



УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН
ТАМГЫН ГАЗАР

**ХУУЛЬ ТОГТООМЖООР ХҮЛЭЭСЭН ЧИГ ҮҮРГЭЭ
ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ТАЛААРХ ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН
2023 ОНЫ ТАЙЛАНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ
ТАНИЛЦУУЛГА**

Улаанбаатар хот
2024 он

УДИРТГАЛ

НЭГ.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬД ЗААСАН ЧИГ ҮҮРГИЙН 2023 ОНЫ ХЭРЭГЖИЛТЭД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

1.1.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалт, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох чиглэлээр:

1.2.Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангаж ажилласан талаар:

1.3.Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах, ёс зүйн зөрчлийн талаар:

1.4.Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэжил, арга зүйн тусалцаа үзүүлэх чиглэлээр:

1.5.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийсэн эсэх талаар:

1.6.Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох чиглэлээр хэрэгжүүлсэн ажлын талаар:

1.7.Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулж ажилласан эсэх талаар:

1.8.Төрийн албаны шинэтгэл болон сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангаж ажилласан талаар:

1.9.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох санал.

ХОЁР.ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Хүснэгтийн товьёг

Хүснэгт 1.Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа:

Хүснэгт 2.Төрийн жинхэнэ албан нөөцөд бүрдүүлэх ерөнхий шалгалтын тоон мэдээлэл /2022, 2023 он/

Хүснэгт 3.Төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулсан байдал

Хүснэгт 4.Батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолт

Зургийн товьёг

Зураг 1.Төрийн албан хаагчдын тоо, төрийн албаны ангиллаар 2021, 2022, 2023 оны харьцуулсан байдлаар

Зураг 2.Төрийн албан хаагчдын боловсролын байдал

Зураг 3.Хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчил

ХУУЛЬ ТОГТООМЖООР ХҮЛЭЭСЭН ЧИГ ҮҮРГЭЭ ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ТАЛААРХ ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2023 ОНЫ ТАЙЛАНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ТАНИЛЦУУЛГА

2024 оны 04 дүгээр
сарын 11-ний өдөр

Улаанбаатар
хот

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын Их Хурлын хяналт шалгалтын тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.1.5 дахь заалт, Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1 дэх хэсэгт заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөл нь 2023 оны үйл ажиллагааны тайлангаа Төрийн албаны зөвлөлийн даргын 2024 оны 03 дугаар сарын 29-ний өдрийн 01/622 дугаар албан бичгээр Улсын Их Хуралд ирүүлсэн.

Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газраас Монгол Улсын Их Хурлын хяналт шалгалтын тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.2 дахь хэсэг, Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 112 дугаар зүйлийн 112.3 дахь хэсэгт заасны дагуу хууль тогтоомжоор хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлсэн талаарх Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны тайланд шинжилгээ хийсэн болно.

Тайланд шинжилгээ хийхдээ Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагааны тайлан, “Мэргэн үнэлэхүй” ХХК-аар гүйцэтгүүлсэн “Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны үйл ажиллагаанд хийсэн системчилсэн үнэлгээний тайлан” болон Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 2023 оны тайлан зэрэгт тулгуурлан баримт бичгийн болон статистик шинжилгээний арга зүйг ашиглалаа.

Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйл болон Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 2-т заасан бүрэн эрхээ 2023 онд хэрхэн хэрэгжүүлж ажилласан талаар Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1.1-74.1.4-т заасан агуулгын хүрээнд шинжилгээ хийж, танилцуулга бэлтгэлээ. Үүнд:

- ❖ төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалт, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох чиглэлээр;
- ❖ төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангаж ажилласан талаар;
- ❖ төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах, ёс зүйн зөрчлийн талаар;
- ❖ төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэжил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх чиглэлээр;
- ❖ төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийсэн эсэх талаар;
- ❖ төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох чиглэлээр хэрэгжүүлсэн ажлын талаар;

- ❖ төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулж ажилласан эсэх талаар;
- ❖ төрийн албаны шинэтгэл болон сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангаж ажилласан талаар;
- ❖ төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангаж ажилласан талаар зэрэг болно;
- ❖ төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох санал;
- ❖ мэдлэг, ур чадвар, туршлагад суурилсан, улс төрөөс хараат бус, шударга, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлэх, төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааны талаар цаашид авах арга хэмжээний санал.

• Төрийн албаны 2023 оны ерөнхий мэдээлэл:

Төрийн албан зөвлөлийн тайланд төрийн албаны 2023 оны дараах ерөнхий тоон мэдээллийг тусгасан байна. Үүнд:

1. Төрийн албан хаагчдын нэгдсэн мэдээлэл;
2. Төрийн албан хаагчийн бүрэлдэхүүн хөдөлгөөнд дараах өөрчлөлт, хөдөлгөөн, ангилал;
3. Төрийн албан хаагчийн насны бүтэц;
4. Төрийн албан хаагчийн боловсролын байдал;
5. Төрийн албан хаагчийн хүйсийн харьцаа, жендерийн үзүүлэлт;
6. Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын ангилал, төрөлд хамаарах тоон үзүүлэлт;
7. Төрийн албанд ажилласан жилийн тоон үзүүлэлт зэрэг болно.

Тайлант хугацаанд төрийн албаны цахим мэдээллийн санг бүрдүүлэхдээ бусад төрийн байгууллагын мэдээллийн сангаас төрийн мэдээлэл солилцооны “ХУР” системээр дамжуулан мэдээлэл авах, мэдээллийг иргэн, төрийн байгууллага ашиглах нөхцөлийг бүрдүүлэхээр интеграцын холболтыг тодорхойлон гаргасан байсан бол 2023 онд “Иргэний бүртгэл”, “Боловсролын мэдээллийн сан”, “Хур”, “Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем”-тэй төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг холбосон нь мэдээллийг боловсруулах, дамжуулах, солилцох, их өгөгдөл /data/-г ашиглах үйл ажиллагаанд үр нөлөө үзүүлж, бүртгэл мэдээллийн чанарт ахиц гарсан нөхцөл боломж бүрдсэн байна.

Тайланд дурдсан тоон мэдээллээс харахад төрийн бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад ажил, үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагааг 2022 онд төрийн 4,232 байгууллагад ажиллаж буй 225205 албан хаагч гүйцэтгэж байсан бол 2023 онд төрийн 4239 байгууллага, 226496 албан хаагч бүртгэгдсэн нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад төрийн албан хаагчийн тоо 1291 буюу 0.6 хувиар өссөн байна.

Түүнчлэн улс төрийн албан хаагч 3,898 буюу 2022 оны мөн үеэс 1.72 хувиар өссөн бол төрийн захиргааны албан хаагч 21,639 буюу 2022 оны мөн үеэс 1.7 хувиар буурсан, төрийн тусгай албан хаагч 47,657 буюу 2022 оны мөн үеэс 1.1 хувь, төрийн үйлчилгээний албан хаагч 153,302 буюу 2022 оны мөн үеэс 0.7 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

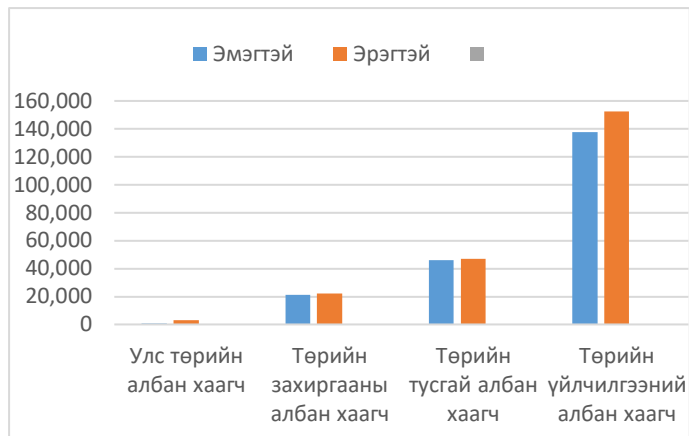
Төрийн албан хаагчийн ажилласан жилийн тоон үзүүлэлтийн хүрээд /төрийн тусгай албан хаагчдаас бусад/ 71173 иргэн буюу 31.4 хувь нь 0-5 жил ажиллаж байгаа бол хамгийн өндөр үзүүлэлт 32 болон түүнээс дээш жил ажиллаж байгаа 7198 иргэн буюу 3.2 хувь байна.

Энэхүү тоон үзүүлэлтийг 226,496 төрийн албан хаагчийн нийт дүнтэй харьцуулбал:

Төрийн албаны ангилал тус бүрээр авч үзвэл, төрийн улс төрийн албан хаагч нийт төрийн албан хаагчдын 1.72 хувийг эзэлж, 2022 оны мөн үеэс 139 буюу 3.7 хувиар нэмэгдсэн байна.

Харин төрийн захиргааны албан хаагчид 9.56 хувийг эзэлж, мөн оны үеэс 386 буюу 1.7 хувиар буурсан, төрийн тусгай албан хаагчид 21.4 хувийг эзэлж өмнөх оноос 499 буюу 1.1 хувиар, төрийн үйлчилгээний албан хаагч нийт төрийн албан хаагчдын 67.68 хувийг эзэлж, өмнөх оны мөн үеэс 1037 буюу 0.7 хувиар тус тус өссөн байна. (Зураг-1)

Зураг 1. Төрийн албан хаагчдын тоо, төрийн албаны ангиллаар 2021, 2022, 2023 оны харьцуулсан байдлаар:



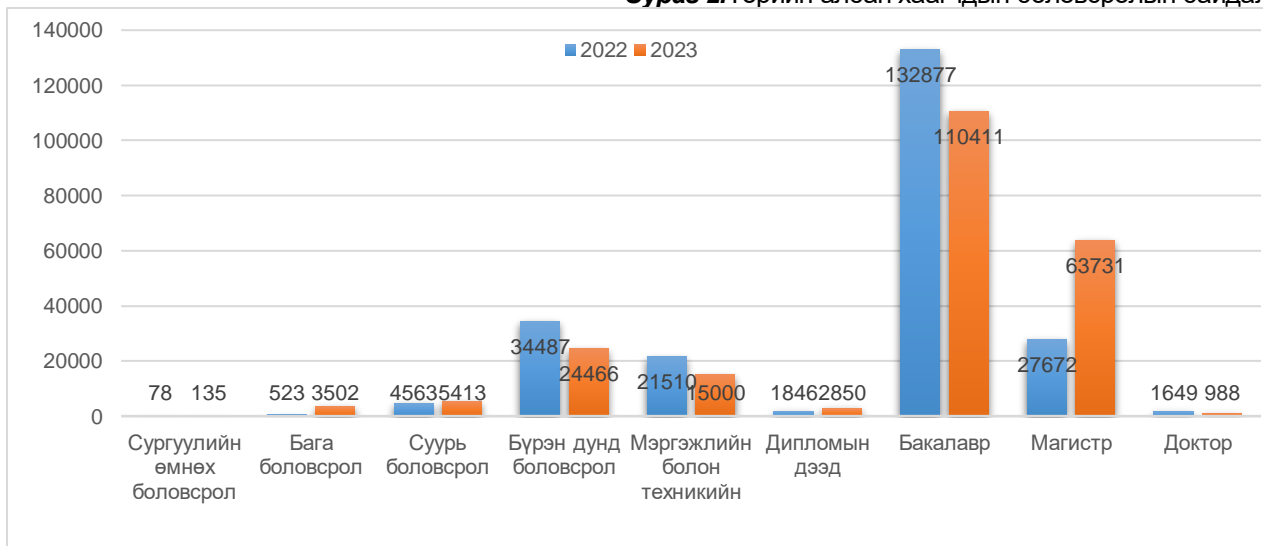
• Төрийн албан хаагчийн боловсролын байдал:

Тайлан хугацаанд төрийн албан хаагчийн 77.33 хувь нь бакалавр болон түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй байгаа нь өмнөх оны мөн үеэс 5.32 хувиар нэмэгдсэн байна.

Тайланд дурдсан мэдээллийн хүрээнд төрийн албан хаагчдын боловсролын байдлыг нийт төрийн албан хаагчдад эзлэх хувьтай харьцуулан үзэхэд сургуулийн өмнөх боловсролтой иргэн 2022 онд 78 байсан бол 2023 онд 135 болж 0.06 хувь, бага боловсролтой иргэн 2022 онд 523 байсан бол 2023 онд 3502 болж 1.55 хувь, суурь боловсролтой иргэн 2022 онд 4563 байсан бол 2023 онд 5413 болж 2.39 хувь, дипломын дээд боловсролтой иргэн 2022 онд 1846 байсан бол 2023 онд 2850 болж 1.26 хувь, магистрын зэрэгтэй иргэн 2022 онд 27672 байсан бол 2023 онд 63731 болж 28.14 хувийг тус тус эзэлж өмнөх оны мөн үеэс өссөн байна.

