



ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН АУДИТЫН ТАЙЛАН

“Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого
тогтолцооны үр нөлөө”

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН НИЙГМИЙН БАТАЛГААГ ТЭГШ,
ХҮРТЭЭМЖТЭЙ ХАНГАХ ТУХАЙ ЭРХЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ ХИЙСНЭЭР
ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТОГТВОРТОЙ БАЙДАЛ
ХАНГАГДАХ БОЛОМЖ БАЙНА.

Аудитын код: ДГА-2024/19-8-НА-ГА

Цахим хуудас:
www.audit.mn
Дорноговь аймаг
2024 оны 11 сар

Дарга, тэргүүлэх аудитор: Т.Ган-Өлзий

Утас: 70522734

Аудитын менежер:

Утас: 70523020

Ахлах аудитор:

Аудитор:

Аудитор:

Аудитор:

Аудитор:

Аудитор:

Цахим хаяг: dornogovi@audit.gov.mn

У.Оюунтүлхүүр

Цахим хаяг: oyuntulkhuur.u@audit.gov.mn

Э.Энхцэцэг

Цахим хаяг: enkhsetsege@audit.gov.mn

М.Дүүрэнжаргал

Цахим хаяг: duurenjargalm@audit.gov.mn

Э.Эрдэнэсүвд

Цахим хаяг: erdenesuwde@audit.gov.mn

Б.Ариунбаатар

Цахим хаяг: ariunbaatarb@audit.gov.mn

Т.Мөнхтогтох

Цахим хаяг: munkhtogtokht@audit.gov.mn

М.Оюу-Эрдэнэ

Цахим хаяг: oyuerdenem@audit.gov.mn

Энэхүү аудитын тайлантай холбоотой нэмэлт мэдээллийг дээрх хаягаар авна уу.

ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ.

“Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө” сэдэвт гүйцэтгэлийн аудитаар төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөөнд гүйцэтгэлийн аудит хийж, дүгнэлт, зөвлөмж боловсруулан Улсын Их Хурлын байнгын хороо, холбогдох байгууллага, албан тушаалтанд танилцуулахад аудитын зорилго чиглэгдсэн бөгөөд аудитын зорилгыг хангахын тулд дараах дэд зорилтын хүрээнд 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.

Аудитад Дорноговь аймагт төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын зорилт, чиг үүргийг хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлж байгаа нийт байгууллагаас нэгдсэн судалгааг авч, босоо тогтолцоотой 10, соёл, боловсрол, эрүүл мэнд, аймгийн ТЕЗ-ийн харьяаны 10 нийт 50 байгууллагыг түүвэрт хамруулан, аймаг дахь Төрийн албаны салбар зөвлөл болон бусад хамрагдагч байгууллагын 2012-2023 оны үйл ажиллагаа, баримт, мэдээлэлд тулгуурлан аудитыг гүйцэтгэсэн.

Аудитыг гүйцэтгэлийн аудитын стандарт АДБОУС 100, 300, 3000-д нийцүүлэн баталсан Монгол Улсын төрийн аудитын стандарт, MNS 6817-1:2020 “Төрийн аудит. Тулгуур зарчим”, MNS 6817-5:2020 “Төрийн аудит. Гүйцэтгэлийн аудитын тулгуур зарчим”, MNS 6817-7:2020 “Төрийн аудит. Гүйцэтгэлийн аудит”, MNS 6817-8:2020 “Төрийн аудит. Нийцлийн аудит”-ын стандартад заасан зарчим, арга зүйд нийцүүлэн, Монгол Улсын Ерөнхий аудиторовын 2020 оны А/106 дугаар тушаалаар баталсан Төрийн аудитын байгууллагаас аудит хийх журам, түүнд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан Монгол Улсын Ерөнхий аудиторовын 2021 оны А/69 дугаар тушаалаар баталсан “Гүйцэтгэлийн аудитын заавар, аргачлал”-ыг ашиглан холбогдох албан тушаалтнуудтай ярилцлага хийх, асуулга лавлагаа, тодруулга болон судалгаа авах, харьцуулах, нэгтгэх, дүн шинжилгээ хийх зэрэг арга зүйг ашиглан аудитын хөтөлбөр, горим, асуудлын шинжилгээний дагуу нотлох зүйл цуглуулж, аудитын дүнд үндэслэн дүгнэлт, зөвлөмж боловсрууллаа.

Аудитад асуудлын шинжилгээний асуултын дагуу нарийвчлан боловсруулсан аудитын арга зүйтэй холбоотой дараах хууль, эрх зүйн актын холбогдох заалтыг шалгуур үзүүлэлт болгон ашиглав. Үүнд:

- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль;
- Төрийн албаны тухай хууль;
- Авлигын эсрэг хууль;
- Архив, албан хэрэг хөтлөлтийн тухай хууль;
- Нягтлан бодох бүртгэлийн тухай хууль;
- Төсвийн тухай хууль;
- Байгууллагын нууцын тухай хууль;
- Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль;
- Засгийн газрын агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль;
- Захиргааны ерөнхий хууль;
- Агентлагийн тухай хууль;
- Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль;
- Монгол Улсын засаг, захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль;
- Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль;
- Боловсролын ерөнхий хууль;
- Сургуулийн өмнөх боловсролын тухай хууль;
- Эрүүл мэндийн тухай хууль;
- Эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тухай хууль;
- Соёлын тухай хууль;
- Биеийн тамир спортын тухай хууль;

“Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө”

- Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай хууль;
- Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль;
- Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хууль;
- Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль;
- Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль;
- Төрийн хэмнэлтийн тухай хууль;
- Хөдөлмөрийн тухай хууль;
- Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хууль;
- Шилэн дансны тухай хууль;

Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бусад холбогдох эрх зүйн актууд.

Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны талаар Монгол Улсын урт хугацааны бодлогын баримт бичиг “Алсын хараа-2050”, Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, МУ-ын ЗГ-ын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр, Дорноговь аймгийн 2011-2021 оны Хөгжлийн мастер төлөвлөгөө, аймгийн Засаг даргын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны “Хөгжлийн төлөө хамтдаа” хөтөлбөр, Дорноговь аймгийн 2021-2025 онд хөгжүүлэх 5 жилийн үндсэн чиглэл, аймгийн Засаг даргын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны “Хөгжлийн төлөө хамтдаа-2” хөтөлбөр зэрэг улс, орон нутгийн урт болон дунд хугацааны бодлогын баримт бичгүүдэд тусгасан байна.

Дорноговь аймгийн төрийн албан хаагчийн сургалт, нийгмийн баталгааг сайжруулах, ТАХ-ийг чадавхжуулах, мэргэшүүлэх сургалтад хамруулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, орон нутагт дутагдалтай байгаа мэргэжлээр хүний нөөцийг бэлтгэх, хүний нөөцийн бодлогыг улс төрөөс хараат бус, чадахуйн зарчим, шатлан дэвших тогтолцоонд нийцүүлэн хэрэгжүүлэхээр тусгасан байна.

Дорноговь аймагт төрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлж байгаа 182 байгууллагыг аудитын нэгдсэн судалгаанд хамруулан, түүвэрт 50 байгууллагыг хамруулсан.

Хүснэгт 1. Хамрагдагч байгууллагын мэдээлэл, салбараар

Д/д	Байгууллагын ангилал	Салбар байгууллагын тоо	Салбарын ТАХ-ийн тоо (2023 он)	Албан тушаалын ангилал				
				ТТ	ТЗ	ТҮ	УТ	Бусад
1	Төрийн захиргаа	35	671	4	192	359	116	-
2	Аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээнд	22	699	167	223	309	-	-
3	Эрүүл мэнд	21	790	-	13	777	-	-
4	Боловсрол	61	1971	-	16	1955	-	-
5	Соёл урлаг	18	201	-	9	192	-	-
6	Хууль, хүчний байгууллага	12	213	111	71	31	-	-
7	Бусад	4	75	-	22	10	-	43
8	ОНӨХХК, ТӨХК	9	968	-	-	348	-	620
	Нийт	182	5588	282	546	3981	116	663

Эх сурвалж: Аудиторын ажлын баримт

Аймгийн хэмжээнд 2023 оны эцэст нийт 4,925 төрийн албан хаагч ажиллаж, өмнөх оноос 156 (3.3%) нэмэгджээ. Нийт албан хаагчдын 3981 (80.8%) нь төрийн үйлчилгээний албан хаагч, 546 (11.1%) нь төрийн захиргааны албан хаагч, 282 (5.7%) нь төрийн тусгай албан хаагч, 116 (2.4%) нь улс төрийн албан хаагчид байна.

Хүснэгт 2. Дорноговь аймгийн төрийн албан хаагчдын тоон мэдээлэл (төрийн албаны ангиллаар, 2020-2023 он)

Төрийн албаны ангилал	2020	2021	2022	2023	2023
-----------------------	------	------	------	------	------

“Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө”

	2022				
				тоо	хувь
Бүгд	4 371	3 881	4 769	4 925	103.3
Төрийн улс төрийн алба	112	111	121	116	95.9
Төрийн захиргааны алба	637	480	560	546	97.5
Төрийн тусгай алба	208	...	307	282	91.9
Төрийн үйлчилгээний алба	3 414	3 290	3 781	3 981	105.3

Эх үүсвэр: Төрийн албаны зөвлөл

Төрийн албаны тухай хууль, “Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол журам”-ын хүрээнд 2023 онд нийт албан тушаалын сул орон тоог нөхөх 11 удаагийн тусгай шалгалтыг зохион байгуулж, 92 албан тушаалын сул орон тоог нөхсөн байна.

Төрийн албаны салбар зөвлөлд ирүүлсэн ажлын байрны захиалгыг авч үзвэл: 2023 оны жилийн эцсийн байдлаар төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоо нийт 147 байснаас 41 албан тушаал буюу 30.2 хувь нь аймгийн төвийн агентлаг байгууллагуудад, 95 албан тушаал буюу 69.8 хувь нь сумдад, мөн сумдад ажиллах босоо чиг үүргийн агентлагт 6, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 5 албан тушаалын сул орон тоо бүртгэгдсэн байна.

БҮЛЭГ А. ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТӨЛӨВЛӨЛТ, ХЭРЭГЖИЛТИЙН АСУУДАЛД АНХААРАЛ ХАНДУУЛАХ ШААРДЛАГАТАЙ БАЙНА

А.1.ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛЖ БУЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖ, БАРИМТАЛЖ БУЙ БОДЛОГЫН ЗОРИЛТ АРГА ХЭМЖЭЭ НЬ ХАРИЛЦАН УЯЛДААТАЙ БАЙНА.

А.1.1 Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтыг Монгол Улсын дунд, урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигтэй нийцүүлэн баталсан байна.

МУ-ын урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт тусгагдсан бодлого зорилттой нийцүүлэн Дорноговь аймгийн 2021-2025 оны стратеги төлөвлөгөөний YЧY-1, YЧY-25, YЧY-26, “Дорноговь аймгийн 2021-2025 онд хөгжүүлэх 5 жилийн үндсэн чиглэл”-ийн V бүлэг, “Аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөр (2020-2024)”-ийн IV бүлэгт ТАХ-ийн албан хаагчийн сургалт, нийгмийн баталгааг сайжруулах, ТАХ-ийг чадавхжуулах, мэргэшүүлэх сургалтад хамруулах нөхцөлийг бүрдүүлэх, ОН-т дутагдалтай байгаа мэргэжлээр хүний нөөцийг бэлтгэх, хүний нөөцийн бодлогыг улс төрөөс хараат бус, чадахуйн зарчим, шатлан дэвших асуудалд нийцүүлэн хэрэгжүүлэхээр тусгаж, үйл ажиллагааны стратегийг баталсан байна.

А.1.2 Зарим төрийн байгууллагууд дээд шатны байгууллагаас баталсан бүтэц, орон тоог баримталж ажиллаагүй байна.

1. Хүнс, хөдөө аж ахуй, хөнгөн үйлдвэрийн сайдын 2023 оны А/18 тушаалаар аймгийн ХХААГ-ын бүтэц, орон тоог 4 алба, 23 орон тоог баталсан байхад газрын даргын 2023 оны А/01 тушаалаар харуул хамгаалагчийн 3 орон тоонд аж ахуйн нярав, малчин, сантехник-сахиул гэсэн ажлын байраар өөрчилж, ажилтнуудыг томилон ажиллуулсан байна.

