

ШҮҮХИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ШҮҮХИЙН ШИНЭТГЭЛИЙН ЯВЦЫН ҮНЭЛГЭЭ

(Салбарын болон олон нийтийн үнэлгээ)

Санал асуулгын тайлан

[Монгол Улсын Ерөнхийлөгч шүүх эрх мэдлийн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх үе шаттай арга хэмжээ авч эхэлснээр 2010 оны 4 дүгээр сарын 15-нд Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлөөс “Шүүх эрх мэдлийн хүрээнд шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх тухай” зөвлөмж, “Шүүх эрх мэдлийн хүрээнд шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх хөтөлбөр”, 2013 оны 1 дүгээр сарын 17-ны өдөр УИХ-аас Монгол Улсын Шүүхийн тухай хууль, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Шүүхийн захиргааны тухай хууль, Шүүхийн иргэдийн төлөөлөгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулиуд зэрэг “Шүүхийн тухай багц хууль”-ууд батлагдсан....

...Энэхүү санал асуулга нь шүүхийн үйл ажиллагааны шинэтгэл түүний суурь эрх зүйн орчин, бүрэлдэхүүн болсон шүүхийн тухай багц хуулийн хэрэгжилт, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон шүүхүүдийн тамгын газраас явуулж буй ажлын үр дүн, өнөөгийн байдалд хуульч, эрх зүйч нар болон олон нийтийн зүгээс өгч буй үнэлэмж, цаашид анхаарах асуудлыг тодорхойлоход чиглэгдлээ.]

Улаанбаатар хот
2014 он

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ ХЭСЭГ

1. Судалгааны зорилго ба хамрах хүрээ	1
2. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах аргууд	1
3. Судалгааны онол, аргазүй	1
4. Судалгааны түүвэр	2
5. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт ба мэдээлэл боловсруулалт	2

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ХУРААНГУЙ 4

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээллийн хэсэг 6

БҮЛЭГ 1. ИРГЭД, ОЛОН НИЙТ БА ШҮҮХЭЭР ҮЙЛЧЛҮҮЛЭГЧДИЙН ҮНЭЛГЭЭ

1.1. Шүүхэд итгэх итгэл, үйлчлүүлж буй хэлбэр, үнэлгээ болон олон нийтийн мэдлэг, мэдээлэл хүрдэг суваг	7
1.2. Шүүхийн захиргааны үйл ажиллагаа, ажилтнуудын ёс зүйн болон харилцаа хандлага	12
1.3. Шүүхийн шинэтгэлийн хүрээнд хийгдсэн өөрчлөлтүүдийн үнэлгээ, түүнийг эрчимжүүлэх хүлээлт	17

БҮЛЭГ 2. САЛБАРЫНХАН БҮЮУ БУСАД ХУУЛЬЧДЫН ҮНЭЛГЭЭ

2.1. Шүүхэд итгэх итгэл	27
2.2. Шүүхийн захиргааны үйл ажиллагаа, ажилтнуудын ёс зүйн болон харилцаа хандлага	25
2.3. Шүүхийн шинэтгэлийн хүрээнд хийгдсэн өөрчлөлтүүдийн үнэлгээ, түүнийг эрчимжүүлэх хүлээлт	32

БҮЛЭГ 3. ШҮҮГЧДИЙН ҮНЭЛГЭЭ

3.1. Шүүх эрх мэдэл хэрэгжүүлэх зарчмын хэрэгжилт, үнэлгээ	56
3.2. Шүүхийн захиргааны үйл ажиллагаа, ажилтнуудын ёс зүйн болон харилцаа хандлага	52
3.3. Шүүхийн шинэтгэлийн хүрээнд хийгдсэн өөрчлөлтүүдийн үнэлгээ, түүнийг эрчимжүүлэх хүлээлт	32

ДҮГНЭЛТ 34

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

УДИРТГАЛ ХЭСЭГ

1. Судалгааны зорилго ба хамрах хүрээ

Шүүхийн үйл ажиллагааны шинэтгэл, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон шүүхүүдийн тамгын газраас явуулж буй ажлын үр дүн, өнөөгийн байдалд хуульч, эрх зүйч нар болон олон нийтийн зүгээс өгч буй үнэлэмж, цаашид анхаарах асуудлыг тодорхойлоход чиглэгдэнэ.

Дээрх зорилгод үндэслэн шүүхийн шинэтгэлийг эрчимжүүлэх, түүний суурь эрх зүйн орчин, бүрэлдэхүүн болсон шүүхийн тухай багц хуулийн хэрэгжилт, тулгамдаж буй асуудал, салбарын болон олон нийтийн хүлээлтийг дараах байдлаар томъёолж, судалгааны хэрэглэгдэхүүн боловсруулан мэдээлэл авч, үр дүнд тулгуурлан тайлан бичлээ.

Судалгааны төсөв, цаг хугацаа, хүний нөөцийн боломжинд сууриалаад зөвхөн нийслэлийн хэмжээнд хамрах хүрээг сонгосон болно.

Олон нийт:

- Шүүхэд итгэх итгэл
- Шүүхээр үйлчлүүлж буй хэлбэр, түүний үнэлгээ
- Шүүхийн талаарх олон нийтийн мэдлэг, мэдээлэл хүрдэг суваг
- Шүүхийн захиргааны үйл ажиллагаа
- Шүүхийн ажилтнуудын ёс зүйн болон харилцаа хандлага
- Шүүхийн шинэтгэлийн хүрээнд хийгдсэн өөрчлөлтүүдийн үнэлгээ, түүнийг эрчимжүүлэх хүлээлт

Салбарынхан буюу бусад хуульчид:

- Шүүхэд итгэх итгэл
- Шүүхийн захиргааны үйл ажиллагаа
- Шүүхийн ажилтнуудын ёс зүйн болон харилцаа хандлага
- Шүүхийн шинэтгэлийн хүрээнд хийгдсэн өөрчлөлтүүдийн үнэлгээ, түүнийг эрчимжүүлэх хүлээлт

Шүүгчид:

- Шүүх эрх мэдэл хэрэгжүүлэх зарчмын хэрэгжилт
- Шүүхийн ажилтнуудын ёс зүйн болон харилцаа хандлага
- Шүүхийн шинэтгэлийн хүрээнд хийгдсэн өөрчлөлтүүдийн үнэлгээ, түүнийг эрчимжүүлэх хүлээлт

- Шүүхийн захиргааны үйл ажиллагаа, түүний үнэлгээ

2. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах арга

Анкетын судалгаа: Шүүхийн шинэтгэлийг эрчимжүүлэх, түүний суурь эрх зүйн орчин, бүрэлдэхүүн болсон шүүхийн тухай багц хуулийн хэрэгжилт, тулгамдаж буй асуудал, салбарын болон олон нийтийн хүлээлтийг нийгмийн судалгааны аргаар тандан судлаж, хуульч эрх зүйч нар, шүүхээр үйлчлүүлэгч иргэдийн (олон нийт) үнэлэмжийг бодитой тогтоож шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх арга замыг тодорхойлох бөгөөд нийгмийн судалгааны бусад аргуудыг хавсарсан байдлаар ашиглаагүй болно.

3. Судалгааны онол аргазүй

- Нийгмийн бихевиоризм
- Бүтэц функциональ онол
- Шаталсан хэрэгцээний онол

Энэхүү судалгаа нь хууль тогтоох байгууллагаас хууль батлагдан гарах үйл явц, батласан хуулийг амьдралд хэрэгжүүлэх, үр нөлөөг тооцох, одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй хуулийн хийдэл, давхардал, зөрчлийг арилгах үйл ажиллагааны үр дүн, байгууллагын үйл ажиллагааны системчилсэн үнэлгээний үр дүн, хууль хэрэгжүүлэх хяналт тавих байгууллагууд болох шүүх байгууллага, прокурорын байгууллагын үйл ажиллагаа, шинээр нэвтрүүлж буй менежментийн үр нөлөө ач холбогдлыг цогц байдлаар судалж үр дүнг нь нэгтгэн тооцож байгаагаараа онцлог болж байгаа юм. Судалгааны мэдээллийг захиалагч талтай хамтран сонгосон түүврийн дагуу социологийн судалгааны тоон ба чанарын аргыг ашиглан цуглуулав.

Шүүх, прокурорын сонгогдсон байгууллагын ажилтнуудаас санал асуулга, стандартчилагдсан ярилцлага, ажиглалтын аргаар, сонгогдсон яамдуудын ажилтнуудаас нарратив ярилцлагын арга, ажиглалтын аргаар судалгааны мэдээлэл цуглуулж, тоон мэдээллийг SPSS програм ашиглан боловсруулж үр дүнг харьцуулалт хийх, хамаарлыг тооцох аргачлалаар бодож, үр дүнд нь үндэслэн тайлан бичлээ.