Харин бүрэн дунд боловсролтой иргэн 2022 онд 34487 байсан бол 2023 онд 24466 буюу 10.8 хувь, мэргэжлийн болон техникийн мэргэжилтэй иргэн 2022 онд 21510 байсан бол 2023 онд 15000 буюу 6.62 хувь, бакалаврын зэрэгтэй иргэн 2022 онд 132877 байсан бол 2023 онд 110411 буюу 48.75 хувь, докторын зэрэгтэй иргэн 2022 онд 1649 байсан бол 2023 онд 988 буюу 0.44 хувийг тус тус эзэлж байгаа боловч өмнөх оны мөн үеэс буурсан үзүүлэлттэй байна.

Зураг 2. Төрийн албан хаагчдын боловсролын байдал:



• Төрийн албан хаагчийн хүйсийн харьцаа, жендэрийн үзүүлэлт:

Төрийн албаны зөвлөлөөс Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд зааснаар төрийн алба дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааны хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийж ажилласан байна. Үүнд:

- *Төрийн улс төрийн албан тушаалтны сайд, дэд сайдын албан тушаалын хүйсийн харьцаа:* Эмэгтэй 13.5 хувь, эрэгтэй 86.5 хувь;
- *Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга, Нийслэлийн Засаг даргын орлогч, Нийслэлийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа:* Эмэгтэй 10.5 хувь, эрэгтэй 89.5 хувь;
- *Сумын Засаг дарга, сумын Засаг даргын орлогч, сумын Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа:* Эмэгтэй 13.5 хувь, эрэгтэй 86.5 хувь;
- *Дүүргийн Засаг дарга, дүүргийн Засаг даргын орлогч, дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа:* Эмэгтэй 27.3 хувь, эрэгтэй 72.7 хувь;
- *Баг, хорооны Засаг дарга нарын хүйсийн харьцаа:* Эмэгтэй 23.7 хувь, эрэгтэй 76,3 хувь;
- *Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтнуудаас Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа:* Эмэгтэй 11.4 хувь, эрэгтэй 88.6 хувь;
- *Сумын Засаг даргын Тамгын газрын даргын албан тушаалын хүйсийн харьцаа:* Эмэгтэй 52.6, эрэгтэй 47.4 хувийг эзэлж байгаа нь хуульд заасан шаардлагыг хангаж байна.

Мөн тайланд аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, ИТХ-ын Нарийн бичгийн дарга нарын хүйсийн харьцаа 40 хувиас доошгүй байх хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаа талаар дүгнэсэн байна.

Нийт төрийн албан хаагчдыг хүйсийн байдлаар нь авч үзвэл, төрийн албан хаагчдын 63.7 хувь буюу 144183 нь эмэгтэй, 36.3 хувь буюу 82313 нь эрэгтэй албан хаагч байгаа бөгөөд энэ нь 2021 онд 62.59 хувь, мөн 2022 онд 64.6 болж өсөж байсан бол 2023 онд 63.7 хувь болж 0.9 хувиар буурсан байна.

Хүснэгт 1.Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа:

Төрийн албаны ангилал	Эмэгтэй		Эрэгтэй		Эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх хувь	
	2022 он	2023 он	2022 он	2023 он	2022 он	2023 он
Төрийн улс төр	892	901	2,867	2997	23.7%	23.1
Төрийн захиргаа	14,408	14,323	7,615	7,316	65.4%	66.2
Төрийн тусгай	13,318	13,049	33,840	34,608	28.2%	27.4
Төрийн үйлчилгээ	116,936	115,910	35,329	37,392	76.8%	75.6
Нийт	145,554	144,183	79,651	82,313	64.6%	63.7

Нийт төрийн албан хаагчдын дунд эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх хувь сүүлийн 10 жилд дунджаар 0.53 хувиар өссөн бол 2022 онд 2.01 хувиар өссөн нь хамгийн өндөр үзүүлэлт болж байжээ.

Тус зөвлөл нь Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөх, мэдээллийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг “Иргэний бүртгэл”, “Боловсролын мэдээллийн сан”, “Хур”, “Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем”-тэй холбож мэдээллийг боловсруулах, дамжуулах, солилцох, их өгөгдөл /data/-г ашиглах үйл ажиллагаандаа ашиглаж байгаа нь тоон мэдээллийг давхардлыг арилгах, мэдээллийн үнэн бодит байдлыг нэмэгдүүлэхэд өндөр ач холбогдолтой юм.

Гэвч цуглуулж, боловсруулсан өгөгдөлд дүн шинжилгээ хийж, өгөгдлийн өсөлт, бууралт, түүнд нөлөөлж байгаа нөлөөллийн хүчин зүйлсэд хийсэн шинжилгээ, дүнг тайлагнаж байх нь зүйтэй бөгөөд энэ талаар тайланд тусгаагүй байна.

1.1.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалт, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох чиглэлээр:

Тайлант хугацаанд тус зөвлөлөөс мэргэшсэн төрийн албыг бэхжүүлэх ажлыг эрчимжүүлэх, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд бодитой, үр нөлөөтэй хяналт тавих, төрийн байгууллага, албан тушаалтанд арга зүйн зөвлөгөө өгөх, хууль тогтоомж, албан тушаалын тодорхойлолтод заасан шаардлагыг хангасан мэдлэг боловсрол, мэргэшил, ур чадвар, туршлага бүхий албан хаагчийн эзлэх хувийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр ажилласан зэрэг болон бусад холбогдох арга хэмжээнүүдийг үр дүнд хүргэхийг зорьж ажилласан байна.

Дээрх зорилтыг хангах хүрээнд дараах үндсэн 4 чиглэлээр холбогдох арга хэмжээг авч ажилласан байна. Үүнд:

1. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг томилох үйл ажиллагаанд хяналт тавих;
2. Төрд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хяналт тавих;
3. Төрийн албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн маргаан хянан шийдвэрлэх;
4. Төрийн зарим чиг үүргийг шүүхэд төлөөлөх үйл ажиллагаа зэрэг болно.

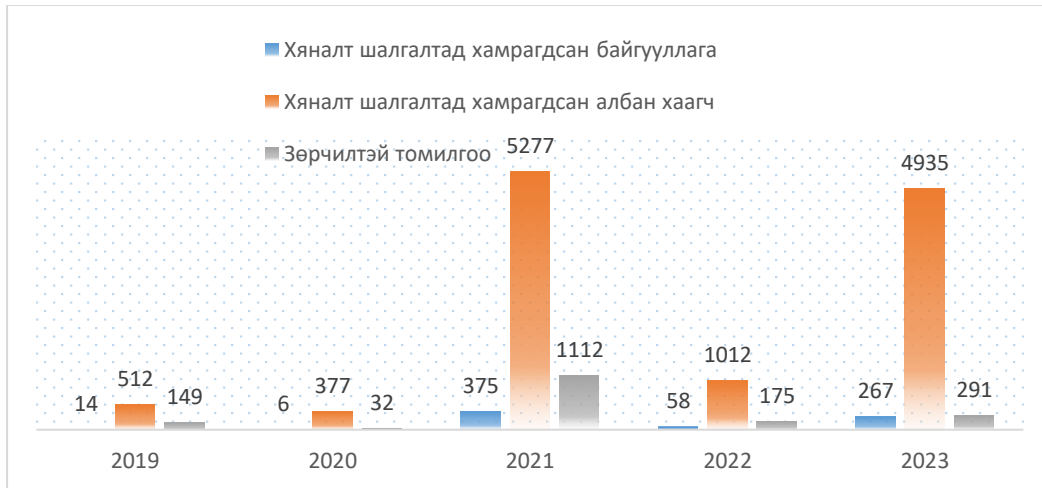
Төрийн албаны зөвлөл нь төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт шалгалтад 2019-2023 онд 720 байгууллагын 12113 албан хаагчийг хамруулж, нийт 1759 зөрчилтэй томилгоог илрүүлсэн байна.

Тайлант хугацаанд 476 албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчиж томилсныг тогтоож, 291 албан хаагчид холбогдох томилгооны зөрчил арилгуулах хугацаатай үүрэг даалгавар өгсөн байна.

Илэрсэн зөрчлийн тоон үзүүлэлтийн хувьд 2022 оноос 66.3 хувиар өсөж, хяналт шалгалтад хамрагдсан албан хаагчийн тоо 2022 оны мөн үеэс 4 дахин өссөн байна. Гэтэл тайланд “хуульд заасан дээрх чиг үүргийн хүрээнд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, төлөвлөгөөт болон төлөвлөгөөт бус хяналт, шалгалтыг зөвлөн туслах, мэргэжил арга зүйгээр хангах, зөвлөмж, үүрэг даалгавар өгөх, сайн туршлагыг түгээх хэлбэрээр зохион байгуулж хэвшсэн” гэсэн боловч энэ хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний үр дүн хангалтгүй байгаа нь дээр дурдсан тоон үзүүлэлтээр харагдаж байна.

Тайланд тусгасан мэдээллийг нягтлан үзэхэд Төрийн албан тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хийсэн хяналт шалгалт, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох чиглэлээр зохион байгуулсан арга хэмжээ, түүний явц, хүрсэн үр дүн, илэрсэн зөрчил, дутагдлын шалтгаан нөхцөлийг нарийвчлан шинжилж, дүн шинжилгээ хийсэн талаар болон энэ хүрээнд хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээг хэрхэн зохион байгуулж байгаа талаар тайланд тус тус тодорхойгүй байна.

Зураг 3.Хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчил:



Энэхүү дүн мэдээнээс үзэхэд Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-ын цар тахал эхэлснээс хойш 2021 онд илрүүлсэн зөрчил хамгийн их буюу 1112 байгаа нь сүүлийн 5 жилийн нийт зөрчлийн 63.2 хувийг эзэлж байна.

Харин “Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай” хуулийн үйлчлэл дууссанаас хойш буюу 2023 онд илрүүлсэн зөрчил 291 буюу нийт зөрчлийн 16.5 хувийг эзэлж байгаа нь 2022 оны мөн үеэс өссөн үзүүлэлттэй байна.

Мэдээллээс үзэхэд Төрийн албаны зөвлөлөөс Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-ын цар тахлын үед төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд шалгалт хийх шалгалтын ажлыг 2021 онд эрчимжүүлсэн байх бөгөөд 2022 онд гарсан зөрчлийн тоо тодорхой хувиар буурсан. Гэвч 2023 онд зөрчлийн тоо дахин нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байгааг анхааран үзэх нь зүйтэй байна.

Тайлант хугацаанд Төрийн албаны зөвлөлийн өөрийн санаачилгаар буюу 17 төлөвлөгөөт хяналт шалгалтаар 257 байгууллагын 4734 албан хаагчийг хамруулж байсан бол иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн 10 байгууллагын 201 төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд нийт 10 удаагийн хяналт, шалгалт хийж 25 төрийн жинхэнэ албан хаагчийг тус тус хамруулсан байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийсэн төлөвлөгөөт хяналт шалгалтын мэдээллээс үзэхэд 327 буюу нийт зөрчлийн 72.5 хувийг тайланд дурдсан 11 аймаг эзэлж байна. Үүнд:

1. Баян-Өлгий /нийт 24 байгууллага/
2. Баянхонгор /нийт 24 байгууллага/
3. Говьсүмбэр /нийт 26 байгууллага/
4. Дархан-Уул /нийт 18 байгууллага/
5. Дорноговь /нийт 25 байгууллага/
6. Орхон /нийт 17 байгууллага/
7. Өвөрхангай /нийт 22 байгууллага/
8. Сэлэнгэ /нийт 17 байгууллага/
9. Төв /нийт 20 байгууллага/
10. Ховд /нийт 21 байгууллага/
11. Хэнтий /нийт 20 байгууллага/ зэрэг болно.

Үүний дараа 111 буюу 24.6 хувийг Нийслэл Улаанбаатар хотын 4 дүүрэгт хийгдсэн хяналт шалгалтын үеэр илэрсэн байна. Үүнд:

1. Чингэлтэй дүүрэг /нийт 5 байгууллага/
2. Сүхбаатар дүүрэг /нийт 5 байгууллага/
3. Хан-Уул дүүрэг /Нийт 6 байгууллага/
4. Баянзүрх дүүрэг /Нийт 5 байгууллага/ зэрэг болно.

Мөн илэрсэн зөрчил арилгаагүй нийт 52 тохиолдлын хамгийн их 41 буюу 78.8 хувийг мөн дээр дурдсан 11 аймаг, үүний дараа 10 буюу 19.2 хувийг эзэлж байгаа Улсын Их Хурлаас томилогддог байгууллага болох Сонгуулийн ерөнхий хорооны хорооны дэргэдэх Мэдээлэл технологийн төв байна.

