

АРГА БАРИЛАА САЙЖРУУЛЖ, САХИЛГА, ХАРИУЦЛАГЫГ БЭХЖҮҮЛЭХ НЬ

(Туршлага)

Сүүлийн жилүүдэд Хилийн цэрэгт гарч байгаа гэмт хэргийн тоо буурахгүй байгаа нь бие бүрэлдэхүүнтэй ажиллах ажлыг шинэ шатанд гаргах зайлшгүй асуудал тулгарч байна.

“Аливаа ажлын арга барилыг өөрчлөн сайжруулах хамгийн гол хүчин зүйл бол сурган хүмүүжүүлэх ажлын шинжлэх ухааны үндэслэлийг дээшлүүлэх явдал юм” гэж Монгол Улсын Үндсэн хуулинд заасан нь хүнтэйгээ ажилладаг байгууллага, хүмүүсийн зорилгыг тодорхой зааж өгчээ.

Хүнтэйгээ ажиллах гэдэг нь хүнийг судлах, сургах, ахуйд анхаарах, дэмжлэг үзүүлэх, хөгжүүлэх, хүмүүжүүлэх зэрэг цогцолбор арга хэмжээг авч, хэрэгжүүлэхийг хэлж байгаа юм.

Тус хороонд сүүлийн 5 жилд гэмт хэргийн гаралт таслан зогсоогдлоо. Цэрэг, түрүүч, ахлагч, офицеруудтай ажиллаж байгаа ажлын арга барилаас товч ярья.

Хугацаат цэргийн албан хаагчдыг цэрэг татлагын үеэс эхэлж судалж цэргийн албанд авч байна. .

Цэрэгт татагдагсдыг гэмт хэрэгт холбогдсон эсэх, бие бялдрын хүмүүжил, эрүүл мэндийн байдал зэргийг судлан шилж, сонгон авч байгаа боловч, цэрэгт ирэгсдийн боловсролын түвшин доогуур (2001 оны 1, 2 дугаар ээлжийн цэрэг татлагаар 68 цэрэг бичиг үсэг мэдэхгүй ирж байсан), хэрэгт холбогдож байгаагүй ч хүмүүжлийн доголдолтой, эрүүл мэндээр тэнцсэн боловч 40-60 хувь нь ямар нэгэн суурь өвчтэй, албаны ачаалал даахгүй бэрхшээх, няцах хандлага гаргаж байна. Орон нутгийн эрүүл мэндийн байгууллага цэргийн насны залуучуудыг хяналтандаа авч эрүүлжүүлэх ажил зохиохгүй байна.

Шинэ дайчдыг цэргийн анхан шатны бэлтгэл эзэмших явцад төрөл бүрийн аргуудаар судлахаас гадна орон нутгаас ирсэн эцэг эхчүүдээс нутгийн цэргүүдийг судлахад анхаарлаа чиглүүлдэг.

Сургалтын төвийн төгсгөлд шинэ дайчдыг судалсан дүнг ангийн зөвлөлийн хурлаар авч хэлэлцэж, цэрэг нэг бүрийг мандатын комиссын хурлаар оруулж, хорооны төвд хүмүүжлийн доголдолтой, суурь өвчтэй, албанаас бэрхшээх хандлага гаргасан, сэтгэл санааны хувьд тогтворгүй цэргүүдийг авч үлдэж, нэг аймаг, сумаас ирсэн цэргүүдийг нэг дор нь хуваарилж, алба хаалгуулдаг юм. Нэг нутаг усны цэргүүд хоорондоо зөрчилдөх нь харьцангуй бага байдаг.

Сургалтын төвийн төгсөлтийн үеэр хорооны удирдлага, ар гэрийн төлөөлөгч оролцсон эцэг, эх хүүгийн уулзалтыг жил бүр зохиож, албан үүргээ нэр төртэй хаах хүсэл эрмэлзлийг бий болгож, эцэг эхчүүдэд цэргийн албан хаагчидтай хэрхэн ажилладаг талаар танилцуулдаг. Мөн хувь хүнд эдийн засгийн талаар ч хариуцлага тооцдог. Жишээ нь цэрэг хоорондоо зодолдсон тохиолдолд хоёулангийнх нь ар гэрээс хүн дуудуулж, буруутай цэргийн ар гэрээр зардлыг төлүүлдэг (эмчилгээний зардал, хүн эмнэлгийн дуудлагын зардал...).

Хугацаат цэргийн албан хаагчидтай ганцаарчилсан ажлыг явуулж байгаа талаар:

Цэрэг, олон түмнээс гаргасан санал зөвлөлгөөг сонсож цаг тухайд нь зөв шийдвэрлэж ажиллаж чадвал албанд амжилт олох нэг үндэс болдог. Жил бүр хүмүүстэйгээ ганцаарчлан уулзаж, ажилтнуудын мэргэжил, дадлага, ажил хөдөлмөр, зан харилцаа, ахуй амьдрал зэргийг судлахын зэрэгцээ хүний хийсэн бүтээсэн зүйл, ажлын үр дүн, мэргэжлийн түвшинг судлахыг чухалчилдаг.