4. Судалгааны түүвэр, байршил *Нийслэлийн хэмжээнд*

Түүвэр

	Судалгаанд оролцогчид	Хамрагдсан тоо
1	Иргэд	999
2	Шүүгч	105
3	Прокурор	73

4	Өмгөөлөгч	55
5	Бусад хуульч	93
	Нийт	1325

Байршил

Иргэд, олон нийт (дараах шүүхээр үйлчлүүлсэн иргэд)

- Дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны 1 дүгээр шүүхээс
- Дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүхээс
- Дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны 1 дүгээр шүүхээс
- Дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүхээс
- Дүүргийн эрүү иргэний хэргийн анхан шатны 4 дүгээр шүүхээс
- Захиргааны хэргийн анхан шатны 20 дугаар шүүхээс
- Дүүргийн эрүү, иргэний хэргийн давж заалдах шатны 10 дугаар шүүхээс
- Захиргааны хэргийн хэргийн давж заалдах шатны шүүхээс

Шүүгчид

- Дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны 1 дүгээр шүүхийн
- Дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүхийн
- Дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны 1 дүгээр шүүхийн
- Дүүргийн эрүүгийн хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүхийн
- Дүүргийн эрүү иргэний хэргийн анхан шатны 4 дүгээр шүүхийн
- Захиргааны хэргийн анхан шатны 20 дугаар шүүхийн
- Дүүргийн эрүү, иргэний хэргийн давж заалдах шатны 10 дугаар шүүхийн
- Захиргааны хэргийн хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн

Бусад хуульчид

- Дүүргүүдийн прокурорын газрууд
- Дүүргүүдийн цагдаагийн хэлтсүүд
- Их дээд сургуулиудын багш нар
- Өмгөөллийн байгууллагуудын өмгөөлөгчид

Мэдээллийн нууцлалыг хангах

Судалгаа нь овог нэр, албан тушаалыг асуухгүй анкетын судалгааг авч дуусмагц дугтуйлан битүүмжилж, нэгтгэн боловсруулсан.

5. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт ба мэдээлэл боловсруулалт

Судалгааны мэдээллийг респондентыг аль болох бусдын нөлөөлөлд автахгүй, өөрийн үзэл бодлоо нээлттэй, шударгаар илэрхийлэх боломжтой байх нөхцөлийг бүрдүүлэх замаар цуглуулсан бөгөөд мэдээллийн дан хийгээд харьцуулсан тоололтыг нийгмийн судалгааны SPSS програмд оруулан боловсруулсан.



СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ХУРААНГУЙ

Судалгаанд оролцогчдын 40 хувь нь үйлчилгээний, 60 хувь нь захиргаааны ажилтан, албан хаагч мөн 44.1% нь эрэгтэй, 55.9% нь эмэгтэй хүмүүс байв. Гурван хүн тутмын нэг нь нэг хүртэлх жил ажилсан шинэ хүмүүс байсан бол 80 хувь нь дээд боловсролтой хүмүүс хамрагдсан байна.

Шүүхийн тамгын газруудын ажлын орчин дахь материаллаг хангамж сайн гэж хэлж болох боловч зарим ажлын байранд өрөө тасалгаа муу,олуулаа суудаг тул анхаарал төвлөрөхгүй байх тохиолдол гардаг ажээ. Мөн агааржуулалтын систем, анхны тусламжийн үйлчилгээ, халаалт муу байх,зарим тоног төхөөрөмжүүд болох хувилагч, хэлэгч зэрэг нь энэ тэргүүнд шаардагдах магадлалтай байна.

Судалгаанд хамрагдсан ажилтан, албан хаагчид ачаалал ихтэйбайдаг учраас ажлын байрандаа оройтох, илүү цагаар сууж ажиллах тохиолдол их гардаг байна. Мөн яаралтай хийж гүйцэтгэх шаардлагатай ажил, ажлын байрны тодорхойлолтод ороогүй ажлууд нэлээдгүй хийж гүйцэтгэдэг болох нь харагдав. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнууд ажлын байран дээрээ бусдын өмнөөс үүрэг гүйцэтгэх тохиолдол цөөнгүй бөгөөд цаашид энэ ажлаа үргэлжлүүлэн хийх эсэхдээ хангалттай хэмжээний итгэл үнэмшил багатай байна.

Гэвч үүний зэрэгцээ одоогийн эрхэлж байгаа ажил нь тэдний мэргэжлийн хувьд өсч хөгжих боломжийг надад олгодог гэж нийт ажилтнуудын 78.6 хувь нь хариулжээ.

Ажилтнуудын 29орчим хувь нь өөрийн эрхэлж буй ажилтай холбоотой сэтгэл зүйн стресст автсан байгаа ба гол шалтгаан нь цалин, урамшуулал хангалтгүй байх ажээ. Харин дараагийн шалтгаанууд нь их ачааллаас үүдэн ажлаа хийж амжихгүйд хүрэх байдал, удирдлагын зүгээс ажлын бүтээмжийг шударгаар үнэлэхгүй байх эдгээр хүчин зүйлүүд орж байна.

Ажилтнууд өөрсдийн болон удирдлага хамт олны мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг хангалттай хэмжээнд гэж үнэлсэн бөгөөд удирдлагаа үнэлэх үнэлэмж өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээс доогуур, хамт олноо үнэлэх үнэлэмж өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээс дээгүүр түвшинд байна. Ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа өөрийн авьяас чадварыг бүрэн дайчилж ажилладаг бөгөөд удирдлага болоод хамт олноосоо мэргэжлийн тусламж авах тохиолдол гардаг гэжээ. Мөн удирдлагын талаарх ажилтнуудын сэтгэгдэлд хурцадмал, зөрчилтэй байдал харьцангуй бага байна. Удирдлагууд нэг талаас ажилтнуудын итгэлийг хүлээж, чадвараараа гайхуулаагүй ч нөгөө талаас уур бухимдал,

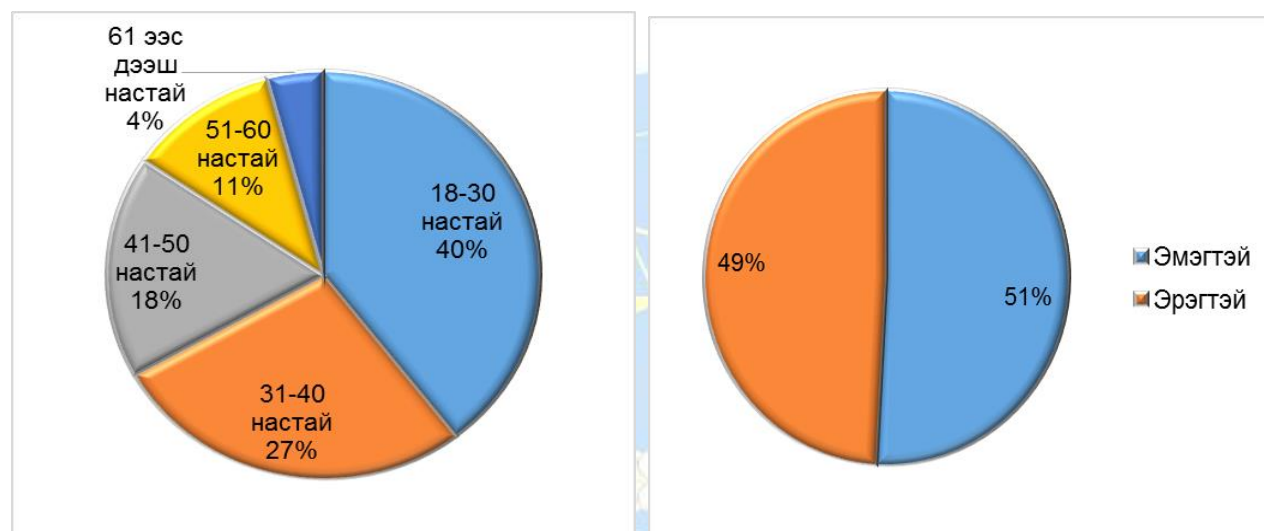
үзэн ядалтыг бага төрүүлжээ. Гэсэн ч үр дүнгээс харахад ажилтнууд хаашаа ч хэлбийж болохоор, удирдлагын талаарх таагүй сэтгэгдэлд үе үе автаж байгааг харж болохоор байна.

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээллийн хэсэг

Шүүхийн шинэтгэлийн явцыг үнэлэх судалгаанд иргэдээс, хууль эрхзүйн салбарынхан буюу бусад хуульчдаас мөн шүүгчдээс гэсэн 3 төрлийн асуулгаар авсан. Нийт иргэд 999, шүүгч 105, прокурор 73, өмгөөлөгч 55, бусад эрх зүйч нар 93 хамрагдсан байна. Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн хүн ам зүйн үзүүлэлтийг тус бүрээр танилцуулбал:

