



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН  
ТАМГЫН ГАЗАР

14201 Улаанбаатар хот, Сүхбаатар дүүрэг,  
Жанжин Д. Сүхбаатарын талбай 1, Төрийн ордон  
Утас: 26-70-16, Факс: 32-70-16  
E-mail: secretariat@parliament.mn  
http://www.parliament.mn

2023. 04. 05 № ТГ-01/424

танай \_\_\_\_\_-ны № \_\_\_\_\_-т

Танилцуулга хүргүүлэх тухай

Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1-д заасны дагуу Төрийн албаны зөвлөлөөс 2022 оны үйл ажиллагааныхаа тайланг хуульд заасан хугацаанд Улсын Их Хуралд ирүүлсэн.

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 тус тус заасны дагуу Улсын Их Хурлын Тамгын газраас Төрийн албаны зөвлөлөөс хууль тогтоомжоор хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлсэн талаарх 2022 оны тайланд шинжилгээ хийж, танилцуулгыг хавсралтаар хүргүүлж байна.

Хавсралт ~~22~~ хуудастай.

Хүндэтгэсэн,

ЕРӨНХИЙ НАРИЙН  
БИЧГИЙН ДАРГА



Л.ӨЛЗИЙСАЙХАН



УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН  
ТАМГЫН ГАЗАР

**ХУУЛЬ ТОГТООМЖООР ХҮЛЭЭСЭН ЧИГ ҮҮРГЭЭ  
ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ТАЛААРХ ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН  
2022 ОНЫ ТАЙЛАНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ  
ТАНИЛЦУУЛГА**

## АГУУЛГА

### УДИРТГАЛ

#### НЭГ.ТӨРИЙН АЛБАНЫ ТУХАЙ ХУУЛЬД ЗААСАН ЧИГ ҮҮРГИЙН 2022 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 албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах, ёс зүйн зөрчлийн талаар:

1.3.төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн тусалцаа үзүүлэх чиглэлээр:

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

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

1.6.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:

1.7.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:

1.8.төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний тухай мэдээллийг судлан боловсруулж, тэдгээрийн давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлсэн талаар:

1.9.төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангаж ажиллсан талаар:

### ХОЁР.ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

#### Хүснэгтийн товьёг

Хүснэгт 1.Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа

Хүснэгт 2.Ёс зүйн зөрчлийг агуулгаар 2021, 2022 оныг харьцуулан үзвэл:

Хүснэгт 3.Хүний нөөцийн аудитад хамрагдсан байгууллагын тоо /2021-2022/

Хүснэгт 4.Төрийн жинхэнэ албан нөөцөд бүрдүүлэх ерөнхий шалгалтын тоон мэдээлэл /2022 он/

Хүснэгт 5.Төрийн жинхэнэ албан нөөцөд бүрдүүлэх ерөнхий шалгалтын тоон мэдээлэл /2022 он/

## **Зургийн товьёг**

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

Зураг 2. Төрийн албан хаагчдын насны бүтцийн ангилалаар

Зураг 3.“Зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар” тогтоолыг хүргүүлсэн байгууллагаар нь авч үзвэл:

Зураг 4. Шийдвэр гаргасан албан тушаалтан

## ХУУЛЬ ТОГТООМЖООР ХҮЛЭЭСЭН ЧИГ ҮҮРГЭЭ ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ТАЛААРХ ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН 2022 ОНЫ ТАЙЛАНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ТАНИЛЦУУЛГА

2023 оны 04 дүгээр  
сарын 04-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 2022 оны үйл ажиллагааны тайлангаа 2023 оны 03 дугаар сарын 31-ний өдөр 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 2022 оны тайланд шинжилгээ хийсэн болно.

Тайланд шинжилгээ хийхдээ Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагааны тайлан, “Ажиглалт” ТББ-аар гүйцэтгүүлсэн “Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны үйл ажиллагаанд хийсэн үнэлгээний тайлан” болон 2022 оны Монгол Улсын төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийн 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 2022 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 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, мэргэшил, 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 дүнд 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 чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний тухай мэдээллийг судлан боловсруулж, тэдгээрийн давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүргийн хэрэгжилтийн талаар;
- ❖ төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангаж ажилласан талаар зэрэг болно.

• **Төрийн албаны 2022 оны ерөнхий тоон мэдээлэл:**

Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд төрийн бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай бусад ажил, үйлчилгээг нийтэд хүргэх үйл ажиллагааг төрийн 4,232 байгууллагад ажиллаж буй 225,205 албан хаагч гүйцэтгэж байна. Эдгээрээс улс төрийн албан хаагч 3,759, төрийн захиргааны албан хаагч 22,023, төрийн тусгай албан хаагч 47,158, төрийн үйлчилгээний албан хаагч 152,265 байгаа бөгөөд 2021 оны мөн үетэй харьцуулахад төрийн албан хаагч 7.8 хувиар өссөн байна.

Төрийн албаны ангилал тус бүрээр авч үзвэл, төрийн улс төрийн албан хаагч нийт төрийн албан хаагчдын 1.7 хувийг эзэлж, 2021 оны мөн үеэс 406 буюу 9,7 хувиар буурсан байна.

Харин төрийн үйлчилгээний албан хаагч нийт төрийн албан хаагчдын 67.6 хувийг эзэлж, өмнөх оны мөн үеэс 14,600 буюу 10,6 хувиар, төрийн захиргааны албан хаагчид 9.8 хувийг эзэлж, 888 буюу 4.2 хувиар, төрийн тусгай албан хаагчид 20.9 хувийг эзэлж өмнөх оноос 1259 буюу 2.7 хувиар тус тус өссөн байна. (Зураг-1)

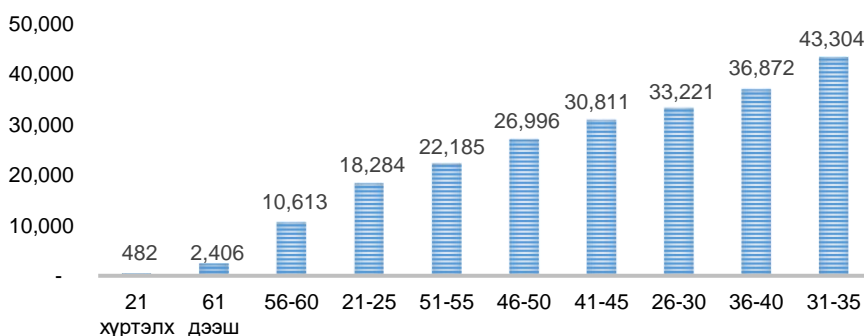
**Зураг 1. Төрийн албан хаагчдын тоо, төрийн албаны ангиллаар 2021, 2022 оны харьцуулсан байдлаар:**



Нийт төрийн албан хаагчдыг албан тушаалын ангилалаар авч үзвэл, удирдах албан тушаалд 16,847 албан хаагч ажиллаж байгаагаас эмэгтэй албан хаагч 7,275 буюу 43 хувь, эрэгтэй албан хаагч 9,572 буюу 57 хувийг эзэлж байна.

Гүйцэтгэх албан тушаалд нийт 149,450 албан хаагч ажиллаж байгаагаас эмэгтэй албан хаагч 106,107 буюу 71 хувь, эрэгтэй албан хаагч 43,343 албан хаагч буюу 29 хувийг, туслах албан тушаалд нийт 58,908 байгаагаас эмэгтэй ажилтан 32,172 буюу 55 хувь, эрэгтэй ажилтан 26,736 буюу 45 хувийг тус тус эзэлж байна.

**Зураг 2. Төрийн албан хаагчдын насны бүтцийн ангилалаар**



Нийт төрийн албан хаагчдыг насны бүтцээр нь авч үзвэл, 2022 онд Төрийн албан хаагчдын дундаж нас 40 болж өмнөх оноос 0,94 нэгж хувиар өсч нийт төрийн албан хаагчдын 66 хувь нь 25-44 насныхан байна.

Мөн төрийн албан хаагчийн 42.5 хувь нь 35 хүртэлх насных, 56.3 хувь нь 63-60 насных, 60 болон түүнээс дээш насныхан 1.3 хувийг эзэлж байна. Эдгээрийг өмнөх онтой харьцуулахад 35 хүртэлх насны албан хаагчдын эзлэх хувь 9.4 хувиар нэмэгдсэн бол 36-60 насны албан хаагчдын эзлэх хувь 5.6 хувиар, 60 болон түүнээс дээш насныхны эзлэх хувь 4.5 хувиар буурсан байна.

*Нийт төрийн албан хаагчдыг хүйсийн харьцаагаар авч үзвэл*, Төрийн албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь 2021 онд 62.59 хувь байсан бол 2022 онд 64.6 болж өсчээ.

**Хүснэгт 1.Төрийн албан хаагчдын хүйсийн харьцаа**

Төрийн албаны ангилал	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Нийт	Эмэгтэй албан хаагчдийн эзлэх хувь
Төрийн улс төр	892	2,867	3,759	23.7%
Төрийн захиргаа	14,408	7,615	22,023	65.4%
Төрийн тусгай	13,318	33,840	47,158	28.2%
Төрийн үйлчилгээ	116,936	35,329	152,265	76.8%
<b>Нийт</b>	<b>145,554</b>	<b>79,651</b>	<b>225,205</b>	<b>64.6%</b>

Төрийн албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь сүүлийн 10 жилд дунджаар 0.53 хувиар өссөн бол 2022 онд 2.01 хувиар өссөн нь хамгийн өндөр үзүүлэлт болжээ.