Тайланд дурдсан 11 аймгаас Дорноговь аймагт зохион байгуулсан хяналт шалгалтын хүрээнд 25 байгууллагын 316 албан хаагч хамрагдаж хамгийн өндөр буюу 60 албан хаагчид зөрчилтэй томилгоо хийгдсэнийг илрүүлсэн бөгөөд мөн хамгийн их буюу 15 зөрчлийг арилгаагүй үзүүлэлттэй байгаа бол нийслэлийн дүүргүүдээс Баянзүрх дүүрэгт хамгийн өндөр буюу 54 зөрчил илрүүлснээс 43 зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг даалгавар өгсөн байх боловч хугацаа болоогүй байна.

Иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийсэн төлөвлөгөөт хяналт шалгалтын мэдээллээс үзэхэд хамгийн их 16 буюу 64.0 хувийг Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамны эрх бүхий албан тушаалтны хийсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаа эзэлж байна. Мөн зөрчил арилгаагүй нийт 2 тохиолдол байгаагийн 2 нь мөн адил Байгаль орчин, аялал жуулчлалын яамтай холбоотой байна.

Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хийсэн хяналт шалгалтаар илэрсэн 291 зөрчлийг төрлөөр нь авч үзвэл тусгай шалгалт өгөөгүй зөрчил 192 буюу нийт зөрчлийн 66.0 хувийг эзэлж байгаа бол “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн албан үүргийг түр орлон гүйцэтгэх журам”-ыг зөрчсөн зөрчил 61 буюу 21.0 хувийг, харин төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөөгүй зөрчил 17 буюу нийт зөрчлийн 5.8 хувийг тус тус эзэлж байна.

Тайланд дурдсан дээрх мэдээллээс үзэхэд нийслэлийн дүүргүүд болон аймаг орон нутагт Төрийн албан тухай хуулийн холбогдох зүйл, заалтыг нэг мөр ойлгон хэрэгжүүлэх байдал хангалтгүй байгаа бөгөөд энэ чиглэлээр Төрийн албаны зөвлөлөөс үр дүнтэй арга хэмжээ авч ажиллах шаардлагатайг илтгэж байна.

Мөн иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн тоон үзүүлэлт тайланд тодорхойгүй байна.

Түүнчлэн, зөрчилтэй томилгоотой холбоотойгоор түүний шалтгаан нөхцөлийг судлан шинжилж тайланд тусгаж хэвшдэг байх нь зүйтэй байна.

Хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчил нь тайланд дурдсанчлан “зөвлөлийн өөрийн санаачилгаар” буюу “төлөвлөгөөт” болон “иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу” зохион байгуулсан хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчлийн тоон мэдээ гэдгийг анхааран үзэх нь зүйтэй.

Хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчилтэй томилгоотой холбоотой зөрчил, дутагдалд хэрхэн дүн шинжилгээ хийж, ямар арга хэмжээ авч ажилласан талаар тайланд тодорхой дурдаагүй байна.

- **“Зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар өгөх тухай” тогтоолын хэрэгжилтийн талаар:**

Тайлант онд Төрийн албаны зөвлөлийн шийдвэрээр хууль тогтоомж зөрчиж томилогдсон 291 албан хаагчид зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар өгснөөс 177 албан хаагчид холбогдох 25 тогтоол биелэгдсэн. Төрийн байгууллагын 54 албан хаагчид холбогдох 14 тогтоолыг биелүүлсэн эсэх талаарх баримт, тайлбарыг эрх бүхий албан тушаалтны зүгээс тогтоосон хугацаанд ирүүлээгүй, 49 албан хаагчид холбогдох 2 тогтоолыг хэрэгжүүлэх тогтоосон хугацаа болоогүй гэж тайланд дурдсан байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2022 онд “Зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар” бүхий 30 тогтоолыг томилох эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлж, 25 тогтоолыг биелүүлсэн буюу буюу биелэлт 83.3 хувь байсан бол 2023 онд Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан тогтоолын хэрэгжилтийн байдлаас үзэхэд 61 хувь болж 22.3 хувиар буурсан байна.

Тайланд дурдсан мэдээллүүдээс дүгнэн үзэхэд төрийн албаны зөвлөлийн “Зөрчил арилгуулах хугацаатай үүрэг өгөх тухай” тогтоолыг хэрэгжүүлээгүй 54 томилгооны зөрчлийн шийдвэрийн тухайд орон нутгийн захиргааны байгууллагын даргын шийдвэр 63.0 хувийг эзэлж байгаа бол, 18.0 хувийг Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог байгууллагын удирдлагын шийдвэр тус тус эзэлж байна.

Хэдийгээр зөрчил арилгуулах тогтоолын биелэлт 61.0 хувьтай, биелэгдээгүй тогтоол 18 хувьтай байгаа үзүүлэлтийг хангалттай гэж үзэж боломжгүй бөгөөд тайлангаас дүгнэн үзэхэд тогтоолын биелэлт хангагдахгүй байгаа шалтгаан нөхцөлд хийсэн шинжилгээний дүн, мөн энэ чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний явц, үр дүнгийн талаар тус тус тодорхойгүй байна.

- **Төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх асуудлыг шийдвэрлэж буй талаар:**

Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.1 дэх хэсэг 50.2-т заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөл 2023 онд нийт 201 шүүхийн шийдвэрийн талаарх бүртгэл хөтөлж, нэр бүхий 135 иргэн, албан тушаалтанд холбогдох 1,817,123,820 (*нэг тэрбум найман зуун арван долоон сая нэг зуун хорин гурван мянга найман зуун хорь*) төгрөгийн үнийн дүн бүхий төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх тухай мэдэгдлийг хүргүүлсэн байна.

Үүнээс төрийг хохиролгүй болгох арга хэмжээ аваагүй 124 албан тушаалтанд холбогдох 1,764.718.231 (*нэг тэрбум долоон зуун жаран дөрвөн сая долоон зуун арван найман мянга хоёр зуун гучин нэг*) төгрөгийн үнийн дүн бүхий төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэхээр төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргаснаас, шүүх 451,767,264 (*дөрвөн зуун тавин нэгэн сая долоон зуун жаран долоон мянга хоёр зуун жаран дөрөв*) төгрөгийн үнийн дүн бүхий 45 нэхэмжлэлийг буруутай шийдвэр гаргасан албан тушаалтнаас гаргуулахаар шийдвэрлэсэн байна.

Тайлангаас үзэхэд 2022 онд төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэхээр шүүхэд гаргасан нэхэмжлэл, хохирлын хэмжээ 164.3 сая төгрөг байсан бөгөөд нэхэмжилсэн үнийн дүн 61.6 сая төгрөг байсан бол 2023 онд энэ дүн 1751.2 сая төгрөг болж, нэхэмжилсэн үнийн дүн 1764.7 болж өссөн байна.

Мөн 2022 онд шүүхийн шийдвэрээр 10.4 сая төгрөгийг төлж төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлөх шийдвэр гарч, 39.5 сая төгрөг төлөгдөж байсан бол 2023 онд энэ дүн өсөж 451.7 сая төгрөгийг төлж төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлөх шийдвэр гарч, 253.6 сая төгрөгийг нөхөн төлсөн байна.

Эдгээр тоон мэдээллээс үзэхэд Төрийн албаны зөвлөл нь хуулиар заасан чиг үүргээ зохих хэмжээгээр хэрэгжүүлэн ажиллаж байгаа мэт боловч төрд учирсан хохирлын дүн өссөн байгаагаас үзэхэд зөрчилтэй томилгоо буураагүй, зөрчилтэй томилгоо хийх сонирхол байгууллагын эрх бүхий этгээдэд байсаар байгааг анхааран үзэх зүйтэй байна.

Тайланд энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний явц, үр дүн, нөхцөл байдалд хийсэн дүн шинжилгээний талаар тодорхойгүй байна.

• Төрийн албан хаагч, нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн дүнгийн талаар:

Тайлант онд төрийн албаны зөвлөлд төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх, ашиг сонирхол зөрчигдсэн тухай 479 гомдол ирүүлснээс 46 буюу 9.6 хувьтай тэнцэх гомдолд маргаан үүсгэн хянан шийдвэрлэсэн байх бөгөөд маргаан үүсгэж, хянан шалгасан гомдлын эзлэх хувийг өмнөх онуудтай харьцуулахад 2021 оноос 49 хувиар, 2022 оноос 27.0 хувиар тус тус буурсан байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар маргаан хянан шалгах комиссын 30 дүгнэлтийг хэлэлцэж 60.0 хувь буюу 18 шийдвэрийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчсөнийг тогтоон хүчингүй болгож, 40.0 хувь буюу 12 шийдвэрийг хууль зүйн үндэслэлтэйд тооцон хэвээр үлдээн шийдвэрлэсэн байна.

Мөн эдгээр 18 шийдвэрийн 6 шийдвэр буюу 33.3 хувийг сахилгын шийтгэл ногдуулсан захиргааны акт эзэлж байгаа нь хамгийн өндөр хувьтай байна.

Мөн 10 шийдвэр буюу 55.6 хувийг холбогдох эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлсэн бол 3 буюу 16.7 хувийг эрх бүхий албан тушаалтан биелүүлээгүй байх бөгөөд зөвлөлийн шийдвэрийг биелүүлээгүй эдгээр 3 эрх бүхий албан тушаалтны 2 нь аймаг, сумдын Засаг дарга байна.

Эрх бүхий албан тушаалтан, төрийн албан хаагчийн хооронд үүссэн маргаан бүхий захиргааны 46 актыг агуулгаар нь авч үзвэл:

1. *Сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэр:* 2022 онд 16 буюу 25.4 хувь байсан бол 2023 онд 52.2 хувь буюу 24 шийдвэр болж өссөн;
2. *Төрийн албан тушаалаас нь чөлөөлсөнтэй холбоотой шийдвэр:* 2022 онд 17 буюу 27 хувь байсан бол 2023 онд 19.6 хувь буюу 9 шийдвэр болж буурсан;
3. *Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг захиргааны санаачилгаар албан тушаал бууруулсан шийдвэр:* 2022 онд 7 буюу 11.1 хувь байсан бол 2023 онд 8.7 хувь буюу 4 шийдвэр болж буурсан;
4. *Албан хаагчийн нийгмийн баталгаатай холбоотой асуудлаар гаргасан шийдвэр:* 2022 онд 14 буюу 22.2 хувь байсан бол 2023 онд 2.2 хувь буюу 1 болж буурсан байна.

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчсөнийг тогтоон хүчингүй болгосон 18 шийдвэрийг нягтлан үзэхэд 7 шийдвэр буюу 38.8 хувь нь аймаг, сумдад үйл ажиллагаа явуулж байгаа төрийн байгууллагын эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэр байна.

Маргаан үүсгэж, хянан шалгасан гомдлын эзлэх хувийг өмнөх онуудтай харьцуулахад буурч байгаа нь Төрийн албаны хууль тогтоомжийн хэрэгжилт жил бүр сайжирч, үр нөлөө үзүүлж байна гэж үзэж болох боловч энэ үр дүнг хангалттай гэж үзэхэд учир дутагдалтай бөгөөд энэ чиглэлээр хэрэгжүүлэх арга хэмжээг илүү боловсронгуй болгоход анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

Мөн тайланд энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний явц, үр дүн, нөхцөл байдалд хийсэн дүн шинжилгээний талаар тодорхойгүй байна.

• Төрийн зарим чиг үүргийг шүүхэд төлөөлөх үйл ажиллагаа:

Төрийн албаны зөвлөлөөс тайланд төрийн зарим чиг үүргийг шүүхэд төлөөлөх үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг нэмж оруулсан байна.

Тайлант хугацаанд Төрийн албаны тухай хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд иргэний 43 хэрэгт нэхэмжлэгчээр, захиргааны 21 хэрэгт хариуцагчаар, эрүүгийн 1 хэрэгт хохирогчийн хууль ёсны төлөөлөгчөөр тус тус оролцсон бөгөөд мөн Эрүү, иргэн, захиргааны нийт 65 хэрэгт шүүхэд төлөөлөл хэрэгжүүлэхдээ давхардсан тоогоор анхан шатны шүүх хуралдаанд 170, давж заалдах шатны шүүх хуралдаанд 26, хяналтын шатны шүүх хуралдаанд 3 удаа оролцсон байна.

Төрийн албаны зөвлөл 2019-2023 оны байдлаар нийт Иргэний 65, Захиргааны 81, Эрүүгийн 1 хэрэгт тус тус оролцсон байна.

