дэвшилтэт технологи ашиглан урьдчилан тооцож, хариу арга хэмжээг төлөвлөн, зохицуулан ажиллах ёстой.

Шинээр батлагдсан 'Гамшгаас хамгаалах тухай хууль' үйлчилж эхэлснээр онцгой байдлын албаны шуурхай удирдлага, зохицуулалттай холбоотой 10 гаруй хууль, дүрэм, журам, зааварт судалгаа, дүн шинжилгээ хийж, шинэчлэх асуудал зүй ёсоор тавигдаж байна.

Ц.Очбадрал *-Хууль сахиулахын удирдлагын академийн 821 дүгээр дамжааны суралцагч, онцгой байдлын ахмад*

ОНЦГОЙ БАЙДЛЫН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГАД ТУЛГАМДАЖ БУЙ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Хураангуй. *Ахлагч бүрэлдэхүүний сонгон шалгаруулалтыг сайжруулснаар гамшиг, осол, гал түймрийн голомтод Онцгой байдлын албаны бие бүрэлдэхүүний үүрэг гүйцэтгэх чадавх нэмэгдэх болон цаашид тогтвор суурьтай ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.*

Түлхүүр *үг. Ахлагч бүрэлдэхүүн, хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалт, орон тоо, нөхөн хангалт.*

Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллага нь Онцгой байдлын ерөнхий газар, Гамшиг судлалын хүрээлэн, Мэргэжил дээшлүүлэх давтан сургалтын төв, Аврах тусгай анги, Уул уурхайн аврах анги, Хангалт үйлчилгээний анги, төв, орон нутгийн Онцгой байдлын газар, хэлтэс, Улсын нөөцийн салбар зэрэг 100 гаруй нэгжтэйгээр улсын хэмжээнд гамшиг, осол, гал түймрийн аюулаас урьдчилан сэргийлэх, аврах. хор уршгийг арилгах, хойшлуулшгүй сэргээн босгох үндсэн чиг үүрэгтэй үйл ажиллагаа явуулж байна.

Сүүлийн жилүүдэд улс орны хүн ам, хот суурин газрын хэт төвлөрөл. дэд бүтэц, зам, барилга ихэсч байгаатай уялдан гамшиг, осол, гал түймрийн тоо жил ирэх тутам өсөн нэмэгдэж байгаа боловч Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын албан хаагчийн орон тоо, гал унтраах, аврах ангийн тоо төдийлөн хангалттай нэмэгдэхгүй байна.

Тус байгууллага 2016 оны байдлаар 4121 албан хаагчийн батлагдсан орон тоотой. Үүнээс 3704 төрийн тусгай албан хаагч /1003 офицер, 2701 ахлагч/, 417 төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн орон тоотой байна. Офицерийн нөхөн хангалт 93.5 хувь буюу 938, ахлагчийн нөхөн хангалт 89 хувь буюу 2406, төрийн үйлчилгээний албан хаагчийн нөхөн хангалт 99.2 хувь буюу 414 ажилтан байгаа бөгөөд нийт албан хаагчдын нөхөн хангалт 91.1 хувь буюу 3758 албан хаагч үүрэг гүйцэтгэж байна.

Гүйцэтгэх чиг үүргийнхээ хувьд төрийн бусад тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудтай харьцуулахад илүү эрсдэлтэй, өдөр тутмын ажил үүрэг нь гамшгийн аюултай нүүр тулж байдаг тус байгууллагын албан хаагчдын хувьд амь насны эрсдэл харьцангуй их байдаг нь 2004 оноос хойшхи хугацаанд албан үүргээ гүйцэтгэж яваад амь насаа алдсан 16 ахлагч бүрэлдэхүүний баримтаас харагдана.

Иймд Онцгой байдлын албанд шинээр орох ахлагч бүрэлдэхүүнийг сонгон шалгаруулж авах эрхзүйн орчныг сайжруулах бодитой шаардлага үүсээд байна.