ХХААГ-ын даргын 2021 оны А/30 тушаалын YI хавсралтаар баталсан харуул хамгаалалтын ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтод байгууллагын эд хөрөнгийн

бүрэн бүтэн байдалд хяналт тавьж, эд хөрөнгийг гаднын халдлага, гал усны аюул, хулгай, бусад хууль бус үйлдлээс сэргийлэн хамгаалах зорилго бүхий өдөр шөнийн туршид хамгаалах, хяналт тавих чиг үүргийг хэрэгжүүлэхээр баталсан байхад сантехник-сахиулыг өдрийн 8 цагаар ажиллуулсан нь байгууллагын эд хөрөнгийг хамгаалах ажилтны үндсэн чиг үүрэг хангагдахгүй байх нөхцөлийг үүсгэсэн, мөн Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 9.3 “Тухайн агентлагийн чиг үүрэгт хууль тогтоомжоор өөрчлөлт орсноос бусад тохиолдолд үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр болон зохион байгуулалтын бүтцэд өөрчлөлт оруулахыг хориглоно” гэсэн заалтыг хэрэгжүүлээгүй байна.

2. Эрүүл мэндийн сайдын баталсан бүтэц, үйл ажиллагааны чиглэлийн дагуу аймгийн Засаг даргын 2016 оны А/513 захирамжаар ЭМГ-ын бүтэц орон тоог 35, 2023 оны А/81 захирамжаар 4 хэлтэс, 46 орон тоо батлахдаа ЭМС-ын баталсан бүтцийг өөрчилж, захиргаа, нийтлэг үйлчилгээний албыг удирдлага төлөвлөлт, санхүүгийн хэлтсийн бүтцэд нэгтгэж, бүтцэд тусгагдаагүй нийгмийн эрүүл мэндийн төв гэсэн 12 орон тоотой бүтцийг нэмж баталсан байна.

ЭМС-ын 2020 оны А/38 тушаалаар Нийгмийн эрүүл мэндийн төвийн дүрмийг баталж, тус дүрмийн 5.1-д санхүүжилтийн эх үүсвэр нь улсын төсөв, орон нутгийн төсөв, ЭМДС, ОНХС, ЭМДС болон ААНБ-ын хандив, ОУБ-ын төсөл хөтөлбөрийн зардал, хууль тогтоомжоор хориглоогүй бусад эх үүсвэрээс бүрдүүлэхээр зааж, тус төвийн бүтэц зохион байгуулалтыг ЭМС-тай зөвшилцөн, аймгийн Засаг даргад батлуулахаар хүргүүлэх үүргийг ЭМГ-т өгсөн байхад аймгийн Засаг даргад уламжлаагүй, ЭМГ-ын батлагдсан төсвөөс 2020-2023 онуудад тус төвийн ажилтнуудын цалин хөлс, НДШ-ийн зардалд нийт 566.7 сая төгрөгийг зарцуулсан байна.

3. БШУС, СС-ын хамтарсан 2024 оны А/85, А/34 дүгээр тушаалаар хүүхдийн цэцэрлэгийн багш, ажилтны орон тооны хязгаарын жишиг нормативыг баталсан ба энэ нь аудитын хамрах хугацаанд хамаарахгүй ч хүүхдийн цэцэрлэгийн бүтэц, орон тооны хязгаарын жишиг нормыг анги бүлгийн тоонд үндэслэж баталсан байдлыг үзэхэд 6 сумын, 8 цэцэрлэг орон тооны жишиг хязгаарыг баримтлахгүй, нийт 31 илүү орон тоог баталсан байна.

4. Засгийн газрын 2021 оны 377 дугаар тогтоолоор аймгийн ЗДТГ-ын бүтэц, орон тооны хязгаарыг тогтоосон бөгөөд Дорноговь аймгийн ЗДТГ нь 8 хэлтэс, 57 орон тоотой байхаар тусгасны дагуу аймгийн ЗД-ын 2023 оны А/68 захирамжаар АЗДТГ-ын бүтэц, орон тоог 7 хэлтэс, 75 орон тоог баталсан ба бүтцэд захиргааны удирдлагын бүтцийг тусгаагүй, харин ЗДТГ-ын үйл ажиллагааг хэвийн явуулахад туслах чиг үүргийн 20 орон тоог тогтоосон хязгаараас нэмэгдүүлэн баталсан байна.

Аймгийн Нийтлэг үйлчилгээний газрын бүтэц орон тоог 4 алба, 33 орон тоотой байхаар баталсан байгаа нь Засгийн газрын 2021 оны 377 дугаар тогтоолын 4-т Аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээнд 26 агентлаг ажиллуулахаар тогтоосон байгаатай нийцэхгүй байна.

Засгийн газрын 2009 оны 13 дугаар тогтоолын 1-т хүн амын тоо, газар нутгийн хэмжээ, үйлчлэх өрх, аж ахуйн нэгж, байгууллагын тоог харгалзан сумын Засаг даргын Тамгын газрын орон тооны дээд хязгаарыг тогтоож, аймгийн Засаг даргын 2020 оны А/254 захирамжаар сумдын ЗДТГ-ын бүтэц, орон тоог 15 байхаар баталсан байна.

Аймаг, сумдын ЗДТГ-ын 2020-2023 оны бүтэц, орон тоог 6-77 орон тоогоор тогтоосон хязгаараас нэмэгдүүлэн баталсан байгаа нь Засгийн газраас баталсан ЗДТГ-ын бүтэц, орон тоонд ЗДТГ-ын үйл ажиллагааг хэвийн явуулахад туслах чиг үүрэг бүхий төрийн үйлчилгээний албан тушаалын орон тоог тусгаж батлаагүй, улс орны хөгжил, нийгэм эдийн засгийн өөрчлөлт, төрөөс иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний цар хүрээ жилээс жилд нэмэгдэж өөрчлөгдөж байгаа, мөн сумдын ЗДТГ-ын орон тооны хязгаар тогтоосон тогтоолын үндэслэл болсон МУЗЗНДНТУТХ 2020 онд шинэчлэгдсэн байгаа нь тус тогтоолоор батлагдсан орон тооны хязгаарт өөрчлөлт оруулах шаардлага үүссэнийг харуулж байна.

Харин Сайншанд, Замын-Үүд сумдын улсын чанартай автозамын дагуу байршсан, хилийн боомт байрладаг, хүн амын төвлөрөл ихтэй зэрэг байдал нь сумын ЗДТГ-ын орон тоог зайлшгүй нэмэгдүүлэх шаардлага үүссэн бөгөөд УИХ-ын 2024 оны 72 “Хот байгуулах тухай” тогтоолоор Сайншанд, Замын-Үүд сумдыг ОН-ийн зэрэглэлтэй хот болгож шийдвэрлэсэн байна.

А.1.3 Аймгийн Засаг дарга хүний нөөцийн бодлогыг салбарын бодлоготой уялдуулан баталж, зорилтыг хангах чиглэлээр тодорхой арга хэмжээг

Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 21.1.11-т хүний нөөцийн бодлого боловсруулж мөрдөх ЦЕГ-ын даргын бүрэн эрхийн хүрээнд 2021 оны А/199 дүгээр тушаалаар “Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг”-ийг баталж хэрэгжүүлсэн, харин шалгагдагч бусад байгууллагууд Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөртэй уялдуулсан дунд хугацааны бодлогын баримт бичгийг баталсан ч хүний нөөцөд чиглэсэн тусгайлсан бодлого боловсруулаагүй, байгууллагын дотоод журмаар хүний нөөцийн асуудлыг зохицуулж ирсэн байна.

Төрийн зарим тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэгч төрийн байгууллагын албан хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг хангах чиглэлээр Гаалийн тухай, Цагдаагийн албаны тухай, Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулиудад мөнгөн тэтгэмж олгох тухай нэмэлт өөрчлөлтийг оруулж баталсан.

Аймгийн дунд хугацааны бодлогын баримт бичгийн “Засаглал” зорилтын хүрээнд төрийн болон нутгийн захиргааны байгууллагын бодлого, үйл ажиллагааны уялдаатай, тогтвортой бодлогыг хангаж, үр дүнг дээшлүүлэх, ТЗ-ны чиг үүргийг оновчтой тодорхойлох, төрийн үйлчилгээг шуурхай хүртээмжтэй хүргэх, ТАХ-ын сургалт, нийгмийн баталгааг сайжруулан, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх зэрэг 9 арга хэмжээг тусгаж, хэрэгжилтийг хангах ажлын хүрээнд төрийн болон орон нутгийн байгууллагуудын уялдаа холбоог хангах, төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллагуудын ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулах, албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах зэрэг ажлыг орон нутгийн төсвөөс шийдвэрлэж, дэмжлэг үзүүлэн хамтарч ажилласан байна.

Зарим төрийн байгууллагуудын 2023 оны гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд хүний нөөцийн чиглэлээр хэрэгжүүлэхээр тусгасан арга хэмжээний хэрэгжилтийг авч үзэхэд сургалт зохион байгуулсан, цаг ашиглалтад хяналт хийсэн, албан хаагчдын хувийн хэргийн нөхөн бүрдүүлэлтийн баяжуулалтыг хийсэн, ажиллах нөхцөлийг сайжруулж тоног төхөөрөмжийг шинэчлэх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлж тайлагнасан ба харин албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаар мэдээлэл тусгагдаагүй байна.

МУ-ын урт, дунд хугацааны бодлогыг ЗГ, яам, агентлаг, аймаг, сумдын Засаг дарга нар салбар, орон нутгийн хөгжлийн зорилтуудтай уялдуулан төлөвлөж

баталсан боловч, төлөвлөгөөнд тусгагдсан зорилтыг хангах арга хэмжээний шалгуур үзүүлэлт, хүрэх түвшнийг харьцуулах тодорхой хэмжигдэхүйц шалгуураар төлөвлөөгүйгээс хэрэгжилт нь тодорхой үр дүнд хүрсэн эсэхийг үнэлэх боломжгүй байхад “Тодорхой үр дүнд хүрсэн” гэж дүгнэсэн байгаа нь бодлогын хэрэгжилт бүрэн хангагдахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

Хяналт шинжилгээний дүнгээс харахад аймгийн ЗД-ын ЗГ-ын гишүүнтэй байгуулсан ЗГ-ын зарим чиг үүргийг орон нутагт төлөөлөн хэрэгжүүлэх гэрээний биелэлтийн дундаж 85.8 хувь буюу “Тодорхой үр дүнд хүрсэн” гэж дүгнэгдсэн ба өмнөх оны үзүүлэлттэй харьцуулахад 1.4 хувиар буурсан дүнтэй байна.

А.1.4 Дорноговь аймгийн ТАХ-ийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн 2023 оны хэрэгжилтийг 70 хувиар үнэлсэн байна.

ЗГ-ын хэрэгжүүлэгч, тохируулагч 9 агентлаг нь хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг баримт боловсруулж батлаагүй, хууль, журамд заасан хяналт шинжилгээ хийгдээгүй байна.

ЭМЯ-аас салбарын байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтэд хяналт шинжилгээ хийгээгүй, харин аймгийн Эрүүл мэндийн газрын 2021-2023 оны үйл ажиллагааны гүйцэтгэлд хяналт шинжилгээ хийж, сайжруулах асуудлаар зөвлөмж, чиглэл хүргүүлсэн боловч ЭМС-ын байгууллагууд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх нийтлэг журамд заасан дотоод хяналтын төлөвлөгөө боловсруулж, байгууллагын дотоод үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийж, дүнг удирдлагын зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлэх тухай чиглэлийг хэрэгжүүлээгүй байна.

Боловсролын ерөнхий хуулийн 28.2.4-т “Боловсролын газар нь боловсролын сургалтын байгууллагын үйл ажиллагаанд хяналт-шинжилгээ хийх” тухай тусгасан боловч салбарын хүний нөөцийн нэгдсэн бодлого боловсруулж, мөрдөөгүйгээс үр нөлөөг тооцож үнэлэх нөхцөл бүрдээгүй ба хамрагдсан байгууллагууд “Дотоод хяналтын ажлын жилийн төлөвлөгөө” баталж, хэрэгжүүлсэн ч хүний нөөцийн бодлогын асуудалд хяналт үнэлгээ хийж, үр нөлөөг тооцоогүй байна.

