



ЗАВХАН АЙМАГ ДАХЬ ТӨРИЙН АУДИТЫН ГАЗАР

ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН АУДИТЫН ТАЙЛАН

Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны хараат бус, бие даасан байдал алдагдсан байна.

АУДИТЫН НЭР: ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТОГТОЛЦООНЫ ҮР НӨЛӨӨ

АУДИТЫН КОД: ЗАА-2024/19-ШТА-ГА

Улиастай сум
2024 он

Завхан аймаг дахь Төрийн аудитын газрын дарга,
Тэргүүлэх аудитор Д.Бат-Ундраа
Утас: 7046-3612, Цахим хаяг: bat-undraad@audit.gov.mn
Аудитын менежер Х.Болдбаатар
Утас: 7046-3783, Цахим хаяг: boldbaatarkh@audit.gov.mn
Ахлах аудитор Б.Жалбаа
Утас: 89330330, Цахим хаяг: jalbaab@audit.gov.mn
Аудитор Д.Пүүжмаа
Утас: 99080797
Цахим хаяг: puujmaad@audit.gov.mn

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

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР.....	3
ХҮСНЭГТИЙН ТОВЬЁГ.....	3
АУДИТЫН ЗОРИЛТ, ХАМАРСАН ХҮРЭЭ, СТАНДАРТ, АРГА ЗҮЙН ТАЛААРХ МЭДЭГДЭЛ.....	4
ЗОРИЛТ 1. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД НӨӨЦ ДУТАГДАЛТАЙ БАЙНА.....	5-19
- Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилт арга хэмжээний хүрээнд орон нутаг бодлогын баримт бичиг боловсруулан, хэрэгжүүлэх ажил хангалтгүй байна. - Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн тогтолцоо нь төрийн үйлчилгээг үр дүнтэй хүргэхэд чиглэгдэж байгаа хэдий ч мэргэжлийн, чадварлаг боловсон хүчин дутмаг байна. - Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааны хяналт сул байна.	
ЗОРИЛТ 2. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТОГТОЛЦОО НЬ САЙН ЗАСАГЛАЛ БИЙ БОЛОХ НӨХЦӨЛИЙГ БҮРДҮҮЛСЭН БАЙНА.....	20-24
- Мэргэшсэн чадварлаг төрийн алба бий болох нөхцөл хангалтгүй байна. - Цахим технологи ашиглан иргэдэд төрийн үйлчилгээг хүргэх ажилд ахиц дэвшил гарсан байна - Төрийн үйлчилгээ иргэдэд ил тод нээлттэй байгаа эсэхэд үнэлгээ хийгдээгүй байна.	
ДҮГНЭЛТ.....	25-26
ҮНДЭСНИЙ АУДИТЫН ГАЗАРТ ХҮРГҮҮЛЭХ САНАЛ.....	27
ЗӨВЛӨМЖ:.....	28
ХОЛБОГДОХ БАЙГУУЛЛАГЫН САНАЛ.....	29
ТӨРИЙН АУДИТЫН ГАЗРЫН ТАЙЛБАР.....	29



ЗАВХАН АЙМАГ ДАХЬ
ТӨРИЙН АУДИТЫН ГАЗРЫН ДАРГА, ТЭРГҮҮЛЭХ
АУДИТОРЫН ТУШААЛ

2024 оны 11 сарын 21 өдөр

Дугаар А/43

Улиастай

Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө сэдэвт аудитын тайланг баталгаажуулах тухай

Төрийн аудитын тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.1, 20 дугаар зүйлийн 20.1, 20.4, 29 дүгээр зүйлийн 29.4 дэх хэсэг, Монгол Улсын Ерөнхий аудиторын 2020 оны А/106 дугаар тушаалаар баталсан “Төрийн аудитын байгууллагаас аудит хийх журам”-ын 18.9, 18.10 дахь хэсэг, 2023 оны А/102 дугаар тушаалын дөрөвдүгээр хавсралтаар баталсан “Аймаг, нийслэл дэх Төрийн аудитын газрын дарга, тэргүүлэх аудитор шилжүүлэх эрх”-ийн 1.4 дэх хэсгийг тус тус үндэслэн ТУШААХ нь:

1.“Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө” сэдэвт гүйцэтгэлийн аудитын тайланг баталгаажуулсугай.

2.Аудитаар өгсөн зөвлөмж, албан шаардлагыг хавсралтаар баталсугай.

3.Аудитын тайланг Үндэсний аудитын газрын Гүйцэтгэл, нийцлийн аудитын газар болон бусад холбогдох байгууллага, албан тушаалтнуудад хүргүүлэхийг шинжээч (Ч.Ундармаа)-д, нээлттэй аудит цахим хуудсаар нийтэд мэдээлэхийг аудитор (Г.Нармандах)-д даалгасугай.

4.Аудитын ажлын болон нотлох баримтыг 2024 оны 12 дугаар сарын 20-ны өдрийн дотор архивын нэгж болгон байгууллагын архивд хүлээлгэн өгөхийг аудитын баг (ахлах аудитор Б.Жалбаа)-д даалгасугай.

5.Гүйцэтгэлийн аудитын тайланд тусгагдсан зөвлөмж, албан шаардлагын хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажиллахыг ахлах аудитор (Б.Жалбаа), аудитор (Д.Пүүжмаа)-д үүрэг болгосугай.



Д.БАТ-УНДРАА

013010114

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ТАЙЛБАР

АДБОУС	Аудитын дээд байгууллагын олон улсын стандарт
МУЕА	Монгол улсын Ерөнхий аудитор
ҮАГ	Үндэсний Аудитын Газар
ЗГХЭГ	Засгийн газрын хэрэг эрхлэх газар
ТАЗ	Төрийн албаны зөвлөл
АТГ	Авлигатай тэмцэх газар
ТАЗСЗ	Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл
ТЕЗ	Төсвийн ерөнхийлөн захирагч
ИТХ	Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурал
ЗДТГ	Засаг даргын Тамгын газар
ОНХС	Орон нутгийн хөгжлийн сан
ЕБС	Ерөнхий боловсролын сургууль
СӨБ	Сургуулийн өмнөх боловсрол
ЭМТ	Эрүүл мэндийн төв
МСҮТ	Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн төв
ХНУМС	Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн систем
ХБИ	Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн
ТҮ	Төрийн үйлчилгээ

Аудит хийх үндэслэл, бүрэн эрх	Аудитын зорилт, хамарсан хүрээ, стандарт арга зүй Аудитыг Төрийн аудитын тухай 6 дугаар зүйлийн 6.3-д заасан Төрийн аудитын байгууллагын бүрэн эрхийн хүрээнд Улсын Их Хурлын Төсвийн байнгын хорооны 2023 оны “Аудитын сэдэв батлах тухай” 8 дугаар тогтоол, Төрийн аудитын байгууллагын 2024 онд гүйцэтгэх аудитын төлөвлөгөөг үндэслэн гүйцэтгэлээ.
Аудитын зорилт	Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөөнд гүйцэтгэлийн аудит хийж, дүгнэлт гарган зөвлөмж боловсруулан дүнг Үндэсний аудитын газар болон холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд танилцуулахад аудитын зорилт чиглэсэн. Уг зорилгыг хангахын тулд дараах чиглэлээр аудитыг гүйцэтгэлээ. Үүнд: • Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, хууль эрх зүйг хэрэгжүүлэх тогтолцоо бүрдсэн эсэх • Төрийн байгууллагуудын хүний нөөцийн тогтолцоо нь сайн засаглалыг бий болгож байгаа эсэх
Аудитын хамарсан хүрээ	Хуульд төрийн албан хаагч гэж заасан тодорхойлолтод хамаарах төрийн захиргааны, төрийн тусгай, улс төрийн, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтнуудыг ажиллуулж байгаа төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр болон зохион байгуулалтын бүтцийг Монгол Улсын хөгжлийн бодлоготой уялдуулан боловсруулж, батлуулж, мөрдөж байгаа байдлыг нутгийн захиргааны байгууллагуудыг хамруулан үзсэн. Мөн төрийн үйлчилгээний шинжлэх ухаан, эрүүл мэндийн салбарын, сургуулийн өмнөх болон бага дунд боловсрол эзэмшүүлэх сургалтын байгууллагын, мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын, соёл урлаг, биеийн тамир, спортын салбарын болон төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалтнуудыг ажиллуулдаг байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцоо нь холбогдох хууль эрх зүйн актуудад нийцэж байгаа байдлыг хамруулан аудит хийлээ.
Аудитын арга зүй, шалгуур үзүүлэлт	Аудитыг АДБОУБ-ын Стандартын хорооноос баталсан гүйцэтгэлийн аудитын стандарт АДБОУС-100, АДБОУС-300, АДБОУС-3000-д нийцүүлэн баталсан Монгол Улсын Төрийн аудитын стандарт MNS 6817-1:2020 “Тулгуур зарчим”, MNS 6817-5:2020 “ Гүйцэтгэлийн аудитын тулгуур зарчим”, MNS MNS 6817-7:2020 “Гүйцэтгэлийн аудитын стандарт”, MNS 6817-8:2020 “Нийцлийн аудитын стандарт”-д заасан зарчим, арга зүйд нийцүүлэн МУЕА-ын 2020 оны А/106 дугаар

Аудитын бүрэлдэхүүн, хугацаа	тушаалаар баталсан “Төрийн аудитын байгууллагаас аудит хийх журам”, 2021 оны А/69 дугаар тушаалаар баталсан “Гүйцэтгэлийн аудитын заавар аргачлал”-ыг дагуу аудитын зорилго, зорилт, асуудлын шинжилгээний асуултад хариулт өгөхөд шаардагдах бүх төрлийн нотлох баримтыг цуглуулж, баримтжуулан, тэдгээрийг нягтлан шалгах, дүн шинжилгээ хийх, харьцуулах, тулган баталгаажуулах, түүвэрлэлт хийх зэрэг судалгааны арга зүйг ашигласан.
	Аудитыг Завхан аймаг дахь Төрийн Аудитын газрын дарга, тэргүүлэх аудитор Д.Бат-Ундраа, аудитын менежер Х.Болдбаатар нар хянан удирдаж, ахлах аудитор Б.Жалбаа, аудитор Д.Пүүжмаа нар 2024 оны 09 дүгээр сарын 02-оос эхлэн 2024 оны 11 дүгээр сарын 20-ний хооронд хийж гүйцэтгэлээ.
	Аудитад хамрагдаж буй төрийн байгууллагууд нь 2018 оноос өмнөх баримтуудыг улсын архивд шилжүүлсэн нь баримт мэдээлэл бүрэн гаргаж авахад хүндрэлтэй байлаа. Мөн судалгаа гаргуулан авахад мэдээллийг бүрэн оруулалгүй ирүүлж, удаа дараа буцааж, засвар хийлгэсэн нь хугацаа их шаардсан ажил боллоо.

