

гаралт ихэссэн үзүүлэлт нь ажлаа хийж байгааг харуулсан үзүүлэлт хэмээн дүгнэгдэж байгаа юм.

САНАЛ: Татвар төлөхөөс зайлсхийх гэмт хэргийг илрүүлэх, шалгах, хянах үүрэг бүхий татвар, цагдаа, прокурор, шүүхийн байгууллагын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог сайжруулж, хууль хэрэгжих нөхцөл бололцоогоор хангах шаардлагатай.

Хууль эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох, үүнд 2017 онд батлагдсан Эрүүгийн хуулинд тухайн гэмт хэргийг үйлдсэн субъектийг зөвхөн байгууллагын нягтлан бодогч, гүйцэтгэх захирал зэрэг хөдөлмөрийн гэрээгээр үүрэг гүйцэтгэж байгаа менежрүүдэд хариуцлага хүлээлгэхээр тусгагдсан нь хуулийн этгээд / үүсгэн байгуулагч, хувьцаа эзэмшигчид/ талаасаа хариуцлагаас мултардаг тогтолцоог харуулж байгаа юм.

Цагдаагийн ерөнхий газрын эдийн засгийн гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны дэргэд тусгайлсан эдийн засгийн мэдлэгтэй алба хаагчдаар бүрдсэн татвар төлөхөөс зайлсхийх гэмт хэргийг дагнан мөрдөх тусгай хэлтсийг бий болгох, мөн татвар төлөхөөс зайлсхийх гэмт хэргийн дийлэнх хувь нь Улаанбаатар хотод үйлдэгдэж байгаа тул Нийслэлийн прокурорын газарт дагнасан хяналтын прокурортой болгох зэрэг саналыг дэвшүүлж байна.

ЦАГДААГИЙН АЛБАНД ХЭРЭГЛЭГДДЭГ УРАМШУУЛЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ АЛБА ХААГЧИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ҮР ДҮН, МЭРГЭШЛИЙН ТҮВШИНГИЙН ҮНЭЛГЭЭТЭЙ ХОЛБОГДОХ НЬ

С.БАТБОЛД

ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
8022 дугаар дамжааны суралцагч, цагдаагийн дэд хурандаа;

Д.Түмэндэлгэр

ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
Удирдахуйн ухааны профессорын багийн ахлах багш,
цагдаагийн ахмад

Хураангуй: Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1-д: “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна” гэж заасан¹.

Ардчиллын үзэл санаанд тулгуурласан нийгмийн томоохон өөрчлөлт нь Монгол Улс дахь гэмт хэрэгтэй тэмцэх тогтолцоо, тэр дундаа цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд томоохон шинэчлэлт бий болгосон.

¹ Монгол Улсын Үндсэн хууль. 1992

Сүүлийн жилүүдэд цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах, алба хаагчдын албандаа хандах сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэгдсэн олон талт арга хэмжээ хэрэгжүүлж байна. Гэсэн хэдий ч олон нийт, ялангуяа гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас эрх ашиг нь хөндөгдсөн иргэд цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд төдийлэн сэтгэл ханамжгүй байгаа бол алба хаагчид ч ажлын нөхцөл, цалин хангамждаа төдийлэн сэтгэл ханамжгүй байх нь ажиглагдаж буй тул энэ талын асуудлыг судлаачийн хувьд онцлон авч үзэхийг зорилоо.

Түлхүүр үг: Цагдаагийн байгууллага, алба хаагч, мэдлэг туршлага, урамшуулал, ажлын гүйцэтгэл, үр дүн, сэтгэл ханамж, идэвхижүүлэлт.

Оршил

Монгол улсын төрийн албаны шинэчлэлийн үйл явцын нэг чухал хэсэг бол төрийн нийтэд хүргэх үйлчилгээг чанартай, үр нөлөөтэй болгохын тулд төрийн албанд дадлага туршлагатай, мэдлэг, чадвартай хүмүүсийг ажиллуулж, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх зөв оновчтой тогтолцоог бий болгох явдал юм.

Цагдаагийн албаны тухай хуульд зааснаар “Цагдаагийн алба нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх төрийн тусгай алба мөн. ¹ ” гэж зохицуулсан. Төрийн энэ чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд цагдаагийн албанд мэдлэг, чадвартай иргэнийг авч, тогтвортой ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэх, ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлж, үр нөлөөг сайжруулахын тулд ажиллаж байгаа өнөөгийн байдал, цалин хөлсний бүтцийг шинэчлэх шаардлагатай гэсэн дүгнэлт дотоодын болон олон улсын байгууллагуудын хийсэн судалгаа, шинжилгээний үр дүн харуулж байгаа.

Захиргааны үйл ажиллагааны “урамшуулах” арга хэмжээ нь алба хаагчдын ажлын үр дүн, бүтээлч хандлагад нөлөөлдөг чухал хүчин зүйлийн нэг байдаг.²

Тиймээс төрийн албаны шинэчлэлийн үндсэн агуулга, зорилгыг 1999 онд Монгол улсын Засгийн газраас Азийн хөгжлийн банктай байгуулсан Харилцан ойлголцох санамж бичигт тодорхойлохдоо: “...Төсвийн сахилга бат, **төрийн захиргааны байгууллагуудын үйл ажиллагааны үр өгөөжийг сайжруулах**, хөндлөнгийн хяналтын тогтолцоог чангатгах, төрийн албан хаагчдын мэргэжил, мэргэшлийн ур чадвар болон төрийн албаны чадавхийг бэхжүүлэх, **терөөс нийгэмд үзүүлж буй үйлчилгээний чанарыг дээшлүүлэх** замаар нэг талаас

¹ Цагдаагийн албаны тухай хууль. 2017

Ж.Долгорсүрэн, 2001, Монгол улсын захиргааны эрх зүй, х. 216

татвар төлөгчдийн хөрөнгийг зүй зохистой ашиглах, нөгөө талаас төрийн нэр хүндийг бэхжүүлэхэд чиглэсэн..." байх ёстой гэж заасан байдаг.