## **НЭГ. ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ХУУЛЬ ТОГТООМЖООР ХҮЛЭЭСЭН ЧИГ ҮҮРГИЙН 2022 ОНЫ ХЭРЭГЖИЛТЭД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ**

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

Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.3-т “иргэн, байгууллага, албан хаагчийн гомдол, мэдээллийн дагуу төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд шалгалт хийх, илэрсэн зөрчлийг арилгах хугацаатай шаардлага хүргүүлэх, хууль тогтоомж зөрчсөн шийдвэрийг хүчингүй болгох” чиг үүргийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөл нь 2022 онд дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэн ажиллажээ.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2019-2022 онд нийт 453 байгууллага, 7178 албан хаагчийг хяналт шалгалтад хамруулж, 489 зөрчилтэй томилгоог илрүүлснээс 2022 онд Төрийн албаны зөвлөлийн болон Зөвлөлийн даргын шийдвэр, санаачилгаар төлөвлөгөөт хяналт, шалгалтад 33 байгууллагын 791 албан хаагчийг, иргэн байгууллага, албан хаагчийн гомдол мэдээллийн дагуу 25 байгууллагын 221 албан хаагчийг төлөвлөгөөт бус хяналт шалгалтад тус тус хамруулж, нийт 58 байгууллагын 1012 албан хаагчид холбогдох хяналт шалгалтын үйл ажиллагааг зохион байгуулсан байна.

Энэ нь 2021 онд иргэн байгууллага, албан хаагчийн гомдол мэдээллийн дагуу 30 байгууллагын 304 албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт, шалгалт хийж байсантай харьцуулахад иргэн байгууллага, албан хаагчаас ирүүлсэн гомдол 27.3 хувиар буурсан байна.

Хяналт шалгалтын явцад 193 иргэн, албан хаагчийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчиж төрийн жинхэнэ албан тушаалд томилсныг тогтоож, 175 албан хаагчид холбогдох “Зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар” бүхий 30 тогтоолыг томилох эрх бүхий албан тушаалтанд хүргүүлжээ. (Зураг-3)

Зураг 3. “Зөрчил арилгах хугацаатай үүрэг, даалгавар” тогтоолыг хүргүүлсэн байгууллагаар нь авч үзвэл:



Төрийн албаны зөвлөлийн зөрчил арилгуулах хугацаатай үүрэг даалгавар хүргүүлсэн тогтоолын 2022 оны хэрэгжилтийг авч үзвэл 132 албан хаагчид хамаарал бүхий 25 тогтоол буюу 83.3 хувь нь бүрэн хэрэгжиж, 18 иргэн, албан хаагчид холбогдох 5 тогтоолын хэрэгжих хугацаа болоогүй байна.

Түүнчлэн, томилгооны зөрчил арилгуулахаар хугацаатай үүрэг даалгавар бүхий 2021 онд хүргүүлсэн тогтоолыг хугацаанд биелүүлээгүй 31 иргэн, албан хаагчийн асуудлыг Төрийн албаны зөвлөлийн хуралдаанаар дахин хэлэлцэж, томилсон шийдвэрийг хүчингүй болгон шийдвэрлэжээ.

Төрийн албаны зөвлөлөөс зөрчил гаргасан албан тушаалтанд тухай бүр хариуцлага тооцож, гарсан хохирол, зөрчлийг арилгуулахын зэрэгцээ зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр зөвлөмж, мэдэгдэл, албан даалгавар өгч, биелэлтэд хяналт тавин ажиллаж байгаа ч цаашид энэхүү арга хэмжээ нь үр дүнтэй эсэхийг нягтлан үзэх, үр дүнд суурилсан судалгаа, шинжилгээг хийх шаардлагатай байна. Мөн 2020-2022 онд хяналт шалгалтаар илэрсэн зөрчилтэй томилгооны тоон үзүүлэлт тогтмол өсөж байгаа нь зөрчлийг арилгуулах чиглэлийг баримтлахаас илүүтэй урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх чиглэлээр зохион байгуулж буй арга хэмжээг эрчимжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай байна.

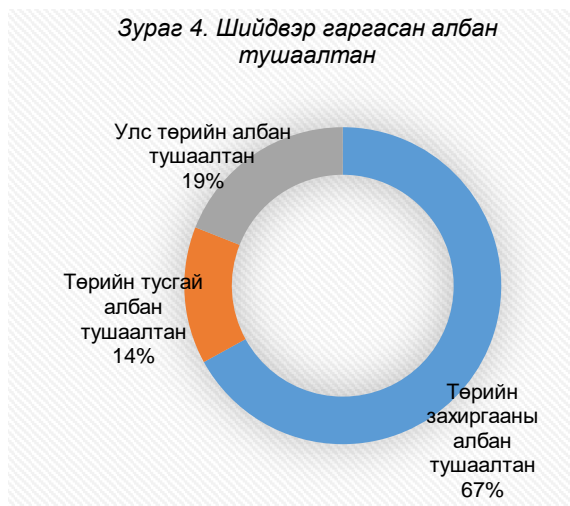
- *Төрийн албан хаагч, нэр дэвшигчийн эрх зөрчигдсэн маргааныг хянан шийдвэрлэсэн дүнгийн талаар:*

2022 онд Төрийн албаны зөвлөлөөс 63 гомдол, маргаан үүсгэн шалгаж, маргаан хянан шалгах комиссын 33 дүгнэлт гарч эрх бүхий албан тушаалтны 23 шийдвэр буюу 36.5 хувийг Төрийн албаны тухай хууль тогтоомж болон төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчсөн гэж үзэн хүчингүй болгож, 10 шийдвэр буюу 15.9 хувийг хууль зүйн үндэслэлтэй болохыг тогтоосон байна.

Маргаан бүхий 63 актын 42 шийдвэр буюу 67 хувийг төрийн захиргааны албан тушаалтан гаргасан бол 9 шийдвэр буюу 14.9 хувийг төрийн тусгай албан тушаалтан гаргасан байна.

Эрх бүхий албан тушаалтан, төрийн албан хаагчдын хооронд үүссэн маргааны бүхий захиргааны актыг агуулгаар нь авч үзвэл:

- Төрийн албанаас чөлөөлсөнтэй холбоотой - 17;
- Сахилгын шийлтгэл ногдуулсантай холбоотой - 16;
- Нийгмийн баталгааны талаар асуудлаар - 14;
- Албан тушаал бууруулсан талаарх - 7;





- Төрийн албанаас үндэслэлгүй халсан гэх асуудлаар - 4;
- Иргэнийг, эсхүл улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагчийг төрийн албанд хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлнэн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулж томилохтой холбоотой - 3;
- Төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилохтой холбоотой - 2 асуудлаар гаргасан байна.

Энэ нь 2021 оны мөн үеэс хүчингүй болсон маргааны эзлэх хувь хэмжээ 23.3 хувиар, хууль зүйн үндэслэлтэй болохыг тогтоосон маргаан 47.3 хувиар буурсан байна.

Түүнчлэн, маргаан хянан шийдвэрлэх явцад зөрчил арилсан, шүүхэд хандсан, тухайн албан тушаалд гомдол гаргагч өөрөө төрийн албаны тухай хууль тогтоомж зөрчиж хууль бусаар томилогдсон нь тогтоогдсон, гомдлоосоо татгалзсан, харьяаллын бус маргаан болохыг тогтоож гомдол гаргагчид зохих хариуг хуулийн хугацаанд хүргүүлэх замаар маргаан бүхий 20 гомдлыг шийдвэрлэсэн байна.

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

Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.2-т “Төрийн албаны төв байгууллага шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийн талаар бүртгэл хөтөлж, төрд учруулсан хохирлын нөхөн төлөлтөд хяналт тавьж, нөхөн төлөгдөөгүй тохиолдолд төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргана” гэж, мөн Монгол Улсын Их Хурлын 2019 оны 17 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны дүрэм”-ийн 2.1.7-д “Зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.2 дахь хэсэгт заасан асуудлаар төрийг төлөөлж шүүхэд нэхэмжлэл гаргах” гэж заасны дагуу төрийн албан хаагчийг төрийн албанд хууль бусаар томилсон, чөлөөлсөн, түр чөлөөлсөн, халсныг төрийн албаны төв байгууллага, эсхүл шүүх тогтоосон бол төрд учруулсан хохирлыг уг шийдвэрийг гаргасан буруутай албан тушаалтнаар нөхөн төлүүлдэг.

Төрийн албаны зөвлөл нь 2022 онд төрд хохирол учруулсан хууль бус шийдвэр гаргасан 27 албан тушаалтанд холбогдох 303 сая төгрөгийн хохирлыг нөхөн төлүүлэх шаардлагыг хүргүүлж, уг шаардлагыг биелүүлээгүй 7 албан тушаалтанд холбогдох 107 сая төгрөгийг нөхөн төлүүлэх нэхэмжлэлийг шүүхэд гаргасан байна.

Түүнчлэн Төрийн албаны зөвлөл нь 2021 онд төрд учирсан 490.1 сая төгрөгийн хохирлоос 216.3 сая төгрөгийн буюу 44.1 хувийн, 2022 онд 164.3 сая төгрөгийн хохирол учирснаас 61.6 сая төгрөгийн буюу 37.5 хувийг нөхөн төлүүлэхээр шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан байна.

2019-2022 онд нийт 153.8 сая төгрөгийн хохирлыг шүүхийн шийдвэрээр барагдуулах шийдвэр гарсан бөгөөд үүнээс 31.4 хувь буюу 48.3 сая төгрөгийг нөхөн төлж, 7 албан тушаалтанд холбогдох 102.2 сая төгрөгийг албадан гүйцэтгүүлэхээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хандсан байна. Өөрөөр хэлбэл, 2022 онд нийт 39.5 сая төгрөгийн хохирлыг нөхөн төлүүлсэн нь 2019 оноос хойших хамгийн өндөр үзүүлэлт боловч, 2019-2022 онд төлбөл зохих 153.8 сая төгрөгөөс 48.3 сая төгрөгийг 4 жилийн хугацаанд төлж барагдуудсан нь уг арга хэмжээг эрх бүхий байгууллагатай хамтран эрчимжүүлэх, цаашид эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох замаар хүлээлгэх хариуцлагыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

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

Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.1-д “хуульд өөрөөр заагаагүй бол төрийн албаны удирдах болон гүйцэтгэх албан хаагчид төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон зөвлөгөө өгөх, арга зүйн удирдлагаар хангах” чиг

үүргийн хүрээнд 2022 онд Төрийн албаны зөвлөл нь дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн байна.