Аудитын ерөнхий мэдээлэл

Завхан аймагт үйл ажиллагаа явуулж буй 224 төсөвт байгууллага, төрийн болон орон нутгийн өмчит үйлдвэрийн газар, аж ахуй нэгжийг судалгаанд хамруулж, нутгийн өөрөө удирдах болон нутгийн захиргаа, боловсрол, эрүүл мэнд, соёлын салбарын 178 төсөвт байгууллага, ТАЗ-ийн салбар зөвлөлийн 2013-2024 оны үйл ажиллагааг аудитад хамрууллаа.

ЗОРИЛТ 1. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭД НӨӨЦ ДУТАГДАЛТАЙ БАЙНА.

1.1 Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилт арга хэмжээний хүрээнд орон нутаг бодлогын баримт бичиг боловсруулан, хэрэгжүүлэх ажил хангалтгүй байна.

Монгол улсын Засгийн газрын бодлогын баримт бичгүүдтэй уялдуулан боловсруулсан Аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрүүд, аймгийг хөгжүүлэх үндсэн чиглэл, аймгийн стратеги төлөвлөгөө зэрэг бодлогын баримт бичгүүд, ТАЗСЗ-ийн болон төсөвт байгууллагуудын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг судлан үзэхэд дараах нөхцөл байдалтай байна.

- ✓ Төрийн албаны салбар зөвлөлийн 2014 оны 22 дугаар тогтоолоор Завхан аймгийн хүний нөөцийн 2014-2018 оны хөгжлийн хөтөлбөрийг боловсруулан

ажилласан талаар үйл ажиллагааны тайланд тусгасан хэдий ч аудитад тухайн хөтөлбөртэй холбоотой тайлан ирүүлээгүй;

- ✓ Төрийн албаны зөвлөлийн 2019, 2020 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд Завхан аймгийн хүний нөөцийн стратеги төлөвлөгөө боловсруулж, аймгийн ИТХ-аар батлуулах гэж тусгасан ажил хийгдээгүй;
- ✓ Салбарын бодлогыг хэрэгжүүлэгч боловсрол, эрүүл мэнд, соёлын байгууллагуудын хүрээнд хэрэгжүүлэх хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг боловсруулсан эсэхийг үзэхэд стратеги төлөвлөгөөнөөс өөр баримт бичиг байхгүй;
- ✓ Аудитад хамрагдсан төсөвт байгууллагуудын хүрээнд хүний нөөцтэй холбоотой баримт бичгүүд боловсруулсан талаар судлан үзэхэд Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн хүрээнд тухайн жилийнхээ байгууллагын төлөвлөгөөнд төрийн алба хаагчийн нийгмийн хамгаалал, сургалтын талаар тусгаснаас өөрөөр боловсруулан хэрэгжүүлсэн баримт бичиг аудитаар ажиглагдаагүй бөгөөд хүний нөөцтэй холбоотой асуудлыг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журмаар зохицуулж байна.

Энэ нь хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулах заавар аргачлал, чиглэл өгөгдөөгүйтэй холбоотой байна гэж үзлээ.

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг боловсруулах аргачлал гаргахдаа дараах зүйлсийг анхаарч үзэх нь зүйтэй байна.

1. Орон нутагт, тэр тусмаа сумдад үйл ажиллагаа явуулж буй 3-15 ажилтантай төрийн байгууллагуудад хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг байх шаардлагатай эсэх
2. Салбарын бодлогыг хэрэгжүүлэгч эрүүл мэнд, боловсрол, соёлын байгууллагуудын нэгж байгууллагуудад хүний нөөцийн бодлого байх шаардлагатай эсэх. Орон нутагт салбарын бодлогыг хэрэгжүүлэгч агентлаг нь нэгдсэн нэг бодлоготой байх нь зүйтэй гэсэн саналуудыг аудитын хүрээнд дэвшүүлж байна.

Аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн хүрээнд эрүүл мэнд, боловсролын салбарын алба хаагчдын мэргэжлээрээ тасралтгүй хөгжих боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилго бүхий “Сайн багш”, “Сайн эмч” хөтөлбөрүүдийг /2017-2021/ онуудад хэрэгжүүлэхээр аймгийн ИТХ-ын тогтоолоор, “Чадварлаг багш”, “Чадварлаг эмч” хөтөлбөрүүдийг /2021-2024/ онуудад хэрэгжүүлэхээр Аймгийн засаг даргын захирамжаар тус тус баталж, аймгийн ОНХС-ийн эх үүсвэрээс санхүүжүүлсэн байна.

Аймгийн засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр, үндсэн чиглэлд хүний нөөцийн талаар тодорхой асуудлуудыг тусган хэрэгжүүлж байгаа хэдий ч эдгээр асуудлыг нэгтгэсэн хүний нөөцийн бодлогыг боловсруулах шаардлагатай байна гэж үзлээ.

1.2 Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн тогтолцоо нь төрийн үйлчилгээг үр дүнтэй хүргэхэд чиглэгдэж байгаа хэдий ч мэргэжлийн, чадварлаг боловсон хүчин дутмаг байна.

Аймгийн хэмжээнд төрийн үйлчилгээг иргэд олон нийтэд хүргэж буй 225 байгууллага үйл ажиллагаа явуулж байна.

Сумдын төрийн байгууллагуудын хүний нөөцөд газарзүйн байршил, эдийн засгийн нөхцөл байдал, хүн амын тоо, төсөв санхүүгийн боломж, нийгмийн баталгаа зэрэг нөлөөлж байна.

Орон нутагт, тэр тусмаа сумдад мэргэжлийн, чадварлаг хүний нөөц дутмаг байдал аудитаар ажиглагдлаа. Энэ нь төрийн үйлчилгээг олон нийтэд хүртээмжтэй хүргэх байдалд нөлөөлж байна.

Тухайлбал:

1. **Соёлын салбар:** 2011-2021 он хүртэл тухайн салбарын нэгжийн байгууллагуудад бүтцийн өөрчлөлт хийгдээгүй бөгөөд тухайн салбарт ажиллаж байгаа алба хаагчдын 29.7 хувь нь мэргэжлийн бус, бүрэн дунд боловсролтой гэсэн судалгаа байна.

Соёлын төвийн эрхлэгч нартай ярилцлага хийхэд залуучууд суурин газар ажиллах сонирхол ихтэй, орон нутагт ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа хангалтгүй, цалин бага зэрэгтэй холбоотой байдаг. Тиймээс ажлын зайлшгүй шаардлагаар орон нутагт тогтвортой ажиллах мэргэжлийн бус иргэдийг авч ажиллуулахаас аргагүй байдалд хүрдэг гэсэн тайлбар өглөө.

Соёлын яам бий болсонтой холбоотой аймгийн Соёл урлагийн газрыг байгуулснаас өөрөөр бүтэц орон тоонд өөрчлөлт хийгдээгүй байна. Сүүлийн жилүүдэд сумдын Соёлын төвийн барилгыг шинээр барих, техник тоног төхөөрөмжөөр хангах хөрөнгө оруулалтууд нэмэгдсэнтэй холбоотой техникийн ажилтан, бүжгийн багш гэх мэт орон тоонууд хэрэгцээтэй байгаа талаар холбогдох алба хаагчид илэрхийлж байлаа.

2. **Боловсролын салбар:** 2023-2024 оны хичээлийн жилд СӨБ олгох байгууллагад 736 төрийн алба хаагч ажиллаж байна. Тус салбарт хүний нөөцийн дутагдал харьцангуй бага байна.

Ерөнхий боловсролын сургуульд 1697 төрийн албан хаагч ажиллаж байгаагаас тэтгэврээ тогтоолгоод ажиллаж буй 7 багш /ЕБС-ийн үндсэн багш-6, цагийн багш-1/, мэргэжлийн бус 12 багш /бага ангийн багш, англи хэл, мэдээлэл зүй, физик, биологи байгаль шинжлэл, түүх нийгэм судлал, дуу хөгжим, биеийн тамир, технологийн багш/ ажиллаж байна. Мөн ахлах багшийн дутагдал 7 /Монгол хэл бичиг, математик, мэдээлэл технологи, физик, нийгэм судлал, англи/орос хэл, биеийн тамир, технологи/ гэсэн статистик мэдээ гарсан байна.

Боловсролын салбарын багшийн дутагдлыг оюутан багш ажиллуулах, тэтгэвэрт гарсан багшийг эргүүлэн томилох, багш мэргэжилтэй сургалтын менежер болон

бусад албан тушаалтнууд хичээл заах хэлбэрүүдээр нөхөн ажиллаж байна. Энэ нь зарим алба хаагчдад ачаалал үүсгэж байна.

3. **Нутгийн Захиргааны байгууллага:** Сумдын Засаг даргын Тамгын газрын хүний нөөцийг 2018 оны Засгийн газрын 267 дугаар тогтоолтой тулган шалгахад ихэнх сумдад мэргэжлийн алба хаагчид дутуу байна. Үүнд: мал аж ахуй үйлдвэрлэлт, төлөвлөлт, менежмент үржил бүртгэлтийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, бэлчээр, тэжээл, газар тариалангийн асуудал хариуцсан мэргэжилтэн зэрэг байна.

Аймгийн ЗДТГ-ын бүтэц орон тоог Засгийн газрын 2021 оны 377 дугаар тогтоолоор 57 орон тоотой байхаар баталсан байна. Гэтэл аймгийн ЗДТГ-ын бүтэц орон тоог тулган шалгахад гүйцэтгэлээр 85 орон тоотой буюу дээрх тогтоолд заасан орон тооноос 28 орон тоо илүү ажиллуулсан байна. Эдгээр орон тоог судлан үзэхэд жолооч, жижүүр үйлчлэгч, зураглаач, гадаад харилцаа хариуцсан гэрээт ажилтан, улс төрийн зөвлөх гэх мэт үйлчилгээний болон улс төрийн албан тушаалтнууд байна. Нөгөө талаас Сангийн яамны хянасан орон тоотой тулгахад 9 орон тоо илүү байна. Энэ нь төрийн үйлчилгээний алба хаагчдын ажиллах нөхцөл тодорхой бус байгаатай холбоотой байна.

Иймд төрийн байгууллагуудын бүтэц орон тоонд төрийн үйлчилгээний алба хаагчдыг оруулан тооцох эсэх асуудлыг эцэслэн шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Аймгийн ЗДТГ-аас бусад төрийн байгууллагууд батлагдсан орон тоонд төрийн үйлчилгээний алба хаагчдыг оруулан ажиллаж байна.

4. **Эрүүл мэндийн салбар:** Эрүүл мэндийн байгууллагуудад 2023 оны байдлаар өрх, сумын ЭМТ, хувийн болон улсын лавлагаа шатлалын эмнэлгүүд, рашаан сувилалд их эмч 327, баг эмч 216, сувилагч 558, эмнэлгийн мэргэжлийн болон техникийн ажилтан 77, удирдах болон үйлчилгээний ажилтан 298 нийт 1476 албан хаагчид ажиллаж байна.

