-ГА

Чойбалсан хот
2023 он

Дорнод аймаг дахь Төрийн аудитын газрын дарга,
Тэргүүлэх аудитор Б.Болортуул
Утас: 7058-4203, Цахим хаяг: bolortuulb@audit.gov.mn
Аудитын менежер И.Сэмжидмаа
Утас: 7058-4204, Цахим хаяг: semjidmaai@audit.gov.mn
Ахлах аудитор Я.Зориг
Утас: 7058-4207, Цахим хаяг: zorigya@audit.gov.mn
Аудитор С.Энхбаатар
Утас: 7058-4207, Цахим хаяг: udvalnorovch@audit.gov.mn
Аудитор М.Ганбилэг
Утас: 7058-4207, Цахим хаяг: ganbilegg@audit.gov.mn

Энэхүү аудитын тайлантай холбоотой нэмэлт мэдээллийг
дараах хаягаар авна уу. Цахим хуудас: www.audit.mn

Аудитын тайланг бэлтгэсэн:	АГУУЛГА
Дорнод аймаг дахь Төрийн аудитын газар	Товчилсон үгийн тайлбар.....3
Аудитын II баг	Хүснэгт, дүрслэлийн товъёг.....4
Дарга, Тэргүүлэх аудитор Б.Болортуул	Аудитын зорилт, хамарсан хүрээ, стандарт, арга зүйн талаарх мэдэгдэл.....6
Аудитын менежер И.Сэмжидмаа	Бүлэг А. “ДБЭХС” ТӨХК-ийн хүний нөөцийн төлөвлөлт, эрх зүйн орчин хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн хангахгүй байна.....7-12
Ахлах аудитор: Я.Зориг	А.1. Салбарын хэмжээнд норм, стандарт байхгүйгээс Төлөөлөн удирдах зөвлөлөөс бүтэц, орон тоог ерөнхий байдлаар баталсан байна10
Аудитор: С.Энхбаатар Г.Ганбилэг	А.2. Хүний нөөцийн бодлого өнөөгийн хэрэгцээ шаардлагыг хангахгүй байна.....12
Аудитын тайлан, дүгнэлттэй холбоотой асуудлаар нэмж тодруулах, асууж лавлах зүйл байвал 7058-4207 утсаар лавлана уу.	Бүлэг Б. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу зохион байгуулаагүйгээс ажлын байранд тавигдах шаардлагыг зарим ажилчид хангахгүй байна.....13-15
Хаяг: Дорнод аймаг, Хэрлэн сум, 7-р баг, аймгийн ЗДТГ-ын 4-р давхарт, 03 тоот	Б.1. Сонгон шалгаруулалтыг хууль, журамд нийцүүлэн үр дүнтэй зохион байгуулаагүй байна.....14
2023 оны 11 дүгээр сар	Б.2. Ажлын байрны тодорхойлолтод тавигдах шаардлагыг зарим ажилчид хангахгүй байна.....15
	Бүлэг В. Цалин хөлс, нэмэгдлийг бодитой тооцож, дотоод хяналтын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай байна.....16-19
	В.1. Ажиллагсдын цалин хөлс, урамшууллыг холбогдох хууль, журам, гэрээний дагуу тооцож олгон сургалт хөгжлийн үр дүнг үнэлэх шаардлагатай байна.....17
	В.2. Дотоод хяналтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлээгүй байна.....19
	ДҮГНЭЛТ:20
	САНАЛ:21
	ЗӨВЛӨМЖ:21
	ХОЛБОГДОХ БАЙГУУЛЛАГЫН САНАЛ.....22
	САНАЛД ӨГСӨН ТАЙЛБАР.....23
	ТУШААЛ:.....24
	ХАВСРАЛТ:

Товчилсон үгийн тайлбар

АБТ	Ажлын байрны тодорхойлолт
АДБОУС	Аудитын Дээд Байгууллагын Олон Улсын стандарт
ГА	Гүйцэтгэлийн аудит
ДБЭХС	Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем
ДОА	Дорнод аймаг
ДЦС	Дулааны цахилгаан станц
ЗДТГ	Засаг даргын Тамгын газар
ЗУХ	Захиргаа удирдлагын хэлтэс
ИТА	Инженер техникийн ажилтан
К-ДХА	Компьютер-Дулааны хэмжүүр автоматик
МВт	Мегаватт
ТАЗ	Төрийн албаны зөвлөл
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ТӨХК	Төрийн өмчит хувьцаат компани
ТУЗ	Төлөөлөн удирдах зөвлөл
ХХК	Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани
ШТА	Шууд тайлагналын аудит
MNS	Mongolian national standard

Хүснэгтийн товъёг

№	Тайлбар	Хуудасны дугаар
Хүснэгт 1	Бүтэц, орон тооны харьцуулалт	7
Хүснэгт 2	“ДБЭХС” ТӨХК-ийн бүтэц, орон тоонд хийсэн судалгаа	9
Хүснэгт 3	Ажлын байрны тодорхойлолтын боловсруулалтад хийсэн шинжилгээ	12
Хүснэгт 4	Аудиттай холбоотой иргэнээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлт”	19

Дүрслэлийн товъёг

№	Тайлбар	Хуудасны дугаар
Дүрслэл 1	Эрдэнэт, Дорнодын ДЦС-уудын бүтэц, орон тооны харьцуулалт	8
Дүрслэл 2	ДБЭХС, Эрдэнэтийн ДЦС-ийн бүтэц, орон тооны ангилалд хийсэн харьцуулалт	8
Дүрслэл 3	Ажилтныг ажлын байранд томилох үе шат	13

Аудит хийх үндэслэл, бүрэн эрх	Аудитын зорилт, хамарсан хүрээ, стандарт, арга зүйн талаарх мэдэгдэл Аудитыг Төрийн аудитын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3.1-д заасан Төрийн аудитын байгууллагын бүрэн эрхийн хүрээнд Монгол Улсын Ерөнхий аудиторын 2023 оны “Аудитын жилийн төлөвлөгөө батлах тухай” А/04 дүгээр тушаалаар баталсан Төрийн аудитын байгууллагаас гүйцэтгэх аудитын сэдвийг үндэслэн хийлээ.
Аудитын зорилт	Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн хүний нөөцөд гүйцэтгэлийн аудит хийж, дүгнэлт гарган зөвлөмж боловсруулан дүнг Үндэсний аудитын газар болон ДБЭХС, холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд танилцуулахад аудитын зорилт чиглэгдэнэ. Уг зорилтыг хангахын тулд дараах чиглэлээр аудитыг гүйцэтгэлээ. Үүнд: • Хүний нөөцийн төлөвлөлт, эрх зүйн орчныг хууль журамд нийцүүлэн зохион байгуулсан эсэх; • Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг хууль, журмын дагуу зохион байгуулж, ажлын байранд тавигдах шаардлагыг хангаж байгаа эсэх; • Цалин урамшуулал, хяналтын тогтолцоо үр дүнтэй байгаа эсэх;
Аудитын хамарсан хүрээ	Аудитад Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн 2022, 2023 оны хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, сургалт, цалин, урамшуулал, тэтгэмж, ажлын байранд тавигдах шаардлага, дүрэм журмууд, хяналт шалгалт, санал, гомдлуудыг үзэж, түүнд үнэлэлт дүгнэлт өгч ажиллалаа.
Аудитын арга зүй, шалгуур үзүүлэлт	Аудитыг гүйцэтгэлийн аудитын стандарт АДБОУС 100, 200, 300, 400, 3000-3100, 4000, Монгол Улсын төрийн аудитын стандарт MNS 6817-5:2020 “Гүйцэтгэлийн аудитын зарчим”, MNS 6817-6:2020 “Нийцлийн аудитын зарчим”, MNS 6817-7:2020 “Гүйцэтгэлийн аудитын стандарт”, MNS 6817-8:2020 “Нийцлийн аудитын стандарт”, “Төрийн аудитын байгууллагаас аудит хийх журам”-ын дагуу аудитын зорилго, зорилт, асуудлын шинжилгээний асуултад хариулт өгөхөд шаардагдах бүх төрлийн нотлох баримтыг цуглуулж, баримтжуулан, тэдгээрийг нягтлан шалгах, дүн шинжилгээ, харьцуулалт, тулган баталгаажуулалт, түүвэрлэлт хийх, судалгаа явуулах арга зүйг ашигласан. Аудитыг Дорнод аймаг дахь Төрийн аудитын газрын дарга, Тэргүүлэх аудиторын баталсан төлөвлөгөө, удирдамжийн хүрээнд гүйцэтгэх бөгөөд төлөвлөгөө, хөтөлбөр, арга зүй нь аудитын бүх үе шатны туршид үргэлжлэх үйл ажиллагааг хамрах тул аудитын явцад томоохон өөрчлөлт гарсан, гүйцэтгэл, тайлагналын үе шатанд нэмэлт горим хэрэгжүүлэхээр шийдвэрлэсэн тохиолдолд төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулж болно. Аудитад дараах хууль, эрх зүйн актын холбогдох заалтыг шалгуур үзүүлэлт болгон ашиглалаа. Үүнд: • Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль, • Компанийн тухай хууль, • Төсвийн тухай хууль, • Төсвийн тогтвортой байдлын тухай хууль, • Төрийн хэмнэлтийн тухай хууль, • Хөдөлмөрийн тухай хууль, • Шилэн дансны тухай хууль, • Засгийн газрын 2020 оны 206 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, захиргааны

Аудитын бүрэлдэхүүн , хугацаа	байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх журам”, • Эрчим хүчний сайдын 2022 оны А/20 дугаар тушаалаар баталсан “Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем” ТӨХК-ийн 2022 оны техник, эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлт, зорилтот түвшин батлах тухай, • Эрчим хүчний сайдын 2023 оны А/20 дугаар тушаалаар баталсан “Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем” ТӨХК-ийн 2023 оны техник, эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлт, зорилтот түвшин батлах тухай, • Өмнөх аудитаар өгсөн акт, албан шаардлага, зөвлөмжүүд Аудитыг дарга, Тэргүүлэх аудитор Б.Болортуул хянан удирдаж, аудитын менежер И.Сэмжидмаа аудитын үе шатны чанарын хяналтыг хэрэгжүүлж, ахлах аудитор Я.Зориг, аудитор С.Энхбаатар, Г.Ганбилэг нар төлөвлөгөө, хөтөлбөрийн дагуу гүйцэтгэв.
Хүндрэл, бэрхшээл	Аудитын төлөвлөгөөг 2023 оны 08 дугаар сарын 31-ний дотор батлуулж, гүйцэтгэлийн үе шатны ажлыг 2023 оны 09 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс 2023 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдрийг хүртэл гүйцэтгэж, тайланг 11 дүгээр сарын 10-ны өдрийн дотор боловсруулж, үе шатны хяналтыг хийлгэж хэлэлцүүлэн, тайланг 11 дүгээр сарын 15-ны дотор Үндэсний аудитын газар, “ДБЭХС ТӨХК” болон холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд хүргүүлнэ. Төрийн аудитын байгууллагын 2022 онд гүйцэтгэх аудитын сэдэв батлах явцад тус аудитыг нийцлийн аудит байхаар санал хүргүүлсэн боловч Монгол Улсын Ерөнхий аудиторовын 2023 оны А/04 дүгээр тушаалаар гүйцэтгэлийн аудитаар батлагдсан.
Үндсэн мэдээлэл	Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2019 оны 19 дүгээр тогтоолоор компанийн зохион байгуулалтын бүтэц, орон тооны дээд хязгаарыг 630 ажилтантай байхаар баталсан байна. Эрчим хүчний сайдын 2022, 2023 оны А/20 дугаар тушаалаар Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн техник, эдийн засгийн үндсэн үзүүлэлт, зорилтот түвшинг тус тус баталсан байна. Үүнд: “ДБЭХС” ТӨХК нь 2020 онд 230, 2021 онд 626, 2022 онд 620 ажиллагсадтай ажиллаж, цалингийн зардалд 2020 онд 11.6, 2021 онд 14.3, 2022 онд 15.9 тэрбум төгрөгийг тус тус зарцуулсан байна. Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн захирлын тушаалаар 2018 онд “ДБЭХС ТӨХК-ийн хүний нөөцийг судалж, бүрдүүлэх, ажил хайгч иргэнийг сонгон шалгаруулах журам”, 2019 онд “ДБЭХС ТӨХК-ийн сургалтын ажлыг зохион байгуулах журам”, 2021 онд “ДБЭХС ТӨХК-ийн мэргэшлийн шалгалтын комиссын ажиллах журам”, 2022 онд “ДБЭХС ТӨХК”-ийн хөдөлмөрийн дотоод журмыг тус тус баталсан байна.

