

*П.Мөнхтогтох- ХСИС, Хууль сахиулах удирдлагын
Академийн 8022 дамжааны суралцагч,
I)агдаагийн хошууч*

*Б.Даваа - ХСИС-ийн Эрдэм шинжилгээний
хүрээлэнгийн Шинжлэн магадлахуйн судлал төвийн
эрхлэгч, доктор (PhD), цагдаагийн дэд хурандаа*

**ШҮҮХИЙН ШИНЖИЛГЭЭНИЙ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ
НӨӨЦИЙН ИДЭВХЖҮҮЛЭЛТИЙН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛД
ХИЙСЭН ДҮН шинжилгээ**

Хураангуй Хүнийг хөдөлмөрт өдөөн түлхэх маш олон янзын арга хэлбэр байж болох бөгөөд ихэнхи тохиолдолд материаллаг урамшуулалд ханддаг. Удирдагч хүн байгууллагын зорилгыг тодорхойлсны дараа хэрэгжүүлэх ажлаа хэрхэн зохион байгуулах, хэнээр, юуг, ямар хугацаанд, хэрхэн гүйцэтгүүлэхээ төлөвлөсөн байх ёстой.

Түлхүүр үгс: Мотиваци /идэвхжүүлэлт/

Удиртгал Удирдлагын онолын үзэл баримтлалд байгууллагын үндсэн 3 баялаг нь хүн, тоног төхөөрөмж, өмч хөрөнгө байдаг ба эдгээрээс хамгийн чухал нөөц нь хүн гэж тодорхойлсон байдаг. Ер нь бол хүн гэдэг тухайн байгууллагын болоод салбарын хувьд цаашлаад улс орны хувьд хамгийн чухал баялаг юм. Өөрөөр хэлбэл хүнийг хөгжүүлэх тусам чадвар нь жил ирэх тусам нэмэгдэж үнэ цэнэ нь өсөж боловсорч хөгжихийн хэрээр сэтгэж сэтгэхийнхээ хэрээр бүтээдэг онцлогтойгоороо бусад нөөцүүдээсээ давуу талтай байдаг.

Мотиваци гэдэг нь хүн өөрийн болон байгууллагынхаа нэгдмэл зорилгод хүрэхийн тулд өөрийгөө болон бусдыг өдөөн түлхэх үйл ажиллагаа юм.¹

Төрийн албаны тухай хуульд “Төрийн албан тушаал эрхэлж бүрэн эрхээ хэрэгжүүлсний төлөө төрөөс цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл баталгаагаар хангагдан ажиллаж байгаа этгээдийг төрийн албан хаагч гэнэ”.^{1,2}

Төрийн албан хаагч гэдэг бол өргөн утгаараа төрийн засаглалын байгууллага, улсын үйлдвэр, бусад байгууллагад хуулиар тогтоосон журмаар төрийн байгууллагад албан тушаал эрхэлж буй Монгол улсын иргэн юм.

Төрийн албан хаагчийг идэвхжүүлэхэд нийгэм, зохион байгуулалтын шинжтэй хөшүүргүүд чухал ач холбогдолтой. Энэ нь ажилтан ажил үүргээ чанартай сайн гүйцэтгэхэд шууд нөлөөлөх бөгөөд түүнд ар гэр ахуй амьдралдаа сэтгэл зовинохгүйгээр ажиллах, ажиллаж буй орчны эмх цэгц,

¹ Цэнд Н. Шуурав Я, Пүрэвдагва Х, Батхүрэл Г хамтын бүтээл. “Менежмент УБ.2009.190 дахь тал

² “Монгол улсын төрийн албаны тухай хууль” УБ., 2017

зохион байгуулалтаас хамаарч идэвхжүүлэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлс багтах юм.¹ Энэ мэтчилэн ажлын орчны тохижилт, зохион байгуулалт, ажил үүргээ гүйцэтгэх ажлын зохистой орчин бүрдүүлэхтэй холбогдсон үүргийг ажил олгогчид хууль, тогтоомжоор хүлээлгэсэн байдаг.