Аудитаар эрүүл мэндийн байгууллагууд боловсон хүчний нөөц хангалттай байгаа эсэхэд судалгаа хийж үзэхэд аймгийн хэмжээнд нийт 16 их эмч, 22 багийн эмч болон эх баригч бага эмч, 7 лаборант, бүртгэл мэдээллийн ажилтан, рентген техникч дутагдалтай байна.

Энэ нь хүүхдээ харах чөлөөтэй эмчийн оронд ажиллах мэргэжлийн боловсон хүчин дутмаг, төсвийн зардлаар суралцсан эмч, сувилагчид орон нутагт ажилладаггүй зэрэгтэй холбоотой байна.

Нэгэнт улсын төсвөөр сурсан иргэний гэрээний үүргийн хэрэгжилтийг хангуулах шаардлагатай байна.

Лавлагаа шатлалын эмнэлгүүдэд хүний нөөцийн дутагдал харьцангуй бага, дүрс оношилгооны их эмч, чих хамар хоолойн их эмч, Халдвар судлаач эмч дутагдалтай байна.

Аймгийн Эрүүл мэндийн газрын дараах ажлын байранд шаардлага хангасан иргэд бүртгүүлэхгүй байгаагаас сул орон тоо нөхөгдөхгүй байна. Үүнд: эмчилгээний чанарын улсын байцаагч, хүнсний эрүүл ахуйн байцаагч, хүүхдийн эрүүл ахуйн улсын байцаагч, хяналт шинжилгээ үнэлгээ хариуцсан мэргэжилтэн, эрүүл мэндийн мэдээний сан хариуцсан мэргэжилтэн, уламжлалт анагаах ухаан, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ хариуцсан мэргэжилтэн зэрэг 6 орон тоо дутуу байна.

Энэ нь дараах нөхцөл байдлыг бий болгож байна гэж үзлээ.

- ✓ Иргэд олон нийтэд нийгмийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ хангалттай түвшинд хүрэхгүй байх
- ✓ Төсвийн хөрөнгө зориулалт бус үрэлгэн зарцуулж байна. Тухайлбал Эрүүл мэндийн газрын бүтэц орон тоог Эрүүл мэндийн яамнаас баталсан байхад аймгийн Засаг дарга батлахдаа 2 албаны даргын орон тоог нэмж баталж, захиргаа урьдчилан сэргийлэх албаны даргад мэргэжлийн шаардлага хангаагүй албан хаагчийг томилон ажиллуулж байна

Төрийн байгууллагууд иргэд олон нийтэд 16,998 /давхардсан/ төрлийн үйлчилгээг хүргэж байна. Эдгээр үйлчилгээг хүртээмжтэй, жигд хүргэхэд санхүүгийн болон хүний нөөцийн хуваарилалт гол үүрэгтэй байна.

Хүний нөөц:

1. Нутгийн захиргааны байгууллагуудын бүтэц орон тоог хүн амтай уялдуулан тогтоож өгсөн бөгөөд төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэхэд яг ямар албан тушаалтан байвал илүү зохимжтой талаарх чиглэл өгөгдөөгүй байна. Энэ нь тухайн томилох эрх бүхий албан тушаалтан өөрт зориулан ямар ч төрлийн албан тушаалыг бий болгох нөхцөлийг бүрдүүлж байна. Жишээ нь: Сумын ЗДТГ-ууд нөхөгдөхгүй байгаа төрийн жинхэнэ албан тушаалын оронд төрийн үйлчилгээний алба хаагчдыг томилон ажиллуулсан, төрийн үйлчилгээг олон нийтэд хүргэхэд ач холбогдол багатай албан тушаалуудыг бий болгож байгаа зэрэг алдаа дутагдлууд байна.

Мөн дээрх орон тоонуудыг бий болгохоос гадна батлагдсан орон тооноос илүү хүн ажиллуулж буй дараах сумд байна.

Аудитын илрүүлэлт:

Улиастай сумын ЗДТГ- 10, Их-Уул сумын ЗДТГ- 2, Баянтэс сумын ЗДТГ- 4, Дөрвөлжин сумын ЗДТГ- 1, Завханмандал сумын ЗДТГ-3, Тэс сумын ЗДТГ -2, Түдэвтэй сумын ЗДТГ- 1, Тосонцэнгэл сумын ЗДТГ- 2, Цагаанхайрхан сумын ЗДТГ-1 орон тоо тус тус илүү ажиллаж байна.

Илүү ажиллуулж байгаа орон тоог судлахад төрийн үйлчилгээгээр томилсон төрөл бүрийн албан тушаалууд байна. Үүнд: татвар цуглуулагч, өргөдөл гомдол хариуцсан ажилтан, эрх зүйн сургалт хариуцсан ажилтан, мэдээллийн технологийн ажилтан, татварын асуудал хариуцсан ажилтан, нийгмийн бодлого хариуцсан ажилтан, биеийн тамирын арга зүйч, хил хамгаалах туслах хүчний гишүүн /нарийн бичгийн дарга/, хууль эрх зүй

хариуцсан мэргэжилтэн, байгаль хамгаалагч, дотоод асуудал хариуцсан мэргэжилтэн, дотоод ажлын зааварлагч, нийгмийн эрүүл мэндийн албаны ажилтан гэх мэт байна. Эдгээр нь ихэвчлэн төрийн захиргааны албан тушаалын чиг үүрэг бөгөөд төрийн албаны шалгалтаас зайлсхийх зорилгыг агуулж байна гэж үзлээ. Мөн ажил үүргийн давхардлыг бий болгосон байна.

Батлагдсан орон тооноос илүү хүн ажиллуулж байгаа нь дараах асуудлуудтай холбоотой байна гэж үзлээ.

- ✓ Цалингийн сан бодитой бус, өндөр төсөвлөгдсөн
- ✓ Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн хяналт хангалтгүй, зөрчлийг арилгах арга хэмжээ авч ажилладаггүй, бие даасан байдал алдагдсан
- ✓ Төрөөс төрийн жинхэнэ алба хаагчдад өндөр шаардлага тавьж, төрийн үйлчилгээний алба хаагчдад тавих шаардлага сул байдал
- ✓ Төрийн үйлчилгээний /ТҮ/ алба хаагчдыг хэрхэн ажиллуулах талаарх эрх зүйн орчин дутмаг

Иймд нутгийн захиргааны байгууллагын алба хаагчдын албан тушаалыг нэр зааж баталж өгөх нь зүйтэй байна. Ингэснээр төрийн үйлчилгээг иргэдэд үр дүнтэй, олон шат дамжлагагүй хүргэх нөхцөл бүрдэж, төрийн албанд ач холбогдолгүй, шаардлагагүй албан тушаал бий болгож ажлын байрны давхардал үүсэх эрсдэл буурна гэж үзлээ.

Мөн батлагдсан орон тоогоор ажиллаж, цалингийн хэмнэлтийг алба хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, үр дүнгийн урамшуулал олгох зэрэгт зориулах шаардлагатай байна.

Засгийн газрын 2021 оны 376 дугаар тогтоолоор сумдын ИТХ-ын бүтэц орон тоонд өөрчлөлт хийж 1 орон тоо нэмсэн нь төрийн албаны ажлын давхардал бий болгосон, онц шаардлагагүй орон тоо байна гэж үзлээ.

2. Соёлын байгууллагуудын бүтэц орон тоог Боловсрол, соёл, шинжлэх ухааны сайдын 2011 оны 83 дугаар тушаалаар баталсан “Соёлын төв, ордны үлгэрчилсэн дүрэм”-ийн хүрээнд 5 орон тоотой баталснаас хойш өөрчлөлт хийгдээгүй байна. Сумдын соёлын төвийн орон тоог судлан үзэхэд эрхлэгч, номын санч, музейн ажилтан, дуу хөгжмийн багш, үйлчлэгч гэсэн албан тушаалтнууд ажиллаж, албан хаагчид бичиг хэрэг, нярав, үйлчлэгч зэрэг ажлуудыг хавсран гүйцэтгэж байна.

Соёл урлагийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх, хүүхэд багачуудад дугуйлан хичээллүүлэхэд мэргэжлийн алба хаагч дутагдалтай байдал ажиглагдлаа. Соёлын байгууллагуудын бүтэц орон тоог үйлчилгээ үзүүлж буй хүн амтай харьцуулан тогтоох нь зүйтэй байна.

3. Ерөнхий боловсролын сургуулиудын орон тооны жишиг нормативыг Боловсрол шинжлэх ухаан спортын сайд, Сангийн сайдын 2018 оны А/024/11

дугаар бүхий хамтарсан тушаалаар баталснаас хойш шинэчлээгүй байна. Ерөнхий боловсролын сургуулиудын бүтэц орон тоог дээрх нормативтай тулган шалгахад нормативд тусгайлан заагаагүй чиг үүргийг /арга зүйч, хоол зүйч, шатрын багш, жолооч/ бий болгож иргэн томилсон, нормативыг барьж ажиллаагүй байна. Боловсролын ерөнхий хуультай уялдуулан сургуулийн орон тооны жишиг нормативыг шинэчлэн батлах зүйтэй гэж үзлээ.

Санхүүгийн нөөц:

Алба хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, нийгмийн баталгаагаар хангах, чадавхжуулахад санхүүгийн нөөц хангалтгүй байна. Төсөвт байгууллагууд хөдөлмөрийн дотоод журамдаа алба хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах хүрээнд хууль журамд нийцүүлэн нэлээдгүй олон асуудлыг тусгасан байна. Гэтэл эдгээрийг санхүүжүүлэх эх үүсвэр хангалтгүйгээс тэр бүр алба хаагчдад тэтгэмж урамшуулал олгох боломжгүй байдал ажиглагдлаа.

Алба хаагчдад Төрийн албаны тухай хуульд заасан нөхөн төлбөрийг /албан томилолт/ ихэнх байгууллагууд бүрэн олгодоггүй, батлагдсан төсвийн хүрээнд олгож байна.

Аймгийн ЗДТГ нь алба хаагчдын нийгмийн асуудлыг тодорхой хэмжээгээр шийдвэрлэж байна. Тухайлбал алба хаагчдад олгох нөхөн төлбөрийг тухай бүр олгож, дотоод журамд тусгасан нийгмийн асуудлыг бүрэн шийдвэрлэж, алба хаагчид орон байрны хөнгөлөлт олгосон байна.

1.3 Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааны хяналт сул байна.

Засгийн газрын 2018 оны 22 дугаар тогтоолоор “Чиг үүрэг дахин хуваарилах аргачлал”-ыг баталсан бөгөөд уг аргачлалын хүрээнд ТАЗСЗ төрийн байгууллагын чиг үүрэгт шинжилгээ хийж үр дүнг тооцсон асуудал аудитаар ажиглагдаагүй болно.