БҮЛЭГ А

“ДБЭХС” ТӨХК-ийн хүний нөөцийн төлөвлөлт, эрх зүйн орчин хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн хангахгүй байна.

А.1. Норм, стандарт байхгүйгээс Төлөөлөн удирдах зөвлөлөөс бүтэц, орон тоог ерөнхий байдлаар баталсан байна.

А.1.1. Салбарын хэмжээнд норм, стандарт байхгүйгээс үндсэн үйл ажиллагаанд оролцох цех, салбарт нийт орон тооны 86.0 хувь байхаар төлөвлөж баталсан байна.

“Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем” ТӨХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2019 оны 19 дүгээр тогтоолоор компанийн зохион байгуулалтын бүтэц, орон тооны дээд хязгаарыг 630, үүнээс “ДБЭХС” ТӨХК 539, Сүхбаатар салбар 81, төслийн нэгж 10 орон тоотой байхаар тус тус баталсан байна. Компанийн бүтэц, орон тооны хязгаарыг батлахдаа Эрчим хүчний сайдаас өгсөн чиглэл болон компанийн дүрмийг тус тус үндэслэл болгосон байна. Эрчим хүчний салбарын хэмжээнд дулааны цахилгаан станцын хүний нөөцийн бүтэц, орон тооны талаар гаргасан жишиг норм, стандарт батлагдан гараагүй байна.

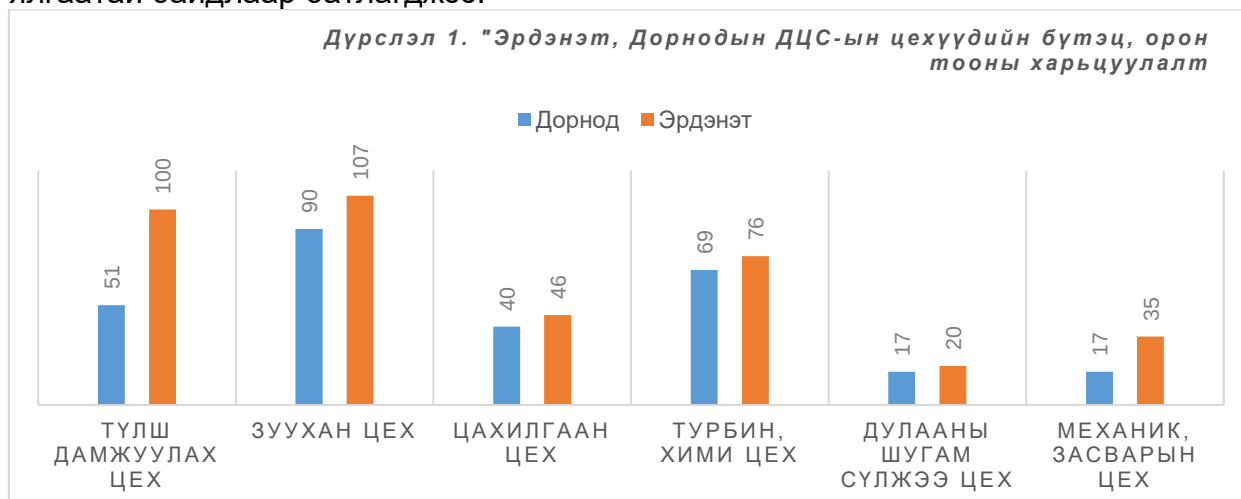
Ижил түвшний 36 мВт цахилгаан үйлдвэрлэж, дулаан түгээж байгаа ДЦС-уудын бүтэц, орон тооны хязгаарыг дараах байдлаар харьцуулан авч үзлээ.

Хүснэгт 1. “Бүтэц, орон тооны харьцуулалт”

№	Алба, цех, хэлтсийн нэр	ИТА, ажилтан /бүгд/	Албан, цех, хэлтсийн нэр	ИТА, ажилтан /бүгд/
1	Удирдлага	1	Удирдлага	1
2	Ерөнхий инженер	1	Ерөнхий инженер	1
3	Дотоод аудитор	1	Дотоод хяналтын алба	2
4	Инженерийн алба	18	Инженерийн алба	13
5	Санхүү, эдийн засгийн хэлтэс	10	Санхүү бүртгэлийн хэлтэс	10
6	Захиргаа удирдлагын хэлтэс	13	Захиргаа удирдлагын хэлтэс	7
7	Худалдан авах ажиллагааны хэлтэс	4	Хангамж үйлчилгээний хэлтэс	40
8	Дулаан борлуулалтын хэлтэс	4	Дорнод салбар	55
9	Дотоод хяналтын хэлтэс	7	Техник хяналтын алба	5
10	Түлш дамжуулах цех	100	Түлш дамжуулах цех	51
11	Зуухан цех	107	Зуухан цех	90
12	Цахилгаан цех	46	Цахилгаан цех	40
13	Турбин, хими цех	76	Турбин-хими цех	69
14	Дулаан хянах хэмжүүр, автоматикийн хэлтэс	22	К-ДХА цех	21
15	Дулааны шугам сүлжээ цех	20	Дулааны шугам сүлжээний цех	17
16	Механик цех	35	Механик, засварын цех	17
17			Цахилгаан шугам сүлжээний цех	73
18			Төлөвлөлтийн хэсэг	2
19			Хамгаалалтын алба	25
20			Сүхбаатар салбар	81
21			Төслийн нэгж	10
	НИЙТ БҮГД	465	НИЙТ БҮГД	630

Эх сурвалж: “Эрдэнэтийн ДЦС” ТӨХК-ийн ТУЗ-ийн 2023 оны 24 дүгээр тогтоол, “ДБЭХС” ТӨХК-ийн ТУЗ-ийн 2019 оны 19 дүгээр тогтоол

Үндсэн үйл ажиллагаанд оролцдог цехүүдийн хувьд бүтэц, орон тоо нь хоорондоо ялгаатай байдлаар батлагджээ.



Эх сурвалж: Эрдэнэтийн ДЦС ТӨХК, "ДБЭХС" ТӨХК-ийн бүтэц, орон тоонд хийсэн харьцуулсан шинжилгээ

Дээрх дүрслэл 1-ээс үзвэл "ДБЭХС" ТӨХК-ийн нийт орон тоо нь 539 буюу (төслийн нэгж болон Сүхбаатар салбарыг хассанаар) "Эрдэнэтийн ДЦС" ТӨХК-иас 74 орон тоогоор илүү байгаа боловч түлш дамжуулах цех 49, зуухан цех 17, цахилгаан цех 6, турбин, хими цех 7, дулааны шугам сүлжээ цех 3, механик, засварын цех 18 орон тоогоор дутуу байдлаар зохион байгуулагдсан байна.

Үүнээс үйлдвэрийн онцлог, тоног төхөөрөмж, шат дамжлагаас шалтгаалан цахилгаан шугам сүлжээний цехэд 73, Дорнод салбарт 55, Сүхбаатар салбарт 81, үндсэн үйл ажиллагаанаас бусад хамгаалалтын алба, төлөвлөлтийн хэсгийг нэмж төлөвлөсөн байна.

"ДБЭХС" ТӨХК-ийн үйлдвэрлэх, түгээх, борлуулах, бусад үйл ажиллагаанд бүтэц, орон тоог дараах байдлаар баталсан. Тухайлбал цахилгаан, дулаан үйлдвэрлэлд 307 буюу 49.5 хувь, түгээлтэд 90 буюу 14.5 хувь, борлуулалтад 136 буюу 22.0 хувь, захиргаа, бусад үйл ажиллагаанд 87 буюу 14.0 хувь байхаар тус тус баталжээ.

Дүрслэл 2. "ДБЭХС, Эрдэнэтийн ДЦС-ийн бүтэц, орон тооны ангилалд хийсэн харьцуулалт"



Эх сурвалж: erdenetpp.mn цахим сайт, ДБЭХС ТӨХК-ийн ТУЗ-ийн 2019 оны 19 дүгээр тогтоол

Дүрслэл 2-оос харахад "ДБЭХС" ТӨХК-ийн үндсэн үйл ажиллагаанд оролцдог цех, салбарын нийт орон тоо 86.0 хувь байхаар баталсан нь Эрдэнэтийн ДЦС ТӨХК-тай харьцуулахад 8 хувиар бага байна.

Эрдэнэтийн ДЦС-ын 2022 оны борлуулалтын орлого 58,879.2 сая төгрөг, нийт зардал 71,556.0 сая төгрөг, ашиг алдагдлын харьцаа 12,676.8 сая төгрөг байгаа бол Дорнодын ДЦС-ын 2022 оны борлуулалтын орлого 48,311.6 сая төгрөг, нийт зардал 53,145.9 сая төгрөг, ашиг алдагдлын харьцаа 4,834.3 сая төгрөг байна. Тус станцууд нь ижил түвшний дулаан, цахилгаан үйлдвэрлэж байгаа хэдий ч үйлдвэрлэлийн суурилагдсан хүчин чадал, үйлдвэрлэлийн шат дамжлага, борлуулалтын суваг зэрэг нь өөр өөр түвшинд байгаа учраас хүн хүчний харьцаа, түүнийг дагаад орлого, зарлага, ашиг алдагдал ялгаатай байна.

ТУЗ-ийн 2023 оны 08 дугаар сарын 18-ны өдрийн 18 дугаар тогтоолоор “ДБЭХС” ТӨХК-ийн бүтцийг үндсэн үйл ажиллагааны 8 цех, алба, дэмжих үйл ажиллагааны 7 хэлтэс, салбар байхаар баталсан байна. Тус бүтцээр цех, алба, хэлтэс, хэсгийг нийлүүлсэн байдлаар зарим өөрчлөлтийг хийжээ. Тухайлбал инженерийн алба, хангамж үйлчилгээний хэлтэс, техник хяналтын алба, механик, засварын цехийг нэгтгэн өөрчилж, дотоод хяналтын албыг татан буулгаж, дотоод аудиторыг ТУЗ-ийн дэргэд байхаар зохион байгуулсан байна. Энэхүү тогтоол гарсан боловч одоог хүртэл бүтцийн өөрчлөлтийг хийж, шинэ бүтцээр ажиллаж эхлээгүй байна.

А.1.2. ТУЗ-өөс баталсан орон тоог 3 цех, салбарт баримтлаагүй байна.