Суман, салбарын офицерууд сар бүр, хорооны төвөөс томилогдсон бүлэг улирал бүр бүх хугацаат цэргийн албан хаагчидтай уулздагаас гадна хилийн сумангийн дарга нар байнгын хилийн харуулд үүрэг гүйцэтгээд ирсэн цэргүүдтэй тухайн өдөр нь уулзаж үүрэг гүйцэтгэсэн үеийн байдлыг судалж мэддэг. Байнгын хянах харуул дээр хэрэг зөрчлийн ихэнх нь гардаг тул ингэж анхаарах болсон юм.

Хилийн хорооны байнгын бие бүрэлдэхүүний гуравны хоёрыг бүрдүүлж байгаа ахлагч нартай ажиллах талаар:

Олон төрлийн арга хэмжээ зохион байгуулж байгаагийн дотор хилийн харуулын дарга нарыг шилж сонгох, тэдэнтэй ажиллах ажиллагаанд онцгой анхаарч ажиллаж ирлээ.

Сүүлийн 5 жилийн байдлаар хилийн харуулын дарга нарын 78 хувь нь шинээр ахлагчийн бүрэлдэхүүнд орж ирсэн хүмүүс байна.

Ахлагчийн албанд авч ажиллах хүмүүсийг 3-6 сарын туршилтын хугацаатай ажиллуулж, энэ хугацаанд албаны мэдлэг дадлага олгох, хүнтэй ажиллах эв дүй, сахилга, хүмүүжлийн байдлыг судалж, тэдний мэдлэгт онцгой анхаарч байна. Ангийн зөвлөлийн хурлаар ороод албаны мэдлэгээр тэнцээгүй тохиолдолд дахин хагацааг сунган 2 дахь удаагаа ороод тэнцэхгүй бол ажилд авдаггүй. Өөрөөр хэлбэл албыг удирдах мэдлэг, чадваргүй хүнийг ажилд авдаггүй.

Хилийн харуулын даргын албан тушаалд гэрээт цэргийн албан хаагчдыг үүрэг гүйцэтгүүлж байна. Тэргүүний шилдэг байлдагч, түрүүч нараас сонгож авдаг бөгөөд халагдаад нэг сар болсны дараа ажилд оруулдаг. Ингэж хугацаа өгдөг нь нэгдүгээрт, ар гэрийн асуудлаа

ХИЛ СУДЛАЛ

зохицуулахад, хоёрдугаарт, Хилийн цэрэгт үнэхээр алба хаах дурсонирхлыг шалгаж байгаа юм. Өнөөдөр улсын хил хамгаалалтын хувь заяа хилийн харуулын дарга нарын мэдлэг, чадвар хүмүүжлээс их шалтгаалж байна. Тус хороо байнгын 18 хянах харуулыг бага оврын цахилгааны үүсгүүр хөгжим, радиотой болгосноос гадна энэ жил өөрсдийн хүчээр нэг байнгын хянах харуулыг 3 өрөөтэй барьж, гэр бүлийн хамт үүрэг гүйцэтгэх боломжийг бий болголоо. Хилийн харуулын ахуй, үүрэг гүйцэтгэх нөхцлийг бий болгоход (жил бүр урсгал засвар хийж, гал тогооны хэрэгслийг иж бүрнээр шинэчлэх гэх мэт) анхаарлаа чиглүүлж байна.

Тус ангид өөр хороо, ангиас буюу сургууль төгсөж хуваарилагдан ирсэн хүмүүсийг тусгай төлөвлөгөөний дагуу хорооны төвд 7 хоногийн хугацаатай хичээл зааж, захирагчийн зөвлөлийн гишүүдтэй уулзуулж, заавар зөвлөгөө өгүүлсний дараа хилийн суман, салбарт явуулж байна.

Үүнээс гадна офицер, ахлагчийн албанд шинээр орж буй хүмүүсийг амьдрал ахуйд нь дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор мөнгөн болон ахуйн хэрэглээний зүйлийг урьдчилан олгож, анхны цалинг хамт олны өмнө гардуулж, амьдрах орон сууцыг бэлтгүүлж, хүлээн авч байгаа нь тэдний ажиллах урам зоригийг нэмэгдүүлж байна.

Залуу офицеруудыг ажлын дадлага, туршлагатай офицеруудад даалган өгч, гэрээ байгуулан, ажил албанд нь сургаж байна. Эдгээр хүмүүс сард нэг удаа 3 хоногийн хугацаатай очиж ажиллуулдаг журам тогтоосон. Үр дүнгээ эргэж мэдэгддэг.