Төрийн байгууллагуудын алба хаагчдын албан тушаалын тодорхойлолтыг хянан баталгаажуулах ажлыг гүйцэтгэсэн байна.

Төрийн бодлогыг орон нутагт хэрэгжүүлэгч агентлаг болох боловсрол, эрүүл мэнд, соёлын газрын хяналт шинжилгээ үнэлгээ дотоод аудит хариуцсан албан хаагчид доод шатныхаа байгууллагуудын хүний нөөцийн бодлого чиг үүрэгт шинжилгээ хийж мэргэжлийн боловсон хүчнийг бэлтгэх, орон тооны нормативыг дагаж мөрдөх талаар холбогдох зөвлөмжүүдийг хүргүүлсэн хэдий ч хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Энэ нь төрийн байгууллагуудын төсөв захирагч нар бусдын нөлөө, шахалт дарамтад орох, ашиг сонирхол үүссэнтэй холбогдон хуулийн хэрэгжилтийг хангуулах үүргээ биелүүлэх сонирхолгүй болох эрсдэл байж болзошгүй байдлыг илтгэж байна.

Төрийн алба хаагчийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах нийгмийн баталгааг сайжруулах шаардлагатай байна.

Төрийн байгууллагууд алба хаагчдад цалин хөлс, нэмэгдлүүдийг хууль журамд нийцүүлэн олгож байна.

Түр томилгоотой, сонгон шалгаруулалтад оролгүйгээр томилогдсон алба хаагчдад цалингийн нэмэгдлүүдийг төрийн алба хаагчидтай ижил олгосон байдал байна. Энэ нь тухайн иргэд сонгон шалгаруулалтад орохгүйгээр олон жил ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлж байна гэж үзлээ.

Мөн Засгийн газрын 2019 оны 9 дүгээр тогтоолоор баталсан “төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэхэд цалин, урамшуулал олгох” журамд сул орон тооны албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх албан хаагчийг төрийн албанд анх орох иргэний нөөцөөс түр томилсон нөхцөлд цалин хөлсийг хэрхэн олгох талаар нарийн тусгаагүй байна.

Төрийн ихэнх байгууллагууд алба хаагчдын ажлыг улирал бүр үнэлж дүгнэдэггүй байдал ажиглагдлаа. Энэ нь үр дүнгийн урамшууллыг хангалттай үнэлэгдсэн алба хаагчдад бүрэн олгох боломжгүйтэй холбоотой байна гэж үзлээ. Учир нь батлагдсан төсөвт багтаан алба хаагчдын зарим хэсэгт үр дүнгийн урамшуулал олгох нөхцөл үүсдэгтэй холбоотой байна.

Боловсролын салбарын багш нарын ажлыг жилд нэг удаа Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2022 оны А/430 дугаар тушаалаар баталсан журмын дагуу үнэлж үр дүнгийн урамшуулал олгох асуудлыг шийдвэрлэж байгаа нь учир дутагдалтай байна гэж үзлээ.

Ингэж үнэлснээр дараах үр дагаврууд бий болж байна.

- ✓ Багш нарын үнэлгээнд үндэслэн туслах багш нар үр дүнгийн урамшуулал авах эсэх нь тодорхойлогдож байгаа нь тухайн иргэний эрх бусдаас хамааралтай болсон
- ✓ Жилд нэг удаа ажлаа дүгнүүлээд жилийн турш урамшуулал авч байгаа нь бодитой бус, нэг удаагийн үнэлгээгээр хангалтгүй үнэлгээ авсан багш ажилчид жилийн турш урамшуулалд хамрагдахгүй хохирохоор болж байна. Алба хаагчдын ажлын үзүүлэлт сар, улирал, жил бүр өөрчлөгдөх боломжтой юм.

Төрийн байгууллагуудын төсөв захирагч нартай ярилцлага хийхэд цалин хөлс, нийгмийн баталгаатай холбоотой дараах асуудлуудыг хөндлөө.

1. Ажилчдын цалин хөлс нэмэгдэж байгаа ч амьдралын эрэлт хэрэгцээг бүрэн хангаж ажилдаа өөрийгөө зориулах хэмжээнд хүрэлцэхгүй байна
2. Мөн ажлын ачаалалтай нарийн уялдаж чадахгүй зарим ачаалал их , бага ажлууд ижил хэмжээнд цалин авч байна.

3. Төрийн албан хаагчдын цалин хөлс ажлын ачаалалтай уялдаж байгаа боловч орон тооны бүтэц нормативаас хамааран зарим албан хаагчдад ачаалал үүсэж байна.

Төрийн байгууллагууд “Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах” хөтөлбөрийн хүрээнд үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тодорхой ажлуудыг тусган хэрэгжилтийг гарган ажилласан байна.

Нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн хэрэгжилтийг судлан үзэхэд мэргэжлийн, чадварлаг алба хаагчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, төвлөрлийг сааруулж иргэнийг сум орон нутагт ажиллах сонирхлыг төрүүлэхүйц асуудлыг шийдвэрлэсэн байдал ажиглагдахгүй байна.

Зөвхөн Төрийн албаны тухай хууль заасан цалин хөлс, урамшуулал, нөхөн төлбөр, төрийн байгууллагуудын хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгасан тэтгэмж урамшуулал олгосон асуудал, аймгийн засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлж буй сайн багш, сайн эмч, чадварлаг багш, чадварлаг эмч хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн ажлууд байна.

Төрийн байгууллагын салбарын хууль, журмуудад алба хаагчдад нэг удаагийн тэтгэмжийг 3-5 жил тутамд олгохоор тусгасан ч энэ нь байршлаас үл хамааран ижил хэмжээгээр олгогдож байгаа тул иргэд төв суурин газар ажиллах сонирхол нь хэвээр байна.

Иймд төвлөрлийг сааруулж, алслагдсан сум орон нутагт мэргэжлийн, ур чадвартай алба хаагчдыг ажиллуулахын тулд төрөөс 3-5 жил тутамд олгож буй тэтгэмжийн хэмжээг хот, аймаг, сум гэсэн засаг захиргааны шатлал, төв суурин газраас алслагдсан байдал зэрэгтэй уялдуулан ялгаатай олгох нь зүйтэй гэж үзлээ. Ингэснээр иргэд орон нутагт ажиллах сонирхлыг тодорхой хэмжээгээр нэмэгдүүлэх боломжтой байна.

Төрийн алба хаагчдад олгосон нийгмийн баталгааг салбар бүрээр харуулбал:

Сая.төг

д/д	Салбар	Хамрагдсан алба хаагчид	Олгосон мөнгөн дүн /2012-2023 оны хооронд/
1	Нутгийн өөрөө удирдах	38	76.5
2	Нутгийн захиргаа	1151	1,275.9
3	Боловсрол	3505	6,952.2
4	Эрүүл мэнд	4866	9,333.8
5	Соёл	303	224.3
6	Бусад	1530	3,207.2

ДҮН	10607	19,925.0
-----	-------	----------

Мөн төрийн үйлчилгээний алба хаагчид нэг удаагийн тэтгэмж урамшууллаас гадна орхигдож байна. Иймд тухайн салбарын хуульд заасан тэтгэмжийг тухайн салбарын төрийн үйлчилгээний алба хаагчдад олгох, ингэхдээ хэмжээний хувьд мэргэжлийн алба хаагчдаас ялгаатай тогтоож олгох нь зүйтэй байна.

Төрийн байгууллагууд сул орон тоог хууль болон холбогдох журмын дагуу олон нийтэд ил тод мэдээлэх байдал хангалтгүй байна.

ТАЗСЗ-д 2013-2023 оны хооронд төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх, туслах, төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалтын сул ажлын байрны 970 орчим захиалга бүртгэгдсэн байна. Төрийн үйлчилгээний болон бусад албан тушаалын сул орон тоог тодорхойлох боломжгүй байна.

Сул орон тоог гарсан үед нь ТАЗСЗ-ирүүлсэн, олон нийтэд мэдээлсэн, ТАЗ-ийн салбар зөвлөлд хүргүүлсэн байдал зэрэгтэй танилцахад дараах байдалтай байна.

1. Олон нийтэд ил тод мэдээлсэн байдлыг баримтжуулаагүй байна. ТАЗ-ийн баримт бичигтэй танилцахад сул орон тооны захиалгыг ТАЗ-д хүргүүлж, орон тооны зарыг олон нийтэд мэдээлэх тогтоол гаргасан байна. Гэхдээ баримтын иж бүрдэл хангалтгүйгээс зарим ажлын байрыг олон нийтэд зарласан эсэх нь тодорхойгүй байна.
2. Төрийн байгууллагуудын удирдлагууд сул орон тоо гарсан тухай бүр ТАЗ-ийн салбар зөвлөлд мэдээлдэггүй, томилох эрх бүхий албан тушаалтан өөрсдөө шууд томилгоо хийдэг, түр орлон гүйцэтгэгч томилж урт хугацаагаар ажиллуулдаг байдал байна. Тухайлбал 2019 онд түр томилгоотой алба хаагчдын судалгааг төрийн байгууллагуудаас гаргуулан авсан байна. Уг судалгаагаар нийт 74 түр томилгоотой алба хаагч бүртгэгджээ. Эдгээр алба хаагчид нь 2000-2018 оны хооронд томилогдсон байна.
3. Аудитад хамрагдсан төрийн байгууллагуудын 2023 оны 12 сарын 31-ээр ажиллаж байсан алба хаагчдад дүн шинжилгээ хийхэд 42 албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль зөрчин томилсон зөрчил байна.
Үүнд: Сумын ИТХ-ын ажлын албанд 9, сумын ЗДТГ-т 30, сумын Соёлын төвд 3 иргэнийг төрийн албаны тусгай шалгалтад оруулалгүй томилсон байна. Аймгийн ЗДТГ-т албан тушаалын тодорхойлолтод заасан албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг хангаагүй 8 албан хаагчийг томилон ажиллуулсан зөрчлүүд илэрлээ.

Энэ нь ТАЗСЗ нь хаана ямар сул ажлын байр гарсан, хэнийг хэрхэн томилсон талаарх мэдээлэл хомс, энэхүү байдлыг хянах боломжгүйтэй холбоотой байна гэж дүгнэлээ.

4. Төрийн жинхэнэ алба хаагчдаас бусад төрийн албан тушаалтнуудын зар мэдээг тухайн байгууллагууд олон нийтийн сүлжээнд байршуулдаг гэсэн тайлбар ирүүлсэн хэдий ч баримтаар нотлогдохгүй байна.

Сул орон тооны ажлын байрны сонгон шалгаруулалтын байдалд хяналт хийхэд дараах нөхцөл байдалтай байна.