Иргэд, олон нийт

Судалгаанд оролцогчдын нас хүйсийн байдал



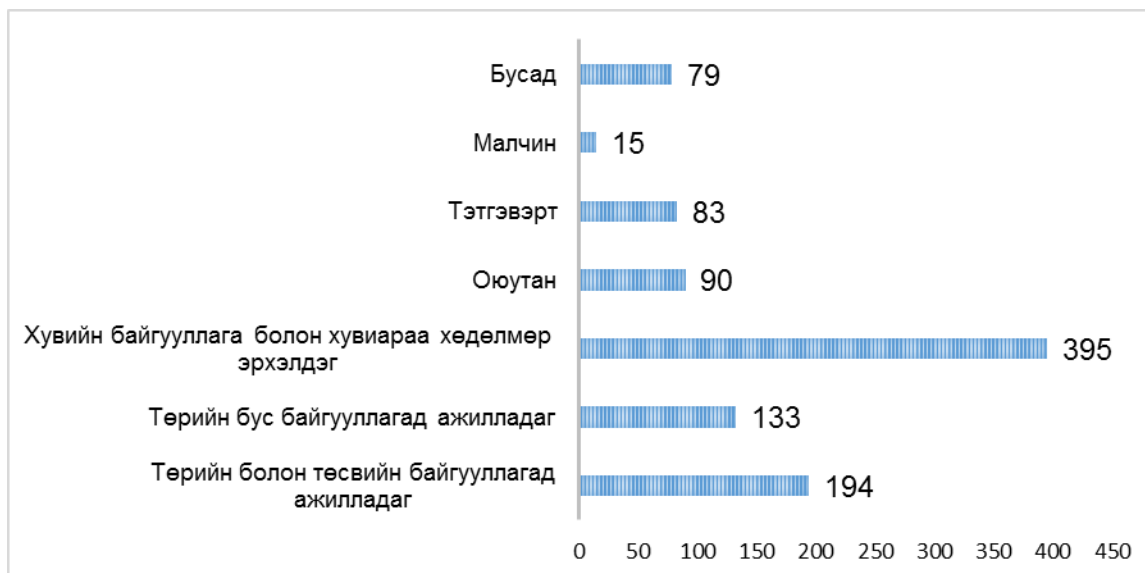
Судалгаанд хамрагдсан хүмүүсийн 51 хувь нь эмэгтэй, 49 хувь эрэгтэй бол 390 нь 18аас 30 настай, 271 нь 31ээс 40 настай, 174 нь 41ээс 50 настай, 112 нь 51ээс 60 настай, 41 нь 61 ээс дээштай настай байв. 11 хүн насны бүлгээ сонгоогүй байна.

Боловсролын түвшин

№	Утга	Тоололт	Хувь
1	Дээд	647	65.1
2	Тусгай дунд	71	7.1
3	Бүрэн дунд	220	22.1
4	Бүрэн бус дунд	43	4.3
5	Бага	13	1.3
6	Боловсролгүй	0	0
	Бүгд	994	100

Нийслэлд байрлах шүүхүүдээр үйлчлүүлж буй иргэдийн 65.1 хувь нь дээд, 7.1 хувь нь тусгай дунд, 22.1 хувь бүрэн дунд, 4.3 хувь нь бүрэн бус дунд, 1.3 хувь нь бага боловсролтой бол боловсролгүй иргэн байхгүй байна.

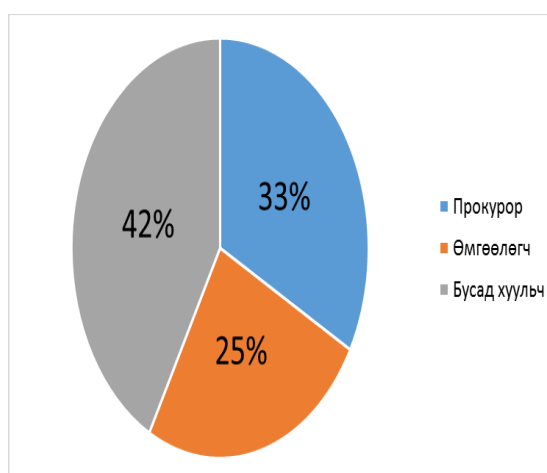
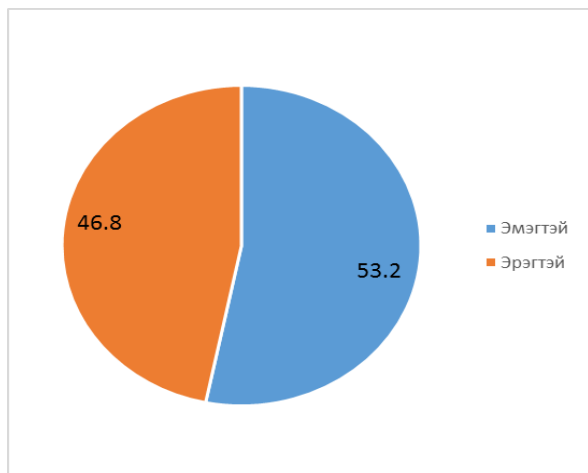
Ажилт эрхлэлтийн байдал



Шүүхээр үйлчлүүлэгчдийн 395 буюу 39.9 хувь нь хувийн байгууллага болон хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг, 194 буюу 19.6 хувь нь төрийн болон төсвийн байгууллагад ажилладаг, 133 буюу 13.4 хувь нь төрийн бус байгууллагад ажилладаг, оюутан, тэтгэвэрт, малчин тус тус 9.1 хувь, 8.4 хувь, 1.5 хувь эзлэж байна.

Салбарынхан буюу бусад хуульч

Судалгаанд оролцогч



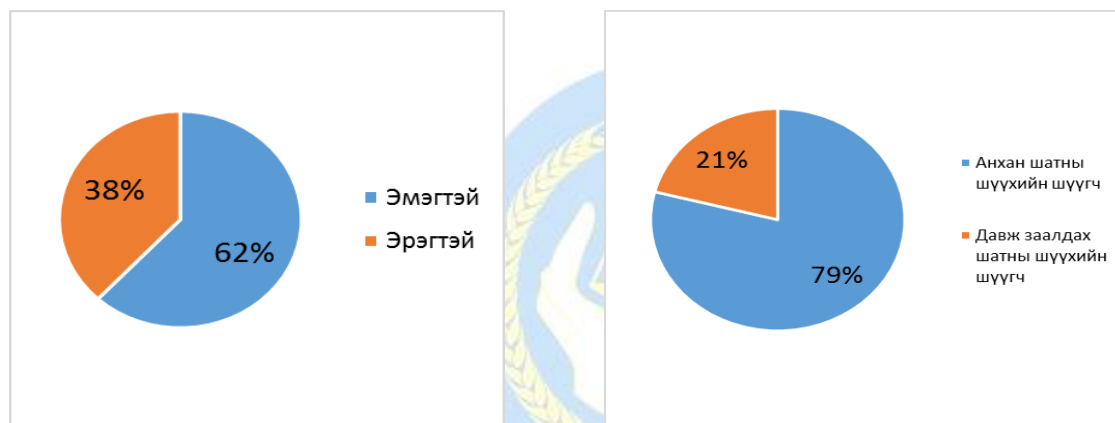
Судалгаанд оролцсон нийт 221 хуульчдын 46.8 хувь нь эрэгтэй, 53.2 хувь нь эмэгтэй байсан бол 33 хувь нь прокурор, 24.9 хувь нь өмгөөлөгч, 42.1 хувь нь бусад хуульч¹ нар байна.

Мэргэжлээрээ ажилласан жил

№	Утга	Тоололт	Хувь
1	1-5 жил	66	30
2	6-10 жил	60	27.4
3	11-15 жил	54	24.2
4	16-аас дээш жил	41	18.4
	Бүгд	221	100

Судалгаанд хамрагдсан хуульчдын 30 хувь нь 1ээс 5 жил, 27.4 хувь нь 6 аас 10 жил, 24.2 хувь 11ээс 15 жил, 18.4 хувь 16аас дээш жил ажилласан байна.

Шүүгчид



Судалгаанд оролцсон нийт 105 шүүгчдийн 61.9 хувь нь эмэгтэй, 38.1 хувь эрэгтэй бол 79 хувь нь анхан шатны шүүхийн шүүгч, 21 хувь нь давж заалдах шатны шүүхийн шүүгч байна.

Шүүгчээр ажилласан жил

№	Утга	Тоололт	Хувь
1	1-5 жил	31	29.8
2	6-10 жил	23	22.1
3	11-15 жил	14	13.5
4	16-аас дээш жил	36	34.6
	Бүгд	104	100

Судалгаанд хамрагдсан шүүгчдийн 29.8 хувь нь 1ээс 5 жил, 22.1 хувь нь 6 аас 10 жил, 13.5 хувь 11ээс 15 жил, 34.6 хувь 16аас дээш жил ажилласан байна.

¹ Бусад хуульч гэдэгт цагдаа, их сургуулийн багш нарыг оруулав.

БҮЛЭГ 1. ИРГЭД, ОЛОН НИЙТ БА ШҮҮХЭЭР ҮЙЛЧЛҮҮЛЭГЧДИЙН ҮНЭЛГЭЭ

Хүмүүс өдөр тутам ажил дээрээ өөрсдийгөө баяр хөөртэй эсвэл ядарсан, хүндрэл бэрхшээлээр дүүрэн байгаагаар мэдэрч байдаг. Энэ нь сайн үйл хийсний төлөөх урамшуулал, албан тушаал ахих боломж, амьдрахад амар таатай байх, эсвэл ажил дээрх харилцаа холбоо зэрэг хүчин зүйлийг хамруулдаг. Ямартай ч ажил, ажлын байран дээрх сэтгэл ханамж нь хүмүүсийн амьдралд гол чухал зүйл байж, сайн сайхан амьдралын гол учир шалтгаан нь болж өгдөг. Нөгөө талаас аливаа байгууллага, газрын хувьд ажилчдынх нь сэтгэл ханамжийн түвшин чухал ач холбогдолтой асуудал юм. Ажилдаа сэтгэл хангалуун ажилчид илүү бүтээлч, илүү эрч хүчтэй ажиллах нь зүйн хэрэг билээ².