Төрийн албан хаагчийг идэвхжүүлэхтэй холбогдсон харилцааг Монгол улсын төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль, Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан журамуудаар зохицуулсан байдаг.

Төрийн албаны тухай хуулийн 31 дүгээр зүйлд зааснаар төрийн албан хаагчийг албан тушаалын бүрэн эрхээ үр дүнтэй биелүүлж, өндөр амжилт гаргасан, онцгой чухал буюу онц төвөгтэй албан даалгавар биелүүлсний төлөө болон улирлын ажлын үр дүнгээр нь төрийн байгууллагын захиргаа шагнаж, урамшуулна. Төрийн албан хаагчийг мөнгөн урамшил, эд зүйлээр шагнах журмыг Засгийн газар, Засгийн газар ба төрийн дээд байгууллагаас шагнуулахаар тодорхойлох журмыг хуулиар тус тус тогтоодог.*²

Төрийн албаны хүрээнд төрийн тодорхой зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа явуулахаар Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль тогтоомжид заасан журмаар байгуулсан байгууллагыг төрийн байгууллага гэнэ.³

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 бүхий Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын хүрээний байгууллага юм.⁴

Өнөөгийн байдлаар Шүүхийн шинжилгээний байгууллага нь 2018 оны 10 сарын байдлаар 504 албан хаагч, ажилтнуудтайгаар үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Байгууллагын ажилчдын мэдлэг чадвар хөгжил болон тогтвор сууршил зэрэг нь тухайн байгууллагын амжилтын үндэс болдог. Хүнийг хамгийн үр ашигтай ажиллуулахын тулд байгууллагын стратегийг оновчтой тодорхойлж хүний нөөцийн чадварыг бүрэн дүүрэн хөгжүүлэх нь чухал байдаг. Тиймээс хүний нөөц буюу албан хаагчид чиглэсэн идэвхжүүлэлтийн арга хэмжээг

¹ Монгол менежмент төв “Хүний нөөцийн удирдлага хөгжил”, УБ. 1996. 97 дахь тал

² ЗГ-ын Удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөр “Хүний нөөцийн удирдлага, хөгжил” УБ., 1996.56 дахь тал

³ ЗГ-ын удирдлагын хөгжлийн хөтөлбөр “Хүний нөөцийн удирдлага, хөгжил” УБ., 1996.11 дэх тал

⁴ “Шүүхийн шинжилгээний тухай хууль”УБ.,2009

байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагаанд түлхүү ашиглах нь чухал ач холбогдолтой.

Эрдэмтэд хөдөлмөрийн тохилог нөхцөл бол хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх чухал нөхцөл бололцоо мөн төдийгүй хөдөлмөрийн бүтээмж ба дундаж цалингийн зохистой харьцаа, материаллаг болон оюун санааны урамшууллыг үзүүлэх зэрэг нь идэвхжүүлэлт болно хэмээн үздэг.

Алба хаагчдыг идэвхжүүлэхдээ хэрэгцээг нь хангах боломжоор бүрдүүлэх, улмаар шагнал нь эзнээ олсон байх зэрэг шинж чанарыг агуулах ёстой юм. Ингэснээр төрийн алба хаагчид шагнал, урамшууллыг шударгаар олгодог байхыг хүсдэг бөгөөд шударга бус шагнал нь сөрөг идэвхжүүлэлт болдог. Иймд ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэхэд дотоод, гадаад хүчин зүйл нөлөөлөх хэдий ч бие хүний зан чанар, ухамсар, нийгэмд эзэлж буй байр суурь түүнийг даган сонирхол, хэрэгцээ нь онцгой байр эзэлдэг байна.

Абрахам Маслоугийн хэрэгцээний шатлалын онолын аюулгүй байх, ирээдүйдээ итгэлтэй байх хэрэгцээнд байгууллагын ажилчдын хувьд даатгал, тэтгэвэр тэтгэмжийн хувьд баталгаатай байх нь чухал гэж үздэг.

• Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын идэвхжүүлэлтийн талаар явуулж буй бодлого:

Албан хаагчдыг идэвхжүүлэн ажлын үр дүн, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх чиглэлийг үйл ажиллагаандаа баримталж иржээ. Шүүхийн шинжилгээний байгууллага нь удирдлагын үйл ажиллагаандаа хүний нөөцийн идэвхжүүлэлтийг хууль, тогтоомжийн хүрээнд явуулж байна.

“Шүүхийн шинжилгээний тухай хууль”-д идэвхжүүлэлттэй холбоотой тусгагдсан зүйлээс хүснэгт 1-д нэгтгэн харуулав.

Хүснэгт 1

№	Шүүхийн шинжилгээний тухай хуулийн зүйл заалт	Идэвхжүүлэлттэй холбоотой товч утга
1.	42 дугаар зүйлийн 3	Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтан нь цагдаагийн дүрэмт хувцас, цол хэрэглэж, ялгах тэмдэгтэй байх
2.	43 дугаар зүйлийн 1	Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтан нь Төрийн албаны тухай хуульд заасан төрийн албан хаагчийн баталгаагаар хангагдана.
3.	43 дугаар зүйлийн 2	Шүүхийн шинжилгээний байгууллагад шинжээчээр ажилласан 1 жилийг 1 жил 2 сар ажилласанд тооцно.
4.	43 дугаар зүйлийн 3	Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтны тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбогдсон харилцааг Цэргийн алба хаагчийн

		тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулна
5.	43 дугаар зүйлийн 4	Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтны үйл ажиллагаанд шахалт үзүүлэх, хөндлөнгөөс оролцох, саад учруулах, заналхийлэхийг хориглоно.

Эх сурвалж: “Шүүхийн шинжилгээний тухай хууль”

УБ.,2009

Ажилтанд олгож буй үндсэн цалин нь ажилтныг идэвхжүүлэхэд нөлөөлөхөөс илүү түүний ажиллах хүчний өртөг үнэлгээ болдог. Харин нэмэгдэл хөлс, олговор нь идэвхжүүлэх хөшүүрэг болох шинжийг агуулж байна. Энэ нь ажилтны мэргэжлийн мэдлэг, чадварын өгөөж үр ашгийг ажил олгогч бүртээ хүртэх бололцоог олгохын зэрэгцээ ажилтан эдгээр давуу байдлаа ажил олгогчоор үнэлүүлж, зохих хөлс шагнал авахад нөлөөлдөг.

Харин эд хөрөнгийн бус хөшүүрэг нь ажилтанд түүний эд хөрөнгийн байдал дээшлэх, өмчлөлийн зүйлсийн хүрээ өргөжих буюу шинээр тодорхой эд зүйлийг өмчлөх эрхийг үүсгэн бий болгох зэрэг нь үр дагаварыг бий болгодоггүй ч ажилтан ажил үүргээ өмнөхөөсөө илүү түвшинд чанартай сайн гүйцэтгэх сэдэлт, хүчийг түүний ухамсарт бий болгож сэтгэл санааг дээшлүүлэхэд өдөөдөг шинж бүхий материаллаг бус хүчин зүйлс юм.

Тус байгууллагын албан хаагчид нь төрийн тусгай албан тушаалын цалингийн зэрэглэлийн дагуу цалинждаг.

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтанд албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдлийг хүснэгт 2-д тусгаснаар бодож олгодог.

Хүснэгт 2

№	Албан тушаалын нэр	Нэмэгдлийн хэмжээ (үндсэн цалингийн хувиар)
2.	Шинжээч эмч, криминалистикийн шинжээч, шүүх эмнэлэг болон шинжилгээний лабораторийн шинжээч, бага эмч, эхо-рентген эмч, лаборант, туслах ажилтан	20
2.2	Эдийн засгийн шинжилгээний шинжээч, галт зэвсэг, гар мөрний сангийн ажилтан, санч, оператор, өнгөт гэрэл зураг, дүрс бичлэгийн лабораторийн эрхлэгч, шуурхай албаны жолооч, жижүүр	15
2.3	Захиргаа, санхүү, аж ахуйн ажилтан болон бусад албан хаагчид	10

