



ҮНДЭСНИЙ АУДИТЫН ГАЗАР

“ТӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН БОДЛОГО, ТОГТОЛЦООНЫ ҮР НӨЛӨӨ” СЭДЭВТ ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН АУДИТЫН ХУРААНГУЙ ТАЙЛАН

Аудит хийсэн үндэслэл, бүрэн эрх: Аудитыг Төрийн аудитын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд заасан Төрийн аудитын байгууллагын бүрэн эрхийн хүрээнд Улсын Их Хурлын Төсвийн байнгын хорооны 2023 оны “Аудитын сэдэв батлах тухай” 08 дугаар тогтоол, Монгол Улсын Ерөнхий аудиторов 2023 оны “Аудитын жилийн төлөвлөгөө батлах тухай” А/162 дугаар тушаалаар баталсан Төрийн аудитын байгууллагын 2024 онд гүйцэтгэх аудитын төлөвлөгөөнд үндэслэн гүйцэтгэв.

АУДИТЫН ГОЛ ДҮГНЭЛТ: ТӨРИЙН АЛБАНД ХУУЛЬ ДЭЭДЛЭХ ЗАРЧИМ АЛДАГДСАН, ТОГТВОРТОЙ БҮТЦЭЭР АЖИЛЛААГҮЙ, БОДЛОГО, ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТЭД ТАВИХ ҮР НӨЛӨӨТЭЙ ХЯНАЛТЫН ТОГТОЛЦОО БҮРДЭЭГҮЙГЭЭС БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТ ХАНГАЛТГҮЙ БАЙНА

Аудитын тайланг Төрийн байгуулалтын Байнгын хороо, Төсвийн Байнгын хороо, Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газарт тус тус хүргүүллээ.

Энэхүү аудитын тайлантай холбоотой нэмэлт мэдээллийг дараах хаягаар авна уу.



УЛААНБААТАР 2024 он

Гүйцэтгэл, нийцлийн аудитын газрын захирал, тэргүүлэх аудитор Д.Энхболд

Утас: 263755 Цахим хаяг: enkhboldd@audit.gov.mn

Аудитын менежер Б.Саруул

Утас: 261805 Цахим хаяг: saruulb@audit.gov.mn

Ахлах аудитор Б.Батдэлгэр

Утас: 261675 Цахим хаяг: batdelgerb@audit.gov.mn

Ахлах аудитор М.Сангиганцан

Утас: 261675 Цахим хаяг: sangujantsanm@audit.gov.mn

Ахлах аудитор И.Туяадарь

Утас: 261675 Цахим хаяг: tuyadarii@audit.gov.mn

Аудитор Б.Цэрэнхүү

Утас: 261675 Цахим хаяг: tserenkhueb@audit.gov.mn

Аудитор Г.Очирваань

Утас: 261675 Цахим хаяг: ochirvaanig@audit.gov.mn

Аудитор Т.Хандаймаа

Утас: 261675 Цахим хаяг: khandaimaat@audit.gov.mn

Аудитын харилцан хамаарал:

Дэлхийн улс орнуудын засгийн газрууд өөрийн улс орны урт, дунд хугацааны хөгжлийн бодлогоо хэрэгжүүлж, үр дүнд хүргэхийн тулд Засгийн газрыг оновчтой бүтцээр зохион байгуулж, төрийн албаны хүний нөөцийг бүрдүүлж, тавьсан зорилгодоо хүрэхээр ажилладаг байна.

Аудитын хамарсан хүрээнд буюу 2013-2023 оны хооронд Монгол Улс урт хугацааны хөгжлийн бодлогоо 3 удаа өөрчилж, шинэчилсэн бөгөөд эдгээр бүх бодлогуудад төрийн албыг тогтвортой, цомхон, ухаалаг бүтцээр ажиллуулахаар заажээ.