Төсвийн байгууллагын албан хаагчдын цалин урамшууллын системийг боловсронгуй болгон, ажлын үр дүнг сайжруулахад тухайн албан хаагчийн оруулсан хувь нэмэр, байгууллагын нийт үйл ажиллагааны санхүүгийн үр дүнг харгалзан албан хаагчдад ажлын үр дүнгийн урамшуулал олгодог болсноор хувь хүний идэвх санаачлагыг дэмжих, цаг ашиглалтыг сайжруулах, хариуцлагыг дээшлүүлэх, ажлаас хойш суудаг албан хаагчидтай хатуу хариуцлага тооцдог шинэ уур амьсгал бий болгох нэн чухал ач холбогдолтой юм.

Цагдаагийн алба хаагчийн ажлын үр дүн мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээтэй холбогдох нь

Монгол Улсын төр засгаас *"төрийн нийт байгууллагын зорилт, үр дүнг төлөвлөх, төсөвлөх, түүнийг хэрэгжүүлэх ажлын явц, байдлыг хянан зохицуулж, үр дүнг нь үнэлэн, урамшуулах, хариуцлага тооцоо/ох санхүү, төсөв, удирдлагын иж бүрэн тогтолцоо бий болгох"* зорилт тавин төрийн байгууллагуудад бүх шатны менежер төсвийн ерөнхийлөн захирагчтай, мөн төрийн албан хаагчтай "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үр дүнгийн гэрээ" байгуулан ажиллаж байна.

Дээр дурдсан төрийн онцгой чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг төрийн тусгай алба болохын хувьд цагдаагийн байгууллага ч гэсэн нийт алба хаагчидтай "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үр дүнгийн гэрээ үр дүнгийн гэрээ" байгуулан биелэлт, гүйцэтгэлийг тооцон ажилладаг.

Гэвч иргэдээс цагдаагийн байгууллагын явуулж буй бодлого, үйл ажиллагаанд шүүмжлэлтэй хандаж буй бөгөөд үйлчилгээний чанар, хүртээмж муу, алба хаагчдын ажлын үр дүн хангалтгүй байна гэж дүгнэж байна. Гэтэл цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээ иргэдийн үнэлгээнээс өндөр хувьтай гардаг.

Энэхүү зөрүүтэй байдлын шалтгааныг судлан тогтоох шаардлага тулгарч байгаа бөгөөд үүний нэг бүрдэл хэсэг нь алба хаагчдын ажлын үр дүнг сайжруулахад тухайн алба хаагчийн оруулсан хувь нэмэр, байгууллагын нийт үйл ажиллагааны санхүүгийн үр дүнг харгалзан алба хаагчдад ажлын үр дүнгийн урамшуулал олгох тогтолцоог бүрдүүлэхэд тулгарч буй асуудлыг тодорхойлох явдал юм.

Хүний амьдралын утга учир нь өөрийн материаллаг болон оюуны хэрэгцээг хангахад чиглэж байдаг учир энэ хэрэгцээг нь тусгасан урамшууллын нөлөөллийг хийж байгаа болон хийсэн ажилтай нь холбогдуулан тухайн этгээдэд (төрийн албан хаагчид) үзүүлэх нь идэвхтэй ажиллах сонирхолыг

өдөөн, улмаар тийнхүү ажиллах итгэл үнэмшлийг төрүүлдэг. Чухамдаа ажлын үр дүн үүнээс л их хамаарч байдаг.

Идэвхжүүлэлтийн онолд¹ байгууллагаас эрхэм зорилгодоо хүрэхийн тулд алба хаагчдыг татан оролцуулахад нөлөөлөх үйл явцыг идэвхжүүлэлт гэж үздэг. Байгууллагын менежерүүд үр дүнд хүрэхэд нөлөөлж байгаа ажилтны зан байдлыг тогтоож идэвхжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай ба аливаа байгууллага сайн ажилтныг татах чадвартай байх ёстой. Үр дүнгийн өндөр үзүүлэлттэй ажилтны үйл ажиллагааг идэвхжүүлэхэд анхаарах шаардлагатай гэж үзсэн.

Урамшуулал бол удирдлагын идэвхижүүлэлтийн нөлөөллийн нэг арга хэрэгсэл бөгөөд мотивацитай шууд холбоотой ойлголт юм. Хүмүүс мотивийг танин мэдсэний үндсэн дээр тэдэнд урамшууллын нөлөөлөл үйлчилнэ. Урамшуулал, урам гэдэг ойлголтуудыг ялгаж ойлгох хэрэгтэй. Урамшуулал гэдэг бол удирдлагын зүгээс хүмүүст нөлөөлж байгаа тодорхой нөлөөлөл юм гэж үздэг.

Байгууллагын урамшууллын систем нь тухайн байгууллагад хэрэглэгдэж байгаа янз бүрийн урамшууллын хэлбэрээс сонголт хийхэд чиглэдэг. Урамшуулал нь байгууллагын ажил эрхлэлтийн үр дүнгээс хамаарч байгаа гадаад ба дотоод урамшууллын бүх хэлбэр юм. Гадаад урамшуулал нь байгууллагын зүгээс хянагдаж нийт ажиллагсдад шууд олгогдож байгаа урамшуулал юм, Дотоод урамшуулал нь хувь хүний тодорхой үйл ажиллагаа болон үүрэг даалгаварын үр дүн оролцооноос хамаарч олгогдож байгаа урамшуулал юм.