“ДБЭХС” ТӨХК-ийн ТУЗ-өөс тогтоосон хязгаарын дагуу нийт 630 орон тооноос 2023.10.18-ны байдлаар “ДБЭХС” ТӨХК-д 529 орон тоо байхаас цахилгаан шугам сүлжээний цехийн батлагдсан орон тоог 1-ээр нэмэгдүүлж, Дорнод салбарын батлагдсан орон тоог 1-ээр бууруулж, Сүхбаатар салбарт 81 орон тоотой байхаас 1-ээр нэмэгдүүлэн ажилласан байна.

Орон тоо шинэчлэх тухай ТУЗ-ийн тогтоол гараагүй байхад хүснэгт 2-т дурдсан 3 цехийн бүтэц, орон тоог өөрчлөн компанийн дүрмийн 8.11.11¹ дэх заалтыг үндэслэл болгосон нь ТУЗ-ийн 2019 оны 19 дүгээр тогтоолын цех тус бүрээр баталсан бүтэц, орон тоог баримтлаагүй байна.

Хүснэгт 2. “ДБЭХС” ТӨХК-ийн бүтэц, орон тоонд хийсэн судалгаа”

№	Салбар, цех, тасаг, алба, хэлтэс	Батлагдсан орон тоо	Одоо байгаа орон тоо	Илүү	Дутуу	Тайлбар
1	Түлш дамжуулах цех	51	51			
2	Зуухан цех	90	88		2	Зуухны машинч, Зуухны цэвэрлэгээний засварчин 2 орон тоо дутуу байна.
3	Турбин-хими цех	69	69			
4	Цахилгаан цех	40	40			
5	К-ДХА цех	21	20		1	Компьютерын техникчийн орон тоо дутуу байна.
6	Механик, засварын цех	17	17			
7	Цахилгаан шугам сүлжээний цех	73 /74/	73		1	Батлагдсан орон тоо 73 байхаас 1-ээр илүү байгаа нь ажлын шаардлагаар Дорнод салбараас байцаагч монтерыг Ялалт баг руу шилжүүлж, агаарын шугамын засварын монтерын 1 орон тоо дутуу байна.
8	Дулааны шугам	17	17			

¹ 8.11.11. Компанийн үйл ажиллагаатай холбогдох асуудлаар тушаал гаргаж, биелэлтийг хангуулах

	сүлжээний цех					
9	Дорнод салбар	55 /54/	53		1	Бүтцийн дагуу 55 байхаас 1 орон тоог ЦШС-ний цех рүү шилжүүлж, Баяндун сумын байцаагч монёрын 1 орон тоо дутуу байна.
10	Хамгаалалтын алба	25	25			
11	Захиргаа удирдлагын хэлтэс	7	7			
12	Санхүү бүртгэлийн хэлтэс	10	10			
13	Хангамж үйлчилгээний хэлтэс	40	36		4	Хангамжийн бэлтгэн нийлүүлэгч 1, жолооч 3 орон тоо дутуу байна.
14	Инженерийн алба	13	13			
15	Техник хяналтын алба	5	4		1	Техник хяналтын албаны даргын орон тоо дутуу байна.
16	Дотоод хяналтын алба	2	2			
17	Төлөвлөлтийн хэлтэс	2	2			
18	Удирдлага	2	2			
19	Сүхбаатар салбар	81	82	1		Бичигт боомтод 1 байцаагчийн орон тоо илүү байна. Хөлсөөр ажиллах гэрээтэй.
20	Төслийн нэгж	10	10			
	НИЙТ	630	621	1	10	

Эх сурвалж: “ДБЭХС” ТӨХК-ийн бүтэц, орон тооны судалгаа

Хүснэгт 2-оос харахад үндсэн үйл ажиллагаанд оролцдог зуухан цехэд 2, К-ДХА цехэд 1, цахилгаан шугам сүлжээнд 1, Дорнод салбарт 1, техник хяналтын албанд 1 орон тоогоор тус тус дутуу явж байгаа нь тухайн нэгжүүдэд ажлын ачаалал үүсэх эрсдэлтэй байна.

Аудитын явцад “ДБЭХС” ТӨХК-ийн 228 ажилтнаас санал асуулга авсан бөгөөд “ДБЭХС” ТӨХК-ийн бүтэц, орон тоо хүртээмжийн талаарх санал асуулгын үр дүнд оролцогчдын 66 хувь нь “Батлагдсан орон тооноос бага байдаг.”, “Ажил үүргийн давхардал их гардаг.”, “Орон тооны хязгаараас хэтэрсэн” гэж хариулсан байна. Хүснэгт 2-т зааснаар нийт 10 орон тоо дутуу байгаагаас хангамж үйлчилгээний хэлтсийн жолоочийн орон тоонд 3 ажлын байр сул байна. Энэ нь Төрийн хэмнэлтийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1², 6.2³ дахь хэсэгт зааснаар хэрэгцээ шаардлага багатай ажлын байр байна. /Санал асуулгын үр дүнг аудитын тайлангийн хавсралт №1-д харуулав./

Бүтэц, орон тоонд хийсэн судалгаанаас харахад “ДБЭХС” ТӨХК нь дотоод хэрэгцээ шаардлагыг үндэслэн ТУЗ-өөс баталсан бүтэц, орон тооны хязгаарыг баримтлаагүй байна. Өөрөөр хэлбэл улсын хэмжээнд дулааны цахилгаан станцын хүний нөөцийн бүтэц, орон тооны норм, стандарт байхгүйгээс шалтгаалан ТУЗ-өөс бүтэц, орон тоог ерөнхий байдлаар баталж, компаниас цех, хэлтэс, албадын дотоод зохион байгуулалтыг хийж байгаатай холбоотой байна.

А.2. Хүний нөөцийн бодлого өнөөгийн хэрэгцээ шаардлагыг хангахгүй байна.

² 6.1.Улсын Их Хуралд ажлаа шууд хариуцан тайлагнадаг байгууллагын тэргүүн дэд, дэд, орлогч дарга болон дэд сайд, яамны төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн дарга, төрийн болон орон нутгийн өмчит хуулийн этгээдийн захирал, төсвийн байгууллагын дарга хот дотор албан тушаалын суудлын автомашин ашиглахыг хориглоно.

³ 6.2.Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын дарга, аймаг, сум, баг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргаас бусад этгээд албан тушаалын суудлын автомашин ашиглахыг хориглоно.

А.2.1. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт хангагдахгүй байгаа нь хэрэгцээ шаардлагад бүрэн нийцэхгүй байна.

“ДБЭХС” ТӨХК-ийн хэмжээнд хүний нөөцийн үйл ажиллагааг зохицуулж буй дараах дүрэм, журмууд хэрэгжиж байна. Үүнд:

- “ДБЭХС” ТӨХК-ийн дүрэм
- “ДБЭХС” ТӨХК-ийн үйлдвэрчний эвлэлийн хорооны хооронд байгуулсан хамтын гэрээ
- Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг
- “ДБЭХС” ТӨХК-ийн Хөдөлмөрийн дотоод журам
- Компанийн дүрэм
- “ДБЭХС” ТӨХК-ийн сургалтын ажлыг зохион байгуулах журам
- “ДБЭХС” ТӨХК-ийн хүний нөөцийг судалж бүрдүүлэх, ажил хайгч иргэнийг сонгон шалгаруулах журам
- “ДБЭХС” ТӨХК-ийн мэргэшлийн шалгалтын ажиллах журам

Төрийн аудитын байгууллагаас 2017 онд “ДБЭХС” ТӨХК-ийн үйл ажиллагаанд гүйцэтгэлийн аудит хийгдэж, зөвлөмж өгөгдсөний дагуу “Удирдлагын хөгжил судлалын академи” ТББ тус компанийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулсан байна. Бодлогын баримт бичиг нь нийтлэг үндэслэл, хүний нөөцийн бодлогын зорилго, зарчим, тэргүүлэх чиглэл, хүний нөөцийн бодлогын тэргүүлэх чиглэл, хүний нөөцийн ил тод байдал, компанийн соёл, нийгмийн хариуцлага, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах үүрэг, зохион байгуулалт зэрэг 6 бүлгийн хүрээнд боловсруулагджээ. Үүнээс хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг хангах чиг үүрэг хэрэгжихгүй байна.

Мөн “ДБЭХС” ТӨХК-ийн хүний нөөцийг судалж бүрдүүлэх, ажил хайгч иргэнийг сонгон шалгаруулах журам баталсан байна. Хүний нөөцийн эдгээр журмыг боловсруулж баталсан боловч сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу зохион байгуулахгүй, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийг тайлагнахгүй байгаа нь зорилт хэрэгжихгүй байна гэж дүгнэж байна.

Тус журмуудыг үйл ажиллагаандаа баримталж, хэрэгжилтийг тайлагнахгүй байгаа нь хэрэгцээ шаардлага, хариуцах эзэн, хэрэгжүүлэх хэлбэрийг бодитой тооцоогүй байгаатай холбоотой байна. Иймд дотоодод мөрдөж байгаа хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг, сонгон шалгаруулалтын журмын хэрэгцээ, шаардлагыг үнэлж, хэрэгжилтийг тооцох нь зүйтэй байна.

Аудитын гүйцэтгэлийн үе шатанд Дорнод аймгийн Хэрлэн сумын 7 дугаар багийн иргэнээс дулааны техникийн нөхцөл олгох дүрэм, журамтай холбоотой гомдол ирүүлсний дагуу үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллах талаар дараах асуудал байна. Үүнд:

- Гэр хорооллын айл өрхүүд дулааны техникийн нөхцөл гаргуулах хүсэлтийг танай газарт цаашид ирүүлэх тул “ДБЭХС” ТӨХК-ийн гүйцэтгэх захирлын 2021 онд баталсан “Дулааны эрчим хүчээр хангах, техникийн нөхцөл олгох журам”-ыг хэрэглэгчдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн боловсруулж батлуулах шаардлага үүссэн байна. Тухайлбал журмын 2.2 дахь хэсэгт “0,05 Гкал/цагаас бага дулааны хэрэглээтэй дулаан хэрэглэх техникийн нөхцөл үүссэн иргэн, хуулийн этгээдэд техникийн нөхцөл олгохоос татгалзсан хариуг өгнө.” гэсэн нь нөгөө талаас 400 мКв-аас бага талбайтай айл өрхүүд дулаанд холбогдож чадахгүйд хүрэх нөхцөл үүссэн байна. “ДБЭХС” ТӨХК-ийн 50мВт-ийн өргөтгөл, дулааны төв магистраль шугамын өргөтгөл зэрэг томоохон хөрөнгө оруулалтын ажлууд хийгдэж байгаа нь тус компанид үүсэх ачааллыг багасгаж, дулаан хэрэглэгчид нэмэгдсэн ч нөөц бололцоонд тулгуурлаж шийдвэрлэх бүрэн боломжтой гэж үзэж байна.
- Захиргааны ерөнхий хуулийн 64 дүгээр зүйлийн 64.1 дэх хэсэгт “Захиргааны хэм хэмжээний актыг хуулиар тусгайлан олгосон захиргааны байгууллага батална.”, 67 дугаар зүйлийн 67.2 дахь хэсэгт “Захиргааны хэм хэмжээний актыг зөвхөн улсын нэгдсэн бүртгэлд бүртгэж, Захиргааны хэм хэмжээний актын эмхэтгэлд нийтэлсний дараа хүчин төгөлдөр дагаж мөрдүүлнэ.” гэж заасан.
- Гэтэл тус компанийн “Дулааны эрчим хүчээр хангах, техникийн нөхцөл олгох журам” нь нийтээр дагаж мөрдөж хэм хэмжээ тогтоосон актын шаардлагыг хангахгүй байх тул цаашид Засгийн газрын 2020 оны 97 дугаар тогтоолоор баталсан “Дулааны эрчим хүч хэрэглэх дүрэм”, Эрчим

хүчний зохицуулах хорооны 2018 оны 290 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Дулаан дамжуулах, түгээх сүлжээний холболтын журам”-ыг мөрдлөг болгон ажиллаж, компаниас гаргасан дулааны техникийн нөхцөл олгох журмыг нийтээр дагаж мөрдөх захиргааны хэм хэмжээ тогтоосон актын шаардлагыг хангуулсны үндсэн дээр дагаж мөрдөх нь зүйтэй байна.

