

ТӨРИЙН ЦЭРГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН АЛБА ХААГЧИЙН НИЙГМИЙН БАТАЛГААНЫ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Д.Нацагдорж

Удирдлагын академийн 2022-7081 дүгээр дамжааны суралцагч, ахмад

Товч агуулга

Төрийн цэргийн байгууллагын алба хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах асуудал нь улс орны аюулгүй байдлын бодлогыг тодорхойлж, хэрэгжүүлэх үүрэгтэй, төрийн цэргийн албанд чин шударгаар ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй, мэргэшсэн чадварлаг, бүтээмж өндөртэй хүний нөөцийг тогтвортой, үр дүнтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх гол хүчин зүйлийг судлахыг зорилоо.

Түлхүүр үгс: нийгмийн баталгаа, хөтөлбөр, төрийн цэргийн байгууллага,

Оршил. Төрийн цэргийн байгууллагын алба хаагчийн нийгмийн баталгааны асуудлаар судлагдсан байдал, эрх зүйн зохицуулалт, олон улсын туршлагын судалгаан дээр тулгуурлан Төрийн цэргийн байгууллагын алба хаагчийн нийгмийн баталгааны хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн өнөөгийн байдалд шинжилгээ хийж, түүнийг сайжруулах арга замыг тодорхойлох нь анхаарал татаж байна.

Нэг. Нийгмийн баталгааны талаарх онол, эрх зүйн зохицуулалт

Албан хаагчийн нийгмийн баталгааг хангах нь хүний нөөцийн бодлогын нэг чухал асуудал юм. Нийгмийн баталгааг хангах үүрэг хүлээж буй аливаа байгууллагын хүний нөөцийн талаар баримталж буй бодлого нь хүний нөөцийн асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаарх ерөнхий удирдамж болдог ба ажил олгогч нь амжилтад чиглэсэн бодлого баримтлахын зэрэгцээ ажилтнуудын өмнө хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлж тэгш шударга, анхаарал халамж, ажлын амьдралын чанар, аюулгүй байдал, ажлын нөхцөл, орон тооны цомхотгол зэрэг хөдөлмөр эрхлэлтийн томоохон асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд ямар арга хэмжээ авах, хэрхэн хангах ёстой

талаарх зарчмыг нарийн тусгасан байх ёстой.

Байгууллагын онол бүхэлдээ хэсэг бүлэг хүмүүсийн өмнө тулгарч буй нийтлэг зорилгыг тодорхойлох, энэ зорилгод нийцүүлэн тэдний үйл ажиллагааг үр дүнтэй нэгтгэн чиглүүлэх зүй зохистой арга хэлбэрийг судалж боловсруулахаас эхэлнэ. Алба хаагч тус бүрийн гүйцэтгэх үүрэг, эдлэх эрх, хүлээх хариуцлагыг тодорхойлон нэгдмэл бүтэц, зохион байгуулалтад оруулж, тэдгээрийн харилцан хамаарал, захирах, захирагдах дэг жаягийг тогтоон мөрдүүлснээр аливаа байгууллага үүсдэг.

Байгууллагын онолын үүсэл хөгжилд олон эрдэмтэд судлаачид өөр өөрийн хувь нэмрийг оруулж ирсний дотор эрдэмтэн Хенри Минцбергийн¹ дэвшүүлсэн байгууллагын зохион байгуулалтын онцлог шинжүүдийг илэрхийлэгч үзүүлэлтүүдээр нь 5 хувааж үздэг.

Байгууллагыг бүтцийн болон агуулгын гэсэн хоёр төрөлд хувааж, эхнийх нь байгууллагын дотоод онцлог, бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг илэрхийлдэг бол хоёр дахь нь байгууллагыг түүний зорилго зорилт, хэмжээ, техник, технологи, гадаад дотоод орчин зэргийг бүхэллэг талаас нь харуулдаг байна. Эдгээр хэмжигдэхүүнүүд нь өөр

¹ <https://www.business.com/articles/management-theory-of-henry-mintzberg-basics/>

хоорондоо уялдаа холбоотойгоос гадна ямагт харилцан нөлөөлөлд оршиж хүмүүсийн зан чанар, биеийн эд эрхтнүүдийн нэгэн адил байгууллагын төрх төлөвийг илэрхийлж байдгаараа онцлог. Тодруулбал, бүтцийн хэмжигдэхүүн гэдэгт байгууллагын дотоод журам, дүрэм, ажлын байрны тодорхойлолт, заавар, бодлого зэрэг үйл ажиллагааг зохицуулсан албан ёсны баримт бичгүүдийг багтаадаг.

Төрийн цэргийн байгууллагын өөрчлөлт, хөгжлийн бодлого, сайн засаглал, төрийн шинэ удирдлагыг төлөвшүүлэхтэй уялдаа бүхий эрхэм зорилго, зорилт үйл ажиллагааны стратегийг хэрэгжүүлэх зорилгоор аливаа удирдлага түүнд шаардагдах бүтэц, зохион байгуулалтыг тодорхойлно.