Аймгийн ИТХ-ын 2022 оны 09/01 тогтоолоор “Дорноговь аймгийн төрийн захиргааны албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, нийгмийн баталгааг хангах” аймгийн зорилтот хөтөлбөрийг баталж, 2023 оны хэрэгжилтийг “Тодорхой үр дүнд хүрсэн” гэж үнэлсэн, мөн аймгийн Засаг даргын 2022 оны А/675 захирамжаар “Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний агентлагийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх аргачлал”-ыг хавсралтаар баталж, аймгийн хөгжлийн жилийн төлөвлөгөө, Засаг даргын үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тус тус хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийсэн байна.

АЗДТГ-ын ХШҮХ-ийн 2023 оны хяналт шинжилгээний дүнг авч үзвэл дараах байдалтай байна.

Хүснэгт 3. АЗДТГ-ын ХШҮХ-ийн хяналт шинжилгээний дүн

№	Зорилт	Үнэлгээ						Нийт заалт	Нийт дундаж
		100%	90%	70%	50%	30%	0%		

“Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө”

1	Хүний нөөцийн цогц механизмыг төлөвшүүлэх	1	3	-	-	-	-	4	92.5%
2	Удирдах ажилтны манлайллын чадавхыг хөгжүүлэх	-	1	1	1	-	-	3	70%
3	Аймгийн хүний нөөцийн хэрэгцээг тодорхойлох, хангах	1	2	-	-	-	-	3	93.3%
4	Албан хаагчдыг сургаж хүмүүжүүлэх, шатлан дэвших зарчмыг хэрэгжүүлэх	3	1	-	-	-	-	4	97.5%
5	Албан хаагчдын ажиллах нөхцөлийг сайжруулж, нийгмийн баталгаагаар хангах тогтолцоог төлөвшүүлэх	5	1	-	-	1	-	7	88.6
Дундаж:		10	8	1	1	1	-	21	89.0%

Засгийн газрын хяналт хэрэгжүүлэх газраас бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилт, байгууллагын чиг үүргийн нээлттэй байдлыг хангахад чиглэсэн үйл ажиллагааны үр нөлөөг нэмэгдүүлэх, гүйцэтгэлийн үр дүнг хянах чиглэлээр аймгийн ЗДТГ-ын 2023 оны үйл ажиллагаанд хяналт шинжилгээ хэрэгжүүлж, ЗДТГ-ын ТЗУХэлтэс, холбогдох агентлаг, сумдад 4 чиглэлээр зөвлөмж хүргүүлсэн ба байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний зорилтыг стратеги төлөвлөгөөний зорилго, зорилттой уялдуулах, зорилт, арга хэмжээний суурь түвшин, гүйцэтгэл, үр дүнг хэмжих шалгуур үзүүлэлтийг бодитой, оновчтой төлөвлөх байдалд үнэлгээ хийх талаар тусгайлан зөвлөмж хүргүүлсэн байна.

Аймгийн хэмжээнд хэрэгжүүлсэн хөтөлбөрийн үнэлгээнээс хүний нөөцийн асуудлыг тусгасан бодлогын үнэлгээг авч үзвэл дараах байдалтай байна. Хүснэгт№

Хүснэгт 4. Хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үнэлгээ

Зорилт	Үйл ажиллагаа	Үнэлгээ (%)
Хүний нөөцийг хөгжүүлэх, идэвхжүүлэх	1.Засгийн газар, төрийн байгууллага, бусад байгууллагаас албан хаагчдын мэдлэг, мэргэжлийг дээшлүүлэх чиглэлээр зохион байгуулсан дотоод сургалт	70
	2.Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх чиглэлээр байгууллагын болон зохион байгуулагч талын зардлаар хамруулсан гадаад сургалт	50
	3.Албан хаагчдыг хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх чиглэлээр зарцуулсан зардал, албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн	50
Албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах	4.Цалин хөлс, шагнал, урамшууллын тогтолцоог хэрэгжүүлэх	70
	5.Албан хаагчдын ажлын байрны хэвийн нөхцөлийг бүрдүүлэх	90
	6.Албан хаагчдын эрүүл мэндийг хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх	70
	7.Албан хаагчдыг нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр зарцуулсан зардал	90
Дундаж үнэлгээ		70

Аймгийн ЗДТГ-аас 2023 онд ТАХ-ийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөрийн хүрээнд хэрэгжүүлсэн 2 зорилтын 7 үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хянаж, 70 хувиар үнэлсэн бөгөөд албан хаагчдыг хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх чиглэлээр байгууллагын болон зохион байгуулагч талын зардлаар хамруулсан гадаад сургалт, албан хаагчдыг хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх чиглэлээр зарцуулсан зардал, албан хаагчдын шилжилт хөдөлгөөн гэсэн 2 үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх шаардлагатай гэж дүгнэжээ.

А.2 ОРОН НУТГИЙН ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДАД ХҮНИЙ НӨӨЦ ДУТАГДАЛТАЙ БАЙГАА НЬ ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ҮР ДҮНД НӨЛӨӨЛЖ БАЙНА.

А.2.1 Орон нутгийн удирдлагаас хүний нөөцийг сургаж, бэлтгэх талаар хөрөнгө зарцуулан, тодорхой арга хэмжээ авч ажилласан байгаа боловч зарим салбарын яамд хүний нөөцийн хүрэлцээг хангах талаар арга хэмжээ хэрэгжүүлээгүй байна.

Улсын төсвийн зарим байгууллагын төрийн байгууллагын үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай орон тоог бүтцэд тусгаж батлаагүй, мөн орон

нутагт ажиллах мэргэжлийн боловсон хүчний дутагдалтай байдлаас шалтгаалан хүний нөөцийн хүрэлцээгүй байдал үүссэн байна.

ЭМБ-ын сул орон тоо нийт ажиллавал зохих орон тооны 16.2 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд ЭМГ-ын статистик мэдээнээс харахад тус салбарын хүний нөөцийн хангалт дунджаар анхан шатанд -89,5%, лавлагаа шатлалд 83,7%, салбарын хэмжээнд 86,6%-тай байна.

Дорноговь аймгийн Эрүүл мэндийн байгууллагын сул орон тоо жил бүр өссөн ба эмнэлгийн ажилтны дутагдалтай байдлыг тодруулж үзэхэд 2023 онд Замын-Үүд сумын НЭ-т эмчлэгч эмч 11, сувилагч 10, эх баригч 2, аймгийн НЭ- эмч 3, сувилагч 3, сум, ӨЭМТ-д эмч 7, багийн эмч 16, сувилагч 18, эх баригч 3, жор баригч 13 гэсэн орон тоо сул байгаа тусламж үйлчилгээг тасралтгүй үзүүлэх, эмч нарыг мэргэшүүлэх үүднээс эмч, ажилтнуудыг сэлгэн ажиллуулсан, мөн аймаг, сумдын Засаг дарга нар бодлогын баримт бичигт тусгагдсан зорилтыг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд орон нутагт дутагдалтай байгаа мэргэжлээр нийт 34 оюутны сургалтын төлбөрийг аймаг, сумын төсвөөс шийдвэрлэн сургаж, ЭМС-ын хүний нөөцийн хүрэлцээтэй байдлыг нэмэгдүүлэхэд анхаарч ажилласан байна.

Боловсролын салбарын хувьд хүүхдийн цэцэрлэгийн багш, ажилтны орон тооны хязгаарын жишиг нормативыг 2024 онд баталсан ба 2023 оны жилийн эцсийн мэдээллээс харахад СӨБ-ын сул орон тоо нийт ажиллавал зохих орон тооны 5 хувийг эзэлж байна.

Хүүхдийн цэцэрлэгийн багш, ажилтны орон тооны хязгаарын жишиг нормативыг шинэчлэн баталсантай холбоотой цэцэрлэгүүдэд биеийн тамир, хөгжмийн багш, эмчийн орон тооны дутагдал бий болсон байна.

Аймгийн хэмжээнд 22 ЕБС үйл ажиллагаа явуулж, 2023/2024 хичээлийн жилд нийт 1306 багш, ажилтан ажилласан, үүнээс 722 үндсэн багш ажилласны 598 (82.8%) нь эмэгтэй багш байна. Үндсэн багш нарын 259 (35.9%) нь бага ангийн, 132 (18.3%) нь дунд ангийн, 331 (45.8%) нь ахлах ангийн багш байна.

Боловсролын салбарын статистик мэдээнээс харахад аймгийн хэмжээнд анги дүүргэлт стандарт хэмжээнээс хэтэрсэн, анги танхимын хүрэлцээ дутагдалтай, тухайлбал Сайншанд сумын ЕБС-ын II сургууль нь 30 анги, 1176 хүүхдийн хүчин чадалтай ба тус сургуульд одоогоор 2200 гаруй сурагч суралцаж, анги танхимын хүчин чадал 2 дахин нэмэгдсэнтэй холбоотой мэргэжлийн боловсон хүчний хүрэлцээгүй байдлаас шалтгаалан 2023 онд зарим боловсролын байгууллагад тэтгэврийн насны 19 багш, цөөн тооны мэргэжлийн бус ажилтныг ажиллуулсан байна.

Хүснэгт 5. Тэтгэврээ тогтоолгоод ажиллаж байсан албан хаагчдын тоо

Д/д	Албан тушаал	ЕБС		СӨБ	
		2022/2023	2023/2024	2022/2023	2023/2024
1	Захирал	1	-	-	-
2	Сургалтын менежер	1	1	-	-
3	Багш	21	40	5	5
4	Нягтлан бодогч	-	-	2	2
5	Нярав	2	3	1	1
6	Эмч	2	1	5	4
7	Тогооч	-	-	1	2
8	Бусад (Үйлчлэгч, манаач)	4	10	8	5
	Нийт	31	55	22	19

Эх сурвалж: Аудиторын ажлын баримт

Боловсролын салбарын сул орон тоог нөхөх чиглэлээр тэтгэвэр тогтоолгосон болон мэргэжлийн бус ажилтан ажиллуулах, дадлагажигч оюутан багшийг урьж ажиллуулах зэрэг арга хэмжээг авснаар сургалтын үйл ажиллагааг тасралтгүй явуулах нөхцөлийг бий болгосон байна.

Харин тус салбарын хүний нөөцийн хүрэлцээгүй байдал, ЕБС-иудад сурч байгаа суралцагчийн тоо их байгаа нь хүүхдийн эзэмшвэл зохих мэдлэгийг бүрэн эзэмшүүлэх боломжгүй нөхцөлийг үүсгэж байна.

Мөн аймгийн хэмжээнд сүүлийн жилүүдэд санхүү, нягтлан бодогчийн мэргэжилтэй боловсон хүчний нөөц хүрэлцээгүй байгаатай холбоотой сумдын 39 сургууль, цэцэрлэгийн санхүүгийн ажлыг 19 нягтлан бодогч ажиллаж, 1 нягтлан бодогч 2-3 байгууллагын санхүүг хариуцан ажиллаж байгаа, мөн СӨБ-ын байгууллагад нийт 56 эд хариуцагч ажилласнаас мэргэжлийн бус 12 нярав, 44 хувь буюу 25 эд хариуцагч 2023, 2024 онуудад шинээр томилогдсон байгаа зэрэг нь тухайн ажилтнуудын ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх, үндсэн чиг үүргийг бүрэн хэрэгжүүлэхгүй зөрчил гарах нөхцөл үүсэхээр байгаа тул боловсролын салбарт ажиллах санхүүгийн ажилтныг сургах асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Орон нутгийн төсвийн байгууллагуудын хувьд сумдын ЗДТГ-т мэргэжлийн боловсон хүчний дутагдал 2020 оноос тогтмол өссөн, тухайлбал Сумдын ЗДТГ-ын орон тооны хүрэлцээтэй байдлыг авч үзэхэд орон нутагт байгаль орчны бодлогын мэргэжилтэн, нийгмийн бодлогын мэргэжилтэн, нягтлан бодогч, нярав зэрэг төрийн үйлчилгээний албан хаагчид дутагдалтай байсан, мөн улсын төсөвт байгууллагуудын мэргэжилтний ажил үүрэг, тухайлбал татвар, НД-ын байцаагч, ХАА, мал эмнэлэг, хөдөлмөр халамж, улсын бүртгэлийн мэргэжилтэн, газрын даамал зэрэг албан тушаалд ажиллах боловсон хүчин дутагдалтай байгаагаас ЗДТГ-ын мэргэжилтнүүд дээр дурдсан албан тушаалын ажлыг түр орлон гүйцэтгэсэн байна.