- ✓ Албан тушаалын тодорхойлолт заагдсан шаардлагыг шалгалт өгч буй иргэнд тохируулан хийж байна. Ижил албан тушаалын ажлын байранд тавигдах шаардлага ижил байх нь зүйтэй гэж үзэж байна. Сонгон шалгаруулалт явуулсан алба хаагчдын шаардлагуудыг харьцуулан үзэхэд ижил албан тушаалын ажлын байранд тавигдах шаардлага өөр өөр байна.
- ✓ Тусгай шаардлага хангаагүй иргэдийг сонгон шалгаруулалтад оруулж, нэр дэвшүүлсэн. Тухайлбал Цэргийн алба хаагаагүй /ТАЗ-ийн 2022.04.20-277 тоот тогтоолоор хүчингүй болгосон/, Төрийн албаны тухай хууль зөрчин томилсон /2021.06.25-02/1453 тоотоор томилгоог хүчингүй болгох чиглэл өгсөн/, шүүхийн маргаантай эсэхийг хяналгүй сонгон шалгаруулалт явуулж, иргэнийг нэр дэвшүүлсэн /ТАЗ-ийн 2022.02.17-01/366 тоотоор хүчингүй болгосон/, мэргэжлийн бус, төрийн албаны тухай хуульд заасан багц сургалтад хамрагдаагүй иргэнийг сонгон шалгаруулалт оруулж нэр дэвшүүлэн томилуулсан байна. ТАЗСЗ-ийн сул орон тоонд иргэнийг бүртгэх, сонгон шалгаруулалтын комиссын ажил хангалтгүй, тухайн иргэнийг заавал томилох зорилгыг агуулсныг харуулж байна.

Иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд түр томилоод, тусгай шаардлагад тусгасан ажлын туршлага хангасны дараа ажлын байрыг зарлаж тухайн иргэнийг сонгон шалгаруулалтад оруулж томилдог тогтолцоо бий болсон байна

- ✓ Төрийн жинхэнэ албанд ороход зайлшгүй мэргэжлийн шаардлага тавигддаг эрүүл мэнд боловсролын салбарын албан тушаалуудаас бусад албан тушаалд мэргэжлийн шаардлагыг чухалчилдаггүй байдал ажиглагдлаа.
- ✓ Зарим сул орон тоог нөхөхөд мэргэжлийн шаардлагыг хангасан ч ажилласан жил, туршлагын шаардлага хангаагүйн улмаас тухайн сул орон тоо нөхөгдөхгүй удах тохиолдол байна. Энэ нөхцөлд иргэнийг түр томилон ажиллуулах байдал газар авч байна.
- ✓ ТАЗ-ийн салбар зөвлөл нь жил бүр төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ үнэлгээ хийж байгаа хэдий ч хууль бус томилгоотой холбоотой асуудлыг илрүүлж гаргаагүй, зөвхөн иргэд олон нийтээс ирсэн гомдол мэдээлэлд үндэслэн шалгаж, шийдвэр гаргаж байна.

ТАЗ-өөс дараах шалгалтуудыг Завхан аймагт хийжээ.

1. ЗГХЭГ-т иргэдээс ирсэн 2016 оны орон нутгийн ИТХ-ийн сонгуулийн үр дүнгээр төрийн алба хаагчдыг үндэслэлгүйгээр ажлаас халсан талаарх гомдолд үндэслэн 2017 онд хамтарсан шалгалтыг хийсэн байна. Уг шалгалтад 2016.04.01-2017.04.15-ны хооронд төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, томилогдсон албан тушаалтнуудтай холбоотой шийдвэрийг хамруулжээ. Шалгалтад нийт 31 байгууллагын чөлөөлөгдсөн 208, томилогдсон 222 иргэнтэй холбоотой шийдвэрийг шалгахад 13 байгууллагын 57 сул орон тоонд төрийн албаны удирдах албан

тушаалтны болон мэргэшлийн шалгалт өгөөгүй иргэдийг томилсон зөрчил илэрсэн байна.

2. ЗГХЭГ болон ТАЗ-ийн хамтарсан ажлын хэсэг 2021 онд ирж төрийн захиргааны 21 байгууллагын 500 төрийн жинхэнэ албан хаагчийн сонгон шалгаруулалт, томилох үйл ажиллагаанд хяналт шалгалт хийсэн байна. Уг шалгалтаар 15 төрийн байгууллагатай холбоотой **78** албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль зөрчиж томилсон зөрчлийг илрүүлж, зөрчил арилгуулах хугацаатай үүрэг, чиглэл өгсөн байна. Мөн 2021 оны 44 дүгээр тогтоолоор Төрийн албаны тухай хууль зөрчин томилсон **36** иргэнтэй холбоотой зөрчлийг арилгах чиглэл өгсөн байна.

Сул ажлын байранд тэнцсэн иргэнийг нэр дэвшүүлэх, томилохтой холбоотой дараах нөхцөл байдал байна.

- ✓ Нэр дэвшүүлсэн алба хаагчийг томилох бүхий албан тушаалтан томилоогүйгээс орон тоо нөхөгдөхгүй, түр томилгоотой албан хаагч урт хугацаагаар ажиллаж байна. Сул орон тоо гарсан нөхцөлд түүний оронд иргэнийг түр томилохгүйгээр тухайн орон тооны шалгаруулалтыг явуулж, шаардлага хангасан иргэн томилогдох хүртэл хавсран гүйцэтгэгч томилдог байхаар зохицуулбал хууль бус, шаардлага хангаагүй иргэнийг томилдог байдал тодорхой хэмжээгээр буурна гэж үзлээ.
- ✓ Сул орон тоо гарсан үед нээлттэй сонгон шалгаруулалт зарлаж албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангасан иргэдээс нөхөж байгаа хэдий ч орон нутагт мэргэжлийн боловсон хүчин дутагдалтай байдлаас төрийн жинхэнэ албаны тусгай шалгалтад тэнцээгүй иргэнийг шууд томилон ажиллуулсан байна.
- ✓ Нэр дэвшүүлэх шийдвэр хүргүүлэхдээ 2 иргэнийг нэр дэвшүүлэхгүй зөвхөн 1 иргэнийг нэр дэвшүүлж байгаа нь томилох эрх бүхий албан тушаалтанд сонголт хийх боломжийг олгохгүй байна гэж үзлээ. Энэ нь түр томилгоотой иргэн олон жил ажиллахад нөлөөлж байна.

Төрийн алба хаагчдын анх томилохдоо хууль зөрчин томилсон, сул ажлын байрны захиалгыг тухай бүр олон нийтэд зарлаагүй, түр томилгоотой иргэн удаан хугацаанд ажиллах зэрэг нь дараах эрсдэлүүдийг бий болгож байна. Үүнд:

1. Төрийн албанд мэргэжлийн, чадварлаг алба хаагч ажиллах боломжийг хязгаарлах
2. Төрийн үйлчилгээ иргэдэд жигд хүртээмжтэй хүрэх нөхцөл алдагдах
3. Тухайн томилох эрх бүхий албан тушаалтны хамаарал бүхий этгээд томилогдох зэрэг байна.

ТАЗСЗ-ийн гишүүдийн бүрэлдэхүүнийг судлан үзэхэд Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 138 дугаар тогтоолоор 11 хүний бүрэлдэхүүнтэй баталсан байна. Салбар зөвлөлийн дарга болон гишүүдийн 5 /*аймгийн ЗДТГ-ын дарга, Салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга, аймагын ИТХ-ын нарийн бичгийн дарга, Төрийн захиргаа удирдлагын хэлтсийн дарга, Санхүү төрийн сангийн хэлтсийн дарга, Хууль эрх зүйн хэлтсийн дарга*/ буюу 54.5 хувь нь ТЕЗ-ийн харьяа байгууллага, хэлтсийн

дарга байна. Энэ нь тухайн салбар зөвлөлийн бие даасан, хараат бус байдалд нөлөөлж байна гэж үзлээ.

Иймд Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлийн даргыг ТЕЗ-аас хараат бус албан хаагчаар томилох, гишүүдийн бүрэлдэхүүнд ТЕЗ-ийн харьяа байгууллага, хэлтсийн алба хаагчдаас 2-3 төлөөллийг оролцуулбал сонгон шалгаруулалтын үр дүн шударга, бодитой үнэлэгдэх боломж нэмэгдэнэ гэж үзлээ.

Төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдөж төрд хохирол учруулдаг зөрчил буурсан үзүүлэлттэй байна.

2012-2023 оны хооронд 327 иргэний эрх зөрчигдсөн тухай шүүхийн шийдвэр гарсан байна. Эдгээр шүүхийн шийдвэрт судалгаа хийхэд төрийн алба хаагчид дараах асуудлуудаар нэхэмжлэл гаргасан байна.

Хүснэгт 1. Эрх зөрчигдсөн асуудлаар шүүхэд хандсан алба хаагчдын тоо /

д/д	Нэхэмжлэлийн утга	Алба хаагчийн тоо /давхардсан үзүүлэлтээр/				
		Иргэний хэргийн шүүх	Тосонцэнгэл сум дахь сумлын шүүх	Захиргааны хэргийн шүүх	Давж заалдах шатны иргэний	Нийт
1	Ажилгүй байсан хугацааны цалин гаргуулах	19	3			22
2	Ажилд эргүүлэн тогтоолгох	14		2	1	17
3	Ажилд эргүүлэн тогтоолгох, ажилгүй байсан хугацааны цалин гаргуулах	115	40	58	72	285
4	Тушаалд өөрчлөлт оруулах		1			1
5	2010-2013 онуудад төлөгдөх байсан нийгмийн даатгалын шимтгэлийн зөрүү, нэмэгдэл, амралтын мөнгийг нөхөн гаргуулах				1	1
6	Ажил хавсран гүйцэтгэсний хөлс гаргуулах				1	1
ДҮН		148	44	60	75	327

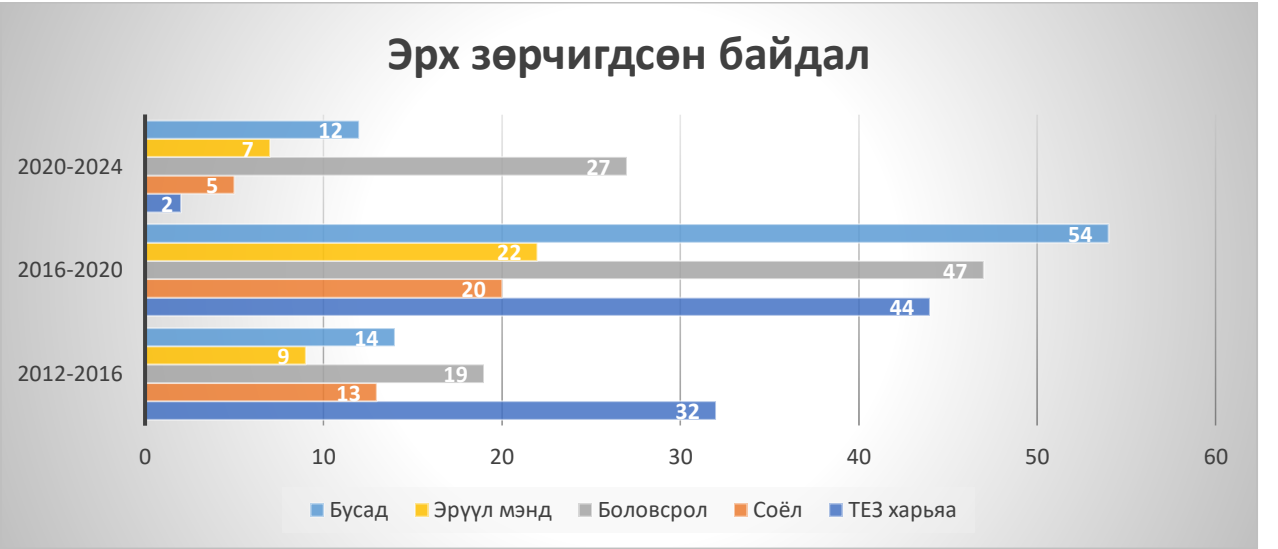
Дээрх судалгаанаас харахад төрийн алба хаагчдын эрх зөрчигддөг байдал харагдаж байна.

Шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан төрийн алба хаагчдыг салбараар нь харуулбал:

д/д	Салбар	Байгууллагын төрөл	Алба хаагчийн тоо /давхардсан үзүүлэлтээр/			
			2012-2016	2016-2020	2020-2024	нийт
1	Нутгийн өөрөө удирдах	ИТХ	1	3	1	4

2	Нутгийн захиргаа	ЗДТГ	23	30	1	54
		бусад	8	11		19
3	Соёл	Соёлын төв	5	11	5	21
		Бусад	8	9		17
4	Боловсрол	Сургууль	11	31	20	62
		Цэцэрлэг	3	6	2	11
		МСҮТ	5	10	5	20
5	Эрүүл мэнд	Сумдын ЭМТ	8	21	6	35
		Бусад	1	1	1	3
6	Бусад		14	54	12	80
ДҮН			87	187	53	327

Судалгаанаас харахад хууль бусаар ажлаас чөлөөлдөг зөрчил салбар бүрд байгаа нь харагдаж байна. Нэн ялангуяа нутгийн захиргаа, боловсролын салбарт илүү байна.



Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчлэлтэй холбоотой уг зөрчил буурсан харагдаж байна.

Албан тушаалаар нь харуулбал:

д/д	Албан тушаал	Тоо/давхардсан үзүүлэлтээр
1	Төсвийн шууд захирагч	83
2	Хэлтэс, албаны дарга, менежер	15
3	Төрийн жинхэнэ албан хаагч /гүйцэтгэх, туслах/	38

4	Цэцэрлэгийн багш	4
5	Сургуулийн багш	20
6	Эрүүл мэндийн мэргэжилтэн	12
7	Төрийн үйлчилгээ	152
8	Улс төрийн албан тушаал	3
ДҮН		327

Шүүхийн шийдвэрээр дээрх эрх нь зөрчигдсөн 327 иргэнтэй холбоотой 701.0 сая төгрөгийг нөхөн төлүүлэх шийдвэр гарчээ.

Шүүхийн шийдвэрээр ажилгүй байсан хугацааны цалинг төсвөөс төлдөг бөгөөд эргээд буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлдэг байдалд дүгнэлт өгөх боломжгүй байна. Учир нь ТАЗСЗ-д тухайн асуудалтай холбоотой бүртгэл байхгүй байна. Мөн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газраас ирүүлсэн мэдээлэлд тулгалт хийхэд ямар эх үүсвэрээс төлбөр барагдсан нь тодорхой бус байна.

Шүүхийн шийдвэр нь өөрөө шууд буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлэхээр гардаг байх нь зүйтэй. Ингэснээр төсөвт ямар нэгэн хохирол учрахгүй, төсвийг хохиролгүй болгоход хугацаа алдах шаардлагагүй болохоор байна. Холбогдох хуулийн заалтад өөрчлөлтийг оруулах хэрэгтэй байна.

Төрийн аудитын байгууллагаас 2013-2023 онуудад төрд учирсан хохирлыг буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлэх арга хэмжээ авч ажиллаагүй 102.5 сая төгрөгийн зөрчлийг арилгуулахаар холбогдох байгууллагуудын дотоод аудитын нэгжид албан шаардлага өгч хэрэгжилтийг ханган ажилласан байна.

Төрийн алба хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээллийн сан бүрэн бүрдээгүй байна.

Аудитад ирүүлсэн баримт материалтай танилцахад төрийн алба хаагчидтай холбоотой бүрэлдэхүүн хөдөлгөөний тайлан, хөгжлийн бэрхшээлтэй алба хаагчдын, зэрэг дэвийн судалгаа, түр томилгоотой алба хаагчдын, сул ажлын байрны, хүний нөөцийн гэх мэт төрлийн судалгаануудыг хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн системийг нэвтрүүлэхээс өмнө төрийн байгууллагуудаас гаргуулан авч ТАЗ-д хүргүүлсэн байна.

Төрийн байгууллагууд ХНУМС -ийг ашиглаж эхэлснээс хойш тухайн системд хүний нөөцтэй холбоотой мэдээллийг тухай бүр мэдээлэн ажиллаж байгаа хэдий ч энэхүү системээс төрийн алба хаагчдын чөлөөлөлдсөн, томилогдсон, төрийн албаны шалгалт өгсөн эсэхтэй холбоотой мэдээллийг харах боломжгүй байна.

ТАЗСЗ-ийн ХНУМС-ээс төрийн алба хаагчдын бүртгэлтэй холбоотой мэдээллийг татан авахад нийт төрийн алба хаагчид бүрэн бүртгэгдээгүй, төрийн албанд орох иргэний нөөцийн бүртгэлийн мэдээлэл байхгүй байна.

Мөн төрийн байгууллагуудын ХНУМС, ТАЗСЗ-ийн ХНУМС-ийн хоорондын уялдаа хангалтгүй байна гэж үзлээ. Тухайлбал төрийн байгууллагуудад ажлын байрны сул орон тоо гарахад ТАЗСЗ-ийн системд сул орон тоо гарсан эсэх, тухайн байгууллага батлагдсан орон тооноос илүү, дутуу ажиллаж байгаа эсэх асуудлууд харагдахгүй байна. Энэ нь ТАЗСЗ төрийн байгууллагуудын хүний нөөцтэй холбоотой асуудалд хяналт тавихад хүндрэлтэй байдлыг үүсгэж байна гэж үзлээ.

Төрийн албанд анх орох иргэний, удирдах ажилтны нөөцөөс иргэн, байгууллагуудад лавлагаа гаргаж өгөх, иргэнийг төрийн албаны нөөцөд бүртгэх зэрэг ажлууд тогтмол хийгдсэн байна. Гэхдээ 2021 оноос өмнөх бүртгэл цахим хэлбэрт шилжээгүй, цаасан баримтаас лавлагаа гаргаж байна.

ЗОРИЛТ 2. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТОГТОЛЦОО НЬ САЙН ЗАСАГЛАЛ БИЙ БОЛОХ НӨХЦӨЛИЙГ БҮРДҮҮЛСЭН БАЙНА.

2.1 Мэргэшсэн чадварлаг төрийн алба бий болох нөхцөл хангалтгүй байна.

Удирдлагын академийн сургалтад 2019 оноос хойш аймгийн хэмжээнд 186 төрийн албан хаагч хамрагдсаны 175 буюу 94.1 хувь нь улсын төсвөөр суралцсан бөгөөд 88 буюу 52.3 хувь нь удирдах албан тушаалтан байна. Зарим төрийн алба хаагчид улсын төсвөөр хэд хэдэн удаа суралцсан байхад зарим алба хаагчид нэг ч удаа суралцаагүй байна. Эдгээр нь төрийн алба хаагчдад тэгш бус хандаж байгаа байдлыг харуулж байна.

Удирдлагын академиас зохион байгуулж буй сургалт нь заавал шатлан суралцахаар байгаа нь төрийн алба хаагчдад хүндрэлтэй байна. Тухайлбал: Төрийн албанд анх орохдоо анхан шатны сургалтад хамрагдах, цаашид албан тушаал дэвших нөхцөлд ахлах, эрхэлсэн түшмэлийн сургалтад суух шаардлагатай тулгарч байна. Удирдлагын академиас орон нутгаас хамрагдсан алба хаагчдын сургалтад суусан, тэнцсэн байдалтай уялдуулан жилд эрхэлсэн түшмэлийн сургалтад-1, ахлах түшмэлийн сургалтад 2-4, дунд шатны сургалтад-8, анхан шатны сургалтад-6 алба хаагч сурах квот ирдэг бөгөөд төрийн албанд жилд дунджаар удирдах албан тушаалд 10 орчим, дэс түшмэлийн албан тушаалд 30 гаруй, туслах түшмэлийн албан тушаалд 10 гаруй иргэн шинээр томилогдож байна. Энэхүү квот нь төрийн алба хаагчдыг бүрэн суралцуулахад хүрэлцээгүй байна гэж үзлээ.

Төрийн алба хаагчдад удирдлагын академийн мэргэшүүлэх багц сургалтад өөрийн зардлаар сурах боломж байгаа хэдий ч өнөөдөр ахлах эсвэл эрхэлсэн түшмэлийн сургалтад суухаар хүсэлт өгөхөд дунд болон анхан шатны сургалтад заавал суусан байх ёстой гэсэн шалгуур тавьж байна. Нэгэнт хувийн зардлаар сурч байгаа нөхцөлд аль ч шатны сургалтад чөлөөтэй сурах боломжоор хангах, эсвэл 1-2 шатлалтай болгох нь зүйтэй. Энэ нь мэргэжлийн, чадварлаг төрийн алба хаагчдын чөлөөтэй сурах, дэвшин ажиллах нөхцөлийг хязгаарлах эрсдэлийг бий болгож байна.

Нөгөө талаас уг сургалтын үр дүн хаана, ямар хэлбэрээр илэрч байгаад дүгнэлт хийх хэрэгцээ шаардлага харагдаж байна. Төрийн жинхэнэ алба хаагчид дээрх

сургалтад сууснаар мэдлэг чадвар хэрхэн ахиж, төрийн үйлчилгээ иргэдэд нээлтэй, хүнд сурталгүй хүрч чадаж байн уу гэдэгт дүн шинжилгээ хийх нь зүйтэй байна.

Аудитаар төрд ажиллаж байгаа алба хаагчдын чадварыг судалгаанд хамрагдсан төрийн байгууллагуудын мэдээлэл гаргаж буй байдал, архивын баримтын эмх цэгц, төрийн албан хаагчдын хувийн хэргийн бүрдэл, судалгаа гаргалт зэргээс харахад хангалтгүй байдал ажиглагдлаа.