Төрд учруулсан гэм хорын хохирлыг буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлэх чиг үүргийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлийн нэхэмжлэлтэй төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх шаардлага бүхий, хүчингүй болсон хуулийн заалтыг буцаан хэрэглэж, иргэн, албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг дордуулсан гэх маргаантай иргэний хэргийг Улсын дээд шүүхээр эцэслэн шийдвэрлүүлж, төрд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлж, буруутай албан тушаалтанд эдийн засгийн хариуцлага тооцсон жишиг шүүхийн шийдвэр гарсан талаар тайландаа дурджээ.

1.2.Төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангаж ажилласан талаар:

Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.11-д “төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангах, төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах, холбогдох журмыг батлах” гэж заасан чиг үүргийн хүрээнд “Төрийн албаны тусгай шалгалт өгөх болзол, журам”, “Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол, журам”, “Төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журам”, “Төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах журам”-ыг нэгтгэн, “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам” болгон шинэчлэн баталсан байна.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2022 оны 07 дугаар сарын 05-ны өдөр батлагдсан “Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай” хуулийн хүрээнд төрийн албаны мэргэшсэн, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бэхжүүлэх, төрийн албаны ангилал хооронд ур чадварын шилжилт хийх боломжийг нэмэгдүүлэх, төрийн захиргааны албан тушаалын ахлах түшмэл, түүнээс дээш албан тушаалд тавигдах шаардлагыг төрийн албанд ажиллаж буй албан хаагчид болон хөдөө орон нутгийн төрийн захиргааны албан хаагчдын хомсдол, төвлөрлийг сааруулах шинэтгэлийн бодлоготой уялдуулан уян хатан болгох, төрийн албаны шалгалтын цахим арга хэлбэрийг гүнзгийрүүлэх, давтамжийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох ажлыг зохион байгуулсан гэж тайланд дурдсан байна.

Гэвч энэ чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний явц, үр дүнд хийсэн дүн шинжилгээний талаар тайланд тодорхойгүй байна.

• Төрийн албаны ерөнхий шалгалтын хүрээнд:

Төрийн албан зөвлөлөөс Төрийн албаны тухай хуульд заасны дагуу төрийн жинхэнэ алба хаах хүсэлтэй иргэнийг сонгон шалгаруулж, төрийн албан хаагчийн нөөц бүрдүүлэх шалгалтыг 2022 онд 2 удаа байгуулж байсан бол 2023 онд 4 удаа зохион байгуулж нэмэгдүүлсэн байна.

Хүснэгт 2.Төрийн жинхэнэ албан нөөцөд бүрдүүлэх ерөнхий шалгалтын

Сар	Бүртгэлд хамрагдсан иргэдийн тоо		Шалгалтад оролцсон иргэдийн тоо		Нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн тоо		Хувь	
	2022 он	2023 он	2022 он	2023 он	2022 он	2023 он	2022 он	2023 он
I	7674	5126	6480	4279	2198	1409	33.9%	33.3%
II	5885	3816	4700	2975	1541	1430	32.8%	48%
III		3491		2700		1168		43.5%
IV		3652		2729		1205		44.29
Нийт	13559	16085	11180	12683	3739	5212	33.4%	41.1%

тоон мэдээлэл: /2022, 2023 он/

Төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалтад давхардсан дүнгээр 16085 иргэн бүртгэгдсэнээс 12683 буюу 78.8 хувь нь шалгалтад оролцож, 5212 иргэн буюу 41.1 хувь нь тэнцэж, төрийн жинхэнэ албанд анх орох иргэний нөөцөд бүртгэгдсэн нь 2022 оны мөн үеэс 7.7 хувиар өссөн байна.

Төрийн албаны ерөнхий шалгалтад бүртгүүлсэн иргэдээс 2022 онд 28.0 хувь нь тэнцэж байсан бол 2023 онд 32.4 хувь болж 4.4 хувиар өссөн байна. Үүнээс 2022 онд бүртгүүлсэн эрэгтэйчүүдийн 22.0 хувь нь тэнцэж байсан бол 2023 онд 28.0 хувь болж 6.0 хувиар, эмэгтэйчүүдийн 30.0 хувь 2022 онд тэнцэж байсан бол 2023 онд 35.0 хувь болж 5.0 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байна.

Энэхүү тоон мэдээллээс үзэхэд 96 ба түүнээс дээш оноо авсан иргэд 2022 онд 1.5 хувийг эзэлж байсан бол 2023 онд 3.1 хувь болж өссөн, 70 хүртэлх оноо авсан иргэд 2022 онд 8.1 хувь байсан бол 2023 онд 13.2 хувь болж өссөн байна. 2023 онд 76-80 оноог авсан шалгалтад оролцогчид нийт оролцогчийн 22.6 хувийг эзэлж байгаа нь хамгийн өндөр үзүүлэлттэй байна.

Төрийн албаны шалгалт өгсөн иргэдийн тэнцэлтийн хувь 2019 онд 14.7 хувь байсан бол 2022 онд 33.4 хувь, 2023 онд 41.1 хувь болж тогтмол өсөж байгаа ч ерөнхий шалгалтад оролцогчдын тэнцэлтийн хувь 50 хувьд хүрэхгүй хэвээр байна.

Мөн төрийн албаны нөөцийн ашиглалт сүүлийн 5 жилийн дундажаар 37.1 хувьтай байгаа бөгөөд 2022 онд 44.0 хувь байсан бол 2023 онд 25.8 хувь болж буурсан үзүүлэлттэй байна.

Харин тайлант онд хуваарьт болон захиалгат ерөнхий шалгалтыг анх удаа зохион байгуулж, хөнгөрүүлсэн босго оноогоор Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дүгнэж шалгалт өгөх нөхцөл бололцоогоор хангасан байна. Шалгалтад хөгжлийн бэрхшээлтэй нийт 33 иргэн бүртгэгдсэнээс 26 буюу 78.7 хувь нь шалгалтад оролцож нийт 14 иргэн буюу 54.0 хувь нь тэнцэж төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд бүртгэсэн нь 2023 оны онцлох ажил болсон гэж дүгнэхээр байна.

• Төрийн албаны тусгай шалгалтын хүрээнд:

Тайлант онд төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 10372 сул орон тоог нөхөх тусгай шалгалт буюу сонгон шалгаруулалт зарласнаас 4316 албан тушаалд 6391 иргэн өрсөлдсөн байна. Хамгийн өндөр авсан 4316 иргэнийг тус тусын албан тушаалд томилуулахаар нэр дэвшүүлсэн.

2023 онд төрийн захиргааны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын 10372 сул орон тоог зарласан байх бөгөөд 11335 иргэн хүсэлтээ өгч 66.1 хувь нь шаардлага хангаж, тусгай шалгалтад 6391 иргэн оролцсон байна. Гэвч 6056 сул орон тоо нөхөгдөөгүй байна.

Эдгээр 6056 сул орон тоо нөхөгдөөгүй байгаа шалтгаан нөхцөлд хийсэн судалгаа, шинжилгээ, түүний дүн тайланд тодорхойгүй байна.

Хүснэгт 3. Төрийн жинхэнэ албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулсан байдал:

Д/д	Сонгон шалгаруулалт зохион байгуулсан байгууллага	Зарласан сул орон тоо	Нэр дэвшсэн сул орон тоо	Нөхөгдөөгүй сул орон тоо	Нөхөгдөөгүй сул орон тооны эзлэх хувь
1	Төрийн албаны зөвлөл	422	341	81	19.2%
2	Төрийн албаны зөвлөлийн Яамдын дэргэдэх салбар зөвлөл	1041	730	311	30%
3	Төрийн албаны зөвлөлийн Агентлагуудын дэргэдэх салбар зөвлөл	836	668	168	20.1%
4	Төрийн албаны зөвлөлийн Аймаг, нийслэлийн салбар зөвлөл	8073	3577	5496	68.1%
Нийт		10372	4316	6056	58.4%

Дээрх мэдээллээс үзэхэд аймаг, нийслэлийн нутгийн захиргааны байгууллагад хамгийн их буюу 68.1 хувьтай тэнцэхүйц нөхөгдөөгүй сул орон тоо байгаа бөгөөд шаардлагатай боловсон хүчин хөдөө орон нутагт илүү дутмаг байсаар байна.

Мөн тайлант хугацаанд нийт нөхөгдсөн удирдах болон гүйцэтгэх 4316 албан тушаалын сул орон тооны 803 буюу 18.6 хувь нь төрийн жинхэнэ албан тушаал эрхэлж байгаа албан хаагчийн нөөцөөс, 334 буюу 7.7 хувь нь төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн иргэний нөөцөөс, 4 буюу 0.09 хувь нь төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сонгон шалгаруулалтад орж тэнцсэн иргэний нөөцөөс, 3175 буюу 73.6 хувь нь 34 төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий шалгалт өгч тэнцсэн иргэдийн нөөцөөс тус тус нөхөгдсөн байна.

Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалын 969 сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулахад 570 буюу 58.8 хувь нь нөхөгдөж 41.2 хувь нь нөхөгдөөгүй бол гүйцэтгэх албан тушаалын 9403 сул орон тооны сонгон шалгаруулалтыг зохион байгуулахад 3746 буюу 40.0 хувь нь нөхөгдөж 60.0 хувь нь нөхөгдөөгүй байна.

Сул орон тоо хангалттай хэмжээнд нөхөгдөхгүй байгаа шалтгаан нөхцөлд хийсэн дүн шинжилгээний талаар тайланд тодорхойгүй байна.

Тус зөвлөлийн 2022 оны тайланд Төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллах хүний нөөцийн хомсдол үүсэж байгаа талаар дурдсан цаашид авах арга хэмжээний хүрээнд “төрийн албанд хүний нөөцийн хомсдол үүсэж буй шалтгааныг тогтоож, шийдвэрлэх арга хэмжээ авна” гэж төлөвлөсөн боловч энэ хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, үр дүн тайланд тодорхойгүй байна.

Мөн Төрийн албан зөвлөлөөс төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулж нэр дэвшүүлэх, төрийн жинхэнэ албаны сул орон тоог нөхөх шалгалт зохион байгуулах, төрийн жинхэнэ албаны ерөнхий болон тусгай шалгалт өгөх болзол, шатлан дэвшихтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилгоор 2023 оны 1 дүгээр сарын 25-ны өдөр “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ыг баталсан.

Тайланд энэ журмын хэрэгжилтийн явц байдал, гарч байгаа үр дүнгийн талаар тодорхой дурдах нь зүйтэй байжээ.

Түүнчлэн, 2022 оны тайланд Төв аймагт зохион байгуулсан Сумын түвшинд ажиллах төрийн захиргааны албан хаагчийн хомсдол, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн талаар

судалгаа хийж төрийн захиргааны албан хаагчийн хомсдолын үндсэн шалтгаан болж байгааг тогтоосон байх боловч 2023 онд энэ хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаар мэдээлэл тодорхойгүй байна.

• Хүний нөөцийн шинэтгэл, сонгон шалгаруулалтын үр дүнд суурилсан, төрийн албаны мерит зарчмыг бэхжүүлэх талаар:

Тайлант хугацаанд тус зөвлөлөөс төрийн байгууллагуудын удирдах албан тушаалтан, хүний нөөцийн мэргэжилтэн, сонгон шалгаруулалтын комиссын гишүүдэд зориулж 1 гарын авлага, 1 сургалтыг зохион байгуулсан байна. Үүнд:

1. “Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран “Төрийн албан хаагчийн сонгон шалгаруулах гишүүдэд зориулсан, тусгай шалгалтын ярилцлагыг зохион байгуулах зөвлөмж” гарын авлага;
2. “Чадамжид суурилсан хүний нөөцийн удирдлага буюу чиг үүргүүдийн уялдаа холбоо, ач холбогдол” сэдэвт сургалт.

Дээр дурдсан арга хэмжээний үр дүн зорилгоо хангаж байгаа эсэхэд үнэлэлт, дүгнэлт хийх нь зөв бөгөөд тайланд энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний явц, үр дүн, нөхцөл байдалд хийсэн дүн шинжилгээний талаар тодорхойгүй байна.

1.3. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах, ёс зүйн зөрчлийн талаар:

Төрийн албан зөвлөлөөс “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай” хууль батлагдсантай холбогдуулан хуулийг зөв ойлгож хэрэглэх, байгууллагын соёл, дэг журам, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбоотой сургалтыг зохион байгуулсан мөн Ёс зүйн дэд хороог байгуулах, мэргэжил, аргазүйн удирдлагаар хангах, зөвлөн туслах ажлыг зохион байгуулж холбогдох төрийн байгууллагууд болон, албан хаагчдыг хамруулан ажилласан талаар тайлагнасан байна.