Байгууллагын зорилго, зорилтыг хангах, бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд ажилтнуудын мэдлэг чадвар, туршлага, зан төлөвийн асуудал чухал бол, тэдний ажлын гүйцэтгэлийг дээшлүүлэх, өөрийн мэдлэг чадвараа дайчлан ажиллахад нөлөөлөх зүйлсэд цалин хөлс, шагнал урамшуулал, тусламж дэмжлэг зэрэг нийгмийн баталгааны асуудал чухал нөлөө үзүүлж байна.

Нийгмийн баталгааг хангахдаа ялангуяа цалин хөлс, тахир дутуугийн тэтгэвэр, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой осол гэмтлийн болон бусад тэтгэмж нь бүх ажилтнуудын хувьд тэдний хүйс, арьс өнгө, үндэс угсаа болон бусад байдлаас үл хамааран шударга зарчмыг баримтлан хүртээмжтэй байдлаар олгогдох ёстой.

Тиймээс байгууллагууд ажилтныхаа нийгмийн баталгааг хангахын тулд нийгмийн баталгааны хөтөлбөрүүдийг боловсруулж хэрэгжүүлдэг.

Хоёр. Нийгмийн хөтөлбөр, түүний үүрэг.

Нийгмийн хөтөлбөр гэдэг бол байгууллагын гишүүн болохын хувьд ажилчид эсвэл баг хамт олонд олгогдож буй урамшуулал бөгөөд ажиллагчид болон тэдний гэр бүлийн амьдралын баталгаат байдлыг хангаж, амьжиргааг тогтвортой байлгах зорилгоор цалин хөлснөөс гадна ивээлийн шинжтэй олгож буй мөнгөн төлбөр юм.¹ Ямар ч байгууллага үйл ажиллагаагаа хэвийн тасралтгүй явуулах, хөгжин дэвжихийн тулд нийгмийн янз бүрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байдаг. Тухайлбал, ажилтнуудын бүтээмжийг дээшлүүлэх, тэдний тогтвортой байдлыг хангах, амьдралын чанарыг дээшлүүлэх, ажил олгогч болон ажилтан хоорондын харилцааг бэхжүүлэх, ажиллах хүсэл сонирхлыг төрүүлэх, хамтран ажиллах ухамсар бий болгох, байгууллагын нэр хүндийг дээшлүүлэх зэрэг чиглэлээр нийгмийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлдэг байна.

Нийгмийн бодлого нь нийгмийн асуудал болон нийгмийн эрсдэлийг утган хариу үйлчлэл үзүүлэхэд чиглэдэг. Нийгмийн асуудлын төрөл, хүндрэлтэй тал, үргэлжлэх хугацаа, цар хэмжээ, тулгамдсан байдал нь нийгмийн бодлогын хэрхэн хэрэгжих үндэслэл болдог.

Нийгмийн хамгааллын гурван үндсэн үүрэгтэй байдаг үүнийг 1 дүгээр зургаар үзүүлээ.

¹ Пүрэвдагва Х., Батхүрэл Г. "Нийгмийн хамгаалал", УБ., 2015

Зураг 1. Нийгмийн хамгааллын гурван үндсэн үүрэг



Эх үүсвэр: Нийгмийн хамгааллын үүрэг¹

Гурав. Төрийн цэргийн байгууллагын алба хаагчийн нийгмийн баталгааны талаарх эрх зүйн зохицуулалт

“Монгол Улсын Үндсэн хууль”-ийн 19 дүгээр зүйлийн 19.1-т “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 нийгмийн баталгааг бүрдүүлэх асуудлыг тусгасан. Энэ нь төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц нийгмийн баталгааг бүрдүүлэх нь төр нь нийгмийн чиг баримжаатай, түүнийг хэрэгжүүлэх хууль тогтоомжтой, эдийн засгийн үр нөлөөтэй шууд холбоотой.² “Монгол Улсын Үндсэн хууль”-ийн 46 дугаар зүйлийн 46.3-т “төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, баталгааг хуулиар тогтооно”,

“Төрийн албаны тухай хууль”-ийн “төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, нийгмийн баталгаа” гэсэн VI хэсэгт төрийн албан хаагч нь нийтлэг болон нэгдмэл баталгаагаар хангагдахаар зохицуулсан. Тус хуулийн 61 дүгээр зүйлд төрийн

албан хаагчийн 10 нийтлэг баталгаа, 62 дугаар зүйлд нэмэгдэл 4 баталгаагаар хангагдахаар заасан.