Мөн УИХ-н 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор “Алсын хараа-2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого”-ыг баталж, Монгол хүний хөгжлийг хангасан ухаалаг-тогтвортой засаглал тогтож, захиргааны оновчтой бүтэц зохион байгуулалт бүхий төрийн алба төлөвшин, цахим технологид тулгуурласан иргэн төвтэй төрийн үйлчилгээнд бүрэн шилжиж, төр-хувийн хэвшил-иргэний нийгмийн хамтын ажиллагаа бүх хүрээнд өргөжин, хүний эрхийг бүрэн хангасан, шударга ёсны тогтолцоо төлөвшсөн, авлигагүй улс болохоор зорилгоо тодорхойлжээ.

Иймээс төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцоо бүрдсэн эсэх, сайн засаглалыг бий болгож байгаа эсэх асуудлыг авч үзэн Төрийн албаны тухай хууль болон холбогдох эрх зүйн актууд, улсын хөгжлийн урт, дунд хугацааны бодлогод нийцэж байгаа эсэх, бодлогын хэрэгжилтэд ахиц дэвшил гарсан эсэхэд дүн шинжилгээ хийх нь төрийн байгууллагын хүний нөөцийн тогтолцоог үр нөлөөтэй болгох сайн засаглалыг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн байгууллагуудад чиг үүргийн шинжилгээ хийж, давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд мэргэшил арга зүйн зөвлөгөө өгөх чиг үүргээ хэрэгжүүлээгүй байна гэж аудитаар дүгнэсэн. Иймд төрийн байгууллагын чиг үүргийн шинжилгээ нь хүн хүч, цаг хугацааны ихээхэн нөөц шаарддаг ажил тул төрийн байгууллагын чиг үүргийн хуваарилалт, түүнийг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаад эрсдэлийн аудитыг дараах чиглэлээр тусгайлан хийх шаардлагатай байна. Үүнд:

- Яамдын чиг үүргийг давхардуулан хуваарилсан эсэх;
- Яамны чиг үүргийг агентлаг, харьяа зарим байгууллага давхардуулан гүйцэтгэж байгаа эсэх;
- Төрийн зарим чиг үүргийг гэрээний үндсэн дээр гүйцэтгэж байгаа хувийн хэвшил, мэргэжлийн холбоод, төрийн бус байгууллагын чиг үүрэгтэй төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгжийн чиг үүрэг давхардсан эсэх,
- Албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтод заасан ажил гүйцэтгэх чиг үүрэг, бусад албан албан хаагчийн албан тушаалын тодорхойлолтоор давхардсан эсэх.

Аудитын зорилго, зорилтууд, хамарсан хүрээ:

- Төрийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, тогтолцооны үр нөлөөд аудит хийж, дүгнэлт гаргахад аудитын зорилго чиглэж тайланг УИХ болон албан тушаалтанд танилцуулж, мэдээлэн, тогтолцоог сайжруулах санал, зөвлөмжийг Төрийн албаны зөвлөл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, холбогдох албан тушаалтанд танилцуулахад аудитын зорилт чиглэгдлээ.
- Аудитад Төрийн албаны зөвлөл болон Төрийн албаны хуулиар тодорхойлсон төрийн улс төрийн, төрийн захиргааны, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтнуудыг ажиллуулж байгаа төрийн байгууллагууд болох яамд, түүний харьяа байгууллагууд, тохируулагч, хэрэгжүүлэгч агентлаг, салбар нэгж, нутгийн өөрөө удирдах байгууллагуудын 2013-2023 оны хоорондох 10 жилийн үйл ажиллагааг хамруулав.

Аудитын гол асуудал:

- 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 хязгаарлалт

Засгийн газрын 2024 оны шинэчилсэн бүтцээр нийт 16 яам, тохируулагч 8, хэрэгжүүлэгч 30 агентлаг байна. Эдгээрээс 1 яам, тохируулагч 6 агентлаг, хэрэгжүүлэгч 1, нийт 8 байгууллагын хүний нөөцийн мэдээлэл Төрийн албаны зөвлөлийн ХНУМТ цахим системд Төрийн болон албаны нууцын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.3, 13.1.4, 13.1.5 дахь заалтын дагуу төрийн нууцад хамаарч, бүртгэгдээгүй байна. Эдгээрээс 4 байгууллагын мэдээллийг авч танилцсан бөгөөд тайланд тусгаагүй, харин үлдсэн 4 байгууллага аудитад судалгаа ирүүлээгүй болно.