Энэ шалтгаан нь сүүлийн үед олон байгууллагууд, хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдийг ажилчдын сэтгэл ханамжийн түвшинг судлах, ажилтан ажиллагсдын хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэх арга замыг эрж хайхад хүргэж байна.

Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл бүх шатны Шүүхийн тамгын газрын ажилтан, албан хаагчдын хөдөлмөрийн сэтгэл ханамж, байгууллагын удирдлага зохион байгуулалтын асуудлыг анхааран судлах нь нэг талаас заавал хийх ёстойчиг үүргээ хэрэгжүүлж буй хэрэг, нөгөө талаас байгууллагын ирээдүйг илүү өөдрөг, бүтээлч байдлаар төлөвлөж, удирдахад удирдлага, хүний нөөцийн бодлогыг тодорхойлох олон талын ач холбогдолтой юм.

Байгууллага дахь ажилтан албан хаагчдын хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн түвшинг судлахдаа ихэвчлэн “сэдэл ба эрүүл ахуй – орчин нөхцөл” гэсэн хоёр үндсэн хэсэгт хувааж авч үздэг. Хөдөлмөрийн сэдэл гэдэгт ажил үүргээ ухамсарласан байдал, хичээл зүтгэл, ажлын хариуцлага, хөгжил дэвшил, давуу тал зэрэг ойлголтуудыг хамруулан судална. Харин эрүүл ахуйн хувьд байгууллагын бодлого, удирдлага зохион байгуулалт, цалин хангамж, ажиллах орчин нөхцөл, ажилчдын хоорондын харилцаа зэрэг ойлголтуудыг багтаадаг байна.

1.1. Хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжид нөлөөлж буй объектив хүчин зүйлс

Нийт ажилтан албан хаагчид ажил үүргээ амжилттай биелүүлэхэд шүүхийн тамгын газрын ажлын байрны эд хогшил, зарим үйлчилгээ шаардлага хангадаг эсэх байдлаар нь 100 онооны шатлал бүхий үнэлгээний тогтолцоогоор буюу А: (90-100 оноо), В: (80-89 оноо), С:(70-79 оноо), D:(60-69 оноо), F: (59 түүнээс доош оноо) үнэлэхэд дараах дүр зураг гарч байна. Үүнд:

А үнэлгээ (Онц)

В үнэлгээ (Сайн):

- Сандал- 89.5 хувь,
- Гэрэлтүүлэг- 88.8 хувь,

² <http://www.questia.com/library/economics-and-business/business/employment/job-satisfaction>

- Ажлын байрны цэвэрлэгээ, ариун цэвэр- 88.4 хувь,
- Ажлын ширээ- 86 хувь,
- Халаалтын систем- 84.3 хувь
- Бичгийн хэрэгсэл- 81 хувь
- Ариун цэврийн ОО өрөө- 81 хувь
- Хуулийн эх сурвалжтай ажиллах боломж, хүрэлцээ- 80.9 хувь
- Компьютер-80.5- хувь
- www.judcouncil.mnцахим хаяг- 80.1 хувь

С үнэлгээ (Сайнаас доогуур):

- Интернет ашиглалт, хурд- 75.3 хувь
- Өрөө тасалгаа- 73.3 хувь

Д үнэлгээ(Дунд):

- Ажил хэргийн уулзалт хийх өрөө- 69.2 хувь
- Хэвлэгч- 66.9 хувь
- Шаардлагатай сонин сэтгүүл- 64.7 хувь

Ф үнэлгээ(Муу):

- Хувилагч- 59.9 хувь
- Номын сан- 55.3 хувь
- Агааржуулалтын систем- 50.3 хувь
- Эмчийн үйлчилгээ- 34.5 хувь
- Үдийн цай, хоолны газар- 24.6 хувь



Түүнчлэн байдаг боловч шаардлага хангадаггүй зүйлсийг жагсаан эрэмбэлвээс:

1. Ариун цэврийн ОО өрөө- 14.6 хувь
2. Агааржуулалтын систем- 14.3 хувь
3. Номын сан- 14.3 хувь
4. Өрөө тасалгаа- 13.8 хувь
5. Интернет ашиглалт, хурд- 13.1 хувь

Харин ажлын байранд огт байдаггүй зүйлсийн тоонд эхний 5 байранд:

1. Үдийн цай, хоолны газар- 58.3 хувь
2. Эмчийн үйлчилгээ- 53.2 хувь
3. Агааржуулалтын систем- 31.1 хувь
4. Номын сан- 27.7 хувь
5. Хувилагч- 26.2 хувь

Хүснэгт № 3. Нийт шүүхийн ажлын байрны тохь тух, техник хангамжийн байдал³:

№	Эд зүйлс	Байдаг, шаардлага хангадаг	Байдаг ч шаардлага хангадаггүй	Байхгүй
1	Өрөө тасалгаа	73.3%	13.8%	10.6%
2	Ажлын ширээ	86.0%	4.3%	8.6%
3	Сандал	89.5%	2.9%	7.0%
4	Компьютер	80.5%	3.3%	13.9%
5	Хэвлэгч	66.9%	9.3%	19.9%
6	Хувилагч	59.9%	8.0%	26.2%
7	Бичгийн хэрэгсэл	81.0%	5.7%	12.0%
8	Гэрэлтүүлэг	88.8%	3.3%	6.2%
9	Агааржуулалтын систем	50.3%	14.6%	31.1%
10	Халаалтын систем	84.3%	10.1%	5.3%
11	Ус буцалгагч, цайны өрөө	54.2%	6.6%	37.1%
13	Интернэт ашиглалт, хурд	75.3%	13.1%	9.1%
14	Шаардлагатай сонин, сэтгүүл	64.7%	10.1%	22.7%
15	Эмчийн үйлчилгээ	34.5%	7.5%	53.2%
16	Ажлын байрны цэвэрлэгээ, ариун цэвэр	88.4%	9.6%	1.2%
17	Ажил хэргийн уулзалт хийх өрөө танхим	69.2%	7.2%	20.7%
18	Хуулийн эх сурвалж ажиллах боломж, хүрэлцээ	80.9%	11.1%	5.5%
19	www.judcouncil.mn цахим хаяг	80.1%	4.3%	12.8%
20	Үдийн цай, хоолны газар	24.6%	12.0%	58.3%
21	Номын сан	55.3%	14.3%	27.7%
22	Ариун цэвэр 00 өрөө	81.0%	14.6%	2.7%

Нэн шаардлагатай хэрэгцээтэй эд хогшил, тоног төхөөрөмжийн талаарх санал⁴

³Хасвралт хэсэгт шүүхүүдийн тамгын газар тус бүрээр задлаж харуулав.

⁴Нээлттэй асуулга №8

- ✚ Өрөө тасалгааг хүртээмжтэй болгох
- ✚ Ажил үүргийн шаардлагаар гадна дотны хүмүүстэй уулзах бололцоо хангасан уулзалтын өрөө байгуулах,
- ✚ Өрөөний гэрэлтүүлэг, агааржуулалтыг сайжруулж, чийгшүүлэх төхөөрөмж тавих,
- ✚ Интернетын хурд нэмж, чанартай орчин үеийн компьютер болон хувилах, олшруулах машины хангалтыг сайжруулах,
- ✚ Номын сантай болж, шаардлагатай ном сэтгүүл, сонин ашиглах бололцоогоор хангах
- ✚ Ариун цэврийн өрөөг эрэгтэй эмэгтэйгээр салгах, тамхи татах өрөө гаргах/эсвэл хорих/
- ✚ Цайны газартай болох түүнчлэн одоогийн цайны өрөөг тохижуулж, угаалтуур суурилуулах,

1.2. Хөдөлмөрийн хуваарилалт, тэгш байдал

Ажлын ачаалал

График № 4 Ажлын ачаалалын үнэлгээ



Зайлшгүй судалж үзэх дараагийн багц асуудал бол ажлын байран дээрх хөдөлмөрийн хуваарилалт, тэгш байдал хэрхэн хангагдсан талаарх асуудлууд юм. Судалгаанд хамрагдсан нийт ажилтан, албан хаагч гурван хүн тутмын нэг нь өөрийн ажлын ачааллыг их гэж үнэлсэн ба миний ажлын ачаалал бага гэсэн хариулт байхгүй байв.