Харин сургалт, мэргэжил, аргазүйн удирдлагаар хангах, зөвлөн туслах арга хэмжээний мөрөөр авч хэрэгжүүлсэн ажлын явц, хүрсэн үр дүнгийн талаар тайланд тодорхойгүй байна.

Тайланд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль батлагдаж, Төрийн албаны зөвлөлийн дэргэд “Ёс зүйн хороо” байгуулагдан үйл ажиллагаагаа эхлүүлсэн байх бөгөөд хуульд заасан чиг үүргийг хэрэгжүүлэхээр Ёс зүйн хороо холбогдох дүрэм, журмыг боловсруулах, баталж мөрдүүлэх чиглэлээр ажиллаж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх, хууль тогтоомжийг сурталчлан таниулах арга хэмжээг хэрэгжүүлж байгаа талаар дурдсан байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд ёс зүйн дэд хороог төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагын дэргэд байгуулахтай холбоотой үйл ажиллагааны явц, үр дүнгийн талаар тайланд тодорхойгүй байна.

Тайлант хугацаанд 2023 оны “хагас жилийн байдлаар” 389 төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргаснаас төрийн захиргааны албан тушаалтан 159 буюу 40.9 хувь, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтан 230 буюу 59.1 хувийг эзэлж байна. Ёс зүйн зөрчлийн тоон үзүүлэлт өмнөх онтой харьцуулахад 26-аар буурсан үзүүлэлт гарсан” гэж тайланд дурдсан байна. Гэвч энэхүү үзүүлэлт нь 2023 оны жилийн эцсийн тоон мэдээ биш гэдгийг анхаарах нь зүйтэй.

2022 онд төрийн 415 албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргаснаас төрийн захиргааны албан тушаалтан, төрийн үйлчилгээний албан тушаалтан 194 байсан бөгөөд энэ нь 2021 онтой харьцуулахад 0.1 хувиар буурсан үзүүлэлттэй байсан байна.

Тайлант хугацаанд ёс зүйн зөрчлөөр хариуцлага тооцох үндэслэлгүй гэж үзсэн 110 тохиолдол байгаа бөгөөд энэ нь нийт зөрчлийн 28.3 хувийг эзэлж байна. Харин ёс зүйн зөрчилд хамгийн өндөр хувийг эзэлж байгаа зөрчлийн хувьд сануулсан зөрчил 161 байгаа нь нийт зөрчлийн 41.4 хувийг эзэлж байна.

Нийт зөрчил үйлдсэн албан хаагчдын хувьд хамгийн их 230 буюу 59.1 хувийг төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн үйлдсэн зөрчил эзэлж байна.

Тус зөвлөлийн 2022 оны тайлангийн Хүний нөөцийн аудитын дүгнэлтэд дурдсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа хандлагыг сайжруулах нөлөөллийн арга хэмжээ явуулж байгаа хэдий ч төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөлийн үйл ажиллагаа бүрэн төлөвшөөгүй ...”, мөн “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр цаашид анхаарах асуудал”-д “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөвлөлийг бэхжүүлэх, үйл ажиллагаа явуулахад шаардлагатай төсөв хөрөнгийг шийдэх, ёс зүйн сургалт, мэдлэгийн үр нөлөөг сайжруулах,...” чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний үр дүнгийн талаар тайланд тусгах нь зүйтэй байжээ.

2023 оны хагас жилийн байдлаар ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой тоон мэдээллээс үзэхэд 2022 оны хэмжээнд гарсан ёс зүйн зөрчлийн 93.7 хувьтай тэнцэж байгаа нь энэ чиглэлээр авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний чанарыг боловсронгуй болгох, төрийн байгууллагуудын дэргэд ёс зүйн хороо, ёс зүйн дэд хороог байгуулах асуудлыг түргэвчилж, үйл ажиллагааг нь тогтмолжуулахад анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

Цаашид төрийн албан хаагчийн үйлдсэн ёс зүйн зөрчлийн шалтгаан, нөхцөлд дүн шинжилгээ хийж түүний дагуу шаардлагатай арга хэмжээг зохион байгуулан ажиллаж, үр дүнг тайланд нэгтгэж байх нь зүйтэй байна.

1.4.Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэжил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх чиглэлээр:

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаатай холбоотойгоор хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний хэрэгжилтийг дараах 8 асуудлын хүрээнд тайлагнасан байна. Үүнд:

1. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн баталгаа, урамшуулал;
2. Чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хийсэн хүний нөөцийн аудит;
3. Сургалт нөлөөллийн болон зөвлөн туслах чиглэлээр зохион байгуулсан арга хэмжээ;
4. Судалгаанд суурилсан төрийн албаны шинэтгэл;
5. Төрийн албаны хүний нөөцийн мэдээллийн их өгөгдөл;
6. Төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт;
7. Албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж, батлах зөвшөөрөл олгох;
8. Салбар зөвлөлийн үйл ажиллагаа чадавхжуулах, мэргэжил арга зүйн зөвлөгөө өгөх зэрэг болно.

•Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн баталгаа, урамшууллын хүрээнд:

Монгол Улсын Их Хурал, Засгийн газраас Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр төрийн албаны цалин хөлсний бүтэц, цалингийн тогтолцооны шинэтгэлийг үе шаттайгаар үр дүнтэй хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Засгийн газраас нийт 217.0 мянга орчим төрийн албан хаагчийн цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх, зарим цалингийн ялгааг арилгаж суурийг нэмэгдүүлэх, нэг ангилалтай болгож үндсэн цалингийн доод хэмжээг нэмэгдүүлэх шинэтгэлийг хэрэгжүүлж, төрийн албан хаагчийн цалинг 10-50 хувиар нэмэгдүүлж, 986.6 тэрбум төгрөг төлөвлөж улсын төсвийн

тодотголоор баталснаар төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдах нөхцөл бүрдэн, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чухал түлхэц болсон гэж үзэж болохоор байна.

Мөн Монгол Улсын 2024 оны Төсвийн тухай хууль батлагдахтай холбогдуулан төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний чиглэлээр төсөвт тусгаж буй асуудлууд, нэмэлт өөрчлөлтийн талаар холбогдох мэдээлэл, эдийн засгийн зарим үзүүлэлт (улсын дундаж цалингийн өсөлт, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний өсөлт, амьжиргааны баталгаажих доод түвшний өсөлт)-ийн өсөлттэй уялдуулан цалин нэмэгдлийн зарим тооцооллыг бэлтгэн, төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн баталгааны талаар тодорхой санал дүгнэлт гарган ажиллаж байгаа талаар тайланд дурджээ.

Түүнчлэн Төрийн албаны зөвлөлөөс Төрийн албаны тухай хуульд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтийн хүрээнд өмнөх онуудад батлагдсан 55 дүрэм, журамд шинэчлэл хийж тэдгээрийг сурталчлан таниулах “Ур чадварын шилжилт” сэдэвт сургалт, хэлэлцүүлгийг яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн аймаг, нийслэл дэх Салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга, албан хаагчдад 2023 оны 3, 4 сард үе шаттайгаар танхимаар зохион байгуулсан байх боловч сургалт, хэлэлцүүлгийн мөрөөр авч хэрэгжүүлж байгаа ажлын явц, үр дүн тайланд тодорхойгүй байна.

Мөн төрийн үйлчилгээний удирдах болон төрийн тусгай албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх асуудлыг судлан, төрийн захиргааны албан тушаалд адилтган авч үзэх албан тушаалуудын жагсаалтыг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэн, 2023 оны 34, 26 дугаар тогтоолуудаар баталж, хэрэгжилтийг ханган ажиллаж байгаа талаар тайлагнасан байх боловч хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар мөн адил тайланд тодорхойгүй байна.

Тайлант хугацаанд зөвлөлийн зүгээс Төрийн албаны тухай хуулиар хүлээсэн үүргээ өс зүйтэй, хариуцлагатай биелүүлж төрийн албаны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэхэд манлайлан ажиллаж байгаа албан хаагчдийг шагнах асуудлыг, болон албан тушаалын зэрэг дэв шинээр болон ахиулан олгуулахаар төрийн захиргааны байгууллагуудаас ирүүлсэн саналуудыг судалж, зохих журмын дагуу хэлэлцэн, эрх бүхий байгууллагад уламжлан хэрэгжүүлж ажилласан байна.

Монгол Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөл холбогдох төрийн захиргааны төв байгууллага хамтран төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр зохих ажлуудыг хийж гүйцэтгэсэн нь үр дүнд хүрч мэргэшсэн, чадварлаг төрийн албан хаагчийн төрийн алба хооронд шилжүүлэн ажиллуулах, ур чадварын шилжилт хийх, хүний нөөцийн зохистой бодлогыг хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдсэн гэж үзжээ.

Гэвч энэхүү бодлогын хэрэгжилтийн явц, гарсан үр дүнгийн талаар тайланд тодорхой тусгах нь зүйтэй байжээ.

Мөн Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог байгууллагын албан хаагчийн цалин хөлс, түүнийг инфляцын түвшин, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулах нь”, “Төрийн захиргааны албан хаагчийн цалин, урамшууллын тогтолцооны өнөөгийн байдал, түүнийг оновчтой болгох нь” зэрэг судалгааг хийсэн нь төрийн байгууллагуудын цалин хөлсний ялгаатай байдлыг тогтоон холбогдох байгууллагад санал хүргүүлж ажилласны үр дүнд төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний ялгаатай байдлыг арилгах, цалин хөлсний нэгдсэн тогтолцоог бий болгох нөхцөл, боломж бүрдэхэд чухал түлхэц болсон гэж үзэж байна.

• Сургалт, нөлөөллийн болон зөвлөн туслах чиглэлээр зохион байгуулсан арга хэмжээний талаар:

Тайлант хугацаанд хүний нөөцийн удирдлага, чадамжийн хүрээний баримт бичиг, албан тушаалын тодорхойлолтод болон гүйцэтгэлийн удирдлагад чадамжийн хүрээг ашиглах, харилцан уялдаатай хамтран ажиллах, ур чадварын шилжилт, цахимжилт, хүний нөөцийн аудит хийх аргачлал, үр дүн, төрийн албаны манлайлал, үнэт зүйл гэсэн өргөн цар

хүрээ, агуулга бүхий сэдвээр сургалт, нөлөөллийн болон зөвлөн туслах ажлуудыг зохион байгуулсан байна. Үүнд:

1. Гаалийн ерөнхий газар, түүний харьяа 15 газар, 3 хороо, Баян-Өлгий, Ховд аймгийн нутгийн захиргааны 45 байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн ажилтнууд бүхий нийт 902 төрийн захиргааны албан хаагчдыг хамруулсан албан тушаалын тодорхойлолт болон гүйцэтгэлийн удирдлагад чадамжийн хүрээг ашиглах, чадамжид суурилсан хүний нөөцийг бүрдүүлэх талаар “Төрийн албаны манлайлал, үнэт зүйл” сэдвээр сургалт нөлөөллийн ажил;
2. Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар, Төрийн албаны зөвлөл, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран аймаг, нийслэлийн Засаг даргын тамгын газрын дарга нар, бусад 52 төлөөлөлд зориулан “Төрийн албан хаагчийн хандлага, ёс зүйн өөрчлөлт бүтээмжид нөлөөлөх нь” сэдэвт сургалт;
3. Мерит төсөлтэй хамтран Сүхбаатар аймагт “Жендерийн мэргэжилтэн манлайлагчдын чуулга уулзалт” зохион байгуулж жендерийн бие даасан мэргэжилтний хэрэгцээ ба түүний албан тушаалын тодорхойлолтын талаар мэдээлэл өгч, хэлэлцүүлэг;
4. Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд төрийн албан хаагчийн сургалтын модулийг хөгжүүлэн ашиглалтад оруулж, 25 байгууллагад туршилт;
5. Төрийн албаны зөвлөл, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөртэй хамтран хэрэгжүүлж буй “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын зарим асуудал” сургалт, хэлэлцүүлгийг яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч, тохируулагч агентлагийн дарга, УИХ-ын харьяа байгууллагын дарга, 21 аймаг, нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга нарт, “Төрийн албан хаагч эмэгтэйчүүдийн манлайллын хөтөлбөр”-ийн үр дүн, цаашид хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны талаар хөтөлбөрийн ментор болон төгсөгчдийн оролцоотой санал солилцох уулзалт, хэлэлцүүлэг зэргийг тус тус зохион байгуулсан байна.

Дээр дурдсан эдгээр уулзалт, сургалт, хэлэлцүүлэг, нөлөөллийн арга хэмжээнүүдийг тодорхой хэмжээнд зохион байгуулсан боловч эдгээр арга хэмжээний хүрээнд хэрэгжүүлсэн ажлын үр дүн, үр нөлөөг судлан шинжилж, дүнг тайлагнах нь зүйтэй байжээ.