Соёлын салбарт 2023 онд нийт 17 байгууллага үйл ажиллагаа явуулж, 215 орон тоо батлагдсанаас 196 ажилласан, үүнээс МССТ, Саран хөхөө театр, сумдын соёлын төвүүдэд 55 мэргэжлийн бус ажилтан ажиллаж, нийт салбарын орон тооны 9 хувийг сул орон тоо эзэлсэн байна.

Аймгийн дунд хугацааны бодлогын баримт бичиг, мөн ЗД-ын баталсан “ТЗАХ-ийн ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр”-ийн зорилтын хүрээнд орон нутгаас хүний нөөцийн хүрэлцээтэй байдлыг хангах чиглэлээр төсөв хөрөнгө зарцуулан, тодорхой арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлж байгаа ч зарим салбар яамдаас хүний нөөцийг бэхжүүлэх, сургах, чадавхжуулах чиглэлээр төсөв хөрөнгө шийдвэрлэж, дорвитой арга хэмжээ аваагүйгээс төрийн байгууллагын хүний нөөцийн хүрэлцээгүй байдал байсаар байна.

А.2.2. Мэдээллийн ил тод байдлыг хангах чиглэлээр улс, орон нутгаас тодорхой ажлыг хэрэгжүүлж байгаа боловч төрийн байгууллагуудын цахим системийн ашиглалт хангалгүй байгаагаас төрийн үйлчилгээг иргэдэд ил тод байлгах нөхцөл бүрдэхгүй байна.

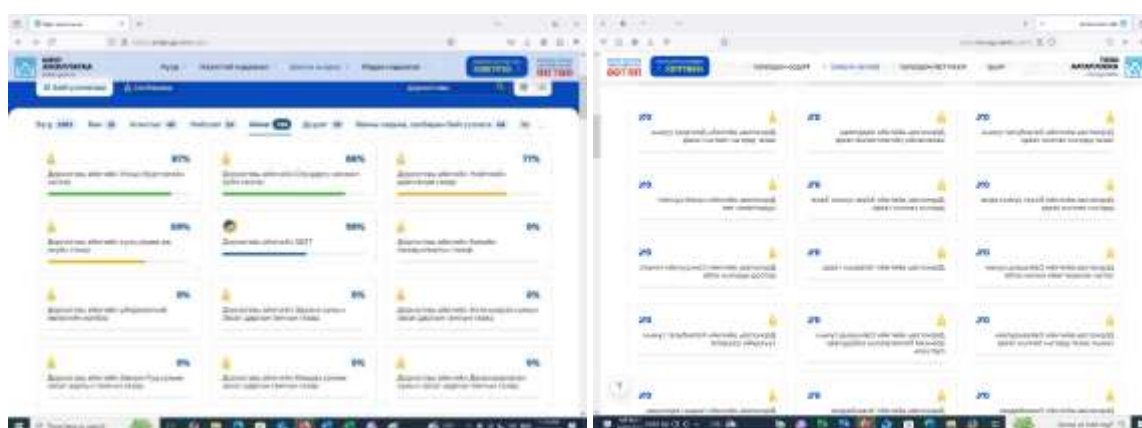
МУ-ын Засгийн газраас 2023-2024 оныг авлигатай тэмцэх жил болгон зарласантай холбоотой хэрэгжүүлсэн “5Ш”-ийн “ШИЛ” ажиллагааны хүрээнд төрийн байгууллагуудын ил тод байдлыг хангах, санхүүгийн мэдээлэл, үйл ажиллагааны тайлан, төсвийн зарцуулалт зэрэг мэдээллийг олон нийтэд нээлттэй байлгахад чиглэгдсэн shilen.gov.mn системийг 2023 оны 3 дугаар сард нэвтрүүлсэн, мөн e-tax, ndaatgal, e-mongolia, e-gazar зэрэг цахим системүүдийг төрийн байгууллагуудын үйл

ажиллагаанд нэвтрүүлж, нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд заасан нээлттэй мэдээллээр хангагдах нөхцөлийг бүрдүүлсэн.

Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангаж нээлттэй мэдээллүүдийг нэг дороос нөхцөлийг бүрдүүлж dornogovi.gov.mn аймгийн цахим хуудсанд 5 төрлийн 98 заалтын мэдээллийг байршуулсан, мөн аймгийн талаар онцлог мэдээ мэдээлэл, бүтээн байгуулалт, аялал жуулчлал, бизнес эрхлэх боломж, газар зохион байгуулалт, ажлын байрны зар мэдээг авах боломжийг бүрдүүлсэн гар утасны "Нээлттэй Дорноговь" аппликейшныг бүтээж 2000 гаруй иргэн ашигласан байна.

Аудитын түүвэрт багтсан 50 байгууллагаас 30 нь shilen.gov.mn системд бүртгэлтэй боловч системд мэдээлэл байршуулаагүй байна.

Зураг 1. "Шилэн" ажиллагааны хүрээнд shilen.gov.mn сайтад мэдээлэл оруулсан байдал



Эх үүсвэр: shilen.gov.mn сайт

Орон нутгийн бодлогод тусгагдсан төрийн байгууллагын үйлчилгээг ил тод, шуурхай болгох зорилтыг хангах ажлын хүрээнд орон нутгийн төсвөөс Хурдан төвийн байр, тоног төхөөрөмж бэлтгэх хөрөнгийн асуудлыг шийдвэрлэн, шат дараалсан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаа ч төрийн байгууллагууд мэдээллийн ил тод байдлыг хангах чиг үүргээ хэрэгжүүлэхгүй байгаагаас төрийн үйлчилгээний ил тод байдал бүрэн хангагдахгүй байна.

А.2.3. Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн дутагдалтай байдал нь төрийн үйлчилгээний хүртээмжийг бууруулж байна.

Төрийн байгууллагуудын үйлчилгээг цахим системүүдээр дамжуулан иргэдэд чирэгдэлгүй хүргэх нөхцөлийг бүрдүүлсэн хэдий ч иргэдийн цахим үйлчилгээ авах талаар мэдлэг, мэдээлэл хомс байгаагаас төрийн байгууллагын ачаалал буураагүй, мөн орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж байгаа төрийн байгууллагуудын сул орон тооны судалгаа, хүний нөөцийн дутагдалтай байдал, ажил хавсрах, түр орлон гүйцэтгэх зэрэг нөхцөл байдлаас шалтгаалан төрийн байгууллагын үйлчилгээг хүртээмжтэй байхаар боловсон хүчнийг хуваарилах нөхцөл бүрдэхгүй байгаа ба хүний нөөцийн бодлогыг боловсруулж, төрийн албанд ажиллах боловсон хүчнийг бэлтгэх, нөөц бүрдүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх асуудлыг бодлогын түвшинд авч үзэн, зарцуулах хөрөнгийн эх үүсвэрийг шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

А.3.ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ ТАЛААР БОДЛОГЫН БАРИМТ БИЧГҮҮДЭД ТУСГАСАН БОЛОВЧ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ, ШААРДАГДАХ ТӨСВИЙГ ШИЙДВЭРЛЭХГҮЙ БАЙГААГААС ҮР ДҮНГҮЙ БАЙНА.

А.3.1 Аудитын хамрагдах хугацаанд зарим төрийн байгууллагын бүтцэд өөрчлөлт хийсэн ч чиг үүрэг дахин хуваарилах ажил хийгдсэн байдал тодорхойгүй байна.

Аудитад хамрагдсан хугацаанд дараах байгууллагуудын бүтцэд өөрчлөлт орсон байна. Үүнд:

1. Бүтэц нэгдсэн:

- Уламжлалт анагаах ухаан рашаан сувилалын төвийн бүтцэд Халзан-Уул рашаан сувиллыг нэгтгэсэн,
- Сайншанд сумын ЗАА, Тохижилт-Сайншанд хот тохижилт нэгтгэж сумын ЗАА болсон,

2. Бүтэц салсан:

- Хүнс, хөдөө аж ахуй, жижиг дунд үйлдвэрлэлийн газар нь ХХААГ, Мал эмнэлгийн газар болсон,
- Мэргэжлийн хяналтын газар татан буугдаж, албан хаагчид холбогдох мэргэжлийн байгууллагын бүтцэд шилжсэн,
- БСШУГ нь Боловсролын газар, Соёл урлаг, аялал жуулчлал, залуучуудын газар, Биеийн тамир спортын газар болж өөрчлөгдсөн.

Дээрх бүтцийн өөрчлөлтийг хийхтэй холбоотой төрийн байгууллагын ерөнхий чиг үүрэгт хамаарах үндсэн болон дэд чиг үүргийг тодорхойлох шинжилгээ хийх үүрэг бүхий техникийн ажлын хэсгийг төрийн захиргааны төв байгууллагаас томилж ажиллуулсан талаар мэдээллийг хамруулаагүй.

Харин аймгийн Засаг даргын 2023 оны А/68 захирамжаар Сайншанд сумын ЗАА, Хот тохижилтын байгууллагыг нэгтгэж, бүтцийг шинэчлэх ажлын хэсгийг томилж, чиг үүргийн шинжилгээ хийсэн гэх боловч энэ талаар судалгаа, дүгнэлтийг аудитад хамруулаагүй болно.

А.3.2. Орон нутгаас боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангахад анхаарч ажилласан байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 55 дугаар зүйлийн 55.3-т “Төрийн байгууллага төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг боловсруулж хэрэгжүүлнэ” гэж заасан.

ТАХ-ийн нийгмийн баталгааны хөтөлбөр нь албан хаагчдын амьдралын чанарыг сайжруулах, ажиллах урам зоригийг нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн болон ажлын байрны тогтвортой байдлыг бий болгох, улмаар төрийн үйлчилгээг иргэдэд шуурхай, хүртээмжтэй хүргэхэд чухал ач холбогдолтой бодлогын баримт бичиг бөгөөд аудитад хамрагдсан улсын төсвийн байгууллагууд “ТАХ-ийн нийгмийн баталгаа, сургалт хөгжлийг хангах хөтөлбөр”-ийг дээд шатны байгууллагаас баталсан, аймгийн ИТХ-ын 2018 оны 34 тогтоолоор “ЭМС-ын хүний нөөцийн хөгжил, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр”, 2022 оны 09/01 тогтоолоор ЗД-ын “ТЗАХ-ийн ажиллах нөхцөлийг сайжруулах, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр”, аймгийн Эрүүл мэндийн газраас “ЭМ-ийн ажилтны нийгмийн хамгааллын чиглэлээр хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-г жил бүр баталсан байна.

Аудитад хамрагдсан 50 байгууллагын дээр батлагдсан хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлсэн байдлыг авч үзэхэд боловсролын салбарын байгууллагууд батлагдсан төсвийн 2,8 хувь, ЭМС-ын байгууллагууд 0.9 хувь, улсын төсвийн байгууллагууд 0.8 хувь, Соёлын салбарын байгууллагууд 1.5 хувь, орон нутгийн төсвийн байгууллагууд 0.5 хувийг тус тус төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангахтай холбоотой зардалд зарцуулсан байна.

Хүснэгт 6. Аудитад хамрагдагч байгууллагуудын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангахад зарцуулсан хөрөнгө болон нийт батлагдсан төсөвт эзлэх хувь (2020-2023 он)

№	Байгууллагын нэр	Нийт батлагдсан төсөв /2020-2023 оны дундаж дүн/	Нийгмийн баталгаа хангагдсан байдал /2020-2023/ он		Эзлэх хувь
			Албан хаагчдын тоо /давхардсан тоо/	Зарцуулсан нийт мөнгөн дүн /дундаж дүн/	
1	Боловсролын салбар	1,258,662.65	21.5	45,562.66	2.87%
2	Эрүүл мэндийн салбар	2,447,704.26	24.4	14,908.79	0.96%
3	Босоо тогтолцооны байгууллага	1,525,696.23	83.3	16,499.51	0.84%
4	Соёлын салбар	542,302.92	8.5	10,528.15	1.55%
5	Орон нутгийн захиргаа	594,072.00	19.6	3,367.15	0.53%
	ДУНДАЖ ДҮН	1,273,687.61	31.46	18,173.25	1.35%

Эх сурвалж: Аудиторын ажлын баримт

Төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааны асуудлыг шийдвэрлэж байгаа байдал нь янз бүрийн хүчин зүйлээс шалтгаалж харилцан адилгүй байна. Тухайлбал, төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэгч зарим байгууллагууд салбарын хуульд зохицуулалт хийх замаар тогтвортой суурьшилтай ажилласан албан хаагчдад тэтгэмж олгох, орон байраар хангах асуудлыг шийдвэрлэсэн, Мал эмнэлгийн газар, Улсын бүртгэлийн хэлтэс, ХГБХХГ, ХХҮГ нь албан хаагчид нийгмийн баталгаа хангах хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зардал хангалттай хэмжээнд батлагдахгүй байгаагаас бүрэн хэрэгжих боломжгүй байна.