А.2.2. Ажлын байрны тодорхойлолтыг асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаар боловсруулж, батлуулах шаардлага үүссэн байна.

“ДБЭХС” ТӨХК-ийн ажлын байрны тодорхойлолтын загварыг 2018 онд “Удирдлагын хөгжил судлалын академи” ТББ-аас боловсруулж, тус загвар нь 5 бүлэгтэй байхаар заасан байна. Үүнд: Ерөнхий зүйлд 8, чиг үүрэгт 4, ажлын байрны шаардлагад 3, хүчин зүйлд 8 мэдээлэл, баталгаажуулалт хэсэгт 3 албан тушаалтны нэр байхаар тусгасан байна.

Аудитын явцад 20 цех, хэлтэс, алба, хэсгийн 220 ажлын байрны тодорхойлолтын боловсруулалтад хийсэн шинжилгээгээр дараах зөрчилтэй асуудал байна. Үүнд:

Хүснэгт 3. “Ажлын байрны тодорхойлолтын боловсруулалтад хийсэн дүн шинжилгээ”

№	Зөрчлийн утга	Цех, хэлтэс, алба, хэсэг	Тайлбар
1	Ажлын байрны тодорхойлолтыг баталсан он, сар, өдөр байхгүй.	Удирдлага, Дорнод салбар, Захиргаа удирдлагын хэлтэс, Хангамж үйлчилгээний хэлтэс	Нийт 14 ажлын байрны тодорхойлолтын баталсан он, сар, өдөр байхгүй.
2	Ажлын байрны тодорхойлолтыг хүлээн зөвшөөрч танилцсан тухай гарын үсэг зураагүй.	ЗУХ, К-ДХА цех, Дотоод хяналтын алба, Техник хяналтын алба, Хангамж үйлчилгээний хэлтэс	Нийт 8 ажлын байрны тодорхойлолтыг зөвшөөрч гарын үсэг зураагүй байна.
3	Ерөнхий шаардлага хэсэг дахь мэргэжлийн шаардлагыг орхигдуулсан, мэргэжил харгалзахгүй гэсэн байна.	Цахилгаан цех, К-ДХА цех, Цахилгаан шугам сүлжээний цех, Дорнод салбар, ЗУХ,	Нийт 22 ажлын байрны тодорхойлолтод мэргэжил харгалзахгүй, хоосон орхисон байна.
4	Боловсрол, мэргэшлийн шаардлагыг орхигдуулсан.	Санхүү бүртгэлийн хэлтэс, ЗУХ	Нийт 2 ажлын байрны тодорхойлолтын мэргэшсэн шаардлагыг орхигдуулсан.
5	Ажлын байрны тодорхойлолтыг хувийн хэрэгт хавсаргаагүй.	Механик засварын цех	Нийт 1 ажлын байрны тодорхойлолтыг хувийн хэрэгт хавсаргаагүй.

Эх сурвалж: Аудиторын судалгаа, шинжилгээ

Дээрх шинжилгээнээс үзэхэд цех, салбар, хэлтэс, албадын ажлын байрны тодорхойлолтыг ижил загвараар стандартын дагуу боловсруулаагүй, тухайн ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтан, албан тушаалтны мэргэжил, боловсрол, тусгай шаардлагад нийцүүлсэн байдлаар боловсруулж батлуулсан байна.

Ажлын байрны тодорхойлолтыг “ДБЭХС” ТӨХК-ийн холбогдох албан тушаалтнууд дотооддоо боловсруулж баталж байгаа нь учир дутагдалтай байна. Өөрөөр хэлбэл ажлын байранд тавигдах шаардлага бус тухайн албан тушаалтны мэргэжил, мэргэшил, боловсролд нийцүүлэх, цех, алба, хэлтсүүдийн ажлын байрны тодорхойлолт ижил загвараар боловсруулахгүй байх зэрэг нөхцөл байдал үүссэн байна.

Иймд ажлын байрны тодорхойлолт боловсруулах нийтлэг журам боловсруулж мөрдүүлэх талаар Эрчим хүчний яаманд уламжилж шийдвэрлүүлэх нь зүйтэй байна.

БҮЛЭГ Б

Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу зохион байгуулаагүйгээс ажлын байранд тавигдах шаардлагыг зарим ажилчид хангахгүй байна.

Б.1. Сонгон шалгаруулалтыг хууль, журамд нийцүүлэн үр дүнтэй зохион байгуулаагүй байна.

Б.1.1. “ДБЭХС” ТӨХК-д 2022-2023 оны хагас жил хүртэл түгээмэл мэргэжлийн 18 ажлын байрны сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу зохион байгуулаагүй байна.

Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3-т “Мэдээлэл хариуцагч өөрийн хүний нөөцийн талаарх дараах мэдээллийг байнга ил тод, нээлттэй байлгана”, 8.3.1-т “ажлын байрны сул орон тооны талаарх мэдээлэл” 8.3.2-т “албан хаагч, ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”-ыг нээлттэй, ил тод байлгана гэж заасан.

“ДБЭХС” ТӨХК-ийн гүйцэтгэх захирлын 2018 оны 11 дүгээр сарын 05-ны өдрийн тушаалаар “Хүний нөөцийг судалж бүрдүүлэх, ажил хайгч иргэнийг сонгон шалгаруулах журам”-ыг баталсан байна. Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар 2022 онд шинээр 45, 2023 онд 37, нийт 82 ажилтныг томилсноос түгээмэл бус ажлын байр 65, түгээмэл ажлын байр 18 байна. Сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулахдаа 2022-2023 оны хагас жилийн байдлаар түгээмэл бус мэргэжлийн ажлын байрыг журмын 2.1⁴-д заасны дагуу компани дээр өргөдөл өгсөн иргэдээс сонгон шалгаруулсан байна.

Харин түгээмэл мэргэжлийн 18 ажлын байрны сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулахдаа журмын 2.3⁵, 3.1⁶, 3.2⁷, 3.3⁸-д заасныг мөрдөж ажиллаагүй байна. /Аудитын тайлангийн хавсралт №2-д харуулав./

Өөрөөр хэлбэл сул орон тоо гарсан үед ажилтныг ажлын байранд томилохдоо дараах үе шатаар томилсон байна.

Дүрслэл 3. “Ажилтныг ажлын байранд томилох үе шат”



Гүйцэтгэх захирал Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн даргатай байгуулсан онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээний 3.12-т “Гүйцэтгэх захирал холбогдох хууль тогтоомж, журмын дагуу ажилтныг ажилд томилох, чөлөөлөх, сахилгын шийтгэл ногдуулах, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, дуусгавар болох, батлагдсан цалингийн санд багтаан ажилтнуудын цалинг тогтоох” гэж заасан. Гэтэл худалдан авалт

⁴ 2.1. Захиргаа удирдлагын хэлтэс нь сул чөлөөтэй болон шинээр бий болсон ажлын байрны зарыг олон нийтэд зарлана. /Түгээмэл мэргэжлийн ажлын байрны зарыг олон нийтэд нээлттэй, түгээмэл бус ажлын байрны зарыг хязгаарлагдмал хүрээнд компани дээр өргөдөл өгч бүртгүүлсэн иргэдийн дунд зарлана./

⁵ 2.3. Сонгон шалгаруулалтын комисс нь комиссын дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүн 1-3 хүний бүрэлдэхүүнтэй байх ба комиссын бүрэлдэхүүнийг гүйцэтгэх захирал батална. Шаардлагатай тохиолдолд хөндлөнгийн хяналт тавих ажиглагчийг байлцуулж болно. Шалгалтын үргэлжлэх хугацаа 30 минутаас ихгүй байна.

⁶ 3.1. Сонгон шалгаруулалтад оролцох иргэдийн материалтай танилцаж, ярилцлага хийх, шалгалтын асуулт боловсруулах, шалгалт авах.

⁷ 3.2. Сонгон шалгаруулалтын үнэлгээний хуудсаар дүгнэж дүнг комиссын хурлаар хэлэлцэнэ. Шалгаруулалтад оролцсон иргэдийн онооны жагсаалтыг гаргах.

⁸ 3.3. Сонгон шалгаруулалтын дүнг оролцогчдод танилцуулах, тайланг бичих, Гүйцэтгэх захиралд танилцуулах, материалыг архивлах.

хариуцсан гэрээний мэргэжилтэн ажлын байранд “инженер мэргэжилтэй хүн байна гэж” заасан байхад одоогийн мэргэжилтэн нь математикийн багш мэргэжилтэй, мөн хөдөлмөрийн харилцаа, хуулийн мэргэжилтний ажлын байранд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон иргэнийг нээлттэй сонгон шалгаруулалтгүй тус тус томилжээ.

Аудитын явцад ажлын байрны сонгон шалгаруулалт, ил тод, нээлттэй байдлын талаар авсан санал асуулгын үр дүнд “Ажлын байрны сонгон шалгаруулалтыг ил тод, нээлттэй зохион байгуулж байна уу?” гэсэн асуултад 86 хувь нь “Нэг хүний буюу удирдлагын шийдвэрээр, мэдэхгүй” гэж хариулсан. “Төлөөлөн удирдах зөвлөл, гүйцэтгэх захирал, холбогдох газар, хэлтсийн даргын ажлын байрны сонгон шалгаруулалтыг ил тод, нээлттэй зохион байгуулж байна уу? Ажлын байрны шаардлагад нийцсэн хүн томилогдож байна уу?” гэсэн асуултад 91 хувь нь мөн л “Нэг хүний буюу удирдлагын шийдвэрээр, мэдэхгүй” гэж хариулжээ.

Сонгон шалгаруулалтын өнөөгийн байдал, санал асуулгын үр дүнгээр ажлын байрны сонгон шалгаруулалтыг ил тод, нээлттэй, хууль, журмын дагуу зохион байгуулахгүй байгааг илтгэж байна.

Б.1.2. ТУЗ-тэй байгуулсан гэрээнд заасны дагуу 2022 онд 2 удирдах албан тушаалтан томилогдсон байна.

“ДБЭХС” ТӨХК-ийн Төлөөлөн удирдах зөвлөл нь дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүд, нийт 11 хүний бүрэлдэхүүнтэй ажилласан байна. Гүйцэтгэх захирлыг төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2016 оны 09 дүгээр сарын 20-ны өдрийн 16 дугаар тогтоолоор томилсон байна. Бүтэц, орон тооны хязгаарын дагуу гүйцэтгэх захирал 1, салбарын дарга 2, ерөнхий инженер 1, хэлтсийн дарга 3, албаны дарга 2, цехийн дарга 8, төлөвлөлтийн менежер 1, нийт 18 удирдах албан тушаал байна. Сул орон тооны дагуу захиргаа удирдлагын хэлтсийн даргыг 2022 оны 10 дугаар сарын 11-ний Б/270 дугаар тушаалаар, дулааны шугам сүлжээний цехийн даргыг 2022 оны 08 дугаар сарын 22-ны өдрийн Б/210 дугаар тушаалаар тус тус томилсон байна.