2022 онд төрийн 415 албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргаснаас төрийн захиргааны албан тушаалтан 221 буюу 53.3 хувийг, 194 төрийн үйлчилгээний албан тушаалтан буюу 46.7 хувийг эзэлж байгаа нь өмнөх оноос 0.1 хувиар буурсан байна.

Төрийн албаны зөвлөлийн тайланд “Ёс зүйн зөрчлийн тоо бага зэрэг буурсан нь энэ талаарх төрийн байгууллагаас хэрэгжүүлж байгаа соён гэгээрүүлэх, нөлөөллийн арга хэмжээ төрийн албан хаагчдын харилцаа хандлага, ёс зүй, соёлд тодорхой хэмжээний эерэг нөлөөлөл үзүүлж байна гэж дүгнэж болохоор байна” гэж дүгнэсэн хэдий ч энэхүү буурсан үзүүлэлт нь хангалттай үр дүн мөн эсэхэд анхаарах шаардлагатай юм.

Ёс зүйн зөрчлийг агуулгаар нь авч үзвэл, ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн болон ажлын хариуцлага алдсан 19, албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан 153, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй 25, ажлын цаг ашиглалтын 57, харилцаа, хандлагын 158, бусад буюу нууц задруулах, захирах захирагдах ёсыг зөрчих, албаны нэр барих, байгууллагын эд хөрөнгийг хувийн зорилгоор ашигласан зэрэг 3 зөрчил тус тус гарсан байна.

Ёс зүйн зөрчлийг шалгаж төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчдад зохих хариуцлага ногдуулсны 225 нь сануулах, 149 нь уучлал гуйхыг үүрэг болгосон хариуцлага хүлээлгэж, 11 тохиолдлыг ёс зүйн хариуцлага тооцох үндэслэлгүй гэж үзсэн байна.

Хүснэгт 2. Ёс зүйн зөрчлийг агуулгаар 2021, 2022 оныг харьцуулан үзвэл:

Зөрчлийн агуулга	2021 он		2022 он	
	Тоо хэмжээ	Хувь	Тоо хэмжээ	Хувь
Ажил үүргээ хангалтгүй биелүүлсэн болон ажлын хариуцлага алдсан	35	8.4	19	4.6
Албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан	75	18.9	153	36.9
Удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй	42	10.02	25	6.0
Ажлын цаг ашиглалт	26	6.2	57	13.7
Харилцаа хандлагын	126	30	158	38.1
Хууль, дүрэм, журам зөрчсөн	78	18.6	-	-
Бусад /нууц задруулах, захирах захирагдах ёсыг зөрчих, албаны нэр барих, байгууллагын эд хөрөнгийг хувийн зорилгоор ашигласан зэрэг/	37	8.8	3	0.7
<b>Нийт</b>	<b>419</b>		<b>415</b>	

Ёс зүйн зөрчлийн байдалд шинжилгээ хийхэд “албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан”, “төрийн албан хаагчийн харилцаа хандлагын зөрчил” 2021 онд нийт зөрчлийн 48.9 хувийг, 2022 онд нийт зөрчлийн 75 хувийг эзэлж байгаа нь төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа хандлага, ажлын байранд баримтлах соёл, дэг журмыг төлөвшүүлэн, хэвшүүлэх чиглэлээр зохион байгуулж байгаа сургалт, хэлэлцүүлгийн үр дүнг нэмэгдүүлэх чиглэлээр дорвитой арга хэмжээг авах нь зүйтэй байна.

**1.3.төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх чиглэлээр:**

Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.2-т “төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх, төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулах” чиг үүргийн хүрээнд дараах арга хэмжээг 2022 онд авч хэрэгжүүлжээ.

Төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд төрийн албан хаагчийн сургалтын модулийг ашиглалтад нэмж хөгжүүлэн ашиглалтад нэвтрүүлсэн байна. Энэхүү модуль нь төрийн захиргааны албан хаагчийн мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, хувь хүний карьер хөгжлийн төлөвлөлт, сургалт, оролцогч талуудын мэдээлэл солилцох урсгалыг бий болгож, сургалтын тэгш, хүртээмжтэй байдлыг нэмэгдүүлж, шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог бэхжүүлэх ач холбогдолтой цахим хөгжүүлэлт болсон гэж Төрийн албаны зөвлөл үзсэн байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хэрэгжиж эхэлсэн 2019 оноос хойш нийт 22353 төрийн албан хаагчийг, үүнээс 5534 албан хаагчийг мэргэшүүлэх багц сургалтад, 3240 албан хаагчийг мэргэшүүлэх дунд хугацааны болон давтан сургалтад, 13579 албан хаагчийг чиглүүлэх болон богино хугацааны сургалтад тус тус хамруулжээ.

Үүнээс 2022 онд нийт 9320 төрийн албан хаагч мэргэшүүлэх 6 төрлийн сургалтад хамрагдсанаас мэргэшүүлэх багц сургалтад 1141, чиглүүлэх болон богино дунд хугацааны сургалтад 8179 албан хаагч хамрагдсан байна. Мэргэшүүлэх багц сургалтад хамрагдсан 1141 албан хаагчаас ахлах түшмэлийн сургалтад 806 албан хаагч, эрхэлсэн түшмэлийн сургалтад 282 албан хаагч, тэргүүн түшмэлийн сургалтад 53 албан хаагч хамрагдсан бөгөөд 543 албан хаагч буюу 48 хувь нь эмэгтэй, 598 албан хаагч буюу 52 хувь нь эрэгтэй албан хаагч байна.

Өөрөөр хэлбэл, чиглүүлэх болон богино хугацааны сургалтад хамрагдсан төрийн албан хаагчдын тоо өмнөх оны мөн үеэс 2 дахин өссөн байна.

Төрийн албан хаагчдад зориулсан арга зүйн сургалтыг холбогдох хөтөлбөрийн дагуу зохион байгуулж 10 яам, 33 агентлаг, 4 аймгийн нийт 9371 төрийн албан хаагчийг, хууль тогтоомжийн нэмэлт, өөрчлөлтийг тайлбарлан таниулах, нэг мөр ойлгох, сургалтын чанар хүртээмжийн талаар явуулсан хяналт шалгалтын явцад 58 байгууллага, 1012 албан хаагчид, аудит хийхэд 52 байгууллагын 1130 албан хаагчдад, Төрийн албаны зөвлөлийн “брэнд” “7:4:10” арга зүйн сургалтыг долоо хоног бүр уламжлал болгон зохион байгуулж, 6 багц сэдвээр 32 удаа зохион байгуулж, давхардсан тоогоор 92335 хэрэглэгчийн эрхээр 150 гаруй мянган албан хаагч хамрагдсан байна.

“7:4:10” цахим сургалтын сэдэв, агуулга, хэрэгцээний талаарх судалгааг нийт 1425 төрийн албан хаагчаас авхад хууль эрх зүй, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, хувь хүний хөгжил, харилцаа хандлага, төрийн албан хаагчдын сэтгэл зүй, санхүү эдийн засаг, эрүүл мэндийн чиглэлээр арга зүйн сургалтыг зохион байгуулах хэрэгцээтэй байна гэжээ.

Төрийн албаны зөвлөлөөс зохион байгуулж байгаа сургалтын агуулга, үргэлжлэх хугацааны талаар цаашид үе шаттай судалгаа хийх шаардлагатай бөгөөд судалгааны явц, дүнд үндэслэн зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах, мөн төрийн албан хаагчийн мэргэшүүлэх багц сургалтын хөтөлбөрийг албан хаагчийн үндсэн чиг үүрэг болох ажил үүргээ үр дүнтэй гүйцэтгэх үйл явцад саад, нөлөөлөл үүсгэхгүй байхаар зохицуулахад анхаарах шаардлагатай юм.

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт, тавьж, мэргэшил, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх зорилгоор “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хэрэгжилт”-ийн захиалгат судалгааг 2022 онд хийсэн байна.

*Судалгааны дүнгээр “төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг нэгдсэн бодлого, ижил зарчмаар, адил тэгш нөхцөлөөр хангах зохицуулалт алдагдсан, байгууллагын онцлог, үйл ажиллагааны чиглэл болон төрийн албан хаагчдын эрхэлж байгаа албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, албан хаагчдын ажилласан жилээс хамаарч төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааны хэрэгжилт ялгаатай, төрийн албан хаагчдын нийгмийн баталгааг хангаж байгаа гол эх үүсвэр нь цалин бөгөөд энэ нь амьдралын өдөр тутмын хэрэгцээг бага хэмжээгээр хангаж, бусад шаардлагатай /эрүүл мэндийн үйлчилгээ, амралт*

*чөлөөт цагаа өнгөрүүлэх, хөрөнгө худалдан авалт, хуримтлах бий болгох зэрэг/ зүйлсийг санхүүжүүлэхэд хүрэлцэхгүй байна” гэсэн дүгнэлт гарсан байна.*

Түүнчлэн, төрийн албан хаагчдын санхүүгийн байдал /79%/, орон сууцны нөхцөл /66%/ тааруу болон муу гэж судалгаанд оролцогчид үзсэн байна.