Ажлын ачааллаа үнэлсэн байдлыг шүүхүүдийн тамгын газруудаар задлаж үзүүлбэл:

Хүснэгт № 4 Ажлын ачааллын үнэлгээ

№	Шүүхүүд	Их	Хэвийн
1	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 6 дугаар шүүх	18.20%	81.80%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 6 дугаар шүүх		
2	Сум дундын 25 дугаар шүүх	30.80%	69.20%
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 17 дугаар шүүх		
3	Сум дундын 26 дугаар шүүх	20%	80%
4	Сум дундын 2 дугаар шүүх	50%	50%
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүх		
5	Сум дундын 24 дүгээр шүүх	15.40%	84.60%
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 16 дугаар шүүх		
6	Сум дундын 11 дүгээр шүүх	28.60%	71.40%
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 9 дүгээр шүүх		
7	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 3 дугаар шүүх	0%	100%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 3 дугаар шүүх		
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 12 дугаар шүүх		
	Сум дундын 15 дугаар шүүх		
8	Сум дундын 16 дугаар шүүх	14.30%	85.70%
9	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 2 дугаар шүүх	35.30%	64.70%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 2 дугаар шүүх		
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 7 дугаар шүүх		
	Сум дундын 8 дугаар шүүх		
10	Сум дундын 9 дүгээр шүүх	0%	100%
11	Сум дундын 6 дугаар шүүх	10%	90%
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 5 дугаар шүүх		
12	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 5 дугаар шүүх	19%	81%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 5 дугаар шүүх		
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 10 дугаар шүүх		
	Сум дундын 12 дугаар шүүх		
13	Сум дундын 13 дугаар шүүх	23.10%	76.90%
14	Захиргааны хэргийн анхан шатны 4 дүгээр шүүх	24%	76%
	Сум дундын 5 дугаар шүүх		
15	Сум дундын 20 дугаар шүүх	21.40%	78.60%
16	Сум дундын 21 дүгээр шүүх	66.70%	33.30%
17	Сум дундын 22 дугаар шүүх	25%	75%
18	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 9 дүгээр шүүх	8.30%	91.70%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 9 дүгээр шүүх		
19	Захиргааны хэргийн анхан шатны 6 дугаар шүүх	47.40%	52.60%
	Сум дундын 7 дугаар шүүх		
20	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 7 дугаар шүүх	47.60%	52.40%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 7 дугаар шүүх		
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 11 дугаар шүүх		
	Сум дундын 14 дүгээр шүүх		
21	Сум дундын 4 дүгээр шүүх	23.10%	76.90%
22	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 4 дүгээр шүүх	25%	75%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 4 дүгээр шүүх		
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 13 дугаар шүүх		
	Сум дундын 17 дугаар шүүх		
23	Сум дундын 18 дугаар шүүх	15.40%	84.60%
24	Сум дундын 1 дүгээр шүүх	33.30%	66.70%
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 1 дүгээр шүүх		
25	Захиргааны хэргийн анхан шатны 3 дугаар шүүх	33.3	66.70%
	Сум дундын 3 дугаар шүүх		

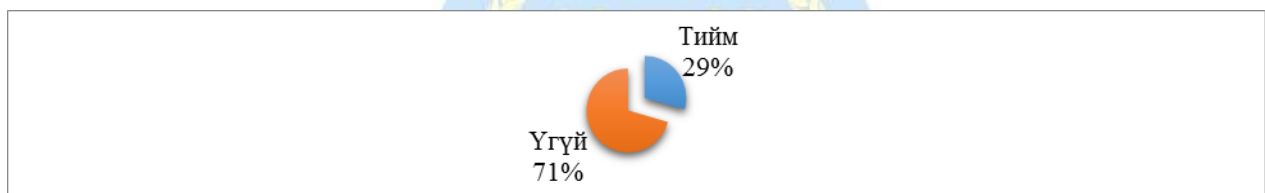
Хүснэгт № 5 Ажил үүргийн хуваарилалт

№	Өгөгдөлүүд	Тийм	Заримдаа	Үгүй
1	Таны өдөр тутам хийж гүйцэтгэдэг ажлуудын дотор ажлын байрны тодорхойлолтод ороогүй үүрэг даалгаврууд байдаг уу?	17.9%	36.1%	46.0%
2	Ажил дээрээ оройтох, илүү цагаар ажиллах үе гардаг уу?	65.0%	32.2%	2.8%
3	Яаралтай хийж гүйцэтгэх гэнэтийн ажил гардаг уу?	64.4%	31.6%	4.0%
4	Удирдлагын зүгээс Таны ажил үүрэгтэй холбоогүй даалгавар өгөх тохиолдол байдаг уу?	19.8%	23.2%	57.0%
5	Удирдлагын зүгээс хийж амжихааргүй ажлын ачааллаар дарах тохиолдол байдаг уу?	11.4%	22.5%	66.1%

Ажлын ачаалал ихтэйн улмаас ажил дээрээ оройтох, илүү цагаар сууж ажиллах тохиолдол их гардаг ажээ. Мөн яаралтай хийж гүйцэтгэх шаардлагатай ажил, ажлын байрны тодорхойлолтод ороогүй ажлууд нэлээдгүй хийж гүйцэтгэдэг болох нь харагдаж байна.

Ажлын байрны стресс, айдас түүний шалтгаан

График № 5 Эрхэлж байгаа ажилтайгаа холбоотой ямар нэгэн стресст орж, айдаст автаж байсан байдал



Нийт шүүхүүдийн тамгын газарт ажиллаж байгаа ажилтан албан хаагчдын гурван хүн тутмын нэг нь ажлын стресстэй ажиллаж байгаа нь байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмж, хамт олны уур амьсгалд сөргөөр нөлөөлөх өндөр магадлалтай. Ажилтнуудын ажлын байран дээрх стрессийн түвшинг үнэлэх, аюултай хэмжээг тодорхойлох сэтгэл зүйн болоод сэтгэцийн эрүүл мэндийн нарийн аргачлал байдаг бөгөөд энэ талаар тусад нь нарийвчлан судлах нь хэрэгтэй. Ажлын байран дээрх стресс нь хувь хүний эрүүл мэндэд гэр бүлийн асуудал, эсвэл санхүүгийн хүндрэлээс илүүтэй нөлөөлдөг гэж судлаачид үздэг байна¹. Тиймээс байгууллагын удирдлагын зүгээс ажилтнуудын санал бодлыг нээлттэй сонсож, стрессээс урьдчилан сэргийлэх төрөл бүрийн арга хэмжээнүүд авах нь зүйтэй юм.

Ажилтнуудыг стресс, айдаст автуулдаг хүчин зүйлсийг тодруулахад цалин, урамшуулал хангалтгүй байх, ажлын их ачаалал, удирдлагын зүгээс ажлын бүтээмжийг шударгаар үнэлэхгүй байх, зэрэг нь голлох шалтгаанууд болж байна.

График № 6 Стресс, айдасын нөхцөлт шалтгаан

¹ <http://www.stress.org/workplace-stress/>

Стресс, айдасын нөхцөлт шалтгаан



1.3. Хамт олны дотоод уур амьсгал, нэгдэл нягтрал

Энэ удаагийн судалгааны хамрах асуудлуудаас хэмжилтэд оруулахад хүндрэлтэй ч, байгууллагын ирээдүй хөгжил дэвшилд хамгийн их нөлөө үзүүлж, үйлчлүүлэгчдээ сэтгэл хангалуун аз жаргалтай, эсвэл сэтгэл хангалуун бус гутранги байдалд оруулдаг асуудал бол хамт олны дотоод уур амьсгал, тэдний хоорондын харилцааны асуудал билээ. Энэ асуудалд байгууллагын бүтэц, материаллаг байдал, хувь хүний онцлог зэрэг олон хүчин зүйл нөлөө үзүүлж, эргээд түүнийхээ нөлөөлөлд орж байдаг байна. Үүнээс удирдлага болон хамт олон, хувь хүний харилцааны асуудлыг үзвэл:

Хүснэгт № 6 Хамт олны харилцааны асуудлууд

№	Бодомжууд	Санал нийлнэ	Дунд зэрэг	Санал нийлэхгүй
1	Надад хамт олонтойгоо ажиллахад сайхан байдаг	84.6%	15.4%	.0%
2	Би шууд удирдлагатайгаа сайн харилцаатай байдаг	72.7%	27.3%	.0%
4	Би өөрийгөө ажил дээрээ бүтээлчээр мэдэрдэг	100.0%	.0%	.0%
5	Би ажил дээрх үүрэг хариуцлагаа бүрэн ухамсарласан	78.6%	.0%	21.4%
7	Миний цалин, тэтгэмж хангалттай сайн	41.7%	33.3%	25.0%
8	Миний ажлын стрессийн түвшин хэвийн хэмжээнд байдаг	58.3%	33.3%	8.3%
9	Надад тавьдаг удирдлагын шаардлага зөв зүйтэй байдаг	69.2%	15.4%	15.4%
10	Удирдлага хамт олны хооронд мэдээлэл харилцан солилцох хоёр талт харилцаа байдаг	61.5%	38.5%	.0%
11	Би энэ ажлаасаа өөр ажил олж хийх хүсэлтэй	38.5%	23.1%	38.5%

12	Манай байгууллага мэргэжлийн хувьд өсч хөгжих боломжийг надад олгодог	76.9%	15.4%	7.7%
13	Манай хамт олонд аливаа ажлыг хийхэд хангалттай хэмжээний нөөц боломж, чадамж бий	78.6%	21.4%	.0%

Нийт шүүхийн тамгын газрууд харьцангуй цөөн ажилтан, албан хаагчтай бөгөөд тэдний дотоод уур амьсгал хурцадмал биш, эвсэг нийтэч байдал ажиглагдаж байна. Гэвч судалгаанд оролцогчдын гуравны нэг орчим хувь нь ажилд ороод нэг жил хүрэхгүй хугацаанд ажиллаж байгаа, энэ байдал нь хамт олны дунд хагарал зөрчил үүсгэх, шинэ хуучны ялгаа бий болгох эрсдлийг дагуулах боломжтой юм. Иймээс удирдлага, хүний нөөцийн зүгээс хамт олны уур амьсгалыг зөөлрүүлэх, нэгдэл нягтралыг улам сайжруулах арга хэмжээ зохион байгуулах шаардлагатай байна.