Эрүүл мэндийн салбарын хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах, нийгмийн баталгааг хангах, ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх чиглэлээр салбарын хуульд аймгийн НЭ-д тасралтгүй ажилласан ажилтанд 5 жил тутамд, АШЭМТ-д тасралтгүй ажилласан ажилтанд 3 жил тутамд тэтгэмж олгох зохицуулалтыг хийсэн байна.

Мөн тогтвортой суурьшилтай ажилласан албан хаагчдад сум, орон нутгийн удирдлагуудтай "Хамтран ажиллах гэрээ" байгуулж, анхан шатны эрүүл мэндийн төвүүдэд ажиллаж байгаа 38 эмч мэргэжилтнийг орон сууцаар хангаж, түрээсийн төлбөрөөс чөлөөлсөн, гэр бүлээрээ сумдад ажиллаж байгаа эмч мэргэжлийн ажилтнуудад эзэмшлийн газар олгох, малжуулах төсөлд хамруулах, үнэ төлбөргүй гэр олгох асуудлыг сумаас шийдвэрлэсэн, аймгийн Нэгдсэн эмнэлэгт Улаанбаатар хотоос шилжин ирж ажилласан албан хаагчдад түрээсийн орон сууцыг өмчлүүлэх, Замын-үүд сумын Нэгдсэн эмнэлэг 18 айлын орон сууцыг ашиглалтад оруулж, ажилчдыг байраар хангасан байна.

Боловсролын тухай хуульд сум, баг, тосгон дахь төрийн болон орон нутгийн өмчит цэцэрлэгийн эрхлэгч, ЕБС, мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллагын ажилтнуудад эхний 5 жилд, дараагийн 3 дахь жил тутамд тэтгэмж олгох зохицуулалтыг хийсэн боловч Сайншанд сумын ЕБ-ийн I сургууль 2023 онд 103 орон тоогоор ажилласнаас нийт ажилчдын 40 орчим хувь нь тухайн онд өөрчлөгдсөн, орон нутагт чадварлаг боловсон хүчнийг татах, багшлах боловсон хүчнийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах зорилгоор 2023 онд түрээсийн орон сууц хөтөлбөрт 31 багшийг хамруулан, 6 багшийг орон сууцаар

“Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө”

Төрийн жинхэнэ албан тушаалын сул орон тоог нөхсөн байдлыг авч үзвэл 2023 онд Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудсаар нийтэд зарласан 224 албан тушаалын сул орон тоог нөхөх зорилгоор 10 удаа тусгай шалгалт зохион байгуулж, 58 албан тушаалын сул орон тоог нөхсөн байна. Тухайлбал, төрийн захиргааны байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 8 албан тушаалын сул орон тооноос 4 албан тушаал, төрийн жинхэнэ албаны бүтцийн нэгжийн удирдах 7 албан тушаал, төрийн захиргааны гүйцэтгэх 191 албан тушаалын сул орон тооноос 36 албан тушаал, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 15 албан тушаалын сул орон тооноос 10 албан тушаалыг тус тус нөхсөн байна.

2023 оны жилийн эцсийн байдлаар төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоо нийт 147 байснаас 41 албан тушаал нь аймгийн төвийн агентлаг, 95 албан тушаал нь сумдын ЗДТГ-ын мэргэжилтэн, суманд ажиллах босоо чиг үүргийн агентлагийн мэргэжилтний 5, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалын 5 сул орон байсан байна.

Хүснэгт 7. Сонгон шалгаруулалтын мэдээлэл

Сонгон шалгаруулалт зохион байгуулсан он	ТЗ-ны удирдах				ТЗ-ны гүйцэтгэх				ТҮ-ний ТШЗ					
	Зарласан орон тоо	Бүртгүүлсэн	Тэнцсэн	Нөөцөөс нөхсөн	Зарласан орон тоо	Бүртгүүлсэн	Тэнцсэн	Нөхсөн эсэх		Зарласан орон тоо	Бүртгүүлсэн	Тэнцсэн	Нөхсөн эсэх	
								Тийм	Үгүй				Тийм	Үгүй
2021	14	14	14	12	69	70	61	45	0	7	8	7	7	0
2022	4	6	4	4	98	90	84	68	0	7	8	7	7	0
2023	14	14	14	11	160	56	53	52	0	18	12	10	10	0
Дүн	32	34	32	27	327	216	198	165	0	32	28	24	24	0

Эх үүсвэр: Дорноговь аймгийн Төрийн албаны салбар зөвлөл

Аймгийн Хүнс, хөдөө аж ахуйн газрын Захиргаа аж, ахуйн албаны даргын албан тушаалын сонгон шалгаруулалт явуулах захиалгыг холбогдох газарт хүргүүлээгүй, 2019 оноос одоог хүртэл нөхөн томилоогүй байгаа нь төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журмын 4 дүгээр зүйлийн 4.3 дахь заалттай нийцэхгүй байна.

МУ-ын Засгийн газраас улс орон даяар ковид-цар тахлын хязгаарлалт тогтоосонтой холбоотой Өргөн, Замын-Үүд, Хатанбулаг, Даланжаргалан сумд багийн ИНХ-ыг зохион байгуулаагүй, багийн иргэдийн Нийтийн хурлаас санал уламжилсан тогтоол шийдвэргүйгээр багийн Засаг даргыг томилсон байна.

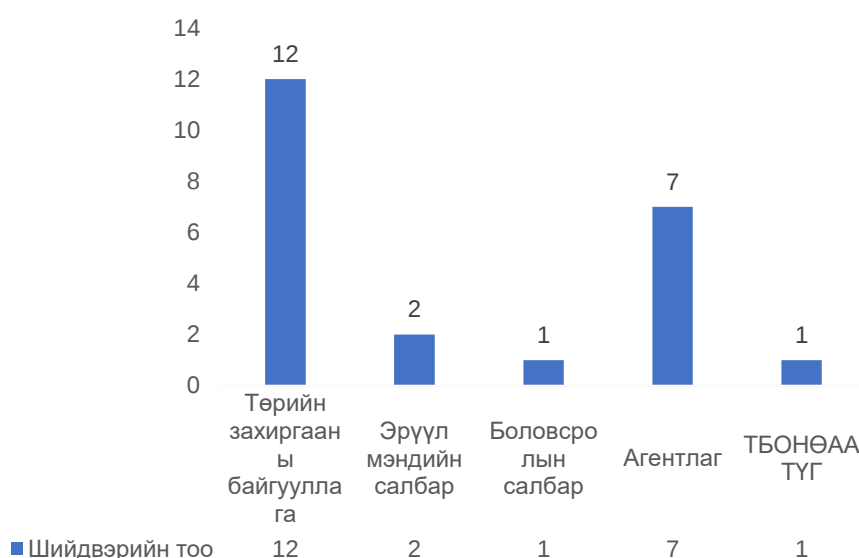
АШУҮИС-ийн Дорноговь аймаг дахь салбар сургуулийн төгсөх ангийн оюутнуудад сум, орон нутгийн боломж, дэмжлэгийг танилцуулсан "Шинэ ажлын байр" уулзалтыг зохион байгуулснаар 2023 онд 25 эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнийг ажлын байраар хангасан ба тус онд аймгийн хэмжээнд нийт 153 эмч, мэргэжилтнийг ажлын байраар хангаж, ЭМБ-ын хүний нөөцийн хангалт анхан шатанд 89.5%, лавлагаа шатлалд 83.7%, салбарын хэмжээнд дунджаар 86.6% болсон боловч Иххэт, Улаанбадрах, Хатанбулаг сумдын ЭМТ-ийн даргын албан тушаалын сул орон тоог нөхөх зарыг Төрийн албаны зөвлөлийн цахим хуудаст 2021 онд байршуулж зарласан ч ТАХ-ийн шалгалтад тэнцэж шаардлага хангах иргэн байхгүйгээс нөхөн томилгоо хийгээгүй байна.

Төрийн байгууллагын сул орон тоог нөхөн томилох асуудлыг холбогдох журмын дагуу олон нийтэд мэдээлж, шалгалт зохион байгуулж, нөхөн томилгоог хийж байгаа ч горилогчид нөхөн томилгоо хийх шаардлагыг хангахгүй байгаагаас сул орон тоо бүрэн нөхөгдөх болом бүрдээгүй байна.

А.3.4 Төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдсөнөөс төрд учирсан хохирлыг зарим шийдвэр гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлээгүй байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 128 дугаар зүйлийн 128.1-т заасан чиг үүргийн хүрээнд аймгийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газраас 2012-2023 онуудад гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж, эрх нь зөрчигдсөн 23 төрийн албан хаагчтай холбоотой Шүүхийн шийдвэрийг хангуулсан байна.

График 2. Төрийн албан хаагчдад холбогдох шийдвэрийн тоо (хариуцагч этгээдээр)



Дээрх 23 захиргаа, иргэний хэргийг авч үзэхэд төрийн албанаас үндэслэлгүй чөлөөлөгдөж, ажилгүй байсан хугацааны цалинг олгуулах, нийгмийн даатгалын дэвтэрт нөхөн бичилт хийлгэх, ажилд эргүүлэн томилуулах шалтгаанаар хандсан байна.

МУ-ын Сангийн сайдын баталсан удирдамжийн дагуу аймгийн СХДАА-аас 2016-2021 оныг хамруулан, захиргааны хууль бус шийдвэрийн улмаас үндэслэлгүй халагдсан нь тогтоогдож, шүүхийн шийдвэрээр ажилд нь эргүүлэн томилсон ажилтнуудад олгосон нөхөн олговор, түүнийг буруутай албан тушаалтнаар буцаан төлүүлсэн эсэх асуудалд хяналт шалгалт хийж, шалгалтаар хууль бус шийдвэрийн улмаас үндэслэлгүй халагдсан нь шүүхээр тогтоогдсон нийт 38 албан хаагчдад ажилгүй байсан хугацааны 214.9 сая төгрөгийг олгохоос Шүүхийн шийдвэр гарсан байхад байгууллагын төсвөөс 181.2 сая төгрөгийг барагдуулсан зөрчил илрүүлж, төрд учирсан хохирлыг буруутай 10 албан тушаалтнаар төлүүлэх саналыг Захиргааны ерөнхий хуулийн 103.3, Төрийн албаны тухай хуулийн 50.1-т заасны дагуу холбогдох яам болон Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлж, 7 албан хаагчийн нийт 43.1 сая төгрөгийн зөрчлийн хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссан шалтгаанаар хааж, 3 албан хаагчтай холбоотой 17.1 сая төгрөгийн зөрчлийг шүүхээр шийдвэрлүүлсэн байна.

Аудитад хамрагдсан 50 шалгагдагч байгууллагын хувьд хууль бус шийдвэрийн улмаас ажлаас халсан нь шүүхээр тогтоогдсон/2014-2023 он/ нийт 10 албан хаагчид шүүхийн шийдвэрээр ажилгүй байсан хугацааны цалин 83.7 сая төгрөгийг байгууллагаас олгосон, аймгийн Нэгдсэн эмнэлгийн даргын хууль бус шийдвэрийн улмаас чөлөөлөгдсөн нь шүүхээр тогтоогдож олгогдсон 21.9 сая

төгрөгийг байгууллагын төсвөөс төлж барагдуулсныг буруутай этгээдээр төлүүлэхээр Төрийн албаны зөвлөлд хүргүүлсэн байна.

Төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдөх асуудал байсаар байгаа ба төрд учирсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар төлүүлж төрийг хохиролгүй болгох асуудлыг бүрэн шийдвэрлээгүй байна.

А.3.5 Орон нутагт салбарын бодлогын хэрэгжилтийг хангаж байгаа байгууллагууд ХНУМТ цахим системээс нэгдсэн тоо мэдээлэл авах боломж бүрдээгүй байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд төрийн захиргааны 33 байгууллага, төрийн тусгай чиг үүргийн 5, төрийн үйлчилгээний 61, нийт 99 байгууллага бүртгэгдсэн байна.