Мөн Дэлхийн банкны зөвлөхүүдтэй хамтран “Төрийн захиргааны албан хаагчдын үндсэн цалин, нэмэгдэл, гүйцэтгэлд суурилсан цалингийн тогтолцоог боловсронгуй болгох” судалгаагаар төрийн албан хаагчдын цалин сүүлийн жилүүдэд тодорхой хэмжээгээр нэмэгдсэн боловч нэмэгдсэн хэмжээ хэт зөрүүтэй, харилцан адилгүй, 2020 онд төрийн зарим албан хаагчид (УИХ, Ерөнхийлөгч, ЗГХЭГ, ҮАБЗ, ТЗТБ ын ТЗ, Төрийн захиргааны төв байгууллагын ТТ)-ын цалинг үндсэн сүлжээнээс салгаж, илүү өндөр хувь (65-222)-аар ялгаатай нэмэгдүүлсэн, Төрийн албан хаагчдын цалингийн сангийн нийт өсөлт сүүлийн 5 жилд 38 орчим хувь байгаа нь амьжиргааны доод түвшний өсөлт, инфляцын өсөлттэй ойролцоо түвшинд байгаа дүн гарсан байна. Тухайлбал,

- Төрийн албан хаагчдын дундаж цалин улсын дундаж цалингаас 25 орчим хувиар бага байна;
- Төрийн албан хаагчдын дундаж цалин хөлсний өсөлтийг ангилал, зэрэглэл, хувийн хэвшлийн цалин хөлсний дундаж өсөлттэй сүүлийн 10 жилд буюу 2011-2022 онд харьцуулж үзэхэд УИХ, Ерөнхийлөгч, ЗГ-ын ажлын алба, шүүхийн ажилтнуудын цалин хөлс улсын дундаж (3.3 дахин)- аас өндөр (0.9-4.9 дахин) нэмэгдсэн гэсэн байна.

Мөн Төрийн албаны ангилал хоорондын цалингийн зөрүү, үүрэг, хариуцлагын ялгаатай байдлыг харгалзан цалингийн зохистой харьцааг тогтоох шаардлагатай юм. Жишээлбэл, Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газрын албан хаагчийн хамгийн бага зэрэглэл (зохион байгуулагч)-ийн үндсэн цалингийн дундаж нь 2,256.1 мянган төгрөг байгаа бол Төрийн захиргааны төв байгууллагын хамгийн өндөр зэрэглэл (Төрийн нарийн бичгийн дарга)-ийн үндсэн цалингийн дундаж нь 1,755.1 мянган төгрөг байна.

Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсний бүтцийн 62 хувийг цалин эзэлж байна. Төрийн албан хаагчдын цалин хөлсөнд үндсэн цалин 69.2%, нэмэгдэл 16.4%, нэмэгдэл хөлс 8.9%, шагнал урамшуулал 1.9%, олговор, хөнгөлөлт, тэтгэмж 3.6%-ийг тус тус эзэлж байна.

Үндсэн цалингийн нийт цалин хөлсөнд эзлэх хувиар төрийн тусгай албан хаагчдын хамгийн бага буюу 59%, төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын хувьд хамгийн их буюу 70.6% байна. Тухайлбал, нэмэгдэл, нэмэгдэл хөлс, олговор, урамшууллын нийт цалин хөлсөнд эзэлж байгаа хувь төрийн тусгайд 41 хувь байгаа бол бусад ангилалд 30 орчим хувь байна. Төрийн тусгай албан хаагчдын 99,5 хувь нь цолны нэмэгдэл авч байгаа бөгөөд бусад ангилалд тус нэмэгдлийг олгодоггүй нь дээрх ялгааг гарахад голлон нөлөөлж байна.

2022 онд Төрийн албаны зөвлөлөөс “Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааны хэрэгжилт, төлөв, байдал”-ыг Удирдлагын академийн эрдэмтэн, судлаачдын багаар судалгаа хийлгэсэн бөгөөд судалгааны дүнд албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хуульд заасны дагуу боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй ч хөтөлбөрүүдийг агуулга, хамрах хүрээ, хүрэх үр дүн, шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулсан байдал харилцан адилгүй байна гэсэн дүгнэлт гарсан байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн байгууллагуудад уг хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх санхүүжилтийн эх үүсвэр тодорхойгүй байгаагаас хангалтгүй байна.

Нийгмийн баталгааг хангах эрх зүйн орчин зохих хэмжээнд бүрдсэн ч уг харилцааг зохицуулж буй эрх зүйн зохицуулалтын хоорондын уялдаа холбоо сул байгаагийн улмаас төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа бүхэлдээ хангагдаж чадахгүй байна.

Нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн гол үндэс нь санхүүжилт бөгөөд үнэн чанартаа мөнгө, санхүүжилтгүй цаасан дээрх хөтөлбөр байгааг анхаарах шаардлагатайг судалгаанд онцлон тэмдэглэжээ.

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хэрэгжилтэд хяналт, арга зүйн туслалцаа үзүүлэх зорилгоор “Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хэрэгжилт”-ийн захиалгат судалгаагаар “Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг нэгдсэн бодлого, ижил зарчмаар, адил тэгш нөхцөлөөр хангах зохицуулалт алдагдсан” гэсэн дүн гарсан байна.

Тухайлбал, “Төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах асуудлыг салбар, байгууллага бүр өөрийн тусгайлсан хуулиар зохицуулж байгаагаас нийгмийн баталгааны хамрах хүрээ, арга, хэлбэр, хэмжээ нь хоорондоо адилгүй болж адил тэгш хандах зарчим алдагдсан” дүгнэлт гарсан нь байгууллага бүр албан хаагчийнхаа ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй ч хөтөлбөрийг боловсруулсан байдал, харилцан адилгүй, хэрэгжилт хангалтгүй, хэрэгжүүлэх гол нөхцөл болсон санхүүжилтийн эх үүсвэр хангалтгүй байгаатай холбоотой нь эрх бүхий албан тушаалтан, төрийн албан хаагчдын хооронд маргаан үүсэх нэг нөхцөл болж байна.

Төрийн албан хаагчдын нийгмийн батлагааг хангаснаар тухай албан хаагчийн ажлын бүтээмж нэмэгдэж, тогтвор суурьшилтай ажиллах нэг нөхцөл бүрдэх юм. Нийгмийн баталгааг хангах талаар хууль, эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, Засгийн газрын түвшинд хэрэгжилтийг бүрэн хангуулах чиглэлээр үр дүнд чиглэсэн үйл ажиллагааг зохион байгуулах шаардлагатай бөгөөд байгууллагын удирдлагын түвшинд хууль тогтоомжийн хүрээнд холбогдох арга хэмжээг авч ажиллахыг зорих нь чухал юм.

Түүнчлэн зарим албан хаагчдын цалин хөлс Монгол Улсын дундаж цалингаас 25 хувь доогуур байгааг анхаарч төрийн албан хаагчдын цалин сүүлийн жилүүдэд тодорхой хэмжээгээр нэмэгдсэн боловч хэт зөрүүтэй, харилцан адилгүй байгаа асуудлаар зохих санал санаачилгыг гарган эрх бүхий байгууллагад танилцуулж, шийдвэрлүүлэх талаар судлан үзэх нь зүйтэй 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 хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.4-т “төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, энэ хуулийн 3.1.3-т заасан чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийх” чиг үүргийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөлөөс дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэн ажиллажээ.

2022 онд Төрийн албаны зөвлөлөөс “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт” сэдвээр хүний нөөцийн аудитыг төрийн захиргааны 56 байгууллага, 1507 албан хаагчийг хамруулан хийсэн байна. Тухайлбал, Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, түүний харьяа орон нутгийн байгууллагууд, Төв аймгийн Засаг даргын Тамгын газар, иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын Ажлын алба, аймгийн Засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний зарим агентлаг, Сэргэлэн, Эрдэнэ сумын Засаг даргын Тамгын газар, иргэдийн Төлөөлөгчдийн хурлын Ажлын албаны 2019-2021 оны үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудитыг хийсэн байна. (Хүснэгт-3)

Хүний нөөцийн аудитын дүнгээс авч үзвэл:

1. Монгол Улсын урт, дунд хугацааны хөгжлийн зорилт, хууль тогтоомжтой уялдуулан бодлого, үйл ажиллагаагаа төлөвлөж, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, харилцаа, хандлага, жендерийн нөлөөллийн арга хэмжээг идэвхтэй өрнүүлж, төрийн албаны шинэтгэлийг орон нутагт дэмжин ажиллаж байна.
2. Төрийн байгууллагууд албан тушаалын тодорхойлолтод зохих зөвшөөрөл авч баталснаар тухайн байгууллагын албан тушаал бүрийн зорилго, зорилт, чиг үүрэг, тусгай шаардлага тодорхой болж, төрийн албаны тогтвортой байдал, залгамж чанар, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийг хангах ажил зохих үр дүнд хүрч эхэлжээ.