Мөн “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн туршилтын ажлын явц, гарсан үр дүнгийн талаар тайланд тодорхойгүй байна.

• Төрийн албаны зөвлөлийн “7:4:10” арга зүйн сургалт, мэдээллийн талаар:

Төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг үзүүлэх сургалтыг тасралтгүй явуулж, зохион байгуулах, мэдлэгийг дээшлүүлэх зорилгоор “7:4:10” арга зүйн вебинар сургалтыг 7 хоног бүрийн Пүрэв гарагт уламжлал болгон тогтмол зохион байгуулж хэвшиж байгаа бөгөөд тайлант хугацаанд сургалтын зочин багшаар олон улс болон өөрийн улс, салбартаа хүлээн зөвшөөрөгдсөн, улс төр, нийгмийн зүтгэлтнүүд, эрдэмтэн багш, судлаач нар уригдаж, төрийн албан хаагчдад мэдээлэл өгсөн байна.

Тус сургалтад 2021, 2022 онд 56 удаагийн /69 цаг/ сургалтад нийт 99000 хэрэглэгчийн эрхээр 150.000 гаруй төрийн албан хаагч хамрагдсан бол 2023 онд нийт 71238 хэрэглэгчийн эрхээр 90.000 гаруй төрийн албан хаагч “Стратеги төлөвлөлт”, “Бодлого, шийдвэр”, “Ёс зүй,

манлайлал”, “Харилцаа, хандлага, стресс менежмент”, “Систем, сэтгэлгээ”, “Түүх, соёл” гэсэн 6 агуулгын хүрээнд 24 удаагийн сургалт мэдээлэлд хамрагдсан байна.

Төрийн албан хаагчийн дунд хийсэн судалгаагаар оролцогчдын 89.7 хувь нь орон нутгаас, 10.3 хувь нь Улаанбаатар хотод байрлах төрийн байгууллагад ажилладаг албан хаагчид байна.

2021-2023 онд тус сургалтад нийт 240000 гаруй төрийн албан хаагч хамрагдаж байна.

Харин тайланд уг сургалтын үр дүн тодорхойгүй байгаа бөгөөд цаашид сургалтын явц, үр дүнд дүн шинжилгээ хийж, тайлагнаж байх нь зүйтэй байна.

• Төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц болон дунд хугацааны сургалтын талаар:

Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2 дахь хэсэгт заасны дагуу төрийн захиргааны албан тушаалын тусгай шаардлага, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг батлах тухай 02 дугаар тогтоол, 2023 оны “Тогтоолын хавсралтад өөрчлөлт оруулах тухай” 90 дүгээр тогтоолд заасны дагуу албан тушаалын сургалт буюу мэргэшил хэсгийн шаардлага уян хатан зохицуулалттай болсон байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлснээс хойших 5 жилийн хугацаанд нийт 78185 төрийн албан хаагч, үүнээс 6896 албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтад, 4407 албан хаагчийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны болон давтан сургалтад, 66882 албан хаагч чиглүүлэх болон богино хугацааны сургалтад тус тус хамрагдаж, мэргэшсэн байна.

Үүнээс тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн албан тушаалын мэргэшүүлэх багц сургалтад 2023 онд 1385 албан хаагч хамрагдсан байна.

Нийт 11303 элсэгчээс 8818 буюу 78.0 хувь нь тухайн төрлийн сургалтаа төгссөн, 2485 буюу 22.0 хувь нь суралцаж буй төлөвтэй байна. Ийнхүү суралцаж буй төлөвтэй 2485 элсэгчийн хувьд 200 гаруй нь албан байгууллагынхаа хүсэлтээр элссэн боловч төрийн албанд ажиллахгүй, хувийн хэвшлийн байгууллагад шилжсэн нь сургалтын үр дүнд тулгамдсан асуудал болж байгааг анхааран үзэх нь зүйтэй гэж тайланд дүгнэсэн байна.

• Төрийн албан хаагчийн богино болон дунд хугацааны давтан сургалтын талаар:

Төрийн албаны зөвлөлөөс Төрийн албаны тухай хуулийн 29 дүгээр зүйл, Засгийн газрын 2019 оны 299 дүгээр тогтоолын дагуу төрийн албан хаагчид зориулсан богино болон дунд хугацааны сургалтад 2020-2023 онд нийт 11815 төрийн захиргааны дэс түшмэлийн ангиллын албан хаагчид хамрагдсан байна.

Тайланд дурдсан мэдээллээс үзэхэд чиглүүлэх богино хугацааны сургалтад 2021 онд 4672 албан хаагч хамрагдаж байсан бол 2022 онд энэ үзүүлэлт 286 бол буурсан байх бөгөөд 2023 онд 755 болж өссөн ч цаашид уг сургалтын чанар, хүртээмж, үр дүнг дүгнэж, дүнг тайлагнадаг байх нь зүйтэй байна.

Харин богино хугацааны зорилтод сургалтад 2022 онд 7212 албан хаагч хамрагдаж байсан бол 2023 онд нийтдээ 52262 албан хаагч болж өссөн үзүүлэлт байна.

Хэдийгээр богино болон дунд хугацааны сургалтад хамрагдагсдын тоон үзүүлэлт өссөн талаар тайланд дурдсан боловч зохион байгуулсан сургалтын чанар, хүртээмж, үр дүнгийн талаар тодорхойгүй байна.

1.4.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжид заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийсэн эсэх талаар:

Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтэд хүний нөөцийн аудит хийх чиглэлээр Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 01 дүгээр сарын 04-ний өдрийн 02 дугаар тогтоолоор 2023 онд хэрэгжүүлэх “Хүний нөөцийн аудитын сэдэв, төлөвлөгөө”-г баталсан байна.

Хүний нөөцийн аудитын чиглэлээр 2022 онд Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, түүний харьяа 32 байгууллага, Төв аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, Засаг даргын харьяа 24 төрийн захиргааны байгууллага нийт 56 байгууллагын 1507 төрийн захиргааны албан хаагчийг хамруулж холбогдох дүгнэлт, зөвлөмийг өгч ажилласан бол 2023 онд “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт-Төрийн захиргааны албан хаагчийн ур чадвар, туршлагын шаардлагын нийцэл” сэдвийн хүрээнд Уул уурхай хүнд үйлдвэрийн яам, Ашигт малтмал газрын тосны газар, Үндэсний геологийн албаны үйл ажиллагаанд 176 албан хаагчийг хамруулан хүний нөөцийн аудит хийсэн нь өмнөх оны үзүүлэлтээс буурсан байна.

Тайланд 2022 онд зохион байгуулсан хүний нөөцийн аудитын дүнгийн хүрээнд гаргасан 11 дүгнэлт, 39 зөвлөмж, аудитын мөрөөр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тухай 8 тогтоолын хэрэгжилтийг хэрхэн хангаж ажилласан талаар тодорхойгүй байна.

Аудитын дүгнэлтээс дурдвал, “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт-Төрийн захиргааны албан хаагчийн ур чадвар, туршлагын шаардлагын нийцэл” сэдвийн хүрээнд хийсэн аудитаар дүнгээр тэргүүн, эрхэлсэн, ахлах түшмэлийн албан тушаалд томилогдон ажиллаж байгаа албан хаагчийн 11.4 хувь нь туршлагын шаардлагыг хангахгүй байгаа нь төрийн жинхэнэ албан тушаалд хууль журамд заасан шалгуурыг хангасан албан хаагчийг сонгон шалгаруулалтаар томилох үйл ажиллагаа хангалтгүй, шаардлага хангаагүй албан хаагчдыг томилж, албан хаагчийг тэгш өрсөлдөх боломжоор хангахгүй, чадахуйн зарчмыг хэрэгжүүлээгүй байна.

Мөн Аудитад хамрагдсан төрийн жинхэнэ албан хаагчийн 2023 оны ур чадварын үнэлгээг 2022 онтой харьцуулахад удирдах ажилтны ур чадвар 1,1 хувиар, гүйцэтгэх ажилтны ур чадвар 11.1 хувиар өссөн үзүүлэлттэй байгаа нь аудитад хамрагдсан байгууллага албан хаагчийнхаа ур чадварыг нэмэгдүүлэх чиглэлээр тодорхой үйл ажиллагааг хэрэгжүүлсэн боловч ур чадварын үнэлгээ бодиттой эсэхийг үнэлэх боломжгүй, төрийн байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтад шинжилгээ хийж бүтцийг оновчтой тогтоох шаардлагатай байгаагийн илрэл гэж үзсэн байна.

1.5.Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох чиглэлээр хэрэгжүүлсэн ажлын талаар:

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн байгууллагуудын мэдээллийн санг төрийн албанд ашиглах, интеграци хийж нэгтгэх шийдлийг тодорхойлон “Төрийн их өгөгдөл”-ийг бий болгохоор ажиллаж байна. Төрийн байгууллага, албан хаагчийн тоо бүртгэлийг “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системээр хөтлөн явуулж байгаа бөгөөд “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг хөгжүүлэх урт хугацааны бодлогын баримт бичгийг Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 5 сарын 29-ны өдрийн 193 дугаар тогтоолоор батлан хэрэгжүүлж байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2022 онд төрийн албаны цахим мэдээллийн санг бүрдүүлэхдээ бусад төрийн байгууллагын мэдээллийн сангаас төрийн мэдээлэл солилцооны “ХУР” системээр дамжуулан мэдээлэл авах, мэдээллийг иргэн, төрийн байгууллага ашиглах нөхцөлийг бүрдүүлэхээр интеграцийн холболтыг тодорхойлон гаргасан байсан бол 2023 онд ашиглалтад оруулж, үйл ажиллагаандаа хэрэглэж байна.

Төрийн албаны тоо бүртгэлийн мэдээллийн санг бүрдүүлэхдээ бусад төрийн байгууллагын мэдээллийн сангаас төрийн мэдээлэл солилцооны “ХУР” системээр дамжуулан мэдээлэл авч мэдээллийн үнэн зөв байдлыг ханган ажиллаж байна.

Энэ хүрээнд 2023 онд боловсролын мэдээллийн сангаас суурь, бакалавр, магистр, докторын бүртгэлийн мэдээлэл, иргэний бүртгэлийн мэдээллийн сангаас иргэний үнэмлэхийн мэдээлэл, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлт болон гадаад иргэний бүртгэлийн мэдээллийг анхдагч эх үүсгэврээс авч байгаа нь төрийн албаны тоо бүртгэлийн мэдээллийн сангаас албан хаагчийн мэдээллийг “Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем”-д нийлүүлж байгаа нь ижил төрлийн мэдээллийг нэг эх үүсвэрээс ашиглах, төрийн албан хаагчийн орон тооны нарийвчилсан мэдээ гаргах, төлөвлөлт хийх боломжийг бүрдүүлсэн байна.

“Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд бүртгэлтэй төрийн 4239 байгууллагын 226496 албан хаагч бүртгэлтэй байгаа бөгөөд уг бүртгэлийг хариуцан ажиллаж буй төрийн байгууллагуудын албан хаагчдад мэдээллийг үнэн зөв, бүрэн гүйцэт оруулах чиглэлээр 52 цагийн сургалт, зөвлөгөөг цахимаар зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 18658 албан хаагчийг хамруулсан байх бөгөөд харин энэхүү сургалт, зөвлөгөөний мөрөөр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний явц үр дүнгийн талаар тайланд тодорхойгүй байна.

Сангийн яамны “Төрийн байгууллагуудын цалингийн нэгдсэн систем”-ийг “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системтэй холбон мэдээлэл солилцох ажил эхэлж байсан бол 2023 онд бүрэн хэрэгжиж ХНУМТ цахим системд цалин, хөлсний бүтэц болох үндсэн цалингийн 71 сүлжээ, 377 төрлийн нэмэгдэл цалин хөлсний бүртгэлийг оруулснаар төрийн албан хаагчийн цалин хөлсний талаарх мэдээллийг бодитой, үнэн зөв бүртгэж, нэмэгдэл цалин хөлсийг давхардуулан олгох, илүү олгох, дутуу олгох, зөрүүтэй олгох, буруу олгох зэрэг зөрчлийг арилгахад чухал шийдэл болсноос гадна цалин хөлсний бодлогыг тодорхойлоход ач холбогдолтой тоон мэдээллийг цуглуулсан дэвшилтэд үйл ажиллагаа болжээ.