Судалгаанд оролцсон нийт ажилтнууд бүрэн гүйцэт(100 %) өөрсдийгөө бүтээлчээр мэдэрч, дийлэнх олон нь (78.6%) өөрсдийн ажлын байранд хийж гүйцэтгэх ажил үүргээ бүрэн ухамсарласан гэж хариулжээ. Энэ нь өмнөх ажил үүргийн хуваарилалтын хэсэгт дурдсан ажлын байрны тодорхойлолтод ороогүй ажил хийж гүйцэтгэдэг, бусдын өмнөөс ажлыг нь хийдэг байдалтай төдийлөн нийцэхгүй байна.

Энэ асуудлыг 2 өөр өнцгөөс тайлбарлавал нэг талаас, судалгаанд оролцогчид ажлын байран дээр үүрэг даалгавраа бүгд бүрэн гүйцэд ухамсарлаагүй. Ийм учраас хамт олны бусад гишүүд тэдгээр хүмүүсийн хийх ёстой ажлыг хийж гүйцэтгэдэг. Нөгөө талаас хүснэгт № 6-т харуулсан удирдлага хамт олны хооронд мэдээлэл харилцан солилцох хоёр талт харилцаа байдаг, манай хамт олонд аливаа ажлыг хийхэд хангалттай хэмжээний нөөц боломж чадамж бий, аливаа ажил үүргийг хамт олноороо ярилцаж байж шийдвэрлэдэг байдал төдийлөн хангалттай биш. Ийм учраас ажил үүргийн хуваарилалт, албан мэдээлэл дамжуулах системд бодит өөрчлөлт оруулж хамт олны гишүүдийг тойргийн гадна үлдээх, нэг хүнийг хэт их ажлаар дарах явдлыг зохист байдлаар шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Эцэст нь ажилтнууд надад хамт олонтойгоо ажиллахад сайхан байдаг гэж 84.6% нь үзсэн байна. Хөдөлмөрийн хуваарилалт, нийгмийн хангамжийн асуудал бүрэн шийдэгдээгүй ч, ажилдаа дур сонирхолтой тул одоогийн байдлаар ажлаа солих хүсэл багатай байдаг байна. Мөн хамт олон болон удирдлага, өөрийнх нь мэдлэг, ур чадварын талаар үнэлүүлэхэд нийт судалгаанд оролцогчид дараах байдлаар үнэлсэн байна.

Хүснэгт № 7 Мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ

№	Мэргэжлийн ур чадвар	Хангалттай	Дунд зэрэг	Хангалтгүй
1	Таны өөрийн	82.1%	17.1%	.8%
2	Хамт олны	85.3%	14.1%	.6%
3	Тамгын газрын даргын	80.5%	13.5%	6.0%

Хувь хүний зүгээс хамт олон болон удирдлагаа хэрхэн үнэлж, тэдний талаар ямар бодол сэтгэгдэлтэй байдаг талаар судлах нь энэхүү судалгааны өөр нэг үндсэн зорилт байлаа. Хэдийгээр судалгаанд хариулж байгаа хүний нэр ус, албан тушаалыг

задруулахгүй нууцлан хамгаалж, мэдээлийг зөвхөн нэгтгэсэн байдлаар дүгнэхийг мэдэгдсэн авч респондентын зүгээс болгоомжлох явдал мэр сэр гарсан байсан нь судалгааг мэдээллийн сан руу оруулах явцад ажиглагдаж байсан.

Нийт шүүхийн тамгын газруудын ажилтан, албан хаагчид хамт олныхоо мэргэжлийн үр чадварыг “Хангалттай” гэдэг үнэлгээг хэрхэн өгсөнийг 100 онооны шатлал бүхий үнэлгээний тогтолцоогоор буюу А: (90-100 оноо), В: (80-89 оноо), С:(70-79 оноо), D:(60-69 оноо), F: (59 түүнээс доош оноо) үнэлэхэд дараах дүр зураг гарч байна.

А үнэлгээ (Онц)

- Сум дундын 26 дугаар шүүх– 100%
- Сум дундын 24 дүгээр шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 16 дугаар шүүх– 100%
- Сум дундын 11 дүгээр шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 9 дүгээр шүүх– 100%
- Захиргааны хэргийн анхан шатны 4 дүгээр шүүх, Сум дундын 5 дугаар шүүх – 100%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 5 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 5 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 10 дугаар шүүх, Сум дундын 12 дугаар шүүх– 100%
- Сум дундын 21 дүгээр шүүх– 100%
- Сум дундын 22 дугаар шүүх– 100%
- Сум дундын 2 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүх– 93.8%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 3 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 3 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 12 дугаар шүүх, Сум дундын 15 дугаар шүүх– 93.3%
- Сум дундын 9 дүгээр шүүх – 91.7%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 7 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 7 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 11 дугаар шүүх, Сум дундын 14 дүгээр шүүх– 91.3%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 6 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 6 дугаар шүүх– 90.9%

В үнэлгээ (Сайн):

- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 2 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 2 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 7 дугаар шүүх, Сум дундын 8 дугаар шүүх– 88.9%
- Сум дундын 25 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 17 дугаар шүүх – 85.7%
- Сум дундын 4 дүгээр шүүх – 83%
- Сум дундын 1 дүгээр шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 1 дүгээр шүүх– 81.8%
- Сум дундын 20 дугаар шүүх– 80%

С үнэлгээ (Сайнаас доогуур):

- Сум дундын 18 дугаар шүүх– 76.9%

- Захиргааны хэргийн анхан шатны 3 дугаар шүүх, Сум дундын 3 дугаар шүүх– 76.9%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 9 дүгээр шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 9 дүгээр шүүх– 72.7%
- Сум дундын 6 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 5 дугаар шүүх– 71.4%

D үнэлгээ(Дунд):

- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 4 дүгээр шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 4 дүгээр шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 13 дугаар шүүх, Сум дундын 17 дугаар шүүх– 64.7%
- Захиргааны хэргийн анхан шатны 6 дугаар шүүх, Сум дундын 7 дугаар шүүх– 61.9%
- Сум дундын 13 дугаар шүүх– 61.5%

F үнэлгээ(Муу):

- Сум дундын 16 дугаар шүүх– 57.1%

БҮЛЭГ 2. ТАМГЫН ГАЗРЫН УДИРДЛГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

Тамгын газрын институцийн үнэлгээний хүрээнд сайн засаглалын шалгуур үзүүлэлт болон бүтэц, чиг үүргээ биелүүлж чадаж байгаа эсэх зэрэг тогтолцооны хүчин зүйлсийн үнэлгээг хамруулан авч үзлээ.

2.1. Тамгын газрын институцийн үнэлгээ

Байгууллагын сайн засаглалын талаарх үнэлгээний үндсэн үзүүлэлтүүд харьцангуй доогуур үнэлгээтэй байна. Тухайлбал, нийт шүүхүүд¹-ийн тамгын газрын дотоод хяналт, мониторингийн үр дүнтэй тогтолцоо байхгүй, хариуцлага тооцох тогтолцоогүй, байгуулагад ил тод, шударга ёс үйлчилдэггүй гэж нийт ажилтнуудын тус бүр гуравны нэг орчим хувь нь бичиг хэргийн урсгал зөв зохистой бус, албан бичигт хариу өгөхдөө сул хойрго гэж дөрвөн хүн тутмын нэг нь хариулжээ. Түүнчлэн байгууллагын зүгээс өөрийн ажилтан албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх талаар авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээний талаар хамт олны үнэлгээ хамгийн доогуур буюу 55.2 хувь нь хангалтгүй гэж, үүний дараагаар ажилтны ажлын үр өгөөжийг үнэн зөв, шударга үнэлдэг 59.2 хувь, байгууллагад ил тод, шударга ёс үйлчилдэг 68.8 хувийн үзүүлэлтээр жагсаж байна.

Хүснэгт № 8 Байгууллагын талаарх үнэлгээ

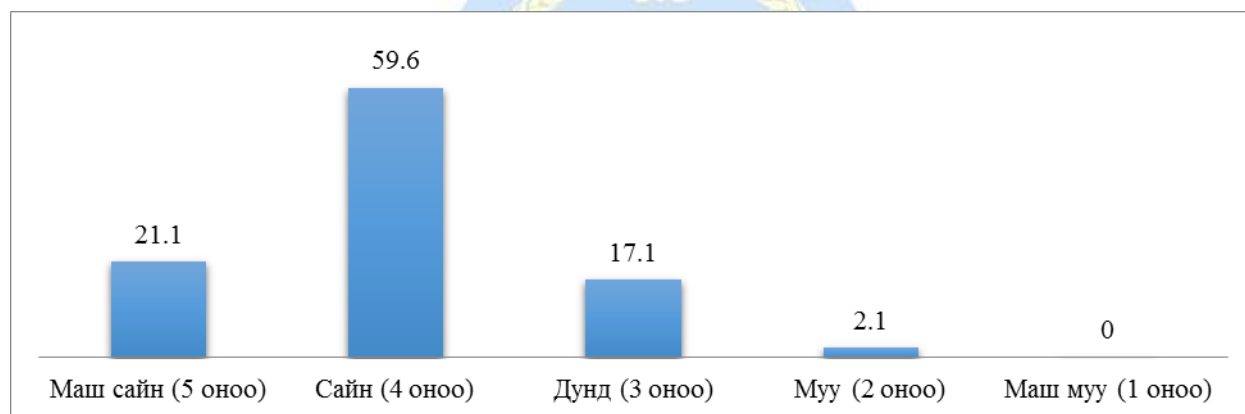
№	Асуултууд	Тийм, хангалттай сайн	Тийм гэхдээ хангалттай биш	Үгүй	Хэлж мэдэхгүй байна
1	Бичиг хэргийн урсгал зөв зохистой	74.1%	12.2%	2.0%	11.7%