Хүснэгт 3. Хүний нөөцийн аудитад хамрагдсан байгууллагын тоо /2021-2022/

Д/д	Байгууллагын нэр	Аудитад хамрагдсан байгууллагын тоо	Хамрагдсан төрийн захиргааны албан хаагчийн тоо	Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргасан		Аудитын мөрөөр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний тогтоол
				Дүгнэлт	Зөвлөмж	
1	Эрчим хүчний яам	1	78	1	12	3
2	Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар, түүний харьяа байгууллагууд	32	1082	4	9	1
3	Засаг даргын Тамгын газар, Засаг даргын харьяа төрийн захиргааны байгууллага	24	425	6	18	4
<b>Өссөн дүн</b>		57	1585	11	39	8

- Төрийн албан тушаалын сул орон тоо гарсан тухай хуульд заасан хугацаанд захиалга өгч, олон нийтэд нээлттэй зарладаггүй, төрийн захиргаа, үйлчилгээний удирдах албан тушаалын сул орон тоонд шаардлага хангасан албан хаагчдыг өрсөлдөх тэгш боломжоор хангаагүй, сул орон тоонд сонгон шалгаруулалтгүйгээр иргэнийг томилон ажиллуулж, тусгай шалгалт өгсний дараа томилох зэрэг зөрчил ажиглагдаж байна. Томилгооны зөрчил нь ковидын үеийн нөхцөл байдалтай зарим талаар холбоотой гэж үзэхээр байна.
- Төрийн албан хаагчдын гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь үйл ажиллагааг үнэлж, урамшуулал олгон идэвхжүүлэх нь хууль тогтоомжид заасан хэдий ч үнэлгээ нь бодит байдалд тэр бүр нийцэхгүй байна.
- 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 байна.
- Төрийн байгууллагууд “ХНУМТ” цахим системд зайлшгүй оруулах мэдээллийг бүрэн гүйцэд, үнэн зөв оруулахгүй байна.
- Системийн болон орон нутгийн удирдлагын онцлог зарчмыг харгалзан чиг үүргийн шинжилгээ хийх, хүний нөөц, төсөв хөрөнгийг тооцох, томилгоо, санхүүжилтийн тогтолцоог сайжруулах, төрийн захиргааны байгууллага, албан тушаалын давхардал, хийдлийг арилгахад анхаарах шаардлагатай байна.

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

Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлийн 66.1.5-д “төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг, тоо бүртгэлийн нэгдсэн тогтолцоог бий болгох, төрийн алба, албан хаагчтай холбогдолтой мэдээллээр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, бусад сонирхогч этгээдийг хангах ажлыг зохион байгуулж хэрэгжүүлэх” гэж заасан.

Монгол Улсын Их Хурлаас Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай, Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай, Цахим гарын үсгийн тухай зэрэг хууль батлагдсантай холбогдуулан “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-ыг Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 11 дүгээр сарын 14-ний өдрийн 600 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар “Төрийн албан хаагчийн хувийн хэрэг хөтлөх журам”-ыг, 2 дугаар хавсралтаар “Төрийн албан хаагчийн анкет”-ын маягтыг, 3 дугаар хавсралтаар “Танилцуулга”-ын маягтыг, 4 дүгээр хавсралтаар “Албан тушаалын карт”-ын маягтыг тус тус шинэчлэн баталж, “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системтэй уялдсан цахим хувийн хэрэгтэй болох нөхцөлийг бүрдүүлжээ.

Төрийн албаны зөвлөл төрийн албан хаагчдын улсын нэгдсэн тоо бүртгэлийг хөтлөх, тайлан мэдээ гаргах ажлыг 1995 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд цаг хугацаа, хүний оролцоо ихээр шаарддаг тус ажлыг мэдээллийн технологид тулгуурлан шат дараатай шинэчлэн хөгжүүлж байна.

Уг системийн суурь судалгааг “Монгол Улсад мэргэжлийн, иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх Засгийн газрын 2019 оны 74 дүгээр тогтоолоор “Төрийн албан хаагчийн улсын нэгдсэн тоо бүртгэл хөтлөх, мэдээлэл авах журам”-ын хүрээнд “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системийг бий болгон хөгжүүлж байна.

2022 онд төрийн албаны цахим системийн “Үндсэн хүний нөөц”-ийн суурь бүртгэлийн агуулгыг бүрэн шинэчилж, “Ес зүйн зөрчлийн бүртгэл, хяналт”, “Ажилтны цалин хөлс, тэтгэвэр, тэтгэмж”, “Сонгон шалгаруулалт, томилгоо” модулиудыг нэмж хөгжүүлсэн байна.

2021 онд төрийн албаны “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд 70 байгууллага системд бүртгүүлж байсан бол 2022 мөн 70 байгууллага шинээр бүртгүүлсэн бөгөөд үүнд цэцэрлэг (17), сургууль (11), эмнэлэг (4), шинжлэх ухааны хүрээлэн (1), соёлын төв (4) зэрэг төрийн үйлчилгээний байгууллага, яам (2), Засгийн газрын агентлаг (2), төрийн захиргааны байгууллага (31) байна.

Гэвч төрийн байгууллагууд “ХНУМТ” цахим системд зайлшгүй оруулах мэдээллийг бүрэн гүйцэд, үнэн зөв оруулахгүй байх асуудал байсаар байгаа тул цаашид уг системийг бүрэн нэвтрүүлэх үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх шаардлагатай байна.

**1.6.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:**

Судалгаанд суурилсан төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд төрийн албатай холбоотой судалгаа, шинжилгээний ажлыг зохион байгуулахдаа суурь болон хавсарга, тойм судалгаануудыг тодорхой чиглэлээр төлөвлөн судалгааны үр дүнг нийтийн хүртээл болгох, судалгаанд суурилсан зөв бодлого шийдвэр гаргахад үйл ажиллагаа чиглүүлэн ажилласан байна.

Тухайлбал, Төрийн албаны чиглэлээр 2003-2022 онд эрдэмтэн судлаачдын хийсэн 47 судалгааны бүтээлийн катологи үүсгэн Төрийн албаны зөвлөлийн [www.csc.gov.mn](http://www.csc.gov.mn) цахим хуудаст байршуулж, олон нийтийг мэдээллээр хангах, судалгааны бүтээлийг ашиглах боломжийг бүрдүүлсэн байна.

Мөн жил бүр тус зөвлөлөөс эрхлэн гаргаж, нийтэд түгээдэг “Төрийн албан хаагчийн нэгдсэн тоо бүртгэл” нь төрийн албаны шинэтгэл, түүний үр дүн, үр нөлөөний талаар сонирхон судалдаг эрдэмтэн судлаач, мэргэжилтэн, төрийн албан хаагчдын мэдлэг, мэдээллийн чухал эх сурвалж болж хэвшсэн байна.

Төрийн албатай холбогдсон судалгаа, шинжилгээний ажлыг Төрийн албаны зөвлөлийн сургалт судалгаа, мэдээллийн нэгдсэн сангийн нэгжээс “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо цахим систем”-ийн болон холбогдох байгууллагаас ирүүлсэн мэдээлэлд тулгуурлан дараах, чиглэлээр хийж гүйцэтгэсэн байна.

- Аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн ИТХ-ын 2020 оны ээлжит сонгуулиар заасан хувь хэмжээтэй тохирч байгаа эсэх, төлөөлөгчид нь төрийн захиргааны албыг давхар эрхэлж байгаа эсэхийг тодруулах, дүн шинжилгээ хийх зорилгоор холбогдох судалгааг хийсэн байна. 2020 онд Иргэдийн төлөөлөгчөөр сонгогдсон 175 иргэн төрийн захиргааны албан тушаал эрхэлж байгаа бөгөөд энэ нь нийт 8158 иргэн иргэдийн төлөөлөгчөөр сонгогдсон бөгөөд одоогийн байдлаар 8130 иргэн иргэдийн төлөөлөгчөөр ажиллаж байгаа бөгөөд 2.2 хувийг нь эзэлж байна.

- Төрийн захиргааны төв байгууллагуудад ажиллаж буй албан хаагчдын мэдээлэл цахим системд үнэн зөв байгаа эсэхийг нягтлан шалгаж, дутуу, бүрэн бус мэдээллийг засуулах, хууль тогтоомж зөрчин олгож байгаа цалин хөлсний нэмэгдлийг тогтоох зорилгоор судалгаа хийсэн байна.

Судалгаа хийх үед цахим системд бүртгэлтэй 15 яамдын 1596 албан хаагч ажиллаж байсан бөгөөд тэдний 3 хувь төрийн улс төрийн албан хаагч, 76 хувь нь төрийн захиргааны албан хаагч, 8 хувь төрийн тусгай албан хаагч, 9 хувь төрийн үйлчилгээний албан хаагч ажиллаж байв. Түүнчлэн нийт ажиллагсдын 3 хувийг гэрээт ажилтан, 1 хувийг төрийн албаны ангилалд оруулаагүй албан хаагчид эзэлж байна. Ангилалд оруулаагүй албан хаагчдын эрхэлж буй ажлын байдлаас харахад бичээч операторч, манаач, сахиул, жолооч, хэвлэлийн ажилтан, туслах, үйлчлэгч зэрэг туслах албан тушаал байна.

Улс төрийн албан тушаалтны бүрэн эрхийн хугацаанд ажиллаж байгаа хэвлэлийн төлөөлөгч, туслах зөвлөхийн албан тушаалын ангилал цалин хөлс харилцан адилгүй байна гэдэг нь судалгааны үр дүн гарсан. Тухайлбал, Судалгаагаар туслах, зөвлөх, хэвлэлийн төлөөлөгчөөр 39 иргэн ажиллаж байгаагаас төрийн захиргааны албан хаагчийн ангилал зэрэглэлтэй 20, төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал зэрэглэлтэй 6 ангилал зэрэглэлгүй 11, ангилалгүй гэж бүртгэгдсэн 2 байна.

Төрийн албаны шинэтгэлийн бодлогын хүрээнд ангилалд оруулаагүй албан хаагчдын ангилал зэрэглэлийг оновчтой тодорхойлох, улс төрийн албан тушаалтны бүрэн эрхийн хугацаанд ажиллаж байгаа хэвлэлийн төлөөлөгч, туслах зөвлөхийн албан тушаалын ангилал цалин хөлс харилцан адилгүй байдлыг нэг мөр цэгцлэх шаардлагатай бөгөөд төрийн албан цаашид тогтвор суурьшилтай ажилладаг байх хууль, эрх зүйн орчныг бүрдүүлж өгөх нь зүйтэй байна.

