

эзэмшсэн этгээд нь шинжилгээ хийх эрх аваагүй тохиолдолд шинжилгээ хийхийг хориглох,

7. Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнд эцэг, эх тогтоох шинжилгээг кодлож, шинжээчийн хараат бус байдлыг ханган ажиллаж байна. Цаашид шинжилгээнүүдийг кодлох шаардлагатай байгаа тул журам боловсруулах зэрэг санлуудыг судлаачийн зүгээс дэвшүүлж байна.

*М.Мөнхсанаа- ХСИС, Хууль сахиулах
удирд.чагын академийн 8022-р дамжааны
суралцагч, цагдаагийн ахмад*

ШҮҮХИЙН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА

Хураангуй: Энэхүү илтгэлээр Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын үүсэл хөгжил, үндсэн үүрэг, хүний нөөцийн бүрдүүлэлт, удирдлага, зохион байгуулалтын талаархи өнөөгийн байдал, чиг хандлагын талаар авч үзэн үнэлэлт дүгнэлт өгөхийг зорьлоо.

Түлхүүр үг: Шинжилгээний байгууллага, хүний нөөц, хүний нөөцийн удирдлага, төлөвлөлт, хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн хүмүүнлэг иргэний ардчилсан нийгмийг байгуулах зорилтын дагуу ардчилал, хүний эрх, эрх чөлөөг эрхэмлэсэн, иргэдийн хууль эрх зүйн зөрчил, гэмт явдлыг хуулийн хүрээнд ул мөр, эд мөрийн баримтаар шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр нотлон тогтоох, үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, Шүүхийн шинжилгээний байгууллагыг хөгжүүлэх асуудал чухлаар тавигдаж эхэлсэн ба Монгол Улсын Засгийн газрын 2005 оны 3 дугаар сарын 23-ны өдрийн 63 дугаар тогтоолоор Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд Шүүхийн шинжилгээний үндэсний төвийг¹ байгуулсан.

Монгол Улсын Шүүхийн шинжилгээний тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1-д² "Шүүхийн шинжилгээний байгууллага нь эрүү, иргэн, захиргааны болон бусад хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад нотлох баримтыг илрүүлж бэхжүүлж авах, ул мөр, эд мөрийн баримтад үзлэг, шинжилгээ хийж, шинжлэх ухааны үндэслэлтэй дүгнэлт гаргах чиг үүрэг

¹ Алтанхишиг Ч, Мөрөн "Шүүх-шинжилгээ", УБ хот., 2004.

² Шүүхийн шинжилгээний тухай хууль. УБ., 2009 он.

бүхий төрийн байгууллага мөн" гэж заасны дагуу үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Өмнө нь тус тусдаа үйл ажиллагаа явуулдаг байсан шинжилгээний байгууллагуудыг нэгтгэж Шүүхийн шинжилгээний албыг улсын хэмжээнд ажиллуулж¹ 21 аймаг, нийслэлийн дүүргүүдэд гарын хээний нэгдсэн "Папилон" сан ажиллаж, Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн ажлын байр шинээр ашиглалтанд орж галт зэвсгийн хонгио, хошууны "Арсенал" систем, ДНК шинжилгээний лаборатори, автотехникийн шинжилгээний лаборатори зэрэг олон лабораториуд шинээр байгуулагдан ажиллаж байна. Түүнчлэн дотооддоо Хууль сахиулахын их сургууль болон ОХУ-ын ДЯЯ-ны харъяа сургуулиудад криминалистикийн шинжээч нарыг бэлтгэхийн зэрэгцээ УИХ-аас "Шүүхийн шинжилгээний тухай" хууль батлагдан гарсан зэрэг багагүй ололт амжилттай ажиллаж байна. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүнд эерэгээр нөлөөлөх техник хэрэгсэлийн шинэчлэл, мэргэжилтэй хүний нөөц, ажлын байраар зохих түвшинд хангагдсан гэсэн үг.

Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн нь Аймаг, Нийслэлийн албадыг нэгдсэн бодлого чиглэлтэйгээр мэргэжлийн удирдлагаар хангах, хянаж шалгах, үйл ажиллагааг нь үнэлж дүгнэх, материаллаг баазыг нь бэхжүүлэх, нарийн мэргэжлийн болон лабораторийн шинжээч боловсон хүчнээр хангах, тэднийг давтан сургах, мэргэшүүлэх үндсэн чиг үүрэгтэй удирдлагын аппаратын түвшинд ажилладаг.

Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн хүний нөөцийн төлөвлөлт, стратегийн хөтөлбөр нь 3-5 жилийн хугацаатай хийгдэж байсан бөгөөд /2008-2012 он, 2013-2016 он/ явцын дунд түүнд нэмэлт, тодотгол хийх замаар улам боловсронгуй болгон ажилласаар ирсэн.

Хүний нөөцийн төлөвлөлт нь тухайн байгууллагын эрхэм зорилго, стратегийн болон үйл ажиллагааны тэргүүлэх чиглэлтэй шууд уялдан дэвшүүлсэн зорилгыг ямар хугацаанд хангах, ямар нөөц бололцоо, арга хэлбэрийг сонгох, биелэлтийг нь хэрхэн үнэлж дүгнэх вэ гэсэн асуултад хариулт болох ёстой.