¹Хасвралт хэсэгт шүүхүүдийн тамгын газар тус бүрээр задлаж харуулав

2	Албан бичигт хариу өгөх ажиллагаа шуурхай, оновчтой	79.4%	9.3%	.6%	10.7%
3	Дотоод хяналт, мониторингийн үр өгөөжтэй тогтолцоотой	69.9%	14.3%	1.8%	14.0%
4	Хариуцлага тооцох үр өгөөжтэй тогтолцоотой	69.1%	17.5%	3.6%	9.8%
5	Байгууллагад ил тод, шударга ёс үйлчилдэг	68.8%	18.4%	7.3%	5.5%
6	Ажилтны ажлын үр өгөөжийг үнэн зөв, шударга үнэлдэг	59.2%	23.6%	8.9%	8.3%
7	Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн асуудалд анхаарч бодитойгоор шийддэг	55.2%	23.9%	11.5%	9.5%

Цаашлаад Шүүхийн тухай багц хууль, холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг ажилтнууд хэрхэн үнэлж байгааг тодруулах зорилгоор маш сайнаас маш муу хүртэл 5 шкалаар үнэлгээ хийлгэсэн.

График № 7 Шүүхийн тухай багц хууль, холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үнэлгээ (хувиар)



Шүүхийн тухай багц хууль болон холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилт ерөнхийдөө сайн хэрэгжиж байна гэж хэлж болно. Учир нь 80.6 хувь нь сайн болон маш сайн гэж үнэлсэн байгаа нь графикаас харагдаж байна. Харин муу явцтай байна (2.1%) гэж хариулсан хүмүүс сайжруулах арга замыг тодорхойлохдоо:

Цаашид анхаарч сайжруулах арга замын талаарх санал¹

- ✚ Заавал шүүгчид гэхгүйгээр үйлчилгээний болон захиргааны албан хаагчиддад хууль судлуулах, таниулах хэрэгтэй байна,
- ✚ Хяналт, мониторингоо боловсронгуй болгох,
- ✚ Дээрх хууль холбогдох хуулиудын хүрээнд танин мэдүүлсэн сургалт зохион байгуулах,
- ✚ Илүү нээлттэй, хурдан шуурхай мэдээллийг олон нийтийн телевиз, радиогоор түгээдэг байх,
- ✚ Хэтэрхий их туйлширмааргүй байна.

¹Нээлттэй асуулга № 19

Хүснэгт № 9 Шүүхийн тухай багц хууль болон холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үнэлгээ (тамгын газар тус бүрээр)

№	Шүүхүүд	Маш сайн	Сайн	Дунд	Муу
1	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 6 дугаар шүүх	27%	64%	9%	
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 6 дугаар шүүх				
2	Сум дундын 25 дугаар шүүх	33%	33%	33%	
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 17 дугаар шүүх				
3	Сум дундын 26 дугаар шүүх	40%	60%		
4	Сум дундын 2 дугаар шүүх	25%	69%	6%	
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүх				
5	Сум дундын 24 дүгээр шүүх		69%	31%	
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 16 дугаар шүүх				
6	Сум дундын 11 дүгээр шүүх	38%	25%	38%	
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 9 дүгээр шүүх				
7	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 3 дугаар шүүх	36%	50%	14%	
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 3 дугаар шүүх				
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 12 дугаар шүүх				
	Сум дундын 15 дугаар шүүх				
8	Сум дундын 16 дугаар шүүх	20%	80%		
9	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 2 дугаар шүүх	25%	56%	13%	6%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 2 дугаар шүүх				
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 7 дугаар шүүх				
	Сум дундын 8 дугаар шүүх				
10	Сум дундын 9 дүгээр шүүх	22%	78%		
11	Сум дундын 6 дугаар шүүх	11%	67%	11%	11%
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 5 дугаар шүүх				
12	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 5 дугаар шүүх	5%	79%	11%	5%
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 5 дугаар шүүх				
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 10 дугаар шүүх				
	Сум дундын 12 дугаар шүүх				
13	Сум дундын 13 дугаар шүүх		36%	55%	9%
14	Захиргааны хэргийн анхан шатны 4 дүгээр шүүх	32%	60%	80%	
	Сум дундын 5 дугаар шүүх				
15	Сум дундын 20 дугаар шүүх	13%	63%	25%	
16	Сум дундын 21 дүгээр шүүх	17%	42%	25%	17%
17	Сум дундын 22 дугаар шүүх	22%	56%	22%	
18	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 9 дүгээр шүүх		100%		
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 9 дүгээр шүүх				
19	Захиргааны хэргийн анхан шатны 6 дугаар шүүх	25%	55%	15%	5%
	Сум дундын 7 дугаар шүүх				
20	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 7 дугаар шүүх	13%	74%	13%	
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 7 дугаар шүүх				
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 11 дугаар шүүх				
	Сум дундын 14 дүгээр шүүх				
21	Сум дундын 4 дүгээр шүүх	54%	39%	8%	
22	Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 4 дүгээр шүүх	20%	47%	33%	
	Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 4 дүгээр шүүх				
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 13 дугаар шүүх				
	Сум дундын 17 дугаар шүүх				
23	Сум дундын 18 дугаар шүүх	9%	64%	27%	
24	Сум дундын 1 дүгээр шүүх	30%	40%	30%	
	Захиргааны хэргийн анхан шатны 1 дүгээр шүүх				
25	Захиргааны хэргийн анхан шатны 3 дугаар шүүх	9%	82%	910%	
	Сум дундын 3 дугаар шүүх				

2.2. Тамгын газрын удирдлага, манлайллын үнэлгээ

Нийт шүүхийн тамгын газруудын ажилтан, албан хаагчид тамгын газрын даргын мэргэжлийн ур чадварыг үнэлэхдээ “Хангалттай” гэдэг үнэлгээг хэрхэн өгсөнийг 100 онооны шатлал бүхий үнэлгээний тогтолцоогоор буюу А: (90-100 оноо), В: (80-89 оноо), С:(70-79 оноо), D:(60-69 оноо), F: (59 түүнээс доош оноо) үнэлэхэд дараах дүр зураг гарч байна.

Тамгын газрын даргын мэргэжлийн ур чадварын үнэлгээ

А үнэлгээ (Онц)

- Сум дундын 25 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 17 дугаар шүүх – 100%
- Сум дундын 26 дугаар шүүх – 100%
- Сум дундын 11 дүгээр шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 9 дүгээр шүүх– 100%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 9 дүгээр шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 9 дүгээр шүүх – 100%
- Захиргааны хэргийн анхан шатны 4 дүгээр шүүх, Сум дундын 5 дугаар шүүх– 96%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 5 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 5 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 10 дугаар шүүх, Сум дундын 12 дугаар– 95.2%
- Сум дундын 2 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 2 дугаар шүүх– 93.8%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 3 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 3 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 12 дугаар шүүх, Сум дундын 15 дугаар шүүх– 93.3%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 6 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 6 дугаар шүүх– 90.9%

В үнэлгээ (Сайн):

- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 2 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 2 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 7 дугаар шүүх, Сум дундын 8 дугаар шүүх– 88.2%
- Сум дундын 20 дугаар шүүх– 86.7%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 7 дугаар шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 7 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 11 дугаар шүүх, Сум дундын 14 дүгээр шүүх– 82.6%
- Иргэн хэргийн давж заалдах шатны 4 дүгээр шүүх, Эрүүгийн хэргийн давж заалдах шатны 4 дүгээр шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 13 дугаар шүүх, Сум дундын 17 дугаар шүүх – 80%

С үнэлгээ (Сайнаас доогуур):

- Сум дундын 9 дүгээр шүүх – 75%
- Сум дундын 22 дугаар шүүх– 75%
- Захиргааны хэргийн анхан шатны 6 дугаар шүүх, Сум дундын 7 дугаар шүүх– 71.4%
- Сум дундын 6 дугаар шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 5 дугаар шүүх– 71.4%

- Сум дундын 24 дүгээр шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 16 дугаар шүүх– 71.4%

D үнэлгээ(Дунд):

- Захиргааны хэргийн анхан шатны 3 дугаар шүүх, Сум дундын 3 дугаар шүүх– 69.2%
- Сум дундын 18 дугаар шүүх – 63.6%
- Сум дундын 1 дүгээр шүүх, Захиргааны хэргийн анхан шатны 1 дүгээр шүүх– 60%

F үнэлгээ(Муу):

- Сум дундын 21 дүгээр шүүх– 58.3%
- Сум дундын 16 дугаар шүүх– 57.1%
- Сум дундын 13 дугаар шүүх– 53.8%
- Сум дундын 4 дүгээр шүүх– 46.2%

Нийт шүүх¹-ийн тамгын газрын одоогийн удирдлагыг 1. Ажилтнуудтай харьцах харьцаа, зан байдал, 2. Ажлыг жигд хуваарилж, зохион байгуулах чадвар, 3. Манлайлал, 4. Шийдвэрээ ил тод, шударга гаргадаг байдал болон 5. Бусдыг урамшуулан сэдэлжүүлэх байдал гэсэн бүлэг шалгуур үзүүлэлтээр үнэлүүлсэн юм.