Урамшуулал нь байгууллагын гүйцэтгэлийн үр дүнгээс хамаарч байдаг учраас байгууллага болон хувь хүний гүйцэтгэл ба урамшууллын холбоог авч үзэх шаардлагатай. Гэвч ихэнх байгууллагад ажилтны гүйцэтгэлээс илүү байгууллагын гишүүнчлэл, олон жил ажилласан байдалтай урамшууллыг холбож үздэг нь ихээхэн учир дутагдалтай юм. Харин ийм хэлбэрийн урамшуулалд даатгалын төлбөр, баяр ёслол, нэмэлт төлбөр зэрэг нийт ажиллагсдад хамаарах урамшууллын хэлбэрийг хамруулан үздэг. Гүйцэтгэлтэй холбоотой урамшуулалд ажилтны хувийн амжилтад нэмж олгож байгаа шагналын хэлбэрүүдийг хамруулан үздэг байна. Гүйцэтгэлтэй холбоотой ажлын урамшууллыг хэрэгжүүлэхийн тулд ажилтны гүйцэтгэлийг хэмжих тодорхой хэмжүүрүүдийг боловсруулах нь чухал.

Байгууллагын урамшууллын систем нь ажилтны сэтгэл ханамжид эерэг ба сөргөөр нөлөөлж байдаг. Өрсөлдөх чадвартай шударга урамшууллын систем нь ажилтны сэтгэл ханамж, идэвхтэй үйл ажиллагаанд эерэгээр нөлөөлдөг байна. Харин шударга бус, тэнцвэргүй урамшууллын систем нь сөргөөр нөлөөлөх ба

¹ П.Наранцэцэг, 2009, Хүний нөөцийн менежмент, х. 87-109

байгууллагын дотор ажиллах хүчний тогтворгүй байдал, алдагдал, үйлдвэрлэлийн осол, зөрчилдөөнт байдалд хүргэх боломжтой. Ажлын хангалттай гүйцэтгэлийн сэтгэл ханамж нь хувь хүний ажлын талаарх ерөнхий байр суурьтай холбоотой үнэлэмж юм.

Гүйцэтгэлийн сэтгэл ханамж нь ажлын хэсэгт чиглэх байр суурь, ажлын орчны нөхцөл байдал, албанд итгэх байр суурь, мөнгөн тэтгэмж ба шагнал, хяналтад чиглэх байр суурьтай холбоотой үнэлэмж гэсэн бүрдэл хэсгээс тогтдог байна. Түүнчлэн ажил, амьдралын талаарх хувь хүний бодол, сэтгэгдэл, эрүүл мэнд, нас, нийгмийн байр суурь, улс төр ба нийгмийн үйл ажиллагааны оролцоог гүйцэтгэлийн сэтгэл ханамжид хамруулан үздэг.

Ажилтны амжилттай гүйцэтгэлийг хангахын тулд байгууллагын урамшууллын бодлого байх шаардлагатай. Ажилтныг тогтвортой ажиллах нөхцлийг хангаж байгууллагын зорилго, зорилтод амжилттай хүрэхэд урамшууллын бодлого нь хүчтэй нөлөөлж байдаг. Урамшууллын бодлогод дараах асуудлыг тусгах шаардлагатай. Үүнд:

- Байгууллагын ажлын онцлог шинж, орлого ба ашиг, хуулийн зохицуулалтууд, зах зээлийн дарамт зэргийг тооцож төлбөрийн хамгийн их ба хамгийн бага хэмжээг тогтоох

- Стратегийн, тактикийн үйл ажиллагааны менежментийн түвшин, үйлдвэрлэлийн ажиллагсдын хооронд төлбөрийн түвшингүүдийн ерөнхий холбоог тогтоох

- Үндсэн цалин, нэмэлт шагнал, тэтгэвэр тэтгэмжийн төлбөрийн хэмжээг тогтоож байгууллагын нийт урамшууллын хаваарилалтыг тогтоох зэрэг болно.

Эдгээр асуудлын зэрэгцээ төлбөрийн хэмжээг нэмэгдүүлэх боломжийг тогтоох, төлбөрийг нь нэмэгдүүлэх ажиллагсдыг тодорхойлох, төлбөрийн өсөлтийг тогтоох, ажилтны төлбөртэй холбоотой мэдээллийн нууцыг хадгалах зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай.

Урамшууллын системийг тогтоохын тулд ажилтны хүлээж авах ёстой төлбөрийн хэмжээг тодорхой тогтоох шаардлагатай. Үүний тулд хувь хүний ажлын орц, бусад ажиллагсадтай харьцуулсан орц ба үр дүн, ажлын шинж чанар, мөнгөн бус үр дүн, цалингийн түүхийг тооцох шаардлагатай. Хувь хүний ажлын орцод түүний ур чадвар, туршлага, сургалт, нас, боловсрол, өнгөрсөн үеийн гүйцэтгэл, одоогийн гүйцэтгэл, компаний уур амьсгал гэсэн хүчин зүйлүүдийг хамруулан үздэг байна. Ажлын шинж чанар нь ажлын түвшин, хүндрэл, цаг хугацааны хэмжээ, хариуцлагаар тодорхойлогддог байна. Түүнчлэн идэвхжүүлэлтийн хүлээлтийн болон шударга ёсны онолуудыг тооцсоны үндсэн дээр хүлээж авсан төлбөрийн хэмжээ нь ажилтны сэтгэл ханамжид нөлөөлж байдаг байна. Хүлээж авсан төлбөрийн нийт хэмжээ нь

цалингийн түүх, бусад ажиллагсадтай харьцуулж хүлээж авсан төлбөрийн хэмжээ, одоогийн төлбөрийн хэмжээгээр тодорхойлогддог байна. Хүний нөөцийн менежер нь байгууллагад шударга, тэнцвэртэй урамшууллын системг бүрдүүлэх, удирдах үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг байна.

Төрийн захиргааны байгууллага нь төрийн зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд эдийн засаг, улс төр, эрх зүй, сэтгэл зүй, ёс суртахууны зүй тогтлыг үндэс болгосон олон янзын арга, хэлбэрийг хэрэглэнэ. Тэдгээрийн дотроос захиргааны үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, эрх зүйн арга хэлбэрийг хэрэглэнэ. Практик талаас нь үзвэл зохион байгуулна гэдэг нь юуг, хэзээ, хаана, хэнээр, яаж хийлгэх тухай асуудал юм.

Өөрөөр хэлбэл захиргааны байгууллагаас төрийн энэхүү чиг үүргийг илүү үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд алба хаагчдын ухамсар, үйл ажиллагаанд чиглэсэн нөлөөлөх аргыг төрийн удирдлагын арга гэнэ.