Төрийн байгууллагууд ХНУМТ системээр дамжуулан төвлөрсөн удирдлага, цалин хөлсний удирдлагыг бүрэн хэрэгжүүлдэг боловч шийдвэр гаргалтыг дэмжих үр ашигтай удирдлага, ажилтнуудын гүйцэтгэлийн үнэлгээ зэрэгт хангалттай хэмжээний мэдээллийн боловсруулалтыг гүйцэтгэдэггүй байна.

Зураг 2. Засгийн газрын хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих цахим систем



Төрийн байгууллагууд ХНУМТЦахим системийг (<https://hrm.csc.gov.mn>) 2019 оноос ашиглаж мэдээллийн баазыг бүрдүүлэн, төрийн байгууллагууд бүрэлдэхүүн хөдөлгөөний тайланг ТАЗСЗ-д хүргүүлсэн боловч аймгийн ТАСЗ-д орон нутагт үйл ажиллагаа явуулж байгаа төрийн байгууллагуудын албан хаагчдын нэгдсэн судалгаа, мэдээлэл байхгүй байгаа нь ТАЗ-ийн 2019 оны “ТАЗСЗ-ийн ажиллах журам”-ын 3.2.1-т заасан чиг үүргийн хэрэгжилт хангагдаагүй байна..

Аудитад хамрагдагч байгууллагуудын ХНУМТЦС-ийн ашиглалтыг авч үзэхэд системийн тайлан хэсгээс жилийн дүнгээр тайлан нэгтгэгдэж гардаггүй, аймгийн ЗДТГ-ын бодлогын хэлтсүүд, Боловсролын газар, Соёл урлагийн газар зэрэг байгууллагууд нь харьяа байгууллагуудын хүний нөөцийн нэгдсэн мэдээллийг тус программаас авах боломж бүрдээгүй, мөн салбарын бодлогын хэрэгжилтийг орон нутагт зохион байгуулж байгаа байгууллагууд хүний нөөцийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, зарцуулсан эх үүсвэрийн талаар жил бүр нэгдсэн судалгаа гаргаагүй байгаа нь салбарын болоод нийт төрийн албан хаагчдад дэмжлэг үзүүлэх, сургалтад хамруулах, чадавхжуулах, хүний нөөцийн

бүрдүүлэлтэд дүн шинжилгээ хийх зэрэг асуудлыг бодитой шийдвэрлэх нөхцөлийг хязгаарлаж байна.

Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээллийн сан нь төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн бааз үүсгэн, бодлогын түвшинд хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн төлөв байдалд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх мэдээллийг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн чадавхыг хөгжүүлэх чиглэлийг тодорхойлох, сургалтын хэрэгцээг төлөвлөх зэрэг асуудлуудыг шийдвэрлэхэд гол үүргийг гүйцэтгэх нөхцөлийг бүрдүүлээгүй байна.

МЭРГЭШСЭН, ЧАДВАРЛАГ ТӨРИЙН АЛБЫГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХЭД ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТОГТВОРГҮЙ БАЙДАЛ НӨЛӨӨЛСӨН БАЙНА.

Б.1.1 Төрийн байгууллагууд албан хаагчдыг богино хугацааны сургалтад хамруулж байгаа ч батлагдсан төсвийн хүрэлцээгүй байдлаас шалтгаалан чадавхжуулах үр дүнтэй сургалтад хамруулаагүй байна.

Төрийн албаны хуульд заасны дагуу улсын төсвийн байгууллагууд “Төрийн албан хаагчийн сургалт, хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг баталж, байгууллагын дотоод сургалтын төлөвлөгөөнд хувь хүний хөгжилд чиглэсэн, салбарын онцлогт тохирсон сургалтуудыг тусгаж хэрэгжүүлсэн байгаа ч төсвийн шууд захирагчдын төсөвт сургалтын үйл ажиллагаанд шаардагдах зардал хангалттай батлагддаггүйгээс сургалтын үр дүнд нөлөөлсөн байна.

ЭМГ-аас 2023 онд “ЭМС-ын хүний нөөцийн сургалт, хөгжлийн хөтөлбөр”-ийг батлан, 11 арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсний дагуу аймгийн НЭ, Замын-Үүд сумын Нэгдсэн эмнэлэг, СӨЭМТ-үүд их эмч, сувилагч бэлтгэх төлөвлөгөөг 2023-2025 онд хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж, эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүдийг мэргэжил олгох, дээшлүүлэх танхимын болон цахим сургалтад тогтмол хамруулан, 2023 оны байдлаар нийт 3980 албан хаагчийг чадавхжуулах сургалтад, гадаадын их, дээд сургууль болон ажлын байрны дадлагажуулах сургалтад 3 эмч, албан хаагч, ОХУ-ын Засгийн газрын санхүүжилтээр 1 эмч, ЭМЯ-ны дэмжлэгээр БНСУ болон БНХАУ-д 2 эмч, 5 сувилагчийг тус тус хамруулсан байна.

Дорноговь аймгийн ЭМГ-ын захиалгаар 2014-2018 онуудад үндсэн мэргэжлийн 54 их эмч, төрөлжсөн мэргэжлийн 21 их эмчийг төгсөлтийн дараах сургалтад хамруулсан ба 5 албан хаагч орон нутагт ирж ажиллаагүй, 2019-2023 онуудад аймгийн НЭ, Замын-Үүд сумын НЭ, өрх, сумын ЭМТ-ийн 53 албан хаагч гэрээ байгуулан суралцсан боловч 7 албан хаагч гэрээний үүргийг биелүүлээгүй байна.

Боловсролын салбарын багш, удирдах ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх 1, 5, 10 жилийн үндсэн сургалтад СӨБ-ын байгууллагын 66, ЕБС-ийн 160 багш, удирдах ажилтан, багшийн мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлийг дэмжих 57 модуль сургалтад СӨБ болон ЕБС-ийн 689 багш, 60 удирдах ажилтан хамрагдаж мэргэжлийн ур чадвараа дээшлүүлэн суралцсан байна.

Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу төрийн албан хаагчдыг орон зайнаас үл хамааран сургаж, дадлагажуулах нь мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлэхэд нөлөөлөх чухал асуудал бөгөөд төрийн байгууллагуудаас онлайн сургалтын платформ, цахим сургалт, танхимаар сургах

зэрэг арга хэрэгслүүдийг ашиглан албан хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах арга хэмжээг батлагдсан төсвийн хүрээнд зохион байгуулсан байна.

Б.1.2 Төрийн тусгай чиг үүргийг гүйцэтгэгч зарим байгууллагын албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж байгаа нь Төрийн албаны тухай хуулийн холбогдох заалттай нийцэхгүй байна.

Төрийн тусгай чиг үүргийг хэрэгжүүлэгч зарим байгууллага ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх, мэргэшсэн чадварлаг хүний нөөцийг оновчтой хуваарилах, ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх нөхцөл байдлаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулсан ба энэ талаар салбарын хэмжээнд мөрдөхөөр баталсан журмын зарим заалтууд нь Төрийн албаны тухай хуулийн Төрийн албаны тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлийн 44.1-т заасан албан ажлын зайлшгүй шаардлагын нөхцөл, 44.2 “*Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөрийнх нь зөвшөөрснөөр төрийн байгууллага хооронд тэдгээрийн удирдлага харилцан тохиролцсоны дагуу, эсхүл тухайн байгууллагын нэгж хооронд ажлын тодорхой чиглэлээр хоёр жил хүртэл хугацаагаар сэлгэн ажиллуулж болно. Хэрэв төрийн албан хаагч өөрөө буюу түүнийг сэлгэн ажиллуулж байгаа байгууллага хүсвэл анх илгээсэн төрийн байгууллага болон өөрийнх нь зөвшөөрснөөр сэлгэн ажиллуулах хугацааг нэг жил хүртэл хугацаагаар сунгаж болно*” гэсэн заалтуудтай нийцэхгүй байна. Тухайлбал,

- ✓ Цагдаагийн байгууллагын Код-907 “Албан хаагчийг шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”-ын 907.2.2.б-д “*албан ажлын шаардлагаар шилжүүлэн томилж болно*” гэсэн заалтын тайлбарт “*хамт олны дунд таагүй уур амьсгал үүсэж олонх нь шийдвэр гаргах эрх бүхий албан тушаалтанд хүсэлт гаргасан*” гэж тодорхойлсон,
- ✓ Дээрх журмын 907.2.10-т “*Албан хаагчийг шилжүүлэн томилох шийдвэрийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр хүлээн зөвшөөрөөгүй, томилогдсон албан тушаалд очоогүй нь албан хаагчид сахилгын шийтгэл оногдуулах, ажлаас чөлөөлөх үндэслэл болно /Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 78 дугаар зүйлийн 78.2 дахь заалт/*” гэж заасан,
- ✓ Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.19-д “*Гадаадын иргэний асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагын албан хаагчийг шилжүүлэн томилох шийдвэрийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр хүлээн зөвшөөрөөгүй, томилогдсон албан тушаалд очоогүй нь тухайн албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах үндэслэл болно*” гэж заасан,
- ✓ Гаалийн ерөнхий газрын даргын 2023 оны А/367 дугаар тушаалаар батлагдсан “Гаалийн улсын байцаагчийг шилжүүлэн ажиллах журам”-ын 5 дугаар зүйлийн 5.1-т “*Гаалийн улсын байцаагч шилжүүлэн ажиллах тухай гаалийн удирдах төв байгууллагын хуульд нийцсэн шийдвэр, Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.11-д заасан /ТАХ-ийн нийтлэг үүрэгтэй холбоотой заалт/ үүргээ биелүүлээгүй бол сахилгын шийтгэл ногдуулна*” гэсэн заалтууд Төрийн албаны тухай хуулийн холбогдох заалттай нийцээгүй байна.

Зарим тусгай чиг үүрэг хэрэгжүүлэгч байгууллагууд төрийн албанд эрсдэлтэй нөхцөл байдал үүсэхээс сэргийлэх зорилгоор албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж байгаа ч энэ нь Төрийн албаны тухай хуулийн зорилго, зарчимтай нийцээгүй, ТАХ-ийн хуулиар тогтоосон нийтлэг эрхийг зөрчсөн, мөн төрийн албан хаагчдын гэр бүлийн тогтвортой ажиллах, сурах, дасан зохицох байдалд сөргөөр нөлөөлсөн байна.

Б.1.3 Орон нутгийн түвшинд төрийн албаны жендерийн ялгаатай байдлыг хууль, журамд зааснаар зохицуулах боломж бүрдээгүй байна.

Аймгийн хэмжээнд 2023 оны байдлаар нийт 4769 төрийн албан хаагч ажилласан ба нийт албан хаагчдын 3,544 буюу 74.3 хувь нь эмэгтэй, 1,225 буюу 25.7 хувийг эрэгтэй албан хаагчид эзэлж байна.

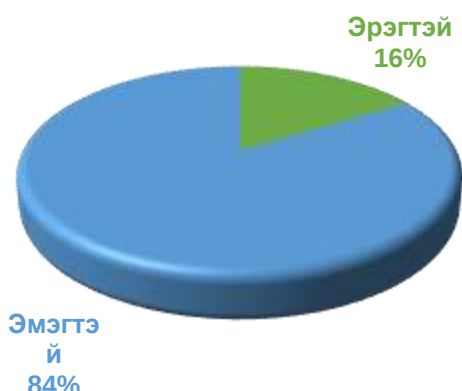
Хүснэгт 8. Төрийн албан хаагчдын хүйсийн судалгаа (2023 он)

Нийт төрийн албан хаагч	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь	Эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь
4769	3544	1225	74.3	25.7

Аймгийн ИТХ-ын 2017 оны 06/03 тогтоолоор “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах аймгийн дэд хөтөлбөрийг баталж, 2018-2021, 2022-2023 онуудад 2 үе шаттай хэрэгжүүлэхээр төлөвлөсөн байна.

Аймгийн Засаг даргын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар 1 зорилт, 2 арга хэмжээг тусган, аймгийн статистик мэдээлэлд хүн ам, ажил эрхлэлтийн түвшинд хүйсээр ангилсан мэдээллийг бүрдүүлж, ил тод байршуулан ажилласан байгаа ч жендерийн эрх тэгш байдлын төлөв байдал, бодлогын үр нөлөөг үнэлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлээгүй байна.