Төрийн албаны тухай хуулийн VI хэсэгт “Төрийн албан хаагчийн цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, нийгмийн баталгаа” гэсэн боловч “нийгмийн баталгаа” гэдгийг тусгайлан тодорхойлсон заалт байхгүй, харин “нийтлэг болон нэмэгдэл баталгаа” гэсэн томъёоллоор тодорхойлон өгчээ. Иймд судалгааны багийн зүгээс “төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа” гэдгийг хуульд заагдсан дараах агуулгаар хамруулж авч үзлээ. Үүнд:

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

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

- орон байраар хангагдахад төрөөс дэмжлэг үзүүлэх;

- Хөдөлмөрийн тухай хуулиар тогтоосон ээлжийн амралт эдлэх;

¹ Пүрэвдагва Х., Батхүрэл Г. “Нийгмийн хамгаалал”, УБ., 2015 он., 108 дахь тал.

² Монгол Улсын Үндсэн хууль шинжлэх ухааны тайлбар УБ., 2022 он, 78 дахь тал.

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

Хүснэгт 1. Нийгмийн баталгаанд хамаарах эрх зүйн зохицуулалт

№	Хууль, эрх зүйн акт	Зүйл,заалт	Зохицуулалт
1	Төрийн албаны тухай хууль	61, 62-р зүйл	Төрийн албан хаагчийн нийтлэг баталгаа Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн нэмэгдэл баталгаа
2	Цэргийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль	1-р зүйл	Энэ хуулийн зорилт нь Монгол Улсын цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдал, үүргээ гүйцэтгэх нөхцөл баталгаа, эрхийн хязгаарлалтыг
3	Хилийн албаны тухай хууль	39-р зүйл	Хилчин, улсын хилд албан үүрэг гүйцэтгэж байгаа иргэний эрх зүйн баталгаа
4	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль	283-р зүйл	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн нийгмийн баталгаа
5	Гамшгаас хамгаалах тухай хууль	50-р зүйл	Онцгой байдлын байгууллагын алба хаагчийн үүргээ биелүүлэх баталгаа

Дүгнэлт

Эндээс харахад төрийн цэргийн байгууллагын алба хаагчдын ажил үүргийн онцлог байдлыг харгалзан нийгмийн баталгааг тухайлан зохицуулах нь зүйтэй хэдий ч үндсэн төрийн албан хаагчийн баталгааг хангах суурь зохицуулалтаа харгалзаж үзэлгүй салбарын хууль бүрт харилцан уялдаа холбоо багатайгаар нийгмийн баталгааг хангах зохицуулалт хийж байгаа нь зохистой биш бөгөөд нийгмийн баталгааг хангахад төрийн цэргийн бодлого, нэгдмэл зарчмыг алдагдуулж тэгш бус байдал үүсэх нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын Засаглалын талаар баримтлах бодлогын 5.4 дэх зорилтын хүрээнд 2050 он гэхэд “төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа сайжирч, амьдралын баталгаа бүрэн хангагдсан байна” гэснээс дүгнэхэд мэргэшсэн, чадварлаг, бүтээмж өндөртэй төрийн албыг төлөвшүүлэхийн тулд төрийн албан

хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулахад чиглэсэн үйл ажиллагааг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь чухал болохыг тодорхойлсон.

Төрийн цэргийн байгууллагын алба хаагч үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай ажиллах нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс, нөхөх төлбөр, тусламж, шагнал, урамшуулал, тэтгэвэр, тэтгэмж авах, ээлжийн амралт эдлэх, мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх, албан үүргээ гүйцэтгэж байгаатай холбогдуулан хууль бус үйлдэл, үйл ажиллагаанаас хамгаалагдах, хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр төрийн албанаас чөлөөлөгдөхгүй, халагдахгүй, албан тушаал өөрчлөгдөхгүй байх зэргийг хуульчлан баталгаажуулсан байдаг.

Санал

Төрийн цэргийн байгууллагын албан хаагчдын нийгмийн баталгааг сайжруулахад чиглэсэн үйл ажиллагааг тусгай хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх,

Хэрэгжих хөтөлбөрийн үйл явц, гүйцэтгэлд хяналт тавьж ажиллах зэрэг саналыг уламжилж байна.

Эх сурвалжийн жагсаалт

- Д.Ганбаатар, Я.Шуурав, Д.Сэржамц (2019), Менежмент сурах бичиг /Хоёрдахь хэвлэл/

- Т. Дорж. (2018). Менежмент. Улаанбаатар хот: Эдмон пресс.

- Ц.Өнөржаргал (2016), Удирдахуйн ухаан, Уб хот.

- Н.Чинзориг, Ж.Мөнхбат ба бусад (2016), Уб хот.

- Ц.Өнөржаргал (2016), Удирдахуйн ухаан, Уб хот.

- Шуурав Я., (2014). Менежментийн шинэ парадигма. Уб хот Удирдлагын академи.

- Шуурав Я., (2020). Менежментийн шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь бичиг. Уб хот