

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ УДИРДЛАГА

Б.Батжаргал -Хууль сахиулахын удирдлагын
академийн 821 д᠎гээр дамжааны суралцагч,
онцгой байдлын хошууч

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АСУУДАЛ ЭРХЭЛСЭН БАЙГУУЛЛАГЫН Х᠎ НИЙ Н᠎ ЦИЙН Б᠎ РД᠎ ЛЭЛТИЙГ САЙЖРУУЛАХАД ТУЛГАМДАЖ БУЙ ЗАРИМ АСУУДАЛ, ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ

Хураангуй. Х᠎ний н᠎цийн б᠎рд᠎лэлтийг сайжруулахдаа Т᠎рийн албаны тухай хуульд заасан "хуулийн дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах ᠎᠎рэг х᠎лээсэн иргэн т᠎рийн албаны онцлог т᠎р᠎л болох энэ ᠎᠎ргээ биел᠎лээг᠎й бол" болзолыг хангуулах, Т᠎рийн албаны мерит зарчмыг м᠎рд᠎х,

Т᠎лх᠎р ᠎г. Байгууллагын х᠎ний н᠎цийн б᠎рд᠎лэлт, мерит, б᠎тэц, бодлого

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага нь 2016 оны байдлаар нийт 4121 албан хаагчийн орон тоотой. ᠎᠎нээс т᠎рийн тусгай албан хаагч 3704 (офицер 1003. ахлагч 2701), т᠎рийн йлчилгээний 417 албан хаагчтай байна. 2015 оны байдлаар н᠎х᠎н хангалт офицер 95.1, ахлагч 94.6, энгийн 98.9, нийт 96.2 хувьтай байна.

Х᠎снэгт 1: Х᠎ний н᠎цийн х᠎д᠎лг᠎н:

Ангилал		2010		2011		2012		2013		2014	
Офицер	Томилогдсон	58		52		112		158		139	
	Чөлөөлөгдсөн	18	40	18	48	16	47	54	105	67	141
	Халагдсан	5		8		1		9		6	
	Тэтгэвэрт гарсан	17		22		30		42		68	
Ахлагч	Томилогдсон	90		313		176		235		235	
	Чөлөөлөгдсөн	58	124	82	152	64	113	72	212	110	234
	Халагдсан	20		28		7		15		43	
	Тэтгэвэрт гарсан	46		42		42		125		81	

Онцгой байдлын албанд шинээр томилогдож байгаа офицер, ахлагчийн тоо жил тутам ᠎с᠎н нэмэгдэж байна. Судалгаанаас ᠎эхэд 5 жилд тус байгууллагаас ч᠎л᠎лгдс᠎н нийт 559 албан хаагчдын шалтгаан н᠎хцлийг судалж ᠎эхэд амьдрал ахуйгаа дээшл᠎лэх зорилгоор бизнес хийх, ᠎нд᠎р цалин хангамж санал болгосон хувийн хэвшлийн салбар руу орох, мэдлэг боловсролоо дээшл᠎лэх зорилгоор сургуульд суралцах зэрэг шалтгаанаар тус албанаас гарсан байна.

᠎᠎нээс халагдсан 142 албан хаагчдын 90 орчим хувь нь 5 х᠎ртэл жил ажилласан залуу албан хаагч эзэлж байгаа б᠎г᠎д тэдгээр нь ажил таслах, ажлаас няцах, албаны бэлэн байдал алдагдуулсан, согтууруулах ундаа

хэрэглэх, гэмт хэрэгт холбогдож шүүхээр шийтгүүлсэн байна. Мөн албан тушаалд тавих шаардлага хангаагүй, цэргийн алба хаагаагүй эсвэл мэргэжлийн бус хүн томилдог байдал түүгээмэл байна¹.

Энэ нь Түрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 73 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын түрийн тусгай албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам”-д **Түрийн жинхэнэ албан тушаал эрхлэх болзол** шаардлагын дагуу Түрийн албаны тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.2.4-т заасан "хуулийн дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах үүрэг хүлээсэн иргэн түрийн албаны онцлог түрл болох энэ үүргээ биелүүлээгүй бол“ гэсэн заалтыг уг журамд тодорхой тусгаж гүйцэтгэхийг холбож болно.