График 3. Дорноговь аймгийн боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын жендерийн харьцаа



Хүснэгт 9. Аймгийн боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын жендерийн харьцаа

Ангилал	Нийт ажилчид	Эрэгтэй	Эмэгтэй
СӨБ	742	113	629
ЕБС	1222	227	995
Эрүүл мэнд	1087	157	930

Дээрх мэдээллээс харахад боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын нийт албан хаагчдын 84%, ЕБС-ийн 81.4%, СӨБ-ын байгууллагын 84.7%-ийг эмэгтэй ажилчид эзэлж байна.

Орон нутагт төрийн албанд ажиллах боловсон хүчин дутагдалтай байгаа нь төрийн байгууллагад Жендерийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 10.3-т заасан төрийн ба төсөвт байгууллагын нийт ажилтны дунд аль нэг хүйсийн төлөөлөл илт давамгайлсан тохиолдолд хүйсийн 40:60 гэсэн харьцаа бүхий тэнцвэрт байдлыг хангах нөхцөлийг бүрдүүлэх бодлого, арга хэмжээг хүний нөөцийн төлөвлөгөөнд тусгаж хэрэгжүүлэх тухай заалтыг баримтлах нөхцөл бүрдээгүй байна.

Б.2 ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНД ЦАХИМ СИСТЕМИЙГ НЭВТРҮҮЛЖ, ҮЙЛЧИЛГЭЭГ ХҮНДРЭЛГҮЙ ХҮРГЭХ НӨХЦӨЛИЙГ БҮРДҮҮЛСЭН БАЙГАА Ч ИРГЭДИЙН ЦАХИМ ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ХАНДАЛТ НЭМЭГДЭЭГҮЙ БАЙНА.

Б.2.1 Цахим технологи ашиглан иргэдэд төрийн үйлчилгээг хүргэх тогтолцоог боловсронгуй болгох ажлыг хэрэгжүүлсэн ч төрийн байгууллагын үйлчилгээний ачаалал буураагүй байна.

Монгол Улсын цахим хөгжил, харилцаа холбооны сайдын 2022 оны А/24 тушаалын хавсралтаар батлагдсан “Цахим үндэстэн” 2022-2027 оны баримтлах чиглэлийн хэрэгжилтийг хангах ажлын хүрээнд Дорноговь аймгийн ИТХ-ын 2023 оны 12/01 тогтоолоор технологийн дэвшил, ухаалаг шийдлүүдийг төрийн болон орон нутгийн захиргааны байгууллагуудын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлж, үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэн цахим засаглалыг бий болгох зорилгоор “Цахим Дорноговь” аймгийн зорилтот хөтөлбөрийг баталж, сумдын ЗДТГ, холбогдох агентлагуудын үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусган хэрэгжилтийг ханган ажилласан байна.

“Цахим Дорноговь” аймгийн дэд хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт-шинжилгээ үнэлгээгээр 2023 онд хэрэгжүүлэх 4 зорилт, 22 арга хэмжээний 2 арга хэмжээг “Үр дүнтэй”, 7 арга хэмжээг “Тодорхой үр дүнд хүрсэн”, 13 арга хэмжээг “Эрчимжүүлэх шаардлагатай” гэж дүгнэн, жилийн эцсийн биелэлтийн дунджийг 59.0% буюу “Эрчимжүүлэх шаардлагатай” гэж үнэлсэн байна.

Орон нутгаас төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүртээмжтэй шуурхай хүргэх зорилгоор зардлын эх үүсвэрийг шийдвэрлэж, тодорхой ажлуудыг үе шаттай хэрэгжүүлсэн байгаа ч цахимаар төрийн үйлчилгээг авах талаарх иргэдийн мэдлэг мэдээлэл хангалтгүй байна.

Б.2.2 Орон нутагт төрийн албанд ажиллах хүний нөөц дутагдалтай байгаа нь төрийн үйлчилгээг хүртээмжтэй хүргэх боломжийг хязгаарлаж байна.

Засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хуулиар МУ-ын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн чиг үүрэг, эдийн засгийн үндэс, нэгжийг өөрчлөх үндэслэл журмыг тодорхойлж, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж дэх өөрийн болон төрийн удирдлагын тогтолцоо, үйл ажиллагааны зарчим, нутгийн өөрийн удирдлагын байгууллагын эрх хэмжээ, зохион байгуулалт, бүх шатны Засаг даргын бүрэн эрх, нутгийн удирдлагаас бусад байгууллагатай харилцах харилцааг зохицуулсан.

Орон нутагт төрийн үйлчилгээг жигд, хүртээмжтэй хүргэх чиглэлээр нэг цэгийн үйлчилгээг зохион байгуулсан, мөн төрийн байгууллагуудын үйлчилгээний цахим шилжилтийг хийж төрийн байгууллагуудын бүхий л үйлчилгээг иргэд E-MONGOLIA системээс авах, төрийн байгууллагууд цахим системээр дамжуулан харилцан уялдаатай мэдээлэл солилцох боломжийг бүрдүүлсэн нь уламжлалт шийдлийг халж, иргэдэд төрийн үйлчилгээг хүндрэлгүй, шуурхай байдлаар хүргэх боломжийг бүрдүүлсэн байгаа ч орон нутагт ажиллах төрийн албаны хүний нөөцийн дутагдалтай байдлаас шалтгаалан иргэдэд тэгш хүртээмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх боломж нөхцөлийг бүрдүүлэхэд нөлөөлсөн байна.

Б.3. ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ИЛ ТОД, НЭЭЛТТЭЙ БАЙДАЛД СУДАЛГАА ХИЙХ, ХЯНАЛТ ХЭРЭГЖҮҮЛЖ, ҮР НӨЛӨӨГ ТООЦОХ АЖИЛ ХИЙГДЭЭГҮЙ БАЙНА.

Б.3.1 Орон нутагт салбарын бодлогыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий зарим байгууллагууд бодит тоо мэдээлэлд үндэслэсэн нэгдсэн судалгаатай болох шаардлагатай байна.

МУ-ын бодлогын баримт бичгүүдэд тусгагдсан зорилтыг орон нутгийн бодлогод тусгаж, хэрэгжилтийг хангах чиг үүргийн хүрээнд аймгийн Засаг даргаас орон нутагт сайн засаглалыг төлөвшүүлэх, төрийн байгууллагуудын хүний нөөцийг хөгжүүлэх, чадавхжуулах, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх орон нутгийн төсвөөс зардлыг санхүүжүүлэн, дэмжлэг үзүүлж, шат дараалсан тодорхой арга хэмжээг хэрэгжүүлэн ажилласан байна.

Харин аймагт салбарын бодлогыг хэрэгжүүлж байгаа байгууллагууд, аймгийн ЗДТГ-ын бодлогын хэлтсүүд харьяа байгууллагуудын үйл ажиллагаатай холбоотой суурь мэдээллийг нэгтгээгүй байгаа нь төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах, салбарын хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийх, үр дүнд чиглүүлэх арга хэмжээний төлөвлөлтийг сайжруулах бодлогын арга хэмжээний санал боловсруулж хүргүүлэх чиг үүргийг үр дүнтэй хэрэгжүүлээгүй байгааг харуулж байна.

Төрийн байгууллагуудын мэдээлэл солилцох байдлыг сайжруулж, нэгдсэн тоо, судалгаатай болсноор орон нутгаас ямар салбарын хүний нөөц, тэдний нийгмийн баталгааг хангахад анхаарал хандуулж төсөв хөрөнгө зарцуулах талаар шийдвэрлэхэд хялбар болох төдийгүй ингэснээр төрөөс иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний чанар, хүртээмж нэмэгдэх боломжийг бүрдүүлэхээр байна. .

Б.3.2. Засгийн газрын 352 дугаар тогтоолын хэрэгжилтийг төрийн байгууллагууд журамд заасан хугацаанд тайлагнасан байна.

Дорноговь аймгийн ЗДТГ-ын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуульд заасан үндсэн 5 төрлийн 46 мэдээлэл тус бүрээр хянан үзэж үнэлэхэд, дундаж үнэлгээ 62.0 хувь буюу аймгуудын дундаж үнэлгээнээс 0.9 нэгж хувь илүү, өмнөх оны үзүүлэлттэй харьцуулахад, 14.3 хувиар өссөн байна.

Цахимаар болон мэдээллийн самбар, мэдээллийн бусад хэрэгслээр олон нийтэд нээлттэй мэдээлбэл зохих 46 нээлттэй мэдээллээс 39 мэдээлэл 70.0 хувь, 2 мэдээлэл 30.0 хувь, 4 мэдээлэл 0.0 хувийн хэрэгжилттэй байна. Хамааралгүй болон хугацаа болоогүй шалтгаанаар 1 мэдээлэл үнэлэгдээгүй байна.

Монгол Улсын сайд, аймаг, нийслэлийн Засаг дарга нар дунджаар 135 харьяа байгууллагатай ба 2023 онд шилэн дансны цахим нэгдсэн системд нэг байгууллага дунджаар 174 мэдээлэл байршуулахаас 164 мэдээллийг байршуулж, үүнээс 160 мэдээллийг хуулийн хугацаанд, 4 мэдээллийг хугацаа хоцроож байршуулсан байх ба шилэн дансны хөтлөлт дунджаар 94.3 хувийн хэрэгжилттэй байна.

Дорноговь аймгийн Засаг даргын харьяа байгууллагын шилэн данс хөтлөлт дунджаар 94.3 хувь буюу улсын дунджаас 0.1 нэгж хувиар доогуур байна.

Хүснэгт 10. Шилэн дансны мэдээлэл

Төсвийн ерөнхийлөн захирагчийн нэр	Дорноговь аймгийн Засаг дарга
Харьяа байгууллагын тоо	135

“Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөө”

Нэг байгууллагын шилэн дансанд	Байршуулах	174
Байршуулах мэдээллийн дундаж тоо	Байршуулсан	164
Мэдээллийг хугацаанд нь байршуулсан эсэх	Хугацаанд нь байршуулсан	160
	Хугацаа хоцроосон	4
Хэрэгжилтийн хувь		94.3

Эх сурвалж: Сангийн яам

Дорноговь аймгийн 2023 оны эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн үзүүлэлтийн биелэлтийг Үндэсний статистикийн хорооны Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сангийн мэдээллийг Байгаль орчин, аялал жуулчлал яам, Боловсрол, шинжлэх ухааны яам, Эрүүл мэндийн хөгжлийн төв зэрэг байгууллагын цахим хуудсанд байршуулсан мэдээлэлтэй тулган хянаж, зөрүүтэй байдалд үнэлгээ өгсөн байна.

ДҮГНЭЛТ:

Аудитын явцад цуглуулсан нотлох баримт, аудитын дүнд үндэслэн дараах дүгнэлтийг гаргаж байна. Үүнд:

Орон нутгаас хүний нөөцийн хүрэлцээгүй байдлыг хангах чиглэлээр төсөв хөрөнгө зарцуулан, тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлж байгаа ч зарим салбар яамдаас хүний нөөцийг бэхжүүлэх, сургах, чадавхжуулахад шаардагдах төсвийг цогцоор нь шийдвэрлэхгүй байгаагаас төрийн албаны хүний нөөц дутагдалтай байдал шийдэгдээгүй, мөн жендерийн тэнцвэртэй байдлыг хангах нөхцөл бүрдээгүй байна.

Сумын ЗДТГ-ын бүтэц, орон тоог баталсан Засгийн газрын тогтоолд сумын ЗДТГ-ын үйл ажиллагааг хэвийн явуулахад туслах чиг үүрэг бүхий төрийн үйлчилгээний албан тушаалын орон тоог тусгаж батлаагүйгээс аймаг, сумдын ЗДТГ-ууд 2020-2023 оны бүтэц, орон тоог тогтоосон хязгаараас нэмэгдүүлэн баталсан байна.

БШУС, Сангийн сайдын хамтарсан 2024 оны А/85, А/34 тушаалаар батлагдсан хүүхдийн цэцэрлэгийн багш, ажилтны орон тооны хязгаарын жишиг нормативыг 6 сумын 8 цэцэрлэг мөрдөөгүй байна.

Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг боловсруулж, төрийн албанд ажиллах боловсон хүчнийг бэлтгэх, нөөц бүрдүүлэх, нийгмийн баталгааг тэгш, хүртээмжтэй хангах замаар тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх эрх зүйн асуудлыг бодлогын түвшинд шийдвэрлэн, төсвийг хүрэх үр дүнтэй уялдуулан батлах шаардлагатай байна.