Эх сурвалж: Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтанд албан ажлын онцгой нөхцөлийн нэмэгдэл олгох Засгийн газрын 2012 оны 85 дугаар тогтоолын хавсралт

Албан хаагчийн ажлын бүтээмж, чанар тоо хэмжээтэй шагналын хэр хэмжээ тохирч байх шаардлагатай. Ажилтаны хийсэн ажлын үр дүнд бодитой хандаагүйгээс шалтгаалж, ажлын бүтээмжид дүйцэхүйц шагнал олгоогүй

тохиолдолд шагнуулсан ажилтан болон хамт олны дунд сөрөг мотиваци бий болдог. Өөрөөр хэлбэл ажилтнуудын ажлыг бодит байдалд тулгуурлан үнэлээгүйгээс алба хаагчийн идэвхи ажилдаа хандах хандлагад өөрчлөлт гардаг байна. Шагнал урамшууллыг олгохдоо хамт олноор хэлэлцүүлэх нь зохимжтой.

Урамшуулал гэдэг бол удирдлагын зүгээс хүмүүст нөлөөлж байгаа тодорхой нөлөөлөл юм.¹ Харин урам гэдэг бол удирдлагын тэрхүү нөлөөллийг хүмүүс хэрхэн хүлээн авсан байдал, урамшууллын нөлөөллийн хүссэн үр дүн юм.² Амжилт бүтээлийг нийтийн хүртээл болгохын тулд шагнал урамшилыг аль болох баяр ёслолын байдлаар олны өмнө гардуулах нь илүү ач холбогдолтой.³

Шүүхийн шинжлгээний байгууллага алба хаагчдаа 2016-2018 онуудад дараах байдлаар шагнасан байна.

Хүснэгт 3

д/д	Шагналын нэр	Он		
		2016	2017	2018
1.	Цэргийн гавьяаны улаан тугийн одон	1	2	2
2.	"Алтан гадас" одон	2	2	1
3.	Цэргийн гавьяаны одон	2	4	
4.	Цэргийн хүндэт медаль	15	23	2
5.	Хөдөлмөрийн хүндэт медаль	6	4	2
6.	Хууль зүйн албаны тэргүүний ажилтан	10	6	2
7.	Хууль зүй дотоод хэргийн яамны "Хүндэт жуух"	11	5	
8.	Эрүүл мэндийн яамны "Жуух бичиг"		2	
9.	ЭМСЯ-ны "Эрүүлийг хамгаалахын тэргүүний ажилтан"	3	5	
10.	ЭМСЯ-ны "Жуух бичиг"	7		
11.	Сангийн яамны "Жуух бичиг"	1		
12.	Батлан хамгаалахын яамны "Эх орны төлөө-3"	3	3	
13.	Батлан хамгаалахын яамны "Эх орны төлөө-2"	6		
14.	Батлан хамгаалахын яамны "Эх орны төлөө-1"	3	1	
15.	Цагдаагийн алдар хүндэт тэмдэг			2
16.	Цагдаагийн ерөнхий газрын "Хүндэт жуух"	1		6
17.	Цагдаагийн ерөнхий газрын "баярын бичиг"		1	

¹ Цэнд Н, Шуурав Я, Пүрэвдагва Х, Батхүрэл Г, хамтын бүтээл. "Менежмент"УБ., 2009.170 дахь тал

² Цэнд Н, Шуурав Я, Пүрэвдагва Х, Батхүрэл Г, хамтын бүтээл. "Менежмент"УБ., 2009.170 дахь тал

³ Лхаашид Д. "Удирдлагын нийгэм сэтгэл зүйн зарим практик асуудал" УБ., 1985. 63 дахь тал

18.	Хил хамгаалах ерөнхий газрын “Амжилт гаргасны төлөө-Г”	1		
19.	Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн “Шинжээчийн алдар” хүндэт тэмдэг	6	6	2
20.	Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн “Жуух бичиг”	6	3	1
21.	Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн “Баярын бичиг”	30	28	26
22.	Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн “албаны төлөө-Г”		74	4
23.	Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн “албаны төлөө-2”		58	9
24.	Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн “албаны төлөө-3”		163	39
25.	МҮОХ-ны “Олимпын алдар” одон	1		
26.	Монголын залуучуудын холбооны “Тэргүүний залуу” алтан медаль	1		
27.	Цалингийн хувиар		151	42