Офицер бол удирдагч гэсэн зарчмыг баримтлан хүнтэйгээ байнга ажилладаг, тэдний санаа бодол, эрэлт хүсэлтийг судалдаг, ажлыг нь үнэн зөв, шударга дүгнэдэг байх шаардлагыг тавьдаг юм.

Шат дараалсан хариуцлагын тогтолцоог бий болгоход албан тушаалтнуудын үүрэг хариуцлагыг өндөрүүлж, тэдний гүйцэтгэх үүргийг тодорхой болгон хүн нэг бүрийн ажлыг сар бүр дүгнэж, ажлын үр дүнг харгалзан хэлбэлзэлт цалинг 1999 оноос эхлэн олгож эхэлсэн бөгөөд улирал бүр цалинг өөрчилдөг. “Дүүрэн тэнцэнэ” үнэлгээ авбал үндсэн цалинг зэрэглэл дотор нь 2 шатлал дээшлүүлж, “Анхааруулгатай тэнцэнэ” үнэлгээ авбал 2 шатлал бууруулж, “Тэнцэхгүй” үнэлгээ эхний удаа авбал хугацаатай үүрэг өгч, 2 удаа авбал захирагчийн зөвлөлийн хурлаар оруулж, хариуцлага тооцож, 3 дахь удаагаа авбал албанаас чөлөөлж байна.

Хилийн сумангуудын зэрэглэл тогтоох зааврыг гаргаж, сумангуудын ажлыг улирал бүр дүгнэж ирлээ.

Хилийн суман нь зэрэглэлд багтаагүй бол сумангийн даргын үнэлгээг нэг шат бууруулдаг. (“Тэнцэнэ” үнэлгээтэй байсан бол “Анхааруулгатай тэнцэнэ” үнэлгээ авах жишээтэй). Ингэж хүн нэг бүр,

тасаг, алба, суман, салбарыг дүгнэж байгаа нь ажлыг сайжруулах, хүнийг хариуцлагажуулах чухал хөшүүрэг боллоо гэж үзэж байна.

Ажлын үр дүнгээр хагас, бүтэн жилээр “Дүүрэн тэнцэнэ” үнэлгээ авсан хүмүүсийг эх орны байгалийн үзэсгэлэнт газруудаар аялуулах, хүүгүй зээлийн бараагаар үйлчлэх зэргээр урамшууллын шинэ хэлбэрийг ашиглаж байна.

Хөдөлмөрийн сахилгыг бэхжүүлэх, хөдөлмөрийг оновчтой зохион байгуулж, хөдөлмөрийн харилцаанаас үүссэн асуудлыг зохицуулах зорилгоор хөдөлмөрийн дотоод дэг журам боловсруулан мөрдөж ажиллаж ирлээ. Энэ нь:

- ажилтныг ажилд авах, ажлаас халах
- амралт, чөлөө олгох
- сахилга зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага
- хөнгөлөлт үйлчилгээ болон бусад зүйлүүдээс бүрддэг.

Жишээ нь офицер, ахлагч нарын гэр бүлийн хүмүүс, ажлын хариуцлага сахилга алдаж халагдсан болон ажлын байр олгох хүсэлт тавиагүй нөхцөлд анги нийгмийн даатгал, эрүүл мэндийн шимтгэлийг төлдөггүй.

Офицер, ахлагч ажилтнуудын албаны сахилга хариуцлагыг бэхжүүлэх хүрээнд нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд доорхи зүйлүүдийг хийлээ.

Үүнд:

1.Хорооны байнгын бүрэлдэхүүнд хүнсний барааг бөөний үнээр өөрийн дэлгүүрээр худалдаалж байна.

2.Офицер, ахлагч, ажилтнуудын чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэхэд зориулж 2.1 сая төгрөгний өртгөөр соёл, амралтын тасалгааг тохижуулсан.

3.Ажилтнуудын цайны газрыг ажиллуулж үнэгүй хоолоор үйлчилж байна.

4.Талхны цехийг тохижуулан, тоног төхөөрөмж суурилуулан хугацаат цэргийн албан хаагчид болон офицер, ахлагч нарын талхны хэрэгцээг бүрэн хангаж байна.

5.2001 онд “Орон сууц-2000” хөтөлбөрийн хүрээнд 10 айлд орон сууц барьж ашиглалтанд оруулсан.

6.Өөрийн орлогоор 1.4 сая төгрөгний үнэ бүхий соёлын техник хэрэгслийг худалдан авч албанд ашиглаж байна.

**Хилийн 12 дугаар хорооны захирагч
хурандаа Х.Ранжинням**