Төрийн удирдлагын арга хууль зүйн онцлог шинжтэй байх бөгөөд энэ нь а)төрийн удирдах үйл ажиллагааны явцад хэрэгждэг; б)төрийн хүсэл зоригийг илэрхийлэн засаглах бүрэн эрхийн шинжтэй байдаг; в)төрийн удирдлагын үндсэн субъект болсон захиргааны байгууллагаас хэрэглэдэг; г)зохион байгуулалт-эрх зүйн тодорхой хэлбэртэй байдаг явдал юм.¹

Захиргааны үйл ажиллагааны арга нь удирдах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх арга, арга зам, удирдуулах объектод захиргааны байгууллагаас нөлөөлөх арга хэрэгсэл, арга хэрэглүүрийн тогтолцоо бөгөөд удирдлагын субъект аль ч тохиолдолд зорилгодоо тохирох илүү дэвшилттэй арга, арга зам, асуудал шийдвэрлэх хэрэглүүрийг хайх нь зүйн хэрэг. Үүний гол онцлог шинжийг тодорхойлбол:

Нэг нь нөгөөдөө, нэг хамт олон бусаддаа, хүн хамт олондоо нөлөөлөх хэрэгсэл

- Эрх мэдэлтэй субектын хүсэл зоригийн дийлэнхийг хангах хэрэглүүр
- Болж буй үйл явцыг зохион байгуулах, журамлах хэрэгсэл, удирдах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх арга барил
- Тодорхой зорилгод хүрэх арга болдог байна.

Захиргааны үйл ажиллагааны чиглэлээс нь хамаарч захиргааны үйл ажиллагааны аргыг 4 хувааж авч үзэж болно. Үүнд:

а.Удирдлагын нөлөөллийн арга: Энэ арга нь нийтийн захиргааны үйл ажиллагааны хүрээнд удирдлагын субьектээс удирдлагын дотоод системээс гаднах субьектэд (өөрөөр хэлбэл иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллагад) нөлөөлөх чиг үүргийн удирдлагын арга болно; тухайлбал итгүүлэх, урамшуулах,

¹ Ж.Долгорсүрэн, 2000, Монгол улсын Захиргааны эрх зүй, х. 216

албадлага, зохицуулалтын (лиценз олгох, захиргааны хяналт, хяналт шалгалт, татварын бодлого, стандартчлал, квот тогтоох, зээл олгох, бүртгэл явуулах гэх мэт) аргууд юм:

б.Удирдлагын аппаратын ажлын үйл ажиллагааны арга: Энэ нь цэвэр дотоод аппаратын шинжтэй байдаг, тухайлбал удирдлагын шийдвэр гаргахад шаардагдах тооцоо судалгаа хийхийн тулд социологийн, математик болон графикийн гэх мэт янз бүрийн арга хэрэгслийг ашигладаг;

в.Удирдлагын тодорхой үйл ажиллагаа явуулах арга: Энэ арга нь процедурын шинжтэй байдаг. тухайлбал захиргааны аппаратад түүний бүтцийн нэгж хэсэг. албан тушаалтнуудын хооронд чиг үүрэг, хариуцлагыг хуваарилах болон удирдлагын шийдвэрийг гаргах арга (хамтын, ганцаарчилсан, хамтарсан, зөвшилцөх зэрэг) гэх мэт хамаарна;

г.Удирдлагын дээд байгууллагаас доод шатны байгууллагуудыг удирдах буюу удирдлагын субьектээс удирдлагын дотоод системийн хүрээний алба хаагчийг (удирдлагын байгууллага, албан тушаалтнаас өөрийн харьяа байгууллага, албан тушаалтныг) удирдах арга: Энэ нь ерөнхий (чиг үүргийн буюу төвлөрсөн) удирдлагын, шуурхай шууд удирдлагын (шугаман), хяналт шалгалтын. ажиглалтын, итгүүлэх, албадах, урамшуулах зэрэг аргуудыг нэрлэж болох юм.

Тодорхой зорилгод хүрэхэд чиглэсэн захиргааны үйл ажиллагааны нийтлэг аргууд байхын зэрэгцээ нийтийн захиргааны субьект тус бүрийн зорилт, чиг үүрэгтэй холбогдсон тусгай аргууд байна. Тухайлбал, удирдлагын дээд байгууллагаас доод шатны байгууллагуудыг удирдах буюу ерөнхий (чиг үүргийн буюу төвлөрсөн) удирдлагын, шуурхай шууд удирдлагын (шугаман), хяналт шалгалтын, ажиглалтын, итгүүлэх,албадах, урамшуулах зэрэг аргуудыг нэрлэж болох юм.

Захиргааны (удирдлагын) үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх нийтлэг аргуудыг:

а)гүйцэтгэн засаглах бүрэн эрхийг ашиглах шинжээр нь итгүүлэх, урамшуулах, албадах арга;

б)нөлөөлөх шинжээр нь шууд (захиргааны) болон шууд бус (эдийн засгийн) нөлөөллийн арга гэж ангилж болох юм.

Шууд болон шууд бус нөлөөллийн аргуудын мөн чанарыг "Тушаасны дагуу хий", "Аль болох сайн хий" гэсэн агуулгаар илэрхийлж болох юм. Шууд нөлөөллийн аргад дараах шинжүүд агуулагдаж байдаг:

а)хүсэл зоригт шууд нөлөөлөх;

б)тушаасан, удирдамжийн шинж чанартай байх;

в)тушаасны дагуу л хийхийг үүрэг болгосон, нэг утгатай байх;

г)Засгийн газрын болон түүний байгууллагуудын акт өргөн ашиглагдсан байх;

д)гушаалын биелэлтэд хяналт тавих, түүнийг зөрчвөл албадлагын арга хэмжээ хэрэглэх;

е)захиргааны эрх мэдэл бүхий субъектийн эрх хэмжээний хүрээнд байх зэрэг.