Эх сурвалж: Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн 2016-2018 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлт

• ***Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн захирлын тушаалд идэвхжүүлэлтийн талаар тусгагдсан байдал:***

Ажилтныг идэвхжүүлэх хэм хэмжээний нэг хэлбэр нь “Хөдөлмөрийн дотоод журам” юм. Уг журманд ажилтны эрх үүрэг, хариуцлага, ажил амралтын цаг, шагнал урамшуулал, ажлын байран дээр баримтлах зарчмууд, хориглох зүйлс гэх мэт ажил олгогч ба ажилтны хооронд үүсч буй хөдөлмөрийн харилцааг тусгаж журамласан заалтууд үндсэндээ тусгагддаг.¹ Энэхүү хэм хэмжээнд ажилтныг болон хамт олны ажлын чанар, үр дүнг сайжруулж идэвхи санаачлагыг өрнүүлэхэд чиглэгдсэн идэвхжүүлэх тодорхой арга хэрэгслийг тусгаж ашиглах бүрэн бололцоотой байдаг.*²

Хүрээлэнгийн захирлын 2017 оны А/10 дугаар тушаалаар “Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын 2017-2020 оны албан хаагч, ажилтнуудын ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах хөтөлбөр”-ийг баталж үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд идэвхжүүлэлтийн хэлбэрүүдийг тусгасан байна. Үүнээс дурьдвал:

¹ Удирдлагын академи “Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд” УБ.,2008.399 дэх тал

² Удирдлагын академи “Удирдахуйн онол, практикийн асуудлууд” УБ.,2008.399 дэх тал

- Эрхэлсэн ажилдаа онцгой гавъяа байгуулж, олон жил идэвхи зүтгэл, үр бүтээлтэй ажиллаж байгаа албан хаагчийг Төрийн одон, медаль болон салбарын шагналаар шагнуулахаар нэр дэвшүүлэх,
- Төрийн алба хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж, байгууллагын болон төрийн албан хаагчийн нэр хүндийг эрхэмлэн дээдэлж, ажлын өндөр амжилт гарган ажиллаж байгаа албан хаагчдад шагнал, урамшуулал олгох,
- Алба хаагчдын нийгэм, эдийн засгийн хэрэгцээ шаардлагыг хангах зорилгоор тусламж олгох зэргийг тусгасан.

Байгууллагын дотоод журамд тусгасан нийгэм эдийн засгийн хэрэгцээ шаардлагыг хангах зорилгоор олгож буй тусламжийг судлахад байгууллагын алба хаагч болонг байгууллагын боломжид тохирсон нөхцөлтэй байлаа. Үүнд:

- 4- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40.1.1-т заасан үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдсөн тохиолдолд албан хаагчид 3 сарын дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний 1 удаагийн тэтгэмж олгоно;
- 4 Үйлчилгээний албан хаагч тэтгэвэрт гарсан тохиолдолд Төрийн албанд 5 хүртэл жил ажилласан бол 3 сарын, 5-10 жил ажилласан бол 6 сарын, 11 ба түүнээс дээш ажилласан бол 12 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний 1 удаагийн тэтгэмж олгоно;
- 4- Албан хаагч ердийн өвчин болон ахуйн ослын улмаас нас барсан тохиолдолд ар гэрт нь 1,000,000 /нэг сая/ төгрөг;
- 4- Эцэг, эх, эхнэр, нөхөр, төрсөн хүүхэд болон ах, эгч, дүү нас барсан тохиолдолд 600,000 /зургаан зуун мянга/ төгрөг;
- 4- Өвөг эцэг, эмэг эх, хадам эцэг, эх нас барсан тохиолдолд 400,000 /дөрвөн зуун мянга/ төгрөг;
- 4- Албан хаагч нь магадлан итгэмжлэл бүхий эмнэлгийн байгууллагын шийдвэрээр өртөг өндөртэй эмчилгээ хийлгэх зайлшгүй шаардлагатай болсон тохиолдолд 1,000,000 /нэг сая/ төгрөг, түүний гэр бүлийн гишүүн /эцэг, эх, эхнэр, нөхөр, хүүхэд/ хүнд өвчин туссан эсхүл хөдөлмөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд 300,000 /гурван зуун мянга/ төгрөг;
- 4- Албан хаагчийн орон сууц /гэр, байшин/ гал түймэр, үер усны аюул зэрэг байгалийн давагдашгүй гамшигт өртсөн бол 1.000.000 /нэг сая/ төгрөг тус тус олгоно;
- 4- Албан хаагчийн гэр бүлийн гишүүн нас барсан тохиолдолд ар гэрт нь эмгэнэл илэрхийлж, сэтгэл санааны болон эд материал, автомашины дэмжлэг, туслалцаа үзүүлж, салах ёс гүйцэтгэх ёслолын танхимаар үйлчилж болно гэж тусгажээ.