2017 оноос хүний нөөцийн хөтөлбөр, төлөвлөлтийг шинэчлэн батлаагүй байсан бөгөөд ШШҮХ-ийн захирлын 2018 оны 06 дугаар сарын сарын 06-ны өдрийн А/6 тоот тушаалаар " Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичиг батлах тухай" Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын шинэчилсэн бодлогын баримт

¹ Монгол Улсын Засгийн газрын 2007 оны 10 дугаар сарын 17-ны өдрийн 270 дугаар тогтоолоор аймаг, нийслэлийн Шүүхийн шинжилгээний албыг байгуулсан.

бичиг батлагдан 2013 оны а/751 дүгээр тушаалыг хүчингүй болсонд тооцсон байна.

Хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн зорилго нь Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын эрхэм зорилго, үйл ажиллагааны стратеги зорилтыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах хүний нөөцийг төлөвлөх, бүрдүүлэх, сонгон шалгаруулах, өнөөгийн хүний нөөцийг үнэлэх, ирээдүйн хэрэгцээг тодорхойлох, түүнд хүрэхэд учирч болох эрсдэлийг тооцоолох, албан хаагчдын ур чадварыг нээн илрүүлж, чадварлаг, тогтвор суурьпилтай боловсон хүчин бий болгоход оршино.

Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн захирлын 41 дүгээр тушаалаар баталсан “Хүний нөөцийн төлөвлөлт” хөтөлбөрт тусгасанаар хүний нөөцийн нөхөн хангалт бүх мэргэжил чиглэлээрээ улсын хэмжээнд 2012 онд 80 хувь, 2016 онд 90 хувь, 2021 онд бүрэн хангагдана гэж тооцож байна.

Дүгнэлт:

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын хүний нөөцийн үйл ажиллагааг хэрхэн удирдлага, зохион байгуулалтаар хангаж байгаа болон өнөөгийн явуулж буй хүний нөөцийн бодлогын хэрэгжилт, алдаа, зөрчил дутагдал, албан хаагчдын нийгмийн баталгаа, ажлын ачаалалд тохирсон цалингийн шатлал, түүний шалтгаан үр дагаварт үнэн зөв, бодитоор үнэлэлт дүгнэлтийг өгч, түүнээс гарах арга замыг боловсронгуй болгоход чиглэсэн заавар, зөвлөмж, судлагдсан байдал харьцангуй цөөн байгаа нь уг сэдвийг судлах, хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж байна.

Шүүхийн шинжилгээний байгууллага нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нотлон тогтоох ажилд хуулиар хүлээсэн үүргийн дагуу хувь нэмрээ оруулсаар ирсэн бөгөөд сүүлийн жилүүдэд шүүхийн шинжилгээтэй холбоотой тулгамдаж буй асуудлууд, тухайлбал шинжилгээний чанар, стандарт, хугацаа, бүртгэл, лавлагаа, объектын бүрэн бүтэн байдалд анхаарал хандуулсны хүчинд мэдэгдэхүйц ахиц гаргасан байна. Гэвч эрх зүйн зохицуулалт, байгууллагуудын уялдаа холбоо, бүтэц, зохион байгуулалт, сургалт, ажлын гүйцэтгэл түүний үнэлэлт, нийгмийн баталгаа, хүний нөөц буюу гадаад хүчин зүйлээс хамаарсан тулгамдсан асуудлууд байсаар байна. Ялангуяа орон нутагт шинжээч эмч, туслах ажилтан дутагдалтай байгаа нь олон шалтгаантай бөгөөд ажил мэргэжлийн онцлог, хүнд хортой нөхцөлөөс гадна цалин хөлсний хангалтгүй байдал, шинжээч эмчийг тусгайлан бэлтгэдэг систем тогтоогүй байдалтай ч холбож тайлбарлаж болно.

Дэвшүүлэх санал:

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагыг өндөр ёс суртахуунтай. мэргэшсэн. шинжлэх ухаанч, эрдэм судалгааны ажил эрхлэх чадвартай, шинийг эрэлхийлэгч боловсон хүчнээр хангах. тэдний мэдлэг, мэргэжлийг байнга дээшлүүлж байх нь байгууллагын чадавхийг нэмэгдүүлэх чухал зорилт юм. Судлаачийн зүгээс дараах санлуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

- Шинжээчийг илүү олон төрлийн салбарын мэргэжилтэнүүдээс бүрдүүлэх, шинжилгээ хийх төрлийг олшруулах. албан хаагчдыг бэлтгэх сургах
- Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэн, Аймаг, нийслэлийн шүүхийн шинжилгээний албанд мэргэжлийн боловсон хүчин дутагдалтай байдлыг харгалзан үзэж криминалистик, шүүх эмнэлгийн чиглэлээр нарийн мэргэжлийн мэргэжилтэн бэлтгэх зорилтыг хэрэгжүүлж, дотоодын их, дээд сургууль төгсөөд ажиллаж байгаа криминалистикийн шинжээч, шүүх шинжээч эмч, магадлагч нарыг төрийн зардлаар гадаадын нэр хүнд бүхий их, дээд сургуульд давтан сургаж мэргэптүүлэх
- Уламжлалт харьцаатай, хамтын ажиллагаатай ОХУ, БНСУ, зэрэг улсад нарийн мэргэжлийн мэргэжилтэн бэлтгэх, мэргэшүүлэх, магистр, докторантурт сургах ажлыг үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэх зэрэг болно.