Онцгой байдлын албанд шинээр томилогдож байгаа ахлагчийн тоо жил тутам өсөн нэмэгдэж байгаа боловч сүүлийн 5 жилд тус байгууллагаас өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдсөн нийт 386 ахлагчийн шалтгаан нөхцлийг судалж үзэхэд амьдрал ахуйгаа дээшлүүлэх зорилгоор бизнес хийх, өндөр цалин хангамж санал болгосон хувийн хэвшлийн салбар руу орох, мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэх зорилгоор сургуульд суралцах зэрэг шалтгаанаар тус албанаас гарсан байна.[1] Энэ нь манай улсад сүүлийн жилүүдэд уул уурхайн салбар хөгжиж, үндэсний хэмжээний том компаниуд өсөн нэмэгдэж, тэдний өгч байгаа цалин, урамшуулал, нийгмийн хангамж нь төрийн байгууллагаас илүү байгаатай шууд холбоотой юм.

Мөн халагдсан 113 ахлагчийн дийлэнх хувь нь 5 хүртэлх жил ажилласан залуу албан хаагч эзэлж байгаа бөгөөд тэдгээрийн халагдсан шалтгаан нөхцлийг судалж үзэхэд олон хоног ажил тасалж, албаны бэлэн байдал алдагдуулсан, үүрэгт ажлаасаа няцсан, ажлын цагаар ажлын байранд согтууруулах ундааны зүйл хэрэглэсэн, гэмт хэрэгт холбогдсон нь шүүхээр тогтоогдсон гэх мэт шалтгаанууд байна. Энэ нь тус байгууллагын хүний нөөцийг судалж, сонгох, дасан зохицуулах, сургаж хөгжүүлэх бодлого, үйл ажиллагаа учир дутагдалтай байгааг илэрхийлж байна.

Дээрх хугацаанд тус албанаас цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгохоор нийт 336 ахлагч албан хаагч гарсан байгаа нь олон жил ажиллаж мэргэшсэн, мэдлэг, дадлага, туршлага сайтай албан хаагчдын орон зайг нэн яаралтай нөхөн хангах асуудал яах аргагүй тулгамдаж буй асуудлын нэг болж байна. Тэтгэвэрт гарах хүсэлтэй болон гарсан албан хаагчийн тоо харьцангуй ихэсч байгаа шалтгаан нь албан хаагчдын өвчлөл, стресс, амьдралын амжиргааны түвшинтэй хамааралтай бөгөөд нөгөө талаар цэргийн албан хаагчдын нэг удаагийн тэтгэмжийн хэмжээг өөрчлөх

[1] Онцгой байдлын ерөнхий газрын дунд хугацааны стратеги төлөвлөгөө. 2015

талаар төр засгийн зүгээс сүүлийн үед их ярьж, бичиж байгаатай шууд холбоотой юм.

Хувь хүний хувьд ажиллаж, амьдрах орчин, хамт олон, эрхзүйн баталгаа, амьдралын хэв маяг, төлөвшлийн түвшингээс шалтгаалж ажил, албандаа хандах хандлага илэрхийлэгдэнэ. Тиймээс тухайн албан хаагчийн нийгмийн асуудал нь байгууллагын үйл ажиллагаатай шууд болон шууд бус хэлбэрээр холбогддог тул тэдгээр субьектив хүчин зүйлийг судлан үзэж, албан хаагчдын амьжиргааны баталгаажих түвшинг нэмэгдүүлэх замаар бие бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгааг сайжруулснаар сэтгэл санаа өөдрөгөөр ажил, албандаа үнэнч зүтгэж, албаараа бахархах, эрч хүчтэй, тогтвор суурыпилтай ажиллах, үүрэг гүйцэтгэх таатай нөхцлийг бүрдүүлнэ.

Халагдсан, чөлөөлөгдсөн албан хаагчдын тоо жилээс жилд өсч байгаа нь нэг талаасаа нийгэм, эдийн засгийн байдлаас шалтгаалж байгаа боловч нөгөө талаараа хүний нөөцийн судалгаа, сонголт тэр бүр оновчтой биш, шалгаруулалт хангалттай хийгдэхгүй, хүн нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл, техник, багаж, зэвсэглэмж дутмаг, мөн улс төр, нийгмийн үйл явцын нөлөөлөл их байгаатай холбоотой гэж үзэж байна.

Иймд Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагад анх орох иргэдээс сонгон шалгаруулж авах эрхзүйн орчныг шинэчлэн боловсруулж, чанд мөрдөх, албан хаагчийн нийгмийн баталгаа. хүн нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл, багаж, зэвсэглэмж. хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааг сайжруулах, улс төр, нийгмийн үйл явцын нөлөөллийг арилгах нь дээрх шилжилт хөдөлгөөнийг бууруулахад эерэг үр нөлөө үзүүлнэ.