Удирдах албан тушаалтныг томилохдоо ТУЗ-ийн гүйцэтгэх захиралтай байгуулсан “Онцгой нөхцөл бүхий гэрээ”-ний 3 дугаар зүйлийн 3.7.6⁹-д заасны дагуу зохион байгуулсан байна. Газар, хэлтсийн даргын албан тушаалд сул орон тоо гарах үед ерөнхий инженер нь тухайн цех албанд ажиллаж байгаа ажилчдаас шаардлага хангасан албан тушаалтныг санал болгон гүйцэтгэх захирал, захиргаа удирдлагын хэлтсийн дарга, ерөнхий инженер гэсэн 3 хүний бүрэлдэхүүнтэй хуралдаж, зөвшилцөн томилжээ.

Ажлын байрны тодорхойлолтод хийсэн дүгнэлтээр дараах удирдах албан тушаалтны албан тушаалтны мэргэжил, ур чадварт нийцүүлэн боловсруулсан байна.

Тухайлбал гүйцэтгэх захирлын 2019 онд баталсан хамгаалалтын албаны даргын ажлын байрны тодорхойлолтын мэргэжлийн шаардлага хэсэгт “хууль эрх зүйн мэдлэгтэй байна” гэж заасан байсан бол 2023 оны 06 сард шинэчлэн боловсруулсан ажлын байрны тодорхойлолтод “мэргэжил харгалзахгүй” гэж заасан байна. Гэтэл одоо ажиллаж байгаа хамгаалалтын албаны дарга нь уран

⁹ 3.7.6. Компанийн дүрэмд заасан эрх бүхий албан тушаалтныг томилох, чөлөөлөх, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, цуцлах

зохиолын багш мэргэжилтэй, 2015 оноос одоог хүртэл тус албан тушаалд ажиллаж байна.

Б.2. Ажлын байрны тодорхойлолтод тавигдах шаардлагыг зарим ажилчид хангахгүй байна.

Б.2.1. Ажлын байрны тодорхойлолтын туршлага, мэргэшил тэнцэхгүй, тусгай мэргэжил шаардах ажлын байранд зохих мэргэжлийг эзэмшээгүй нийт 17 ажилтан байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 42 дугаар зүйлийн 42.2.12-т “хууль тогтоомжид заасан бусад үүрэг”, ДБЭХС ТӨХК-ийн “Хүний нөөцийг судалж бүрдүүлэх, ажил хайгч иргэнийг сонгон шалгаруулах журам”-ын 4.2-т “тусгай мэргэжил шаардах ажлын байранд зохих мэргэжлээр их, дээд сургууль, коллеж төгссөн хүнийг ажилд авна” гэж заасан.

“ДБЭХС” ТӨХК-ийн их, дээд сургууль төгссөн, дээд боловсрол эзэмшсэн 273 ажилтан, албан хаагчдад горим, сорил хэрэгжүүлэхэд ажлын байрны тодорхойлолтод заасан туршлага, мэргэшил, тусгай мэргэжлийн шаардлага хангахгүй зөрчлүүд илэрч байна.

Ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаар мэргэшил, мэргэжлийн шаардлагыг хангаагүй нийт 17 ажилтан, албан хаагчид байна. /Аудитын тайлангийн хавсралт №3-аар харуулав./

Аудитын явцад танил талын хүрээнд ажлын байрны тодорхойлолтын шаардлагад нийцээгүй хүнийг ажилд авсан эсэх талаар хийсэн санал асуулгад дараах үр дүнг үзүүлсэн байна.

“Танил талын хүрээнд хамаатан садан, харилцан хамаарал бүхий хүмүүсийг ажилд авч байна уу?” гэсэн асуулгад 79 хувь нь “тийм, тухайлбал” гэж хариулсан байна. Мөн “Ажлын байрны тодорхойлолтод нийцээгүй (мэргэжил, боловсрол, тусгай шаардлагад нийцээгүй) хүнийг ажилд авсан тохиолдол байна уу?” гэсэн асуулгад 70 хувь нь “тийм, тухайлбал” гэж хариулсан байна.

Ажлын байрны тодорхойлолтод хийсэн тулган баталгаажуулалт, санал асуулгын үр дүнгээс үзэхэд ажлын байрны ерөнхий шаардлагад нийцсэн ажилтан, албан хаагчдаар хүний нөөцийг бүрдүүлэх шаардлагатай байна.

Б.2.2. Ажлын байрны тодорхойлолтын тусгай шаардлагад мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага зэргийг чиг үүрэгтэй нь уялдуулан тусгаагүй байна.

Ажлын байрны тодорхойлолтыг боловсруулахдаа ерөнхий шаардлагад боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, туршлага, ур чадварын шаардлагыг хамруулж, тусгай шаардлагад ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөж, харилцааны өндөр соёлтой байх, эрүүл мэндээр тэнцсэн байх, үйлдвэр, компанийн онцлог, ажиллагааны шат дамжлагыг мэддэг байх гэх мэт шаардлагыг хамруулан үзсэн байна.

Ажлын байрны тодорхойлолтын тусгай шаардлагыг албан тушаалын онцлогоос хамаарч тухайн албан тушаалын чиг үүрэгтэй уялдуулан дэлгэрэнгүй тусгах шаардлагатай байна.

Энэ нь эрчим хүчний салбарын төрийн өмчит дулааны цахилгаан станцын ажлын байрны тодорхойлолтын жишиг загвар байхгүйтэй холбоотой байна.

БҮЛЭГ В

Цалин хөлс, нэмэгдлийг бодитой тооцож, дотоод хяналтын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай байна.

В.1. Ажиллагсдын цалин хөлс, урамшууллыг холбогдох хууль, журам, гэрээний дагуу тооцож олгох, сургалт хөгжлийн үр дүнг үнэлэх шаардлагатай байна.

В.1.1. Компанийн зарим ажилтны цалин хөлс, нэмэгдлийг холбогдох хууль, журам, гэрээний дагуу тооцож олгоогүй байна.

ДБЭХС ТӨХК-ийн гүйцэтгэх захирлын 2021 оны А/152 дугаар тушаалын 2 дугаар хавсралтаар “ДБЭХС ТӨХК-ийн ажилтнуудын сарын үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг батлан хэрэгжүүлж байна. Энэ журам нь нэршлийн хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлд заасан нэмэгдэл хөлстэй нийцэхгүй байна.

Журмын дагуу компанийн тухайн сарын зорилтот түвшингийн үзүүлэлтийн биелэлтийг батлагдсан төлөвлөгөөтэй харьцуулан тухайн сард олгох нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг тооцож түүнд үндэслэн нэгжүүдийн ажлын үзүүлэлтээр сарын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс олгох хувь хэмжээг, нэгжийн удирдлагууд харьяалах нэгжийн ажилтнуудын үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг тооцон олгож байна. Үүнээс үзэхэд ажилтнуудад олгож байгаа үр дүнгийн нэмэгдэл хөлсийг ажлын үзүүлэлтээр тооцож байгаа нь ажилтны тухайн сарын ажлын үр дүнгийн мөнгөн урамшуулалд хамаарахаар байна.

Мөн журмын 1.3-д “Энэхүү журамд нийцүүлэн хэлтэс, алба, цех, салбар, нэгжийн удирдлагууд харьяалах нэгжийн ажилтнуудын үр дүнг дүгнэх журам боловсруулан мөрдөнө.” гэж заасан байхад компанийн нэгжийн ажилтнуудын үр дүнг дүгнэх нарийвчилсан журам байхгүй байна.

Иймд “ДБЭХС ТӨХК-ийн ажилтнуудын сарын үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг Хөдөлмөрийн тухай хуультай нийцүүлэх, компанийн нэгжийн ажилтнуудын үр дүнг дүгнэх нарийвчилсан журмыг боловсруулж батлуулах нь зүйтэй байна.

Аудитын явцад 2022 он болон 2023 оны хагас жилд компанийн ажиллагсдын цалин хөлс, тэтгэмж, урамшууллыг холбогдох хууль тогтоомж, журмын дагуу тооцож олгосон эсэхийг түүвэрлэн шалгахад дараах зөрчил илэрлээ. Үүнд:

- Сахилгын шийтгэл хүлээсэн гүйцэтгэх захиралд сахилгын шийтгэлгүйд тооцогдох хугацаа дуусаагүй байхад 2022 оны 08 дугаар сараас 2023 оны 4 дүгээр сар хүртэлх хугацаанд үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл цалин нийт 12,835.7 мянган төгрөгийг олгосон байна.
- Захиргаа удирдлагын ажилтнуудын ажлын цагийн тооцоо нь ажлын цаг ашиглалтын бүртгэлээс зөрүүтэй байхад Хангамж үйлчилгээний хэлтсийн Бэлтгэн нийлүүлэгчээр ажиллаж байсан Б.Алтанхуягт /2022 оны 05 дугаар сарын 01-ээс 2023 оны эхний хагас жил хүртэлх хугацаанд/ нийт 4,640.3 мянган төгрөгийн цалин хөлсийг зөрүүтэй тооцож олгосон байна.
- Цахилгаан шугам сүлжээний цехийн 2022 оны 07, 08 дугаар сарын ажиллагааны журнал болон зааварчилгааны журналыг үзэхэд тус цехэд Мөнхөтийн монтероор ажиллаж байсан Б.Бат-Эрдэнэ 2022 оны 07 дугаар сарын 01-нээс 2022 оны 08 дугаар сарын 07-ны өдрийг хүртэл ээлжийн амралттай байх хугацаанд 07 дугаар сард 7 хогог, 08 дугаар сард 4 хоног, нийт 11 хоног ээлжинд гарч ажилласан боловч ээлжийн амралтаа дутуу эдэлсэн тухайн 11 хоногийн цалинг тооцож олгоогүй байна.

Дээрх нөхцөл байдлаас үзэхэд 17,478.0 мянган төгрөгийн цалин хөлс, урамшууллыг холбогдох хууль, журам, гэрээний дагуу тооцож олгоогүй байна.

Иймд компанийн зарим ажилтны цалин хөлс, нэмэгдлийг холбогдох хууль, журмын дагуу тооцож олгох, гүйцэтгэх захирлын ТУЗ-тэй байгуулсан онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээний цалин хөлс, урамшуулалтай холбоотой хэсгийг хэрэгжүүлж ажиллах шаардлагатай байна.

В.1.2. Ажилтан, албан хаагчдыг мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх сургалтад хамруулж, үр дүнг үнэлээгүй байна.

Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн гүйцэтгэх захирлын 2021 оны тушаалаар компанийн сургалтын ажлыг зохион байгуулах журам батлагдсан байна.

Журмын 3.2-т “Сургалтын жилийн төлөвлөгөөг Гүйцэтгэх захирлаар батлуулах ба хүний нөөц хариуцсан мэргэжилтэн нь төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хариуцан ажиллана.” гэж заажээ. Компанийн хүний нөөц, сургалт хариуцсан мэргэжилтэн нь жил бүр сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулан гүйцэтгэх захирлаар батлуулж, хэрэгжилтийг хариуцан ажиллах чиг үүрэгтэй байна.