Аудит хийхэд гарсан хүндрэл бэрхшээл:

Бидний хийсэн энэ аудитын хувьд мэдээлэл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх хугацаа богино, 2024 оны УИХ-ын сонгуулийн дараа бүрдсэн Засгийн газар болон түүний бүтцийн өөрчлөлт шинэчлэлтийн дараа хийгдэж ажил хариуцсан албан тушаалтнууд өөрчлөгдсөн, мөн Төрийн албаны зөвлөл, Төрийн захиргааны төв байгууллага, агентлагуудын захиргаа, хүний нөөцийн нэгжид бэлэн байх ёстой, шаардлагатай баримт материал, судалгаа иж бүрэн бэлтгэгдээгүй зэргээс хугацаа алдах, хүлээлт үүсэх, авсан баримтууд шаардлага хангахгүй байх, ажил хариуцсан албан хаагчдын ажлын хариуцлага сул байгаагаас шалтгаалан зарим баримт, судалгааг авах боломжгүй болж, мэдээллийн иж бүрэн, цогц байдал алдагдсанаас дүгнэлт гаргахад хүндрэл, бэрхшээл үүсэж байсныг тэмдэглэв.

Төрийн албаны зөвлөлийн жил бүрийн тайлан, статистик мэдээ хэлбэрийн хувьд нэгдсэн стандартчилагдаагүй, дүн, мэдээний илэрхийлэл өөр өөрөөр гардаг, ХНУМТ цахим системийн тоон дата нь цаг хугацааны түүхчилсэн байдлаар гардаггүй зэргээс шалтгаалж төрийн албаны хүний нөөцийн 10 жилийн судалгааг нэгтгэн боловсруулж, дүн шинжилгээ хийх боломжгүй байлаа.

Аудитад оролцогч талууд Төрийн албаны тухай хуулиар тодорхойлсон төрийн албаны хууль, тогтоомж, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд Төрийн албаны зөвлөлөөс хүний нөөцийн аудит хийх чиг үүрэг, Төрийн аудитын байгууллагын аудит хийх чиг үүрэгтэй давхардсан ойлголт биш бөгөөд энэ нь УИХ-аас баталсан сэдвийн хүрээнд парламентын хөндлөнгийн хяналтыг хууль дээдэлсэн, хараат бус, бие даасан, шударга ёсыг хангасан, ил тод байх зарчмыг баримтлан Олон Улсын нийтлэг стандарт, Төрийн аудитын стандартад нийцүүлэн дэлхий нийтийн аудитын байгууллагын хийж хэвшсэн аудитын нэг төрөл гэдгийг ойлгох нь чухал байна.

Аудитын гол үр дүн:

1. Төрийн албаны хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлж, эрх зүйн зохицуулалт, сайжруулалт хийж буй эх өгөгдлийн иж бүрдэл, мэдээллийн бодит байдал хангалтгүйгээс хэрэгжилтийг хангах тогтолцоо бүрдээгүй байна.

Төрийн чиг үүрэг, байгууллага, албан хаагчийн тоо сүүлийн 10 жилд тоон утгын хувьд нэмэгдсэн ч төрийн байгууллагуудын чиг үүрэгт давхцал, хийдэл байгаа эсэхэд үр дүнтэй шинжилгээ хийгээгүй, бодлогын зорилтуудыг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх суурь тоон өгөгдөл, судалгаа хангалтгүй, түүнд тавих хяналтын тогтолцоо бүрдээгүй, Засгийн газрын бүтцэд хагас жил тутам өөрчлөлт орсон зэргээр төрийн албанд хууль дээдлэх зарчим алдагдаж, хууль,

Улсын Их Хурал, Засгийн газраас гаргасан тогтоол, шийдвэрийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллаагүй нь төрийн албыг тогтвортой, цомхон, ухаалаг бүтцээр ажиллуулах урт хугацааны зорилт хэрэгжих нөхцөл бүрдээгүйг харуулж байна.

Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн мэдээллийн санг бүрдүүлэх, Төр, эрх бүхий албан тушаалтныг мэдээллээр хангах чиг үүргийг Төрийн албаны зөвлөл хуулиар хүлээсний дагуу ашиглаж байгаа “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд албан хаагчийн мэдээлэл давхардсан, “ангилалгүй” гэх хуульд заагаагүй төрлөөр бүртгэсэн, ажилласан жил алдаатай илэрхийлэгдсэн зэргээр мэдээллийн үнэн зөв байдлыг үнэлэх, баталгаажуулах боломжгүй, цахим системийг ашиглан хүний нөөцийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх, бодлогын шийдвэр гаргах боломжгүй, төрийн байгууллагуудын сул орон тооны мэдээллийг цаг хугацаанд авч чадахгүйгээс сонгон шалгаруулалтад оролцох, шатлан дэвших боломжоо илэрхийлэх нөхцөлийг хааж, өрсөлдөөнийг хязгаарласан шинжтэй, төрийн албан хаагчийг гүйцэтгэлд суурилсан сургалтад хамруулахаар төлөвлөх боломжгүйд хүргэсэн байна.

Төрийн албаны тухай хуульд “төрийн албан тушаалыг эрхэлж, эрх, үүргээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч” гэж тодорхойлж, Төрийн албаны төв байгууллагын 2023 оны жилийн эцсийн байдлаар нийт 4239 байгууллагын 226.5 мянган албан хаагчийг “төрийн албан хаагч” гэж бүртгэсэн боловч төрөөс цалин авч, ажиллах нөхцөлөөр хангагдсан ч ажиллах хүчний тоо нь төрийн албан хаагчийн тоонд ороогүй, ангилал тодорхойгүй олон тооны нэгжүүд төрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

Төрийн захиргааны төв байгууллага болон агентлагийн орон тооны дээд хязгаарыг холбогдох хуульд заасны дагуу Монгол Улсын Засгийн газар батлахаар заасан ч хуулиар нарийвчлан зохицуулаагүйн улмаас агентлагийн хувьд харьяа нэгжийн орон тооны дээд хязгаарыг орхигдуулснаас тухайн салбарын Сайд тэдгээрийн орон тооны хязгаарыг баталж байгаа нь төрийн албан хаагчийн тоо нэмэгдэх нэг нөхцөл болж байна.

Төрийн албан хаагчийн сул орон тоонд сонгон шалгаруулалт явуулж буй өнөөгийн тогтолцоо нь төрд ажиллах сонирхолтой этгээдийн суурь боловсрол, мэргэжлийн чадварыг буюу эзэмшсэн мэргэжил, ажилласан хугацааны туршлагыг үнэлж байгаа ч, зөөлөн ур чадвар буюу тухайн хүний хандлага, ёс зүйн (этик) үнэлгээ болж чадахгүй, өрсөлдөгчийн чадварын ялгаатай байдлыг харуулахгүй байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ын 8.4.3-т “Томилох эрх бүхий этгээдийн санал” буюу дэмжлэгийг авсан байх хуулийн зохицуулалтаас давсан шинэ шалгуур бөгөөд төрийн жинхэнэ албан хаагч шатлан дэвшихийн тулд томилох эрх бүхий албан тушаалтны үзэмжид нийцсэн байх шаардлага тавьсан шатлан дэвшихийн тулд танил талаа ашиглах, удирдлагаас хараат байх нөхцөлийг бүрдүүлж байна. Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хуулиар бодлогын шийдвэр гаргах, чадахуйн зарчмыг мөрдүүлэх, өргөдөл гомдлыг хүлээн авах, хянан шийдвэрлэх зэрэг хяналтын, төрийн албыг ерөнхий удирдлагаар хангах гүйцэтгэх засаглалын хоёрдмол үүрэг хүлээж байна.