Улс орны хүн ам, хот суурин газрын хэт төвлөрөл. дэд бүтэц, зам. барилга ихэсч байгаатай уялдан гал түймэр, гамшгийн тоо жил ирэх тутам өсөн нэмэгдэж байгаа тул Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагын хүний нөөцийн орон тоог нэмэгдүүлэх нь нэн тэргүүний чухал асуудал юм.

Албан хаагчдын аюулгүй ажиллаж, амьдрах нийгмийн баталгаа, гал түймэр, гамшгийн голомтод үүрэг гүйцэтгэх үеийн хөдөлмөр хамгаалал. аюулгүй ажиллагаа, хүн нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл, техник, багаж. зэвсэглэмжийн хангалтыг сайжруулах асуудлыг тус байгууллага болон төр засаг нэн яаралтай анхааралдаа авах нь зүйтэй.

Цаашид онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагад анх орох иргэдээс сонгон шалгаруулж авах эрхзүйн орчныг шинэчлэн боловсруулж, чанд мөрдөх, улс төр, нийгмийн үйл явцын нөлөөллийг арилгах нь шилжилт хөдөлгөөнийг бууруулж, туршлагатай, чадвартай албан хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл бололцоог бүрдүүлснээр байгууллагын

цаашдын хөгжилд чухал үр нөлөө үзүүлэх юм.

Иймд дотоод болон гадаад орны ижил төстэй байгууллагуудад мөрдөгддөг эрхзүйн орчныг судалж, хэрэгжүүлэх боломжтой сонгон шалгаруулалтын арга зүйг Монгол Улсын Онцгой байдлын асуудал эрхэлсэн байгууллагад анх орох иргэдээс сонгон шалгаруулж авахтай холбогдсон эрхзүйн орчинд тусган оруулах шаардлагатай.

Ахлагчийн албан тушаалд анх орох иргэдийг журмын дагуу тодорхой хугацаанд "дадлагажих ажилтан”-аар томилж, дадлагажуулсны дараагаар ХСИС-ийн Ахлагчийн сургуульд мэргэжлийн анхан шатны сургалтад хамруулах гэсэн шат дараатай үйл ажиллагааны үндсэн дээр жинхлэн томилж ажиллуулах нь тухайн албан тушаалд хандах хандлага, байгууллагад тогтвор суурьшилтай ажиллах чин эрмэлзэл болон сэтгэлзүй, бие бялдрын чадавхыг тодотгон харуулах сайн талтай.

Т.Мөнхдорж *- Хууль сахиулахын удирдлагын академийн 821 дүгээр дамжааны суралцагч, онцгой байдлын хошууч*

ГАМШГИЙН ЭРСДЭЛИЙГ БУУРУУРАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ УДИРДЛАГА ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ, ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ЗАРИМ АСУУДАЛ

Хураангуй: *Гамшгийн эрсдэлийг бууруулах үйл ажиллагааны удирдлага зохион байгуулалт, эрх зүйн орчны өнөөгийн байдал, боловсронгуй болгох талаар өөрийн санал дүгнэлтээ гаргахыг зорилоо.*

Түлхүүр үг: *Гамшгийн эрсдэлийг бууруулах үйл ажиллагаа, удирдлага зохион байгуулалт, эрх зүйн орчин*

Дэлхий нийтээр гамшгийг онолын хувьд нийгмийн үйл явц гэж хүлээн авч, түүний улс орны тогтвортой хөгжилд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг арилгахын үндэс нь өртөж байгаа нийгмийн эмзэг хэсэгт анхаарлаа хандуулж тэдгээрт учирч болох эрсдэлийг бууруулах чиглэлд менежмент хийх хэрэгтэй гэсэн хандлага илүү давамгайлж байна. Үүнтэй холбоотойгоор гамшгаас урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа бүхэлдээ нийгмийн эмзэг хэсгийг чадавхжуулж учирч болох эрсдэлийг бууруулахад чиглэгдэх болсон.

Гамшгийн эрсдэлийг бууруулах нь маш нарийн зохицуулалт бүхий хөгжлийн хандлагатай олон талт асуудал бөгөөд түүнийг дан ганц гамшгаас хамгаалах салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн байгууллагын оролцоотой хэрэгжүүлэх боломжгүй гэдгийг дэлхий нийт хүлээн зөвшөөрч бүх талын оролцоо, түншлэлийн замаар хэрэгжүүлэхийг чухалчилж байна.