ТАЗ-ийн 2021 оны 01/201 тоот албан бичгээр төрийн захиргааны гүйцэтгэх албан тушаалын дэс түшмэл болон, түүнтэй адилтгах гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагын мэргэшил хэсэгт заасан мэргэшүүлэх багц сургалтад суусан байх гэснийг шаардахгүйгээр төрийн албаны тусгай шалгалтын бүртгэлд хамруулах, иргэнийг нэр дэвшиж томилогдсоны дараа нөхөж сургалтад хамруулах чиглэл өгсөн байна.

Төрийн байгууллагууд жилийнхээ төлөвлөгөөнд алба хаагчдыг сургах, чадавхжуулах асуудлыг тусган хэрэгжилтийг ханган ажилласан байна. Гэсэн хэдий ч төрийн алба хаагчдыг мэдлэг мэргэжлээ дээшлүүлэхэд төрөөс дэмжлэг үзүүлдэг байдал орхигдсон байна. Зөвхөн удирдлагын академийн багц сургалтын квотод орж чадвал улсын төсвөөр сурах боломжтойг эс тооцвол өөр хэлбэрээр дэмжлэг үзүүлсэн байдал ажиглагдаагүй болно. Ихэнх төрийн алба хаагчид мэргэжлийнхээ дагуу мэргэшүүлэх сургалт, их дээд сургуульд мэргэжил эзэмшихэд өөрийн зардлаар сурч байна.

Газар зүйн байршлаас үл хамааран мэдлэг чадвартай албан хаагчийг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулах нөхцөл бүрдээгүй байна.

Орон нутгийн төсөвт байгууллагуудын хооронд шилжүүлэн томилох, сэлгэн ажиллуулж арга хэмжээг авч ажилласан байна. Улиастай суманд үйл ажиллагаа явуулж буй 9 цэцэрлэгийн эрхлэгчийг сэлгэн ажиллуулж, аймаг, сумдын нэгдсэн эмнэлгийн хооронд сэлгэн ажиллуулах, төрийн захиргааны байгууллагуудын хооронд шилжүүлэн томилсон байна.

Энэ нь байгууллагын бүтээмжийг нэмэгдүүлж, албан хаагчид мэдлэг чадвараа хуваалцах боломжийг олгосон байна.

Хот суурин газраас хөдөө орон нутагт чадварлаг, мэргэжлийн алба хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэх ажил хангалтгүй байна. Төрийн тусгай буюу цэрэг, цагдаа, онцгой, шүүх, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагуудаас бусад төрийн байгууллагуудад бусад аймаг, хот суурин газраас шилжүүлэн томилсон тохиолдол ховор байна.

Төсөвт байгууллагуудын удирдлагуудтай уулзалт хийхэд мэдлэг чадвартай, мэргэжлийн боловсон хүчнийг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулахад дараах нөхцөлүүд бүрдээгүй гэсэн саналууд гарч байна. Үүнд:

1. Тухайн сэлгэн шилжүүлэн ажиллуулах албан хаагчийн цалин урамшуулал, нэмэгдэл хөлсийг шийдэх

2. Сэлгэн шилжүүлэх алба хаагчийн амьдрах орчин, нийгмийн баталгааг тодорхой хэмжээнд хангасан, хугацаа тодорхой байх
3. Алба хаагчийн гэр бүлийн гишүүдийн сурах, ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх

Орон нутагт жендерийн тэнцвэртэй байдлыг хангах боломжгүй байна.

Төрийн байгууллагуудаас авсан судалгаагаар орон нутагт 5557 төрийн алба хаагч байна. Үүний 3760 буюу 67.8 хувь нь эмэгтэй байна. Энэ нь хүйсийн тэнцвэрт байдал хангагдаагүй байгаа харуулж байна.

Хүйсийн тэнцвэртэй байдлыг хангуулах нөхцөл боломж орон нутагт хангалтгүй байгаа нь хүний нөөцийн дутмаг байдалтай холбоотой байна. Учир нь мэргэжлийн, чадварлаг боловсон хүчний дутагдлыг нөхөж чадахгүй байгаа нөхцөлд хүйсийн тэнцвэрт байдлыг хангуулах нь боломжгүй юм.

Төрийн байгууллагуудад 1447 /давхардсан тоо/ ХБИ ажиллаж байна.

Аудитаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажиллуулахад тухайн иргэдийн хэрэгцээнд нийцсэн ажлын орчин, хөнгөлөлтүүдийг бий болгох, боловсрол, ур чадварыг дэмжих сургалт, хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлсэн байдал ажиглагдаагүй болно.

2.2 Цахим технологи ашиглан иргэдэд төрийн үйлчилгээг хүргэх ажилд ахиц дэвшил гарсан байна

Орон нутагт И-Монголиа үйлчилгээний төвийг 2023 оноос нээн ажиллуулсан бөгөөд сумдад иргэдэд лавлагаа мэдээлэл гаргаж өгөх зорилгоор цахим технологи суурилуулж, сумын ЗДТГ-ын нэг албан хаагч хариуцсан гүйцэтгэж байна.

Энэ нь иргэд төрийн үйлчилгээг шат дамжлагагүй, хурдан шуурхай авах боломжийг олгосон байна гэж үзлээ.

Зарим төрийн үйлчилгээг цахимаар авахад иргэдийн хувьд цахим хэрэглээний мэдлэг дутмаг, интернэт орчин, техник хэрэгсэл хүрэлцэхгүй байх зэрэг бэрхшээлүүд байсаар байна.

Төрийн байгууллагуудаас авсан судалгаагаар 6326 /давхардсан үзүүлэлтээр/ үйлчилгээг иргэдэд цахимаар үзүүлж байна.

Аудитад хамрагдсан 185 байгууллагад ажиглалт хийхэд аймгийн ЗДТГ-аас бусад байгууллагуудад цахим мэдээлэл хариуцсан алба хаагчийг тусгайлан томилсон тохиолдолд байхгүй, ямар нэгэн ажилтанд хавсруулсан байна.

Орон нутгийн иргэд төрийн үйлчилгээг боломжид хэмжээнд авч байна.

Төрийн байгууллагуудад мэргэжлийн, чадварлаг боловсон хүчин дутмаг, мэргэжлийн алба хаагчдын сул орон тоо нөхөгдөөгүй, мэргэжлийн бус алба хаагчид ажиллаж байгаа зэргээс харахад иргэд төрийн үйлчилгээг хангалттай түвшинд авч байна гэсэн дүгнэлт өгөх боломжгүй байна.

Нэн ялангуяа эрүүл мэндийн салбарын мэргэжлийн боловсон хүчний дутагдал бусад салбаруудаас өндөр үзүүлэлттэй байна. Үүнд эрүүл мэндийн төвүүдэд их

эмчийн дутагдал 16, багийн эмч, эх баригч 22, бусад мэргэжилтэн 7 гэсэн судалгаа гарсан байна.

2.3 Төрийн үйлчилгээ иргэдэд ил тод нээлттэй байгаа эсэхэд үнэлгээ хийгдээгүй байна.

Төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаа уялдаа холбоо хангалтгүй байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөлөөс төсөвт байгууллагуудад сул орон тооны мэдээллийг тухай бүр ирүүлэх талаар тогтмол мэдээлж байгаа хэдий ч хууль бус томилгоотой холбоотой зөрчил арилахгүй байгаа нь төрийн байгууллагуудын уялдаа, хамтын ажиллагаа хангалтгүй байгааг харуулж байна.

Төрийн албаны зөвлөл, АТГ, Шүүх, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газар, Хүний эрхийн комисс зэрэг байгууллагууд харилцан уялдаатай, хоорондоо мэдээлэл солилцдог байх шаардлагатай байна. Төрийн байгууллагын алба хаагчид эрх зөрчигдсөн асуудлаар эдгээр байгууллагуудад ихэвчлэн хандаж байна.

Гэтэл төрийн албаны зөвлөлийн салбарт эрх зөрчигдсөн алба хаагчдын талаарх бүртгэл, түүний шийдвэрийн хэрэгжилт, төрийн албаны алба хаагчид авлигад холбогдсон эсэх талаарх мэдээлэл, бүртгэл байхгүй байна.

Иймд төрийн албан хаагчдын талаарх мэдээллийг нэгтгэн, дүн шинжилгээ хийх, цаашид авах арга хэмжээг тодорхойлохын тулд нэг байгууллагад төрийн алба хаагчдын бүх мэдээллийг нэгтгэх хэрэгцээ шаардлага харагдаж байна. Тухайлбал Шүүхийн шийдвэрийн хэрэгжилтийг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газраас ирүүлсэн мэдээлэлтэй тулгахад зөрүүтэй, ТАЗСЗ-д энэ талаарх ямар ч мэдээлэл бүртгэгдээгүй байна.

Төрийн үйлчилгээний ил тод нээлттэй байдлын хүрээнд Шилэн дансны цахим мэдээллийн санд холбогдох байгууллагууд хяналт хэрэгжүүлсэн байна.

Төрийн байгууллагууд төрийн үйлчилгээ, үйл ажиллагааныхаа талаар олон нийтэд ил тод мэдээлэх зорилгоор цахим сайт, хаягуудыг нээн ажиллуулжээ.

Мөн Шилэн дансны цахим хуудсанд байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээллийг тухай бүр мэдээлэн ажиллаж байна. Энэхүү мэдээллийн санд төрийн байгууллагууд мэдээллийг хэрхэн байршуулсан эсэхэд холбогдох байгууллагуудаас хяналтыг хийж хэвшсэн байна.

Бусад төрийн үйлчилгээтэй холбоотой мэдээллийг нээлттэй мэдээлсэн байдалд дүн шинжилгээ хийх, хяналт тавих тогтолцоо бүрдээгүй байна гэж үзлээ. Аудитаар төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны ил тод нээлттэй байдалд судалгаа, дүн шинжилгээ хийсэн байдал ажиглагдаагүй болно.

Төсөвт байгууллагууд шууд захирагч нартай ярилцлага хийхэд байгууллагын үйл ажиллагааг олон нийтэд ил тод, нээлттэй мэдээлдэг гэсэн тайлбарыг өгч байгаа хэдий ч шилэн дансны цахим мэдээллийн санд мэдээлэхээс бусад ямар төрлийн мэдээллийг ил тод нээлттэй мэдээлэх талаарх ойлголт хангалтгүй байна гэж үзлээ.

Иймд төрийн байгууллагууд иргэдэд мэдээлэх мэдээллийн жагсаалтыг байгууллагын онцлогийг харгалзан гарган мөрдүүлж, түүний хэрэгжилтийг тооцдог байх нь зүйтэй байна.

Төрийн албаны авлигын индекс буурсан эсэхэд дүгнэлт өгөх боломжгүй байна.

Авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд жил бүр тодорхой ажлуудыг төлөвлөн ажилласан ч авлигын үзүүлэлт ямар түвшинд байгаа, өмнөх онтой харьцуулахад буурсан өссөн талаарх байдалд хийсэн дүн шинжилгээ хийгдээгүй байна. Мөн тус аймгийн төрийн алба хаагчид авлигад холбогдсон асуудал байгаа эсэх талаарх мэдээллийг АТГ-аас ирүүлдэг эсэх нь тодорхой бус байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газраас нийтийн албанд ажиллах эрх нь хасагдсан алба хаагчид ялтай байх хугацаанд төрийн албанд орсон эсэх талаар хамтран ажилласан байна.

Аудитаар орон тоо илүү ажиллуулсан, төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт өгөөгүй, өгөөд тэнцээгүй иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилсон, төрийн захиргааны албан тушаалыг төрийн үйлчилгээгээр томилж, цалинжуулсан, ажил үүргийн давхардал үүсгэсэн зэрэгтэй холбоотой зөрчлүүдэд албан шаардлага өгөхөөр шийдвэрлэлээ.

ДҮГНЭЛТ:

1. Аймгийн хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг боловсруулан хэрэгжүүлэх ажил хийгдээгүй.
2. Орон нутагт мэргэжлийн, чадварлаг боловсон хүчин дутагдалтай байна.
3. Аймаг, сумдын ЗДТГ нь төрийн үйлчилгээг иргэд олон нийтэд хүргэхэд ач холбогдолгүй албан тушаалуудыг бий болгож, ажил үүргийн давхардал үүсгэсэн, орон тоо илүү ажиллаж байна
4. Төрийн үйлчилгээний алба хаагчдын ажиллах, нийгмийн баталгаагаар хангагдах эрх зүйн орчин бүрдээгүй байна.
5. Боловсрол, соёлын салбарын бүтэц орон тоонд хуулийн шинэчлэл, засгийн газрын бүтэцтэй уялдуулан өөрчлөлт хийгдээгүй байна
6. Төрийн албан хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, төрийн байгууллагуудын дотоод журамд заасан нийгмийн баталгаагаар хангах, Төрийн албаны тухай хуульд заасан нөхөн төлбөрийг /томилолт/ батлагдсан төсвийн хүрээнд олгож байна.
7. Түр томилгоотой, сонгон шалгаруулалтад оролгүйгээр томилогдсон алба хаагчдад цалингийн нэмэгдлүүдийг төрийн алба хаагчидтай ижил олгосон алдаа дутагдал байна.
8. Сул ажлын байранд төрийн албанд анх орох иргэнийг түр томилсон нөхцөлд цалин хөлсийг хэрхэн тогтоох эрх зүйн орчин тодорхойгүй байна Түр томилгоотой, сонгон шалгаруулалтад оролгүйгээр томилогдсон алба хаагчдад цалингийн нэмэгдлүүдийг төрийн алба хаагчидтай ижил олгосон байдал байна. Энэ нь тухайн иргэд сонгон шалгаруулалтад орохгүйгээр олон жил ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлж байна.
9. Иргэнийг төрийн жинхэнэ албан тушаалд түр томилоод, тусгай шаардлагад тусгасан ажлын туршлага хангасны дараа ажлын байрыг зарлаж тухайн иргэнийг сонгон шалгаруулалтад оруулж томилдог тогтолцоо бий болсон байна
10. Боловсролын салбарын багш нарын ажлыг жилд нэг удаа үнэлж байгаа нь учир дутагдалтай байна.
11. Төрийн байгууллагууд сул орон тооны мэдээллийг олон нийтэд ил тод мэдээлсэн байдлыг баримтжуулаагүй байна
12. Төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтнууд сул орон тооны захиалгыг хуульд заасан хугацаанд ирүүлдэггүй тохиолдлууд байна
13. Төрийн албан тухай хууль зөрчин томилдог зөрчил давтагдан гарсаар байна.
14. ТАЗ-ийн салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны бие даасан, хараат бус байдал алдагдсан байна
15. Шүүхийн шийдвэр нь өөрөө шууд буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлэхээр гардаг байх нь зүйтэй. Ингэснээр төсөвт ямар нэгэн хохирол учрахгүй, төсвийг хохиролгүй болгоход хугацаа алдах шаардлагагүй болохоор байна. .

16. Төрийн жинхэнэ алба хаагчдын шаардлагыг өндөрт тавьж, төрийн үйлчилгээний алба хаагчдад тавих шаардлага нь хяналт сул байгаа нь зөрчил гарах үндэслэл болж байна.
17. ХНУМС-ийг сайжруулж төрийн байгууллагуудын системтэй уялдуулах шаардлагатай байна
18. Ихэнх төрийн алба хаагчид өөрийн зардлаар мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх сургалтад хамрагдаж байна
19. Төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүргэх цахим технологийг нэвтрүүлж, иргэд төрийн үйлчилгээг хурдан шуурхай авах боломж нэмэгдсэн байна
20. Төрийн байгууллагуудын ил тод байдлыг үнэлэх шалгуур тодорхойгүй байна
21. Газар зүйн байршлаас үл хамааран мэдлэг чадвартай албан хаагчийг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулах нөхцөл бүрдээгүй байна.
22. Төрийн алба хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээллийн сан бүрэн бүрдээгүй байна.

ҮНДЭСНИЙ АУДИТЫН ГАЗАРТ:

Дараах асуудлуудыг холбогдох байгууллагуудад хүргүүлэх зөвлөмжид тусгуулах саналыг хүргүүлж байна.

1. Орон нутагт мэргэжлийн, чадварлаг боловсон хүчнийг ажиллуулах нөхцөлийг төрийн бодлогоор дэмжих ажлыг сайжруулах
2. Төрийн үйлчилгээний алба хаагчдад 5 жилийн тэтгэмжийг олгох эрх зүйн орчин бүрдүүлэх
3. Боловсрол, соёлын салбарын бүтэц орон тоонд хуулийн шинэчлэл, засгийн газрын бүтэцтэй уялдуулан өөрчлөлт хийх
4. Төрийн байгууллагуудын албан томилолт, байгууллагаас олгох нэг удаагийн тэтгэмжийн зардлыг тодорхой хэмжээгээр нэмэгдүүлэх, нэн ялангуяа боловсрол, соёлын салбарын албан хаагчдын томилолтын зардал бага, тэр бүр томилолт олгодоггүй байдал хавтгайрсан байна.
5. Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт өгөөгүй, төрийн албаны шалгалтад тэнцээгүй иргэнийг томилсон, түр томилсон нөхцөлд цалин хөлсийг хэрхэн олгох эрх зүйн орчныг бүрдүүлээгүй учир цаашид энэ чиглэлээр тодорхой шийдэл гаргах
6. Боловсролын салбарын багш нарын ажлыг жилд нэг удаа үнэлж байгаа нь зарим алба хаагчид хохирох эрсдэлтэй байгааг анхаарч сайжруулалт хийх хэрэгтэй
7. ТАЗСЗ-ийн бүрэлдэхүүнийг шинэчлэн баталж аймгийн ТЕЗ-ийн харьяа байгууллага, хэлтсийн дарга нарыг эзлэх хувийг багасгах
8. Төрийн мэргэжлийн, үйлчилгээний алба хаагчдад тавих хяналтын тогтолцоо, эрх зүйн орчныг сайжруулах
9. ХНУМС-д сайжруулалт хийж ТАЗ, ТАЗСЗ-үүд цахимаар төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хяналт тавих нөхцөлийг бүрдүүлэх
10. Төрийн алба хаагчдад мэргэжил, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэхэд төрөөс дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг бодит байдалтай уялдуулан шийдвэрлэх
11. Төрийн байгууллагууд шилэн дансны цахим мэдээллээс гадна иргэд олон нийтэд мэдээлсэн байх мэдээний жагсаалтыг гаргаж, үр дүнг тооцдог тогтолцоог бий болгох
12. Соёлын байгууллагуудын бүтэц орон тоог үйлчилгээ үзүүлж буй хүн амтай харьцуулан тогтоох нь зүйтэй байна.
13. Шүүхийн шийдвэр нь өөрөө шууд буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлэхээр гардах байхаар холбогдох хуулийн заалтад өөрчлөлтийг оруулах

ЗӨВЛӨМЖ

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН САЛБАР ЗӨВЛӨЛИЙН ДАРГА Т.РЭНЧИНВАНЖИЛ-Д

Аудитын дүн, дүгнэлтэд үндэслэн дараах зөвлөмжийг хүргүүлж байна.

1. Аймгийн хүний нөөцийн бодлого боловсруулан, хэрэгжилтийг ханган ажиллах;
2. Орон нутгийн төсөв батлуулахдаа Сангийн яамны хянасан орон тоог нэмэгдүүлэхгүйгээр батлуулж байх;
3. Төрийн байгууллагуудад төрийн алба хаагчдын ажлыг хууль, журамд заасан хугацаанд дүгнэж, үнэлгээ өгч хэвших талаар чиглэл өгч ажиллах;
4. Сул ажлын байрыг олон нийтэд мэдээлсэн байдлыг баримтжуулан архивын нэгж үүсгэж байх;
5. Төрийн албаны сул ажлын байранд түр томилгоо хийхгүй байх чиглэл барьж ажиллах;
6. Шүүхэд шилжүүлсэн болон шүүхийн шийдвэртэй холбоотой бүртгэл мэдээг ТАЗСЗ хөтөлж, төрийн алба хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээллийн сан бүрдүүлэн хөгжүүлэх
7. Төрийн байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтнууд сул орон тооны захиалгыг хуульд заасан хугацаанд ирүүлээгүй нөхцөлд холбогдох хуулийн дагуу хариуцлага тооцож байх;

Аудитаар өгсөн зөвлөмжийг хэрэгжүүлэн ажиллаж, биелэлтийг 2025 оны 09 дүгээр сарын 30-ны дотор Завхан аймаг дахь Төрийн аудитын газар ирүүлнэ үү.

ДАРГА, ТЭРГҮҮЛЭХ
АУДИТОР



Д.БАТ-УНДРАА

Байгууллагаас ирүүлсэн санал:



**ЗАВХАН АЙМГИЙН
ЗАСАГ ДАРГЫН ТАМГЫН ГАЗАР**

81090 Улиастай, Завхан аймаг
Утас: 7575-1155, Факс: 7046-2550
И-мэйл: zavkhan.zdtg@gmail.com

2024. 11. 21 № 3 / 1133
танай -ны №

**ЗАВХАН АЙМАГ ДАХЬ ТӨРИЙН
АУДИТЫН ГАЗАРТ**

Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө сэдэвт хүний нөөцийн гүйцэтгэлийн аудитын тайланд саналгүй болно.

ДАРГА

092365003
9039287-5 CB722124

ГРЭНЧИНВАНЖИЛ

TootA5