2017-2018 онуудад байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журамд заасны дагуу алба хаагч тэдгээрийн ар гэр болон ахмад ажилчдад нийт 38.5 сая төгрөгийн нэг удаагийн буцалтгүй тусламж, 1.4 сая төгрөгийн шагнал урамшуулал олгосон. Нас барсан нэг албан хаагчийн ар гэрт 27.8 сая төгрөгийн тэтгэмж, цэргийн байнгын тэтгэвэрт гарсан 3 албан хаагчид 116.2 сая төгрөгийн тэтгэмж олгосон байна.

Мөн нийтээр амрах баярын болон тэмдэглэлт өдрүүдийг тохиолдуулан байгууллагын захиргаа санхүүгийн эх үүсвэрийг харгалзан “Эх үрсийн баяр”-ын өдрийг тохиолдуулан ажилтнуудын 16 хүртэлх насны хүүхдүүдэд бэлэг гардуулах, “Цагаан сар”, “Ахмадын баяр”-ын өдрийг тохиолдуулан байгууллагаас тэтгэвэрт гарсан ахмадуудыг хүлээн авч, хүндэтгэл үзүүлэх, “Шинэ жил” болон “Монгол Улсад шүүхийн шинжилгээний байгууллага үүсэн байгуулагдсан” ойн өдрүүдийг тэмдэглэн өнгөрүүлсэн байна.

2016-2018 онуудад “Шүүхийн шинжилгээний тухай хууль”-ийн 42 дугаар зүйлийн 42.3 дахь заалт, Засгийн газрын 2010 оны 125 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтны дүрэмт хувцас хэрэглэх, цол олгох журам”-ыг үндэслэн тус байгууллагын албан хаагчид цагдаагийн цол олгосон байна.

Хүснэгт 4

Д/д	Шагналын нэр	Он		
		2016	2017	2018
1.	Цагдаагийн хурандаа	121	3	3
2.	Цагдаагийн дэд хурандаа		2	3
3.	Цагдаагийн хошууч		12	4
4.	Цагдаагийн ахмад		58	19
5.	Цагдаагийн ахлах дэслэгч		30	22
6.	Цагдаагийн дэслэгч		27	24
7.	Цагдаагийн сургагч ахлагч		1	1
8.	Цагдаагийн ахлах ахлагч		11	3
9.	Цагдаагийн ахлагч		13	9
10.	Цагдаагийн дэд ахлагч		8	30

Сурвалж: Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн 2016-2018 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлт.

Шүүх шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн цагдаагийн цол хэрэглэх эрх бүхий алба хаагчид түүнийг томилох албан тушаалтны саналыг харгалзан цагдаагийн төв байгууллагын даргын тушаалаар цагдаагийн цол олгох, бууруулах, хураах, сэргээх бөгөөд түүнд Цагдаагийн албаны тухай хууль, энэ журамд заасан хугацаа, бусад шалгуур нэгэн адил хамаардаг.

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагаас өндөр насны тэтгэвэрт гарсан

ажилтанд Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлд зааснаар 36 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгож байна.

Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн захирлын “Сургалтын журам батлах” тухай 2013 оны а/676 дугаар тушаалд Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын албан хаагчдад мэдлэг, боловсрол олгох, мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэшүүлэх, давтан сургах зорилгоор дотоод, гадаадын их, дээд сургууль, академид бакалавр, магистр, докторын сургалтад хамруулах талаар тусгажээ. Уг журамд зааснаар албан хаагч нь 1-3 жилийн хугацаанд шүүхийн шинжилгээний байгууллагад идэвхи санаачлага үр бүтээлтэй ажилласан байх ёстой бөгөөд тухайн сургалт явагдах гадаад хэлний мэдлэг чадварын шаардлагыг хангах, мэргэжлийн болон түвшин тогтоох шалгалт өгсөн байх зэрэг шаардлагуудыг хангасан байх ёстой.

Шүүхийн шинжилгээний байгууллага нь сургалтын журмын дагуу 2016-2018 онд дараах албан хаагчдыг сургалтанд хамруулжээ.

Хүснэгт 5

д/д	Шагналын нэр	Он		
		2016	2017	2018
1.	ОХУ-ын ДХЯ-ны харьяа Удирдлагын академид /Удирдлагын чиглэлээр/	1	2	1
2.	ОХУ-ын Улс түмний найрамдлын их сургуульд /Гэмт явдал судлалын чиглэлээр/	1		
3.	ОХУ-ын Дорнод сибирийн их сургуульд шинжээчийн ангид	5	2	
4.	ОХУ-ын Волгоградын академид шинжээчийн ангид	11	14	16
5.	ОХУ-ын Волгоградын академид хэлний бэлтгэлд	5	5	
6.	ОХУ-ын Сибирийн хуулийн институтэд /Хар тамхи, мансууруулах бодисын чиглэлээр/	3	3	3
7.	БНСУ-ын Бүгёны Үндэсний их сургуулийн дэргэдэх мэдээллийн аюулгүй байдлын лабораторид			1
8.	МУИС-ийн Шинжлэх ухааны сургууль /докторант/		3	3
9.	Хууль сахиулахын их сургууль		86	74
10.	Хууль сахиулахын их сургууль, АШУУИС болон бусад их дээд сургуулиудын /докторантурт/	7	5	5
11.	Хууль сахиулахын их сургууль, АШУУИС болон бусад их дээд сургуулиудын /магистрантурт/	27	15	16

12.	Хууль сахиулахын их сургууль, АШУУИС болон <i>бусад их дээд сургуулиудын /эчнээ бакалаврт/</i>	28	10	10
13.	АШУИС-ийн нарийн мэргэжил олгох “Шүүх анагаах”-ын резидентийн сургалт	8	6	38
14.	АШУИС-ийн нарийн мэргэжил олгох “Чих, хамар, хоолойн” мэргэшүүлэх сургалт	1		

Сурвалж: Шүүхийн шинжилгээний үндэсний хүрээлэнгийн 2016-2018 оны үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний биелэлт

ДҮГНЭЛТ

1. Шүүхийн шинжилгээний байгууллага нь Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хууль, Агентлагийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, цэргийн албан хаагчын тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан журамуудад заасны дагуу албан хаагч, тэдгээрийн ар гэр болон ахмад ажилчдад нийт 38.5 сая төгрөгийн нэг удаагийн буцалтгүй тусламж, 1.4 сая төгрөгийн шагнал урамшуулал, нас барсан нэг албан хаагчийн ар гэрт 27.8 сая төгрөгийн тэтгэмж, цэргийн байнгын тэтгэвэрт гарсан 3 албан хаагчид 116.2 сая төгрөгийн тэтгэмж олгосон нь идэвхжүүлэлтийг зөв оновчтой зохион байгуулж байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.
2. Шүүхийн шинжилгээний байгууллага нь 2016-2018 онд “Шүүхийн шинжилгээний тухай хууль”-ийн 42 дугаар зүйлийн 42.3 дахь заалт, Засгийн газрын 2010 оны 125 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын ажилтны дүрэмт хувцас хэрэглэх, цол олгох журам”-ыг үндэслэн байгууллагын албан хаагчдад хугацааны цолоор шагнадаг байна.
3. Шүүхийн шинжилгээний байгууллага нь шагнал болон тэтгэмжийг байгууллагын дүрэм, журамд нийцүүлэн алба хаагчдад олгож байгаа ч мэргэшүүлэх богино болон урт хугацааны сургалтыг тогтмол зохио байгуулж хамруулах шаардлагатай байна.