Шууд нөлөөллийн аргууд нь голчлон эрх зүйн хэм хэмжээ тогтоох, түүнийг хэрэглэж хамгаалах, захирамжлах хэлбэрүүдээр илэрдэг. Энэ нь уг аргын удирдан захирамжилсан шинжийг харуулдаг.

Шууд бус нөлөөллийн аргуудын нийтлэг нэг шинж бол алба хаагчдын хэрэгцээ, ашиг сонирхол, сэтгэл хөдлөлийг харгалзан тооцож үзсэн шууд бус арга хэрэгслүүдийг (тухайлбал сайн ажиллалбал шагнал урамшил олгох, ажил чанаргүй гүйцэтгэсэн тохиолдолд цалин хөлс бууруулах, ажлын бүтэц зохион байгуулалтыг сайжруулах, эрх мэдлийг шилжүүлэх гэх мэт) ашиглах замаар алба хаагчийн өөрийн сонирхол, санаачилгын үндсэн дээр чиг үүргийг гүйцэлдүүлдэг явдал юм. Энэ нь алба хаагчийн идэвхтэй чанарыг өдөөж хөгжүүлж байдаг ба үүгээрээ шууд засаглах үйл ажиллагааны аргаас ялгагдана. Мөн шууд бус нөлөөллийн арга нь хүссэн үр дүнд шууд богино хугацаанд хүргэдэггүй бол шууд нөлөөллийн арга нь ихэнх тохиолдолд хурдан хугацаанд үр дүнгээ өгдөг. Гэхдээ шууд бус нөлөөллийн арга нь шууд аргыгаа бодвол илүү найдвартай, тогтвортой үйлчилж, стратегийн амжилтанд хүргэнэ. Харин шууд нөлөөллийн арга нь хурдан хугацаанд тактикийн амжилт авчрах боломжийг бүрдүүлдэг. Эндээс үзвэл дээрх хоёр арга нь нэг талаас аль алинаасаа ялгарах давуу чанаруудтай байхын хамт нөгөө талаар зохих нэгдэл, хамааралтай байна.

Энэ утгаараа шууд болон шууд бус нөлөөллийн аргуудыг субъектийн зохион байгуулалт-эрх зүйн статусын онцлог, мөн алба хаагчийн онцлог байдлыг тус тус харгалзан сонгож хэрэглэх буюу эсхүл зохистой нягт хослуулан хэрэглэх нь тавьсан зорилго, зорилтдоо хүрэх үр дүнтэй хэлбэр болно. Гол нь захиргааны үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх ямар ч арга нь практикаас ургаж гарсан, бодит нөхцөлд нийцсэн, алба хаагчид нөлөөлөл үзүүлэх бодит чадвартай байх шаардлагыг хангасан байж сая өөрийн үүргийг гүйцэтгэнэ.

Захиргааны үйл ажиллагааны шууд бус нөлөөллийн арга болох итгүүлэх арга хэмжээ.

Ардчилсан нийгэмд итгүүлэл нь удирдлагын нөлөөллийн үндсэн арга байдаг. Нэгдүгээрт, итгүүлэл нь иргэд, төрийн албан хаагч гээд хүмүүсийн харилцаанд өдөр тутам байнга хэрэглэгддэг бүхнийг хамарсан түгээмэл

шинжтэй юм. Хоёрдугаарт, итгүүлэл нь тушаал, зааврыг сайн дураар биелүүлэх явдлыг хангаж, эцсийн дүндээ хуулийг дагаж мөрдөх зуршил, итгэл үнэмшлийг бий болгодог. Гуравдугаарт, итгүүлэл нь албадлагатай харьцуулбал анхдагч шинж чанартай. мөн илүү ашигтай. Дөрөвдүгээрт, итгүүллийн тусламжтайгаар дарга-хамт олны нэгдмэл хүсэл зориг бүрэлдэнэ. Энэ нь үйл ажиллагааны нэгдмэл чанарыг хангах зайлшгүй нөхцөл юм.

Итгүүллийн хэлбэр янз бүр бөгөөд үүнд сургалт, суртал нэвтрүүлэг, тайлбарлан таниулах, туршлага солилцох, ятгах, игүүн хэлэлцэх, ажил хэрэгч шүүмжлэл өрнүүлэх, хүрсэн амжилтын талаар мэдээлэх, хэвлэлийн бага хурал зохиох, иргэдтэй уулзах зэрэг орно. Мөн дарга, удирдагч нарын зан чанар, хувийн үлгэр дууриал бусдыг итгүүлж, дагуулахад асар их ач холбогдолтой. Захиргааны үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх итгүүлэх арга гэдэг бол төрийн бодлого, хууль тогтоомжийн мөн чанар, ач холбогдол, хэрэгжүүлэн биелүүлэх арга замыг албан хаагчдад ухамсарлуулж ийнхүү хэрэгжүүлэхэд бүтээлч санаачилга, сайн дурын үндсэн дээр оролцох итгэл үнэмшил, зуршлыг шингээхэд чиглүүлэн иргэдийн ухамсар, сэтгэл хөдлөлд нөлөөлөх, тэдний сонирхлыг нь өдөөх, ажиллах хүсэл эрмэлзлийг төрүүлэх цогц арга хэмжээнүүд юм.

Үүний зэрэгцээ итгүүлэх арга нь хууль ёс, төрийн сахилгыг бэхжүүлэх болон эрх зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэрэгсэл болно.

Итгүүлэх аргыг урамшууллын аргатай зөв хослуулан хэрэглэхгүйгээр хүний итгэл үнэмшлийг бий болгох аргагүй юм.