Мөн Гамшгаас хамгаалах тухай хуулийн 33.9-т заасан “Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын тусгай албан тушаал эрхэлдэг албан хаагчийг цэргийн жинхэнэ албанд татахаас чөлөөлнө” гэж заасны дагуу залуучуудыг хугацаат цэргийн албанаас чөлөөлөх, мөн нийгэм эдийн засгийн хямралын байдлаас шалтгаалж иргэд түрийн албыг ихээхэн сонгож байна.

Хэрэв тус албанд чинхүү хүсэл дур сонирхолтой, цэргийн албаны дэг журам, тэсвэр тэвчээр эзсэн хугацаат цэргийн албыг биеэрээ хаасан иргэн томилогдсон тохиолдолд албаны нэр хүнд, тогтвортой байдал. Үүрэг гүйцэтгэх чадамж тодорхой хэмжээнд хангагдана гэж үзэж байна.

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага нь 2004 оноос хойш нийгмийн хуртэл хугацаанд үйл ажиллагааны стратеги, бодлогын үндэсний хуртэлбэр 3, байгууллагын бодлогын орон тоог 6 удаа шинэчилсэн нь бодлого зохицуулалтын хувьд учир дутагдалтай түдийгүй гамшгаас хамгаалах шинэтгэлийн цогц бодлогыг хэрэгжүүлэхэд улс түр, нийгмийн үйл явц илүүтэй нөлөөлж байсан түдийгүй үндэсний ч нөлөөлөл оршин тогтносоор л байна.

Байгууллагын дарга солигдох болгонд байгууллагын үйл ажиллагааны стратеги бодлогын үндэсний хуртэлбэр хийх нэрээр байгууллагын дарга нарыг үүрчилж байдаг. Энэ нь түрийн албаны тогтвортой байдал алдагдаж байдаг.

Аливаа улс орны түрийн алба хэдий чинээ мэргэшсэн, тогтвортой байх тусам тухайн орны улс түр, эдийн засаг, нийгмийн хүрээг хамарсан үндэсний, шинэтгэлийн үр дүн түдий чинээ сайжирч нийгмийн хүгжлийн

¹ Гамшиг судлалын хүрээлэн. 2014.

хүтч болж чаддаг байна.¹ Иймээс трийн албаны хүрээнд хийгдэж буй шинэчлэлийн эрх зүйн бодсийг тодорхойлсон хуулиудад трийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмуудыг тусгасны зэрэгцээ эдгээр нь агуулгаараа хэрэгжихэд чиглэгдсэн эрх зүйн зохицуулалтын тодорхой хэлбэрүүдийг, эрх зүйн зохих цогц баталгааг тогтоон үгчээ.

Трийн албаны тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.2.5 дах хэсэгт заасан "трийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх" гэсэн тунхагийн шинжтэй заалтыг илүү нарийвчлан трийн албаны "мерит" зарчмыг тусгайлан зохицуулж үгснээр трийн албан хаагчид аливаа нам, улс трийн хараат байдлаас хамгаалагдаж, улс орны цаашдын ирээдүй бүдрүг байна. Мерит зарчим нь *"трийн мэргэшсэн албаны томилгоог улс трийн хуваарилалт, захиалгаар бус, түүнээс бүрэн ангид бүгд цэвэр үрслдүүлэн шалгаруулах зарчмаар трийн албанд томилох болон зүхүн хүлээн зүвшүүрхүйц зүтгэл, үр дүн гаргасныхаа үнэлэмжээр албан тушаал дэвших тухай тогтсон үзэл баримтлал юм"*²

Бүхнийг трийн албаны тогтолцоонд оршиж байгаа энэ гажуудал ойрийн ирээдүйд засагдах дүр түрх ажиглагдахгүй байна. Түүгээр ч барахгүй удирдах албан тушаалд ажиглагддаг байсан бол одоо бүхий л албан тушаалд байна.

Бүхийг энгийнээр тайлбарлавал трийн албаны томилгоог улс түрүүс хараат бус, ардчилсан шударга үрслдүүлнээр иргэнийг тохирох албан хаагчийг тохирох албан тушаалд нь сонгон шалгаруулж, бүрэггүйцэтгэх нүхцүл боломжоор ханган ажиллах явдал юм.