Мөн төрийн захиргааны төв байгууллагуудад ажиллаж буй албан хаагчдын мэдээлэл цахим системд үнэн зөв бүртгэдэг байх тогтолцоог боловсронгуй болгох цаашид холбогдох хууль тогтоомж, төрийн албан хаагчийн эрх зөрчигдөхөөс урьчдиглан сэргийлэх, нийгмийн батлагааг хангахад чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байгаа тул уг арга хэмжээг боловсронгуй болгохд чиглэсэн зохион байгуулалтын арга хэмжээг тогтмол авч, явц, дүнг тайланд тусгаж байх шаардлагатай 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:***

Төрийн албаны зөвлөлөөс 2022 онд төрийн албаны шинэтгэлийн хамрах цар хүрээг өргөжүүлэх, үйл явцыг нь гүнзгийрүүлэх замаар төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлж, төрийн албан тушаалд томилох, чөлөөлөхтэй холбоотой маргааныг хянан шийдвэрлэж, төрийн албаны томилгооны зөрчлийг бууруулах, төрийн албанд хүний нөөцийн аудитын шинэ арга зүйг нэвтрүүлэх, төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын зохион байгуулалт, үйл явцыг цахимжуулах, сорил даалгаврын шинэ агуулгыг боловсруулан хэрэглэж хэвшүүлэх, төрийн албаны ёс зүй, сахилга, хариуцлагыг сайжруулах чиглэлээр анхаарч ажилласан байна.

Мөн өнгөрсөн жилүүдэд хэрэгжүүлсэн шинэтгэлийн үр дүнд Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг хэрэгжүүлэх хүрээнд 40 гаруй дүрэм, журмыг боловсруулан баталж, хэрэгжилтийг хангаж ажилласан байна.

“Шинэ сэргэлтийн бодлого”-ын хэрэгжүүлэх, Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-т цар тахлын эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хариу арга хэмжээ авах, “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг сурталчлан таниулах, нэгдсэн ойлголт бий болгох, суурьшуулах чиглэлээр 136 байгууллагад ажиллаж 1800 гаруй иргэд, төрийн албан хаагчдад хүрч ажилласан боловч зохион байгуулсан арга хэмжээний үр дүнд



зорилтод хөтөлбөрийн хэрэгжилт ямар түвшинд байгаа, үр дүнд хүрсэн эсэх талаар дүн шинжилгээ хийсэн тухай тайланд дурдаагүй байна.

Төрийн албаны шинэтгэлийг цар цахлын хүрээнд Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай хуулийн хүрээнд төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулж томилох үйл ажиллагаанд Төрийн албаны тухай хуульд заасан суурь зарчим зөрчигдсөнг анхааруулж, томилгооны зөрчлийг хууль тогтоомжид нийцүүлэн арилгахыг шаардаж, тодорхой шийдвэр, зөвлөмж гарган, хэрэгжилтэд хяналт тавьж ажилласан байна.

Энэ хүрээнд 2020 оны 04 дүгээр сарын 29-ний өдрөөс 2022 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдөр хүртэлх хугацаанд дээрх хуульд заасан зохицуулалтын хүрээнд нийт 2808 иргэн төрийн албанд томилогдож, үүнээс албан тушаалын тодорхойлолтод заасан тусгай шаардлагыг хангаагүй 794 иргэн төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн, 823 иргэн чөлөөлөгдөөд сонгон шалгаруулалтад орж тэнцэн төрийн албанд буцаж томилогдсон байна.

Харин 2022 оны 12 дугаар сарын 31-ний байдлаар дээрх хуулийн үйлчлэлийн хүрээнд томилогдсон 1191 хүн төрийн албанд ажиллаж байгаагаас 93.4 хувь нь төрийн захиргааны албан тушаалд, үлдсэн хувь нь төрийн тусгай албан тушаал болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагч нар байсан тул төрийн байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагын үйл ажиллагааг дэмжих, хууль бус томилгоог таслан зогсоох, зөрчлийг арилгуулах, хууль тогтоомжийг нэг мөр ойлгож хэрэгжүүлэх зорилгоор Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны “Албан тушаалын сул орон тоог нөхөх зарим арга хэмжээний тухай” 411 дүгээр тогтоолыг батлан гаргаж, хэрэгжилтийг хангуулж ажилласан байна. Гэвч Төрийн албаны зөвлөлийн тайланд тогтоолын хэрэгжилтийн байдал, явц, түүний мөрөөр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаар тодорхой дурдаагүй болно.

Ур чадварын шилжилтийн хүрээнд Төрийн албаны тухай хуульд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтийн дагуу төрийн албаны ангилал хооронд ур чадварын шилжилт хийх эрх зүйн орчныг бүрдүүлсэн. Гэвч хуульд заасан ур чадварт нийцсэн боловсон хүчний нөөцийг хэрхэн бүрдүүлэх, албан хаагчдад хэрхэн эдгээр чадваруудыг суулгаж өгөхөд Төрийн албаны зөвлөлөөс үе шаттай сургалт, зохион байгуулалтын арга хэмжээг авч, хэрэгжилтийн байдалд тухай бүр дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай юм.

Мөн Төрийн улс төрийн албан тушаалд ажилласан хугацааг төрийн захиргааны албан тушаалын зохих ангилалд ажилласан хугацаанд дүйцүүлэн тооцох журмыг төрийн албаны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Засгийн газар, “Төрийн тусгай албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт” болон “Төрийн үйлчилгээний удирдах албан тушаалыг төрийн захиргааны албан тушаалын ангилалд адилтган авч үзэх албан тушаалын жагсаалт”-ыг Засгийн газрын саналыг үндэслэн төрийн албаны төв байгууллага баталсан нь төрийн албан хаагчийн цалин орлого нэмэгдэх, нийгмийн батлагааг дээшүүлэхэд тодорхой нөлөөллийг үзүүлж байгаа шинэтгэлийн нэг хэлбэр юм.

2022 онд төрийн албаны шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, өөрчлөлтийн менежмент, төрийн захиргааны болон хүний нөөцийн менежментийн асуудлаар гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага, тэдгээрийн удирдах ажилтныг дараах бодлогын санал, зөвлөмж, мэргэшил, арга зүйн зөвлөгөө, үйлчилгээ, дэмжлэгээр ханган ажиллалаа.

Мөн цар тахлын хугацаанд Коронавируст халдвар /КОВИД-19/-ын цар тахлаас урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх, нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах тухай хуульд заасныг дагуу сонгон шалгаруулалтгүйгээр томилогдон төрийн албанд ажилласан хугацааг төрийн албанд ажилласан хугацаанд тооцох эсэх, ямар ангилал зэрэглэлийн албан тушаалд ажилласанд тооцох талаар төрийн байгууллага, албан хаагч, иргэдээс ирүүлсэн хүсэлт, нөхцөл байдлыг нэгтгэн дүн шинжилгээ хийж холбогдох зөвлөмжийг гаргасан байна. Гэвч зөвлөмжийн мөрөөр авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаар дүн шинжилгээ хийж, мэдээллийн сан бүрдүүлэх нь цаашид энэ төрлийн цагийн үеийн

хүндрэлтэй нөхцөл байдлыг амжилттай даван туулахад ач холбогдол бүхий туршлага болох юм.

Төрийн байгууллагад шаардлагатай мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, ажлын туршлага бүхий хүний нөөцийг бүрдүүлэх, ур чадварыг үнэлэх шаардлагыг харгалзан төрийн албаны нэг байгууллагаас нөгөө байгууллагад шилжүүлэн ажиллуулах, тодорхой хугацаагаар сэлгэн ажиллуулах хууль тогтоомжийг нэг мөр ойлгох, байгууллага хооронд шилжин болон сэлгэн ажиллах явцад төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг хамгаалах шаардлагаар төрийн жинхэнэ албан хаагч шилжин ажиллаж байгаа тохиолдолд шилжүүлэн авч байгаа тухайн өдөрт нь багтаан томилох шийдвэр гаргах, адил төрлийн албан тушаалын адил ангилалд шилжүүлэх зэрэг асуудлыг тусгасан Төрийн албаны зөвлөлийн 2022 оны 01 дүгээр зөвлөмжийг гаргасан байна.

**1.8.төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөр, төсөл, арга хэмжээний тухай мэдээллийг судлан боловсруулж, тэдгээрийн давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар зөвлөгөө, үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлсэн талаар:**

2022 онд Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр хэрэгжүүлж байгаа төсөл, хөтөлбөрийн мэдээллийг нэгтгэн дүгнэж, тэдгээрийн давхардал, хийдлийг арилгах, үр нөлөөг дээшлүүлэх талаар судалгаа хийсэн 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.

Төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа төрийн байгууллагуудыг ангилж үзвэл Улсын Их Хурлаас удирдлага нь томилогддог 16 байгууллагаас 11 байгууллага, 16 яамнаас 12 яам, 36 агентлагаас 19 агентлаг, 21 аймгаас 15 аймаг, нийслэлд 4 төсөл тус тус хэрэгжиж байгаа бөгөөд цаашид эдгээр байгууллагуудыг бүрэн хамруулж ажиллах тал дээр анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

Төрийн байгууллагад хэрэгжиж буй төсөл хөтөлбөрийн 50.26 хувь нь хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлэх, 29.1 хувь нь менежментийн чадавхыг бэхжүүлэх, 17.9 хувь нь байгууллагын чадавхыг бэхжүүлэх, 1.05 хувь нь жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чадавхыг бэхжүүлэх, 0.52 хувь нь Улсын Их Хурлын хууль тогтоох, бодлого тодорхойлох, төлөөлөх, хяналт тавих чадавх, шүүх эрх мэдлийн байгууллагын эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, чадавхыг сайжруулах, авлигатай тэмцэх чадавхыг сайжруулах чиглэлээр хэрэгжиж байна.