Урамшуулах арга хэмжээ нь өнөө цагт урамшууллын асуудлыг зохицуулж буй олон тооны хууль зүйн хэм хэмжээ байгаа төдийгүй урамшууллын бүхэл бүтэн эрх зүйн институт бүрэлдсэн гэж үзэж болох аж. Энэхүү эрх зүйн институт нь салбар хоорондын шинжтэй байх бөгөөд үүнд тухайлбал үндсэн хуулийн, захиргааны, хөдөлмөрийн эрх зүйн зэрэг хэм хэмжээнүүд орно. Гэсэн хэдий ч түүн дотор захиргааны эрх зүйн хэм хэмжээнүүд зонхилно. Урамшуулал нь захиргааны үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх арга болохынхоо хувьддараах онцлогтой.¹ Үүнд:

1 .Урамшуулах бодит үндэслэл нь эрх бүхий субъектээс зэрэг үнэлж байгаа үйлдэл, гавьяа зүтгэл;

2 . Урамшуулал нь төрийн хяналт шалгалтын бүрэлдэхүүн хэсэг болохын хувьд хийгдсэн ажлыг үнэлэхтэй холбоотой;

3 .Урамшуулал нь тухайлсан нэг этгээд буюу хэсэг бүлэг этгээд руу чиглэж байдаг;

¹ Ж.Сүхбаатар, 2001, Монгол улсын захиргааны эрх зүй. х. 164

4 . Урамшуулал нь ёс суртахууны сайшаал, материаллаг зүйлс, хөнгөлөлт, эрх олгох зэргээс бүрдэнэ;

5 .Урамшуулал нь үндсэндээ эрх зүйгээр зохицуулагдах агаад ихэнх тохиолдолд эрх зүйг хэрэглэх хэлбэрээр хэрэгжинэ;

6 .Урамшуулал нь холбогдох этгээдийн ашиг сонирхол, сэтгэл хөдлөл, ухамсарт шууд бусаар нөлөөлдөг;

7 . Урамшуулал нь үндэслэлтэй байх, цаг үеэ олсон шуурхай байх, ил тод байх гэсэн зарчмуудад суурилна.

Урамшуулал нь агуулгын хувьд ёс суртахууны, материаллаг, статусын, холимог гэсэн хэлбэртэй байж болно. Тухайлбал ёс суртахууны урамшууллын арга хэрэгсэлд талархал, хүндэтгэл, баярын бичиг ордог бол материаллагт мөнгөн шагнал, бэлэг дурсгалын зүйлс орно. Статусын урамшууллын арга хэмжээ нь иргэн хүний эрх зүйн статусыг үлдсэн бүхий л амьдралынх нь явцад өөрчилдөг. Жишээ нь: Статусын урамшууллын арга хэмжээг хэрэглэснээр Хөдөлмөрийн баатар цолтон, Төрийн соёрхолт, гавьяат цолтон, хотын хүндэт иргэн, хувьсгалт тэмцлийн ахмад зүтгэлтэн, уралдаан, тэмцээний шагналт бий болдог.

Мөн урамшууллын хэд хэдэн арга хэмжээ нэгэн зэрэг хэрэглэгдэх явдал олонтаа тохиолдоно. Үүнийг холимог хэлбэрийн урамшууллын арга хэмжээ гэнэ. Жишээ нь: Гавьяат цол олгохдоо цолны тэмдэг, түүний үнэмлэх, дагалдах мөнгийг олгодог,

Захиргааны эрх зүйн хэм хэмжээгээр урамшууллын үндэслэл болон тогтолцоог зохицуулаад зогсохгүй мөн урамшуулах ажиллагааг зохицуулж байдаг. Урамшуулах ажиллагаа нь захиргааны процессын нэг бие даасан хэсэг болохынхоо хувьд дараах үе шат бүхий хууль тогтоомжоор журамлагдсан нэгдмэл үйл явц юм.Үүнд:

- урамшуулах талаар хэрэг үүсгэх;
- урамшуулах тухай материалд төрийн болон нийгмийн үнэлэлт өгөх;
- урамшуулах тухай шийдвэр гаргах;
- шийдвэрийг биелүүлэх гэсэн ерөнхий зүй тогтолт үе шатууд багтана.

Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхийн ач холбогдол: Байгууллагын менежерүүд нь ажилтны гүйцэтгэлийг үнэлэх, ажилтны үйл ажиллагааг үнэлэхэд хэрэглэгдэх маягт хуудсыг бөглөж хүний нөөцийн хэлтэст хүлээлгэж өгөх, ажиллагсадтай холбоотой үнэлгээг судалж дүгнэхэд үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг байна. Ажилтны гүйцэтгэлийг үнэн зөв үнэлэх нь түүний байгууллагад оруулах цаашдын амжилт, үр дүнд ихээхэн нөлөөтөй. Хэрвээ байгууллагын удирдлага гүйцэтгэлийг бодитоор үнэлж чадахгүй бол нэр хүнд нь унах.

ажиллах хүчний тогтворгүй байдал, чадварлаг ажиллагсад байгууллагыг орхин гарах, хүлэсэн үр дүнд хүрэхгүй байх зэрэг сөрөг үр дагавар гардаг байна.

Цагдаагийн алба хаагчийн ажлыг үнэлэх, урамшуулах зохицуулалт нь тэдний баталгаатай салшгүй холбоотой бөгөөд Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 83 дугаар зүйлийн 83.1 дэх хэсэгт "Цагдаагийн алба хаагч нь Төрийн албаны тухай хуульд заасан баталгаагаар хангагдана" гэж зохицуулсан¹.