2. Эрх мэдлийг хэрэгжүүлж буй субъектээс хамаарч төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг ялгавартай тогтоосон нь шаардлагатай ажлын байранд чадварлаг хүний нөөцийг ажиллуулах, улмаар сайн засаглалыг дэмжих боломжийг хязгаарлаж байна.

ДНБ-д Төрийн албан хаагчийн цалингийн зардал 2013 онд 7.3 хувь эзэлж байсан бол 2023 онд 3.3 хувь болж буурч, улсын хэмжээнд сарын дундаж цалин хөлс 2023 онд 2013 онтой харьцуулахад 3.4 дахин өссөн бол төсөвт байгууллагын албан хаагчийнх дунджаар 2.9 дахин нэмэгдсэн нь улсын хэмжээний дундаж цалингийн өсөлтөөс 13.9 хувиар бага байгаа нь төрийн албанд чадварлаг хүний нөөцийг татах боломжийг бууруулж байна.

АУДИТЫН ХУРААНГУЙ ТАЙЛАН

Төрийн албан хаагчийн цалин, хөлсийг 2013-2024 онд нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авч дунджаар 4.4 дахин нэмэгдсэн ч Төрийн аль байгууллагад ажиллаж байгаагаас хамааран албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг өөрөөр тогтоож, үүний улмаас цалингийн хэмжээ, нийгмийн баталгаа нь харилцан адилгүй болж байна. Тухайлбал, УИХ болон түүний харьяа байгууллагын албан хаагчийн цалин дунджаар 5.3 дахин, төрийн захиргааны албан хаагчийн цалин дунджаар 3.5 дахин, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийнх 3.4 дахин нэмэгдсэн байна.

Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэглэл (ТЗ-1-14) 14 буюу цалингийн шатлал 64 байсныг 2019 онд (ТЗ-1-15) 15 зэрэглэлтэй 69 шатлалтай болгон нэмэгдүүлээд 2022 оноос (ТЗ-10-1) 10 зэрэглэл 10 шатлалтай, мөн Төрийн тусгай албан тушаалын зэрэглэл (ТТ-1-18) 18 буюу цалингийн шатлал 84 байсныг 2022 оноос (ТТ-12-1) 12 зэрэглэл 12 шатлалтай болгож тогтоосон нь цалин хөлсийг тооцох аргачлал ойлгомжтой болсон мэт боловч албан тушаалын зэрэглэл хоорондын зөрүүг хэрхэн тооцсон нь тодорхойгүй байна.

Төрийн тусгай албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, зэрэг дэвийг хууль тогтоомжоор тогтоохоор заасан, мөн эдгээр байгууллагын хүний нөөц, цалин хөлсний мэдээлэл нь тодорхойгүй, төрийн зарим тусгай албаны ангилал, зэрэглэлийг цалингийн шатлалд дүйцүүлэх шийдвэрүүд эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн системд бүртгэгдээгүй байна.

Нутгийн захиргааны болон төрийн захиргааны төв байгууллага хооронд албан тушаалын ижил зэрэглэлд цалингийн хэмжээг ялгаатай тогтоосон нь ижил ажилд адил цалин хөлс олгох гэсэн зарчим зөрчигдөж байна. Мөн Төрийн захиргааны албаны 5 төрлийн нэмэгдлийг 5 журмаар, төрийн үйлчилгээний албаны 7 төрлийн нэмэгдлийг 7 журмаар, төрийн тусгай албаны 7 төрлийн нэмэгдлийг 12 журмаар, төрийн улс төрийн албаны 1 нэмэгдлийг 1 журмаар тус тус ялгаатай байдлаар зохицуулж байна.