Төрийн албаны чадавхыг бэхжүүлэх чиглэлээр 189 төсөл, хөтөлбөр нь гадаад орнуудын Засгийн газар, олон улсын байгууллагын буцалтгүй тусламж, техникийн туслалцаа, хөнгөлөлттэй зээл, улсын төсөв, орон нутгийн төсөв, орон нутгийн хөгжлийн сангийн санхүүжилт зэрэг эх сурвалжаас санхүүжин хэрэгжиж байна.

Санхүүжилтийн эх үүсвэрээр үзвэл, 104 төсөл буцалтгүй тусламж, 11 төсөл техникийн туслалцаа, 22 төсөл гадаадын хөнгөлөлттэй зээл, 28 орон нутгийн хөгжлийн сангийн төсөв, 23 улсын төсвийн төсөл эзэлж байна.

2021 оны тайланд төсөл, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн явц, дүнгийн талаар тодорхой тайлагнаагүй байсан бөгөөд 2022 онд мөн адил давтагдсан байна. Иймд цаашид хэрэгжүүлж байгаа төсөл, хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилт, үр дүнгийн талаар тайланд тодорхой тусгах, төрийн байгууллагуудад хэрэгжиж буй төсөл хөтөлбөрийн өгөөж, гарсан үр дүнгийн талаар мэдээллийн өгөгдөл бий болгох шаардлагатай байна.

### **1.9.төрийн албаны ерөнхий болон тусгай шалгалтыг зохион байгуулах, арга зүйн удирдлагаар хангаж ажиллсан 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.

Энэхүү чиг үүргийн хүрээнд Төрийн албаны зөвлөл нь 2022.07.05-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 байна.

2022 онд “Төрийн албаны ерөнхий шалгалт өгөх болзол, журам”-ын хүрээнд төрийн жинхэнэ алба хаах хүсэлтэй иргэнийг сонгон шалгаруулж, төрийн албан хаагчийн нөөц бүрдүүлэх шалгалтыг 2 удаа зохион байгуулсан байна.

*Хүснэгт 4. Төрийн жинхэнэ албан нөөцөд бүрдүүлэх ерөнхий шалгалтын тоон мэдээлэл /2022 он/*

<b>Сар</b>	<b>Бүртгэлд хамрагдсан иргэдийн тоо</b>	<b>Шалгалтад оролцсон иргэдийн тоо</b>	<b>Нөөцөд бүртгэгдсэн иргэдийн тоо</b>	<b>Хувь</b>
III	7674	6480	2198	33.9%
IX	5885	4700	1541	32.8%
<b>Нийт</b>	<b>13559</b>	<b>11180</b>	<b>3739</b>	<b>33.4%</b>

Мөн Төрийн албаны ерөнхий, тусгай шалгалтын болон төрийн захиргаа, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийг сонгон шалгаруулах, төрийн албан тушаалд шатлан дэвшүүлэх журмуудыг нэгтгэн “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам”-ыг боловсруулан баталсан байна.

Энэхүү журамд төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын уялдааг сайжруулж, удирдах, гүйцэтгэх албан тушаалын сонгон шалгаруулалтын ярилцлагын шалгалтыг удирдан зохион байгуулах, манлайлах, багаар ажиллах зэрэг цогц ур чадварын хүрээнд ангилал бүрээр ялгаатай зохион байгуулах, шалгалтын комисс, төрийн албан хаагчдын үүрэг, хариуцлагыг илүү тодорхой болгосон. Мөн төрийн захиргааны дэс түшмэлийн албан тушаалын тусгай шалгалтыг зөвхөн ярилцлагын хэлбэрээр зохион байгуулах зохицуулалтыг бий болгосноор орон нутаг, албан тушаалын сул орон тоог нөхөх боломж бүрдсэн боловч журмын хэрэгжилтийн явц, үр дүнгийн талаар тайланд тодорхой дурдаагүй байна.

Төрийн албан зөвлөлөөс төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагааг шинэ шатанд гаргах, төгөлдөржүүлэх хүрээнд:

1. Канад Улсын Засгийн газрын “Мерит” төсөлтэй хамтран “Ур чадварт суурилсан хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, зан төлөвт суурилсан сонгон шалгаруулалт” сэдэвт сургалтыг Канад Улсын төрийн алба болон олон улсад хэрэгжүүлдэг хувь хүний зан төлөвт суурилсан сонгон шалгаруулалтын арга, туршлага, анхаарах асуудалд сургалтын агуулгыг чиглүүлж зохион байгуулсан байна.

2. Хүний зан төлөвийг тодорхойлох хүрээнд хувь хүний зан төлөв, хандлагыг тодорхойлох замаар шилж, сонгох арга туршлагыг нэвтрүүлэх чиглэлээр төрийн албан сонгон шалгаруулалтад сэлгэл зүйн тест ашиглан хувь хүний ёс зүй, зан төлөв харилцаа, хандлагыг тодорхойлох арга аргачлалыг туршин нэвтрүүлж эхэлсэн байна.
3. Олон Улсын жишиг болсон ярилцлагын S.T.A.R аргыг Монгол Улсад нэвтрүүлэх хүрээнд “Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран ярилцлагын үед төрийн албан хаагчийн ур чадварыг илрүүлэх мэдлэг, ур чадвар олгох сургалтыг Төрийн албаны зөвлөлийн Салбар зөвлөлийн 197 гишүүнийг хамруулан зохион байгуулж, мэдээлэл арга зүйгээр хангасан байна зэрэг арга хэмжээнүүдийг зохион байгуулж байна.

Түүнчлэн, төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын цахим системийн дэвшилтэд байдлыг төрийн өмчит үйлдвэрийн газар, хувийн хэвшлийн зарим байгууллагууд хүлээн зөвшөөрч үйл ажиллагаандаа ашиглаж, хамтран ажиллаж байгаа бөгөөд “Эрдэнэс Монгол” төрийн өмчит үйлдвэрийн газрын сул орон тоог нөхөх сонгон шалгаруулалтын бүртгэл болон цахим системд оруулсан шалгалтын сорил даалгавраар шалгалтыг амжилттай зохион байгуулсан байна.

Мөн төрийн албанд чадахуйн зарчимд суурилсан шатлан дэвших тогтолцоог бүрдүүлэх хүрээнд сонгон шалгаруулах үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах, иргэд, албан хаагчид албан тушаалд тавигдах мэдлэг, ур чадварын шаардлагыг хангаж байгаа эсэхийг олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн онол, арга зүйд үндэслэн шалган тогтоох хэрэгцээ жилээс жилд өсөн нэмэгдэж байгаа талаар тайланд дурдсан боловч энэ талаар хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний талаар дурдаагүй байна.

Төрийн жинхэнэ албаны нөөц бүрдүүлэх, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулах тусгай шалгалтыг цахим технологи ашиглан, хараат бус, ил тод шударга явуулах нөхцөлийг хангаж, шалгалтын агуулга, аргачлал, зохион байгуулал, арга хэлбэрийн шинэчлэлийг хийж байна. Тухайлбал, төрийн албаны бэлтгэл, мэдлэг олго, мэдээлэл түгээх зорилготой “E-TAZ” гар утасны аппликейшн хэрэглэгчдийн тоо 39 мянгад хүрсэн бөгөөд төрийн жинхэнэ албаны шалгалтад бэлтгэж байгаа иргэд, албан хаагчдад цаг хугацаа хэмнэсэн, бодит мэдээлэл, арга зүйгээр хангах боломжтой арга хэмжээ болсон гэж үзэж байна.

Төрийн албанд цогц чадамжийг нэвтрүүлэх бэлтгэл ажлын хүрээнд 6 яам, 5 агентлаг, 3 аймгийн Засаг даргын тамгын газарт “Стратегийн баримжаатай хүний нөөцийн удирдлага”-ын арга барилыг “Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төсөлтэй хамтран хэрэгжүүлэв. Мөн төрийн албан хаагчид тавигдах цогц чадамж, сонгон шалгаруулалтын болон гүйцэтгэлийн үнэлгээний холбогдох арга зөвлөмжүүдийг боловсруулсан байна.

Төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг үйл ажиллагааны хүрээнд 2021 онд 990 албан тушаалын тодорхойлолтыг батлах зөвшөөрөл олгосон бол 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 нь ахицтай байна.

Албан тушаалын тодорхойлолтын цахимжуулалтын хүрээнд төрийн захиргааны албан тушаалын тодорхойлолтыг боловсруулах, хянах, батлах зөвшөөрөл олгох ажлыг бүрэн цахимжуулж, ашиглаж хэлсэн байна.

Албан тушаалын тодорхойлолтыг цахимжуулснаар нэгдсэн мэдээллийн сантай болох, сонгон шалгаруулалтын үйл ажиллагаа болон байгууллагын хүний нөөцийн менежментийн үйл ажиллагаанд нээлттэй ашиглах боломжтой болох бөгөөд төрийн байгууллагын бүтэц, орон тоо, чиг үүргийн өөрчлөлтөд нэгдсэн бүртгэл, хяналтыг хэрэгжүүлэх боломжтой болж байна.

“Монгол Улсад мэргэжлийн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх нь” төслийн дэмжлэгтэй боловсруулсан төрийн албаны сонгон шалгаруулалт хувь хүний хандлага, зан үйлийг тандан тодруулахад чиглэсэн 270 гаруй асуулт, шинэлэг аргачлалын дагуу төрийн захиргааны, ахлах, эрхэлсэн, тэргүүн түшмэлийн тусгай шалгалтад оролцсон 122 нэр дэвшигчээс шалгалт авсан байна.

Төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллах хүний нөөцийн хомсдол үүсэж байгаа талаар: 2022 оны жилийн эцсийн байдлаар төрийн захиргааны удирдах албан тушаалын 174, гүйцэтгэх албан тушаалын 2092, төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн 132, нийт 2398 орон тоо нөхөгдөөгүй, үүний дотор төрийн захиргааны дэс түшмэлийн болон төрийн үйлчилгээний байгууллагын төсвийн шууд захирагчийн сул орон тоо ихэвчлэн нөхөгдөөгүй байна.

2022 оны байдлаар төрийн албанаас 6159 иргэн түр чөлөөлөгдсөн, 2438 албан хаагч төрийн байгууллага хооронд шилжин, 1420 албан хаагч сэлгэн ажилласан, 7276 албан хаагч халагдсан байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс төрийн албан хаагчийн сул орон нөхөгдөхгүй, төрийн захиргааны албан хаагчдын хомсдол, түүний шалтгааныг судалж, тогтоох цаашид авах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ажилласан байна. Тухайлбал, Төв аймгийн 27 суманд ажиллах хөдөө ах ахуйн тасгийн мэргэжилтэн, мал эмнэлгийн мэргэжилтэн, байгаль орчны байцаагч, байгаль хамгаалагч зэрэг 101, аймгийн төвд ажиллах 17 төрийн захиргааны орон тоо сул, удаа зарласан ч иргэд шалгалтад бүртгүүлдэггүй, тэнцдэггүй, мэргэжил тохирохгүй, цалин бага зэрэг шалтгаанаар тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байгаагаас орон нутгийн төрийн захиргааны албан тушаалын сул орон тоо нэмэгдэх хандлагатай байна.

*Хүснэгт 5.Төрийн жинхэнэ албан нөөцөд бүрдүүлэх ерөнхий шалгалтын тоон мэдээлэл /2022 он/*

	Насны ангиллаар							Хүйсээр	
	Огноо	Нийт	25 хүртэлх насны	26-30	31-35	36-40	40 ба түүнээс дээш	Эр	эм
<b>2019</b>	Бүртгүүлсэн	8894	1468	2915	2325	1134	1052	2706	6188
	Тэнцсэн	1116	221	320	285	157	133	345	771
<b>2020</b>	Бүртгүүлсэн	16218	3662	4893	3897	1971	1795	4879	11339
	Тэнцсэн	3826	1132	1071	856	372	395	975	2851
<b>2021</b>	Бүртгүүлсэн	22299	6160	6159	5107	2548	2325	7165	15134
	Тэнцсэн	5484	1617	1363	1251	644	609	1453	4031
<b>2022</b>	Бүртгүүлсэн	13559	4126	32191	2839	1704	1599	4148	9411
	Тэнцсэн	3739	1204	781	809	482	463	900	2806
<b>Нийт</b>	Бүртгүүлсэн	60970	15416	17258	14168	7357	6771	18898	42072
	Тэнцсэн	14165	4174	3535	3201	1655	1600	3706	10459

2021 оны тайланд сум, баг, тосгоны төрийн албан хаагчийн цалин хамгийн доод хэмжээнд, мөн нийгмийн бусад баталгаагаар хангах боломж бололцоо хязгаарлагдмал байгаа нь хүний нөөцийн хомсдол, дутагдал үүсэх, сул орон тоо нөхөгдөхгүй байх, орон нутгийн захиргааны байгууллага чадавхижж, бэхжихгүй байгаа тухай тайлагнасан ч энэ асуудлын шийдвэрлэх талаар үр дүнтэй ахиц гараагүй гэж үзэж байна.

Цаашид төрийн захиргааны албан тушаалд ажиллах хүний нөөцийн хомсдол үүсэж байгаа шалтгааныг нарийвчлан тогтоож, цаашид авах арга хэмжээний саналыг боловсруулж,

Төрийн албаны зөвлөлөөс хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаанд нарийвчилсан үнэлэлт дүгнэлт өгч, саналаа Улсын Их Хуралд танилцуулан шийдвэрлүүлэхэд анхаарч ажиллах шаардлагатай байна.

## 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 2022 оны үйл ажиллагааны тайланд шинжилгээ хийлээ.

Төрийн албаны зөвлөл 2022 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 2022 онд үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэн ажиллаж, Төрийн албаны тухай хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74.1-д заасны дагуу 2022 оны үйл ажиллагааны тайланд холбогдох мэдээллийг ирүүлсэн байна.
- Төрийн албаны зөвлөл нь Төрийн албаны тухай хуулийн 66 дугаар зүйлд заасан бүрэн эрхээ 2022 онд хэрэгжүүлж ажилласан бөгөөд төрийн албанд ур чадварын шилжилт хийх, төрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, төрийн албан тушаалын ангилал хооронд ур чадварын шилжилт хийх талаарх эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, холбогдох дүрэм журмыг баталснаар төрийн албаны ангилал хооронд сэлгэх, шилжүүлэх, ажилтны ур чадварыг ашиглах замаар хүний нөөцийн нөхөн хангалтыг тэлэх боломж нөхцөлийг бүрдүүлэн ажилласан байна.
- Төрийн албаны зөвлөл нь “Чадахуйн зарчмын хэрэгжилт” сэдвээр хүний нөөцийн аудитыг төрийн захиргааны байгууллага, албан хаагчийн 2019-2021 оны үйл ажиллагаанд хийсэн байна.
- Төрийн албан хаагчдын эрх зөрчигдсэн маргааныг хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны хүрээнд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр ахиц гарч, төрийн жинхэнэ албан хаагчийг сонгон шалгаруулж, томилох үйл ажиллагаанд хяналт шалгалтыг тогтмол хийжээ.
- Төрийн албаны хүний нөөцийн аудит жендерийн үзүүлэлт болон “Хүний нөөцийн удирдлагын мэдээллийн тогтолцоо” цахим системд төрийн албаны сахилга хариуцлагыг сайжруулах ажлын хүрээнд авилга, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож, шүүхээр ял шийтгүүлсэн төрийн албан хаагч болон шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ялаар шийтгүүлсэн талаар “хар жагсаалт”-тай болсон байна.
- Хувь хүний зан төлөв, хандлагыг тодорхойлох замаар шилж, сонгох арга туршлагыг нэвтрүүлэх чиглэлээр төрийн албаны сонгон шалгаруулалтад сэтгэл зүйн тест ашиглан хувь хүний ёс зүй, зан төлөв харилцаа, хандлагыг тодорхойлох арга аргачлалыг туршин нэвтрүүлж эхэлсэн байна.
- Олон Улсын жишиг болсон ярилцлагын “S.T.A.R” аргыг Монгол Улсад нэвтрүүлэх ажлыг эхлүүлсэн байна.
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2022 оны 487 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл, түүнд хамаарах албан тушаалын жагсаалт”-аар төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал зэрэглэл 15 шатлалтай байсныг 10 болгосон 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. 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 цаашид төрийн албаны шинэчлэлийг эрчимжүүлэхэд чиглэсэн үр дүнд суурилсан судалгаа шинжилгээ хийж, үйл ажиллагаандаа үнэлэлт дүгнэлт өгөх;
2. Төрийн албан хаагчийн сургалт, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийг хуульд заасны дагуу боловсруулж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй ч хөтөлбөрүүдийн агуулга, хамрах хүрээ, хүрэх үр дүн, шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулсан байдал харилцан адилгүй байгаад анхаарах;
3. Орон нутагт төрийн захиргааны болон төрийн үйлчилгээний чухал шаардлагатай мэргэжлийн зарим албан тушаалд ажиллах хүний нөөцийн хомсдол үүсэж, албан тушаалын сул орон тоо нөхөгдөхгүй байсаар байгаад анхаарч, энэ талаарх судалгаа шинжилгээ хийх, мэргэжлийн хүний нөөцийг бэлтгэх, оновчтой бүтцийг тогтоох ажлыг үе шаттай эхлүүлж, зохион байгуулах;
4. 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;
5. Төрийн албан хаагчдын тоо жилээс жилд нэмэгдэж байгаа, ялангуяа 2022 онд төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчид 4.2-10.6 хувиар өссөн хэдий ч үр дүн, бүтээмж нэмэгдсэн талаар тайланд тодорхой дурдаагүй бөгөөд цаашид төрийн албыг цомхон, чадварлаг болгох замаар цалинг нь нэмэгдүүлж, бүтээмжийг өсгөх, үр дүнг нь сайжруулах цогц шинэчлэлийг хийх;
6. 2019-2022 онд шүүхийн шийтгэх тогтоолоор нийтийн албанд томилогдох эрх нь хасагдсан нийт 579 этгээд мэдээллийн санд бүртгэснээс 227 буюу 39.2 хувь нь эрүүгийн хуульд заасан авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг үйлдэж гэм буруутай нь тогтоогдсон байгаад анхаарч цаашид төрийн албаны ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх зарчмыг баримтлан хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгоход анхаарах;
7. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийн тоон үзүүлэлт 2021 оноос 0.1 хувиар буурсан хэдий ч албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа болон ажлын байранд архидан согтуурсан, төрийн албан хаагчийн харилцаа хандлагын зөрчил нийт зөрчлийн 75 хувийг эзэлж байгаад үнэлэлт өгч, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулахтай холбогдсон үр дүнтэй арга зүйн удирдлагаар хангах;
8. Төрийн албаны зөвлөл нь 2022 онд 2400 орчим байгууллагын дэргэд ёс зүйн зөвлөл ажиллахаар төлөвлөсөн боловч 567 байгууллага буюу 23.6 хувь нь өөрийн санаачилгаар ёс зүйн зөвлөлийг байгуулан ажиллуулсан нь төлөвлөсөн зорилтын хэрэгжилт хангалтгүй байгаад анхаарах шаардлагатай байна.

--- оОо ---