• Төрийн албаны хүний нөөцийн бүрдүүлэлт:

Төрийн албаны зөвлөлөөс Төрийн албаны тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.8, 42 дугаар зүйлийн 42.1.6, 28 дугаар зүйлийн 28.3 дахь хэсэг, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх журам”-ын заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 137 дугаар зүйлд заасан жирэмсний болон амаржсаны амралттай, хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эзгүй байх хугацаанд холбогдох хууль, журмын дагуу төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байгаа иргэнийг томилон ажиллуулсан тохиолдолд тухайн иргэний төрийн жинхэнэ албаны нөөцөд байх хугацааг тооцох болон Төрийн албаны тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.3 дахь хэсгийн “Төрийн жинхэнэ албанд анх орсон иргэнд туршилтын хугацааг 6-12 сар хүртэл хугацаагаар тооцож болно” гэсэн хуулийн хэрэгжилтийг хангах агуулга бүхий зөвлөмжийг Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлүүдээр дамжуулан, төрийн байгууллагуудад хүргүүлж мэргэжил, арга зүйгээр хангаж ажилласан байх боловч зөвлөмжийг хэрэгжилт хэрхэн хангагдсан талаар болон хэрэгжилтийн үр дүн тайланд тодорхойгүй байна.

Мөн Төрийн албаны тухай хуульд 2022 оны 07 дугаар сарын 05-ны өдөр орсон нэмэлт, өөрчлөлтөөр төрийн улс төр, төрийн тусгай, төрийн үйлчилгээний ангиллаас төрийн захиргааны ангилалд ур чадварын шилжилт хийх эрх зүйн шинэ орчин бүрдсэн, түүнчлэн төрийн албаны өөр өөр ангиллын албан тушаалуудыг адилтгах, ажилласан хугацааг дүйцүүлэн тооцох болсноор ажилтны туршлага, ур чадварыг ашиглах замаар сэлгэх, шилжүүлэх, хүний нөөцийн нөхөн хангалтыг тэлэх боломж нээгдэж, төрийн албанд тулгарч буй хүний нөөцийн хомсдолыг тодорхой хэмжээгээр нөхөх нөхцөлийг бүрдүүлсэн гэж байгаа боловч энэ нь орон нутагт хангалтгүй байгааг анхааран үзэх нь зүйтэй байна.

• Албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж, батлах зөвшөөрөл олгох:

2022 онд Төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, батлах зөвшөөрөл олгох ажлыг бүрэн цахимжуулж, ашиглаж эхэлсэн бол 2023 онд “Албан тушаалын тодорхойлолт” системийг “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо”

цахим системийн дэд систем байдлаар хөгжүүлж, хэрэглээнд нэвтрүүлсэн нь онцлох ажлуудын нэг болсон гэж үзэхээр байна.

Төрийн албан зөвлөлөөс 2022 онд 10 яам, 8 агентлаг, 22 нутгийн захиргааны, бусад 4 байгууллагын удирдах, гүйцэтгэх 1077 албан тушаалын тодорхойлолтыг шинээр, 861 албан тушаалын тодорхойлолтыг шинэчилж, 217 албан тушаалын тодорхойлолтод өөрчлөлт оруулан, Төрийн захиргааны албан тушаалын нийт 2155 албан тушаалын тодорхойлолтыг батлах зөвшөөрөл олгосон байсан бол 2023 онд Улсын Их Хурлын харьяа 5 байгууллага, 7 яам, 13 агентлаг, нутгийн захиргааны 24 байгууллага, бусад 3 байгууллага, нийт 52 байгууллагын удирдах албан тушаалын 285, гүйцэтгэх албан тушаалын 1323, нийт 1608 албан тушаалын тодорхойлолтод батлах зөвшөөрөл олгосон. Үүнээс шинээр 554, шинэчлэн 972, өөрчлөлт оруулсан 82, хүчингүй болгосон 996 байна.

Хүснэгт 4. Батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолт:

Он	Батлах зөвшөөрөл олгосон албан тушаалын тодорхойлолт								Хүчин төгөлдөр байгаа АТТ-ын тоо
	АТТ-д хамаарах төрийн захиргааны албан тушаалын тоо	Батлах зөвшөөрөл олгосон нийт АТТ-ын тоо	Үүнээс			Хүчингүй болгосон АТТ-ын тоо	Үүнээс		
			Шинээр баталсан	Шинэчлэн баталсан	Өөрчлөлт оруулсан		Бүтэц, чиг үүргийн өөрчлөлтөөр хүчингүй болгосон	Шинэчлэн батлах өөрчлөлтөөр хүчингүй болсон	
2019	19008	14036	14036						
2020	20553	7308	6709	580	19				
2021	21135	990	560	308	122	513	282	231	
2022	22023	2155	1077	861	217	1938	1077	861	
2023	27304	1608	554	972	82	996	173	823	
Нийт		26097	22936	2721	440	3447	1532	1915	22750

Тайлант хугацаанд зохион байгуулсан албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж, батлах зөвшөөрөл олгох үйл ажиллагаа нь сүүлийн 5 жилд тогтмол өссөн үзүүлэлттэй байна.

Төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг Төрийн албаны зөвлөлийн “Хүний нөөцийн удирдлага мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд бүртгэж, системээр хянаж, зөвшөөрөл олгохтой холбоотойгоор салбар зөвлөлийн нарийн бичгийн дарга нарыг чадавхжуулах зорилгоор 3 удаагийн сургалт зохион байгуулж, чиглэл зөвлөмж өгч ажилласан. Нийт 22 төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн албан тушаалын тодорхойлолтод санал хүргүүлж ажилласан байна.

Тайланд энэ хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний явц, үр дүнгийн талаар тодорхойгүй байна.

Аймаг, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын Нийгмийн бодлого /хөгжил/-ын хэлтсийн Жендерийн эрх тэгш байдал, салбар дундын бодлого зохицуулалт хариуцсан мэргэжилтэн”-ий албан тушаалын тодорхойлолтыг шинээр баталсан байна.

Мөн Төрийн албаны зөвлөлөөс албан тушаалын тодорхойлолтыг хянаж, батлах зөвшөөрөл олгох тогтолцоо нь иргэн, албан хаагчид зориулж албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулж батлах, өөрчлөх боломжийг хязгаарласан, хуульд заасан шаардлага хангасан иргэнийг зохих журмын дагуу сонгон шалгаруулах, төрийн албанд

шатлан дэвшүүлэх боломжийг бүрдүүлэх, төрийн алба мэргэшсэн тогтвортой байх томоохон суурь шинэчлэл болсон гэж үзэхээр байна.

1.6.Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнд дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулж ажилласан эсэх талаар:

Төрийн захиргааны албан хаагчийн шилжилт хөдөлгөөн, тогтвор суурьшлын өнөөгийн байдлыг Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлага, мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийн сүүлийн 3 жилийн өгөгдөлд тулгуурлан дүн шинжилгээ хийсэн байна.

Тайланд дүн шинжилгээний хүрээнд гарсан зарим дүн шинжилгээний үзүүлэлтийг тусгасан байна.

Тухайлбал, “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим систем дэх 2020-2022 оны шилжилт хөдөлгөөнд хамрагдсан 9037 албан хаагчийн бүртгэл мэдээллээс төрийн албан хаагчийн нас, хүйс, боловсрол, ажилласан жил, төрийн албаны ангилал, зэрэглэлийг гол үзүүлэлт болгон төрийн захиргааны албанаас халсан, чөлөөлсөн түр чөлөөлсөн, сэлгэн болон шилжин ажилласан албан хаагчийн хуулийн үндэслэл шалтгаан нөхцөл, төрийн албан хаагчийн туршлага, тогтвор суурьшлын өнөөгийн байдлыг харьцуулан судалж, гарсан үр дүнд үндэслэн цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээний санал дүгнэлтийг боловсруулах зорилготой хийсэн талаар тайланд мөн дурджээ.

Эдийн засгийн хамтын ажиллагааны байгууллагын тайланд гишүүн орнуудын хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөн 10-15 хувь байхад хэвийн гэж үздэг бол судалгаагаар манай орны хүний нөөцийн шилжилт хөдөлгөөн нь 20.3 хувь буюу 2 дахин их үзүүлэлттэй гарсан нь Төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.2 дахь хэсэгт заасны дагуу төрийн алба мэргэшсэн тогтвортой байх зарчмыг хангахад бүх шатны төрийн байгууллага, түүний удирдлагууд анхаарч ажиллах шаардлагатайг харуулж байна гэж үзсэн байна.

Тайланд Төрийн албаны тухай хуулийн үндэслэлийг баримтлалгүйгээр шилжилт хөдөлгөөний талаарх мэдээллийг ХНУМТ цахим системд бусад хуулиар заасан үндэслэлийг баримтлан, хуулийн зүйл заалтыг буруу сонгон бүртгэсэн нь нийт шилжилт хөдөлгөөний 57,1 хувийг эзэлж байгаа дүн гарсан байна.

Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр гадаад орнуудын Засгийн газар, олон улсын байгууллагын буцалтгүй тусламж, техникийн туслалцаа, хөнгөлөлттэй зээл, улсын төсөв, орон нутгийн хөгжлийн сангийн санхүүжилтээр төрийн 50 байгууллагад 157 төсөл хэрэгжиж байна. 2022 онд онд нийт төрийн 61 байгууллага 189 төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлж байна. Төсөл, хөтөлбөр, хэрэгжүүлж буй байгууллагын тоо өмнөх оноос 22 хувиар, төслийн тоо 20.3 хувиар тус тус өссөн үзүүлэлттэй байна.

Цаашид судалгаанд суурилсан төрийн албаны шинэтгэлийг боловсронгуй болгоход чиглэн хэрэгжүүлж байгаа ажлын үр дүн, гарч байгаа ахиц, өөрчлөлтийн явц байдлын талаар тайланд тодорхой тусгаж байх шаардлагатай байна.

Цаашид судалгаа шинжилгээний ажлыг боловсронгуй болгоход чиглэсэн үр дүн бүхий арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулан ажиллаж, судалгааны дүнгээр гарсан дүгнэлт, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр зохих арга хэмжээнүүдийг авч, дүнг тайланд тусгадаг байх нь зүйтэй байна.

1.7.төрийн албаны шинэтгэл болон сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангаж ажилласан талаар:

Хуулийн энэхүү заалтын хүрээнд хэрэгжилтийг тайланд тухайлан тодорхой тайлагнаагүй байна.

Тайлант хугацаанд хуулийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр тодорхой сэдвийн хүрээнд холбогдох сургалт, судалгаа, хэлэлцүүлэг, зөвлөн туслах ажлыг зохион байгуулж ажилласан байна.

Гэвч эдгээр сургалт, судалгаа, хэлэлцүүлэг, зөвлөн туслах ажлын хүрээнд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний явц, үр дүн, түүнд хийсэн дүн шинжилгээний талаар тайланд тодорхой дурдаагүй байгааг анхаарах нь зүйтэй байна.

Мөн хуулиар заасан энэхүү чиг үүргийн хэрэгжилтийг хэрхэн хангаж ажилласан тухайлан тодорхой тайлагнаагүй нь уг заалтын хэрэгжилтийн байдалд хяналт шинжилгээ хийж, үнэлэлт өгөхөд хүндрэлтэй байна.

Түүнчлэн, Төрийн албаны тухай хуулийн 66.1.7.-д заасан **“чиг үүргийн шинжилгээ хийхэд төрийн байгууллагад мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх;”** хүрээнд хэрэгжүүлсэн ажлын талаар тайланд тухайлан тодорхой тайлагнаагүй буюу тайланд дурдсан мэдээллээс хуулийн уг заалтын хэрэгжилтийг үнэлэхэд хүндрэлтэй байна.

1.8.Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох саналын талаар:

Төрийн албаны зөвлөлийн зүгээс Ерөнхийлөгчийн түвшинд, Улсын Их Хурал, Засгийн газрын түвшинд, Засгийн газар, Төрийн албан зөвлөл хамтарсан түвшинд болон Төрийн албан зөвлөлийн түвшинд Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох дараах саналыг боловсруулан ирүүлсэн байна.

Ерөнхийлөгчийн түвшинд:

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 1995 оны 109 дүгээр зарлигийн хавсралтаар батлагдсан “Төрийн захиргааны албан хаагчийн тангараг өргөх ёслолын журам”-ыг шинэчлэн батлах.