САНАЛ

Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын үйл ажиллагаа нь шинжлэх ухааны үндэслэлтэй, судалгаа шинжилгээний арга, аргачлал дээр тулгуурлан явагддаг тул албан хаагчдын тусгай мэдлэг, эрдмийн зэрэг, цол, ур чадвараас ихээхэн шалтгаалдаг учраас ялангуяа нарийн мэргэжлийн мэргэшсэн алба хаагчдын ажлын үр дүн бүтээмжийг дээшлүүлэхийн тулд ажлын дадлага, туршлага, ур чадвар, эрдмийн зэрэг, цолоос нь хамааран урамшуулал, нэмэгдэл

цалин хөлс олгох тухай эрх зүйн зохицуулалтыг байгууллагын дотоод журам бусад эрх зүйн актуудад тусгах нь цаашид чухал ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Төрийн алба хаагчийн төсвийн байгууллагын удирдлага санхүүжилтийн тухай хуулинд тусгаснаар үр дүнгийн гэрээний дагуу үнэлж дүгнэх нь хангалтгүй юм. Иймд байгууллага дотоод журмаараа ажлыг сар, улирлаар үнэлэн, дүгнэж идэвхжүүлэх асуудлыг нарийвчлан тусгах шаардлагатай гэж үзлээ.

*Ц.Мөнхбат- ХСИС, Хууль сахиулах удирдлагын
Академийн 8022 дамжааны суралцагч,
цагдаагийн дэд хурандаа*

ШИНЖЭЭ ЧИЙН ХАРАА Т БУС БАЙДЛЫГ ХУУЛЬ ЧИЛСАН НЬ

Хураангуй: Шүүхийн шинжилгээний байгууллагын болон шинжээчийн хараат бус байдал. Хараат бус байдалд нөлөөлөх хүчин зүйлс. Шинжээчийн нийгмийн болон хууль, эрх зүйн баталгаа. Шүүхийн шинжилгээний байгууллагаас гадуур хийгдэж байгаа шинжилгээ, Шинжээчийн тухай авч үзлээ.

Түлхүүр үгс: Шинжээч, шинжилгээний тухай, шинжээчийн хараат бус байдлын тухай, хараат бус байдалд нөлөөлөх хүчин зүйлс, нийгмийн болон хууль, эрх зүйн баталгаа, эцэг, эх тогтоох шинжилгээ кодлох тухай.

Монгол Улсын 1992 оны Үндсэн Хуульд Монгол Улсын иргэн үндсэн эрх, эрх чөлөөг баталгаатай эдлэхийг заасан.

Хуульд заасан үндэслэл, журмаас гадуур дур мэдэн хэнийг ч нэгжих, баривчлах, хорих, мөрдөн мөшгих, эрх чөлөөг нь хязгаарлахыг хориглоно. Нотлох баримтыг шалгуулах, шударга шүүхээр шүүлгэх эрхтэй¹ гэж заасан. Шүүгч, прокурор, хэрэг бүртгэгч, мөрдөгч нар гэмт хэрэг, зөрчил үйлдсэн этгээдийн эрх, эрх чөлөөг хязгаарладаг.

Монгол Улсад төрийн өндөр албан тушаалтан, улс төрийн болон бизнесийн бүлэглэл, хөрөнгө чинээтэй хүмүүсийн нөлөөлөл улам бүр хүчирхэгжиж байгаа талаар хэвлэл, мэдээллийн хэрэгсэлээр өдөр тутам ярьж. бичих боллоо.

¹ Монгол Улсын Үндсэн Хууль, Хоёрдугаар бүлэг, 16 дугаар зүйл, Улаанбаатар хот, 1992 он.