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага нь мэргэжилтэй хүний нүүцүү гадаад, дотоодод бэлтгэж ирсэн түүхэн уламжлалтай бүгд боловсон хүчин бэлтгэж байгаа бүхнийг тогтолцоог улам түгүлдүржүүлж, трийн албаны мерит зарчмыг баримталж, гамшгаас хамгаалах чиглэлээр хамтран ажиллаж байгаа гадаадын олон улс оронд хүний нүүцийг сургаж бэлтгэх бодлогыг баримтлах нь байгууллагын цаашдын хүгжилд чухал үр нөлүү үзүүлэх юм.

Монгол Улсын трийн албанд иргэдийг шилж сонгож авах, сургаж хүгжүүлэх, мэргэжилтэй чадварлаг ажилтан бэлтгэж ирсэн түүхэн уламжлалыг бүрийн байгууллагын онцлогт нийцүүлэн бүх биеийн трийн албаны шинэчлэлтэй хослуулж хэрэглэх нь зүйтэй юм. Иймд дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үнд:

¹ Д. Зүмбэрэлхам. Монгол Улсын трийн албанд мерит зарчмийг түлүвшүүлэх. 2011.

² Д. Зүмбэрэлхам. Мүн тэнд.

Төрийн албаны зөвлөлийн 2014 оны 73 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын төрийн тусгай албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам”-д “хуулийн дагуу цэргийн жинхэнэ алба хаах өөргөх хөдөлгөөн иргэн төрийн албаны онцлог төрөл болох энэ өөргөө биелүүлэхий бол” гэсэн заалтыг уг журамд нэмж тусгах.

Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх нөхцлийг хангахад чиглэгдсэн зохицуулалтыг хуулинд нарийн тусгаж, мөрдөх.

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын албан хаагчид аливаа улс төрийн нөхцөлөөс ангид байж, албан тушаал ахих оновчтой зарчмыг баримтлах.

Төрийн алба улс төржихгүй байж, алс хэтийг харсан стратеги төлөвлөгөөг боловсруулан тууштай өргөжлүүлэх, залгамж чанартай байх.

Иймд сонгон шалгаруулалтыг анхан шатны нэгжийн саналыг үндэслэн шинээр томилогдож байгаа бүрэлдэхүүнийг хуульд заасан шаардлагыг хангаж, анхан шатны нэгж дээр тухайн байгууллагын онцлогийг таниулж дадлагажуулах, томилогдсоны дараа ажлын байран дээрх давтан сургалтыг тогтмол явуулж байх шаардлагатай.

*С.Ганбат -Хууль сахиулахын удирдлагын академийн
821 дүгээр дамжааны суралцагч, онцгой байдлын ахмад*

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ АВРАГЧ, ГАЛ СӨНӨГЧДИЙН СЭТГЭЛ ЗӨЙН БЭЛТГЭЛ

Хураангуй. Энэхүү нийтлэлээр онцгой байдлын албаны Аврагч, гал сөнөөгчдийн сэтгэл зөйн бэлтгэлийг хангуулах асуудлын талаар хөндөж тавихыг зорилоо.

Төхөөрөнг. Онцгой байдлын алба, аврагч, гал сөнөөгч, сэтгэл зөй, сэтгэл зөйн бэлтгэл

Сүүлийн үед онцгой байдлын албаны алба аврагч, гал сөнөөгчдийн сэтгэл зөйн байдалд сөрөг нөлөө үзүүлж буй хэчин зүйл нь урт хугацаагаар ой, хээрийн төймөр болон малын гоц халдварт өвчин, цогцостой ажилллах дараах сэтгэл зөйн хангалтгүй байгаа зэрэг албан өөргөө биелүүлэхэд нь сөрөг үр нөлөөлдөг хэчин зүйлүүдийг арилгаж чадах сэдэл төрүүлэх хэрэгтэй тул сэтгэл зөйн хангалт зайлшгүй чухал болох нь харагдаж байна. Иймээс тулгамдсан асуудлуудын нэг болох нийгмийн хамгааллыг сайжруулахгүйгээр бие бүрэлдэхүүний сэтгэл зөйн бэлтгэлийг хангах нь учир дутагдалтай.