Төрийн албаны тухай хуульд заасан Төрийн албаны зөвлөлийн бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлж байгаа төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах зэрэг ажлыг сайжруулах шаардлагатай байна.

Төрийн байгууллагын сул орон тоог нөхөн томилох асуудлыг холбогдох журмын дагуу зохион байгуулж, нөхөн томилгоог хийж байгаа ч горилогчид шаардлагыг хангахгүй байгаагаас сул орон тоо бүрэн нөхөгдөөгүй байна.

Төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдөх асуудал байсаар байгаа ба төрд учирсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар төлүүлэн, төрийг хохиролгүй болгох асуудал бүрэн шийдвэрлэгдээгүй байна.

Зарим тусгай чиг үүрэг хэрэгжүүлэгч байгууллагууд төрийн албанд эрсдэлтэй нөхцөл байдал үүсэхээс сэргийлэх зорилгоор албан хаагчдыг сэлгэн, шилжүүлэн ажиллуулж байгаа ч энэ нь Төрийн албаны тухай хуулийн зорилго, зарчимтай нийцээгүй, ТАХ-ийн хуулиар тогтоосон нийтлэг эрхийг зөрчиж байгаа төдийгүй албан хаагчдын гэр бүлийн тогтвортой ажиллах, сурах, дасан зохицох байдалд сөргөөр нөлөөлөхөөр байна.

Орон нутгийн бодлогод тусгагдсан төрийн байгууллагын үйлчилгээг ил тод, шуурхай болгох зорилтыг хангах ажлын хүрээнд орон нутгийн төсвөөс хөрөнгийн асуудлыг шийдвэрлэж арга хэмжээ хэрэгжүүлсэн ч төрийн байгууллагууд мэдээллийн ил тод байдлыг хангах чиг үүргээ хэрэгжүүлээгүйгээс төрийн үйлчилгээний ил тод байдал бүрэн хангагдахгүй байна.

Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэлийн мэдээллийн сан нь төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн нэгдсэн бааз үүсгэж, бодлогын түвшинд хүний нөөцийн

бүрдүүлэлтийн төлөв байдалд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх мэдээллийг бүрдүүлэх, хүний нөөцийн чадавхыг хөгжүүлэх чиглэлийг тодорхойлох, сургалтын хэрэгцээг төлөвлөх зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх нөхцөл бүрдээгүй байна.

Төрийн байгууллагууд онлайн сургалтын платформ, цахим сургалт, танхимаар сургах зэрэг арга хэрэгслүүдийг ашиглан албан хаагчдын мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах арга хэмжээг батлагдсан төсвийн хүрээнд зохион байгуулсан байна.

Аудит хийх хугацаанд Айраг, Иххэт сумын ЕБС нь аудитад шаардлагатай баримт материалыг заасан хугацаанд ирүүлээгүй учир Төрийн аудитын тухай хуулийн 42.3-д “аудитын үйл ажиллагаанд саад учруулсан тул төрийн аудитын байгууллага тухайн албан хаагчид холбогдох сахилгын шийтгэл ногдуулах талаар эрх бүхий албан тушаалтанд албан шаардлага өгөх, ...” гэж заасны дагуу хариуцлага тооцуулах албан шаардлага өгөхөөр шийдвэрлэв.

Аудитаар илрүүлсэн алдаа зөрчилд 2 албан шаардлага тогтоож, зөрчил давтан гаргахгүй байх тухай 4 зөвлөмж, салбар яамдад уламжилж шийдвэрлүүлэх тухай 6 саналыг Үндэсний аудитын газарт уламжлахаар шийдвэрлэлээ.

ЗӨВЛӨМЖ:

ҮНДЭСНИЙ АУДИТЫН ГАЗАРТ САНАЛ УЛАМЖЛАХ НЬ:

Тус аудитаар төрийн байгууллагуудын хүний нөөцийн асуудалтай холбоотой дараах асуудлууд нь Засгийн газар, агентлагууд болон Төрийн албаны салбар зөвлөлийн чиг үүрэгтэй холбоотой байгаа тул холбогдох байгууллагад чиглэл хүргүүлэх тухай саналыг уламжилж байна. Үүнд:

- ▶ Төрийн албаны тухай хуулийн 64 дүгээр зүйлийн 64.1 “Засгийн газар нь төрийн байгууллагын гүйцэтгэл, албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшнийг үнэлж дүгнэх тогтолцоог бүрдүүлэх, төрийн албаны хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд нийцүүлэн төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлнэ” гэсэн заалтын хүрээнд Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг боловсруулж, төрийн албанд ажиллах боловсон хүчнийг бэлтгэх, нийгмийн баталгааг хангах замаар тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх асуудлыг бодлогын түвшинд шийдвэрлэж, зарцуулах хөрөнгийг батлах.
- ▶ Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.2-т “Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах” заасан бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх.
- ▶ Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.2 “Төрийн албаны төв байгууллага шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргана” гэсэн заалтын хүрээнд төрд учирсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаар төлүүлж төрийг хохиролгүй болгох асуудлыг шийдвэрлэх.

- ▶ Төрийн албаны тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлийн 44.1-т заасан албан ажлын зайлшгүй шаардлагын нөхцөл, 44.2 “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөрийнх нь зөвшөөрснөөр төрийн байгууллага хооронд тэдгээрийн удирдлага харилцан тохиролцсоны дагуу, эсхүл тухайн байгууллагын нэгж хооронд ажлын тодорхой чиглэлээр хоёр жил хүртэл хугацаагаар сэлгэн ажиллуулж болно” гэсэн заалтын хүрээнд ГЕГ, ЦЕГ, ГИХГ-ын хэмжээнд мөрдөж байгаа салбарын хууль, байгууллагын дотоод журмын холбогдох заалтыг Төрийн албаны тухай хуульд нийцүүлэн баталж, мөрдөх.
- ▶ Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.6 “Төрийн албанд ил тод байх зарчмыг баримтална”, Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1-д “Төрийн үйл ажиллагааг ил тод, нээлттэй байлгах, төрийн үйл ажиллагаанд олон нийтийн хяналтыг бий болгох зорилгоор мэдээлэл хариуцагчийн чиг үүрэг, үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалт, хүний нөөц, төсөв, санхүү, худалдан авах ажиллагаа, үзүүлж байгаа үйлчилгээ болон хуулиар хаалттай, хязгаарлалттай гэж тогтоосноос бусад мэдээллийг ил тод, нээлттэй байлгана” гэсэн заалтын хүрээнд төрийн байгууллагын үйлчилгээг ил тод, шуурхай болгох, мэдээллийн ил тод байдлыг хангах чиг үүргийн хэрэгжилтийг хангуулах.
- ▶ МУ-ын Засгийн газрын 2009 оны “Сумын ЗДТГ-ын орон тооны хязгаарыг тогтоох тухай” 13 дугаар тогтоолын үндэслэл болсон ЗЗНДНТУТХ 2020 онд шинэчилж баталсан, мөн сүүлийн жилүүдэд улс орны хөгжил, нийгэм эдийн засгийн өөрчлөлт, төрөөс иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний цар хүрээ жилээс жилд нэмэгдэж байгаагаас тус тогтоолоор батлагдсан орон тооны хязгаарт өөрчлөлт оруулах зайлшгүй шаардлага үүсэж байгаа тул сумын ЗДТГ-ын орон тооны хязгаарыг өөрчлөн батлах.

АЙМГИЙН ЗАСАГ ДАРГА О.БАТЖАРГАЛ ТАНАА:

- ▶ Төрийн албаны тухай хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 1.1 “Энэ хуулийн зорилт нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх, ...харилцааг зохицуулахад оршино”, 7 дугаар зүйлийн 7.1.6 “Төрийн албанд ил тод байх зарчмыг баримтална”, Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1-д “Төрийн үйл ажиллагааг ил тод, нээлттэй байлгах, төрийн үйл ажиллагаанд олон нийтийн хяналтыг бий болгох зорилгоор мэдээлэл хариуцагчийн чиг үүрэг, үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалт, хүний нөөц, төсөв, санхүү, худалдан авах ажиллагаа, үзүүлж байгаа үйлчилгээ болон хуулиар хаалттай, хязгаарлалттай гэж тогтоосноос бусад мэдээллийг ил тод, нээлттэй байлгана” гэж заасны дагуу орон нутгийн бодлогод тусгагдсан төрийн байгууллагын үйлчилгээг ил тод, шуурхай болгох, мэдээллийн ил тод байдлыг хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх.
- ▶ Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн тухай хуулийн 60 дугаар зүйлийн 60.1.1 “Аймгийн Засаг дарга харьяалах нутаг дэвсгэрийн хэмжээнд хууль тогтоомж, Засгийн газрын шийдвэрийн биелэлтийг хангах ажлыг хариуцан зохион байгуулж, үр дүнг хариуцах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлнэ”, 60.1.7 “.....Монгол Улсын Ерөнхий сайдтай байгуулсан гэрээний дагуу энэ хуулийн 27 дугаар зүйлд заасан төрийн зарим чиг

үүргийг орон нутагт төлөөлөн хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг хариуцан зохион байгуулах” гэсэн эрхийн хүрээнд аймагт үйл ажиллагаа явуулж байгаа төрийн болон салбарын байгууллагуудын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах, сургаж чадавхжуулах, ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулахтай холбоотой нэгдсэн мэдээллийн бааз үүсгэх.

АЙМГИЙН БОЛОВСРОЛЫН ГАЗРЫН ДАРГЫН ҮҮРГИЙГ ТҮР ОРЛОН ГҮЙЦЭТГЭГЧ А.М.ЭНХБОЛД ТАНАА:

- ▶ БШУС сайд, Сангийн сайдын хамтарсан 2024 оны А/85, А/34 тоот тушаалаар баталсан “Хүүхдийн цэцэрлэгийн багш, ажилтны орон тооны хязгаарын жишиг норматив”-ыг баримталж, цэцэрлэгийн орон тоог батлах.

БОЛОВСРОЛ, ЭРҮҮЛ МЭНД, СОЁЛЫН ГАЗРЫН ДАРГА НАРТ:

- ▶ Агентлагийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3.10 “Агентлагийн дарга нар нь салбарын мэдээллийн тогтолцоо бүрдүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд шаардагдах тооцоо, судалгаа, мэдээ, материалыг хуульд харшлаагүй бол холбогдох байгууллага, аж ахуйн нэгжээс гаргуулан авах” гэсэн заалтын хүрээнд салбарын байгууллагуудын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангах, сургаж чадавхжуулах, ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулахтай холбоотой нэгдсэн мэдээллийн бааз үүсгэх.

ХҮНС, ХӨДӨӨ АЖ АХУЙН ГАЗРЫН ДАРГА Ж.НАРАНБОЛД ТАНАА:

- ▶ Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.3 “Тухайн агентлагийн чиг үүрэгт хууль тогтоомжоор өөрчлөлт орсноос бусад тохиолдолд үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөр болон зохион байгуулалтын бүтцэд өөрчлөлт оруулахыг хориглоно” гэсэн заалтын хүрээнд салбарын сайдын баталсан зохион байгуулалтын бүтцийг баримтлах.

ХЯНАСАН:

ДАРГА, ТЭРГҮҮЛЭХ
АУДИТОР:



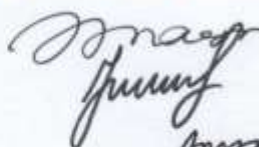
Т.ГАН-ӨЛЗИЙ

АУДИТЫН МЕНЕЖЕР:

У.ОЮУНТҮЛХҮҮР

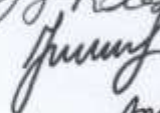
АУДИТЫГ ГҮЙЦЭТГЭСЭН БАГИЙН ГИШҮҮД :

АХЛАХ АУДИТОР:



Э.ЭНХЦЭЦЭГ

АУДИТОР:



М.ДҮҮРЭНЖАРГАЛ

АУДИТОР:



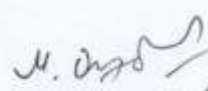
Э.ЭРДЭНЭСУВД

АУДИТОР:



Т.МӨНХТОГТОХ

АУДИТОР:



М.ОЮУ-ЭРДЭНЭ

АУДИТОР:



Б.АРИУНБААТАР

АУДИТЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ХАМТРАН
ОРОЛЦСОНД ТАЛАРХАЛ ИЛЭРХИЙЛБЕ.