Компанийн 2022 оны сургалтын төлөвлөгөөнд 58 нэр төрлийн сургалтад нийт 111,128.8 мянган төгрөгийн зардлыг баталснаас гүйцэтгэлээр 25 нэр төрлийн сургалтад 89,092.4 мянган төгрөгийг зарцуулсан байна. Үүнээс 33 нэр төрлийн сургалт явагдаагүйгээс нийт сургалтын зардалд 43,359.0 мянган төгрөгийн үлдэгдэлтэй байхаас 21,322.6 мянган төгрөгийг илүү зарцуулсан байна.

Харин 2023 оны сургалтын төлөвлөгөөнд 54 нэр төрлийн сургалтад нийт 137,554.7 мянган төгрөгийн зардлыг баталсан байна. Оны эхний хагас жилийн байдлаар 40 нэр төрлийн сургалтын зардалд 96,137.1 мянган төгрөгийг зарцуулахаас гүйцэтгэлээр 20 нэр төрлийн сургалтад 54,411.0 мянган төгрөгийг зарцуулсан байна. Үүнээс үзэхэд 20 нэр төрлийн сургалт явагдаагүйгээс нийт сургалтын зардалд 41,806.8 мянган төгрөгийн үлдэгдэлтэй байхаас 80.7 мянган төгрөгийн зардлыг хэтрүүлж, үр ашиггүй зарцуулсан байна.

Сургалтын төлөвлөгөөнд тусгагдсан дээрх сургалтууд хэрэгжээгүй нь сургалтын байгууллагаас сургалт зохион байгуулаагүй, ажилтнуудын ажлын ачаалалтай холбоотой хамрагдаагүй байна.

Аудитын явцад мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх сургалтын журамд заасны дагуу хамруулж байна уу гэсэн санал асуулгад 219 ажилтан, албан хаагчид хамрагдаж, “Ажилтан, албан хаагчдыг мэргэжлийн болон мэргэшүүлэх сургалтад журамд заасны дагуу хамруулж байна уу?” гэсэн асуултад 62 хувь нь “тийм” гэж хариулсан байна. /Санал асуулгын үр дүнг аудитын тайлангийн хавсралт №1-д харуулав./

Сургалт зохион байгуулсан байдал, санал асуулгын үр дүнгээс үзэхэд ажилтнуудыг холбогдох журмын дагуу сургалтын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг үр дүнтэй зохион байгуулаагүй, үр дүнг үнэлээгүй байна.

Иймд сургалтын төлөвлөгөөний хэрэгжилтийг хангаж тайлагнан, сургалтын үр дүнг үнэлж ажиллах нь зүйтэй байна.

В.2. Дотоод хяналтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлээгүй байна.

В.2.1. Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд тавих дотоод хяналт хангалтгүй байна.

Компанийн гүйцэтгэх захирлын 2016.01.04-ний өдрийн тушаалаар “ДБЭХС” ТӨХК-ийн дотоод хяналтын албаны хяналт шалгалтыг зохион байгуулах журам” батлагджээ. Журмын 2.3-д “Дотоод хяналт шалгалтыг гүйцэтгэх захирлын баталсан удирдамж, төлөвлөгөөний дагуу гүйцэтгэнэ.” гэж заасны дагуу дотоод хяналтын алба нь 2022 онд хүний нөөцтэй холбоотой үйл ажиллагаанд дотоод хяналтыг хийсэн эсэхэд горим сорил хэрэгжүүлэхэд тухайн жилд дотоод аудитыг хийхээр төлөвлөөгүй байна. Мөн 2023 оны хагас жилд хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтад дотоод хяналт шалгалтыг хийхээр төлөвлөсөн ч хийгээгүй байна. Энэ нь дараах үйл ажиллагаатай холбоотой байна. Үүнд: Эрчим хүчний сайдын 2023 оны А/84 дүгээр тушаалыг үндэслэн гүйцэтгэх захирал 2023.04.09-ний А/70 дугаар тушаалаар “Байгууллагын нэгжийн удирдлагаас дооших ажилтан, албан хаагчдын томилогдсон байдал, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангасан эсэхэд дотоод хяналт шалгалт”-ыг зохион байгуулах ажлын хэсгийг, мөн 2023.04.13-ны А/74 дүгээр тушаалаар компанийн нийт ажилтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчлэн боловсруулж, батлуулах ажлын хэсгийг тус тус байгуулсан байна.

Гүйцэтгэх захирлын 2023 оны А/70 дугаар тушаалаар байгуулагдсан ажлын хэсэг нь байгууллагын нэгжийн удирдлагаас дооших нийт ажилтан, албан хаагчдын томилогдсон байдал, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангаж буй эсэхэд хяналт шалгалтыг хийж, ажлын тайлангаар цаашид анхаарах асуудлуудыг гүйцэтгэх захиралд танилцуулсан байна. Тус хяналт шалгалтыг зохион байгуулсан ажлын тайланг Эрчим хүчний сайдын 2023 оны А/84 дүгээр тушаалын 3-т заасны дагуу 2023.04.07-ны өдрийн 1/325 тоот албан бичгээр хариуг хүргүүлсэн байна. Харин гүйцэтгэх захирлын 2023.04.13-ны А/74 дүгээр тушаалаар байгуулагдсан ажлын хэсэг ажилтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчлэн боловсруулж батлуулсан ч тухайн ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны мэргэжлийн шаардлагад тохируулсан байдлаар боловсруулж батлуулсан нь үр дүнгүй байгааг харуулж байна.

Аудитын явцад хүний нөөцийн үйл ажиллагааг сайжруулах чиглэлээр дотоод хяналтын албанаас зохион байгуулсан ажлын талаарх санал асуулгад 228 ажилтан, албан хаагчид хамрагдаж, “Дотоод хяналтын албанаас хүний нөөцийн үйл ажиллагааг сайжруулахад чиглэсэн ажил танд мэдрэгдэж байна уу?” гэсэн асуултад 89 хувь нь “Үгүй, үйл ажиллагааг сайжруулах шаардлагатай, үйл ажиллагаа явуулдаг эсэхийг мэдэхгүй” гэж хариулсан байна. /Санал асуулгын үр дүнг аудитын тайлангийн хавсралт №1-д харуулав./

Дотоод хяналтын албаны төлөвлөгөөний хэрэгжилт, санал асуулгын дүн зэргээс үзэхэд компанийн хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд тавих дотоод хяналт хангалтгүй байна.

Иймд хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд тавих дотоод хяналтыг үр дүнтэй зохион байгуулах нь зүйтэй байна.

В.2.2. Хөндлөнгийн хяналт шалгалт хийгдээгүй байна.

Хүний нөөцийн үйл ажиллагаатай холбоотой хөндлөнгийн байгууллагаас 2022-2023 онд хяналт, шалгалт хийгдээгүй байна.

Компанид ирсэн өргөдөл, гомдол, хүсэлтийн шийдвэрлэлтэд хяналт тавьж ажилласан эсэхийг үзэхэд албан хаагч, иргэдээс Захиргаа удирдлагын хэлтэст 2022 онд 395 өргөдөл, гомдол, хүсэлт, 2023 оны хагас жилд ирсэн 235 өргөдөл, гомдол, хүсэлт ирүүлж, шийдвэрлэлтэд холбогдох албан тушаалтнууд хяналт тавьж ажилласан байна.

Аудитын явцад 2023.09.05-2023.10.26-ны өдрийг хүртэл хүний нөөцийн үйл ажиллагаатай холбоотой ирүүлсэн 5 өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэж, албан ёсны нэр, хаягтай 2 өргөдөлд албан бичгээр хариу өгч, нэр, хаяггүй 3 хүсэлтэд аудитын тайланд тусгах замаар хариулт өгч ажиллалаа.

Хүснэгт 4. “Аудиттай холбоотой иргэнээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлын шийдвэрлэлт”

№	Иргэний овог, нэр	Товч утга	Шийдвэрлэлт
1	Б.Загдсүрэн	“ДБЭХС” ТӨХК-ийн үйл ажиллагааны талаар	Иргэний хүсэлтэд горим, сорил хэрэгжүүлж, 2023.10.11-ны өдрийн 655 тоот албан бичгээр “ДБЭХС” ТӨХК болон иргэнд хариуг хүргүүлж, аудитын тайлангийн А.2.1 хэсэгт тусгав.
2	Н.Мөнхтуяа	Иргэний цалин, хөлстэй холбоотой	Иргэний хүсэлтэд горим, сорил хэрэгжүүлж, 2023.10.23-ны өдрийн 659 тоот албан бичгээр хариуг хүргүүлж, аудитын тайлангийн В.1.1 хэсэгт тусгав.
3	Нэр, хаяггүй хүсэлт	“ДБЭХС” ТӨХК-ийн Хамгаалалтын албаны даргын талаар	Хариуг хүргүүлэхэд өргөдөл, гомдлын шаардлага хангахгүй байсан тул хүсэлтэд горим, сорил хэрэгжүүлж, аудитын тайлангийн Б.1.2 дахь хэсэгт тусгав.
4	Нэр, хаяггүй хүсэлт	“ДБЭХС” ТӨХК-ийн хүний нөөцийн бүрдүүлэлт сонгон шалгаруулалтын талаар	Хариуг хүргүүлэхэд өргөдөл, гомдлын шаардлага хангахгүй байсан тул хүсэлтэд горим, сорил хэрэгжүүлж, аудитын тайлангийн Б.1.1, Б.1.2, Б.2.1 дэх хэсэгт тусгав.
5	Нэр, хаяггүй хүсэлт	Сүхбаатар салбарын сонгон шалгаруулалт, бүтэц, орон тоо, цалин хөлсний талаар	Хариуг хүргүүлэхэд өргөдөл, гомдлын шаардлага хангахгүй байсан тул хүсэлтэд горим, сорил хэрэгжүүлж, аудитын тайлангийн Б.1.1, Б.2.1 дэх хэсэгт тусгав.

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ:

Аудитын явцад цуглуулсан нотлох зүйлс, аудитын дүнд үндэслэн дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

1. Салбарын хэмжээнд норм, стандарт байхгүйгээс үндсэн үйл ажиллагаанд оролцох цех, салбарт нийт орон тооны 86.0 хувь байхаар төлөвлөж баталсан байна. ТУЗ-аас 2023 оны 08 дугаар сард баталсан Бүтэц, орон тоог шинэчлэх тогтоолоор ажиллаж эхлээгүй байна.
2. Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг, хүний нөөцийг судалж бүрдүүлэх, ажил хайгч иргэнийг сонгон шалгаруулах журмуудыг баталсан боловч үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэхгүй, хэрэгжилтийг тайлагнахгүй байгаа нь хэрэгцээ шаардлагад бүрэн нийцэхгүй байна.
Цех, салбар, хэлтэс, албадын ажлын байрны тодорхойлолтыг ижил загвараар стандартын дагуу боловсруулаагүй, тухайн ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтан, албан тушаалтны мэргэжил, боловсрол, мэргэшил зэрэгт нийцүүлэн боловсруулсан зэрэг нь ажлын байрны тодорхойлолтыг Эрчим хүчний тухай хуульд зааснаар Эрчим хүчний асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага боловсруулж, батлах шаардлага үүссэн байна.
3. “ДБЭХС” ТӨХК-д 2022-2023 онд шинээр ажилд орсон түгээмэл мэргэжлийн 18 ажлын байрыг “Хүний нөөцийг судалж бүрдүүлэх, ажил хайгч иргэнийг сонгон шалгаруулах журам”-ын дагуу зохион байгуулаагүй байна.
4. Ажлын байрны тодорхойлолтын туршлага, мэргэшил тэнцэхгүй, тусгай мэргэжил шаардах ажлын байранд зохих мэргэжлийг эзэмшээгүй нийт 17 ажилтан байгаа бөгөөд тусгай шаардлагад мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага зэргийг чиг үүрэгтэй нь уялдуулан тусгаагүй байна.
5. Компанийн зарим ажилтны цалин хөлс, нэмэгдлийг холбогдох хууль, журам, гэрээний дагуу тооцож олгоогүй нь байна. Сургалтын үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлж, дүгнээгүй байна.
6. Хүний нөөцийн үйл ажиллагаанд тавих дотоод хяналт хангалтгүй байна.