Хүснэгт № 10 Удирдлагын шалгуур үзүүлэлт

№	Шалгуур	Хангалттай	Зарим талаар хангалттай	Хангалтгүй
1	Ажилтнуудтай харилцах байдал, зан харьцаа	66.5%	28.6%	5.0%
2	Ажлыг жигд хуваарилж, зохион байгуулах чадвар	62.8%	30.1%	7.1%
3	Манлайлах, ажиллагсдаа хошуучлах чадвар	64.3%	27.1%	8.6%
4	Шийдвэр нь ил тод , шударга байдаг	66.1%	26.2%	7.7%
5	Ажиллагсдадаа урам өгч, идэвхжүүлдэг байдал	55.8%	30.6%	13.6%

Дээрх хүснэгтээс харахад ажилтнуудтай харилцах байдал, зан харьцаа(66.5%), Шийдвэр нь ил тод , шударга байдаг(66.1%)зэрэг үзүүлэлтүүд өндөр байгаа бол Ажиллагсдадаа урам өгч, идэвхжүүлдэг байдал 13.6 хувиар бусдаасаа хамгийн өндөр үзүүлэлтээр хангалтгүй байна. Иймээс удирдлагуудын зүгээс ажилчидруугаа чиглэсэн идэвхижүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх нь зүйтэй байна.

Удирдлагын манлайлал, үлгэрлэлийн тухайд:

¹Хасвралт хэсэгт шүүхүүдийн тамгын газар тус бүрээр задлаж харуулав

Удирдлагын талаарх ажилтнуудын сэтгэгдэлд хурцадмал, зөрчилтэй байдал харьцангуй бага байна. Удирдлагууд нэг талаас ажилтнуудын итгэлийг хүлээж, чадвараараа гайхуулаагүй ч нөгөө талаас уур бухимдал, үзэн ядалтыг бага төрүүлжээ. Гэсэн ч үр дүнгээс харахад ажилтнууд хаашаа ч хэлбийж болохоор, удирдлагын талаарх таагүй сэтгэгдэлд үе үе автаж байгааг харж болохоор байна.

Хүснэгт № 11 Удирдлагад төрдөг сэтгэгдэл

№	Төрдөг сэтгэгдэл	Байнга	Заримдаа	Үгүй
1	Надад бусдаас илүү үүрэг даалгавар ноогдуулдаг атлаа шударгаар үнэлэн урамшуулдаггүй	5.8%	29.4%	64.7%
2	Удирдлагаас гаргаж байгаа шийдвэр ил тод биш байна	13.1%	25.6%	61.3%
3	Удирдлагаас сурах мэдэх зүйл их байна	51.2%	35.2%	13.6%
4	Удирдлагандаа байгаа хүмүүстэй хүндэтгэлтэй, соёлтой харилцаж байгаач ээ гэж хэлмээр бодогддог	12.9%	36.2%	50.9%
5	Шударга, чадварлаг удирдлагатай болохоор ажиллахад сайхан юм аа	57.5%	24.3%	18.2%
6	Энэ даргын оронд би байсан бол хамаагүй сайн ажиллах байсансан	5.2%	13.0%	81.8%
7	Урмыг хугалахаар ууцыг нь хугал гэсэн үгийг удирдлагадаа хэлмээр санагддаг	9.2%	31.0%	59.8%
8	Удирдлагаас гаргаж байгаа шийдвэр шударга биш юм аа	6.4%	24.2%	69.3%
9	Өөрөөсөө мэдлэг боловсрол дор, чадваргүй хүний удирдлагад ажиллах гэдэг харамсалтай юм даа	4.3%	14.8%	80.9%
10	Бусдаас хоосон шаардаж байхаар өөрийн биеэр үлгэрлээд, жишээ үзүүлээч гэж удирдлагадаа хэлмээр санагддаг	10.7%	23.5%	65.7%
11	Ажлын үр дүнтэй холбож шагнаж урамшуулж баймаар юм	28.9%	41.3%	29.8%

Удирдлагын хувьд ажилтнуудад хамгийн сөрөг сэтгэгдэл төрүүлдэг асуудлууд бага хувьтай байгаач эрэмбэлвэл эхний гуравт нь

1. Ажлын үр дүнтэй холбож шагнаж урамшуулж баймаар юм – 28.9%
2. Удирдлагаас гаргаж байгаа шийдвэр ил тод биш байна – 13.1%
3. Удирдлагандаа байгаа хүмүүстэй хүндэтгэлтэй, соёлтой харилцаж байгаач ээ гэж хэлмээр бодогддог – 12.9%

Мөн сэтгэгдэлүүд дунд хоёр эерэг сэтгэгдэл оруулсан нь дараах үзүүлэлтүүдийг авсан байна. Удирдлагаас сурах мэдэх зүйл их байна– 51.2%, шударга, чадварлаг удирдлагатай болохоор ажиллахад сайхан юм аа– 57.5%-ийн үзүүлэлттэй байгаа нь дүн тавихаар бол F буюу муу дүн авахаар байна.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Монгол улсын анхан болон давж заалдах шатны Шүүхийн тамгын газрын ажилтан, албан хаагчдын дийлэнх олон буюу 60 хувиас дээш ажилтнуудыг судалгаанд хамруулаж, түүврийн аргаар санал асуулга явуулж, үр дүнд үндэслэн тайланг бэлтгэлээ. Судалгааны асуулгын үр дүнд хамт олны уур амьсгал, хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн түвшин, удирдлага болон түүний менежментийн түвшинг илрүүлж үүнд тулгуурлан дараах санал зөвлөмжийг хүргүүлж байна. Судалгааны асуултууд өөр өөрийн онцлог, зорилготойгоор тавигдсан бөгөөд зарим асуулт, асуудлыг нэг бус удаа давтамжтай судалснаар илүү бодит үр дүнд хүрэх боломжтой юм. Ингээд судалгааны үр дүнд хийсэн дүн шинжилгээг үндэслэн цаашид хэрэгжүүлж болох арга хувилбар болон дараах санал зөвлөмжийг хүргэж байна.

- Тамгын газрын нийт ажилтан албан хаагчдын хэрэгжүүлэх чиг үүрэг, ажлын ачаалал, ажлын байрны тодорхойлолтын уяалдаа холбоог дахин нарийвчлан судалж, шинэчлэн боловсруулах. Ингэхдээ тухайн ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтан болон нийт хамт олны саналыг тусгаж, бодит нөхцөлд өөрчлөлтийг хийх.
- Байгууллагын чиг үүрэг болон ажилтан албан хаагчдын ажил үүргийн хуваарилалтыг эргэн харж, нягтлан үзэхгүй бол нийт судалгаанд хамрагдсан гурван хүний нэг тутам нь ажлын байрны тодорхойлолтод ороогүй ажил заримдаа гүйцэтгэдэг гэж мөн ажил үүрэгтэй холбоогүй даалгавар өгөх тохиолдол заримдаа байдаг хэмээн шүүмжлэлтэй хандаж байна.
- Цалингийн шатлалыг нэмэгдүүлэх талаар судалж бодит арга хэмжээ авах.
- Байгууллагын дотор аливаа шийдвэр гаргахдаа хариуцсан ажилтны санал бодлыг авах нь ажилтнуудад ажлын байрандаа итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх, ажилдаа шинэ санал санаачлага гаргах чухал хөшүүрэг болдог. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах явцад ажилтнуудаас санал авах ажлыг зохион байгуулдаггүй болох нь харагдсан.
- Байгууллагын зүгээс хувь хүнд чиглэсэн сургалт сурталчилгаа, хувийн соёлыг дээшлүүлэх талаар арга хэмжээнүүд авч хэрэгжүүлбэл илүү үр дүнтэй. Хувийн зан чанар, ажил дээр бусадтайгаа харилцах соёлд илүү суралцсанаар байгууллагын ажилтнуудын бүтээлч ажлын харилцаа илүү сайжран мөн шүүхээр үйлчлүүлэгчдийн сэтгэл ханамж дээшилнэ.
- Ажилтан албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх нь хамгийн тулгамдсан зорилт болж байна. Түүнчлэн байгууллагын хэмжээнд сайн засаглалыг бэхжүүлж, ил тод байдал, шударга ёс зэрэг түүний тулгуур зарчмыг хөгжүүлэх шаардлагатай байна.
- Ажилтан албан хаагчдын ажлын үр дүнг үнэн зөв, шударгаар үнэлэх явдал бас нэгэн тулгамдсан асуудал болжээ. Ажилтаныг шударгаар үнэлж, албан тушаал ахиулах боломж дорой байгааг нийт ажилтан албан хаагчдын дөрөвний нэг нь шүүмжлэн хэлсэн тул ажлын үр дүнг үнэлэх ажиллагааг нээлттэй, шударга явуулах үр нөлөөтэй туршлагыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.
- Судалгаанд оролцогчид удирдлагаа үнэлэх үнэлэмж өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээс доогуур бол хамт олноо үнэлэх үнэлэмж өөрийгөө үнэлэх үнэлэмжээс дээгүүр байгаа нь ерөнхий багийн чадварийн түвшин хангалттай байгаа гэж дүгнэж болохоор байна.