Төрийн албаны тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.3 дахь хэсэгт зааснаар "Цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, албан тушаалын зэрэглэл дэвших, ажиллах нөхцөл, баталгаагаа сайжруулахтай холбогдсон саналыг дээд шатныхаа албан тушаалтанд амаар буюу бичгээр тавих" эрхтэйгээс гадна хуулийн 67 дугаар зүйлд зааснаар төрийн албан хаагч дараах ажлын нөхцөл ба баталгааг хангагдана.^{1 2} Үүнд:

- албан тушаалын цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, шагнал, урамшуулал, тэтгэвэр, тэтгэмж авах;

- албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ажиллах нөхцөлөөр хангуулах;

- гүйцэтгэж байгаа албан үүргийн шинж байдлаас хамааран зохих журмын дагуу албаны унаа хэрэглэх, ажилдаа ирэх, буцах төрийн тээврийн хэрэгслийн зардлын зохих хэсгийг нөхөн авах;

- албан үүргээ гүйцэтгэж байгаатай нь холбогдуулан хүчирхийлэх, заналхийлэх, доромжлох, гүтгэх болон бусад хууль бус үйлдэл, үйл ажиллагаанаас төрийн албан хаагч, түүний гэр бүлийн гишүүнийг тухайн ажиллаж байгаа байгууллага, эсхүл цагдаагийн байгууллагаар хамгаалуулах;

- орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх;

- Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон ээлжийн амралт эдлэх;

- төрийн хөрөнгөөр 6 хүртэлх сарын хугацаагаар давтан сурах, мэргэшлээ дээшлүүлэх сургалтад хамрагдах, энэ хугацаанд эрхэлж байгаа албан тушаалын цалинг авах;

- үүргээ зохих журмын дагуу биелүүлснээс албан хаагчид учирсан эд хөрөнгийн хохирлыг төр хариуцаж, гэм буруутай этгээдээр хууль тогтоомжид заасны дагуу нөхөн төлүүлэх;

- ажлын зайлшгүй шаардлагаар ээлжийн амралтаа биеэр эдэлж чадаагүй төрийн захиргааны албан хаагчид түүний зөвшөөрснөөр 1.5 сарын албан тушаалын цалинтай тэнцэх мөнгөн урамшуулал олгох;

Мөн Төрийн албаны тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлд төрийн албан хаагчийн шагнал, мөнгөн урамшил, түүний талаар төрөөс баримтлах бодлого.

¹ Цагдаагийн албаны тухай хууль. 2017.

² Төрийн албаны тухай хууль./Шинэчилсэн найруулга/ 2017

чиглэлийг тодорхойлсон. Өөрөөр хэлбэл хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.1 дэх хэсэгт Онцгой чухал буюу онц түвэгтэй албан даалгавар биелүүлсэн, байгууллагын үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт, үйлчилгээний чанарыг сайжруулах чиглэлээр шинэ санал, санаачилга гаргаж хэрэглээнд нэвтрүүлсэн болон бусад нөхцөл, шаардлагыг хангасан төрийн албан хаагчийг шагнаж, үнэ бүхий зүйл дурсгах, Монгол Улсын цол хүртээх, төрийн дээд одон, медалиар шагнуулахаар нэр дэвшүүлэх. Засгийн газар болон бусад төрийн байгууллагын шагналд тодорхойлох, улирлын ажлын үр дүнгээр мөнгөн урамшуулал олгох гэж заажээ.¹

Зарим орнуудын хувьд бол гүйцэтгэлийн шагналыг жил бүр төлөвлөсөн ажил, даалгаврын гүйцэтгэлийн үр дүнг үндэслэн жилд нэг удаа, ажилтнуудын тодорхой хувьд нь олгодог. Бусад орнуудад шагналын хэмжээ үндсэн цалингийн 10-15 хувьтай тэнцэхээр зохицуулсан байдаг байна.

Харин Төрийн албаны тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлд гүйцэтгэлд тулгуурласан урамшууллын тухай, **52 дугаар зүйлд албан хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, үр дүнг үнэлэх нийтлэг үндэслэл, 57 дугаар зүйлд цалин хөлс, 59 дүгээр зүйлд олгох нөхөх төлбөр, 61 дүгээр зүйлд нийтлэг баталгаа, 62 дугаар зүйлд нэмэгдэл баталгааны талаар тусгагдсан байна.**

Олон улс оронд, хэрэв тухайн албан хаагч ээлжийнхээ амралтыг авч чадахгүйд хүрвэл жилийн эцэст амрах эрхээ алддаг байна. Харин зарим орны хувьд бол аргагүй тохиолдолд тухайн жилийнхээ амралтын 50 хувиас илүүгүй хугацааг хуримтлуулахыг зөвшөөрсөн байдаг.

Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 90 дүгээр зүйлийн 90.3 дахь хэсэгт "Ажлын зайлшгүй шаардлагаар нэмэгдэл амралтаа биеэр бүрэн эдэлж чадаагүй цагдаагийн алба хаагчид түүний зөвшөөрснөөр хоногт ногдох цалинг хоёр дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний мөнгөн урамшил олгоно" гэсэн зохицуулалттай.

Манай улсын хувьд Төрийн албаны тухай хуулийн 10 дугаар зүйл 10.3 "төрийн захиргааны, төрийн тусгай алба"-ыг төрийн жинхэнэ алба гэнэ гээд төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлж дүгнэхдээ Төрийн албаны зөвлөлийн 2012 оны 134 дүгээр тогтоолоор баталсан "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх журам"-ын дагуу зохицуулж байна.^{1*3}

¹ Төрийн албаны тухай хууль./Шинэчилсэн найруулга/ 2017

² Цагдаагийн албаны тухай хууль. 2017

³ Төрийн албаны зөвлөлийн 134 дүгээр тогтоолоор баталсан "Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлж дүгнэх журам". 2012

Тус журмаар менежер төрийн жинхэнэ албан хаагчтай гэрээ байгуулж, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшинг үнэлэх, гэрээнд тусгагдсан ажил, үйлчилгээг хэрэгжүүлэх үндсэн дээр байгууллагын болон тухайн нэгжийн үйл ажиллагааны зорилго, зорилтуудыг хангахад чиглүүлэн, төрийн жинхэнэ албан хаагч үйл ажиллагаагаа оновчтой төлөвлөж, хэрэгжүүлэх, үнэлгээний мөрөөр авах арга хэмжээ зэрэг харилцааг зохицуулж байна.

Мөн гэрээний биелэлтийг дүгнэж өгсөн үнэлгээг үндэслэн Төрийн албаны тухай хууль, Тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль болон холбогдох бусад хууль тогтоомж, эрх зүйн акт, байгууллагын Хөдөлмөрийн дотоод журмыг тус тус баримтлан эрх хэмжээнийхээ хүрээнд дор дурдсан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх талаар эрх бүхий этгээдэд саналаа тавьж болохоор журамласан.