Аудитаар нийт 17.5 сая төгрөгийн алдаа зөрчил илрүүлж, 12.8 сая төгрөгийн 1 төлбөрийн акт, 4.7 сая төгрөгийн 3 албан шаардлага, 5 зөвлөмж, УАГ-аар дамжуулан Эрчим хүчний яаманд уламжлах 2 санал өгч ажиллалаа.

САНАЛ:

Аудитаар илэрсэн дараах асуудлуудыг шийдвэрлэх талаар холбогдох газарт уламжилж шийдвэрлүүлэх талаар Үндэсний аудитын газарт:

Эрчим хүчний яаманд:

1. Эрчим хүчний тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.8¹⁰ дахь заалтыг үндэслэн дулааны цахилгаан станцуудын бүтэц, орон тооны норм, стандартыг бий болгож мөрдүүлэх.
2. Эрчим хүчний тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.1.10¹¹ дахь заалтыг үндэслэн дулааны цахилгаан станцын нийт ажлын байрны тодорхойлолтын нийтлэг загварыг боловсруулж, баталж мөрдүүлэх.

ЗӨВЛӨМЖ:

Аудитын дүн, дүгнэлтэд үндэслэн дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийг дараах албан тушаалтанд зөвлөмжөөр хүргүүлж байна. Үүнд:

“ДБЭХС” ТӨХК-ийн гүйцэтгэх захирал Г.Отгонбаатарт:

1. Бүтэц, орон тооны хэрэгцээ, шаардлагыг тооцоо судалгаанд үндэслэн ажлын ачааллыг тэнцүүлэх, орон тооны дутагдалтай байдлыг нөхөж ажиллах.
2. Компанийн дотоодод мөрдөгдөж буй хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг, сонгон шалгаруулалтын журмын хэрэгцээ шаардлагыг үнэлж, дүгнэх.
3. Ажлын байрны онцлогоос хамаарч зайлшгүй шаардлагатай ур чадварыг чиг үүрэгтэй нь уялдуулан ажлын байрны тодорхойлолтод тусгах.
4. Гүйцэтгэх захирлын 2021 оны А/152 дугаар тушаалаар баталсан “ДБЭХС ТӨХК-ийн ажилтнуудын сарын үйл ажиллагааны үр дүнгийн нэмэгдэл хөлс олгох журам”-ыг Хөдөлмөрийн тухай хуультай нийцүүлэх, компанийн нэгжийн ажилтнуудын үр дүнг дүгнэх нарийвчилсан журмыг боловсруулж батлуулах .
5. Сургалтын болон дотоод хяналтын ажлыг үр дүнтэй төлөвлөж, үр дүнг үнэлж дүгнэх.

Аудитаар өгсөн зөвлөмжийг хэрэгжүүлэн ажиллаж, төлбөрийн акт, албан шаардлага, зөвлөмжийн биелэлтийг 2024 оны 05 дугаар сарын 15-ны дотор Дорнод аймаг дахь Төрийн аудитын газарт ирүүлэх.

¹⁰ 6.1.8.эрчим хүчний хэрэглээ, үйлдвэрлэлийн статистик мэдээллийг авах, эрчим хүчний үндэсний баланс гаргах, нормативын баримт бичгийг батлах, стандарт боловсруулах;

¹¹ 6.1.10. эрчим хүчний салбарын хүний нөөцийн бодлогыг боловсруулах;

ХОЛБОГДОХ БАЙГУУЛЛАГЫН САНАЛ


 "ДОРНОД БҮСИЙН ЭРЧИМ ХҮЧНИЙ СИСТЕМ"
 ТӨРИЙН ӨМЧИТ ХУВЬЦААТ КОМПАНИЙ
 1 дүгээр байр, Харчин гүм, Дорнод аймга, 21005
 Утас: 7058-4547, факс: 7058-4545
 Цэвэр хуудас: info@dnec.mn
 Цэвэр хуудас: web@dnec.mn

2023.11.12 № 1998

**ДОРНОД АЙМАГ ДАХЬ ТӨРИЙН
АУДИТАД**

Дорнод аймгийн төрийн аудитаас "ДБЭХС"
ТӨХК-ийн Хүний нөөцөд хийсэн гүйцэтгэлийн
аудитын тайлангийн хариу тайлбарыг хавсралтаар
хүргүүлэв.

Хавсралт 3 хуудастай.


 ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ
 Т.ОТГОНБААТАР

Хөтлөх хэрг-1-8 My doc-2023 blank A5 1065040859

"ДБЭХС" ТӨХК-ийн ТАЙЛБАР

Бүлэг А. "ДБЭХС" ТӨХК-ийн хүний нөөцийн төлөвлөлт, эрх зүйн орчин хэрэгцээ шаардлагыг бүрэн хангахгүй байна.

А.1.1. Салбарын хэмжээнд норм, стандарт байхгүйгээс үндсэн үйл ажиллагаанд оролцох цех, салбарт нийт орон тооны 86.0 хувь байхаар төлөвлөж баталсан байна.

"ДБЭХС" ТӨХК-ийн зүгээс "Цаашид үндсэн үйл ажиллагаанд оролцдог цехүүдэд орон тоог нэмэгдүүлэх замаар ДЦС-ын бүтэц, орон тооны жишг норм, стандартыг бий болгож, үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгох шаардлага үүссэн байна" гэсэн дүгнэлтэй санал нийлэхгүй байна.

Дээрх дүгнэлтийг "Салбарын хэмжээнд норм, стандарт байхгүйн улмаас ижил түвшний станцуудын бүтэц, орон тоо ялгаатай байна", "үндсэн үйл ажиллагаанд оролцдог цех, салбарын нийт орон тоо нь "Эрдэнэтийн ДЦС"-тай харьцуулахад 8 хувиар бага байна" гэж үзэж дүгнэсэн байна.

Эрчим хүчний салбарын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулж байгаа үйлдвэр, компаниуд нь хэдийгээр цахилгаан, дулааны эрчим хүч үйлдвэрлэх, дамжуулах, түгээх үндсэн чиглэлтэй ажилладаг боловч тэнд ашиглах буй тоног төхөөрөмжийн тоо, ажиллагсааны зарчмын хувьд ялгаатай байдаг, үүнтэй холбоотойгоор ажиллах хүчний тоо өөр байна.

Жишээ нь: Харьцуулалт хийсэн "ЭДЦС" ТӨХК нь төмөр замаар нүүрсээ тээвэрлэдэг бөгөөд төмөр замын хэсэгт нь 28, вагон хөмрөчийн хэсэгт нь 20 хүн ажилладаг, мөн зууны систем нь тоос бэлтгэх төхөөрөмжтэй, үнсэн сангийн тунгасан усаа эргэж ашигладаг гэх мэтээр ялгаатай юм.

Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн 2023 оны 08 дугаар сарын 28-ны өдрийн 18 тоот тогтоолоор Компанийн бүтэц, зохион байгуулалтыг шинэчлэн баталж, мөрдөж ажиллахыг үүрэг болгосон.

Шинэчилсэн бүтэцээр ажиллахын тулд холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд дараах бэлтгэл ажлуудыг хийж гүйцэтгэх шаардлага үүссэн.

1. Шинээр бий болсон болон чиг үүрэг өөрчлөгдсөн албан тушаалын Ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчлэн боловсруулж, батлуулах
2. Гүйцэтгэх захирал нь шинэ бүтцийн дагуу орон тооны дээд хязгаартаа багтаан цалин, орон тооны дэлгэрэнгүй жагсаалтыг батлах
3. Бүтэц, чиг үүргийн хувьд өөрчлөгдөх буй албан тушаалтнуудад 30-аас доошгүй хоногийн өмнө мэдэгдэл өгөх
4. Хууль, тогтоомжийн дагуу Аллагатай тэмдэг газарт урьдчилсан мэдүүлэг мэдүүлэх зэрэг ажлууд хийгдэж байна.

2023 оны 11 дүгээр сардаа багтаан шинэ бүтцийн зохион байгуулалтаар ажиллахаар төлөвлөж байна.

А.1.2. Одоогийн бүтэц, орон тоо нь ТУЗ-өөс баталсан тогтоолыг бүрэн баримтлаагүй, зарим цехүүдэд орон тооны бутуу байдал үүссэн байна.

Эрчим хүчний салбарын хэмжээнд сүүлийн жилүүдэд ажлаас гарах хөдөлгөөн эрс нэмэгдсэн. Сул ажлын байр гарах бүрт нэн шаардлагатай ажлын байруудад нээлттэй зар явуулж аль болох богино хугацаанд нөхөж зорилго тавин ажилладаг.

"ДБЭХС" ТӨХК нь 2019 онд ТУЗ-өөр орон тооны дээд хязгаараа батлуулсан бөгөөд зайлшгүй шаардлагын үүднээс /агаарын шугам, дэд станцын өргөтгөлтэй холбоотой/ Дорнод салбарын Нөмрөг багийн байцаагч монтерыг Цахилгаан шугам сүлжээний цехийн Ялалт баг, Буйр тосгоны монтероор шалгуулсан ажиллуулж харьяалалыг нь өөрчилсөн, Сүхбаатар салбарт мөн ажлын шаардлагаар 1 орон тоо нэмсэн. Гэсэн нэдий ч авторажид гарсан сул орон тоонд жолооч нөхөн авахгүйгээр дээд хязгаараас хэтрүүлэхгүйгээр ажиллаж байна.

А.2. Хүний нөөцийн бодлого, харилцаа өнөөгийн хэрэгцээ шаардлагыг хангахгүй байна.

А.2.1. Бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт хангаагдахгүй байгаа нь хэрэгцээ шаардлагад бүрэн нийцэхгүй байна.

Эрчим хүчний яамнаас 2024 онд эрчим хүчний салбарын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулахаар төлөвлөөд ажиллаж байна.

"ДБЭХС" ТӨХК нь тухайн баримт бичиг, холбогдох хууль, дүрэм, журмын хүрээнд дагалдах дотоод хэм хэмжээний баримт бичгүүдийг нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд анхаарч ажиллана.

Эрчим хүчний сайдын шийдвэрээр цахилгаан, дулааны техникийн нөхцөл олголт жил бүрийн 11 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс дараа оны 04 дүгээр сарын 01 ний өдөр хүртэл түр хугацаагаар зогсдог тул энэ хугацаанд цахилгаан, дулааны техникийн нөхцөл олгох журмыг Засгийн газрын 2020 оны 97 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Дулааны эрчим хүч хэрэглэх дүрэм", Эрчим хүчний зохицуулах хорооны 2018 оны 290 дүгээр тогтоолд нийцүүлэн өөрчлөлт оруулж баталгаажуулан, хууль тогтоомжийн дагуу Хууль зүйн яаманд бүртгүүлж ажиллана.

А.2.2. Ажлын байрны тодорхойлолтыг асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаар боловсруулж, батлуулах шаардлага үүссэн байна.