Улсын Их Хурлын түвшинд:

1. Төрийн албаны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулахаар 5 санал;
2. Улсын Их Хурлын 2019 оны 20 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагч болон төрийн албанд нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсөн тухай маргааныг хүлээн авч, хянан шийдвэрлэх журам”-д өөрчлөлт оруулахаар 6 санал;
3. Улсын Их Хурлын 2019 оны 21 дүгээр тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн захиргааны албан тушаалын зэрэг дэв, түүний нэмэгдэл олгох журам”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулахаар 1 санал;
4. Төрийн албаны төв байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтын нэгжийг Төрийн албаны тухай хууль, Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа-2050”-ын бодлогын зорилттой уялдуулан шинэчлэн тогтоох, шаардлагатай төсөв, санхүүгийн асуудлыг шийдвэрлүүлэх санал;
5. Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нийгмийн баталгааны эрх зүйн үндсийг тогтоох, мөн цалин хөлс, нийгмийн баталгааг хэрэгжүүлэхтэй холбогдох харилцааг нэгдсэн зохицуулалтад оруулж, шинээр хуульчлах зэрэг саналыг ирүүлсэн ирүүлсэн байна.

Засгийн газрын түвшинд:

1. Засгийн газрын 2019 оны 2 дугаар сарын 20-ны өдрийн 74 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах;
2. Засгийн газраас байгуулагдаж буй хороо, зөвлөл, комиссын Ажлын албанд ажиллаж буй албан хаагчийн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг тогтоох;
3. Төрийн захиргааны төв байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийн өөрчлөлтийн хөтөлбөрийг хууль тогтоомжид орсон өөрчлөлтийн хүрээнд зохицуулах зэрэг саналыг ирүүлсэн байна.

Засгийн газар, Төрийн албаны зөвлөл хамтарсан түвшинд:

1. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019 оны 34/31 дугаар тушаалаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг өөр албан тушаалд шилжүүлэх, сэлгэн ажиллуулах журам”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах;
2. Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын дарга, Төрийн албаны зөвлөлийн даргын хамтарсан 2019 оны 36/32 дугаар тушаалаар батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албан хаагчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, түүнд гомдол гаргах журам”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах;

Төрийн албаны түвшинд:

1. Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 4 дүгээр сарын 24-ний өдрийн Журам батлах тухай 71 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталсан “Төрийн албаны тэргүүний ажилтан цол тэмдгээр шагнах журам”-ыг шинэчлэн батлах;
2. Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалтыг Төрийн албаны тухай хуульд орсон нэмэлт, өөрчлөлтөд нийцүүлэх;
Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 600 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах;
3. Төрийн албаны зөвлөлийн 2023 оны 26 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрийн тусгай албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт”-д нэмэлт, өөрчлөлт оруулах.

ХОЁР. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Монгол Улсын Их Хурлын Хяналт шалгалтын тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.2 дахь хэсэг, Монгол Улсын Их Хурлын чуулганы хуралдааны дэгийн тухай хуулийн 112 дугаар зүйлийн 112.3 дахь хэсэгт заасны дагуу Улсын Их Хурлын Тамгын газраас Төрийн албаны зөвлөл хууль тогтоомжоор хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлсэн талаарх 2023 оны үйл ажиллагааны тайланд шинжилгээ хийлээ.

Төрийн албаны зөвлөл 2023 онд дараах үр дүнд хүрсэн байна:

- Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хууль болон Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-д заасны дагуу 2023 онд үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэн ажиллаж, Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1-д заасны дагуу 2023 оны үйл ажиллагааны тайланг хуулийн хугацаанд нэгтгэн хүргүүлсэн.
- Тайлангийн ихэнх хэсэг тоон мэдээлэл бүхий агуулгаар боловсруулагдсан байх бөгөөд Монгол Улсын Их Хурлын ханалт шалгалтын тухай хуульд заасан хууль

тогтоомжоор хүлээсэн чиг үүргээ хэрхэн хэрэгжүүлсэн талаар нарийвчилсан, тодорхой, дүн шинжилгээ бүхий хэмжигдэхүйц, үнэлэгдэхүйц мэдээллийг хангалттай тусгаагүйгээс хяналт шинжилгээний хүрээнд үнэлэлт, дүгнэлт өгөхөд хүндрэлтэй байна.

- Төрийн албаны тухай хуулийн нэмэлт, өөрчлөлтөөр улс төрийн албан тушаалыг дүйцүүлэх, төрийн тусгай болон төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны зохих албан тушаалтай адилтгах дүрэм, журмыг батлан хэрэгжүүлснээр төрийн албаны ангилал хооронд нөөцийн бүрдүүлэлтийг нэмэгдүүлсэн байх боловч эдгээр дүрэм журмын хэрэгжилтийн явц, үр дүн, түүнд хийсэн дүн шинжилгээ тайланд тодорхойгүй байна.
- Төрийн албаны зөвлөл нь 2023 онд “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт-Төрийн захиргааны албан хаагчийн ур чадвар, туршлагын шаардлагын нийцэл” сэдвийн хүрээнд хүний нөөцийн аудит хийсэн боловч 2022 онд хийсэн хүний нөөцийн аудитын цар хүрээнд хүрэхгүй байх бөгөөд цаашид хүний нөөцийн аудитын чиглэлээр мэргэших, бодлого үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх шаардлагатай байна.
- Төрийн албан хаагчдын эрх зөрчигдсөн маргааныг хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны хүрээнд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр ажиллаж, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт шалгалтыг тогтмол хийж ажилласан боловч нөхцөл байдалд хийсэн дүн шинжилгээ, авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний явц, түүний үр дүнгийн талаар тайланд хангалтгүй байна.
- Төрийн албаны цахим мэдээллийн санг бүрдүүлэхдээ “Иргэний бүртгэл”, “Боловсролын мэдээллийн сан”, “Хур”, “Төрийн албаны цалингийн нэгдсэн систем”-тэй төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг холбосон нь мэдээллийг боловсруулах, дамжуулах, солилцох, их өгөгдөл /data/-г ашиглах үйл ажиллагаанд үр нөлөө үзүүлж, бүртгэл мэдээллийн чанарт ахиц гарсан байна.
- Төрийн албаны зөвлөлийн вебинар 7:4:10 сургалтын хамрах хүрээ өргөжиж, цахим сургалтын жишиг соёлыг хэвшүүлэх чиглэлээр ажиллаж байна. Төрийн албаны албан тушаал бүрээр мэргэшүүлэх сургалтын тогтолцоог бүрдүүлэн, агуулгыг өргөжүүлж, зайнаас суралцах, үнэлж дүгнэх, цахим платформ нэвтрүүлэн суралцах боломжийг нэмэгдүүлж байгаа боловч арга хэмжээний явц, үр дүн, түүнд хийсэн дүн шинжилгээ тайланд тодорхойгүй байна.
- Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах чиглэлээр төрийн албаны цалин хөлсний бүтэц, цалингийн тогтолцооны шинэтгэлийг үе шаттайгаар үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд хамтран ажиллаж үр дүн гарч байна.
- Төрийн албаны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2 дахь хэсэгт заасны дагуу төрийн захиргааны албан тушаалын тусгай шаардлага, Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлагыг батлах тухай 02 дугаар тогтоол, 2023 оны “Тогтоолын хавсралтад өөрчлөлт оруулах тухай” 90 дүгээр тогтоолд заасны дагуу албан тушаалын сургалт буюу мэргэшил хэсгийн шаардлага уян хатан зохицуулалттай болсон байна.
- Тайлант онд хуваарьт болон захиалгат ерөнхий шалгалтыг зохион байгуулж, хөнгөрүүлсэн босго оноогоор Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг сонгон шалгаруулалтад оролцох боломж, нөхцлийг хангасан байна.
- Тайланд тайлант хугацаанд хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, түүний явц, үр дүнгийн талаарх мэдээлэл тодорхойгүй, зарим мэдээллүүд хангалтгүй байна.
- Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль шинээр батлагдаж, төрийн албаны ёс зүйн хэм хэмжээ, шаардлагыг тогтоосон эрх зүйн зохицуулалт, тогтолцоог сайжруулах, соён гэгээрүүлэх сургалт, хэлэлцүүлэг, нөлөөллийн арга хэмжээг зохион байгуулж ёс

зүйн дэд хороодыг бэхжүүлэх эхлэлийг тавьсан боловч хуулийн хэрэгжилтийг хангах хүрээнд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ хангалтгүй, хэрэгжилтийн явц, гарч байгаа үр дүнгийн талаар тайланд тодорхойгүй байна.

- Хяналт шалгалтын явцад гарсан зөрчил, дутагдал, түүний үр дагавар, шалтгаан нөхцөлд дүн шинжилгээ хийж, зөрчил дахин давтагдахгүй байхад чиглэсэн арга хэмжээг хэрхэн зохион байгуулж ажилласан талаар тайланд тодорхой дурдаагүй байна.
- Хүний нөөцийн сул орон тоог нөхөх чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний явц, үр дүн тайланд тодорхойгүй байна.
- Төрийн албаны шинэтгэл болон сайн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээгээр хангаж ажилласан талаарх мэдээлэл тайланд хангалтгүй байна.

ЗӨВЛӨМЖ

Шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан Төрийн албаны тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, түүний үр дүнг дээшлүүлэх, үйл ажиллагааны эрсдэлийг бууруулахад чиглэсэн дараах зөвлөмжийг хүргүүлж байна. Үүнд:

1. Цаашид тайлангийн агуулгыг боловсруулахдаа Улсын Их Хурлын хяналт шалгалтын тухай хуульд заасан хууль тогтоомжоор хүлээсэн чиг үүргээ хэрхэн хэрэгжүүлэн ажилласан талаар нарийвчилсан, тодорхой үр дүн, дүн шинжилгээ бүхий мэдээллийг тусгаж байх;
2. Хяналт шалгалтын хүрээнд гарсан зөрчил, дутагдлын шалтгаан нөхцөл, нөлөөлөл, үр дагаварт дүн шинжилгээ хийж, дүнг тайланд тодорхой тусгаж байх;
3. Эрх бүхий албан тушаалтны буруутай үйл ажиллагааны улмаас төрд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх арга хэмжээг үр дүнтэй зохион байгуулах, энэ хүрээнд хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний мэдээ мэдээллээр төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийг шуурхай хангах зорилго бүхий мэдээлэл дамжуулах, хүлээн авах тогтолцоог бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээ авч, дүр дүнг тайлагнах;
4. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль батлагдсантай холбогдуулан хуулийн хэрэгжилтийн бүрэн хангуулах чиглэлээр үр дүн бүхий арга хэмжээ авч, үр дүнг тайланд тусгайлан сэдэв болгон тусгаж хэвших;
5. Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа хандлага, ажлын байранд баримтлах соёлыг төлөвшүүлэн хэвшүүлэх чиглэлээр соён гэгээрүүлэх сургалт, сурталчилгаа, хэлэлцүүлгийг тогтмол зохион байгуулж байгаа хэдий ч төрийн албаны шинэчлэлийг эрчимжүүлэхэд чиглэсэн үр дүнд суурилсан судалгаа шинжилгээ хийж, үйл ажиллагаандаа үнэлэлт дүгнэлт өгч, тайланд тусгах;
6. Сургалт, хэлэлцүүлэг, зөвлөн туслах үйл ажиллагаа болон бусад зохион байгуулсан арга хэмжээний хэрэгжилт, түүний үр дүнд тухай бүр дүн шинжилгээ хийж, дүнг тайланд тодорхой тусгаж байх;
7. Орон нутагт төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний чухал шаардлагатай мэргэжлийн зарим албан тушаалд ажиллах хүний нөөцийн хомсдол үүсэж, албан тушаалын сул орон тоо нөхөгдөхгүй байдал хэвээр байгаад анхаарч, энэ талаар зохих судалгаа шинжилгээ хийх, мэргэжлийн хүний нөөцийг бэлтгэх, оновчтой бүтцийг тогтоох ажлыг үе шаттай эхлүүлж, зохион байгуулах;

8. Зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.8-д заасан төрийн албаны шинэтгэлийн бодлого, стратеги, хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилтийн явц, үр дүнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ хийх, түүний үр дүнг дээшлүүлэх талаар санал, зөвлөмж боловсруулах чиг үүргийн хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээг эрчимжүүлэн ажиллах шаардлага хэвээр байгааг анхаарах;
9. Албан тушаалын сул орон тоо хангалттай хэмжээнд нөхөгдөхгүй байгаад анхаарч үр дүн бүхий арга хэмжээг авч хэрэгжилтийн явц, үр дүнд дүн шинжилгээ хийн тайлагнадаг байх;
10. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд илэрсэн нийт зөрчлийн 72.5 хувийг 11 аймаг, үүний дараа 111 буюу 24.6 хувийг Нийслэл Улаанбаатар хотын 4 дүүрэгт хийгдсэн хяналт шалгалтын үеэр илэрсэн байгааг анхаарч, зөрчлийг дахин давтагдахгүй байхад чиглэсэн үр дүн бүхий зохион байгуулалтын арга хэмжээг авч, үр дүнг тайлагнан ажиллах шаардлагатай байна.

--- оОо ---