Төрийн албан байгууллагын шударга урамшуулал нь албан хаагчдын ажлын үр дүн, бүтээлч хандлагад нөлөөлдөг чухал хүчин зүйлийн нэг байдаг. Үүнийг цагдаагийн байгууллагын алба хаагчдын 97,5 хувь нь хүлээн зөвшөөрсөн.

Төрийн албанд мэдлэг, чадвартай хүмүүсийг авч, тогтвортой ажиллуулах, урамшуулан ажиллуулах зохих нөхцлийг бүрдүүлэх, төрийн албаны гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлж, үр нөлөөг сайжруулахын тулд төрийн албан тушаалын өнөөгийн урамшууллын тогтолцоог шинэчлэх шаардлагатай тулгарч байгаа билээ.

"Хөгжингүй орнуудад ажилтнуудын урамшууллын чиглэл нь үйл ажиллагааны одоогийн байгаа үр дүнд тулгуурлахаас урт хугацааны үр ашигт шилжиж байна. Орчин үед ирээдүйн мэргэжилтнүүдийн идэвхжүүлэлт зөвхөн мөнгөн шагналаар хязгаарлагдахгүй, нийгмийн хэрэглээний сангаас төрөл бүрийн хөнгөлөлттэй ба үнэ төлбөргүй үйлчилгээ авах замаар хэрэгжих хандлагатай байна. Мөн зарим оронд албан хаагчдад 13 дахь сарын цалин болон баяр ёслолын үеэр сарын цалингийн 25-50 хувийг шагналын хэлбэрээр олгох, суудлын авто машин хувьдаа ашиглах боломжоор хангах, эсвэл түрээслэсэн орон сууцны үнийг бүрэн ба хэсэгчлэн төлж хөнгөлөлт үзүүлэх, гэр бүлтэйгээ амрах зардлыг нь төлөх, уян хатан ажлын зураг тогтоох зэргээр хүмүүсийг идэвхжүүлэн урамшуулахад чиглэсэн олон талт арга хэмжээг авдаг байна.

ДҮГНЭЛТ: Цагдаагийн байгууллагад хэрэглэж буй шагнал, урамшууллын эрх зүйн орчин бүрдсэн гэж дүгнэж болох ч үр дүнгийн гэрээний мөнгөн урамшуулал нь албан хаагчдыг идэвхижүүлэх хүчин зүйл болж тэр бүр чадахгүй байгаа бөгөөд албан хаагчид үр дүнгийн гэрээг зарим талаар хэлбэрдэх байдлаар байгуулдаг, үр дүнг бодитой үнэлж чаддаггүй, үр дүнгийн гэрээний биелэлтийн үнэлгээ бодитой бус, удирдлагын нөлөөлөл орох

боломжтой, үр дүнгийн гэрээний биелэлтийн мөрөөр тодорхой ажил өрнүүлэх нь бага, олгож буй мөнгөн урамшууллыг нэмэгдүүлэх, урамшууллын олон төрлийг ашиглах шаардлагатай байна гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

Гэхдээ дээрх олон төрлийн урамшууллын системийг шат дараатайгаар бий болгоход нилээдгүй цаг хугацаа шаардлагатай. Нэг л өдөр гэнэт бүгд шийдэгдэхгүй гэдэг нь ойлгомжтой. Тиймээс алба хаагчид хийх ёстой ажлаа л сайн хийсэн тохиолдолд цол, шагнал, урамшил, алдар хүнд, албан тушаал дэвших боломж нээлттэй юм байна гэсэн ухамсрыг төлөвшүүлэх явдал юм.

Өнөөдрийн хувьд цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын алба хаагчдыг албандаа хандах хандлага, хүсэл эрмэлзлэлийг өдөөж буй гол хүчин зүйл нь тэдгээрийн хэрэглэж буй цол юм. "Цол" бол алба хаагчдын эрхэмлэх зүйлийн нэг бөгөөд ажилтны ажлын бүтээмж, үр дүнд шууд нөлөөлдөг, урам зоригийг нэмэгдүүлж, баяр, баясал итгэл үнэмшил авчирдаг чухал хөшүүрэг нь байдаг.

САНАЛ: Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны тогтвортой байдлыг хангах, бүтэц зохион байгуулалтыг оновчтой болгох, хүний нөөцийн хангалтыг гэмт хэрэг, зөрчлийн нөхцөл байдалтай уялдуулан нэмэх зайлшгүй шаардлагатай.

Түүнчлэн алба хаагчдын ажлын ачааллыг багасгах, тэнцвэржүүлэх, ажил дүгнэх үзүүлэлтийг оновчтой болгох талаар бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх нь нэн чухал юм.

ГЭРЧ, ХОХИРОГЧИЙГ ХАМГААЛАХ АЖИЛЛАГААНЫ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА

Э.АЛТАНГЭРЭЛ

ХСИС-ийн Хууль сахиулах удирдлагын академийн
8022 дугаар дамжааны суралцагч, цагдаагийн хошууч;

Б.Одбаатар

ХСИС-ийн Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
Цагдаагийн удирдлага, стратегийн профессорын багийн
профессор, доктор (Ph.D), цагдаагийн хурандаа

Хураангуй: Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны оролцогч гэрч, хохирогчийг хамгаалах нь төрийн чухал чиг үүргийн нэг боловч үүнийг зөвхөн хуулийн байгууллагын хэрэгжүүлэх ажиллагаа гэж ойлгох нь өрөөсгөл юм. Гэрч, хохирогчийн аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоог бий болгох гол ач холбогдол нь төрийн хамгаалал, хяналт, үйлчилгээний гадна үлддэг байсан гэрч, хохирогчийг хамгаалан. тэдэнд төрийн хамгаалалтын найдвартай байдлыг ойлгуулан таниулж, улмаар хэргийн үнэн зөвийг тогтоох үйл явцад өөртөө итгэл үнэмшилтэй оролцох боломжийг бүрдүүлж өгч байгаад түүний мөн чанар