Компанийн дүрийн 8 дугаар зүйлийн 8.11.9-д "Төлөөлөн удирдах зөвлөлөөс баталсан орон тоо, зохион байгуулалтын бүтцийн хүрээнд ажилтнуудын ажлын байрны тодорхойлолтыг батлах, ажилтныг ажилд томилох, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах" зэвсн дагуу холбогдох хэлтэс боловсруулж, гүйцэтгэх захирал батлаж байна.

Ажлын байрны тодорхойлолтод танилцсан гарын үсэг зураагүй, хувийн хэрэгт хавсаргаагүй зэрэг зөрчлийг арилгаж, бусад зөвлөмжийг хэрэгжүүлээд ажиллах болно.

Эрчим хүчний салбарын ажиллагсад нь Төрийн албан хаагчид хамаардаггүй тул ажлын байрны тодорхойлолтыг төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан загвар, стандартад нийцүүлэх шаардлагагүй гэж үзэж байна.

Бүлэг Б. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу зохион байгуулаагүйгээс ажлын байранд тавигдах шаардлагыг зарим ажилчид хангахгүй байна.

Б.1. Сонгон шалгаруулалтыг хууль, журамд нийцүүлэн үр дүнтэй зохион байгуулаагүй байна.

Б.1.1. "ДБЭХС" ТӨХК-д 2022-2023 онд шинээр ажилд орсон 82 ажилтныг сонгон шалгаруулалтын журмын дагуу шалгаруулаагүй байна.

2022 онд Зууны машин, бага эмч, сумын монтерын ажлын байрны зарыг компанийн эвб хуудсанд байршуулж мэдээлж байсан.

Сул ажлын байрыг 2023 оны 8 дугаар сараас эхлэн аймгийн Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний газарт тогтмол мэдээлж, нээлттэй ажлын байрны зарыг цахим хуудсаар нь дамжуулан иргэдэд хүргүүлж байна.

Эрчим хүчний яамнаас 2024 онд эрчим хүчний салбарын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулахаар төлөвлөөд ажиллаж байна.

"ДБЭХС" ТӨХК нь тухайн баримт бичиг, холбогдох хууль, дүрэм, журмын хүрээнд дагалдах дотоод хэм хэмжээний баримт бичгүүдийг нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд анхаарч ажиллана.

Б.1.2. Удирдах албан тушаалтны сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг журмын дагуу зохион байгуулаагүй байна.

Компанийн хувьд эрх бүхий албан тушаалтнууд нь алба, хэлтэс, салбарын дарга нар бөгөөд Төлөөлөн удирдах зөвлөлийн гүйцэтгэх захиралтай байгуулсан "Онцгой нөхцөл бүхий гэрээ"-ний 3 дугаар зүйлийн 3.7.6-д "Компанийн дүрэмд заасан эрх бүхий албан тушаалтныг томилох, чөлөөлөх, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, цуцлах" зэвсн эрх хэмжээний хүрээнд ажиллаж байна.

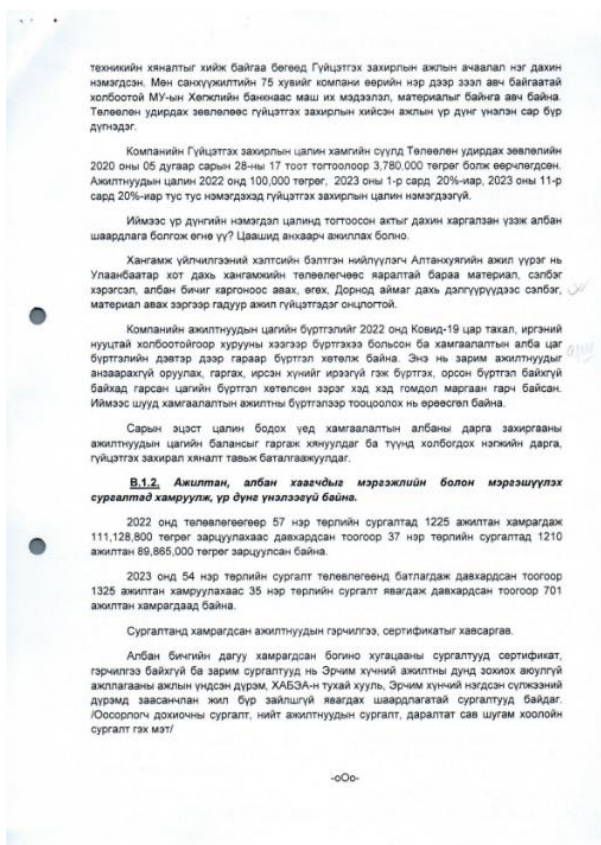
Цөхийн дарга, инженер техникийн ажилтныг томилохдоо техникийн удирдлага буюу Ерөнхий инженерийн санал, тухайн албан тушаалын ажлын байрны тодорхойлолтод тавигдах шаардлагыг хангаж байгаа эсэх, мэргэжлийн үр чадвар, зохион байгуулж мөнгөйлөх чадвар, хувийн зан чанар, хандлагын байдлыг харгалзан шийдвэрлэдэг.

Бүлэг В. Цалин хөлс, нэмэгдлийг бодитой тооцож, дотоод хяналтын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай байна.

В.1. Ажиллагсдын цалин хөлс, урамшууллыг холбогдох хууль, журам, гэрээний дагуу тооцож олгох, сургалт хөнгөллийн үр дүнг үнэлэх шаардлагатай байна.

В.1.1. Компанийн зарим ажилтны цалин хөлс, нэмэгдлийг холбогдох хууль, журам, гэрээний дагуу тооцож олгоогүй байна.

"ДБЭХС" ТӨХК нь "Чойбалсангийн дулааны цахилгаан станцын суурьлагдсан хүчин чадлыг 50 МВт-аар өргөтгөх" төслийг түлхүүр гардуулах нөхцөлтэйгөөр БНХАУ-ын "ТБЕА" ХХК-тай 2019 оны 07 дугаар сарын 22-ны өдөр ЭХА-012/2019 тоот гэрээг байгуулан хамтран ажиллаж байна. Төслийн нийт санхүүжилт болох 81.91 сая ам.долларын 25 хувийг Улсын төсвөөс, 75 хувийг компани өөрийн нэр дээр Монгол Улсын Хөгжлийн банкнаас зээл авч шийдвэрлэж байгаа билээ. Төслийг компани бүрэн харууцаж



Саналд өгсөн тайлбар:

A.1.1. дэх хэсэгт 36МВт цахилгаан, дулаан үйлдвэрлэж байгаа ДЦС-ийн хүний нөөцийн бүтэц, орон тоо, борлуулалтын нийт орлого, зарлага, ашиг алдагдлын харьцаа зэрэг үзүүлэлтийг харьцуулж үзэн салбарын хэмжээнд норм, стандарт байхгүй байгаа талаар дүгнэсэн. Тус компаниас шалтгаалсан гэж дүгнээгүй тул өөрчлөлт оруулах шаардлагагүй гэж үзлээ.

A.1.2. ТУЗ-өөс цех тус бүрээр баталсан бүтэц, орон тоог баримтлаагүй байгаа талаар дүгнэлтэд өөрчлөлтийг тусгав.

A.2.1. Тайлбарт үндэслэн дүгнэлт, зөвлөмжийг хэвээр үлдээхээр шийдвэрлэв.

A.2.2. Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 03 дугаар тогтоолтой харьцуулсан харьцуулалт нь тайлан хэрэглэгчдэд шалгуур үзүүлэлт байдлаар ойлгогдож байгаа тул тайлангийн дүгнэлтээс хасаж,

ЭХЯ-нд уламжлах саналыг хэвээр үлдээхээр шийдвэрлэсэн.

Б.1.1. Аудитын хамрах хүрээнд буюу 2022-2023 оны хагас жилд шинээр орсон 82 ажилтны хувьд мэргэжлийн төрлөөр нь ангилан түгээмэл бус 64 ажилтныг журмын дагуу сонгон шалгаруулж, түгээмэл мэргэжлийн 18 ажилтныг журмын дагуу сонгон шалгаруулаагүй талаар илрүүлэлт, дүгнэлтэд өөрчлөлтийг тусгав.

Б.1.2. Тайлбарыг үнэлэн аудитын илрүүлэлт, дүгнэлтэд ТУЗ-өөс баталсан онцгой гэрээнд тусгасны дагуу шинээр 2 удирдах ажилтныг томилсон талаар аудитын илрүүлэлт, дүгнэлтэд өөрчлөлтийг тусгав.

В.1.1. Бэлтгэн нийлүүлэгчтэй холбоотой ирүүлсэн тайлбар нь үндэслэлтэй байх тул 1 төлбөрийн актыг албан шаардлага болгон өөрчилж, 1 төлбөрийг актыг хэвээр үлдээв.

В.1.2. Сургалтын үйл ажиллагааг үнэлж, дүгнэсэн талаар хангалттай бөгөөд зохистой хэмжээнд нотлогдохгүй байгаа тул дүгнэлт, зөвлөмжийг хэвээр үлдээхээр тус тус шийдвэрлэлээ.



ДОРНОД АЙМАГ ДАХЬ
ТӨРИЙН АУДИТЫН ГАЗРЫН ДАРГА,
ТЭРГҮҮЛЭХ АУДИТОРЫН
ТУШААЛ

2023 оны 11 сарын 15 өдөр

Дугаар: А/35

Чуулбаргүй

Тайлан баталгаажуулах тухай

Төрийн аудитын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 6.3.1, 29 дүгээр зүйлийн 29.2, 29.4, Монгол Улсын Ерөнхий аудиторын 2020 оны А/106 дугаар тушаалаар батлагдсан "Төрийн аудитын байгууллагаас аудит хийх журам"-ын 18 дугаар зүйлийн 18.9 дэх заалтыг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1. "Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн хүний нөөц"-д хийсэн гүйцэтгэлийн аудитын тайланг баталсугай.
2. Аудитын тайланг Үндэсний аудитын газар, Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн гүйцэтгэх захирал Г.Отгонбаатарт тус тус хүргүүлсүгэй.
3. Аудитаар өгсөн төлбөрийн акт, албан шаардлагын жагсаалтыг хавсралтаар баталсугай.
4. Гүйцэтгэлийн аудитаар өгсөн төлбөрийн акт, албан шаардлага, зөвлөмжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг ахлах аудитор (Я.Зориг)-т даалгасугай.



Б.БОЛОРТУУЛ

011010033



Дарга, Тэргүүлэх аудиторын 2023
оны 11 дүгээр сарын 15-ны өдрийн
А/35 дугаар тушаалын хавсралт

Төлбөрийн акт, албан шаардлагын жагсаалт

№	Байгууллагын нэр, албан тушаал	Гүйцэтгэлийн аудитын дугаар	Шийдвэрийн төрөл	Товч утга	Мөнгөн дүн /мянган төгрөг/
1			Төлбөрийн акт	Төлбөр барагдуулах тухай	12,835.7
2	Дорнод бүсийн эрчим хүчний систем ТӨХК-ийн гүйцэтгэх захирал	ДОА-2023/39-ШТА-ГА	Албан шаардлага	Зөрчил арилгах тухай	4,640.3
3			Албан шаардлага	Зөрчил арилгах тухай	-
4			Албан шаардлага	Зөрчил арилгах тухай	-
	Нийт дүн				17,476.0

---ООО---

Дорнод аймаг Хэрлэн сум, 7-р баг, аймгийн Засаг даргын
Тамгын газрын 4-р давхар, 3 тоот өрөө.
Утас: +976 7058-4203, 7058-4204, 7058-4207
И-мэйл: dornod@audit.gov.mn, Веб сайт: www.audit.mn