Төрийн захиргааны албан хаагч төрийн өмчийн оролцоотой хуулийн этгээд, төрийн өмчит компанийн төлөөлөн удирдах зөвлөлд давхар ажиллаж төрийн хянах, хэрэгжүүлэх чиг үүрэг холилдох нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

Аудитад хамрагдсан хугацаанд төрийн албыг цомхон, чадварлаг болгох зорилтын хүрээнд хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлэх боломжтой үйлчилгээг үе шаттайгаар шилжүүлнэ гэж төлөвлөсөн боловч эдийн засаг дахь төрийн оролцоо 71.2 хувь хүртэл нэмэгдэж, тэр хэмжээгээр хувийн хэвшлийн үйл ажиллагаа хумигдсан байна.

Төрийн бусдаар гүйцэтгүүлсэн ажил, үйлчилгээний зардал нэмэгдэхэд төрийн зардал буурах зүй тогтолтой байхад, харин эсрэгээрээ аль аль нь нэмэгдсэн нь төрийн зарим чиг үүргийг хувийн хэвшлээр гүйцэтгүүлэх бодлого хэрэгжээгүйг харуулж, шинээр олон тооны төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгж байгуулж, төрийн чиг үүргийг гүйцэтгүүлсэн, Үндэсний хороо, зөвлөл, комисс байгуулан ажлын албыг төрөөс санхүүжүүлсэн нь төсвийн урсгал зардлыг 10.2 дахин, бусдаар гүйцэтгүүлэх ажил, үйлчилгээний зардал 2.3 дахин нэмэгдэхэд нөлөөлсөн байна.

Улсын хэмжээнд нийт 2019 оноос 2023 оны хооронд 894 иргэн чиглүүлэх, мэргэшүүлэх сургалтыг дүүргээгүйгээс 1.4 тэрбум төгрөгийн үргүй зардал гарсан нь сургалтын үр дүнг тооцдоггүйтэй холбоотой байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль үйлчилж эхэлснээр Ёс зүйн дэд хороод байгуулагдаж, дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүдэд тодорхой урамшууллыг улирал тутамд олгохоор заасан нь улсын төсөвт жил бүр 47.6 тэрбум, 5 жилээр тооцвол 238.1 тэрбум төгрөгийн ачаалал үүсгэхээр байна. Ийм хэмжээний зардал гаргаад төрийн албан хаагчийн ёс зүй дээшилнэ гэдэг нь эргэлзээтэй байна.

Төрийн албан тушаалтны буруу шийдвэрээс төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх харилцааг ерөнхий болон нарийвчилсан олон хуулиар зохицуулж, хохирол хүлээсэн байгууллага, төрийн аудитын байгууллага, прокурор, төрийн албаны зөвлөл, шүүх нь хууль хэрэглээний нэгдсэн ойлголтод хүрээгүй нэхэмжлэгчийн шаардах эрхийг тодорхойлоход төвөгтэй байдал үүсэж хууль хэрэглээний болон процессын алдаа гарч байна.

Төрийн албаны төв байгууллага төрд учирсан хохирлын шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргах үүрэгтэй ч хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байна.

Аудитын дүн, дүгнэлтэд үндэслэн шалгагдагч байгууллагад өгсөн зөвлөмж

Улсын Их Хурлын анхааралд толилуулах нь:

- Нийт төрийн албан хаагчийн 97.0 орчим хувь нь Засгийн газрын харьяа байгууллагын албан хаагчид байгаа өнөөгийн нөхцөлд Засгийн газар урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилтоо хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хүний нөөцөө бүрдүүлэх, тэдгээртэй холбоотой шийдвэр гаргахад Төрийн албаны зөвлөлийн чиг үүрэг, гүйцэтгэх засаглалын чиг холилдсон байгаад анхаарч, Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хуулийн дагуу хүний нөөцийн удирдлагыг хэрхэн хэрэгжүүлж буйд хөндлөнгийн хяналт тавих чиглэлээр, харин Засгийн газар урт хугацааны бодлогыг үр дүнтэйгээр хэрэгжүүлэх чадавх бүрдүүлэх чиглэлд ажиллах байдлаар чиг үүргийг салгах нь зүйтэй байна.
- Ёс зүйн дэд хорооны дарга, нарийн бичгийн дарга, гишүүдэд тодорхой урамшууллыг улирал тутамд олгохоор заасан нь улсын төсөвт жил бүр 47.6 тэрбум, 5 жилд 238.1 тэрбум төгрөгийн ачаалал үүсгэхээр байх тул ёс зүйн харилцааг зохицуулах өөр үр дүнтэй арга замыг сонгон хэрэгжүүлэхэд анхаарлаа хандуулна уу.

Төрийн албаны зөвлөлд:

1. Төрийн албыг тогтвортой, цомхон, ухаалаг бүтцээр ажиллуулахаар заасан урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилтод ахиц дэвшил гараагүй байгаад дүгнэлт хийж, эхний алхамд нийт төрийн албан хаагчийн бүртгэлийн мэдээллийн иж бүрэн байдал, мэдээллийн найдвартай, үнэн зөв байдлыг хангаж хяналт, хариуцлагын орчныг бүрдүүлэх;
2. Засгийн газартай харилцан уялдаатай ажиллаж, “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг Засгийн газрын хүний нөөцийн бодлогыг дэмжих цахим системтэй нэгтгэн хөгжүүлж, төсөв зардлыг хэмнэх;
3. Төрийн албан хаагчийн сургалтыг хэрэгцээ, шаардлагад тулгуурлан зохион байгуулаагүйгээс, суралцаагүй дутуу орхисон байдалд дүгнэлт хийж, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлж, сургалтад хамрагдах төрийн албан хаагчдыг оновчтой сонгох, тухайн албан хаагчийн сургалтын хэрэгцээ шаардлагад тулгуурладаг, сургалтын үр дүнг тооцдог болох;

Монгол Улсын Засгийн газарт

4. Засгийн газар Төрийн захиргааны төв байгууллага болон агентлагийн орон тооны дээд хязгаарыг Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль, Засгийн газрын агентлагийн эрхзүйн байдлын тухай хуулийн дагуу батлахдаа агентлагийн хувьд харьяа нэгжийн орон тооны дээд хязгаарыг орхигдуулахгүй байх хуулийн зохицуулалтыг бий болгох зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах;
5. Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн хэмжээг тогтоохдоо ажлын байрны шинжилгээг хийж, үйл ажиллагааны хүрээ, чиг үүрэг, хүлээх хариуцлагатай уялдуулан нийт албан хаагчийг хамруулан, албан хаагчийн ангилал, зэрэглэл, цалингийн шатлалыг нэгдсэн, тодорхой болгож, төсөв захирагч өөрөө тогтоодог байдлыг арилгаж, ил тод нээлттэй мэдээлдэг байх;

6. Төсвийн санхүүжилтээр, төрийн өмнөөс үйл ажиллагаа явуулж байгаа төрийн албан хаагчид бүртгэгдээгүй хороо, зөвлөл, комисс, улсын төсөвт үйлдвэрийн газар, төрийн байгууллага албан газар, төрийн болон орон нутгийн өмчит аж ахуйн нэгжүүдийн нэгдсэн бүртгэл хөтөлж, хуулийн этгээдийн хэлбэр, ангиллыг тодорхой болгож, үйл ажиллагааны давхардал хийдлийг арилгаж, төсвийн зардлын үр нөлөөг сайжруулах арга хэмжээ авах;
7. Төрийн захиргааны албан хаагч төрийн өмчийн оролцоотой хуулийн этгээд, төрийн өмчит компанийн төлөөлөн удирдах зөвлөлд давхар ажиллаж төрийн хянах, хэрэгжүүлэх чиг үүрэг холилдох нөхцөлийг бүрдүүлж байгаад дүн шинжилгээ хийж, эрх зүйн зохицуулалтыг сайжруулах арга хэмжээ авах.